

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

Evidenčné číslo: 101006/B/2021/36122163740356868

DÔCHODKOVÝ SYSTÉM NA SLOVENSKU

Bakalárska práca

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

DÔCHODKOVÝ SYSTÉM NA SLOVENSKU

Bakalárska práca

Študijný program: Financie, bankovníctvo a investovanie

Študijný odbor: Ekonómia a manažment

Školiace pracovisko: Katedra financií NHF

Vedúci záverečnej práce: doc. Ing. Kornélia Beličková, PhD.

ČESTNÉ VYHLÁSENIE

Čestne prehlasujem, že bakalársku prácu som vypracovala samostatne a v zozname použitej literatúry som uviedla všetky odborné zdroje, s ktorými som pracovala.

V Bratislave dňa:

.....

Podpis študenta

POĎAKOVANIE

Touto cestou by som sa chcela poďakovať doc. Ing. Kornélii Beličkovej, PhD., za pravidelné konzultácie, odborné pripomienky, cenné rady a jej ľudský prístup pri vypracovaní bakalárskej práce.

ABSTRAKT

MARCINKOVÁ, Eva: *Dôchodkový systém na Slovensku*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; Katedra financií NHF. – Vedúci záverečnej práce: doc. Ing. Kornélia Beličková, PhD. – Bratislava: NHF EU, 2021, 57 s.

Cieľom záverečnej práce je popísať výhody a nevýhody jednotlivých pilierov dôchodkového systému a načrtnúť scenár vývoja systému do budúcnosti. Dôležité je poukázať na riziká, ktoré vplývajú na súčasný dôchodkový systém, ktorý je na Slovensku, a tiež si uvedomiť fakt, že občania budú musieť klásť väčší dôraz na svoju vlastnú zodpovednosť zabezpečiť si pre seba príjem v budúcnosti a nespoliehať sa tak iba na štát, s čím súvisí aj lepšie zapojenie kapitalizačných pilierov. Práca je teoreticko-empirického zamerania. Obsahuje 7 grafov, 1 tabuľku a 3 obrázky. V prvých kapitolách sa budeme venovať teoretickým záležitostiam, ktoré sme nadobudli študovaním odbornej literatúry. Týka sa to vzniku a vývoju dôchodkového systému na Slovensku, ďalej si zdefinujeme jednotlivé typy dôchodkových systémov a konkrétne vysvetlíme princíp fungovania súčasného dôchodkového systému na Slovensku, od ktorého sa budú odvíjať aj naše ďalšie ciele. V empirickej časti rozanalyzujeme dôvody, prečo si myslíme, že súčasná podoba dôchodkového systému nemá perspektívu do budúcnosti a skúsime priniesť nové riešenie tejto situácie. Využijeme tiež metódu komparácie a v modelovom príklade porovnáme výsledky výpočtov výšky dôchodku z dvoch modelov dôchodkových systémov – zo súčasného a z toho nášho navrhnutého. Na základe tohto modelového príkladu zistíme, či sú naše dohady pravdivé a či nové riešenie prinesie priaznivejšie výsledky týkajúce sa budúcich dôchodkov. Príklad uvedieme na 1 občanovi - sporiťovi, ktorý bude zapojený vo všetkých troch pilieroch.

V závere vyhodnotíme výsledky komparácie jednotlivých systémov a potvrdíme alebo vyvrátíme naše myšlienky.

Kľúčové slová:

dôchodkový systém, kapitalizačný systém, penzijná dávka, riziká, zodpovednosť

ABSTRACT

MARCINKOVÁ, EVA: Pension System in Slovakia. – University of Economics in Bratislava. Faculty of National Economy; NHF Department of Finance. – Thesis supervisor: doc. Ing. Kornelia Belickova, PhD. – Bratislava: NHF EU, 2021, 57 p.

The main objective of the thesis is to describe the advantages and disadvantages of the various pillars of the pension system and to outline a scenario for the development of this system in the future. It is important to point out the risks affecting the current pension system in Slovakia and to realize the fact that citizens need to put more emphasis on their responsibility to secure income for themselves in the future and do not rely solely on the state, which is associated with better involvement of the capitalization pillars. The thesis is theoretical and empirical. It contains 7 graphs, 1 table, and 3 pictures. The theoretical part deals with theoretical information acquired by studying the literature. This includes the origin and development of the pension system in Slovakia, the definition of the various types of pension systems, and an explanation of the principle of functioning of the current pension system in Slovakia, from which other goals are derived. The empirical part analyses the reasons why the current form of the pension system has no perspective for the future and new solutions to this situation are proposed. The method of comparison is used in the model example where the results of calculations of the amount of pension from two models of pension systems, the current one and the proposed one, are compared. Based on this model example, we will find out whether our presuppositions are true and whether the new solutions can bring more favorable results regarding future pensions. The example provided is based on 1 citizen - a saver, who is involved in all three pillars.

The result of the researched issue is an evaluation of the comparison of individual systems that confirms or refutes proposed ideas.

Keywords:

the pension system, capitalization system, pension benefit, risks, responsibility

OBSAH

ZOZNAM GRAFOV, TABULIEK A OBRÁZKOV	7
ÚVOD.....	8
1 SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA A V ZAHRANIČÍ	10
1.1 História dôchodkového systému.....	10
1.2 Dôchodkové systémy.....	12
1.2.1 Bismarckov penzijný systém.....	13
1.2.2 Beveridgeov penzijný model.....	14
1.2.3 Kapitalizačné penzijné systémy	15
1.2.4 Kombinované penzijné systémy	16
2 DÔCHODKOVÝ SYSTÉM NA SLOVENSKU.....	18
2.1 I. pilier – dôchodkové poistenie	18
2.2 II. pilier – starobné dôchodkové sporenie	20
2.3 III. pilier – dobrovoľné doplnkové dôchodkové sporenie	22
3 CIEĽ A METODIKA PRÁCE	25
4 VÝSLEDKY PRÁCE A DISKUSIA	26
4.1 Analýza rizík dôchodkového systému.....	26
4.1.1 Stav Sociálnej poisťovne.....	26
4.1.2 Demografické riziko.....	28
4.1.3 Prioritný podiel I. piliera na celkovej výške penzijnej dávky.....	29
4.1.4 Nedocenený II. a III. pilier	30
4.1.5 Príliš zásluhový systém.....	31
4.1.6 Nízka sadzba určená do II. piliera.....	32
4.2 Nový, perspektívny model dôchodkového systému.....	32
4.2.1 I. pilier – štátom garantovaný minimálny dôchodok	35
4.2.2 II. pilier – hlavný zdroj dôchodku.....	38
4.2.3 III. pilier – doplnkový zdroj dôchodku	39
4.3 Modelový príklad	40
4.3.1 Výška penzijnej dávky zo súčasného dôchodkového systému	43
4.3.2 Výška penzijnej dávky z nového modelu dôchodkového systému.....	45
4.4 Zhrnutie výsledkov	47
ZÁVER	51
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY.....	52

ZOZNAM GRAFOV, TABULIEK A OBRÁZKOV

Graf 1 Početnosť vekových skupín obyvateľstva na Slovensku v rokoch 2017 a 2070.....	29
Graf 2 Prognóza vývoja priemerného veku obyvateľstva na Slovensku do roku 2060.....	29
Graf 3 Účasť obyvateľov v jednotlivých pilieroch v roku 2019.....	31
Graf 4 Pomer sadzieb idúcich do I. a II. piliera.....	32
Graf 5 Zmena deficitu Sociálnej poisťovne.....	38
Graf 6 Pomer sadzieb idúcich do I. a II. piliera v novom modeli.....	38
Graf 7 Výška penzijnej dávky z jednotlivých pilierov	49
Tabuľka 1 Základné informácie o modelovej osobe	41
Obrázok 1 Výdavky Sociálnej poisťovne zo základného fondu starobného poistenia v rok. 2015-2019	27
Obrázok 2 Príjmy Sociálnej poisťovne do základného fondu starobného poistenia v rok. 2015-2019	27
Obrázok 3 Perspektívny model dôchodkového systému	35

ÚVOD

Ochrana jednotlivca pred zlyhaním trhu. Môžeme povedať, že práve toto je cieľ, ktorý sa snaží zabezpečiť každý štát na svete. Ide o dodanie takého náhradného príjmu, ktorý ochráni jednotlivca pred chudobou, chorobou a zlým sociálnym postavením. Za tento podnet môžeme ďakovať osvieteným panovníkom či vládcam z minulosti, ktorý boli súčasťou rôznych katastrof ako vojny, ničivé prírodné pohromy, ale aj súčasťou solidarity a spolupatričnosti občanov jednotlivých štátov. V súčasnosti si už každý štát uvedomuje svoju dôležitosť v plnení tejto úlohy a snaží sa pre svojich občanov vytvoriť adekvátne podmienky na život v dôchodkovom veku. Celý svet, a v konečnom dôsledku aj Slovensko, si prešlo rôznymi reformami týkajúcimi sa dôchodkového systému, aby si našlo čo najviac vyhovujúcu formu tohto systému a splňalo tak svoju úlohu. Slovensko funguje na princípe trojpilierového systému a kombinácii rôznych penzijných fondov, do ktorých sú zapojení jednak aj zamestnávateľa, ale aj samotní občania. Problémom sa však stáva stále sa rozvíjajúca ľudská spoločnosť, ktorá kladie nové a nové nároky a vytvára tak rôzne úskalia, ktorým musí štát čeliť. Asi najväčším rizikom je práve nepriaznivý demografický vývoj, ktorý negatívne ovplyvňuje súčasný dôchodkový systém na Slovensku.

Práve preto sme si vybrali ako tému našej bakalárskej práce Dôchodkový systém na Slovensku, aby sme poukázali na rôzne hrozby, ktoré ovplyvňujú náš dôchodkový systém, a poukázali taktiež na to, že už je čas na zmenu v penzijnom systéme, ak chceme zachovať úroveň života našich dôchodcov minimálne na takej úrovni ako je dnes, prípadne zabezpečiť, aby bola ešte lepšia. Tiež je dôležité si uvedomiť fakt, že občania budú musieť klásť väčší dôraz na svoju vlastnú zodpovednosť zabezpečiť si pre seba príjem v budúcnosti a nespoliehať sa tak iba na štát.

Na začiatok si v našej práci uvedieme teoretické východiská, aby sme sa v danej problematike jednoduchšie zorientovali. V skratke sa oboznámime s históriou dôchodkového systému na Slovensku, ďalej si vo všeobecnosti vysvetlíme rôzne druhy a typy dôchodkových systémov, z ktorých sa v konečnom dôsledku tvorí aj dôchodkový systém na Slovensku. V neposlednom rade Vás zasväťme do princípov fungovania samotného penzijného systému na Slovensku, ktorý tu funguje od roku 2004.

Podstatou našej práce, a teda jej cieľom, bude načrtnúť výhody a nevýhody jednotlivých pilierov a taktiež uviesť argumenty, prečo si myslíme, že stav a princíp

súčasného dôchodkového systému nemá perspektívu do budúcnosti. Na základe tohto sa budeme snažiť načrtnúť nový model dôchodkového systému a nový pohľad na celú problematiku. Súčasný a nový, nami načrtnutí model, si porovnáme na modelovom príklade, kde si uvedieme občana vo veku – 24 rokov, ako sporiťa v jednotlivých dôchodkových systémoch.

V závere vyhodnotíme výsledky komparácie jednotlivých systémov .

1 SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA A V ZAHRANIČÍ

V tejto kapitole si vysvetlíme základné teoretické pojmy ako dôchodkový systém, jednotlivé modely penzijných systémov – Bismarckov a Beveridgeov model, ale tiež rôzne kombinácie modelov, ktoré sú veľmi rozšírené a obľúbené ako vo svete, tak aj u nás. Priblížime si tiež históriu dôchodkového systému ako takého a aktuálnu situáciu na Slovensku. Informácie použité v tejto kapitole sme čerpali z knižných, ale aj internetových zdrojov.

1.1 História dôchodkového systému

Keď sa pozrieme ešte do 17. storočia, môžeme povedať, že žiadny dôchodkový systém neexistoval. Rodiny v tej dobe boli vysoko početné, a preto sa o jedného staršieho rodiča, v niektorých prípadoch aj o oboch starších rodičov, tzv. dôchodcov, staralo 4-5 detí. Táto starostlivosť predstavovala iba zabezpečenie potravy a základných existenčných podmienok. Priemerný vek dožitia bol však iba cca 40 rokov, čo znamená, že dôchodkový vek v tom čase ani neexistoval.

Vôbec prvý penzijný systém na svete, bol vytvorený kancelárom Ottom von Bismarckom. Bolo to koncom 18. storočia v Nemecku a nazýval sa „penzijné poistenie“. Každý občan bol povinný mať penzijné poistenie, vďaka ktorému mal neskôr nárok na penziu vyplácanú na dôchodku. Výška penzie závisela od toho, ako dlho platil občan poistenie a aká bola výška jeho príspevkov. Staroba sa považovala za poistnú udalosť a celý tento systém mal na starosti štát. Ďalší systém vznikol vo Veľkej Británii lordom Beveridgeom, z veľkej časti kvôli prebiehajúcej 2. svetovej vojne. Pomoc spočívala poskytnutím základnej penzijnej dávky každému občanovi-dôchodcovi. Túto dávku poskytoval taktiež štát z daňových príjmov.

Čo sa týka histórie dôchodkového systému na Slovensku, môžeme povedať, že sa formoval už za čias Československej republiky, keď pôvodný zákon o dôchodku z roku 1906 a jeho rakúske a československé novely, nahradil „zákon č. 26 o penzijnom poistení z roku 1929“¹. Inštitúcia, ktorá mala na starosti sociálne poistenie, vrátane penzijného poistenia sa nazývala Všeobecný penzijný ústav. Sociálne poistenie už v tej dobe fungovalo na princípe rovnováhy príjmov a výdavkov a jeho cieľom bolo, zabezpečiť peňažné dávky

¹ História [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.socpoist.sk/historia/388s>>

ekonomicky slabším obyvateľom práve s pomocou štátu. V roku 1939, keď vznikla prvá Slovenská republika, vznikla aj Ústredná sociálna poisťovňa v Bratislave. Bola to verejnoprávna inštitúcia, ktorá zabezpečovala dôchodkové aj nemocenské poistenie. Súčasne s ňou existovala aj Zemská úradovňa pre poistenie robotníkov na Slovensku, ktorá však poskytovala svoje služby iba pre túto pracujúcu vrstvu. Neskôr prišlo k zlúčeniu týchto dvoch inštitúcií, čo znamenalo významný krok pre oblasť sociálnej politiky. Poistenie sa však stále týkalo iba obmedzeného okruhu ľudí.

Za čias komunistického režimu sa už sociálne zabezpečenie spolu s penzijným poistením začalo týkať každého občana. Nastalo však obdobie paternalizmu, kedy na seba štát prevzal mnohé úlohy týkajúce sa starostlivosti, ktoré mali bežne na starosti samotné rodiny. V roku 1960 prevzala činnosť dôchodkového zabezpečenia Správa dôchodkov v Bratislave. Ani táto forma štátnej pomoci nevydržala dlho, pretože o pár rokov neskôr, podľa zákona č. 121/1975 Zb. o sociálnom zabezpečení², sa rozdelila činnosť dôchodkového a nemocenského poistenia.

Po vzniku samostatnej Slovenskej republiky v roku 1993, prišli dve zmeny, ktoré súviseli so sociálnym zabezpečením. Prvou zmenou bolo opätovné zlúčenie nemocenského poistenia, zdravotného poistenia a dôchodkového zabezpečenia pod jednu inštitúciu, ktorou bola Národná poisťovňa. A druhou veľkou zmenou bolo zrušenie financovania Národnej poisťovne štátnym rozpočtom, kedy sa zriadili tri samostatné fondy, do ktorých sa prispievalo platením poistného od obyvateľov a čiastočne z príspevkov štátu. Pár rokov fungovania sociálneho zabezpečenia na tomto princípe sa ukázalo ako nefunkčné z dôvodu odlišností dôchodkového a nemocenského poistenia a tiež neefektívnom organizačnom usporiadaní Národnej poisťovne. Preto došlo k opätovnému rozdeleniu a zavedeniu pluralitného systému Sociálnej poisťovne a zdravotných poisťovní. Od roku 1995 sa stala Sociálna poisťovňa verejnoprávnou inštitúciou nezávislou od vlády Slovenskej republiky.

Najväčšia reforma nastala od roku 2004 prijatím zákona č. 461/2003 Z. z.³, ktorá sa týkala práve dôchodkového systému a uviedla ho do dnešnej podoby trojpilierového dôchodkového systému.

² Zákon SR č. 121/1975 Z. z. o sociálnom zabezpečení [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1975/121/19820701.html>>

³ Zákon NR SR č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/551/20040101.html>>

1.2 Dôchodkové systémy

Dôchodkové poistenie je jednou z 5 podkategórií sociálneho poistenia, ktorého cieľom je, aby sa v budúcnosti vedeli občania postarať o seba a svojich blízkych, bez finančných obmedzení a to na základe odloženia spotreby v súčasnosti. Pod dôchodkové poistenie patrí starobné a invalidné poistenie. Starobné poistenie znamená mať istotu príjmu v starobe a samozrejme v prípade úmrtia, čo znamená vyplácanie starobného, vdovského a vdoveckého dôchodku. Invalidný dôchodok závisí od invalidného poistenia, ktoré je dôležité pre prípad situácie, že nebudeme schopní kvôli nie veľmi priaznivému zdravotnému stavu vykonávať činnosť, ktorá nám prináša zárobok, alebo tiež v prípade úmrtia. Na základe tejto skutočnosti existuje dôchodkový systém, ktorý nám zabezpečuje práve spomínané poistenia, a ktorý je predmetom našej bakalárskej práce, a ktorému sme sa aj ďalej venovali.

Môžeme teda povedať, že dôchodkový systém je „systém zabezpečujúci zvyčajne pravidelne sa opakujúci príjem osobám, ktoré odišli z činnej služby.“⁴ S tým účelom, aby občania, ktorí sú už v poproduktívnom veku, mali zabezpečený príjem, ktorí im bude stačiť na pokrytie životných potrieb v starobe, či už na minimálnej úrovni, úrovni štandardu, alebo nadštandardu. Výška príspevku a dávky závisí od spôsobu, akým sa počíta. Poznáme totiž príspevkové penzijné systémy a dávkové penzijné systémy. Pri príspevkových penzijných systémoch je dávka ovplyvnená sumou zaplatených príspevkov poistného. Príspevky záviseli od výšky mzdy, ktorú občan dostával a preto sa javí byť spravodlivejšia, neberie však do úvahy finančné problémy chudobnejšej vrstvy obyvateľstva. Pri dávkových penzijných systémoch, je základom vopred určená dávka a na základe určitých pravidiel sa potom stanovuje aj výška príspevku. V tomto prípade sa nezohľadňuje výška mzdy, akú občan zarábala v aktívnej sfére života.

Rozlišujeme aj spôsoby financovania dôchodkových systémov. Existujú fondové penzijné systémy, tzv. kapitalizačné, pri ktorých sa tvoria fondy a rezervy veľkých objemov, na krytie neskorších záväzkov a nefondové dôchodkové systémy, ktoré sú financované priebežne. Ich predstaviteľmi sú Bismarckov penzijný systém a Beveridgeov penzijný systém. Prednosťami týchto systémov je, že sa nemusí prihliadať na časovú hodnotu peňazí a nízke náklady na zavedenie systému. Nevýhodou je, že sú príliš citlivé na demografický

⁴ BELIČKOVÁ, Kornélia – NEUBAUEROVÁ, Erika – ZUBALOVÁ, Alena. *Financie - Metodická pomôcka na semináre* [elektronický zdroj]. 2. vyd. Bratislava : EKONÓM, 2020. 75 s. ISBN 978-80-225-4697-3. Dostupné na: < <https://obchod.wolterskluwer.sk/sk/financie-metodicka-pomocka-na-seminare.p4569.html> >

vývoj obyvateľstva, takže aktuálne starnutie obyvateľstva vo väčšine štátov predstavuje riziko. Vo veľkej miere sa v súčasnosti využívajú aj kombinácie fondových a nefondových systémov. „Verejné systémy penzijného poistenia majú z hľadiska príjmov dôchodcov charakter priebežného systému (Bismarckov model), systému plošnej dávky (Beveridgeov model), systému s povinným kapitalizačným penzijným poistením, alebo rôzne kombinácie uvedených systémov“⁵, ktoré sú obľúbené a rozšírené predovšetkým pre ich rozklad rizika.

1.2.1 Bismarckov penzijný systém

Bismarckov penzijný systém sa považuje za prvý penzijný systém na svete. Obyvatelia v aktívnom veku života museli povinne do tohto systému platiť poistenie. Tento systém sa využíva aj v súčasnosti v rôznych variáciách, v štátoch ako Francúzsko, Nemecko, Taliansko, Česká republika, ale aj na Slovensku, v podobe prvého piliera. Bismarckov systém je nazývaný aj ako pay-as-you-go (PAYG), čo znamená, že jeho príjmy sa okamžite použijú na výplatu súčasných dôchodkov.

Dôležité je si zadať, čo vôbec tvorí zdroje príjmov a čo výdavky tohto systému. Prioritným základom sú príspevky, resp. odvody zamestnaných alebo zárobkovo činných občanov, priamo do štátneho fondu alebo poisťovne. Druhým zdrojom môžu byť dane a ostatné príjmy, čo sú vo všeobecnosti príjmy verejného sektora. Tieto príjmy ovplyvňujú tri faktory, ktorými sú sadzba príspevku, tzv. zákonom stanovený odvod, počet prispievateľov, ktorých predstavuje aktívne zarábajúce obyvateľstvo a vymeriavací základ, čiže hrubá mzda. Sadzba príspevku sa dlhodobo nemení z dôvodu stability. Je stanovená ako percento z vymeriavacieho základu pracujúceho občana. Na základe tohto, každý prispievateľ prispieva v inej výške, v závislosti od výšky jeho hrubej mzdy. Počet dôchodcov – obyvateľov poberaúcich penziu a výška ich penzie v plnej miere ovplyvňuje výdavky penzijného systému. V týchto výdavkoch je vložený aj stupeň zásluhovosti, ktorý je rôzny u nových dôchodcov a dôchodcov, ktorí sú už viac rokov zapojení do penzijného systému. Podstatou PAYG systému a cieľom každej krajiny využívajúcej ho je, aby jeho „bilancia bola vyrovnaná, čo znamená, že suma príspevkov od prispievateľov do systému sa rovná sume výplat penzií pre poberateľov penzie“⁶. Jednoducho povedané, aby výdavky boli rovnaké ako príjmy a nevznikali dlhy a deficit.

⁵ SIVÁK, Rudolf a kol. *Financie*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. 379 s. ISBN 978-80-8168-232-2.

⁶ SIVÁK, Rudolf a kol. *Financie*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. 380 s. ISBN 978-80-8168-232-2.

System bude fungovať, ak budú súčasní pracujúci ochotní prispievať rovnakou mierou na penzie, ako prispievali súčasní dôchodcovia vo svojej aktívnej sfére života na penzie predchádzajúcich dôchodcov. Keďže sa ale Bismarckov model ako typ nefondového penzijného systému odvíja od množstva produktívneho obyvateľstva, značný problém mu bude predstavovať starnutie populácie.

1.2.2 Beveridgeov penzijný model

Beveridgeov penzijný systém bol prvýkrát využívaný vo Veľkej Británii, aby poskytol aspoň základné minimálne zabezpečenie všetkým dôchodcom. Táto pomoc sa konala prostredníctvom penzijnej dávky od štátu a predstavovala iba plošnú výšku sociálnej ochrany, čo znamená, že nebrala do úvahy zásluhovosť. Preto sa typ tohto penzijného systému nazýva aj systém plošnej dávky. Využíva sa dodnes, opäť s rôznymi variáciami v krajinách ako Austrália, Švajčiarsko, Írsko, Veľká Británia, Nórsko a podobne.

Pri tomto systéme vzniká nárok na plošnú dávku v prípade poistnej udalosti. Poistnou udalosťou chápeme dôchodkový vek, t. j. odchod do dôchodku. Všetci občania, ktorí nastupujú na dôchodok, v tom istom roku, budú poberať rovnakú výšku penzie, ktorá bude práve v podobe plošnej dávky. Z pohľadu štátu, je to povinnosť, zaistiť krytie výdavkov dôchodcov na ich základnú spotrebu. Je dôležité však spomenúť, že v niektorých štátoch nemajú na dávku nárok tí, ktorí majú dostatočne vysoký životný štandard aj bez poskytnutia tejto dávky. To znamená, že hodnota ich majetku presahuje limit, ktorý je stanovený štátom. Z tohto vyplýva, že výdavky sú definované životnými nákladmi dôchodcov (od ktorých sa odvíja výška plošnej dávky) a počtom dôchodcov, ktorí dávku poberajú. Penzie sú vyplácané z verejných príjmov štátu, čo predstavujú dane. Môžeme povedať, že príjmy sú priamo úmerné s výdavkami, pretože požadovaný objem príjmov závisí od počtu poberateľov, nových či starých, a výšky plošnej dávky. Beveridgeov model penzijného systému nemá charakter zásluhovosti, pretože neberie do úvahy peniaze, ktoré občan počas produktívneho veku odvedol štátu v podobe daní. Tento systém skôr predpokladá, že obyvatelia z vyššej príjmovej skupiny, si vedú aj sami riešiť svoju budúcu ekonomickú situáciu a to vo forme ďalších rôznych individuálnych poistení či investícií.

Z tohto hľadiska je Beveridgeov systém ekonomicky nenáročný, pretože najmenej zaťažuje verejné financie a spôsobuje aj nižšie daňové zaťaženie práce zamestnávateľov a zamestnancov. Za následok to má však to, že rovnosť je zabezpečená len v minimálnej miere a to v podobe rovnakej plošnej dávky bez ohľadu na odvedené dane.

1.2.3 Kapitalizačné penzijné systémy

Za najstaršiu a zároveň najprirodzenejšiu formu zabezpečenia sa v dôchodkovom veku, sa považujú práve fondové systémy. Vznikli na základe toho, že ľudia sa sami rozhodli, že budú dlhodobo zhodnocovať svoje úspory. Sú motivovaní si ich odkladať, pretože vďaka vyššej súčasnej investícii do budúcnosti, budú mať vyšší objem dôchodkových dávok. Na základe tohto môžeme povedať, že tento systém funguje nezávisle od štátneho rozpočtu. Dobre fungujúce fondové systémy podporujú ekonomický rast, rast miezd, rast zamestnanosti a rast nových finančných investícií.

Podľa vlastníctva, môžeme rozlišovať fondy patriace štátu, t. j. štátne fondy a súkromné fondy. Tieto fondy sú nebankovými subjektami finančného trhu, ktoré fungujú na zmluvnom základe. Dôchodcovská dávka, ktorá bude v budúcnosti poskytnutá kapitalizačnými fondami, je vlastne zhodnotená odložená spotreba v podobe výnosných aktív. Úspora sa zhodnotí v jednotlivých fondoch a poskytne krytie penzie. Výnos je ovplyvnený hlavne situáciou na finančných a kapitálových trhoch. Celkový objem úspor v budúcnosti je podmienený množstvom príspevkov, ktoré si každý sám odvedie do fondu počas doby sporenia, ďalej je podmienený ich dlhodobým zhodnotením v danom fonde, počtom rokov sporenia a v neposlednom rade od súhrnu správcovských poplatkov. Dôležité je spomenúť aj infláciu, ktorá nám ovplyvní počet statkov, ktoré si bude môcť dôchodca reálne kúpiť zo svojich úspor. Celkový objem úspor, spôsob vyplácania dôchodku a predpokladané obdobie vyplácania, nám teda na konci určí výšku penzie dôchodcu.

Penzia sa môže vybrať rôznymi spôsobmi a to, ako „jednorazový výber celej nasporenej sumy sporiteľom, potom ako postupné vyplácanie penzie priamo z penzijného alebo iného fondu, a kombinované postupné vyplácanie penzie aj s poistením sa na starobu“⁷. Pri prvom variante jednorazového výberu celej sumy, musí dôchodca rátať s dvoma rizikami. Prvým je, že jeho úspora môže byť v budúcnosti ovplyvnená infláciou, a druhým je, že vybratá nasporená suma mu nemusí stačiť na všetky výdavky v jeho ešte predpokladanom období života, pretože nebude dostatočne vysoká. Riešenie, ako sa vyhnúť týmto rizikám je jednoduché. Prvému riziku sa predíde rovnomerným vyplácaním penzijnej dávky tzv. niekoľko rovnakých penzijných dávok, alebo zvyšovanie penzijnej dávky o čisté zhodnotenie zostatku úspor. Vypláca sa či už z pôvodného fondu, alebo si peniaze uloží

⁷ SIVÁK, Rudolf a kol. *Financie*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. 386 s. ISBN 978-80-8168-232-2.

v inej forme investície. Druhému riziku sa dá predísť poistením pre prípad dožitia vyššieho veku.

Táto charakteristika kapitalizačného systému jednoznačne hovorí, že je plne zásluhový, čo je jeho najväčšou výhodou. Pravidelne vyplácané dávky z úspor, už nie ekonomicky aktívnym sporiteľom, tvorí v súčasnosti väčšinou doplnok k štátnemu sociálnemu systému zabezpečenia. Nevýhodou je riziko výrazného znehodnotenia úspor v prípade finančných kríz.

1.2.4 Kombinované penzijné systémy

Najrozšírenejšou formou dôchodkových systémov v rôznych štátoch sú práve kombinované penzijné systémy. Tieto systémy sú tvorené kombináciou tzv. pilierov, ktoré sú:

- „PAYG piliera a plne dobrovoľného kapitalizačného piliera
- Systému plošnej dávky a piliera plne dobrovoľného kapitalizačného piliera
- PAYG piliera a čiastočne kapitalizačného piliera
- PAYG – čiastočne kapitalizačného piliera a plne dobrovoľného kapitalizačného piliera“⁸

Ich najväčšou výhodou je práve rozklad rizika jednotlivých systémov. Ako príklad uvedieme čistý PAYG systém a úplne kapitalizačný systém. Pri čistom PAYG systéme je riziko, že môže byť v budúcnosti prípadným politickým rozhodnutím, zmenená resp. znížená vyplácaná penzijná dávka, bez ohľadu na to, akú sumu príspevkov účastník do systému odvedol. Pri kapitalizačnom systéme je zase riziko, že v období finančných kríz sú výnosy z týchto systémov ohrozené výraznými stratami, čo v konečnom dôsledku môže ohroziť aj výšku vyplácanej penzie.

Najvyužívanejšou kombináciou je kombinácia PAYG piliera a čiastočne fondového/kapitalizačného penzijného systému. Funguje je to tak, že príspevky od každého sporiteľa sa rozložia na príspevok do čiastočne kapitalizačného systému a do PAYG systému. Na základe toho, sa penzijná dávka skladá práve z týchto dvoch systémov – čiže z dvoch častí.

⁸ SIVÁK, Rudolf a kol. *Financie*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. 387 s. ISBN 978-80-8168-232-2.

Kombinované systémy okrem toho, že ponúkajú množstvo výhod, stimulujú investície a napomáhajú tak aj výkonnosti celej ekonomiky. Majú však aj nevýhodu, a to, že sú príliš citlivé na akékoľvek zmeny, ktoré sa môžu týkať či už financií, politickej alebo sociálnej oblasti. Nerovnosť medzi generáciami dôchodcov, ale aj ekonomicky aktívneho obyvateľstva môže spôsobiť aj menšia zmena zásluhovosti, príspevkovej sadzby a valorizácie penzií v PAYG systéme. Nebezpečná môže byť aj osobitá zmena pri výpočte plošnej dávky.

2 DÔCHODKOVÝ SYSTÉM NA SLOVENSKU

Slovensko je sociálny štát, ktorý sa zaujíma o svojich občanov a o to, ako žijú a či majú z čoho žiť – zaujíma sa o ich životnú situáciu. Preto môžeme povedať, že štát sa stará o svojich občanov, v našom prípade o dôchodcov. Využíva na to rôzne nástroje a metódy, určuje rôzne ciele, ktorými finančne zabezpečuje neaktívne obyvateľstvo. Členstvom v Európskej únii, musí Slovensko spĺňať určité zásady týkajúce sa dôchodkového systému, ktoré boli spomenuté v dokumente Green Paper. Tento dokument hovorí o tom, ako by mali vyzerat' udržateľné, bezpečné a primerané dôchodkové systémy v Európe. Cieľom je, aby zaisťovali primerané dôchodky vo výške, ktorá im poskytne dobrú životnú úroveň a existenciu bez finančných problémov. Ďalej je cieľom mať udržateľný dôchodkový systém, ktorý nebude do budúcnosti hrozbou pre verejný rozpočet, ale bude dlhodobo finančne stabilný, a najdôležitejší aspekt dôchodkového systému v súčasnosti je, aby bol flexibilný a schopný reagovať na rôzne zmeny, ktoré priebežne nastávajú aj v spoločnosti, aj na trhu práce.

V roku 2003 zasiahla Slovensko veľká reforma, ktorá sa týkala dôchodkového systému. Dovtedy využívaný jednopilierový systém so stanovenými dávkami (systém PAYG), nahradil od 1. januára 2004 systém, ktorého súčasťou sú až 3 rozdielne a samostatné piliere.

2.1 I. pilier – dôchodkové poistenie

Ako sme už spomínali vyššie, 1. pilier dôchodkového systému je postavený na princípe Bismarckovho systému. To znamená, že je priebežne financovaný príspevkami (zaplateným poistným) zárobkovo činných obyvateľov. Výška odvodov na starobné poistenie predstavuje 18% z vymeriavacieho základu. 14% z hrubej mzdy odvádza zamestnávateľ a zvyšné 4% zamestnanec. Celková výška odvodov sa delí na dve časti - jedna časť ide do I. piliera a druhá do II. piliera. Tieto dve časti nie sú však v rovnakej výške. Od roku 2017 sa uplatňuje pravidlo, že každý rok sa sadzba odvádzaná do II. piliera zvyšuje o 0,25% a zároveň sa primerane znižuje sadzba odvádzaná do I. piliera. V roku 2021 je pomer sadzieb - 5,25% z vymeriavacieho základu idúcich do II. piliera a 12,75% z vymeriavacieho základu idúcich do I. piliera. Objem príspevkov v tomto pilieri teda závisí od množstva obyvateľov a od toho, ako sú ekonomicky aktívny t. j. od ich príjmov. Jeho výdavky predstavujú dávky vyplácané dôchodcom – ekonomicky neaktívnym obyvateľom.

Môžeme povedať, že sa tu uplatňuje prvok zásluhovosti, pretože nárok obyvateľa na poskytnutú dávku, sa odvíja od zaplateného poistného.

Právny nárok na dôchodok pochádzajúceho z I. piliera vzniká až po splnení dvoch podmienok, ktorými sú dosiahnuť dôchodkový vek a platiť dôchodkové poistenie – odvody počas pracovných rokov. Nárok na jednotlivé dôchodkové dávky ovplyvňujú aj rôzne ďalšie faktory ako všeobecný vymeriavací základ, priemerný osobný mzdový bod, obdobie dôchodkového poistenia, dôchodková hodnota a dôchodkový vek.

„Všeobecný vymeriavací základ je 12-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky za ten-ktorý rok, ktorú zistil Štatistický úrad Slovenskej republiky.“⁹ Ako všeobecný vymeriavací základ pri výpočte sumy dôchodku v poslednom kalendárnom roku rozhodujúceho obdobia sa použije všeobecný vymeriavací základ za predposledný kalendárny rok tohto obdobia.

Priemerný osobný mzdový bod „sa určí ako podiel súčtu osobných mzdových bodov dosiahnutých v jednotlivých kalendárnych rokoch rozhodujúceho obdobia a obdobia dôchodkového poistenia v rozhodujúcom období. Tento bod sa zaokrúhľuje na 4-desatinné miesta smerom nahor.“¹⁰ Samotný osobný mzdový bod sa určí ako podiel osobného vymeriavacieho základu dosiahnutého poistencom v príslušnom kalendárnom roku a všeobecného vymeriavacieho základu za daný rok.

Obdobie dôchodkového poistenia vo všeobecnosti je obdobie povinného dôchodkového poistenia t. j. obdobie, kedy platíme poistné Sociálnej poisťovni. Nárok na starobný dôchodok máme, až keď dosiahneme minimálne 10 rokov obdobia dôchodkového poistenia.

Dôchodková hodnota je vyjadrenie jedného osobného mzdového bodu v peňažnej podobe. Pri výpočte dôchodkovej dávky sa využije aktuálna dôchodková hodnota z kalendárneho roku, v ktorom vznikol nárok na jej výplatu.

Dôchodkový vek je hranica, pri dosiahnutí ktorej má poistenec právo na vyplatenie dôchodku. Od 1. januára 2021 je dôchodkový vek pevne určený v prílohách zákona

⁹ Podľa § 11 ods. 1, zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/461/20210101.html>>

¹⁰ Podľa § 63 ods. 1, zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/461/20210101.html>>

o sociálnom poistení pre všetky skupiny poistencov v členení na ročníky, pohlavie a počet vychovaných detí.

Dôchodkové poistenie je zákonom povinné poistenie a účasť vzniká zodpovedným osobám priamo zo zákona. Zákon, ktorý upravuje sociálne poistenie a súčasne s ním aj dôchodkové poistenie je zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov¹¹. Každý občan, ktorý pracuje, doň teda musí prispievať. Výnimku tvoria iba pracujúci študenti. Ak výška ich hrubej mzdy nepresiahne zákonom stanovenú hranicu, tak nie sú povinný prispievať. Verejnoprávnou inštitúciou, ktorá spravuje dôchodkové poistenie je Sociálna poisťovňa.

2.2 II. pilier – starobné dôchodkové sporenie

II. pilier má formu kapitalizačného systému, to znamená, že výška dávky, ktorú budeme dostávať v penzii z tohto piliera, bude vychádzať iba z výšky príspevkov a ich zhodnotenia, ktoré sme do II. piliera zaplatili. Ak sa teda rozhodneme, že si budeme prispievať na starobné dôchodkové sporenie, v dôchodkovom veku budeme dostávať penzijné dávky z dvoch zdrojov. Prvým bude dôchodok z I. piliera, ktorý bude hradíť Sociálna poisťovňa a druhým bude dôchodok z II. piliera, ktorý spravujú aj s našimi finančnými prostriedkami, dôchodkové správcovské spoločnosti. Takáto kombinácia zdrojov nám má v budúcnosti, resp. v čase našej penzie poskytnúť základný systém dôchodkového zabezpečenia, tzv. zabezpečiť príjem v starobe.

Starobné dôchodkové sporenie sa skladá z dvoch základných fáz, ktorými sú sporiaca fáza a výplatná fáza. V sporiacej fáze si môžeme podľa vlastnej vôle vybrať, ktorá dôchodková správcovská spoločnosť bude mať na starosti naše finančné prostriedky, a v akých fondoch sa budú tieto prostriedky zhodnocovať. Následne sa naše povinné odvody odvádzajú na náš konkrétny účet. Vstup do II. piliera je do 35 rokov dobrovoľný, po vstupe sa však toto sporenie stáva povinným a nie je možné z neho vystúpiť. „Sociálna poisťovňa je povinná do 180 dní od vzniku prvej účasti na dôchodkovom poistení, vzniknutej po 31.

¹¹ Zákon NR SR č. 461/2003 Z. Z. o sociálnom poistení [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/461/20210101.html>>

decembri 2012, písomne informovať dotknutú osobu („prvopoistenca“) o jej práve na uzatvorenie zmluvy o starobnom dôchodkovom sporení.“¹²

Na Slovensku máme aktuálne 5 spoločností, ktoré spravujú starobné dôchodkové sporenie. Sú to Allianz – Slovenská dôchodková správcovská spoločnosť, a. s.; DSS Poštovej banky d. s. s., a. s.; NN dôchodková správcovská spoločnosť, a. s.; UNIQA d. s. s., a. s. (od 14.1. 2021 AXA d. s. s., a. s.); VÚB Generali d. s. s., a. s.. Každá z týchto spoločností musí spravovať jeden dlhopisový garantovaný dôchodkový fond a jeden akciový negarantovaný dôchodkový fond. Každý sporiteľ by si mal zvážiť svoju investičnú stratégiu, pretože investovanie v II. pilieri je spojené s dlhoročným investovaním a sporením.

Príspevky do II. piliera sa členia na povinné a dobrovoľné. Čo sa týka povinných odvodov, tie sa vo výške 18% z vymeriavacieho základu, delia na dve časti. Jedna časť ide do I. piliera a druhá do II. piliera. Tieto dve časti nie sú v však v rovnakej výške. Od roku 2017 sa uplatňuje pravidlo, že každý rok sa sadzba odvádzaná na starobné dôchodkové sporenie zvyšuje o 0,25% a zároveň sa primerane znižuje sadzba odvádzaná do I. piliera. V roku 2021 je pomer sadzieb - 5,25% z vymeriavacieho základu idúcich do II. piliera a 12,75% z vymeriavacieho základu idúcich do I. piliera. Cieľom je, aby v roku 2024 a nasledujúcich rokoch sa na starobné dôchodkové sporenie odvádzalo až 6% z vymeriavacieho základu, aby platenie odvodov bolo viac v prospech sporiteľa. Výber odvodov má vo všeobecnosti na starosti Sociálna poisťovňa, ktorá je povinná ich ďalej odovzdať konkrétnej DSS, kde ich už pripíšu na jednotlivé účty sporiteľov.

Výplatná fáza predstavuje už samotné vyplácanie starobného dôchodku, predčasného dôchodku, alebo pozostalostného dôchodku. Je oň treba požiadať buď v Sociálnej poisťovni, alebo v konkrétnej DSS. Sporiteľ si môže vybrať, akou formou mu bude zvolená poisťovňa vyplácať dôchodok. Po požiadaní obdrží sporiteľ všetky ponuky na dôchodok – ponukový list s ponukami výšok dôchodkov od jednotlivých poisťovní a bude mať 30 kalendárnych dní na to, aby si jednu z ponúk vybral. Výšku penzie však neovplyvňujú len zaplatené odvody a ich zhodnotenie, ale aj dĺžka sporenia, vek odchodu do penzie, miera zhodnotenia úspor, či samotná forma poberania dôchodku. Starobný dôchodok z tohto piliera sa môže

¹² *II. pilier - starobné dôchodkové sporenie* [elektronický zdroj]. Dostupné na internete: <<https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/>>

začať sporiteľovi hradit' až prvým dňom kalendárneho mesiaca, v ktorom dosiahol dôchodkový vek.

Treba spomenúť, že aj II. pilier je podložený zákonom. Upravuje ho zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov¹³. Majetok na účte sporiteľa sa v prípade jeho smrti vypláti oprávnenej osobe, ktorú určil v zmluve o starobnom dôchodkovom sporení. Ak táto osoba nebola určená, majetok sa stáva predmetom dedenia.

2.3 III. pilier – dobrovoľné doplnkové dôchodkové sporenie

III. pilier je posledným z pilierov, ktoré tvoria dôchodkový systém na Slovensku. „Účelom doplnkového dôchodkového sporenia je umožniť účastníkovi získať doplnkový príjem v starobe, alebo pri skončení výkonu práce, zaradenej na základe rozhodnutia orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu (ďalej len riziková práca) a zamestnancom, ktorý je umelec vykonávajúci profesiu tanečníka bez ohľadu na štýl a techniku v divadlách a súboroch, alebo zamestnanca, ktorý je hudobný umelec vykonávajúci profesiu hráča na dychový nástroj.“¹⁴ Pre zamestnancov, ktorý nevykonávajú tzv. rizikovú prácu, je tento pilier z cela dobrovoľný. Ak sa preň predsa len rozhodnú, pretože je to pre nich ďalší možný zdroj finančných prostriedkov v budúcnosti, musia si vybrať doplnkovú dôchodkovú spoločnosť a uzavrieť s ňou zmluvu. V tomto prípade však nie je povinnosťou zamestnávateľa uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s DDS. Ak ide o zamestnanca, ktorý vykonáva tzv. rizikovú prácu, tak je jeho povinnosťou vstúpiť do III. piliera. Opäť si aj on musí vybrať konkrétnu DDS a uzavrieť s ňou účastnícku zmluvu a to do 30 dní od začatia výkonu danej práce. Takúto povinnosť má aj jeho zamestnávateľ a to so spoločnosťou, ktorú si vybral zamestnanec.

Tak ako aj II. pilier pozostával z dvoch fáz, tak aj v tomto pilieri je fáza sporiaca a výplatná fáza. Sporiaca fáza pozostáva z platenia príspevkov či už zamestnancom alebo zamestnávateľom. Za zamestnanca platí príspevky zamestnávateľ, ak vykonáva tzv. rizikovú

¹³ Zákon NR SR č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov [elektronický zdroj]. Dostupné na: < <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/43/20210101.html>>

¹⁴ Podľa § 2 ods. 2, písm. a) a b) zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov [elektronický zdroj]. Dostupné na: < http://www.nbs.sk/_img/Documents/zaklnbs/legislat/z6502004.pdf>

prácu a to od prvého dňa výkonu práce. V tomto prípade si zamestnanec môže ešte navyše sám platiť doplnkové dôchodkové sporenie, ale nemusí. Zamestnanci, ktorí nepatria do skupiny rizikových prác, si príspevky hradia sami. Tu môže za nich platiť príspevky aj zamestnávateľ, ak uzatvoril účastnícku zmluvu, ale nie je to jeho povinnosť.

Konečná nasporená suma závisí od výšky odvedených príspevkov a od miery ich zhodnotenia. Ak si zamestnanec hradí príspevky za seba sám, mesačná výška týchto príspevkov je dojednaná v účastníckej zmluve. Ak by sa zamestnávateľ rozhodol tieto príspevky platiť za svojho zamestnanca, tak výška, podmienky, ako aj lehota splatnosti a spôsob uhrádzania príspevkov sa dojedná v zamestnávateľskej zmluve medzi ním a DDS. Pri rizikových prácach platí zamestnávateľ príspevky povinne a to vo výške najmenej 2% z vymeriavacieho základu zamestnanca.

Na Slovensku máme aktuálne 4 doplnkové dôchodkové spoločnosti, ktoré investujú finančné prostriedky účastníka za účelom ich zhodnotenia. Sú to AXA d. d. s., a. s.; NN Tatry-Sympatia, d. d. s., a. s.; Stabilita, d. d. s., a. s.; Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky, a. s.. Každá z týchto spoločností musí spravovať jeden výplatný doplnkový dôchodkový fond a najmenej jeden príspevkový doplnkový dôchodkový fond. Opäť je dôležité si pri výbere fondu uvedomiť, aké ciele ním chceme dosiahnuť a aká je investičná stratégia samotného fondu.

Vo výplatnej fáze dochádza k samotnému vyplácaniu dávky z doplnkového dôchodkového sporenia. Účastník uvedie žiadosť o výplatu svojej penzijnej dávky doplnkového dôchodkového sporenia vo svojej DDS. Pri vyplácaní dávky sa vychádza z toho, či zmluva bola uzavretá do konca roka 2013 a obsahuje ešte dávkový plán, v ktorom sú priamo upravené podmienky výplaty, alebo či bola podpísaná od 1.1. 2014 a tento dávkový plán neobsahuje a podmienky sú upravené v zákone o doplnkovom dôchodkovom sporení. Vo všeobecnosti sa z III. piliera vyplácajú dávky ako doplnkový starobný dôchodok – vo forme doživotného alebo dočasného doplnkového starobného dôchodku, ďalej ako doplnkový výsluhový dôchodok – vo forme doživotného alebo dočasného doplnkového výsluhového dôchodku, jednorazové vyrovnanie alebo predčasný výber.

Pri III. pilieri sa vychádza zo zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov¹⁵. Majetok na účte účastníka sa v prípade jeho smrti vyplatí oprávnenej osobe, ktorú určil v zmluve o doplnkovom dôchodkovom sporení. Ak táto osoba nebola určená, majetok sa stáva predmetom dedenia. Výhodou III. piliera je ešte fakt, že všetci účastníci majú nárok si každoročne odpočítať zo základu dane príspevky až do výšky 180 eur.

¹⁵ Zákon NR SR č. 650/2004 Z .z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov [elektronický zdroj]. Dostupné na: <http://www.nbs.sk/_img/Documents/zaklnbs/legislat/z6502004.pdf>

3 CIEĽ A METODIKA PRÁCE

Hlavným cieľom našej bakalárskej práce je uviesť výhody a nevýhody jednotlivých pilierov a načrtnúť nové riešenie dôchodkového systému v budúcnosti. Aby sme dosiahli náš hlavný cieľ, určili sme si aj 3 čiastkové ciele, ktorých dosiahnutím dostaneme kompletný obraz o danej problematike.

Čiastkové ciele:

- Zanalyzovať riziká dôchodkového systému a uviesť, prečo je potrebné priniesť zmenu v dôchodkovom systéme na Slovensku
- Navrhnuť perspektívny model dôchodkového systému
- Uviesť modelový príklad na základe metódy komparácie

Metodika práce

V našej práci sa venujeme teoretickej aj praktickej časti. Aby sme mohli dosiahnuť naše čiastkové ciele a s tým spojený aj hlavný cieľ práce, museli sme na vypracovanie našej práce využiť viacero metód. Aby sme lepšie pochopili problematiku, v teoretickej časti sme využívali informácie z rôznych dostupných knižných a internetových zdrojov, z ktorých sme na základe selekcie a komparácie vybrali tie najvhodnejšie a najrelevantnejšie. Neskôr sme pomocou syntézy informácie prehľadne spracovali a vytvorili z nich ucelenú podobu vhodnú do našej práce.

V praktickej časti sme najskôr analyzovali a spolu s tým aj interpretovali súčasné problémy a riziká, ktoré vplývajú na dôchodkový systém na Slovensku. Na základe tohto rozboru a prieskumu jednotlivých rizík, sme logickou analýzou navrhli možné riešenie danej problematiky perspektívnejším modelom dôchodkového systému. Aby sme mohli na základe získaných údajov dokázať potrebu zmeny a zároveň dokázať či navrhnutý dôchodkový systém nám zaručí optimistickjšie vyhliadky do budúcnosti, sme v závere praktickej časti uviedli modelový príklad. V tomto príklade sme uviedli 1 modelovú osobu vo veku 24 rokov, pre ktorú sme ráтали jej budúci dôchodok, ktorý by dostala zo súčasného dôchodkového systému a nami navrhnutého dôchodkového systému. Následne sme pomocou komparácie porovnali jednotlivé výsledky z matematických výpočtov a na základe dedukcie uviedli, ktorý systém priniesol lepšie výsledky.

4 VÝSLEDKY PRÁCE A DISKUSIA

V tejto kapitole sa budeme snažiť dosiahnuť všetky čiastkové ciele, ako zhodnotiť všetky nebezpečenstvá týkajúce sa dôchodkového systému na Slovensku, navrhnúť nové riešenia a uviesť ich na modelovom príklade, aby sme dostali ucelený prehľad o danej problematike.

4.1 Analýza rizík dôchodkového systému

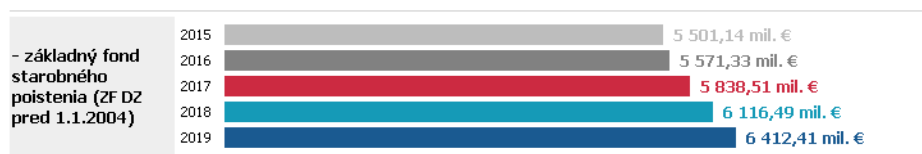
Pozitíva kombinovaných penzijných systémov sme si už spomínali. Najväčšou výhodou bolo práve rozloženie rizika jednotlivých systémov. Preto sa môže zdať, že dôchodkový systém, ktorý máme na Slovensku, je bezchybný a nemôže ho nič ohroziť, pretože riziká a nepriaznivé situácie sú chránené až tromi piliermi. Keď nefunguje jeden pilier, podrží ho ten druhý. Opak je však pravdou. Aby boli všetky tri piliere rovnocenné a spĺňali svoj účel, je potrebné, aby rovnaké množstvo občanov bolo zapojených do všetkých pilierov, a aby si občania uvedomili, že aj oni samotní majú určitú zodpovednosť za výšku svojho dôchodku. Aby sme naše myšlienky ešte viac potvrdili, detailnejšie sme sa opreli o dôvody (ne)perspektívy slovenského dôchodkového systému.

4.1.1 Stav Sociálnej poisťovne

V roku 2019 bolo na Slovensku 1 409 058 dôchodcov, z toho občanov, ktorí poberali starobný alebo predčasný starobný dôchodok bolo 1 101 494¹⁶. Výdavky, ktoré vynakladá Sociálna poisťovňa na vyplatenie starobného poistenia sú vo výške 6 412,41 mil. Táto suma predstavuje sumu, ktorá sa vypláca z I. piliera, a ktorá každým rokom stúpa, čo nám potvrdí aj obrázok:

¹⁶ Vyplatené dôchodky [elektronický zdroj]. 30.10.2020, Dostupné na: [http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID\(%22iA8613EED59944E818C626E2CDA225B2E%22\)&ui.name=Vyplaten%C3%A9%20d%C3%B4chodky%20%5Bso3002rr%5D&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2Fcognosext%2Fcps4%2Fportlets%2Fcommon%2Fclose.html&run.outputLocale=sk](http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID(%22iA8613EED59944E818C626E2CDA225B2E%22)&ui.name=Vyplaten%C3%A9%20d%C3%B4chodky%20%5Bso3002rr%5D&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2Fcognosext%2Fcps4%2Fportlets%2Fcommon%2Fclose.html&run.outputLocale=sk)

Obrázok 1 Výdavky Sociálnej poisťovne zo základného fondu starobného poistenia v rok. 2015-2019



Zdroj: *Hospodárenie SP* [elektronický zdroj]. Dostupné na: < <https://www.socpoist.sk/hospodarenie/554s>>

Problémom však je, že Sociálna poisťovňa už niekoľko rokov po sebe nedosahuje také vysoké príjmy, aby bilancia jej rozpočtu bola vyrovnaná a mohla samostatne vyplácať všetky dôchodky.

Obrázok 2 Príjmy Sociálnej poisťovne do základného fondu starobného poistenia v rok. 2015-2019



Zdroj: *Hospodárenie SP* [elektronický zdroj]. Dostupné na: < <https://www.socpoist.sk/hospodarenie/554s>>

Jedným z dôvodov, prečo Sociálna poisťovňa vykazuje min. 5 rokov za sebou schodok je, že obyvateľstvo Slovenska starne. Každým rokom je viac ekonomicky neaktívnych obyvateľov ako tých aktívnych, a preto je každým rokom menej občanov, ktorí prispievajú svojimi odvodmi do I. piliera. V tomto prípade sa spoliehať na to, že nám všetkým v budúcnosti bude štát schopný vyplácať naše dôchodky, je vskutku nereálne. „V roku 2006 sa prvý raz stalo, že ani všetky zdroje Sociálnej poisťovne dohromady nepostačovali na výplatu dôchodkov a rozdiel musel zafinancovať štát z „iných zdrojov“. Odvtedy sa dotovanie dôchodkov zo štátneho rozpočtu stalo permanentným javom.“ tvrdí Klimeš.^{17 18} Ani samotný štát však na tom nie je veľmi priaznivo, aby si mohol dovoliť zakaždým posúvať finančné prostriedky v podobe transfera do Sociálnej poisťovne. Aj štátny rozpočet je totiž už niekoľko rokov deficitný a štát si musí na svoje výdavky požičiavať. So zvyšujúcou sa sumou idúcou do Sociálnej poisťovne, by sa štát ešte väčšmi zadlžoval a zvyšoval tak štátny dlh, na ktorý sa v konečnom dôsledku skladajú všetci ľudia v podobe

¹⁷ Vladimír Klimeš je toho času produktový manažér Across Private Investmens

¹⁸ *Vývoj dôchodkového systému na Slovensku v posledných rokoch* [elektronický zdroj]. 3.2.2020. Dostupné na: < <https://banky.sk/vyvoj-dochodkoveho-systemu-na-slovensku-v-poslednych-rokoch/>>

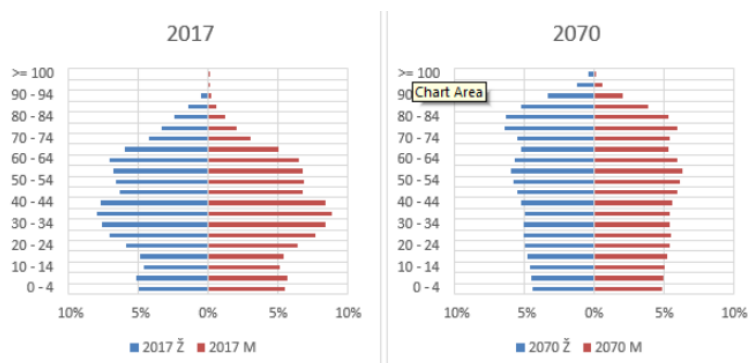
platenia daní. Mohla by tiež nastať situácia, že štát by chcel doplniť štátnu pokladnicu práve zvýšením, či už priamych daní – daní z príjmu alebo majetkových daní, alebo zvýšením daní zo spotreby, tzv. univerzálnych a selektívnych daní, t. j. opäť by na to doplatili občania. Znížiť schodok sociálnej poisťovni, sa štát pokúsil aj znížením sadzby príspevkov odvádzaných do II. piliera, z pôvodných 9% na 4%. Ani to však nebolo postačujúce. Treba podotknúť, že v roku 2019 nebol zo štátneho rozpočtu poskytnutý transfer finančných prostriedkov Sociálnej poisťovni. Tá si to pravdepodobne vedela tentokrát zafinancovať zo svojich iných zdrojov – najmä z rezervného fondu solidarity. Faktom však ostáva, čo sa týka základného fondu starobného poistenia, že ten vykazuje stále schodok. A ťažko povedať, na základe porovnania bilancie príjmov a výdavkov Sociálnej poisťovni z minulosti, či v roku 2019 nešlo o „jednorazovú situáciu“, pretože transfer bol nutný už aj v roku 2020. Ak vezmeme do úvahy všetky formy financovania I. piliera a to odvody na starobné poistenie, rezervný fond solidarity a daňová dotácia v podobe transfera zo štátneho rozpočtu, vychádza nám z toho iba jediné a to, že I. pilier je neprimerane drahý.

4.1.2 Demografické riziko

I. pilier je priebežne financovaný a dávkovo definovaný systém. Príjmy tohto systému predstavujú odvody ekonomicky aktívnych obyvateľov. A práve tieto príjmy sa ďalej prerozdeľujú a využívajú sa na financovanie penzijných dávok súčasných dôchodcov. Problémom je, že narastá počet starších osôb, ale nepribúda rovnaký počet ekonomicky aktívnych obyvateľov, ktorí by im mali prispievať na dôchodky. Dôchodcovia v súčasnosti dostávajú nižšiu penzijnú dávku, ako je výška priemernej mzdy a súčasný mladý človek, keď sa dostane do dôchodkového veku, bude dostávať ešte podstatne menej. V posledných rokoch sa prejavilo odkladanie reprodukcie do vyššieho veku, čo môže byť spôsobené či už samotným rozhodnutím rodičov, alebo kvôli štúdiu, kedy sa do práce nastupuje podstatne neskôr. Taktiež sa rozmohol trend iba jedného dieťaťa. Aj keď Slovensko nepatrí ku krajinám, ktoré majú prvé dieťa až tak neskoro, slovenské ženy majú skôr problém s rodením druhého dieťaťa. Súčasne však rastie aj podiel bezdetných žien, čo rapídne znižuje plodnosť Slovenska, ktorá za posledné roky klesá príliš rýchlo. Ďalším, ale dá sa povedať pozitívnym problémom, je predĺženie života. Ľudia nikdy nežili tak dlho ako dnes, a vďaka za to môžeme vyspelému zdravotníctvu. Prognóza je, že dĺžka života sa bude ešte predlžovať. Súčasný priemerný vek obyvateľstva sa z 40,5 roka zvýši až na 47,5 roka. Nerovnováha vo vekovej štruktúre nie je tiež veľmi priaznivá. V súčasnosti odchádzajú do dôchodkového

veku obyvateľa narodení v 50. rokoch, kedy boli bežné veľmi početné rodiny, čo spôsobuje ešte väčšiu nerovnováhu medzi súčasnými obyvateľmi v produktívnom a poproduktívnom veku, a preto vieme predpokladať aj v najbližšom období rapídne starnutie obyvateľstva.

Graf 1 Početnosť vekových skupín obyvateľstva na Slovensku v rokoch 2017 a 2070

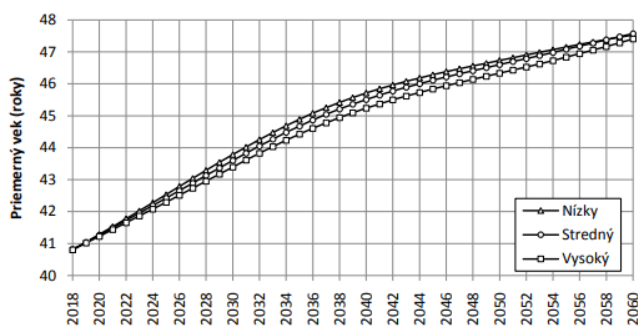


Zdroj: Analytici ÚMS, *Starnutie obyvateľstva versus vek odchodu do dôchodku* [elektronický zdroj].

Analytický komentár. 27.11.2018, č.59. Dostupné na: <

https://www.nbs.sk/img/Documents/komentare/AnalytickeKomentare/2018/AK59_Starnutie_obyvateľstva.pdf>

Graf 2 Prognóza vývoja priemerného veku obyvateľstva na Slovensku do roku 2060



Zdroj: BLEHA, Branislav a kol. *Prognóza obyvateľstva Slovenska do roku 2060* [elektronický zdroj].

Bratislava: INFOSTAT – Inštitút informatiky a štatistiky, november 2018. 63 s. ISBN 978-80-89398-37-9.

Dostupné na: <http://www.infostat.sk/vdc/pdf/Prognoza_SR_2060_DEF.pdf>

4.1.3 Prioritný podiel I. piliera na celkovej výške penzijnej dávky

Keď si uvedomíme pomer odvodov z hrubej mzdy do jednotlivých pilierov, je tam jasne vidieť, ktorému pilieru spoločnosť prikladá väčšiu váhu pri zabezpečení dôchodkov. Avšak ľudí v poproduktívnom veku – ľudí starších ako 65 rokov sa v najbližších rokoch určite zvýši. V tomto prípade vieme usúdiť, že sa budú musieť zvýšiť aj výdavky spojené s vyplácaním penzijných dávok, tzv. museli by sa zvýšiť aj príjmy I. piliera v podobe zaplatených odvodov. A to sa javí byť veľmi problematické. Štát nebude schopný

prostredníctvom dôchodkového poistenia zabezpečiť životný štandard ešte vyššiemu počtu dôchodcov. A preto si každý obyvateľ v dôchodkovom veku bude musieť zaobstarať aj svoje úspory, aby vedel hradiť svoje potreby a náklady, ktoré nebudú v celej sume financované od štátu. Dôvodom je aj fakt, že ekonomika Slovenska nebude pravdepodobne taká výkonná, že by rozpočet Sociálnej poisťovne tvoril prebytok, z ktorého by mohli byť hradené penzijné dávky v rovnakej výške ako v súčasnosti. Časom, samozrejme, rastú aj mzdy, aj výška dôchodkov, rastie však aj inflácia a s tým spojené zdražovanie potravín a iných potrieb, takže keď si to zosumarizujeme, dôchodky narastú len minimálne. Dôležité je preto diverzifikovať zdroje príjmu v dôchodkovom veku a určite si zabezpečiť príjem aj z II. a III. piliera. Keď si porovnáme iné štáty, ktoré disponujú udržateľnejšími dôchodkovými systémami, tak najvyšší podiel penzijnej dávky tvorí hlavne II. a III. pilier. Výhodou takýchto systémov je práve to, že nie sú príliš závislé od demografického vývoja obyvateľstva. V prípade, že aj nastane veľká demografická zmena, takýto systém by to nemalo vôbec ohroziť.

4.1.4 Nedocenený II. a III. pilier

Čo sa týka II. piliera, ktorý by mal v penzii dopĺňať ďalší primárny zdroj penzijnej dávky, dávku z I. piliera, a zabezpečovať pokrytie potrieb v starobe, tak v ňom bolo v roku 2020 evidovaných 1 626 177 ¹⁹občanov, čo určite nepredstavuje všetkých poistencov prispievajúcich do I. piliera. Znamená to, že II. pilier nie je rovnocenný I. pilieru nielen množstvom poistencov, ale aj výškou príspevkov, keďže pomer 5,25:12,75 je stále v prospech Sociálnej poisťovne. Ani časté zásahy a zmeny v II. pilieri mu neprospievajú, pretože samotní poistenci tak prichádzajú o veľké množstvo % z výnosov.

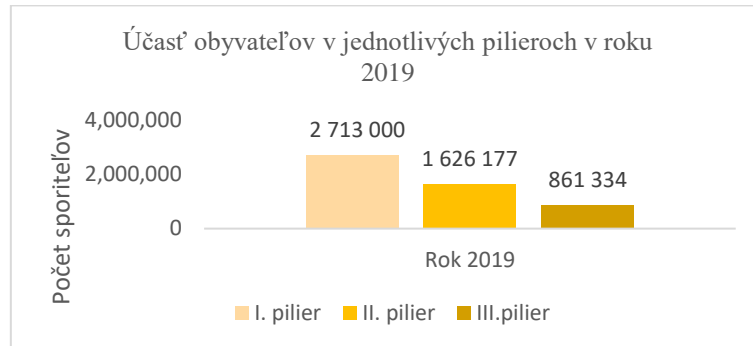
V roku 2020 bolo v III. pilieri evidovaných 861 334 ²⁰účastníkov, čo predstavuje ešte menší počet osôb ako v II. pilieri. Spoločnosti, ktoré spravujú doplnkové dôchodkové poistenie sú iba 4, čo v konečnom dôsledku môže zapríčiniť nedostatok konkurencie a žiadne ponúkajúce benefity pre účastníkov. Taktiež neexistuje štátna pomoc, ktorá by pomohla občanom pri výbere a samotnom rozhodovaní o doplnkovom dôchodkovom sporení. A objavuje sa tiež stále viac prípadov, kedy si účastníci doplnkového dôchodkového

¹⁹ II. pilier v číslach: *Prehľad počtu sporiteľov k 31.12.2020* [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/zhodnotenie-majetku/> >

²⁰ III. pilier v číslach [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/iii-pilier-doplnkove-dochodkove-sporenie/zhodnotenie-majetku/> >

poistenia vyberú svoje finančné prostriedky ešte pred dôchodkom a využijú ho na iné účely, takže podstata tohto piliera úplne zaniká.

Graf 3 Účasť obyvateľov v jednotlivých pilieroch v roku 2019



Zdroj: Vlastné spracovanie

V porovnaní so zahraničím, kde II. a III. pilier tvorí podstatu dôchodkového systému, tak naopak u nás, nerozvíjame potenciál kapitalizačných pilierov a najväčšiu váhu prikladáme práve neudržateľnému I. priebežnému pilieru. Aktuálny dôchodkový systém, ktorý na Slovensku máme, nemá v tejto podobe perspektívu do budúcnosti.

4.1.5 Príliš zásluhový systém

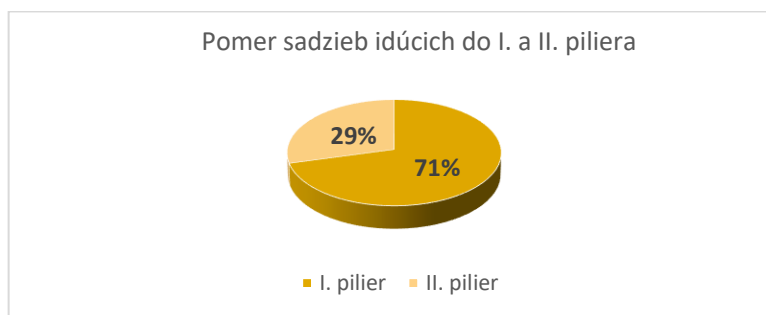
Príliš zásluhový systém znamená, že občania, ktorí mali vysoký príjem v čase, keď boli ekonomicky aktívni, majú aj vysoký dôchodok, pretože odvedli vyššie príspevky. V realite to však znamená, že malá skupina ľudí, ktorá mala vysoký príjem, má aj vysoký dôchodok a ostatní, čiže väčšina obyvateľov poberá priemerný, alebo podpriemerný dôchodok. Opäť v porovnaní s udržateľnejšími dôchodkovými systémami zo zahraničia, môžeme povedať, že tieto systémy sú založené skôr na solidarite ako na zásluhovosti. Z I. piliera sa všetkým dôchodcom vypláca dávka v rovnakej výške a je tak zabezpečený dôstojný dôchodok pre každého dôchodcu, ktorý v danej krajine žil a pracoval, bez ohľadu na to, či zarábala minimálnu, priemernú, alebo nadpriemernú mzdu. Nejakú nadštandardnú úroveň života na dôchodku, si už každý môže zabezpečiť iným zdrojom penzie.

Otázkou však je, ktorí občania budú súhlasiť s čisto solidárnym systémom, prípadne do akej miery definovať podiel solidarite a zásluhovosti v dôchodkovom systéme.

4.1.6 Nízka sadzba určená do II. piliera

Zásluhovosť sa samozrejme dá ponechať v podobe II. piliera, kde si občania odvádzajú určité % zo svojej hrubej mzdy. V súčasnosti sa však nedá povedať, že by toto % bolo v slovenskom dôchodkovom systéme postačujúce. Keď v roku 2005 pribudol do dôchodkového systému aj II. pilier, tak sa mali odvody z hrubej mzdy, určené na starobný dôchodok, vo výške 18% rovnomerne deliť medzi I. a II. pilier v pomere 9:9. V dôsledku nepriaznivých okolností Sociálnej poisťovne, sa sadzby odvádzané do jednotlivých pilierov zmenili a to tak, že do I. piliera šlo 14% a do II. piliera šli iba 4%. Prijalo sa aj opatrenie, ktorým sa každý rok sadzba odvádzaná na starobné dôchodkové poistenie zvyšuje o 0,25%. V roku 2021 je pomer sadzieb - 5,25% z vymeriavacieho základu idúcich do II. piliera a 12,75% z vymeriavacieho základu idúcich do I. piliera. Cieľom je, aby v roku 2024 a nasledujúcich rokoch sa na starobné dôchodkové sporenie odvádzalo až 6% z vymeriavacieho základu. Ak chceme, aby sa kapitalizačný systém v podobe II. piliera využíval naplno a zabezpečil primárny príjem v dôchodkovom veku, je potrebné túto sadzbu ešte zvýšiť. V Austrálii je odvod na starobné dôchodkové poistenie až vo výške 9,5% z vymeriavacieho základu, na Islande je vo výške 8% z vymeriavacieho základu. V týchto krajinách si obyvatelia uvedomujú svoju osobnú zodpovednosť na výške svojho dôchodku, a ak ho chcú mať dostatočne vysoký, musia svoje finančné prostriedky investovať aj inde.

Graf 4 Pomer sadzieb idúcich do I. a II. piliera



Zdroj: Vlastné spracovanie

4.2 Nový, perspektívny model dôchodkového systému

Myslíme si, že podrobné vysvetlenie rizík, ktoré „číhajú“, resp. už aktuálne ohrozujú slovenský dôchodkový systém, nám dáva jasne najavo, že niečo nie je v poriadku. Preto sme sa rozhodli navrhnúť nové riešenie, ako by mohol dôchodkový systém na Slovensku vyzeráť,

s tým, aby hlavne nezaťažoval a nevytváral tlak na verejné financie, čo považujeme za najdôležitejšie. Prípadné budúce zvyšovanie štátneho dlhu by tak neprichádzalo zo strany dôchodkovej politiky. Dôchodkový systém nemá byť deficitný, nemal by byť závislý od populačného vývoja, cyklických vývojov ekonomiky, nestability vlády a iných nepriaznivých aspektov. Mal by poskytovať adekvátnu náhradu príjmu a byť hlavne stabilný. Bez ohľadu na to, aké zmeny sa okolo neho dejú. Na druhej strane, tak ako sa vyvíja moderná spoločnosť, je dôležité aby sa vyvíjal aj dôchodkový systém a vedel sa prispôbiť určitému progresu spoločnosti. Reforma je potrebná aj preto, aby si občania zvykli nebyť závislý od štátu. Budú sa musieť o svoj vlastný dôchodok starať a pristupovať k nemu zodpovedne, pretože peniaze od štátu, nebudú schopné vykryť všetky životné náklady a potreby. Dôležité je ešte spomenúť, že dôchodok nie je nejaký produkt alebo služba, ktorú si vieme v priebehu pár rokov zakúpiť. Je potrebné sa naň pripravovať celý svoj aktívny pracovný život.

Je mnoho aspektov, ktoré ovplyvňujú jednak samotný dôchodkový systém, ale aj samotnú výšku penzijnej dávky. Tieto veci sme sa snažili podrobnejšie rozobrať v našej teoretickej časti práce. Ak by sme však realizovali ďalšiu reformu dôchodkového systému na Slovensku, museli by sme vziať do úvahy aj tieto aspekty a zohľadniť princípy jednotlivých pilierov. V skratke by sme to zhrnuli takto. Dôchodkový vek je jednou zo základných podmienok, ktorú musí každý splniť, aby mohol ísť na dôchodok. V každej krajine je táto veková hranica nastavená inak. Rozlišuje sa aj to, o aké ide pohlavie, poprípade koľko detí dotyčný/á vychoval a v akom roku sa sám narodil. Na základe týchto faktorov sa každému individuálne určí dôchodkový vek. Aby sa Slovensko vysporiadalo s demografickým problémom, a teda že obyvateľstvo starne, tak sa v posledných rokoch táto hranica stále posúva. Skutočnosť je však taká, že práve s týmto občania príliš nesúhlasia. Je pravda, že sa predlžuje samotná stredná dĺžka života, znamená to však, že sa musí predlžovať aj pracovný život? Táto téma býva vždy skôr politickou otázkou, my však vieme povedať, že pre predlžovanie veku nie je pripravený dobre fungujúci trh práce. Jednoducho povedané, pre osoby staršie ako 55 rokov, nie sú vhodné pracovné podmienky. Samozrejme sa to týka iba tých, ktorí nemajú stabilného zamestnávateľa, alebo napríklad aj v tomto veku prišli o prácu. Nie každý zamestnávateľ je totiž ochotný prijať do zamestnania staršieho človeka. Samozrejme je tu opäť fakt, že nemôžeme vedieť, aké pracovné podmienky budú o niekoľko rokov a taktiež nemôžeme porovnávať dnešných a budúcich dôchodcov, pretože sa aj naďalej pozitívne vyvíja zdravotníctvo, ťažké manuálne práce sú nahrádzané strojmi, žije sa

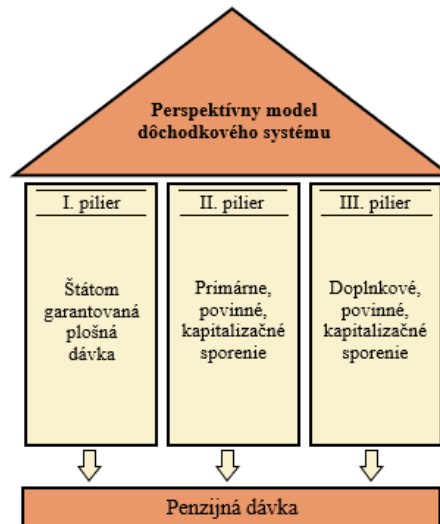
a žiť sa aj bude úplne iným spôsobom, ľudia majú iné hobby, aktivity a inak celkovo trávia čas. Faktom je aj, že dôchodkový vek, ale aj výšku odvodov, nemôžeme do nekonečna zvyšovať. 18% z hrubej mzdy je už takto záťaž či už pre samotného pracujúceho, alebo jeho zamestnávateľa. A z histórie vieme, že zmena týchto sadzieb nepriniesla nič pozitívne. Preto sme sa rozhodli, že zmenu dôchodkového veku a výšku odvodov v našom novom modeli dôchodkového systému nebudeme detailnejšie rozoberať, resp. meniť. To isté sa týka aj počtu detí. Platí pravidlo, čím viac detí vychováš, tým skôr ideš do dôchodku. Veľa štúdií, ktoré sme čítali sa zaoberali práve týmto faktom a tiež rozoberali myšlienku, či niekto, kto vychoval viac detí ako ten druhý, by mal platiť rovnako vysoké odvody, či je to spravodlivé, lebo v konečnom dôsledku ten s viac deťmi, dostane paradoxne menší dôchodok. My sa nechceme v našej práci zaoberať, ktorá z týchto alternatív by bola pre koho spravodlivejšia. My chceme docieľať, aby sám dôchodkový systém bol čo najviac spravodlivejší, bez ohľadu na rôzne okolnosti. Taktiež by bolo vhodné sa zamyslieť nad výkonnosťou samotných fondov jednotlivých kapitalizačných pilierov a „spravodlivým“ prístupom ku svojim úsporám vo výplatnej fáze. Opäť v porovnaní so zahraničím, tie kapitalizačné fondy dosahujú omnoho vyššiu výnosnosť ako tie naše. Aj samotný dôchodcovia ovplyvňujú dôchodkový systém. Zvyšovanie ich počtu, má priamy vplyv na znižovanie sumy vyplácanej z I. piliera. Ale tento fakt nemôžeme nijako ovplyvniť. Tiež nechceme zasahovať do rôznych matematických vzorcov, na základe ktorých sa vypočítavajú jednotlivé penzijné dávky, ani polemizovať, či dĺžka sporenia, ktorá je u nás minimálne 10 rokov, nie je príliš nízka na to, aby si občan nárokoval na dôchodok.

Pri zmene dôchodkového systému treba myslieť na veľa detailov, ktoré by bolo potrebné upraviť, prispôbiť, alebo úplne nahradiť niečím iným. Avšak rozsah našej bakalárskej práce nám nedovoľuje sa venovať všetkým veciam podrobne a my samotní sa chceme venovať tomuto systému všeobecne, nerobiť veľké zmeny, skôr sa zamerať na „kostru“ systému, resp. zamerať sa na systém ako taký.

Samozrejme, nevymysleli sme nič prevratné ani nové, čo by už vo svete neexistovalo. Skôr sme sa zamerali na takú kombináciu dôchodkových systémov, kde je optimálnym riešením diverzifikácia jednotlivých rizík. Príjem by sa tak zabezpečil z rôznych nezávislých a na rozličných princípov fungujúcich zdrojov. Informácie sme čerpali z rôznych prameňov, štúdií či analýz a porovnávali sme jednotlivé dôchodkové systémy v zahraničí. Najväčšou inšpiráciou pre nás boli štáty ako Dánsko, Holandsko, Austrália či Švédsko. Naopak, našli

sa aj štáty, ktoré nás iba utvrdili v tom, že je čas na zmenu. Navrhujeme opäť III. pilierový systém, ale s týmito zmenami.

Obrázok 3 Perspektívny model dôchodkového systému



Zdroj: Vlastné spracovanie

4.2.1 I. pilier – štátom garantovaný minimálny dôchodok

Najväčšou zmenou prejde I. pilier. Štát by mal byť určitým garantom aspoň minimálneho dôchodku. Tento fakt by sme v našom systéme chceli zachovať. Preto by štát prostredníctvom I. piliera poskytoval svojim občanom – dôchodcom plošnú dávku, ktorou by zabezpečil, aby ľudia neklesli pod hranicu chudoby. Minimálnym dôchodkom by sa štát postaral o zvýšenie životnej úrovne dôchodcov, ktorí nemali až taký vysoký príjem počas svojho aktívneho života a nemohli tak odvádzať vyššie odvody a zároveň, aj napriek tomu, že celý život pracovali, sa na dôchodku neocitli v hmotnej núdzi. Bude tu zachovaný prvok spravodlivosti a solidarity, pretože všetci dôchodcovia by od štátu dostávali plošnú dávku rovnakej výšky a nemohli by sa tak medzi sebou porovnávať kto má prečo viac či menej, a súčasne by sa nemohli ani vyhovárať na štát, že sa o nich „na staré kolená“ nepostaral.

Dôležité je spomenúť, že Štatistický úrad Slovenskej republiky spravil poslednú aktualizáciu pre nás potrebných údajov naposledy k roku 2019, preto pri našich výpočtoch budeme vychádzať práve z tohto obdobia. Čo sa týka výšky samotnej plošnej dávky, do úvahy sme brali údaje ako minimálna mzda, minimálny dôchodok a životné minimum, pod

Suma 225 706 441 eur by teda predstavovala príjem Sociálnej poisťovne. Výdavky zistíme vynásobením počtu dôchodcov, ktorých bolo 1 101 494 a sumou plošnej dávky, ktorá je 300 eur.

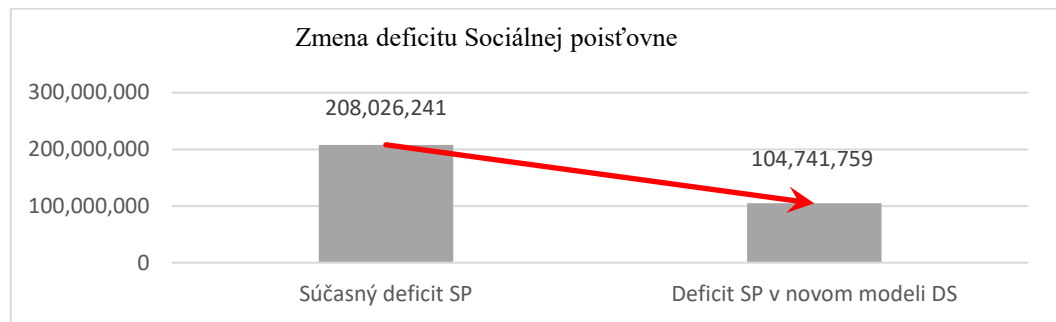
$$1\,101\,494 \cdot 300 = 330\,448\,200 \text{ eur}$$

Výdavky by boli vo výške 330 448 200 eur. Z výpočtov je jasné, že Sociálna poisťovňa by aj naďalej vykazovala deficit a to konkrétne vo výške 104 741 759 eur.

$$225\,706\,441 - 330\,448\,200 = - 104\,741\,759 \text{ eur}$$

V tomto prípade bolo nutné urobiť kompromis. Plošná dávka vo výške 300 eur môže pre niekoho vyzerat' príliš nízka. Treba si však uvedomiť fakt, že ak chceme odbremeniť I. pilier a teda čo najmenej zvyšovať štátny deficit a zároveň, preniesť väčšiu zodpovednosť práve na II. pilier a samotného sporiteľa, nemôžeme čakať, že výška plošnej dávky by bola v rovnakej, ale nebodaj ešte vyššej sume, ako je súčasný minimálny dôchodok – cca 400 eur. Plošná dávka je ale zároveň dostatočne vysoká na to, aby sa dôchodca neocitol v hmotnej núdzi. Aj rozdelenie pomeru odvodov sme si predstavovali trochu optimistickejšie, no realita v podobe počtu dôchodcov je neúprosná. Aby bola Sociálna poisťovňa schopná vyplatiť každému aspoň tých 300 eur, musí každý odvieť do I. piliera 8% zo svojej hrubej mzdy. Na druhej strane si myslíme, že zvýšenie časti odvodu, ktorá je určená do II. piliera, je vskutku radostná, pretože sa zvýšila takmer o polovicu, v porovnaní so súčasnými 5,25%, čo by malo byť dostatočne motivujúce k sporeniu práve v II. pilieri. Tiež si uvedomujeme fakt, že Sociálna poisťovňa je aj naďalej v záporných číslach. Preto sa môže zdať, že výška odvodu do II. piliera spôsobuje výpadok väčšieho príjmu Sociálnej poisťovni, ale v budúcnosti, keď už pôjdu sporitelia do penzie, na nich poisťovňa v konečnom dôsledku ušetrí. Pozitívnu správou je, že na základe tohto systému sa deficit Sociálnej poisťovne znížil skoro o polovicu, čo predstavuje 103 284 241 eur. Aby sme tento deficit odstránili úplne, bude treba do tohto procesu zmien zapojiť aj iné politiky. Napríklad zamestnať čo najviac mladých alebo celkovo nezamestnaných ľudí v produktívnom veku, pretože samotný dobre fungujúci trh práce, je veľmi podstatný a zároveň nevyhnutný pre plnenie cieľov v oblasti dôchodkovej politiky.

Graf 5 Zmena deficitu Sociálnej poisťovne



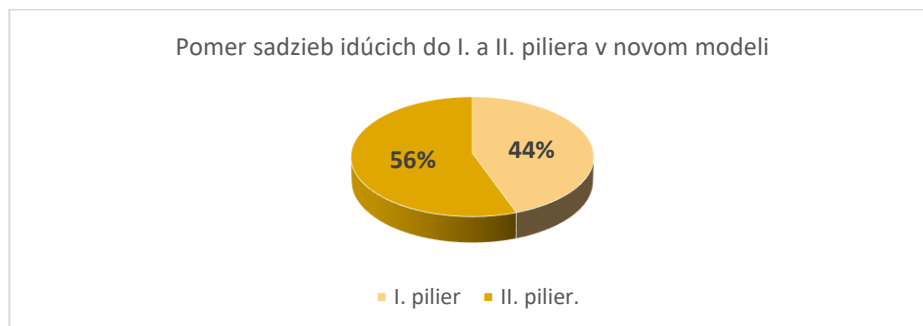
Zdroj: Vlastné spracovanie

4.2.2 II. pilier – hlavný zdroj dôchodku

Cieľom II. piliera je, aby sa stal prioritným zdrojom penzijnej dávky a podporil tak súkromné financovanie dôchodkov práve prostredníctvom kapitalizačného piliera. Čím dlhšie je dôchodca na dôchodku, tým vyššie sú náklady na vyplatenie jeho penzijných dávok a preto je nevyhnutné, aby si začal viac šetriť a to čím skôr. Viacej si našetrí práve vďaka zhodnocovaniu jeho úspor.

Zvýšením časti odvodu smerovaného práve do II. piliera by sme docielili to, že by sporiteľovi prichádzala na jeho súkromný účet v danej dôchodcovej spoločnosti väčšia čiastka z jeho hrubej mzdy. Konkrétne by to bolo až 10% z hrubej mzdy, čo predstavuje 2-násobok toho, čo je v súčasnosti. Každý mesiac. Už toto % nám tam vie nasporiť peknú sumu. A podstatné je ešte spomenúť, že časť platených odvodov by nezmizla vo vysoko deficitnej Sociálnej poisťovni výmenou za neistý budúci nárok, ale sporiteľovi by to išlo na jeho súkromný účet.

Graf 6 Pomer sadzieb idúcich do I. a II. piliera v novom modeli



Zdroj: Vlastné spracovanie

Odvody do II. piliera idú, ako sme už spomínali, na sporiteľov súkromný účet, v dôchodcovej správcovskej spoločnosti, ktorú by si sporiteľ sám vybral na základe svojich preferencií, ako je to aj teraz. Taktiež by sme ponechali výber jednotlivých fondov na preferencii sporiteľa, aj keď by sa malo odporúčať pravidlo, čím dlhšie má sporiteľ do dôchodku, tak tým viac by mal ísť do rizikovejších fondov, aby sa úspory zhodnocovali čo najvýhodnejšie, naopak, niekoľko rokov pred dôchodkom by mal prejsť do už konzervatívnejších fondov, kde si bude svoju nasporenú sumu už iba „bezpečne udržiavať“. Výplatnú fázu a s tým spojené vyplácanie dôchodkov by sme zatiaľ tiež ponechali na daných spoločnostiach, keďže každá ponúka iný ponukový list resp. iné dôchodkové produkty, stále však so zreteľom, aby to bolo čo najvýhodnejšie pre dôchodcu.

Podstatnou zmenou by bolo, že by tento pilier bol povinný pre každého bezpodmienečne. Keďže chceme preniesť prioritný podiel práve na kapitalizačný pilier, je nevyhnutné, aby doň odvádzal odvody každý. Plošná dávka síce podrží dôchodcu nad životným minimom, ale určite mu nezaručí vysoký životný štandard v dôchodkovom veku. Preto pri vstupe do prvého zamestnania, by musel mať občan vybratú spoločnosť, prostredníctvom ktorej bude investovať svoje peniaze. Zároveň s ňou musí mať min. do 30 dní od začiatku vykonávanie svojej profesie aj uzavretú zmluvu, aby tak mohol šetriť na svoj dôchodok už od začiatku svojho aktívneho pracovného života. To by znamenalo, že každý by si v II. pilieri šetрил minimálne 35 rokov, čo je slušná doba na zhodnotenie úspor.

V tomto pilieri by sa teda prejavil prvok zásluhovosti, ktorý chýba v I. pilieri. Každý by mal byť motivovaný mať čo najvyšší možný dôchodok, aby nemusel poľavovať zo svojho bežného životného štýlu, keď sa stane dôchodcom. V jednoduchosti je krása. Čím viac sporiteľ pracuje, resp. čím má vyššiu mzdu, tým odvedie vyššie odvody a bude mať tak na konci aj vyšší dôchodok. Malo by sa tak aj zamedziť dobrovoľnej nezamestnanosti, pretože títo dotyční by sa museli uspokojiť iba s plošnou dávkou 300 eur, čo nie je lákavé pre nikoho. Alebo v opačnom prípade, by sa museli hnevať iba sami na seba, že viacej nepracovali a tak si viacej nenašetrili.

4.2.3 III. pilier – doplnkový zdroj dôchodku

Tomuto, tiež kapitalizačnému, III. pilieru sme síce ponechali názov doplnkový, ale hneď prvou zmenou je, že by bol aj on povinný od začiatku aktívneho pracovného života sporiteľa. Samozrejme, čo sa týka rizikových skupín, tam by sme ponechali všetko ako je

doteraz a to, že zamestnávateľ rizikového povolania je povinný prispievať do III. piliera za svojho zamestnanca. Čo sa týka ostatných zamestnancov, ktorý pod túto skupinu nepatria, by to vyzeralo nasledovne. Zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, či bude, alebo nebude prispievať za svojho zamestnanca do III. piliera. Výška odvedených príspevkov je určená v zamestnávateľskej zmluve. Táto skutočnosť sa v poslednej dobe berie ako benefit, ponúkaný zamestnávateľom pre svojich zamestnancov. Ak by takáto situácia nenastala, zmena spočíva v tom, že zamestnanec bude povinný si do tohto III. piliera odvádzať príspevky sám. Aká to bude suma, to už bude opäť z cela na ňom. Či to bude 5, 10, 20 či 100 eur mesačne z hrubej mzdy. Pointa tohto piliera je jednoducho taká, že predstavuje ďalšiu možnosť finančných prostriedkov v budúcnosti. Taká odložená spotreba v súčasnosti, mu môže o pár rokov priniesť slušný zdroj ďalšej časti penzijnej dávky.

Výber doplnkovej dôchodcovej spoločnosti je na výbere účastníka podľa jeho preferencií, znova sa to týka aj jednotlivých fondov. Ponuka vyplácania dôchodkov je zatiaľ tiež ponechaná daným spoločnostiam. Zmenou by však mohlo byť aj poskytovanie nejakej lepšej „odbornej pomoci“ či poskytnutie informácie ohľadom správneho vybratia investičného portfólia - jednotlivých fondov, stratégie sporenia a samotnom vyplácaní dôchodkov, aby ľudia na základe svojej nevedomosti v tejto problematike neprichádzali o lepšie úspory v budúcnosti.

Zmena by sa týkala ešte výšky príspevkov, ktoré sa môžu odpočítať každoročne zo základu dane. Zo súčasných 180 eur, by sme túto sumu zvýšili na hodnotu 400 eur, pri predpokladanom priemernom mesačnom platení príspevkov vo výške 30 eur. Aj prostredníctvom týchto daňových úľav – zníženia základu dane, si z dlhodobého hľadiska môže sporiteľ našetriť dodatočný dôchodok v rozumnej výške, čo by v konečnom dôsledku budúcich dôchodcov motivovalo šetriť si viac.

4.3 Modelový príklad

Na základe tohto modelového príkladu potvrdíme alebo vyvrátíme naše domnienky. V úvode si uvedieme všetky dôležité informácie ohľadom modelovej osoby a jednotlivých pilierov, ktoré budeme potrebovať pri rôznych výpočtoch. Osoba je vo veku 24 rokov. Tento vek sme určili preto, že aj táto generácia patrí k tým, ktorým hrozí o cca 40 rokov vyplácanie príliš nízkeho dôchodku. Zároveň je na začiatku celého sporiaceho obdobia, takže môžeme brať do úvahy celé kompaktné obdobie bez nejakých zmien. Ďalej, pre jednoduchšie uvedenie veku do dôchodku bude táto osoba bezdetná a tiež neuvádzame pohlavie, keďže

v tomto prípade to nie je podstatné, pretože v prílohách zákona sa uvádza ako aj pre mužov, tak aj pre ženy, že ak sú bezdetní, veková hranica po roku narodenia 1966 je rovnaká a to konkrétne 64 rokov. Taktiež obdobie sporenia zo 40 rokov znížime na 38 rokov, pretože zohľadňujeme fakt, že každý môže byť napríklad nedobrovoľne nezamestnaný, môže absolvovať absolventskú stáž, môže byť dlhodobejšie odcestovaný v zahraničí či môžu nastať rôzne iné situácie, kedy jednoducho nebude schopný pracovať a teda si aj sporiť. Brali sme tiež do úvahy priemernú mesačnú mzdu vo výške 1 092 eur. Pre pochopenie situácie je ešte dobré uviesť, že pre potrebu rôznych údajov pre naše výpočty, sme vychádzali z roku 2019, pretože Štatistický úrad Slovenskej republiky neaktualizoval potrebné údaje za rok 2020 a 2021, tzv. osoba má 24 rokov v roku 2019.

Tabuľka 1 Základné informácie o modelovej osobe

2 019	Vek	Rok narodenia	Dôchodkový vek	Obdobie sporenia	Odčítané 2 roky	Reálne obd. sporenia
Modelová osoba	24	1 995	64 r.	40 r.	-2 r.	38 r.

Zdroj: Vlastné spracovanie

Sociálna poisťovňa nám vypláca dôchodok z I. piliera, na základe zaplatených odvodov z hrubej mzdy. Našej modelovej osobe je určený dôchodkový vek 64 rokov a taktiež splní podmienku, že jej obdobie dôchodkového poistenia bude dlhšie ako 10 rokov. Vďaka tomu jej môže byť vyplácaný aj dôchodok z I. piliera. Na výpočet výšky dôchodku z I. piliera využijeme vzorec, ktorý vyzerá nasledovne:

$$SD = POMB \cdot ODP \cdot ADH \quad (1)$$

kde SD – priznaná mesačná suma dôchodku

POMB – priemerný osobný mzdový bod

ODP – obdobie dôchodkového poistenia

ADH – aktuálna dôchodková hodnota

V oboch dôchodkových systémoch sme pri II. kapitalizačnom pilieri investovali v akciovom negarantovanom fonde. Každá dôchodková správcovská spoločnosť je povinná spravovať tento typ fondu. Keďže naše obdobie sporenia trvá až 38 rokov, môžeme povedať,

že je to dostatočne dlhodobý horizont, aby sme mohli investovať úspory do rizikovejších nástrojov finančného trhu. Napriek podstúpeniu vysokého rizika, tento fond prináša aj vysoký výnos. Povedali by sme, že je to taká zlatá stredná cesta, čo sa týka investovania, pretože indexové fondy sú síce ešte výkonnejšie, ale aj omnoho rizikovejšie, a naopak dlhopisové fondy sú pre niekoho až príliš konzervatívne. Tento fond sme vybrali aj preto, že v súčasnosti patrí medzi najvyužívanejšie fondy sporiteľmi a drží sa aj našej idey, že čím dlhšie sporiteľ spori, tým by mal využívať rizikovejšie spôsoby investovania. Priemerný ročný výnos tohto fondu je 4,59%. Taktiež je podstatné spomenúť, že aj tieto spoločnosti si účtujú určité poplatky, napr. za správu dôchodku či za vedenie osobného dôchodkového účtu, ktoré sme v priemere uviedli v hodnote 1,5% .

Ako sme už spomínali v predchádzajúcich kapitolách, dôchodkové doplnkové sporenie je dobrovoľná forma sporenia si na dôchodok. V tomto pilieri si šetrí zhruba iba polovica účastníkov, ktorý si šetrí aj v II. pilieri. Na základe týchto faktov sme sa rozhodli, že v našom modelovom príklade si ukážeme práve osobu, ktorá nebude sporiť v III. pilieri. Nevykonáva prácu, ktorá by spadala do rizikovej skupiny a tak zamestnávateľ nie je povinný jej platiť príspevky. Zároveň ani ona sama nie je ochotná si prispievať na dobrovoľné doplnkové sporenie. Táto situácia bude v našom modelovom príklade zaujímavejšia na porovnanie s nami navrhnutým dôchodkovým systémom, kde je už sporenie v III. pilieri povinné.

Dôležité je uviesť aj vzorec, na základe ktorého budeme rátať celkovú nominálnu hodnotu úspor sporiteľa z kapitalizačných pilierov:

$$ts_n = \sum_{j=1}^n is_j \cdot df_{n-j+1} = \sum_{j=1}^n is_j * \frac{(1+rsf_j)^{n-j+1}}{(1+rsp)^{n-j+1}} \quad (2)$$

Premenné, od ktorých priamo závisí výška úspor sú:

ts – celkový objem úspor vo fonde pri odchode do dôchodku

n – obdobie investovania

is – individuálna úspora (odvádzané príspevky)

df – diskontný faktor

rsf – priemerná miera výnosu

rsp – priemerná poplatková sadzba

Reálne množstvo statkov, ktoré by si mohol za svoje úspory v dôchodkovom veku sporiteľ nakúpiť, je okrem zhodnotenia úspor a výšky správnych poplatkov ovplyvnené aj vývojom inflácie v ekonomike. Ak by sa inflácia uberala zlým smerom, čiže sa zvyšovala, môže prísť k znehodnoteniu úspor. Ceny tovarov a služieb budú postupne rásť a tým sa zníži aj kúpna sila nasporeného dôchodku. Pre jednoduchší a všeobecnejší výsledok sme infláciu v našich výpočtoch nezohľadňovali a rátali sme iba celkovú nominálnu hodnotu úspor.

Samozrejme nám tu opäť nevyšli konkrétne čísla penzijnej dávky, pretože je tu viacero faktorov, ktoré nám na ňu vplývajú a to môže byť samotná výška poplatkov, investovanie v inom fonde, rozdelenie pomeru úspor do rôznych fondov a tiež zmena fondu pred dosiahnutím dôchodkového veku, či spôsob vyplácania penzijnej dávky. A tiež nie je zaručený ani priemerný ročný výnos daného fondu, ktorý závisí od prebiehajúcej situácii na trhu. Medzi podstatné faktory, ktoré ovplyvňujú výšku dôchodku je aj spomínaná inflácia a jej vývoj. Napriek tomu, si myslíme, že dostaneme aspoň všeobecný náhľad na danú problematiku a budeme si vedieť približne porovnať naše výsledky.

4.3.1 Výška penzijnej dávky zo súčasného dôchodkového systému

I. pilier

Výška odvodu predstavovala v roku 2019 13,25% z vymeriavacieho základu. Vyžijeme priemernú mesačnú hrubú mzdu za rok 2019 vo výške 1 092 eur, obdobie dôchodkového sporenia je 38 rokov, priemerný osobný mzdový bod je 1,1447 a aktuálna dôchodková hodnota pre rok 2019 je 12,6657 eur. Výpočet podľa vzorca (1) potom vyzerá nasledovne:

$$1,1447 \cdot 38 \cdot 12,6657 = 550,94$$

Výška mesačnej dávky vyplácanej z I. piliera by približne predstavovala 550,94. Samozrejme si treba uvedomiť, že táto suma predstavuje hrubý odhad, pretože sa každý rok mení výška jednotlivých údajov využívajúcich pre výpočet dôchodku z I. piliera.

II. pilier

Aby sme mohli vyrátať výšku dôchodku z II. piliera, musíme na to využiť vzorec pre nominálnu hodnotu úspor z kapitalizačného piliera. Premenné, ktoré do vzorca dosadíme sú nasledovné: roky sporenia – 38 rokov, priemerný ročný výnos fondu, ktorý sme si vybrali – 4,59%, priemerné ročné poplatky – 1,5%. Úspory, ktoré sporiteľ za rok odviedol do II. piliera sú vo výške 622,44 eur. Túto sumu sme dostali, keď sme vzali do

úvahy priemernú hrubú mzdu 1 092 eur a výšku odvodov, ktorá bola v roku 2019 – 4,75% z hrubej mzdy.

$$1\,092 \cdot 0,0475 = 51,87$$

$$51,87 \cdot 12 = 622,44$$

Na základe týchto informácií, nám potom výška úspor po 38 rokoch sporenia v II. pilieri podľa vzorca (2) vyšla na sumu 79 679,82 eur.

$$tS_{38} = \sum_{j=1}^{38} 622,44_j \cdot \frac{(1 + 0,0459)^{38-1+1}}{(1 + 0,015)^{38-1+1}} = 73\,926,08$$

Po rokoch sporenia resp. po sporiacej fáze nasleduje výplatná fáza, kedy dochádza už k samotnému vyplácaniu penzijnej dávky. Samotnú mesačnú výšku dôchodku ovplyvňuje aj práve spôsob vyplácania dôchodku. My sme v tomto modelovom príklade zvolili vyplácanie dôchodku vo forme doživotného dôchodku. Ide o dohodu s dôchodkovou správcovskou spoločnosťou, kde sme si určili dobu vyplácania dôchodku. Dobu vyplácania penzijnej dávky sme zvolili na 20 rokov práve preto, že už v súčasnosti je priemerný vek dožitia 73 rokov u mužov a 79 rokov u žien. V našom modelovom príklade sa dotyčná osoba do dôchodku dostane až v roku 2059 a preto odhadujeme, že spolu s rastúcou strednou dĺžkou života, sa bude zvyšovať aj vek dožitia. V tomto prípade teda naša modelová osoba príde do dôchodku vo veku 64 rokov a vek úmrtia odhadujeme na 84 rokov. Po zohľadnení týchto údajov, sme vypočítali výšku mesačnej penzijnej dávky, ktorá je na úrovni 308,03 eur.

$$73\,926,08 : 20 : 12 = 308,03$$

III. pilier

Modelová osoba nevykonáva rizikovú prácu, takže zamestnávateľ jej neplatí povinné príspevky do III. piliera a ona sama si dobrovoľne na túto formu dôchodkového sporenia neprispieva. To znamená, že jej celková nasporená suma úspor a mesačná penzijná dávka z III. piliera je v hodnote 0 eur.

$$0 : 38 : 12 = 0$$

Celková výška dôchodku

Výška mesačnej penzijnej dávky sporiteľa podľa súčasného dôchodkového systému bude po sčítaní dávok z jednotlivých pilierov vo výške 882,93 eur.

$$550,94 + 331,99 + 0 = 882,93$$

4.3.2 Výška penzijnej dávky z nového modelu dôchodkového systému

I. pilier

V I. pilieri v novom modeli dôchodkového systému sme určili dôchodok pre všetkých rovnako a to v podobe plošnej dávky. Každý bez rozdielu dostane od Sociálnej poisťovni penzijnú dávku vo výške 300 eur mesačne.

II. pilier

Výšku penzijnej dávky z II. kapitalizačného piliera vypočítame podľa už spomínaného vzorca, ako to bolo aj v prípade II. piliera v súčasnom dôchodkovom systéme. Zmenila sa nám však jedna podstatná veličina a tou je suma odvádzaných príspevkov. V novom modeli dôchodkového systému nám ide do II. piliera odvod vo výške až 10%. Pri priemernej mesačnej mzde 1 092 eur, odvedieme do tohto piliera každý mesiac 109,2 eur. Celkovo počas jedného roka si teda na svoj účet pripíšeme 1 310,4 eur.

$$1\,092 \cdot 0,10 = 109,2$$

$$109,2 \cdot 12 = 1\,310,4$$

Ostatné premenné ako obdobie sporenia, priemerná ročná výnosnosť a priemerná sadzba za správu sa nám nemenia. Po dosadení do vzorca (2), sa nám celková nominálna hodnota úspor bude rovnať 155 633,85 eur. Táto suma bude na účte sporenia po 38 rokoch sporenia v II. pilieri.

$$tS_{38} = \sum_{j=1}^{38} 1\,310,4_j \cdot \frac{(1 + 0,0459)^{38-1+1}}{(1 + 0,015)^{38-1+1}} = 155\,633,85$$

Čo sa týka vyplácania dôchodku vo výplatnej fáze, opäť sme zvolili formu vyplácania doživotného dôchodku po dobu 20 rokov každý mesiac. Výška penzijnej dávky z II. kapitalizačného piliera podľa nového dôchodkového systému bude vo výške až 648,47 eur.

$$155\,633,85 : 20 : 12 = 648,47$$

III. pilier

V tomto dôchodkovom systéme je sporenie do III. piliera pre všetkých povinné. To znamená, že keď modelová osoba nevykonáva prácu z rizikovej skupiny a neprispieva jej povinne zamestnávateľ, musí si odvádzať príspevky sama. Výšku príspevkov sme určili pevnou sumou, a to konkrétne na 30 eur mesačne z hrubej mzdy. Ročné odvedené príspevky na individuálny dôchodkový účet sú vo výške 360 eur.

$$30 \cdot 12 = 360$$

Vybrali sme rastový príspevkový fond, v ktorom sa budú úspory zhodnocovať. Fond je určený hlavne osobám, ktoré budú sporiť dlhšie ako 10 rokov, čo v našom prípade sedí, takže si modelová osoba môže dovoliť investovať do rizikovejšieho fondu, a teda tiež z dôvodu, že v súčasnosti patrí k najviac využívaným fondom III. piliera. Priemerná ročná výnosnosť rastového príspevkového fondu je 3,86%. Priemerný poplatok za správu je 1,20%. Na výpočet penzijnej dávky využijeme opäť vzorec (2) na výpočet celkovej nominálnej hodnoty úspor sporeteľa z III. piliera.

$$tS_{38} = \sum_{j=1}^{38} 360_j \cdot \frac{(1 + 0,0386)^{38-1+1}}{(1 + 0,0120)^{38-1+1}} = 36\,665,93$$

Vo výplatnej fáze sme zvolili vyplácanie dôchodku vo forme doživotného doplnkového starobného dôchodku aj napriek tomu, že teraz je veľmi populárne si vybrať nasporenú sumu jednorazovým vyrovnaním alebo predčasným výberom. Vďaka doživotnému dôchodku sme si dobu vyplácania mohli zvoliť na obdobie 20 rokov, aby sme celé obdobie na dôchodku mohli poberať dostatočne vysokú penzijnú dávku zloženú z jednotlivých pilierov. Opäť sme tu nebrali do úvahy infláciu a fakt, že by bolo lepšie každým rokom odvádzať vyšší príspevok a tiež úmerne inflácii zvyšovať ročne výšku penzijnej dávky.

Po 38 rokoch sporenia v III. piliera a zhodnotenia úspor, ktoré sme tam nahromadili, máme výslednú sumu na našom účte vo výške 36 665,93 eur. Ak sa nám bude vyplácať dôchodok 20 rokov každý mesiac, výška mesačnej penzijnej dávky z III. piliera bude 152,77 eur.

$$36\,665,93 : 20 : 12 = 152,77$$

Celková výška dôchodku

Výška mesačnej penzijnej dávky sporiteľa podľa nami navrhnutého modelu dôchodkového systému bude po sčítaní dávok z jednotlivých pilierov vo výške 1 151,72 eur.

$$300 + 698,95 + 152,77 = 1\,151,72$$

4.4 Zhrnutie výsledkov

Prvým čiastkovým cieľom bolo zanalyzovať riziká dôchodkového systému, kde sme ich načrtli niekoľko, spolu s jasnými faktami a údajmi, ktoré nás iba utvrzovali v tom, že súčasný dôchodkový systém vytvára príliš veľký tlak na verejné financie a hrozí, že budúcim dôchodcom nebude schopný vyplácať dostatočne vysoké dôchodky.

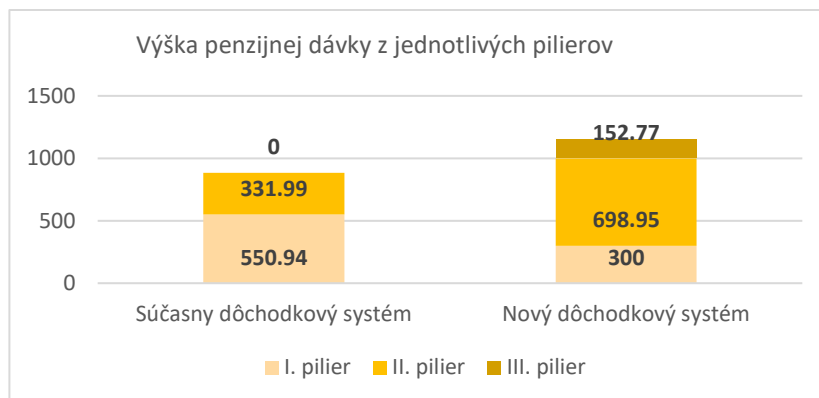
Druhým cieľom bolo navrhnúť nový perspektívny model dôchodkového systému, ktorý bude adekvátny a udržateľný aj pre ďalšie generácie dôchodcov. Naš navrhnutý model dôchodkového systému spĺňa dlhodobý cieľ adekvátnosti, pretože poskytuje sociálne zabezpečenie – primeraný dôchodok, ktorý zabezpečí určitý štandard životnej úrovne pri odchode do dôchodku, a taktiež garantuje hranicu minimálneho príjmu, ktorou sa predchádza chudobe, ktorú by dôchodca rozhodne nemal zažiť. Slovensko tak zabezpečí svojim dôchodcom, aby neboli vylúčení zo spoločnosti, ale naopak, zabezpečí im dôstojný život, kedy sa môžu zúčastňovať verejného, kultúrneho a spoločenského života. Zastávame názor, že nový dôchodkový systém je aj udržateľný, pretože je dostatočne dlhodobý silný čo znamená, že znižuje tlak vytváraný na verejné financie, podporuje pracovný trh. Docielili sme to práve zmyselnou kombináciou solidarity, ktorá je zabezpečená minimálnym dôchodkom z I. piliera v sume 300 eur mesačne pre každého, kto splní podmienky poberania dôchodku, a zároveň zásluhovosti, v podobe povinného II. piliera, kde sme zvýšili sadzbu odvodu až na 10% z hrubej mzdy a tým podporili súkromné investovanie a tiež sme stanovili, že je povinný pre všetkých, aby sa tým odbremenil I. pilier. III. pilier sme sa snažili zatriktívniť zvýšením sumy príspevkov, ktoré znižujú základ dane a tiež sme určili, že bude povinný pre všetkých, aby mal každý ďalší zdroj penzijnej dávky. Prípadné riziká sa tak rozkladajú a princípy jednotlivých pilierov sa naopak dopĺňajú. Sporitelia by sa tak nemohli spoliehať iba na jeden príjem po prekročení dôchodkovej hranice, prípadne na svojich potomkov, ale mali by zabezpečenú penzijnú dávku až z troch zdrojov.

Posledným čiastkovým cieľom bolo uviesť modelový príklad jednej osoby, na ktorej sme mali porovnať výšku penzijnej dávky z oboch dôchodkových systémov. Zo súčasného dôchodkového systému nám vyšla výška penzijnej dávky, ktorú by dostával dôchodca každý

mesiac vo výške 822,93 eur. Tu treba však uviesť fakt, že v konečnom dôsledku je síce výška penzijnej dávky úctyhodná, ale tento výsledok je absolútne nerelevantný a nepresný. Pracovali sme s priemernými údajmi a hodnotami ako pri všetkých iných výpočtoch, no pri tomto výsledku si celkom protirečíme. V celej našej praktickej časti sa snažíme dokázať, že Sociálna poisťovňa nebude v budúcnosti schopná platiť takto vysoké dôchodky pre všetkých svojich dôchodcov a teda tvrdíme, že budú minimálne o polovicu nižšie ako je súčasný minimálny dôchodok v hodnote 400 eur. Čo sa týka výšky penzijnej dávky z nového perspektívneho modelu dôchodkového systému, tak tá vyšla v sume 1 151,72 eur mesačne. Vďaka tomu môžeme práve zvýšenému odvodu do II. piliera a zhodnoteniu úspor v II. aj III. pilieri.

Napriek tomu, že čísla penzijných dávok nám vyšli také aké vyšli a zároveň sme v novom dôchodkovom systéme neboli schopný deficit Sociálnej poisťovne stlačiť na nulu, iba ho znížiť na úroveň 104 741 759 eur, hodnotíme výsledky našej práce kladne. Ak by sme brali do úvahy aj výšku penzijnej dávky zo súčasného dôchodkového modelu, môžeme povedať, že oproti penzijnej dávke z nového dôchodkového modelu vychádza stále nižšia suma. Náš názor je, že nový perspektívny model dôchodkového systému zabezpečí budúcemu dôchodcovi vysokú životnú úroveň na dôchodku, možno ešte vyššiu ako za aktívneho pracovného života, pretože si odviedol väčšie množstvo úspor na svoj osobný účet a finančné prostriedky investoval do správnych fondov. Ak by sa aj naskytili nejaké spomínané riziká, menej ohrozená by mala byť práve penzijná dávka z nového dôchodkového systému, pretože jej štruktúra poskytuje 3 zdroje finančných prostriedkov a hlavne sa väčší podiel preniesol na II. pilier, čo znamená, že prípadná hrozba neschopnosti Sociálnej poisťovne vyplácať dôchodky, je eliminovaná práve zdrojmi z kapitalizačných pilierov.

Graf 7 Výška penzijnej dávky z jednotlivých pilierov



Zdroj: Vlastné spracovanie

Na základe našich analýz, skúmania rôznych štúdií a nakoniec aj navrhnutia nového dôchodkového systému na Slovensku, sme pozbierali poznatky o výhodách a nevýhodách jednotlivých pilieroch, ktoré tvoria náš hlavný cieľ záverečnej práce.

Medzi výhody I. piliera patrí medzigeneračná solidarita, nulové náklady na zavedenie piliera do praxe, zmierňovanie chudoby v dôchodkovom veku a tiež, že je univerzálny – platný pre všetky vrstvy obyvateľstva. Najväčšími nevýhodami I. piliera sú zraniteľnosť voči demografickým zmenám a politickým rozhodnutiam o systéme výpočtu a výške penzijnej dávky.

Výhody II. piliera sú jednoznačná odolnosť voči demografickým zmenám, spravodlivosť, ktorá sa týka výšky odvedených príspevkov a výšky penzijnej dávky, zabezpečenie zhodnotenia svojich úspor na svojom osobnom účte a taktiež využitie efektov zloženého úrokovania. Ďalej by sme mohli uviesť daňovú efektívnosť, kedy výnos nie je zdaňovaný a taktiež je to osobné vlastníctvo, keďže peniaze sa nám pripisujú na vlastný účet a s čím je spojené aj dedenie úspor v prípade úmrtia. Medzi najväčšiu a možno aj jedinou nevýhodou tohto piliera, by sme uviedli investičné riziká na kapitálovom trhu a teda s tým aj spojené ohrozenie zhodnotenia úspor.

Čo sa týka III. piliera, tak výhodami je odolnosť voči demografickým rizikám, primárne ktorým chceme predísť a flexibilita príspevkov, v zmysle, že sa na sporení môže podieľať ako zamestnanec, tak aj zamestnávateľ. Taktiež je to osobné vlastníctvo a možnosť dedenia úspor. Nevýhodami sú opäť riziko výnosov z kapitalizačného trhu, ktoré je pri týchto kapitalizačných pilieroch opodstatnené a možno aj istá nespravodlivosť medzi

profesiami, kedy v prípade rizikovej práce je zamestnávateľ povinný platiť za zamestnanca príspevky a v opačnom prípade je to z jeho pohľadu z cela dobrovoľné. Nakoniec by sme ešte spomenuli vysoké náklady na predaj finančných dôchodkov.

Na záver by sme iba uviedli, že všetko má svoje pre a proti - každá minca má dve strany. Je veľmi ťažké hľadať optimálnu stavbu dôchodkového systému, ktorý by nám zaručil vysokú životnú úroveň v starobe a zároveň by sme mohli povedať, že z dlhodobého hľadiska je udržateľný. Ak by bolo také jednoduché vyriešiť túto situáciu a obísť všetky riziká, dokonalý dôchodkový systém by už určite dávno existoval. Tiež si uvedomujeme fakt, že zaviesť takýto systém sa nedá zo dňa na deň, ale je dôležité zavádzať ho postupne, aby sme zabránili veľkému medzigeneračnému rozdielu.

Súhlasíme s názorom, že naša záverečná práca presahuje rámec tohto typu práce, avšak my zastávame názor, že pokiaľ sme chceli poukázať na súčasnú situáciu, bolo nevyhnutné spomenúť všetky dôležité náležitosti.

:

ZÁVER

Témou našej záverečnej práce je Dôchodkový systém na Slovensku. V teoretickej časti práce sme priblížili podstatu fungovania jednotlivých pilierov, ktoré sa v rôznych kombináciách využívajú ako u nás, tak aj v iných štátoch. Zároveň sme vysvetlili ako konkrétne funguje dôchodkový systém na Slovensku. Od týchto základných poznatkov sa ďalej vyvíjala aj praktická časť našej práce, kde sme rozoberali riziká dôchodkového systému a navrhli sme tiež riešenie, v akej podobe by mohol byť dôchodkový systém, aby zabezpečil udržateľnosť, bezpečnosť a adekvátnosť dôchodkov pre budúcich dôchodcov.

Hlavný cieľ, ako aj vedľajšie ciele sme splnili. Prácou sme poukázali na to, že dôchodkový systém by mal byť prehľadný a prispôsobený všetkým potrebám a očakávaniam či už samotných sporiteľov, alebo modernej spoločnosti. Taktiež sme poukázali na to, že treba znížiť tlak na verejné financie a naopak, podporiť súkromné financovanie dôchodkov v kapitalizačných pilieroch. Nevyhnutné je tiež, aby sa vybudoval taký dôchodkový systém, ktorý bude postavený na viacerých pilieroch, ktoré budú rozkladať jednotlivé riziká. Navrhnutím nového perspektívneho dôchodkového systému sme potvrdili naše myšlienky a dosiahli sme, aby dôchodcovia v starobe nemuseli uberať zo svojich životných štandardov. Obrátiť pozornosť sme chceli aj na fakt, že obyvatelia by si mali uvedomiť dôležitosť sporenia na vlastný dôchodok a nežiť iba v prítomnosti. Treba myslieť aj na budúcnosť a uvedomiť si, že aj oni sami musia priložiť ruku k dielu a nespoliehať sa iba na štát, práve naopak, mali by byť od neho nezávislí.

Na záver by sme skonštatovali, že téma našej záverečnej práce je veľmi aktuálna a treba jej venovať pozornosť, pretože sa priamo dotýka každého z nás a taktiež priamo ohrozuje našu úroveň života na dôchodku. Rozsah našej práce nám nedovoľoval zaoberať sa všetkými aspektami dôchodkového systému, napriek tomu vidíme veľký prínos predkladanej práce v skutočnosti, že sme sa detailne pozreli na „kostru“ systému, rozobrali sme nedostatky dôchodkového systému na Slovensku a zároveň sme vedeli odhadnúť budúci scenár vývoja, ktorým je práve potrebná reforma.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

Tlačené zdroje:

GEJDOŠOVÁ, Zuzana. *Sociálne zabezpečenie v systéme verejnej správy na Slovensku*. Ružomberok: Verbum, 2012. 212 s. ISBN 978-80-8084-894-1.

GONDA, Peter a kol. *Analýza dôchodkového systému na Slovensku*. Bratislava: M.E.S.A 10, 2002. 38s. ISBN 9788096829392.

KOVÁŘ, Martin a kol. *Otto von Bismarck: 200 let od narození*. 1. vyd. Praha: Institut Václava Klause, 2015. 157 s. ISBN 978-80-754-2001-5.

LACKO, Miloš. *Hmotné zabezpečenie v starobe*. Bratislava: Sprint dva, 2011. 120 s. ISBN 978-80-89393-65-7.

SIVÁK, Rudolf a kol. *Financie*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. 460 s. ISBN 978-80-8168-232-2.

Elektronické zdroje:

Analytici ÚMS, *Starnutie obyvateľstva versus vek odchodu do dôchodku* [elektronický zdroj]. Analytický komentár. 27.11.2018, č.59. Dostupné na: <https://www.nbs.sk/img/Documents/komentare/AnalytickeKomentare/2018/AK59Starnutie_obyvateľstva.pdf>

BARTOŠOVIČOVÁ, Marta. *Dôchodkový systém na Slovensku: problémy, výzvy a perspektívy* [elektronický zdroj]. 19. októbra 2018. Dostupné na: <<https://vedanadosah.cvtisr.sk/dochodkovy-system-na-slovensku-problemy-vyzvy-a-perspektivy>>

BELIČKOVÁ, Kornélia – NEUBAUEROVÁ, Erika – ZUBALOVÁ, Alena. *Financie - Metodická pomôcka na semináre* [elektronický zdroj]. 2. vyd. Bratislava : EKONÓM, 2020. 102 s. ISBN 978-80-225-4697-3. Dostupné na: <<https://obchod.wolterskluwer.sk/sk/financie-metodicka-pomocka-na-seminare.p4569.html>>

BLEHA, Branislav a kol. *Prognóza obyvateľstva Slovenska do roku 2060* [elektronický zdroj]. Bratislava: INFOSTAT – Inštitút informatiky a štatistiky , november 2018. 63 s. ISBN 978-80-89398-37-9. Dostupné na: <http://www.infostat.sk/vdc/pdf/Prognoza_SR_2060_DEF.pdf>

BRILLOVÁ, Ivana. *B. Šprocha: Budúci dôchodcovia budú musieť žiť z vlastných úspor, dôchodky nepokryjú všetky ich potreby* [elektronický zdroj]. 9.4.2019. Dostupné na: <<https://www.finreport.sk/lidri/b-sprocha-buduci-dochodcovia-budu-musiet-zit-z-vlastnych-uspor-dochodky-nepokryju-vsetky-ich-potreby/>>

Dôchodková hodnota [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/vypocet-dochodku/dochodkova-hodnota.html>>

Dôchodkový systém [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/>>

Dôchodkový systém [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.adss.sk/dochodkovy-system>>

Dôchodok – ako sa treba finančne zabezpečiť [elektronický zdroj]. 18.04.2019. Dostupné na: <<https://banky.sk/dochodok-ako-sa-treba-financne-zabezpecit/>>

Druhý pilier [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.adss.sk/druhy-pilier>>

ĎURANA, Radovan. *Bude aj nebude* [elektronický zdroj]. 21.09.2016. Dostupné na: <<https://iness.sk/sk/stranka/11897-Bude-aj-nebude>>

ĎURANA, Radovan. *Druhý pilier sa môže zlepšovať, prvý nie* [elektronický zdroj]. 16.04.2015. Dostupné na: < <https://iness.sk/sk/stranka/10509-Druhy-pilier-sa-moze-zlepsovat-prvy-nie>>

ĎURANA, Radovan. *O II. pilieri trochu inak* [elektronický zdroj]. 18.03.2015. Dostupné na: <<https://iness.sk/sk/stranka/10442-O-II-pilieri-trochu-inak>>

ĎURANA, Radovan. *Pojmológia druhého piliera* [elektronický zdroj]. 07.09.2016. Dostupné na: <<https://iness.sk/sk/stranka/11885-Pojmologia-druheho-piliera>>

Ekonomicky aktívne obyvateľstvo podľa veku [elektronický zdroj]. 12.03.2021. Dostupné na: <[*Fakty o 2. dôchodkovom pilieri. 1. časť* \[elektronický zdroj\]. 24.01.2020. Dostupné na: <<https://banky.sk/fakty-o-2-dochodkovom-pilieri-1-cast/>>](http://statdat.statistics.sk/cognosex/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID(%22i951D49E4FD0A4C649B8FFDB37E22953A%22)&ui.name=Ekonomicky%20akt%C3%ADvne%20obyvate%C4%BEstvo%20pod%C4%BEa%20veku%20%5Bpr3104qr%5D&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2Fcognosex%2Fcps4%2Fportlets%2Fcommon%2Fclose.html&run.outputLocale=sk >></p></div><div data-bbox=)

História [elektronický zdroj]. Dostupné na internete: <<https://www.socpoist.sk/historia/388s>>

Hospodárenie SP [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.socpoist.sk/hospodarenie/554s>>

HUDÁK, Milan. *Sumou 640 miliónov sa tohto roku poskladáme na dlh Sociálnej poisťovne* [elektronický zdroj]. 10.11.2016. Dostupné na: <<https://www.prosight.sk/blog/milan-hudak/sumou-640-milionov-sa-tohto-roku-poskladame-na-dlh-socialnej-poisťovne>>

II. pilier - starobné dôchodkové sporenie [elektronický zdroj]. Dostupné na internete: <(<https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/>)>

II. pilier v číslach: Prehľad počtu sporiteľov k 31.12.2020 [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/zhodnotenie-majetku/>>

III. pilier v číslach [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy->

http://www.fsvucm.sk/files/publika%C4%8Dn%C3%A1%20a%20edi%C4%8Dn%C3%A1%20%C4%8Dinnos%C5%A5/e-publik%C3%A1cie/polonsky_e_book.pdf

Porovnaj dôchodok [elektronický zdroj]. Finančný kompas. Dostupné na: <https://www.financnykompas.sk/dochodok-2-pilier>

Potvrdenie o priemernej nominálnej mesačnej mzde zamestnanca v hospodárstve SR v roku 2019 [elektronický zdroj]. Bratislava: 6.3.2020, 1 s. Dostupné na: https://slovak.statistics.sk/wps/wcm/connect/3a4df34d-9349-410a-9c14-600bf62b000c/Priemerna_mesacna_mzda_zamestnanca_hospodarstva_v_roku_2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID=n2GR3iP&CVID=n2GR3iP&CVID=n2GR3iP&CVID=n2GR3iP

Povinné sociálne poistenie – príjmy a výdavky – medziročné porovnanie [elektronický zdroj]. 30.06.2020. Dostupné na: [http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID\(%22iC47DE059516A434A9A7F9DC5ED37071C%22\)&ui.name=Povinn%20soci%20a%20poistenie%20-%20pr%20a%20v%20medzi%20porovnanie%20%5bso1003qs%5d&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2fcognosext%2fcp4%2fportlet%2fcommon%2fclose.html&run.outputLocale=sk](http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID(%22iC47DE059516A434A9A7F9DC5ED37071C%22)&ui.name=Povinn%20soci%20a%20poistenie%20-%20pr%20a%20v%20medzi%20porovnanie%20%5bso1003qs%5d&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2fcognosext%2fcp4%2fportlet%2fcommon%2fclose.html&run.outputLocale=sk)

Priemerná mzda [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.minimalnamzda.sk/priemerna-mzda.php>

Priemerná výška vyplácaných dôchodkov (v mesiacoch) [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/646/1614s>

Priemerný osobný mzdový bod [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/vypocet-dochodku/priemerny-osobny-mzdovy-bod.html>

Primeranosť a udržateľnosť dôchodkov [elektronický zdroj]. Tematický informačný prehľad európskeho semestra. 24 s. Dostupné na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_adequacy-sustainability-pensions_sk.pdf

RIEVAJOVÁ, Eva – SIKÁ, Peter – HUSÁKOVÁ, Mária. *Dôchodkový systém v zmenených sociálno-ekonomických podmienkach vo väzbe na príjmovú situáciu dôchodcov* [elektronický zdroj]. Sociológia 44. Bratislava, 2012, č.4. Dostupné na: http://www.fsvucm.sk/files/publika%C4%8Dn%C3%A1%20a%20edi%C4%8Dn%C3%A1%20%C4%8Dinnos%C5%A5/e-publik%C3%A1cie/polonsky_e_book.pdf

RIEVAJOVÁ, Eva. *Dôchodkové zabezpečenie v kontexte modernizácie dôchodkových systémov* [elektronický zdroj]. Grant journal. Bratislava. 7 s. ISSN 1805-0638. Dostupné na: <https://www.grantjournal.com/issue/0601/PDF/0601rievajova.pdf>

SOLDÁN, Peter. *S úsmevom do dôchodku – návod ako na to. Diel 1.* [elektronický zdroj]. 23.04.2014. Dostupné na: <https://blogy.hnonline.sk/peter-soldan/s-usmevom-do-dochodku-navod-ako-na-to-diel-1>

Sporenie na dôchodok [elektronický zdroj]. 21.09.2018. Dostupné na: <https://banky.sk/58291-sk/sporenie-na-dochodok/>

Správa o hospodárení sociálnej poisťovne v roku 2019 [elektronický zdroj]. Bratislava: február 2020. 26 s. Dostupné na: <<file:///C:/Users/richa/Downloads/6.+Spr%C3%A1va+o+hosp.++SP++na+DR+SP.PDF>>

Starobný dôchodok [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.socpoist.sk/dochodkovy-vek-/1286s#dochodkovy-vek>>

Všeobecný vymeriavací základ [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.socpoist.sk/slovník-pojmov/11s?prm1=622>>

Vyplatené dôchodky [elektronický zdroj]. 30.10.2020, Dostupné na: <[http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID\(%22iA8613EED59944E818C626E2CDA225B2E%22\)&ui.name=Vyplaten%C3%A9%20d%C3%B4chodky%20%5Bso3002rr%5D&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2Fcognosext%2Fcps4%2Fportlets%2Fcommon%2Fclose.html&run.outputLocale=sk](http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID(%22iA8613EED59944E818C626E2CDA225B2E%22)&ui.name=Vyplaten%C3%A9%20d%C3%B4chodky%20%5Bso3002rr%5D&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2Fcognosext%2Fcps4%2Fportlets%2Fcommon%2Fclose.html&run.outputLocale=sk)>

Výška životného minima [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/hmotna-nudza/zivotne-minimum/vyska-zivotneho-minima-od-1-jula-2019.html>>

Vývoj dôchodkového systému na Slovensku v posledných rokoch [elektronický zdroj]. 3.2.2020. Dostupné na: <<https://banky.sk/vyvoj-dochodkoveho-systemu-na-slovensku-v-poslednych-rokoch/>>

ŽÁKOVÁ, Jozefína – ČAMEK, Miroslav. *Prečo je potrebné reformovať náš systém?* [elektronický zdroj]. Poisťovníctvo. 10.2015, ročník 23, 2s. Dostupné na: <https://www.nbs.sk/_img/Documents/_PUBLIK_NBS_FSR/Biatec/Rok2015/10-2015/biatec_10_2015_zakova.pdf>

Zákony:

Podľa § 11 ods. 1, zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/461/20210101.html>>

Podľa § 2 ods. 2, písm. a) a b) zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov [elektronický zdroj]. Dostupné na: <http://www.nbs.sk/_img/Documents/zaklnbs/legislat/z6502004.pdf>

Podľa § 63 ods. 1, zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/461/20210101.html>>

Zákon NR SR č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/43/20210101.html>>

Zákon NR SR č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení [elektronický zdroj]. Dostupné na: <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/551/20040101.html>>

Zákon SR č. 121/1975 Z. z. o sociálnom zabezpečení [elektronický zdroj]. Dostupné na:
<<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1975/121/19820701.html>>

Zákon NR SR č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov [elektronický zdroj]. Dostupné na: <http://www.nbs.sk/_img/Documents/zaklnbs/legislat/z6502004.pdf>