

Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavní specializace: Národní hospodářství



KOMPARACE PENZIJNÍCH SYSTÉMŮ ČESKÉ
A KOREJSKÉ REPUBLIKY K ROKU 2018

bakalářská práce

Autor: Renáta Umlafová

Vedoucí práce: Ing. Josef Klement

Rok: 2018

Prohlašuji na svou čest, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

Renáta Umlafová

V Praze, dne 2.1.2019

Na tomto místě chci moc poděkovat Ing. Josefu Klementovi za vedení mé práce, cenné rady, ochotu a vstřícný přístup.

Poděkování patří také všem mým blízkým, především mé mamince a sestře, kteří mě podporovali během celého studia.

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Renáta Umlaufová**
Studijní program: **Ekonomie a hospodářská správa**
Obor: **Národní hospodářství**
Název tématu: **Komparace penzijních systémů České republiky a Korejské republiky (Jižní Koreje) k roku 2018**

Zásady pro vypracování:

1. Cíl práce
Cílem bakalářské práce bude pomocí komparativní analýzy porovnat penzijní systémy České republiky a Korejské republiky. Oba penzijní systémy budou charakterizovány, následně analyzovány jejich odlišné i společné znaky a identifikovány pozitivní i negativní atributy. Součástí cíle práce bude formulace hospodářsko-politických doporučení na základě provedené analýzy.
2. Význam, aktuálnost nebo očekávaný přínos zvoleného tématu
Vzhledem k nízké úrovni porodnosti, která činí 1,2 dítěte na jednu ženu v Korejské republice a 1,6 dítěte na jednu ženu v České republice (OECD, 2016) a následnému stárnutí populace v obou zemích jsou současně nastavené penzijní systémy do budoucna neudržitelné. V České republice se sice velká penzijní reforma uskutečnila, ovšem neúspěšně, a proto je tento problém i nadále hospodářsko-politicky významný a aktuální a další penzijní reforma je tak nevyhnutelná.
3. Charakteristika teoretické části práce
V teoretické části práce budou na základě rešerše literatury vymezeny základní pojmy sociální politiky a popsány principy uspořádání systémů, typy jejich konstrukce a možnosti financování důchodového zabezpečení. V této části budou zároveň vyloženy základní demografické ukazatele. Vysvětleny budou i metody, které budou v práci využívány – především analýza, syntéza a rešerše literatury.
4. Charakteristika praktické části práce
V praktické části budou analyzovány postupně systémy obou zemí. Jejich porovnání proběhne na základě rámce jejich fungování a toho, jak jsou systémy obecně nastaveny a následně i podle vybraných ekonomických a demografických ukazatelů. Penzijní systémy budou srovnávány i z pohledu dlouhodobé udržitelnosti. V diskuzní části budou navrženy možná vylepšení českého důchodového systému. Na závěr budou zformulovány slabé a silné stránky obou systémů a bude nabídnuta jejich SWOT analýza.

Rozsah práce: 45 stran

Seznam odborné literatury:

1. KREBS, V. Sociální politika. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-050-5.
2. VOSTATEK, J. Penzijní teorie a politika. V Praze: C.H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-571-8.
3. MOON, Hyungpyo. The Korean Pension System: Present and the Future [online]. Seoul, Korea, 2001 [cit. 2018-10-04]. Dostupné z: <http://www.kdevelopedia.org/treat/idea/asset/2016/08/07/DOC/PDF/04201408070133525078899.pdf>. KDI working paper. Korea Development Institute.
4. National Health Insurance Service [online]. [cit. 2018-10-01]. Dostupné z: <http://www.nhis.or.kr/static/html/wbd/g/w/wbdga0101.html>
5. OECD. Fertility rates [online] 2018. [vid. 2018-10-08]. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/fertility-rates/indicator/english_8272f501-en
6. S. PHANG, Hanam. The Past and Future of Korean Pension Systems: A Proposal for a Coordinated Development of the Public-Private Pensions [online]. Hitotsubashi Collaboration Center, Tokyo, Japan, 2004 [cit. 2018-10-03]. Dostupné z: http://hamma-ic.ih.hit-u.ac.jp/~hstream/10086/14314/1/pie_dp196.pdf. Technical Report. Hitotsubashi University.
7. SEONG SOOK, Kim. Pension Reform Options in Korea. National Pension Research Institute, National Pension Service. IMF. [online]. [cit. 2018-10-04]. Dostupné z: https://www.imf.org/external/np/seminars/eng/2013/asp/af/pd0kim_ppr.pdf

Datum zadání bakalářské práce:

říjen 2018

Termín odevzdání bakalářské práce:

prosinec 2018


Renáta Umlaufová
Ředitelka


doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Vedoucí katedry


Ing. Josef Klement
Vedoucí práce


prof. Ing. Zdeněk Chytil, CSc.
Děkan NF VŠE

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá komparací soudobých penzijních systémů České republiky a Jižní Koreje. Obě dnes průmyslové země si prošly rozdílným vývojem a mají tudíž i odlišný systém důchodového zabezpečení. Země čelí podobné demografické situaci, která penzijní systémy ohrožuje. Teoretická část práce poskytuje vysvětlení konceptu sociálního státu a nabízí typologii důchodových systémů jako východisko pro praktickou část. V praktické části jsou postupně popsány obecně systémy v obou zemích a následně jsou shrnuty ve SWOT analýzách, kde z provedené komparace vychází příznivěji penzijní systém České republiky. Důležitou součástí je popis demografického vývoje. Závěr shrnuje důležitá poznání a možná doporučení pro český systém.

Klíčová slova

Česká republika, Korejská republika, penzijní systém, demografický vývoj, důchod

JEL klasifikace

I38, J13, J26

Abstract

This bachelor thesis provides comparison of contemporary pension systems of the Czech Republic and South Korea. Both nowadays industrialized countries have gone through a different development and therefore have different pension systems. Countries face a similar demographic situation that threatens pension systems. The theoretical part of the thesis provides an explanation of the concept of the welfare state and offers a typology of pension systems as a basis for the practical part. In the practical part, the systems of both countries are described generally and are subsequently summarized in SWOT analysis, the final comparison refers in favor of the pension system of the Czech Republic. The description of demographic development is an important part as well. The conclusion summarizes important outputs and proposal of possible improvement for the Czech system.

Key words

Czech republic, South Korea, pension scheme, demographic development, pension

JEL classification

I38, J13, J26

Obsah

Úvod	1
TEORETICKÁ ČÁST.....	3
1.1. Metodologie	3
1.1.1. Rešerše literatury	3
1.1.2. Analýza.....	3
1.1.3. Syntéza	4
1.1.4. SWOT analýza.....	4
1.2. Sociální zabezpečení	4
1.3. Sociální stát	5
1.3.1. Kritika sociálního státu.....	6
1.4. Důchodový systém	7
1.5. Modely penzijních systémů.....	8
1.6. Možnosti financování.....	8
1.7. Srovnání PAYG a fondového financování.....	9
1.8. Důchodový systém podle poskytovatele	11
1.9. Vztah mezi dávkou a příspěvkem	11
1.10. Typy penzijních plánů.....	12
1.11. Pilířový systém.....	12
1.12. Penzijní reformy	13
1.13. Náhradový poměr	14
2. Základní demografické ukazatele	17
2.1. Plodnost a úmrtnost.....	17
2.2. Naděje dožití	18
2.3. Index závislosti.....	19

2.4. Stárnutí populace.....	19
PRAKTICKÁ ČÁST	22
2. Penzijní systém v České republice	22
2.1. Stručný vývoj	22
2.2. Správa penzijního systému.....	23
2.3. Sociální výdaje státu	23
2.4. Počet důchodců	25
2.5. První pilíř a výběr pojistného	26
2.6. Věk odchodu do důchodu.....	27
2.7. Výpočet důchodu	28
2.8. Předčasný odchod do důchodu.....	30
2.9. Míra náhradovosti	32
2.10. Valorizace	33
2.11. Třetí pilíř a doplňkové penzijní spoření	34
2.12. Malá a velká reforma a druhý pilíř.....	35
2.12.1. Malá důchodová reforma	36
2.12.2. Velká důchodová reforma.....	36
3. Demografické ukazatele v ČR	38
3.1. Plodnost.....	38
3.2. Věková struktura obyvatelstva	38
3.3. Naděje dožití	40
3.4. Index závislosti.....	42
3.5. Prognóza.....	42
3.6. SWOT analýza českého důchodového systému.....	43
4. Penzijní systém v Korejské republice	47
4.1. Vývoj penzijního systému.....	47

4.2.	Národní penzijní systém a jeho vývoj	47
4.2.1.	Reforma v roce 1998	48
4.2.2.	Reforma v roce 2007	48
4.3.	Pilíře	49
4.4.	Národní penzijní program	50
4.5.	Platba pojistného	51
4.6.	Výše důchodu.....	52
4.7.	Základní starobní penze	53
4.8.	Zaměstnanecké penze.....	54
4.8.1.	Odstupné.....	54
4.8.2.	Korporátní penzijní systém.....	55
4.9.	Národní systém zabezpečující základní živobytí	55
4.10.	Třetí pilíř	55
4.11.	Předčasný odchod do důchodu.....	56
4.12.	Míra náhradovosti	57
5.	Demografické ukazatele v Koreji.....	58
5.1.	Míra plodnosti	58
5.2.	Věková struktura obyvatelstva.....	59
5.3.	Naděje dožití	60
5.4.	Index závislosti.....	61
5.5.	Prognóza.....	61
5.6.	SWOT analýza korejského důchodového systému	62
6.	Komparace penzijních systémů české a korejské republiky	65
6.1.	Pilíře	65
6.2.	Věk odchodu do důchodu.....	66
6.3.	Míra náhradovosti	67

6.4. Demografické ukazatele	67
Závěr a diskuze	69
Seznam použitých zkratk	72
Seznam tabulek	73
Seznam grafů.....	73
Zdroje.....	75

Úvod

Předmětem bakalářské práce je komparace soudobých důchodových systémů České republiky a Jižní Koreje. Většina vyspělých zemí dnes čelí nepříznivému demografickému vývoji, kterým je nízká míra plodnosti a rychlé stárnutí populace, což negativně ovlivňuje dlouhodobou udržitelnost penzijních systémů založených na průběžném financování, který z velké části využívají i porovnávané země. Na základě vývoje a aktuálního nastavení penzijních systémů v obou zemích včetně provedených parametrických reforem a vývoje základních demografických ukazatelů, budou systémy v obou zemích zhodnoceny a na základě jejich komparace budou identifikovány jejich společné i rozdílné znaky a porovnány jejich negativní i pozitivní aspekty.

V teoretické části práce je na úvod vysána metodologie, která bude v práci využívána. Dále je v této části popsána myšlenka sociálního státu, jeho vývoj a pohledy na něj. Sociální stát je spjat se sociálním zabezpečením, jehož součástí je i důchodový systém a jehož principy, typy a jiné aspekty jsou zde vysvětleny. Po charakteristice všech důležitých součástí důchodového systému následuje část, kde jsou vyloženy základní demografické jevy, které zároveň nejvíce ohrožují udržitelnost penzijních systémů. Kromě plodnosti a naděje dožití bude pro komparaci systémů použit i index závislosti. V teoretické části, která je podkladem pro praktickou komparaci systémů je literární rešerše hlavní využitou metodou.

Před komparací obou systémů je nejprve třeba je charakterizovat zvlášť. Praktická část začíná analýzou obecného nastavení českého penzijního systému, jejíž součástí je i stručný vývoj, jeho pilíře a jiné důležité ukazatele, které jsou často cílem parametrických úprav. Následuje obdobná analýza výše uvedených demografických ukazatelů včetně indexu závislosti a prognózy dalšího vývoje. Český penzijní systém je shrnut a zhodnocen prostřednictvím SWOT analýzy, což je zároveň jedna z použitých vědeckých metod. V totožném pořadí a stylu následuje analýza korejského penzijního systému, rovněž zakončena SWOT analýzou. Na základě popisu penzijních systémů i demografické situace budou v těchto aspektech systémy porovnány metodou komparativní analýzy.

Česká i korejská republika, obě průmyslové země, jež spojují obchodní vztahy, si prošly rozdílným vývojem a Jižní Korea jako jedna ze zemí asijských tygrů, je dnes jedna z nejsilnějších ekonomik světa. Komparace penzijních systémů právě těchto zemí je

neobvyklá, ale díky tomu, že Korea prošla tak radikálním vývojem a dnes je mimořádně vyspělá, případná inspirace korejským systémem má potenciál a mohlo by dojít i k vylepšení systému českého. Penzijní systémy se navíc dotýkají velkého podílu populace a v budoucnu budou využívány naprostou většinou občanů a možné reformy jsou častým předmětem debat. Komparaci pomáhá i členství obou zemí v organizaci OECD. Součástí cíle práce je i SWOT analýza pro oba systémy, které přehledně zobrazují silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby, které jsou důležité pro komparaci a jejich zhodnocení. Na základě zhodnocení českého a po následné komparaci s korejským systémem by mohla být navržena možná vylepšení českého penzijního systému, která by mohla napomoci nejen jeho budoucí dlouhodobé udržitelnosti.

TEORETICKÁ ČÁST

1.1. Metodologie

Ke splnění cíle bakalářské práce je jako první krok nezbytné zvolit si vhodnou metodu, pomocí již bude téma zkoumáno. Nejvíce používané metody budou následující, které zde budou blíže specifikovány.

1.1.1. Rešerše literatury

Nejpoužívanější metodou v této práci bude literární rešerše. Cílem literární rešerše je sepsat fakta, která jsou již o tématu známa (Jersáková 2010). Jsou to podklady k dalšímu výzkumu v dané oblasti. Zejména v teoretické části práce bude použita česká i zahraniční literatura, kde lze dohledat, jak různí autoři člení sociální politiku i důchodové systémy. Pomocí toho také budou vysvětleny základní pojmy z oblasti sociální politiky a důchodových systémů. O samotných důchodových systémech v praktické části práce bude čerpáno mimo jiné z oficiálních internetových stránek orgánů obou zemí, které se starají o sociální politiku. Konkrétně Ministerstvo práce a sociálních věcí a Česká správa sociálního zabezpečení a korejský National health insurance service.

1.1.2. Analýza

Analýza, neboli z řečtiny ana-lyó - rozebírat a syntéza, neboli z řečtiny syn-thesis – skládání (Vala 2013), jsou jedny z nejpoužívanějších vědeckých metod. Pomocí analýzy se celek rozdělí na menší, dílčí části, které se snáz zkoumají a tím se odliší důležité prvky od nedůležitých. Pomocí této metody se odstraňují nepodstatné a náhodné části celku a postupně zůstávají jen důležité, obecné a stálé jevy. Cílem je poznat tyto jevy a proniknout tak k podstatě věci (Pstružina 1999). Postupuje se směrem od obecného ke konkrétnímu.

Vzhledem k tomu, že v práci budou zanalyzovány penzijní systémy dvou zemí, je analýza nezbytná, jelikož tak se snadno získají všechna podstatné údaje. Podrobné zkoumání systémů, a právě rozdělení na menší části pomůže k efektivnější komparaci systémů. Různé jednotlivé části systémů tak mohou být podrobněji porovnány.

1.1.3. Syntéza

Syntéza je oproti analýze opačný proces. Analýza a syntéza k sobě patří a doplňují se. Syntézou se sjednotí dílčí části zpět do jednoho celku. Takto jsou, lépe než při analýze, vidět souvislosti v dané problematice a zjistí se tak, jak zkoumaná věc funguje a jaké má zákonitosti (Zeman 2013). Kromě dílčích částí důchodových systémů budou zkoumány i systémy jako celek – jak obecně fungují, zda jsou udržitelné, či nikoliv a jaký má na ně vliv stárnutí populace. Z toho důvodu je nutné části opět spojit, aby bylo možné dojít k jasným závěrům.

1.1.4. SWOT analýza

SWOT analýza je nástroj, pomocí kterého se na zkoumaný problém pohlíží ze čtyř úhlů – a to z hlediska jeho hrozeb, příležitostí a silných a slabých stránek. Právě podle těchto částí SWOT analýzy vznikl i její název, z anglického jazyka, kde každé písmeno ve zkratce SWOT znamená jeden zkoumaný pohled – S od slova Strengths, jako silná stránka, W od slova Weakness, jako slabá stránka, O od slova Opportunities, což jsou možnosti a nakonec T, jako Threats, hrozby. (Ústav územního rozvoje, 2007) Tato analýza má velmi široké uplatnění, používá se v různých podnicích a v široké škále odvětví. V této bakalářské práci je její použití ideální, pro komparaci penzijních systémů je SWOT analýza velmi přehledná. Pomocí ní se bude moct snadno poukázat na pozitivní a negativní atributy systémů, i jeho hrozby, což bude pravděpodobně stárnutí populace.

1.2. Sociální zabezpečení

Sociální zabezpečení je oblast sociální politiky a jejím cílem je redistribuovat příjmy a pomoci občanům zmírnit následky různých sociálních událostí. Má pomoci tam, kde je člověk ohrožen širokou škálou událostí, které neumí svépomocí řešit a je tak společenská pomoc vítána (Tomeš 2015).

Podle Krebse (2005) je sociální zabezpečení součástí sociální politiky a jejím hlavním cílem je sociální spravedlnost. Sociální spravedlnost je snadno srozumitelný cíl, ačkoliv Hayekem je tento pojem kritizován. Spravedlnost je podle něj možné vztahovat na jednotlivce, ale nemá smysl u skupiny obyvatel a u rozdělení bohatství, jelikož tak se snadno sklouzne k plánované ekonomice, či hůře, až k totalitnímu režimu. V podstatě není možné určit, co spravedlivé je a co není. Výsledkem trhu je to, že někteří jsou

úspěšnější a bohatší než jiní, a v sociální politice jde tak spíše o odškodnění těch chudších (von Hayek 1973).

Tomeš (2015) píše, že sociální politika je závislá na historickém vývoji a vyvíjela se postupně, nejprve se stát snažil vyrovnat příležitosti všech lidí a zaměřoval se zejména na pracující a později i na občany znevýhodnění neschopností práce.

Při sestavování tuzemského národního pojištění, bylo „*nejdůležitějším úkolem dávkových schémat vystihnout a definovat všechny typické situace sociální potřeby (sociální události) tak, aby nebylo pracujícího občana bez nároku na existenční zabezpečení*” (Tomeš 2015, s. 24).

1.3. Sociální stát

O tom, zda vůbec a jak moc má stát zasahovat do sociální politiky, se vede a vždy vedlo mnoho diskuzí.

Podle Krebse (2005) je sociální stát význačný intervencemi do sociální politiky a v takovém státě není životní úroveň celá v rukou jednotlivců, ale je i v rukou státu, který přerozděluje bohatství mezi skupinami obyvatel. Nicméně je role státu v sociální politice nezbytná z několika příčin: vzhledem k tomu, že existenční základnou je pro většinu lidí dnes příjem, je jeho ztrátou ohrožena velká skupina lidí a osoby postižené, či jinak neschopné práce se někdy nedokáží zabezpečit vlastními prostředky anebo nemohou spoléhat ani na pomoc rodiny, mimo jiné v situaci, kdy nemají potomky vůbec, nebo nemají potomky, kteří by byli ochotni finančně pomoci. Kromě nemocných a invalidních to jsou staří lidé. Protože v dnešní společnosti už nemá jako dříve silné postavení tradiční rodina, a protože pomoc ze stran jiných institucí již dnes není obvyklá, musí tito lidé často spoléhat na stát.

Esping-Andersen (1990) člení sociální státy na základě tří principů, a to podle míry dekomodifikace¹, rozvrstvení společnosti a podle uspořádání státu, trhu a rodiny v sociálním zabezpečení, na stát liberální anglosaský, konzervativní (korporativistický) stát a sociálně-demokratický stát.

¹ Udává, jak svobodně se můžou lidé rozhodnout, že už dále nebudou součástí trhu práce, aniž by se museli obávat ztráty příjmu a určité životní úrovně (Bartůšková, 2018).

První druh sociálního státu – liberální stát blahobytu, je typický tím, že finanční podpora je skromná a je závislá na výši příjmu. Nejvíce jsou podporováni chudí, liberální systém cílí na odstranění chudoby. Tento je typický pro Austrálii, nebo Spojené státy.

Konzervativní, postindustriální stát blahobytu je typický pro Rakousko, Francii, nebo Německo a jeho hlavním znakem je, že nelpí na tržním uspořádání tak moc, jako liberální stát. Stát zastupuje důležitou roli v přerozdělování. V oblasti penzí se dají do konzervativního typu blahobytu zařadit zaměstnanecké penze, dobrovolné, či povinné, často kapitálově financované. Zaměstnavatel je za financování odpovědný, přispívá svému zaměstnanci na budoucí důchod, vedle toho si může část odvádět i zaměstnanec. Penze vyplacené z odvodů zaměstnavatele bývají obvykle dávkově definované (Vostatek 2016). Díky zaměstnaneckým penzím je důchodový systém více diverzifikovaný. Zaměstnanecké penze jsou kritizovány liberály.

Posledním typem je sociálně-demokratický stát blahobytu, na který se dá pohlížet jako na kombinaci obou předchozích typů. Důležitá je rovnost, pracující i střední třída využívá stejného typu pojištění, role trhu je částečně vytěsněna a přerozdělování hraje svou roli. Dnes je sociálně-demokratický systém zaměřen na střední třídu. Je zde velká snaha o spojení práce a blahobytu. V oblasti penzí je zde typická rovná, univerzální výše důchodu. Penze jsou spíše veřejné, soukromé, osobní penze nejsou rozšířené.

Někteří autoři ale toto Esping-Andersenovo členění kritizují (např. Ebbinghaus 2012). Příčinou kritiky je mimo jiné to, že zkoumal jen 18 států OECD a tudíž není možné zahrnout všechny státy do pouhých tří typů sociálního státu. Otázkou tak je, kam by se měly zařadit tzv. asijské tygři, mezi které patří i Jižní Korea a kteří jsou z Esping-Andersenova členění vynecháni. Tyto státy by mohly patřit do tzv. Konfuciánského státu blahobytu. Takový typ státu je význačný tím, že vláda příliš nezasahuje do sociálního zabezpečení, ani do něj příliš neinvestuje a kde společnost spoléhá zejména na rodinu. (Bambra 2007)

1.3.1. Kritika sociálního státu

Na koncept sociálního státu je pochopitelně mířena i kritika. Kritika je zaměřena zejména na jeho vliv na ekonomiku v dlouhém období. V ekonomickém smyslu jde hlavně o daňové zatížení, možnou menší zaměstnanost (vlivem sociálních dávek) a také existují

fiskální rizika. Kritici tvrdí, že jsou proti nadřazenému státu, jehož důsledkem lidé leniví a jehož výhody využijí jen ti, kteří nejsou schopní převzít zodpovědnost za své chování.

Velcí kritici sociálního státu jsou liberální ekonomové. Pro ně je nadřazená síla trhu, kritizují ztrátu svobody jednotlivce, který musí platit daně, čímž nemůže využít všechny své finanční prostředky pouze tak, jak si přeje a povinnost daně platit mají i ti, kteří by v budoucnu sami neměli zájem o možnou podporu státu (Balcerowicz a Radzikowski 2018). Sociální stát narušuje efektivní alokaci zdrojů a i celá ekonomika je tak méně efektivní (Ervasti et al. 2012). Razin a Efraim (2005) píší, že nejen důchodový systém, ale obecně sociální stát, může mít v budoucnu velké problémy s financemi, kvůli stárnutí populace a imigraci pracovníků s nízkou kvalitací.

1.4. Důchodový systém

Sociální politika ústí v sociální zabezpečení. Součástí sociálního zabezpečení je i důchodový systém, a to jako ten nejdůležitější prvek. *„Smyslem důchodových systémů je vedle ochrany starších lidí před chudobou také zajištění možnosti nabytí nárok na takový důchod, který lidem umožní zachovat si v přiměřeném rozsahu svou životní úroveň po odchodu do důchodu.“* (Holub a Pollnerová 2004) Podle Schwarzkové (2006) je jeho cílem poskytnout finanční prostředky starým lidem, kteří si nedokáží vydělat peníze vlastní silou.

Důchodový systém je obecně velmi komplikovaný a mnoho autorů používá různé druhy jeho členění. V této části práce bude popsáno vše, co je třeba pro pochopení praktické části práce, kde budou vybrané penzijní systémy porovnávány. Vysvětleny budou také specifické pojmy, pojící se s důchodovým systémem.

Kromě široké škály možných členění důchodového systému a různých pojetí existuje i mnoho různých názorů na to, jak přesně má být systém nastaven a který je nejefektivnější. Týká se to všech variant financování penzijního systému, věku odchodu do důchodu a výše důchodu. Dnes je také důležitá otázka dlouhodobé udržitelnosti. To vše má velký dopad hlavně proto, že je to část sociální politiky, která se týká, nebo bude týkat většiny lidí, a to až 99% (MPSV 2009). Jedná se o velmi náročné a rozsáhlé téma. Navíc dochází k častým změnám systémů (ať už parametrickým, či systémovým) a politici vedou a vždy vedli rozsáhlé diskuze, reformy penzijních systémů jsou již 25 let trvajícím trendem (Klepárník et al. 2017).

1.5. Modely penzijních systémů

Z historického hlediska mohou být penzijní systémy rozděleny na dva typy, které jsou pojmenovány po důležitých postavách – politicích, kteří jsou dodnes významní pro přínos do oblasti sociálního státu. Podle těchto politiků se dodnes člení konstrukce důchodů. Prvním typem je tzv. Beveridgův model. Během druhé světové války, kdy se uvažovalo, jakým způsobem bude Velká Británie obnovena po válce, sepsal Beveridge zprávu, podle níž bylo později zavedeno pojištění. Takto byl veden boj proti chudobě, pomocí transferů a daní. Beveridgův pojistný systém je výhradně státní, je financován pomocí příspěvků do národního pojištění, placených občany a výplata dávek, které jsou univerzální, je plošná. Dávky byly určeny pro různé sociální události – kromě stáří i na invaliditu, nezaměstnanost, matkám na mateřské, tedy pro každého od kolébky do hrobu a ve všech těchto případech byla dávka stejně vysoká a určená existenčním minimem (Vostatek 2016).

Druhým typem je Bismarckův model. Podle tohoto modelu se pojištění vyplácí v závislosti na výši příjmu a je financován právě odvedeným pojistným. Bismarckův model tak zvýhodňuje účastníky systému pojištění. Do rozhodování o systému jsou v Bismarckovém modelu zahrnuty i odbory a zaměstnavatelé (Loužek 2014).

1.6. Možnosti financování

Členění penzijních systémů z hlediska financování je důležité popsat, protože právě to je častým předmětem diskuze politiků, i společnosti. Nabízí se totiž několik možností jeho financování.

Krebs (2005) a Bezděk (2000) rozlišují pět možností financování penzijního systému. První možností je financování ze státního rozpočtu. Tato varianta spočívá v tom, že se důchody vyplácí z odvedených daní z příjmu občanů. Takový způsob financování se využívá například v Nizozemsku.

Druhou možností financování je také státní rozpočet, ale z peněz vybraných prostřednictvím důchodového pojištění. Takový systém je spravedlivější, protože pojištění je jednotné a neexistuje žádná forma solidarity.

Třetí možností je financování průběžné, zkráceně PAYG, což je zkratka z anglických slov Pay-As-You-Go. Tento způsob financování je hojně využíván, ale také neméně

kritizován. Spočívá v tom, že ti, kdo jsou dnes ekonomicky aktivní, platí sociální pojištění, z kterého jsou okamžitě vyplaceny důchody občanům, kteří jsou aktuálně v důchodu. Stojí tak na solidaritě mezigenerační. Neexistuje žádný přebytečný kapitál, vybrané prostředky plynou rovnou k příjemcům.

Čtvrtá možnost financování podle Krebse (2005) je financování fondové. Principem je, že si občané sami spoří na jimi vybraný kapitálový účet. Jako každá investice, i tato má několik rizik. Co se týče výplaty penzí, jsou v tomto případě dvě možnosti. Je totiž náročné odhadnout zbývající délku života. Našetřené prostředky mohou být vypláceny měsíčně po dané částce s tím, že musí vystačit na celé důchodové období, výhoda je ale to, že prostředky v případě dřívějšího úmrtí podlehnou dědictví. Druhou možností je, že pojišťovna bude vyplácet dohodnutou měsíční částku, ovšem v případě dřívějšího úmrtí propadnou všechny prostředky pojišťovně. Nejčastěji se diskutuje a porovná se právě financování formou PAYG a spoření na фондах, jelikož v některých zemích se z PAYG na fondové financování přestoupilo. Níže budou porovnány jejich výhody a nevýhody.

Pátou možností je kombinace dvou předchozích přístupů – je to kombinace průběžného a fondového financování. Bezděk (2000) tento druh nazývá PAYG s nárazníkovým fondem. Přebytky z průběžného financování se investují do penzijních fondů, penze jsou pomocí tohoto zisku z investic také financovány. Tato možnost je dnes v ČR těžko uskutečnitelná, vzhledem k dlouhodobému deficitu v sociálním zabezpečení a jedinou možností je tak zvýšení příspěvků.

1.7. Srovnání PAYG a fondového financování

Průběžný systém, vzhledem k tomu, že se bezprostředně po vybrání pojistného peníze vydají, nemůže být ovlivněn inflací, která peníze nestihne znehodnotit. Navíc vedle fondového systému, které se odehrávají na kapitálovém trhu, nemůže v průběžném systému dojít ke ztrátám způsobeným nerovnováhou na kapitálovém trhu. Průběžný systém má i několik nevýhod, nejvýznamnější je pravděpodobně vysoká citlivost na demografický vývoj (Loužek 2014). Pokud dojde k deficitu – vybraných prostředků je méně, než jsou výdaje na důchody, například v důsledku nepříznivého demografického vývoje, stát má i přesto povinnost důchody vyplatit a je nucen je financovat ze státního rozpočtu. Za další nevýhodu může být považována možnost předčasného odchodu do důchodu. Tím, že mají důchodci doživotně zaručenou penzi,

více jich obětuje určitou penalizací a odchází z trhu práce dříve. Tomu tak není u fondového způsobu financování, protože při výpočtu penze se naspořená suma vydělí očekávanými roky dožití, tudíž lidé jsou motivováni pokračovat v ekonomické činnosti i nadále, za účelem dalšího spoření. Navíc čím dříve odejde člověk do důchodu, tím menší penzi poté pobírá, právě kvůli výše uvedenému způsobu jejího rozpočítání. Obecně systém PAYG často generuje vyšší důchod, než systém fondový (Dobešová 2006). Nejrizikovější v souvislosti s PAYG je, pokud v zemi funguje pouze tento jako jeden pilíř (Bezděk, 2000). Právě proto doporučuje Světová banka použití více pilířů (viz níže)

Výhodou fondového financování je, že tím, že se každý snaží o své budoucí zabezpečení sám a sám si investuje, není nijak zatěžována budoucí generace. Navíc penze nejdou přes veřejný rozpočet a ten tak není ohrožen fiskálními problémy. Velkou výhodou je, že se vyšším podílem fondového financování důchodu v zemi sníží (v České republice velmi vysoké) mandatorní výdaje vlády (Dobešová, 2006).

Nevýhodou fondového financování je nedostatek informací, jelikož účastník zodpovídá za své investice sám a sám se o nich rozhoduje a čelí rizikům. Jedním z rizik mohou být fluktuace na kapitálovém trhu. V případě dlouhodobější deprese se výnosy sníží, nebo mohou být záporné. Poslední finanční krize způsobila v zemích, kde je významný druhý pilíř, tedy fondově financovaný, významné ztráty, kvůli propadům cen na burze (Bovenberg et al. 2012). I přesto, že lidé si mohou vybrat druh aktiva do kterého investují, tedy nemusí investovat do aktiv rizikových a mohou své portfolio diverzifikovat, po případném propadu k jisté ztrátě dojde a je zde velká nejistota ohledně budoucího zhodnocení. Nikdo nemůže dopředu odhadnout, ani si naplánovat, jak velká částka se na stáří podaří uspořit. Zde hraje také roli nedostatečná informace, mimo jiné o věku dožití, účastník nedokáže odhadnout, na jak dlouhý důchod si musí naspořit, narozdíl od PAYG, kde je několik let dopředu známo, jak velkou penzi bude důchodce doživotně pobírat (Musílek, 2012).

Podle Bezděka (2000) může mít nízká porodnosti vliv i na fondově financovaný systém. Kapitál se může stát nadbytečným v případě, že je nedostatek pracovníků a tím může poklesnout výnosnost kapitálu.

Případný přechod z PAYG na fondový způsob financování je velice nákladný, jelikož stát musí vyplácet penze těm, kteří nestihli začít spořit, což je závazek na mnoho let a významné jsou i samotné náklady přechodu. Loužek (2014) navrhuje, řídit se při volbě

mezi PAYG a fondy Aaronovým pravidlem, podle kterého se porovnává na jedné straně součet růstu populace a růstu průměrných mezd, čímž se vypočítají výnosy v PAYG a na druhé straně stojí míra výnosu penzijních fondů. Pokud je $(m + g) > r$, mělo by se zůstat u PAYG.

1.8. *Důchodový systém podle poskytovatele*

Jak je popsáno výše, penzijní zabezpečení je spravováno veřejným, či soukromým sektorem. Tyto dvě varianty můžou být ještě dále rozčleněny.

Pokud financuje penzijní systém stát, můžeme rozlišit jeho dva druhy – penze paušální a penze závislé na výdělci. První druh, tedy paušální důchod znamená, že výše penze vyplácená státem každému důchodci je jednotná. Tento druh je velmi spravedlivý, ale nezásluhový. Penze závislá na výdělci je více zásluhová, protože zohledňuje výši životního příjmu ze zaměstnání. Ti, kteří pobírali nízkou mzdu tak mají nižší důchod než ti, kteří měli výdělky vyšší.

Fondový systém může být provozován zaměstnavateli, či každým občanem individuálně, kdy si každý spoří na své účty u penzijních fondů (Bezděk 2000).

1.9. *Vztah mezi dávkou a příspěvkem*

Penzijní plány můžeme dále rozdělit na tzv. dávkově definované a příspěvkově definované systémy.

V systému dávkově definovaném se výše důchodových dávek počítá podle různých kritérií, například podle toho, jaký měl důchodce v aktivním věku příjem, či jak dlouho byl v pracovním procesu. I mnoho let dopředu si může pracující občan spočítat přesnou výši svého budoucího důchodu. Dávkově definovaným systémem je systém PAYG. Výše penze v příspěvkově definovaném systému je oproti dávkově definovanému dopředu neznámá a je nemožné jí s větším předstihem spočítat. Používá se, když je důchodový systém financován pomocí fondů. Kromě odvedené sumy je tak výše penze vypočítaná i v závislosti na výnosu z těchto investic (Bezděk 2000).

1.10. Typy penzijních plánů

Na základě výše popsaných způsobů financování a vztahů mezi dávkou a příspěvkem, lze odlišit čtyři druhy modelů důchodových systémů, neboli přístupů k nim. Pro lepší přehlednost je přiložena i tabulka. Případně je možná i kombinace těchto přístupů.

Tabulka č. 1: Typy penzijních plánů

	PAYG	Fondově financovaný
Dávkově definovaný (Defined-benefit)	PAYG + Dávkově definovaný	Fondově financovaný + příspěvkově definovaný
Příspěvkově definovaný (Defined-contribution)	PAYG + Příspěvkově definovaný	Fondově financovaný + příspěvkově definovaný

Zdroj: převzato, Loužek (2014)

1.11. Pilířový systém

Světová banka (2008) doporučuje zemím rozdělit svůj důchodový systém na více pilířů. Systém založený jen na jednom pilíři je méně flexibilní a méně efektivní, zatímco multipilířový systém je bezpečnější, jelikož je odolnější vůči různým druhům rizik - ekonomickým, demografickým i politickým. Světová banka těchto pilířů rozlišuje pět, přičemž tři z nich jsou ty základní a nejdůležitější a penzijní systémy ve většině zemí jsou postaveny na třípilířovém systému.

První druh pilíře je tzv. **nultý pilíř**, nepříspěvkový. Tento pilíř má zaručovat každému důchodci danou minimální výši penze. I ti, kteří měli během účasti na trhu práce velmi nízký příjem mají mít jistotu penze, která jim zajistí důstojný život. Minimální výše této penze je odvozena z finančních možností země.

První pilíř je povinný a většinou postavený na principu PAYG. Odvádí se určitá výše z příjmu a pomáhá přispěvatelům nepodcenit spoření na svůj budoucí důchod.

Druhý pilíř je taktéž povinný a spočívá ve spoření na individuální spořicí účet. Nabízí mnoho druhů investic, více i méně rizikové. Naspořená výše investice určuje i budoucí

výplatu penze. Zde je tak na individuálním rozhodnutí jednotlivce, jak moc riskuje a investuje do výnosnějších, ale zároveň rizikovějších investic.

Třetí pilíř je dobrovolný a vzhledem k tomu, že má mnoho podob a je flexibilní, nedá se jednoznačně popsat. Do třetího pilíře můžeme zařadit například individuální spoření či příspěvky na spoření od zaměstnavatele a měl by sloužit jako podpora prvního a druhého pilíře.

Čtvrtý pilíř je nefinanční a zahrnuje se do něj zejména podpora rodiny a celkově majetek člověka, který vlastní (například dům). Do čtvrtého pilíře může patřit i státní podpora hypoték, nebo úvěrů.

1.12. Penzijní reformy

Hlavním cílem penzijních reforem je obvykle snížení fiskálního deficitu. Aby potenciální penzijní reforma byla dobře fungující, doporučuje Světová banka několik kritérií, které by měla splňovat.

Prvním kritériem je **přiměřenost** – to znamená, že vyplacené penze jsou dostatečně velké, aby zabránily chudobě důchodců. Penzijní systém musí být finančně dostupný pro každého jednotlivce i celkově pro společnost. Dalším z kritérií je **udržitelnost**. Systém musí být v dobré finanční kondici, aby byl schopen fungovat v dlouhodobém horizontu. **Spravedlnost** systému spočívá v redistribuci bohatství od bohatších k chudším, s přihlédnutím ke společenským preferencím. **Předvídatelnost** znamená, že jsou v daném systému penze poskytovány v souladu s právními normami a nejsou nijak ovlivňovány politiky či administrativními pracovníky spravující systém. Předvídatelnost značí také to, že jsou penze pravidelně indexovány a lidé jsou chráněni před vlivy inflace. Systém musí být v neposlední řadě odolný vůči větším ekonomickým, politickým a demografickým výkyvům (World Bank 2008).

Výše uvedená kritéria jsou primárně důležitá pro úspěch případné penzijní reformy. Vzhledem k tomu, že pokusy o penzijní reformu proběhlo nejen v České republice, ale i v Jižní Koreji a v jiných zemích, mnoho, měly by reformované systémy vždy dodržovat tyto základní kritéria. Následně po aplikované reformě by mělo být zhodnoceno, jak systém přispívá ekonomickému růstu, pomocí tzv. sekundárních kritérií. Ty jsou odvozeny z toho, jaká je schopnost systému vyplácet penze, které udržují ekonomickou stabilitu. Mezi tyto sekundární kritéria řadí Světová banka (2008) například co nejmenší

nerovnosti na trhu práce a celkovou efektivitu na něm a podporu úspor, které mají pozitivní dopad na rozvoj finančního trhu.

Reformy penzijního systému je možné odlišit na čtyři úrovně. Prvním způsobem je tzv. **parametrická reforma**, kdy dojde ke změně jen jednoho, nebo několika parametrů stávajícího systému, jehož koncept ale zůstává stejný. Parametrickou reformou může být například posunutí věkové hranice odchodu do důchodu, způsob výpočtu jeho výše, zvýšení minimální výše důchodu, nebo jeho valorizace. I parametrická reforma může přispět k fiskální udržitelnosti systému. Obvykle je totiž jejím cílem snížení výdajů na starobní důchody.

Systémová reforma je oproti parametrické významnější, jde o změnu celkového nastavení systému. Jako příklad systémové reformy lze uvést přechod ze systému PAYG na penze postavené na individuálním spoření na fondových účtech, který proběhl mimo jiné v Chile (Klepárník et al. 2017). Takový přechod se vyznačuje velmi vysokými tranzitivními náklady, protože musí být vypláceny penze i soudobým důchodcům a navíc těm, kteří si na kapitálových účtech nestihnou dostatečně naspořit.

Dalším způsobem reformy může být tzv. **regulační reforma**, která se používá ve spojení s investičními fondy. Může se jednat například o vylepšení zákonů, či dohlížení na investice. Taková kontrola může spočívat v tom, že ti s nižší finanční gramotností (většinou nízkopříjmoví) mají stejné příležitosti jako finančně gramotnější, zkušenější (vysokopříjmoví).

Administrativní reforma vylepšuje provázanost systémů v zemi, pokud jich má více a sjednocuje je, může jít o vylepšení systému výplat dávek, nebo změnu různých podmínek, například pro získání invalidního důchodu (Schwarz 2006).

1.13. Náhradový poměr

Náhradový poměr je ukazatel, pomocí kterého můžeme zhodnotit, jak moc si důchodce udrží v důchodu životní úroveň podobnou úrovni během účasti na trhu práce. Vypočte se podle následujícího vzorce:

$$\text{Náhradový poměr} = \frac{\text{Výše důchodu}}{\text{Výše příjmu před odchodem do důchodu}}$$

Výpočet náhradového poměru je jasný a jednoduchý. Výše důchodu se vydělí výší příjmu během pracovní činnosti. Výsledkem je hodnota v procentech. Určení jmenovatele je nicméně sporné, protože se nabízí několik možností, z jaké doby by výše příjmu měla být zahrnuta do výpočtu. Může se jednat například o mzdu v období těsně před odchodem do důchodu, například jeden rok, či několik málo let, může se počítat s průměrnou mzdou za celou dobu, po kterou důchodce pracoval, nebo je možné použít mnoho jiných ukazatelů – průměrná / nejnižší / nejvyšší mzda za dané období, nebo opět za celou dobu pracovní činnosti.

Spočítat můžeme čistý (dále ČNP), nebo hrubý náhradový poměr (dále HNP). HNP se vypočítá pomocí vzorce výše s údaji včetně daní a jiných odvodů. Průměrná výše HNP v zemích OECD je 57% (OECD 2005). Při výpočtu ČNP se vydělí nárok na čistý důchod (tj. bez případné daně) čistým výdělkem před důchodem, to znamená po odečtení daní a jiných odvodů (OECD, 2018). Ve výši HNP i ČNP jsou nicméně velké rozdíly mezi jednotlivými členskými zeměmi (OECD 2005).

Výpočtem zjistíme, jak se změnil příjem člověka po odchodu do důchodu. Čím vyšší je náhradový poměr, tím méně je ovlivněn jeho příjem v důchodu – odchodem do důchodu mu nepoklesl významně. Naopak, čím je náhradový poměr menší, tím markantnější je rozdíl mezi důchodem a původním výdělkem. Výše náhradového poměru tak udává i štedrost penzijního systému v dané zemi a je to obecně vhodné kritérium ke komparaci. Politici mohou pomocí výpočtu zhodnotit, jaká je efektivita vládou poskytovaných důchodů (Biggs 2016).

Náhradový poměr se obvykle liší u nízkopříjmových a vysokopříjmových. Zpravidla, čím vyšší je příjem, tím nižší je poté důchod v poměru k předchozímu výdělkem – tedy nižší náhradový poměr. Nízkopříjmoví tak mají zaručenou určitou penzi, která jim zabezpečuje důstojné stáří a jsou na tom tak vlastně lépe než vysokopříjmoví, kteří si v důchodu pohorší, ale zároveň stojí penzijní systém více, což může způsobit fiskální problémy. Pokud je náhradový poměr příliš nízký, jsou zejména nízkopříjmoví více ohroženi chudobou.

Ideální výše náhradového poměru je diskutabilní, dá se nicméně vysvětlit pomocí hypotézy životního cyklu (Modigliani a Brumberg, 1986). V této hypotéze se popisuje chování lidí tak, že si udržují stejnou spotřebu po celý život. V mládí a ve stáří, když mají

příjem nižší, spotřebují více, než uspoří a spoří zejména ve středním věku, kdy jsou příjmy nejvyšší a spotřeba je nižší než příjmy. Z této teorie se dá vyčíst, že ideální výše důchodu je 100% průměru čistého příjmu během celého života (Holub a Pollnerová 2004). Výše náhradového poměru je tak užitečná i pro budoucí důchodce, kteří si tak mohou dopočítat, jak intenzivně mají na svůj důchod šetřit. Přesto je 100% náhradový poměr příliš vysoký, vzhledem k tomu, že ve stáří čelí lidé nižším nákladům života (Biggs 2016).

2. Základní demografické ukazatele

V následující části jsou vysvětleny základní demografické ukazatele, které jsou důležité pro zhodnocení penzijních systémů obou zemí, jelikož jejich porovnání proběhne i na základě udržitelnosti systémů, k čemuž je nutné popsat problematiku stárnutí populace, která je za jejich možnou neudržitelnost nejvíce zodpovědná.

2.1. Plodnost a úmrtnost

Plodnost a úmrtnost jsou základní a důležité demografické ukazatele. Úmrtnost udává počet zemřelých na 1000 obyvatel. Od přibližně pátého až desátého roku života roste s vyšším věkem úmrtnost, mimo jiné v důsledku úrazů, nehod, apod. a zákonitě převažuje míra úmrtnosti mužů nad mírou úmrtnosti žen (Demografické informační centrum 2014b). Míra porodnosti naopak udává počet narozených na 1000 obyvatel. Více se ale používá míra plodnosti, která se vypočítá se jako počet dětí narozených ženě v jejích plodných letech, to znamená mezi jejími 15 – 49 lety (OECD 2016a; Demografické informační centrum 2014b). „Rozdíl mezi počtem živě narozených a zemřelých v určitém časovém úseku se označuje buď jako přirozený přírůstek, nebo, dosahuje-li záporných hodnot, jako přirozený úbytek.” (Kalibová a Nešpor 2017)

Průměr plodnosti zemí OECD je pouze 1,71 dítěte na ženu. Plodnost klesala přibližně od 50. let minulého století a přestala klesat na přelomu století. Příčin může být mnoho. Nejvýznamnější je celková změna životního stylu. Zejména v rozvinutých zemích mají lidé mnoho příležitostí a tradiční rodina vstupuje do pozadí.

Jako jeden z důvodů nízké porodnosti v Evropě, tedy i v Čechách, by mohl být fakt, že muži s dětmi pomáhají ženám málo. V průzkumu zjišťujícím ochotu mužů věnovat se dětem a pomáhat matce s péčí vyšlo najevo, že v zemích, kde byly ženy na péči převážně samy, nebyly ochotné rodit, zatímco muži o děti stáli více. Naopak v zemích, kde jsou muži při péči o dítě aktivní, byly i ženy ochotnější rodit více dětí a plodnost je v takových zemích vyšší (Doepke a Kindermann 2017).

I v asijských zemích je trend vývoje plodnosti klesající. V 50. letech minulého století byla plodnost v asijských zemích extrémně vysoká a z růstu populace byly naopak obavy. Nejbohatší země Asie, mezi které se řadí kromě Jižní Koreje i Singapur, Japonsko a

Taiwan, mají dnes ale jednu z nejnižších měr plodnosti. Obecný trend je, že plodnost je nižší v bohatých zemích než v těch chudších.

Důležité je zmínit tzv. přirozenou obnovu. Přirozená míra obnovy znamená, že by každá žena měla porodit alespoň 2,1 dítěte, aby populace neupadala, ale byla stabilní. Dvě děti mají nahradit oba rodiče a desetina je navíc pro případ, že se dítě nedožije reprodukčního věku. Jak je psáno výše, k této míře má většina evropských zemí a zemí asijských tygrů daleko. Příčinou je mimo jiné vyšší kvalita vzdělávání, vyšší zaměstnanost a celkově růst životní úrovně v zemích asijských tygrů a také to, že v těchto zemích je velmi dobrá lékařská péče a nízká dětská úmrtnost – méně než 5 úmrtí na 1000 porodů (World Bank Group 2018), a proto nemají ženy potřebu rodit více dětí pro případ jejich úmrtí. (Westley et al. 2010).

Vyšší kvalita vzdělání přispívá k nízké plodnosti ze dvou důvodů. Za prvé tím, že děti navštěvují déle vzdělávací instituce, nepracují a déle jsou závislé na rodičích. Takto dochází oproti snižování kvantity ke zvyšování kvality dětí. V důsledku růstu času stráveného vzděláváním a více příležitostmi tak dívky odkládají manželství a tudíž i mateřství (Westley et al. 2010). To vlastně souvisí s větší rovnoprávností žen vůči mužům, tradiční rodina mizí a vedle odkládání mateřství a manželství se zvyšuje i rozvodovost a fenoménem je i stárnutí prvorodiček (Tomeš 2015).

Významnou příčinou stárnutí populace je i rozvoj lékařské péče. Kromě zmíněné nízké dětské porodnosti se navíc prodlužuje i níže vysvětlená naděje dožití, kterou výrazně zvyšuje právě moderní lékařská péče, díky níž má většina obyvatel planety naději na dožití vyšší než 60 let (Loužek 2014).

Plodností nižší, než je přirozená míra obnovy, dojde k nerovnováze ve věkovém složení obyvatelstva v zemi, kde se zvyšuje průměrný věk a celkově většímu zastoupení starších lidí vůči mladším.

2.2. Naděje dožití

„Naděje dožití, neboli střední délka života, udává průměrný počet let, který má před sebou jedinec v určitém věku, pokud by zůstaly zachovány úmrtnostní poměry, které byly patrné ve sledovaném období.“ (Hájek 2018)

Naděje dožití neustále roste, nicméně podle Loužka (2014) se nejedná o nový jev, nýbrž tuto tendenci můžeme pozorovat již přibližně 200 let.

2.3. Index závislosti

Index závislosti vyjadřuje počet lidí starších 65 let na 100 osob ve věku 15-64 let. V ČR se liší i mezi kraji.

Podle Loužka (2014) neexistuje korelace mezi počtem obyvatel země a jejím HDP, ale spíše záleží na poměru mezi ekonomicky aktivními a neaktivními obyvateli. HDP ovlivňuje spíše obecně věková struktura obyvatel, na základě které se vypočítá i tzv. index závislosti.

Používá se v souvislosti se stárnutím populace, protože ho lze snadno vypočítat a interpretovat. Na druhou stranu mu na užitečnosti ubírá fakt, že do důchodu chodí lidé často v předstihu, tedy dříve, než v 65 letech a také to, že v rozpětí 15-64 letech naopak všichni nejsou ekonomicky aktivní.

2.4. Stárnutí populace

Stárnutí populace znamená zvyšování podílu starých lidí v populaci. Populace stárne ze dvou příčin – rostoucí očekávané délky života a klesající míry plodnosti, jelikož poklesem plodnosti se snižuje počet mladých lidí v populaci. Pokles úmrtnosti naopak zvyšuje zastoupení starých lidí v populaci. K omládnutí populace naopak dojde po nárůstu mladých lidí zvýšením plodnosti (Tomeš, 2009).

Toto ústí v mnoho ekonomických a společenských problémů, kterým musí čelit všechny členské země OECD. Stárnutí populace je problém národohospodářský, ovlivňuje kromě důchodového systému i systém zdravotní, který je nejvýrazněji zatěžován lidmi staršími a v budoucnu se tak v důsledku většího počtu starých lidí, využívající zdravotní a důchodový systém, budou zvyšovat veřejné výdaje. Systém PAYG je závislý na ekonomicky aktivním obyvatelstvu a je využíván ve většině zemí OECD. Ve vyrovnaném PAYG jsou výdaje na penze rovny příjmům. Příspěvatelé do systému mají záruku, že i jim budou ve stáří poskytnuty peněžní prostředky. Problém tak nastává poté, co je nedostatek pracujících, kteří odvádí daně, či pojistné na výplatu důchodů. Výdaje jsou vyšší než příjmy, a tak dochází k nerovnováze. K nastolení rovnováhy je poté nutné snížit výdaje, čehož se dosáhne zvýšením věku odchodu do důchodu, poklesem náhradového

poměru; nebo zvýšením příjmů, tedy výše důchodového pojištění (Loužek 2014, Willmore 2004). Řešením by teoreticky mohla být i podpora plodnosti, která by tak v delším období systém stabilizovala, až by stoupl počet přispěvatelů (Bongaarts 2004). Demografickým výkyvům se ale vyhnout nedá a poměr mezi mladými a starými bude kolísat stále.

Bongaarts (2004) ale píše, že studie Mezinárodního měnového fondu předvídá, že fiskální problémy PAYG mohou uštvít ránu domácí ekonomice, kdy z některých, zejména průmyslových zemí, se můžou makroekonomické problémy přelit i do jiných zemí.

Důkaz neudržitelnosti PAYG je navíc to, že stále roste index závislosti. Problém s neudržitelností je třeba vyřešit co nejlépe, protože populace bude dále stárnout a deficit bude stále růst. Další důvodem pro rychlou úpravu systému je to, že případná legislativní změna nezačne působit okamžitě, ale nějakou dobu trvá schválení a to, než se projeví dopad a účastníci systému si na nový systém zvyknou.

Jako jedno z řešení kromě vládní podpory vyšší porodnosti, navrhuje Bongaarts imigraci, protože i imigrace může pomoci snížit průměrný věk obyvatelstva a tím i index závislosti. Dalším z řešení může být zvýšení věku odchodu do důchodu, posunutím této hranice by se snížil počet důchodců, ale zvýšil by se počet ekonomicky aktivních. To se příliš neděje, naopak je trend ve věku odchodu do důchodu spíše klesající.

Je otázkou, zda stárnutí populace znamená nutně špatnou věc. Tím, že populace stárne z výše uvedených příčin, tedy mimo jiné díky rostoucí kvalitě lékařské péče, znamená to, že se nám, jako společnosti, naopak daří. Navíc je možné, že takový trend bude jen těžko možné změnit a že se spíše jedná o celkovou změnu životního stylu člověka. Pokud by mělo dojít k případné reformě penzijního systému na nabízející se fondový, nemusí to být také nutně dobré řešení. Populace bude pravděpodobně stárnout i dále, kvůli prodlužování středního věku života by si tak lidé museli spořit peníze na delší důchod, než ho měli lidé dříve. Fondy by mohly mít podobné problémy s vyplácením důchodů, jako PAYG. Problémová by mohla být situace, kdy čerství důchodci budou chtít hromadně prodat finanční aktiva – výrazné zvýšení jejich nabídky a zároveň nízké poptávky sníží jejich cenu, a tudíž i hodnotu penzijního fondu. Přestože se na jedné straně délka účasti na trhu práce prodlužuje kvůli lékařské péči, kdy lidé jsou schopni pracovat déle, na druhé straně se ale lidé dnes déle vzdělávají, a tak se v mládí naopak posouvá doba vstupu na trh práce.

Tomeš (2015) viní ze současných potíží minulé vlády, které měly méně utrácet a nastolit několik pravidel, která by pomohla – měl se například odstranit předčasný odchod do důchodu, protože ti, kteří potřebují ze zdravotních důvodů odejít do důchodu dříve, mohou využívat invalidní důchod; dále se mělo regulovat, co vše se započítá do tzv. náhradní doby pojištění, tedy situace, kdy člověk z různých důvodů nepracuje (péče o dítě, nemoc) a neodvádí pojistné, přesto je mu toto období započítáno jako by placeno bylo.

PRAKTICKÁ ČÁST

V této části práce budou postupně popsány obecně penzijní systémy obou zemí, nejprve v České a následně v Korejské republice. U obou zemí budou popsány jednotlivé části systémů na základě informací o penzích a demografii vyplývající z teoretické části. Následovat bude komparace systémů.

2. Penzijní systém v České republice

2.1. *Stručný vývoj*

V období první republiky byl důchod financován pomocí fondů, které ale byly po během války zrušeny a k fondovému financování se již nevrátilo. Důležitý ve vývoji československého důchodového pojištění byl zákon o národním pojištění z roku 1948, kde byl upraven celý systém sociálního zabezpečení, vycházející z Beveridgova modelu a spravovala ho Ústřední národní pojišťovna (Dobešová 2006). Pojistné, které činilo 10 % z vyměřovacího základu, byl nejprve povinen platit zaměstnanci zaměstnavatel, později téhož roku se pojistné rozdělilo mezi zaměstnance a zaměstnavatele. Do roku 1989 v období komunismu, kdy se politika přerozdělování řídila heslem „každý podle svých schopností, každému podle jeho potřeb“, poté nastalo mnoho různých změn a úprav, pro něž není v práci dostatek prostoru. V tomto období vycházelo sociální zabezpečení z tzv. leninského modelu, poskytoval ho výhradně stát.

Po roce 1989 bylo třeba, spolu s ekonomickou transformací nutné provést sociální reformu v souladu s tržní ekonomikou. Podle scénáře sociální reformy mělo být uskutečněno několik změn a zejména mělo dojít k přechodu od zabezpečení k systému pojištění. V roce 1990 byla založena instituce státní správy – Česká správa sociálního zabezpečení. V roce 1993 vstoupil v platnost zákon o pojistném na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti. Systém výběru pojistného byl oddělen od daňového systému, jak správa fungovala během komunistického režimu, za účelem zdůraznění pojistného charakteru, aby bylo jasné, že výplata náleží jen tomu, kdo si platil pojištění. Později byla zavedena možnost penzijního připojištění, s nárokem na příspěvek od státu a možnost tohoto připojištění funguje v České republice dosud. V roce 1995 bylo zavedeno v rámci zákona o důchodovém pojištění dávkově definovaný a povinný systém PAYG. Výše výplaty penzí je odvozena ze dvou částí – z pevné částky totožné pro

všechny a z části vypočítané na základě výše příjmů. Zejména v důsledku krize v roce 1997 byly zaváděny různé parametrické úpravy – posunutí věku odchodu do důchodu, zpřísnění nároku na valorizaci důchodu a snížení náhradních dob, za účelem snížení výdajů na důchody. V roce 2001 poté začal být podporován pozdější odchod do důchodu, a naopak penalizován předčasný důchod, věk odchodu do důchodu postupně rostl. V roce 2007 se přestalo počítat studium jako náhradní doba. V roce 2004 byla sestavena Bezděčková komise, která měla za cíl zhodnotit nutnost reformy a případně navrhnout její nejvhodnější formu. Komise nakonec rozhodla, že reforma je žádoucí. V dalších volebních obdobích byla reforma hlavním tématem. K tzv. malé a velké důchodové reformě nakonec došlo v roce 2011 a 2013. Ačkoliv již v roce 1989 Mezinárodní organizace práce vydala prohlášení o stárnutí populace a doporučila parametrické reformy důchodového systému, mimo jiné tzv. druhý pilíř postavený na zaměstnanecké penzi, či dobrovolného spoření a Světová banka v návaznosti na to doporučila ještě razantnější důchodové reformy, Česká republika na tato doporučení nereagovala. I později odmítala ČR nabízenou pomoc od Světové banky. Až roku 1999 přijala ČR alespoň poradenství od Světové banky, která stále kritizovala průběžné financování důchodového systému (MPSV 2014).

2.2. Správa penzijního systému

Důchodové pojištění má v České republice na starost Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Stěžejní pro důchodový systém je Zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. s účinností od roku 1996, ve kterém je ošetřeno pojištění pro případ stáří, invalidity a smrti živitele, z důchodového pojištění je vyplácen důchod nejen starobní, ale i invalidní, sirotčí a vdovecký/vdovský. O vydání penze, způsobu výpočtu její výše a vůbec o nároku na penzi se stará Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ), podřízená MPSV. Stará se i o výběr nemocenského a důchodového pojistného. Zaměstnavatelé jsou povinni předávat evidenční listy důchodového pojištění za každého zaměstnance a tyto evidenční listy jsou za celou dobu zaměstnaného zasílány na Okresní správu sociálního zabezpečení, která je dále předá na ČSSZ v Praze.

2.3. Sociální výdaje státu

V roce 2017 byly celkové výdaje státu 1 279 975 656 000,- Kč, celkové příjmy státu 1 273 644 382 000,- Kč a rozpočet tak skončil v deficitu -6 151 274 000,- Kč. Největší

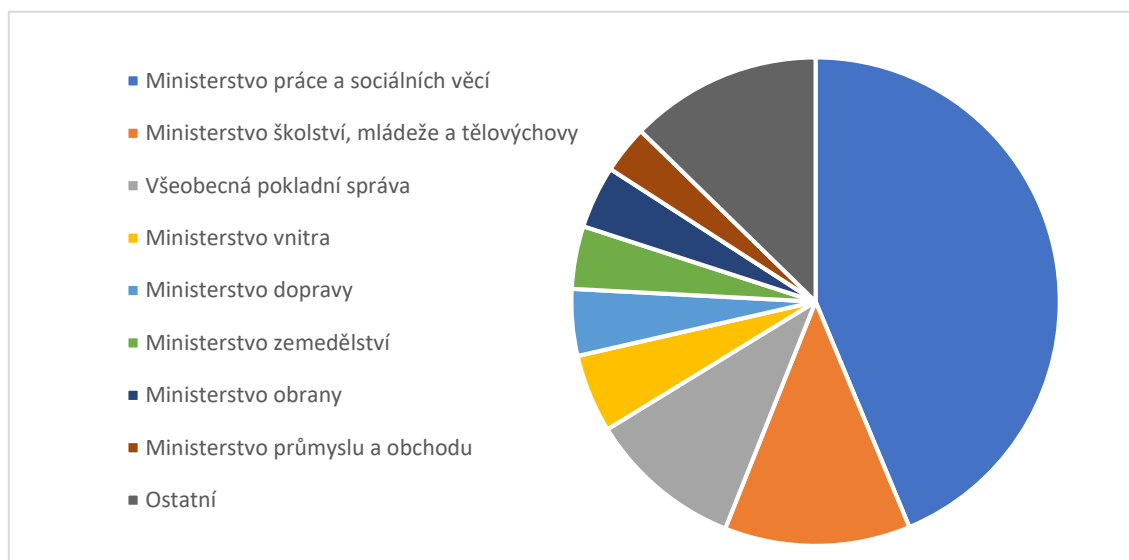
podíl z výdajů rozpočtu šlo na MPSV na sociální věci a politiku zaměstnanosti, a to přibližně 46 % a činily celkem 559 585 967 000,- Kč.

Největší podíl na výdajích rozpočtu MPSV měly dávky a podpory v sociálním zabezpečení, které činily celkem 506 049 658 411,- Kč a rozdělí se na dávky důchodového a nemocenského pojištění, dávky zdravotně postiženým osobám, dávky pomoci v hmotné nouzi a dávky státní sociální podpory a péče. Největší část z dávek v sociálním zabezpečení šla na dávky důchodového pojištění, kam patří starobní, invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí důchody. Nejvíce z důchodového pojištění bylo vyplaceno na starobní důchody, a to celkem 334 019 004 590,- Kč, což je přibližně 26 % z celkových státních výdajů. Naopak příjmy státu z pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti byly ve výši 466 255 969 086,- Kč (MF ČR 2018a).

Na rok 2018 jsou naplánovány celkové výdaje státu 1 364 497 641 409,- Kč, celkové příjmy státu 1 314 497 641 409,- Kč a rozpočet tak má skončit v deficitu -50 000 000 000,- Kč. Podíl jdoucí na MPSV je 591 600 000 000,- Kč, což je 43,4 % a jde tak o menší podíl oproti roku 2017. Z toho jsou naplánovány výdaje na důchody ve výši 434 400 000 000,- (MF ČR 2018b). Příjmy, zejména z daní a z důchodového pojištění také rostou, a to z důvodu obecného růstu mezd i platů a poklesu nezaměstnanosti. Příjmy z pojistného na sociální zabezpečení jsou očekávány ve výši 496 900 000 000,- Kč. Důchodový účet by měl v roce 2018 po deseti letech být přebytkový (MF ČR 2018b).

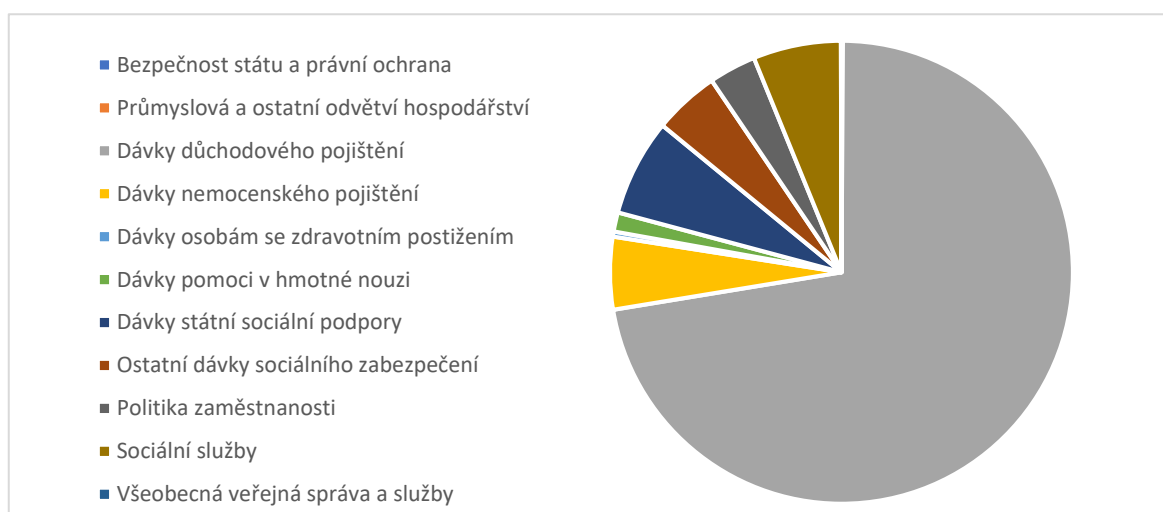
Co se týče poměru výdajů na penze vůči HDP, v roce 2015 byly tyto výdaje ve výši 8,6 % HDP (Eurostat 2018).

Graf č. 1: Výdaje ministerstev ze státního rozpočtu v roce 2017 (v tis. Kč)



Zdroj: vlastní zpracování, monitor.cz (2018)

Graf č. 2: Výdaje MPSV v roce 2017 (v tis. Kč)



Zdroj: vlastní zpracování, monitor.cz (2018)

2.4. Počet důchodců

K roku 2017 žilo v České republice celkem 10 610 055 lidí (ČSÚ 2018). Ke konci roku 2017 byl celkový počet vyplacených důchodů 3 605 061 a z toho bylo 2 403 933 důchodů

starobních. Více starobních důchodů bylo vyplaceno ženám – 1 464 768, mužům bylo vyplaceno 939 165 starobních důchodů (ČSSZ 2018b). Dá se očekávat, že vzhledem k demografické situaci, bude počet starobních důchodců i nadále růst.

2.5. První pilíř a výběr pojistného

V České republice dnes fungují pouze dva pilíře, jeden je povinný, druhý dobrovolný.

První pilíř je povinný, univerzální a stejná pravidla platí, kromě výjimek, jako jsou například vojáci, pro všechny účastníky. Základní pilíř je založen na povinném důchodovém pojištění, financované způsobem PAYG. Vzhledem k tomu, že účast v pojištění je povinná, mají na penzi ze zákona právo všichni účastníci, pobírá ji 99 % lidí, kteří splňují věkovou hranici pro odchod do důchodu. Systém je zároveň dávkově definovaný.

V návaznosti na Zákon o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti č. 589/1992 Sb., ve kterém je stanoven mimo jiné výpočet pojistného, mají občané povinnost odvádět nemocenské a důchodové pojištění a také pojištění na státní politiku zaměstnanosti. Nemocenské pojištění má za cíl pojistit občany pro případ nemoci, či mateřství a následné neschopnosti vydělávat. Příspěvek na politiku zaměstnanosti je určen pro zabezpečení žadatelů o práci. Toto sociální pojištění je odváděno za zaměstnance zaměstnavatelem, přičemž určitý podíl je zaplacen i samotným zaměstnancem.

Pro zaměstnance je vyměřovací základ jeho hrubá mzda za jeden měsíc, z toho se posléze vypočítá výše odvodu sociálního pojištění. 25 % z hrubé mzdy zaměstnance platí jeho zaměstnavatel, těchto 25 % je mezi jednotlivé části sociálního pojištění rozděleno následovně. Zaměstnanec neodvádí pojistné na nemocenské pojištění, ani na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (MPSV nedatováno).

Tabulka č. 2: Odvody na sociální pojištění

Sociální pojištění, z toho:	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Důchodové pojištění	21,5 %	6,5 %
Nemocenské pojištění	2,3 %	
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	1,2 %	

Zdroj: finance.cz, vlastní zpracování

Pro OSVČ je povinný odvod důchodového pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, avšak nemocenské pojištění je pro ně dobrovolné. O odvody celého pojistného se OSVČ starají sami, nikdo jiný je za ně neodvádí. Pro OSVČ je vyměřovací základ složitější než pro zaměstnance. Jedná se o $\frac{1}{2}$ jeho příjmů za jeden rok. Spodní hranice vyměřovacího základu, což je nařízeno MPSV, se spočítá pomocí průměrné mzdy ČR, která je letos 29 979,- Kč. Z průměrné mzdy se následně vypočítá $\frac{1}{4}$, a výsledkem je 7 495,- Kč. Pokud je vypočtený vyměřovací základ ze zisku nižší, než je částka vypočtená prostřednictvím průměrné mzdy, musí OSVČ odvést pojistné z minimálního vyměřovacího základu. Z dané částky se odvádí 29,2 % (MPSV nedatováno). OSVČ je povinna toto pojistné odvést na Okresní správu sociálního zabezpečení. Na důchodové pojištění tak odvádí zaměstnanec i OSVČ 28 % z vyměřovacího základu.

Vyměřovací základ je omezen i shora – 48násobkem průměrné mzdy z toho, co OSVČ, nebo zaměstnanec vydělá nad tuto částku, neplatí důchodové pojištění (ČSSZ 2016).

2.6. Věk odchodu do důchodu

Věk odchodu do důchodu není jednotný a ovlivňuje ho několik proměnných. Pro odchod do důchodu je nutné kromě věku splnit podmínku doby pojištění. Řídí se podle tabulek ČSSZ, kde je věk odchodu do důchodu jiný pro různé ročníky a u žen je ovlivněn i počtem vychovaných dětí. K posledním změnám došlo v roce 2011, kdy se zavedlo postupné zvyšování tohoto věku, a navíc se mají snižovat rozdíly mezi muži a ženami a věk odchodu do důchodu se má sblížovat.

Muži narození před rokem 1936 odešli do důchodu v 60 letech. Ženy stejně staré ještě dříve, v závislosti na počtu dětí. Bezdětné ženy odchází v 57 letech.

Tabulka č. 3: Věk odchodu do důchodu

Počet dětí	Věk odchodu do důchodu
1	56
2	55
3 – 4	54
5	53

Zdroj: převzato, (ČSSZ 2017)

Od roku 1936 se tento věk dále stupňuje. Jako poslední je v tabulce ČSSZ stanoven věk pro občany narozené roku 1971, pro tyto ročníky, nebo mladší, je věk zastropován na 65 letech a ženy už nejsou nijak zvýhodněné počtem vychovaných dětí. Výjimka platí pro ženu, která vychovala nejméně 5 dětí, taková může do důchodu odejít o 4 měsíce dříve (ČSSZ 2018a). Dá se ale očekávat, že s růstem naděje dožití se bude dále zvyšovat i věk odchodu do důchodu. Tato hranice 65 let byla ustanovena v červnu 2017 a Česká republika byla dosud jednou z mála zemí, která takovou hranici neměla (Pyšík 2017).

Průměrný věk důchodce byl v roce 2012 70 let, od roku 2008 do roku 2011 byl 69 let. Ačkoliv je střední délka života větší u žen, průměrný věk důchodců mužů byl v roce 2012 71 let, tedy vyšší než u žen, u kterých byl průměrný věk v témže roce 69 let (opendata.vse.cz 2015).

2.7. Výpočet důchodu

Penze se v České republice skládá ze dvou částí – pevně stanovené části shodné pro každého a části vypočtené procentně v závislosti na výši zaplaceného pojistného. Minimální částka z procentní výměry je 770,- Kč. Základní část důchodu stejná pro všechny je 2 700,- Kč. Z toho plyne, že minimální výše důchodu je 3 470,- Kč.

Minimální doba pojištění je vedle dosažení důchodového věku také podmínka pro dosažení na důchod. Do roku 2010 bylo povinné účastnit se v pojištění alespoň 25 let. Od roku 2010 doba povinného pojištění roste s každým rokem o jeden rok a končí odchodem do důchodu k roku 2018 na 35 letech povinné doby pojištění. Sem se započítávají i náhradní doby pojištění, kdy se pojistné neplatí, a přesto se do doby požadované k nároku na důchod započítávají a kam patří mimo jiné nezaměstnaní po dobu, kdy pobírají podporu v nezaměstnanosti, matky na mateřské, nebo lidé pečující o jiného, závislého na péči.

Rozhodné období je doba, z níž se bere hrubá mzda, z které se vypočítá výše penze. Od roku 2011 se rozhodné období bere od 18 let až do jednoho roku před odchodem do důchodu. Nezahrnují se sem ale výdělků dosažené před rokem 1986.

Minulé výdělků jsou k roku, kdy občan odchází do důchodu, přepočítány. Pro každý rok je stanoven určitý koeficient, kterým se mzda v daném roce vynásobí a pomocí kterého se započítá vliv inflace. Částky za každý rok se následně sečtou, čímž je získán úhrn ročních vyměřovacích základů. Dále je potřeba znát průměrný počet dnů v měsíci, tj. $365 / 12 = 30,4167$. Tímto číslem se vynásobí úhrn ročních vyměřovacích základů. Výsledek se vydělí počtem dnů za celé rozhodné období. Tímto výsledkem je osobní vyměřovací základ, od kterého je ještě nutné odečíst vyloučené doby.

Mezi vyloučenou dobu patří i náhradní doba, kdy člověk mzdu nepobírá, nebo například nemoc. Započítání náhradní doby do výpočtu výše důchodu by průměrný výdělek za rok snížila a osobní vyměřovací základ by byl nižší. Její nezapočítání je tedy pro důchodce výhodné.

Pro výpočet důchodu je dále nutné znát redukční částky. Redukční částky stanovují, jaký podíl příjmů se počítá do osobního vyměřovacího základu. Tyto částky jsou stanoveny celkem dvě: 13 191,- Kč a 119 916,- Kč. Do první hranice, tedy 13 191,- Kč se osobní vyměřovací základ započítá 100 %. Z částky mezi 13 191,- Kč a 119 916,- Kč se započítá do osobního vyměřovacího základu 26 %. Co je více než 119 916,- Kč se nezapočítá.

Takto se dojde ke zkrácenému výpočtovému základu, který udává, kolik si důchodce v průměru vydělal měsíčně hrubé mzdy, za všechny odpracované roky. Dalším krokem je vynásobení celkového počtu odpracovaných let, za které se odvedlo pojistné,

1,5 %. Výsledkem je procentní hodnota, udávající výši procentní výměry důchodu. K této částce se v posledním kroku přičte pevná částka – 2 700,- Kč.

2.8. Předčasný odchod do důchodu

V České republice je možný i dřívější odchod do důchodu, před dosažením hranice důchodového věku. Doba, o kterou může důchodce odejít do důchodu dříve, záleží na věku. Do předčasného důchodu může odejít člověk jen pokud je mu alespoň 60 let. Je možné do něj odejít až o 5 let dříve, ale důchodci nesmí být méně než 60 let. Protože v 65 letech se zatím do důchodu neodchází a je to jen důchodový strop, dnešní důchodci o 5 let dříve odejít do důchodu vlastně nemohou. Čím dříve odejde důchodce do penze, tím více je penalizován.

Pro každý rok dřívějšího důchodu jsou stanoveny penalizační procentuální sazby. Pro prvních 360 dní je osoba penalizována o 0,9 % z výpočtového základu, a to za každých 90 dní, tedy celkem 3,6 %. Za dalších 360 dní, tedy odchodem do důchodu dříve o 361 – 720 dní, je penalizace za tento druhý rok 1,2 %, opět za každých 90 dní. Při ještě dřívějším odchodu, o více než 721 dní, je potom penalizace po 1,5 % za 90 dní. Při předčasném odchodu například o 3 roky dříve činí penalizace z výpočtového základu celkem $(4 * 0,9 \%) + (4 * 1,2 \%) + (4 * 1,5 \%) = 14,4 \%$. Po odchodu do důchodu předčasného není logicky možné pracovat na plný pracovní úvazek. Přejít zpět na řádný starobní důchod není možný, předčasný důchod je nevratný. Pro lepší přehlednost procentních částek penalizace je níže přiložena tabulka.

Tabulka č. 4: Penalizace předčasného odchodu do důchodu

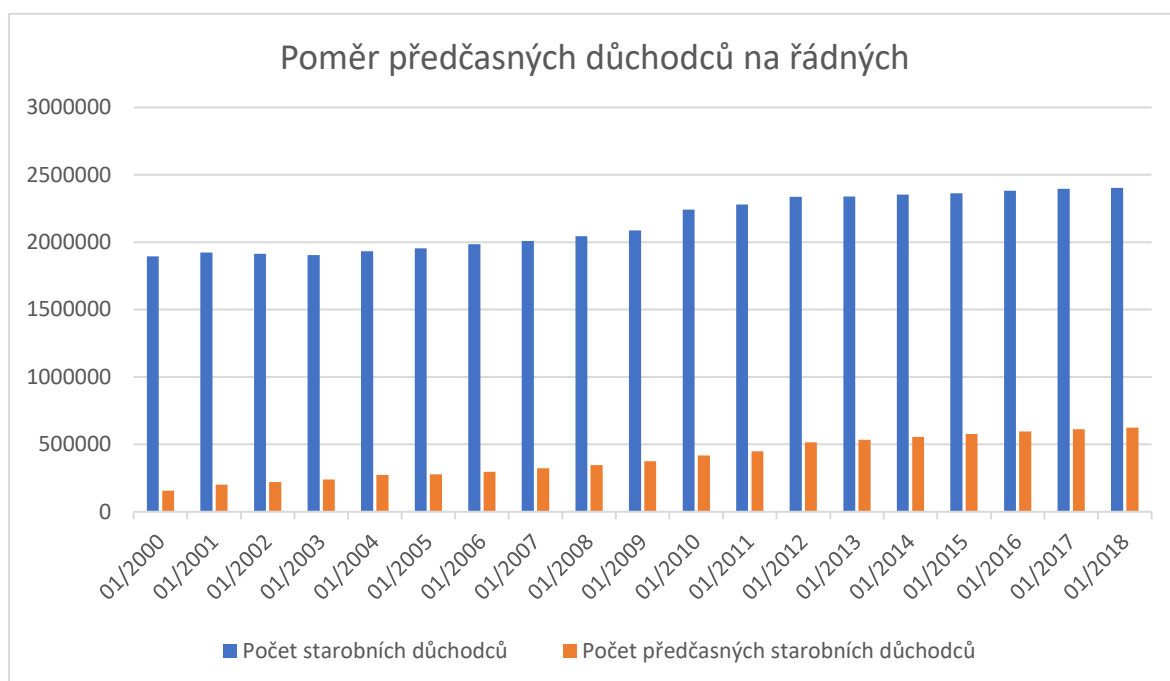
Předčasný odchod o (počet dní)	90	180	270	360	450	540	630	720	810	900	990	1080
Penalizace (v %)	0,9	1,8	2,7	3,6	4,8	6	7,2	8,4	9,9	11,4	12,9	14,4

Zdroj: ČSSZ, vlastní zpracování

Z celkového počtu 2 403 695 důchodců pobírající starobní důchod v červnu 2018, jich v předčasném důchodu bylo 624 585, z čehož vyplývá, že téměř 26 % důchodců je v důchodu předčasném.

Počet předčasných důchodců roste. V roce 2000 jich bylo 155 400, oproti 1 894 317 řádným, tedy předčasní důchodci tvořili 8,2 % celkových starobních důchodců, což je vzhledem k letošním 26 % nárůst o téměř 18 p. b.

Graf č. 3: Poměr předčasných důchodců na řádných



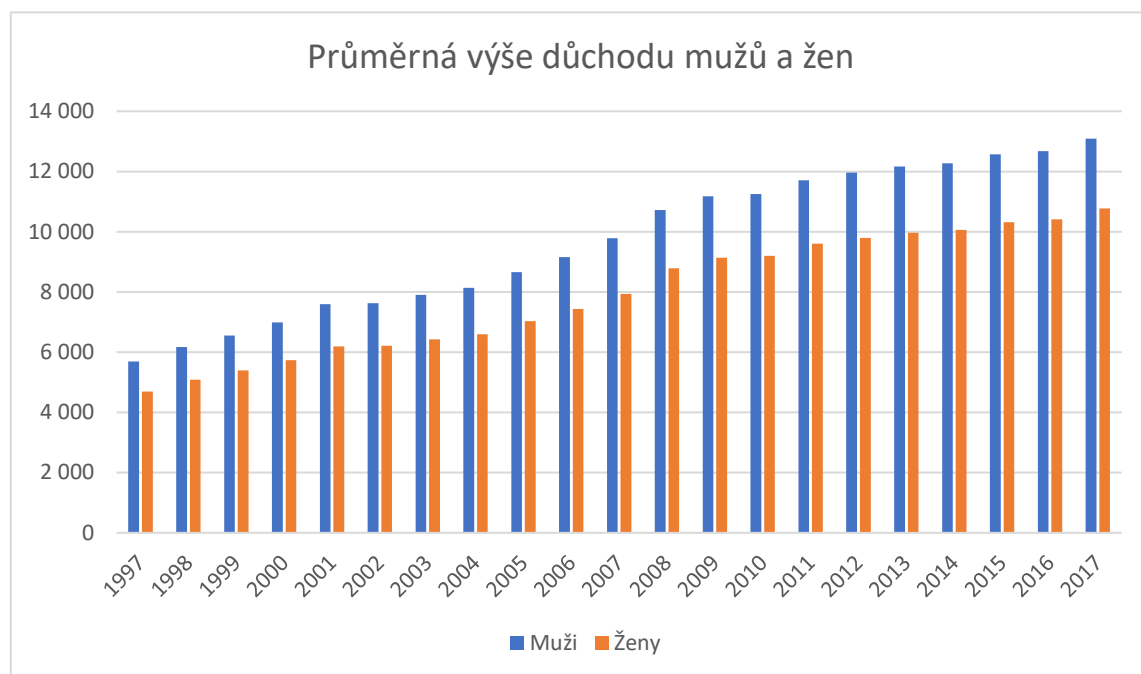
Zdroj: ČSSZ, vlastní zpracování

Dle ČSSZ (2018) byla v červnu roku 2018 průměrná výše sólo důchodu, kdy důchodce dostává jen jediný důchod, 12 369,- Kč. Oproti tomu průměrná výše sólo důchodů vyplacená předčasným důchodcům byla 1 338,- Kč nižší, tedy 11 031,- Kč.

Od roku 1997 do roku 2017 se průměrná výše důchodu mužů zvýšila z 5 689,- Kč na 13 093,- Kč, tedy o cca 130 %. Průměrná výše důchodu žen se za stejné období zvýšila z 4 687,- Kč na 10 772,- Kč, což je o 129,8 %. Průměrná výše důchodu mužů je v roce 2017 vyšší než u žen o 17,7 %, ale u obou, mužů i žen, rostou důchody přibližně stejným tempem.

V roce 2017 strávil český důchodce v důchodu průměrně 24,22 let, muži 19,23 let a ženy 27,89 let.

Graf č. 4: Průměrná výše důchodu mužů a žen



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování, data k prosinci daného roku

2.9. Míra náhradovosti

V České republice byl v roce 2014 hrubý náhradový poměr 49 % a v roce 2016 byl 45,8 %, za dva roky poklesl o více než 3 p.b. Čistý náhradový poměr v roce 2014 byl 63,8 % a v roce 2016 poklesl na 60 %. Pokud se bere v potaz čistý náhradový poměr, průměrný důchodce tedy pobírá důchod ve výši 60 % z jeho průměrného výdělku prací (OECD, 2018).

V roce 2005 byl v ČR velký rozdíl mezi čistým náhradovým poměrem nízkopříjmových a vysokopříjmových. Zatímco člověk s průměrným výdělkem pobíral důchod ve výši 58,2 %, člověk vydělávající polovinu průměrné mzdy měl ČNP 88,3 % a naopak člověk vydělávající 1,5 násobku průměrné mzdy měl v důchodu ČNP jen necelých 43 %. Je tedy vidět, že nízkopříjmoví jsou zvýhodnění a pobírají v poměru ke své mzdě vyšší důchod než vysokopříjmoví. Ještě nižší ČNP je u lidí, vydělávajících ještě více, například

vydělávající 2,5 násobek průměrné mzdy obdrží důchod ve výši jen 31 % z tohoto výdělku (OECD, 2005).

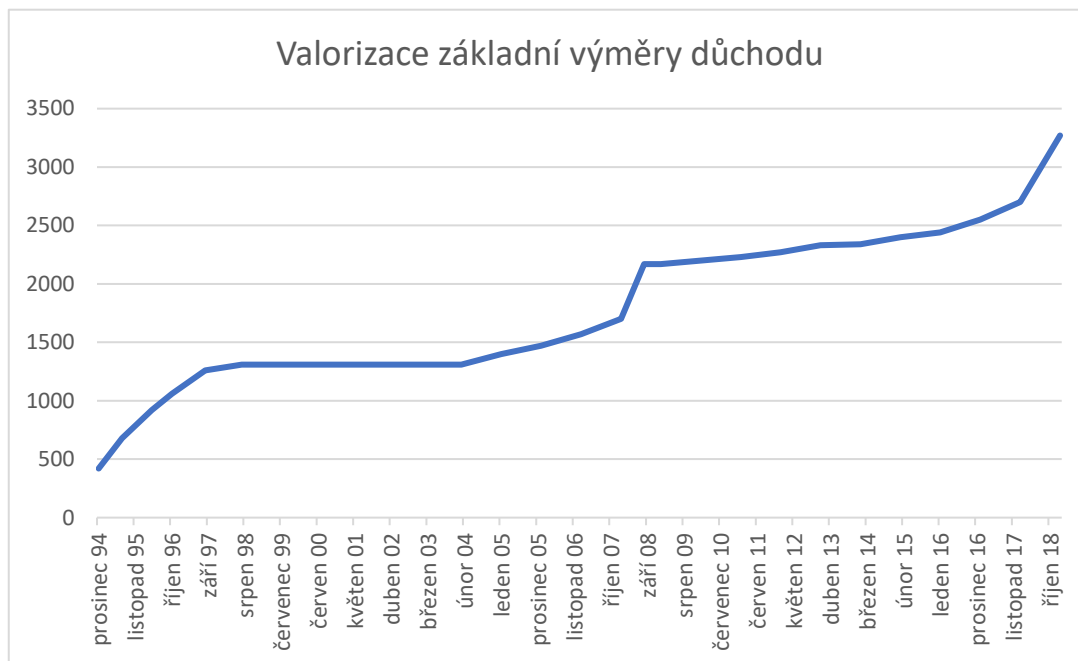
2.10. Valorizace

Valorizace, jinými slovy indexace, slouží k udržování stejné reálné hodnoty důchodů, které jsou znehodnocovány rostoucí inflací a kterou by případná valorizace měla kopírovat. Cílem je, aby reálná hodnota důchodu neklesala a důchod neztrácel kupní sílu. Valorizace se dá rozdělit na tři typy: mzdovou, cenovou a švýcarskou. Mzdová valorizace znamená, že důchody jsou navyšovány stejným tempem, jako rostou průměrné mzdy (nominální), což má snižovat rozdíl v příjmech mezi důchodci a pracujícími. Podle cenové valorizace rostou důchody dle tempa růstu indexu spotřebitelských cen. Švýcarská valorizace kombinuje oba způsoby výše. Valorizace je dána zákonem o důchodovém pojištění a při její aplikaci dojde k růstu důchodu vždy v lednu. Výjimku tvoří pouze inflace vyšší než 10 %, v případě které může dojít i k mimořádné valorizaci v jiném měsíci, což bylo využíváno často v 90. letech a použita byla naposledy v roce 2008. Zvýšena může být i základní výměra důchodu, která je pro všechny shodná a může být zvýšena i výměra procentní, nebo obě tyto složky. V případě valorizace se nejedná jen o starobní důchody, nýbrž o všechny druhy, včetně invalidního, či sirotčího.

Od října 1990 proběhlo v ČR 31 valorizací a v roce 2019 proběhne 32. Od prosince 1994 byly zvyšovány obě složky důchodu – procentní i pevná, až do roku 1998. Od roku 1999 do 2004 byla pevná částka 1 310,- Kč a rostla pouze procentní výměra. Od ledna 2005 rostou obě složky současně, s výjimkou let 2008 a 2016, kdy zůstala procentní výměra stejná jako v předchozích letech a roku 2009, kdy zůstala pevná částka na původních 2 170,- Kč (Fehimovič 2006).

Na grafu níže je zachycena valorizace základní výměry důchodu od roku 1994. Od ledna roku 2019 dojde ke zvýšení základní výměry na 3 270,- Kč o 570,- Kč, což je cca 10 % průměrné mzdy, oproti předchozím 9 %. Dojde tak k největší valorizaci za posledních 20 let (Kneschke 2018). Procentní výměra bude zvýšena o 3,4 %. Zvýhodnění budou i důchodci starší 80 let, kteří dostanou 1 000,- Kč navíc. Těchto 1 000,- Kč pro nejstarší důchodce bude stát 2,5 miliardy Kč navíc (Vrabec 2018).

Graf č. 5: Valorizace základní výměry důchodu



Zdroj: K. Mařík, naseduchody.cz, vlastní zpracování

2.11. Třetí pilíř a doplňkové penzijní spoření

Doplňkové penzijní spoření se dle terminologie EU řadí ke třetímu pilíři. Dříve byl třetí pilíř veden pod pojmem penzijní připojištění, ale po roce 2012 došlo ke změně. 1.1.2013 byly vedle původních fondů v rámci velké důchodové reformy zřízeny účastnické fondy. Původní fondy – v rámci penzijního připojištění, dobrovolné a státem podporované, fungovaly od roku 1994. Zaměstnavatelé mohli svým zaměstnancům do fondů přispívat a každý měl nárok na příspěvek od státu. Po zavedení třetího pilíře vzniklo v roce 1994 44 fondů, některé byly i zaměstnavatelské, pro něž je to výhodné, jelikož se zdaňují jen kapitálové výnosy. Fondů postupně ubývalo a v roce 2012 jich už bylo pouze 9. Tyto transformované fondy zaručovaly, že nedojde k nižšímu než nulovému zhodnocení. Investovat se dalo pouze do konzervativních fondů, tudíž s menší mírou výnosu. Nebylo možné vybrat si peníze předčasně, před důchodem, ale až v důchodovém věku, v 60 letech, kromě starších programů, kdy se mohly vybrat o něco dříve než v 60. Podmínkou ale je účast v systému alespoň po dobu pěti let. Při dosažení důchodového věku se peníze z fondu daly vybrat dvěma způsoby: je možné vybrat celou částku najednou, v tomto případě se ale ta část příspěvku, kterou odvedl zaměstnavatel, daní 15 %. Prostřednictvím

tohoto fondu bylo investováno zejména do podnikových a státních dluhopisů. Dnes není vstup do tohoto druhu fondu možný, ale účastníci, kteří se přidali před rokem 2013, tam stále jsou a do nových fondů mohou dobrovolně přejít (Vostatek 2016).

Od roku 2013 se výše popsané fondy nazývají transformované a noví účastníci mohou vstoupit nyní jen do doplňkového penzijního spoření a investovat do účastnických fondů penzijních společností. Jedním z důvodů této reformy byla nedostatečná výkonnost penzijních fondů a jejich neefektivnost operační, ale vyžádala si naopak vysoké transformační náklady. Doplňkové penzijní spoření se od té doby řídí Zákonem o doplňkovém penzijním spoření č. 427/2011 Sb. Základem účastnických fondů jsou podílové fondy, tedy se investuje kolektivně. Důležité bylo oddělení majetku penzijní společnosti a jejich účastníků, což neplatilo u původních fondů. Prostřednictvím účastnických fondů je možné investovat do tří druhů investic podle její rizikovosti, a to do fondu konzervativního, což jsou zejména státní dluhopisy, do fondu vyváženého, kde je menší podíl akcií a do dynamického, kde je vyšší podíl akcií. Zaručený nulový výnos, jako byl u původních fondů, již ale nebyl. Fondy se liší výší poplatku za zprostředkování a také mírou možného výnosu. Příspěvek státu roste tím, čím více účastník do fondu přispívá. Státní příspěvek začíná na 90,- Kč při investici alespoň 200,- Kč měsíčně a roste až na 230,- Kč při investici alespoň 1 000,- Kč měsíčně. Výplata naspořené důchodu je možná ve formě jednorázové výplaty, jako doživotní penze, či výplata dané částky po dohodnutou dobu (Musílek 2012).

V prvním čtvrtletí roku 2018 se třetího pilíře účastnilo 4 450 565 lidí, z toho 3 537 978 jich bylo v transformovaných fondech a 912 587 v účastnických fondech. Od roku 2013 přešlo z transformovaných fondů na účastnické 121 619 lidí. Na začátku roku 2018 byl průměrný měsíční příspěvek účastníka třetího pilíře (tedy do transformovaných i účastnických fondů) 678,- Kč (MFČR 2018b).

2.12. Malá a velká reforma a druhý pilíř

Na základě doporučení Bezděkovy komise byly nakonec provedeny dvě zásadní reformy penzijního systému.

2.12.1. Malá důchodová reforma

Důvodem k reformě, jejíž opatření vzešly v platnost 1.1.2012, byla nediverzifikovanost tehdejšího penzijního systému a také jeho přílišná míra solidarity - systém byl příliš rovnostářský a nezasluhový. Tehdy bylo jasné, že systém nebude finančně schopen dlouhodobě vyplácet důchody, které sliboval.

Počátkem byl nálezný Ústavního soudu ČR v roce 2010, který kritizoval velmi složitý způsob konstrukce důchodu, který je pro většinu občanů nesrozumitelný a není dostatečně transparentní a také upozornil na to, že mezi pojištěnci jsou velké rozdíly ve výplatách důchodů v závislosti na odvedeném pojistném a hmotné zabezpečení tak není přiměřené. Reforma neměla negativně zasáhnout nízkopříjmové občany (10 % lidí s nejnižšími příjmy), mělo spíše dojít k růstu důchodů vysokopříjmových, aby ti, co do systému více odvedli, také měli vyšší důchody (20 % lidí s nejvyššími příjmy). Ale pro zbytek, tedy 70 % lidí, měly být důchody postupně snižovány o 1 – 3 %.

V rámci malé důchodové reformy byl zrušen tehdejší způsob redukce osobního vyměřovacího základu a byla zavedena třetí redukční hranice a zastropování vyměřovacího základu ve výši čtyřnásobku průměrné mzdy. Dále mělo být postupně prodlužováno rozhodné období.

Další bod se týkal valorizace – valorizace dle 100 % růstu cen a 1/3 růstu mezd byla sice platná i před reformou, ale bylo to nově sepsáno zákonně, aby tak vláda nemohla rozhodovat podle sebe.

Dále mělo docházet k postupnému růstu věku odchodu do důchodu a odchody mužů i žen se měly přibližovat a to tak, že věk odchodu do důchodu žen bude růst rychleji než věk u mužů. Muži tak měli odcházet v 65 letech a ženy taktéž, či až o tři roky dříve, v závislosti na počtu dětí (MPSV, 2011).

2.12.2. Velká důchodová reforma

V rámci velké důchodové reformy, schválené v září 2012 a v platnosti od ledna 2013, byl kromě reformy III. pilíře zaveden II., kapitalizační důchodový pilíř, čímž se měl vyřešit problém s nedostatečně diverzifikovaným systémem. Druhý pilíř byl dobrovolný, ale nebylo povoleno z něj vystupovat a spočíval v možnosti odvedení (tzv. opt-out) části pojistného mimo státní rozpočet, konkrétně 3 % z 28 %, takže do prvního pilíře bylo

posíláno jen 25 % a navíc měl do nového pilíře účastník povinnost odvést 2 % ze základu, což odvedl za zaměstnance jeho zaměstnavatel. Pojistné tak bylo vyšší než pro účastníky jen prvního pilíře. Tato možnost ale platila jen pro účastníky mladší 35 let. Penzijní fondy nabízely opět různé možnosti investování dle jejich rizikovosti a výše správního poplatku, byly to fondy konzervativní, státních dluhopisů (dluhopisy státní, zemí OECD, nebo zemí EU), vyvážené a dynamické.

Výplata důchodu opět nabízela různé možnosti, důchodce si mohl nechat vyplácet doživotní rentu, na kterou ovšem přestává mít nárok po smrti, dále také doživotní renta, avšak i s jistou pozůstalostní penze a další z možností byla časově omezená renta na dohodnutou dobu, na kterou v případě úmrtí může získat nárok dědic.

Jako penalizace za prostředky odvedené do druhého pilíře namísto prvního je z něj odváděna menší penze než těm, kdo se účastní výhradně pilíře prvního (a případně třetího). Nebyla zde možná předčasná výplata naspořené důchodu.

Nevýhodou systému byly například dodatečné administrativní náklady a také to, že volné peněžní prostředky vložené do těchto investic byly výhodnější spíše pro bohatší jedince.

Druhý pilíř byl zrušený na začátku roku 2016, celkem se ho zúčastnilo 84.000 lidí a ti dohromady naspořili zhruba 3 miliardy Kč. Všichni, kteří v druhém pilíři platili pojistné si museli vybrat, jakou formou chtějí tyto naspořené peníze vyplatit, možností bylo peníze vrátit na účet, nebo je převést do třetího pilíře (Habáň 2016).

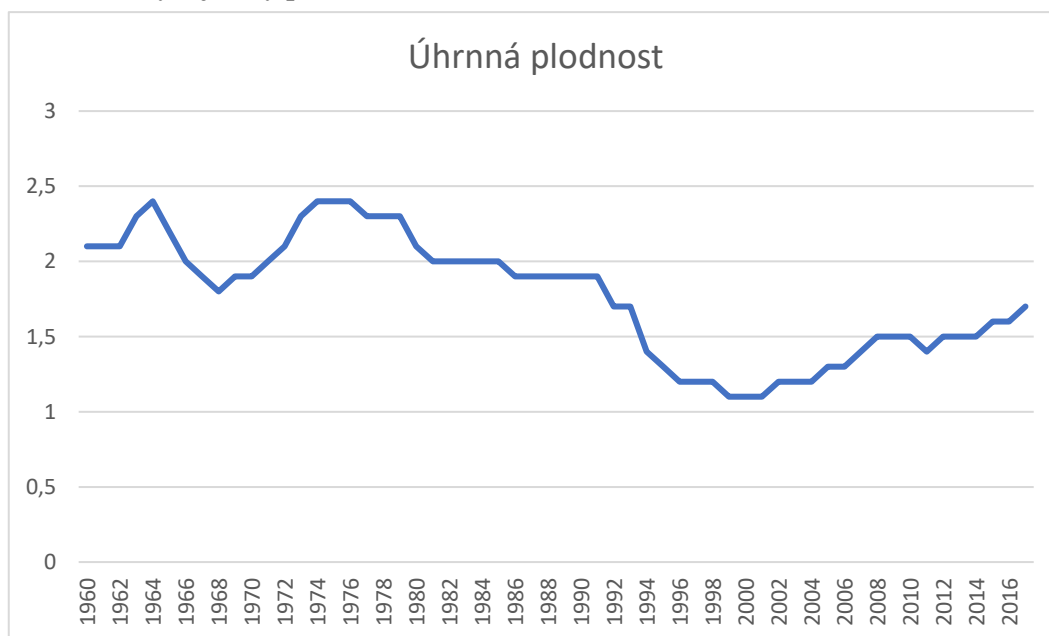
Největším problémem byl nedostatek účastníků, Bohuslav Sobotka označil v roce 2015 tuto reformu za nepovedený experiment a důvodem zrušení bylo zastavení odlivu peněz na soukromé penzijní společnosti, namísto platby do státního rozpočtu. Náklady na zrušení pilíře byly poměrně vysoké, šlo asi o 30 milionů Kč (Vlková 2015).

3. Demografické ukazatele v ČR

3.1. Plodnost

V roce 2017 byla plodnost v České republice 1,7 dítěte na ženu. Plodnost je v Česku velmi kolísavá, největší byla v roce 1964 a mezi lety 1974 – 1976. Její největší pokles byl na přelomu tisíciletí, ale od roku 2002 opět lehce roste. Ačkoliv roste a je nyní výše uvedených 1,7 dítěte na ženu, stále to není dostatek pro zachování populace (přirozená obnova je podmíněna 2,2 dítěte na ženu).

Graf č. 6: Vývoj míry plodnosti v ČR



Zdroj: vlastní zpracování, OECD 2018

3.2. Věková struktura obyvatelstva

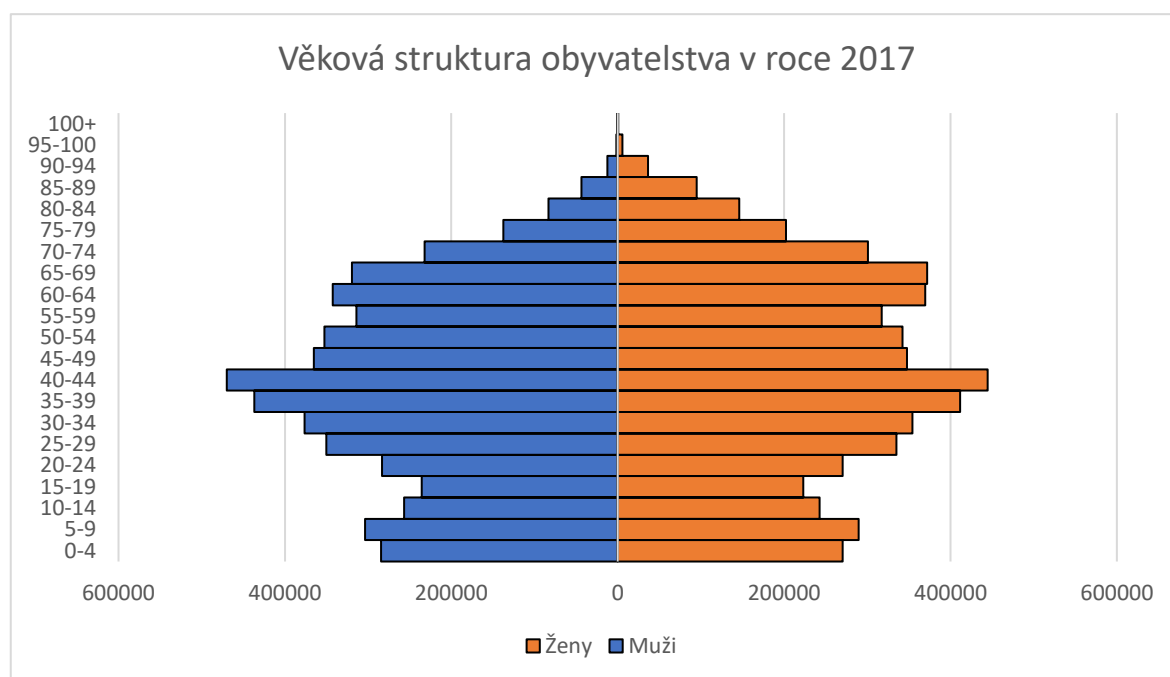
Věkově složení obyvatelstva v zemi se nejčastěji zobrazuje pomocí tzv. věkové pyramidy. Takové pyramidy se v každé zemi a v každé době liší svým tvarem a daly by se rozdělit na tři druhy. První druh pyramidy je progresivní typ, taková pyramida má pevný, široký základ, což znamená, že je v populaci velký podíl mladých lidí, zejména dětí, které převládají nad starými (staršími 50 let). Progresivní typ pyramidy se vyskytuje

zejména v rozvojových zemích, kde je obvykle vysoká plodnost, ale zároveň i vysoká dětská úmrtnost. Obyvatelstvo obecně se ale zvětšuje.

Druhým typem věkové pyramidy je pyramida stacionární. Tento typ se vyznačuje rovnovážným podílem každé věkové skupiny. Úroveň plodnosti je taková, že přírůstek obyvatel se vyrovná úmrtnosti. Počet obyvatel se výrazně nemění.

Posledním typem je regresivní věková pyramida, kde je dětská složka podstatně menší, než podíl občanů starších 50 let. Tím, že klesá plodnost, dochází k poklesu počtu obyvatel. Takového věkové složení je obvyklé v rozvinutých zemích a v České republice vzniklo toto složení až v 70. letech minulého století (Demografické informační centrum 2014a).

Graf č. 7: Věková struktura obyvatelstva ČR v roce 2017

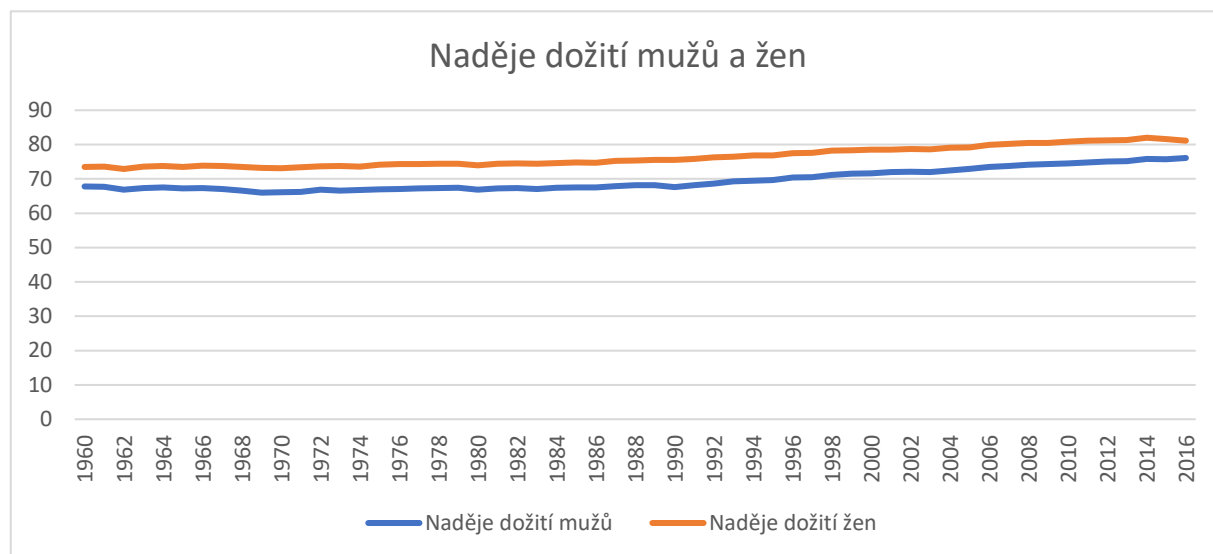


Zdroj: vlastní zpracování, (Havel 2018)

V České republice je průměrný věk 42 let, u mužů 40,6 let a u žen 43,4 let. Vyšší průměrný věk u žen je dán jejich větším zastoupením ve starších věkových kategoriích. Největší zastoupení v populaci mají muži i ženy mezi 40–44 lety, což odpovídá i grafu plodnosti výše, kde nejvyšší plodnost byla zaznamenána právě v 70. letech.

3.3. *Naděje dožití*

Graf č. 8: Naděje dožití u mužů a žen v ČR

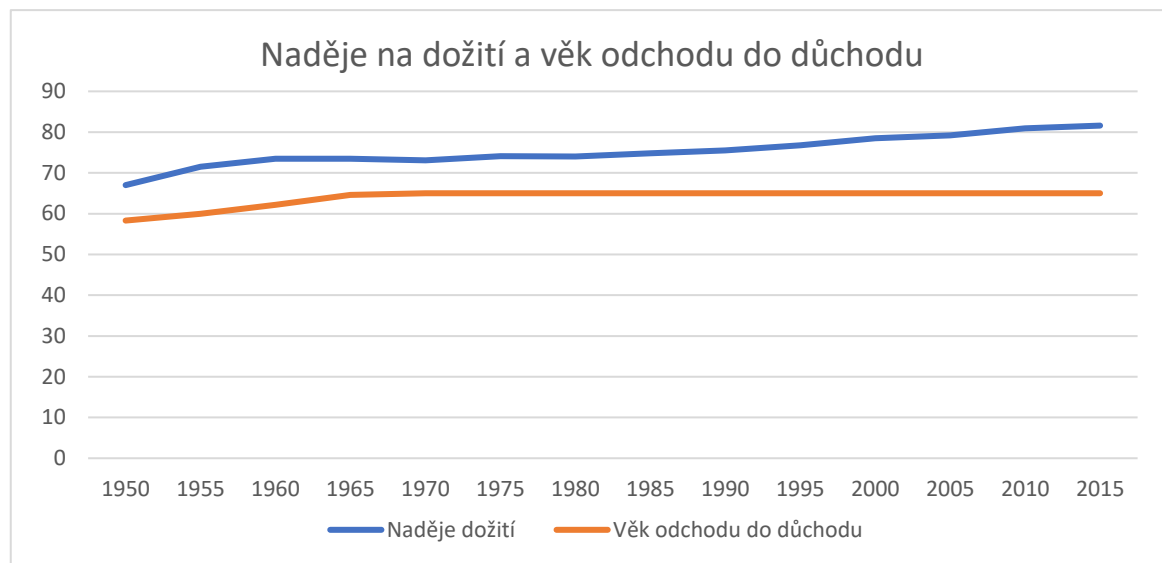


Zdroj: vlastní zpracování, countryeconomy.com

Naděje dožití je vyšší u žen a má rostoucí trend. Nyní tento rozdíl činí asi 6 let. V roce 2016, za který jsou dostupné poslední údaje o střední délce života, byla naděje na dožití 79,1 let, u žen 82,1 let a u mužů 76,1 let.

Tím, že naděje dožití roste zejména v posledních letech velmi rychle, a naopak věk odchodu do důchodu je zvyšován pomaleji a navíc zastropován na 65 letech, zvyšuje se čas strávený v důchodu. Níže uvedený graf porovnává věk odchodu do důchodu u ženy s dvěma dětmi a nadějí na dožití žen od roku 1950. Je zřetelný rozšiřující se rozdíl mezi oběma veličinami.

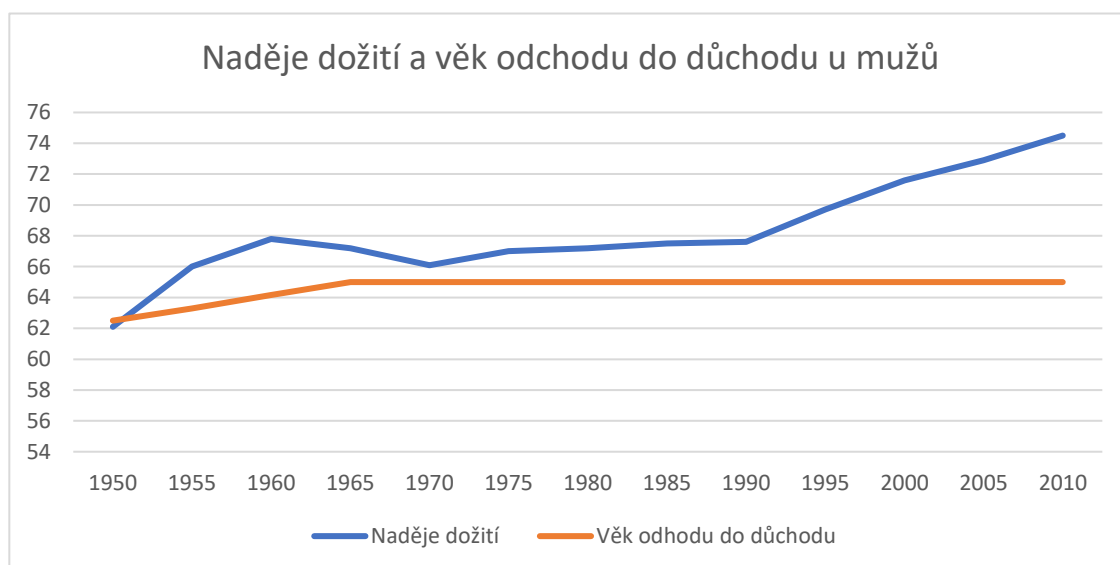
Graf č. 9: Rozdíl mezi střední délkou života a věkem odchodu do důchodu u žen



Zdroj: vlastní zpracování, ČSSZ (2017)

U mužů se tento rozdíl zvyšuje v posledních letech více a to proto, že naděje na dožití roste podobným tempem, ale u žen se zvyšuje věk odchodu do důchodu rychleji, protože dosud byly zvýhodněny dřívějším odchodem v případě, že vychovaly děti.

Graf č. 10: Rozdíl mezi střední délkou života a věkem odchodu do důchodu u mužů



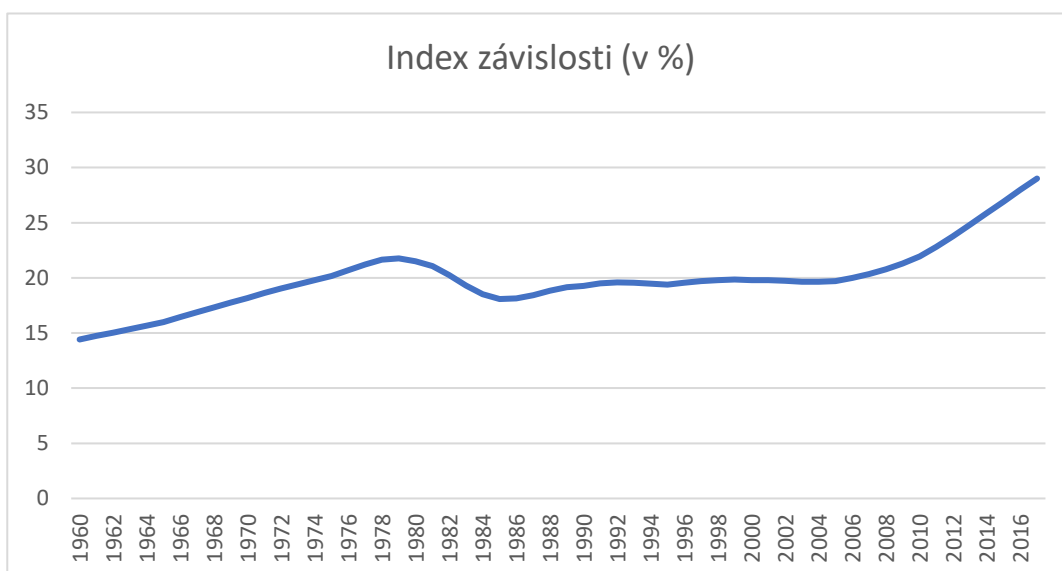
Zdroj: vlastní zpracování, ČSSZ (2017)

Z obou grafů vyplývá, že zvyšování hranice věku odchodu do důchodu je společností nelibě přijímaná, ale doba strávená v důchodu tím neklesá. Je jasné, že zastropovaná věková hranice se bude nadále zvyšovat, což ale nesníží čas strávený v důchodu u mužů, ani u žen.

3.4. *Index závislosti*

V České republice index závislosti v posledních 30 letech roste, od roku 2008 roste strměji. V roce 2017 byl tento index 29 %, což udává, že na 100 ekonomicky aktivních připadá 29 ekonomicky závislých (starších 64 let).

Graf č. 11: Index závislosti v České republice



Zdroj: převzato, Worldbank (2017)

3.5. *Prognóza*

Na základě minulého vývoje a posledního sčítání lidu, vytvořil Český statistický úřad v roce 2013 prognózu demografického vývoje obyvatelstva do roku 2100.

Podle prognózy by se měla lehce zvýšit plodnost, a to až na hodnotu 1,56 dítěte na ženu v roce 2050. Logicky se předpokládá další snižování úmrtnosti. Významnější by se měla stát migrace, která se podle ČSÚ jen těžko odhaduje a její růst se předpokládá jako následek příznivého socioekonomického vývoje a také úbytku obyvatel. Očekává se, že

v roce 2100 budou představovat až 22 % populace v ČR cizinci, což je velký nárůst vzhledem k tomu, že dnes je poměr cizinců k domácím v ČR velmi nízký. Kromě toho, že ačkoliv bude plodnost vyšší, nebude stačit na zachování populace a obecně populace bude klesat, změní se i její věková struktura. Obyvatelstvo bude stárnout, což je pro společnost horší, než její nízký růst. Během první poloviny tohoto století by se obyvatelé starší 65 let měli zdvojnásobit a tvořit tak 1/3 obyvatel. V druhé polovině století bude jejich počet klesat, ale i přesto jich bude více než dnes. Následkem nízké porodnosti tak budou ale občané starší 65 let početně růst. Průměrný věk obyvatel by měl dosáhnout až na 50 let (Štyglerová et al. 2014).

3.6. SWOT analýza českého důchodového systému

V této části bude zhodnocen český penzijní systém i v souvislosti s demografickou situací v zemi z pohledu jeho silných a slabých stránek, možných příležitostí a hrozeb.

Silné stránky:

Podle OECD (2017) je Česká republika země s jednou z nejmenších měr chudoby důchodců, která je měřena jako důchod menší než polovina mediánového disponibilního příjmu domácností v zemi. V roce 2014 pod touto hranicí žilo 3,7 % důchodců starších 66 let, což je hluboko pod průměrem zemí OECD.

Mezi silnou stránku by se dala zařadit vysoká účast na třetím pilíři. V prvním čtvrtletí roku 2018 se ho účastnilo téměř 4,5 milionu lidí. Většina ekonomicky aktivních se tak snaží myslet na svůj budoucí důchod a alespoň malou část si spořit.

Silnou stránku českého systému je jeho pravidelná valorizace, díky které nemají důchodci problém s poklesem reálné penze.

Slabé stránky:

Ačkoliv v posledních cca 2 letech je schodek penzijního účtu díky vysoké zaměstnanosti a dobrému vývoji ekonomiky nižší než v minulých letech, je velkým problémem systému značný a pravidelný deficit důchodového pojištění.

Jako pozůstatek z období komunismu, kdy stát zaručoval a poskytoval sociální pomoc, dodnes lidé v ČR příliš spoléhají na pomoc státu. Ovšem žádné z postkomunistických zemí se od té doby až dodnes nepodařilo snížit veřejné výdaje tak, aby to odpovídalo

hospodářské situaci země. Tento stav nadměrných sociálních výdajů by se dal nazvat tzv. předčasný stát blahobytu, kdy zaostalé země zavedly štědré sociální výhody, ačkoliv si je nemohly dovolit. (Vostrovská 2018 a Dobešová 2006). Během éry komunismu bylo velmi obvyklé, že lidé pobírali důchod, a navíc zároveň pracovali a odcházeli do předčasného důchodu, tato praktika je častá až dodnes. Stát tak dodnes vyplácí důchody lidem, kteří jsou schopni si vydělat peníze sami (Tomeš 2015). Částky vydávané každoročně na důchody jsou závratné a tvoří velkou část mandatorních výdajů státu a ten tak disponuje méně prostředky na jiné využití.

Další slabou stránkou je nízká variabilita možností penzijního zabezpečení a absence druhého pilíře. Ideální by bylo, řídit se doporučením Světové banky a snažit se o zavedení více pilířů, či více stran, které by nabízely možnost spořit na penze.

Poměr průměrného důchodu k průměrné mzdě, tedy míra náhradovosti, je pod průměrem zemí OECD, je tedy poměrně nízká.

Příležitosti:

Dnes mezi mladými lidmi panuje velká nedůvěra v budoucí systém a nejistota ohledně věku odchodu do důchodu, který je nyní zastropovaný, ale i nadále se plánuje jeho zvyšování. Zvyšování pojistného se vždy setkává s velkou nevolí mezi pracujícími, ale pokud by lidé byli motivováni, že sice musí odvádět do systému více, ale v budoucnu se jim dostane alespoň stejně štědrého důchodu, jaký mají důchodci dnes, jistě by k tomuto kroku byli vstřícnější. Lepší atmosféru by mohl nastolit jakýsi příslib, že penzi stát v budoucnu bude poskytovat a lidé by nežili v dojmu, že oni dnes platí více a více za pojistné, které se jim nemusí v budoucnu vrátit, nemusela by se vláda setkávat s boji účastníků platit vyšší pojistné (Traxler 2012).

Jako příležitost by se dal brát fakt, že společnost je se stavem důchodového systému seznámena, jde o populární téma, které se za mnoho let, během kterých bylo odborníky navrženo několik variant reformy, parametrických i systémových, dostalo do povědomí lidí a ti by tak případnou reformu díky tomu mohli snáze přijmout. Přestože se velká důchodová reforma setkala s velkou neúčastí a druhý pilíř byl nakonec zrušen, příčinou mohla být rozpolcenost a neshoda ohledně reformy ve vládě, což mohlo vyvolat nedůvěru lidí, a navíc šlo jen o dobrovolné spoření, které probíhá i v rámci třetího pilíře a který má

naopak účast vysokou. V souvislosti se třetím pilířem a jeho vysokou účastí by bylo vhodné, motivovat lidi různými způsoby, aby spořili i nadále a odkládali vyšší částky.

V dnešní době studuje mnohem více mladých lidí, či využívá jiné příležitosti a cestují, a proto začínají s pracovním životem mnohem déle než minulá generace a doba ekonomicky aktivní činnosti se tak snižuje. Proto by bylo logické z tohoto důvodu posunout věk odchodu do důchodu. Lidé se navíc těší lepšímu zdraví než dříve, a proto jsou schopni déle pracovat.

V České republice byly už Světovou bankou, nebo Bezděkovou komisí navrženy různé možnosti reform, kterými by se mohla řídit. Je možné se při reformě obrátit na odborníky.

Proti problému s nízkou porodností může stát bojovat podporou sňatečnosti a mateřství, jako se děje dnes v Koreji. Výhodou prvního pilíře, který je financován způsobem PAYG je to, že ačkoliv je jeho velkou hrozbou nepříznivý demografický vývoj, díky prognózám je s velkým předstihem a poměrně přesně znám dopředu, a tak se může systém, tedy výběr pojistného či jiné parametry, včas upravovat.

Hrozby:

Mezi největší hrozby patří, stejně jako ve většině ostatních vyspělých zemí, celkový demografický vývoj, kterým je nízká porodnost, stárnutí populace a regresivní tvar věkové pyramidy. Rozšiřující se populace starších lidí logicky znamená i jejich rostoucí vliv ve veřejných volbách a jejich preference zvyšování důchodů. Vzhledem k tomu, že výplata penzí je dlouhodobě vyšší, než jsou příjmy z pojistného a populace bude i nadále stárnout, zatímco počet ekonomicky aktivních bude naopak klesat, není možné dlouhodobě udržet současnou úroveň penzí.

Důchody jsou financovány výhradně (či z drtivé většiny) z veřejných rozpočtů, které jsou tak příliš zatěžovány a vzhledem k dlouhodobému schodku penzijního účtu, jak je psáno výše, dochází k zadlužení, nebo se musí vydávat finance navíc z jiných veřejných zdrojů. Odhaduje se, že největšímu schodku, až 3,6 % HDP (asi 200 miliard Kč), by mělo být dosaženo v roce 2056 (Hovorka 2018).

Tabulka č. 5: SWOT analýza českého důchodového systému

S - SILNÉ STRÁNKY	W - SLABÉ STRÁNKY
• dostatečná výše důchodů, velmi nízká chudoba mezi důchodci • vysoká účast na dobrovolném spoření v rámci 3. pilíře • dostatečná pravidelná valorizace	• dlouhodobý deficit penzijního účtu, velmi vysoké výdaje na důchody • vysoký podíl důchodců v předčasném důchodu • nízká míra náhradovosti • absence druhého pilíře
O - PŘÍLEŽITOSTI	T - HROZBY
• rostoucí naděje dožití umožňuje zvýšit věk odchodu do důchodu • využití znalostí odborníků • využití dlouhodobých prognóz demografického vývoje • motivace lidí k většímu spoření na třetí pilíř • podpora porodnosti (rodinná politika)	• nepříznivý demografický vývoj • současný a očekávaný budoucí schodek penzijního účtu • nedůvěra mladých v budoucnost systému

Zdroj: vlastní zpracování

4. Penzijní systém v Korejské republice

4.1. Vývoj penzijního systému

Důležitý milník pro vývoj penzijního systému v Jižní Koreji byl rok 1960, kdy byl vládou založen Vládní zaměstnanecký penzijní systém (Government employee pension system), který je nejstarším veřejným systémem v Koreji. V tomto roce se projevila první snaha založit moderní penzijní systém, kvůli velmi rychlému rozvoji ekonomiky, jelikož se z chudé ekonomiky zničené korejskou válkou stala ekonomika vyspělá, podle Světové banky 12. největší ekonomika na světě (The World Bank 2018). Následkem industrializace došlo k celkové proměně společnosti. Tradiční systém, kdy se děti staraly o své rodiče, upadal a docházelo k urbanizaci, důsledkem toho v Koreji začala klesat plodnost a došlo k rozšíření nukleárních rodin. Následovalo založení několika dalších veřejných programů pro zaměstnance – Armádní penzijní systém (Military personnel pension system) od roku 1963, Penzijní systém pro učitele na soukromých školách (Private school teachers pension system) od roku 1975.

4.2. Národní penzijní systém a jeho vývoj

Až v roce 1988 založila Národní penzijní služba (National pension service) Národní penzijní program (National pension scheme; Moon 2001). Tento systém, jako systém pro širokou veřejnost, byl založen velmi pozdě, původně měl být založen již v roce 1972, k čemuž ale nedošlo v důsledku dopadů ropné krize na korejskou ekonomiku. Původně byl zaveden pouze pro zaměstnance firem mající minimálně 10 zaměstnanců. Od ledna 1992 byl NPS rozšířen a stal se povinným pro zaměstnance firem o minimálně pěti zaměstnancích a zároveň i pro rybáře, farmáře a samostatně výdělečně činné. Od roku 1995 bylo vládou rozhodnuto o rozšíření systému do vesnických oblastí.

Od roku 1986 zde funguje Národní penzijní zákon (National Pension Act (No. 3902 of 1986), jehož cílem je přispět ke stabilnímu životu a podpora národního blaha, pomocí poskytování penzijního příspěvku pro staré, či postižené (The ministry of Health and Welfare). Prostřednictvím tohoto zákona bylo od roku 1998 několikrát upraven NPS – postupně byla snižována výše penzijních příspěvků, a naopak se zvyšoval věk odchodu do důchodu, až na 65 let. V roce 1999 fungoval NPS i ve městech a od té doby probíhala snaha o jeho zavedení pro všechny pracující. Toho bylo dosaženo v roce 2006, od kdy

funguje jako systém i pro firmy, zaměstnávající pouze jednoho zaměstnance. Systém tak je univerzální.

4.2.1. Reforma v roce 1998

V prosinci roku 1998 byl na žádost Ministerstva zdraví a blahobytu během období prezidenta Kim Dae Junga novelizován Národní penzijní zákon. Do té doby činila průměrná penze 70 % průměrného výdělku během života, po reformě byl poměr snížen na 60 %. Cílem této reformy byla budoucí dlouhodobá finanční udržitelnost systému.

Úpravou prošel i věk odchodu do důchodu. Ten z 60 let vzrostl na 61 až do roku 2013, od té doby vždy po pěti letech vzroste tento věk o jeden rok, a to až do věku 65 let, čehož bude dosaženo v roce 2033 a bude to tak platit pro občany narozené po roce 1969 (Yun 2014).

Dále byla zavedena tzv. rozvodová penze, která chrání starší 60 let v případě rozvodu. Podmínkou je setrvání v manželství alespoň po dobu pěti let a pojištění obou manželů. Rozvedený se ale nesmí znovu vdát/oženit, jinak ztrácí nárok na tento důchod, který může činit až 50 % důchodu ex manžele/ex manželky a je odvozen od délky manželství (Social security administration 2010). Reforma systému, který se tak ozdravil, pomohla, ale hrozba úplného vyčerpání fondu se tak jen posunula na rok 2047 (Yang 2008).

4.2.2. Reforma v roce 2007

Navzdory výše popsaným reformám od roku 1998, čelil i nadále systém nejistotě ohledně dlouhodobé finanční udržitelnosti, způsobenou nízkou účastí v něm. Problémem byl nedostatek kapitálu a také nízké pokrytí obyvatelstva. Z toho důvodu byly v rámci parametrické reformy, během vlády prezidenta Roh Moo Hyuna, penze znovu sníženy na polovinu výše průměrné mzdy za celý život. Navíc má poměr od té doby nadále klesat rychlostí 0,5 % za rok, a to až na 40 % v roce 2028. Tato reforma znovu dále odložila hrozbu vyčerpání fondu, až na rok 2060 (Phang 2004).

Ministerstvo zdraví a blahobytu obhájí nízkou míru náhradovosti tím, že si lidé za celý život utvoří vlastní úspory, což jim má vykompenzovat tento nízký důchod z NPS. Stále ale existuje riziko dlouhověkosti, na které nemusí stačit úspory z ostatních zdrojů a NPS by měl fungovat primárně jako jistota a pojistit lidi pro případ dlouhověkosti, ovšem tato funkce, vzhledem k nízké náhradovosti, naplněna není (Yang 2008).

4.3. Pilíře

Tabulka č. 6: Schéma penzijního uspořádání v Koreji podle pilířů

Třetí pilíř	Dobrovolné soukromé penze, spoření					
Druhý pilíř	Příspěvek na odchod do důchodu	Korporátní penze/ Příspěvek na odchod do důchodu				
První pilíř	Zvláštní zaměstnanecké penze					
		Národní penzijní program				
Základní zabezpečení (Nultý pilíř)	Základní penze a invalidní důchody (70 % starších 65 let)					
	Národní systém zabezpečující základní živobytí					
	Zaměstnanci ve veřejném sektoru	Zaměstnanci v soukromém sektoru	Samostatně výdělečně činní	Ekonomicky neaktivní		

Zdroj: převzato, Yun (2014)

Penzijní systém v Koreji se dnes skládá z veřejně poskytované penze (včetně NPS zaměstnaneckých penzí a základních penzí), z příspěvku na odchod do důchodu a ze soukromých fondů a osobních úspor. Pro přehlednost celého systému je níže přiložena tabulka, rozdělena na několik stupňů a zároveň podle toho, komu jsou jednotlivé systémy poskytovány.

Pokud by důchodce měl nárok na penzi z více stran v rámci jednoho pilíře, má nárok pouze na jednu a tu si sám zvolí. Pobírá tak důchod jen z jednoho systému (Takayama 2000).

4.4. Národní penzijní program

Národní penzijní program je financovaný převážně způsobem PAYG, ale je částečně fondový, dle rozdělení druhů financování důchodových systémů dle Bezděka (2000) se jedná o systém PAYG s nárazníkovým fondem. Program je dávkově definovaný a dohlíží na něj Ministerstvo zdraví a blahobytu. Tyto prostředky jsou investovány prostřednictvím Národního penzijního fondu na kapitálovém trhu. Ministerstvo financí a hospodářství na fond dohlíží a spravuje portfolio aktiv. Celková penze vyplacená důchodci převyšuje pojistné odvedené do systému, cílem investování některých prostředků je zabezpečení dostatku prostředků na výplatu přislíbených penzí.

Penzijní národní fond je největší korejský fond z hlediska aktiv i počtu účastníků a třetí největší fond světa (Asia Asset Management 2018).

Účastníky NPS jsou všechny osoby mezi 18 – 60 lety, včetně pracujících cizinců, kteří do systému přispěli, ale ze systému jsou vyloučeni účastníci zaměstnaneckých penzí (např. vládní zaměstnanci, učitelé, nebo příslušníci armády) a účastníci jiných penzijních programů (např. Národního systému zabezpečující základní živobytí) a také studenti. Problémem jsou samostatně výdělečně činní, kteří se příspěvkům do systému vyhýbají a přispívá jich tam tak přibližně jen polovina (Phang 2004).

Podobný problém má systém i s nízkopříjmovými, či osobami pracujícími na částečný úvazek. Jejich zaměstnavatelé se povinnosti odvádět do systému často vyhýbají, například tak, že oficiálně neuznají všechny své zaměstnance, vykazují jim nižší příjmy, či do systému vůbec nepřispívají. Ženy na mateřské dovolené se můžou NPS účastnit dobrovolně, platit v té době pojistné povinné není (Yun 2014).

Obecně ale počet účastníků roste, od 4 milionů účastníků v době zavedení v roce 1988 až po téměř 21 milionů v roce 2013, přičemž Korea má 51 240 935 obyvatel (World Population Review 2018). Oficiálně v roce 2013 bylo pojištěno téměř 80 % ekonomicky aktivních, nicméně jen 62,4 % ekonomicky aktivních skutečně pojistné platilo (Yun 2014).

Dnes převyšují příjmy NPS nad jeho výdaji, saldo tak je kladné. V dlouhém období se očekává saldo záporné.

Tabulka č. 7: Finanční neudržitelnost NPS

Rok	Kumulované rezervy	Příjmy	Výdaje	Saldo	Naspořeno (v %)
2013	417.727	52.217	14.556	37.661	32
2020	847.171	109.098	33.923	75.175	26,1
2030	1.732.381	186.913	89.953	96.960	27
2040	2.494.494	258.427	213.773	44.654	23,8
2043	2.561.489	277.586	267.328	10.258	18,3
2044	2.558.741	283.749	286.498	-2.748	13,7
2050	2.200.519	309.781	414.088	-104.308	9,4

Zdroj: převzato, Yun (2014), v miliardách

Odhaduje se, že výdaje začnou převyšovat příjmy v roce 2044 a že rezervy budou zcela vyčerpány v roce 2060.

4.5. *Platba pojistného*

Za každého účastníka pojištění je odváděno 9 % z jeho hrubé měsíční mzdy, část z toho platí zaměstnanec, část zaměstnavatel. Samostatně výdělečně činní platí celých 9 % sami z příjmu, který udávají. V případě, kdy je osoba bez práce a nemá tak příjem, pojistné neplatí. Výše pojistného byla postupně zvyšována až na dnešních 9 %, tabulka níže zobrazuje vývoj pojistného (National Health Insurance Service 2010).

Tabulka č. 8: Výše pojistného

Účastníci	Příspěvatel	1988- 1992	1993- 1997	1998	1999 - dosud
Zaměstnanci	Celkem	3 %	6 %	9 %	9 %
	Zaměstnanec	1,5 %	2 %	3 %	4,5 %
	Zaměstnavatel	1,5 %	2 %	3 %	4,5 %
	Část příspěvku na penzijní přípojištění	-	2 %	3 %	-

Zdroj: převzato, Yun (2014)

Minimální základ pro výpočet pojistného je 240 000 KRW, maximální základ je 3 980 000 KRW (2012). Na konci roku 2012 činila 1 CZK 55,835 KRW (Kurzy.cz 2012), tedy minimální základ pro výpočet pojistného v CZK tak je 4 298,- Kč a maximální základ 71 281,- Kč (Yun 2014).

4.6. Výše důchodu

Výše důchodu závisí na výši odvedeného pojistného a na výši příjmu. Výše důchodů se pravidelně valorizuje dle indexu spotřebitelských cen. Penze se vypočítá pomocí následujícího vzorce:

$$[2,4(A+0,75B)*P1/P + 1,8(A+B)*P2/P + 1,5(A+B)*P3/P + \dots + 1,2(A+B)*P23/P]* (1+0,05n/12),$$

kde: A je aktuální (valorizovaný) průměrný měsíční příjem za tři předchozí roky;

B je aktuální průměrný měsíční příjem za celou dobu účasti na pojištění;

n je počet let účasti na pojištění;

2,4 je koeficient, vyjadřující míru náhradovosti 70 % (u průměrného účastníka s platbou pojistného po dobu 40 let);

1,8 je koeficient, vyjadřující míru náhradovosti 60 % (u průměrného účastníka s platbou pojistného po dobu 40 let);

1,5 je koeficient, vyjadřující míru náhradovosti 50 % (u průměrného účastníka s platbou pojistného po dobu 40 let);

0,05 je dodatečný poměr za každý rok nad 20 let, kdy účastník platil pojistné;

P je celková doba účasti v systému (v měsících);

P1 je celková doba účasti v systému před rokem 1998 (v měsících);

P2 je celková doba účasti v systému mezi lednem 1999 a prosincem 2007 (v měsících);

P3 je celková doba účasti v systému v roce 2008 (v měsících);

P23 je celková doba účasti v systému po roce 2028 (v měsících)

4.7. *Základní starobní penze*

Základní starobní penze (Basic Old-age pension) byla zavedena v roce 2007, jako důsledek chudoby mezi důchodci, navíc se očekával její další růst kvůli reformě v roce 2007, v rámci které byl snížen náhradový poměr. Chudoba důchodců bylo důležitým tématem, jelikož díky soudobým důchodcům prošla země v minulosti rychlým vývojem a dnes je ekonomicky ve velmi dobré situaci. Příčinou chudoby důchodců je to, že se nestihli zúčastnit NPS, kvůli jeho pozdnímu založení a dnes tak jen asi 20 % důchodců pobírá důchod z NPS. Problémem je také to, že tito chudí důchodci se ani nemohou zúčastnit Národního systému zabezpečující základní živobytí, jelikož pokud mají ekonomicky aktivní potomky, není dovoleno z tohoto systému čerpat. Jako reakce na společenské nepokoje tak byla založena Základní starobní penze. Ta byla v roce 2014 ještě zreformována na Základní penzi (Basic pension). Tento systém je financován daněmi a spravuje ho také Ministerstvo zdravotí a blahobytu, stejně jako NPS.

Cíl, tedy snížení míry chudoby mezi důchodci, ale naplněn nebyl, jelikož vyplácené penze prostřednictvím tohoto programu jsou velmi nízké. Nejvyšší možný měsíční důchod ze Základní penze je 204 010 KRW – tedy 4 163,- Kč (k 30.11.2018 je 1 CZK rovna 49,092 KRW (Kurzy.cz 2018))

Výplata dodatečné základní starobní penze je odvozena od průměrného měsíčního příjmu za poslední tři roky. Z něj se vypočítá 5 %, které jsou navíc vyplaceny (v roce 2028 by podíl měl vzrůst až na 10 %). Penze je určena důchodcům starším 65 let, kteří splní určité podmínky. Nyní má na Základní penzi nárok 70 % důchodců, většina je z vesnických oblastí a žen je více než mužů.

V roce 2010 byly celkové náklady na výplatu Základních starobních penzí 3,8 trilionu KRW, tedy 63 574 bilionů korun (Kurzy.cz 2010).

Co se týče financování Základní starobní penze, vláda poskytuje dotace místním samosprávám ve výši 40 – 90 % v závislosti na počtu důchodců v daném regionu a jejich finanční situaci. Tuto dotaci si vyšší územně samosprávné celky (provincie a metropolitní města) a nižší územně samosprávné celky (provincie, menší města) rozdělí po dohodě s Ministerstvem zdraví a blahobytu.

4.8. Zaměstnanecké penze

Zaměstnanecké penze jsou celkem tři – učitelská, armádní a zaměstnanců vlády a z jednoho z těchto tří druhů pobírá důchod 1,5 milionu lidí. Tento typ penzí je financován způsobem PAYG a je pro vládu velmi nákladný, protože ve veřejném sektoru pracuje stále více lidí (7,6 % ze všech zaměstnanců, což je na jednu stranu pod průměrem zemí OECD, ale očekává se i nadále růst tohoto podílu, (OECD 2016b)), a navíc jsou penze vyšší, než penze vyplacené v rámci NPS a osoba pobírající důchod z jedné ze zaměstnaneckých penzí disponuje vyšší mírou náhradovosti, než jaká je v NPS. Důvodem je, že výše penze se v tomto případě počítá jen z příjmu z několika posledních měsíců před odchodem do důchodu, na rozdíl od NPS, kde se penze počítá z celoživotního výdělku. Výdělek je z důvodu růstu mzdy s věkem vyšší, čím je člověk starší. Problém s dlouhodobou finanční neudržitelností se tak týká i zaměstnaneckých penzí (Pension funds online 2018; Moon 2001).

Systém je vystaven kritice proto, že tak velké důchody jsou poskytovány jen určitým skupinám obyvatel a oslabují tak společenskou soudržnost.

4.8.1. Odstupné

Systém odstupného je povinný pro všechny zaměstnavatele, nehledě na počet jejich zaměstnanců. Zaměstnavatelé si za své zaměstnance spoří, a to 8,3 % jejich hrubé mzdy,

tuto částku si můžou zaměstnavatelé uschovat nebo investovat. Na tento systém mají nárok zaměstnanci firmy, kteří v ní pracují alespoň jeden rok a za každý odpracovaný rok má zaměstnanec nárok na jeden měsíční plat. Pro firmu je systém výhodný, jelikož jsou příspěvky daňově zvýhodněny, ale problémem je, že někteří zaměstnavatelé se vyplácení odstupného vyhýbají tak, že se zaměstnanci uzavřou smlouvu jen na 11 měsíců, tudíž nárok na odstupné odpadá.

Daná částka může být zaměstnanci vyplácena každý rok, či až po odchodu z firmy, a to ve formě jednorázového příspěvku, nebo ve formě splátek (Korea4expats 2016).

4.8.2. Korporátní penzijní systém

Firmy mající více než pět zaměstnanců mohou přesunout finance naspořené na odstupné do korporátního penzijního systému. Přesun je dobrovolný, ale musí s ním souhlasit alespoň polovina zaměstnanců. Navíc si mohou přispívat i sami zaměstnanci.

Systém je dávkově, či příspěvkově definovaný, záleží znovu na domluvě. V rámci příspěvkově definovaného plánu musí být příspěvky fondovány ze 100 %, ale plán dávkově definovaný jsou fondovány alespoň ze 60 %, například u pojišťovny, banky, nebo fondové společnosti. Výplata penze je také minimálně jeden měsíční příjem za rok (Pension funds online 2018).

4.9. *Národní systém zabezpečující základní živobytí*

Posledním programem v Koreji poskytujícím finanční pomoc důchodcům je Národní systém zabezpečující základní živobytí (National basic livelihood security system). Tento program se stará o zabezpečení minimálního příjmu jedince, nejen starých, ale i jinak práce neschopných a bojuje proti chudobě. Poskytuje finanční prostředky také matkám na mateřské dovolené, nebo přispívá na vzdělávání. V roce 2014 ho využívalo asi 2,7 % populace. Prostředky jsou vypláceny ze státního rozpočtu.

4.10. *Třetí pilíř*

Třetí pilíř není v Koreji příliš rozvinutý. Možnost spoření poskytují pojišťovny i investiční společnosti, u kterých je šance na vyšší výnos, i když s větším rizikem. K účasti se lidé musí zavázat na 10 let pravidelně přispívat a naspořené prostředky a výnosy si mohou vybrat nejdříve v 55 letech. V případě výběru dříve než po 10 letech podléhají

výnosy dani. Mnoho lidí této možnosti využívá a pohlíží na třetí pilíř spíše jako na možnost naspořit peníze, ale namísto prostředku k zabezpečení se na stáří (Yang a Klassen 2010). O třetím pilíři není k dispozici dostatek údajů, ani o přesném počtu přispěvatelů, ale odhaduje se, že v roce 1996 tvořily naspořené prostředky cca 3 % HDP a v roce 2000 4 % HDP (International Monetary Fund 2001). V roce 2009 se ho účastnilo přibližně 1,6 milionu lidí (Seong Sook 2013).

4.11. Předčasný odchod do důchodu

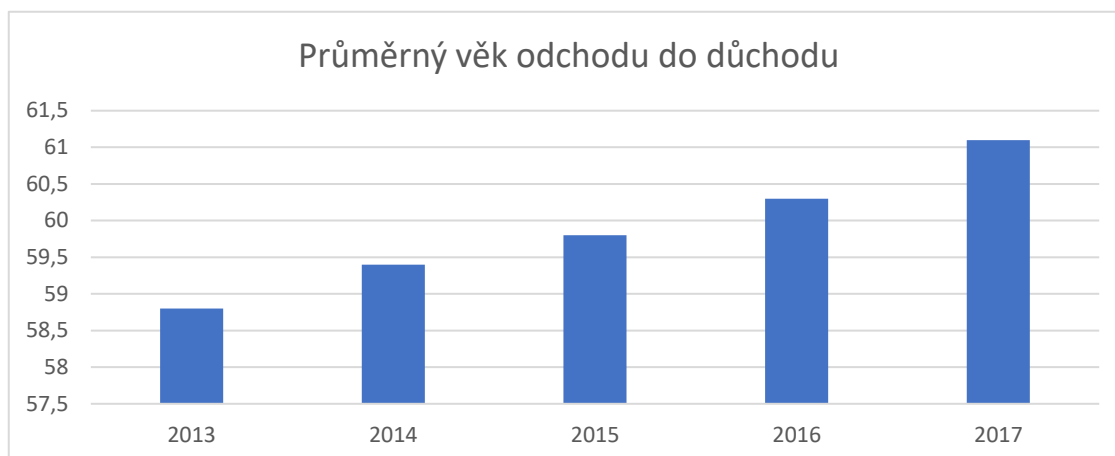
V Koreji je možné odejít do předčasného důchodu, který je ale penalizován. Odchod do důchodu o rok dříve, ale mezi 60 – 65 lety, je penalizován 10 % ročně a mezi 55 a 60 lety je penalizace 5 %.

Ve vybraných zaměstnáních v rámci zaměstnanecké penze existuje ale možnost, aby zaměstnavatel sám určil věk odchodu do důchodu ještě nižší, než je určený odchod do důchodu v rámci NPS. Například učitelé odchází do důchodu v 61 letech, příslušníci armády v 60 letech a zaměstnanci ve veřejném sektoru dokonce v 58 letech.

Nejen u výše vypsanych profesí je obvyklé, že zaměstnavatelé nařizují svým zaměstnancům ještě dřívější, povinný odchod do důchodu a neumožňují jim pracovat déle, ale často jen do 55 let a zaměstnanci jsou nuceni odcházet dokonce do důchodu předčasného, někdy u zaměstnavatele zůstávají pouze na zkrácený úvazek, nebo jsou nuceni pracovat v hůře placených zaměstnáních, protože by jim penze na živobytí nestačila a navíc mají doživotně penalizací snížený důchod (Keese nedatováno). Důvodem je, že zaměstnavatelé dávají přednost mladším zaměstnancům, kterým mohou platit nižší mzdu, před staršími, jelikož v Koreji závisí výše mzdy zejména na věku a zaměstnavatelé je často považují za příliš vysoké a neodpovídající jejich produktivitě práce. Tento druh diskriminace je velký problém vzhledem k prudkému stárnutí korejské populace (Klassen 2012).

Přesto průměrný věk odchodu do důchodu roste, v roce 2017 to bylo 61,1 let.

Graf č. 12: Průměrný věk odchodu do důchodu



Zdroj: vlastní zpracování, koreaherald.com (2018)

4.12. Míra náhradovosti

V Koreji byl v letech 2014 i 2016 hrubý náhradový poměr stejný, a to 39,3 %. Znamená to, že důchodce nedostane ani polovinu svého průměrného životního výdělku. Čistý náhradový poměr je větší, v roce 2014 byl 45 % a do roku 2016 vzrostl jen nepatrně na 45,1 %. Důchod tak nepokrývá ani polovinu průměrného životního výdělku (OECD, 2018).

Co se týče vlivu výše příjmu na ČNP, v roce 2005 byl rozdíl mezi nízkopříjmovými a vysokopříjmovými výrazný. Člověk vydělávající průměrnou mzdu měl nárok na důchod ve výši 44,3 % mzdy, naopak člověk vydělávající polovinu průměrné mzdy pobíral důchod ve výši 65,3 % této mzdy. Vysokopříjmoví občané, vydělávající 1,5 násobek průměrné mzdy, měli nárok na ČNP jen ve výši 38,1 %. Čím více lidé vydělají, tím hůře na tom v důchodu, dle výše ČNP, jsou. Osoba s příjmem 2,5 násobku průměrného příjmu dostane důchod pouze 27,8 % jeho průměrné životní mzdy (OECD, 2005).

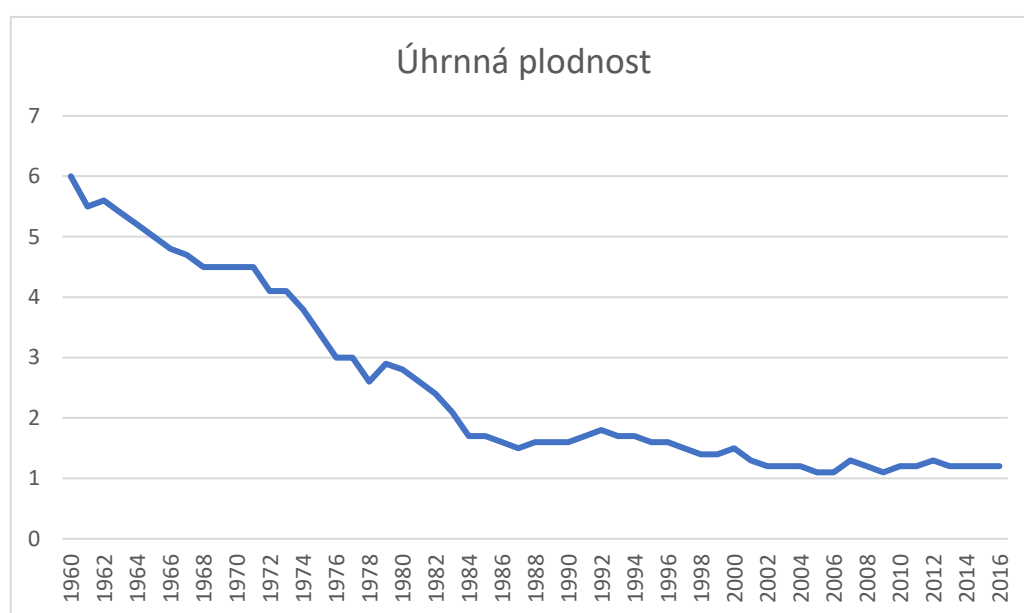
Ačkoliv nejvyšší poměr důchodu vůči mzdě berou nízkopříjmoví, jejich ČNP je i tak velmi nízký.

5. Demografické ukazatele v Koreji

5.1. Míra plodnosti

V roce 2016 byla míra plodnosti 1,2 dítěte na ženu (OECD 2018a). To je stejně jako v ostatních vyspělých ekonomikách velmi nízké číslo a není dostatečné pro zachování populace. Od roku 1960 klesala velmi prudce, od přelomu tisíciletí klesá i nadále, ale pomaleji.

Graf č. 13: Vývoj míry plodnosti v Koreji



Zdroj: vlastní zpracování, OECD (2018)

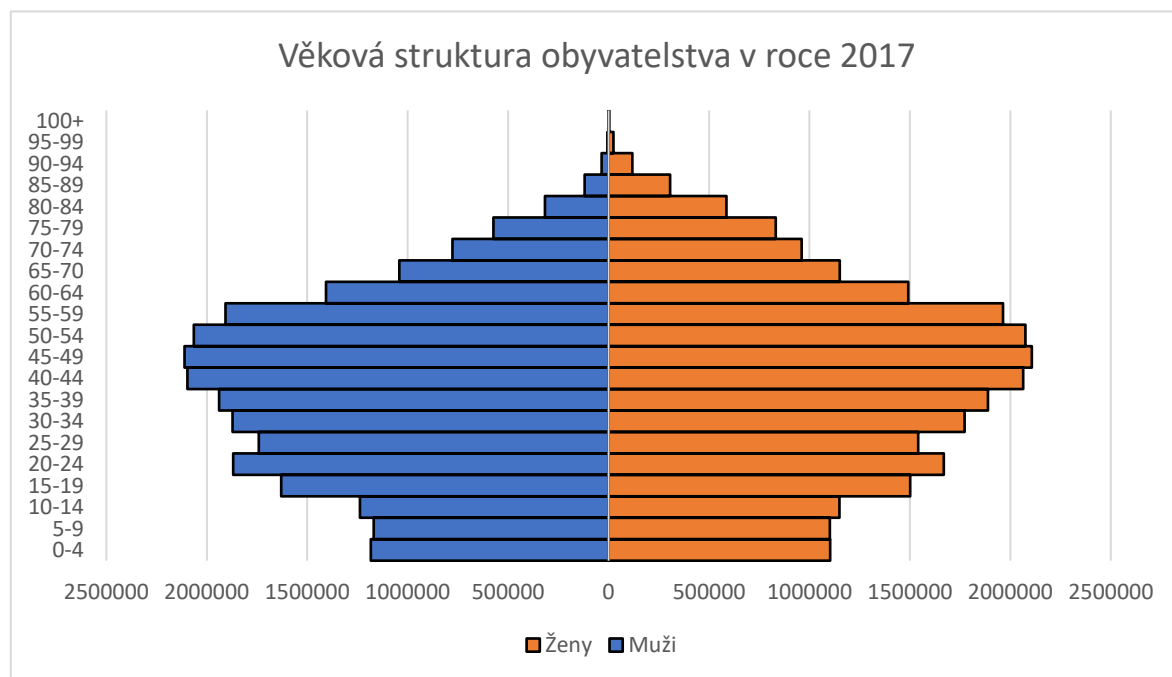
Korea byla dříve země s naopak velmi vysokou plodností a cílem politiků bylo snižování populace. Problém je významnější v Koreji právě proto, že plodnost je jedna z nejnižších na světě, ale navíc, v porovnání s minulostí, je její pokles velmi výrazný (od roku 1960 do roku 2005, tedy za 45 let, poklesla plodnost o téměř 5 dětí na jednu ženu) a kvůli této dříve velmi vysoké plodnosti je a bude v budoucnu velký podíl důchodců v populaci. Tento proces souvisí zejména s rychlým rozvojem zemí asijských tygrů, tedy i Korejské ekonomiky a s tím související vyšší zaměstnaností žen, dostupnějšího vzdělání a celkově změnou životního stylu. Dnes je tento problém předmětem mnoha debat a vláda zavádí opatření, aby populace začala opět růst tím, že různými prostředky podporuje plodnost. Mezi tyto prostředky patří například prodloužení mateřské dovolené, různá daňová

zvýhodnění rodičů a pojišťovny také začaly hradit obnovení vasektomie. V roce 2015 byl započat poslední, čtyřletý plán, nazvaný „Třetí plán proti stárnutí společnosti a populace“ a jeho cílem bylo zvýšení míry plodnosti na 1,5 dítěte na ženu do roku 2020 (Yoo a Sobotka 2018; Westley et al. 2010).

Tato generace, pro kterou je nízká plodnost význačná, nese v posledních letech i pojmenování - tzv. „generace Sampo“. V korejštině znamená Sampo „vzdání se třech věcí“, což odkazuje na vztahy, manželství a děti. Kromě plodnosti se snižuje i počet sňatků a důvodem jsou vysoké ceny bydlení, ale i samotné svatby, vedle nižší plodnosti navíc roste věk prvorodiček (Won-ho 2017). Ačkoliv je tato generace Korejců vzdělaná a má mnoho možností a příležitostí, často propadají depresím kvůli velkému očekávání společnosti a zaměstnavatelů, kteří vyžadují vysoké pracovní nasazení a důsledkem je, že mladí lidé nemají chuť nejen zakládat rodiny, ale ani pracovat. Nezaměstnanost mladých v Koreji je poměrně vysoká oproti celkové nezaměstnanosti, která v říjnu činila 3,9 %, nezaměstnanost mladých lidí byla ve stejném období 8,5 % (Trading economics 2018).

5.2. Věková struktura obyvatelstva

Graf č. 14: Věková struktura obyvatelstva v Koreji v roce 2017

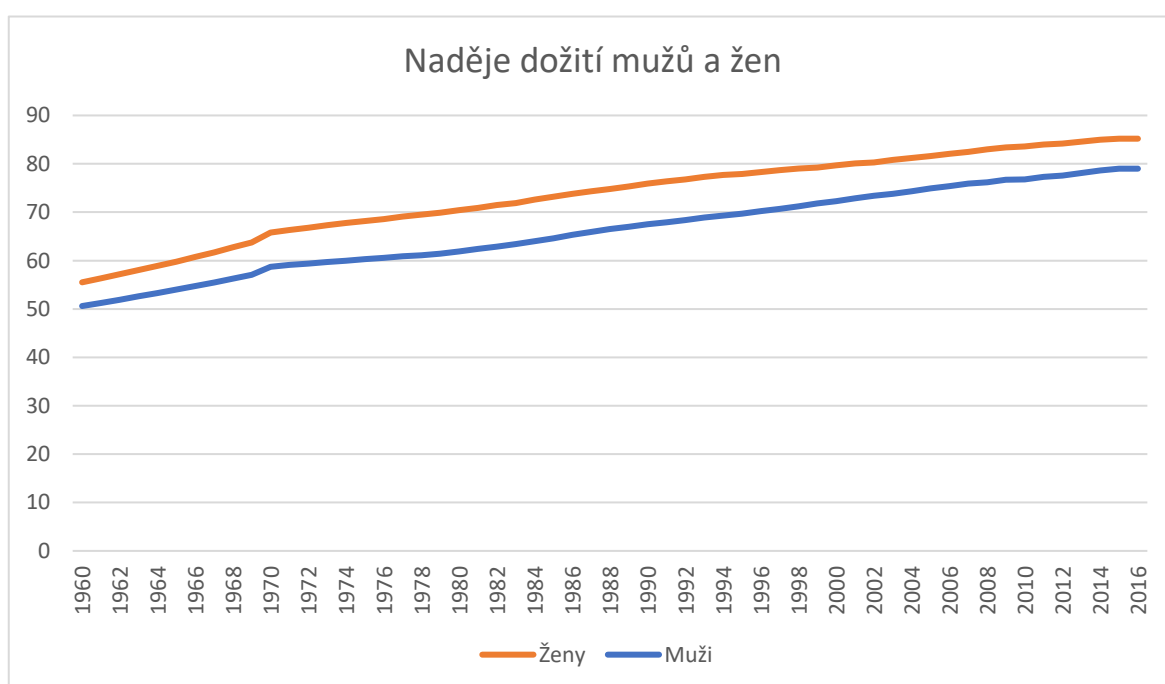


Zdroj: vlastní zpracování, countryeconomy.com (2017)

Věková pyramida obyvatel v Koreji je jasně regresivní. Obyvatelstvo ve středním věku je značně rozšířenější než dětská složka. Největší zastoupení mají lidé ve věku 45 – 49 let, tedy lidé zhruba 10 let před důchodem. Tato početná skupina nastoupí vstoupí brzy do důchodového věku a zužující se část pyramidy, lidé mladší, budou muset tuto skupinu v jejich důchodech uživit.

5.3. *Naděje dožití*

Graf č. 15: Naděje dožití u mužů a žen v Koreji



Zdroj: vlastní zpracování, countryeconomy.com

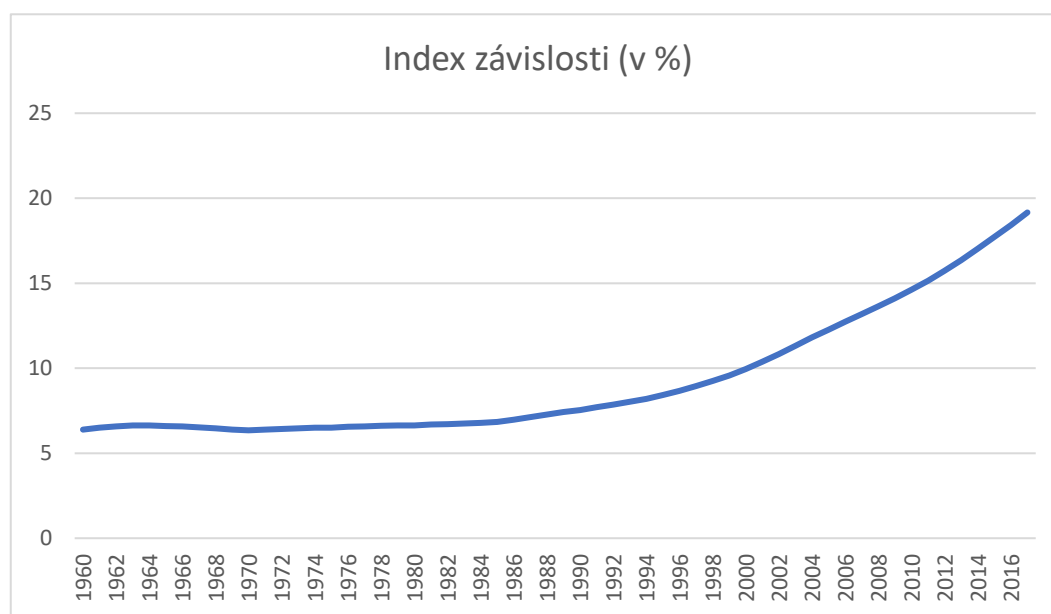
V roce 2016 byla naděje dožití v Koreji u mužů 79 let a u žen lehce přes 85 let, což jsou velmi vysoká čísla. I nárůst od roku 1960 je poměrně strmý, v roce 1960 byla naděje dožití u mužů necelých 51 let a u žen 55,5 let. Za posledních 55 let tedy vzrostla naděje dožití u mužů o 28 let a u žen o 30 let.

I za nárůst střední délky života měl velký vliv rozvoj ekonomiky, industrializace a s tím změna společnosti, o které je psáno výše. Díky lepší kvalitě života se rozvinula i lékařská péče a ta měla vliv na zvýšení naděje na dožití a pokles úmrtnosti kojenců.

5.4. *Index závislosti*

V Korejské republice byl index závislosti v roce 2017 19,162 %. To znamená, že na 100 ekonomicky aktivních připadá 19,162 ekonomicky závislých lidí (starších 64 let). Od roku 1960, kdy byl index závislosti 6,4 % rostl zhruba do roku 1985 velmi pomalu, strměji začal růst až od přelomu tisíciletí (The World Bank 2017).

Graf č. 16: Index závislosti v Korejské republice



Zdroj: převzato, Worldbank (2017)

5.5. *Prognóza*

Odhaduje se, že v roce 2032 budou lidé starší 65 let tvořit až 26 % celkové populace a v roce 2060 až 41 %. Celková populace by se navíc mohla snížit o 1/3 za pouhých 30 let (Westley et al. 2010). V roce 2060 by tak počet obyvatel Korejské republiky mohl být 44 milionů, zatímco dnes je počet obyvatel 51 milionů (Eck 2018).

5.6. *SWOT analýza korejského důchodového systému*

Silné stránky:

Velmi silnou stránkou korejského systému je využití více pilířů a jejich variabilita. Pozitivní je angažovanost zaměstnavatelů, kteří musí svému zaměstnanci spořit a čímž se alespoň částečně odebere břemeno státu. Přidanou hodnotou korejského systému je i možnost zaměstnavatelů investovat do fondu v rámci Korporátního penzijního systému, namísto využívání systému odstupného, což zvyšuje budoucí důchod zaměstnanců, a to mimo státní rozpočet.

Přebytková bilance penzijního účtu je bezesporu silnou stránkou, i když příčinou může být právě pozdní spuštění penzijního systému, tudíž se stát v tomto směru zadlužit nestihl.

Jako silné pozitivum lze považovat investice vybraného pojistného do aktiv a snaha zajistit tak rezervní prostředky, jinými slovy využití nárazníkového fondu. Vláda si v Koreji uvědomuje, že v budoucnu hrozí velký deficit a dopředu se na tuto skutečnost připravuje.

Velmi dobrá jsou různá opatření vlády ve snaze znovu zvýšit plodnost a tím odvrátit nepříznivou demografickou prognózu.

Slabé stránky:

V Korejské republice je velká míra důchodců žijících pod hranicí chudoby. Dle OECD (2017) je právě v Koreji jedna z vůbec nejvyšších měr chudoby důchodců, pod touto hranicí žije až 46 % lidí starších 65 let. Zároveň i míra náhradovosti je velmi nízká. Na základě toho lze odvodit, že je výše důchodů nedostatečná. Jednou z příčin je to, že je celý systém poměrně nový a dnešní důchodci do něj nestihli odvést dostatek peněz a mnoho lidí je úplně mimo tento systém. Problém s účastí je i u samostatně výdělečně činných (Moon 2001).

Velkým problémem je povinný odchod do důchodu při dosažení důchodového věku a tlak ze strany zaměstnavatelů. Předčasný odchod do důchodu, do kterého nutí zaměstnance často zaměstnavatelé, je zbytečný, jelikož lidé by byli schopni i nadále pracovat. Zaměstnanci si v Koreji poté musí hledat hůře placené místo, aby vyžili, vzhledem k vysoké míře chudoby důchodců.

Negativním aspektem je zvýhodňování některých státních zaměstnanců státem, který jim poskytuje vyšší penze, a navíc umožňuje i dřívější odchod do důchodu. To je považováno za velmi nespravedlivé i mezi Korejci.

Příležitosti:

Ačkoliv je údajů o třetím pilíři nedostatek, vyplývá z nich, že se ho účastní velmi málo lidí. Vláda by tak mohla občany podpořit k větší účasti na tomto pilíři, což by mohlo vyřešit problém s vysokou mírou chudoby důchodců.

Dobrým krokem by mohlo být častější poskytování Základní penze, která je omezena jen pro důchodce, kteří nemají ekonomicky aktivní potomky. Vláda by měla vzít v potaz minulý vývoj, který zapříčinil to, že se dnes rodina nespolehá na své potomky a ti obvykle své rodiče finančně nepodporují. Odstranění této podmínky k získání nároku na Základní penzi by mohlo pomoci zmírnit chudobu důchodců.

Možností by bylo snížení penzí zaměstnancům veřejného sektoru, tento důchod pobírá 1,5 milionu lidí a je výrazně vyšší než důchod z NPS, tudíž to stát stojí více peněz, a navíc jsou tito zaměstnanci pro vysokou penzi často terčem kritiky. Řešením by bylo změnit způsob výpočtu penze u zaměstnaneckých penzí, které se počítají jen na základě výdělku dosaženého několik měsíců před odchodem do důchodu a liší se to tak od výpočtu penze z NPS, která je ovlivněna celoživotním výdělkem (Moon 2001).

Korejští občané se dožívají nadprůměrně vysokého věku, ale naopak odchází do důchodu v průměrném věku, v porovnání se zeměmi OECD. Kdyby došlo ke zvýšení věku odchodu do důchodu, lidé by v něm i tak strávili mnoho let.

Hrozby:

Velkou hrozbou je nepříznivý demografický vývoj, který předpovídá nízkou porodnost a nadále se zvětšující podíl starých lidí ve společnosti. Hrozbou je také dlouhověkost Korejců, v jejímž důsledku tráví lidé v důchodu mnoho let a stát musí vynakládat mnoho prostředků.

I když dnes je penzijní účet v přebytku, v budoucnu se deficit očekává, ačkoliv se ho doposud provedenými reformami podařilo oddálit, dnes je vyčerpání rezerv ze systému odhadováno na rok 2060.

Přestože je míra chudoby důchodců velmi vysoká, vláda byla nucena reformou v roce 2007 snížit výdaje na důchody a v budoucnu bude docházet k dalšímu snižování a očekává se, že míra náhradovosti tak poklesne v horizontu přibližně 10 let na pouhých 40 %.

Tabulka č. 9: SWOT analýza korejského důchodového systému

S – SILNÉ STRÁNKY	W – SLABÉ STRÁNKY
• přebytky na penzijním účtu • multipilířový systém • nárazníkový fond v rámci prvního pilíře • investice do fondů v rámci Korporátního penzijního systému • podpora porodnosti	• vysoký podíl důchodců pod hranicí chudoby • nízký náhradový poměr • zvýhodňování státních zaměstnanců • častý odchod do předčasného důchodu
O - PŘÍLEŽITOSTI	T - HROZBY
• podpora účasti na třetím pilíři • zmírnění podmínek k poskytnutí Základní penze • snížení penzí státním zaměstnancům a zvýšení jejich věku odchodu do důchodu • zvýšení věku odchodu do důchodu, vzhledem k dlouhověkosti • změna způsobu výpočtu penze státním zaměstnancům	• nepříznivý demografický vývoj • dlouhověkost korejských obyvatel • vyčerpání prostředků z penzijního účtu v roce 2060 • další snižování míry náhradovosti – hrozba růstu míry chudoby důchodců

Zdroj: vlastní zpracování

6. Komparace penzijních systémů české a korejské republiky

V této části práce budou srovnány penzijní systémy obou zemí, nejprve oba samotné systémy včetně různých ukazatelů a následně i demografická situace obou zemí.

Obě země mají poměrně odlišné systémy, ale i přesto jsou porovnatelné. Ačkoliv jsou obě země průmyslové vyvinuté, prošly si rozdílným vývojem, který ovlivnil mimo jiné i penzijní systémy. V České republice, či v Československu, funguje penzijní zabezpečení mnoho let a bylo výrazně ovlivněno komunistickým režimem, který podporoval sociální stát. Naopak v Koreji došlo k velmi rychlé industrializaci a celkovému rozvoji ekonomiky, včetně změny společenské a dnes je to vyvinutá země se silnou ekonomikou, ale systém sociálního zabezpečení, byl zaveden relativně nedávno a přesto se již potýká s mnoha problémy, jako například vyhýbání se zaměstnavatelů odvádět pojistné za své zaměstnance a nedostatek prostředků odvedených současnými důchodci. Přesto že je korejský Národní penzijní systém nový, musel už projít několika parametrickými reformami, kvůli obavám o jeho dlouhodobou udržitelnost (Seong Sook 2013).

6.1. *Pilíře*

V Korejské republice funguje vícepilířový systém, včetně nultého, který poskytuje základní sociální pomoc také důchodcům a slouží jako poslední možná záchranná síť. Tak tomu není v České republice, kde fungují pilíře pouze dva.

Co se týče pilíře prvního, v obou zemích je financován způsobem PAYG, ovšem v Koreji, kde je hlavním poskytovatelem Národní penzijní systém, se jedná o PAYG s nárazníkovým fondem, tedy část vybraných peněz je investována do fondů. Korea si to mohla dovolit právě vzhledem k přebytkovému rozpočtu prvního pilíře, což by bylo v ČR kvůli dlouhodobým deficitům nemožné. Účastní se ho méně lidí než v ČR (80 % v roce 2013), ale odhaduje se, že jen okolo 60 % z nich pojistné skutečně platilo. V Koreji je navíc samostatně oddělen systém Zvláštních zaměstnaneckých penzí, poskytující penze některým zaměstnancům, konkrétně učitelům, zaměstnancům vlády a členům armády a na nějž je v Koreji mířena velká kritika, jelikož stát tyto zaměstnance zvýhodňuje a poskytuje jim vyšší penze než ostatním.

Do prvního pilíře v České republice odvádí na důchodové pojištění zaměstnavatel 21,5 % a zaměstnanec 6,5 % hrubé mzdy. To je u zaměstnavatele výrazně více než v Koreji, kde odvádí jen 4,5 % z platu zaměstnance. U zaměstnance je číslo nepatrně vyšší, v Koreji odvádí zaměstnanci také 4,5 %. Celkem odvede český pojištěnec na důchodové pojištění ze své mzdy o 19 % více.

Druhý pilíř byl v ČR zaveden, ale následně znovu zrušen pro velmi nízkou účast. V Koreji je druhý pilíř rozmanitý, zahrnuje více poskytovatelů penze. Součástí druhé pilíře je zároveň s prvním zaměstnanecká penze, a navíc systém odstupného, na základě kterého jsou zaměstnanci povinni spořit část ze zaměstnancovi hrubé mzdy každý měsíc a po dohodě se zaměstnancem využít jednu z možností výplaty penze.

Třetí pilíř je obtížné porovnat kvůli nedostatku údajů o něm v Koreji. Z údaje z roku 2009, kdy se ho mělo účastnit asi 1,6 milionu lidí vyplývá, že se ho účastní velmi malé procento Korejců, v ČR je účast mnohem vyšší (téměř 4,5 milionu lidí) vzhledem k výrazně nižšímu počtu obyvatel. Částečně je ale třetí pilíř v Koreji nahrazen formou korporátního penzijního systému v rámci kterého investují zaměstnavatelé odstupné pro své zaměstnance na fondy.

6.2. *Věk odchodu do důchodu*

Věk odchodu do důchodu se v obou zemích postupně zvyšoval a je současně zastropován na 65 letech. V České republice tato hranice platí pro lidi narozené po roce 1971 a v Koreji platí pro lidi narozené po roce 1969. V obou zemích hranice platí pro muže i ženy. Tento ukazatel je v obou zemích téměř totožný.

V mnoha členských zemí OECD je obvyklý pozdější odchod do důchodu, například na Islandu, v Norsku, Itálii a Spojených státech se odchází až v 67 letech. S 65 lety patří Korea i ČR mezi, v tomto ohledu, průměrné země (OECD, 2017).

Co se týče předčasného odchodu do důchodu, ten je v obou zemích rozšířený. V Koreji má tento trend ale jinou příčinu, často jsou lidé nuceni z firmy odejít do důchodu a nadále zůstat zaměstnancem neoficiálně, nebo musí odejít z firmy úplně a kvůli nízkým penzím nastoupit alespoň do hůře placených zaměstnání. V obou zemích je výše penalizace srovnatelná.

6.3. Míra náhradovosti

V roce 2016 byl ČNP v České republice 60 %, což je o téměř 15 p. b. více než v Koreji, kde byl v témže roce ČNP jen 45,1 %.

V roce 2005 byl v České republice rozdíl velmi vysoký (více než 45 p. b., (OECD 2005)) a právě na základě toho byla provedena v roce 2012 malá důchodová reforma. V Koreji byl již v roce 2005 tento rozdíl menší – 27,2 p. b. V roce 2016 byl v ČR ČNP u osob pobírajících polovinu průměrné mzdy 88,3 % a naopak u osob vydělávajících 1,5 násobek průměrné mzdy 48,7 %. Po důchodové reformě tak došlo k nepatrnému zmenšení rozdílu ČNP mezi nízkopříjmovými a vysokopříjmovými, z rozdílu 45 p. b. v roce 2005 na necelých 40 p.b. v roce 2016. V Koreji je rozdíl v roce 2016 menší – nízkopříjmoví mají ČNP 63,8 % a naopak vysokopříjmoví pouhé 33,7 %. Rozdíl je tedy 30 p. b a došlo tak oproti roku 2005 naopak k nárůstu tohoto rozdílu (OECD 2017c).

6.4. Demografické ukazatele

V obou zemích je aktuální demografická situace a její předpokládaný budoucí vývoj velmi podobná, stejně jako ve většině vyvinutých zemích.

Míra plodnosti je v České republice 1,7 dítěte na ženu a v Korejské republice jen 1,2 dítěte na ženu. Obě míry jsou pod hranicí přirozené obnovy a v obou zemích důsledkem toho dochází ke stárnutí populace. V Koreji je ale situace ztížená vysokou nadějí dožití, která činí 79 let u mužů a 85 u žen, což je více než v ČR, kde je naděje dožití u mužů 76 let a u žen 82 let. Muži i ženy mají v Koreji naději dožití o 3 roky vyšší než v ČR.

V roce 2015 byla průměrná naděje dožití v zemích OECD u žen 82,8 let a u mužů 77,2 let (OECD 2017a). V témže roce byla naděje dožití v České republice u žen 81,6 let a u mužů 75,7 let, v Koreji byla u žen 85,2 let a u mužů 79 let. Česká republika je tak lehce pod tímto průměrem, zatímco korejští občané jsou v tomto ohledu nad průměrem.

Vzhledem k takto nadprůměrné dlouhověkosti odchází Korejci do důchodu relativně brzy a tráví v něm mnoho let.

Ukazatel zřetelně vypovídající o poměru důchodců na ekonomicky aktivní, index závislosti, byl v roce 2017 výrazně vyšší v České republice – 29 %, v Koreji byl o 10 p. b. menší, tedy 19 %. Celosvětový průměr dle Světové banky (2017) v roce 2017 bylo 13,3 starých závislých na 100 ekonomicky aktivních. Obě země jsou nad tímto průměrem,

Česká republika výrazně. V tomto ohledu je na tom Jižní Korea lépe, ale dá se očekávat, že se to brzy obrátí, vzhledem k nižší míře plodnosti, než je v České republice.

Závěr a diskuze

Důchodové systémy a otázka jejich dlouhodobé udržitelnosti je již delší dobu velmi diskutovaným tématem a v důsledku pokračujícího negativního demografického vývoje ve většině vyspělých zemí se významnost a aktuálnost tématu stupňuje. Využívání financování PAYG je nejvíce ovlivňováno právě demografickým vývojem, kdy nízká plodnost znamená nižší příspěvky do systému, což ohrožuje jeho finanční stabilitu. Komparace českého důchodového systému s Koreou, která čelí podobné demografické situaci a nepříznivé prognóze a je oproti české republice v mnoha ohledech vyspělejší, poskytuje pohled na vyřešení situace v jiné zemi a případně může inspirovat k vylepšení českého systému. Součástí je i zhodnocení dlouhodobé udržitelnosti obou systémů.

V teoretické části práce byl vysvětlen koncept sociálního státu, jehož produktem je i penzijní systém. Sociální stát převzal v některých ohledech roli rodiny a poskytuje pomoc různým skupinám lidí. Zejména ze strany liberálních ekonomů, kteří odsuzují aktivní zásahy státu, je na něj mířena i kritika. Dále byly popsány modely a typy penzijních systémů a možnosti jeho financování a také druhy možných reforem, rozděleny podle míry jejich rozsahu. Parametrická reforma se často týká věku odchodu do důchodu a výše penze, zatímco významnější reforma systémová mění například způsob financování celého systému, moderní je přechod z průběžného financování na fondové. Oba způsoby financování mají výhody a nevýhody, největší nevýhodou průběžného financování je právě současné ohrožení jeho finanční udržitelnosti v důsledku nepříznivého demografického vývoje. Pro případnou reformu doporučuje i Světová banka několik kritérií, aby reforma byla úspěšná.

Po podrobné analýze obou systémů a zhodnocení vývoje demografických ukazatelů byly obě země porovnány z hlediska dlouhodobé udržitelnosti, dále podle obecného nastavení systémů a jednotlivých parametrů a také dle míry náhradovosti. Český penzijní systém je jednoznačně příznivější pro soudobé důchodce, kteří pobírají důchod v poměru k celoživotní průměrné mzdě vyšší (čistý náhradový poměr k roku 2016 byl 60 %) než korejsí občané (ČNP pouhých 39,3 %) a penze jsou pravidelně valorizovány. Zanedbatelný počet jich žije pod hranicí chudoby (3,7 % důchodců starších 66 let k roku 2014). Všichni důchodci jsou v rámci prvního pilíře zabezpečeni a naprostá většina lidí do něj odvádí pojistné. Velká část obyvatel si spoří individuálně prostřednictvím třetího pilíře, nedostatkem je jen nízká průměrná měsíční částka odvedená na něj (na začátku

roku 2018 byla tato částka 678,- Kč). Nevýhodou českého systému je výhradní podíl důchodů vyplácených z prvního pilíře, který je financován průběžně a státní rozpočet je tím velmi zatížen a má i z toho důvodu velmi vysoký podíl mandatorních výdajů. Penzijní účet končí pravidelně v deficitu v řádu miliard korun, a ačkoliv je v posledních dvou letech deficit díky příznivé ekonomické situaci nižší, v budoucnu se očekává jeho další růst. Zavedením druhého pilíře proběhla snaha o větší diverzifikaci systému, pilíř byl ale mnoha politiky kritizován a o jeho zrušení se vedly diskuze již při jeho otevření, což mohlo být jednou z příčin velmi nízké účasti v něm. Funkce více pilířů v systému je důrazně doporučena i Světovou bankou, jelikož systém pak odolnější vůči demografickým rizikům. Pokud bude v budoucnu druhý pilíř obnoven, bude nutné zajistit jeho důvěryhodnost, která by motivovala lidi ke vstupu do něj.

Korejský penzijní systém je postaven na čtyřech pilířích včetně nultého, což je oproti ČR kladný aspekt. První pilíř je financován průběžně jako český, nicméně je prozatím ve finančně příznivější situaci díky investování části vybraných prostředků do fondů, čímž je budován tzv. nárazníkový fond. Jeho účet končí dlouhodobě v přebytku. V rámci druhého pilíře jsou do systému angažováni i zaměstnavatelé, kteří spoří svým zaměstnancům na penzi a prostředky mohou investovat do fondů, což také diverzifikuje systém a rozkládá výplatu důchodu na více stran. Kromě hrozby budoucího vyčerpání prvního fondu a jeho deficitu je problém v krátkodobé účasti v něm současných důchodců, kteří tudíž mají penzi velmi nízkou a mnoho jich žije pod hranicí chudoby (až 46 % starších 65 let k roku 2017) a v boji s ní byl zřízen systém Základní starobní penze, který je financován z daní. V Koreji je navíc velké procento lidí, kteří do prvního pilíře vůbec nepřispívají a v budoucnu tak také mohou čelit chudobě. Zaměstnanci veřejného sektoru pobírají důchod vyšší než z Národního penzijního systému a část populace tak stojí stát na důchodech více.

Demografický vývoj v zemích má mnoho společných znaků, rozdílem je jen rychlejší pokles plodnosti v Koreji, kde naopak v minulosti byla plodnost velmi vysoká. Přesto je v Koreji zatím nižší index závislosti než v České republice. Současná generace vyznačující se v Koreji nízkou plodností se nazývá generace Sampo. Míra plodnosti je v České republice 1,7 dítěte na ženu, v Koreji 1,2 dítěte na ženu, pod hranicí nutnou pro zachování populace (2,1 dítěte na ženu). Naděje dožití je v obou zemích vysoká, v Koreji jedna z nejvyšších na světě - 79 let u žen a 85 let u mužů k roku 2016 a v České republice

76 let u mužů a 82 let u žen ke stejnému roku. Střední délka života roste rychleji, než jaký je posun věku odchodu do důchodu a v důsledku toho se prodlužuje čas strávený v důchodu. V obou zemích je navíc obvyklý předčasný odchod do důchodu, ovšem v Koreji vynucený zaměstnavateli a v České republice je k roku 2018 podíl předčasných důchodů na řádných 26 %. Dlouhodobá prognóza předpovídá pro obě země i nadále stárnutí populace, v České republice by okolo roku 2050 měli tvořit lidé starší 65 let až 1/3 populace, v Koreji by již v roce 2032 tato skupina měla tvořit až 26 % populace.

Oba systémy mají své klady a zápory, ovšem potíží při konstatování závěru byla často stará data o korejském systému a nedostatek údajů o jeho třetím pilíři. Limitem byl také stanovený počet stran, jelikož téma je velmi široké a oba systémy by šly jistě analyzovat i hlouběji. **Z provedené komparace hodnotím korejský systém jako méně příhodný**, ačkoliv některé aspekty by pro ČR mohly být inspirací. Jako lepší hodnotím tvorbu nárazníkového fondu a povinné spoření zaměstnavatelů na důchod svým zaměstnancům. V roce 2018 se očekává díky příznivému hospodářskému vývoji možný přebytek na důchodovém účtu, který by mohl být investován. Prozatím jsou oba systémy udržitelné a funkční a **systémová reforma není dle mého názoru nutná**, dostatečné hodnotím dosavadní parametrické reformy v obou zemích, které zejména v Koreji odsunuly problém s vyčerpáním penzijního účtu až do roku 2060. **Oběma zemím doporučuji i nadále zvyšování věku odchodu do důchodu**, jelikož čas strávený v důchodu by se tím oproti minulosti nezkrátil a částečně by to pomohlo v ČR snížit schodek penzijního účtu, v Koreji pak obzvlášť u státních zaměstnanců, kterým by se mohl změnit způsob výpočtu penze z posledních měsíců před důchodem na celoživotní průměrné výdělky a čímž by došlo ke snížení jejich penze. Výše odvodů pojistného je v Koreji velmi nízká – 9 % od zaměstnance i zaměstnavatele, oproti 28 % v ČR. V České republice je v budoucnu stále otevřená možnost znovuzavedení druhého pilíře, jehož provoz je doporučován i Světovou bankou. V rámci boje proti stárnutí populace by inspirací z Koreje mohla být tamní rodinná politika podporující porodnost, jejíž výsledky by ale měly být patrné až po roce 2020. Pro vyřčení dalších doporučení pro lepší fungování českého systému by byla nutná podrobná analýza bývalého druhého pilíře a nalezení příčin jeho neúspěchu, což by pomohlo k jeho případnému znovuzavedení.

Seznam použitých zkratk

CZK	Koruna česká
ČNP	Čistý náhradový poměr
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
HNP	Hrubý náhradový poměr
KRW	Korejský WON
MF ČR	Ministerstvo financí České republiky
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
NPS	National pension scheme
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (z angl. jazyka Organisation for Economic Co-operation and Development)
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PAYG	Průběžné financování (z angl. jazyka Pay-as-you-go)
SWOT	Analýza silných stránek, slabých stránek, hrozeb a příležitostí (z angl. jazyka Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Typy penzijních plánů	12
Tabulka č. 2: Odvody na sociální pojištění	27
Tabulka č. 3: Věk odchodu do důchodu.....	28
Tabulka č. 4: Penalizace předčasného odchodu do důchodu	30
Tabulka č. 5: SWOT analýza českého důchodového systému.....	46
Tabulka č. 6: Schéma penzijního uspořádání v Koreji podle pilířů.....	49
Tabulka č. 7: Finanční neudržitelnost NPS	51
Tabulka č. 8: Výše pojistného	52
Tabulka č. 9: SWOT analýza korejského důchodového systému	64

Seznam grafů

Graf č. 1: Výdaje ministerstev ze státního rozpočtu v roce 2017	25
Graf č. 2: Výdaje MPSV v roce 2017	25
Graf č. 3: Poměr předčasných důchodců na řádných	31
Graf č. 4: Průměrná výše důchodu mužů a žen	32
Graf č. 5: Valorizace základní výměry důchodu.....	34
Graf č. 6: Vývoj míry plodnosti v ČR	38
Graf č. 7: Věková struktura obyvatelstva ČR v roce 2017	39
Graf č. 8: Naděje dožití u mužů a žen v ČR	40
Graf č. 9: Rozdíl mezi střední délkou života a věkem odchodu do důchodu u žen .	41
Graf č. 10: Rozdíl mezi střední délkou života a věkem odchodu do důchodu u mužů	41
Graf č. 11: Index závislosti v České republice.....	42
Graf č. 12: Průměrný věk odchodu do důchodu	57

Graf č. 13: Vývoj míry plodnosti v Koreji.....	58
Graf č. 14: Věková struktura obyvatelstva v Koreji v roce 2017	59
Graf č. 15: Naděje dožití u mužů a žen v Koreji	60
Graf č. 16: Index závislosti v Korejské republice	61

Zdroje

1. ASIA ASSET MANAGEMENT, 2018. Korea's NPS to raise overseas allocation to 40%, report says. *The Journal of Investments & Pensions* [online] [vid. 2018-11-30]. Dostupné z: https://www.asiaasset.com/news/Korea_NPS_0530.aspx
2. BALCEROWICZ, Leszek a Marek RADZIKOWSKI, 2018. The Case for a Targeted Criticism of the Welfare State. *Cato Journal*. 16.
3. BAMBRA, C, 2007. Going beyond The three worlds of welfare capitalism: regime theory and public health research. *Journal of Epidemiology and Community Health* [online] [vid. 2018-10-30]. 61(12), 1098–1102. ISSN 0143-005X. Dostupné z: doi:10.1136/jech.2007.064295
4. BANK, The World, 2017. *Age dependency ratio, old* [online] [vid. 2018-11-28]. Dostupné z: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.DPND.OL?locations=CZ>
5. BEZDĚK, Vladimír, 2000. PENZIJNÍ SYSTÉMY OBECNĚ I V KONTEXTU ČESKÉ EKONOMIKY (SOUČASNÝ STAV A POTŘEBA REFORM). 62.
6. BIGGS, Andrew G., 2016. Retirement Replacement Rates: What and How. In: Olivia S. MITCHELL, Raimond MAURER a J. Michael ORSZAG, ed. *Retirement System Risk Management* [online]. B.m.: Oxford University Press, s. 154–170 [vid. 2018-10-28]. ISBN 978-0-19-878737-2. Dostupné z: doi:10.1093/acprof:oso/9780198787372.003.0008
7. BONGAARTS, John, 2004. Population Aging and the Rising Cost of Public Pensions. *Population and Development Review* [online] [vid. 2018-11-25]. 30(1), 1–23. ISSN 0098-7921, 1728-4457. Dostupné z: doi:10.1111/j.1728-4457.2004.00001.x
8. BOVENBERG, Lans, Casper van EWIJK a Ed WESTERHOUT, 2012. *The Future of Multi-Pillar Pensions*. B.m.: Cambridge University Press. ISBN 978-1-107-02226-3.
9. ČSSZ, 2016. *Výpočet pojistného* [online] [vid. 2018-11-11]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/vypocet-pojistneho.htm>
10. ČSSZ, 2017. *Starobní důchody - Česká správa sociálního zabezpečení* [online] [vid. 2018-12-01]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni-duchody.htm>
11. ČSSZ, 2018a. *Starobní důchody* [online] [vid. 2018-11-12]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni-duchody.htm>
12. ČSSZ, 2018b. *Statistická ročenka z oblasti důchodového pojištění*. 1. vydání. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, oddělení statistiky a controllingu a odbor komunikace. ISBN 978-80-87039-52-6.

13. ČSÚ, 2018. *Počet obyvatel v obcích* [online] [vid. 2018-11-05]. Praha: Český statistický úřad. ISBN 978-80-250-2843-8. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/61546986/13007218.pdf/1d52a859-3564-48e4-a816-45352d519a59?version=1.0>
14. DEMOGRAFICKÉ INFORMAČNÍ CENTRUM, 2014a. *Typy věkových struktur* [online] [vid. 2018-11-28]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_pohlavivektypyvekstruktur
15. DEMOGRAFICKÉ INFORMAČNÍ CENTRUM, 2014b. *Základní demografické ukazatele* [online] [vid. 2018-11-03]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_umrtnostukazatele
16. DOBEŠOVÁ, Dana, 2006. DŮCHODOVÝ SYSTÉM V ČR. *Národohospodářský obzor*. 10.
17. DOEPKE, Matthias a Fabian KINDERMANN, 2017. Proč ženy v Evropě nechtějí mít více dětí. 20.
18. EBBINGHAUS, Bernhard, 2012. Comparing Welfare State Regimes: Are Typologies an Ideal or Realistic Strategy? 20.
19. ECK, Tom, 2018. Commentary: Dear South Korea, please don't give up on having more babies. *Channel NewsAsia* [online] [vid. 2018-12-05]. Dostupné z: <https://www.channelnewsasia.com/news/commentary/south-korea-gears-up-for-its-biggest-challenge-less-babies-10680336>
20. ERVASTI, H., J.G. ANDERSEN a K. RINGDAL, 2012. *The Future of the Welfare State: Social Policy Attitudes and Social Capital in Europe* [online] [vid. 2018-10-02]. B.m.: Edward Elgar Publishing, Incorporated. ISBN 978-1-78100-127-1. Dostupné z: <https://books.google.cz/books?id=KcJl7IVgLY8C>
21. ESPING-ANDERSEN, Gøsta, 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press. ISBN 0-691-09457-8.
22. EUROSTAT, 2018. *Social protection statistics - pension expenditure and pension* [online] [vid. 2018-12-02]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Social_protection_statistics_-_pension_expenditure_and_pension_beneficiaries
23. FEHIMOVIČ, Nadja, 2006. Valorizace důchodů: dvojsečná zbraň. *FINANCE.CZ* [online] [vid. 2018-11-19]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/zpravy/finance/78556-valorizace-duchodu-dvojsecna-zbran/>
24. International Monetary Fund, 2001. *Korea: Selected Issues*. B.m.: International Monetary Fund. ISBN 978-1-4527-8193-8.
25. HABÁŇ, Petr, 2016. Druhý pilíř penzijní reformy skončil. *MPSV*.

26. HÁJEK, Pavel, 2018. *Naděje dožití ve Středočeském kraji 2017* | ČSÚ pro Středočeský kraj [online] [vid. 2018-11-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/nadeje-dozeni-ve-stredoceskem-kraji-2017>
27. HAVEL, Radek, 2018. Věkové složení obyvatelstva - 2017. Český Statistický Úřad [online] [vid. 2018-11-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vekove-slozeni-obyvatelstva-2017>
28. HOLUB, Martin a Štěpánka POLLNEROVÁ, 2004. *Relace důchodů ke mzdě*. 2004. B.m.: VÚPSV Praha.
29. HOVORKA, Jiří, 2018. Na důchody se nesahá. Penzijní systém má problém, který politici dále prohlubují. *Měsíc.cz* [online] [vid. 2018-12-09]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/na-duchody-se-nesaha-penzijni-system-ma-problem-ktery-politici-dale-prohlubuji/>
30. JERSÁKOVÁ, Jana, 2010. Literární rešerše. 6. [online] [vid. 2018-10-01] Dostupné z: http://kbe.prf.jcu.cz/sites/default/files/diplomky/Literarni_reserse.pdf
31. KALIBOVÁ, Květa a Zdeněk NEŠPOR, 2017. Sociologická encyklopedie. *Sociologický ústav AV ČR* [online] [vid. 2018-11-02]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Reprodukce_demografick%C3%A11
32. KEESE, Mark, nedatováno. *Ageing and Employment Policies in Korea - the challenge of an ageing population*. B.m.: OECD.
33. KLASSEN, Thomas, 2012. *The Future of Contractual mandatory Retirement in South Korea* [online] [vid. 2018-10-30]. únor 2012. B.m.: Canadian Labour Market and Skills Researcher Network. Dostupné z: <http://www.clsrn.econ.ubc.ca/workingpapers/CLSRN%20Working%20Paper%20no.%2093%20-%20Klassen.pdf>
34. KLEPÁRNÍK, Vít, Vladimír ŠTÍPEK, Jan BITTNER, Michal PÍCL, ČESKO, ÚŘAD VLÁDY a ODBOR ANALÝZ A INFORMACÍ, 2017. *Penzijní reformy: od Chile po středovýchodní Evropu*. ISBN 978-80-7440-190-9.
35. KNESCHKE, Robert, 2018. *Vláda schválila nejvyšší valorizaci důchodů za posledních dvacet let* [online] [vid. 2018-10-15]. 2018. B.m.: Dreamstime.com. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/33007/Valorizace_strana_1.pdf
36. KOREA4EXPATS, 2016. *Severance Pay Entitlement - South Korea* [online] [vid. 2018-12-03]. Dostupné z: <https://www.korea4expats.com/article-severance-pay-korea.html>
37. KURZY.CZ, 2010. *Převod měn - online převodník měn z jihokorejského wonu na českou korunu dle aktuálního kurzovního lístku* [online] [vid. 2018-12-01]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kurzy-men/kurzy.asp?a=X&mena1=KRW&mena2=CZK&c=3800000000000000000&d=31.12.2010&convert=P%F8eve%EF+m%ECnu>

38. KURZY.CZ, 2012. *Převod měn - online převodník měn z jihokorejského wonu na českou korunu dle aktuálního kurzovního lístku* [online] [vid. 2018-12-01]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kurzy-men/kurzy.asp?a=X&mena1=KRW&mena2=CZK&c=1&d=31.12.2012&convert=P%F8eve%EF+m%ECnu>
39. KURZY.CZ, 2018. *Převod měn - online převodník měn z jihokorejského wonu na českou korunu dle aktuálního kurzovního lístku* [online] [vid. 2018-12-02]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kurzy-men/kurzy.asp?a=X&mena1=KRW&mena2=CZK&c=1&d=31.12.2018&convert=P%F8eve%EF+m%ECnu>
40. LOUŽEK, Marek, 2014. *Důchodová reforma*. B.m.: Charles University in Prague, Karolinum Press. ISBN 978-80-246-2612-3.
41. MF ČR, 2018a. Přehled státního rozpočtu. *MONITOR* [online] [vid. 2018-11-10]. Dostupné z: <https://monitor.statnipokladna.cz/2017/statni-rozpocet/kapitola/313#prehled>
42. MF ČR, 2018b. *Státní rozpočet dosáhl na konci září přebytku 16,8 mld. Kč* [online] [vid. 2018-11-10]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2018/pokladni-plneni-sr-33054>
43. MFČR, 2018. *Základní ukazatele vývoje penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření k 30.9.2018* [online] [vid. 2018-11-26]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/soukrome-penzijni-systemy/iii-pilir-doplnekove-penzijni-sporeni-a-p/vyvoj-penzijniho-pripojisteni/2018/zakladni-ukazatele-vyvoje-penzijniho-pri-33543>
44. MODIGLIANI, Franco a BRUMBERG, Richard, 1966. *The Life Cycle Hypothesis of Saving, the Demand for Wealth and the Supply of Capital*. B.m.: The Johns Hopkins University Press. Social Research. [online] [vid. 2018-10-15]. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/40969831>
45. MOON, Hyungpyo, 2001. *The Korean Pension System: Present and the Future* [online]. [vid. 2018-10-29]. B.m.: Korea Development Institute. Dostupné z: <https://www.kdevelopedia.org/mnt/idas/asset/2014/08/07/DOC/PDF/04201408070133525078899.pdf>
46. MPSV, 2009. *MPSV.CZ : Důchodové pojištění* [online] [vid. 2018-10-22]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/3>
47. MPSV, 2014. *Systém do roku 1989* [online] [vid. 2018-10-03]. 2014. B.m.: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/18251/vyvoj.pdf>
48. MPSV, nedatováno. *Český důchodový systém v kontextu EU* [online] [vid. 2018-10-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/11969/Analyza.pdf>
49. MUSÍLEK, Petr, 2012. Penzijní versus účastnické fondy. 7(3), 6–17.

50. NATIONAL HEALTH INSURANCE SERVICE, 2010. *Social Security System of Korea* [online] [vid. 2018-12-12]. Dostupné z: <http://www.nhis.or.kr/static/html/wbd/g/a/wbdga0501.html>
51. NOR, Eliza a Ahmad ZAMRI, 2015. Pension Fund Performance in East Asia: a Comparative Study. *Eurasian Journal of Economics and Finance* [online] [vid. 2018-11-04]. 3(2), 42–61. ISSN 21480192. Dostupné z: [doi:10.15604/ejef.2015.03.02.005](https://doi.org/10.15604/ejef.2015.03.02.005)
52. OECD, ed., 2005. *Public policies across OECD countries*. Paris: OECD. Pensions at a glance, 1.2005. ISBN 978-92-64-01871-6.
53. OECD, 2016a. Fertility rates. *the OECD* [online] [vid. 2018-10-28]. Dostupné z: <http://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm>
54. OECD, 2016b. Public employment and compensation in Korea. *OECD iLibrary* [online] [vid. 2018-12-25]. Dostupné z: https://read.oecd-ilibrary.org/governance/government-at-a-glance-how-korea-compares/public-employment-and-compensation-in-korea_9789264259003-6-en
55. OECD, 2017a. *Life expectancy at birth* [online] [vid. 2018-10-24]. 13. prosinec 2017. B.m.: OECD Social Policy Division. Dostupné z: https://www.oecd.org/els/family/CO_1_2_Life_expectancy_at_birth.pdf
56. OECD, 2017b. *Old-age income poverty* [online] [vid. 2018-10-23]. 2017. B.m.: Pension at a Glance. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/pension_glance-2017-27-en.pdf?expires=1544176239&id=id&accname=guest&checksum=F49E11C0BF83273271421DEB52E56B3A
57. OECD, 2017c. *Pensions at a Glance 2017* [online] [vid. 2018-10-19]. 2017. B.m.: ISSN: 1999-1363. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/pension_glance-2017-en.pdf?expires=1544646958&id=id&accname=guest&checksum=4C88D92B0C67E4366D84363EF2E7553D
58. OECD, 2018a. *Demography - Fertility rates in Korea* [online] [vid. 2018-12-05]. Dostupné z: <http://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm>
59. OECD, 2018b. Pensions - Net pension replacement rates - OECD Data. *the OECD* [online] [vid. 2018-10-28]. Dostupné z: <http://data.oecd.org/pension/net-pension-replacement-rates.htm>
60. OPENDATA.VSE.CZ, 2015. *Statistické ročenky ve standardu otevřených dat* [online] [vid. 2018-12-04]. Dostupné z: <https://opendata.vse.cz/duchodova-statistika/>
61. PENSION FUNDS ONLINE, 2018. Pension System in South Korea. *Wilmington plc* [online] [vid. 2018-12-03]. Dostupné z: <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/south-korea/97>

62. PHANG, Hanam S, 2004. The Past and Future of Korean Pension System: A Proposal for a Coordinated Development of the Public-Private Pensions. *Hitotsubashi University*. 39.
63. PSTRUŽINA, K., 1999. *Atlas filosofie vědy* [online] [vid. 2018-10-22]. Dostupné z: <https://nb.vse.cz/kfil/win/atlas1/analyza.htm>
64. PYŠÍK, Michal, 2017. Odchod do důchodu v max. 65 letech. Zatím! *ceskapenze.cz* [online] [vid. 2018-11-16]. Dostupné z: <http://ceskapenze.cz/do-duchodu-max-v-65-letech-zatim/>
65. RAZIN, Assaf a Sadka EFRAIM, 2005. *The Decline of the Welfare State: Demography and Globalization*. B.m.: Cambridge and London: MIT Press. ISBN 0-262-18244-0.
66. SEONG SOOK, Kim, 2013. *Pension Reform Options in Korea* [online] [vid. 2018-10-21]. leden 2013. B.m.: IMF International Conference. Dostupné z: https://www.imf.org/external/np/seminars/eng/2013/oapfad/pdf/kim_ppr.pdf
67. SCHWARZ, Anita M, 2006. Pension System Reforms. *Social protection, The World Bank*. 37.
68. SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION, 2010. Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific. *Social Security Administration Research, Statistics, and Policy Analysis* [online] [vid. 2018-11-30]. Dostupné z: <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2010-2011/asia/southkorea.html>
69. ŠTYGLEROVÁ, Terezie, Michaela NĚMEČKOVÁ a Miroslav ŠIMEK, 2014. Stárnutí se nevyhneme. ČSÚ [online] [vid. 2018-11-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ea002b5947>
70. TAKAYAMA, Noriyuki, 2000. An Evaluation of Korean National Pension Scheme with a Special Reference to Japanese Experience. *Hitotsubashi University*. 7.
71. THE MINISTRY OF HEALTH AND WELFARE, nedatováno. *The National Pension Act*.
72. THE WORLD BANK, 2018. *World Development Indicators* [online] [vid. 2018-12-05]. Dostupné z: <https://datacatalog.worldbank.org/dataset/gdp-ranking>
73. TOMEŠ, Igor, 2015. FÓRUM sociální politiky. *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí*. 9(Mimořádné číslo). ISSN 1803-7488.
74. TOMEŠ, Zdeněk, 2009. *Stárnutí populace a český penzijní systém* [online] [vid. 2018-09-29]. 2009. B.m.: Masarykova univerzita. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1456/podzim2010/MPE_HOP2/um/xPenzijni_reforma.pdf
75. TRADING ECONOMICS, 2018. *South Korea Youth Unemployment Rate* [online] [vid. 2018-12-05]. Dostupné z: <https://tradingeconomics.com/south-korea/youth-unemployment-rate>

76. TRAXLER, Jan, 2012. *Hrubý koncept důchodové reformy: Mezigenerační důchodový systém s individuálními důchodovými účty* [online] [vid. 2018-10-26]. 8. březen 2012. B.m.: FINEZ Investment Management. Dostupné z: <http://www.finez.cz/data/file/download/duchodovareformahrubykoncept.pdf>
77. ÚSTAV ÚZEMNÍHO ROZVOJE, 2007. *Metodický návod pro tvorbu SWOT analýz s příkladem* [online] [vid. 2018-09-30]. 13. červen 2007. Dostupné z: <http://www.uur.cz/images/konzultacnistedisko/MetodickeNavody/SWOT/AnalyzySWOT20070613.pdf>
78. VALA, Vlastimil, 2013. *Metody zkoumání ekonomických jevů* [online] [vid. 2018-10-01]. 2013. B.m.: Lesnická a dřevařská fakulta MENDELU v Brně. Dostupné z: https://akela.mendelu.cz/~xcepl/inobio/inovace/Lesnicka_ekonomika/Metody_zkoumani_ekonomickych_jevu_v_lesnictvi.pdf
79. VLKOVÁ, Jitka, 2015. Končí II. důchodový pilíř, lidé naspořili tři miliardy. Co s penězi bude? *iDNES.cz* [online] [vid. 2018-11-26]. Dostupné z: https://ekonomika.idnes.cz/druhy-pilir-penzijniho-sporeni-se-zacne-likvidovat-co-bude-s-penezi-11e-/ekonomika.aspx?c=A151125_171525_ekonomika_jvl
80. VON HAYEK, Friedrich August, 1973. *Právo, zákonodárství a svoboda*. B.m.: Academia. ISBN 80-200-0241-3.
81. VOSTATEK, Jaroslav, 2016. *Penzijní teorie a politika*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-571-8.
82. VOSTROVSKÁ, Zdenka a kol., 2018. *Přednášky z Kondičního kurzu praktické hospodářské politiky*. 2018.
83. VRABEC, Petr, 2018. Růst výdajů na valorizace penzí v dalších letech zpomalí. *Ekonomický Magazín* [online]. [vid. 2018-11-19]. Dostupné z: <https://www.ekonomickymagazin.cz/2018/06/rust-vydaju-na-valorizace-penzi-v-dalsich-letech-zpomali/>
84. WESTLEY, Sidney B, Minja Kim CHOE a Robert D RETHERFORD, 2010. Very Low Fertility in Asia: Is There a Problem? Can It Be Solved? 12.
85. WILLMORE, Larry, 2004. Population ageing and pay-as-you-go pensions. *United Nations, Oxford Institute of Ageing*. (1), 11.
86. WON-HO, Lee, 2017. Why Korean youth give up. *The Korea Times* [online] [vid. 2018-12-05]. Dostupné z: http://www.koreatimes.co.kr/www/opinion/2018/12/162_225898.html
87. WORLD BANK, 2008. The World Bank Pension Conceptual Framework. 8.
88. WORLD BANK GROUP, 2018. *The World Bank Data - Mortality rate* [online] [vid. 2018-11-02]. Dostupné z: <https://data.worldbank.org/indicator/SH.DYN.MORT>

89. WORLD POPULATION REVIEW, 2018. *South Korea Population 2018* [online] [vid. 2018-11-30]. Dostupné z: <http://worldpopulationreview.com/countries/south-korea-population/>
90. YANG, Jae-jin, 2008. Pension Reform Issues in South Korea and NDC-Based Solution. *The 5th International Conference of East Asian Social Policy, National Taiwan University*. 18.
91. YANG, Jae-Jin a Thomas KLASSEN, 2010. *Retirement, Work and Pensions in Ageing Korea*. B.m.: Routledge Advances in Korean Studies. ISBN 978-1-135-27274-6.
92. YOO, Sam Hyun a Tomáš SOBOTKA, 2018. Ultra-low fertility in South Korea: The role of the tempo effect. *Demographic Research* [online] [vid. 2018-10-29]. **38**, 549–576. ISSN 1435-9871. Dostupné z: doi:10.4054/DemRes.2018.38.22
93. YUN, Sukmyung, 2014. *Income Security for Older Person in the Republic of Korea*. 2014. B.m.: Income Security for Older Persons in Asia and the Pacific.
94. ZEMAN, Ing Karel, 2013. Metodika pro psaní bakalářských a diplomových prací na Národohospodářské fakultě Vysoké školy ekonomické v Praze. **2013**, 30.