

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

Evidenčné číslo: 101006/B/2014/3065163421

**Analýza dôchodkových systémov vo vybraných štátoch EÚ a
možnosti zlepšenia systému na Slovensku**

Bakalárska práca

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

**Analýza dôchodkových systémov vo vybraných štátoch EÚ a
možnosti zlepšenia systému na Slovensku**

Bakalárska práca

Študijný program: Financie, bankovníctvo a investovanie

Študijný odbor: 6271700 Financie, bankovníctvo a investovanie

Školiace pracovisko: Katedra financií NHF

Vedúci záverečnej práce: Ing. Anton Čiernik, PhD.

Bratislava 2014

Dominika Semešová

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že záverečnú prácu som vypracovala samostatne a že som uviedla všetku použitú literatúru.

Dátum:

.....
podpis študenta

Pod'akovanie

Touto cestou by som sa hcela pod'akovat' Ing. Antonovi Čiernikovi, PhD., ktorý bol ochotný viesť ma pri vypracovaní bakalárskej práce. Špeciálne d'akujem môjmu priateľovi za cenné rady a pripomienky.

ABSTRAKT

SEMEŠOVÁ, Dominika: *Analýza dôchodkových systémov vo vybraných štátoch EÚ a možnosti zlepšenia systému na Slovensku*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; Katedra financií. – Vedúci záverečnej práce: Ing. Anton Čiernik, PhD. – Bratislava: NHF EU, 2014, 59 s.

V tejto bakalárskej práci sa zameriavame na systémy dôchodkového zabezpečenia na Slovensku a vo vybraných krajinách Európskej únie, a to konkrétne vo Švédsku, Veľkej Británii, Taliansku a Rakúsku. Cieľom je identifikovať hlavné problémy systému na Slovensku a navrhnúť možnosti zlepšenia na ich elimináciu. V prvej kapitole sa venujeme základným informáciám, ktoré sa týkajú problematiky dôchodkového zabezpečenia. Podrobnejšie sme popísali súčasný stav dôchodkového zabezpečenia na Slovensku a priblížili schémy jeho fungovania vo vybraných krajinách EÚ. V druhej kapitole sme si stanovili základný cieľ a zároveň čiastkové ciele, ktoré smerujú k naplneniu hlavného cieľa. Tretia kapitola obsahuje metódy skúmania, ktoré sme použili na dosiahnutie stanoveného cieľa. Vo štvrtej kapitole sa zameriavame na analýzu dôležitých ukazovateľov v rámci sledovaných krajín a ich predpokladaný vývoj do budúcnosti. Na základe získaných údajov sme identifikovali problémy a poukázali na možnosti zlepšenia, čo bolo hlavným cieľom záverečnej práce.

Kľúčové slová: dôchodok, dôchodkové zabezpečenie, dôchodková reforma, piliere dôchodkového systému, dôchodkový vek

ABSTRAKT

SEMEŠOVÁ, Dominika: *Analyse der Rentensysteme in den ausgewählten Staaten EU und die Möglichkeiten zur Verbesserung des Systems in der Slowakei*. – Wirtschaftsuniversität in Bratislava. Fakultät der Volkswirtschaft; Abteilung für Finanzen. – Leiter der Abschlussarbeit: Ing. Anton Čiernik, PhD. – Bratislava: NHF EU, 2014, 59 s.

In dieser Bachelorarbeit beschäftigen wir uns mit den Rentensystemen in der Slowakei und in den ausgewählten Staaten in der Europäischen Union, konkret in Schweden, Großbritannien, Italien und Österreich. Das Ziel meiner Abschlussarbeit ist die Hauptprobleme des slowakischen Rentensystems zu identifizieren und die Möglichkeiten zu ihrer Beseitigung vorzuschlagen. In dem ersten Kapitel beschreiben wir die Hauptinformationen, die die Problematik der Altersversorgung betreffen. In diesem Teil beschäftigen wir uns speziell mit der Rentenversicherung in der Slowakei und mit den Sozialmodellen in den ausgewählten Ländern. In dem zweiten Kapitel haben wir das Hauptziel und die Nebenziele, die zum Erreichen des Hauptzieles führen, angesetzt. Das dritte Kapitel beinhaltet die von uns ausgesuchten Forschungsmethoden, die wir zum Erreichen unseres Zieles ausgenutzt haben. Das nächste Kapitel beinhaltet die Analyse der wichtigen Indexe im Rahmen der beobachteten Staaten und ihre aussichtliche Entwicklung in der Zukunft. Aufgrund diesen Daten haben wir auf die Hauptprobleme im slowakischen Rentensystem hingewiesen und die Möglichkeiten zu ihrer Verbesserung vorgeschlagen.

Die Stichwörter: Rente, Altersversorgung, Pensionsreform, Säule der Altersversorgung, Pensionsalter

Obsah

Úvod.....	8
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí.....	9
1.1 Historický vývoj dôchodkového zabezpečenia	10
1.2 Modely sociálneho zabezpečenia.....	12
1.2.1 Anglosaský európsky sociálny systém	12
1.2.2 Kontinentálny európsky sociálny systém	13
1.2.3 Škandinávsky európsky sociálny systém.....	13
1.3 Vymedzenie systému sociálneho poistenia	14
1.4 Financovanie dôchodkových systémov.....	15
1.4.1 Priebežný systém financovania	15
1.4.2 Kapitalizačný systém financovania	16
1.5 Model dôchodkového zabezpečenia na Slovensku	17
1.5.1 Dôchodková reforma	17
1.5.2 Prvý pilier	19
1.5.3 Druhý pilier	20
1.5.4 Tretí pilier	28
1.6 Dôchodkové systémy vo vybraných štátoch Európskej únie	32
1.6.1 Švédsko.....	32
1.6.2 Veľká Británia	34
1.6.3 Taliansko	35
1.6.4 Rakúsko	36
2 Cieľ práce.....	39
3 Metodika práce a metódy skúmania	40
4 Výsledky práce a diskusia.....	41
4.1 Vývoj indexu ekonomickej závislosti vo vybraných krajinách.....	41
4.2 Vývoj dôchodkových výdavkov porovnávaných krajín do roku 2060.....	43
4.2.1 Hospodárenie Sociálnej poisťovne na Slovensku	45
4.2.2 Vplyv dôchodkovej reformy na výdavky Sociálnej poisťovne	47
4.3 Problematika aktívneho starnutia a porovnanie zamestnanosti starších ľudí	49
4.4 Identifikovanie problémov	51
4.5 Návrh riešenia identifikovaných problémov	52
4.5.1 Riešenie nárastu výdavkov	52
4.5.2 Zvyšovanie indexu ekonomickej závislosti	53
Záver.....	54
Zoznam použitej literatúry.....	55

Úvod

V oblasti sociálneho poistenia sa stáva čoraz viac diskutovanou témou problematika dôchodkového zabezpečenia. Jedným z hlavných dôvodov je, že penzijné systémy významne vplývajú na životnú úroveň každého jednotlivca, či už ide o platiteľa odvodov alebo poberateľa príspevkov. V súčasnosti sa téma dôchodkových systémov stáva dôležitou vo väčšine krajín z dôvodu nepriaznivého demografického vývoja. Predlžovanie strednej dĺžky života a nízka pôrodnosť povedú v najbližších 50 rokoch ku zmene vekovej štruktúry a teda starnutiu obyvateľstva, čo negatívne vplyva na priebežne financované systémy.¹ Mnohé štáty preto museli pristúpiť k reforme dôchodkového zabezpečenia, ktorej hlavným akcelerátorom bola ekonomická kríza v roku 2008. Z hľadiska dlhodobej udržateľnosti dôchodkového systému je nastavenie veku odchodu do dôchodku jedným z kľúčových parametrov. Je totiž rozdiel, či bude jednotlivec poberať dôchodok 15 alebo 20 rokov.

Dôchodkový systém predstavuje súbor nástrojov, metód a cieľov, prostredníctvom ktorých štát zabezpečuje príjem pre ekonomicky neaktívnych obyvateľov. Systém dôchodkového zabezpečenia v značnej miere ovplyvňuje aj príjmy a správanie produktívneho obyvateľstva. V rámci Európskej únie dnes neexistuje centrálny dôchodkový systém. Odvody sa neodvádzajú do centrálneho európskeho rozpočtu, ale na účty príslušných inštitúcií v jednotlivých krajinách. Každý členský štát disponuje vlastným dôchodkovým systémom, ktorý by mal plniť spoločné ciele EÚ.

Cieľom záverečnej práce je identifikovať problémy v dôchodkovom systéme Slovenskej republiky. V praktickej časti porovnáme dôchodkové modely v podmienkach SR a vybraných krajín EÚ a navrhujeme možnosti zlepšenia u nás.

Porovnanie nemožno použiť ako nástroj na identifikovanie ideálneho dôchodkového systému. Môže však naznačiť, v ktorých oblastiach sa parametre slovenského systému výraznejšie odlišujú od ostatných.

¹ PORUBSKÝ, M. - PRIEVALSKÝ, M. 2013. *Starnutie zvýši výdavky, dôchodková reforma pomohla*. [online]. Bratislava: Inštitút finančnej politiky, 2013. s. 1. [cit. 2014-02-25]. Dostupné na internete: <https://www.finance.gov.sk/Components/CategoryDocuments/s_LoadDocument.aspx?categoryId=8886&documentId=9796>.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

V krajinách Európy zabezpečujú dôchodkové systémy vysoký stupeň istoty príjmu a finančnej nezávislosti pre väčšinu starších ľudí. Avšak mnohé dôchodky nedosahujú adekvátnu úroveň. V dôsledku starnutia populácie, poklesu aktívneho obyvateľstva a nárastu počtu obyvateľov v dôchodkovom veku sa musia v budúcnosti zabezpečiť primerané dôchodky a dlhodobo udržateľné dôchodkové systémy. Hlavné ciele, ktorými sú zvýšenie miery zamestnanosti a predĺženie aktívneho života, sú podporované prostredníctvom koordinácie národných politík pre rast a zamestnanosť a otvorenej metódy koordinácie v oblasti sociálnej ochrany. Súčasťou stratégie Európa 2020 je zvýšenie zamestnanosti ľudí vo veku 20 až 64 rokov na 75 % a súčasne zníženie počtu osôb vystavených chudobe alebo sociálnemu vylúčeniu o 20 miliónov.²

V rámci členských krajín Európskej Únie (ďalej EÚ) sú z dôvodu rozličných tradícií, kultúr, ekonomických podmienok, ako aj modelov sociálneho zabezpečenia dôchodkové systémy veľmi rozdielne. Avšak každý členský štát by mal disponovať takým systémom, ktorý splní spoločné ciele EÚ. Krajiny EÚ by mali zabezpečiť takú výšku dôchodkov, aby boli obyvatelia schopní udržať si svoju životnú úroveň. Dôchodkový systém by nemal obmedzovať zamestnanosť, musí reagovať na vývoj trhu práce a zároveň by mal byť pre verejný rozpočet dlhodobo finančne udržateľný. Predlžovanie veku dožitia spôsobuje starnutie populácie, rastie počet obyvateľov v poproduktívnom veku v pomere s občanmi v produktívnom veku, v dôsledku čoho sa zvyšujú nároky na dôchodkové schémy. Krajiny pristupujú k reforme, pretože zdroje priebežného piliera v dôsledku zmien demografických trendov nepostačujú. Poukazujú na to, že je nevyhnuté pristúpiť ku kombinácii viacerých zdrojov na zabezpečenie dôchodkov v budúcnosti. Niektoré krajiny dokonca uvažujú o prijímaní vyššieho počtu imigrantov s cieľom zlepšenia demografickej bilancie.

Podiel výdavkov štátu na starobné dôchodky na jeho celkových výdavkoch predstavuje v priemere v krajinách OECD 17 %, pričom sa pohybuje v rozmedzí od 3 % na

² The Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission and the Social Protection Committee. 2012. *Pension adequacy in the European Union 2010 – 2050*. [online]. European Commission, 2012. s. 11. [cit. 2014-02-25]. Dostupné na internete: <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7805&langId=en>.

Islande po 30 % v Taliansku. Preto sa vo viacerých krajinách stávajú súčasťou programov fiškálnej konsolidácie.³

Väčšina krajín EÚ v súčasnosti priznáva problémy v dôchodkových systémoch. Z tohto dôvodu Európska únia navrhuje obmedzenie vyplácania predčasných dôchodkov, ktoré by mohlo pozitívne ovplyvniť saldo priebežného piliera. Jedným z najspornejších opatrení, ku ktorému pristupujú mnohé krajiny, je posunutie hranice veku odchodu do dôchodku na 65 až 70 rokov. Cieľom je predĺženie doby platenia odvodov do poistných systémov a skracovanie doby čerpania dôchodkov. „Mnohé krajiny (napríklad Nemecko a Anglicko) začínajú stimulovať podnikateľský sektor k tomu, aby zamestnával pracovníkov čo možno do najvyššieho veku.“⁴ Na Slovensku je dôchodkový vek stanovený pre mužov a ženy jednotne. Pracujúci odchádzajú do dôchodku vo veku 62 rokov a je možné, že sa dôchodkový vek bude posúvať smerom nahor. Rezort práce a sociálnych vecí má do konca roka 2017 vykonať analýzu možností pre zavedenie alternatívy k súčasnému odchodu do starobného dôchodku, čím sa má stanoviť počet rokov dôchodkového poistenia. Podľa toho nebude podstatný dosiahnutý vek, ale počet rokov poistenia.⁵

Keďže dôchodkové systémy určujú životnú úroveň veľkej časti populácie, a tým aj jej spotrebu, majú rozsiahly dopad na fungovanie celého hospodárstva štátu.⁶

1.1 Historický vývoj dôchodkového zabezpečenia

História dôchodkového systému siaha až do obdobia rímskej ríše, kedy sa dôchodky vyplácali vojakom. Tento systém bol určitou formou poistného princípu, keď si aktívni vojaci odkladali zo svojho žoldu pravidelné príspevky do fondu a následne sa z neho vyplácali dôchodky vojakom, resp. zraneným, ktorí už nedokázali viac vykonávať aktívnu prácu. Takisto sa penzie vyplácali aj pozostalým vojaka v prípade jeho úmrtia v službe. Naakumulované príspevky do fondu slúžili niekedy aj na investovanie. Používali sa naprí-

³ OECD, 2013. *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicatorss*. [online]. OECD, 2013. s. 9. [cit. 2014-02-25]. Dostupné na internete: <<http://www.oecd.org/pensions/public-pensions/OECDPensionsAtAGlance2013.pdf>>.

⁴ RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2013. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. s. 142. ISBN 978-80-225-3631-8.

⁵ TOP 10 krajín s najnižším dôchodkovým vekom. In Karierainfo.sk, [online]. Publikované: 12. 01. 2014. [cit. 2014-02-25]. Dostupné na internete: <<http://karierainfo.zoznam.sk/cl/1000162/1374351/Top-10-krajin-s-najnizsim-dochodkovym-vekom>>.

⁶ HEINRICH, P. a kol. 1996. *Sozialpolitik im Transformationsprozess Mittel- und Osteuropas*. 1. vyd. Tübingen: Mohr, 1996. s. 81. ISBN 3-16-146537-7.

klad na pôžičky za úrok alebo nákup otrokov. V období stredoveku sa nevenovala veľká pozornosť téme dôchodkového zabezpečenia. Dôvodom bola myšlienka, že funkcia rodiny je silná a predpokladalo sa, že deti sa postarajú o svojich rodičov. Dôchodok sa starým ľuďom teda poskytoval vo forme bývania a stravy u ich detí. V horšej situácii sa nachádzali tí, ktorí nemali rodinu ani priateľov. Zvyčajne pracovali až dovtedy, kým mali dostatok síl. Keď dosiahli dôchodkový vek, nedokázali ďalej vykonávať aktívnu prácu a nemali ani usporené žiadne finančné prostriedky, museli žobrať. Istú nádej pre týchto ľudí bez rodiny predstavovali kláštory, ktoré ponúkali penziu vo forme doživotného útulku, zadarmo stravu a šaty pre starých a nevládných tulákov a žobrákov. Tieto milodary boli však skôr istým druhom charity než riadnym dôchodkovým systémom. Okrem kláštorov mohol v stredoveku poskytnúť istú formu penzie aj samotný kráľ. Od 12. storočia bol jednou z najbežnejších foriem pravidelného dôchodku dar pôdy. Kráľovský služobník, úradník alebo vojak dostali po ukončení vernej služby panovníkovi pôdu, ktorú mohli prenajať a tak žiť v dôchodkovom veku z renty. Významnú úlohu zohrávali aj stredoveké cechy, ktoré boli priekopníkom myšlienky solidarity a vzájomnej pomoci. Členovia cechu podporovali tých, ktorí sa už nemohli živiť prácou, v nádeji, že v budúcnosti bude o nich takisto postarané.⁷

V 16. storočí penzie vyplácali aj nemocnice, ktoré boli určené ich bývalým zamestnancom. Mestské radnice udeľovali starostom, mešťanom a bývalým členom rady dôchodky. Penzia pre vojakov a námorníkov sa bežne udeľovala zo štátnej pokladne od 17. storočia. Negatívom týchto foriem dôchodkov bolo, že sa zameriavali skôr na individuálne prípady a chýbala určitá dôchodková schéma. V 70. rokoch 17. storočia sa objavila prvá schéma v Anglicku, avšak bola zameraná na určitú zamestnaneckú skupinu námorných dôstojníkov. Objavili sa v nej už prvé moderné prvky dôchodkového systému. Stanovovala lehotu potrebných odpracovaných rokov a fixnú sumu dôchodku.

V 18. storočí vznikli prvé poisťné spoločnosti, ktoré mali vo svojej ponuke dôchodkové poistenia. K vývoju dôchodkových systémov prispel hlavne rozvoj teórie pravdepodobnosti v polovici 17. storočia, štatistika a demografia. Viacerí vedci pri štúdiu mortality populácie prišli na to, že s vyšším vekom je aj väčšia pravdepodobnosť úmrtia. Preto odporúčali, aby výška ročných príspevkov do dôchodkového poistenia bola vyššia pre ľudí, ktorí sa rozhodnú poistiť v staršom veku. V priebehu 19. a 20. storočia štát preberá na seba úlohu iniciátora vo vytváraní dôchodkových systémov. Prijímajú sa zákony, ktoré nariaďu-

⁷ SIKÁ, P. 2013. *Nový rozmer dôchodkovej politiky a reformy v Slovenskej republike*. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. s. 7. ISBN 978-80-225-3702-5.

jú povinné odvody zamestnancov aj zamestnávateľov do penzijných fondov a tiež sa mení postoj spoločnosti k dôchodkom.⁸

1.2 Modely sociálneho zabezpečenia

Sociálno-politické systémy, ktoré sa historicky vyvinuli v rôznych krajinách, môžeme rozdeliť na tri základné typy:

- liberálno-reziduálny (anglosaský)
- industriálny (kontinentálny)
- inštitucionálny (škandinávsky)

Rozdiely medzi týmito tromi modelmi však nie sú príliš veľké. Vo všetkých krajinách sú inštitúcie sociálnej ochrany pomerne prísne kontrolované vládou. Každý konkrétny systém sociálnej ochrany má vo väčšej či menšej miere schopnosť zabezpečiť jednotlivcom náhradu príjmu, čo závisí hlavne od úloh, cieľov a princípov sociálnej ochrany.⁹

1.2.1 Anglosaský európsky sociálny systém

Tento systém vychádza z princípu minimálnej sociálnej podpory. Jeho cieľom je solidarita s občanmi v reálnej hmotnej núdzi a zachovanie príjmu v situácii chudoby, keď sa jednotliviec ocitne mimo trhu práce. Snaží sa ponechať čo najviac priestoru trhovým mechanizmom. Hlavným cieľom je eliminovanie negatívnych sociálnych dopadov, ktoré by mohli viesť k chudobe. Miera redistribúcie a zásahov štátu je v tomto prípade zo všetkých troch modelov najnižšia. Takýto systém funguje napríklad vo Veľkej Británii a vo väčšine anglosaských štátov. Sociálna politika je zameraná najmä na chudobu, jej cieľom je ochrániť všetkých, ktorí potrebujú pomoc na prežitie, ale len v rozsahu minimálneho zabezpečenia. V prípade nezamestnanosti, choroby, či dôchodku sa - bez ohľadu na zamestnanie - z vyzbieraných daní poskytuje príspevok v rovnakej sume každému občanovi.

⁸ RYNÍK, J. 2010. *Penzie a dôchodky v minulosti (2. časť)*. In Poistovne.sk, [online]. Publikované: 12. 07. 2010. [cit. 2014-02-28]. Dostupné na internete: <<http://www.poistovne.sk/25267-sk/penzie-a-dochodky-v-minulosti-2-cast.php>>.

⁹ DUDOVÁ, I. 2011. *Európske sociálne systémy*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2011. s. 45. ISBN 978-80-225-3188-7.

Problém vzniká vtedy, ak rovný dôchodok nie je dostatočne vysoký pre ľudí strednej a vyššej vrstvy. V takomto prípade hrozí, že sa spoločne zmobilizujú a budú od štátu vy-
máhať väčšie dôchodky. Väčšinou sa tento model kombinuje s nejakou formou zásluhové-
ho zabezpečenia prostredníctvom dobrovoľných schém druhého alebo tretieho piliera.

1.2.2 *Kontinentálny európsky sociálny systém*

Ide o taký model, kde dôležité postavenie v oblasti sociálnej politiky majú zväzy zamestnávateľov a zamestnancov (odborníci) – korporácie. Tento model je viditeľný hlavne v niektorých krajinách západnej a strednej Európy, najmä v Nemecku a Rakúsku. Všetci pracujúci sú povinnými členmi v systéme sociálneho poistenia. Vychádza z priority uspokojovať potreby na základe pracovného výkonu a zásluhy. Štát zaručuje len spoločnosťou uznané minimálne životné štandardy. V ideálnom prípade, ak je model dokonale zásluhový, nie je potrebné vytvárať ďalšiu dobrovoľnú schému sporenia. Systém poskytne takú náhradu, že pomer príjmu v starobe voči príjmu v aktívnom veku je rovnaký vo všetkých sociálnych skupinách dôchodcov. Avšak takto môže fungovať len veľmi málo dôchodkových systémov, pretože miera zásluhovosti obvykle nedosahuje dokonalý stav a negarantuje človeku pokračovanie jeho životnej úrovne z produktívneho veku počas staroby. Preto je dôležité doplniť systém o ďalšie piliere, ktoré môžu nedostatočnú zásluhovosť prvého piliera vykompenzovať. Vďaka tomu bude výška dôchodku priamo závislá od množstva peňazí, ktoré sporiteľ vloží na účet v správcovskej spoločnosti.¹⁰

1.2.3 *Škandinávsky európsky sociálny systém*

Označuje sa aj ako sociálno-demokratický model s dominantnou úlohou štátu. Vyznačuje sa vysokou úrovňou sociálnej ochrany s vysokou mierou zdanenia a širokými štátnymi intervenciami na trhu práce. Základom je univerzalizmus sociálneho zabezpečenia, čo znamená, že všetci občania sú zabezpečení voči sociálnym rizikám nezávisle od výšky svojich zárobkov. Štát preberá zodpovednosť za blahobyť všetkých občanov. Hlavným nástrojom sú univerzálne vyplácané dávky. Vo Švédsku bolo prijaté pravidlo, že suma vy-

¹⁰ KARPIŠ, J. a kol. 2006. *Analýza sociálneho systému SR*. In Boostbu.iness.sk, [online]. Bratislava: INESS, 2006. s. 5 – 6. [cit. 2014-03-07]. Dostupné na internete: http://www.boostbu.iness.sk/media/docs/INESS_Analyza%20socialneho%20systemu%20SR.pdf.

platených dôchodkov z priebežného systému sa musí rovnať tomu, čo bolo do systému odvedené. Ak sa zmení priemerná dĺžka života, ktorú vyhodnocujú každoročne, musí sa zmeniť aj dôchodkový vek alebo dávky. Toto pravidlo je dôsledkom silného vzťahu a dôvery k verejným inštitúciám v severských krajinách.¹¹

1.3 Vymedzenie systému sociálneho poistenia

Jedným z piatich typov sociálneho poistenia je dôchodkové poistenie, v rámci ktorého existujú dva podsystemy:

- a) starobné poistenie na zabezpečenie príjmu v starobe a pre prípad úmrtia a
- b) invalidné poistenie pre prípad poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu poistenca a pre prípad úmrtia.

V mojej bakalárskej práci venujeme pozornosť starobnému poisteniu, v rámci ktorého sa poskytujú dôchodkové dávky:

- starobný dôchodok,
- predčasný starobný dôchodok,
- vdovský dôchodok a vdovecký dôchodok,
- sirotsky dôchodok.¹²

V rámci dôchodkových dávok sa budeme zameriavať na dávky poskytované na starobný dôchodok.

Dôchodkový systém predstavuje súbor nástrojov, prostredníctvom ktorých štát zabezpečuje príjem pre ekonomicky neaktívne obyvateľstvo. V konečnom dôsledku tento systém ovplyvňuje každého občana, pretože pracujúci a zarábajúci ľudia odvedom časti svojej mzdy financujú príjem inej skupiny obyvateľstva.

¹¹ *Zabezpečenie príjmu v starobe*. In Socialnapolitika.eu, [online]. [cit. 2014-03-08]. Dostupné na internete: <<http://www.socialnapolitika.eu/index.php/5-zabezpecenie-prijmu-v-starobe/>>.

¹² MAJTÁNOVÁ, A. a kol. 2009. *Poisťovníctvo*. Bratislava: Iura Edition, 2009. s. 16. ISBN 978-80-8078-260-3.

1.4 Financovanie dôchodkových systémov

V rámci financovania dôchodkových systémov je veľmi dôležitá rovnováha medzi príspevkami do tohto systému a poskytovanými dávkami. Podstatný je aj vzájomný pomer medzi veľkosťou zárobkovo činnnej populácie a počtom obyvateľov poberaajúcich dôchodkov. Miera zamestnanosti determinuje schopnosť financovať daný systém. Vo väčšine európskych krajín je financovanie dôchodkových systémov zabezpečené predovšetkým príspevkami poistených osôb a zamestnávateľov. Výnimkou sú škandinávské krajiny, kde je financovanie založené na verejných fondoch.

V mnohých krajinách sa v oblasti sociálneho zabezpečenia uskutočňujú dôležité legislatívne zmeny. V podmienkach SR je základným dôvodom reformy nepriaznivý demografický vývoj. Podľa V. Staneka: „Vo všeobecnosti je sústava v kríze, ak podiel prispievateľov k príjmom dávok klesne pod 2 : 1.“¹³ Dôvodom novej koncepcie dôchodkového zabezpečenia je aj pokles počtu pracujúcich, pokles výberu poistného, vyššie zaťaženie verejných zdrojov a zvyšovanie počtu dôchodcov na počte pracujúcich.

Najčastejšími spôsobmi financovania sú priebežný a kapitalizačný systém. Obe možnosti majú svoje výhody a nevýhody, a preto ich využitie je značne závislé od konkrétnych ekonomických, demografických, sociálnych a politických podmienok krajiny.

1.4.1 Priebežný systém financovania

Tento systém sa uplatňoval vo väčšine európskych krajín viac ako 100 rokov. Na území Slovenskej republiky fungoval do konca roka 2004. Podstata spočíva v tom, že povinné poistné odvody od občanov v produktívnom veku sú ihneď použité na vyplácanie dôchodkov. Rozdeľovanie finančných prostriedkov je založené na princípe solidarity, čo znamená, že výška vyplácaných dávok nezávisí od výšky poistných odvodov, ktoré poistnec odvádza v produktívnom veku. Tento systém je menej ovplyvniteľný niektorými makroekonomickými činiteľmi, ako je napr. inflácia, no jeho najväčším nedostatkom je vysoká citlivosť na zmeny v demografickej štruktúre. „Priebežne financovaný dôchodkový systém

¹³ STANEK, V. a kol. 2011. *Sociálna politika*. 2. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2011. s. 183. ISBN 978-80-89393-28-2.

je funkčný, pokiaľ je možné výplaty dôchodkov pokrývať z vybraných peňazí. Len čo nároky na dôchodky prevýšia sumu vybraných odvodov, vzniká finančný deficit a hrozba skrytého dlhu.¹⁴ V konečnom dôsledku môžeme povedať, že tí, čo zarábali relatívne viac, prispievali na dôchodky tým, čo zarábali menej. Podľa uvedeného systému by všetci dostali takmer rovnaké dôchodky bez ohľadu na to, koľko zarábali v produktívnom veku. Z tohto dôvodu mnohí pocitovali nespravodlivosť a neboli ochotní platiť vyššie dôchodkové odvody, keďže maximálna výška im vyplácaného dôchodku bola obmedzená zákonom. Z toho vyplýva, že okrem demografických problémov má priebežný systém financovania ďalší dôležitý nedostatok, ktorý súvisí viac s politickou ako ekonomickou oblasťou a spočíva v tom, že spôsob výpočtu dôchodkov je spravidla upravovaný zákonmi, ktoré sa však často menia práve z politických dôvodov.

1.4.2 Kapitalizačný systém financovania

Tento systém priznáva vlastnícke práva k nasporenej čiastke poistencov. Prostriedky z kapitalizačného piliera sú prostredníctvom správcovských spoločností umiestňované na kapitálových trhoch, čo môže viesť k ich zhodnoteniu. Tento spôsob financovania môžeme nazvať aj metódou vytvárania kapitálových rezerv. Na rozdiel od predchádzajúceho systému nie sú súčasné povinné poistné odvody od občanov v produktívnom veku ihneď použité na vyplácanie dôchodkov, ale sa kumulujú na špeciálnych individuálnych účtoch platiteľov vo forme sporenia.

Tento systém je založený na tvorbe, rozdeľovaní a používaní kapitálového fondu sociálneho zabezpečenia. Podstata spočíva v tom, že aktívna časť populácie si počas produktívneho veku spori na financovanie svojich potrieb v starobe. Kapitálové fondy sa vytvárajú z individuálnych dôchodkových príspevkov, ktoré poistenci kumulujú na svojich osobných účtoch. „Tým vytvárajú dlhodobé finančné zdroje ekonomiky, ktoré sa postupne menia na investície a napomáhajú tak rastu ekonomiky. Rozvoj kapitálového trhu je podmienený existenciou dostatočného množstva finančných zdrojov, ktoré práve dôchodkové sporenie vytvára.“¹⁵ Systém je založený na takom princípe, kde výška dôchodkov je priamo závislá od výšky individuálneho dôchodkového sporenia a jeho postupného zhodnote-

¹⁴ RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2013. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. s. 130. ISBN 978-80-225-3631-8.

¹⁵ STANEK, V. a kol. 2011. *Sociálna politika*. 2. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2011. s. 189. ISBN 978-80-89393-28-2.

nia, vďaka čomu zabezpečuje diferenciáciu budúceho starobného dôchodku každého občana.

V rámci tohto systému je jednotlivec zodpovedný za jeho budúcnosť a motivovaný k tvorbe úspor na financovanie budúcich, nepriaznivých situácií v starobe. Výhodou je, že poistenec má vlastnícke právo na odvedené príspevky, ktoré sa akumulujú a zhodnocujú na individuálnom účte dôchodkového sporenia. K najdôležitejším negatívam patrí nemožnosť ďalšieho prerozdelenia týchto prostriedkov. Štát by mal eliminovať riziko zániku princípu solidarity tým, že garantuje minimálnu výšku dôchodku.

V dôsledku značnej rizikovosti a neefektívnosti používania výlučne jedného spôsobu financovania je optimálnou možnosťou kombinovaný, resp. zmiešaný spôsob.

1.5 Model dôchodkového zabezpečenia na Slovensku

Súčasný dôchodkový systém na Slovensku je od januára 2005 založený na troch pilieroch. Prvý a druhý pilier predstavujú základný systém dôchodkového poistenia, do ktorého občan povinne alebo dobrovoľne platí zákonom stanovené poistné. Osoby v prvom pilieri sú poistencami a osoby v druhom pilieri sporiteľmi.

1.5.1 Dôchodková reforma

Systém dôchodkového zabezpečenia pred reformou zabezpečovala verejnoprávna inštitúcia Sociálna poisťovňa, ktorá bola financovaná príspevkami od poistencov a štátu. Tento starý dôchodkový systém predstavoval priebežný systém financovania. Ekonomicky aktívna časť populácie a zamestnávatelia prispievali do spoločného fondu, z ktorého sa vyplácali dôchodkové dávky súčasným dôchodcom. Dôchodkový vek predstavoval u mužov 60 rokov a u žien 53 až 57 rokov v závislosti od počtu detí. „Suma starobného dôchodku sa vypočítavala z priemerného hrubého mesačného príjmu za posledných 5 najvýhodnejších zárobkových rokov v posledných 10 rokoch pred dovŕšením dôchodkového veku.“¹⁶ Mnohí pociťovali nespravodlivosť a boli demotivovaní dosahovať vyšší príjem. Ďalším problémom bol neustále sa zvyšujúci deficit Sociálnej poisťovne, v dôsledku čoho

¹⁶ SIKÁ, P. 2013. *Nový rozmer dôchodkovej politiky a reformy v Slovenskej republike*. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. s. 37. ISBN 978-80-225-3702-5.

štát nemal dostatok finančných prostriedkov na výplatu dôchodkov. Z týchto dôvodov bola veľmi potrebná dôchodková reforma.

Na Slovensku sa 1. januára 2004 zaviedla dôchodková reforma, a to predovšetkým z dôvodu nepriaznivého demografického vývoja. V súčasnosti rastie počet ľudí v dôchodkovom veku a klesá počet novonarodených detí. V dôsledku tejto skutočnosti sa postupne znižuje časť ekonomicky aktívnej populácie. Na základe odporúčania Európskej únie bol stanovený dôchodkový vek, jednotne pre mužov i ženy, na 62 rokov. Bez tejto zmeny by mohol vzniknúť problém s financovaním dôchodkov, keďže čoraz menej ľudí prispieva do spoločného fondu. Reforma poskytuje jednotlivcom možnosť vyššieho dôchodku, ktorý by závisel od vlastného úsilia. Tým motivuje občanov v produktívnom veku k práci a dosahovaniu vyššieho príjmu. Rozšírený spôsob financovania zníži tlak na štátny rozpočet v budúcnosti. Sociálna poisťovňa môže vyplatiť len dávky, ktoré zodpovedajú zaplateným príspevkom. Vyššie dávky by pre Sociálnu poisťovňu znamenali tvorbu a zvyšovanie deficitu. Súčasťou reformy je zriadenie dôchodkových správcoských spoločností, vďaka čomu vznikla možnosť investovania a zhodnotenia peňazí do produktov na finančnom trhu.

Starnutie obyvateľstva a znižovanie pôrodnosti na Slovensku stále viac zhoršuje pomer počtu pracujúcich k dôchodcom. Dnes pripadá na 100 dôchodcov 139 pracujúcich, o 40 rokov ich bude len 73. Veľkosť dôchodku z prvého piliera vo svojej podstate musí byť priamoúmerná tomuto pomeru, a ak sa nezmení výška odvodov alebo vek odchodu do dôchodku, tak v budúcnosti dôchodok z prvého piliera poklesne takmer o 50 %.¹⁷

Valorizácia dôchodkových dávok

Pred vyhlásením novely z roku 2013 sa na každoročnom zvyšovaní dôchodku podieľala inflácia a rast priemernej nominálnej mzdy v ekonomike v rovnakom pomere, a to 50 %. Na základe reformy sa bude valorizačný mechanizmus každý rok meniť tak, že váha inflačnej indexácie sa zvýši o 10 % a súčasne váha mzdovej indexácie sa zníži o rovnaké

¹⁷ MICHELÍK, J. 2010. *10 dôvodov pre II. pilier*. In Dochodkovyservis.sk, [online]. [cit. 2014-03-15]. Dostupné na internete: <<http://www.dochodkovyservis.sk/29.0.html>>.

percento. Od 1. januára 2014 sa starobný dôchodok zvýšil o 8,80 eur.¹⁸ To znamená, že v tomto roku sa už rast inflácie podieľa 60 percentami a rast priemernej mzdy 40 percentami. Od roku 2018 sa budú dôchodky valorizovať o výšku inflácie meranú v domácnostiach dôchodcov. Prvoradým zmyslom valorizácie je kompenzovať dôchodcom nárast životných nákladov, ktoré vyjadruje najmä rast cien tovarov a služieb.¹⁹

1.5.2 Prvý pilier

Prvý pilier je povinný, priebežne financovaný s primeranou solidaritou. Predstavuje dôchodkové poistenie, ktoré vykonáva Sociálna poisťovňa. Ako sme už spomínali, takýto systém financovania je vysoko citlivý na demografické zmeny. V tomto pilieri sú zapojení všetci zamestnaní obyvatelia v produktívnom veku a ich zamestnávateľia, ktorí povinne platia do Sociálnej poisťovne odvody zo mzdy. Objem zaplateného poistného sa ihneď používa na vyplácanie starobných dôchodkov pre súčasných dôchodcov, invalidných a pozostalostných dôchodkov.

Platenie poistného od 1. januára 2014

Tí, ktorí sú zapojení len do prvého piliera, platia poistné Sociálnej poisťovni vo výške 18% z vymeriavacieho základu. Zamestnávateľ zráža zamestnancovi 4 % zo mzdy a zvyšných 14 % platí z vlastných zdrojov.

Podmienky vzniku nároku na dôchodok

Nárok na starobný dôchodok má poistenec, ktorý bol minimálne 15 rokov dôchodkovo poistený a dovŕšil dôchodkový vek. Ako sme už spomínali, súčasťou reformy v roku 2004 bolo i zvýšenie veku odchodu do dôchodku na 62 rokov. Ten sa však uplatňuje

¹⁸ HRÁŠKOVÁ, M. 2013. *Zvyšovanie dôchodkov od 1. 1. 2014*. In Finance.sk, [online]. Publikované: 03. 12. 2013. [cit. 2014-05-01]. Dostupné na internete: <<http://www.finance.sk/spravy/finance/133500-zvysovanie-dochodkov-od-1-1-2014/>>.

¹⁹ PORUBSKÝ, M.- PRIEVALSKÝ, M. 2013. *Starnutie zvýši výdavky, dôchodková reforma pomohla*. [online]. Bratislava: Inštitút finančnej politiky, 2013. s. 2. [cit. 2014-03-17]. Dostupné na internete: <https://www.finance.gov.sk/Components/CategoryDocuments/s_LoadDocument.aspx?categoryId=8886&documentId=9796>.

v prípade mužov narodených v období počnúc rokom 1946 a žien narodených v období počnúc rokom 1962.²⁰

Poberanie dôchodku z prvého piliera

Sociálna poisťovňa vypočítava občanovi starobný dôchodok z 1. piliera podľa spravodlivejšej metódy, ako to bolo pred reformou. Príjem v starobe závisí od počtu odpracovaných rokov, počas ktorých jednotlivec platil príspevky do systému, a od príjmu dosiahnutého v rozhodujúcom období. Podľa § 63 zákona č. 461/2003 sú rozhodujúcim obdobím kalendárne roky od 1. januára 1984 do kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom boli splnené podmienky nároku na dôchodok. Predĺžením rozhodujúceho obdobia sa má predísť veľkým rozdielom v priznaných dôchodkoch medzi jednotlivými žiadateľmi. O priznanie a výplatu starobného dôchodku musí poistenec požiadať príslušnú pobočku Sociálnej poisťovne.

1.5.3 Druhý pilier

Druhý pilier predstavuje starobné dôchodkové sporenie, ktoré vykonávajú dôchodkové správcovské spoločnosti (DSS). Bol zavedený ako kapitalizačný pilier od 1. januára 2005. Tento systém je príspevkovo definovaný a financovaný prostredníctvom prispievania na osobné dôchodkové účty sporiteľov, ktoré spravujú DSS. Účastníkmi systému sú sporiteľ, DSS a depozitár, ktorý celú činnosť kontroluje.

Do druhého piliera sa mohli dobrovoľne zapojiť všetci občania v produktívnom veku tak, že polovica odvodov, ktoré dovtedy platili Sociálnej poisťovni, smerovala na ich osobný dôchodkový účet. „Občania, ktorí pred januárom 2005 neboli dôchodkovo poistení v Sociálnej poisťovni, mali podľa znenia zákona do 31. 12. 2007 povinnosť vstupu do 2. piliera.“²¹

Osobitný režim je stanovený pre osoby, ktoré sa prvý krát stali dôchodkovo poistenými v období od 1. apríla 2012 do 31. decembra 2012. Títo občania sa automaticky stali

²⁰ SOCIÁLNA POISŤOVŇA. *Starobný dôchodok*. [online]. [cit. 2014-03-18]. Dostupné na internete: <<http://www.socpoist.sk/podmienky-naroku--mtc/1286s#Podmienky%20n%C3%A1roku>>.

²¹ RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2013. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. s. 152. ISBN 978-80-225-3631-8.

i sporiteľmi, pričom majú možnosť vystúpiť z tohto systému do dvoch rokov od ich automatického zaradenia do II. piliera.²² Dočasným otvorením druhého piliera v období od 1. 9. 2012 do 31. 1. 2013 poskytol štát možnosť dobrovoľne vstúpiť alebo vystúpiť z tohto piliera. Zároveň od septembra 2012 sú upravené pravidlá pre vstup nových účastníkov na trhu práce. Nestávajú sa automaticky účastníkmi druhého piliera, ale o vstup musia sami požiadať. Rozhodnúť sa môžu do veku 35 rokov. Po vstupe do II. piliera už z neho nie je možné vystúpiť. Sociálna poisťovňa je povinná do 180 dní od vzniku prvej účasti na dôchodkovom poistení, vzniknutej po 31. decembri 2012, písomne informovať poistenca o jeho práve na uzatvorenie zmluvy o starobnom dôchodkovom sporení. Do druhého piliera nemôžu vstúpiť príslušníci Horskej záchrannej služby, Policajného, Hasičského a záchranného zboru, Železničnej polície, príslušníci ozbrojených síl, colníci, vojaci, pre ktorých od 1. 7. 2002 platí osobitný systém dôchodkového zabezpečenia.²³

Príspevky na starobné dôchodkové sporenie sa delia na povinné a dobrovoľné. Povinné príspevky vyberá Sociálna poisťovňa, ktorá je povinná ich previesť na osobné dôchodkové účty sporiteľov. Od 1. januára 2013 majú sporitelia v druhom pilieri možnosť platiť dobrovoľné príspevky na starobné dôchodkové sporenie. Ich výška je neobmedzená, pričom 2 % z čiastkového základu dane sú daňovo zvýhodnené. Suma, ktorá je daňovo zvýhodnená, nesmie presiahnuť výšku 2 % zo 60-násobku priemernej mesačnej mzdy.

Výška dôchodkovej dávky z II. piliera závisí od:

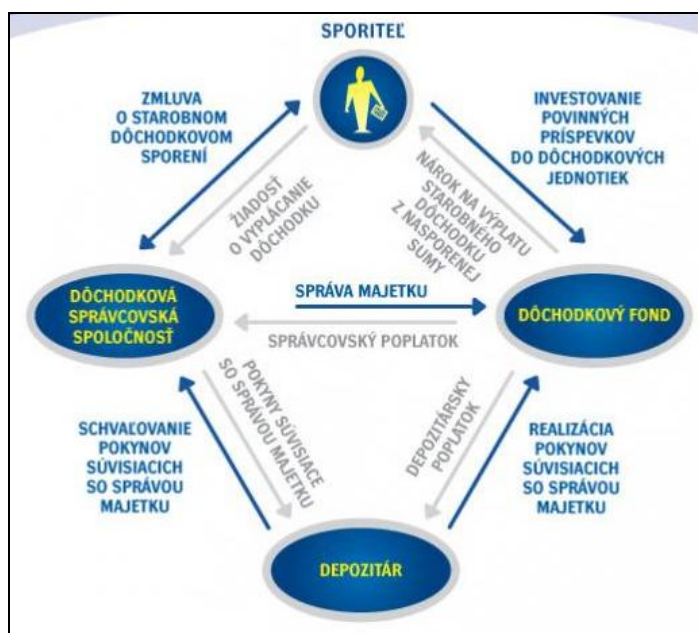
- zaplatenej výšky príspevkov na starobné dôchodkové sporenie na osobnom dôchodkovom účte sporiteľa,
- dĺžky sporenia,
- miery zhodnotenia týchto príspevkov a
- od zvoleného spôsobu poberania dôchodku starobného dôchodkového sporenia.

Spôsob fungovania starobného dôchodkového sporenia je znázornený na obrázku.

²² MPSVR SR. II. pilier – starobné dôchodkové sporenie. [online]. [cit. 2014-03-20]. Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/>>.

²³ Starobné dôchodkové sporenie – II. pilier. In Poistenie.sk, [online]. [cit. 2014-03-20]. Dostupné na internete: <<http://www.poistenie.sk/starobne-dochodkove-sporenie-druhy-pilier>>.

Obrázok č. 1 Spôsob fungovania druhého piliera



Zdroj: Poistenie.sk²⁴

Platenie poistného od 1. januára 2014

Ak je zamestnanec účastníkom v druhom pilieri, poistné na dôchodkové poistenie je odvodené do Sociálnej poisťovne, ktorá ho rozdelí v pomere 14 % : 4 %. V sociálnej poisťovni ostáva 14 % a zvyšné 4 % postúpi dôchodkovej správcovskej spoločnosti. DSS ich ako dôchodkové jednotky zaeviduje na osobnom dôchodkovom účte daného sporiteľa. Súčasťou zmien v druhom pilieri, platných od 1. septembra 2012, bola úprava sadzby príspevkov doň z 9 % na 4 %. Od roku 2017 sa príspevková sadzba bude zvyšovať ročne o 0,25 p. b. až do roku 2024, kedy dosiahne konečnú úroveň 6 percent.

Dôchodkové správcovské spoločnosti (DSS)

V súčasnosti na Slovensku pôsobí šesť DSS, ktoré majú v správe celkovo 21 dôchodkových fondov:

- AEGON d.s.s., a.s.

²⁴ Starobné dôchodkové sporenie – II. pilier. In Poistenie.sk, [online]. [cit. 2014-03-20]. Dostupné na internete: <<http://www.poistenie.sk/starobne-dochodkove-sporenie-druhy-pilier>>.

- Allianz - Slovenská dôchodková správcovská spoločnosť, a.s.
- AXA d.s.s., a.s.
- DSS Poštovej banky d.s.s., a.s.
- ING dôchodková správcovská spoločnosť, a.s.
- VÚB Generali d.s.s., a.s.²⁵

Povinne spravujú jeden dlhopisový garantovaný dôchodkový fond (peňažné a dlhopisové investície) a jeden akciový negarantovaný dôchodkový fond (investičné stratégie spojené s investovaním do širokej škály nástrojov vrátane akcií).

Dôchodkové fondy

Dôchodkové fondy vznikajú pripísaním prvého príspevku na bežný účet dôchodkového fondu u depozitára. Navzájom sa odlišujú spôsobom investovania majetku, vytvoreným portfóliom, mierou rizika a zhodnocovaním majetku. DSS spravuje iba dôchodkové fondy, ktoré sama vytvorila na základe povolenia NBS. Spravuje ich samostatne, vo svojom mene a v záujme sporiteľa alebo poberateľa dôchodku. Správou každého dôchodkového fondu je poverený jeden zamestnanec, ktorý je povinný vykonávať ju s odbornou starostlivosťou. Jeho skúsenosti sú predpokladom bezpečného investovania a efektívneho zhodnotenia. Od roku 2012 DSS vytvára akciový, zmiešaný, dlhopisový a indexový fond. Sporiteľ si môže v DSS zvoliť dva dôchodkové fondy, pričom jeden z nich musí byť dlhopisový garantovaný dôchodkový fond. Prestup medzi fondmi je bezplatný a možno ho uskutočniť kedykoľvek. Pri výbere hrá dôležitú úlohu vek, predpokladaná dĺžka sporenia, výška príspevku a jej možný vývoj a rizikový profil sporiteľa. Fond s najvyššou mierou rizika prináša z dlhodobého hľadiska možnosť dosiahnuť vyššie výnosy.

Dlhopisové garantované dôchodkové fondy

Ide o jediný fond, v ktorom sú zachované garancie. Je určený konzervatívnym sporiteľom, ktorí sú ochotní podstúpiť len veľmi malú mieru rizika. Investičná stratégia správcu využíva finančné nástroje s nízkou mierou rizika, nízkou výnosnosťou a relatívne krátkou dobou splatnosti. Medzi tieto nízkorizikové finančné nástroje patria najmä dlhopisy,

²⁵ Zoznam dôchodkových správcovských spoločností. [online]. [cit. 2014-03-18]. Dostupné na internete: <<http://www.nbs.sk/sk/dohlad-nad-financnym-trhom/dohlad-nad-dochodkovym-sporenim/starobne-dochodkove-sporenie/zoznam-dochodkovych-spravcovskych-spolocnosti>>.

nástroje peňažného trhu (napr. pokladničné poukážky, bankové vklady) a obchody obmedzujúce menové (devízové) riziká spojené s investovaním, t. j. kurzový hedging. Ak v dlhopisovom fonde v sledovanom období poklesne hodnota dôchodkovej jednotky, DSS je povinná dopĺňať majetok do fondu z vlastných zdrojov.²⁶

Indexové negarantované dôchodkové fondy

Majetok indexového dôchodkového fondu je tvorený výlučne akciovými investíciami. Je riadený pasívne tak, aby bol permanentne zainvestovaný v akciách a v plnej miere odzrkadľoval pohyby vybraného akciového indexu. Má potenciál dosiahnuť vysoké výnosy, ale rovnako má aj významné riziko možných výkyvov hodnoty majetku. Je vhodný pre sporiteľov, ktorí majú skúsenosti v oblasti investovania, chápu riziká spojené s investíciami do akcií a sú pripravení aj na prípadné straty. Odporúča sa hlavne mladým ľuďom, ktorí majú minimálne 25 rokov sporenia pred sebou.²⁷

Akciové negarantované dôchodkové fondy

Sú určené pre tých klientov, ktorí sú ochotní akceptovať vyššiu mieru rizika. Investície v tomto fonde môžu smerovať do dlhopisových, peňažných aj akciových finančných nástrojov. Zákon umožňuje v tomto fonde investovať až 80 % hodnoty majetku do akcií a zároveň minimálne 20% investícií fondu musí byť investovaných do iných nástrojov ako sú dlhopisy a nástroje peňažného trhu, t. j. do rizikovejších nástrojov. Rovnako môže byť investovaných 20 % do drahých kovov a minimálne pätina všetkých investícií musí byť zabezpečená proti menovému riziku. Investičná stratégia je vhodná pre mladých sporiteľov, ktorým zostáva do dovŕšenia dôchodkového veku viac ako 20 rokov. V realite však podiel akciovej zložky v majetku akciového negarantovaného fondu nikdy nebol vyšší ako 20%. Dokonca tomu tak nebolo ani počas rastu svetových akciových trhov v rokoch 2005 až 2007. V súčasnosti podiel akciovej zložky v majetku týchto fondov dosahuje menej ako 7%.²⁸

²⁶ *Dlhopisové garantované dôchodkové fondy*. In Virtualnadss.umb.sk, [online]. [cit. 2014-03-18]. Dostupné na internete: <<http://www.virtualnadss.umb.sk/index.asp?uid=147>>.

²⁷ *Indexové negarantované dôchodkové fondy*. In Virtualnadss.umb.sk, [online]. [cit. 2014-03-18]. Dostupné na internete: <<http://www.virtualnadss.umb.sk/index.asp?uid=215>>.

²⁸ *Akciové negarantované dôchodkové fondy*. In Virtualnadss.umb.sk, [online]. [cit. 2014-03-18]. Dostupné na internete: <<http://www.virtualnadss.umb.sk/index.asp?uid=149>>.

Zmiešané negarantované dôchodkové fondy

Sú určené pre sporiteľov, ktorí sú ochotní podstúpiť určitú mieru rizika a chcú rozložiť svoje úspory medzi dlhopisovú, peňažnú a akciovú, resp. komoditnú zložku. Podiel jednotlivých zložiek portfólia je aktívne riadený a prispôsobený aktuálnej situácii na trhu. Miera rizika je vyvážená, pretože akciová zložka zabezpečuje potenciál rastu a dlhopisové a peňažné investície prinášajú stabilizačný efekt. Hodnota akciových investícií nie je zákonom obmedzená, no podľa finančnej teórie by nemala prekročiť 50 % hodnoty majetku vo fonde a hodnota dlhopisových a peňažných investícií by sa mala pohybovať v rozmedzí 50 – 70 %. V skutočnosti nikdy nedošlo k dosiahnutiu limitov, ktoré ukladá regulácia.²⁹

Spôsoby poberania starobného dôchodku z druhého piliera

Ak sa občan zapojí do 2. piliera, v starobe bude dostávať svoj dôchodok z dvoch zdrojov, a to zo Sociálnej poisťovne (1. pilier) a z peňazí zhodnotených na osobnom dôchodkovom účte (2. pilier). Dôchodok z oboch pilierov sa vypláca raz mesačne.

Obrázok č. 2 Možnosti vyplácania dôchodku z druhého piliera



Zdroj: Poistenie.sk³⁰

²⁹ *Zmiešané negarantované dôchodkové fondy*. [online]. [cit. 2014-03-18]. Dostupné na internete: <<http://www.virtualnadss.umb.sk/index.asp?uid=148>>.

³⁰ *Starobný dôchodkový sporenie – II. pilier*. In Poistenie.sk, [online]. [cit. 2014-03-20]. Dostupné na internete: <<http://www.poistenie.sk/starobne-dochodkove-sporenie-druhy-pilier>>.

Starobný dôchodok z druhého piliera možno poberať dvoma spôsobmi, a to prostredníctvom programového výberu s doživotným dôchodkom, ktorý poskytuje DSS a životná poisťovňa disponujúca licenciou na poskytovanie dôchodkov z 2. piliera alebo formou doživotného dôchodku, ktorý vypláca len životná poisťovňa. Podmienkou poberania starobného dôchodku je dovŕšenie dôchodkového veku a účasť na starobnom dôchodkovom sporení najmenej 10 rokov.

Programový výber s doživotným dôchodkom

V prípade programového výberu s doživotným dôchodkom si sporiteľ vyberie životnú poisťovňu, s ktorou uzatvorí zmluvu o budúcej zmluve o vyplácaní doživotného starobného dôchodku a za časť peňazí nasparených na svojom osobnom dôchodkovom účte si u nej zakúpi doživotný dôchodok. DSS prevedie z dôchodkového fondu peňažné prostriedky evidované na osobnom dôchodkovom účte sporiteľa v hodnote potrebnej na vyplácanie doživotného starobného dôchodku príslušnej poisťovni, a to najmenej vo výške 0,6 násobku sumy životného minima. Úspory prevedené do životnej poisťovne už nebudú majetkom sporiteľa. Príslušná poisťovňa je povinná po nadobudnutí týchto aktív uzatvoriť so sporiteľom zmluvu o vyplácaní doživotného starobného dôchodku. Zvyšné nasparené peniaze si môže zo svojho osobného dôchodkového účtu v DSS jednorazovo vybrať alebo ich na tomto účte ponechať, aby sa naďalej investovali a zhodnocovali. Podľa dohody ich bude DSS až do vyčerpania postupne vyplácať. Vyplácaná suma sa určí ako podiel disponibilného prebytku a počtu požadovaných mesiacov vyplácania dôchodku. Disponibilný prebytok sa zisťuje ku dňu požiadania o vyplácanie dôchodku a zaniká dňom výplaty poslednej mesačnej splátky dôchodku.

Doživotný dôchodok

Pri forme doživotného dôchodku uskutočňuje výplatu len príslušná poisťovňa. DSS prevedie z dôchodkového fondu všetky peňažné prostriedky evidované na osobnom dôchodkovom účte sporiteľa príslušnej poisťovni, s ktorou sporiteľ uzatvoril zmluvu o budúcej zmluve o vyplácaní doživotného starobného dôchodku. Po nadobudnutí týchto peňažných prostriedkov je príslušná životná poisťovňa povinná uzatvoriť so sporiteľom zmluvu o vyplácaní doživotného starobného dôchodku.³¹

³¹ *Starobné dôchodkové sporenie – II. pilier*. In Poistenie.sk, [online]. [cit. 2014-03-19]. Dostupné na internete: <<http://www.poistenie.sk/starobne-dochodkove-sporenie-druhy-pilier>>.

Fungovanie vyplácania dôchodkov z druhého piliera ja znázornené na obrázku č. 3.

Obrázok č. 3 Mechanizmus vyplácania dôchodkov z druhého piliera.



Zdroj: Poistenie.sk³²

V štátoch EÚ sa druhý pilier na celkových dôchodkových výdavkoch podieľal do roku 2000 hodnotou asi 7 %. „Medzi jednotlivými štátmi však existujú obrovské rozdiely. Kým napríklad vo Francúzsku sa na druhom pilieri podieľa 90 % zamestnancov a podiel výdavkov druhého piliera dosahuje až 21 %, v Taliansku sa na schéme zúčastňuje len cca 5 % zamestnancov súkromného sektora a podiel výdavkov je len okolo 2 %.“³³

Výhody sporenia v druhom pilieri

V prípade dlhodobého sporenia a investovania môže sporiteľ očakávať vyššie výnosy z peňazí na jeho dôchodkovom účte a tým aj vyšší dôchodok v porovnaní s dôchodkom, ktorý by dosiahol, ak by prispieval výlučne len do prvého piliera. Prostriedky, ktoré si sporiteľ nazhromažďuje v druhom pilieri sú jeho majetkom a v prípade jeho smrti počas ekonomicky aktívneho života, tzn. počas sporenia, sú prostriedky na jeho osobnom dôchodkovom účte vyplatené oprávnenej osobe, ktorú si určil v zmluve, resp. sú predmetom

³² Starobné dôchodkové sporenie – II. pilier. In Poistenie.sk, [online]. [cit. 2014-03-19]. Dostupné na internete: <<http://www.poistenie.sk/starobne-dochodkove-sporenie-druhy-pilier>>.

³³ RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2013. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. s. 138. ISBN 978-80-225-3631-8.

dedenia. To však neplatí, ak sporiteľ zomrie počas poberania dôchodku. Predmetom dedenia je v takomto prípade iba nevyčerpaná časť disponibilného prebytku na jeho osobnom dôchodkovom účte. Čiastka, ktorú zašle DSS životnej poisťovni na výplatu tzv. doživotného dôchodku, nie je predmetom dedenia.

Jednou z najvýznamnejších výhod je rozloženie rizika, keďže dôchodok bude sporiteľ poberať z dvoch zdrojov, t. j. z prvého a druhého piliera. Výška dôchodku z druhého piliera bude závislá predovšetkým od výšky nasparených prostriedkov a dôchodok z prvého piliera bude dostávať primerane znížený podľa toho, ako dlho bol v druhom pilieri a koľko percent v tom období odvádzal do II. piliera. Sporitelia majú istotu bezpečnosti svojich finančných prostriedkov, keďže DSS sú kontrolované centrálnou bankou. Ich úspory nesmú byť použité na krytie dlhov v prípade krachu správcovskej spoločnosti. Okrem dohľadu centrálnej banky má každá DSS ešte svojho depozitára, ktorému odvádza všetky úspory sporiteľov. Depozitár na pokyn správcu investuje úspory do cenných papierov alebo akcií, je zodpovedný za všetky investície a povinný odmietnuť každý prevod úspor sporiteľov, ktorý by odporoval zákonu a investičným pravidlám.

Účastníci v druhom pilieri majú možnosť investovať, vybrať si dôchodkový fond, prípadne fondy a ovplyvňovať zhodnotenie peňazí na svojom účte.³⁴ Konkurencia núti dôchodkové správcovské spoločnosti lepšie zhodnocovať úspory sporiteľov. Ak sú nespokojní s výsledkami zhodnocovania úspor majú možnosť zmeniť DSS. Takisto sa môžu rozhodnúť, akú mieru rizika sú ochotní podstúpiť. Ľudia, ktorí uprednostňujú istotu napriek menším výnosom, sa môžu rozhodnúť pre konzervatívne fondy. Sporitelia, ktorí sú ochotní podstúpiť väčšie riziko, majú možnosť vložiť svoje úspory do rastových fondov.

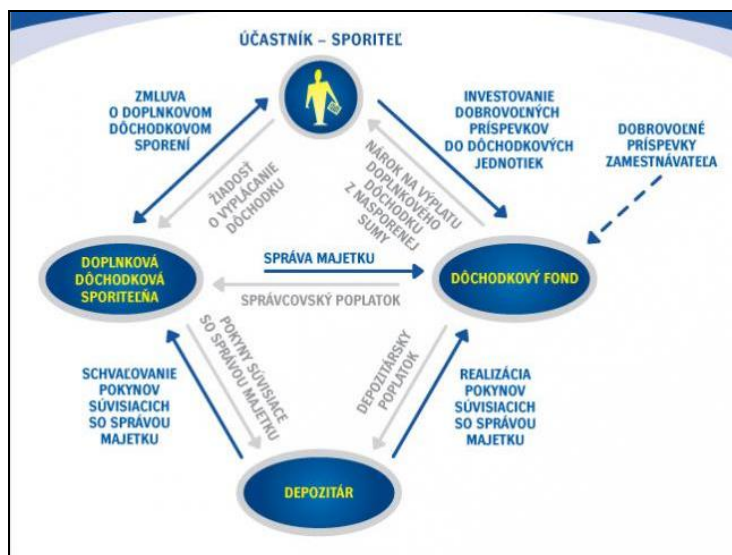
1.5.4 Tretí pilier

Doplňkové dôchodkové sporenie je dobrovoľný, tzv. tretí pilier dôchodkového systému, v ktorom sú finančné prostriedky účastníkov spravované doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami (ďalej DDS). Podľa zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení má doplnkové dôchodkové sporenie umožniť účastníkovi získať doplnkový dôchodkový príjem v starobe a doplnkový dôchodkový príjem v prípade skončenia výkonu

³⁴ Asociácia dôchodkových správcovských spoločností. *Výhody sporenie v 2. pilieri*. In ADSS.sk, [online]. [cit. 2014-03-21]. Dostupné na internete: <<http://www.adss.sk/Default.aspx?CatID=73>>.

tzv. „rizikových prác" alebo prác zamestnanca, ktorý je tanečným umelcom alebo hudobným umelcom, ktorý profesionálne hrá na dychový nástroj. Mechanizmus fungovania doplnkového dôchodkového sporenia je znázornený na obrázku.

Obrázok č. 4 Fungovanie doplnkového dôchodkového sporenia



Zdroj: Poistenie.sk³⁵

Ide o dobrovoľnú formu dlhodobého sporenia s možnosťou prispievania zamestnávateľa. Účastníkovi, ktorý uzavrel zmluvu s DDS pred 1. 1. 2014 a doteraz nezrušil svoj pôvodný dávkový plán, vzniká nárok na doplnkový starobný dôchodok najskôr po dovŕšení 55 rokov veku a v prípade, že je jeho minimálna dĺžka sporenia 10 rokov. Od 1. januára tohto roku však platí nárok na doplnkový starobný dôchodok po dovŕšení 62 rokov veku.³⁶

Hlavnou výhodou je možnosť získania príspevku od zamestnávateľa. Pre zamestnávateľa sú príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie odpočítateľnou položkou zo základu dane a to až do výšky 6 % z hrubej mzdy zamestnanca. V prípade zamestnancov s rizikovým povoláním ako baník, hutník, pracovník s rádioaktívnym materiálom a podobne je zamestnávateľ dokonca povinný prispievať vo výške 2 % z konkrétnej hrubej mzdy takého pracovníka. Výhoda platí aj pre tanečníkov a umelcov.

³⁵ *Doplnkové dôchodkové sporenie – tretí pilier*. In Poistenie.sk, [online]. [cit. 2014-03-20]. Dostupné na internete: <<http://www.poistenie.sk/doplnkove-dochodkove-sporenie-treti-pilier>>.

³⁶ *Doplnkové dôchodkové sporenie – tretí pilier*. In Poistenie.sk, [online]. [cit. 2014-03-21]. Dostupné na internete: <<http://www.poistenie.sk/doplnkove-dochodkove-sporenie-treti-pilier>>.

Na všetko dozerá depozitár – nezávislá banka - ktorá má na tento účel osobitnú licenciu Národnej banky Slovenska. Depozitár schvaľuje každú transakciu, kontroluje činnosť DDS, aby sa s peniazmi sporiteľov nakladalo v ich záujme a v ich prospech. DDS a depozitár dostávajú za svoju činnosť vopred schválené pevné poplatky.

Doplňkové dôchodkové spoločnosti

Doplňkové dôchodkové poisťovne, ktoré pôsobili v oblasti dobrovoľného sporenia na dôchodok od roku 1996, sa v priebehu rokov 2005 a 2006 transformovali na doplnkové dôchodkové spoločnosti. DSS je akciová spoločnosť so sídlom na území Slovenskej republiky, ktorá vykonáva svoju činnosť po splnení zákonom stanovených podmienok na základe povolenia na vznik a činnosť DDS vydaného Národnou bankou Slovenska. V súčasnosti pôsobia na trhu štyri takéto subjekty:³⁷

- AXA d. d. s., a. s.
- Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky, a. s.
- ING Tatry - Sympatia, d. d. s., a. s.
- Stabilita, d. d. s., a. s.

Doplnková dôchodková spoločnosť vytvára a spravuje príspevkové doplnkové dôchodkové fondy. Každá DDS je povinná vytvoriť a spravovať jeden výplatný doplnkový dôchodkový fond a najmenej jeden príspevkový doplnkový dôchodkový fond.

Dôchodkové fondy

Majetok v doplnkovom dôchodkovom fonde a hospodárenie s týmto majetkom sa eviduje oddelene od majetku a hospodárenia doplnkovej dôchodkovej spoločnosti. Typy dôchodkových fondov v DDS:

- *príspevkový doplnkový dôchodkový fond* - do tohto fondu sa pripisujú príspevky účastníkov a
- *výplatný doplnkový dôchodkový fond* - slúži na výplatu dávok.

³⁷ III. pilier – doplnkové dôchodkové sporenie. In Employment.gov.sk, [online]. [cit. 2014-03-21]. Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/iii-pilier-doplnkove-dochodkove-sporenie/>>.

Dávky doplnkového dôchodkového sporenia

Účastník tohto sporenia má nárok na niekoľko dávok. Prvou formou je doplnkový starobný dôchodok, na ktorý vzniká nárok po zaplatení príspevkov najmenej za 120 mesiacov a dosiahnutí veku 55 rokov. Môže sa vyplácať ako *doživotný doplnkový starobný dôchodok*, ktorý sa vypláca doživotne alebo *dočasný doplnkový starobný dôchodok*, kde sa nasporená hodnota dôchodkového účtu rozpočíta na dobu určitú a vypláca sa najmenej 5 rokov.

Ďalšou formou dávky je doplnkový výsluhový dôchodok, pričom účastníkovi vzniká nárok po zaplatení príspevkov najmenej za 5 rokov a dosiahnutí veku 40 rokov.

Účastníkovi doplnkového dôchodkového sporenia môže byť vyplatené jednorazové vyrovnanie, a to napríklad v prípade, ak mu bol priznaný plný invalidný dôchodok. Ak požiada o výplatu doživotného doplnkového starobného dôchodku, môže si nechať vyplatiť do 50 % hodnoty účtu ako jednorazové vyrovnanie. Ak sporiteľ požiada o výplatu doživotného dočasného starobného dôchodku, môže si nechať vyplatiť do 25 % hodnoty účtu ako jednorazové vyrovnanie. V prípade smrti účastníka sa vyplátí oprávnenej osobe jednorazové vyrovnanie vo výške 100 % hodnoty účtu.

Do 1. januára 2014 platilo, že v prípade zrušenia zmluvy o doplnkovom dôchodkovom sporení bude účastníkovi vyplatené odstupné vo výške hodnoty dôchodkového účtu, zníženej o zrážku 20%. Avšak od januára 2014 je táto forma dávky zrušená.

Výhody doplnkového dôchodkového sporenia

Medzi hlavné motivačné dôvody, prečo sa rozhodnúť pre doplnkové dôchodkové sporenie je predovšetkým možnosť príspevku na toto sporenie od zamestnávateľa, pričom tieto príspevky sa stávajú čoraz obľúbenejším benefitom, ktorý zamestnávatelia ponúkajú svojim zamestnancom. Ďalšou výhodou je, že dávky sporenia bez pripísaných výnosov sa nezdaňujú. Klient má možnosť si zvoliť frekvenciu vyplácania dávok DDS a zmeniť výšku príspevkov.

Od 1. januára 2014 si môže účastník doplnkového dôchodkového sporenia (DDS) znížiť daňový základ o sumu zaplatených príspevkov, najviac však 180 € ročne. Táto možnosť predstavuje pri daňovej sadzbe 19% úsporu na dani 34,20 eura ročne. Spomínaná daňová úľava platí však len pre sporiteľov, ktorí uzavreli zmluvu o DDS po 1. januári 2014. V prípade sporiteľov, ktorí uzavreli zmluvu skôr, platí daňová úľava po uzavretí dodatku k tejto zmluve po 1. januári 2014.³⁸

1.6 Dôchodkové systémy vo vybraných štátoch Európskej únie

Na konci 19. storočia prišlo vo viacerých krajinách k hospodárskej recesii a vlády prebrali iniciatívu v systéme sociálneho zabezpečenia. V roku 1889 prijalo Nemecko, ako prvá krajina na svete, program dôchodkového sociálneho poistenia, ktorého návrh predložil nemecký kancelár Otto von Bismarck. Bismarck vydal svoje sociálne zákony a prišiel s vlastným sociálnym programom známym ako „Cisárske posolstvo“. Zdôraznil v ňom, že štát a súčasné vládne zriadenie sa dokáže a chce starať o záujmy pracujúcich a tí sa preto nepotrebnú uchýľovať k sociálnej demokracii. Tieto zákony sa stali vzorom aj pre ďalšie štáty. Vo Veľkej Británii sa začali dôchodky vyplácať v roku 1908, vo Švédsku bol zavedený penzijný systém v roku 1913. Povinné dôchodkové poistenie bolo masívne rozšírené v období medzi dvoma svetovými vojnami. Počas druhej svetovej vojny vznikol tzv. sociálny pakt, ktorý mal dva základné piliere. Išlo o sociálny zmier medzi odbormi a zamestnávateľmi a solidaritu, na základe ktorej malo sociálne poistenie zvýšiť životné podmienky robotníkov. Tento sociálny pakt s niekoľkými zásadnými zmenami pretrval až dodnes. Všetky sociálne poistenia sa stali povinnými a vytvoril sa jeden centralizovaný orgán, ktorý vyberá sociálne príspevky.³⁹

1.6.1 Švédsko

V prípade švédskeho dôchodkového systému je vek odchodu do dôchodku flexibilný a prispôsobuje sa starnutiu obyvateľstva. Pohybuje sa v rozpätí 61 – 68 rokov. Švédsky

³⁸ MIHÁL, J. 2013. *Zmeny v doplnkovom dôchodkovom sporení od 1. 1. 2014*. [online]. Publikované: 11. 12. 2013. [cit. 2014-03-21]. Dostupné na internete: <<http://blog.etrend.sk/mihalblog/zmeny-v-doplnkovom-dochodkovom-sporení-od-112014.html>>.

³⁹ KARPIŠ, J. a kol. 2006. *Analýza sociálneho systému SR*. In Boostbu.iness.sk, [online]. Bratislava: INESS, 2006. s. 4. [cit. 2014-03-21]. Dostupné na internete: <http://www.boostbu.iness.sk/media/docs/INESS_Analyza%20socialneho%20systemu%20SR.pdf>.

system pozostáva z troch pilierov. Prvý pilier sa skladá z troch úrovní, do ktorého odvádzajú príspevky všetky aktívne činné osoby staršie ako 16 rokov, bez ohľadu na to, či sú Švédi alebo cudzinci. Je financovaný príspevkami vo výške 18,5 % príjmu, ktoré odvádzajú zamestnanci a zamestnávateľa. Prvá úroveň, tzv. nultá vrstva, predstavuje dôchodok, ktorý je garantovaný a finančne napojený na štátny rozpočet. Dávky sú financované daňovými odvodmi a sú podmienené dosiahnutím veku minimálne 65 rokov a dĺžky pobytu vo Švédsku aspoň 40 rokov. Len tým, ktorí nemajú nárok na dávky z druhej vrstvy, sa vypláti garantovaný dôchodok v plnej výške. Pre ostatných predstavuje doplnkovú dávku. Tento mechanizmus vedie k tomu, že občania, ktorí aktívne platia príspevky, majú nárok na vyššie dávky ako tí, ktorí neplatia nič. Druhá úroveň predstavuje príspevkovo definovaný systém NDC (National Defined Contributions), ktorý je financovaný priebežne. Povinné poistné odvody, ktoré sa akumulujú s určitou mierou výnosu na virtuálnych účtoch, hradia zamestnanci a zamestnávateľa vo výške 16 % príjmu z celkových 18,5 %. Percento miery výnosu je priamo úmerné rastu príspevkovej základne krajiny, t. j. rastu miezd a počtu prispievateľov. Výška tohto dôchodku závisí od celoživotného príjmu dosiahnutého od 16 rokov. Do tretej úrovne platia povinne zamestnanci a zamestnávateľa príspevky, ktoré predstavujú spolu 2,5 % ročného príjmu. Táto vrstva sa označuje ako povinný fondový príspevkovo definovaný systém FDC.⁴⁰

V druhom pilieri sú všetci zamestnávateľa na základe kolektívnej zmluvy povinní platiť za svojich zamestnancov príspevky do dôchodkového systému. Preto má asi 90 % zamestnancov nárok na dávky z druhého piliera, ktoré tvoria asi 10 % celkového dôchodku súčasných dôchodcov. Príspevková sadzba sa pohybuje v rozmedzí 2 – 5 %.

Tretí pilier je súkromný a postavený na dobrovoľnom princípe. Príspevky do určitej výšky znižujú daňovú povinnosť.⁴¹ Výška dôchodkových dávok sa vypočíta podľa poistnomatematických zásad na základe predpokladanej doby dožitia. Plnú, 100 % základnú sumu dávky dostane občan, ktorý pri odchode do dôchodku dovŕšil 65 rokov. Avšak väčšina obyvateľov využíva flexibilitu dôchodkového systému – to znamená, že napríklad 60 ročný dôchodca poberá len 72 % základnej dávky. V opačnom prípade, ak poistenec odchádza do dôchodku vo veku 70 rokov, dostane 157 % základnej dávky.

⁴⁰ SCHWARZOVÁ, P. 2007. *Vhodnost zavedení NDC důchodového systému v České republice*: dizertačná práca. [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 39. [cit. 2014-03-23]. Dostupné na internete: <http://is.muni.cz/th/10621/esf_d/NDC_disertace_SchwarzovaP_071121_final_IS.pdf>.

⁴¹ MAI, K. 2008. *Zum schwedischen Rentenversicherungssystem*. [online]. Publikované: 19. 04. 2008. s. 2. [cit. 2014-03-23]. Dostupné na internete <<http://www.archiv-grundeinkommen.de/rente/schweden.pdf>>.

1.6.2 Veľká Británia

Vo Veľkej Británii patrí štátna penzia medzi najnižšie v EÚ a dôchodkový vek je jeden z najvyšších. Životná úroveň dôchodcov preto vo veľkej miere závisí od vlastného sporenia a investícií v produktívnom veku. V porovnaní s ostatnými západoeurópskymi krajinami žije vo Veľkej Británii najmenej dôchodcov, ktorí poberajú výlučne len štátnu penziu. V tejto krajine neexistuje predčasný dôchodok. Občania, ktorí odídu do dôchodku skôr, žijú do dosiahnutia dôchodkového veku zo svojich prostriedkov.

Systém dôchodkového zabezpečenia vo Veľkej Británii sa skladá z troch pilierov. Prvá vrstva je základná štátna úroveň poskytovaná štátom, ktorá má zabezpečiť občanovi minimálnu výšku príjmu v dôchodku. Dôchodok z verejného piliera závisí od dĺžky obdobia platenia odvodov smerujúcich doň.⁴² Podmienkou vyplácania príspevku je dosiahnutie dôchodkového veku a odpracovanie minimálne 30 rokov. Čím dlhšie poistenec platí odvody, tým vyššia penzia mu bude vyplácaná. Vek odchodu do dôchodku je individuálny v závislosti od dátumu narodenia a postupne sa zvyšuje. V súčasnosti predstavuje 65 rokov pre mužov a 61 rokov pre ženy. Do novembra 2018 sa dôchodkový vek žien a mužov vyrovná na 65 rokov a v období od decembra 2018 do októbra 2020 sa zvýši na 66 rokov. Briti, ktorí sú narodení v roku 1978 a neskôr budú odchádzať do dôchodku vo veku 68 rokov.

Druhý stupeň predstavuje priebežný systém financovania, nazývaný „pay-as-you-go“, ktorý je založený na platení odvodov do systému štátneho poistenia. Príspevky sú vyplácané po dovŕšení dôchodkového veku, ale môžu byť aj odložené. Samostatne zárobkovo činné osoby sú v súčasnosti vylúčené z druhého piliera.⁴³ Pôvodným cieľom druhého piliera je poskytnúť zamestnancom dodatočné príjmy v starobe. Výška dôchodku závisí od ich mzdy. V tomto pilieri, v porovnaní s prvým, nedochádza k tak výraznému prerozdeleniu finančných prostriedkov od bohatých k chudobným.

⁴² European Commission, 2013. *Ihre Rechte der sozialen Sicherheit im Vereinigten Königreich*. [online]. European Commission, 2013. s. 16. [cit. 2014-03-23]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20UK_de.pdf>.

⁴³ Pensions Policy Institute, 2013. *The Pensions Primer: A guide to the UK pensions system*. [online]. Pensions Policy Institute, 2013. s. 8. [cit. 2014-03-23]. Dostupné na internete: <https://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/uploaded/documents/20130828_PPI_Pensions_Primer_Update_-_Third_Tier_Only_-_With_addition.pdf>.

Tretí pilier predstavuje súkromné dôchodkové pripoistenie, ktoré je dobrovoľné a nie je priamo financované štátom. Hlavným cieľom je prerozdeľovanie príjmu jednotlivca počas celého života. V dôsledku vysokého dôchodkového veku a nízkych štátnych penzií sa väčšina obyvateľov zúčastňuje na dobrovoľnom osobnom dôchodkovom poistení. V priemere si začínajú Briti sporiť a investovať na dôchodok už po dovŕšení 28 rokov, čo je najskôr zo všetkých krajín EÚ.⁴⁴

1.6.3 Taliansko

Systém talianskeho dôchodkového zabezpečenia pozostáva z troch pilierov. Základom je povinný, priebežne financovaný pilier, do ktorého po reforme v roku 2011 prispievajú všetci zamestnávateľia aj zamestnanci. Ide o NDC systém, ktorý predstavuje kombináciu mnohých oddelených a nezávislých fondov. Príspevková sadzba do prvého piliera je veľmi vysoká, a to takmer 33 %, z čoho asi jednu tretinu platí zamestnanec a dve tretiny zamestnávateľ. Podmienkou vyplácania dávok je dosiahnutie dôchodkového veku a odvádzanie príspevkov do systému minimálne 20 rokov. Súčasťou reformy je postupné zvyšovanie veku odchodu do dôchodku. Od 1. januára 2012 je minimálny vek pre mužov (zamestnanci súkromného sektora, štátni úradníci a samostatne zárobkovo činné osoby) a ženy pracujúce ako štátne úradníčky 66 rokov. V prípade žien zamestnaných v súkromnom sektore bol stanovený vek na 62 rokov (63 rokov, ktoré pracujú ako samostatne zárobkovo činné osoby), no postupne sa bude zvyšovať až po dosiahnutí úrovne 66 rokov v roku 2018.⁴⁵ Súčasťou reformy bolo aj zrušenie preddôchodkových a seniorských dôchodkov a ich nahradenie predčasným dôchodkom, ktorého vyplácanie je podmienené dosiahnutím určitého veku v rozpätí 62 až 70 rokov. V záujme podporovania aktívneho starnutia sa na výpočet dávok zaviedli transformačné koeficienty, ktorých výška sa odvíja v závislosti od veku. Čím vyšší vek, tým je vyššia suma dôchodku.⁴⁶

⁴⁴ GOLLA, P. 2011. *Dôchodkový systém vo Veľkej Británii*. In Finance.sk, [online]. Publikované: 2. 11. 2011. [cit. 2014-03-23]. Dostupné na internete: <<http://www.finance.sk/spravy/finance/71478-dochodkovy-system-vo-velkej-britanii/>>.

⁴⁵ Európska komisia. 2012. *Vaše práva sociálneho zabezpečenia v Taliansku*. [online]. Európska komisia, 2012. s. 16. [cit. 2014-03-27]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Italy_sk.pdf>.

⁴⁶ OECD. 2013. *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicatorss*. [online]. OECD, 2013. s. 284. [cit. 2014-03-27]. Dostupné na internete: <<http://www.oecd.org/pensions/public-pensions/OECDPensionsAtAGlance2013.pdf>>.

Druhým pilierom sú doplnkové dôchodkové systémy, ktoré sú tvorené dvoma typmi fondov. Zamestnávateľia a zamestnanci, samostatne alebo spoločne, financujú uzavreté fondy, ktoré sú určené pre pracujúcich z určitých odvetví alebo firiem. Druhým typom sú otvorené fondy, ktoré vytvárajú banky, poisťovne a iné finančné inštitúcie. Pracujúci sa môžu do otvoreného fondu prihlásiť len v prípade, ak neexistuje žiadny uzavretý firemný alebo odvetvový fond. Napriek tomu, že hlavným cieľom reformy bolo posilnenie druhého piliera, jeho potenciál bol veľmi málo využívaný. Medzi dôvody jeho nízkej miery rozvinutosti patrí vysoká príspevková sadzba do prvého piliera a existencia systému TFR (Trattamento Fine Rapporto), t. j. vyplácanie odstupného z podnikových zdrojov, ktorý zamestnávateľia uprednostňujú pred doplnkovým dôchodkovým poistením.

Tretí pilier predstavuje individuálne súkromné pripoistenie. Je skôr považovaný za alternatívnu formu sporenia.

1.6.4 Rakúsko

V rakúskom dôchodkovom systéme existujú tri piliere, pričom prvý je povinný a druhý a tretí fungujú na dobrovoľnej báze. Cieľom systému je optimálne finančné zabezpečenie obyvateľov v poproduktívnom veku. Jednotlivci musia požiadať o dôchodok na príslušnom úrade dôchodkového zabezpečenia, pričom je potrebné splniť dve zákonom stanovené podmienky. Prvou je dosiahnutie dôchodkového veku, ktoré predstavuje v súčasnosti u mužov 65 rokov a u žien 60. Postupne sa v rokoch 2024 až 2033 zvýši vek odchodu žien na úroveň 65 rokov. K priznaniu starobného dôchodku je taktiež dôležité dosiahnuť požadované obdobie odvádzania príspevkov, a to minimálne 180 mesiacov (15 rokov) za posledných 30 rokov alebo 300 mesiacov (25 rokov) za celý produktívny život.

Najdôležitejší je prvý pilier, ktorý predstavuje zákonné dôchodkové poistenie a je založený na priebežnom systéme financovania (pay-as-you-go). Rakúsko je taktiež jednou z krajín, ktoré musia riešiť problém demografického rozvoja. Na konci roka 2013 platilo povinne do systému 3 677 945 poistencov, pričom 2 299 114 občanov poberalo dôchodko-

vé dávky. To znamená, že na 1000 aktívne pracujúcich obyvateľov pripadá 625 dôchodcov.⁴⁷

Prvý pilier upravujú viaceré právne predpisy vzhľadom na to, či sú platiteľmi do systému zamestnanci v pracovno-právnom vzťahu, poľnohospodári a roľníci, samostatne zárobkovo činné osoby, osoby so slobodným povoláním alebo dobrovoľne poistené osoby. 80 % dôchodkových dávok je vyplácaných z príspevkov ekonomicky aktívneho obyvateľstva a len zvyšných 20 % je financovaných prostredníctvom daňových príjmov.⁴⁸ Príspevková sadzba do 1. piliera v prípade zamestnancov predstavuje 22,8 %, pričom 12,55 % platí zamestnávateľ a 10,25 % odvádza zamestnanec. Pre samostatne zárobkovo činné osoby a úradníkov sa určujú špeciálne sadzby. Povinnosť odvádzania príspevkov do systému platí pre všetky produktívne osoby, ktorých mesačná mzda v roku 2014 presiahne 395,31 EUR. Maximálny príjem, z ktorého je zrazené dôchodkové poistenie, predstavuje 4 530 EUR mesačne. Minimálna výška mesačného dôchodku je stanovená na úrovni 857,73 EUR pre jednotlivcov a 1 286,03 pre manželské páry.⁴⁹

Druhý pilier je reprezentovaný systémom zamestnaneckých fondov, ktoré spravujú súkromné penzijné spoločnosti. Je založený na iniciatíve zamestnávateľov a príspevky zamestnancov sú dobrovoľné. Podľa toho, čo je predmetom dohody pri uzatvorení dôchodkovej zmluvy, existujú dva typy zamestnaneckých fondov. Zamestnávateľ, rovnako ako zamestnanec, majú možnosť uplatniť si príspevky ako odpočítateľné položky pri ročnom zúčtovaní príjmov v plnej výške. Prvým fondom je príspevkový, v ktorom sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú o výške príspevkov odvádzaných do vybranej dôchodkovej spoločnosti. Tie sú stanovené buď ako pevná suma alebo ako percentuálna sadzba z príjmu zamestnanca. Na základe toho penzijná spoločnosť vypočíta odhad pravdepodobnej výšky dôchodku, ktorá by sa mala zamestnancovi vyplácať. Stanovená výška dôchodkovej dávky je len orientačná, pretože závisí predovšetkým od vývoja na finančných trhoch a úspešnosti investovania. Druhou možnosťou je dávkovo orientovaný fond. Predme-

⁴⁷ Sozialministerium. 2014. *Sozialschutz in Österreich*. [online]. Sozialministerium, 2014. s. 27. [cit. 2014-04-02]. Dostupné na internete: <http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/4/1/2/CH2173/CMS1218539525956/sozialschutz_in_oesterreich.pdf>.

⁴⁸ KAFKOVÁ, E. – DOBÓCZIOVÁ, Ľ. 2013. *Dôchodkový systém v Rakúsku*. In BIATEC, [online]. 2013, roč. 21, č. 2, s. 20. [cit. 2014-04-02]. Dostupné na internete: <http://www.nbs.sk/_img/Documents/_PUBLIK_NBS_FSR/Biatec/Rok2013/04_biatic13-2_kafkova.pdf>.

⁴⁹ Hauptverband der österreichischen Versicherungsträger. 2013. *2014: Neue Beiträge in der Sozialversicherung*. [online]. Sozialversicherung, 2013. s. 1. [cit. 2014-04-02]. Dostupné na internete: <http://www.selbsthilfe-oesterreich.at/fileadmin/upload/doc/aktuelles/SV-aktuell_2013-33_Neue_Betr%C3%A4ge.pdf>.

tom dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom je výška dôchodku, ktorá sa bude zamestnancovi vyplácať po dovŕšení dôchodkového veku. Na základe toho penzijná spoločnosť vypočíta výšku príspevkov, ktoré sa musia každý mesiac odvádzať na zabezpečenie dohodnutej sumy dôchodku. Príspevky zúčastnených strán sú flexibilné a závisia od vývoja na finančných trhoch. Výhodou tohto fondu je, že zamestnanec má garantovanú výšku dôchodkovej dávky bez ohľadu na situáciu na finančných trhoch. Ide o konzervatívnejší spôsob investovania prostriedkov, ktorý využívajú produktívni jednotlivci s averziou k riziku.⁵⁰ V Rakúsku nie sú tieto systémy zamestnaneckých fondov príliš rozvinuté. V súčasnosti je do druhého piliera zapojených približne 20 % aktívneho obyvateľstva.

Tretí pilier predstavuje doplnkové dôchodkové pripoistenie a ide o individuálnu formu sporenia na dôchodok.

⁵⁰ KAFKOVÁ, E. – DOBÓCZIOVÁ, L. 2013. *Dôchodkový systém v Rakúsku*. In BIATEC, [online]. 2013, roč. 21, č. 2, s. 20. [cit. 2014-04-02]. Dostupné na internete: <http://www.nbs.sk/_img/Documents/_PUBLIK_NBS_FSR/Biatec/Rok2013/04_biatec13-2_kafkova.pdf>.

2 Cieľ práce

V bakalárskej práci sa zameriavame na analýzu dôchodkových systémov vo vybraných štátoch EÚ s osobitným zameraním na štruktúru modelu v podmienkach Slovenskej republiky. Penzijné systémy významne vplyvajú na životnú úroveň každého jednotlivca, či už ide o platiteľa odvodov alebo poberateľa príspevkov. Z dôvodu nepriaznivého demografického vývoja sa táto téma čoraz častejšie stáva predmetom mnohých diskusií. Krajiny musia v súčasnosti čeliť dôležitým problémom, medzi ktoré patrí nízka pôrodnosť a predlžovanie strednej dĺžky života.

Hlavným cieľom záverečnej práce je identifikovať problémy dôchodkového systému na Slovensku a navrhnúť riešenia na ich elimináciu. Pre naplnenie tohto cieľa bolo nevyhnutné dosiahnuť niekoľko čiastkových cieľov.

Aby sme mohli identifikovať problémy slovenského systému bolo potrebné podrobne popísať jeho súčasnú štruktúru a fungovanie, zamerať sa na všetky tri piliere dôchodkového zabezpečenia a poukázať na zmeny, ktoré sú súčasťou dôchodkovej reformy.

Ďalším čiastkovým cieľom bolo priblížiť dôchodkové schémy vo vybraných krajinách EÚ, konkrétne vo Švédsku, Veľkej Británii, Taliansku a Rakúsku a poukázať na ich silné stránky, ktoré možno aplikovať aj v podmienkach Slovenskej republiky. Vybrali sme si práve krajiny, v ktorých sa uplatňujú odlišné dôchodkové systémy a tieto sa stali i predmetom komparácie v praktickej časti.

Pre naplnenie hlavného cieľa bola nevyhnutná i komparácia dôležitých ukazovateľov v rámci sledovaných krajín. Zamerali sme sa na index ekonomickej závislosti, predpokladaný vývoj výdavkov na dôchodkové dávky a zamestnanosť starších ľudí vo veku 55 až 64 rokov.

Jedným z čiastkových cieľov bolo popísať historický vývoj dôchodkového zabezpečenia a zhodnotiť aktuálnu situáciu na Slovensku a v zahraničí.

Uvedené čiastkové ciele na seba vzájomne nadväzujú a smerujú k dosiahnutiu hlavného cieľa záverečnej práce, zhodnoteniu problémov a formulácii odporúčaní na ich odstránenie.

3 Metodika práce a metódy skúmania

Metodika záverečnej práce odráža prístup autora k riešeniu danej problematiky a jeho schopnosť voľby adekvátnych metód na dosiahnutie stanoveného cieľa.

V prvej kapitole sme sa venovali základným informáciám, ktoré sa týkajú problematiky dôchodkového zabezpečenia. Zamerali sme sa na jeho historický vývoj a popísali základné modely, ktoré sa uplatňujú v krajinách EÚ. Ďalej sme v tejto časti pomocou metódy analýzy podrobnejšie popísali súčasný stav dôchodkového zabezpečenia na Slovensku a priblížili schémy jeho fungovania vo vybraných krajinách EÚ. Poukázali sme na najvýznamnejšiu dôchodkovú reformu na Slovensku, ktorá bola zavedená v roku 2004. V štvrtej kapitole sme pomocou metódy komparácie porovnali dôležité ukazovatele v rámci sledovaných krajín a ich predpokladaný vývoj do budúcnosti. Porovnali sme index ekonomickej závislosti, vývoj verejných výdavkov na dôchodkové dávky a zamestnanosť starších ľudí vo veku 55 až 64 rokov. Pomocou metódy analýzy sme sledovali štruktúru príjmov a výdavkov fondu starobného poistenia Sociálnej poisťovne na Slovensku. Na základe matematicko-štatistickej metódy sme graficky znázornili vplyv dôchodkovej reformy a jednotlivých opatrení na výdavky Sociálnej poisťovne. Použitím metódy syntézy sme zosumarizovali získané údaje a poznatky, identifikovali problémy a odporučili nástroje na ich odstránenie.

Pri písaní mojej bakalárskej práce sme vychádzali predovšetkým zo štúdia domácej a zahraničnej odbornej literatúry. Dôležité informácie sme získali najmä z publikovaných materiálov a analýz medzinárodných organizácií OECD a EUROSTAT. V rámci popisu a porovnávania jednotlivých dôchodkových systémov a ukazovateľov vo vybraných krajinách EÚ bola veľmi užitočná publikácia OECD s názvom *Pensions at a Glance 2013*. Pri analýze štruktúry príjmov a výdavkov Sociálnej poisťovne sme vychádzali predovšetkým zo štúdie Ministerstva financií SR s názvom *Program stability na roky 2013 až 2016*. Podstatné údaje sme získali aj z verejne dostupných správ a publikácií Národnej banky Slovenska a z rôznych príspevkov od domácich odborníkov zaoberajúcich sa danou problematikou.

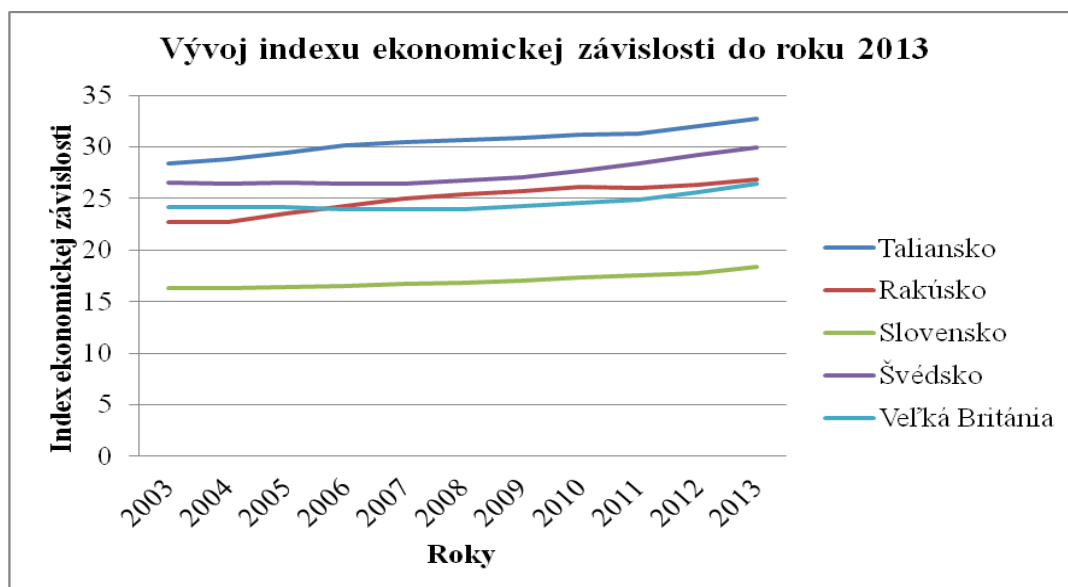
4 Výsledky práce a diskusia

Často sa stretávame s otázkou, ktorá krajina má najlepší dôchodkový systém. Odpoveď však nemožno veľmi ľahko formulovať, pretože vo všetkých krajinách existuje priestor na jeho zlepšenie. Všetky štáty v skutočnosti čelia určitým výzvam, či už ide o pokrytie dôchodkového systému, adekvátnu výšku dôchodkov, finančnú udržateľnosť alebo riziká a neistoty znášané jednotlivcami. V tejto kapitole sa venujeme analýze indexov, na základe ktorých sme identifikovali problémy v slovenskom systéme.

4.1 Vývoj indexu ekonomickej závislosti vo vybraných krajinách

V rámci porovnávaných krajín, ale aj EÚ, má Slovensko najväčší podiel ľudí v produktívnom veku, t. j. má najnižší podiel seniorov. Avšak v roku 2060 ich môže byť väčšina, pretože sa rodí málo detí, čoraz viac mladých odchádza do zahraničia a nepatríme ani medzi krajiny, ktoré priťahujú imigrantov. Index ekonomickej závislosti vyjadruje podiel neaktívnej populácie staršej ako 65 rokov a zamestnaneckej populácie v produktívnom veku od 15 do 64 rokov. Čím je index vyšší, tým je viac ekonomicky závislých občanov.

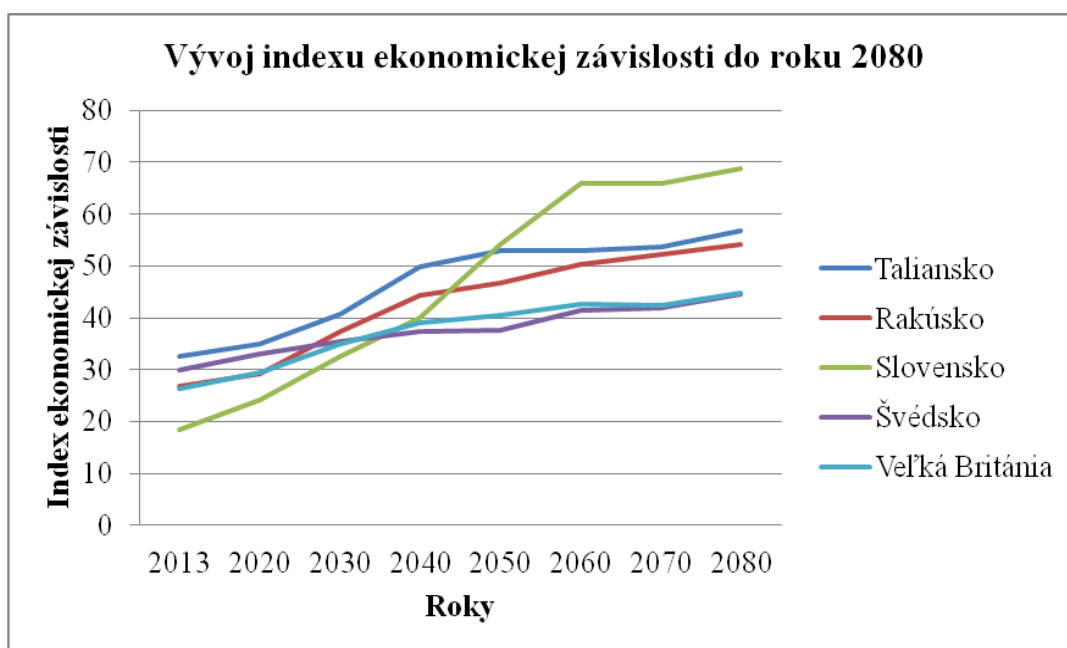
Graf č. 1 Vývoj indexu ekonomickej závislosti do roku 2013



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov EUROSTAT

V grafe č. 1 si môžeme všimnúť, že Slovensko malo počas sledovaných rokov vždy najnižší index ekonomickej závislosti, avšak túto výhodu oslabuje vysoká nezamestnanosť, ktorá vytvára ekonomicky závislých aj medzi ľuďmi v produktívnom veku. Demografi i ekonómovia však upozorňujú, že Slovensko o túto relatívnu výhodu čoskoro príde. Rozhodujúcim faktorom výrazného zvyšovania indexu bude prudké starnutie obyvateľstva. Silné populačné ročníky z éry komunizmu sa totiž postupne presunú medzi dôchodcov a nahradia ich slabé porevolučné generácie. V grafe sme znázornili predpokladaný vývoj indexu ekonomickej závislosti sledovaných krajín do roku 2080.

Graf č. 2 Vývoj indexu ekonomickej závislosti od roku 2013 do 2080



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov EUROSTAT

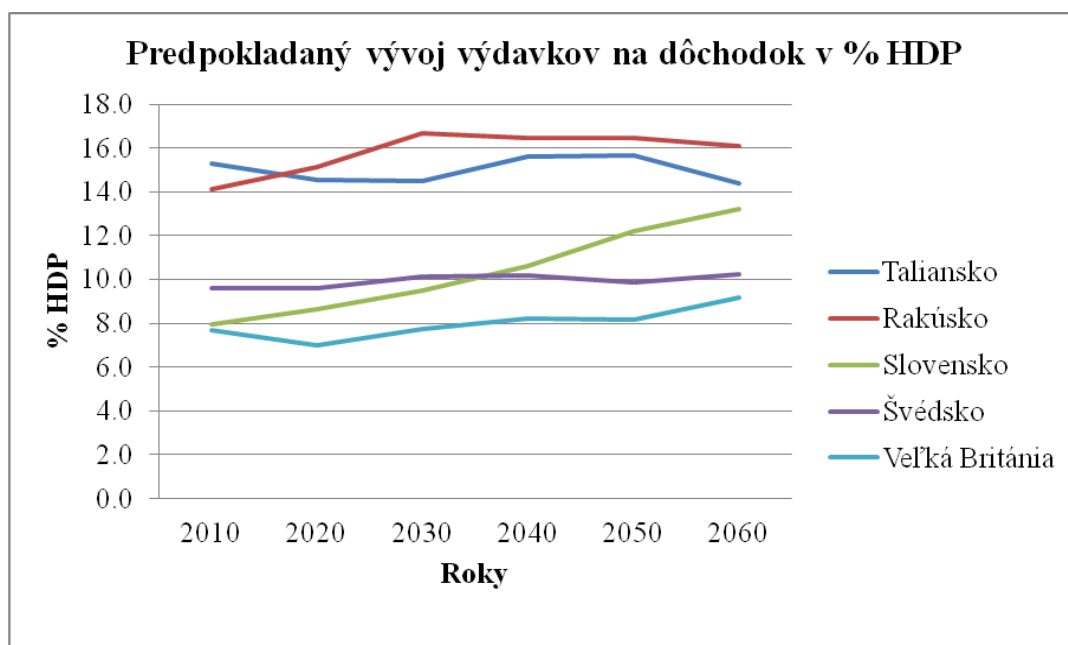
Na základe predpokladu významnej zmeny vekovej štruktúry obyvateľstva sa najvyšší nárast dôchodkových výdavkov spomedzi pozorovaných krajín očakáva práve na Slovensku. Štát chce tento negatívny trend eliminovať podporou tretieho doplnkového piliera a zamestnávania starších, či presunom seniorov z domovov dôchodcov do rodín.⁵¹

⁵¹ PIŠKO, M. 2013. *Ľudí v produktívnom veku máme najviac v Európskej únii*. In SME.sk, [online]. Publikované: 9. 7. 2013. [cit. 2014-04-09]. Dostupné na internete: <<http://ekonomika.sme.sk/c/6863688/ludi-v-produktivnom-veku-mame-najviac-v-europskej-unii.html>>.

4.2 Vývoj dôchodkových výdavkov porovnávaných krajín do roku 2060

V rámci medzinárodného porovnávania sa Slovensko v roku 2010 nachádzalo až na 23. mieste spomedzi 27 krajín EÚ, čo bolo spôsobené relatívne nízkym podielom dôchodcov. Avšak so starnutím populácie súvisí i nárast dôchodkových výdavkov. Znovu môžeme konštatovať, že na rozdiel od pozorovaných krajín, sa na Slovensku očakáva najväčší vzostup výdavkov na dôchodkové zabezpečenie. Predpokladá sa, že do roku 2060 stúpnu až o 5 percentuálnych bodov HDP.⁵²

Graf č. 3 Predpokladaný vývoj výdavkov na dôchodkové dávky v % HDP



Zdroj: The 2012 Ageing Report

Podľa uvedeného zdroja prispievajú k zmene penzijných výdavkov rôzne faktory, medzi ktoré patrí index ekonomickej závislosti, dôchodkový vek, miera zamestnanosti, či existencia druhého piliera. Postupné zvyšovanie dôchodkového veku a z toho plynúci rast zamestnanosti budú mať do budúcnosti pozitívny vplyv na zníženie dôchodkových výdavkov. Tento jav si môžeme všimnúť napríklad v prípade Talianska, kde sa do roku 2030 očakáva zvýšenie dôchodkového veku na 66 rokov, ktorý bude platný pre všetkých obyva-

⁵² European Commission. 2012. *The 2012 Ageing Report*. [online]. European Commission, 2012. s. 101. [cit. 2014-04-09]. Dostupné na internete: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/2012-ageing-report_en.htm The 2012 Ageing Report>.

teľov. V súvislosti s tým sa predpokladá pokles dôchodkových výdavkov o takmer 1 % v roku 2060. Podobný vplyv do budúcnosti má i existencia druhého piliera. Na grafe si môžeme všimnúť, že najnižšie výdavky sú prognózované vo Veľkej Británii. Súvisí to so spomínaným anglosaským sociálnym modelom, ktorý vychádza z princípu minimálnej sociálnej podpory a kombinácie s dobrovoľnými schémami druhého a tretieho piliera.

Súčasťou dôchodkovej reformy na Slovensku bolo i zriadenie druhého piliera. Avšak jedným z hlavných problémov sa stalo financovanie dávok pre súčasných dôchodcov. Ľudia, ktorí po zavedení dôchodkovej reformy vstúpili do druhého piliera, začali odvádzať časť sociálneho poistenia na svoj účet v DSS, a to vo výške 9 % z hrubej mzdy. Peniaze odvedené do druhého piliera však chýbajú Sociálnej poisťovni na vyplácanie dôchodkov tým, ktorí prispievali len do prvého piliera. Preto jej po zavedení dôchodkovej reformy vznikal každoročne deficit vo výške okolo 1,2 % HDP. Vláda kryla náklady prostredníctvom príjmov z privatizácie, ktoré však postačovali len do roku 2009. V súvislosti s potrebou znížiť deficit verejných financií bol v roku 2012 prijatý zákon, ktorý definuje výšku príspevkov do druhého piliera na úrovni 4 % z hrubej mzdy. Deficit Sociálnej poisťovne síce klesol, ale opäť iba za cenu zvýšenia budúcich výdavkov z prvého piliera. Druhý pilier sám o sebe nedokáže zabezpečiť dlhodobú udržateľnosť verejných financií.⁵³

Postupne od roku 2020 prinesie vyplácanie časti dôchodkových dávok zo starobného dôchodkového sporenia významnú úsporu vo výdavkoch priebežne financovaného dôchodkového systému. Až rok 2054 bude prvým rokom, kedy sa výpadok príjmov z titulu spustenia druhého piliera bude rovnať priaznivému efektu zo zníženia výdavkov priebežného piliera.⁵⁴

OECD hodnotí pozitívne reformy v krajinách, ktoré na dosiahnutie dlhodobej udržateľnosti verejných financií používajú demografické stabilizátory v rámci prvého piliera. To znamená, že na dôchodky sa použije toľko finančných prostriedkov, koľko sa vyzbiera na odvodoch v danom roku. Príkladom takejto krajiny je Švédsko, ktoré v prvom pilieri zaviedlo už spomínaný NDC systém. V ňom sa povinné poistné odvody akumulujú s určitou mierou výnosu na virtuálnych účtoch. Percento miery výnosu je priamo úmerné rastu príspevkovej základne krajiny, t. j. rastu miezd a počtu prispievateľov. Výška tohto

⁵³ MERAVÝ, T. 2014. *Ako ďalej s penzijným systémom ?* In SME.sk, [online]. Publikované: 8. 1. 2014. [cit. 2014-04-28]. Dostupné na internete: <<http://tomasmeravy.blog.sme.sk/c/345708/Ako-dalej-s-penzijnym-systemom.html>>.

⁵⁴ RIEVAJOVÁ, E. – CHINORACKÁ, A. 2013. *VEREJNÉ VÝDAVKY NA DÔCHODKY V KRAJINÁCH EÚ*. Bratislava: Ekonomická univerzita v Bratislave, 2013. s. 165.

dôchodku závisí od celoživotného príjmu dosiahnutého od 16 rokov. To znamená, že systém je zásluhový, no zároveň fiškálne udržateľný, keďže výška výdavkov na dôchodky sa odvíja od toho, aké zdroje má ekonomika k dispozícii. Zatiaľ čo na Slovensku by sa mali podľa OECD zvýšiť výdavky do roku 2060 o 5 % percentuálnych bodov HDP, tak výdavky Švédska by mali zostať v tomto horizonte stabilné, a to na úrovni okolo 10% HDP.

Môžeme konštatovať, že naviazanie prvého piliera na demografické predpovede je vhodnejším nástrojom na elimináciu záväzkov dôchodkového systému ako samotné zavedenie druhého piliera.

V súvislosti so starnutím populácie sa bude aj u nás dôchodkový vek zvyšovať automaticky, v závislosti od strednej dĺžky života. „Aby boli zmeny hladké a rovnomerné, bude sa zohľadňovať päťročný kľzavý priemer strednej dĺžky života. Pri súčasných demografických projekciách by to znamenalo ročný nárast dôchodkového veku o približne 50 dní. Naviazanie vývoja dôchodkového veku na strednú dĺžku života je automatické a nie je podmienené ďalším schvaľovaním vlády alebo národnej rady.“⁵⁵ K postupnému zvyšovaniu však dôjde až od roku 2016. Prínosom vyššieho dôchodkového veku je predovšetkým vyššia zamestnanosť a s ňou súvisiace dlhšie obdobie platenia príspevkov do systému.

4.2.1 *Hospodárenie Sociálnej poisťovne na Slovensku*

Ako sme už spomínali v predchádzajúcej kapitole, odklonom časti odvodov z prvého do druhého piliera vzniká v prvom pilieri každoročne deficit vo výške cca 1,2 % HDP. Ide o tzv. prechodné náklady, keďže tento deficit bude klesať od momentu, keď sa začnú vyplácať dôchodky z druhého piliera. V prvej fáze síce zvyšuje deficit prvého piliera, dlhodobo však umožňuje znížiť jeho výdavky. Cieľom je zmierniť dopady starnutia obyvateľstva a posilniť tak dlhodobú finančnú udržateľnosť dôchodkového systému.

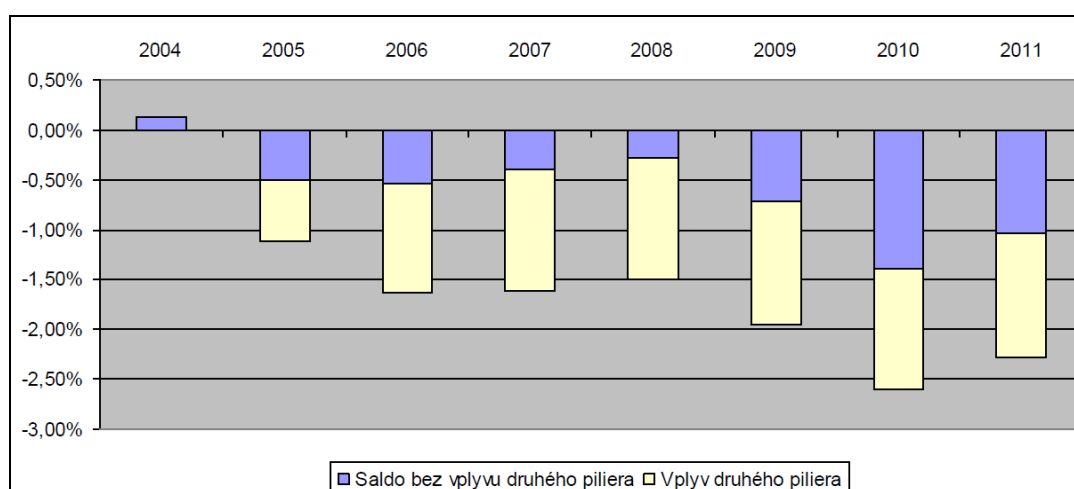
Výpočet dôchodku z prvého piliera a jeho valorizácia nezohľadňuje zmeny v skutočných príjmoch Sociálnej poisťovne. Tie sú okrem rastu miezd ovplyvnené napr. aj zmenami v zamestnanosti a očakávanými zmenami v pôrodnosti a dĺžke života. Prvý pilier pri takomto nastavení nedokáže pružne reagovať na striedanie ekonomických cyklov, ani na očakávané starnutie obyvateľstva, čo zakladá predpoklady pre vznik a prehĺbovanie finančnej nerovnová-

⁵⁵ MF SR, 2013. *Program stability Slovenskej republiky na roky 2013 až 2016*. [online]. MF SR, 2013. s. 45. [cit. 2014-04-28]. Dostupné na internete: <<http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=120>>.

hy. To sa už prejavilo v rokoch 2009-2010, keď v dôsledku svetovej hospodárskej krízy došlo na Slovensku k rastu nezamestnanosti a spomaľovaniu rastu miezd, čím sa zväčšil rozdiel medzi príjmami Sociálnej poisťovne a výdavkami na dôchodky. Výsledkom je prudký nárast deficitu fondu starobného poistenia v rokoch 2009 a 2010.

Na obrázku č. 5 je znázornený vývoj schodku fondu starobného poistenia vplyvom a bez vplyvu druhého piliera. Rezervný fond solidarity sa chápe ako súčasť starobného poistenia.

Obrázok č. 5 Vývoj schodku fondu starobného poistenia od roku 2004 až 2011 vplyvom a bez vplyvu druhého piliera



Zdroj: INEKO⁵⁶

Na základe obrázku môžeme konštatovať, že vplyv druhého piliera na schodok dôchodkového fondu, tzv. prechodné náklady, predstavuje každý rok zhruba 1,2 % HDP. Bez tohto vplyvu sa v rokoch rýchleho hospodárskeho rastu 2006 až 2008 schodok dôchodkového fondu znížil až na 0,3 % HDP. Po vypuknutí krízy v roku 2009 však prekročil hranicu 0,7 % HDP a v roku 2010 stúpol na 1,4 %. Spolu s vplyvom druhého piliera tak deficit dôchodkového fondu v roku 2010 dosiahol 2,6% HDP.

Sociálna poisťovňa kryje deficit fondu starobného poistenia predovšetkým z prebytkov ostatných fondov, ide najmä o rezervný fond, fond poistenia v nezamestnanosti a nemocenský fond. Každoročne tiež dostávala transfery zo štátnych finančných aktív určené na krytie prechodných nákladov spôsobených druhým pilierom. Išlo predovšetkým o príjmy z privatizácie. Tieto zdroje sa minuli začiatkom roka 2010, odkedy vláda financuje celý schodok Sociálnej

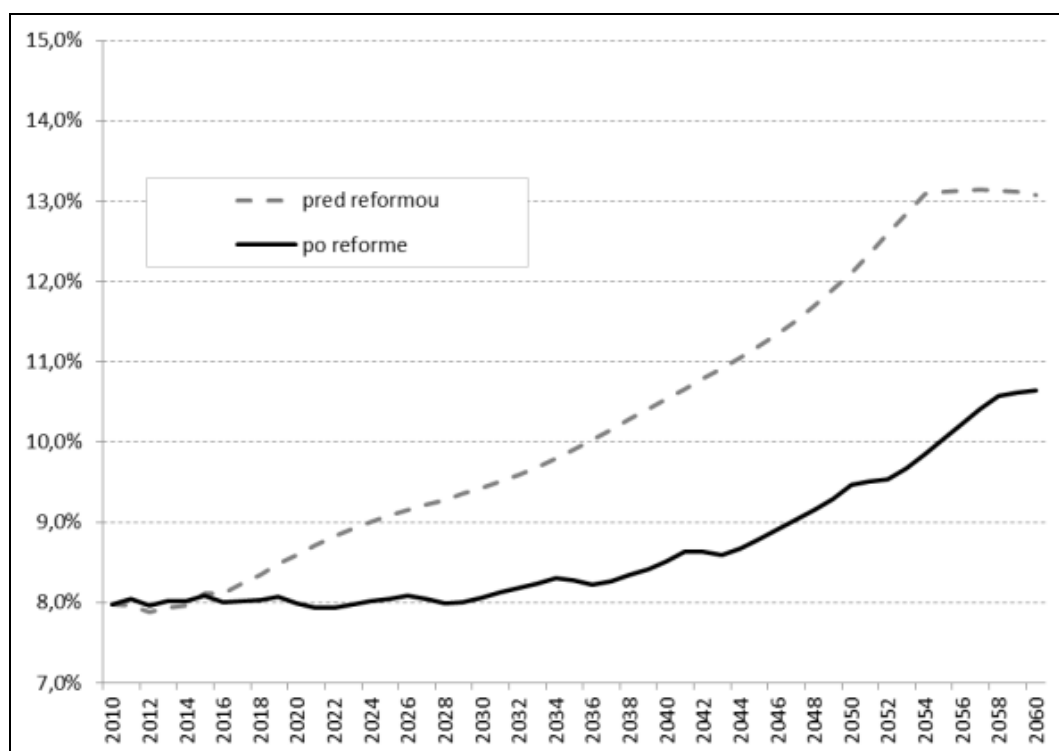
⁵⁶ GOLIAŠ, P. 2012. *Dôchodkový systém – Vývoj po 1. 1. 2011*. [online]. INEKO, 2012. s. 5. [cit. 2014-05-01]. Dostupné na internete: <<http://www.ineko.sk/clanky/publikacie>>.

poisťovne priamo zo štátneho rozpočtu. Od roku 2020 začnú výdavky na dôchodky (ako % HDP) vplyvom negatívneho demografického vývoja rýchlo narastať a budú sa zvyšovať až do konca projektovaného horizontu, t.j. roku 2060. Určité odľahčenie nastane v období po roku 2020, keď sa vo väčšom objeme začnú vyplácať dôchodky aj z druhého piliera.

4.2.2 Vplyv dôchodkovej reformy na výdavky Sociálnej poisťovne

Nasledujúce grafy znázorňujú vplyv dôchodkovej reformy na výdavky Sociálnej poisťovne a príspevky jednotlivých opatrení. Môžeme si všimnúť, že dôchodková reforma ako celok znížila výdavky na dôchodkové dávky v roku 2060 o 2,6 % HDP (v porovnaní so scenárom pred reformou).

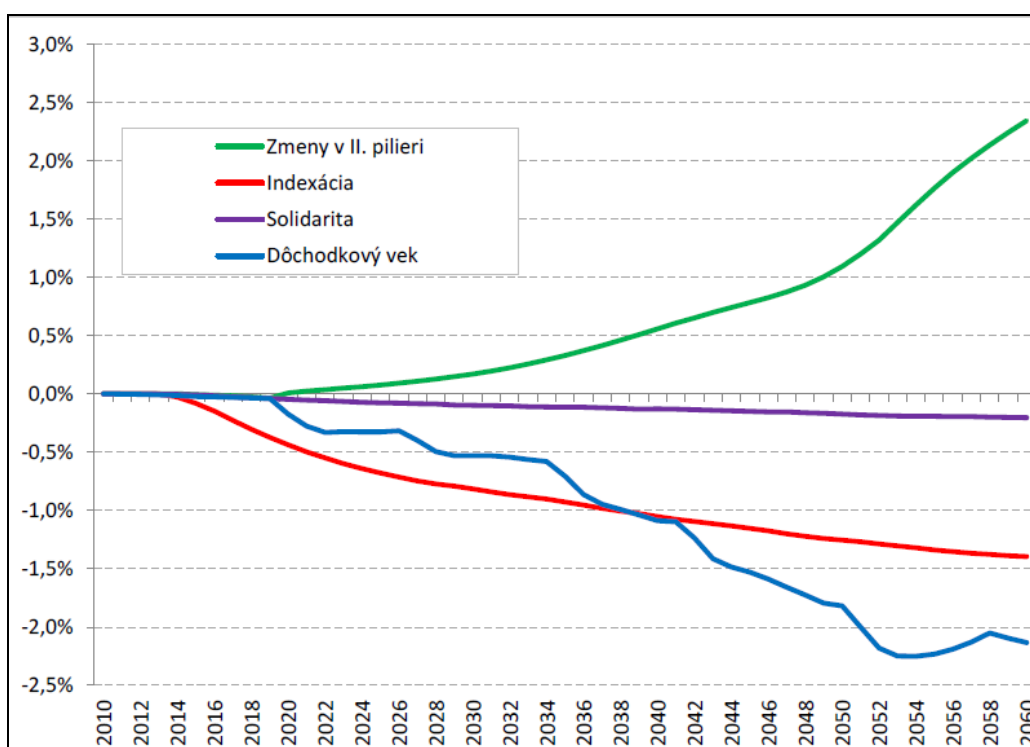
Graf č. 4 Predpokladaný vývoj výdavkov na dôchodkové dávky v % HDP



Zdroj: MF SR⁵⁷

⁵⁷ MF SR, 2013. *Program stability Slovenskej republiky na roky 2013 až 2016*. [online]. MF SR, 2013. s. 46. [cit. 2014-05-02]. Dostupné na internete: <<http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=120>>.

Graf č. 5 Príspevky jednotlivých opatrení k zmene výdavkov % HDP



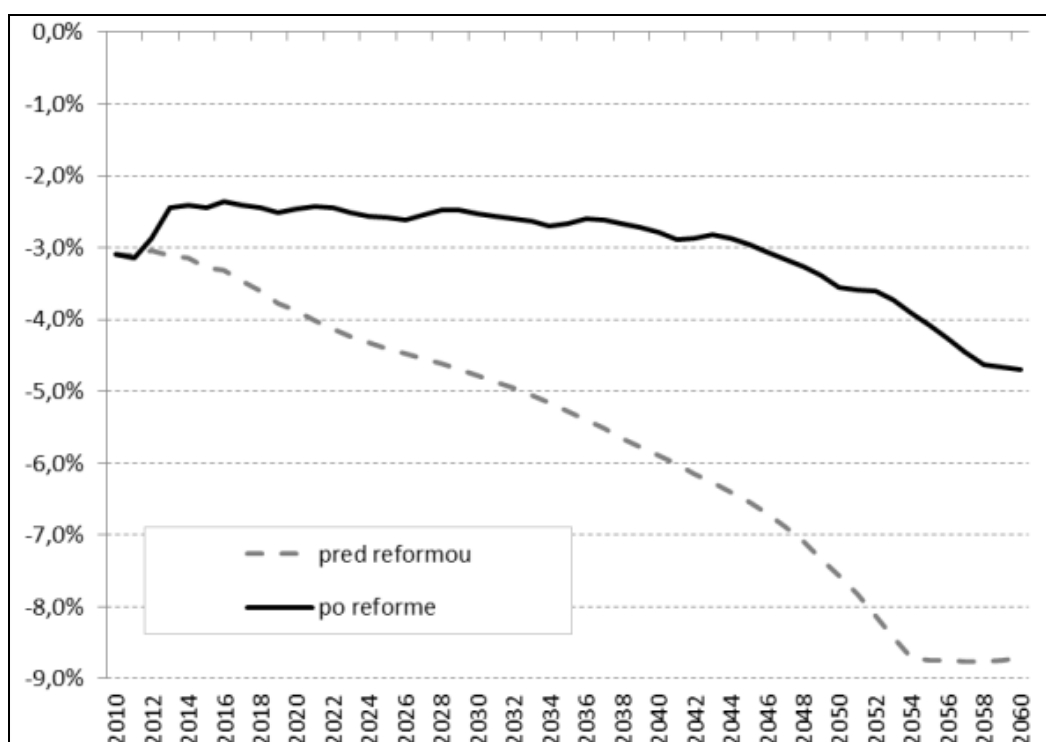
Zdroj: MF SR⁵⁸

Najväčší pozitívny vplyv na penzijné výdavky má predlžovanie dôchodkového veku, ako aj zmena valorizácie (indexácie) dôchodkových dávok. Zmena solidarity má iba mierne pozitívny vplyv, kým zmeny uskutočnené v druhom pilieri majú naopak negatívny vplyv na výdavky.

Zmeny v druhom pilieri sa však netýkajú iba strany výdavkov. Preto je potrebné sledovať aj saldo príjmov a výdavkov dôchodkového systému.

⁵⁸ MF SR, 2013. *Program stability Slovenskej republiky na roky 2013 až 2016*. [online]. MF SR, 2013. s. 46. [cit. 2014-05-02]. Dostupné na internete: <<http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=120>>.

Graf č. 6 Predpokladaný vývoj salda dôchodkového systému v % HDP



Zdroj: MF SR⁵⁹

Reforma má približne do roku 2050 pozitívny vplyv na bilanciu dôchodkového systému. Po roku 2050 sa však predpokladá prevaha negatívnych efektov vyplývajúcich predovšetkým zo zmien v druhom pilieri. Ide najmä o zníženie príspevkovej sadzby z 9 % na 6 %. Za ďalší problém považujeme najmä fakt, že systém sa stal dobrovoľným.

4.3 Problematika aktívneho starnutia a porovnanie zamestnanosti starších ľudí

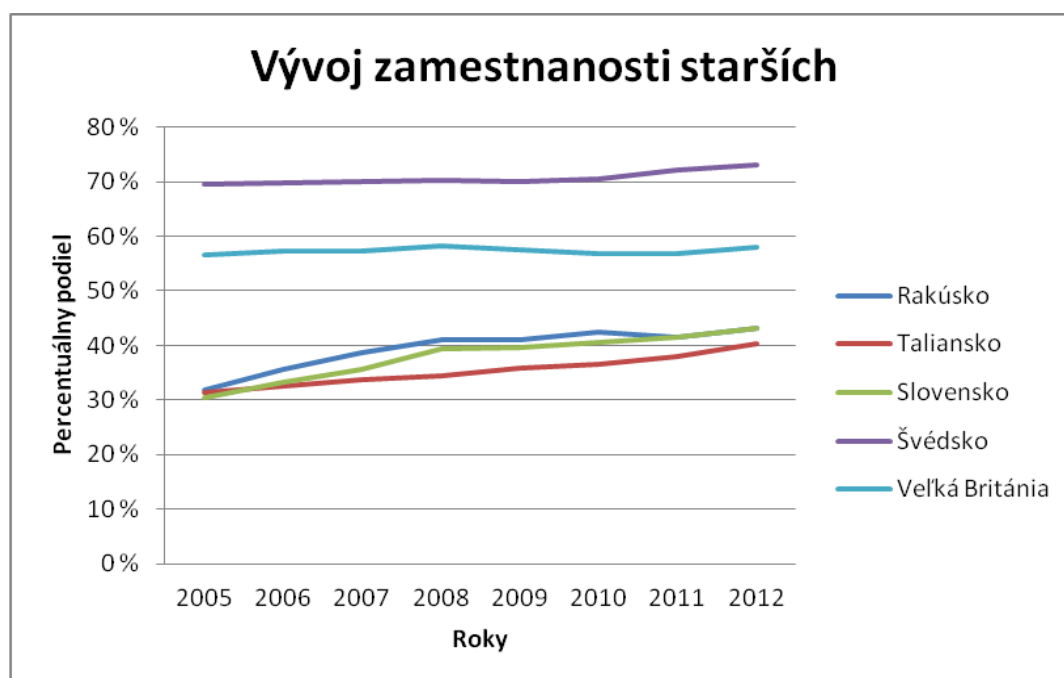
Dlhodobú finančnú udržateľnosť dôchodkového systému ohrozuje najmä očakávané starnutie obyvateľstva. Vývoj situácie v oblasti postavenia starších ľudí na trhu práce patrí medzi dôležité faktory, ktoré ovplyvňujú dôchodkový systém. Osoby v preddôchodkovom veku sú jednou z ohrozených skupín. Vzhľadom na starnutie populácie a teda aj pracovnej sily bude táto skupina obyvateľov čoraz početnejšia. V súčasnosti produktívna populácia, pozostávajúca zo silných ročníkov narodených v rokoch 1960 – 1985, dosiahne postupne dôchodkový vek. Demografická kríza bude vrcholiť okolo roku 2055, keď pomer medzi populá-

⁵⁹ MF SR, 2013. *Program stability Slovenskej republiky na roky 2013 až 2016*. [online]. MF SR, 2013. s. 46. [cit. 2014-05-02]. Dostupné na internete: <<http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=120>>.

ciou vo veku 65 + a produktívnou populáciou (15 - 64) bude najhorší. Zjednodušene povedané, kým v súčasnosti sa „stará“ šesť občanov v produktívnom veku o jedného v poproduktívnom veku, v roku 2060 na jedného dôchodcu bude pripadať iba jeden a pol pracujúceho.⁶⁰

Preto je dôležité poznať mieru zamestnanosti osôb vo veku 55 až 64 rokov, ktorej vývoj od roku 2005 uvádzame v nasledujúcej tabuľke. Ide o ukazovateľ, ktorý vyjadruje podiel zamestnaných vo veku 55 až 64 rokov na celkovom počte obyvateľov v danom vekovom rozpätí.

Graf č. 7 Vývoj zamestnanosti starších vo veku 55 až 64 rokov



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov OECD

Zamestnanosť ľudí vo veku 55-64 rokov dlhodobo stúpa a v roku 2010 dosiahla u nás úroveň 40,5%. Tento trend bol zapríčinený najmä demografickým vývojom a dôchodkovou reformou, na základe ktorej sa postupne zvyšuje dôchodkový vek. V rámci EÚ 27 má najvyššiu zamestnanosť Švédsko, a to približne na úrovni 72 %.

Na udržateľnosť dôchodkového systému môže pozitívne vplývať aj podpora zamestnanosti ľudí v dôchodkovom veku, a s tým súvisiace dlhšie obdobie platenia príspevkov do systému. Neskorší odchod do dôchodku by mal byť zvýhodnený a naopak skorší

⁶⁰ GOLIAŠ, P. 2012. *Dôchodkový systém – Vývoj po 1. 1. 2011*. [online]. INEKO, 2012. s. 6. [cit. 2014-05-01]. Dostupné na internete: <<http://www.ineko.sk/clanky/publikacie>>.

odchod by mal byť postihnutý krátením výplaty. „Zvýšenie zamestnanosti starších by sa na verejných výdavkoch na dôchodky prejavilo v roku 2060 u nás i v EÚ poklesom o 0,2 % HDP voči základnému scenáru.“⁶¹ Zatiaľ čo v rámci EÚ bude v dôsledku starnutia populácie v roku 2050 chýbať 15 % pracovnej sily, na Slovensku to bude až 21 %. Zamestnávateľia by preto už teraz mali myslieť na to, ako vytvoriť vhodné podmienky na prácu starnúcej populácie a motivovať ich k čo najdlhšiemu zotrvaníu v pracovnom živote.⁶²

Na Slovensku v súčasnosti platí, že skorší odchod do dôchodku sa postihne krátením výplaty o 0,5 % za každý mesiac. Naopak, neskorší odchod je podľa zákona zvýhodnený bonusom 0,5 % za každý mesiac a možnosť poberania dôchodku popri výkone zárobkovej činnosti neobmedzene. Slovensko by sa v súvislosti s dosiahnutím finančne udržateľného systému mohlo inšpirovať fungovaním schémy vo Veľkej Británii. Občania v danej krajine, ktorí odídu do dôchodku skôr, žijú do dosiahnutia dôchodkového veku zo svojich prostriedkov.

Štát by mal klásť dôraz na komunikáciu s vedeniami firiem a priblížiť im výhody zamestnávania starších, medzi ktoré patria predovšetkým skúsenosti, vedomosti, zodpovednosť a lojalita.

4.4 Identifikovanie problémov

Na základe komparatívnej analýzy vybraných krajín sme identifikovali najzávažnejšie problémy Slovenska. V rámci pozorovaných krajín malo Slovensko do roku 2013 vždy najnižší index ekonomickej závislosti. Prognózy EUROSTAT-u poukazujú na problém, že o túto relatívnu výhodu čoskoro príde. Rozhodujúcim faktorom výrazného zvyšovania indexu bude prudké starnutie obyvateľstva.

Európska komisia zverejnila dokument *The 2012 Ageing Report*, podľa ktorého sa najvyšší nárast dôchodkových výdavkov spomedzi pozorovaných krajín očakáva práve na Slovensku. Hlavným dôvodom je významná zmena vekovej štruktúry obyvateľstva.

⁶¹ Centrum vzdelávania MPSVR SR, 2013. *Stratégia aktívneho starnutia*. [online]. MPSVR SR, 2013. s. 13. [cit. 2014-05-05]. Dostupné na internete: <<http://www.nocka.sk/vzdelavanie/mp-cinnost>>.

⁶² MPSVR SR, 2014. *Narodný program aktívneho starnutia*. [online]. MPSVR SR, 2014. s. 24. [cit. 2014-05-05]. Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/rada-vlady-sr-prava-seniorov/narodny-program-aktivneho-starnutia-roky-2014-2020.html>>.

Negatívny efekt na dôchodkový systém majú aj neustále zmeny uskutočňované v druhom pilieri. Ide najmä o zníženie príspevkovej sadzby z 9 % na 6 % a dobrovoľnosť systému.

Uvedené problémy majú negatívny efekt na udržateľnosť dôchodkového systému, a preto je potrebné prijať opatrenia na ich elimináciu.

4.5 Návrh riešenia identifikovaných problémov

V tejto kapitole navrhujeme zmeny a nástroje, ktorých aplikáciou môžeme odstrániť identifikované problémy.

4.5.1 Riešenie nárastu výdavkov

Zavedenie druhého piliera uskutočnené v roku 2004 bolo vplyvom rôznych vlád neustále pozmeňované. Aj napriek počiatočnému nepriaznivému vplyvu na príjmy Sociálnej poisťovne je potrebné tento systém trvalo nastaviť. Prechodné obdobie zavedenia tohto systému síce spôsobuje výpadok v jej príjmoch, avšak v budúcnosti výrazne zníži jej výdavkové zaťaženie. Podľa príspevku A. Chinorackej bude až rok 2054 prvým rokom, kedy sa výpadok príjmov z titulu spustenia druhého piliera bude rovnať priaznivému efektu zo zníženia výdavkov priebežného piliera. Nepriaznivý stav spôsobuje aj dobrovoľnosť vstupu do druhého piliera.

Možný model na korigovanie výdavkov na dôchodky vyplácaných zo Sociálnej poisťovne poskytuje príklad Švédska, ktorého výdavky sú priamo naviazané na výkonnosť ekonomiky. Pozitívne hodnotíme opatrenie, ktoré prijala v roku 2012 vláda SR, na základe ktorého sa vek odchodu do dôchodku bude zvyšovať automaticky, v závislosti od vývoja strednej dĺžky života.

4.5.2 *Zvyšovanie indexu ekonomickej závislosti*

Prudké zvyšovanie indexu ekonomickej závislosti je možné riešiť opatreniami, ktoré majú vplyv na demografický vývoj, zvyšovanie zamestnanosti resp. ekonomickej aktivity ľudí v dôchodkovom veku.

Štát by mal aktívne podporovať zamestnanosť, ktorá má pozitívny vplyv na príjmy Sociálnej poisťovne a tiež znižuje jej výdavkové zaťaženie. Dôležité je najmä vytvárať podmienky pre mladých ľudí aby neodchádzali do zahraničia, ale boli motivovaní zostať a byť ekonomicky aktívni na Slovensku. S tým súvisí aj podpora mladých rodín a podpora možnosti zabezpečiť si bývanie.

Ďalšou oblasťou zlepšenia je vytváranie podmienok pre zamestnávanie ľudí v dôchodkovom veku, s čím súvisí dlhšie obdobie prispievania do systému.

V oblasti predčasných dôchodkov by bolo možné zaviesť systém, ktorý funguje vo Veľkej Británii. V tejto krajine neexistuje predčasný starobný dôchodok a tí, ktorí sa rozhodnú odísť do dôchodku skôr, žijú až do dosiahnutia dôchodkového veku zo svojich prostriedkov. Občania, ktorí sa rozhodli pre predčasný dôchodok, negatívne vplyvajú na deficit Sociálnej poisťovne, keďže nebudú viac odvádzať príspevky do systému. Pozitívne hodnotíme rozhodnutie vlády platné od roku 2011, podľa ktorého predčasný dôchodca nesmie súčasne poberať predčasný dôchodok a vykonávať závislú činnosť alebo SZČO.

Záver

Dôchodkové systémy v Európe čelia mnohým problémom a je nevyhnutné ich reformovať. V tejto práci sme podrobili analýze dôchodkové systémy vybraných krajín EÚ a Slovenska. V Slovenskom systéme sme identifikovali problémy, ktoré si vyžadujú prijatie mechanizmov na ich elimináciu. Navrhli sme možnosti zlepšenia dôchodkového zabezpečenia aplikáciou postupov, ktoré uplatňujú krajiny s lepším výhľadom do budúcnosti.

Nedostatky sme identifikovali najmä na základe štúdie Európskej komisie a porovnania s inými krajinami. Jedným z problémov je prognózovaný vysoký rast výdavkov Sociálnej poisťovne. Jedným z najdôležitejších zmien, ktorá bude mať pozitívny vplyv na udržateľnosť systému je najmä trvalé nastavenie druhého piliera, ktorý je degenerovaný neustálymi zmenami.

Starnutie populácie a zvyšovanie indexu ekonomickej závislosti obyvateľstva je celoeurópskym problémom. Slovensko však v tomto indexe do budúcnosti vychádza najhoršie a má prognózovaný najvyšší rast. Riešením tohto problému je podpora zamestnávania, snaha o motivovanie mladých ľudí aby zostávali na Slovensku. Niektoré krajiny dokonca podporujú ekonomickú aktivitu ľudí v dôchodkovom veku. Neskorší odchod zvýhodňujú zvýšením dôchodkových výplat.

Uvedené problémy sú veľmi závažné z hľadiska udržateľnosti systému. V práci sme po podrobnej analýze systému na Slovensku a porovnaní s vybranými krajinami dospeli k určitým riešeniam, ktoré by tieto problémy eliminovali. Cieľ práce, ktorý sme si stanovili sme naplnili.

Zoznam použitej literatúry

Knižné publikácie

1. DUDOVÁ, I. 2011. *Európske sociálne systémy*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2011. 228 s. ISBN 978-80-225-3188-7.
2. HEINRICH, P. a kol. 1996. *Sozialpolitik im Transformationsprozess Mittel- und Osteuropas*. 1. vyd. Tübingen: Mohr, 1996. 262 s. ISBN 3-16-146537-7.
3. MAJTÁNOVÁ, A. a kol. 2009. *Poistovníctvo*. Bratislava: Iura Edition, 2009. 322 s. ISBN 978-80-8078-260-3.
4. RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2013. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. 339 s. ISBN 978-80-225-3631-8.
5. SIKA, P. 2013. *Nový rozmer dôchodkovej politiky a reformy v Slovenskej republike*. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. 123 s. ISBN 978-80-225-3702-5.
6. STANEK, V. a kol. 2011. *Sociálna politika*. 2. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2011. 342 s. ISBN 978-80-89393-28-2.

Internetové zdroje

7. Akciové negarantované dôchodkové fondy. In Virtualnadss.umb.sk, [online]. Dostupné na internete: <<http://www.virtualnadss.umb.sk/index.asp?uid=149>>
8. Asociácia dôchodkových správcovských spoločností. *Výhody sporenie v 2. pilieri*. In ADSS.sk, [online]. Dostupné na internete: <<http://www.adss.sk/Default.aspx?CatID=73>>
9. Centrum vzdelávania MPSVR SR, 2013. *Stratégia aktívneho starnutia*. [online]. MPSVR SR, 2013. 48 s. Dostupné na internete: <<http://www.nocka.sk/vzdelavanie/mp-cinnost>>
10. Dlhopisové garantované dôchodkové fondy. In Virtualnadss.umb.sk, [online]. Dostupné na internete: <<http://www.virtualnadss.umb.sk/index.asp?uid=147>>

11. *Doplňkové dôchodkové sporenie – tretí pilier*. In Poistenie.sk, [online]. Dostupné na internete: <<http://www.poistenie.sk/doplňkove-dochodkove-sporenie-treti-pilier>>
12. European Commission. 2013. *Ihre Rechte der sozialen Sicherheit im Vereinigten Königreich*. [online]. European Commission, 2013. 29 s. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20UK_de.pdf>
13. European Commission. 2012. *The 2012 Ageing Report*. [online]. European Commission, 2012. 472 s. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/2012-ageing-report_en.htm The 2012 Ageing Report>
14. Európska komisia. 2012. *Vaše práva sociálneho zabezpečenia v Taliansku*. [online]. Európska komisia, 2012. 32 s. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Italy_sk.pdf>
15. GOLLA, P. 2011. *Dôchodkový systém vo Veľkej Británii*. In Finance.sk, [online]. Publikované: 2. 11. 2011. Dostupné na internete: <<http://www.finance.sk/spravy/finance/71478-dochodkovy-system-vo-velkej-britanii/>>
16. GOLIAŠ, P. 2012. *Dôchodkový systém – Vývoj po 1. 1. 2011*. [online]. INEKO, 2012. 14 s. Dostupné na internete: <<http://www.ineko.sk/clanky/publikacie>>
17. Hauptverband der österreichischen Versicherungsträger. 2013. *2014: Neue Beträge in der Sozialversicherung*. [online]. Sozialversicherung, 2013. 6 s. Dostupné na internete: <http://www.selbsthilfe-oesterreich.at/fileadmin/upload/doc/aktuelles/SV-aktuell_2013-33_Neue_Betr%C3%A4ge.pdf>
18. HRÁŠKOVÁ, M. 2013. *Zvyšovanie dôchodkov od 1. 1. 2014*. [online]. Publikované: 03. 12. 2013. Dostupné na internete: <<http://www.finance.sk/spravy/finance/133500-zvysovanie-dochodkov-od-1-1-2014/>>
19. *Indexové negarantované dôchodkové fondy*. In Virtualnadss.umb.sk, [online]. Dostupné na internete: <<http://www.virtualnadss.umb.sk/index.asp?uid=215>>

20. KAFKOVÁ, E. – DOBÓCZIOVÁ, Ľ. 2013. *Dôchodkový systém v Rakúsku*. In BIATEC, [online]. 2013, roč. 21, č. 2, 26 s. Dostupné na internete: <http://www.nbs.sk/_img/Documents/_PUBLIK_NBS_FSR/Biatec/Rok2013/04_biatic13-2_kafkova.pdf>
21. KARPIŠ, J. a kol. 2006. *Analýza sociálneho systému SR*. [online]. Bratislava: INESS, 2006. 74 s. Dostupné na internete: <http://www.boostbu.iness.sk/media/docs/INESS_Analyza%20socialneho%20systemu%20SR.pdf>
22. MAI, K. 2008. *Zum schwedischen Rentenversicherungssystem*. [online]. Publikované: 19. 04. 2008. 5 s. Dostupné na internete: <<http://www.archiv-grundeinkommen.de/rente/schweden.pdf>>
23. MERA VÝ, T. 2014. *Ako ďalej s penzijným systémom ?* In SME.sk, [online]. Publikované: 8. 1. 2014. Dostupné na internete: <<http://tomasmeravy.blog.sme.sk/c/345708/Ako-dalej-s-penzijnym-systemom.html>>
24. MF SR, 2013. *Program stability Slovenskej republiky na roky 2013 až 2016*. [online]. MF SR, 2013. 69 s. Dostupné na internete: <<http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=120>>
25. MIHÁL, J. 2013. *Zmeny v doplnkovom dôchodkovom sporení od 1. 1. 2014*. [online]. Publikované: 11. 12. 2013. Dostupné na internete: <<http://blog.etrend.sk/mihalblog/zmeny-v-doplňkovom-dochodkovom-sporení-od-112014.html>>
26. MICHELÍK, J. 2010. *10 dôvodov pre II. pilier*. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.dochodkovyservis.sk/29.0.html>>
27. MPSVR SR. *II. pilier – starobné dôchodkové sporenie*. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/>>
28. MPSVR SR, 2014. *Narodný program aktívneho starnutia*. [online]. MPSVR SR, 2014. 74 s. Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/rada-vlady-sr-prava-seniorov/narodny-program-aktivneho-starnutia-roky-2014-2020.html>>

29. OECD. 2013. *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicatorss*. [online]. OECD, 2013. 368 s. Dostupné na internete: <<http://www.oecd.org/pensions/public-pensions/OECDPensionsAtAGlance2013.pdf>>
30. Pensions Policy Institute. 2013. *The Pensions Primer: A guide to the UK pensions system*. [online]. Pensions Policy Institute, 2013. 78 s. Dostupné na internete: <https://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/uploaded/documents/20130828_PPI_Pensions_Primer_Update_-_Third_Tier_Only_-_With_addition.pdf>
31. PIŠKO, M. 2013. *Ludí v produktívnom veku máme najviac v Európskej únii*. In SME.sk, [online]. Publikované: 9. 7. 2013. Dostupné na internete: <<http://ekonomika.sme.sk/c/6863688/ludi-v-produktivnom-veku-mame-najviac-v-europskej-unii.html>>
32. PORUBSKÝ, M.- PRIEVALSKÝ, M. 2013. *Starnutie zvýši výdavky, dôchodková reforma pomohla*. [online]. Bratislava: Inštitút finančnej politiky, 2013. 6 s. Dostupné na internete: <https://www.finance.gov.sk/Components/CategoryDocuments/s_LoadDocument.aspx?categoryId=8886&documentId=9796>
33. RIEVAJOVÁ, E. – CHINORACKÁ, A. 2013. *VEREJNÉ VÝDAVKY NA DôCHODKY V KRAJINÁCH EÚ*. Bratislava: Ekonomická univerzita v Bratislave, 2013. 174 s.
34. RYNÍK, J. 2010. *Penzie a dôchodky v minulosti (2. časť)*. [online]. Publikované: 12. 07. 2010. Dostupné na internete: <<http://www.poistovne.sk/25267-sk/penzie-a-dochodky-v-minulosti-2-cast.php>>
35. SCHWARZOVÁ, P. 2007. *Vhodnost zavedení NDC důchodového systému v České republice: dizertačná práca*. [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2007. 204 s. Dostupné na internete: <http://is.muni.cz/th/10621/esf_d/NDC_disertace_SchwarzovaP_071121_final_IS.pdf>
36. SOCIÁLNA POISTOVŇA. *Starobný dôchodok*. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.socpoist.sk/podmienky-naroku--mtc/1286s#Podmienky%20n%C3%A1roku>>
37. Sozialministerium. 2014. *Sozialschutz in Österreich*. [online]. Sozialministerium, 2014. 102 s. Dostupné na internete:

<http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/4/1/2/CH2173/CMS1218539525956/sozialschutz_in_oesterreich.pdf>

38. *Starobné dôchodkové sporenie – II. pilier*. In Poistenie.sk, [online]. Dostupné na internete: <<http://www.poistenie.sk/starobne-dochodkove-sporenie-druhy-pilier>>
39. The Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission and the Social Protection Committee. 2012. *Pension adequacy in the European Union 2010 – 2050*. [online]. European Commission, 2012. 370 s. Dostupné na internete: <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7805&langId=en>
40. *TOP 10 krajín s najnižším dôchodkovým vekom*. In Karierainfo.sk, [online]. Publikované: 12. 01. 2014. Dostupné na internete: <<http://karierainfo.zoznam.sk/cl/1000162/1374351/Top-10-krajin-s-najnizsim-dochodkovym-vekom>>
41. *Zabezpečenie príjmu v starobe*. In Socialnapolitika.eu, [online]. Dostupné na internete: <<http://www.socialnapolitika.eu/index.php/5-zabezpecenie-prijmu-v-starobe/>>
42. *Zmiešané negarantované dôchodkové fondy*. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.virtualnadss.umb.sk/index.asp?uid=148>>.
43. *Zoznam dôchodkových správcovských spoločností*. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.nbs.sk/sk/dohlad-nad-financnym-trhom/dohlad-nad-dochodkovym-sporenim/starobne-dochodkove-sporenie/zoznam-dochodkovych-spravcovskych-spolocnosti>>