

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA HOSPODÁRSKEJ INFORMATIKY

Dôchodkové poistenie v krajinách Európskej únie

Bakalárska práca

2020

Marek Šimo

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA HOSPODÁRSKEJ INFORMATIKY

Dôchodkové poistenie v krajinách Európskej únie

Bakalárska práca

Študijný program: Manažérske rozhodovanie

Študijný odbor: Kvantitatívne metódy v ekonómii

Školiace pracovisko: Katedra matematiky a aktuárstva

Vedúci záverečnej práce: doc. RNDr. Lea Škrovánková, PhD.

2020

Marek Šimo

ZADANIE ZÁVEREČNEJ PRÁCE

Meno a priezvisko študenta: Marek Šimo
Študijný program: manažérske rozhodovanie (Jednoodborové štúdium, bakalársky I. st., denná forma)
Študijný odbor: ekonómia a manažment
Typ záverečnej práce: Bakalárska záverečná práca
Jazyk záverečnej práce: slovenský
Sekundárny jazyk: anglický

Názov: Dôchodkové poistenie v krajinách Európskej únie

Anotácia: Cieľom záverečnej práce bude analyzovať dôchodkové zabezpečenie v krajinách Európskej únie. Práca sa bude venovať demografickým ukazovateľom a ich vplyvu na dôchodkové poistenie, taktiež bude popisovať reformy, ktoré sú v súčasnosti uskutočňované v členských krajinách Európskej únie a niektoré konkrétne možnosti, ako zabezpečiť lepšiu udržateľnosť dôchodkových systémov. Výsledkom riešenia danej problematiky bude poukázanie na neustálu potrebu reforiem penzijných systémov s cieľom riešenia problémov zapríčinených nepriaznivým demografickým vývojom vo vyspelých krajinách.

Vedúci: doc. RNDr. Lea Škrovánková, PhD.
Katedra: KMA FHI - Katedra matematiky a aktuárstva FHI
Vedúci katedry: Ing. Michal Páleš, PhD.
Dátum zadania: 15.03.2019

Dátum schválenia: 21.03.2019

doc. RNDr. Jozef Fecenko, CSc.
vedúci katedry

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že záverečnú prácu som vypracoval samostatne a že som uviedol všetku použitú literatúru.

Dátum:

.....

Marek Šimo

Pod'akovanie

Touto cestou, by som sa chcel srdečne poďakovať vedúcej bakalárskej práce doc. RNDr. Lei Škrovánkovej, PhD. za ochotu, trpezlivosť a cenné rady, ktoré mi pomohli pri vypracovaní bakalárskej práce.

Abstrakt

Šimo Marek: Dôchodkové poistenie v krajinách Európskej únie. [Bakalárska práca] / Marek Šimo. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Fakulta hospodárskej informatiky: Katedra matematiky a aktuárstva. – Vedúca: doc. RNDr. Lea Škrovánková, PhD. – Stupeň odbornej kvalifikácie: Bakalár. – Bratislava : Fakulta hospodárskej informatiky, 2020, počet strán 36.

Cieľom mojej bakalárskej práce je spracovanie informácií o dôchodkových systémoch v Európskej únii, reforiem a dopad demografických ukazovateľov na systém. Dôchodkový systém zabezpečuje plynulé fungovanie a vyplácanie dôchodkov pre obyvateľov. V prvej kapitole popisujem historický vývoj dôchodkového poistenia a systém fungovania troch pilierov na Slovensku. Bližšie som sa zamerail na výpočet dôchodkov a opisovanie základných ukazovateľov dôchodku. V poslednej časti som sledoval demografické ukazovatele a možnú krízu v roku 2050 na Slovensku. Výsledkom práce bolo zistenie a poukázanie na dôležitosť reforiem v štátoch Európskej únie a v Čile. Práca obsahuje 6 obrázkov a 4 tabuľky.

Kľúčové slová:

dôchodkový systém, dôchodkové poistenie, demografické ukazovatele, dôchodok, reforma

Abstrakt

Šimo Marek: Pension insurance in countries of European union. [Bachelor thesis] / Marek Šimo. –University of Economics in Bratislava. Faculty of Economic informatics: Department of Mathematics and Actuarial Science. – Supervisor: doc. RNDr. Lea Škrovánková, PhD. – Qualification degree: Bachelor. – Bratislava : Faculty of Economic Informatics, 2020, number of pages 36.

The aim of my bachelor thesis is to process information about pension insurance funds in European Union, reforms, and the influence of demographic factors on these systems. Pension systems provide fluent money flow of pensions funds. The first chapter describes the development of pension provision in the past, and the three-pillar pension system of the Slovak republic. I have focused closely on pension provision and described basic pension schemes. In the last part I have focused on demographic factors and possible crisis in 2050 in Slovak republic. The aim of work was to describe and present important reforms in European Union and in Chile. The bachelor thesis contains 6 pictures and 4 tables.

Keywords:

pension system, pension insurance, demographic factors, pension, reform

Obsah

Úvod	9
1 Súčasný stav riešenej problematiky	10
1.2 Historický vývoj dôchodkového poistenia.....	11
1.3 Dôchodkový systém v Slovenskej republike	12
1.3.1 Dôchodkové poistenie – I. pilier	12
1.3.2 Dôchodkové poistenie – II. pilier	14
1.3.3 Dôchodkové poistenie – III. pilier.....	16
2. Ciele práce	19
3. Metodika práce a metódy skúmania	20
3.1 Základný vzorec na výpočet dôchodku.....	20
3.2 Základné ukazovatele na výpočet dôchodku.....	20
3.2.1 Priemerný osobný mzdový bod	20
3.2.2 Osobný mzdový bod.....	20
3.2.3 Všeobecný vymeriavací základ	21
3.2.4 Obdobie dôchodkového poistenia	21
3.2.5 Aktuálna dôchodková hodnota	21
4. Výsledky práce	22
4.1 Analýza demografickej krízy v Slovenskej republike v súčasnosti.....	22
4.2 Demografické faktory v dôchodkovom systéme.....	23
4.2.1 Ukazovateľ – stredná dĺžka života	23
4.2.2 Ukazovateľ – Plodnosť.....	24
4.3 Európske reformy dôchodkového systému	25
4.3.1 Najlepšia reforma vo svojich časoch mimo EÚ – Čile.....	28
4.3.2 Reformy dôchodkového systému v Rakúsku	30
4.3.3 Reformy dôchodkového systému vo Švédsku.....	32
Záver	34
Zoznam použitej literatúry	35

Úvod

Dôchodkový systém patrí k základným znakom každej ekonomicky vyspelej krajiny. V rámci vyspelých krajín zamestnávateľia a zamestnanci odvádzajú príspevky, kvôli zabezpečeniu dôchodku občanov. Neefektívnosť dôchodkového systému dôsledkom jednotlivých demografických ukazovateľov môžu spôsobiť deficit. Demografické ukazovatele je treba prispôbiť aktuálnemu trendu v dobe, a to na základe reforiem. Demografické ukazovatele, ako napríklad plodnosť, či dĺžka života, môžu zapríčiniť znefunkčnenie aktuálneho dôchodkového systému. Reformy sa snažia zlepšiť dôchodkový systém, ako aj pre terajšieho, ale i pre budúceho dôchodcu.

Prvá kapitola bakalárskej práce sa bude zameriavať na historický prehľad a prvé znaky dôchodkového systému. Obsahuje bližší popis systému v Slovenskej republike, ktoré sa tvorí z I. piliera, II. piliera a III. piliera, fungovanie týchto fondov, povinné odvody do I. piliera.

Druhá kapitola záverečnej práce bude hovoriť o cielei tejto práce a popisuje nadobudnuté informácie na vypracovanie danej problematiky.

Metodika práce a metódy skúmania sa budú zameriavať na pojmy: priemerný osobný mzdový bod, aktuálnu dôchodkovú hodnotu a obdobie dôchodkového poistenia, ktoré slúžia na výpočet dôchodku v danom roku.

Posledná kapitola vysvetľuje cieľ práce, ktorú sledujeme, a to stručné opísanie demografickej krízy na Slovensku a jednotlivé ukazovatele a ich vplyv na dôchodkový systém samotný, ako aj ich vývoj a posun v jednotlivých krajinách Európskej únie. Opísanie jednotlivých reforiem v Európskych krajinách a jednej krajiny mimo EÚ.

1 Súčasný stav riešenej problematiky

V priemyselne vyspelých krajinách sa v súčasnej dobe vedie dôchodkový systém na viacerých úrovniach. K jedným z základných prvkov dôchodkového zabezpečenia možno zaradiť výšku vyplácaných dôchodkov, bezpečnosť a dostupnosť ich poskytovania a taktiež aj udržanie penzijného systému. Väčšina zamestnancov po dovŕšení dôchodkového veku čerpá tieto druhy dôchodkov [1]:

- Štátne dávky penzijného zabezpečenia (tzv. bezfondové poistenie) – predstavujú vyplácanie momentálnych príspevkov zamestnávateľov a zamestnancov. Každá krajina hodnotu vyplácaných štátnych dávok vypočítava a odvádza od priamej mzdy v konkrétnom období, ktoré slúžia na vymeranie štátneho starobného dôchodku. Štátne dávky penzijného zabezpečenia sú na úrovni 50 % priemerných miezd v hospodárstve. Dávky, ktoré sú poskytované však nespĺňajú kritéria dôchodcov.
- Príjmy z individuálnych starobných účtov – zamestnanec individuálne investuje do finančných statkov (šetrenie finančných prostriedkov na dôchodok, poistenie v prípade komerčného poistenia), taktiež uskladňovanie peňažných prostriedkov do cenných papierov.
- Príjmy z penzijných fondov (tzv. fondové pripoistenia) – v penzijnom fonde sa akumulujú dávky, príspevky jednak samostatného zamestnanca, jednak zamestnávateľa. Štát sa môže pri danej forme penzijného poistenia snažiť napomáhať zamestnávateľom rôznymi formami – jednou z najviac poskytovaných pomoci sú daňové úľavy [1].

Penzijné zabezpečenie sa môže teda tvoriť súkromnými alebo štátnymi príspevkami. Súkromné príspevky sú tvorené dávkami od zamestnávateľa, súkromnými finančnými prostriedkami alebo inými formami súkromných úspor. Štát na vyplácanie dôchodkov potrebuje zdroje, a to primárne dane od zamestnancov a firiem¹.

¹ Podrobnejšie informácie v [1].

1.2 Historický vývoj dôchodkového poistenia

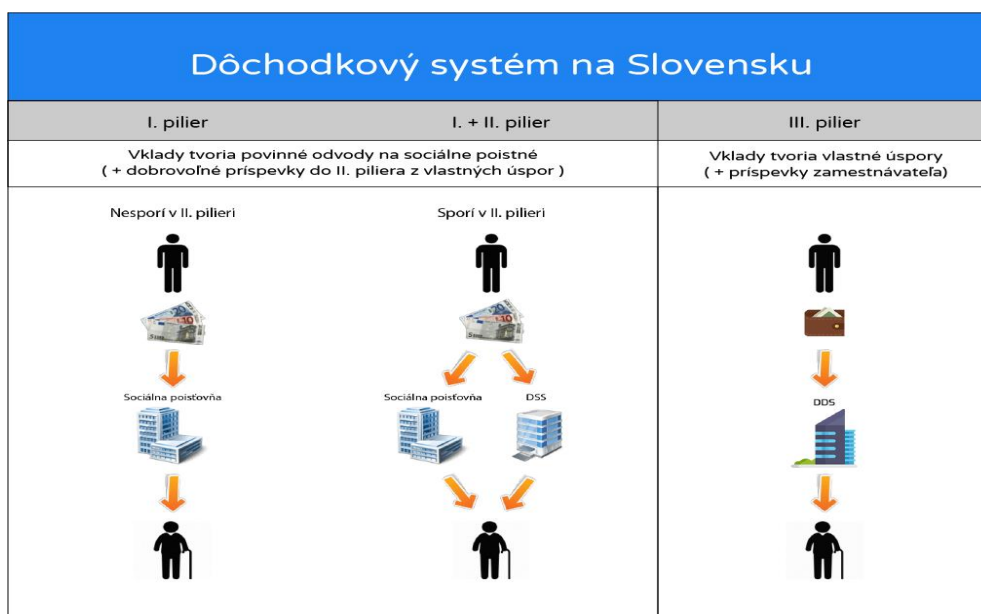
Z rôznych zdrojov môžeme zistiť počiatky dôchodkového zabezpečenia, ktoré siahajú až do dávnej antiky. Prvé znaky finančnej podpory občanov v dôchodkovom veku sa objavili v Rímskej ríši, kde boli vyplácané peňažné prostriedky vojenským veteránom. Systém, ktorý fungoval, sa neodlišoval až tak od toho dnešného. Vojaci zo svojej výplaty odkladali časť žoldu do tzv. dôchodkového fondu, ak už neboli schopní vykonávať službu, boli pravidelne vyplácaní. V stredovekej spoločnosti sa myšlienka o dôchodkových zabezpečeniach vytratila. O starších ľuďoch sa mali postarať ich príbuzní, najčastejšie ich potomkovia. Dôchodky boli poskytované vo forme bývania u potomkov. Stredoveký dôchodkový systém ohrozoval ľudí, ktorí nemali rodinu. Pracovali, kým boli schopní a vládali vykonávať svoju prácu. Nádej pre rodiny, ktoré nemali potomkov, boli kláštory, ktoré poskytovali ubytovanie v prvom rade pre mníchov, ale neobišli ani obyčajných ľudí. Kráľovskí služobníci alebo vojaci boli obdarovávaní pozemkami, ktoré mohli prenajímať za rentu. Ďalšou skupinou, ktorá dávala dôchodcovské príspevky, boli stredoveké cechy. Príslušník cechu, ktorý už nevládal robiť svoje remeslo kvôli dôchodcovskému veku, mohol dostať dôchodok od svojho zamestnávateľa [7].

Jeden z prvých vzorov penzijnej formy sa objavil 70. rokoch 17. storočia v Anglicku. Táto dôchodková forma bola zameraná na určitú zamestnaneckú skupinu námorných dôstojníkov. Boli v nej zachytené prvé znaky dôchodkového poistenia. Prvý znak bol konkrétny počet odpracovaných rokov, po ktorých sa začal vyplácať dôchodok. Námorníci mali nárok na dôchodok už po odpracovaní 15 rokov, ale museli preukázať, že nie sú spôsobilí vykonávať službu z dôvodu vysokého veku alebo zdravotných problémov. Určenie podmienok pre priznanie dôchodku u závažných zraneniach boli veľmi prísne. V 18. storočí vznikajú prvé spoločnosti, ktoré poskytujú dôchodkové poistenie. Do zmeny dôchodkového poistenia vo veľkej miere zasahuje veda, a to vývojom teórie pravdepodobnosti a vznikom štatistiky a demografie. Mnoho vedcov pri štúdiu zistilo, že pri vyššom veku je väčšia pravdepodobnosť na úmrtie, ktorej by mala byť zmenená suma poistného, čiže ak sa niekto rozhodol poistiť v staršom veku, jeho suma by mala byť vyššia. V 19. a 20. storočí sa stáva dôchodkové poistenie bežné a prijímajú sa zákony, ktoré nariadili odvody zamestnancov a zamestnávateľom do dôchodkových fondov. Okrem poistných firiem sa do vytvárania kvalitnejšieho dôchodkového systému pridáva aj štát [8].

1.3 Dôchodkový systém v Slovenskej republike

Dôchodkový systém v Slovenskej republike bol upravovaný a prešiel ešte pred vstupom do Európskej únie jednotlivými reformami. Reformy, ktoré sa udiali, boli podmienené nedostatočnosťou primárneho systému, ktorý nespĺňal postačujúci ekonomický a demografický trend na zabezpečenie výplat dôchodcom. V roku 2004 po vstupe do Európskej únie prišlo k základným zmenám v penzijnom systéme. Práve v roku 2003 bol prijatý zákon, ktorý upravoval starobné dôchodkové poistenie, kde hlavnou transformáciou bolo sporenie na privátnych účtoch. Toto opatrenie bolo vyžadované aj zo strany Európskej únie ako časť Maastrichtských kritérií². Primárnym cieľom bolo zabezpečiť dlhotrvajúcu stabilitu systému a vhodnú výšku dávok. Napriek všetkým zmenám na Slovensku funguje trojpilierový penzijný systém [2].

Obrázok 1: Dôchodkový systém na Slovensku



Zdroj: <https://financievporohode.sk/vyhody-a-nevyhody-3-piliera/>

1.3.1 Dôchodkové poistenie – I. pilier

Sociálna poisťovňa svojou činnosťou zabezpečuje reformovaný dôchodkový systém, je splnomocnená ako inštitúcia uskutočnením funkcií tohto odvetvia dôchodkového systému. I. pilier môžeme predstaviť ako priebežné povinné dôchodkové

² Maastrichtské kritériá alebo konvergenčné kritériá, predstavuje zabezpečenie, aby v eurozóne zostala aj po vstupe nových krajín zachovaná cenová stabilita.

poistenie, do ktorého vstupujú a odvádzajú odvody zo mzdy zamestnávateľa a ekonomicky aktívni občania. Priebežne reformovaný dôchodkový systém vyplácania ostal rovnaký. Sociálna poisťovňa z prijatých odvodov zo mzdy uhrádza súčasné dôchodky. Hlavnou zmenou po reforme bol spôsob výpočtu dôchodkov, nová metóda výpočtu dôchodkov zohľadňovala počet odpracovaných rokov poisteného občana – obdobie platenia odvodov a príjem obdržaný počas daného obdobia. Reformovaný penzijný systém dbá i na poistených občanov, ktorí stratili svoje zamestnanie tesne pred dovŕšením dôchodkového veku a taktiež na ľudí, ktorí sú aktívne pracujúci i po dovŕšení dôchodkového veku. Zamestnanci odvádzajú povinne z hrubej mzdy do sociálnej poisťovne 7 %, zamestnávateľa z hrubej mzdy odvádzajú povinne 21,75 %, spoločné odvody do Sociálnej poisťovne predstavujú 28,75 %. 18% je odvádzaných na starobné dôchodkové poistenie, 6% sú odvody na invalidné poistenie a 4,75 % predstavuje odvod do rezervného fondu solidarity [3].

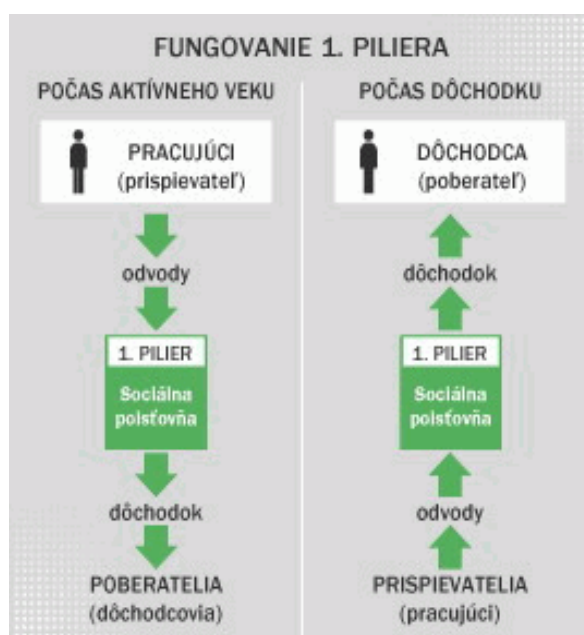
Prvý pilier predstavuje priebežný systém, ktorý sa tvorí z odvodov v Sociálnej poisťovni. V Slovenskej republike je dôchodkové poistenie triedené do dvoch systémov. Jeden zo systému predstavuje starobné poistenie. Starobné poistenie slúži na zabezpečenie príjmu v možnostiach staroby alebo úmrtia poistenca. Druhý zo systému predstavuje invalidné poistenie. Invalidné poistenie slúži na zabezpečenie príjmu v prípade práceneschopnosti v prípade zhoršujúceho sa zdravotného stavu alebo v prípade úmrtia. Starobné poistenie má na starosti vyplácať tieto druhy dôchodkov: starobný dôchodok, sirotsky dôchodok, vdovský a vdovecký dôchodok a predčasný starobný dôchodok. Invalidný dôchodok vypláca tieto druhy dôchodkov poistencovi: invalidný dôchodok, vdovský a vdovecký dôchodok a sirotsky dôchodok [4].

Tabuľka 1: Odvody platené zamestnancom a zamestnávateľom do Soc. poisťovne

	Starobné	Invalidné	Rezervný fond	Spolu
Zamestnanec	4%	3%	-	7%
Zamestnávateľ	14%	3%	4,75%	21,75%
Spolu	18%	6%	4,75%	28,75%

Zdroj: vlastné spracovanie podľa: <https://www.socpoist.sk/tabulka-platenia-poistneho-od-1januara-2020/55433s>

Obrázok 2: Forma I. piliera



Zdroj: <https://openiazoch.zoznam.sk/dochodkove-sporenie/1-pilier>

1.3.2 Dôchodkové poistenie – II. pilier

II. pilier predstavuje starobné dôchodkové sporenie, ktoré je charakteristické príspevkovým spôsobom financovania. Druhý pilier spravujú súkromné dôchodkové správcovské spoločnosti (ďalej len DSS)³ a je financovaný zo súkromných dôchodkových účtov. Po reforme penzijného systému na Slovensku vzniká II. pilier a do používania bol prijatý 1. 1. 2005 a do účinnosti prichádza zákon č. 43/2004⁴ Z. z., ktorý ho zákonodarne vymedzuje. II. pilier bol po vzniku dobrovoľný, ale po založení druhého piliera však už nebolo možné z neho vystúpiť. Podmienky vyplácania dôchodku neboli podmienené vekom, ale podmienka, čo musela byť splnená bolo prispievať minimálne 10 rokov. Prispievať sa muselo sumou, ktorá, predstavovala 60 % životného minima. Ak niektorá podmienka nebola dodržaná, dôchodok nemohol byť vyplácaný a pri udalosti úmrtia poistenca nasporená suma pripadla do dedičstva. Tým, ktorí nastúpili do práce, bola účasť II. pilieri povinná. Súčasne odvádzali mesačné odvody do Sociálnej poisťovne z hrubej mzdy, ktoré tvorili 28,75 %. Išlo o zmiešaný dôchodkový systém a dôchodky boli vyplácané z dvoch základov. Jedna z častí odvádzaných finančných prostriedkov bola

³³ Dôchodkové správcovské spoločnosti sú novo vytvorené finančné inštitúcie, ktorých hlavnou a jedinou činnosťou bude čo najlepšie hospodáriť a investovať peňažné prostriedky občanov na ich osobných dôchodkových účtoch [14].

⁴ Zákon č. 43/2004 je zákon o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

spravovaná dôchodkovými správcovskými spoločnosťami. Finančné prostriedky boli viac zhodnotené z dôvodu investovania do cenných papierov, dlhopisov a akcií, ako pri zachovaní peňažných prostriedkov v Sociálnej poisťovni. Investovanie prináša mieru rizikovosti a neistotu vývoja fondov, či stagnáciu alebo pokles hodnoty cenných papierov alebo akcií [1].

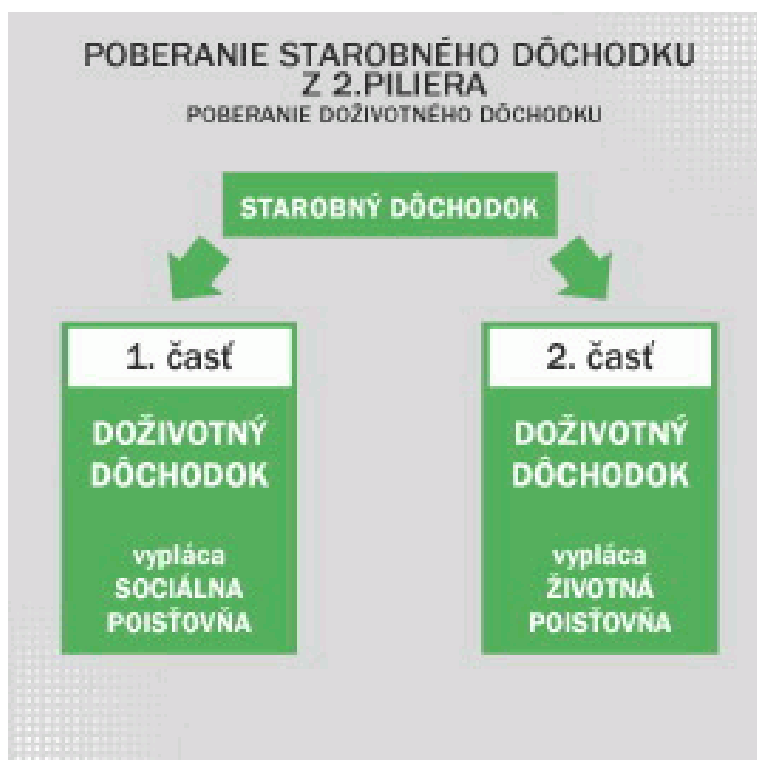
II. pilier bol ovplyvnený reformou v roku 2008 o priebežnom dôchodkovom sporení. Medzi podmienkami, ktoré sa zmenili, bola napríklad výška sporenia, ktorá sa zvýšila na 15 rokov a II. pilier už nebol povinný pre obyvateľov, ktorí prvýkrát vstúpili na trh práce. Občania sa museli do 6 mesiacov rozhodnúť o založení účtu v druhom pilieri alebo zachovanie len priebežného dôchodkového sporenia. V roku 2008 prvýkrát nastala nezvyčajná udalosť s otvorením II. piliera a obyvatelia mali možnosť vstúpiť, ale aj vystúpiť z druhého piliera. Na základe krízy a nedôvery bankám, v ktorých dôchodkové správcovské spoločnosti majú uložené finančné prostriedky, sa viac občanov rozhodlo o vystúpenie ako o vstup. Prišlo k viacerým zmenám v investovaní správcovskej spoločnosti. Dôchodková správcovská spoločnosť už nesmela ďalej investovať do akýchkoľvek fondov a cenných papierov. Na základe zmien bola povinná uhradiť možné straty z vlastných zdrojov. Z dôvodu nedostatočných finančných prostriedkov na vyplácanie dôchodkov, hrozilo aj výrazné obmedzenie DSS. Našťastie sa hrozba nenaplnila a nebola nutnosť obmedzovať dôchodkové správcovské spoločnosti. II. pilier do veľkej miery spadá pod zákonodarnú moc i napriek sporeniu na osobných účtoch. Preto II. pilier je spojený s rozhodnutiami vlády i keď rozhodnutia sa nemusia týkať druhého piliera [1].

Tabuľka 2: Počet sporiteľov v DSS do 31. 12. 2019

DSS	Počet sporiteľov	Podiel v %
Allianz - Slovenská d.s.s., a.s.	462 018	29,50%
AXA, d.s.s., a.s.	384 759	24,60%
DSS Poštovej banky d.s.s. a.s.	115 244	7,40%
NN, d.s.s., a.s.	306 919	19,60%
VÚB Generali, d.s.s., a.s.	295 212	18,90%
Spolu	1 564 152	100%

Zdroj: vlastné spracovanie podľa: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/zhodnotenie-majetku/>

Obrázok 3: Fungovanie a poberanie starobného dôchodku z II. piliera



Zdroj: <https://openiazoch.zoznam.sk/dochodkove-sporenie/vyplacanie-dochodku#label1>

1.3.3 Dôchodkové poistenie – III. pilier

Tretí pilier má dobrovoľné charakteristické črty. Je doplnkovým dôchodkovým sporením k prvým dvom pilierom. V zákone 650/2004⁵ Z. z sa pojednáva o doplnkovom dôchodkovom sporení. Zákon o doplnkovom sporení sa začal používať v roku 1. 1. 2005. III. pilier ponúka aj iné alternatívy ako len dôchodkové sporenie, napríklad poskytuje aj účelové sporenie a životné poistenie. Najväčší podiel tretieho piliera tvorí dôchodkové sporenie. Tento pilier ponúka mnoho spôsobov vyplácania dôchodku, a to doživotnou rentou alebo len na určitú dobu. Na začiatku vyplácania dôchodku si môže sporiteľ požiadať aj o vyplatenie jednorazovej určitej sumy. III. pilier možno odpočítať z daňového základu, a tým ušetriť na odvode daní zo sporenia. Daný pilier sa snaží o investície peňažných prostriedkov s minimálnym rizikom, aby práva a príjmy poistencov neboli ohrozené. O investovanie v treťom pilieri sa stará dôchodková spoločnosť, ide

⁵ Zákon 650/2004 Z. z. hovorí o doplnení niektorých zákonov a primárne sa zákon zaoberá doplnkovým dôchodkovým sporením.

o investovanie do fondov⁶. Pri prvom a druhom pilieri hovoríme o zákonom stanovených príspevkoch do pilierov, ale pri treťom pilieri to nie je stanovené. Závisí čisto na dohode účastníkov sporenia v treťom pilieri. Jedna z možností ako prispievať na dané sporenie je stanovenie zmluvy medzi zamestnávateľom a doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou. Forma doplnkového dôchodkového sporenia je podporovaná zákonmi v tvare daňových úľav a súčasne je na základe zákona o doplnkovom dôchodkovom poistení zabezpečená ochrana právomocí poistených občanov. V roku 2010 bola predmetom pojednávania novela zákona, ktorej obsahom bolo v podstate likvidácia doplnkového dôchodkového sporenia. Na základe likvidácie bola vyvolaná reakcia protestov, pretože bez III. piliera by bolo nemožné dosiahnuť úroveň dôchodkov v Európskych krajinách [1].

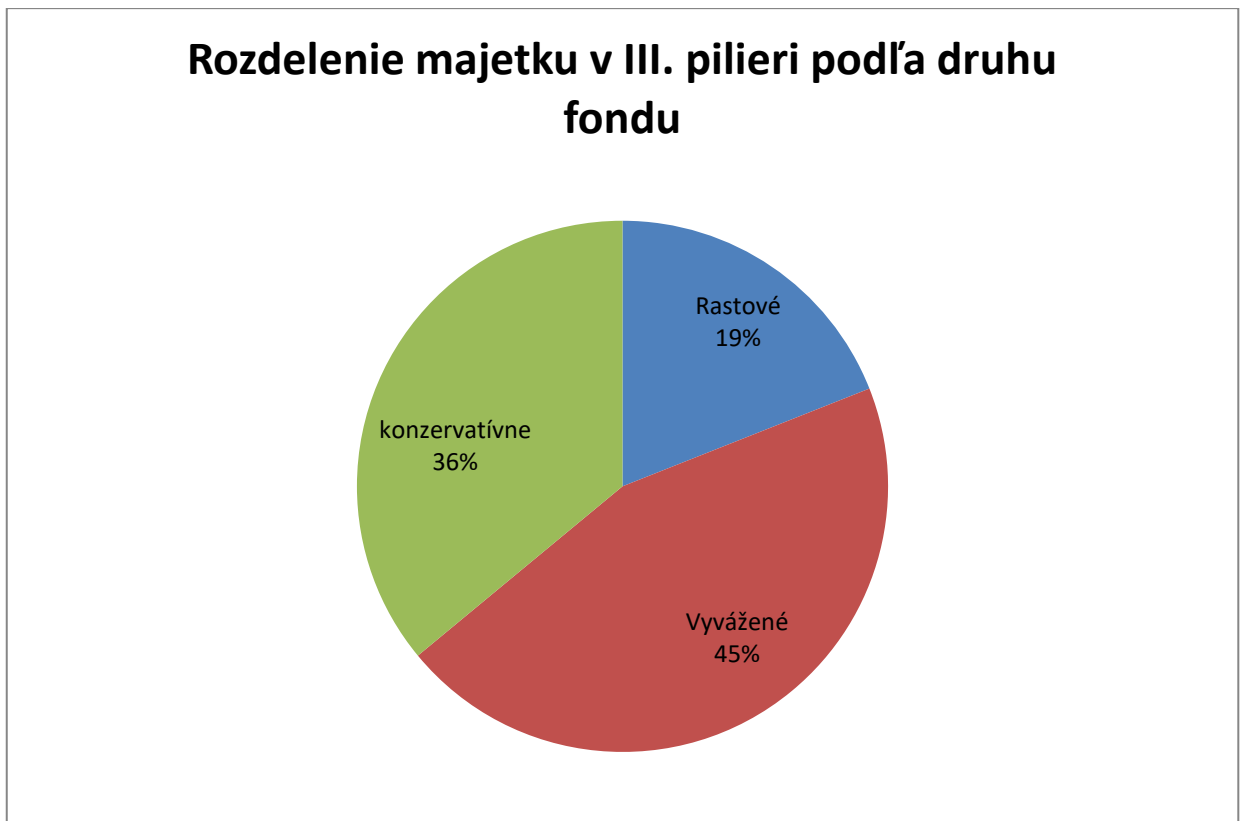
Tabuľka 3: Výhody a nevýhody III. piliera

VÝHODY	NEVÝHODY
Príspevok od zamestnávateľa	Vysoké poplatky za správu fondov
Zníženie základu dane	Odmena za zhodnotenie
Úspory sú predmetom dedenia	Zdanenie zrážkovou daňou
Zamestnanec neplatí sociálne odvody	Viazanosť prostriedkov
Daňový výdavok	
Výhodnejšie ako zdvihnutie mzdy	

Zdroj: <https://www.prosight.sk/blog/jan-jochmann/ako-na-3.-pilier-zistite-jeho-vyhody-a-nevyhody>

⁶ Fondy do ktorých sa snažia investovať predstavujú – rastové fondy, vyvážené fondy, konzervatívne fondy a indexové fondy.

Obrázok 4: Investovanie účastníkov majetku v III. pilieri



Zdroj: vlastné spracovanie podľa: <https://www.podnikajte.sk/osobne-financie/3-pilier-aky-fond-vybrat>

2. Ciele práce

Primárny cieľ mojej bakalárskej práce je skompletizovanie informácií ohľadom dôchodkového systému a systému dôchodkového poistenia v krajinách Európskej únie. Tak isto chcem oboznámiť čitateľa o vývoji demografických ukazovateľov a o reformách dôchodkového systému v Európskych krajinách. Zároveň zdôrazním dôležitosť a nutnosť vývoja na skutočných prípadoch s hlavným prístupom k reformám so sledovaním nielen na finančné hľadisko, ale aj demografické pozadie danej krajiny v kontexte členstva v Európskej únii. Takisto sa moja práca zameriava na demografický vývoj a vplyv na penzijné systémy. Opisujem jednotlivé reformy a opatrenia na udržateľnosť penzijného systému pri rôznych aktuálnych trendoch.

Na spracovanie a dosiahnutie stanovených cieľov bolo potrebné nadobudnutie informácií z odbornej literatúry, a tým získanie potrebných informácií o problematike. Taktiež boli použité formy analýz a grafov na lepšiu formuláciu témy ako celku.

3. Metodika práce a metódy skúmania

3.1 Základný vzorec na výpočet dôchodku

Dôchodok vypočítame na základe vynásobenia 3 ukazovateľov:

- POMB⁷,
- ODP⁸,
- ADH⁹.

$$\text{Vzorec: } SD^{10} = POMB \times ODP \times ADH$$

3.2 Základné ukazovatele na výpočet dôchodku

3.2.1 Priemerný osobný mzdový bod

Určuje sa ako podiel súčtu osobných mzdových bodov, ktoré sú vypočítané za jednotlivé kalendárne roky rozhodujúceho obdobia a obdobia dôchodkového poistenia v rozhodujúcom období. Ukazovateľ priemerný osobný mzdový bod zaokrúhľujeme na štyri desatinné miesta nahor [9].

3.2.2 Osobný mzdový bod

Vypočítame ho pre každý rok rozhodujúceho obdobia, ak vydelíme osobný vymeriavací základ a všeobecný vymeriavací základ v danom roku. Tento ukazovateľ tiež zaokrúhľujeme na štyri desatinné miesta na hor. Na určenie osobného mzdového bodu za posledný rok obdobia dôchodkového poistenia po tvorbe nároku sa použije všeobecný vymeriavací základ za kalendárny rok, ktorý dva po sebe nasledujúce roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa zisťuje osobný mzdový bod [9].

⁷ Priemerný osobný mzdový bod.

⁸ Obdobie dôchodkového poistenia získané ku dňu vzniku nároku na starobný dôchodok.

⁹ Aktuálna dôchodková hodnota, ktorá sa každoročne upravuje v závislosti od medziročného rastu priemernej mzdy za tretí štvrt'rok predchádzajúceho roka.

¹⁰ Mesačná hodnota starobného dôchodku.

3.2.3 Všeobecný vymeriavací základ

Predstavuje 12 násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky.

3.2.4 Obdobie dôchodkového poistenia

Tento ukazovateľ predstavuje dobu podnikania alebo zamestnania, počas ktorého bolo platené dôchodkové poistenie alebo náhradné, a to od šestnásteho roku veku. Dosiahnutý počet dní poistenia sa prepočítava na počet rokov. Obdobie dôchodkového poistenia sa neuvažuje vtedy, ak sa jedná o zamestnanca s nepravidelným príjmom [9].

3.2.5 Aktuálna dôchodková hodnota

Dôchodková aktuálna hodnota v roku 2020 bola stanovená ako súčin v roku 2019 a hodnoty, ktorá zodpovedá podielu priemernej mzdy v hospodárstve SR za 3. štvrťrok 2019 a priemernej mzdy v hospodárstve SR za 3. štvrťrok 2018 [10].

- ADH v roku 2019 predstavovalo 12,6657 eur
- V Slovenskej republike priemerná mzda za 3. štvrťrok 2018 bola 992 eur
- priemerná mzda v hospodárstve SR za 3. štvrťrok 2019 je 1 068 eur¹¹

Výpočet ADH 2020:

$$ADH_{2020} = ADH_{2019} \times \left(\frac{\text{priemerná mzda v národnom hospodárstve 3. Q 2019}}{\text{priemerná mzda v národnom hospodárstve 3. Q 2018}} \right)$$

$$ADH_{2020} = 12,6657 \times \left(\frac{1068}{992} \right) = 13,6361$$

Na výpočet dôchodkovej dávky sa použije aktuálna dôchodková hodnota platná v kalendárnom roku, v ktorom vznikol nárok na jej výplatu. Ak teda nárok na dôchodkovú dávku vznikne v roku 2020, použije sa dôchodková hodnota 13,6361 eur [10].

¹¹ Podrobnejšie informácie v [10].

4. Výsledky práce

Jednotlivé faktory vplývajú na dôchodkový systém ako neoddeliteľná zložka sociálneho zabezpečenia. Medzi sociálne zabezpečenie patrí aj pôsobenie demografických vývojev v európskych krajinách, ktoré sa teraz považujú za nevyhovujúce. V jednotlivých krajinách Európskej únie možno sledovať určité opatrenia k zlepšeniu nepriaznivého dopadu na dôchodkové systémy, ale napriek úsiliu krajín nie je ľahké v krátkom časovom horizonte jednotlivé demografické ukazovatele rovno meniť alebo zabezpečiť ich lepší vývoj. Z tohto hľadiska vyplýva, že dôchodkové systémy je nutné reformovať s dôrazom na demografický trend, pretože ak by sme daný trend určili na dlhodobjšie hľadisko, mohlo by sa stať neefektívne až nefunkčné. Vo všetkých krajinách sa snažia o zlepšenie dôchodkového systému, ale na základe neustálej zmeny faktorov, ktoré vplývajú na systém, je potrebné ustavičné zabezpečovanie ich stability [5].

4.1 Analýza demografickej krízy v Slovenskej republike v súčasnosti

Slovenská republika sa začína potýkať s demografickou krízou. Na základe informácií a prognóz sú demografické ukazovatele nepriaznivé. Analýza ukazuje, že ak Slovenská republika nespraví nápravné opatrenia, nepriaznivý vplyv demografických ukazovateľov zvýši dlh do roku 2050. Prognóza o zvýšení dlhu vo verejnej správe predstavuje až 12,8 %, verejný dlh a HDP dosiahnu úroveň 163,8 %. I. pilier bez akýchkoľvek zmien a nastavení vyprodukuje do roku 2050 schodok cca 500 miliárd eur. Ak by nastalo rozhodnutie o zrušení II. piliera, deficit by bol o 166 miliárd eur vyšší. Na základe výskumného demografického centra v období 2007 – 2025 sa zvýši priemerný vek o 4,6 rokov. S veľkou pravdepodobnosťou index starnutia presiahne hranicu pred rokom 2025. Tento ukazovateľ nám vraví, že prvýkrát v histórii bude väčšie číslo občanov v poproduktívnom veku. Predpokladá sa, že Slovenská republika bude mať jedno z najintenzívnejších populačných starnutí v celej Európskej únii. V dnešných dňoch pripadajú na jedného občana vo veku nad 65 rokov dvaja občania vo veku do 17 rokov. V roku 2050 bude tento pomer opačný – na jedného občana do 17 rokov pripadnú skoro dvaja občania nad 65 rokov. Tieto udalosti budú mať vážny dopad na sociálny systém. Práve preto sú zmeny v I. pilieri nevyhnutné. Na základe analýz hrozí, že dôchodcom bude znížená hodnota dôchodku, zvýšenie odvodov a zvýšený vek odchodu do dôchodku, ktorý

bude predstavovať hranicu 65 rokov. Na základe prognóz musí Slovenská republika prijať zmeny a eliminovať hrozby spojené s dôchodkovým systémom [11].

4.2 Demografické faktory v dôchodkovom systéme

Hlavné zmeny v demografickom vývoji v krajinách Európskej únie vyvoláva hlavne hospodársky, lekárske a sociálny pokrok. Tieto ukazovatele majú zásadný vplyv na dôchodkový systém a jeho reformy, ale aj tak najväčší vplyv na dôchodkový systém má veková štruktúra. Základnou zmenou dôchodkovej politiky v Európskej únii je veková štruktúra. Starnutie predstavuje zmenu viacerých demografických faktorov. Tri základné ukazovatele sa zaoberajú starnutím obyvateľstva. Jeden z troch ukazovateľov sa zoberá starnutím obyvateľstva. Druhý ukazovateľ predstavuje lekárske pokroky a zvyšujúcu sa hranicu života. Posledný ukazovateľ dbá na stupeň starnutia meraný ako pomer počtu občanov v dôchodkovom veku¹² s porovnaním ľudí v produktívnom veku¹³ [6].

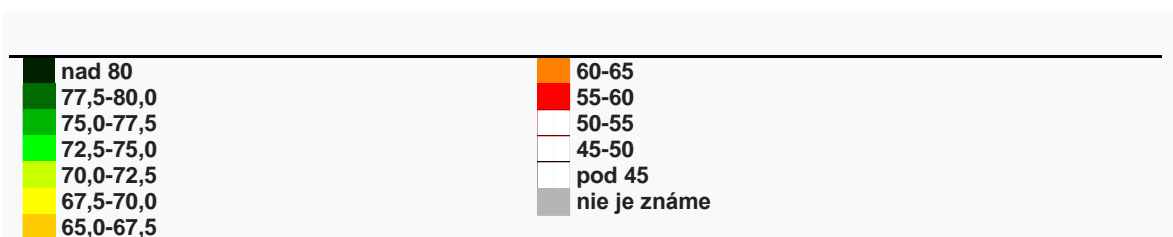
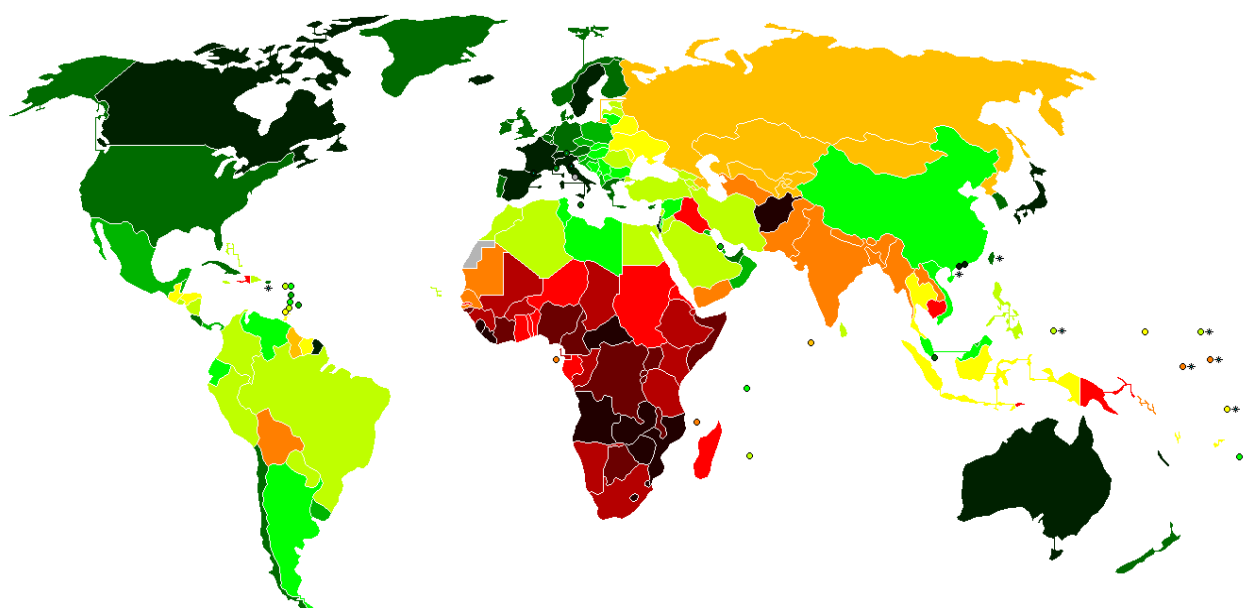
4.2.1 Ukazovateľ – stredná dĺžka života

Stredná dĺžka života sa zaoberá nárastom trendu dĺžky života, ktorá má rastovú tendenciu a predpokladá sa o neustálom zväčšovaní. Predpokladaná priemerná dĺžka života v období 2010 až 2015 je pri mužoch 77,2 rokov a 82,7 pri ženách. Očakávaná dĺžka života je definovaná ako počet rokov, ktoré občan prežije na základe nezmenených úmrtnostných predpokladov. Dĺžka života má najvýznamnejší vplyv financovania dôchodkového zabezpečenia. Predstavuje dĺžku rokov strávených v dôchodkovom veku a teda aj poberaním dôchodku. V Slovenskej republike je očakávaná dĺžka života pre ženy v dôchodkovom veku od 65 rokov priemerne 21,9 rokov, ale napríklad vo Francúzku priemerná dĺžka života žien vo veku 65 rokov, predstavuje až 28,3 rokov. U mužov sa do roku 2060-2065 sa priemerná dĺžka života zmení až na 25,8 rokov. Na základe analýz a predpokladov môžu krajiny plánovať zvýšenie dôchodkového veku. Dôvody lepšej strednej dĺžky života sú : kvalitnejší životný štandard a lepšie poskytovanie zdravotníckych služieb [5].

¹² Dôchodkový vek poistenec dovŕši v kalendárnom mesiaci v deň, ktorý sa číslom zhoduje s dňom jeho narodenia.

¹³ Produktívny vek je vek, v ktorom je väčšina obyvateľov aktívna a pracuje.

Obrázok 5: Stredná dĺžka života v rôznych krajinách



Zdroj: https://sk.wikipedia.org/wiki/Stredn%C3%A1_d%C4%BA%C5%BEka_%C5%BEivota

4.2.2 Ukazovateľ – Plodnosť

Jeden z hlavných ovplyvňujúcich ukazovateľov dôchodkového systému predstavuje plodnosť. Hlavný pojem plodnosti predstavuje priemerný počet živonarodených detí pripadajúcich na jednu ženu tej istej generácie za predpokladu nulovej úmrtnosti žien počas reprodukčného obdobia. Miera celkovej plodnosti v Európskych krajinách je nižšia ako 2,1¹⁴ – množstvo detí, ktoré potrebujeme na udržanie populácie. Analýzy zistili, že v roku 2013 miera plodnosti v Európskych krajinách bola na úrovni 1,68, čo predstavuje hodnotu pod úrovňou, ktorá dohliada na rovnaký počet občanov. Daný trend znižovania počtu detí nastúpil v 60. rokoch. Hlavnými aspektmi znižovania počtu detí bola náročnosť financovania, ťažšie uplatnenie na trhu práce a finančne náročnejšie nadobudnutia bytu. Ďalší aspekt, ktorý môže spôsobovať tento trend je spoločenské vnímanie partnerských a reprodukčných stanovísk. Predpokladá sa, že pôrodnosť bude mať rastovú tendenciu,

¹⁴ Hodnota predstavuje najnižšiu možnú úroveň na udržanie celkového počtu populácie.

ktorá nedosiahne úroveň 2, ale hodnoty sa budú pohybovať okolo 1,6 až 1,8 diet'at'a na 1 ženu. V roku 2060 sa predpokladá, že úroveň sa zvýši na 1,9 diet'at'a na 1 ženu. Jednotlivé úrovne majú negatívny vplyv na dôchodkové poistenie. Práve v aktuálnom systéme by mohol nastať problém z dlhodobého hľadiska, keďže počet obyvateľov v produktívnom veku by bol výrazne nižší, ako počet obyvateľov v dôchodkovom veku, čo sa do roku 2050 odhaduje, že by mohla nastať táto situácia. Tým pádom by nevedeli pokryť náklady potrebné na vyplácanie dôchodkov [5].

4.3 Európske reformy dôchodkového systému

Aktuálny systém financovania dôchodkov nesie so sebou pár hlavných problémov. Jeden z problémov sú investované financie do transformácie dôchodkov namiesto investícií a rozvoja ekonomiky štátov. Investované peniaze do dôchodkov pre penzistov skončia aj tak v najväčšej miere použité na spotrebu. Za najväčšiu reformu dôchodkového systému, ktorá je úspešná, sa považuje privatizácia. O privatizácii rozmýšľalo veľa Európskych krajín, ktoré mali veľký deficit, ktorý zaťažoval štátny rozpočet jednotlivých krajín. Za jednu z najlepších reforiem v danom čase sa považovalo v krajine Čile. Najvýznamnejšia reforma predstavuje prechod k trojpilierovému, resp. multipilierovému systému, ktorá tvorí reformnú stratégiu Svetovej banky. Svetová banka pri zostavení stratégie sleduje štyri hlavné ciele¹⁵:

- krátkodobé financovanie a dlhodobá uskutočniteľnosť,
- politické riziko,
- účinok na hospodársky rast a dostupnosť systému,
- primerané prijímanej stratégie [1].

V západných krajinách Európy boli zaradené povinné kapitalizačné piliere popri priebežných systémoch. Reformy dôchodkového systému sa môže robiť rôznymi alternatívami. Jednou z alternatív je radikálnejšie rozhodnutie, ktoré odstraňuje priebežný systém a nahrádza ho akumuláčnym pilierom. Tento spôsob je nevýhodný pre dôchodcov a ľudí v pred dôchodkovom veku z dôvodu nedostatku akumulácie¹⁶. Obyvatelia, ktorých zasiahne daný radikálny krok, sa musia spoliehať na sociálne príspevky štátu. Dôchodkové reformy v Európskej únii sú veľmi náročné a zložité procesy s mnohými ukazovateľmi,

¹⁵ Podrobnejšie informácie v [1].

¹⁶ Predstavuje zvyšovanie kapitálu, [1].

ktoré vplývajú na súvislosti. Reformy potrebujú výborné stanovenie pomeru medzi verejným a súkromným sektorom dobrý odhad rentability z dôchodkových aktív. Správne vykonaná reforma dôchodkového systému znamená investičný pozitívny impulz, ktorý svojím významom prevýši objem zahraničných investícií¹⁷. Každá krajina si stanoví svoj dôchodkový systém, ktorý jej príde najvhodnejší podľa analýz [1].

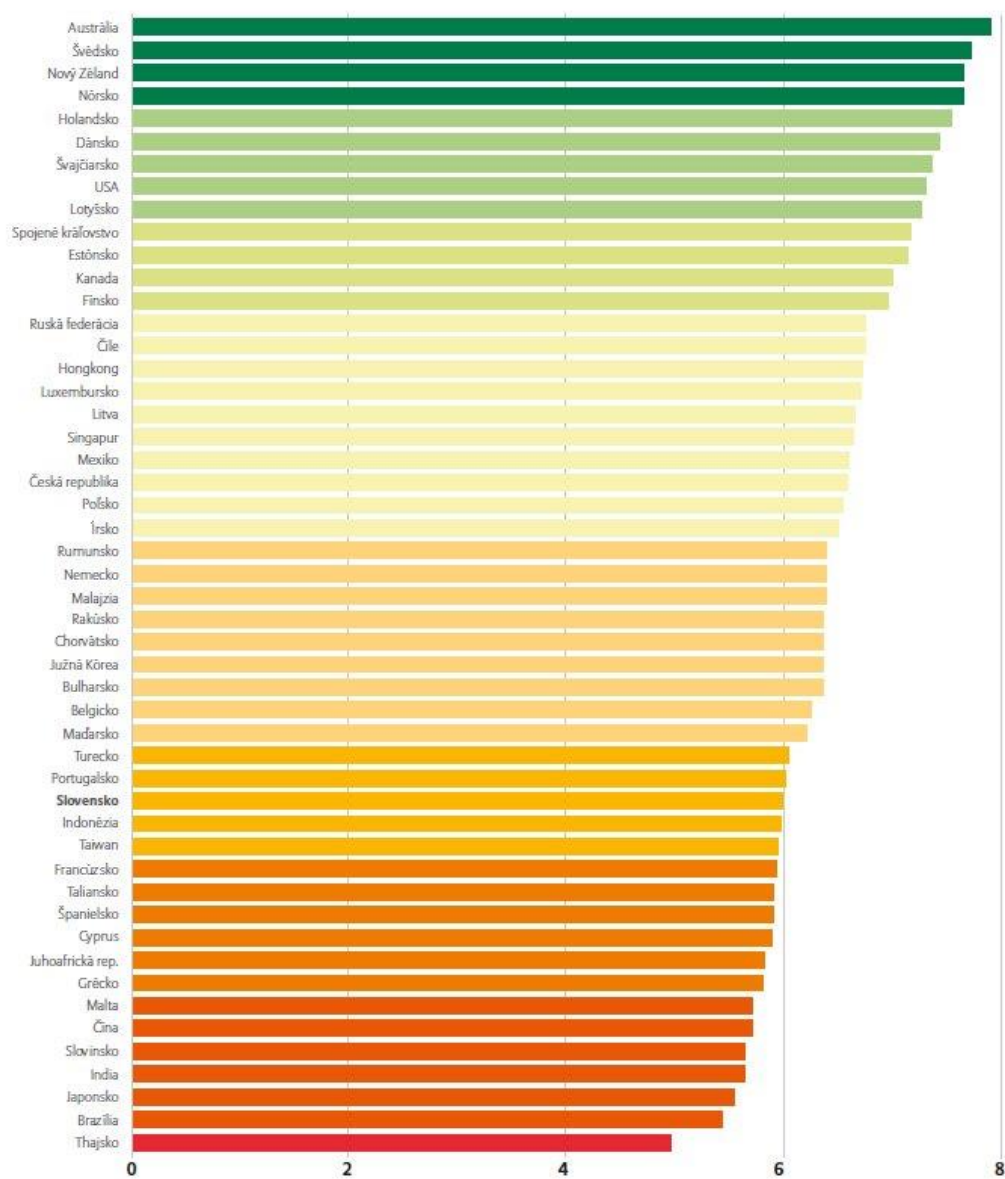
Dôchodkový systém a jeho udržateľnosť je veľmi náročný proces a to hlavne z dlhodobého hľadiska. V danej dobe môže byť aktuálne financovanie postačujúce, ale na základe rozvoja a obmien demografických a ekonomických smeroch v jednotlivých krajinách sa po určitej dobe môže stať neefektívny a zaťažujúci pre štátne financie. Zlepšovanie financovania dôchodkového zabezpečenia v mnohých krajinách vymysleli na základe zvýšenia daní a príspevkov. Dané opatrenia obsahujú vyššie efektívne zdanenie aktuálneho dôchodkového príjmu, vyššie príspevky na dôchodkové poistenie a nižšie daňové odpočty dôchodkových aktív. Dôsledok zvýšenia daní môžu ovplyvniť a znížiť mieru úspor v dobrovoľných schémach. V roku 2014 v krajine Írsko sa dočasne odvody zvýšili a daňové úľavy na príspevky na súkromné dôchodky sa znížili hlavne pre osoby s vyšším príjmom. Naopak vo Švédsku sa daňové odpočty na súkromné dôchodky v roku 2016 úplne zrušili. Nasledujúca alternatíva zachovania finančnej udržateľnosti predstavuje zväčšenie vekovej hranice odchodu do dôchodku. V krajinách Slovinska a Luxemburska možno pozorovať najmenšiu vekovú hranicu odchodu do dôchodku. Táto hranica predstavuje 60 rokov. V jednotlivých krajinách Európskej únie môžeme pozorovať dôchodkovú hranicu nad 65 rokov. V Belgicku do roku 2030 zastavili rast dôchodkového veku, ktorý je 67 rokov. Trend zvyšovania dôchodkového veku možno označiť ako všeobecný trend v reformách dôchodkového systému. Veľa európskych krajín obmedzilo predčasné odchody do dôchodku. V Rakúsku sa zmenilo požadované obdobie oprávneného odchodu na predčasný dôchodok z 38 na 40 rokov. V roku 2014 zvýšili minimálny vek predčasného odchodu do dôchodku z 60 na 62 rokov. Vo Fínsku a v Holandsku uvažujú nad úplným zrušením predčasného dôchodku. Veľa krajín sa snaží odradiť občanov od predčasného dôchodku. Okrem vekovej hranice alebo počtu potrebných rokov prispievania sa upravuje aj výška príjmu vyplácania dôchodku pri predčasnom dôchodku. Jednou z najväčších úsilí krajín je zvýšenie pracovného života, buď vo forme zvyšovania príjmu po dosiahnutí dôchodkovom veku, alebo možnosť kombinovať dôchodky a prácu [1].

¹⁷ Obozretné investovanie majú svoje korene v anglo – saskom právnom systéme a sú základom správy a riadenia trustov.

V Španielsku je možné uplatňovať výhodu práce a poberania dávok v istom čase a vo Švédsku boli posilnené finančné stimuly nad 65 rokov. Ďalšou možnosťou na zlepšenie finančnej udržateľnosti je napríklad zefektívnenie administrácie dôchodkových systémov. Zlepšenie predstavuje zautomatizovanie, a tým pádom zníženie nákladov, ale tento typ nie je dostatočný na zlepšenie [1].

Obrázok 6: Stupnica potrebných reforiem dôchodkového systému

Index udržateľnosti dôchodkov (PSI)



Zdroj: https://www.allianzsp.sk/tmp/image_cache/link/0000461529/Dochodkove%20systemy.pdf4.

4. 3. 1 Najlepšia reforma vo svojich časoch mimo EÚ – Čile

Za veľmi dobrú a úspešnú implementáciu tohto prístupu sa svojho času považuje krajina Čile. Je ukázkou úplného zvládnutia problematiky a prechodu vedenia na kapitalizovaný systém. V 70. a 80. rokoch minulého storočia zvládli komplexnú privatizáciu dôchodkového zabezpečenia, a to kvôli jednotlivým dôvodom. Jeden z dôvodov bola reforma modelov ekonomickej vedy aplikovaných v rozvojových krajinách. Druhý sledovaný dôvod bola aktuálnosť problémov, ktoré daná reforma sledovala v danom čase, Avšak reforma v Čile bola úplne iná ako v ostatných krajinách – bolo nevyhnutné k fungovaniu nového privátneho dôchodkového systému urobiť jednotlivé opatrenia. Obširna reforma teda obsahovala privatizáciu kapitálových trhov, taktiež bankový systém, ktorý bol vtedy pod kontrolou vlády. Vláda z celkového úverového objemu mala 50% pod vlastnou kontrolou. Oslobodenie bankového a kapitálového trhu uvoľnil pohyb úrokových mier¹⁸, ktoré dovtedy mali pevnú úrokovú sadzbu. Tento krok umožnil analýzu, adekvátne meranie výnosnosti a vytvorenie dostatočného množstva finančných inštrumentov nevyhnutných na diverzifikáciu¹⁹ portfólia²⁰. Podkapitalizovaný systém funguje na základe daných schém, ktoré zaťažujú dlhodobý vývoj. Základná úloha je vzťah medzi sumou dávok a príspevkov do podkapitalizovaného systému. Dosah demografických zmien zapríčinil komplikácie pri vyplácaní dôchodkov. Na základe informácií bolo nutné zmeniť samostatnú podstatu dôchodkového systému na kapitalizovaný systém. Čilský zákonodarcovia neverili bankám o spravovaní dôchodkových účtoch v účelových fondoch. Na spravovanie peňažných prostriedkov v dôchodkovom systéme vytvorili osobitné inštitúcie. Jednotlivé inštitúcie boli vytvorené súkromnými investormi, ktorí vystupovali ako sprostredkovatelia fondov. V novom systéme sme mohli vidieť mieru návratnosti investícií, ktorá závisela od výšky dávok. Aktuárske matematické výpočty odhadli daný vek odchodu do dôchodku pre mužov hranicu 65 rokov a pre ženy 60 rokov. Na základe aktuárskych analýz by bol adekvátny systém, ktorý by mal priemerne návratnosť 4 % per annum²¹. Konkurencia zabezpečila možnosť meniť fondy, čo bola silná motivácia pre ustálenie cien a vyššie miery návratnosti. Pracovníci museli šetriť 10 % z ich zdaniteľnej mzdy na svoj dôchodok

¹⁸ Taktiež nazývaná ako úroková sadzba, ktorá určuje výšku úroku splácanú dlžníkom veriteľovi ako odmenu za poskytnutie finančných prostriedkov.

¹⁹ Je metóda riadenia investičného rizika.

²⁰ Sú zostavy akcií a iných cenných papierov v majetku jedného investora.

²¹ P. a. úrokovou sadzbou úverov a vkladov a definuje konkrétnu úrokovú sadzbu ako ročnú úrokovú sadzbu.

Aby sa predišlo jednotlivým rizikám, boli stanovené určité hranice pri investíciách. Na začiatku boli preferované úverové inštrumenty, hlavne verejný úver, z týchto dôvodov [1]:

- investície do cenných papierov – kryté štátom,
- kapitálové trhy nemali príliš veľa možností – tieto možnosti dávali viac priestoru na možný rozvoj,
- vyrovnanie cash flowu²² s problémov vlády [1].

Vplyvom rozvojev kapitálových fondov sa musela určiť komisia, ktorá bude určovať riziká. V komisnej obsadenosti sa nachádzali predstavitelia, ktorí rozhodovali o situácii. Boli tam traja predstavitelia: pre burzu, pre banky a pre dôchodkové systémy. Základnou časťou bola klasifikácia rizika finančných nástrojov adekvátnych na investovanie pre dôchodkové fondy. Komisia v súčasných dobách dozerá na klasifikácie praktizované súkromným sektorom. K získaniu dôvery bola vytvorená pre pracujúcich nezávislá organizácia, ktorá sleduje a hodnotí investičné možnosti. Najväčšou výhodou privatizovaného dôchodkového systému v Čile bola výborná výnosnosť peňažných prostriedkov pre účastníkov tohto novodobého systému. S porovnaním nového systému a starého systému sú priemerné dôchodkové príjmy vyplácané novým systémom vyššie. Dobré spracovanie nenechalo na seba dlho čakať a do nového dôchodkového systému sa pripájali neustále noví a noví pracujúci obyvatelia. Pre zníženie rizika dôchodkového systému sa presunula väčšia časť rizika na pracujúcich. Medzi základy, ktoré tvoria dôchodkové systémy, patrí akumulácia fondov s danou výškou dávok alebo príspevkov, ktoré sú závislé od návratnosti fondov na individuálnych účtoch. Základné ukazovatele, na ktorých pracuje systém, sú makroekonomická stabilita a ekonomický rast²³, ktoré slúžia na stabilitu základov systému. Jednou z hlavných opatrení ekonomického rastu predstavuje taktiež zabezpečenie pracovných príležitostí. Tieto pracovné príležitosti zabezpečia a uľahčia odvádzanie dávok do systému. Štátne príspevky do systému budú stabilizované na minimálnej úrovni. Tieto opatrenia sú potrebné na to, aby systém bol schopný fungovať počas ďalších rokov a dostať občanov, ktorí prispievajú až do dôchodku. I keď daná reforma v Čile vo svojom čase bola jednou z najlepších, v dnešnej dobe potrebujú dôchodkovú reformu ako väčšina štátov [1].

²² Predstavuje peňažný tok môže byť výdaj alebo príjem peňažných prostriedkov. Peňažný tok alebo Cash flow za určitú časovú dobu predstavuje rozdiel medzi výdajom a príjmami za to obdobie. V podnikateľskej praxi je daný ukazovateľ veľmi potrebný na určenie zisku alebo straty [16].

²³ Ekonomický rast sú také zmeny v hospodárstve, ktoré sa prejavujú prírastkom tokových makroekonomických veličín v čase [15].

4. 3. 2 Reformy dôchodkového systému v Rakúsku

Rakúsko je členom Európskej únie už od roku 1995. Napriek tomu, že Rakúsko a Slovensko patria do Európskej únie, majú rozdielne dôchodkové zabezpečenia vo viacerých ohľadoch. Napriek rovnakému trojpilierovému systému, druhý a tretí pilier dôchodkového zabezpečenia funguje iba na dobrovoľnej schéme. V prvom pilieri v Rakúskom štátnom dôchodkovom systéme sa nachádza 35,47 % obyvateľstva. Penzijný náročný systém je pokrytý 80 % z aktívnych pracujúcich ľudí a minoritných 20 % predstavujú úhradu z daňových príjmov. Prvý – priebežne financovaný pilier, upravuje predpisy na príspevky jednotlivých osôb napr. zamestnanci, roľníci, poľnohospodári, živnostníci a dobrovoľne poistené osoby. Vecné tvorenie dôchodkových dávok [12]:

- starobný dôchodok,
- vdovské a vdovecké dôchodky,
- invalidné dôchodky²⁴.

Starobný dôchodok môžu čerpať v Rakúsku muži po dosiahnutí veku 65 rokov života a ženy po dovŕšení 60 rokov života, ale podmienka na poberanie starobného dôchodku obsahuje poistenie minimálne na 15 rokov. Posledná šanca na poberanie dávok, ktorá je v zákone predstavuje hranicu 62 rokov života, ale pod podmienkou, ak bol občan Rakúska platiteľom do dôchodkového systému 37,5 roka priebehu pracovného života. Druhý pilier je dobrovoľný pilier, ktorý reprezentuje systém zamestnaneckých fondov, ktoré riadia privátne spoločnosti. Fungovanie druhého piliera zastupujú správcovské spoločnosti, ktoré je možné rozdeliť na dva druhy [12]:

- vnútorné dôchodkové spoločnosti²⁵, ktoré sa predovšetkým starajú o peňažné prostriedky svojich zamestnancov,
- dôchodkové spoločnosti, ktoré spravujú dôchodkové fondy hlavne pre pracovníkov štátnej služby.

Z druhého piliera sa vyplácajú rôzne typy dôchodkov, ktoré boli uzatvorené v zmluve ako invalidný dôchodok, vdovecký dôchodok a starobný dôchodok. V druhom

²⁴ Podrobnejšie informácie v [12].

²⁵ Sú veľké spoločnosti, ktoré poskytujú služby v tvare starostlivosti o peňažné prostriedky pre vlastných zamestnancov. V dnešnej dobe v Rakúskej republike funguje 11 spoločnosti ako napríklad: BAV Pensionskassen, IBM Pensionskasse [12].

pilieri sa nachádzajú dva druhy fondov. Dávково – orientovaný fond a príspevkový fond, kde dochádza k dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom vo výške prispievanej čiastky do vybranej dôchodkovej spoločnosti. Dôchodková spoločnosť určí a urobí odhad možnej výšky dôchodku, ktorú by mal zamestnávateľ vyplácať vtedy, keď zamestnanec dovŕši dôchodkový vek. Výška príspevkov závislá od vývojov finančných trhov sú stanovené percentuálne alebo pevnou sumou. Príspevky predstavujú odpočítateľnú položku na účely dane z príjmu v maximálnej hodnote 10,25 % zo mzdy zamestnanca. V možnosti kapitálového poistenia, kde patrí i sporenie skrz druhého piliera, je výška dane 11 % poistného z kapitálového výnosu, ak doba sporenia je kratšia ako 10 rokov. Hlavnou výhodou daného fondu je nepodliehanie daní príspevkov nadobudnutých v investičnom fonde. Vo výkonnostnom fonde sú podmienky vyplácania dôchodku stanovené medzi zamestnávateľom a zamestnancom po dovŕšení dôchodkového veku. Na základe analýz dôchodkového sporenia určia výšku príspevkov, ktorá bude musieť byť každý mesiac odvádzaná. Jednou z výhod tohto fondu je pohyblivosť trhov a rôzne riziká ovplyvnenia dôchodku, ktoré nezasahujú do garantovanej výšky dôchodku. Rakúsky zákon upravil spôsob poberania dôchodkového zabezpečenia pre firmy, ktoré podporujú svojich zamestnancov. Minimálna požiadavka na splnenie a poberanie dôchodkového zabezpečenia je uzatvorenie dôchodkovej zmluvy s jedným zamestnancom. Každý aktívny občan si môže vybrať na základe svoji preferencií daný investičný fond, či už konzervatívny, vyvážený alebo rastový. Kontrolbank²⁶ má za úlohu štyrikrát do roka kontrolovať jednotlivé fondy a informovať verejnosť o výsledkoch ich výnosnosti. Výkonnosť od roku 1991 do roku 2011 mala hodnotu 5,52 % a preukázateľne dôchodkové fondy zhodnotili za dvadsať rokov finančné prostriedky svojich klientov priemerne o 115,85 %. Tretí pilier dôchodkového zabezpečenia bol vytvorený v roku 2002 a má formu doplnkového dôchodkového pripoistenia. Tretí pilier má charakter individuálneho sporenia na dôchodok. Medzi najlepšie dve formy poistenia a sporenia patria: životné poistenie a privátne investičné sporenie so štátnou prémieou. Privátne investičné sporenie so štátnou prémieou zaznamenalo až 1,5 milióna uzatvorených zmlúv. Na splnenie zmluvy v dôchodkovom pilieri sú tieto podmienky: sporiteľ nesmie poberať starobný dôchodok, minimálny vklad na dobu 10 rokov bez možnosti manipulácie finančných prostriedkov. Investičné sporenie so štátnou prémieou podporuje i samotný štát na prilákanie počtu sporiteľov, v určitej výške príspevku. Príspevok štátu ovplyvňuje trhovú sadzba od 8,5

²⁶ Österreichische Kontrollbank.

%do 13,5 %, ktorá sa tvorí z variabilnej zložky a fixnej zložky, ktorá sa nemení. Fixná zložka je určená na 5,5 %, ostatná zložka štátnej prémie sa pohybuje v intervale od 3 do 5%. Od vzniku tretieho piliera v roku 2002 najvyššiu prémie mohli získať účastníci tohto sporenia v roku 2007, a to vo výške 205,64 €. Naopak najnižšiu štátnu prémie mohli získať sporitelia dva roky po založení, a to vo výške 171,09 €. Individuálna forma dôchodkového sporenia pre investičné sporenie so štátnou prémie sa vyznačuje takýmito znakmi [12]:

- udelenie štátnej prémie,
- investícia do rôznych fondov,
- záruka vyplácania kapitálu,
- príjmy z tretieho piliera nepodliehajú dani z príjmov²⁷.

Urýchlená reakcia vlády upravenia zákona o investíciách do akcií znehodnotila finančné prostriedky. Povinnosťou do roku 2009 bolo investovať aspoň 40 % peňažných prostriedkov privátneho piliera do akcií. S úpravami zákona o dôchodkových fondoch²⁸ sa podiel akcií obsiahnutých fondoch znížil od závislosti veku. V Rakúsku sa nachádza 5 investičných spoločností, ale aj 22 životných poisťovní²⁹. Tretí pilier v roku 2010 na základe svojich produktov zistil, že zapojených sporiteľov je až 1,54 milióna. V tom istom roku v druhom pilieri bolo o 824 351 osôb menej. Tretí pilier zvyhodňuje poskytovanie finančných príspevkov od vlády, tým chce zabezpečiť si primárne lepšie dôchodky. Môžeme konštatovať o dôchodkovom systéme v Rakúsku, že systém je tvorený modulárne a nároky na finančné zabezpečenie sú kryté do výšky 80 % [12].

4.3.3 Reformy dôchodkového systému vo Švédsku

Švédsko je krajinou s dlhým pôsobením v Európskej únii. Do Európskej únie Švédske kráľovstvo vstúpilo v roku 1995. Je jednou z 3 škandinávskych krajín, ktoré sú ekonomicky veľmi vyspelé, preto bližšia analýza dôchodkového systému bude ešte zaujímavejšia. Dôchodková reforma sa tvorila 10 rokov a začala sa používať v roku 2002. Túto reformu, ktorú zaviedlo Švédske kráľovstvo, prebrali aj iné krajiny ako Taliansko, Poľsko a Lotyšsko. Švédsky dôchodkový systém v Severnej Európe sa považuje za

²⁷ Podrobnejšie informácie v [12].

²⁸ Novela zákona o penzijných fondoch (281. Bundesgesetz vom 17. Mai 1990 über die Errichtung, Verwaltung und Beaufsichtigung von Pensionskassen, BGBl. I Nr. 112/2009, ďalej len „Pensionskassengesetz“ – PKG).

²⁹ Od roku 2004 sa zvýšil počet záujemcov o životné poistenie, a to o 7 násobok.

unikátny. Čiastka sociálneho príspevku sa platí do individuálnych investičných účtov a následne sa dôchodok tvorí v nezávislých správcofských spoločnostiach, ktoré sa starajú o správu aktív. Vo Švédsku sú povinné zamestnanecké dôchodkové systémy, ktoré slúžia pre pracujúcich zamestnancov v jednotlivých odvetviach, ktoré sú obsahom štátnej dohody o kolektívnom vyjednávaní. Firmy tzv. zamestnávateľa, ktorí nie sú viazaní kolektívnou dohodou, môžu poskytovať osobné plány. Dôchodkové prostredie vo Švédsku je doplnkovým sporením v individuálnom dobrovoľnom sporení. Dôchodkový systém v tejto krajine je založený z troch častí respektíve zo štyroch. Jednou zo základných zložiek systému je príjem tvorený z dôchodku, ktorý vyprodukuje jednotlivé príspevky v aktívnom veku. Dôchodky sú financované priebežne a závisia od odvádzania príspevkov. Stanovená miera príspevku je 16 % z hrubého príjmu, čo sa označuje v nominálnych účtoch. Menšia pozornosť sa venuje i prémiovému dôchodku, ktorý je súčasťou povinného dôchodkového systému vo Švédsku. Stará sa a spravuje ho dôchodkový štátny úrad. Účastníci odvádzajú 2,5 % z príjmu. Peňažné prostriedky sú ukladané na osobných investičných účtoch, ktoré sa môžu individuálne vyberať. Občania v produktívnom veku si môžu vybrať z piatich fondov a približne z 700 podielových fondov, do ktorých budú ich financie investované. Vláda Švédskeho kráľovstva vytvorila investičný fond pre občanov, ktorí nemajú skúsenosti a nechcú robiť investičné rozhodnutia. Peňažné prostriedky, ktoré prispievajú účastníci, automaticky miera do investičného fondu Premium Saving fund, ktorý spravuje národný fond. Ak sa účastník rozhodne svojvoľne zmeniť fond, môže tak urobiť bezplatne a zvoliť si iný fond. Za fungovanie dôchodkového systému sa stará úrad dôchodkového poistenia. Vytvára zásoby príspevkov, ktoré následne investuje do najlepších možných alternatív. Vláda vytvorila zaručenú dávku pre občanov, ktorých príjem je nižší alebo žiadny. Hlavnou podmienkou poberania zaručenej dávky pre občanov je bydlisko vo Švédsku v dĺžke 40 rokov. Dávky sú financované zo štátneho rozpočtu. Švédsky systém patrí pre svoju schému k najlepšie hodnoteným systémom sveta. Švédsky systém je výborný na základe dobrého rozdelenia pomeru v jednotlivých pilieroch. Švédsko na úhradu dôchodkov vynakladá 8,2 % HDP³⁰ [13].

³⁰ Hrubý domáci produkt predstavuje hodnotu všetkých finálnych statkov a služieb poskytovaných na určitom území.

5 Záver

Európska únia sa snaží dlhodobo zjednotiť dôchodkové systémy v celej únii. Napomáha stanoviť priemer dôchodkového odchodu do dôchodku so spojením množstvom reforiem. Zoskupenie dôchodkového systému môže zabezpečiť lepší štandard pre ľudí v dôchodkovom veku ako aj lepšiu kvalitu a udržateľnosť dôchodkového systému. Aj demografické ukazovatele sú znakom, prečo reformy sú potrebné a musia byť neustále potrebné. Hlavným znakom reformy sú demografické ukazovatele a to napríklad dĺžka života, ktorá sa od lekárskejších a sociálnych metód stále zvyšuje. Populácia na základe lepších zdravotníckych okolností sa dožíva vyššieho veku, na základe tohto ukazovateľa sa rieši otázka odkiaľ budú financované dôchodky, ak bude pokračovať aktuálny trend plodnosti. Keďže dôchodky sú platené z odvodov od aktívne pracujúcich ľudí. Táto téma je neustále preberaná a je to jeden z dôvodov prečo sa musia robiť reformy dôchodkových systémov.

Moja hlavná priorita tejto záverečnej práce bolo oboznámenie čitateľa o dôchodkových systémoch a ich reformách v jednotlivých krajinách ako napríklad Rakúsko, Švédsko a Čile s dôrazom na nepriaznivý vplyv demografického vývoja.

V poslednej časti sme rozobrali blížiacu sa demografickú krízu a jej ukazovatele. Preto práca obsahuje najmä zdôraznenie neustálej potreby reforiem dôchodkových systémov pre zabezpečenie ľudí v dôchodkovom veku.

Pri analýze dôchodkového zabezpečenia v krajinách EU sme sa zamerali najmä na Rakúsko a Švédsko, pretože tieto štáty majú systém dôchodkového poistenia na vysokej úrovni.

Zoznam použitej literatúry

- [1] ŠKROVÁNKOVÁ, L. – ŠKROVÁNKOVÁ, P.: Dôchodkové poistenie. 2 Vyd. Bratislava: Vydavateľ EKONÓM, 2015, 111 s. [6,79 AH]. ISBN 978-80-225-4064-3.
- [2] ŠEBO, J. – ŠTRANGFELDOVÁ J.: Sociálne poistenie. Banská bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta v Banskej Bystrici, 2008.164 s. ISBN 978-80-808-3642-9.
- [3] ŠKROVÁNKOVÁ, L. – ŠKROVÁNKOVÁ, P.: Dôchodkové, zdravotné a nemocenské poistenie, Bratislava: vydavateľstvo EKONÓM, 2010, ISBN 978-80-225-2301-2.
- [4] NAŠČÁKOVÁ, J, - KLIMEK, M,: Dôchodkový systém na území Slovenskej republiky, Košice: vydavateľstvo QUALITY AND LEADING INNOVATION III. International Scientific Conference Proceedings, 2017. ISBN 678-617-5589-144-5
- [5] Pensions at a glance 2015: OECD and G20 indicators. Paris: OECD, 2015, 374 s. OECD pensions at a glance, ISBN 978-92-6424-063-6
- [6] SIKÁ, P.: Fiškálna udržateľnosť dôchodkového systému komplementárnou metódou dôchodkovej reformy: habilitačná prednáška: odbor Národné hospodárstvo. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013, 55 s. Habilitačné a inauguračné prednášky

Internetové stránky

- [7] <https://poistovne.sk/25253-sk/peniaze-a-dochodky-v-minulosti-1cast.php>.
- [8] <https://poistovne.sk/25267-sk/peniaze-a-d%3%b4chodky-v-minulosti-2cast.php>.
- [9] <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/vypocet-dochodku/>
- [10] <https://www.socpoist.sk/dochodkova-hodnota-na-rok-2020/68107s>
- [11] <https://www.asdss.sk/demograficka-kriza>
- [12] https://www.nbs.sk/_img/Documents/_PUBLIK_NBS_FSR/Biatec/Rok2013/04_biatec13-2_kafkova.pdf

- [13] <http://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country.profiles/sweden/90>
- [14] <https://openiazoch.zoznam.sk/dochodkove-sporenie/dochodkove-spravcovske-spolocnosti>
- [15] <https://www.euroekonom.sk/ekonomicky-rast-a-stabilita/>
- [16] https://cs.wikipedia.org/wiki/Cash_flow