Masarykova univerzita
Ekonomicko–správní fakulta

Studijní obor: Regionální rozvoj a správa

Srovnání přístupu ČR a SR k definování podmínek fungování důchodového systému

Comparison of Czech and Slovak approach to define conditions of retirement system

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce:
Ing. Vladimír Žítek

Autor:
Naďa GROSIAROVÁ

Brno, duben 2006

digitálně podepsáno
středisko vědeckých informací
Digitally signed by SVI(Jiri Polacek)
Date: 2006.12.15 14:42:58 +01'00'

Masarykova univerzita

Ekonomicko-správní fakulta

Katedra regionální ekonomie a správy

Akademický rok: 2005/2006

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Pro: **Naďa Grosiarová**

Obor: Regionální rozvoj a správa

Název tématu:

Srovnání přístupu ČR a SR k definování podmínek fungování důchodového systému

Comparison of Czech and Slovak approach to define conditions of retirement system

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Problémová oblast: Sociální systém, sociální pojištění, důchodové systémy, veřejné finance

Cíl práce: Cílem práce je analyzovat důchodové systémy v Česku a na Slovensku, zdůraznit jejich výhody a nevýhody a v kontextu demografického vývoje a potenciálu veřejných rozpočtů v obou zemích zhodnotit, zda jsou systémy udržitelné.

Postup práce a použité metody: Práce vychází z teoretických základů obecně akceptovaných závěrů ve zkoumané oblasti, na jejich základě se hodnotí reálný stav věcí. Veškerá poznání jsou podložena literárními prameny a jsou vhodně doplněna vlastními komentáři, návrhy a doporučeními.

Při zpracování práce budou využity metody analýzy a syntézy jakožto základní metody tvorby odborných prací. Metodu historickou a deskriptivní lze užít pro popis dosavadních poznatků ve zpracovávané oblasti, při práci s literaturou metody komparace a analogie.

Rozsah grafických prací: Předpoklad cca 10 tabulek a grafů

Rozsah průvodní zprávy: **cca 60 - 70 stran**

Seznam odborné literatury:

Sirovátka, T. (editor): Česká sociální politika na prahu 21. století. FSS MU, Brno 2000.

Zákony a vyhlášky sociální politiky

Časopis Sociální politika a další odborná periodika

Další literatura bude upřesněna v průběhu zpracování diplomové práce.

Vedoucí diplomové práce: Ing. Vladimír Žítek

Datum zadání diplomové práce: 18. března 2005

Termín odevzdání diplomové práce: 21. dubna 2006

.....

doc. RNDr. Milan Viturka, CSc.
Vedoucí katedry regionální ekonomie
a správy ESF MU

.....

Doc. JUDr. Ivan Malý, CSc.
děkan ESF MU

V Brně dne 19. března 2005

Jméno a příjmení autora: Naďa Grosiarová

Název diplomové práce: Srovnání přístupu ČR a SR k definování podmínek fungování důchodového systému

Název v angličtině: Comparison of Czech and Slovak approach to define conditions of retirement systém

Katedra: regionální ekonomie a správa

Vedoucí diplomové práce: Ing. Vladimír Žítek

Rok obhajoby: 2006

Anotace v češtině

Cílem diplomové práce je analýza a zhodnocení současných důchodových systémů v České a Slovenské republice, porovnání jejich výhod a nevýhod jako i jejich udržitelnost vzhledem k nepříznivému demografickému vývoji a potenciálu veřejných rozpočtů. První část je zaměřena obecně na poznaní jednotlivých tipů důchodových systémů. Ve druhé části je rozebrán český důchodový systém a jeho finanční neudržitelnost. Ve třetí části je popsán slovenský důchodový systém jako alternativa důchodové reformy pro Českú republiku. Čtvrtá kapitola se věnuje srovnání systémů v oboch zemích.

Anotace v angličtině

An objective of the diploma thesis is the analysis and the evaluation of the present retirement systems in the Czech and Slovak Republic, comparison of theirs advantages and disadvantages and theirs sustainability in accordance with unfavorable demographic development and potential of public budged. The first part is concerned generally on knowledge of individual types of retirement systems. In the second part is analyzed Czech retirement system and its financial untenability. In the third part is described Slovak retirement system as an alternative of retirement reform for Czech republic. The fourth chapter deals with comparison of systems in both countries.

Klíčová slova v češtině: důchodový systém, důchodová reforma

Klíčová slova v angličtině: retirement system, retirement reform

Prehlasujem, že som diplomovú prácu vypracovala samostatne pod vedením Ing. Vladimíra Žítka a uviedla v zozname literatúry všetky použité literárne a odborné zdroje.

V Brne dňa 14.4.2006

.....
vlastnoručný podpis autora

Poďakovanie

Na tomto mieste by som rada poďakovala Ing. Vladimírovi Žítkovi, vedúcemu práce za jeho odborné vedenie a cenné pripomienky, ktoré mi boli poskytnuté pri spracovaní diplomovej práce ako aj všetkým tým, ktorí mi pomohli.

OBSAH

ÚVOD **9**

1 DÔCHODKOVÝ SYSTÉM **11**

1.1 DÔCHODKOVÝ SYSTÉM A DEMOGRAFICKÝ VÝVOJ 11

1.2 TVORBA DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU 13

1.3 ZÁKLADNÝ VŠEOBECNÝ DÔCHODKOVÝ SYSTÉM 14

1.3.1 Základ dôchodkových systémov 15

1.3.2 Charakter dôchodkových systémov 15

1.3.3 Financovanie dôchodkových systémov 16

1.3.4 Hlavné rozdiely medzi priebežným a fondovým financovaním dôchodkového systému 19

1.4 DÔCHODKOVÉ POISTENIE AKO DEDIČSTVO MINULOSTI 19

1.5 DÔCHODKOVÉ REFORMY V TRANSFORMUJÚCICH SA EKONOMIKÁCH 21

1.6 SYSTÉM NDC AKO MOŽNOSŤ REFORMNEJ STRATÉGIE 24

2 DÔCHODKOVÝ SYSTÉM V ČESKEJ REPUBLIKE **26**

2.1 SÚČASNÝ STAV DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU 26

2.2 VYBRANÉ ZÁKLADNÉ PARAMETRE SYSTÉMU 30

2.3 PROGNÓZA DEMOGRAFICKÉHO VÝVOJA V ČR 31

2.4 FINANČNÁ NEUDRŽATEĽNOSŤ SÚČASNÉHO DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU 33

2.5 PROCES PRÍPRAVY DÔCHODKOVEJ REFORMY V ČR 36

2.5.1 Reforma dôchodkového systému v ČR 39

2.5.2 Nová stratégia 40

3 DÔCHODKOVÝ SYSTÉM V SLOVENSKEJ REPUBLIKE **42**

3.1 STARÝ DÔCHODKOVÝ SYSTÉM 42

3.2 PROGNÓZA DEMOGRAFICKÉHO VÝVOJA V SR 43

3.3 NOVÝ DÔCHODKOVÝ SYSTÉM 44

3.4 MOŽNOSŤ VOĽBY 45

3.5 DÔCHODKOVÝ VEK V SR 46

3.6 DÔCHODKOVÉ SPRÁVCOVSKÉ SPOLOČNOSTI 48

3.7 ÚLOHA SOCIÁLNEJ POISŤOVNE 50

3.8 CIELE REFORMY 50

3.9 ZMENY VO VYPLÁCANÝCH DÔCHODKOCH 51

3.10 VÝVOJ ZAVEDENEJ REFORMY 53
4 POROVNANIE DÔCHODKOVÝCH SYSTÉMOV V SR A ČR VZHĽADOM K DEMOGRAFICKÉMU VÝVOJU 55
4.1 DEMOGRAFICKÁ SITUÁCIA A JEJ POROVNANIE V OBOCH KRAJINÁCH 55
4.2 DÔCHODKOVÉ SYSTÉMY V ČR A SR A ICH POROVNANIE 57
ZÁVER 60
ZOZNAM SKRATIEK 62
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY A ĎALŠÍCH PRAMEŇOV 63
ZOZNAM GRAFOV A TABULIEK 65
ZOZNAM PRÍLOH 66

Úvod

V dôsledku zmien v demografickej štruktúre obyvateľstva spôsobených najmä poklesom pôrodnosti a predlžovaním priemernej dĺžky života vzniká problém zabezpečenia životnej úrovne občanov v postproduktívnom veku. Vďaka týmto tendenciám dochádza k závažným ekonomickým a sociálnym dopadom. Týmto problémom nečelí len Česká a Slovenská republika, ale väčšina krajín Európskej Únie. Je dôležité zaoberať sa otázkou udržateľnosti systému dôchodkového zabezpečenia, na ktorý sa kladie vďaka tomuto nepriaznivému populačnému vývoju nesmierny tlak a systém sa tak stáva neufinancovateľným. O nutnosti zmien diskutujú už niekoľko rokov európske vlády a snažia sa nájsť dlhodobé a prijateľné riešenie.

Väčšina dôchodkových systémov funguje na princípe priebežného financovania, ktorý predpokladá, že ľudia v produktívnom veku ufinancujú dôchodcov. Predlžovanie ľudského života a demografické starnutie obyvateľstva však spôsobuje, že ľudí v postproduktívnom veku pribúda a tých v produktívnom veku zase ubúda. Jednotlivé krajiny preto pristupujú k reformách dôchodkových systémov a to buď úpravami už existujúcich systémov alebo ich úplnou zmenou. Vo svete sa dnes presadzuje tendencia prenesenia zodpovednosti za budúcu životnú úroveň zo štátu na jednotlivca.

Cieľom diplomovej práce bude charakterizovať a porovnať dôchodkové systémy v Českej a Slovenskej republike. Poukázať na výhody a nevýhody v jednotlivých krajinách ako aj zhodnotiť možnosť ich udržateľnosti vzhľadom k nepriaznivému demografickému vývoju a potenciálu verejných rozpočtov.

Diplomová práca bude rozdelená do štyroch kapitol. Prvá kapitola bude venovaná obecne dôchodkovým systémom. Budú v nej charakterizované jednotlivé druhy dôchodkových systémov, spôsoby ich financovania ako aj možné zmeny dôchodkových reforiem.

Druhá kapitola sa zameria na český dôchodkový systém. Bude poukázané na jeho výhody a nevýhody ako aj na jeho nestabilitu a neudržatoľnosť vzhľadom ku starnutiu obyvateľstva. Pozornosť bude taktiež zameraná na prehlbovanie deficitov vzhľadom k demografickému vývoju.

V tretej kapitole bude zahrnutý dôchodkový systém na Slovensku, ktorý už reformou prešiel. Venovať sa budem tiež zmenám, ktoré sú súčasťou novely zákona o sociálnom poistení platných od 1.1.2004.

Štvrtá kapitola bude venovaná komplexnej komparácii jednak demografických ukazovateľov a jednak dôchodkových systémov v oboch krajinách. Táto kapitola bude spracovaná na základe poznatkov obsiahnutých v predchádzajúcom texte.

1 Dôchodkový systém

Dôchodkový systém a v zásade celá oblasť sociálneho zabezpečenia patrí v Európskej únii medzi tzv. komunitárnu politiku. To znamená, že zásadné rozhodnutie týkajúce sa súčasného stavu aj budúceho vývoja dôchodkového systému sú plne v kompetencii jednotlivých národných štátov a Európska únia nijako neprikazuje členským ani kandidátskym krajinám, akú podobu sociálneho zabezpečenia si majú zvoliť. Jej doporučenia majú len nezáväzný charakter. Členské aj kandidátske krajiny boli vyzvané k rozvoju národných stratégií modernizácie dôchodkových systémov v súlade so spoločnými cieľmi EÚ[1].

V hospodárskej politike sa začína presadzovať liberálny prúd ekonomického myslenia, ktorý akcentuje slobodu jednotlivca. Dôraz na vlastnú zodpovednosť za prítomnosť aj budúcnosť sa stal impulzom aj pre rozvoj komerčného poistenia a penzijného pripoistenia a v súčasnej dobe sa táto myšlienka začína presadzovať aj v oblasti dôchodkového zabezpečenia, ktoré doposiaľ výhradne spadalo pod ochranné krídla štátu.

Takmer vo všetkých krajinách západnej polovice Európy prebieha alebo už prebehla v súčasnej dobe nejakým spôsobom dôchodková reforma. Samozrejme, že pod názvom dôchodková reforma sa skrýva veľmi pestrá škála zmien či korekcií s rôznou intenzitou, rozdielnou hĺbkou zmien a zameraním, ktoré sa líšia štát od štátu. Veľmi často sa jedná o proces dlhodobejšieho charakteru, ktorý nemá za cieľ radikálnu či revolučnú zmenu v dôchodkových systémoch, ale skôr korekciu súčasného stavu.

1.1 Dôchodkový systém a demografický vývoj

Dôchodkový systém ide ruku v ruke s demografickým vývojom. Hlavnými faktormi, ktoré potom vedú k jeho nevyhnutným reformám sú prudké demografické zmeny. Ich hlavnými rysmi sú najmä **pokles pôrodnosti** a s ním súvisiaci ukazovateľ plodnosti[2]. Nezanedbateľný vplyv majú tiež psychologické faktory ako je napr. reakcia na nadmernú rolu štátu, **dôraz na vyššiu mieru individuálnej zodpovednosti**, zameranie sa na kariéru, či cestovanie.

[1] európska rada na zasadaní v Laekenu v decembri 2001 prijala jedenásť spoločných cieľov v troch základných oblastiach: priemeranosť dôchodkov, finančná udržateľnosť dôchodkových systémov a naplňovanie meniacich sa potrieb spoločnosti

[2] udáva koľko detí sa v priemere narodí jednej žene v produktívnom veku, t.j. v 15-49 rokoch.

Vďaka kvalitnejšiemu spôsobu života, zdravotnej starostlivosti a lepšiemu životnému štýlu sa predlžuje priemerný vek a **klesá ukazovateľ úmrtnosti**.

Uvedené tendencie vedú k rastu počtu obyvateľov v dôchodkovom veku a zároveň k poklesu počtu osôb v produktívnom veku, tým dochádza ku **starnutiu populácie.**

Sociálne dôsledky starnutia obyvateľstva

Počet obyvateľov v poproduktívnom veku v SR aj ČR narastá. Tento demografický jav sa vo výraznej miere objavil aj v sociálnej oblasti. Sociálne dôsledky demografického starnutia sa budú v modernej spoločnosti prehlbovať, pretože budú vyplývať:

1. zo znížených možností a ochoty poskytovať potrebnú starostlivosť seniorom v rodinách detí,
2. zo značného nárastu počtu samostatne žijúcich starších osôb,
3. zo vzostupu záujmov a nemateriálnych potrieb starších ľudí s vyššou úrovňou vzdelania a životnou kultúrou,
4. z oveľa silnejšej príjmovej diferenciácie a tým rozdielnym spôsobom života.

Negatívne sa tu tiež prejaví úbytok detí. Jedným z dôsledkov starnutia obyvateľstva je postupné predlžovanie ľudského veku. V súvislosti s rastom priemerného veku nielen v ČR, ale i SR a následne rastom podielu skupiny v poproduktívnom veku, postupné predlžovanie školskej a profesionálnej prípravy zväčšuje počet neproduktívneho obyvateľstva.

Existuje niekoľko možností ako riešiť existujúce problémy demografickej krízy. Jednou z nich je v rámci propopulačnej politiky podporiť rodiny, vytvoriť priaznivejšie podmienky predovšetkým mladým rodinám, napr. rodičom na materskej dovolenke uľahčiť návrat do práce, zlepšiť fungovanie trhu s bytmi, zaviesť tzv. sociálne byty pre mladé rodiny, ktoré nemajú prostriedky na bývanie, uľahčiť prístup k novomanželským pôžičkám. V rámci reformy verejných financií existuje napr. možnosť poskytnúť rodinám s deťmi úľavy na daniach. Ďalším variantom, ktorý by zmiernil negatívne dôsledky meniacej sa skladby obyvateľstva je **zmena dôchodkového systému**.

1.2 Tvorba dôchodkového systému

Cieľom dôchodkových systémov je súčasné plnenie dvoch základných kritérií:

1. poskytnúť adekvátnu sociálnu ochranu pre občanov v starobe
2. stimulácia alebo aspoň nebránenie ekonomickému rastu

Prístup každej krajiny je svojim spôsobom jedinečný a kladie rôzne veľký dôraz na rôzne parametre systému podľa tradícií a ekonomických možností. Zvýšené náklady dôchodkového systému možno ošetriť v rámci prvého piliera – štátneho resp. verejného, alebo možno tieto náklady preniesť na druhý resp. tretí pilier. Ide o čo najlepšiu alokáciu nákladov systému tak, aby zostal funkčný, maximálne efektívny a minimálne rizikový. Z makroekonomického hľadiska sa však nemožno nákladom nijako vyhnúť. Pri hlbokých transformačných zmenách v dôchodkovom systéme je nutné veľmi starostlivo zvažovať veľkosť transformačných nákladov a porovnávať ich s možnosťou jednoduchej úpravy parametrov v už existujúcom systéme.

Vo všeobecnosti sa dá povedať, že všetky používané systémy dôchodkového zabezpečenia v EÚ aj ostatných ekonomicky rozvinutých krajinách predstavujú určitú špeciálnu variantu tzv. trojpilierového systému.

1. Prvým pilierom sa rozumie štátom garantovaný dôchodok. Tento pilier je založený na medzigeneračnej solidarite a je financovaný priebežným spôsobom. Podstatou priebežného financovania je, že ekonomicky aktívne obyvateľstvo resp. poistenci a ich zamestnávatelia odvádzajú určitú časť prostriedkov zo svojej mzdy, ktoré sú v tom istom roku vyplatené občanom poberajúcim dôchodkové dávky. Priebežne financovaný systém je menej ovplyvniteľný niektorými makroekonomickými parametrami ako je napr. inflácia a je značne citlivý na demografický vývoj.

2. Podľa terminológie, ktorá sa ustálila v krajinách EÚ sa za druhý pilier považujú aktivity zamestnávateľských subjektov smerujúcich k poskytovaniu dávok občanom v starobe. Tento systém môže byť financovaný variabilne a účasť v ňom môže byť povinná alebo dobrovoľná, ako zo strany zamestnanca, tak zo strany zamestnávateľa. Vplyvom Svetovej banky sa niekedy za druhý pilier dôchodkového poistenia považuje systém financovaný zásadne kapitálovo resp. fondovo. Vyžaduje si povinnú účasť a súkromnú správu

finančných prostriedkov. Oba typy druhého piliera môžu vykazovať odlišnosti, ale v praxi často dochádza k ich vzájomnému prepojeniu alebo splynutiu.

3. Za tretí pilier sa považujú súkromné aktivity občanov ako napr. komerčné životné poistenie, sporenie atď.

Krajiny západnej Európy možno na základe pomerov medzi jednotlivými piliermi systému dôchodkového zabezpečenia rozdeliť zhruba do dvoch skupín:

- Prvú skupinu krajín tvoria tie, u ktorých má štát silné postavenie, to znamená, že je tu veľmi dôležitý prvý pilier. Taktiež je u týchto krajín nevyhnutná potreba riešenia problémov, ktoré vyplývajú z tohoto usporiadania. Typickými zástupcami sú Nemecko, Rakúsko a Taliansko.

- Druhú skupinu tvoria krajiny so silným druhým pilierom, financované prevažne fondovým systémom. Charakteristickými reprezentantmi sú Holandsko, Veľká Británia a Švajčiarsko.

1.3 Základný všeobecný dôchodkový systém[3]

Základný všeobecný dôchodkový systém je väčšinou koncipovaný ako systém povinný a univerzálny. To znamená, že tento systém vo väčšine zemí zahŕňa všetko obyvateľstvo na území príslušného štátu. Je to tiež systém, ktorý je garantovaný štátom resp. jeho fungovanie, solventnosť atď.

Základný dôchodkový systém môže byť realizovaný v troch alternatívach:

1. môže byť súčasťou tzv. sociálnej dávky jedincom, ktorí sú v situácii hmotnej núdze, bez ohľadu na vek alebo iné sociálne udalosti (jedná sa o jedincov, ktorí nemôžu získať príjmy vlastnou prácou).
2. realizovaný systémom minimálnych dôchodkov zaručených všetkým jedincom pri splnení určitého kritéria (obvykle dosiahnutie určitej vekovej hranice).

[3] spracované podľa: [3]

3. ako poistný systém (univerzálny alebo zamestnanecký), ktorý je viazaný na platené príspevky a je odvodzovaný od minulých príjmov.

Základní všeobecný dôchodkový systém je financovaný väčšinou priebežnou metódou financovania a je založený na sociálnej solidarite medzi generáciami ekonomicky aktívneho obyvateľstva poberajúceho dávky.

1.3.1 Základ dôchodkových systémov

V Európskej únii existujú dva typy dôchodkových systémov. Jednotlivé krajiny ich používajú v rôznych modifikovaných verziách:

1. **Bismarck** – systém sociálnej istoty, ktorý má zabezpečiť dôchodky všetkým, ktorí pracujú a odvádzajú príspevky. Napr. Nemecko, Belgicko, Francúzsko.
2. **Beveridge** – štát má zaručiť minimálnu penziu obyvateľstvu bez rozdielu. Napr. Veľká Británia, Írsko.

Oba typy majú svoje nedostatky:

V Bismarckovom modele je to absencia solidarity t.j. nedostatok penzií pre segment populácie, ktorá nemala žiadne príjmy zo zamestnania alebo vlastný majetok.

Beveridgov model spočíva v pevnej minimálnej úrovni univerzálnej penzie a pre väčšinu ľudí systém neposkytuje porovnateľný životný štandard, ktorý mali v priebehu života.

Problém starnutia a s ním spojený problém dlhodobej udržateľnosti dôchodkového systému rieši takmer celý svet. V niektorých krajinách pristúpili k výraznej zmene systému ako napr. v Poľsku, na Slovensku alebo vo Švédsku. Inde tento problém vyriešili úpravami existujúcich systémov ako napr. v Nemecku, Rakúsku či Francúzsku.

1.3.2 Charakter dôchodkových systémov

Dôchodkový systém sa líši tým, či je príspevkovo alebo dávkovo definovaný. DC systém je pre jedinca zdanlivo riskantnejší než DB dôchodkový systém. DB v podstate garantuje občanovi výšku jeho dôchodku veľa rokov dopredu pred samotným odchodom do dôchodku,

zatiaľ čo DC určuje len výšku príspevkovej sadzby, ktorú musí občan platiť, avšak negarantuje výšku jeho budúcich dôchodkov.[4]

Neistoty v DC systéme sa väčšinou preceňujú, zatiaľ čo v DB systéme bývajú podceňované. DC systém v čistej podobe zohľadní adekvátne neskorší odchod do dôchodku, pretože dodatočné poistné sa plne prejaví vo vyššom dôchodku. U DB systému prakticky nemožno túto poistne-matematickú neutralitu dosiahnuť. DB a DC systémy sa líšia tiež v reakcii na rast doby dožitia. Kým v DC systéme je reakcia automatická, v DB systéme reakcia závisí na politickom rozhodnutí, čo vedie väčšinou ku vzniku medzigeneračnej nespravodlivosti. DC a DB systémy sa líšia aj z hľadiska miery príjmovej solidarity dôchodkového systému. DB systém umožňuje prostredníctvom solidarity ochrániť najohrozenejšie skupiny obyvateľstva, rizikom sú však negatívne dopady na trhu práce. Naopak DC systém je plne zásluhový. Nekomplikuje teda situáciu na trhu práce, avšak môže ohroziť populáciu rizikom chudoby v starobe.

1.3.3 Financovanie dôchodkových systémov[5]

Dôchodkové systémy možno financovať dvojakým spôsobom, a to buď zo štátneho rozpočtu alebo zo zdrojov vytvorených z priamych účelovo určených platieb stanovených subjektov.

Pokiaľ je dôchodkový systém financovaný priamo štátnym rozpočtom, potom sa hovorí o tzv. **dôchodkovom zabezpečení** a jedinec, ktorý je účastníkom tohoto systému, nie je povinný platiť poistné t.j. sám sa priamo nepodieľa na tvorbe zdrojov, z ktorých sú dávky vyplácané. Štát vytvára prostriedky na výplatu dávok cestou prerozdeľovania štátneho rozpočtu. Nevýhodou však je, že tento systém vytvára prostriedky pre krytie stávajúcich potrieb dôchodkového systému, nie však pre jeho rozvoj. Súčasne potláča zodpovednosť jedinca za svoje budúce zaistenie, pretože tu nie je viditeľná priama väzba medzi pričinením sa jedinca a jeho budúcimi dávkami.

Druhý spôsob, kde je dôchodkový systém financovaný zo zvláštneho fondu, ktorý je vytváraný z priamych účelovo určených platieb od tzv. poistencov sa nazýva **dôchodkové poistenie**.

[4] spracované podľa: [34]
[5] spracované podľa: [1,3]

Rozlišujeme tieto základné spôsoby financovania dôchodkových systémov:

1. **Pay-as-you-go (PAYG)** – toto priebežné financovanie je charakteristické tým, že príspevky plynúce od aktívnych účastníkov sa okamžite rozdelia a vyplatia oprávneným požívateľom dávok podľa ich okamžitých nárokov. Jedná sa iba o prerozdeľovanie bez toho, aby sa vytváral nejaký fond, čo vedie k niektorým závažným dôsledkom. Priebežné financovanie sa spolieha na solidaritu medzi generáciami[6] a je preto veľmi citlivé na demografický vývoj a vývoj produktívnych schopností aktívnej populácie. Nedá sa tu počítať so zhodnocovaním prostriedkov plánu pomocou kapitálových výnosov, ale na druhej strane je možné flexibilne vyrovnávať infláciu a pod. Priebežné financovanie je dnes najrozšírenejší spôsob financovania sociálneho poistenia. Štát sa spolieha na svoju donucovaciu právomoc ukladať ekonomicky aktívnym obyvateľom dane, z ktorých financuje dôchodky. Dôsledkom je vťahovanie štátu do dôchodkového systému.

Hlavné charakteristiky:

- Má dostatočné rezervy na vyplácanie budúcich dôchodkov
- Žiadna väčšia skupina obyvateľov (generácia) nemôže z fondového systému dostať väčšiu sumu[7] ako do neho vložila

Výhody:

- Účinná ochrana proti inflácii
- Zvýšenie solidarity medzi generáciami
- Rýchlosť vyplácania dôchodkov

Nevýhody:

- Zraniteľnosť pri vysokej neočakávanej inflácii počas vyplácania dôchodkov
- Dlhá doba nevyhnutná k ich vybudovaniu
- Štátne zasahovanie do ekonomiky, ktoré núti obyvateľov spoliehať sa na to, že štát bude aj v budúcnosti vyberať dostatočne vysoké dane na to, aby mohol financovať dôchodky
- Nepružnosť
- Komplikovanosť a zdĺhavosť prispôsobovania meniacim sa ekonomickým a demografickým podmienkam

[6] dnešní aktívni účastníci financujú dnešných penzistov s tým, že sa spoliehajú na podobnú podporu od budúcej generácie aktívnych účastníkov

[7] zvýšenú o zhodnotenie tejto čiastky o úroky

Všetky výhody však závisia na priaznivom ekonomickom a demografickom vývoji. K rozhodujúcim faktorom patrí tiež tzv. dependency ratio.[8]

2. **Kapitálové resp. fondové financovanie (FF)** – vychádza zo súkromného sporenia a akumuluje prostriedky v priebehu sporenia. Je generačne spravodlivé, pretože podporuje vytváranie dostatočných úspor. Taktiež kladie dôraz na investičnú činnosť penzijného plánu a dosahovanú kapitálovú výnosnosť[9]. Významnú úlohu tu hrá inštitucionálne prostredie. Kvalita fondového systému a celková diverzifikácia jeho rizík závisí na spôsobe a miere regulácie odvetvia. Efektivita fondového systému je tiež výrazne ovplyvnená administratívnymi nákladmi. Typickým reprezentantom fondového financovania sú **penzijné fondy**.

Hlavné charakteristiky:

- obmedzuje možnosť vlády zasahovať do ekonomiky
- zvyšuje objem investičného kapitálu v ekonomike
- znižuje riziko tzv. morálneho hazardu[10]

Výhody:

- zaisťuje, že každý účastník môže očakávať, že dostane po vzniku príslušnej sociálnej udalosti späť to, čo formou príspevkov do systému zaplatil
- zohľadňuje individuálne potreby a preferencie každého účastníka
- znižuje riziko šedej ekonomiky

Nevýhody:

- neschopnosť systému chrániť príjemcov dávok pred dôsledkami inflácie
- v dôsledku nevhodných investícií môže byť systém zbavený vytvorených zdrojov, alebo sa jeho zdroje môžu podstatne znížiť a systém sa môže stať insolventný
- rast administratívnych nákladov

Metódy kapitálového financovania sa používajú najmä pre financovanie doplnkových dôchodkových systémov.

---

[8] udáva podiel počtu dôchodcov k ekonomicky aktívnym obyvateľom

[9] pomer čistého zisku a platených úrokov voči celkovému investovanému kapitálu

[10] forma tržného zlyhania, kde jednotlivec, ktorý sa poisťuje proti nejakej udalosti, môže ovplyvniť pravdepodobnosť jej výskytu .

Riziká dôchodkového poistenia:

- neznáma doba, počas ktorej bude dôchodok vyplácaný
- neočakávaná inflácia
- vytláčanie súkromných úspor

1.3.4 Hlavné rozdiely medzi priebežným a fondovým financovaním dôchodkového systému

Zatiaľ čo výnos PAYG je závislý na demografickom vývoji, výnos FF systému je daný podmienkami na finančných trhoch, mierou a spôsobom regulácie a výškou administratívnych nákladov. PAYG a FF systémy sa líšia tiež z hľadiska citlivosti na riziká. Kombináciou obidvoch metód financovania možno znížiť celkové riziká dôchodkového systému.

Miera výnosnosti PAYG a FF systémov súvisí s redistribúciou. Empiricky sa preukázalo, že pre staršie generácie je výhodnejší PAYG systém, zatiaľ čo mladšie a budúce generácie sú „čistými platcami" do PAYG systémov. Vnútorná miera výnosu PAYG systému sa v čase znižuje a môže byť dokonca aj záporná. Dlhodobo je daná tempom rastu reálneho objemu miezd (možno aproximovať tempom rastu reálnej mzdy a mierou rastu populácie). Miera výnosnosti FF systémov je daná výnosmi z investovaných úspor na finančných trhoch. Empirické štúdie v mnohých krajinách naznačujú, že v posledných cca 3 desaťročiach je miera výnosu u FF systémov vyššia ako u PAYG.

Všeobecne možno konštatovať, že PAYG financované systémy bývajú z hľadiska konštrukcie dávok dávkovo definované, naopak FF financované systémy majú podobu príspevkovo definovaných penzijných schém (výnimky však samozrejme existujú)[11].

1.4 Dôchodkové poistenie ako dedičstvo minulosti

Jedným z najzávažnejších a najškodlivejších dedičstiev vládnych zásahov je vysoká očakávaná úroveň štátnej starostlivosti o obyvateľov. Štát prostredníctvom bezplatného poskytovania služieb v zdravotníctve, školstve, kultúre a ďalších oblastiach vychoval občanov k spoliehaniu sa na štát.

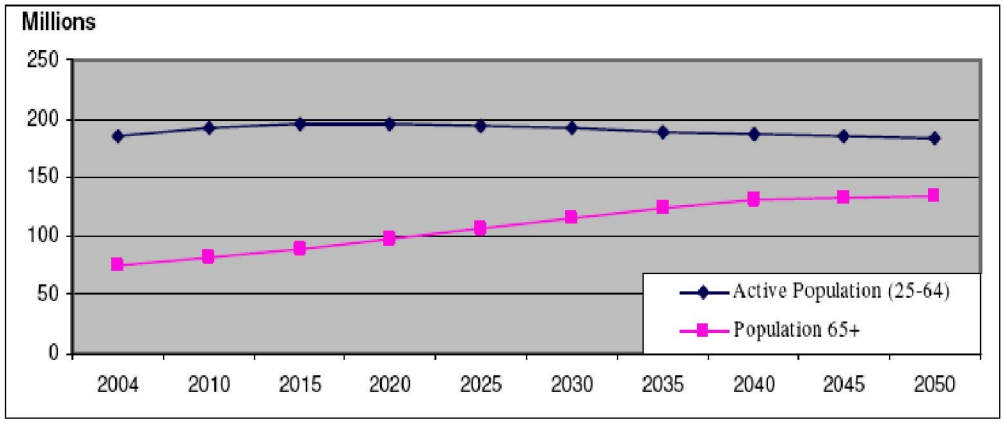
[11] spracované podľa: [34]

Najviac je však situácia alarmujúca v dôchodkovom systéme. Prakticky všetci obyvatelia až do nedávnej doby očakávali, že im štát poskytne dostatočné zabezpečenie ich dôchodku a toto dokonca považovali za svoje právo. Dôchodkový systém sa však zrútil, a nie je schopný poskytovať občanom ani základné istoty.

Situácia je komplikovaná tým, že výdaje na dôchodkové zabezpečenie majú byť platené z daní ostatných daňových poplatníkov. Je to spôsobené pretrvávajúcou prevahou systému PAYG. Tento systém však vychádza z medzigeneračnej solidarity, kde sú dôchodky staršej generácie platené strednou generáciou, ktorá očakáva, že sa k nej rovnako zachová o niekoľko desiatok rokov ďalšia generácia.

Nemožno však zabudnúť na to, že tento systém je závislý na počte produktívnych obyvateľov, čo je jednou z príčin, prečo sa systém PAYG dostáva do značných problémov. Priemerný vek obyvateľstva sa zvyšuje a ekonomika už nedosahuje tak vysoké tempo rastu ako to bolo napr. v 50. a 60. rokoch. Neustále sa zvyšuje podiel neaktívneho obyvateľstva k ekonomicky aktívnemu (viď graf č.1).Výdaje na dôchodky sa tak zvyšujú a rozpočty sa dostávajú do deficitu.

Graf č.1: Vývoj počtu obyvateľov v EÚ



zdroj: Eurostat

Stále rastúci počet dôchodcov teda znamená neúnosný nárast nákladov sociálneho systému, ktoré nie je možné pokryť bez radikálnych zmien v dôchodkovom systéme.

Možné riešenia problému:

- **Zvýšenie daní -** tento spôsob by však situáciu ešte viac zhoršil. Väčšina vlád preferuje zvyšovanie štátneho dlhu, čím odkladá problém na ďalšie generácie
- **Zníženie vyplácania dávok –** politicky sa dá len veľmi ťažko presadiť
- **Zvýšenie veku odchodu do dôchodku –** čo už urobila väčšina krajín
- **Tzv. fondový systém –** každý si sporí na svoj dôchodok sám a ukladá svoje úspory na osobný účet u niektorého penzijného fondu, ktorý poskytuje výhodnejšie daňové podmienky

1.5 Dôchodkové reformy v transformujúcich sa ekonomikách[12]

V postkomunistických krajinách bolo uplatnených päť základných stratégií premeny nevyhovujúceho systému dôchodkového zabezpečenia:

- **Stratégia bez zásahu** – v systéme nie sú uskutočnené žiadne podstatné zmeny, systém zostáva zachovaný a indexácia[13] dôchodkov prebieha v súvislosti s infláciou.
- **Stratégia "oprava zdedeného"** – väčšinou sa jednalo o zavedenie poistného pre zamestnancov, pravidelnou indexáciou vyplácaných dávok, predlžovanie veku pre odchod do dôchodku, predlžovanie doby potrebnej pre vznik nároku na dôchodok, odstránenie existujúcich výhod pre určité skupiny občanov. Zistilo sa však, že takéto modifikácie len problém prehlbujú a odďaľujú jeho potrebné riešenie.
- **Návrat k sociálnej poisťovni** - ktorá zabezpečí dôchodkový systém založený na princípe PAYG[14]. Zaviedol sa dvojzložkový dôchodok, ktorý bol zložený zo základného povinného dôchodku a povinného doplnkového dôchodku diferencovaného podľa odvedeného poistného. Mnohé štáty vytvorili podmienky pre existenciu dobrovoľného penzijného pripoistenia, systémy štátnej kontroly nad hospodárením penzijných fondov však nie sú dostačujúce.
- **Zavedenie osobných účtov** - ide o vytvorenie osobných účtov pri súčasnom zachovaní priebežného financovania dôchodkového systému. Tento model býva často použitý ako prvý pilier dôchodkového systému.
- **Kapitalizačné stratégie** – usilujú o redukciu úlohy základného, priebežne financovaného zdroja starobného dôchodku. Zavádzajú druhý povinný zdroj starobného dôchodku. Jedná

[12] spracované podľa: [1]
[13] zhodnocovanie; musí byť stanovená právnym predpisom
[14] tak reagovala aj Česká republika

sa o povinné systémy osobných účtov s kapitalizáciou vkladov, zdroj tretí, dobrovoľný je predstavovaný zamestnaneckými fondami.

Možné zmeny dôchodkového systému:[15]

- **Prechod na povinné súkromné poistenie** – štát tu má stále podstatný vplyv na fungovanie penzijného fondu a zamestnanci platia svoje príspevky buď do firemných alebo odvetvových penzijných fondov. Zavedenie fondového dôchodkového poistenia je možné, vyžaduje si však koncentrované úsilie vlády a trpezlivosť počkať na priaznivé výsledky niekoľko rokov. Problémom sú vysoké prevádzkové náklady súkromných fondov.
- **Libertariánske riešenie** – zásadné riešenie, ktoré sa neuspokojuje s predchádzajúcim riešením. Namiesto povinného poisťovania v súkromných fondoch, ide o štátnu garanciu minimálneho príjmu a dobrovoľného pripoistenia. Dochádza však ku komplikáciám so stanovením výšky štátnej garancie. Pokiaľ je stanovená príliš vysoko, má za následok zníženie motivácie k práci, pokiaľ je príliš nízka, neplní funkciu sociálnej záchrannej siete.
- **Beveridgský systém** – predstavuje návrat a posilnenie systému PAYG. Cieľom je zabezpečiť dôchodcom také dôchodky, ktoré by pokryli ich primerané potreby (tu však treba poukázať na to, že každý si pod primeranou potrebou predstavuje niečo iné). Tento model vytvára obrovský tlak na štátny rozpočet a vedie k nežiadúcim efektom na trhu práce. Vyvoláva zvýšenie nezamestnanosti tým, že uvaľuje vysoké dane na pracovnú silu. Tým sa zvyšujú mzdové náklady a firmy sa snažia nájsť lacnejšiu pracovnú silu mimo svojho územia.
- **Dvojstupňový dôchodkový systém** – tento systém sa snaží zachovať niektoré prvky beveridgského systému, vylučuje však súkromné pripoistenie. Prvý stupeň má zachovať dostatočne vysoké dôchodky pre tých, ktorí nemali možnosť sa pripoistiť (invalidi, dlhodobo nezamestnaní) a mal by byť financovaný z daní. Druhý stupeň je založený na súkromnom pripoistení zamestnancov.
- **Trojstupňový dôchodkový systém - súčasné dôchodkové systémy obvykle spočívajú** na troch stupňoch tzv. pilieroch, ktoré sú zložené z:
  - sociálneho poistenia
  - penzijného pripoistenia
  - individuálneho poistenia a sporenia

[15] spracované podľa: [8, s. 21-24]

Sociálne poistenie

Do sociálneho poistenia môžeme zahrnúť nielen dôchodkové poistenie (výplata dôchodkov), ale aj sociálnu podporu (materská dovolenka, starostlivosť o zdravotne postihnutú osobu, atď.) a sociálnu pomoc (rieši situácie sociálnej alebo hmotnej núdze).

Prvý pilier je tradičnou oporou systému poistnej ochrany občanov. Jeho mechanizmus v zásade využíva celá populácia. Účasť na sociálnom poistení je vo väčšine prípadov stanovená ako povinná a jeho finančné krytie sa uskutočňuje povinnými odvodmi do štátneho rozpočtu.

Prvý pilier býva väčšinou financovaný metódou priebežného financovania. Financovanie je založené na solidarite medzi generáciami, kedy dnes vyplatené penzie sú hradené z príspevkov dnešných aktívnych[16] občanov. Ich nárok na penziu by mal byť za odplatu po uplynutí príslušnej doby financovaný z príspevkov neskorších generácií, a tak v zásade nezávisí na objeme príspevkov, ktoré jednotlivec počas svojho produktívneho veku skutočne odviedol.

Penzijné pripoistenie

Väčšinou ide o dobrovoľné systémy kolektívneho poistenia, ktoré sú organizované buď v podnikoch pre vlastných zamestnancov[17], v skupinách združujúcich rôzne profesie (napr. advokátov, notárov, lekárnikov) alebo prípadne v iných sociálnych skupinách vytvorených za týmto účelom (príkladom sú účastníci jednotlivých penzijných fondov vytvorených v rámci penzijného pripoistenia na Slovensku).

Prívlastok doplnkové vyjadruje skutočnosť, že tieto systémy doplňujú dôchodky vyplatené zo sociálneho poistenia. Pre tieto systémy neexistuje žiadna zriaďovacia povinnosť, takže sú dobrovoľnými systémami. V niektorých krajinách (napr. Dánsko, Francúzsko) však existujú povinné doplnkové systémy zriaďované z titulu kolektívnych zmlúv.

Keďže pre sociálne poistenie je typické priebežné financovanie, v penzijnom pripoistení sa takmer vždy vytvárajú určité finančné fondy. Tieto fondy môžu nadobúdať značné objemy a sú často podstatným stimulom makroekonomického rastu, pretože predstavujú významný zdroj dlhodobého kapitálu.

[16] tzv. zárobkovo činných
[17] režimy vyplývajúce z kolektívnej dohody alebo z pracovnej zmluvy

Individuálne poistenie

Tretí doplnkový dobrovoľný zdroj poistnej ochrany občana plne vychádza z jeho súkromnej iniciatívy a je väčšinou založený na komerčnom prístupe (individuálne životné alebo dôchodkové poistenie pri komerčnej poisťovni, sporenie a pod.).

1.6 Systém NDC ako možnosť reformnej stratégie

Systém NDC je priebežne financovaným dôchodkovým systémom s fixnou príspevkovou sadzbou, ktorá preberá niektoré prvky fondových, príspevkovo definovaných plánov, kde výška dôchodku závisí na príspevkoch a investičnom výnose. Výška príspevku je v systéme NDC zaznamenávaná na osobných účtoch a táto aktivita je zhodnocovaná mierou, ktorú stanovuje zákon. Kapitál na individuálnych účtoch je však samozrejme len virtuálny, pretože príspevky plynúce od aktívnych účastníkov systému sú priebežne redistribuované oprávneným užívateľom dávok. V dobe odchodu do dôchodku je počiatočná hodnota penzie vypočítaná ako podiel naakumulovanej hodnoty príspevku a výnosu faktoru anuity.

$$\mathbf{P = C / G}$$

Kde:

P…výška dôchodku /anuita/

C…pomyselný kapitál na osobnom účte

G…faktor anuity

Faktor anuity predstavuje jednotkovú počiatočnú hodnotu dôchodku priznaného v určitom veku, ktorý bude vyplácaný doživotne. Obecne závisí na troch parametroch:

- nádeji dožitia
- diskontnej sadzbe
- koeficiente indexovania alebo prispôsobovania dôchodku

Obvykle je faktor anuity rovný nádeji dožitia vo veku vymeriavacieho dôchodku[18], faktor anuity však môže byť menený aj v ďalších rokov v závislosti na vývoji úmrtnosti.
Kľúčové parametre systému NDC sú stanovované na základe politického rozhodnutia. Prvým faktorom, ktorý sa musí stanoviť, je sadzba pre indexáciu príspevku na virtuálnych účtoch. K

[18] najčastejšie sa jedná o vek odchodu do dôchodku

určeniu tejto fiktívnej výnosovej miery možno použiť rôzne veličiny ako napr. rast HDP, rast priemerného vymeriavacieho základu pre platbu poistného alebo rast objemu vymeriavacích základov. Je možné rôznymi spôsobmi stanoviť spôsob indexácie dôchodkov a prípadne aj diskontnú sadzbu. Taktiež je treba rozhodnúť, aké úmrtnostné tabuľky sa použijú pre určenie nádeje dožitia – môžu byť okamihové, založené na štruktúre úmrtnosti v posledných rokov alebo generačné tabuľky, ktoré vychádzajú z prognózy vývoja úmrtnosti. Vzhľadom k obecnej tendencii rastu nádeje dožitia spočíva z hľadiska poistnej matematiky a stability systému NDC jednoznačne vhodnejší prístup v použití generačných úmrtnostných tabuliek.

Z modelovania systému NDC s rôzne nastavenými parametrami vyplýva, že v krátkom období nedosahuje tento systém automaticky finančnú rovnováhu. Dôvodom je skutočnosť, že NDC formule pre výpočet dôchodku vychádzajú z príspevkov odvedených v minulosti, zatiaľ čo zdrojom prostriedkov priebežne financovaného systému sú príspevky platené v súčasnosti. V dlhom období sa dôchodkové výdaje prispôsobujú príjmom a systém NDC konverguje k rovnováhe vtedy, keď sa výnosová miera na virtuálnych účtoch a indexácia dôchodkov rovná miere rastu objemu príspevku, a tiež pokiaľ je správne odhadnutá nádej dožitia. Finančná stabilita nie je pre tento systém automatická, sú potrebné ďalšie prostriedky k jej zaručeniu. Výhodou tohto systému je, že pozitívne ovplyvňuje prístup občanov k plateniu poistného a k pozdnejšiemu odchodu do dôchodku. Občania by sa po dosiahnutí stanoveného minimálneho veku resp. po odpracovaní určitej minimálnej doby sami podľa výšky nasporených prostriedkov rozhodli, kedy pôjdu do dôchodku. K ďalším prednostiam patrí väčšia transparentnosť a miera pružnosti systému daná prispôsobovaním sa výške priznávaných starobných dôchodkov k demografickým a ekonomickým pomerom.

Zavedenie systému NDC vyžaduje vytvorenie individuálnych účtov a stanovenie počiatočného kapitálu na základe retrospektívnych údajov o príjmoch. Tento spôsob výpočtu dôchodku vedie k výraznému posilneniu princípu ekvivalencie, ale základný problém deficitu priebežného systému nie je schopný riešiť.

2 Dôchodkový systém v Českej republike

V ČR je dôchodkové poistenie upravované Zákonom č.155/1995 Sb., o dôchodkovom poistení, ktorý upravuje dôchodkové poistenie pre prípad staroby, invalidity a úmrtia živiteľa. Systém je jednotný a prakticky povinný pre všetko ekonomicky aktívne obyvateľstvo. Nároky na dôchodky a ich výšky sú upravené zákonom. Prevádzanie dôchodkového poistenia zabezpečuje štát prostredníctvom svojich orgánov. Výdaje na dôchodkové poistenie sú hradené zo štátneho rozpočtu na základe už spomínaného priebežného financovania. Popri medzigeneračnej solidarite sa v dôchodkovom poistení uplatňuje tiež solidarita osôb s vyššími príjmami a osôb s nižšími príjmami, čo v skutočnosti znamená, že medzi poistným zaplateným konkrétnou osobou a jej dôchodkom nie je vždy priama úmera.

Penzijné pripoistenie je v ČR upravované Zákonom č. 42/1994 Sb., o penzijnom pripoistení so štátnym príspevkom a o zmenách niektorých zákonov súvisiacich s jeho zavedením. Je založené na občianskom, individualistickom princípe, čo znamená, že je založené na vzťahu penzijný fond – fyzická osoba. V ČR sa preto neuplatňuje zamestnanecký princíp, založený na vzťahu penzijný fond – zamestnávateľ – zamestnanec. Účelom penzijného pripoistenia je zabezpečiť občanom ďalší zdroj príjmov, ktorý bude doplňovať dôchodky z dôchodkového poistenia a významne tak prispievať k udržaniu primeranej životnej úrovne, pričom mieru tejto životnej úrovne si môže zvýšiť každý sám prostredníctvom doplnkových zdrojov príjmu. Penzijné pripoistenie má významný sociálny charakter najmä preto, že dávky penzijného pripoistenia budú tvoriť významnú súčasť celkových príjmov občanov a tým budú podporovať ich sebestačnosť a životný štandard. Penzijné pripoistenie môžu prevádzať len penzijné fondy.

2.1 Súčasný stav dôchodkového systému

Český dôchodkový systém tvoria v súčasnej dobe v podstate dva piliere. Základný povinný dávkovo definovaný, priebežne financovaný pilier a doplnkový dobrovoľný, príspevkovo definovaný, kapitálovo financovaný pilier penzijného pripoistenia so štátnym príspevkom. Súčasťou doplnkového dobrovoľného piliera je tiež súkromné životné poistenie.

Z prvého piliera sú poskytované dôchodky starobné, invalidné (plne invalidné a čiastočne invalidné) a pozostalostné (vdovské, vdovecké a sirotské). Čo sa týka váhy na celkovo vyplácaných dôchodkoch, sú najvýznamnejšie dôchodky starobné.(viď tab.1)

Tab. č.1: Výdaje na dávky dôchodkového poistenia v Českej republike v roku 2004[1)]

Ukazovateľ	Vyplatené dávky v tis. Kč	Podiel dávok na celku v %	Index 2004/2003 v %
Dávky dôchodkového poistenia celkom[2)]	226 883 064	100	103,9
v tom:	226 883 064	100	
starobné (vr. pomerných)	163 025 907	71,9	104,3
plne invalidné	32 719 373	14,4	103,8
čiastočne invalidné	9 630 852	4,2	105,4
vdovské	17 408 485	7,7	100,4
vdovecké	1 531 549	0,7	103
sirotské	2 566 898	1,1	102,5
nezahrnuté do celkovej výšky dávok:			
jednorázový príspevok ku starobným dôchodkom [3)]	2 655 000	-	-

1) k dôchodkom je rozpísaná záloha vo výške 4 985 000 tis. Kč z decembra roku 2003
2) k dôchodkom nie je rozpísaná záloha vo výške 3 287 000 tis. Kč z decembra roku 2004 na výplaty dôchodkov v januári 2005
3) mimoriadna jednorázová dávka vyplatená v júni 2004

zdroj dát: MPSV

Výška dôchodku sa skladá zo základnej výmery a z percentuálnej výmery. Základná výmera sa stanoví pevnou čiastkou, ktorá je rovnaká pre všetkých dôchodcov bez ohľadu na druh dôchodku. Percentuálna výmera odráža veľkosť zárobku a stanoví sa percentuálnou sadzbou u dôchodku starobného, plne invalidného a čiastočne invalidného z výpočtového základu. Percentuálna výmera dôchodku vdovského, vdoveckého a sirotského sa stanoví príslušnou percentuálnou sadzbou z percentuálnej výmery dôchodku zomrelého. Pri súbežnom nároku na viac dôchodkov, náleží základná výmera len raz.

Súčasné usporiadanie českého dôchodkového systému začalo vznikať v deväťdesiatych rokoch minulého storočia, kedy boli postupne prijímané čiastočné reformné kroky, ktoré spočívali najmä:

- 1990 - v odstránení diskriminácie OSZČ
- 1991 - prevedenie nemocenského poistenia zo správy odborov a jeho organizačným zjednotením s dôchodkovým poistením v rámci Českej správy sociálneho zabezpečenia
- 1992 - v zrušení preferencií v dôchodkovom systéme (všetci ekonomicky aktívni občania získavajú nároky na dôchodky podľa jednotlivých podmienok
- 1993 - zavedenie poistného ako zvláštnej platby mimo daňový systém
- 1994 - prijatie zákona o penzijnom pripoistení so štátnym príspevkom

Čiastočné reformné kroky boli ukončené v roku 1995 prijatím nového zákona o dôchodkovom poistení. Hlavným cieľom prijatia zákona o dôchodkovom poistení bolo reštrukturalizovať dávkový systém tak, aby aj cez nepriaznivý demografický vývoj nebolo nutné v budúcnosti zvyšovať odvodové zaťaženie ekonomicky aktívnych osôb, zvyšovať podiel sociálnych výdajov na hrubom domácom produkte a aby u vyplácaných dôchodkov bola umožnená tesnejšia väzba na mzdový a cenový vývoj.

Od roku 1996 je systém základného dôchodkového poistenia založený na týchto základných princípoch.:

- sociálna solidarita s relatívne vysokou príjmovou redistribúciou
- priebežné financovanie
- príspevková sadzba 28% z hrubej mzdy (väčšiu časť hradí zamestnávateľ, menšiu pracovník)
- pri splnení stanovených podmienok je systém povinný pre všetky ekonomicky aktívne osoby (je umožnená aj dobrovoľná účasť v systéme)
- systém poskytuje náhradu príjmov v prípade staroby (starobný dôchodok - cca 72% celkových výdajov štátneho penzijného systému), invalidity (plný alebo čiastočný invalidný dôchodok - cca 17%) a úmrtia živiteľa (vdovský, vdovecký a sirotský dôchodok – spolu nazývané pozostalostné dôchodky cca 9%).
- systém je dávkovo definovaný
- systém je jednotný (s určitou odchýlkou pre OSZČ)
- systém je dynamický (rada prvkov konštrukcie výpočtu dôchodku sa každoročne upravuje s prihliadnutím k ekonomickému vývoju, a to vrátane indexovania vymeriavacích základov
- administratívne náklady systému predstavujú zhruba 2% jeho celkových výdajov
- systém poskytuje priemerný dôchodok vo výške cca 44% priemernej hrubej mzdy, resp. 57% priemernej čistej mzdy
- vyplácané dávky sú de facto oslobodené od platenia DPFO t.j. dôchodky sa nedania
- štát garantuje systém ekonomicky aj právne

Hlavné nedostatky

Hlavnými problémami súčasného systému sú:

- vysoká nivelizácia[19] dôchodkov, ktorá nemotivuje k vyššej ekonomickej aktivite a s ňou súvisiaca vysoká miera príjmovej solidarity, ktorá je daná prevažne konštrukciou výpočtu dôchodku
- nedostatočná pripravenosť systému na starnutie populácie a v dôsledku toho zvyšovanie podielu počtu dôchodcov a počtu platcov poistného
- nárast počtu predčasných starobných dôchodkov v predchádzajúcich rokoch a s tým súvisiaca stagnácia reálneho odchodu do dôchodku
- zvýhodnené postavenie OSZČ, ktoré sa podieľajú na úhrade systému stále menšou mierou
- neprimerane veľký rozsah náhradných dôb poistení
- nedostatočný rozvoj nositeľov poistení (ČSSZ) vplyvom rozpočtového usporiadania a dlhodobého poddimenzovania finančných prostriedkov

Od druhej polovice deväťdesiatych rokov prešiel štátny penzijný systém niekoľkými úpravami s cieľom znížiť nadmernú štedrosť systému a zlepšiť tak hroziacu finančnú nerovnováhu, ku ktorej smeruje. Išlo najmä o naštartovanie postupného zvyšovania dôchodkového veku, odvodzovanie penzijných dávok v závislosti na celoživotných zárobkoch a utužení pravidiel pre predčasný odchod do dôchodku a pre invalidné dôchodky. Aj napriek týmto opatreniam je však štátny penzijný systém od roku 1997 v deficite.

Tab. č.2: Výdaje a príjmy štátneho penzijného systému

Rok	Príjmy v mld. Kč	Výdaje v mld. Kč	Saldo v mld. Kč	Príjmy % z HDP	Výdaje % z HDP	Saldo % z HDP
1996	133,9	129,5	4,4	8,5	8,2	0,3
1997	146,3	152,8	-6,5	8,7	9,1	-0,4
1998	156,3	168,8	-12,5	8,6	9,3	-0,7
1999	161,8	181,3	-19,4	8,8	9,9	-1,1
2000	169,9	186,1	-16,2	8,8	9,6	-0,8

zdroj: [1, s.70]

[19] nivelizácia znamená nízku diferenciáciu

Celý systém sociálneho zabezpečenia predstavuje značné daňové bremeno pre faktor práce. Systém sa v ČR skladá z dôchodkového zabezpečenia, poistenia proti nezamestnanosti, nemocenského a zdravotného poistenia. Je financovaný príspevkovou sadzbou 47,5% z hrubých miezd, platené ako zamestnávateľom (35%) tak zamestnancom (12,5%). Štátny penzijný systém predstavuje najdôležitejšiu časť s celkovou príspevkovou sadzbou 28%.

2.2 Vybrané základné parametre systému

Doba poistenia

Zákon o dôchodkovom poistení rozlišuje dva pojmy: dobu poistenia a náhradnú dobu poistenia. Počas doby poistenia sa odvádza poistné na dôchodkové poistenie, zatiaľ čo počas náhradnej doby poistenia nie. Každopádne sa pre účely nároku na dôchodok obe dve doby hodnotia rovnako. Medzi doby poistenia patrí najmä: pracovný pomer (bez ohľadu na druh), služobný pomer, členský pomer k družstvu, činnosť osôb samostatne zárobkovo činných, dohoda o pracovnej činnosti a ďalšie. Medzi náhradné doby poistenia patrí štúdium, doba nezamestnanosti, výkon vojenskej alebo civilnej služby, starostlivosť o dieťa a pod. Doby poistenia sa preukazujú prostredníctvom evidenčných listov dôchodkového poistenia. Doby štúdia sú preukazované dokladmi o štúdiu, výchova detí sa preukazuje rodnými listami detí, atď.

Dôchodkový vek

Dôchodkový vek je vek potrebný pre vznik nároku na starobný dôchodok. Obecný dôchodkový vek, podľa Zákona o dôchodkovom poistení, je stanovený k 1.1.1996 na 60 rokov (od roku 2007 to už bude 62 rokov) u mužov a 53 až 57 (od roku 2007 sa má počet zvýšiť na 57 až 61 rokov) rokov u žien[20]. Od 1.1.1996 do 31.12.2006 sa za každý započatý kalendárny rok pričítavajú u mužov dva kalendárne mesiace a u žien štyri kalendárne mesiace. Postupné zvyšovanie bude pokračovať až do 31.12.2012, kedy dôchodkový vek u mužov a u žien, ktoré nevychovali žiadne dieťa, bude 63 rokov. Za každé vychované dieťa sa odchod do dôchodku žien znižuje o jeden rok, maximálne však o 4 roky.

[20] v závislosti od počtu detí, ktoré žena vychovala

Nárok na dôchodok

Podmienky nároku na starobný dôchodok:

- získanie doby poistenia najmenej 25 rokov a dosiahnutie dôchodkového veku
- získanie doby poistenia najmenej 15 rokov a dosiahnutie veku 65 rokov

Podmienky na predčasný starobný dôchodok:

- získanie doby poistenia najmenej 25 rokov a vedenie nepretržite po dobu najmenej 180 kalendárnych dní v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úrade práce s tým, že po uplynutí tejto doby do dosiahnutia dôchodkového veku chýbajú najviac 2 roky
- získanie doby poistenia najmenej 25 rokov a do dosiahnutia dôchodkového veku chýbajú v období do 31.12.2000 najviac 3 roky, v období od 1.1.2001 do 31.12.2006 najviac 4 roky a v období po 31.12.2006 najviac 5 rokov

2.3 Prognóza demografického vývoja v ČR

Demografická situácia v Českej republike sa za posledných 10-15 rokov výrazne zmenila. Zmena tradičného východoeurópskeho modelu reprodukčného chovania charakterizovaného najmä vysokou úrovňou plodnosti, uzatváraním manželstiev a úmrtnosti v model západoeurópsky (všeobecne o niečo nižšia plodnosť, ale najmä nižšie percento uzatvárania manželstiev a výrazne lepšie úmrtnostné pomery) stále prebieha. Populačný vývoj ČR tak ešte nie je ustálený, a tým sa stáva obtiažnejšie prognózovateľný a to nielen pokiaľ ide o celkovú úroveň plodnosti, úmrtnosti a migrácie za päťdesiat rokov, ale najmä o rýchlosť a priebeh ďalšieho vývoja než bude dosiahnutá určitá stabilizácia.

Hlavné závery projekcie obyvateľstva Českej republiky do roku 2050[21]:

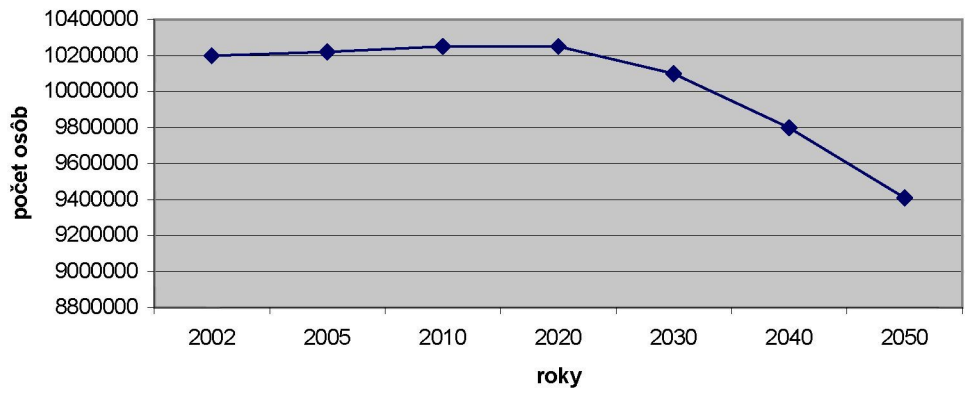
- Celkový počet obyvateľov poklesne zo súčasných 10,2 milióna na 9,4 milióna obyvateľov (viď graf č.2).
- Predpokladá sa zvýšenie úrovne plodnosti, jej úrovne pred rokom 1989 (viď graf č.3) by ale už dosiahnuté byť nemalo. Relatívne nízka pôrodnosť tak bude hlavným faktorom

[21] podľa PřF UK

zníženia početného stavu obyvateľov a prispeje k jeho významnému populačnému starnutiu .

- Česká republika zostane imigračnou krajinou, bude získavať obyvateľov zahraničnou migráciou.
- Úmrtnostné pomery sa zlepšia, vzrastie nádej dožitia mužov aj žien.
- Obyvateľstvo Českej republiky výrazne zostarne. Podiel osôb vo veku nad 65 rokov by sa mohol v roku 2050 priblížiť k 1/3, čo by znamenalo zdvojnásobenie súčasného podielu.
- Najrýchlejšie bude pribúdať osôb v najvyššom veku – počet obyvateľov starších ako 85 rokov by sa mal do roku 2050 zvýšiť o päťnásobok.
- Počty detí a mládeže sa budú aj v nasledujúcich rokoch meniť v závislosti na početnosti jednotlivých generácií prechádzajúcich daným vekom.
- Výrazne pribudne osôb s nárokom na starobný dôchodok, posun vekovej hranice pre odchod do dôchodku tento vzostup len dočasne stlmí. Prvá vlna výrazného nárastu počtu týchto osôb nastane už okolo roku 2007 prechodom silných povojnových ročníkov do tohto veku.

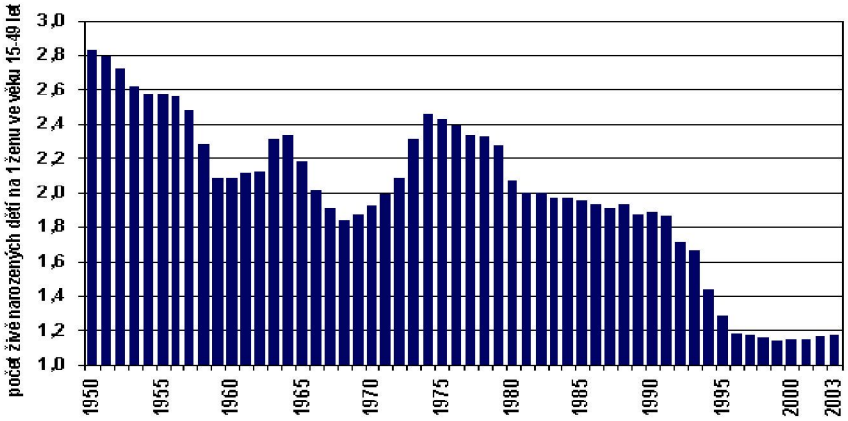
Graf č.2: Predpokladaný vývoj počtu obyvateľov ČR v rokoch 2002 až 2050



zdroj: spracované podľa údajov dostupných na http:// www.csucr.cz

Situácia je dnes ohrozená z dvoch strán. Predlžujúcou sa strednou dĺžkou života, ktorá bude spôsobená predovšetkým poklesom úmrtnosti vo vyšších vekových skupinách, povedie za inak nezmenených podmienok k rastu priemernej doby poberania dôchodku, a tým aj k rastu nákladov na jedného dôchodcu a celkových nákladov na dôchodky. Nízka pôrodnosť naproti tomu povedie k poklesu počtu zamestnaných osôb a tým aj príjmov systému.

Graf č.3: Úhrnná plodnosť



zdroj: Český štatističky úrad

Pôsobenie týchto faktorov spôsobí v dôchodkovom systéme rastúcu nerovnováhu a tým jeho dlhodobú finančnú neudržateľnosť vyžadujúcu uskutočnenie reformných krokov.

Väčšina politikov sa zhoduje na tom, že v dôchodkovej reforme bude treba posilniť zásluhovosť, čo znamená, že štát toho bude zrejme menej garantovať a dôchodky sa budú viac ako teraz odvíjať od toho, koľko peňazí človek nasporí na penzijnom účte či v iných fondoch.

2.4 Finančná neudržateľnosť súčasného dôchodkového systému

Financovanie základného systému dôchodkového poistenia v Českej republike je súčasťou verejných financií. Priebežný dôchodkový systém je vysoko redistributívny a je citlivý na demografickú a ekonomickú situáciu. Preto populačná kríza prináša deficity penzijného systému. Systém z hľadiska prefinancovateľnosti nemôže byť dlho funkčný, pokiaľ štát na penziách zaplatí viac, než vyberie na poistnom od produktívnej časti populácie.

Český dôchodkový systém je bez väčších zmien schopný fungovať za daných podmienok do roku 2011[22]. Ľudia nad 60 rokov dnes tvoria necelú pätinu českej populácie (viď tab.3). Spoločnosť ale výrazne starne a dôchodkový systém prestáva pribúdajúci počet seniorov zvládať. V súčasnej dobe sa v produktívnom veku nachádza 7,2 milióna osôb, v neproduktívnom veku 3,1 milióna osôb, z toho 2,1 milióna je v dôchodkovom veku. V roku 2050 by sa mal počet osôb v produktívnom a neproduktívnom veku vyrovnať na 4,6 miliónoch, počet dôchodcov by mal presiahnuť 3,5 milióna. Ľudí, ktorí budú pracovať a do systému prispievať podstatne ubudne. Jeden pracujúci by musel živiť jednu osobu staršiu ako

[22] na seminári o dôchodkovej reforme to začiatkom decembra 2004 povedal námestník ministra práce a sociálnych vecí Jiří Hofman

64 rokov či mladšiu ako 20 rokov [4, s.13]. Preto súčasný penzijný systém ako dávkovo definovaný a priebežne financovaný nemôže dlhodobo fungovať. Predpokladá sa ďalší výrazný rozvoj využitia efektívnych technológií, vďaka ktorým sa bude životná úroveň zvyšovať, avšak úbytok pracovných síl tento proces spomalí. Vyšší počet dôchodcov naviac zaťaží zdravotníctvo. Obtiaže môže zmierniť väčší príliv prisťahovalcov, ktorí posilnia rady pracujúcich a prispejú poistením na dôchodkový účet.

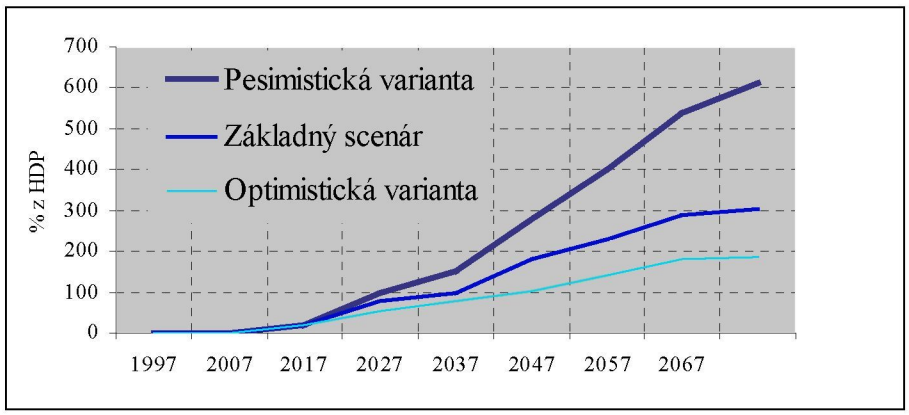
Tab. č.3: Seniori, absolútne a ich podiel v celej populácii v %

Vek	2005	2010	2020	2030	2040	2050
65-74	808 905	924 610	1 273 549	1 137 066	1 354 671	1 415 382
75-84	540 598	527 687	627 483	895 394	837 199	1 043 570
85+	97 178	144 515	187 301	275 613	441 684	497 127
65-74	7,90	9,00	12,40	11,30	13,80	15,00
75-84	5,30	5,10	6,10	8,90	8,50	11,10
85+	0,90	1,40	1,80	2,70	4,50	5,30

zdroj: Český statistický úřad

Za predpokladu, že by sa neuskutočnila žiadna reforma alebo zásadná zmena parametrov súčasného penzijného systému, dochádzalo by k neustálemu zvyšovaniu implicitného dlhu, čo je možné vidieť v nasledujúcom grafe č.4. Znamenalo by to, že vláda by sa aj naďalej snažila zachovať náhradový pomer[23] na úrovni cca 45%, čo by v praxi znamenalo indexáciu dôchodkov. Podľa Ministerstva práce a sociálnych vecí ČR by deficit pri očakávanom vývoji nezamestnanosti dosiahol v r.2010: –2,1% HDP, 2020: –3,4% HDP, 2030: –4,9 % HDP. Rastúce deficity by spôsobili kumuláciu zadĺženia celého systému. Doteraz boli deficity hradené zapojením mimorozpočtových príjmov napr. z privatizácie.

Graf č.4: Implicitný dlh štátneho penzijného systému



zdroj: spracované podľa údajov dostupných na http:// www.cnb.cz

[23] pomer priemerného starobného dôchodku k priemernej hrubej mzde v ekonomike

Očakáva sa taktiež zhoršenie miery závislosti[24]. Bez prevedenia systémových zmien, bude ukazovateľ rýchlo vzrastať z hodnoty približne 0,5 v roku 2005 na viac než 0,67 v roku 2020. Možno to interpretovať pomocou pomeru, kde na jedného dôchodcu pripadnú dve osoby platiace daň na sociálne poistenie, v roku 2020 budú na dvoch dôchodcov zarábať tri osoby.

Vývoj celkových výdajov dôchodkového systému ťahá predovšetkým dynamika výdajov na starobné dôchodky a z menšej časti tiež rast výdajov na dôchodky invalidné. Pokiaľ nedôjde ku zmene dôchodkového systému, možno očakávať neustály nárast výdajov a následný nárast deficitu dôchodkového systému.

Tab. č.4: Očakávaný vývoj základných parametrov systému dôchodkového poistenia bez reformy dôchodkového systému pri očakávanom vývoji nezamestnanosti

Rok	Rozdiel príjmov a výdajov (% HDP)	Podiel počtu dôchodcov a platcov poistného (%)	Potrebná príspevková sadzba (%)
2005	-1,5	55,1	30,5
2006	-1,5	55,7	30,8
2007	-1,6	56,3	31,2
2008	-1,8	57,6	31,9
2009	-2,0	58,9	32,6
2010	-2,1	60,2	33,3
2015	-2,9	66,2	36,6
2020	-3,4	71,5	39,6
2025	-4,1	76,4	42,5
2030	-4,9	82,5	46,5

zdroj:[6]

Z vyššie uvedeného vyplýva, že súčasný český štátny penzijný systém je značne neefektívny. Trpí vysokou medzigeneračnou a vnútrogeneračnou redistribúciou a už dnes je príspevková sadzba príliš vysoká, čo sa týka medzinárodného porovnania. Okrem toho **systém ponúka neuspokojivú výšku dôchodkov nielen pre ľudí s vysokými príjmami**, ale tiež pre stredné príjmové kategórie občanov. Na druhú stranu však štátny penzijný systém poskytuje relatívne vysoký dôchodok ľuďom s nízkymi odvodmi do systému. Z dlhodobého hľadiska teda nestačí reforma, vďaka ktorej sa vyrovnajú príjmy s výdajmi, ale taká, ktorá bude riešiť aj tieto mikroekonomické záležitosti. Nový penzijný systém preto musí poskytnúť vyššie dôchodky a stredne príjmovým kategóriám šancu zaistiť si adekvátnejší príjem. Nízko príjmoví občania musia mať však tiež naďalej nárok na solídnu výšku dôchodku, samozrejme však na rozdiel od dnešnej situácie taktiež s prihliadnutím k celoživotnej výške zárobku a príspevkom odvedeným do systému.

[24] pomer počtu dôchodcov a platcov poistného

Prijateľnými variantmi na zvýšenie príjmov do dôchodkového systému by mohli byť napr. zvýšenie sadzby dôchodkového poistenia alebo zvýšenie vekovej hranice pre odchod do dôchodku[25], ktorá by odrážala predlžujúcu sa dobu dožitia. Zvýšenie sadzby by však znamenalo zdraženie práce, tým pádom aj zníženie konkurencieschopnosti firiem, prehĺbenie nezamestnanosti ako aj možnosť daňových únikov či rastu šedej ekonomiky.

Priaznivci aj kritici súčasného PAYG systému sa zhodujú na nevyhnutnosti štátnych zásahov, bez ktorých voľný trh nebude schopný zaistiť finančnú ochranu v starobe. Otázkou však naďalej zostáva mechanizmus, ktorým by sa malo cieľa dosiahnuť. Jednotlivé sociálne filozofie odlišujú individuálne a kolektívne opatrenia.

2.5 Proces prípravy dôchodkovej reformy v ČR[26]

Súčasná etapa prípravy dôchodkovej reformy v ČR bola iniciovaná jednaním predsedov politických strán zastúpených v Poslaneckej snemovni Parlamentu ČR na jar v roku 2004. V apríli 2004 vznikol tím expertov, ktorý na prelome mája a júna 2004 navrhol organizačné a procedurálne zaistenie prípravy podkladov pre rozhodnutie o dôchodkovej reforme. Podstatou návrhu bolo zriadenie funkcie koordinátora, ktorý je zodpovedný za tím expertov a za odbornú analýzu jednotlivých zadaných variant dôchodkovej reformy. Vládnym uznesením zo septembra 2004 bolo umožnené zahájenie odborných prác v októbri.

Zhrnutie vybraných variant jednotlivých politických strán:

1. Základný variant - vývoj súčasného dôchodkového systému bez zmeny legislatívy

Jedná sa o projekciu vývoja dôchodkového systému za predpokladu, že by nedošlo k žiadnym legislatívnym zmenám a vláda by sa držala len minimálnej valorizácie dôchodku stanovenej zákonom. Jej hlavným cieľom je demonštrovať rozsah problému v dôchodkovom systéme pokiaľ by nebol reformovaný a zároveň položiť základ pre hodnotenie efektu rôznych parametrických úprav dôchodkového systému.

[25] v súčasnosti je vek pre odchod do dôchodku stanovený pre mužov na 61,33 rokov a 57,66 pre ženu s dvoma deťmi
[26] spracované podľa: [46]

2. Variant ČSSD - systém hypotetických individuálnych účtov (NDC)

Dôchodkové zabezpečenie bude aj naďalej založené na priebežnom financovaní (PAYG). Vytvorí sa systém virtuálnych individuálnych účtov v centrálnej databáze, na ktorých má každý prehľad o svojich vlastných odvodoch na dôchodkové zabezpečenie. Dôjde k významnému posilneniu ekvivalencie dôchodkového systému a k automatickému prispôsobeniu demografického vývoja.

3. Variant KDU-ČSL - dobrovoľné vyviazanie

Ide o možnosť založiť dôchodkové zabezpečenie na viacerých zdrojoch financovania. Umožniť občanom dobrovoľné čiastočné vystúpenie zo štátneho penzijného systému formou presmerovania časti svojich odvodov do súkromných systémov zabezpečenia sa v starobe, čiastočné „vyviazanie“ sa zo štátneho systému je pre tranzitívnu generáciu podmienené pridaním svojich vlastných prostriedkov na kapitálové sporenie.

4. Variant KSČM - parametrická optimalizácia dôchodkového systému

Štátny PAYG pilier je zachovaný v súčasnom stave. Od roku 2030 rastie dôchodkový vek na 65 rokov. Príjmová strana je posilnená rôznymi opatreniami vrátane zvýšenia daňovej záťaže práce a presunu prostriedkov z ostatných častí štátneho rozpočtu. Ostatné prvky dôchodkového systému sa vyvíjajú zhodne so základným variantom.

5. Variant ODS - rovný dôchodok

Zakladá sa na tom, že štátny prvý pilier bude zaisťovať rovný dôchodok - rovnaký pre všetkých- vo výške 20% priemernej mzdy. Znížia sa povinné platby do priebežného systému. Klesne váha štátneho dôchodkového zabezpečenia a zvýši sa tak priestor pre súkromné zabezpečenie.

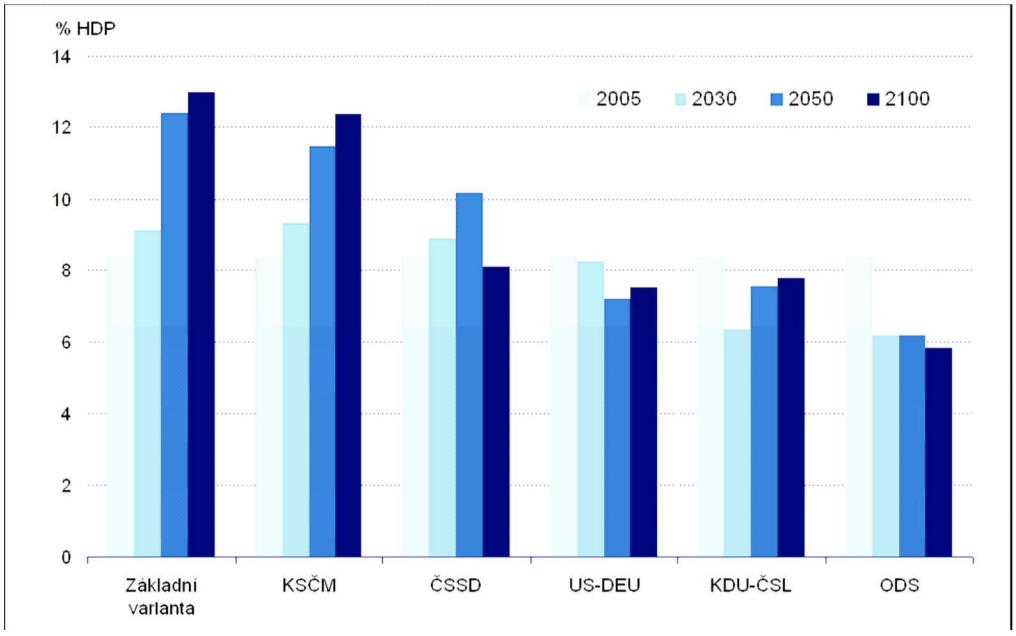
6. Variant US-DEU - kombinovaný systém

Hlavnú úlohu tu hrá reformovaný štátny PAYG pilier. Dôjde ku zvýšeniu ekvivalencie súčasného systému v kombinácii s parametrickými zmenami a k posilneniu individuálneho súkromného dôchodkového pripoistenia.

Podľa porovnania jednotlivých variantov poklesnú najviac výdaje štátneho systému vo variante rovného dôchodku. Dlhodobo sa ustália pod úrovňou 6,0% HDP. Toto je dosiahnuté znížením úrovne vyplácanej dôchodkovej dávky až na 20 % priemerne mzdy a zvyšovaním vekovej hranice, ktorá zhruba kopíruje rast nádeje dožitia. Naopak najmenej sa zmenia výdaje vo variante parametrickej optimalizácie KSČM. Jediným opatrením cieleným na výdajovú stranu je posun štatutárnej vekovej hranice pre odchod do dôchodku na 65 rokov spustený v roku 2030. Oproti základnej variante sa tak výdaje znížia o 0,6% HDP na konečných 12,4 % HDP.

Varianty zadané ČSSD, KDU-ČSL a US-DEU vedú v dlhodobom horizonte ku stlačeniu výdajov na dôchodky k úrovni 8 % HDP. V prípade ČSSD sú výdaje na dôchodky stabilizované vďaka zavedeniu systému NDC, ktorý pri danom veku odchodu do dôchodku čelí predlžujúcej sa dobe dožitia automatickým znížením dôchodkovej dávky. Vo variantoch KDU-ČSL a US-DEU napomáha poklesu výdajov súhra dvoch faktorov. Jednak dochádza k obmedzeniu štedrosti novo vyplácaných dôchodkov prostredníctvom zásahu do dôchodkového vzorca, čo potom motivuje radu občanov k čiastočnému vyviazaniu sa zo štátneho dôchodkového systému. V dôsledku toho poklesnú výdaje štátneho systému o časť výdajov na dôchodky jedincov, ktorí využili možnosť vyviazať časť poistného v prospech fondového piliera.

Graf č.5: Porovnanie výdajov štátneho systému na dôchodky



zdroj: Závěrečná zpráva, výkonný tým MPSV, Praha 2005

"Ideálny dôchodkový systém neexistuje."[32, s.19] Výhody PAYG oproti fondovému financovaniu sú kompenzované nevýhodou týchto systémov v iných oblastiach. Podobné obmedzenia fungujú i medzi príspevkovým a dávkovým dôchodkovým systémom. V dôchodkovom systéme a v jeho reforme je vždy „niečo za niečo". Výšku dôchodku naviac nemožno hodnotiť bez ohľadu na riziká, ktorým dôchodkový systém čelí. Súčasný dôchodkový systém ponúka relatívne vysoké dôchodky, na ktoré však dlhodobo nemá dostatok zdrojov. Celkovo je dnešný systém nediverzifikovaný, zraniteľný a riskantný ako pre občanov, tak i pre štát.

Aj napriek tomu, že ideálny systém neexistuje, je možné znížiť celkové riziká. S ohľadom na rozdiely vo financovaní (PAYG vs. FF) a charakter dôchodkových systémov (DC vs. DB) je evidentné, že existuje priestor pre diverzifikáciu rizík dôchodkového systému. Diverzifikácia zvyšuje istotu poistencov. Tá je dosiahnutá za cenu nižšieho, avšak v čase stabilnejšieho výnosu dôchodkového systému.

2.5.1 Reforma dôchodkového systému v ČR[27]

Česká republika sa nachádza v pomerne jedinečnej situácii. Zdedila po bývalom komunistickom režime byrokratický, štátom monopolizovaný systém dôchodkového zabezpečenia, ktorý vyžaduje naliehavú reformu a nielen úpravu parametrov.[8, s.24]

Cieľom reformy by preto mala byť podpora rozvoja spoločnosti tak, aby ľudia všetkých vekových skupín mali zabezpečený dôstojný dôchodok a mohli sa naďalej podieľať na živote spoločnosti ako plnoprávni občania. Nevyhnutné je motivovať najmä mladú generáciu, ktorej sa dôchodková reforma bude týkať najviac.

Reforma musí pamätať tiež na nestarobné dôchodky. Tie predstavujú takmer 30 % výdajov celého dôchodkového systému. Pokiaľ je invalidný dôchodok vyšší než dôchodok starobný, môže to zvyšovať dopyt po invalidných dôchodkoch. V tom prípade by nadmerne rástli výdaje na nestarobné dôchodky a mohla by byť ohrozená stabilita dôchodkového systému. Naopak zníženie relatívnej výšky invalidných dôchodkov oproti dôchodkom starobným môže

[27] spracované podľa: [46]

byť sociálne neúnosné a môže zvyšovať tlaky na doplnenie nedostatočných príjmov invalidných osôb z iných častí verejných rozpočtov.
Dominantnou časťou povinného dôchodkového systému by mal zostať PAYG pilier. Zvýšenie príjmov dôchodkového systému nie je riešením. V záujme zachovania stability hospodárenia dôchodkového systému možno zvýšiť daňovú záťaž alebo presmerovať časť existujúcich daní do dôchodkového systému. Využitie existujúcich daní však spôsobí deficit v inej časti štátneho rozpočtu. Zvýšenie daní zase obmedzí disponibilný príjem aktívnych generácií (teda budúcich dôchodcov).

Dnešná úroveň výdajov na dôchodky (a príjmy dôchodkového systému) nie je v porovnaní s EÚ vôbec nízka. Výdaje na dôchodky v ČR dosahujú 8 % HDP, v EU okolo 11 %. Pri zohľadnení odlišných podmienok (nižší podiel náhrad zamestnancom na HDP ČR oproti EU, rozdiely v systéme zdanenia dôchodku v ČR a EU, a taktiež fakt, že česká populácia je v súčasnosti mladšia ako populácia v EU), sú tieto rôzne hladiny výdajov na dôchodky už dnes v zásade porovnateľné.

Reforma by sa mala preto sústrediť na výdajovú stranu, predovšetkým prostredníctvom zvyšovania veku pre odchod do dôchodku. Trvalý postupný rast vekovej hranice môže zvýšiť udržateľnosť ako dávkovo, tak i príspevkovo definovaných dôchodkových systémov.V dávkových systémoch vedie vyšší dôchodkový vek ku zlepšeniu finančnej situácie systému, a tiež ku zvýšeniu dôchodku u daného jedinca. V príspevkovom systéme neskorší odchod do dôchodku zvyšuje vyplácanú anuitu.

Solidarita v štátnom systéme zostane pravdepodobne i naďalej dosť vysoká. Zvýšenie dôchodku pre vyššie príjmových občanov by viedlo k ešte väčším deficitom dôchodkového systému, alebo k relatívnemu poklesu dôchodku u príjmovo podpriemerných jedincov. Zníženie miery solidarity štátneho systému by vystavilo časť dôchodcov riziku chudoby.

2.5.2 Nová stratégia

Relatívnou stratégiou by mohla byť transformácia tradičného, priebežne financovaného systému s definovanými dávkami na príspevkovo definovaný systém s už spomínanými virtuálnymi individuálnymi účtami NDC.

Systém NDC viaže dôchodky na celoživotné príjmy a na nádej dožitia vo veku odchodu do penzie. Tesná väzba medzi dôchodkami a dávkami je hlavným motívom zavádzania virtuálnych účtov. Dôchodky sú poistne-matematicky spravodlivé, odstraňuje sa redistribúcia príjmu smerom k osobám s krátkou pracovnou kariérou a strmým osobným mzdovým rastom, znižuje sa nivelizácia dôchodkov. Príspevkovo definovaný systém by mal rovnako minimalizovať deformácie na trhu práce, pretože kombinuje pozitívne ponuky s ďalšími sociálnymi funkciami dôchodkového systému tým, že je zaručený minimálny dôchodok a sú započítavané niektoré nepríspevkové doby. V oboch prípadoch sú výdaje pokryté transfermi zo štátneho rozpočtu. Všetkých uvedených efektov systému NDC možno dosiahnuť tiež parametrickou reformou dávkovo definovaného systému.

Jedinečným rysom modelu NDC sú automatické stabilizátory, ktoré ho adaptujú na zmeny demografických a ekonomických premenných. Atraktívnou vlastnosťou systému je predovšetkým automatické prispôsobovanie dôchodku rastúcej nádeji dožitia.

Kontroverznou otázkou však zostáva transparentnosť systému NDC. Zástancovia virtuálnych účtov považujú systém vďaka väzbe medzi príspevkami a dávkami za transparentný a zrozumiteľný. Skeptici naopak argumentujú, že výpočtová formula aj zmeny spôsobu indexácie sú príliš zložité a nejasné. Model NDC však nemožno posudzovať izolovane. Naopak, je potrebné zvážiť dopady jeho zavedenia v kontexte celého systému dôchodkového zabezpečenia.

3 Dôchodkový systém v Slovenskej republike

Slovenská republika je jednou z krajín, ktorá nedávno uskutočnila dôchodkovú reformu a už teraz možno vidieť zmeny, ktoré sa v systéme dejú. Pravdou však je aj to, že mnoho ľudí ani netuší, ako tento systém vlastne funguje. Informácie sú síce dostupné, ale pre bežného laika častokrát príliš zložité alebo nepochopiteľné.

3.1 Starý dôchodkový systém

Pôvodný dôchodkový systém bol založený na priebežnom princípe. Znamená to, že súčasní pracujúci povinne platili odvody do fondu sociálneho zabezpečenia, z ktorého sa potom následne vyplácali dôchodky súčasným dôchodcom. Už spomínaným problémom je, že pôrodnosť klesá a ľudia žijú dlhšie, čo znamená menej pracujúcich a viac dôchodcov. Pokiaľ by v systéme nedošlo k žiadnej zmene, v roku 2040 by 100 pracujúcich financovalo približne 136 dôchodcov (dnes je tento pomer 100:72)[28].

Tab. č.5: Počet prispievateľov do systému DZ v rokoch 1995-2001

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Počet prispievateľov do systému DZ	3 077 363	3 110 255	3 165 313	3 190 712	2 997 707	2 879 410	2 606 430
Počet vyplácaných dôchodkov	1 381 583	1 387 506	1 397 654	1 409 511	1 429 348	1 437 351	1 433 600

zdroj: www.employment.gov.sk

V priebehu šiestich rokov (od roku 1995-2001) počet prispievateľov do systému dôchodkového zabezpečenia poklesol o 15%. Naopak, počet vyplácaných dávok sa postupne zvyšuje (od roku 1995 do 2001 vzrástol o 4%). Vzhľadom na krátky časový úsek je ťažké posúdiť nasledovný vývoj. Vzhľadom na vývoj vekovej štruktúry je možné predpokladať zvýšenie počtu osôb poberajúcich dôchodok. Novela zákona o sociálnom poistení platná od 1.1.2004 pripúšťa možnosť poberania dôchodku aj zárobku.

[28] podľa štatistického úradu SR

Vzhľadom na uvedené skutočnosti práve tento fakt viedol k tomu, aby sa zmenil zákon o sociálnom poistení. Zmena zákona o sociálnom poistení je časťou reformy dôchodkového zabezpečenia.

Nespravodlivosť starého systému:

- občania dostávali približne rovnako vysoké dôchodky bez ohľadu na výšku zárobku a odvodov na sociálne poistenie
- pri výpočte dôchodkov sa bralo do ohľadu iba 5 najlepších rokov z posledných 10 rokov pred odchodom do dôchodku
- existovala maximálna výška dôchodkov (k 31.12.2003 to bolo 9219 Sk)
- o každoročnom zvyšovaní dôchodkov sa rozhodovalo v parlamente

3.2 Prognóza demografického vývoja v SR

Demografický vývoj sa aj v Slovenskej republike uberá podobným smerom ako v ČR. Hlavnými črtami vývoja obyvateľstva 21. storočia bude znižovanie prírastku obyvateľstva a starnutie. Intenzita týchto procesov bude bezprostredne závisieť od vývoja plodnosti, úmrtnosti a migrácie, avšak nepriamo ich budú ovplyvňovať aj ďalšie demografické faktory ako aj faktory spoločenské, politické, ekonomické, kultúrne a mnohé ďalšie.

Hlavné závery projekcie obyvateľstva Slovenskej republiky do roku 2050[29]:

- Najvýznamnejšou črtou bude úbytok obyvateľstva. Predpokladá sa, že celkový počet obyvateľov poklesne zo súčasných 5,4 milióna na menej ako 5 miliónov obyvateľov (do roku 2100 by táto hodnota mala poklesnúť dokonca až na 4 milióny).
- Prudšie zvýšenie úrovne plodnosti sa očakáva len do roku 2025. Po roku 2025 sa počíta so zmiernením tempa rastu plodnosti.
- Proces starnutia obyvateľstva sa bude v najbližších desaťročiach zrýchľovať.
- V súčasnosti pripadajú na jedného obyvateľa vo veku 65 rokov dvaja obyvatelia vo veku do 17 rokov. V roku 2050 bude podľa prognózy stredného variantu tento pomer skoro presne opačný.
- Počíta sa s poklesom úmrtnosti, ktorý sa u oboch pohlaví prejaví zvyšovaním strednej dĺžky života pri narodení.
- Dôjde k integrácii väčšieho množstva cudzincov.

[29] spracované podľa: [37]

3.3 Nový dôchodkový systém

Nový dôchodkový systém na Slovensku je tvorený tromi piliermi:

Prvý pilier[30]

Ide o priebežný dôchodkový systém. Do tohto piliera sú zapojení všetci ekonomicky aktívni občania a ich zamestnávatelia, ktorí povinne platia odvody zo mzdy. Tento pilier v rámci dôchodkovej reformy prešiel mnohými zmenami. Od 1. januára 2004 Správa sociálneho zabezpečenia (Sociálna poisťovňa) počíta starobné dôchodky podľa spravodlivejšej metódy, ktorá berie do úvahy počet odpracovaných rokov a príjem občana za celý aktívny život. Okrem starobných dôchodkov vypláca poisťovňa aj pozostalostné a invalidné dôchodky.

Druhý pilier[31]

Druhý pilier vznikol na Slovensku 1. januára 2005. Ide o súkromný, tzv. kapitalizačný pilier. Každý občan má osobný dôchodkový účet vo vybranej správcovskej spoločnosti, na ktorý mu jeho zamestnávateľ odvádza časť odvodov. Peniaze sa prostredníctvom penzijných fondov investujú a zhodnocujú tak, aby ich hodnota postupne rástla a pri odchode do dôchodku bola čo najvyššia. Skúsenosti z ostatných štátov ukazujú, že každá koruna investovaná v druhom pilieri priniesla z dlhodobého hľadiska vyšší výnos než z prvého piliera. Peniaze na osobnom dôchodkovom účte zostávajú majetkom osoby, za ktorú zamestnávateľ čiastku odviedol a v prípade úmrtia ich zdedia pozostalí.

Tretí pilier[32]

Príspevky do tretieho piliera sú dobrovoľné. Podľa svojho rozhodnutia odvádza každý zo svojej mzdy istú čiastku a obvykle mu rovnakou mierou prispieva aj zamestnávateľ. Dôchodkové zabezpečenie v treťom pilieri je daňovo zvýhodňované.

V novom dôchodkovom systéme sa zvýhodňujú rodiny s deťmi. Za každé nezaopatrené dieťa si jeden z rodičov môže znížiť odvody do prvého piliera o 0,5 %. K tomu sa ešte zvyšujú dávky pre osoby, ktoré sa starajú o dieťa a nepracujú. Ďalšou novinkou je to, že sa dôchodky v novom systéme každoročne zvyšujú automaticky podľa inflácie z predchádzajúceho roku.

[30] 1. Pilier upravuje Zákon č.461/2003 Z. z. z 30. októbra 2003 o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

[31] 2. Pilier upravuje Zákon č.43/2004 Z.z. z 20. januára 2004 o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

[32] 3. Pilier upravuje Zákon č.650/2004 Z.z. z 26.októbra 2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene doplnení niektorých zákonov

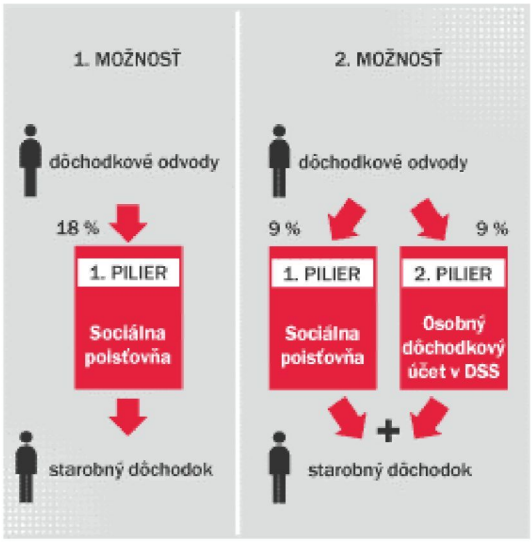
3.4 Možnosť voľby

Od 1. januára 2005 do 30. júna 2006 sa väčšina Slovákov v aktívnom veku môže rozhodnúť, či bude dostávať svoj budúci starobný dôchodok z jedného alebo dvoch pilierov dôchodkového systému.

Prvou možnosťou je zotrvanie iba v prvom pilieri, ktorý reprezentuje Sociálna poisťovňa. V tomto prípade bude zamestnanec (spoločne so zamestnávateľom) naďalej odvádzať príspevky (18 % zo mzdy) iba Sociálnej poisťovni a celý starobný dôchodok, financovaný z odvodov všetkých pracujúcich, bude dostávať výlučne z prvého piliera. Napriek tomu bude tento dôchodok spravodlivejší, pretože bude zohľadňovať počet odpracovaných rokov a príjem za celý pracovný život.

Druhou možnosťou je zapojiť sa do druhého piliera. Časť odvodov, ktoré zamestnávateľ zatiaľ platil Sociálnej poisťovni, pôjde na osobný dôchodkový účet. Bude to rovnaké, ako keby na účet zamestnanca každý mesiac pribudlo 9 % zo mzdy. Celková výška odvodov sa nezmení, iba sa rozdelí medzi prvým a druhým pilierom. V tomto prípade bude zamestnanec dostávať dôchodok z dvoch zdrojov – prvú časť z prvého piliera a druhú časť zo svojich peňazí nasporených a zhodnocovaných v druhom pilieri. (viď príloha č.1)

Schéma: Dôchodkové odvody



zdroj: MPSVR SR

Možnosť zvoliť si spôsob odvodu príspevkov na dôchodok majú všetci občania od 16 roku života. Mladší budú vstupovať do druhého piliera automaticky. Vstup do druhého piliera však nie je pre všetkých výhodný. Minimálna doba sporenia v druhom pilieri je desať rokov pred

odchodom do dôchodku (inak nevzniká nárok na dôchodok), preto sa neodporúča zapojiť sa do druhého piliera osobám starším ako 40 rokov. V opačnom prípade by občan dostával dôchodok iba z prvého piliera, ktorý by bol ešte naviac znížený na polovicu.

3.5 Dôchodkový vek v SR[33]

Predlžovanie dĺžky ľudského života vedie k diskusii o možnosti a nutnosti zvyšovania veku odchodu do dôchodku. K tomuto kroku prispelo hlavne zvyšovanie počtu ľudí vo vyšších vekových kategóriách a nedostatok finančných prostriedkov na výplatu postupne valorizovaných dôchodkov. Predlžovaním dĺžky života vzrastajú aj finančné náklady na zdravotnú a sociálnu starostlivosť, ale taktiež na zaistenie ekonomickej a sociálnej nezávislosti starších ľudí.

Podľa zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení je dôchodkový vek v SR stanovený od 1.1.2004 na 62 rokov u mužov a žien. Do 31.12.2003 bol vek odchodu do dôchodku žien stanovený nasledovne:

- Žena, ktorá vychovala 5 a viac detí odchádzala do dôchodku vo veku 53 rokov,
- Žena, ktorá vychovala 4 deti odchádzala do dôchodku vo veku 54 rokov,
- Žena, ktorá vychovala 3 a 2 deti odchádzala do dôchodku vo veku 55 rokov,
- Žena, ktorá vychovala 1 dieťa odchádzala do dôchodku vo veku 56 rokov,
- Žena, ktorá nevychovávala žiadne dieťa odchádzala do dôchodku vo veku 57 rokov.

Muži do 31.12.2003 odchádzali do dôchodku vo veku 60 rokov. Od 1.1.2004 sa posúva vek odchodu do dôchodku u žien a mužov podľa údajov, ktoré sú uvedené v nasledujúcej tabuľke:

[33] zdroj: [5]

Tab. č.6: Určenie dôchodkového veku žien od 1.1.2004

Rok narodenia	Bez detí	1 dieťa	2 deti	3 a 4 deti	5 a viac detí
1947	57 r. 9 m.				
1948	58 r. 6 m.	56 r. 9 m.			
1949	59 r. 3 m.	57 r. 6 m.	55 r. 9 m.		
1950	60 r.	58 r. 3 m.	56 r. 6 m.	54 r. 9 m.	
1951	60 r. 9 m.	59 r.	57 r. 3 m.	55 r. 6 m.	53 r. 9 m.
1952	61 r. 6 m.	59 r. 9 m.	58 r.	56 r. 3 m.	54 r. 6 m.
1953	62 r.	60 r. 6 m.	58 r. 9 m.	57 r.	55 r. 3 m.
1954	62 r.	61 r. 3 m.	59 r. 6 m.	57 r. 9 m.	56 r.
1955	62 r.	62 r.	60 r. 3 m.	58 r. 6 m.	56 r. 9 m.
1956	62 r.	62 r.	61 r.	59 r. 3 m.	57 r. 6 m.
1957	62 r.	62 r.	61 r. 9 m.	60 r.	58 r. 3 m.
1958	62 r.	62 r.	62 r.	60 r. 9 m.	59 r.
1959	62 r.	62 r.	62 r.	61 r. 6 m.	59 r. 9 m.
1960	62 r.	62 r.	62 r.	62 r.	60 r. 6 m.
1961	62 r.	62 r.	62 r.	62 r.	61 r. 3 m.
1962	62 r.	62 r.	62 r.	62 r.	62 r.

zdroj: Zákon č. 461/2003 Z. z.

V tabuľke je uvedený vek odchodu do dôchodku pre ženy. Od roku 1962 všetky ženy bez ohľadu na to, koľko detí budú mať, budú odchádzať do dôchodku vo veku 62 rokov. U mužov je tento prechod jednoduchší a je naznačený v nasledujúcej tabuľke.

Tab. č.7: Dôchodkový vek mužov od 1.1.2004

Rok narodenia	Dôchodkový vek
1943 a skôr	60 r.
1944	60 r. 9 m.
1945	61 r. 6 m.
1946 a neskôr	62 r.

zdroj: Zákon č. 461/2003 Z. z.

Muži narodení v roku 1946 a neskôr budú odchádzať do dôchodku vo veku 62 rokov. Od roku 2024 budú chodiť muži aj ženy v rovnakom veku do dôchodku.

Pri predčasnom odchode do dôchodku sa dôchodok zníži o 0,5 % za každých 30 dní chýbajúcich do dosiahnutia dôchodkového veku. Do predčasného dôchodku môže odísť ten, kto spĺňa dve podmienky:

- minimálne 10 rokov platil odvody Sociálnej poisťovni
- starobný dôchodok bude vyšší než 1,2 násobok životného minima[34]

[34] 4730 Sk od júla 2005 pre plnoleté fyzické osoby

V novom dôchodkovom systéme platí, že dôchodcovia môžu bez obmedzenia zároveň pracovať aj poberať dôchodok. Musia však odvádzať poistné, ktoré sa im pozitívne odrazí na výške dôchodku.

3.6 Dôchodkové správcovské spoločnosti

Veľkú rolu v celom systéme nesporne hrajú dôchodkové správcovské spoločnosti (DSS). Jedná sa o súkromné akciové spoločnosti, ktorých úlohou je vytvorenie troch dôchodkových fondov, ktoré budú spravovať dôchodkové aktíva. Každá spoločnosť musí získať licenciu od Úradu pre finančný trh.

Podmienkou pre získanie licencie je splnenie nasledujúcich podmienok:

- základné imanie vo výške minimálne 300 mil. Sk
- prehľadné úzke väzby vo finančnej skupine, do ktorej spoločnosť patrí
- akcionári spoločnosti musia byť schopní preklenúť prípadnú nepriaznivú finančnú situáciu
- odborná spôsobilosť manažmentu

DSS vedú osobné dôchodkové účty občanov. Vzhľadom k tomu, že peniaze sú určené iba na výplatu dôchodkov, nie je možné ich vybrať v priebehu aktívneho života. Existujú dva spôsoby poberania dôchodku:

- **doživotný dôchodok** – občan si vyberie životnú poisťovňu, ktorá mu zo všetkých peňazí z jeho osobného dôchodkového účtu vypočíta dôchodok, ktorý mu bude doživotne vyplácaný. Všetky úspory prestanú byť majetkom občana. Pri výpočte budú používané zmiešané úmrtnostné tabuľky vydané štatistickým úradom.
- **programový výber s doživotným dôchodkom** – občan si vyberie životnú poisťovňu, ktorá mu vypočíta dôchodok, minimálne však v zákonom stanovenej výške, a ten mu bude doživotne vyplácaný. Minimálna výška je na úrovni 0,6 násobku životného minima. Zvyšné úspory na osobnom účte pri DSS zostanú majetkom občana a bude mať možnosť ich postupne vyberať.

Poplatok za vedenie osobného dôchodkového účtu sa rovná 1 % z každého zaplateného príspevku. Poplatok za správu aktív v dôchodkovom fonde je max. 0,08 % mesačne z čistej hodnoty majetku v dôchodkovom fonde. Slovenský zákon zakotvuje maximálnu výšku týchto

úhrad na jednej z najnižších úrovní na svete Poplatok sa platí iba v priebehu prvých troch rokov od začiatku činnosti DSS.

Zákon ďalej ukladá povinnosť spoločnostiam, počas 18 mesiacov od vzniku, získať aspoň 50 000 klientov vo všetkých troch fondoch. V opačnom prípade Úrad pre finančný trh uvalí nútenú správu. V prípade odobratia licencie sa klienti prevedú do inej DSS.

Vybrané peniaze môžu dôchodcovské správcovské spoločnosti investovať, za ich podnikateľské riziká však štát neručí. Štátna garancia sa vzťahuje len na prípady porušenia zákona - napríklad na situáciu, kedy by DSS zverené peniaze spreneverili.

Investovanie prostriedkov

DSS investuje peniaze na dôchodkovom účte prostredníctvom dôchodkového fondu, ktorý si občan zvolí. S investovaním je vždy spojené riziko. Vyššia výnosnosť znamená aj vyššie riziko, že prostriedky, ktoré sa vložili na účet nedostane občan späť v plnej výške. Preto každá DSS musí spravovať tri druhy fondov:

- Konzervatívne
- Vyvážené
- Rastové

Cieľom investovania v dôchodkových fondoch je dosiahnuť čo najvyšší výnos pri čo najnižšom riziku. Účinným spôsobom ako toho docieliť, je správne rozloženie portfólia. Z tohto dôvodu je štátom určené, že každý fond musí investovať do niekoľkých desiatok až stoviek cenných papierov v rôznych spoločnostiach a štátoch.

V období 24 mesiacov existencie rastového fondu nesmie byť jeho priemerný výnos nižší než 50 % priemerného výnosu konkurencie pri rovnakom druhu fondu. O stave prostriedkov na osobnom účte musí DSS bezplatne informovať prostredníctvom ročného výpisu z účtu.

V súčasnosti pôsobí na trhu sedem DSS. V nasledujúcej tabuľke je možné vidieť ich hospodárenie.[35]

[35] k 7.2.2006

Tab. č.8: Dôchodkové fondy

Správca	Aktíva celkovo	Konzervatívne fondy		Vyvážené fondy		Rastové fondy	
	(mil. Sk)	(% p. a.)	Aktíva (mil. Sk)	(% p. a.)	Aktíva (mil. Sk)	(% p. a.)	Aktíva (mil. Sk)
Winterthur	3 074,00	3,65%	107,6	4,23%	840,5	4,65%	2 125,90
Allianz	2 741,60	3,67%	156,8	4,26%	886,1	4,66%	1 698,70
VÚB Generali	1 747,70	3,44%	95,3	4,26%	663,7	4,61%	988,7
ING	1 262,70	3,59%	42,5	3,73%	375	4,07%	845,2
ČSOB	603,1	3,01%	20,4	4,86%	187,5	4,91%	395,2
Aegon	450,3	3,88%	24,2	5,07%	133	4,98%	293,1
Prvá dôchodková sporiteľňa	438,1	3,73%	9,5	4,02%	121,6	3,94%	307
Celkovo	**10 317,50**		**456,3**		**3 207,40**		**6 653,80**

*Credit Suisse Life & Pensions d.s.s. zmenila názov na Winterthur, d.s.s.

zdroj: samostané spracovanie na základe údajov dostupných na http://www.etrend.sk

3.7 Úloha Sociálnej poisťovne

Sociálna poisťovňa vedie centrálny register zmlúv. Každý občan môže mať len jednu zmluvu, na ktorú sa budú ukladať peniaze. Prvá zmena je možná až po uplynutí jedného roka, ďalšie vždy po pol roku od poslednej zmeny. Zaujímavé je, že peniaze pre DSS vyberá Sociálna poisťovňa. Jej povinnosťou je aj vymáhanie pohľadávok a administrácia upomienok.

Dôchodkové odvody do Sociálnej poisťovne (1. pilier) sa vypočítavajú a platia z vymeriavacieho základu. Výška vymeriavacieho základu na dôchodkové poistenie môže byť najviac 3-násobok priemernej mzdy na Slovensku. Pomer vymeriavacieho základu občana v danom roku k priemernej mzde na Slovensku v danom roku určuje výšku osobného mzdového bodu za daný rok. Dôchodkové odvody majú svoju presnú štruktúru a treba ich platiť v presnej, zákonom stanovenej výške (víz príloha č. 2 a 3).

3.8 Ciele reformy

Medzi hlavné ciele reformy patrí:

- vyššia miera náhrady
- vyššie dôchodky
- dlhodobá udržatelnosť nového systému
- bezpečnosť nového systému

Celá dôchodková reforma má z hľadiska verejných financií prinášať postupné odstraňovanie vnútorného dlhu a zastaviť zvyšovanie deficitov, ktoré každý starý dôchodkový, každý priebežný dôchodkový systém buduje a vytvára. Spustením dôchodkovej reformy sa zastavuje hromadenie vnútorného dlhu a zastavuje sa v dlhodobom horizonte tlak na verejné financie, na deficit týchto systémov a ohrozenie ich udržateľnosti.

"Nie je to dôchodková reforma, ktorá má len výdavkovú stránku, ale výrazne podporuje hospodársky rast, vytvára akumulovaný, dlhodobý kapitál, ktorý môže slúžiť na investovanie do rôznych ekonomických aktivít a bude podporovať celkový ekonomický rast a zrýchľovať ho, vrátane podpory rastu zamestnanosti".[36]

3.9 Zmeny vo vyplácaných dôchodkoch[37]

Ako som už spomínala, z dôchodkového poistenia sa za podmienok ustanovených zákonom o sociálnom poistení poskytujú dôchodkové dávky a to zo starobného poistenia: starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, vdovský dôchodok a vdovecký dôchodok, sirotský dôchodok a z invalidného poistenia: invalidný dôchodok, vdovský dôchodok a vdovecký dôchodok, sirotský dôchodok.

Ako je možné vidieť aj z nasledujúcej tabuľky, výška vyplácaných dôchodkov ma rastúci trend, a tiež sa každým rokom zvyšuje množstvo vyplácaných dôchodkov, čo súvisí s už spomínaným trendom starnutia populácie. Súčasťou novely zákona o sociálnom poistení je aj valorizácia dôchodkov, ktorá sa bude uskutočňovať každý rok k 1. júlu automaticky o percento, ktoré bude priemerom percenta medziročného rastu priemernej mzdy v hospodárstve SR a percenta medziročného rastu spotrebiteľských cien (životných nákladov, inflácie). Podľa MPSVR by sa tak malo zabrániť zneužívaniu zvyšovania dôchodkov v politickom boji. V predchádzajúcom zákone o sociálnom poistení, ktoré pripravilo predošlé ministerstvo, sa predpokladalo automatické zvyšovanie dôchodkov k 1.júlu o menšie z percent rastu spotrebiteľských cien a priemernej mzdy v národnom hospodárstve.

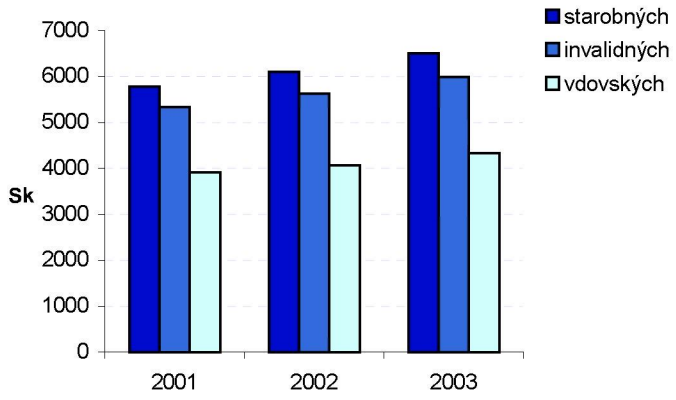
[36] Ľ. Kaník, Hospodárske noviny z 19.3.2004
[37] spracované podľa: Sociálna poisťovňa, MPSVR SR, Správa o sociálnej situácii obyvateľstva v prvom polroku 2005

Tab. č.9: Sociálne zabezpečenie v rokoch 2001 až 2003

	2001	2002	2003
Počet poberateľov dôchodkov spolu (tis.)	1197	1206	1211
z toho:			
starobných	578	586	595
invalidných	260	261	260
vdovských	300	302	301
Priemerná mesačná výška vyplácaných dôchodkov (Sk)			
starobných	5782	6104	6503
invalidných	5342	5636	5999
vdovských	3912	4069	4327

zdroj: spracované podľa údajov dostupných na http://www.etrend.sk

Graf č.6: Priemerná mesačná výška vyplácaných dôchodkov



zdroj: spracované podľa údajov dostupných na http://www.etrend.sk

K 30. 6. 2005 bolo vyplatených 1 458 787 dôchodkových dávok (bez dôchodkov vyplácaných do cudziny a dôchodkov neprevzatých do automatizovanej evidencie), z toho 915 716 starobných dôchodkov (62,8% z celkového počtu), 14 058 predčasných starobných dôchodkov (1 % z celkového počtu), 183 209 invalidných dôchodkov (12,6% z celkového počtu), 305 202 vdovských dôchodkov (20,9% z celkového počtu), 7025 vdoveckých dôchodkov (0,5% z celkového počtu) a 33 577 sirotských (2,3% z celkového počtu). Dôchodkov neprevzatých do automatizovanej evidencie bolo 381 a dôchodkov vyplácaných do cudziny 5 753.

V porovnaní so stavom k 31.12.2004 bolo vyplatených o 2 562 dôchodkov viac. Starobných dôchodkov a invalidných dôchodkov bolo k 30.6.2005 vyplatených viac o 672, predčasných starobných dôchodkov bolo viac o 1 390, vdovských dôchodkov menej o 1 470, vdoveckých dôchodkov viac o 1 771 a sirotských dôchodkov o 199 viac.

Výdavky na dávky dôchodkového poistenia v prvom polroku 2005 činili približne 49,6 mld. Sk, čo predstavuje 52,1% výdavkov roku 2004.

Tab. č.10: Priemerná výška dôchodkov v r.2005

Typ dôchodku	Priemerná výška	Porovnanie so stavom k 31.12. 2004 v %
Starobný	7 035 Sk	99,8
Predčasný	7 387 Sk	100,2
Invalidný	5 351 Sk	94,4
Vdovský	4 623 Sk	100,0
Vdovecký	2 849 Sk	103,3
Sirotský	2 062 Sk	99,6

zdroj: Sociálna poisťovňa

Nová konštrukcia dôchodkových dávok, účinná od 1.1.2004, priniesla, vzhľadom na uplatnený princíp zásluhovosti, väčšiu diferenciáciu dôchodkov ako konštrukcia platná do 31.12.2003. Princíp zásluhovosti a s ním spojená diferenciácia dôchodkov sa však uplatňuje postupne.

K 31.12.2004 bolo zaznamenaných 0,25% starobných sólo dôchodkov, ktoré presiahli priemernú mzdu v hospodárstve Slovenskej republiky (15 825 Sk). K 31.7.2005, už po zvýšení dôchodkov od 1.7.2005, bolo zaznamenaných 0,27% sólo starobných dôchodkov presahujúcich odhadovanú priemernú mesačnú mzdu v hospodárstve Slovenskej republiky (17 091 Sk).

3.10 Vývoj zavedenej reformy

O tom, ako sa ujal nový dôchodkový systém, svedčí aj cca milión slovenských občanov[38], ktorí sa aktívne zapojili do najväčšej zmeny dôchodkového systému, ku ktorej sa Slovensko odhodlalo.

Jednu z najväčších výhod predstavuje pre občanov možnosť zabezpečiť si prijateľnejšie príjmy v dôchodku vzhľadom k ich zárobkom počas produktívnej doby. Pritom sa očakáva, že najviac si polepšia ľudia s vysokými a strednými príjmami.

[38] zdroj: [44]

Pre štát predstavuje reforma nádej zbaviť sa neustále sa zvyšujúcich deficitov a prenesenie zodpovednosti na jednotlivca. Slabinou reformy je malá podpora zo strany opozičných politikov, ktorá je dôležitá pre dlhodobú stabilitu systému. K závažným problémom by teda mohlo dôjsť po zmene vlády a to smerom k ľavici.

Výhľadovým problémom budú taktiež deficity verejných financií, na ktorých sa nový systém nutne podpíše. Tieto schodky budú kulminovať v rokoch 2020-2030. Výpadok príjmov Sociálnej poisťovne, ktorý vznikne presmerovaním časti dôchodkových odvodov do kapitalizačného piliera (tzv. transformačné náklady) sa bude sčasti riešiť použitím privatizačných príjmov. Táto suma však nepostačí na pokrytie celkového deficitu. Vláda preto plánuje doprivatizáciu niektorých podnikov, a tak chce získať ďalšie prostriedky. Objavili sa však názory, že ani uvedené prostriedky nebudú postačovať a bude potrebné nájsť ďalšie zdroje. Úspech dôchodkovej reformy závisí do veľkej miery od toho, koľko zo v súčasnosti ekonomicky aktívnych ľudí sa rozhodne vstúpiť do druhého, kapitalizačného piliera dôchodkového zabezpečenia. Podľa MPSVR by bolo ideálne, ak by tak spravilo 50% ľudí. Vyššie percento by podľa ministerstva mohlo spôsobiť problémy pri nahrádzaní prostriedkov. Reforma so spätnou účinnosťou negatívne zasiahne tých, ktorí počas svojho aktívneho veku zarábali z akéhokoľvek dôvodu menej, ako bola priemerná mzda v hospodárstve, nakoľko podľa novej metodiky výpočtu dôchodku budú dostávať nižšiu penziu, ako by dostávali v predošlom systéme. [45, s.88-89]

To či zavedená reforma bude úspešná alebo nie, ukáže čas. Dnes ešte nie je možné so stopercentnou pravdepodobnosťou povedať, že reforma úspešná bola resp. bude. V každom prípade však nemožno očakávať, že k odbremeneniu štátu dôjde ihneď. Úspechy budú viditeľné až vtedy, keď nebude ani jeden dôchodca, ktorému by bol dôchodok vyplácaný len z prvého piliera t.j. Sociálnej poisťovne.

4 Porovnanie dôchodkových systémov v SR a ČR vzhľadom k demografickému vývoju

Nasledujúca kapitola podáva stručné zhrnutie základných podmienok fungovania dôchodkových systémov v oboch krajinách ako aj zhrnutie jednotlivých demografických ukazovateľov, ktoré tieto dôchodkové systémy ovplyvňujú.

4.1 Demografická situácia a jej porovnanie v oboch krajinách

Čo sa týka demografického vývoja, Česká aj Slovenská republika sa dnes nachádzajú v podobnej situácii. Nasledujúca podkapitola bude venovaná ukazovateľom, ktoré tento vývoj ovplyvňujú najviac.

K najzávažnejším faktorom patrí najmä pokles plodnosti, pôrodnosti a znižovanie ukazovateľa úmrtnosti. Vďaka lepšej zdravotnej starostlivosti dochádza ku zvyšovaniu priemerného veku života obyvateľov a tento faktor potom vedie aj spolu s ostatnými k už spomínanému starnutiu populácie. K ďalším problémom patrí taktiež aj zvýšená migrácia a mobilita pracovných síl.

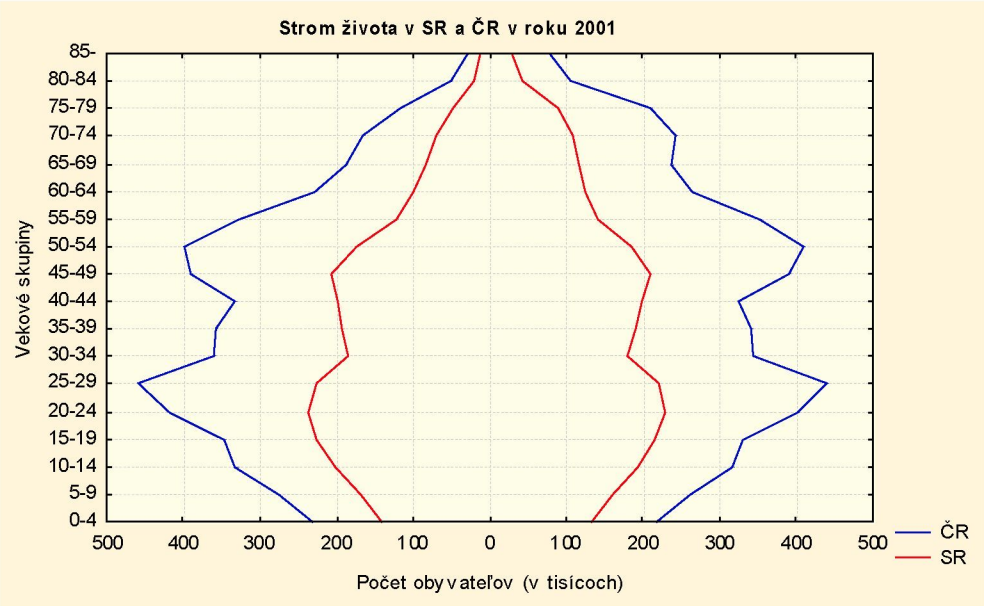
Čo sa týka ukazovateľa plodnosti, Česká republika vykazovala v roku 2004 hodnotu 1,230 dieťaťa na jednu ženu v produktívnom veku (15 - 49 rokov), Slovenská republika mala hodnotu tohto ukazovateľa len o čosi vyššiu: 1,241. Obe krajiny sa tak radia ku krajinám s najnižšími hodnotami v rámci EÚ.

S ukazovateľom plodnosti súvisí aj ukazovateľ pôrodnosti. Hrubá miera pôrodnosti sa v roku 2004 pohybovala na úrovni 9,6 živo narodených na 1000 obyvateľov v ČR a 9,9 v SR.

Ku spomínaným faktorom patrí aj zvyšovanie priemerného veku života. ČR dosiahla v roku 2004 priemerný vek 39 rokov, čo je vôbec najviac v Európe. Slovenská republika dosiahla v tom istom roku priemerný vek 37,6. Očakávaná dĺžka života v posledných 10 rokoch taktiež stúpla na 69,8 rokov u mužov a 77,6 rokov u žien v SR a 72,5 rokov u mužov a 79 rokov u žien v ČR. V porovnaní s ostatnými štátmi EÚ 15 sa však ako ženy tak i muži dožívajú menej. (u mužov je to v EÚ 15 - 75,8 rokov a u žien 81,9 rokov).

Rast obyvateľov v produktívnom a poproduktívnom veku neustále rastie. Rast obyvateľov v produktívnom veku je spôsobený hlavne presunom ročníkov narodených v 70. a 80. rokoch z predproduktívnej skupiny do produktívnej. Dôsledkom demografického vývoja v celej Európe môžeme aj v ČR a SR sledovať vysoké zastúpenie osôb v poproduktívnom veku. Ešte vyššie zastúpenie žien v poproduktívnom veku ukazuje, že ženy sa dožívajú vyššieho veku ako muži.

Graf č.7: Strom života v SR a ČR v roku 2001



zdroj: [5]

V roku 2001 bola ČR podobne ako SR v regresívnom type populácie, čo môžeme vidieť aj z grafu. Grafy sú v tvare urny, čo znamená vymieranie populácie. Je potrebné všimnúť si hlavne zúženú spodnú časť grafu, ktorá reprezentuje predproduktívne obyvateľstvo a rozšírenú strednú časť grafu, ktorú reprezentuje hlavne veková skupina 25 - 29 rokov. [5, s.69]

Zlepšenie bolo zaznamenané u ukazovateľa úmrtnosti, týka sa to však len ČR. Hrubá miera úmrtnosti[39] dosiahla v roku 2004 hodnotu 10,5 v ČR a 9,63 v SR. Len pre porovnanie – pred desiatimi rokmi t.j. v roku 1994 bola hodnota tohto ukazovateľa 11,4 v ČR. V SR sa však hodnota tohto ukazovateľa nezlepšila, nakoľko v danom roku dosahovala hodnotu 9,61.

[39] počet úmrtí na 1000 obyv.

Od uvedených faktorov sa odvíja aj trend zvyšovania veku odchodu do dôchodku. Slovenská republika už zaviedla novelu, na základe ktorej sa vek odchodu do dôchodku zvyšuje na 62 rokov u mužov aj žien. Česká republika plánuje zvýšenie veku pre odchod do dôchodku na rovnakú hranicu u mužov od roku 2007 a na 57 až 61 rokov u žien od roku 2007 .

K významným ukazovateľom patrí aj migrácia pracovnej sily. V ČR sa počet obyvateľov v dôsledku zahraničnej migrácie zvýšil o 4100 ľudí, v SR o 2874 ľudí.

4.2 Dôchodkové systémy v ČR a SR a ich porovnanie

Ako už bolo naznačené predtým, Česká aj Slovenská republika prechádza podobným trendom čo sa týka demografického vývoja. Na základe už spomínaných problémov súvisiacich práve s týmto vývojom sa Slovenská republika odhodlala ku zmene pôvodného systému dôchodkového zabezpečenia a uskutočnila v roku 2004 jeho komplexnú reformu. Česká republika ešte stále zvažuje ako danú situáciu riešiť a k akej reforme sa prikloniť.

Nasledujúca tabuľka podáva porovnanie súčasných systémov dôchodkového zabezpečenia v oboch krajinách:

Tab. č.11: Porovnanie systémov DZ v ČR a SR

	Česká republika	Slovenská republika
Financovanie povinného piliera	priebežné	priebežné aj kapitálové
Počet pilierov	2	3
Charakteristika	dávkovo definovaný	dávkovo i príspevkovo definovaný
Daňové zvýhodnenie	áno	áno
Štátny príspevok	áno	nie
Základ	solidarita	zodpovednosť jedinca
Dôchodkový vek	60 r. muži, 53-57 r. ženy	62 r. muži aj ženy
Princíp penzijného pripoistenia	individualistický	zamestnanecký
Doba poistenia (pre nárok na dôchodok)	25 alebo 15 rokov*	10 rokov
Základ výpočtu dôchodku	vymeriavacie základy v rozhodných obdobiach	počet odpracovaných rokov a príjem za celý život
Správa systému	verejná	verejná i súkromná
Príspevková sadzba z hrubej mzdy	28%	24,75 - 28,75%**

*závisí od veku odchodu do dôchodku
**viď príloha č. 2 a 3

zdroj: vlastné spracovanie

Pre Českú republiku je ešte stále typický priebežný spôsob financovania, ktorý je založený na nadmernej medzigeneračnej i vnútrogeneračnej redistribúcii (zhruba 50% vyplácaných dôchodkov je v pásme ± 10% okolo priemerného dôchodku, čo zďaleka neodpovedá spôsobu rozdelenia príjmov obyvateľstva v ekonomicky aktívnom veku). Pre Slovenskú republiku je charakteristický 1. pilier ako priebežne financovaný (do ktorého sú zapojení všetci ekonomicky aktívni obyvatelia a ich zamestnanci) a 2. pilier ako kapitálovo financovaný.

Slovenská republika naštartovala reformu, ktorá sa opiera o trojpilierový systém, to znamená, že k základnému priebežne financovanému pilieru a doplnkovému dobrovoľnému systému pribudol aj tretí súkromný kapitalizačný pilier. V Českej republike zatiaľ funguje len priebežný a doplnkový pilier.

V ČR je systém jednoznačne dávkovo definovaný. Pre SR je charakteristické, že 1. pilier má zabezpečiť základný štandard a ochranu pred chudobou práve prostredníctvom poskytovaných dávok. Je to pilier solidárny a nie je určený na náhradu príjmu. Na náhradu príjmu bol zavedený práve kapitalizačný pilier, ktorý je príspevkovo definovaný a financovaný prostredníctvom príspevkov na osobné dôchodkové účty účastníkov systému.

SR už pristúpila aj ku zvýšeniu dôchodkového veku na 62 rokov u oboch pohlaví. Česká republika sa tak chystá spraviť až v roku 2007. Vek odchodu do dôchodku u žien sa však zvýši maximálne na 61 rokov.

Pre vznik nároku na starobný dôchodok v ČR je potrebná doba dôchodkového poistenia 15 resp. 25 rokov, zatiaľ čo v Slovenskej republike bola táto hranica znížená na 10 rokov a dosiahnutie dôchodkového veku. Je samozrejmé, že predlžovaním doby platenia poistného sa potom zvyšuje aj výška dôchodku.

Suma starobného dôchodku sa v SR určí ako súčin priemerného osobného mzdového bodu, obdobia dôchodkového poistenia získaného ku dňu vzniku nároku na starobný dôchodok a aktuálnej dôchodkovej hodnoty. V ČR sa starobný dôchodok skladá zo základnej a percentuálnej výmery. Základná výmera sa stanoví pevnou čiastkou, ktorá je rovnaká pre všetkých dôchodcov bez ohľadu na druh dôchodku (1400,- Kč od 1.1.2005). Percentuálna výmera odráža veľkosť zárobku a stanoví sa percentuálnou sadzbou z výpočtového základu alebo z percentuálnej výmery dôchodku zomrelého (u dôchodku vdovského, vdoveckého a sirotského). Výšku starobného dôchodku potom získame súčtom základnej a percentuálnej výmery.

V ČR podlieha správa celého dôchodkového systému verejnému sektoru. V SR spadá pod verejný sektor len prvý pilier. Druhý a tretí pilier sú v správe súkromných spoločností.

Z pohľadu dobrovoľného dôchodkového pripoistenia sú dôležité najmä daňové výhody. Tie sa voči občanom uplatňujú ako v Českej tak i v Slovenskej republike. V SR sa rovnaký prístup uplatňuje aj pri spoluúčasti zamestnávateľov formou daňovo odpočítateľných príspevkov.

Záver

Medzi základné aspekty poskytovania dôchodkového zabezpečenia možno zaradiť výšku poskytovaných dôchodkov, dostupnosť a bezpečnosť ich poskytovania ako aj udržateľnosť dôchodkového systému.

Súčasný spôsob poskytovania a financovania dôchodkov v ČR, najmä s ohľadom na očakávaný budúci demografický vývoj, potrebuje v tomto ohľade zásadnú systémovú zmenu.

Základným dôvodom nutnosti radikálnej reformy dôchodkového systému v ČR je dlhodobá neudržateľnosť priebežného financovania dôchodkového zabezpečenia v jeho dnešnej podobe ako systému poskytovania priemernej náhrady príjmu v prípade staroby, dlhodobej pracovnej nespôsobilosti alebo straty živiteľa rodiny.

Neudržateľnosť má svoje príčiny v nepriaznivom demografickom vývoji, rastúcej informatizácii spoločnosti a predpoklade zvýšenia mobility a migrácie pracovnej sily v budúcnosti. Jedným z dôležitých dôvodov uskutočnenia reformy je zbavenie sa neustále narastajúcich deficitov verejných rozpočtov a zvýšenie motivácie participovať na pracovnom procese a prispievať do dôchodkového systému.

Transformácia dôchodkového systému sa uskutočňuje väčšinou súčasne s reformou sociálneho zabezpečenia a s ekonomickou reformou. Cieľom transformácie je vytvoriť sociálny a dôchodkový systém, ktorý by odpovedal potrebám tržnej ekonomiky, podnecoval jednotlivcov a sociálne skupiny k zodpovednosti za vlastnú sociálnu situáciu a k sociálnej nezávislosti a zároveň rešpektoval medzinárodné zmluvy a dokumenty. Hlavným problémom dôchodkového systému sú rastúce náklady na dôchodkových poistencov a v dôsledku toho, zvyšujúce sa finančné zaťaženie ekonomicky aktívnych obyvateľov.

Aj keď spôsob financovania dôchodkov nezmení tendenciu rastu nákladov v súvislosti so starnutím populácie, môže zmeniť rozloženie nákladov na dôchodkový systém vo vnútri spoločnosti.

Situácia v dôchodkovom systéme bola v Slovenskej republike v mnohých ohľadoch až do nedávna podobná ako v Českej republike. Dôchodkový systém, ktorý fungoval na Slovensku do 31. decembra 2003, bol nespravodlivý a z dlhodobého hľadiska taktiež neudržateľný. Všetci občania dostávali približne rovnaké dôchodky s malým dôrazom na to, koľko zarábali a aké odvody platili do Sociálnej poisťovne. Navyše peniaze v Sociálnej poisťovni začali chýbať hlavne pre demografický problém.

Cieľom dôchodkovej reformy v Slovenskej republike, ktorá sa začala 1. januára 2004, sú vyššie a spravodlivejšie dôchodky, o ktorých môžu občania sami rozhodovať, a taktiež finančná udržateľnosť systému.

Problémom každej dôchodkovej reformy je prechodné obdobie, kedy je treba ufinancovať záväzky vyplývajúce z pôvodného dôchodkového systému. Čím dlhšie je prechodné obdobie, tým sú dôchodkové výdaje vyššie. Na druhej strane rýchle zavedenie nového systému vytvára riziko významných rozdielov medzi dôchodkami priznanými pred reformou v prvom roku reformy. Je preto nutné nájsť kompromisné riešenie medzi potrebou znížiť výdaje na dôchodky a rešpektovať dôchodkové nároky starších občanov. Úspešnosť dôchodkovej reformy je podmienená nielen prepracovanosťou legislatívy, ale tiež odpovedajúcou prípravou správnych inštitúcií na jej implementáciu a informovanosťou verejnosti.

Nový dôchodkový systém uplatnený na Slovensku od roku 2004 je pre štát finančne udržateľnejší, a vďaka viacerým zdrojom financovania aj bezpečnejší. Systémové zmeny vyplývajúce z reformných krokov sa prejavujú ako v štruktúre príjmov a výdavkov kapitoly MPSVR SR, štátneho rozpočtu, tak i v štruktúre verejného rozpočtu. Samotný prvok sociálneho poistenia založený na novom princípe nekladie zvýšené nároky na štátny rozpočet. Naopak, vďaka zmene štruktúry poistencov štátu je systém menej nárokový vo vzťahu k štátnemu rozpočtu.

Cieľ diplomovej práce, ktorým bolo analyzovať dôchodkové systémy v ČR a SR, poukázať na ich výhody a nevýhody, ako aj zhodnotiť ich udržateľnosť do budúcna, bol naplnený. Vzhľadom ku krátkej existencii nového dôchodkové systému na Slovensku však nemôžem so stopercentnou pravdepodobnosťou tvrdiť, že systém bude dlhodobo udržateľný, hoci parametre, ktoré v ňom boli nastavené k tomu s určitou pravdepodobnosťou smerujú.

Zoznam skratiek

ČR	- Česká republika
ČSSD	- Česká strana sociálně demokratická
ČSSZ	- Česká správa sociálního zabezpečení
DB	- defined benefit (dávkovo definovaný)
DC	- defined contribution (príspevkovo definovaný)
DPFO	- daň z príjmu fyzickej osoby
DSS	- dôchodkové správcovské spoločnosti
DZ	- dôchodkové zabezpečenie
EÚ	- Európska únia
FF	- fondové financovanie
HDP	- hrubý domáci produkt
KDU-ČSL	- Křesťansko demokratická unie – Česká strana lidová
KSČM	- Komunistická strana Čech a Moravy
MPSV	- Ministerstvo práce a sociálnych vecí v ČR
MPSVR	- Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny v SR
NDC	- national defined contribution (systém národných účtov)
ODS	- Občansko demokratická strana
OSZČ	- osoba samostatne zárobkovo činná
PAYG	- pay-as-you-go (priebežné financovanie)
SP	- Sociálna poisťovňa
SR	- Slovenská republika
US-DEU	- Unie svobody – Demokratická unie

Zoznam použitej literatúry a ďalších prameňov

Monografia:

1. **BEZDĚK, V.** *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky* (současný stav a potřeba reforem), 1. a 2. díl. Praha 2000. VP č.25. Česká národní banka. sekce měnová. 131s
2. **ČERVENKOVÁ, I., MAŠKA, J.** *Nemocenské a důchodové pojištění od roku 1996.* 1. vyd. Eurounion spol.s.r.o.. Praha 1995. ISBN 80-85858-24-X. 352s
3. **GREGOROVÁ, Z.** *Důchodové systémy*. 1.vyd. Brno.Mikada 1998. ISBN 80-210-2003-2. 212s
4. **KOSTOLANSKÝ, R**. *Flexibilný prechod do dôchodku – metodológia integrácie generácií*. 1.vyd. Bratislava: Prognostický ústav SAV, 2001.
5. **MARTÍNKOVÁ, L**. *Ekonomická zaťaženosť obyvateľstva v produktívnom veku a jeho proces startnutia v SR a ČR v rokoch 1993-2001.* (Diplomová práca).Trenčín: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka, 2004. 90s
6. **NĚMEČKOVÁ, E.** *Životní pojištění v návaznosti na daňový a důchodový systém.* (Diplomová práca). Brno: MU Brno, 2004. 77s
7. **SIROVÁTKA, T.** *Česká sociální politika na prahu 21. století: efektivnost, selhávání, legitimita*. 1.vyd. Brno 2000. Masarykova univerzita. ISBN 80-210-2307-4. 236s
8. **SCHNEIDER, O.** *Státní penzijní systém-časovaná bomba?* Liberální institut: Praha 1995. Aleko s.r.o. ISBN 80-85341-51-4. 48s
9. **VOŘÍŠEK, V., PŘIB, J., A KOL.** *Důchodové pojištění v České republice 1998*. 2 vyd. ANAG 1998. ISBN 80-85656-74-9. 311s

Periodiká:

10. **BENEŠ, P.** Kudy do důchodové budoucnosti, *Hospodářské noviny* ze dne 13.11.2003 (komerční příloha), s.3.
11. **ČTK,** Česká republika pomalu stárne. Seniorů přibývá, ale roste zatím i počet lidí, kteří platí povinné sociální pojištění, *Metro* ze dne 21.2.2006, s.3.
12. **KOHOUT, P.** Průběžný penzijní systém požírá sám sebe, *Sociálna politika* ze dne 19.4.2005.
13. **KONDA, J.** Akce předdůchod, *Ekonom,* 2006, číslo 1, s. 20
14. **KRÁL, J.** Další záměry v oblasti důchodové reformy. *Pojistný obzor*, 2003, roč. 80, č. 4, s. 4-5.
15. **MPSV.** Závěrečná zpráva dočasné komisie pro důchodovou reformu, *Sociální politika*, 2002, roč.28, č. 4.
16. **PAUHOFOVÁ, I., PÁLENÍK, M.** Dôchodková situácia a formovanie spotrebiteľských zvyklostí obyvateľstva Slovenska, *Ekonomický časopis*, 53/2006, č. 10, s. 972-99
17. **PAVLÍK, P.** Tripartitní sociální dialog o důchodové reformě. *Pojistný obzor*, 2003, roč. 80, č. 5, s. 4-5.
18. **ŠULC, J.** Životní pojištění u nás získává stále více klientů. *Hospodářské noviny* ze dne 3. 4. 2002 (Komerční příloha), s.1-2.
19. **WITZANY, J.** Příliš rovnostářský důchodový system. *Hospodářské noviny* ze dne 22.1.2004, s.5.

Internet:

20. http:// www.csu.cz
21. http:// www.mpsv.cz
22. http:// www.mfcr.cz
23. http:// www.finance.cz
24. http:// www.czso.cz
25. http:// www.employment.gov.sk
26. http:// www.reformaduchodu.cz
27. http:// www.ineko.sk
28. http:// www.uft.sk
29. http:// www.obcan.sk
30. http:// www.infostat.sk
31. http:// www.europortal.cz
32. http://www.socpoist.sk
33. http://www.etrend.sk

Ostatné zdroje:

34. **BEZDĚK, V.** Příspěvky na sociální zabezpečení a úvod do problematiky penzijních systémů. *Vysoká škola ekonomická. Česká národní banka* [on-line]. 2002, [cit. 24.4. 2002]. Dostupné na WWW: http://www.mpsv.cz
35. **MPSV.** *Hlavní změny v důchodovém pojištění schválené v roce 1997.* ISBN 80-85529-36-X
36. **MPSV.** *Národní program přípravy na stárnutí.* Dostupné na WWW: http://www.mpsv.cz
37. Prognóza vývoja obyvateľstva do roku 2050. *Infostat.* [on-line].Bratislava 2002. Dami art s.r.o., 35-2002-A/9. Dostupné na WWW: http://infostat.sk
38. Výročná správa Sociálnej poisťovne 2004
39. Zákon č.155/1995 Sb., o důchodovom pojištění
40. Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením
41. Zákon č. 461/2003 Z. z. z 30.októbra 2003 o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
42. Zákon č. 43/2004 Z. z. z 20. januára 2004 o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
43. Zákon č. 650/2004 Z. z. z 26.októbra 2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene doplnení niektorých zákonov
44. **ZÁBORSKÝ, J.** Dôchodkových správcov ubudne. *Trend.* [on-line]. 2006 [cit. 9.1.2006]. Dostupné na WWW: http://www.etrend.sk
45. **ZACHAR, D.** Reformy na Slovensku 2003-2004. Hodnotenie ekonomických a sociálnych opatrení. *Ineko.* [on-line].2004. Dostupné na WWW: http:// www.ineko.sk
46. Závěrečná zpráva. Výkonný tým. MPSV. [on-line]. Praha 2005. Dostupné na WWW: http:// www.mpsv.cz

Zoznam grafov a tabuliek

Grafy

Graf č.1 **Vývoj počtu obyvateľov v EÚ**

Graf č.2 **Predpokladaný vývoj počtu obyvateľov ČR v rokoch 2002 až 2050**

Graf č.3 **Úhrnná plodnosť**

Graf č.4 **Implicitný dlh štátneho penzijného systému**

Graf č.5 **Porovnanie výdajov štátneho systému na dôchodky**

Graf č.6 **Priemerná mesačná výška vyplácaných dôchodkov**

Graf č.7 **Strom života v SR a ČR v roku 2001**

Tabuľky

Tabuľka č.1 **Výdaje na dávky dôchodkového poistenia v Českej republike v roku 2004**

Tabuľka č.2 **Výdaje a príjmy štátneho penzijného systému**

Tabuľka č.3 **Seniori, absolútne a ich podiel v celej populácii v %**

Tabuľka č.4 **Očakávaný vývoj základných parametrov systému dôchodkového poistenia bez reformy dôchodkového systému pri očakávanom vývoji nezamestnanosti**

Tabuľka č.5 **Počet prispievateľov do systému DZ v rokoch 1995-2001**

Tabuľka č.6 **Určenie dôchodkového veku žien od 1.1.2004**

Tabuľka č.7 **Dôchodkový vek mužov od 1.1.2004**

Tabuľka č.8 **Dôchodkové fondy**

Tabuľka č.9 **Sociálne zabezpečenie v rokoch 2001 až 2003**

Tabuľka č.10 **Priemerná výška dôchodkov v r.2005**

Tabuľka č.11 **Porovnanie systémov DZ v ČR a SR**

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha č.1 Porovnanie výšky budúceho dôchodku v SR

Príloha č.2 Štruktúra a výška odvodov do 1.piliera od 1. januára 2005

Príloha č.3 Výška a štruktúra odvodov do 1. a 2. piliera

Príloha č.1

Porovnanie výšky budúceho dôchodku v SR

Príklad č.1

Rok narodenia:	**1956**
Rok nástupu do zamestnania:	**1976**
Plánovaný vek odchodu do dôchodku:	**62**
Súčasná hrubá mesačná mzda:	**15730 Sk**
Rok vstupu do 2.piliera:	**2006**
Počet rokov prispievania výlučne do 1. piliera:	**30**
Počet rokov prispievania do 1. a 2. piliera:	**12**

Reálny rast miezd na Slovensku do roku 2020: **3.5%** ročne, po roku 2020: **2.0%** ročne.

Reálna výnosnosť aktív na osobnom dôchodkovom účte: **3.5%** ročne.

Poplatky DSS z objemu aktív na osobnom dôchodkovom účte: **0.08 %** mesačne.

Výpočet výšky starobného dôchodku*:

1. možnosť - bez vstupu do 2. piliera:

Budúci starobný dôchodok bude približne **10 727 SK**, čo predstavuje mieru náhrady **64.65%**.

2. možnosť – so vstupom do 2 piliera:

Budúci starobný dôchodok bude približne **10 631 Sk** , čo predstavuje mieru náhrady **64.07%.**

Z celkového dôchodku bude **9 195 Sk** pochádzať z 1. piliera a **1 436 Sk** bude pochádzať z 2. piliera.

*Výsledky sú len orientačné a vychádzajú z vyššie uvedených ekonomických predpokladov. Výpočty predpokladajú, že dôchodkové nároky z prvého piliera sa budú od roku 2010 postupne znižovať, až kým v roku 2050 dosiahnu 40% mieru náhrady, reálne zhodnocovanie anuitného fondu bude 3% ročne, občan bude 10% svojho aktívneho života nezamestnaný, resp. nebude prispievať do dôchodkového systému a pri odchode do dôchodku bude mať manžela/manželku približne v rovnakom veku a zaopatrené deti.

zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov dostupných na http://www.employment.gov.sk

Príklad č.2

Rok narodenia:	**1982**
Rok nástupu do zamestnania:	**2006**
Plánovaný vek odchodu do dôchodku:	**62**
Súčasná hrubá mesačná mzda:	**17 000 Sk**
Rok vstupu do 2.piliera:	**2006**
Počet rokov prispievania výlučne do 1. piliera:	**0**
Počet rokov prispievania do 1. a 2. piliera:	**38**

Reálny rast miezd na Slovensku do roku 2020: **3.5%** ročne, po roku 2020: **2.0%** ročne.

Reálna výnosnosť aktív na osobnom dôchodkovom účte: **3.5%** ročne.

Poplatky DSS z objemu aktív na osobnom dôchodkovom účte: **0.08 %** mesačne.

Výpočet výšky starobného dôchodku*:

1. možnosť - bez vstupu do 2. piliera:

Budúci starobný dôchodok bude približne **12 991 SK**, čo predstavuje mieru náhrady **41.87%**.

2. možnosť – so vstupom do 2 piliera:

Budúci starobný dôchodok bude približne **16 195 Sk** , čo predstavuje mieru náhrady **52.2%.**

Z celkového dôchodku bude **6 495 Sk** pochádzať z 1. piliera a **9 700 Sk** bude pochádzať z 2. piliera.

*Výsledky sú len orientačné a vychádzajú z vyššie uvedených ekonomických predpokladov. Výpočty predpokladajú, že dôchodkové nároky z prvého piliera sa budú od roku 2010 postupne znižovať, až kým v roku 2050 dosiahnu 40% mieru náhrady, reálne zhodnocovanie anuitného fondu bude 3% ročne, občan bude 10% svojho aktívneho života nezamestnaný, resp. nebude prispievať do dôchodkového systému a pri odchode do dôchodku bude mať manžela/manželku približne v rovnakom veku a zaopatrené deti.

zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov dostupných na http://www.employment.gov.sk

Príloha č.2

Tab. č.12: Štruktúra a výška odvodov do 1. piliera od 1. januára 2005

Platca odvodov do Sociálnej poisťovne						
Výška odvodov (% z vymeriavacieho základu)	**Zamestnanec***	**Zamestnávateľ (za svojho zamestnanca)***	**SZČO (živnostník)**	**Dobrovoľne poistená osoba**	**Štát (za vojakov a rodičov, ktorí nepracujú a starajú sa o dieťa)**	**Sociálna poisťovňa (za invalidných dôchodcov)**
Odvody na starobné poistenie	0 - 4 % (podľa počtu detí)	14,00%	18,00%	18,00%	18,00%	18,00%
Odvody na invalidné poistenie**	3,00%	3,00%	6,00%	6,00%	6,00%	0,00%
Odvody do rezervného fondu solidarity	-	4,75%	4,75%	4,75%	2,00%	0,00%
Dôchodkové odvody spolu	24,75 - 28,75 % (podľa počtu detí)		28,75%	28,75%	26,00%	18,00%

*Odvody na starobné poistenie sú vo výške 4 % z vymeriavacieho základu, no tieto odvody si môže jeden zo zamestnaných rodičov znížiť o 0,5 % za každé nezaopatrené dieťa. Takže napr. ak má občan 2 nezaopatrené deti, bude do Sociálnej poisťovne platiť odvody na starobné poistenie namiesto 4 % len 3 % z vymeriavacieho základu.

**Poistné na invalidné poistenie neplatí občan (poistenec), ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%, ani občan (poistenec), ktorý je dôchodkovo poistený po splnení podmienok nároku na starobný dôchodok, a ten občan (poistenec), ktorému bol priznaný predčasný starobný dôchodok. Ak je takáto osoba zamestnancom, poistné na invalidné poistenie neplatí ani jej zamestnávateľ.

zdroj: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Tab. č.13: Výška a štruktúra odvodov do 1. a 2. piliera

Platca odvodov do 1. a 2. piliera						
Výška odvodov (% z vymeriavacieho základu)	**Zamestnanec***	**Zamestnávateľ (za svojho zamestnanca)***	**SZČO (živnostník)**	**Dobrovoľne poistená osoba**	**Štát (za vojakov a rodičov, ktorí nepracujú a starajú sa o dieťa)**	**Sociálna poisťovňa (za invalidných dôchodcov)**
Odvody na starobné poistenie (1.pilier)	0 - 4 % (podľa počtu detí)	5,00%	9,00%	9,00%	9,00%	9,00%
Odvody na starobné sporenie (2.pilier) osobný dôchodkový účet občana	-	9,00%	9,00%	9,00%	9,00%	9,00%
Odvody na invalidné poistenie	3%	3,00%	6,00%	6,00%	6,00%	0,00%
Odvody do rezervného fondu solidarity	-	4,75%	4,75%	4,75%	2,00%	0,00%
Dôchodkové odvody spolu	24,75 - 28,75 % (podľa počtu detí)		28,75%	28,75%	26,00%	18,00%

zdroj: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR