

**UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE**  
**FAKULTA MATEMATIKY, FYZIKY A INFORMATIKY**



**SÚČASNÉ PROBLÉMY DÔCHODKOVÉHO ZABEZPEČENIA**

**DIPLOMOVÁ PRÁCA**

**2016**

**Bc. Samuel ILKO**

UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE  
FAKULTA MATEMATIKY, FYZIKY A INFORMATIKY



## SÚČASNÉ PROBLÉMY DÔCHODKOVÉHO ZABEZPEČENIA

### DIPLOMOVÁ PRÁCA

Študijný program: Ekonomicko-finančná matematika a modelovanie  
Študijný odbor: 1114 Aplikovaná matematika  
Školiace pracovisko: Katedra aplikovanej matematiky a štatistiky  
Vedúci práce: doc. RNDr. Ján Boďa, CSc.



Univerzita Komenského v Bratislave  
Fakulta matematiky, fyziky a informatiky

---

## ZADANIE ZÁVEREČNEJ PRÁCE

**Meno a priezvisko študenta:** Bc. Samuel Il'ko  
**Študijný program:** ekonomicko-finančná matematika a modelovanie  
(Jednoodborové štúdium, magisterský II. st., denná forma)  
**Študijný odbor:** aplikovaná matematika  
**Typ záverečnej práce:** diplomová  
**Jazyk záverečnej práce:** slovenský  
**Sekundárny jazyk:** anglický

**Názov:** Súčasný problémy dôchodkového zabezpečenia.  
*Current issues of pension security.*

**Cieľ:** Analýza systémov dôchodkového zabezpečenia vo vybraných krajinách.

**Vedúci:** doc. RNDr. Ján Boďa, CSc.

**Katedra:** FMFI.KAMŠ - Katedra aplikovanej matematiky a štatistiky

**Vedúci katedry:** prof. RNDr. Daniel Ševčovič, CSc.

**Dátum zadania:** 22.03.2016

**Dátum schválenia:** 24.03.2016

prof. RNDr. Daniel Ševčovič, CSc.  
garant študijného programu

.....  
študent

.....  
vedúci práce

## **Pod'akovanie**

*Touto cestou by som sa chcel pod'akovať vedúcemu mojej diplomovej práce doc. RNDr. Jánovi Boďovi, CSc., v prvom rade za množstvo stráveného času, ochotu, trpezlivosť, odborné rady a užitočné pripomienky, ktoré mi pri písaní tejto práce veľmi pomohli. Ďakujem aj svojim najbližším za to, že pri mne po celý čas stáli a podporovali ma.*

## **Abstrakt v štátnom jazyku**

ILKO, Samuel: *Súčasný problémy dôchodkového zabezpečenia* [Diplomová práca], Univerzita Komenského v Bratislave, Fakulta matematiky, fyziky a informatiky, Katedra aplikovanej matematiky a štatistiky; školiteľ: doc. RNDr. Ján Bod'a, CSc., Bratislava, 2016, 100s.

V našej práci sa zaoberáme súčasnými systémami dôchodkového zabezpečenia a ich problémami, ktoré sa môžu v budúcnosti dotknúť každého z nás. Neexistuje dôchodkový systém, ktorý by bol ideálny pre všetky krajiny sveta. Dôchodkové zabezpečenie ako také je veľmi komplexná oblasť, ktorá pôsobí či už priamo alebo nepriamo nielen na pracovný trh, ale aj na širšiu ekonomiku. Preto sa snažíme o poskytnutie podrobného náhľadu na dôchodkové zabezpečenie z ekonomickej perspektívy. Systémy dôchodkového zabezpečenia musia v súčasnosti čeliť najmä problémom, ktoré väčšinou vyplývajú z neustáleho starnutia obyvateľstva – tvorcovia dôchodkových politík na ne reagujú častými reformami. Hlavným cieľom tejto práce je v prvom rade dôkladná analýza systémov dôchodkového zabezpečenia vo vybraných krajinách – v Nemecku, Švédsku, Rakúsku a na Slovensku – a ich následné porovnanie. Vychádzame pri nej predovšetkým z najnovších dát OECD. Dôchodkový systém každej krajiny má svoje nedostatky, no aj niečo dobré, z čoho si môžeme vziať príklad.

**Kľúčové slová:** dôchodkové zabezpečenie, dôchodok, Pay-As-You-Go systém, sporivý systém, starnutie obyvateľstva

## **Abstrakt v cudzom jazyku**

ILKO, Samuel: *Current issues of pension security* [Master Thesis], Comenius University in Bratislava, Faculty of Mathematics, Physics and Informatics, Department of Applied Mathematics and Statistics; Supervisor: doc. RNDr. Ján Boďa, CSc., Bratislava, 2016, 100p.

In our thesis we deal with recent pension security systems as well as with their problems, which may in the future affect every one of us. There is no pension system ideal for every country in the world. Pension security is a very complex area, which directly or indirectly affects not only the labour market, but also the broader economy. Therefore we aim to provide a detailed view on pension security from an economic perspective. Nowadays, pension security systems must face issues, mainly resulting from ongoing population ageing – pension policy makers often respond to them with pension reforms. The main objective of this thesis is primarily the thorough analysis of pension security systems in selected countries – in Germany, Sweden, Austria and Slovakia – and their subsequent comparison. This is based on the latest OECD data. Pension system of each country has its flaws, but also something good, that we can take as an example.

**Keywords:** pension security, pension, Pay-As-You-Go system, funded system, population ageing

# Obsah

Úvod .....	9
<b>1 Ciele dôchodkového zabezpečenia .....</b>	<b>11</b>
1.1 Individuálne ciele .....	11
1.1.1 Vyrovnávanie spotreby .....	12
1.1.2 Poistenie .....	12
1.1.3 Vyrovnávanie spotreby pre rodinu.....	13
1.1.4 Sú dobrovoľné opatrenia postačujúce? .....	14
1.2 Verejné ciele .....	15
1.2.1 Zmierňovanie chudoby .....	16
1.2.2 Prerozdeľovanie .....	16
1.3 Ďalšie ciele .....	17
<b>2 Rozdelenie dôchodkových schém.....</b>	<b>18</b>
2.1 Organizácia.....	18
2.1.1 Plne sporivé schémy (fully-funded).....	18
2.1.2 Priebežné schémy (PAYG).....	19
2.1.3 Úvahy o význame jednotlivých schém .....	20
2.2 Vzťah medzi príspevkami a dávkami.....	20
2.2.1 Príspevkovo definované schémy (defined-contribution).....	20
2.2.2 Dávково definované schémy (defined-benefit).....	21
2.2.3 Pomyselne príspevkovo definované schémy (notional defined- contribution) .....	22
<b>3 Ekonómia dôchodkov.....</b>	<b>24</b>
3.1 Neexistuje jednotný dôchodkový systém ideálny pre všetky krajiny .....	24
3.2 Jednoduchá ekonómia .....	25
3.2.1 Dôležitá je najmä celková produkcia.....	25
3.2.2 Nežijeme v ideálnom svete .....	26
3.2.3 Ťažko predvídateľné riziká .....	28
3.2.4 Náklady.....	29
3.3 Zložitejšia ekonómia .....	29
3.3.1 Efektivita pracovného trhu.....	29
3.3.2 Financovanie .....	31
3.3.3 Distribučné problémy.....	33

3.4	Analytické chyby .....	34
3.4.1	Oddelené uvažovanie o cieľoch .....	34
3.4.2	Nesprávne použitie analýzy prvého najlepšieho (first-best) .....	34
3.4.3	Nesprávne použitie analýzy ustáleného stavu .....	35
3.4.4	Neúplná analýza implicitného dôchodkového dlhu .....	35
3.4.5	Neúplná analýza dopadov šetrenia .....	36
3.4.6	Ignorancia distribučných efektov .....	37
<b>4</b>	<b>Súčasný problém a reformy dôchodkového zabezpečenia .....</b>	<b>38</b>
4.1	Starnutie obyvateľstva .....	38
4.1.1	Očakávaná dĺžka života rôznych socioekonomických skupín .....	39
4.1.2	Vplyv starnutia obyvateľstva na ekonomiku .....	41
4.1.3	Vplyv starnutia obyvateľstva na dôchodky .....	42
4.1.4	Riešenie problémov spôsobených starnutím obyvateľstva .....	44
4.2	Súčasný dôchodkový reformy .....	45
4.2.1	Zlepšovanie finančnej udržateľnosti dôchodkov .....	46
4.2.2	Zvyšovanie primeranosti dôchodkov .....	49
4.2.3	Výzvy do budúcnosti .....	52
<b>5</b>	<b>Dôchodkové systémy vybraných krajín .....</b>	<b>55</b>
5.1	Nemecko .....	55
5.1.1	Základné informácie o Nemecku .....	55
5.1.2	História nemeckého dôchodkového systému .....	56
5.1.3	Súčasný dôchodkový systém v Nemecku .....	58
5.2	Švédsko .....	61
5.2.1	Základné informácie o Švédsku .....	61
5.2.2	História švédskeho dôchodkového systému .....	61
5.2.3	Súčasný dôchodkový systém vo Švédsku .....	63
5.3	Rakúsko .....	67
5.3.1	Základné informácie o Rakúsku .....	67
5.3.2	História rakúskeho dôchodkového systému .....	67
5.3.3	Súčasný dôchodkový systém v Rakúsku .....	69
5.4	Slovensko .....	72
5.4.1	Základné informácie o Slovensku .....	72
5.4.2	História slovenského dôchodkového systému .....	72
5.4.3	Súčasný dôchodkový systém na Slovensku .....	75



<b>6 Porovnanie dôchodkového zabezpečenia vybraných krajín .....</b>	<b>80</b>
6.1 Dôchodkové systémy.....	80
6.1.1 Štruktúra dôchodkových systémov .....	80
6.1.2 Dôchodkový vek .....	81
6.1.3 Náhradový pomer.....	82
6.2 Demografia .....	84
6.2.1 Veková štruktúra obyvateľstva .....	85
6.2.2 Priemerná očakávaná dĺžka života.....	85
6.2.3 Pôrodnosť.....	87
6.2.4 Demografický pomer závislosti .....	87
6.3 Ekonomika.....	88
6.3.1 priemerná hrubá mzda.....	88
6.3.2 Zamestnanosť starších občanov .....	89
6.3.3 Efektívny vek odchodu do dôchodku .....	89
6.3.4 Verejné výdavky na dôchodky.....	90
6.4 Súkromné dôchodky .....	91
6.4.1 Pokrytie súkromnými dôchodkovými schémami.....	91
6.4.2 Rozloženie aktív v dôchodkových fondoch.....	92
6.4.3 Prevádzkové náklady .....	93
6.5 Závěry analýzy .....	93
6.5.1 Nemecko .....	93
6.5.2 Švédsko .....	94
6.5.3 Rakúsko.....	94
6.5.4 Slovensko.....	95
<b>Záver .....</b>	<b>96</b>
<b>Použitá literatúra .....</b>	<b>98</b>

---

## Úvod

Dôchodkové zabezpečenie je veľmi dôležitá téma, ktorá sa týka nielen súčasných dôchodcov, ale aj každého jedného z nás. Dôležitosť dôchodkového zabezpečenia spoznali krajiny už koncom 19. storočia, kedy bol v Nemecku založený povinný kapitálovo financovaný dôchodkový systém. Nemecko sa tak stalo prvou krajinou s právnou reguláciou dôchodkového systému. Odtiaľ sa dôchodkové systémy rozšírili do celého sveta a v súčasnosti sú okrem verejných schém tvorené vo veľkej miere aj súkromnými schémami. [11]

Dnešné dôchodkové systémy musia čeliť vážnym a ďalekosiahlym problémom. Dôsledky ekonomickej krízy viedli k zníženiu vládnych príjmov, ktoré sa v priebežných (*Pay-As-You-Go*) schémach využívajú na financovanie dôchodkových nárokov obyvateľstva. Ekonomická situácia vyústila do obdobia nízkych úrokových mier, nízkych výnosov a pomalého rastu európskych ekonomík. Nízke výnosy a nízke úrokové miery znižujú očakávanú budúcu hodnotu príspevkov akumulovaných v dôchodkových systémoch. Pomalý rast ekonomiky zas môže znížiť celkové zdroje na financovanie priebežných dôchodkov. Tieto faktory môžu teda priamo viesť k nižšiemu príjmu dôchodcov. [9]

Súčasne s problémami spôsobenými ekonomickou situáciou musia dôchodkové systémy krajín čeliť azda najzávažnejšiemu problému – starnutiu obyvateľstva. Systémy dôchodkového zabezpečenia európskych krajín sú pod tlakom prudkého zvyšovania pomeru dôchodcov, ktoré je spôsobené odchodom „*baby boom*“ generácií do dôchodku a zvyšovaním priemernej očakávanej dĺžky života. Dôchodkové systémy sú vystavené aj riziku dlhovekosti – že skutočná dĺžka života obyvateľstva bude vyššia ako tá očakávaná. Starnutie obyvateľstva vedie nielen k zvýšeniu pomeru dôchodcov k obyvateľstvu v produktívnom veku, ale aj k predĺženiu obdobia stráveného na dôchodku. Predstavuje preto vážny problém pre finančnú udržateľnosť dôchodkových systémov, pre ich solventnosť a tiež pre primeranosť vyplácaných dôchodkov. [9]

Na tieto problémy našťastie tvorcovia dôchodkových politík reagujú – a to najmä prostredníctvom zvyšovania zastúpenia obyvateľstva v dobrovoľných dôchodkových schémach, snahou o zvýšenie miery prispievania do sporivých súkromných systémov a rovnako aj snahou o predĺženie obdobia prispievania. Krajiny v

---

posledných rokoch často pristupovali k zvyšovaniu normálneho dôchodkového veku a tiež k zmenšovaniu rozdielu v dôchodkovom veku medzi ženami a mužmi. [10]

Cieľom tejto práce je poskytnutie náhľadu na dôchodkové zabezpečenie z ekonomickej perspektívy a najmä podrobné popísanie a porovnanie súčasných dôchodkových systémov vo vybraných krajinách – v Nemecku, Švédsku, Rakúsku a na Slovensku.

Pri písaní práce budeme postupovať od základov – v prvých dvoch kapitolách popíšeme hlavné ciele systémov dôchodkového zabezpečenia a neskôr aj jednotlivé typy dôchodkových systémov. V ďalšej kapitole sa budeme snažiť čitateľovi predostrieť pohľad na dôchodkové zabezpečenie z ekonomického uhla pohľadu. [1], [4], [5]. Vo štvrtej kapitole sa budeme zaoberať momentálnymi problémami a reformami dôchodkového zabezpečenia v európskych krajinách. V piatej kapitole popíšeme historický vývoj a súčasnú štruktúru dôchodkového zabezpečenia v Nemecku, Švédsku, Rakúsku a na Slovensku. V poslednej kapitole spravíme porovnávaciu analýzu týchto systémov na základe rôznych ukazovateľov a vyvodíme z nej závery.

---

# 1 Ciele dôchodkového zabezpečenia

Ciele dôchodkových systémov, ktoré slúžia na finančné zabezpečenie ľudí v dôchodkovom veku môžeme rozdeliť do dvoch primárnych kategórií. Dôchodkové systémy by mali v prvom rade:

- slúžiť ako poistenie proti nízkemu príjmu, ako istota hojnosti v starobe a tiež ako prostriedok na vyrovnávanie spotreby pri prechode medzi obdobím, kedy človek pracuje a obdobím dôchodku,
- pomáhať zmierniť chudobu a prerozdeľovať príjmy a bohatstvo.

Ak uvažujeme o cieľoch dôchodkových systémov, musíme brať do úvahy aj vzájomné pôsobenia jednotlivých faktorov. Napríklad šetrenie na starobu a poistenie rizika, že človek prežije svoje finančné prostriedky tiež pomáha zmierňovať chudobu a vplýva na prerozdeľovanie príjmov. Pri zaoberaní sa týmito cieľmi musíme brať do úvahy nielen spôsoby akými ich dosiahneme, ale aj náklady na ich dosiahnutie.

- Cieľom dôchodkových systémov je ekonomické zabezpečenie v starobe, dosiahnuté pomocou poistenia, vyrovnávania spotreby, zmierňovania chudoby a prerozdelenia príjmov a bohatstva.
- Cieľom dôchodkového návrhu je optimalizácia zabezpečenia na starobu, vrátane nákladov na dané zabezpečenie.

Ciele dôchodkového zabezpečenia rozdeľujeme dvoma spôsobmi: na primárne a sekundárne, alebo na ciele jednotlivcov a ciele vlády. V prvej časti tejto podkapitoly sa budeme zaoberať primárnymi cieľmi dôchodkového zabezpečenia s ohľadom na jednotlivcov, v druhej časti s ohľadom na vlády. [5], [6]

## 1.1 Individuálne ciele

Z pohľadu jednotlivca, na zabezpečenie príjmu počas staroby sú potrebné dva nástroje: mechanizmus na vyrovnávanie spotreby a možnosti poistenia. [1], [5]

---

### 1.1.1 Vyrovnávanie spotreby

Ľudia sa snažia maximalizovať svoje blaho nie v určitom časovom bode, ale v priebehu celého svojho života. Ten kto šetrí tak nerobí kvôli tomu, že súčasná spotreba nemá hodnotu, ale kvôli tomu, že oceňuje budúcu spotrebu viac ako ďalšiu súčasnú spotrebu. Keď si niekto šetrí na dovolenku pri mori tak predpokladá, že mu dovolenka prinesie viac úžitku ako utrácanie peňazí v súčasnosti. Podobne väčšina ľudí dúfa, že sa dožije obdobia, kedy nebude musieť viac pracovať a môže si užívať dôchodku.

Ľudia si teda na dôchodky šetria počas odpracovaných rokov, aby odložili časť svojho príjmu z tohto obdobia na neskoršie časy – dôchodok. Hlavnou úlohou dôchodkov je vyrovnávanie spotreby – možnosť prenosu spotreby svojich príjmov z produktívneho obdobia do obdobia dôchodku, čo ľuďom zabezpečí plynulejší prechod medzi týmito obdobiami. Ľudia teda majú finančné prostriedky na ďalšiu spotrebu, aj keď viac nepracujú a tým pádom sa ich životná úroveň tak dramaticky nezníži. Miera do ktorej dôchodok umožňuje takéto vyrovnávanie spotreby sa nazýva náhradový pomer, odrážajúci výšku dôchodkových dávok v porovnaní s predchádzajúcim príjmom.

### 1.1.2 Poistenie

Vo svete istoty by si jednotlivci počas produktívneho obdobia našetrili práve také množstvo finančných prostriedkov, ktoré by im zabezpečilo financovanie spotreby na dôchodku. Avšak náš svet je svetom mnohých neistôt – už len z toho dôvodu, že nevieme ako dlho budeme ešte žiť. Pri dôchodkoch založených na individuálnych úsporách čelí jednotlivec riziku prežitia týchto úspor alebo riziku príliš nízkej spotreby počas dôchodkového veku, aby prežitiu svojich úspor zabránil.

Aj keď jednotlivec nevie, ako dlho bude ešte žiť, priemerná očakávaná dĺžka života skupiny ľudí je oveľa viac predpovedateľná. V princípe sa členovia takejto skupiny môžu dohodnúť na zdieľaní dôchodkových úspor, kde každý jednotlivec poberá dôchodok na základe a) priemernej dĺžky života a b) celkového množstva ktorým prispel do zdieľaného banku. Okrem toho by členovia skupiny mohli zaplatiť iným, aby absorbovali riziko ich dlhovekosti. Zdieľanie individuálneho rizika môže byť

---

organizované poisťovňami alebo vládou. Stále je tu však riziko, že sa skutočná súhrnná očakávaná dĺžka života bude líšiť od tej predpokladanej.

To je podstatou anuity, kde jednotlivec vymení svoj akumulovaný dôchodok za pravidelné platby po zvyšok svojho života, čím umožní ľuďom poistiť sa proti riziku prežitia svojich úspor. Podobne môže dávkovo definovaný dôchodkový program poskytnúť svoje výhody počas celého života príjemcu. Poistenie vo forme anuity zvyšuje blaho jednotlivca tým, že znižuje potrebu ľudí hromadiť veľmi veľké úspory, aby sa vyhli chudobe v prípade dlhšieho života ako je jeho priemerná očakávaná dĺžka.

Zatiaľ čo je anuita súčasťou zmysluplného dôchodkového programu, tak neistota ohľadne budúcich výdavkov ako aj dedičné úmysly znamenajú, že nie všetok majetok by mal fungovať na princípe anuity – aj keby boli ceny z matematického hľadiska férové.

Anuita môže u manželov slúžiť aj ako zdroj pre nepracujúceho partnera, ktorý prežije svojho pracujúceho partnera. Okrem rizika prežitia svojich úspor, ktoré anuita dokáže pokryť, sú tu ešte riziká týkajúce sa budúceho príjmu počas produktívneho obdobia. Tieto riziká sa dokážu pokryť poistením nezamestnanosti a pracovnej neschopnosti, ale majú aj svoje následky pre odchod do dôchodku. Dôchodkové systémy dokážu tieto problémy aspoň čiastočne riešiť prostredníctvom svojich prerozdelených prvkov. Tiež dokážu poistiť jednotlivca proti pracovnej neschopnosti a môžu ochrániť deti v prípade predčasnej smrti pracujúceho rodiča. [6]

### **1.1.3 Vyrovňovanie spotreby pre rodinu**

Ľudia sa zaujímajú o svoje deti a partnerov. Dôchodkové systémy zvyčajne obsahujú výhody životného poistenia pre pracujúcich rodičov s malými deťmi. Systémy často poskytujú možnosť alebo požiadavku na dávky v prípade prežitia partnera, zvyčajne vo forme anuity. Štúdie zistili, že vdovec alebo vdova zvyčajne potrebujú viac ako polovicu príjmu páru – bežne okolo 65 - 70% – aby si zachovali v podstate konštantnú životnú úroveň. To znamená, že žiaduca miera nahradenia príjmu je pre vdovy väčšia ako polovica spoločného príjmu.

V súlade s týmto vnímaním sú aj dôchodkové systémy mnohých krajín, kde je náhradový pomer pre osamoteného dôchodcu vyšší ako u manželov. V prípade neexistencie týchto dávok, ak by mali dvaja partneri identické dôchodkové dávky, smrť

---

jedného z nich by mohla znížiť životnú úroveň toho druhého, v závislosti od miery majetku dostupného pre pozostalého.

Vážnejší problém nastáva pri nerovnosti dávok v prípade smrti partnera, ktorý má dávky vyššie. Keďže muži majú častokrát vyššie mzdy ako ženy, sú zvyčajne starší ako ich manželky a majú vyššie ročné miery úmrtnosti ako ženy, nedostatočné dávky pre pozostalých sú súčasťou mechanizmu ktorý má za následok vyššiu mieru chudoby medzi vdovami ako medzi manželkami, rovnako ako aj významné poklesy životnej úrovne mnohých pozostalých s príjmami tesne nad hranicou chudoby. Vdovské dôchodky sú teda dôležitým prvkom pri zachovávaní životnej úrovne starších ľudí.

Existuje mnoho spôsobov organizácie a financovania vdovských dôchodkov. Napríklad v kapitálovo krytých dávkovo definovaných dôchodkových schémach môžu byť nahromadené prostriedky použité na čerpanie spoločnej anuity s vhodným podielom pre pozostalého.

#### **1.1.4 Sú dobrovoľné opatrenia postačujúce?**

V tom najjednoduchšom svete si človek šetrí na dôchodok prostredníctvom dobrovoľných úspor, aby dosiahol optimálnu spotrebu v priebehu času a prostredníctvom anuity chráni seba (a svojho partnera) proti riziku dlhovekosti. V takto jednoduchom svete by mohli byť dôchodky ponechané na dobrovoľnom rozhodnutí a na privátnom poistení bez toho, aby bolo nutné do tohto procesu zapájať vládu. Poznáme dva druhy dôvodov, prečo tento prístup sám o sebe je nedostatočný.

Prvý dôvod na zapojenie vlády do tvorby dôchodkovej politiky je, že okrem snahy o vyrovnanie spotreby a poistenia má dôchodkové zabezpečenie aj iné ciele, ako sú zmiernenie chudoby a prerozdeľovanie. Navyše, zatiaľ čo snaha vlády o zabezpečenie príjmu pre chudobných starých ľudí odrádza nízkopríjmovú skupinu obyvateľstva od šetrenia (tzv. „voľná jazda“), povinnosť dôchodkového sporenia môže znížiť náklady súvisiace s touto prekážkou.

Po druhé, jednoduchý model predpokladá dokonalú informáciu (okrem dátumu smrti) a žiadne iné deformácie. Tieto predpoklady sú užitočné na formuláciu jednoduchej teórie, ale sú zlými návodmi na tvorbu politiky vo svete s nedokonalou informáciou, chýbajúcimi trhmi, rizikom a neistotou a vecami ako je progresívne zdaňovanie. Existujú vážne pochybnosti o schopnosti jednotlivcov racionálne sa

---

rozhodovať a využiť všetky dostupné možnosti trhu naplno. Chýbajú im základné vedomosti o povahe poistenia a ďalších investičných možnostiach.

Nedokonalá informácia a nedokonalé vedomosti o možnostiach trhu sú veľmi rozšírené. Ľudia sú často zle alebo klamne informovaní, hlavne ohľadom komplexných dôchodkových produktov. Navyše existujú vážne pochybnosti o schopnosti jednotlivcov vyťažiť čo najviac z trhových príležitostí, pretože nie každý prikladá vhodnú váhu na budúcu spotrebu.

Existuje mnoho dôkazov toho, že keby boli dôchodkové opatrenia ponechané na báze individuálnych rozhodnutí ľudí, veľa z nich by nešetrilo v dostatočnej miere a v starobe by ľutovali svoje nesprávne rozhodnutia z mladosti. Okrem toho by ľudia na individuálnej báze v takej miere nepoužívali možnosť poberania anuity a mnoho z nich by nebolo schopných robiť správne rozhodnutia pri výbere investícií s dlhodobým časovým horizontom.

Trhy sú často nekompletné, to znamená že nie každý produkt z ktorého by mali ľudia úžitok je na trhu dostupný (napr. špeciálne druhy anuity). Trh súkromných indexovaných zmlúv je malý a trh anuity je výrazne ovplyvnený problémami s odhadovaním rizika dlhovekosti. Okrem iného sú administratívne a transakčné náklady dobrovoľných dôchodkových plánov podstatne vyššie ako náklady spojené s povinnými verejnými dôchodkovými plánmi. S ohľadom na tieto problémy, tak ekonomické ako aj politické argumenty podporujú zásah vlády, napríklad povinnú účasť v dôchodkovom systéme, kvôli prevencii pred chudobou v starobe. Z rovnakých dôvodov sa tiež požaduje regulácia dôchodkových systémov. Všeobecne sa verejná politika snaží o zníženie systémového rizika a zvýšenie sociálnej stability. Ochrana ľudí pred rizikom neistoty je veľmi dôležitá. [6]

## **1.2 Verejné ciele**

Tvárou v tvár týchto trhových nedokonalostí, rôzne formy vládnych intervencií môžu zlepšiť efektívnosť vyrovnávania spotreby a poistenia. Tým pádom môžu pomáhať jednotlivcom (v niektorých prípadoch ich nútiť) lepšie využívať zdroje v prospech seba a svojich rodín. Okrem toho, ako už bolo povedané, verejná politika má aj ďalšie ciele, najmä zmiernenie chudoby a prerozdelenie príjmu a bohatstva.



---

### 1.2.1 Zmierňovanie chudoby

V snahe o dosiahnutie tohto cieľa smerujú dôchodkové systémy zdroje k ľuďom zažívajúcim chudobu na dennej báze a sú neschopní šetrenia na starobu v dostatočnej miere. V niektorých ohľadoch je návrh na zmierňovanie chudoby jednoduchší pre starších ľudí. Tí za dôchodkovým horizontom väčšinou nepotrebujú brať do úvahy potenciálne pracovné zárobky a tým pádom presun finančných prostriedkov seniorom neoslabuje ich motiváciu pracovať (keďže nepracujú). Tento presun prostriedkov však môže ovplyvniť ponuku práce a šetrenie u mladšej populácie, ktorá sa teší na dôchodok.

S menšími obavami ohľadom možných dopadov na trh práce, je potenciálne výhodné mať osobitné pravidlá pre seniorov. Tieto programy môžu byť cieleňé na všetkých seniorov ako takých, alebo sa zamerať len na tých, ktorí prispievali do dôchodkového systému. Mnoho krajín má oba typy programov.

### 1.2.2 Prerozdeľovanie

Dôchodkové systémy dokážu prerozdeľovať príjem na celoživotnej báze, čo môže doplniť úlohu progresívneho zdaňovania, ktoré je založené na každoročnom príjme. Celoživotné prerozdeľovanie môže byť dosiahnuté vyplácaním dôchodkov s vyšším náhradovým pomerom pre nízkopríjmových občanov a nižším náhradovým pomerom pre ľudí s vyšším príjmom – a takto dotovať vyrovňavanie spotreby pre tých, ktorí sú na tom horšie (ale nie nevyhnutne v chudobe). Keďže sú pravidelné zárobky počas celého života do značnej miery neisté z hľadiska akéhokoľvek jednotlivca, takýto systém môže slúžiť ako poistenie proti dôsledkom odchodu nízkopríjmovej skupiny ľudí do dôchodku.

Môžeme sa stretnúť tiež s prerozdeľovaním do rodín – napríklad manželský pár môže dostávať vyšší celkový dôchodok ako jednotlivec, aj keď obe domácnosti platili celý život rovnaké príspevky do dôchodkového zabezpečenia.

Keď jednotlivci s rôznymi očakávanými dĺžkami života zdieľajú riziko (*pooling*) s jednotnou cenou, je očakávané prerozdeľovanie prostriedkov od tých s kratšou priemernou očakávanou dĺžkou, tým s vyššou priemernou očakávanou dĺžkou života.

Dôchodkové systémy môžu tiež prerozdeľovať finančné prostriedky odlišným generáciám. Vláda môže napríklad znížiť príspevkovú sadzbu alebo zvýšiť dávky pre

---

zvýhodnenie súčasnej generácie. Takýto krok ale vyžaduje, aby budúce generácie platili vyššie príspevky, alebo mali nižšie dôchodky – teda jedná sa o prerozdelenie prostriedkov neskorších generácií do vreciek súčasnej generácie seniorov. Takéto prerozdelenie bolo spoločným rysom v začiatkoch dôchodkových systémov, kde generácia pracujúca pred zavedením dôchodkových systémov mala pomerne nižšie dôchodkové príjmy ako generácia spadajúca pod vtedajší systém.

### 1.3 Ďalšie ciele

Popri primárnych cieľoch dôchodkových systémov môžu mať systémy aj sekundárne ciele, ktoré nie sú priamou podstatou dochodkových systémov ako takých, ale sú s nimi súvisiace.

Jedným z nich je rozvíjanie ekonomiky ako celku, najmä však snaha o ekonomický rast. Dokonca aj dobre navrhnuté dôchodkové systémy vytvárajú niektoré nepriaznivé stimuly na trhu práce. Na druhej strane zle navrhnuté systémy môžu mať na tieto stimuly veľký vplyv. Nadmerné míňanie na dôchodky môže prispieť k zvýšeniu daňových sadzieb, čo vystavuje ekonomický rast riziku a to môže viesť k nadmernému zníženiu národných úspor.

Cieľom dôchodkov je po tom všetkom zvýšenie spotreby seniorov. Keďže toto zvýšenie vychádza zo súčasného národného príjmu, znamená to nižšiu spotrebu alebo menej úspor inde v ekonomike, čo môže znížiť investície – to môže viesť k nižšiemu národnému príjmu v budúcnosti. Skutočným problémom je stanovenie miery, do akej je zníženie úspor a investícií vhodné. Dôchodkové nariadenia a opatrenia tak môžu prispieť k lepšiemu fungovaniu pracovného trhu ako takého a môžu podnietiť ľudí k sporeniu, ktoré zase môže napomôcť ekonomickému rastu.

Vždy je dôležité si uvedomiť, že poskytovanie zdrojov (v tomto prípade spotreby pre dôchodcov) má náklady. Nielenže sú zdroje samy o sebe nákladné, ale náklady tiež vyplývajú z pravidiel, ktoré určujú ako sú tieto dávky poskytované, ako sú príjmy zozbierané v snahe vyplácať tieto dávky a z administratívnych nákladov, ktoré sú nevyhnutné v každom súkromnom alebo verejnom dôchodkovom zriadení. Kľúčom pri zavádzaní nových dôchodkových systémov je vyhnúť sa implementácii systému, ktorý stojí viac ako je nevyhnutné na dosiahnutie svojich cieľov.

---

## 2 Rozdelenie dôchodkových schém

V súčasnosti existujú rôzne schémy dôchodkového poistenia. Každá schéma má svoje pre a proti a jednotlivé schémy dôchodkov sú v krajinách kombinované tak, aby vytvárali nejaký ucelený dôchodkový systém. Tento systém by mal byť schopný zabezpečiť všetky sociálne vrstvy obyvateľstva – ale či to splnía, to už závisí od systému danej krajiny.

Dôchodky vieme klasifikovať z hľadiska dvoch kritérií: organizácie a vzťahu medzi príspevkami a dávkami

### 2.1 Organizácia

Dôchodky na základe organizácie delíme na plne sporivé (*fully-funded*), priebežné (*Pay-As-You-Go, PAYG*) a čiastočne sporivé (*partially-funded*). Plne sporivé schémy vyplácajú dôchodky z fondu akumulovaného príspevkami jednotlivých členov. Priebežné (PAYG) schémy naopak vyplácajú dôchodky zo súčasného príjmu štátu. Tieto dve schémy sú protipólmi, medzi ktorými sa nachádzajú čiastočne sporivé schémy - tie vyplácajú dôchodky ako z nahromadeného fondu, tak aj zo súčasného príjmu. [1], [5]

#### 2.1.1 Plne sporivé schémy (*fully-funded*)

Plne sporivé schémy sú založené na úsporách akumulovaných vo fondoch. Príspevky sú investované do finančných (prípadne fyzických) aktív, ktorých výnos je tiež pripočítaný do fondu. Sporenie je metóda akumulácie finančných aktív, ktoré sú v budúcnosti sporiteľom vymenené za tovary a služby. Plne sporivé schémy môžu mať množstvo podôb, ale v princípe majú vždy dostatočné rezervy na vyplatenie všetkých finančných záväzkov.

Pokiaľ nedochádza k priamej redistribúcii (prerozdeleniu) finančných prostriedkov medzi generáciami, tak sú generácie obmedzené svojimi vlastnými úsporami. Preto jednotlivec zo sporivej schémy nedostane viac, ako do nej vložil.

---

Ak nedochádza k priamej redistribúcii medzi jednotlivcami, v prípade odchodu vybraného jednotlivca do dôchodku bude dôchodkový fond držať všetky jeho minulé príspevky, navýšené o úrok a zarobené dividendy. Tieto nahromadené prostriedky potom financujú jeho budúcu spotrebu v dôchodku – či už vyplácaním renty alebo iným spôsobom. [1]

### **2.1.2 Priebežné schémy (PAYG)**

Priebežné schémy sú väčšinou vedené štátom, rovnako ako aj väčšina štátnych dôchodkov je PAYG. Sú v podstate založené na tom, že štát môže, ale nemusí akumulovať všetky aktíva na pokrytie budúcich dôchodkových nárokov - namiesto toho môže štát zdaňovať pracujúcich a z ich daní financovať dôchodky generácie ktorá ich poberá.

Na PAYG schémy sa vieme pozeráť z rôznych uhlov. Nárok prispievajúceho jednotlivca na dôchodok je založený na prísľube štátu, že ak bude prispievať do systému teraz, štát mu v budúcnosti garantuje vyplácanie dôchodku. Podmienky tohto prísľubu sú pomerne presné – v jednotlivých štátoch sú upravené právnymi predpismi upravujúcimi sociálne zabezpečenie.

Z celkového pohľadu, štát jednoducho zdaňuje jednu generáciu obyvateľstva a rozdeľuje tieto príjmy druhej generácii vo forme dôchodkov – či už na ročnej alebo celoživotnej báze. Štátom vedené PAYG schémy sú z makroekonomickej perspektívy mierne odlišné od ostatných príjmových transferov, avšak determinanty toho kto platí, kto prijíma a celková štruktúra týchto schém môže byť veľmi odlišná od iných systémov príjmových transferov.

Hlavným dôsledkom PAYG schémy je to, že uvoľňuje tlak, ktorý spočíval v nutnej rovnosti pomeru medzi príspevkami danej generácie do systému a vyplatenými dôchodkami. Už Samuelson v roku 1958 ukázal, že pri PAYG schéme môže v zásade každá generácia na dôchodkoch prijímať viac, ako prispela do systému, za predpokladu že úroveň rastu celkového reálneho príjmu natrvalo prevyšuje úrokovú sadzbu. To môže nastať výrazným technologickým pokrokom alebo stálym rastom populácie a nadmerným hromadením kapitálu. Vzhľadom na to, že sa táto úvaha neukázala v dlhodobom horizonte ako empiricky relevantná, skutočnou úlohou PAYG schémy je redistribúcia a zdieľanie rizík naprieč generáciami. [1]

---

Pod označenie PAYG v literatúre spadajú aj schémy, ktoré okrem vyplácania dôchodkov zo súčasného príjmu využívajú na vyplácanie aj akumulované fondy, a teda ich označujeme ako čiastočne sporivé (*partially-funded*).

### 2.1.3 Úvahy o význame jednotlivých schém

V súčasnosti prebiehajú nezanedbateľné úvahy o relatívnom význame sporivých a PAYG schém. Sú to úvahy predovšetkým o:

- správnom základnom ekonomickom modeli – ako modelovať správanie sa jednotlivcov;
- empirických veličinách, napr. o elasticitách ponuky práce, alebo očakávanej dĺžke života v roku 2050;
- miere inštitucionálnej kapacity jednotlivých krajín;
- politickej ekonómii reforiem, napr. či občania považujú za istejšie dôchodky vyplácané z vlastného akumulovaného kapitálu, alebo dôchodky vyplácané na základe sľubu vlády;
- ideológii napr. o úlohe štátu v dôchodkovom zabezpečení alebo relatívnych váhach, ktoré vláda prideluje rôznym cieľom dôchodkových systémov. Dôležité sú najmä váhy udelené zmierňovaniu chudoby a vyrovnávaniu spotreby.

## 2.2 Vzťah medzi príspevkami a dávkami

Či už sú to sporivé schémy alebo PAYG, dôchodkové schémy rozlišujeme podľa toho ako medzi sebou súvisia dávky, ktoré dôchodca poberá a príspevky, ktorými prispieval do systému. Na základe tohto kritéria poznáme príspevkovo definované (*defined-contribution, DC*), dávkovo definované (*defined-benefit, DB*) a pomyselne príspevkovo definované (*notional defined-contribution, NDC*) schémy.

### 2.2.1 Príspevkovo definované schémy (*defined-contribution*)

V príspevkovo definovaných (DC) schémach si jednotliviec pravidelne odvádza na svoj osobný účet fixný zlomok zo svojich zárobkov. Tieto príspevky slúžia na nákup

---

aktív, ktoré sa akumulujú na účte rovnako ako sa akumulujú aj z nich získané výnosy. Dôchodkové dávky budú financované z týchto akumulovaných prostriedkov či už prostredníctvom anuity, sériou čiastočných výberov alebo aj výberom celej sumy. Prispievateľom na tento dôchodkový účet môže byť sám zamestnanec, jeho zamestnávateľ, štát, alebo ľubovoľná kombinácia zmienovaných možností.

V čistej príspevkovo definovanej schéme (t.j. bez prerozdelenia medzi jednotlivými akumuláciami), je teda spotreba jednotlivca pri danej očakávanej dĺžke života a úrokovej miere stanovená veľkosťou celoživotných dôchodkových akumulácií.

Aj keď anuity chránia jednotlivca pred rizikom spojeným s dlhovekosťou, čistá príspevkovo definovaná schéma ho vystavuje širokému spektru iných rizík súvisiacich s premenlivosťou reálnych úrokov dôchodkových aktív alebo s budúcim oceňovaním anuit. Jednotlivec teda nesie riziko, že jeho portfóliu sa nemusí na trhoch dariť.

Čisté príspevkovo definované schémy môžu byť upravené na širšie zdieľanie rizika, napr. poolingom časti príspevkov, zavedením garantovaného minimálneho dôchodku, alebo legislatívnymi reakciami na výsledky kapitálového trhu. Stimuly na trhu práce sú podmienené údajmi o hromadení aktív, prerozdeľovaním medzi účtami a vzorcami na výpočet dôchodkových dávok.

### **2.2.2 Dávково definované schémy (defined-benefit)**

V dávково definovanej schéme nie je dôchodok jednotlivca vyplácaný na základe akumulácie prostriedkov na individuálnom účte, ale závisí od histórie jeho miezd a väčšinou aj od počtu odpracovaných rokov.

Hlavným prvkom dizajnu dávково definovaných schém je spôsob, akým mzda vstupuje do vzorca na výpočet dôchodkových dávok. V niektorých schémach sú dôchodky vypočítané na základe mzdy zarobenej v poslednom roku (alebo niekoľkých rokoch) aktívnej kariéry a celkovom počte odpracovaných rokov. V iných je zas dôchodok vypočítaný na základe reálnych alebo relatívnych miezd počas dlhšieho obdobia, alebo počas celej kariéry.

Príspevok pracujúceho je obvykle percentuálna časť jeho mzdy. Výška jeho dôchodku je pravidlami a výpočtami vopred stanovená, preto jednotlivec nenesie riziko dlhovekosti ani investície. Príspevok sponzora (či už je to zamestnávateľ alebo štát) je endogénnou premennou v zachovávaní finančnej rovnováhy tejto schémy. Dávково

---

definované schémy môžu byť súčasťou individuálnej alebo kolektívnej pracovnej zmluvy. Príspevky do schémy platí väčšinou zamestnanec v kombinácii so svojím zamestnávateľom.

Dávково definované schémy môžu byť vedené štátom alebo zamestnávateľmi. Keď je štátna schéma financovaná z príspevkov – riziko nepriaznivých výsledkov nesú súčasní prispievatelia. Keď je financovaná z daní, riziko nesú daňoví poplatníci. V praxi, vlády upravujú dávky rovnako ako aj príspevky v tom prípade, ak nie sú príjmy a výdavky vyvážené. Môžu to robiť automaticky (indexáciou), alebo legislatívnymi zmenami.

V schéme vedenej zamestnávateľmi nesie riziko kolísania miery návratnosti do dôchodkových aktív zamestnávateľ, a teda aj kombinácia súčasných zamestnancov priemyslu (prostredníctvom vplyvu na mzdy), jeho akcionárov a daňových poplatníkov (prostredníctvom vplyvu na zisky), jeho zákazníkov (prostredníctvom vplyvu na ceny) alebo bývalých a budúcich zamestnancov. To v prípade, že firma používa prebytky z určitých období na zvýšenie dôchodkov v iných obdobiach alebo upravuje vzorec na výpočet dôchodkových dávok vzhľadom k očakávaniam. V čistej dávково definovanej schéme teda žiadne riziká neležia priamo na pleciach dôchodcov. V praxi však firemné dávково definované schémy môžu upravovať súčasné alebo budúce dôchodkové dávky na základe finančných výsledkov. Hlavným rozdielom medzi dávково definovanými a príspevkovo definovanými schémami je to, ako široko sú riziká zdieľané.

### **2.2.3 Pomyselne príspevkovo definované schémy (notional defined-contribution)**

Pomerne nedávnou inováciou sú pomyselne príspevkovo definované schémy (ďalej len NDC schémy). Čisté NDC schémy sú koncepciou podobné príspevkovo definovaným schémam v spôsobe, akým zdieľajú riziko a v úpravách na strane dávok. Odlišujú sa však tým, že nie sú plne sporivé a môžu celkovo fungovať na čisto priebežnej báze.

Pre NDC schémy platí, že:

- Každý pracujúci odvádza príspevok niekoľkých % zo svojej mzdy, ktorý je pripísaný na pomyselný (virtuálny) osobný účet.
- Odvody sú na virtuálnom účte úročené fiktívnou úrokovou mierou určenou vládou (nie finančným trhom). Pri takejto zmene nevznikajú

---

rezervy, nedochádza k akumulácii žiadnych peňazí a platí, že peniaze odvedené štátu sú ihneď vyplácané žijúcim dôchodcom.

- Pri odchode do dôchodku je hodnota tejto pomyselnéj akumulácie prekonvertovaná na anuitu použitím poistno-matematických vzorcov. V nich je použitím fiktívneho úroku ako diskontnej sadzby súčasná hodnota dôchodkových dávok rovná hodnote osobných pomyselných akumulácií.
- Administrátor systému (štát) v čase výplaty dávky nemá naakumulované rezervy a musí sa tak spoliehať na bežné príjmy od pracujúcich občanov.
- Navonok tieto účty len imitujú akumuláciu prostriedkov. Stav účtu existuje iba v záznamoch správcovskej inštitúcie. Táto schéma nevlastní prislúchajúce fondy na finančnom trhu.

Podobne ako príspevkovo definované schémy, aj tu existuje mnoho spôsobov prerozdelenia medzi účtami. Patrí sem napríklad garantovaný minimálny dôchodok a dotovanie príspevkov nepracujúcich (nezamestnaných alebo tých na materskej dovolenke).

Na prvý pohľad sú NDC schémy, kde dávky závisia od príspevkov, veľmi odlišné od štandardných dávkovo definovaných schém, kde dávky závisia od histórie miezd. Ak je sadzba príspevkov nezmenená, tento rozdiel je zanedbateľný a NDC schéma môže byť považovaná za dávkovo definovanú schému s určitou štruktúrou automatických úprav pre demografické a ekonomické realizácie.

NDC schémy majú množstvo potenciálnych výhod: Tento systém je z pohľadu pracujúceho veľmi jednoduchý. Tým, že je spracovávaný centrálné si udržuje nízke administratívne náklady. Riziko je nízke, lebo nesporný NDC systém nie je ovplyvnený volatilitou kapitálových trhov – čo je hlavným rizikom sporivých osobných účtov. Nakoniec, nevyžaduje si inštitucionálnu kapacitu potrebnú na riadenie sporivých schém.

Keďže výpočet priznaného dôchodku podľa súčasnej očakávanej dĺžky života je samotnou podstatou NDC schém, štát týmto spôsobom presúva jeden z hlavných problémov dôchodkového zabezpečenia – predlžovanie doby poberania dôchodku zo svojich pliec na plecia sporiteľov.

Aj keď virtuálne účty vnášajú do systému zásluhovosť, nemenia podstatu jeho priebežného financovania. Ak teda v dôchodkovom systéme nie je dost' peňazí, vláda musí dôchodky znížiť, hoci má každý občan na svojom virtuálnom účte vyššiu sumu.

[5]



---

### 3 Ekonómia dôchodkov

Keďže majú dôchodkové systémy viacero cieľov, do popredia sa vynára otázka: aké majú tieto systémy byť, aby svoje ciele dosiahli? Ekonomická teória a medzinárodné skúsenosti ukazujú, že existuje množstvo rôznych štruktúr, ktorých kombináciou je možné tieto ciele dosiahnuť. V tejto kapitole najskôr uvedieme dôvody, pre ktoré neexistuje jednotný dôchodkový systém ideálny pre všetky krajiny. Potom sa budeme venovať poznatkom z jednoduchej ekonómie a ich súvislosti s dôchodkovým zabezpečením. Okrem jednoduchej ekonómie sa budeme zaoberať aj zložitejšími vplyvmi dôchodkov na efektivitu pracovného trhu, vplyvmi rôzneho financovania dôchodkov a v neposlednom rade distribučnými problémami, ktoré z dôchodkov vyplývajú. Okrem týchto ekonomických poznatkov je dôležité si uvedomiť aj analytické chyby, ktoré sa pri úvahách o dôchodkoch najčastejšie objavujú. Rozoberieme si ich v poslednej časti tejto kapitoly. Budeme vychádzať predovšetkým z [4] a [5].

#### 3.1 Neexistuje jednotný dôchodkový systém ideálny pre všetky krajiny

Snaha o dosiahnutie dôchodkových cieľov sa stretáva s radom prekážok. V každej krajine panujú iné ekonomické podmienky a krajiny nemajú ani rovnaké možnosti. To čo sa v jednej krajine javí ako dobrý systém, môže byť pre inú krajinu neudržateľné. Existuje viacero faktorov, ktoré v jednotlivých krajinách ovplyvňujú proces tvorby dôchodkovej politiky:

- fiškálna kapacita: silnejšia fiškálna kapacita uľahčuje systému nájdenie dodatočných príjmov pre dôchodkový systém,
- inštitucionálna kapacita: silnejšia inštitucionálna kapacita poskytuje širšiu škálu možností pre dizajn dôchodkového systému,
- empirické hodnoty behaviorálnych parametrov, napr. citlivosti ponuky práce na návrh dôchodkového systému, alebo vplyvu dôchodkov na súkromné úspory,
- tvar rozdelenia príjmov spoločnosti: ťažší ľavý chvost rozdelenia príjmov (viac ľudí s nízkym príjmom) zvyšuje potrebu zmierňovania chudoby.

---

Jednotný ideálny systém pre všetky krajiny neexistuje z viacerých dôvodov:

- tvorcovia politiky kladú jednotlivým cieľom rôzne relatívne váhy, vrátane potreby zmierňovania chudoby alebo zdieľania rizík v rámci generácie/naprieč generáciami,
- rôzne obmedzenia, ako napríklad hodnoty kľúčových parametrov sa v rôznych krajinách líšia,
- politické procesy ovplyvňujú, ktoré z radu ekonomicky a administratívne uskutočniteľných alternatív sú aj politicky uskutočniteľné.

Stručne povedané, keď sa líšia ciele a obmedzenia dôchodkových systémov, je pravdepodobné, že sa budú líšiť aj optimálne riešenia. Aj keď žiadna krajina nemá dokonalý systém, vieme v nich nájsť celý rad rôznych štruktúr, ktoré fungujú veľmi dobre.

## **3.2 Jednoduchá ekonómia**

Pri analýze dôchodkového zabezpečenia je dobré mať na pamäti niekoľko veľmi dôležitých poznatkov z jednoduchej ekonómie: vždy záleží na celkovej produkcii; nežijeme v ideálnom svete, ale vo svete nedokonalej informácie a neúplných trhov; dôchodkové systémy čelia veľkým nepredvídateľným rizikám; dôchodkové systémy majú administratívne náklady, ktoré môžu byť významné a často aj nadmerné.

### **3.2.1 Dôležitá je najmä celková produkcia**

Existujú (práve) dva spôsoby zabezpečenia sa na starobu. Prvý je odložiť si súčasnú produkciu pre budúce použitie. Avšak s výnimkou bývania je tento spôsob nevhodný pre väčšinu požiadaviek na spotrebu. Je drahý a nemôže byť aplikovaný na služby odvodené od ľudského kapitálu, napr. medicínske služby.

Alternatívnym spôsobom je výmena súčasnej produkcie (v mladosti) za nárok na budúcu produkciu (v starobe). Dá sa to dvoma spôsobmi: šetrením časti svojej mzdy si môže pracujúci človek vybudovať hromadu aktív, ktoré v starobe (po odchode na dôchodok) vymení za tovar a služby produkované mladšími pracujúcimi; alebo môže dostať sľub (od svojich detí, zamestnávateľa, vlády), že dostane v starobe tovary

---

a služby produkované mladšími. Dva hlavné typy dôchodkov idú v podstate ruka v ruke s týmito dvoma spôsobmi zabezpečenia. Sporivé schémy sú založené na akumulácii aktív, priebežné (PAYG) schémy sú založené na sľuboch.

Účelom dôchodkov je to, aby umožnili dôchodcom pokračovať v spotrebe aj po tom, čo prestali pracovať. Dôchodcov nemusia až tak zaujímať peniaze, ale skôr spotreba – jedlo, voda, kúrenie, medicínske služby. Spotreba pochádza z tovarov vyprodukovaných v danom období – mladšími pracujúcimi. Tým pádom je to práve budúca produkcia, ktorá je centrálna. Sporivé a PAYG schémy sú jednoducho finančné mechanizmy na organizáciu nárokov na budúcu produkciu.

Centralita produkcie ostáva v platnosti aj v otvorenej ekonomike. V zásade nie sú dôchodcovia obmedzení na spotrebu domácich tovarov a služieb, ale môžu spotrebovať aj tovar vyprodukovaný v zahraničí.

### **3.2.2 Nežijeme v ideálnom svete**

Jednoduchá mikroekonomická teória predpokladá, že jednotlivci robia optimálne rozhodnutia a že trhy práce, finančné inštitúcie a poistné trhy existujú a fungujú ideálne. Formulácia dôchodkovej politiky je v takomto rámci prvého najlepšieho (*first-best*) analyticky jednoduchá, ale je to zlý návod na tvorbu dôchodkových systémov v krajinách s obmedzenými možnosťami a trhovými nedokonalosťami.

Dôchodky však čelia mnohým vážnym odchýlkam od teoretického sveta. Preto by sme sa mali na dôchodky pozeráť v rámci Teórie druhého najlepšieho (*Theory of Second-Best*). Je to teória, podľa ktorej sa pri absencii optimálnych trhových podmienok objavujú spoločenské a trhové zlyhania. Vtedy by mali byť zavedené opatrenia trhovej regulácie, keďže zvyšujú celkový blahobyť krajiny. [13]

#### **3.2.2.1 Nedokonalá informácia**

Optimálne využitie trhov vyžaduje, aby ľudia rozumeli neistotám, ktorým čelia a možnostiam, ktoré trh ponúka. V skutočnosti sú jednotlivci nedokonale informovaní hneď niekoľkými spôsobmi:

- 
- niektorí jednotlivci majú slabý zmysel pre riziká a neistoty, ktorým čelia – napríklad neistota o výške budúcich dôchodkových dávok,
  - mnoho ľudí nerozumie základným pojmom v oblasti financií. Tento problém má tiež distribučné dôsledky, keďže finančná chudoba je s tzv. informačnou chudobou silne korelovaná,
  - dávkovo definované dôchodkové plány sú zložité a často neúplne pochopené.
  - dôchodkové produkty sú charakteristické zložitými pravdepodobnosťami alebo svojou podstatou zložitými údajmi. Z týchto, ale aj ďalších dôvodov nie je jednoduchý predpoklad o racionálnej maximalizácii užitočnosti dobrým základom pre tvorbu dôchodkovej politiky.

### 3.2.2.2 Neúplné trhy

Skutočné trhy sú obmedzené vo svojej schopnosti poskytovať konkurencieschopné produkty, ktoré dokonca zodpovedajú potrebám a prániam dobre informovaného spotrebiteľa. Asymetrická informácia na poisťných trhoch robí možnosť perfektného poistenia nemožnou. Keď je poistenie poskytované prostredníctvom zamestnávateľa, rozhodnutia na trhu práce môžu byť skreslené. Poisťovacie firmy sa musia vyrovnávať s potenciálnymi zákazníkmi, ktorí čelia rôznym rizikám, a teda rôznym nákladom – preto môžu navrhnúť poisťné produkty v odpovedi na zlé rozhodovanie sa spotrebiteľa. Problém nevhodného výberu poisťných produktov môže byť zmiernený tým, že poistenie bude povinné. Všeobecne platí, že marketing poisťných produktov je veľmi nákladný. Oveľa nižšie náklady môže mať napr. ustanovenie jedného poisťného.

Z dôvodov uvedených vyššie, bol pokrok v oblasti pomáhania spotrebiteľom lepšie sa rozhodovať obmedzený, dokonca aj vo vyspelých krajinách. Ľuďom sa často nedarí robiť rozhodnutia, ktoré by maximalizovali ich blahobyť v dlhodobom časovom horizonte. Nie zriedka sa stáva, že sa nerozhodnú vôbec – to je jasným príkladom toho, že príliš široký výber alebo nadmerná zložitosť systémov je často na škodu. Na rozdiel od jednoduchej teórie, obmedzenie výberu produktov na niekoľko typov môže zlepšiť rozhodnutia jednotlivcov. Je tiež nemenej dôležité navrhnúť vhodné východiskové plány pre ľudí, ktorí nemajú žiadnu explicitnú voľbu.

---

Okrem problémov pri výbere dôchodkových produktov čelia spotrebiteľia aj výzve v podobe načasovania odchodu do dôchodku. Obava, že niektorí ľudia odchádzajú do dôchodku príliš skoro má význam pri voľbe dolnej vekovej hranice na odchod do dôchodku. Okrem toho táto obava zvyšuje aj dôležitosť dôkladného návrhu stimulov podporujúcich snahu pracovať aj po dovŕšení dôchodkového veku.

Pohľad na dôchodkové zabezpečenie z hľadiska Teórie druhého najlepšieho (*Theory of Second-Best*) začína od rôznorodosti jeho cieľov, ktoré nemôžu byť všetky stopercentne dosiahnuté v rovnakom čase. Dôchodková politika má preto optimalizovať (nie maximalizovať) cez celý rad svojich cieľov, aby sa dosiahla čo najlepšia rovnováha medzi vyrovnaním spotreby, zmierňovaním chudoby a poistením.

### 3.2.3 Ťažko predvídateľné riziká

Dôchodkové systémy čelia ťažko predvídateľným rizikám:

- makroekonomické šoky ovplyvňujú celkovú produkciu, ceny alebo oboje,
- demografické šoky ovplyvňujú všetky dôchodkové schémy vplyvom na trhové ceny a množstvá a nároky na dôchodok,
- politické riziká ovplyvňujú všetky dôchodkové schémy, pretože všetky kriticky závisia (aj keď rôznymi spôsobmi) od efektívnej vlády,
- riadiace riziko môže vznikáť z nekompetentnosti alebo podvodov, ktoré vo všeobecnosti nedokonale informovaní spotrebiteľia nemôžu účinne monitorovať,
- investičné riziko vzniká v prípade, že sú akumulácie verejných alebo súkromných dôchodkov umiestnené na akciovom trhu až do odchodu na dôchodok – takto investované finančné prostriedky sú náchylné na trhové výkyvy,
- riziko trhu anuit – pre danú dôchodkovú akumuláciu, hodnota anuity závisí od očakávanej dĺžky života a na miere návratnosti, ktorú môže počas tohto obdobia poisťovňa očakávať.

Súkromné poisťné trhy môžu pomôcť jednotlivcom niest' časť rizík spojených s prípravou na dôchodok. Avšak súkromné poistenie má tiež svoje limity, vyplývajúce z nepriaznivého výberu, predaja nákladov, obmedzenej schopnosti spotrebiteľov robiť správne rozhodnutia a z neúplných trhov na zdieľanie rizík. Zámerom sociálneho poistenia je širšie zdieľanie rizika.

---

### **3.2.4 Náklady**

Analýza musí brať do úvahy aj fakt, že akýkoľvek spôsob zabezpečovania si budúcej spotreby má nejaké administratívne náklady. Patria k nim náklady na vedenie záznamov a transakčné náklady, pokiaľ dochádza k akumulácii aktív alebo nákupov toku dávok. Rôzne spôsoby organizácie budúcej spotreby majú veľmi rozdielne náklady, a teda poskytujú aj veľmi rozdielne úrovne budúcej spotreby. Napríklad individuálny trh podielových fondov je oveľa drahší než inštitucionálny.

## **3.3 Zložitejšia ekonómia**

### **3.3.1 Efektivita pracovného trhu**

Predošlá analýza vysvetľuje, prečo dosiahnutie viacerých cieľov dôchodkového systému nevyhnutne vyvoláva deformácie pracovného trhu. Bez deformácií nie je možné mať modernú ekonomiku. Skutočným problémom je ich vyváženie s ostatnými cieľmi a nie predstieranie, že existuje spôsob dosiahnutia týchto cieľov bez vzniku deformácií. Nemali by sa však navrhovať systémy vytvárajúce veľké deformácie, ktoré prispievajú k dosiahnutiu cieľov dôchodkového systému len minimálne alebo dokonca vôbec.

#### **3.3.1.1 Mobilita pracovnej sily**

Mobilita pracovnej sily je nevyhnutná na dosiahnutie efektivity pracovného trhu. Produktivita je zvýšená v prípade, že sú pracovníci schopní ľahko zmeniť svoju prácu za výhodnejšiu. Aby mobilita nebola odrádzajúca, dôchodky by mali byť prenosné aspoň pre štyri typy pohybov pracovníka na pracovnom trhu: z jednej firmy do druhej, z jednej geografickej oblasti do druhej, z nekrytej (vidieckej) do krytej (mestskej) oblasti a zo štátneho do privátneho sektora. Táto prenosnosť sa dosahuje najľahšie v prípade, že má dôchodkový systém jednotnú základnú štruktúru.

---

### 3.3.1.2 Dôchodky vypočítané na základe príjmu v posledných rokoch

Z historického hľadiska veľa schém vyplácalo dôchodky vyrátané na základe dĺžky kariéry pracovníka a mzdy na konci jeho kariéry. Takáto štruktúra uľahčuje pracovníkom vidieť výhody toho, aby ostali vo firme až do dôchodku.

Dôchodkové systémy by ale nemali byť tak výrazne ovplyvňované konečnými mzdami pred odchodom na dôchodok. Organizácia takýchto systémov súčasne so zachovaním efektívnej mobility pracovnej sily je veľmi zložitá (v praxi nemožná).

Opačná je ale motivácia na konci kariéry, kedy môže byť pracovník k práci až premotivovaný. Ďalším problémom dôchodkov vypočítaných na základe príjmu v posledných rokoch je, že sú často predmetom manipulácie (napr. zvyšovaním konečných miezd sa zvýšia aj dôchodkové dávky) a majú tendenciu zvýhodňovať lepšie platených pracovníkov. Z týchto dôvodov by mali firemné schémy vychádzať z histórie príjmov pracovníka počas celej jeho kariéry.

Štátne schémy čelia rovnakým problémom z rovnakých dôvodov. V štátnom systéme nemá vláda rovnakú kontrolu nad celou ekonomikou. Preto je dôležité, aby rovnako aj štátny systém vychádzal z histórie príjmov počas celej kariéry – v prípade, že má na to potrebnú administratívnu kapacitu.

### 3.3.1.3 Predčasný odchod do dôchodku

Keby bol v ekonomike stabilný počet pracovných miest, odchod staršieho pracovníka do dôchodku by poskytol voľné pracovné miesto pre iného pracovníka. V tom prípade by predčasný odchod do dôchodku znížil nezamestnanosť. Tento názor je vo všeobecnosti nesprávny, pretože počet pracovných miest v ekonomike stabilný nie je. Empirické dôkazy z množstva vyspelých krajín počas desiatich rokov neukázali žiadny systematický vplyv predčasného odchodu do dôchodku na zníženie nezamestnanosti. Nie je dôvod predpokladať, že by v rozvojových krajinách dochádzalo k opaku.

Predpokladať, že je v ekonomike stabilný počet pracovných miest je mylné z viacerých dôvodov. Po prvé, dodatoční pracovníci vytvárajú tlak na pokles miezd a uľahčujú firmám hľadanie vhodných pracovníkov a tvorbu nových pracovných miest. Počet pracovných miest je teda variabilný a je ovplyvnený počtom pracovníkov. Po

---

druhé, predčasný odchod do dôchodku neznamená zákaz pracovať. Čerstvý dôchodca môže pracovať inde a popri tom dostávať dôchodok od predchádzajúceho zamestnávateľa.

Je nesprávne povzbudzovať pracovníkov k predčasnému odchodu do dôchodku (čo je dlhodobé) ospravedlňujúc to reakciou na vysokú nezamestnanosť (ktorá je zvyčajne krátkodobá). Lepšie je zamerať sa na podporu v nezamestnanosti a na podnety, ktoré podporujú dlhodobý rast, ako deformovať trh práce v márnej nádeji, že to bude mať dlhodobý vplyv na zamestnanosť.

#### 3.3.1.4 Povinný odchod do dôchodku

Nútiť ľudí odísť z práce nemá žiadny trvalý prínos pre pracovníkov hľadajúcich si prácu. Preto nie je dôvod mať povinný dôchodkový vek na celoštátnej úrovni. Starší pracovníci sa značne líšia v zdraví, záujme pracovať, schopnosti pracovať a v množstve pracovných príležitostí. Na druhú stranu zamestnávateľa sa líšia v potenciále pre starších pracovníkov. Flexibilita ukončenia pracovného pomeru je dôležitou súčasťou efektívneho dlhodobého využitia pracovnej sily. Napr. v USA (s malými výnimkami) je stanovenie povinného dôchodkového veku na firemnej úrovni nezákonné.

### 3.3.2 Financovanie

Popri účinkoch na trh práce, dôchodkové systémy tiež vplývajú na širšiu ekonomiku. Nadmerné míňanie na verejné dôchodky môže prispieť k vyšším daňovým sadzbám, čo ohrozí rast ekonomiky. Na rozdiel od toho by mali dôchodkové systémy v ekonomike znižovať systémovú neistotu a zvyšovať sociálnu stabilitu – čo je dôležité hlavne v časoch prudkých zmien.

Miera, do akej slúžia príspevky na akumuláciu aktív do dôchodkového systému môže ovplyvniť úroveň národných úspor, a teda aj mieru rastu ekonomiky. V skutočnosti je to práve mechanizmom zvyšovania národných úspor, kvôli ktorému je zvýšenie sporivého financovania vnímané ako potenciál pre rast blahobytu v ekonomike.



---

### 3.3.2.1 Neudržateľné dôchodkové sľuby treba riešiť priamo

Často počúvaný argument je, že „PAYG systémy čelia závažným fiškálnym problémom, preto by mali byť sprivatizované“. Prvá časť tohto argumentu je správna, druhá je nesprávna. Nech dôchodkový systém čelí akýmkoľvek problémom, privatizácia má len minimálny, ak vôbec nejaký vplyv na ich zmiernenie. V skutočnosti ich môže aj zhoršiť (ako napr. v Argentíne). Je dôležité rozlišovať medzi dvomi otázkami:

- sú fiškálne náklady verejných dôchodkov problém?
- bola by prospešná ich zmena na sporivé financovanie?

Sú to samostatné otázky a vyžadujú si aj samostatné odpovede. Ak majú verejné dôchodky deficit, ktorý sa javí ako neudržateľný, jediné riešenie udržateľnosti je zvýšenie príspevkov do systému, zníženie dôchodkových dávok, alebo oboje.

### 3.3.2.2 Prechod z PAYG na sporivé financovanie

O tom, či prechod z PAYG na sporivé financovanie zvýši blahobyt krajiny rozhoduje nielen spôsob, akým je zmena systému navrhnutá, ale aj špecifiká danej krajiny. Pri tvorbe dôchodkových politík by mali krajiny myslieť na nasledujúce veci:

- a) Explicitný a implicitný verejný dlh nie sú ekvivalentné.
- b) Sporivé financovanie môže fungovať mnohými spôsobmi. Je možné mať sporivé financovanie bez osobných účtov (napr. centrálny trustový fond vo Švédsku), ale aj osobné účty bez sporivého financovania (NDC)
- c) Prechod na sporivé financovanie má vo všeobecnosti vysoké fiškálne náklady. Prenáša bremeno na plecia súčasnej generácie, ktorá musí prispievať na svoje budúce dôchodky, ale aj na dôchodky súčasných dôchodcov.

Jeden spôsob ako rozložiť tieto fiškálne náklady je zavádzať sporivé financovanie postupne. Krajina ktorá nemá dostatočnú fiškálnu alebo inštitucionálnu kapacitu má možnosť zaviesť povinný NDC systém. Tento prístup zachováva štruktúru osobných účtov, ale vyhýba sa ďalším fiškálnym alebo administratívnym bremenám plne sporivého financovania. Analýza musí uvažovať o prechode ako o zmene z jedného ustáleného stavu na druhý. Je nesprávne jednoducho porovnať ustálené stavy pred a po prechode.

- 
- d) Neexistuje automatický vzťah medzi sporivým financovaním a ekonomickým rastom. Sporivé financovanie môže zvýšiť mieru ekonomického rastu v prípade zvýšenia úspor alebo efektivity smerovania úspor do investícií.
  - e) Prechod k sporivému financovaniu má aj medzigeneračné následky. Zavedenie nového PAYG systému by pre prvé generácie dôchodcov znamenalo vyššie dôchodky ako pri zavedení nového plne sporivého systému. Preto je voľba medzi PAYG, čiastočne sporivým alebo plne sporivým financovaním nevyhnutne aj voľbou medzigeneračného prerozdelenia príjmov a rizík.

### **3.3.3 Distribučné problémy**

#### **3.3.3.1 Zdieľanie rizík**

Rôzne dôchodkové systémy aj rôzne zdieľajú riziká. V čistom príspevkovo definovanom systéme je dôchodok jednotlivca pri danej očakávanej dĺžke života stanovený na základe veľkosti celoživotných dôchodkových akumulácií.

Dávково definované systémy zdieľajú riziká širšie. Príspevok zamestnanca je väčšinou zlomok jeho mzdy – preto riziko kolísania miery návratnosti dôchodkových aktív padá na zamestnávateľa, a teda na kombináciu súčasných zamestnancov priemyslu, jeho akcionárov, jeho zákazníkov a/alebo bývalých a budúcich zamestnancov, v prípade že firma používa prebytky z niektorých období na zvýšenie dôchodkov v iných obdobiach.

#### **3.3.3.2 Zdieľanie bremien naprieč generáciami**

Keďže spotreba a investície prispievajú k národnému príjmu, politika zvyšujúca národné úspory znižuje spotrebu. Naopak, politika dávania súčasným dôchodcom je navrhnutá na zvýšenie ich spotreby, tým pádom pri konštantnej celkovej produkcii znižuje investície. Teda zníženie úspor je nutným dôsledkom vyšších dôchodkov. Táto politika tak prerozdeľuje príjmy naprieč generáciami. Na posúdenie, či má takáto redistribúcia zmysel, potrebujeme brať do úvahy nielen výnos z dodatočného kapitálu, ale aj mieru do akej by rástla spotreba bez zásahu takejto politiky. Okrem toho treba brať do úvahy aj to, že prerozdelenie v rámci každej generácie znižuje súčasnú

---

spotrebu, ale zvyšuje spotrebu v budúcnosti. Zvýšenie národných úspor prostredníctvom zvýšenia príspevkov alebo zníženia dôchodkových dávok prerozdeľuje smerom k budúcim generáciám.

### **3.4 Analytické chyby**

Diskusia o dôchodkoch je náchylná na analytické chyby. Je dôležité, aby bolo jasné, že tieto chyby nie sú založené na odlišných hodnotových úsudkoch alebo rozdielnych pohľadoch na empirické veličiny – sú to príklady chybnnej analýzy. Na všetkých týchto chybách záleží preto, lebo vedú k tvorbe nesprávnej dôchodkovej politiky. Typické analytické chyby, ktoré sa vyskytujú pri analýze dôchodkových systémov sú tieto:

#### **3.4.1 Oddelené uvažovanie o cieľoch**

Analýza, ktorá sa implicitne zameriava na jediný cieľ dôchodkového zabezpečenia môže byť chybná, pretože venuje neadekvátnu pozornosť na iné ciele. Rovnako tak je všeobecne nesprávne brať do úvahy v izolácii jednu časť dôchodkového systému, ignorujúc účinky ostatných častí. Na základe redistribúcie z jednej časti systému do druhej nedochádza k vylepšeniu celkovej efektivity systému – to ani v prípade, že nedôjde k odchýlke jednej časti systému od úplných poistno-matematických princípov.

#### **3.4.2 Nesprávne použitie analýzy prvého najlepšieho (first-best)**

Je chybou zamerať sa na deformácie trhu práce spôsobené daným dôchodkovým systémom, zatiaľ čo sa ignorujú alebo zľahčujú príspevky tohto systému k dosahovaniu rôznych svojich cieľov - tieto príspevky nie sú dosiahnuteľné bez deformácií.

Každý optimálny systém bude nutne vyvolávať deformácie. Počnúc efektívnym *laissez-faire* rozdelením, deformácie vytvárajú straty na účinnosti druhého rádu, ale vytvárajú distribučné prírastky prvého rádu. [4]

---

Argument, že poistno-matematický vzťah medzi príspevkami a dávkami je optimálny z hľadiska vplyvov trhu práce je všeobecne nesprávny – vyplýva to z teórie druhého najlepšieho. Samozrejme že by mali byť dôchodkové systémy navrhnuté tak, aby sa vyhli deformáciám väčším, ako je ich prínos k dosahovaniu cieľov. To však neznamená, že minimalizácia deformácií je ten správny cieľ.

Rovnako nesprávne je aj nekritické prijatie argumentu, že konkurencia medzi poskytovateľmi dôchodkov prináša spotrebiteľom úžitok v podobe širšieho výberu produktov a nižších administratívnych nákladov. Táto argumentácia nedoceňuje vážne problémy informovanosti a rozhodovania sa o dôchodkoch spomínané vyššie. To ale neznamená, že by spotrebiteľ nemal mať žiadny výber, ale skôr to, aby boli jednotlivé možnosti starostlivo navrhnuté. [2]

### **3.4.3 Nesprávne použitie analýzy ustáleného stavu**

Je mylné zamerať sa na dizajn reformovaného dôchodkového systému v ustálenom stave, ignorujúc alebo zabúdajúc na kroky, ktoré sú na prechod do ustáleného stavu potrebné. Tento problém sa stáva obzvlášť dôležitým pri zvažovaní prechodu z PAYG na sporivé dôchodky. S tým súvisí nesprávnosť tvrdenia, že sporenie je vo svojej podstate dokonalé, pretože miera výnosu akciových trhov dlhodobo prevyšuje mieru rastu miezd. Toto tvrdenie je nesprávne z viacerých dôvodov, v neposlednom rade aj preto, že neberie do úvahy spôsobu akými bude tento prechod financovaný.

### **3.4.4 Neúplná analýza implicitného dôchodkového dlhu**

Analýza ktorá sa zaoberá len budúcimi záväzkami (budúcimi platbami dôchodkových dávok), zatiaľ čo ignoruje explicitné aktíva a aj implicitné aktíva zo schopnosti vlády vyberať dane, je zavádzajúca. Prílišné zameranie sa na náklady tiež ignoruje výrazné zlepšenie blahobytu ľudí pochádzajúce zo zlepšeného zabezpečenia v starobe. Rovnako aj verejný dlh nemusí byť nikdy plne splatený, pokiaľ pomer dlhu k HDP (*debt-to-GDP ratio*) nadmerne nenarastie. Dôsledkom toho verejne poskytované dôchodky nemusia byť plne sporivé, kým nekryté záväzky vzhľadom na príspevky nadmerne nerastú.

---

### 3.4.5 Neúplná analýza dopadov šetrenia

Táto chyba sa objavuje vo viacerých podobách. Prvou je podoba nadmerného zameriavania sa na finančné toky. Preto je nesprávne sústrediť sa nadmerne na to, ako sú dôchodky financované a popri tom ignorovať budúcu národnú produkciu a jej rozdelenie medzi pracovníkov a dôchodcov. Chybou tohto prístupu je neschopnosť rozoznať, že vplyv šetrenia na budúcu produkciu závisí od radu otázok, ktoré sú často neúplné alebo ignorované:

- Zvýšia sporivé dôchodky šetrenie?
- Je zvýšené šetrenie správnym cieľom?
- Zvýšia sporivé dôchodky výkonnosť kapitálových trhov?
- Ak áno, sú pre tento účel nevyhnutné povinné dôchodky?
- Sú vplyvy redistribúcie medzi generáciami žiaducou politikou?

Druhou chybou je nebrať do úvahy, ako je sporenie generované. Možným spôsobom zvýšenia sporenia je zvýšenie pomeru príspevkov (alebo zníženie dávok) teraz, za účelom nižších príspevkov alebo vyšších dávok v budúcnosti. Tento prístup môže zvýšiť národné úspory a produkciu, a tak zvyšovať kapacitu na poskytovanie dávok v budúcnosti. Hlavný bod je veľmi jednoduchý: na zvýšenie národných úspor musia zmeny dôchodkových plánov znížiť niekoho spotrebu – či už spotrebu pracovníkov (zvýšením príspevkov) alebo dôchodcov (znížením dávok). Prevod aktív nemá tento efekt, pretože nevytvára dodatočnú produkciu, ale mení len rozloženie bremena platenia za dávky.

Tretou podobou je nevhodné zameranie sa na aktíva trustového fondu. Napriek tvrdeniu, že držanie vládnych dlhopisov nie je výhodné, typ aktív v trustovom fonde nevytvára o vplyve aktivity tohto fondu na schopnosť vlády financovať dávky. Ak vláda zvýši príspevkové pomery na nákup (a držanie) vládnych dlhopisov, ktoré by boli inak predané verejnosti, je v lepšej finančnej pozícii aj keď aktívami v dôchodkovom trustovom fonde sú vlastné vládne dlhopisy. Na druhú stranu ak vláda vydá dodatočné dlhopisy na financovanie nákupu akcií, vláda nie je v lepšej finančnej pozícii, aj keď sú tieto aktíva privátne.

---

### 3.4.6 Ignorancia distribučných efektov

Pretože dôchodkové systémy dokážu prerozdeľovať medzi skupinami obyvateľstva s rôznymi rokmi narodenia, je dôležité brať do úvahy kto získa a kto stratí. Obzvlášť závažnou chybou je ignorancia faktu, že akákoľvek voľba medzi PAYG a sporením nevyhnutne rozhoduje o prerozdelení medzi generáciami. Tvrdenie, že zvýšenie dôchodkov budúcim generáciám prinesie Paretovo zlepšenie je nesprávne, pretože je to zlepšenie na úkor súčasnej generácie. Rovnako to platí aj v krajinách ktoré majú PAYG systém – prechod na sporivý systém cez vyššie príspevky alebo nižšie dávky prerozdeľuje bohatstvo zo strany súčasnej generácie na stranu budúcich generácií.

---

## 4 Súčasné problémy a reformy dôchodkového zabezpečenia

V prvej časti tejto kapitoly sa budeme zaoberať problémami dôchodkového zabezpečenia, ktoré vyplývajú najmä z neustáleho starnutia obyvateľstva. Analyzujeme aj vplyv starnutia obyvateľstva na ekonomiku krajín a výzvy, ktorým budú v budúcnosti jednotlivé typy dôchodkových systémov čeliť. V druhej časti kapitoly sa pozrieme na reformy dôchodkového zabezpečenia, ktoré sa od roku 2013 zaviedli v krajinách OECD. V tejto kapitole budeme čerpať najmä z [9] a [10].

### 4.1 Starnutie obyvateľstva

Najdôležitejším problémom dôchodkového zabezpečenia je starnutie obyvateľstva, ktoré je všeobecne definované ako nárast mediánu veku populácie. Predpoklady hovoria, že starnutie obyvateľstva bude niekoľko ďalších dekád rásť.

Starnutie obyvateľstva je spôsobené viacerými faktormi. Po prvé, súčasné starnutie obyvateľstva spôsobuje pokles miery pôrodnosti v porovnaní s povojnovou generáciou. Pôrodnosť v období po druhej svetovej vojne vo väčšine vyspelých krajín prudko vzrástla, preto sa zvykne označovať ako „*baby boom*“. Koncom 60. a začiatkom 70. rokov však pôrodnosť vo vyspelých krajinách klesla späť na predošlé hodnoty a pokračovala v mierne klesajúcom trende až do 90. rokov – kde sa ustálila približne na úrovni, ktorá je tu dnes. Na druhú stranu má pôrodnosť v rozvojových krajinách už pár desiatok rokov klesajúci trend, ktorý pretrváva aj v súčasnosti.

Po druhé, starnutie obyvateľstva spôsobuje aj nárast priemernej očakávanej dĺžky života. Tento nárast je dôsledkom klesajúcej miery úmrtnosti vo vyspelých ale aj v rozvojových krajinách. Priemerná očakávaná dĺžka života pri narodení sa v rámci krajín OECD od 60. rokov zvyšovala v priemere o 2,2 roka za dekádu. Priemerná očakávaná dĺžka života vo veku 65 rokov sa za rovnaké obdobie zvýšila v priemere o 1 rok za dekádu.

Tieto trendy majú za následok viac starších a menej mladých ľudí. Dôsledkom starnutia obyvateľstva pomer dôchodcov a prispievateľov do systému (angl. *old-age dependency ratio*) v budúcnosti výrazne stúpne. Predpovede hovoria, že obrátený pomer – počet ľudí v pracovne aktívnom veku na osobu staršiu ako 65 rokov klesne o 50 rokov

---

v rámci OECD zo súčasných približne štyroch (v rozvojových krajinách približne deviatich) na niečo medzi jedným až dvoma pracujúcimi na jedného dôchodcu. Kvôli výrazne nižšiemu počtu pracovníkov na jedného dôchodcu sa výrazne zvýši tlak na ekonomiku ako celok, no najmä na dôchodkové systémy bude tento tlak obrovský.

Vplyv „*baby boomov*“ má na starnutie populácie významný, ale len krátkodobý efekt, pretože najpočetnejšie generácie časom tak či tak vymrú. Naopak nárast priemernej očakávanej dĺžky života je hlavnou hnacou silou starnutia obyvateľstva v dlhodobom horizonte. Predpokladá sa, že priemerná očakávaná dĺžka života bude aj naďalej stúpať. Vďaka tomu najmä pokrokom v medicíne alebo stále zvyšujúcim sa životným štandardom obyvateľstva.

Výsledkom týchto pozorovaní je, že politiky zaoberajúce sa starnutím obyvateľstva sú odlišné v tom, či sa sústreďujú na riešenie problémov v strednom (problém *baby boomu*) alebo dlhodobom časovom horizonte. V snahe riešiť problém starnutia obyvateľstva v dlhodobom horizonte by sa mali tvorcovia politík sústrediť na to, aby pracujúci prispievali do systému v dostatočnej miere (napr. stimulovaním príspevkov) a aby dostatočne dlho šetrili (napr. oddialením dôchodkového veku).

#### **4.1.1 Očakávaná dĺžka života rôznych socioekonomických skupín**

Okrem dramatického zvýšenia očakávanej dĺžky života obyvateľstva, viaceré štúdie nám odhalili pretrvávajúce a dokonca až zväčšujúce sa rozdiely v očakávanej dĺžke života rôznych socioekonomických skupín. Tieto štúdie boli vykonané napr. pre Francúzsko a Veľkú Britániu. [9]

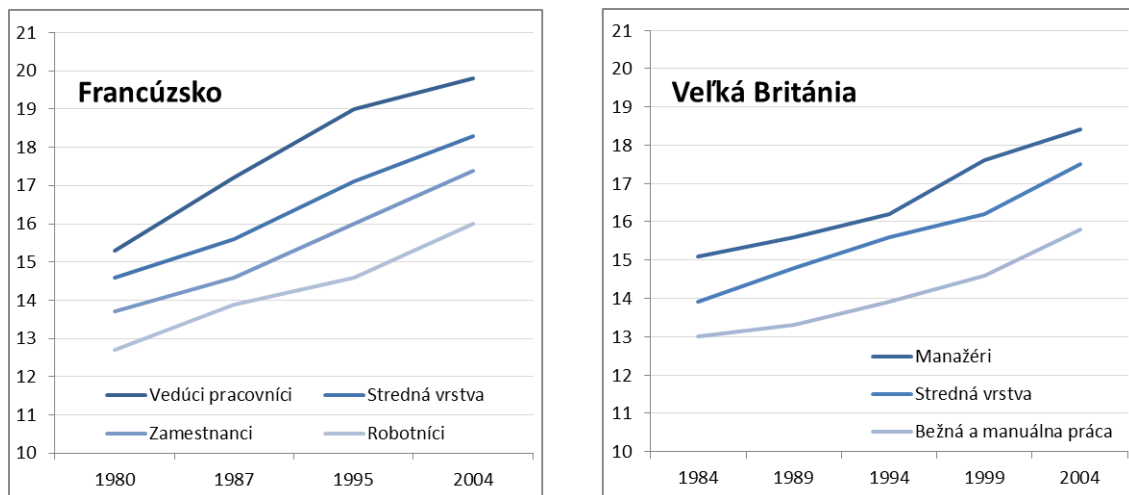
Na dostupných dátach z Francúzska môžeme vidieť, že od roku 1980 sa vo všetkých socioekonomických skupinách očakávaná dĺžka života predĺžila. Najvýraznejšie zlepšenie nájdeme u vedúcich pracovníkov, kde sa očakávaná dĺžka života po 65-ke predĺžila o 4,5 roka – z 15,3 (v 1980) na 19,8 rokov (v 2004). Na druhú stranu, u robotníkov sa za toto obdobie dĺžka života predĺžila len o 3,3 roka – z 12,7 na 16 rokov. Vo Francúzsku je tiež aj najväčší rozdiel v očakávanej dĺžke života medzi najvyššou a najnižšou socioekonomickou skupinou – v roku 2004 to bolo 3,8 roka.

Vo Veľkej Británii pozorujeme trochu miernejší nárast očakávanej dĺžky života, no obdobie pozorovania je o 4 roky kratšie. Priemerná očakávaná dĺžka života podobne ako vo Francúzsku spolu so socioekonomickými vrstvami rastie. Najvýraznejšie



zlepšenie však nájdeme u strednej vrstvy, ktorej očakávaná dĺžka života po 65-ke sa zvýšila o 3,6 roka, z 13,9 (1984) na 17,5 rokov (2004).

Obrázok č. 1: Očakávaná dĺžka života rôznych socioekonomických skupín po 65-ke



[<http://dx.doi.org/10.1787/888933156717>]

Rozdielna očakávaná dĺžka života má dopady na pomer počtu rokov prispievania do systému a počtu rokov na dôchodku. Keďže robotníci sa v priemere nedožijú takého vysokého veku ako manažéri, tento pomer bude pre nich vyšší. Príslušníci vyšších socioekonomických skupín budú teda poberať dôchodkové dávky po dlhšiu dobu (za predpokladu odchodu do dôchodku v rovnakom veku).

Pomer počtu rokov prispievania do systému a počtu rokov na dôchodku ovplyvňuje aj vstup na trh práce. Príslušníci vyššej socioeconomickej vrstvy zvyčajne vstupujú na trh práce neskôr, ako napríklad robotníci, pretože im trvá dlhšie dosiahnuť potrebné vzdelanie.

Ak je stanovený jednotný dôchodkový vek pre všetky typy povolání, robotníci nielenže poberajú dôchodky najkratšiu dobu, ale na ne aj najdlhšie prispievajú, čo je pre nich veľká nevýhoda. Nehovoriac o tom, že manuálna práca je pre organizmus človeka namáhavejšia ako duševná práca. Dôchodkové systémy by preto mali brať do úvahy tieto rozdiely medzi typmi povolání – predsa pracujúci, ktorý vykonáva duševnú prácu môže pracovať aj do 70-ky, zatiaľ čo od ľudí, ktorí celý život pracujú manuálne to očakávať nemôžeme.

---

## 4.1.2 Vplyv starnutia obyvateľstva na ekonomiku

### 4.1.2.1 Trh práce

Starnutie obyvateľstva má niekoľko potenciálnych vplyvov na ekonomiku. Produktivita práce je jedným zo spôsobov, akým môže starnutie obyvateľstva ovplyvniť HDP. Niektoré štúdie tvrdia, že produktivita práce s rastúcim vekom pracovníkov klesá, najmä kvôli poklesu ich kognitívnych znalostí. Na druhú stranu sa však niektoré znalosti a schopnosti s rastúcim vekom zlepšujú, čo je v rozpore s tvrdením o klesajúcej produktivite. Preto sa môžeme o skutočnom vplyve starnutia na produktivitu práce len dohadovať. [9]

Ďalším negatívnym vplyvom starnutia populácie na rast HDP môže byť to, že vedie k poklesu pracovnej sily. Ak početná generácia odíde do dôchodku a na trhu práce je nahradená menej početnou generáciou, je jasné, že sa pracovná sila zmenší. Vplyv starnutia obyvateľstva na pokles pracovnej sily nám ukazuje, že vplyv „*baby boomov*“ nie je dlhodobý. Ak miera pôrodnosti ostane približne konštantná, len čo najpočetnejšia generácia opustí trh práce, pracovná sila ostane rovnako približne konštantná.

### 4.1.2.2 Šetrenie a investície

Existujú aj iné spôsoby, ktorými môže starnutie obyvateľstva vplývať na rast HDP. Napríklad prostredníctvom zmien v spôsobe šetrenia s rastúcim vekom. Predpokladajme, že sa štruktúra šetrenia nezmení – ak starší ľudia šetria v priemere menej ako mladší, celkové úspory sa v priebehu času znížia. Naopak, ak bude človek s rastúcim vekom šetriť viac, starnutie obyvateľstva spôsobí nárast celkových úspor. V konečnom dôsledku sa ale jedná o empirický problém, ktorý má v každej krajine inú podobu.

Podobne, vplyv starnutia obyvateľstva môže ovplyvniť celkové investície alebo ich štruktúru. Celkové investície môžu dôsledkom zníženia národných úspor klesnúť, alebo môžu ostať konštantné – v tom prípade by bolo potrebné zaplniť vzniknutú medzeru pôžičkami zo zahraničia. Starnutie obyvateľstva môže ovplyvňovať aj finančné trhy, napríklad svojim vplyvom na tvorbu portfólií, ceny akcií a trhy anuit.

---

#### 4.1.2.3 Verejné financie

Starnutie obyvateľstva ovplyvní aj verejné financie, a to prostredníctvom dopadov na dôchodky a zdravotnú starostlivosť. Verejné výdavky na zdravotnú starostlivosť so starnutím obyvateľstva prudko rastú. Je to spôsobené predovšetkým kombináciou zvyšovania cien v zdravotníctve a zvýšeným dopytom po zdravotnej starostlivosti vo vyššom veku. Je to však miera chorobnosti, ktorá ovplyvní mieru, do akej starnutie obyvateľstva ovplyvňuje náklady spojené so zdravotnou starostlivosťou. Väčšina nákladov sa vyskytuje v období pár rokov pred smrťou, ktoré je vo vyššej miere sprevádzané zdravotnými problémami. Ak sa rastúca očakávaná dĺžka života premietne do dlhšieho obdobia zdravotných problémov, zdravotné náklady sa zvýšia. Zvyšujúci sa výskyt chorôb súvisiacich s vekom (Alzheimer) predstavuje pre financovanie zdravotnej starostlivosti veľkú záťaž.

Čo sa týka dôchodkov, zvýšenie priemernej očakávanej dĺžky života generácie „baby boomu“ jasne zvýši nároky dôchodcov na HDP (predovšetkým v PAYG systémoch), hlavne ak ostane efektívny vek odchodu do dôchodku nezmenený. Európska únia predpovedá nárast výdavkov na dôchodky v priemere o 1,5 až 2% z HDP za budúcich 50 rokov. Na druhú stranu, tento nárast sa bude z krajiny na krajinu výrazne líšiť. [9]

#### 4.1.3 Vplyv starnutia obyvateľstva na dôchodky

Najdôležitejším faktorom, ktorý v dlhodobom časovom horizonte vplýva na dôchodky je zvýšenie očakávanej dĺžky života. Rozsah, v akom zvýšená dlhovekosť ovplyvní dôchodky je stanovený zmenami vo vzťahu medzi budúcou hodnotou úspor a súčasnou hodnotou dôchodkových platieb. Budúca hodnota úspor je to, čo vstupuje do dôchodkového „banku“ a je daná výškou dôchodkových príspevkov, mierou výnosov z týchto príspevkov a dĺžkou prispievania. Súčasná hodnota dôchodkových dávok je to, čo z banku odchádza. Závisí najmä na úrovni dôchodkových dávok (alebo prísľubov) a dĺžke obdobia, počas ktorého budú dávky vyplácané. Tá závisí od veku odchodu do dôchodku, ktorý je zase ovplyvnený zvyšujúcou sa očakávanou dĺžkou života. V prípade, že vek odchodu do dôchodku ostane nezmenený, vzťah medzi budúcou hodnotou úspor a súčasnou hodnotou dôchodkových dávok sa s rastúcou očakávanou

---

dĺžkou života zmení, pretože dĺžka doby vyplácania dávok sa v pomere k dĺžke doby šetrenia zvýši. Takáto situácia by s najväčšou pravdepodobnosťou viedla k nedostatku zdrojov na financovanie dôchodkov. Na riešenie tohto problému je potrebné buď zvýšiť sadzby príspevkov, alebo predĺžiť dobu šetrenia oddialením odchodu do dôchodku.

Keďže sa rôzne typy dôchodkových systémov od seba diametrálne odlišujú, každý systém musí čeliť špecifickým problémom, ktoré starnutie obyvateľstva vyvoláva.

#### 4.1.3.1 Vplyv na PAYG dôchodky

Hlavným problémom PAYG systémov bude ich udržateľnosť. Súčasná hodnota dôchodkových dávok bude podhodnotená do miery, do akej prísľuby dôchodkových dávok nie sú v súlade so zvýšenou očakávanou dĺžkou života.

Okrem toho, odchod generácie „*baby boomu*“ do dôchodku bude mať na problémy PAYG systémov zásadný vplyv. Keďže veľmi početnú generáciu nahradí v práci menej početná, v ekonomike bude na jedného dôchodcu pripadať menej aktívnych pracovníkov. Zníženie prispievajúcich, zvýšenie počtu dôchodcov a predĺženie doby vyplácania dôchodkov povedie k nerovnováhe medzi súčasnými príspevkami a budúcimi dôchodkovými dávkami. V PAYG systémoch tak nebudú príspevky schopné pokryť nároky všetkých dôchodcov a spolu s čistými dôchodkovými výdavkami sa zvýši aj vládny dlh. Vládne politiky dôchodkov a pracovného trhu sa preto budú usilovať o zmiernenie efektov starnutia obyvateľstva na dôchodkové výdavky.

Avšak je tu zopár dôležitých otázok na zváženie:

- Podarí sa vládam znížiť pomer počtu dôchodcov a pracujúcich zvýšením efektívneho veku odchodu do dôchodku?
- Zvýši sa miera zamestnanosti obyvateľov starších ako 55 rokov?
- Budú sa priemerné dôchodkové dávky zvyšovať miernejšie, ako priemerná produktivita?

Problém udržateľnosti PAYG systémov je významný, ale vplyv „*baby boomu*“ na dôchodky je skôr dočasný. Na druhú stranu nárast priemernej očakávanej dĺžky života má tendenciu naďalej pokračovať.

---

#### 4.1.3.2 Vplyv na dávkovo definované dôchodky

Zásadným problémom dávkovo definovaných systémov, ktorý vyplýva zo starnutia obyvateľstva je udržanie ich solventnosti. Ak sú dôchodkové sľuby vyrátané na základe podhodnotenej očakávanej dĺžky života, súčasná hodnota dôchodkových dávok bude rovnako podhodnotená, čoho dôsledkom budú vyššie dôchodkové dávky, ako boli očakávané. Tým pádom dávkovo definované dôchodky nemusia mať dostatočné množstvo aktív na pokrytie budúcich záväzkov a ich pomer financovania klesne pod 100%. S ohľadom na budúcu hodnotu úspor, odchod „*baby boom*“ generácie do dôchodku zanechá potenciálne negatívny dopad na cenu aktív. Keďže investície budú smerovať skôr do menej rizikových aktív, povedie to k poklesu návratnosti investícií. Kvôli tomu zas klesne budúca hodnota nahromadených aktív, ktorá nemusí zodpovedať sľúbeným dôchodkovým dávkam.

#### 4.1.3.3 Vplyv na príspevkovo definované dôchodky

Príspevkovo definované systémy musia čeliť problému primeranosti. Keďže v týchto systémoch nie je stanovená miera garantovaného dôchodku, ale dôchodok závisí od akumulácií na individuálnych účtoch, budúca hodnota dôchodkových úspor sa z definície rovná súčasnej hodnote dôchodkových dávok. Otázkou ostáva, či je táto suma adekvátna na udržanie požadovanej životnej úrovne na dôchodku. So stúpajúcou dĺžkou života musia nahromadené aktíva financovať dôchodky dlhšiu dobu. Aby sa zachovala primeranosť dôchodkov, ľudia musia šetriť dlhšie, alebo vo vyššej miere.

#### 4.1.4 Riešenie problémov spôsobených starnutím obyvateľstva

Problémy spôsobené starnutím obyvateľstva dokážu krajiny riešiť (alebo aspoň zmierniť) pomocou niektorých úprav vo svojich dôchodkových systémov. To je napríklad:

- diverzifikácia zdrojov na financovanie dôchodkov – dôchodkový systém by mal obsahovať nielen PAYG, ale aj sporivý komponent,
- podpora doplnkového dôchodkového sporenia,

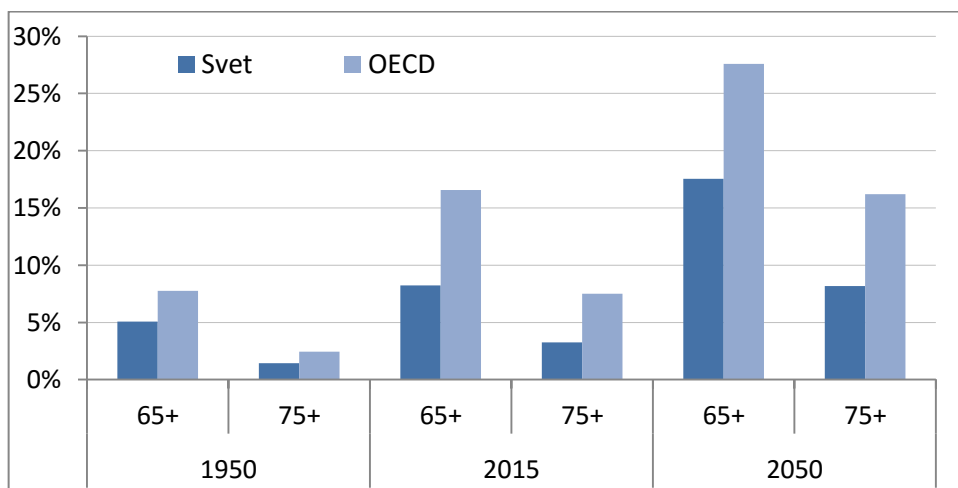
- prispievajú do sporivých schém vo vyššej miere a po dlhšiu dobu (čo sa dá priamo docieľiť oddialením odchodu do dôchodku),
- zvýšenie účasti v sporivých dôchodkových schémach, napríklad pomocou mechanizmu automatickej registrácie,
- efektívna alokácia akumulovaných aktív a možnosť poberania anuity,
- vylepšenia v oblasti administratívy dôchodkových systémov.

## 4.2 Súčasný dôchodkový reformy

Dôchodkové systémy majú za cieľ zabezpečiť dôchodcom adekvátny príjem za súčasného zachovania finančnej udržateľnosti. Na základe viacerých ukazovateľov môžeme povedať, že sa nenachádzame v zlatej dôchodkovej ére. Demografický obrat a rastúce dlhy krajín sú pre dôchodkové systémy veľkými výzvami.

Podiel obyvateľov starších ako 65 rokov podľa posledných projekcií stúpne z dnešných 8% svetovej populácie na takmer 18% v roku 2050, pričom ešte v roku 1950 to bolo len niečo vyše 5%. V rámci krajín OECD je to postupný nárast z takmer 8% v roku 1950, na súčasných 16,5% a projekcie hovoria o takmer 28% obyvateľov starších ako 65 rokov v roku 2050. Podobný trend je aj u obyvateľov starších ako 75 rokov. V roku 2050 sa má podiel obyvateľov starších ako 75 rokov dostať na súčasnú úroveň podielu 65 ročných.

Obrázok č. 2: Podiel obyvateľov starších ako 65 a 75 rokov



[<http://dx.doi.org/10.1787/888933300213>]

---

Ako sme už spomínali, starnutie priamo ovplyvňuje financovanie PAYG systémov, pretože menej pracovníkov bude musieť udržať úroveň dôchodkov pre stále viac a viac dôchodcov.

Vplyv ekonomickej krízy na pomalý hospodársky rast, rastúca úroveň dlhov krajín, vysoká nezamestnanosť, historicky najnižšie úrokové miery a miery inflácie v niektorých krajinách spôsobujú dôchodkom ďalšie problémy. V priemere krajín OECD narástol vládny dlh z 55% HDP v roku 2007 na približne 88% v roku 2014. Keďže výdavky na verejné dôchodky predstavujú v priemere OECD asi 18% celkových verejných výdavkov, dôchodkové reformy sú zvyčajne súčasťou stratégie na konsolidáciu verejných financií. [10]

Mnoho krajín zaviedlo reformy, ktoré obmedzia budúce dôchodkové výdavky. Podľa posledných projekcií, výdavky krajín OECD na dôchodky v priemere stúpnu zo súčasnej úrovne 9% HDP na 10,1% HDP v roku 2050. Táto predpoveď je nižšia v porovnaní s projekciou z roku 2013 – podľa nej mali dôchodkové výdavky v roku 2050 stúpnuť na 12%.

Úspech súčasných reforiem, ktoré sa zameriavajú na obmedzenie dôchodkových výdavkov bude závisieť na efektívnej implementácii vopred dohodnutých opatrení a na zachovaní si hybnej sily na ďalšie dôchodkové reformy. A to najmä na tie, ktoré podporujú jednotlivcov k dlhšej kariére, čo pomôže systému dodržať dôchodkové sľuby. V tejto časti sa budeme venovať dôchodkovým reformám, ktoré sa v krajinách OECD uskutočnili od roku 2013. Tieto reformy sa zamerali na riešenie dvoch hlavných problémov – finančnej udržateľnosti a dôchodkovej primeranosti.

#### **4.2.1 Zlepšovanie finančnej udržateľnosti dôchodkov**

Hlavným problémom dôchodkového zabezpečenia mnohých krajín je jeho udržateľnosť. Tento problém však nie je úplne nový – v mnohých prípadoch za problémy udržateľnosti môže finančná kríza a jej následný dopad na jednotlivé krajiny. Výzvou pre zachovanie udržateľnosti dôchodkových systémov sú aj súčasné demografické trendy.

14 krajín OECD sa zameralo na zvyšovanie finančnej udržateľnosti dôchodkov, väčšinou prostredníctvom zvyšovania dôchodkového veku, príspevkov a daní, menej

---

štedrej valorizácie alebo zefektívnenia administratívy. Takmer žiadna krajina sa neuchýlila k nominálnym škrtom dôchodkov.

#### 4.2.1.1 Dôchodkový vek

Najpopulárnejším opatrením na zlepšenie finančnej udržateľnosti dôchodkov bola snaha o predĺženie kariéry pracovníkov cez zvyšovanie minimálnej vekovej hranice na odchod do dôchodku alebo hlavného dôchodkového veku. Tieto opatrenia by mali zvýšiť počet prispievateľov a zároveň zachovať dôchodkovú primeranosť pre tých, ktorí sú ochotní pracovať dlhšie.

Okrem toho sa vlády snažili o predĺženie kariéry pracovníkov prostredníctvom:

- zvýšenia zákonného dôchodkového veku,
- sprísnenia ustanovení o predčasnom odchode do dôchodku,
- zvýšenia finančných stimulov k práci aj po dosiahnutí dôchodkového veku,
- zlepšenia možností na prácu počas dôchodku.

Mnoho krajín OECD tiež obmedzilo prístup k predčasnému odchodu do dôchodku. Napr. v Rakúsku, povinná doba poistenia potrebná na získanie oprávnenia na odchod do dôchodku (korridorpenzie) sa do roku 2017 zvýši z 38 na 40 rokov. Okrem toho, minimálny vek na odchod do dôchodku stúpol v roku 2014 v Rakúsku zo 60 na 62 rokov u mužov a z 55 na 57 rokov u žien.

Väčšina krajín sa snažila odchod pracovníkov do dôchodku oddialiť. Na druhú stranu, v Nemecku budú dôchodkové dávky v plnej výške udelené aj ľuďom pod minimálnou vekovou hranicou – v prípade, že svoju kariéru odštartovali dostatočne skoro. Tieto opatrenia síce zvýšia dôchodkové nároky, no podnecujú pracovníkov k odchodu z pracovného trhu v relatívne mladom veku.

#### 4.2.1.2 Valorizácia

Krajiny OECD pristúpili aj k zmenám valorizácie, ktoré vyústia k menej štedrým zvýšeniam dôchodkových dávok. Niektoré krajiny po hospodárskej kríze dokonca dočasne valorizáciu dôchodkových dávok zastavili. Takéto opatrenie môže



---

mať v krajinách s padajúcimi cenami a mzdami (defláciou), ako je napríklad Grécko, práve opačný efekt – nominálne „zmrazenie“ dôchodkových dávok môže zvýšiť relatívnu hodnotu dávok a upraviť relatívne príjmy v prospech súčasných dôchodcov. Dôsledkom toho môže dôjsť k zvýšeniu výdavkov na dôchodky v pomere k HDP. Počas posledných rokov však krajiny túto možnosť veľmi nevyužívali, ale uchýľovali sa skôr k úpravám valorizácie.

Na Slovensku budú napríklad dôchodkové dávky medzi rokmi 2013 až 2017 zvyšované o fixné sumy a potom budú sledovať spotrebiteľské ceny (namiesto pôvodného mixu miezd a spotrebiteľských cien).

Ďalšie krajiny zaviedli automatické mechanizmy na úpravu dôchodkov, ktorých úlohou je posilniť vzťah medzi valorizáciou dávok a finančnou situáciou dôchodkového systému.

#### 4.2.1.3 Dane a príspevky

Veľa krajín zvýšilo svoje príjmy cestou zvýšenia daní alebo vyššou mierou príspevkov v dávково definovaných systémoch. To zahŕňa vyššie efektívne zdanenie súčasného dôchodkového príjmu a nižšie daňové odpočty na dôchodkové príspevky alebo dôchodkové aktíva. Vyššie efektívne zdaňovanie môže na druhú stranu odradiť ľudí od účasti v systéme alebo znížiť mieru šetrenia v dobrovoľných dôchodkových schémach.

#### 4.2.1.4 Administratíva

V dávково definovaných dôchodkových schémach, zvýšenie administratívnej efektívnosti znižuje náklady a posilňuje verejné financie. Vzťah medzi dôchodkovými dávkami a administratívnymi nákladmi je v dávково definovaných schémach často slabší ako v príspevkovo definovaných, kde administratívne poplatky priamo ovplyvňujú hodnotu akumulovaných prostriedkov na osobnom dôchodkovom účte. V mnohých krajinách boli dosiahnuté znížené náklady a zvýšená výkonnosť prostredníctvom združovania administratívy, zavedenia regulačných opatrení alebo

---

použitia nových technológií. Zvýšenie efektívnosti administratívy zlepšuje nielen udržateľnosť, ale aj primeranosť dôchodkov.

#### **4.2.2 Zvyšovanie primeranosti dôchodkov**

Snaha krajín o fiškálnu konsolidáciu môže mať pre životnú úroveň starších obyvateľov vážne následky, obzvlášť ak dochádza ku škrtom už aj tak nízkych dôchodkov. Aj keď sa krajiny väčšinou zameriavali na vylepšenia v oblasti udržateľnosti dôchodkov, 11 krajín OECD zaviedlo reformy s cieľom zvyšovania dôchodkovej primeranosti. Opatrenia zvyšujúce dôchodkovú primeranosť však môžu vytvoriť tlak na finančnú udržateľnosť dôchodkového systému – tieto dve snahy sú si navzájom protichodné.

Reformy s cieľom zvyšovania primeranosti dôchodkov zahŕňali najmä zvyšovanie pokrytia a zvyšovanie dôchodkových dávok. V systémoch so silným prepojením medzi príspevkami a dôchodkovými dávkami, má primeranosť dôchodkov tendenciu so zvýšením príspevkov do systému stúpať. Zvýšenie príspevkov sa dá doceliť priamo zvýšením miery príspevkov alebo predĺžením doby prispievania – platí to predovšetkým pre príspevkovo definované systémy.

Jedným z meradiel primeranosti dôchodkov je takzvaný náhradový pomer (miera nahradenia príjmu). Čistý náhradový pomer je rovný pomeru čistého dôchodkového nároku a priemerného čistého zárobku za celý život. Priemerný čistý náhradový pomer v krajinách OECD je pre priemerne zarábajúcich pracovníkov rovný 63%. Pre nízko príjmových pracovníkov je to až takmer 75%, čo ukazuje snahu vlád o zmiernenie chudoby .

Najvyššie zvýhodnenie nízko príjmových občanov nájdeme v Dánsku – čistý náhradový pomer je pre priemerne zarábajúcich občanov na úrovni 66,4%, no pre nízko príjmových občanov je to až 103,2%, čo činí rozdiel takmer 37%. Na Slovensku je čistý náhradový pomer nad priemerom krajín OECD – 80,6% pre priemerne zarábajúcich a 84% pre nízko príjmových.

##### **4.2.2.1 Pokrytie**

---

Zabezpečenie adekvátneho pokrytia obyvateľstva dôchodkovými schémami je významnou otázkou v mnohých krajinách, ktoré bojujú s chudobou medzi dôchodcami. Všetky krajiny OECD, v snahe o dosiahnutie vysokého pokrytia obyvateľstva verejnými a/alebo súkromnými dôchodkovými schémami, zaviedli povinné alebo kvázi-povinné dôchodkové systémy.

V posledných rokoch podstúpilo viacero krajín reformy na zvýšenie pokrytia dôchodkovými dávkami pre skupiny, ktoré pred tým povinnými alebo kvázi-povinnými systémami kryté neboli.

Na základe reforiem sa dobrovoľné súkromné dôchodkové systémy môžu stať veľmi dôležitým doplnkom verejných dôchodkov, keďže sa predpokladá, že náhradový pomer verejných dôchodkov bude klesať. Snaha o adekvátne krytie súkromnými systémami je preto stále aktuálnejšia, no na druhú stranu môže viesť k ďalším vládnym výdavkom.

Viacere krajiny predstavili finančné opatrenia, ktoré majú podporiť šetrenie (napr. dotácie, daňové úľavy), aby zvýšili pokrytie súkromnými dôchodkovými schémami – hoci rozpočtové obmedzenia nedávajú krajinám príliš veľa možností. Iné krajiny sa sústredili na nefinančné stimuly, napríklad automatickú registráciu do dôchodkových systémov a povinné sporenie na dôchodok.

Niektoré krajiny šli opačným smerom a úplne sa vzdali snahy o zavedenie povinných alebo dobrovoľných účtov. V roku 2015 sa na Slovensku otvoril dovtedy povinný príspevkovo definovaný systém (II. pilier). Stalo sa tak 4. krát od jeho zavedenia v roku 2005. Vstup do II. piliera je teraz pre osoby mladšie ako 35 rokov dobrovoľný, no po vstupe doň sa už stáva povinným. V Českej Republike II. pilier dobrovoľných osobných účtov funkčný od roku 2013 nevydržal a vláda sa ho rozhodla v roku 2016 úplne zastaviť. Dôvodom bol veľmi nízky počet sporiteľov – približne 90 000. [17]

#### 4.2.2.2 Dôchodkové dávky

Najpriamejší spôsob, akým sa dá riešiť problém primeranosti dôchodkov, je navýšenie súčasných dôchodkových dávok. Krajiny prijali takéto opatrenia pre najviac zraniteľné skupiny obyvateľov. Ďalším spôsobom zvýšenia dôchodkovej primeranosti je zvýšenie príspevkového pomeru v príspevkovo definovaných schémach.

---

Počas kariéry jednotlivca sa môže stať, že bude musieť na určitý čas či už dobrovoľne alebo nedobrovoľne prestať pracovať. Takéto prerušenie môže mať nepriaznivý vplyv na výšku budúceho dôchodku a v niektorých prípadoch aj na motiváciu pracovať aj po dosiahnutí dôchodkového veku. Za účelom zmiernenia dopadov prerušenia kariéry, niektoré krajiny sa rozhodli zmierniť pravidlá, podľa ktorých sa obdobia nízkeho alebo žiadneho príjmu do vzorcov na výpočet dávok nezapočítavajú.

#### 4.2.2.3 Dane

Daňový systém a systém príspevkov na sociálne zabezpečenie ovplyvňujú budúce dôchodkové príjmy. Vzhľadom na progresivitu systémov zdaňovania príjmu a fakt, že dôchodkové dávky pracovníkov sú väčšinou nižšie ako bola ich mzda, efektívne daňové sadzby na dôchodkový príjem zvyknú byť nižšie ako tie na príjem z práce.

Okrem toho, väčšina daňových systémov dáva na dôchodkový príjem daňové zvýhodnenia. Riešia tak problém primeranosti dôchodkov, avšak len za cenu vytvorenia deformácií v daňovom systéme. Mnoho krajín OECD zvýšilo čisté dôchodkové dávky pomocou zníženia daní a zníženia príspevkov na sociálne zabezpečenie – ako príklad môžeme uviesť Švédsko, ktoré v roku 2014 zvýšilo daňové úľavy pre starších obyvateľov.

#### 4.2.2.4 Diverzifikácia a garancia

Niektoré krajiny sa zamerali na zvýšenie možností voľby v sporivých schémach. Vo Veľkej Británii zaviedli v roku 2014 nové pravidlá pre výbery financií z osobných dôchodkových účtov. Tie napríklad dovoľujú výbery vysokých čiastok. Toto opatrenie zvýši kontrolu jednotlivcov nad svojimi úsporami, no na druhú stranu môže mať negatívny vplyv na primeranosť ich dôchodkov (napr. kvôli nedostatočnej finančnej gramotnosti).

Ďalšie krajiny sa rozhodli zvýšiť bezpečnosť investícií. Tieto opatrenia môžu pozostávať napr. zo zlepšenia správy a riadenia rizík dôchodkových plánov alebo

---

zníženia investičných rizík. Napríklad na Slovensku sa zaviedla garancia úspor v dlhopisovom dôchodkovom fonde.

### 4.2.3 Výzvy do budúcnosti

V posledných rokoch, najmä kvôli nárastu vládnych dlhov a postupnému starnutiu populácie, podstúpilo mnoho krajín reformy dôchodkového zabezpečenia. Tie sa týkali v prvom rade finančnej udržiateľnosti dôchodkov, no niektoré krajiny sa tiež zamerali na zvyšovanie ich primeranosti.

Aj napriek rôznym vylepšeniam v týchto oblastiach sa dôchodkové systémy stále potrebujú prispôbiť demografickým zmenám. Miera, do akej budú jednotlivci všetkých vekových skupín ochotní a schopní pracovať viac a dlhšie, bude pre dôchodkové zabezpečenie starnúcich krajín rozhodujúca.

#### 4.2.3.1 Predčasný odchod do dôchodku

Predčasný odchod do dôchodku je jedným z problémov, ktoré budú musieť krajiny v budúcnosti vyriešiť. Možnosť predčasného odchodu využíva v súčasnosti príliš veľa ľudí, no demografické dáta nám naznačujú, že táto možnosť bude musieť byť v budúcnosti obmedzená. Predčasný odchod do dôchodku môže vystaviť ľudí chudobe, pretože výška nákladov na život v starobe býva veľmi často podhodnotená.

Za predčasný odchod do dôchodku však môžu aj zamestnávateľia, ktorí nahrádzajú starších pracovníkov mladými a efektívnejšími. Takýto postup nedáva starším pracovníkom príliš veľa možností na opätovné zamestnanie sa. Tento problém by sa mal riešiť ochranou starších v zamestnaní, rovnako ako podporou, aby starší pracovníci zostali na pracovnom trhu dlhšie.

#### 4.2.3.2 Oprávnenosť poberať dôchodkové dávky

Dôležité je aj sprísnenie kritérií, ktoré rozhodujú o oprávnenosti poberať dôchodkové dávky. To preto, aby aj samotný trh práce prispieval k dlhším kariéram. Zvýšenie ponuky práce zo strany starších obyvateľov sa však musí stretnúť so

---

zvýšeným dopytom. Zvyšovanie kvalifikácie a celoživotné vzdelávanie teda môže byť pre udržanie starších pracovníkov na trhu práce rozhodujúce. Krajiny by sa však mali vyhnúť dôchodkovým pravidlám, ktoré vytvárajú na trhu práce nerovnováhu.

#### 4.2.3.3 Nízke úrokové sadzby

Súkromné dôchodkové systémy čelia špecifickým problémom, ktoré vyplývajú z nízkych úrokových sadzieb. Tie znižujú kapacitu dôchodkových fondov a poisťovní na plnenie záväzkov voči dôchodcom v dávkovo definovaných dôchodkových plánoch. Ak ostanú úrokové sadzby nízke, v príspevkovo definovaných schémach môže byť pre jednotlivca zložité dosiahnuť adekvátnu úroveň dôchodku. V tejto súvislosti je však potrebné dodať, že jednotlivci na základe súčasných pravidiel jednoducho nemusia prispievať v miere, ktorá by im adekvátnu úroveň dôchodku zaručila.

#### 4.2.3.4 Dôchodky súkromných podnikateľov

Dôchodkové reformy by mali byť uskutočnené aj v iných oblastiach. Aj keď sa v krajinách postupne zmenšujú rozdiely medzi dôchodkovými schémami verejného a súkromného sektora, problémom ostáva dôchodkové zabezpečenie súkromných podnikateľov. Tí najmä kvôli neefektívnym dôchodkovým pravidlám často neprispievajú do dôchodkových systémov dostatočne.

#### 4.2.3.5 Vdovské dôchodky

Vdovské dôchodky sú ďalšou oblasťou, ktorú bude potrebné v mnohých krajinách reformovať. Vdovy a vdovci potrebujú na udržanie si životnej úrovne približne 65% spoločného príjmu. V krajinách, kde je vdovský náhradový pomer nižší sa vdovy a vdovci často dostávajú na alebo pod hranicu chudoby. Väčší problém nastáva pri smrti partnera, ktorý má vyšší príjem – to sú väčšinou muži. Tí sú v priemere starší ako ich manželky a žijú kratšie ako ony, tým pádom tento problém nie

---

je vôbec zriedkavý. Problémy vdovských dôchodkov by sa dali čiastočne zmierniť podporou princípu rodovej rovnosti a podnetmi na zvýšenie ponuky práce žien.

#### 4.2.3.6 Heterogénnosť obyvateľstva

Pravidlá a vzorce na výpočet dôchodkov zvyčajne neberú do úvahy fakt, že miera úmrtnosti obyvateľstva je korelovaná s výškou ich príjmu. To samozrejme priamo súvisí s tým, že fyzická práca, ktorá je často menej platená ako duševná, viac zaťažuje ľudský organizmus. Tým pádom chudobnejší dôchodcovia zvyknú poberať dôchodky v priemere kratšie, ako tí bohatší. Dôchodkové systémy, ktoré ignorujú tieto rozdiely v priemernej očakávanej dĺžke života sú preto menej redistributívne, ako sa od nich očakáva. Krajiny by preto pri tvorbe reforiem systémov dôchodkového zabezpečenia nemali heterogénnosť obyvateľstva ignorovať.

#### 4.2.3.7 Transparentnosť

V neposlednom rade, zvýšenie transparentnosti a informovanosti ľudí o dôchodkových produktoch, administratívnych nákladoch a dôchodkových nárokoch by zvýšilo dôveru v dôchodkový systém krajiny. Hlavne mladí ľudia potrebujú byť dobre informovaní už pri svojom vstupe na pracovný trh, aby si dokázali zvoliť tú najlepšiu z možností dôchodkového zabezpečenia.

---

## 5 Dôchodkové systémy vybraných krajín

V tejto kapitole budeme analyzovať dôchodkové systémy Nemecka, Švédska, Rakúska a Slovenska. Okrem uvedenia základných informácií o krajinách a opísania súčasného stavu dôchodkových systémov si nemôžeme dovoliť vynechať ani ich historický vývoj. Ten je podrobnejšie opísaný v [11].

Spomínané krajiny z týchto dôvodov:

- 1) Nemecko je hybná sila európskej ekonomiky a okrem toho je to prvá krajina, v ktorej bol zavedený dôchodkový systém
- 2) Švédsko je známe kvalitným systémom sociálneho a dôchodkového zabezpečenia
- 3) Rakúsko má podobný historický základ ako Slovensko a je to naša susedná krajina

### 5.1 Nemecko

#### 5.1.1 Základné informácie o Nemecku

Nemecko je spolková stredoeurópska krajina, ktorá vznikla v roku 1990 spojením Nemeckej spolkovej republiky a Nemeckej demokratickej republiky. Nemecko je tvorené šestnástimi čiastočne suverénnymi spolkovými krajinami (*Bundesländer*).

Tabuľka č.1: Nemecko – základné údaje z rokov 2013-2016

<b>Počet obyvateľov:</b> 81,3 miliónov	<b>Očakávaná dĺžka života pri narodení:</b>
<b>Vekové zloženie:</b>	ženy 83,2 rokov
0-14 rokov 13,0%	muži 78,5 rokov
15-64 rokov 66,1%	<b>Očakávaná dĺžka života po 65-ke:</b>
65-80 rokov 15,4%	ženy 18,0 rokov
80+ rokov 5,5%	muži 21,0 rokov
<b>HDP:</b> 2 904 miliárd €	<b>Verejné výdavky na dôchodky:</b> 10,6% HDP
<b>Reálny rast HDP:</b> 1,6%	<b>Priemerná ročná mzda:</b> 45 952 €



---

### 5.1.2 História nemeckého dôchodkového systému

*Od roku 1889 do vzniku Nemeckej Spolkovej Republiky (1949)*

- 1889 – Ríšsky kancelár Otto von Bismarck zaviedol povinný kapitálovo financovaný dôchodkový systém. Nemecko sa tak stalo prvou krajinou s právnou reguláciou dôchodkového systému. Nárok na dôchodok vznikol po 70. roku života a minimálne 30 rokoch prispievania do systému. Zamestnanec a zamestnávateľ prispievali do systému rovnakou mierou – priemerný príspevok bol 1,7% mzdy. Tento systém však kryl iba riziká robotníkov.
- 1911 – Bismarckov povinný dôchodkový systém začal kryť všetkých pracovníkov.
- 1913/23 – Dôchodkový vek úradníkov/robotníkov bol stanovený na 65 rokov.
- 1922/23 – Bismarckov povinný dôchodkový systém skrachoval, pretože hyperinflácia znehodnotila podkladové aktíva kapitálovo financovaného systému, namiesto ktorého bolo zavedené PAYG financovanie.
- 1929 – Dôchodkový vek nezamestnaných (iba úradníkov) bol stanovený na 60 rokov.

*Od vzniku Nemeckej Spolkovej Republiky (1949) do zjednotenia Nemecka (1990)*

- Po 2. svetovej vojne dôchodkový systém Nemecka skrachoval, keďže väčšina podkladových aktív bola investovaná do úplne znehodnotených nemeckých vládnych dlhopisov a nehnuteľností.
- 1949 – V NDR bol zavedený dôchodkový systém sovietského priebežného (PAYG) typu.
- 1957 – V NSR bol zavedený PAYG systém, ktorého hlavným cieľom bolo zabezpečenie dobrej životnej úrovne v starobe. Dôchodkové dávky boli valorizované na základe hrubých miezd – tento systém bol nazývaný „dynamickým dôchodkom“. Štandardný dôchodkový vek bol stanovený na 65 rokov. Pre ženy a rovnako aj pre nezamestnaných a invalidov bol dôchodkový vek stanovený na 60 rokov.

- 
- 1972 – Verejný dôchodkový systém sa otvoril pre všetkých občanov. Boli umožnené dodatočné platby príspevkov a zaviedla sa veková hranica pre predčasný odchod do dôchodku – 63 rokov. Zaviedla sa nová úprava minimálnych dôchodkov.
  - 1974 – Bola zavedená prvá právna úprava druhého piliera dôchodkového systému.

#### *Od zjednotenia Nemecka (1990) do súčasnosti*

- Zjednotenie NSR a socialistickej NDR vystavilo dôchodkový systém vážnym problémom, pretože životná úroveň bola v týchto dvoch krajinách výrazne odlišná. V čase zjednotenia bol pomer priemernej mzdy vo východnom a západnom Nemecku 1:28. Zjednotenú Nemecko si osvojilo dôchodkový systém západného Nemecka.
- 1992 – Integrácia NDR. Dôchodky začali byť valorizované na základe čistých miezd. Zaviedlo sa postupné zvyšovanie dôchodkového veku pre ženy, nezamestnaných a invalidov, ale aj poistno-matematické úpravy predčasného odchodu do dôchodku.
- 1999 – Možnosť predčasného odchodu do dôchodku pre ženy a nezamestnaných sa obmedzila – umožnený bol len pre dlhodobu poistených.
- 2001 – Nemecko prešlo na viacpilierový dôchodkový systém. Zmenou valorizácie sa dôchodky z prvého piliera znížili. Dotáciami a daňovými úľavami sa posilnil kapitálovo financovaný druhý a tretí pilier. Predefinovala sa „invalidita“ a zvýšili sa prídavky na vzdelanie detí. Reformu podstúpili aj vdovské dôchodky.
- 2004 – Transformácia PAYG piliera na kvázi-NDC systém.
- 2007 – Odsúhlasilo sa postupné zvýšenie dôchodkového veku z 65 na 67 rokov, ktoré bude prebiehať medzi rokmi 2012 – 2029.
- 2014 – Dôchodkový vek sa znížil na 63 rokov pre ľudí, ktorí prispievali do dôchodkového systému aspoň 45 rokov. Dôchodkový vek sa pre nich bude od roku 2016 zvyšovať každý rok o 2 mesiace – až kým nestúpne na 65 rokov.

---

### 5.1.3 Súčasný dôchodkový systém v Nemecku

Nemecký dôchodkový systém pozostáva z troch pilierov:

- **1. pilier:** Základný systém – zákonný verejný dôchodkový systém s priebežným (PAYG) financovaním
- **2. pilier:** Doobvoľné zamestnávateľské dôchodkové schémy a povinná schéma pre zamestnancov verejného sektora
- **3. pilier:** Doplnkové dôchodkové poistenie (*Riester-Rente*)

Tzv. „Nultý pilier“ je v Nemecku len minimálnym zabezpečením (*Bedarfsorientierte Grundsicherung*), ktoré je vnímané skôr ako prvok sociálneho zabezpečenia, nie ako súčasť dôchodkového systému.

#### 5.1.3.1 1. pilier

Základný systém je povinný a tvoria ho 4 základné schémy podľa typu zamestnania:

- Základná dôchodková schéma (*Gesetzliche Rentenversicherung, GRV*)
- Schéma pre štátnych úradníkov (*Beamtenversorgung*)
- Schéma pre farmárov
- Schéma pre slobodné povolania (*Berufsständische Versorgungswerke*)

Účastníkmi tohto systému sú všetci úradníci, robotníci, námorníci a železničiari. Pre súkromných podnikateľov je tento pilier dobrovoľný. Baníci sú krytý špeciálnym riešením GRV schémy.

#### *Nárok na dôchodok*

Nárok na dôchodok z 1. piliera vzniká vo veku 65 rokov a 5 mesiacov (2016) a po minimálne piatich rokoch prispievania. Výška príspevku je stanovená na 18,9% vymeriavacieho základu a je rovnomerne rozdelená medzi zamestnávateľa a zamestnanca. Pri kratšej dobe prispievania nevzniká na dôchodok z 1. piliera nárok. Dôchodkový vek sa bude v rokoch 2012-2023 každý rok zvyšovať o jeden mesiac a v rokoch 2023-2029 o dva mesiace, až kým nedosiahne úroveň 67 rokov.

---

Predčasný odchod do dôchodku je možný vo veku 63 rokov a platí pre osoby, ktoré sú poistené aspoň 35 rokov. Dôchodkové dávky sa však v prípade predčasného odchodu do dôchodku permanentne znížia o 3,6% za každý rok, ktorý by za štandardných podmienok dôchodca odpracoval. Ak má jednotlivec 45 ročnú históriu príspevkov, má nárok na predčasný odchod do dôchodku v 63-ke aj bez sankcií.

Oddialenie odchodu do dôchodku zvýši jednotlivcovi dávky z 1. piliera o 0,5% za každý odpracovaný mesiac po dosiahnutí dôchodkového veku.

### *Výpočet dôchodkových dávok*

Ročný príspevok prispievateľa s priemerným platom je rovný jednému tzv. osobnému mzdovému bodu (*Entgeltpunkt*). Príspevky na základe vyššieho alebo nižšieho príjmu získavajú proporcionálne viac alebo menej osobných mzdových bodov a sú vyberané z ročných príjmov do výšky 72 600 € pre západné a 64 800 € pre bývalé východné Nemecko. Pri odchode do dôchodku sa osobné mzdové body za každý odpracovaný rok sčítajú a následne sú vynásobené hodnotou dôchodkového bodu (*aktueller Rentenwert*). Jeho hodnota sa líši pre bývalé západné a východné Nemecko, no predpokladá sa, že tento rozdiel v budúcnosti zanikne. Hodnota dôchodkového bodu (ročná) je od 1.7.2015 rovná 350,52 € pre západné a 324,60 € pre východné Nemecko. Hodnota dôchodkového bodu sa každoročne upravuje vzhľadom na rast hrubých miezd.

V schéme pre vládnych úradníkov sa príspevky neplatia a dôchodky sú vyplácané zo štátneho rozpočtu. Výška dôchodku závisí na troch faktorov: 1) hrubom príjme za posledný rok, 2) náhradovom pomere závislom na počte odslúžených rokov a 3) indexe vzťahujúcom sa na predčasný odchod do dôchodku.

Schéma pre slobodné povolania je financovaná príspevkami, ktoré sú investované na kapitálových trhoch. [10], [11], [12]

### 5.1.3.2 2. pilier

V Nemecku sa druhý pilier zakladá na iniciatíve zamestnávateľov a pre zamestnancov je dobrovoľný. Výnimkou je povinná dôchodková schéma pre zamestnancov verejného sektora (*Zusatzversorgung Öffentlichen Dienst, ZÖD*).

V súkromnom sektore má Nemecko 5 možností dôchodkového poistenia:

- 
- Priamy sľub (*Direktusage*) – zamestávateľ dáva zamestnancovi sľub, že mu pri odchode do dôchodku vyplatí určitú sumu. [16]
  - Priame poistenie (*Direktversicherung*) – zamestnanec vedie životné poistenie v mene zamestnanca, ktorý má na poistné plnenie plný nárok.
  - Dôchodková inštitúcia (*Pensionkasse*) – špeciálne poistné spoločnosti ktoré slúžia jednému, alebo viacerým zamestnancom. Musia však zaručiť, aby boli zdroje na plnenie dôchodkových záväzkov kedykoľvek dostupné.
  - Dôchodkový fond (*Pensionfund*) – samostatné právne subjekty, ktoré môžu byť vo forme akciovej spoločnosti alebo spoločného dôchodkového fondu. Sú regulované poistným právom.
  - Podporný fond (*Unterstützungskasse*) – samostatné právne subjekty zriadené väčšinou ako združenia. Zamestnanec nemá právny nárok voči podpornému fondu, ale priamo voči prispievajúcemu zamestnávateľovi.

Účasť v 2. pilieri je možná pre osoby staršie ako 30 rokov, ktoré majú odpracovaných aspoň 5 rokov. Príspevky do 2. piliera sú oslobodené od daní a sociálneho poistenia do výšky 4% mzdového základu. Zamestnanecké schémy sú väčšinou dávkovo definované. [11]

### 5.1.3.3 3. pilier

Tretí pilier tvorí doplnkové dôchodkové poistenie (*Riester-Rente*), ktoré je daňovo zvýhodnené a je dotované štátom. V 3. pilieri má jednotlivec možnosť výberu zo širokej ponuky produktov:

- Bankové úspory (*Banksparkplan*)
- Dôchodkové fondy, ktoré investujú na kapitálových trhoch (*Fondssparplan*)
- Klasické súkromné dôchodkové zabezpečenie v poisťovniach (*Klassische Rentenversicherung*)
- Investičné dôchodkové poistenie (*Fondsgebundene Rentenversicherung*)
- Stavebné sporenie (*Bausparen*)
- Úvery na bývanie (*Baudarlehen*)

Na získanie nároku na vládne bonusy musia účastníci 3. piliera prispievať minimálne 60 € ročne (*Sockelbeitrag*). Na získanie maximálnych bonusov je potrebné prispievať vo výške aspoň 4% ročného príjmu (*Mindesbeitrag*). Vládne bonusy v takom prípade dokážu ušetriť maximálne 2 100 €.

Dávky z tohto piliera sa môžu vyplácať po 60-ke a podliehajú dani z príjmu. Nepodliehajú však dani z kapitálových výnosov. Peniaze vložené do 3. piliera sú na konci kontraktu garantované. [14]

## 5.2 Švédsko

### 5.2.1 Základné informácie o Švédsku

Švédsko je najľudnatejšia severská krajina, nachádzajúca sa v Škandinávií. Rozlohou je to tretia najväčšia krajina EÚ. Švédsko je konštitučnou monarchiou a je známe vďaka svojmu sociálnemu systému, ktorý je považovaný za jeden za najlepších.

Tabuľka č.2: Švédsko – základné údaje z rokov 2013-2016

<b>Počet obyvateľov:</b> 9,6 miliónov	<b>Očakávaná dĺžka života pri narodení:</b>
<b>Vekové zloženie:</b>	ženy 83,6 rokov
0-14 rokov 17,0%	muži 80,1 rokov
15-64 rokov 63,8%	<b>Očakávaná dĺžka života po 65-ke:</b>
65-80 rokov 14,0%	ženy 21,1 rokov
80+ rokov 5,2%	muži 18,6 rokov
<b>HDP:</b> 429 miliárd €	<b>Verejné výdavky na dôchodky:</b> 7,4% HDP
<b>Reálny rast HDP:</b> 2,1%	<b>Priemerná ročná mzda:</b> 43 164 €

### 5.2.2 História švédskeho dôchodkového systému

*Od zavedenia povinného dôchodkového poistenia (1931) do reforiem v roku 1959*

- 1931 – Bolo zavedené povinné dôchodkové poistenie. Dôchodkový systém pozostával z dvoch častí: 1) základného dôchodku, závislého len od veku

---

a majetkových pomerov, a 2) doplnkového dôchodku, ktorý vyplýval z príspevkov jednotlivca do systému. Dôchodkový vek bol stanovený na 67 rokov. Švédsko sa stalo prvou krajinou, ktorej dôchodkový systém kryl všetkých občanov, bez ohľadu na ich zamestnanie.

- 1931 – Bolo zavedené prvé zdravotné poistenie.
- 1934 – Bolo zavedené prvé poistenie pre prípad nezamestnanosti.
- 1935 – Kritika veľkých, štátom kontrolovaných dôchodkových fondov vyústila do prechodu na PAYG systém. Výška dôchodkov sa podstatne zvýšila.
- 1946 – Základný dôchodok nahradil starý systém závislý na majetkových pomeroch. Tam, kde boli náklady na bývanie najvyššie sa tiež zaviedli príspevky na bývanie.

*Od roku 1959 do zavedenia virtuálnych dôchodkových účtov (1994)*

- 1959 – Po referende bol zavedený doplnkový dôchodok vyplývajúci zo mzdy (*Allman Tillaggsension, ATP*). Dôchodkový systém tak pozostával z dvoch komponentov: 1) rezidentského dôchodku – ktorý bol pre všetkých rovnaký (závisel len od manželského stavu počas pobytu vo Švédsku), a 2) doplnkového dôchodku (*Allman Tillaggsension*). Náhradový pomer z týchto dôchodkov bol dokopy 65%.
- 1960 – Boli predstavené prvé dcérske dôchodkové plány (*Flexiblare pensioneringssystem, FP*), ktoré dovoľovali odchod do dôchodku medzi 60. a 70. rokom života.
- 1976 – Dôchodkový vek bol znížený na 65 rokov. Bol tiež predstavený špeciálny dôchodkový plán pre občanov pracujúcich na čiastočný úväzok (*Delpension*).

*Od zavedenia virtuálnych dôchodkových účtov (1994) do súčasnosti*

- 1994 – Vstúpil do platnosti zákon upravujúci dôchodky prvého piliera. Zaviedli sa virtuálne dôchodkové účty (NDC systém). Dôchodkové príspevky boli stanovené na 18,5% – polovicu prispieval zamestnávateľ a polovicu zamestnanec.

- 
- 1995 – Vstúpili do platnosti nové pravidlá týkajúce sa valorizácie ATP dôchodkov, ktoré vzali do úvahy 60% zvýšenie cien.
  - 1996 – Zamestnanecký dôchodkový plán (*STP*) prešiel na PAYG systém.
  - 2001 – Dôchodkový vek bol stanovený na 67 rokov a boli vyplatené prvé dôchodky z NDC systému.
  - 2002 – Občania starší ako 65 rokov získali právo na rezidentský dôchodok, ktorý bol financovaný daňami. Podmienkou bolo, aby žili aspoň 40 rokov na území Švédska vo veku 16–64 rokov, kde mali odpracovaných minimálne 30 rokov.
  - 2007 – Zamestnanecké dôchodkové poistenie úradníckych pracovníkov súkromného sektora (*ITP*) sa zmenilo z dávkovo definovaného systému na príspevkovo definovaný.

### 5.2.3 Súčasný dôchodkový systém vo Švédsku

Švédsky dôchodkový systém existuje v dvoch rôznych podobách – občania narodení pred rokom 1938 sú krytí *starým dôchodkovým systémom* a občania narodení po roku 1953 sú krytí výhradne *novým dôchodkovým systémom*. Občania narodení v rokoch 1938-1953 dostávajú dôchodky z oboch systémov: Narodení v roku 1938 sú krytí v pomere 16/20 starým systémom a 4/20 novým systémom, tí z roku 1939 sú krytí v pomere 15/20 a 5/20, atď.

Starý a nový dôchodkový systém sú rovanko postavené na troch pilieroch (ak nerátame nultý pilier) a líšia sa len organizáciou prvého piliera [6], [11]:

- **1. pilier (starý systém)** – Základný komponent – doplnkový dôchodok PAYG typu (*Allmän Tilläggspension, ATP*)
- **1. pilier (nový systém)** – plne sporivý príspevkovo definovaný systém (*Premiereservsystem*) a tiež NDC systém virtuálnych dôchodkových účtov (*Inkomstpension*)
- **2. pilier** – Schéma zamestnaneckých dôchodkov – povinný sporivý fondový systém
- **3. pilier** – Individuálne dôchodkové plány (*Individuellt pensionssparande, IPS*) – individuálny príspevkovo definovaný sporivý systém



---

Podobne ako v Nemecku, aj Švédsko má tzv. nultý pilier, čo je v podstate solidárny garantovaný dôchodok (*Garantipension*). Garantovaný dôchodok je vyplácaný tým, ktorí nemajú dostatočný dôchodok z iných pilierov. Nárok na garantovaný dôchodok vzniká vo veku 65 rokov a aspoň 3 rokoch života vo Švédsku. Nárok na garantovaný dôchodok v plnej výške vzniká po 40 rokoch života vo Švédsku. Nultý pilier je financovaný z daní.

#### 5.2.3.1 1. pilier (starý systém)

Starý prvý pilier – doplnkový dôchodok (*Allmän Tilläggspension, ATP*) je PAYG systém, ktorý ale umožňuje umiestnenie voľného kapitálu do piatich národných dôchodkových fondov (*AP-fonden*). Fondy označené číslami 1 až 4 investujú kapitál do vyváženého portfólia švédskych a zahraničných cenných papierov, fond 6 investuje do akcií Švédskych firiem, ktoré nie sú na burze.

Nárok na *Allmän Tilläggspension* vzniká po 65-ke a minimálne 3 rokoch platenia príspevkov. Nárok na *ATP* v plnej výške vzniká po 30 rokoch prispievania. Občania narodení po roku 1953 už však pod starý dôchodkový systém nespádajú. [11]

#### 5.2.3.2 1. pilier (nový systém)

Nový prvý pilier pozostáva z dvoch prvkov – plne sporivého príspevkovo definovaného systému (*Premiereservsystem*) a NDC systému (*Inkomstpension*). Obe tieto schémy sú plne zásluhové a môžu sa čerpať po dosiahnutí 61 rokov.

Príspevok je vo výške 18,5% základu, ktorý je rovný hrubej mzde zníženej o 7%-ný príspevok zamestnanca na dôchodok. Efektívna hodnota príspevku je teda 17,21% hrubej mzdy. Príspevok do NDC systému je preto rovný 14,88% hrubej mzdy a príspevok do sporivého príspevkovo definovaného systému je rovný 2,33% hrubej mzdy.

Príspevky sa nevzťahujú na tých, ktorých ročný zárobok je pod cca 4% priemernej ročnej mzdy. Ostatní musia platiť príspevky na základe celej mzdy (4% nie sú odpočítateľné). Existuje však aj hranica pre maximálnu výšku príspevkov. Tie sa vypočítavajú z ročného hrubého príjmu len do výšky SEK 468 867 (2015).

---

### *Premiereservsystem*

*Premiereservsystem* je plne sporivý príspevkovo definovaný systém. Miera príspevkov do tohto systému je rovná 2,5% príjmu. Dôchodkové kredity sú prenosné medzi manželmi alebo registrovanými partnermi. Príspevky sú využívané na nákup podielových jednotiek v piatich podielových fondov, ktoré si jednotlivec môže vybrať z takmer 800 možností. Na osobné účty sú pripisované aj tzv. dedičné zisky, pochádzajúce z účtov osôb, ktoré boli narodené v tom istom roku ako sporiteľ a zomreli pred dovŕšením dôchodkového veku.

Hodnota aktív na dôchodkovom účte je použitá na zakúpenie anuity. Existujú dve možnosti: 1) zakúpenie tradičnej nominálnej anuity, čím sa sporiteľ vyhne investičnému riziku, a 2) zakúpenie variabilnej anuity bez garantovanej hodnoty, ktorá závisí od zhodnotenia prostriedkov investovaných vo fondoch. Riziko v takomto prípade nesie sám sporiteľ. [6], [11]

### *Inkomstpension*

*Inkomstpension* je NDC systém ktorý je kombináciou PAYG a príspevkovo definovaného systému. Tento systém využíva fiktívnu úrokovú mieru ktorá je určená vládou na základe miery rastu priemerných príjmov. Avšak keď finančná bilancia systému odhalí vyššiu mieru záväzkov ako aktív, fiktívna úroková miera sa automaticky zníži – nie je na to potrebná žiadna legislatívna zmena. Tento systém má v sebe má v sebe zakomponované ochranné prvky, ktoré zabraňujú rastu deficitu štátneho dôchodkového systému. [dennikn]

Pri odchode do dôchodku je výška prvej dávky stanovená kvázi poistno-matematickými výpočtami na základe veku odchodu do dôchodku, tabuliek mortality a očakávaného rastu dávok. Dávky sa každý rok zvyšujú na základe rozdielu medzi fiktívnou úrokovou sadzbou a očakávaným ročným rastom o 1,6%.

Na rozdiel od *Premiereservsystem* tu neexistuje možnosť spoločnej anuity alebo prenosu dôchodkových kreditov medzi partnermi. [6]

---

### 5.2.3.3 2. pilier

Druhý pilier švédskeho dôchodkového systému tvoria sporivé schémy zamestnaneckých dôchodkov. Účasť v tomto pilieri je kvázi-povinná a je založená na kolektívnych zmluvách medzi zamestnancami a zamestnávateľmi. Príspevky do druhého piliera vo výške 4,5% dôchodkového základu platí zamestnávateľ.

Dôchodkový vek je stanovený na 65 rokov, no dôchodok z 2. piliera je možné čerpať aj v 61-ke a dokonca aj 55-ke. Rovnako je možný odchod do dôchodku neskôr, napr. v 70-ke.

Tento pilier má vo švédskom dôchodkovom zabezpečení veľký význam, pretože kryje viac ako 90% zamestnancov.

V 2. pilieri existujú 4 veľké povinné zamestnanecké schémy [6]:

- *SAF-LO* – Je to sporivá príspevkovo definovaná schéma, ktorá kryje súkromne zamestnaných robotníkov. Vstup do tejto schémy je možný od 25 rokov.
- *ITP* – Je rovnako sporivá príspevkovo definovaná schéma, no kryje súkromne zamestnaných úradníkov. Vstup je možný od 25 rokov.
- *PA 03* – Táto schéma má príspevkovo definovaný ako aj PAYG komponent. Kryje vládnych zamestnancov a príspevky sa začínajú akumulovať vo veku 23 resp. 28 rokov .
- *KAP-KL* – Táto schéma má tiež príspevkovo definovaný ako aj PAYG komponent. Kryje zamestnancov obcí a krajských zastupiteľstiev. Príspevky do tejto schémy sa začínajú akumulovať vo veku 21 resp. 28 rokov.

### 5.2.3.4 3. pilier

Individuálne dôchodkové plány (*Individuellt pensionssparande, IPS*) fungujú vo forme individuálnych úspor konsolidovaných ako dôchodkové príspevky v bankách, poisťných fondoch a investičných fondoch. Úspory akumulované v 3. pilieri znižujú daňový základ pre daň z príjmu. Výška možnej úspory závisí od výšky príjmu, ale napr. aj od toho, či je sporiteľ v 2. pilieri. Dôchodok z tohto piliera je zdaniteľný. [6], [11]

---

## 5.3 Rakúsko

### 5.3.1 Základné informácie o Rakúsku

Rakúsko je spolkový stredoeurópsky štát s parlamentnou demokraciou. Administratívne sa člení na 9 spolkových krajín (*Bundesländer*). Rakúsko a Slovensko majú spoločnú históriu, keďže boli spolu súčasťou Habsburskej monarchie a neskôr aj Rakúsko-Uhorska, až do jeho rozpadu v roku 1918. Od roku 1955 je Rakúsko suverénnym štátom.

Tabuľka č.3: *Rakúsko – základné údaje z rokov 2013-2016*

<b>Počet obyvateľov:</b> 8,5 miliónov	<b>Očakávaná dĺžka života pri narodení:</b>
<b>Vekové zloženie:</b>	ženy 83,5 rokov
0-14 rokov 14,4%	muži 78,4 rokov
15-64 rokov 67,4%	<b>Očakávaná dĺžka života po 65-ke:</b>
65-80 rokov 13,2%	ženy 21,2 rokov
80+ rokov 5,0%	muži 17,9 rokov
<b>HDP:</b> 329 miliárd €	<b>Verejné výdavky na dôchodky:</b> 13,2% HDP
<b>Reálny rast HDP:</b> 0,3%	<b>Priemerná ročná mzda:</b> 42 573 €

### 5.3.2 História rakúskeho dôchodkového systému

*Od prvého dôchodkového systému (1906) po reformy v roku 1956*

- 1906 – Na území terajšieho Rakúska sa zaviedol prvý systém dôchodkového zabezpečenia, ktorý kryl úradníkov starších ako 18 rokov a zarábajúcich aspoň 600 korún. Systém začal fungovať v roku 1909.
- 1914 – Dôchodkový vek bol stanovený na 70 rokov pre mužov a 65 pre ženy.
- 1926 – Systém začal kryť všetkých úradníkov a tiež bola zavedená možnosť odchodu do dôchodku 5 rokov pred dosiahnutím dôchodkového veku.
- 1938 – Po anexii Rakúska (*Anschluss*) sa zaviedli nemecké dôchodkové zákony.

*Od reforiem v roku 1956 do roku 2003*

- 
- 1956 – Vstúpil do platnosti zákon o sociálnom zabezpečení (*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, ASVG*), ktorý zjednotil dôchodkové pravidlá pre robotníkov a úradníkov.
  - 1979 – Živnostníkom, farmárom a pracujúcim na voľnej nohe bol udelený nárok na základný dôchodok a rovnako aj právo na predčasný odchod do dôchodku.
  - 1985 – V systéme regulujúcom dôchodky úradníkov a ostatných druhov zamestnaní sa zjednotili výpočty dôchodkov na základe najlepších 18 rokov zamestnania.
  - 1995 – Minimálna doba prispievania na nadobudnutie nároku na predčasný dôchodok sa predĺžila z 35 na 37,5 rokov a zvýšili sa aj príspevky z 10,25% na 11,75%.
  - 1997 – Rozhodlo sa, že od roku 2012 sa bude postupne zvyšovať počet rokov, na základe ktorých sa vypočítavajú dôchodky – z 15 na 20.
  - 2000 – Vládne výdavky na dôchodky dosiahli 14,5% HDP, čo bolo najvyššie číslo spomedzi všetkých krajín OECD. Reformoval sa aj systém vdovských dôchodkov.

#### *Od roku 2003 do súčasnosti*

- 2003 – Vznik inštitúcie dôchodkového zabezpečenia (*Pensionsversicherungsanstalt*). Rozhodlo sa o odstúpení od možnosti predčasného odchodu do dôchodku od roku 2017. Obdobie na základe ktorého sa vypočítava dôchodok sa do roku 2028 postupne predĺži z 15 na 40 rokov (pre ženy s redukciou o 3 roky za každé porodené dieťa).
- 2005 – Reforma z roku 2004 (*Pensionsharmonisierungsgesetz*) vstúpila do platnosti. Predstavil sa zjednotený sa dôchodkový zákon (*Allgemeines Pensionsgesetz, APG*) a individuálne dôchodkové účty pre väčšinu pracovníkov vo veku 49 rokov a menej. Do verejného dôchodkového systému sa zaviedli aj virtuálne dôchodkové účty (NDC). Cieľ reformy by sa dal vyjadriť vzorcom „80/65/45“ – čo znamená, že 65 ročný dôchodca by mal dôchodok vo výške 80% svojej priemernej mzdy za 45 rokov prispievania.
- 2007 – Zaviedla sa nová regulácia dôchodkov pre tých, ktorí vykonávajú ťažkú prácu. Pre mužov je tak možný odchod do dôchodku po 60-ke a 45 rokoch

---

prispievania. Zároveň však aspoň 120 z posledných 240 mesiacov museli vykonávať ťažkú fyzickú prácu.

- 2011 – Valorizované boli iba dôchodky do výšky 2000 €.
- 2012 – Boli vytvorené dva nové typy dávok z príspevkovo definovaných plánov s cieľom zvýšenia možností a doplnenia dôchodkového systému.

### 5.3.3 Súčasný dôchodkový systém v Rakúsku

Rakúsky dôchodkový systém sa skladá z troch pilierov. Podobne ako vo Švédsku, verejný dôchodkový systém Rakúska ( teda 1. pilier) tvoria dva systémy: 1) Starý dávkovo definovaný PAYG systém platí pre občanov, ktorí k 1.1.2005 mali aspoň 50 rokov. 2) Nový NDC systém platí pre tých, ktorí sa prvýkrát zamestnali až po 1.1.2005. Všetci ostatní sú proporcionálne krytí kombináciou starého a nového systému.

Rakúsky dôchodkový systém tvorí:

- **1. pilier** – povinný verejný dôchodkový systém – tvorí ho tradičná PAYG dávkovo definovaná schéma (*Status 2004*) a nová NDC schéma
- **2. pilier** – povinné a dobrovoľné firemné dôchodkové plány
- **3. pilier** – plne dobrovoľné individualne dôchodkové schémy

#### 5.3.3.1 1. pilier

##### *Tradičná schéma (Status 2004)*

Táto verejná dôchodková schéma je priebežne financovaná (PAYG). Kryje rôzne skupiny zamestnancov, no pre každú skupinu platia iné sadzby príspevkov:

- Zamestnanci – príspevok je rovný 22,8% príjmu, z čoho 10,25% prispieva zamestnanec a 12,55% prispieva zamestnávateľ
- Baníci – príspevok je rovný 28,3%, zamestnanec – 10,25%, zamestnávateľ 18,05%
- Registrovaní odborníci – 20%
- Štátni úradníci – 11,75%

- 
- Farmári – 15%
  - Živnostníci – 17,5%

### *Nová NDC schéma*

Príspevky všetkých skupín sú v tejto schéme rovné 22,8% hrubého príjmu, z čoho zamestnanec platí 10,25% a zamestnávateľ 12,55%. Výpočtovým základom dôchodkových dávok je 45 ročná doba prispievania. Pomyselné prostriedky na individuálnom účte poistenca sa každoročne zvyšujú o virtuálnu úrokovú mieru 1,78%.

Príspevky do prvého piliera sa vypočítavajú z príjmu do výšky 63 420 € (2014). Dôchodcovia s nízkymi dôchodkami (na základe nízkych príjmov) dostávajú od štátu v rámci 1. piliera tzv. vyrovnávajúci príspevok (*Ausgleichszulage*) do výšky 857,73 € mesačne pre jednotlivca (1 286,03 € pre páry). Takýchto platieb je za rok 14, keďže v Rakúsku má poberateľ dôchodku každých 6 mesiacov nárok na výplatu 13. a 14. dôchodku.

Dôchodkový vek je momentálne 65 rokov pre mužov a 60 rokov pre ženy. Dôchodkový vek žien sa bude v rokoch 2024-2033 postupne zvyšovať, až kým nedosiahne úroveň 65 rokov. Na získanie nároku na dôchodok musí byť občan účastníkom starobného dôchodkového poistenia minimálne 15 rokov za posledných 30 rokov, alebo 25 rokov za celý život. [7], [10]

Rakúsko má viacero možností na predčasný odchod do dôchodku:

- V prípade doby dôchodkového poistenia dlhšej ako 38,5 rokov alebo aspoň 36 ročnej histórie prispievania je možný odchod do dôchodku vo veku 64 rokov a 3 mesiacov pre mužov a 59 rokov a 3 mesiace pre ženy (2014).
- V prípade prispievania po dobu aspoň 45 rokov (muži) a 40 rokov (ženy), je možné odísť do predčasného dôchodku vo veku 62 rokov (muži) a 57 rokov (ženy) – ten sa bude postupne zvyšovať až na úroveň mužov. Dôchodok je znížený o 4,2% za každý predčasný rok.
- Tí, ktorí vykonávali ťažkú fyzickú prácu aspoň 120 mesiacov za posledných 240 mesiacov a prispievali aspoň 45 rokov, majú na predčasný dôchodok nárok vo veku 60 rokov.

- 
- *Korridorpension* – vo veku 62 rokov a po 38,5 rokoch prispievania je možný predčasný odchod do dôchodku (ročné zníženie o 5,1%)

Pri neskoršom odchode do dôchodku sú občania za každý rok odmenení zvýšením dôchodku o 4,2%. Takéto zvýšenia však platia len do veku 68 rokov.

### 5.3.3.2 2. pilier

Druhý pilier pozostáva z firemných dôchodkových plánov (dobrovoľné) a povinného dôchodkového odstupného (*Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz*), ktoré je do výšky 1,53% hrubého príjmu platené zamestnávateľom do centrálného fondu, kde sa investuje na kapitálových trhoch.

Zamestnávatelia môžu svojim zamestnancom v rámci 2. piliera poskytnúť jeden z piatich dôchodkových plánov [16]:

- Dôchodkový fond (*Pensionskassen*) – zamestnávatelia podpisujú zmluvy s dôchodkovými fondmi, s cieľom zabezpečenia dôchodku pre svojich zamestnancov. Príspevky do výšky 10% príjmu sú pre zamestnávateľa odpočítateľné z daní. Dôchodkové fondy tiež nepodliehajú dani z investičného príjmu.
- Zamestnanecké kolektívne poisťovacie plány (*Betriebliche Kollektivversicherung*) – musia poskytnúť minimálny garantovaný úrok vo výške 2,25% p.a. Poistenie nemôže byť unit-linked ani index-linked typu.
- Interné rezervy – tieto rezervy môžu byť vytvorené v prípade, ak sú dôchodkové záväzky založené na právne záväzných sľuboch. Na súvahe nachádzajú na strane záväzkov. Aspoň 50% z nich musí byť zabezpečených vládnymi dlhopismi.
- Podporné fondy (*Unterstützungskasse*) – Môžu poskytnúť len veľmi nízke dávky. V Rakúsku už v súčasnosti strácajú význam.
- Priame poistenie – zamestnanec vedie životné poistenie v mene zamestnanca. Poistné, ktoré platí zamestnávateľ je odpočítateľné z daní. Daň sa však platí z anuit. Zo všetkých účastníkov 2. piliera je len asi 10% krytých priamym poistením.

Štandardný dôchodkový vek v 2. pilieri je pre všetkých účastníkov 65 rokov.



### 5.3.3.3 3. pilier

Tretí pilier bol založený v roku 2002 a predstavuje formu doplnkového dôchodkového pripoistenia. Je to vlastne individuálne sporenie na dôchodok. Rakúšania majú možnosť investovať cez dôchodkový fond na kapitálových trhoch, no minimálne 40% investície sa musí umiestniť do dlhopisov. Najvýznamnejšie formy doplnkového dôchodkového pripoistenia sú životné poistenie a privátne investičné sporenie so štátnou prémieou (*Prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge*). [7]

## 5.4 Slovensko

### 5.4.1 Základné informácie o Slovensku

Slovensko je vnútrozemský štát v strednej Európe. Z analyzovaných krajín je to tá najmenšia a zároveň aj najmladšia krajina. V porovnaní s nimi má Slovensko aj výrazne najnižšiu priemernú ročnú mzdu a rovnako aj najnižšiu priemernú očakávanú dĺžku života obyvateľstva. Slovensko je parlamentná republika, ktorá vznikla rozdelením Československa v roku 1993. Od roku 2004 je Slovensko členom Európskej únie a od roku 2009 aj členom eurozóny.

Tabuľka č.4: Slovensko – základné údaje z rokov 2013-2016

<b>Počet obyvateľov:</b> 5,4 miliónov	<b>Očakávaná dĺžka života pri narodení:</b>
<b>Vekové zloženie:</b>	ženy 79,9 rokov
0-14 rokov 15,3%	muži 72,7 rokov
15-64 rokov 71,4%	<b>Očakávaná dĺžka života po 65-ke:</b>
65-80 rokov 10,3%	ženy 18,4 rokov
80+ rokov 3,0%	muži 14,7 rokov
<b>HDP:</b> 75 miliárd €	<b>Verejné výdavky na dôchodky:</b> 7,0% HDP
<b>Reálny rast HDP:</b> 2,4%	<b>Priemerná ročná mzda:</b> 10 324 €

### 5.4.2 História slovenského dôchodkového systému

*Od roku 1906 po Februárový prevrat v roku 1948*

- 
- 1906 – Zavedená prvá regulácia dôchodkov pre úradníkov.
  - 1924 – Systém začal kryť aj robotníkov. Dôchodkový vek bol stanovený na 65 rokov.
  - 1929 – Regulácia systému závislého na majetkových pomeroch, nositeľkou dôchodkového poistenia bola Ústredná sociálna poisťovňa so sídlom v Prahe
  - 1939 – Zriadenie verejnoprávnej Ústrednej sociálnej poisťovne v Bratislave.

*Od roku 1948 do vzniku Slovenskej republiky v roku 1993*

- 1948 – Počas komunistickej vlády bol dôchodkový systém znárodnený a Ústredná sociálna poisťovňa sa zmenila na Národnú poisťovňu.
- 1956 – Dôchodkový vek bol znížený na 60 rokov pre mužov a 55 pre ženy.
- 1964 – Zmeny dôchodkového veku žien, v závislosti od počtu detí. Dôchodkový vek žien bol v rozmedzí 53 až 57 rokov.
- 1975 – Bola zavedená zásluhovosť a na základe nej tri kategórie zamestnania s rôznymi podmienkami na vznik nároku na dôchodok.
- 1989 – Zlúčenie výkonu dôchodkového a nemocenského poistenia do jednej štátnej inštitúcie

*Od roku 1993 do reformy v roku 2004*

- 1993 – Vytvorenie verejnoprávnej Národnej poisťovne
- 1995 – Vznik Sociálnej poisťovne. Príspevky na sociálne poistenie boli vo výške 28%.
- 1996 – Vzniklo doplnkové dôchodkové poistenie (III. pilier). Tento pilier bol založený na príspevkoch zamestnancov a zamestnávateľov, ktoré sú spravované doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami (DDS). Nárok na dôchodky z tretieho piliera vznikal po 5 rokoch prispievania a dosiahnutí veku 50 rokov.
- 2002 – Zákon predstavil postupné vyrovnávanie dôchodkového veku pre ženy a mužov na 60 rokov, v období medzi rokmi 2003 až 2019.
- Do roku 2003 sme mali dôchodkový systém s vysokou mierou solidárnosti.

- 2004 – Vstúpila do platnosti dôchodková reforma prvého (priebežného) piliera z roku 2003. Zaviedol sa bodový systém, ktorý bral do úvahy pomer osobnej a priemernej mzdy. Do roku 2007 sa mala do prvého piliera postupne vnieť zásluhovosť. Predpokladalo sa, že osoba s priemerným platom a so 40 ročnou históriou prispievania do systému dostane z prvého piliera dôchodok s náhradovým pomerom 50%.
- V roku 2004 bola predstavená zmena legislatívy pre druhý (kapitalizačný) pilier, ktorá stanovila výšku príspevkov do druhého piliera na 9%. Došlo tiež k úpravám v treťom pilieri.
- 2005 – Do platnosti vstúpili zmeny druhého a tretieho piliera z roku 2004. Druhý pilier je príspevkovo definovaný systém, kde výška dávok priamo vyplýva zo zaplatených príspevkov do systému a ich zhodnotenia.
- 2006 – Všetky správcovske spoločnosti (DSS) mali povinnosť otvoriť 3 typy dôchodkových fondov: 1) konzervatívny – investujúci prevažne do vládnych dlhopisov, 2) vyvážený – investujúci maximálne 50% zdrojov do akcií a iných rizikových aktív a 3) rastový – investujúci maximálne 80% zdrojov do akcií a rizikových aktív. Tí, od ktorých sa očakával odchod do dôchodku do 15 rokov mali možnosť investovať len do konzervatívneho a vyváženého fondu. Druhý pilier mal vyše 1,1 milióna účastníkov.
- 2008 – Prvé otvorenie druhého piliera, prestáva byť povinný a mení sa na dobrovoľný. Druhý pilier sa otvoril ešte v rokoch 2008 a 2012.
- 2012 – Zmena sadzby príspevkov do druhého piliera z 9% na 4% vymeriavacieho základu. Sadzba sa bude od roku 2017 postupne zvyšovať až do roku 2024, kedy dosiahne úroveň 6%.
- 2013 – Zrušil sa automatický vstup do druhého piliera, s možnosťou výstupu do dvoch rokov.
- 2014 – Došlo k zmenám v treťom pilieri, ktoré sa týkajú najmä nároku na doplnkový starobný a výsluhový dôchodok.
- 2015 – Zaviedol sa minimálny dôchodok a po 4. krát sa otvoril druhý pilier .

---

### 5.4.3 Súčasný dôchodkový systém na Slovensku

Slovensko po rozsiahnej reforme dôchodkového systému z roku 2003 prešlo z jednopilierového priebežného systému (PAYG) na trojpilierový systém:

- **1. pilier** – povinné dôchodkové poistenie – dávkovo definovaný PAYG systém, ktorý je spravovaný Sociálnou poisťovňou
- **2. pilier** – starobné dôchodkové sporenie – príspevkovo definovaný sporivý systém, ktorý je spravovaný dôchodkovými správcovskými spoločnosťami (DSS)
- **3. pilier** – dobrovoľné doplnkové dôchodkové poistenie – dobrovoľný príspevkovo definovaný systém

Na Slovensku sa od 1. júla 2015 zaviedol minimálny dôchodok pre tých, ktorých dôchodkové dávky nedosahujú požadovanú úroveň. Podobnú podporu nízkopríjmových dôchodcov nájdeme aj v Nemecku a Švédsku.

Nárok na zvýšenie dôchodku na hranicu minimálneho dôchodku majú poberatelia starobného a invalidného dôchodku vo výške nižšej ako je výška minimálneho dôchodku. Podmienkou je aspoň 30 rokov kvalifikovaného obdobia dôchodkového poistenia a požiadanie o priznanie všetkých dôchodkov, na ktoré by mohol mať poberateľ nárok.

Pri 30 rokoch kvalifikovaného obdobia poistenia má minimálny dôchodok hodnotu 269,50 € mesačne, čo predstavuje 1,36 násobok sumy životného minima. Každým ďalším rokom kvalifikovaného obdobia nad 30 rokov sa minimálny dôchodok zvýši o: [18]

- 2% sumy životného minima za 31. až 39. rok kvalifikovaného obdobia
- 3% sumy životného minima za 40. a ďalší rok kvalifikovaného obdobia

#### 5.4.3.1 1. pilier

Systém povinného dôchodkového poistenia je tvorený priebežne financovaným (PAYG) dávkovo definovaným systémom. Na rozdiel od ostatných analyzovaných krajín so solidárnym 1. pilierom, 1. pilier na Slovensku je výrazne zásluhový – existuje

---

tu výrazná prepojenosť medzi výškou príspevkov a výškou dôchodkových dávok. Nároky na dôchodok z tohto systému sa odvíjajú od zaplateného poistného.

Povinné dôchodkové poistenie pozostáva zo: 1) starobného poistenia a 2) invalidného poistenia. Oba tieto podsystemy sú spravované Sociálnou poisťovňou. Účasť v tomto pilieri vzniká oprávneným osobám priamo zo zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

#### *Nárok na dôchodok z 1. piliera*

Nárok na dôchodok z 1. piliera vzniká po dosiahnutí dôchodkového veku 62 rokov a po aspoň 15 ročnom období dôchodkového poistenia. Dôchodkový vek je znížený pre ženy s deťmi – napr. žena s piatimi deťmi môže odísť do dôchodku vo veku 57,5 rokov.

Od 1. januára 2017 sa zmení spôsob určovania dôchodkového veku. Dôchodkový vek občanov narodených od roku 1955 sa v jednotlivých kalendárnych rokoch predĺži o počet dní, ktorý sa každoročne stanoví v závislosti od dynamiky vývinu očakávanej dĺžky života a dôchodkového veku. Skutočný nárast bude vypočítaný ako zmena priemernej očakávanej (kombinovanej) dĺžky života v porovnaní s referenčným obdobím (predpokladaný je nárast o cca 2 mesiace ročne). [10], [15]

#### *Výpočet dôchodkových dávok z 1. piliera*

Výška dôchodku sa ku dňu vzniku nároku na starobný dôchodok určí na základe vzorca  $POMB \times ODP \times ADH$ , kde:

- *POMB* – priemerný osobný mzdový bod
- *ODP* – súčet obdobia dôchodkového poistenia (ku dňu vzniku nároku na dôchodok)
- *ADH* – aktuálna dôchodková hodnota (ku dňu vzniku nároku na výplatu dôchodku) [15]

Pre poistenca, ktorý je dôchodkovo poistený aj po vzniku nároku na dôchodok a tento dôchodok ešte nepoberal, sa výška dôchodku určí nasledovne:

- 1) Vypočíta sa základná suma dôchodku ku dňu vzniku nároku,

- 
- 2) Pripočíta sa k nej dôchodok za obdobie od získania nároku na dôchodok (podľa vzorca  $\sum OMB \times AD$ )
  - 3) Pripočíta sa suma percentuálneho zvýšenia dôchodku za obdobie od vzniku nároku na dôchodok vo výške 0,5% za každých 30 dní obdobia poistenia.

Osobné mzdové body sa vypočítajú ako pomer individuálnych zárobkov a priemerných zárobkov v ekonomike. Prvý pilier obsahuje aj tzv. solidárny prvok, ktorý znižuje osobné mzdové body s hodnotou vyššou ako 1,25. Koeficient solidarity pre osobné mzdové body vyššie ako 1,25 sa bude v rokoch 2013-2018 postupne znižovať z 84% na 60%. [10], [15]

#### 5.4.3.2 2. pilier

Druhý pilier – starobné dôchodkové sporenie – je plne sporivý príspevkovo definovaný dôchodkový systém. Je to plne zásluhový pilier, pretože výška dávok priamo závisí na zaplatených príspevkoch do systému a tiež na ich zhodnotení. Príspevky sporiteľa sú spravované vybranou dôchodkovou správcovskou spoločnosťou (DSS), kde si môže vybrať dôchodkové fondy, v ktorých chce svoje úspory zhodnocovať.

Vstup do druhého piliera je pre osoby mladšie ako 35 rokov dobrovoľný, po vstupe sa však už stáva povinným. Tí, ktorí sa rozhodnú pre vstup do druhého piliera tak budú poberať dôchodok z dvoch zdrojov: Primerane krátený dôchodok z 1. piliera a dôchodok z 2. piliera. Povinné odvody na dôchodkové poistenie vo výške 18% budú rozdelené na dve časti:

- 14% do Sociálnej poisťovne (1. pilier)
- 4% na osobný účet vo vybranej dôchodkovej správcovskej spoločnosti. Táto sadzba sa bude v rokoch 2017-2024 postupne zvyšovať o 0,25% až na úroveň 6% vymeriavacieho základu.

Od roku 2013 majú sporitelia možnosť do 2. piliera platiť aj dobrovoľné príspevky. Ich výška nie je obmedzená, ale daňovo zvýhodnené sú len do výšky 2% zo základu dane.

---

Dôchodkové správcovské spoločnosti majú zo zákona povinnosť spravovať jeden dlhopisový garantovaný dôchodkový fond a jeden akciový negarantovaný dôchodkový fond. Na Slovensku momentálne pôsobí 6 dôchodkových správcovských spoločností:

- AEGON d.s.s., a.s.
- Allianz - Slovenská dôchodková správcovská spoločnosť, a.s.
- AXA d.s.s., a.s.
- DSS Poštovej banky d.s.s., a.s.
- ING dôchodková správcovská spoločnosť, a.s.
- VÚB Generali d.s.s., a.s [15]

#### 5.4.3.3 3. pilier

Dobrovoľné dôchodkové sporenie je rovnako ako 2. pilier príspevkovo definovaný systém so sporivým financovaním. Príspevky účastníkov do tretieho piliera sú spravované doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami (DDS). Účastníci môžu investovať v jednom alebo viacerých príspevkových fondoch vybranej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti. Prestup medzi jednotlivými fondmi v rámci jednej DDS pritom nie je spoplatnený. Každá DDS je povinná vytvoriť jeden výplatný doplnkový dôchodkový fond a najmenej jeden príspevkový doplnkový dôchodkový fond. [15]

Pre osoby staršie ako 18 rokov je vstup do 3. piliera dobrovoľný. Pre vstup musí zamestnanec uzavrieť s vybranou DSS tzv. účastnícku zmluvu. Zamestnávateľ nie je povinný vytvoriť zamestnávateľskú zmluvu s DSS.

Pre zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce je vstup do 3. piliera zo zákona povinný do 30 dní od začatia výkonu týchto prác. Zamestnanec je teda povinný uzatvoriť účastnícku zmluvu a jeho zamestnávateľ je povinný uzatvoriť zamestávateľskú zmluvu s DDS podľa výberu zamestnanca. Za týchto zamestnancov platí príspevky ich zamestnávateľ. Zamestnanec počas obdobia vykonávania rizikových prác príspevky môže, ale nemusí platiť

Po ukončení sporenia sa z tretieho piliera vyplácajú dávky, ktoré závisia od toho, v akom období bola uzatvorená účastnícka zmluva a či je jej súčasťou aj dávkový plán.

---

1) Účastníkom, ktorí uzavreli účastnícku zmluvu od 1.1.2014 (t.j. nemajú dávkový plán), sa z DDS vypláca:

- doplnkový starobný dôchodok vo forme doživotného alebo dočasného doplnkového starobného dôchodku
- doplnkový výsluhový dôchodok vo forme doživotného alebo dočasného doplnkového výsluhového dôchodku
- jednorazové vyrovnanie
- predčasný výber

Podmienky výplaty týchto dávok sú upravené zákonom č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení. [15]

2) Účastníkom, ktorí uzavreli účastnícku zmluvu do 31.12.2013 (t.j. majú dávkový plán), sa z DDS vypláca:

- doplnkový starobný dôchodok, a to vo forme doživotného alebo dočasného doplnkového starobného dôchodku
- doplnkový výsluhový dôchodok, a to vo forme doživotného alebo dočasného doplnkového výsluhového dôchodku
- jednorazové vyrovnanie
- odstupné

Podmienky výplaty týchto dávok sú upravené priamo v dávkovom pláne, ktorý je súčasťou účastníckej zmluvy. [15]

Na Slovensku v súčasnosti pôsobia štyri doplnkové dôchodkové spoločnosti:

- AXA d.d.s., a.s.
- ING Tatry-Sympatia, d.d.s., a.s.
- Stabilita, d.d.s., a.s.
- Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky, a.s. [15]



## 6 Porovnanie dôchodkového zabezpečenia vybraných krajín

Cieľom tejto kapitoly je porovnanie dôchodkového zabezpečenia Nemecka, Švédska, Rakúska a Slovenska z rôznych uhlov pohľadu. Okrem porovnávacej analýzy dôchodkových systémov analyzujeme bližšie aj dôchodkové zabezpečenie v demografickom a ekonomickom kontexte. V poslednej časti sa zameriame na súkromné dôchodky, ktoré majú v dôchodkovom zabezpečení čoraz dôležitejšiu úlohu.

### 6.1 Dôchodkové systémy

#### 6.1.1 Štruktúra dôchodkových systémov

Tabuľka č.5: Porovnanie dôchodkových systémov vybraných krajín

	Pilier	Typ systému	Financovanie	Povinný/dobrovoľný
<b>Nemecko</b>	1. pilier	Bodový	PAYG	Povinný
	2. pilier	DB a DC	Sporivé	Dobrovoľný <sup>1</sup>
	3. pilier	DC	Sporivé	Dobrovoľný
<b>Švédsko</b>	1. pilier	NDC/DC	PAYG/Sporivé	Povinný
	2. pilier	DC/DC a DB	Sporivé	Kvázi-povinný
	3. pilier	DC	Sporivé	Dobrovoľný
<b>Rakúsko</b>	1. pilier	NDC	PAYG	Povinný
	2. pilier	DC	Sporivé	Povinný
	3. pilier	DC	Sporivé	Dobrovoľný
<b>Slovensko</b>	1. pilier	Bodový DB	PAYG	Povinný
	2. pilier	DC	Sporivé	Povinný <sup>2</sup>
	3. pilier	DC	Sporivé	Dobrovoľný

DB - dávkovo definovaný systém, DC - príspevkovo definovaný systém, NDC - systém virtuálnych osobných účtov

1 - povinný pre zamestnancov verejného sektora

2 - dobrovoľný vstup, po vstupe sa však 2. pilier stáva povinný

V tabuľke sme zobrazili organizáciu dôchodkových systémov analyzovaných krajín. Všetky krajiny majú dôchodkový systém postavený na troch pilieroch. Nemecko a Švédsko majú aj tzv. „nulý pilier“ minimálneho dôchodkového zabezpečenia. Na Slovensku sa podobný prvok zaviedol v polovici roku 2015.

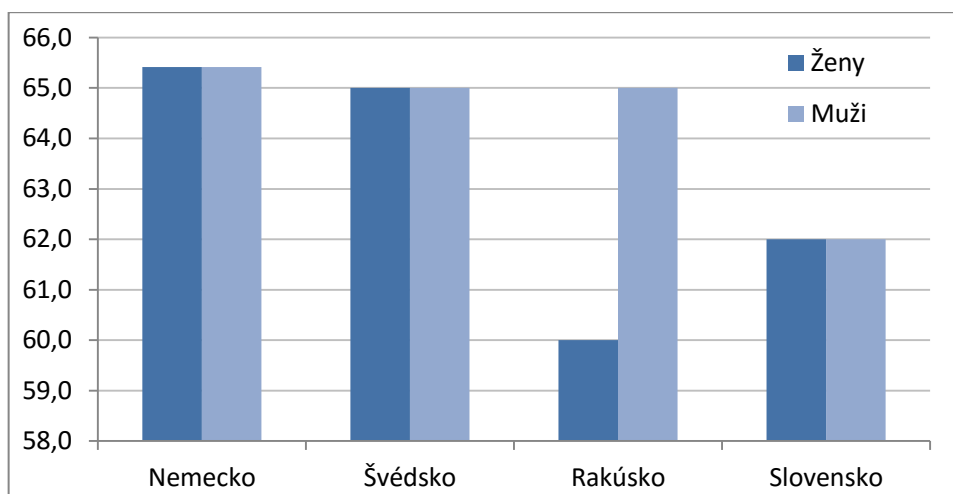
Prvý pilier je vo všetkých krajinách financovaný priebežne. Švédsky 1. pilier však obsahuje aj sporivý, príspevkovo definovaný prvok. Tradičné PAYG schémy vo

Švédsku a Rakúsku sa po reformách zmenili na NDC schémy, ktoré síce do systému zaviedli zásluhovosť, no podstata ich priebežného financovania sa nezmenila.

V tabuľke vidíme, že súkromné sporivé (kapitalizačné) dôchodkové schémy majú v dôchodkových systémoch krajín neodmysliteľné zastúpenie. Tvoria druhý a tretí pilier vo všetkých analyzovaných krajinách. Druhý pilier je väčšinou povinný alebo kvázi-povinný sporivý systém. Dobrovoľný je len systém zamestnávateľských dôchodkových schém v Nemecku. Tretí pilier funguje vo všetkých štyroch krajinách na dobrovoľnej báze. Je to plne zásluhový príspevkovo definovaný pilier, kde výška dávok priamo závisí od príspevkov sporiteľa a ich zhodnotenia na kapitálových trhoch.

### 6.1.2 Dôchodkový vek

Obrázok č.3: *Súčasný dôchodkový vek žien a mužov [10],[18]*



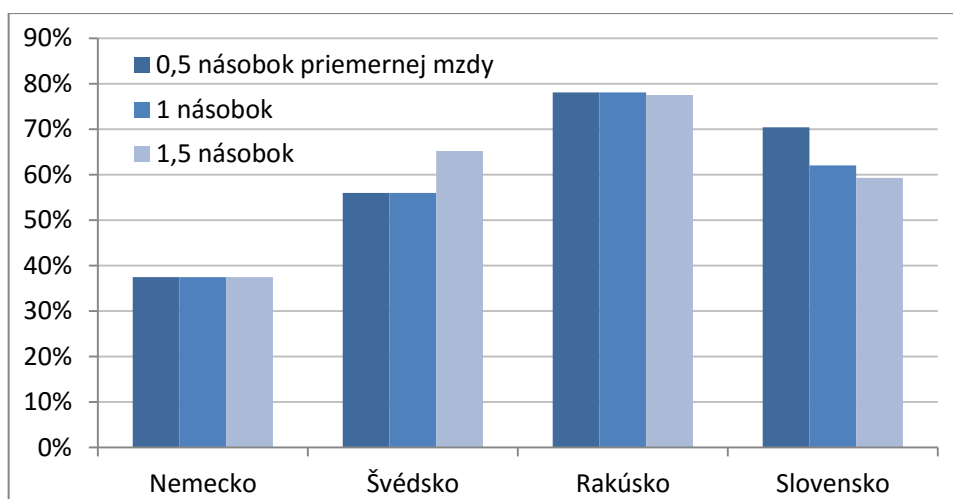
Dôchodkový vek sa v analyzovaných krajinách veľmi líši. Najvyšší dôchodkový vek nájdeme v Nemecku, kde je na úrovni 65 rokov a 5 mesiacov. Ten sa bude do roku 2023 ešte zvyšovať, až kým nedosiahne úroveň 67 rokov. Na Slovensku je dôchodkový vek výrazne nižší – 62 rokov, no od roku 2017 sa bude zvyšovať v závislosti od dynamiky vývinu očakávanej dĺžky života – približne o 2 mesiace ročne. Vo Švédsku zatiaľ zvyšovanie dôchodkového veku nie je plánované.

Rozdiel medzi dôchodkovým vekom žien a mužov je len v Rakúsku. Dôchodkový vek žien však bude v rokoch 2024-2033 postupne rásť, až kým nedosiahne úroveň mužov – 65 rokov.

### 6.1.3 Náhradový pomer

Náhradový pomer (miera nahradenia príjmu) vyjadruje, ako efektívne dokáže dôchodkový systém dôchodcovi nahradiť jeho príjem z obdobia pred odchodom do dôchodku. Hrubá miera nahradenia príjmu je definovaná ako pomer hrubého nároku na dôchodok a hrubého príjmu počas kariéry.

Obrázok č.4: *Hrubá miera nahradenia príjmu z povinných dôchodkových systémov*



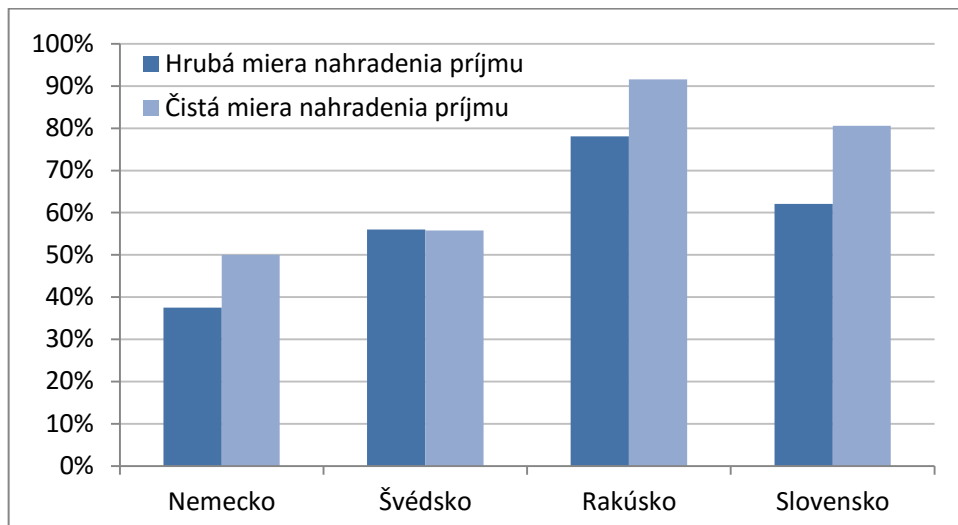
[<http://dx.doi.org/10.1787/888933301102>]

Na obrázku č.4 vidíme, že najvyššiu mieru nahradenia príjmu z povinných dôchodkových systémov – približne 78% – má Rakúsko. Tento pomer je takmer rovnaký pre všetky príjmové skupiny. Najnižší náhradový pomer – 37,5% – nájdeme v Nemecku a je tiež rovnaký pre všetky príjmové skupiny.

Povinný dôchodkový systém Slovenska obsahuje na rozdiel od ostatných systémov aj koeficient solidarity, t.j. zvýhodnení sú dôchodcovia s nižším príjmom počas kariéry. Rozdiel náhradového pomeru nízko príjmového dôchodcu (s príjmom vo výške 0,5 násobku priemernej mzdy) a vysokoprijmového (s 1,5 násobkom priemernej mzdy) je rovný 11,1%. Naopak, vo Švédsku sú zvýhodnení práve vysokoprijmoví zamestnanci. Rozdiel v náhradovom pomere medzi nimi a zamestnancami s priemernými a nízkymi mzdami je rovný 9,2%.

Hrubá miera nahradenia príjmu klesá s rastúcim vekom v krajinách, kde valorizácia dôchodkov nesleduje rast cien v ekonomike. Takýto pokles nájdeme aj v Rakúsku a Švédsku.

Obrázok č.5: *Hrubá a čistá miera nahradenia príjmu pracovníkov s priemernou mzdou*

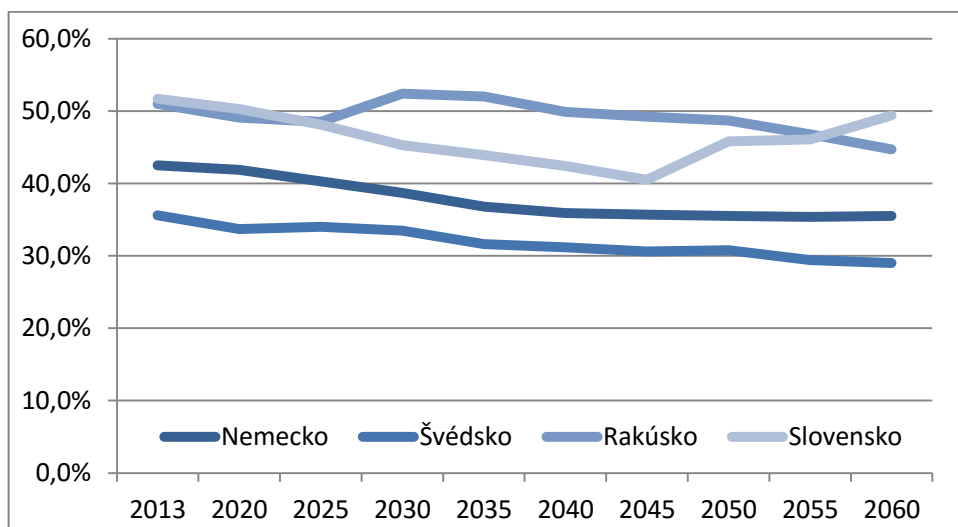


[<http://dx.doi.org/10.1787/888933300704>]

Čistá miera nahradenia príjmu je definovaná ako pomer čistého nároku na dôchodok a čistého príjmu počas kariéry. Pre priemerne zarábajúcich pracovníkov je táto miera v priemere o 11% vyššia ako hrubá. To odzrkadľuje vyššiu efektívnu sadzbu dane pre pracovníkov než pre dôchodcov.

Najvyšší rozdiel medzi čistou a hrubou mierou nahradenia príjmu je na Slovensku. Naopak vo Švédsku je čistá miera nahradenia príjmu len o čosi nižšia ako hrubá.

Obrázok č.6: *Predpokladaný vývoj hrubej miery nahradenia príjmu z verejných schém*



[8]

---

Obrázok č.6 nám zobrazuje predpokladaný vývoj hrubej miery nahradenia príjmu v rokoch 2013 až 2060. Na rozdiel od predošlých obrázkov, ktoré zobrazovali náhradový pomer z povinných dôchodkov, obrázok č.6 zobrazuje údaje len pre verejné dôchodkové schémy.

Najvyššia miera nahradenia príjmu z verejných dôchodkov je na Slovensku – 51,7%. Približne rovnaký je tento ukazovateľ v Rakúsku – 51,0%. Kým bude tento náhradový pomer na Slovensku do roku 2045 takmer lineárne klesať, po ňom by už mal mať výrazne rastúcu tendenciu. V roku 2060 by sa mal vyšplhať tesne pod hranicu 50%.

Náhradový pomer v Rakúsku sa do roku 2030 postupne zvýši, ale po tom by už mal mať počas celej pozorovanej doby klesajúci trend.

Najnižší je tento pomer vo Švédsku – 35,6%. Predpokladá sa, že bude aj naďalej mierne klesať, až sa dostane pod úroveň 30%. Pre Švédsko táto nízka miera nahradenia príjmu nemusí mať vážne následky, pretože tam majú silné zastúpenie súkromné dôchodkové schémy, ktorými je pokrytá podstatná časť obyvateľstva.

Naopak, v Nemecku má verejný dôchodok obrovskú dôležitosť. Preto je nízky (a stále klesajúci) náhradový pomer potenciálnym problémom do budúcnosti.

## 6.2 Demografia

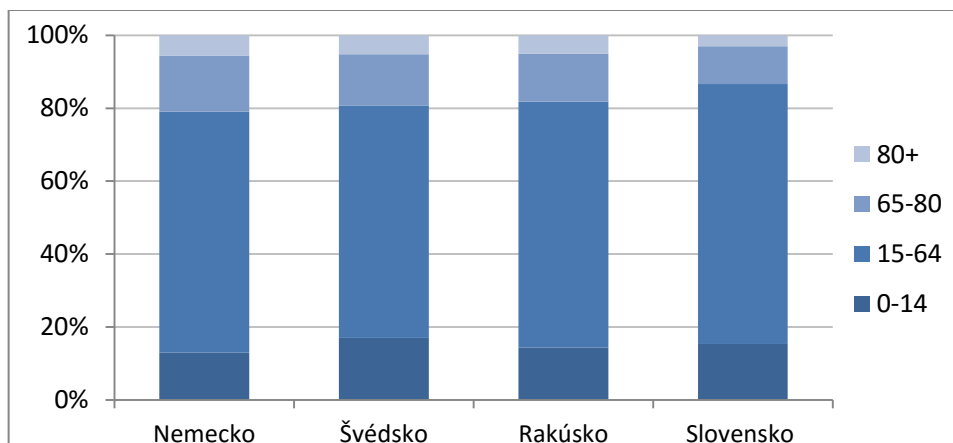
Demografia je zrejme ten najväčší problém, ktorému musia systémy dôchodkového zabezpečenia v súčasnosti čeliť. Najvýraznejší problém pre dôchodkové zabezpečenie zrejme v blízkej budúcnosti spôsobí odchod poveljovej „baby boom“ generácie do dôchodku.

Analyzované krajiny sa značne líšia už veľkosťou populácie. Výrazne najľudnatejšou krajinou je Nemecko s počtom obyvateľov približne 81,3 miliónov. Je to približne 15 krát viac obyvateľov ako žije na Slovensku. To má spomedzi pozorovaných krajín najnižšiu populáciu – asi 5,4 miliónov.

Švédsko je s populáciou 9,6 miliónov obyvateľov druhá najľudnatejšia krajina z tohto výberu. Rakúsko je s počtom obyvateľov 8,5 miliónov najpodobnejšia krajina Slovensku.

## 6.2.1 Veková štruktúra obyvateľstva

Obrázok č.7: Veková štruktúra obyvateľstva [8]

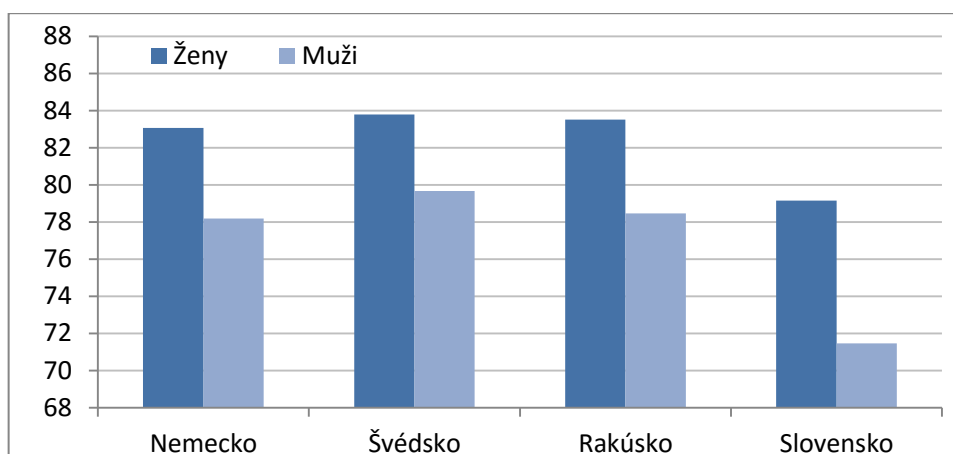


Oveľa dôležitejšia ako veľkosť populácie je pre nás jej veková štruktúra. Na základe obrázka č.6 môžeme povedať, že na Slovensku máme najvyšší podiel obyvateľstva v produktívnom veku – až 71,4%.

Slovensko má však v porovnaní s ostatnými krajinami výrazne najnižší podiel ľudí v dôchodkovom veku – len 13,3% obyvateľstva. Dôvodom takéhoto rozdielu je najmä najnižšia priemerná očakávaná dĺžka života spomedzi analyzovaných krajín.

## 6.2.2 Priemerná očakávaná dĺžka života

Obrázok č.8: Priemerná očakávaná dĺžka života žien a mužov pri narodení



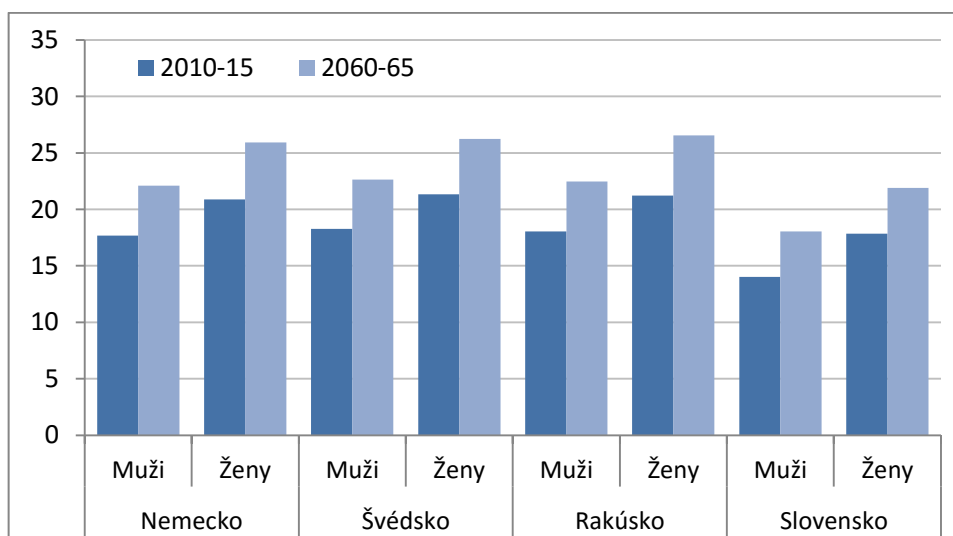
[<http://dx.doi.org/10.1787/888933300764>]

V najbližších desaťročiach sa očakáva nárast priemernej očakávanej dĺžky života. Práve tento faktor je kľúčový z hľadiska vplyvu na systémy dôchodkového zabezpečenia v dlhodobom horizonte. Projekcie OECD ukazujú, že do roku 2065 stúpne priemerná očakávaná dĺžka života po 65-ke v analyzovaných krajinách o 4,3 roka u mužov a o vyše 4,8 roka u žien.

Najvyšší predpokladaný nárast vidíme v Rakúsku, kde má do roku 2065 stúpnuť priemerná očakávaná dĺžka života o 4,4 roka u mužov a až o 5,3 roka u žien. Trochu miernejšie vylepšenia sa predpokladajú v Nemecku a Švédsku.

Na Slovensku máme nielen najnižšiu súčasnú predpokladanú dĺžku života obyvateľstva, ale predpokladá sa aj jej najnižší nárast. Ten je však porovnateľný s ostatnými krajinami. Postavenie Slovenska na chvoste tejto štatistiky je spôsobené nižšou životnou úrovňou obyvateľstva a pravdepodobne aj slabšou kvalitou poskytovanej zdravotnej starostlivosti.

Obrázok č.9: *Predpokladaný vývoj priemernej očakávanej dĺžky života po 65-ke*

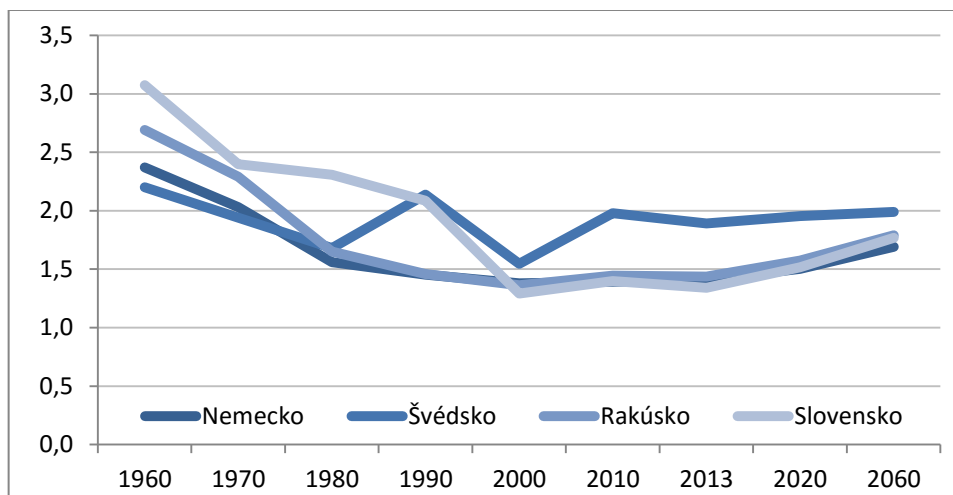


[<http://dx.doi.org/10.1787/888933300779>], [<http://dx.doi.org/10.1787/888933300780>]

Na opačnej strane vekovej štruktúry je pomer detí do 14 rokov. Najnižší podiel počtu detí je v Nemecku – 13%. Naopak vo Švédsku tvoria deti až 17% celkovej populácie. Medzi nimi sa nachádza Slovensko s 15,3% podielom detí. Tento ukazovateľ je najviac ovplyvňovaný pôrodnosťou.

### 6.2.3 Pôrodnosť

Obrázok č.10: *Predpokladaný vývoj celkovej miery pôrodnosti do roku 2060*



[<http://dx.doi.org/10.1787/888933301171>]

Pôrodnosť mala v analyzovaných krajinách od začiatku sledovaného obdobia prudko klesajúci trend. V Nemecku, Rakúsku a na Slovensku sa miera pôrodnosti po roku 2000 ustálila približne na úrovni 1,4 dieťaťa na jednu ženu, no predpokladá sa jej mierny nárast.

Trochu odlišný vývoj pozorujeme vo Švédsku, kde medzi rokmi 2000 a 2010 pôrodnosť vzrástla z 1,55 na 1,98 dieťaťa – čo je takmer 28% nárast. Podobný „baby boom“ bol však aj medzi rokmi 1980 a 1990. Vplyv „baby boomov“ na dôchodkové systémy je na rozdiel od nárastu očakávanej dĺžky života skôr dočasný.

### 6.2.4 Demografický pomer závislosti

Demografický pomer závislosti je definovaný ako počet osôb vo veku 65 a viac rokov na 100 ľudí v produktívnom veku od 20 do 64 rokov. Tento ukazovateľ je na analýzu dôchodkovej udržateľnosti a dôchodkovej primeranosti veľmi užitočný.

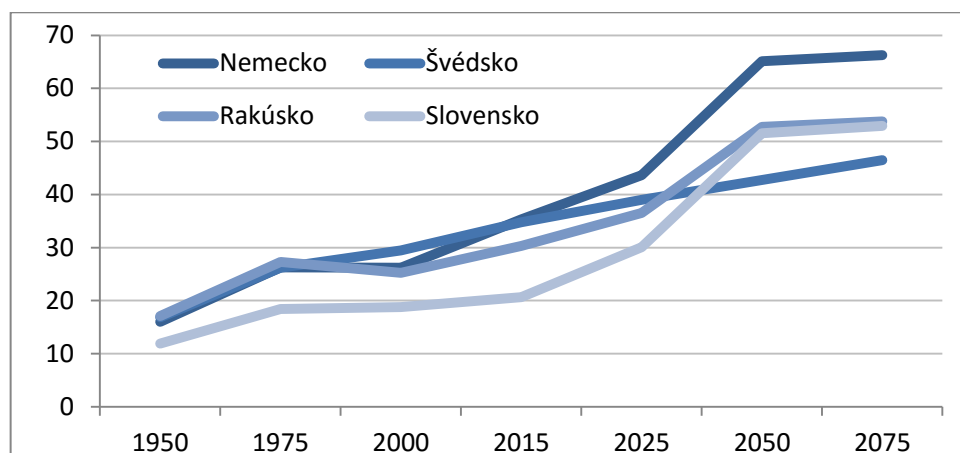
Na obrázku č. 10 vidíme, že demografický pomer závislosti bude približne do roku 2050 v Nemecku, Rakúsku a na Slovensku prudko rásť. Po roku 2050 by sa však mal ustáliť a rásť len mierne. Slovensko má z pozorovaných krajín momentálne najnižší pomer závislosti – približne 20,6 dôchodcov na 100 ľudí v produktívnom veku. Do roku



2050 sa očakáva až 2,5 násobný nárast, čím sa dostaneme na úroveň Rakúska. Tento prudký nárast je spôsobený najmä „baby boomom“ po skončení druhej svetovej vojny. Práve táto generácia bude v najbližších rokoch odchádzať do dôchodku a tým pádom pomer závislosti pôjde prudko nahor.

Vo Švédsku pozorujeme počas celého obdobia takmer lineárny nárast pomeru závislosti. To je dôsledkom toho, že Švédsko nebolo tak vážne zasiahnuté druhou svetovou vojnou ako ostatné krajiny.

Obrázok č.11: Počet osôb vo veku 65 a viac rokov na 100 ľudí v produktívnom veku



[<http://dx.doi.org/10.1787/888933301184>]

## 6.3 Ekonomika

### 6.3.1 priemerná hrubá mzda

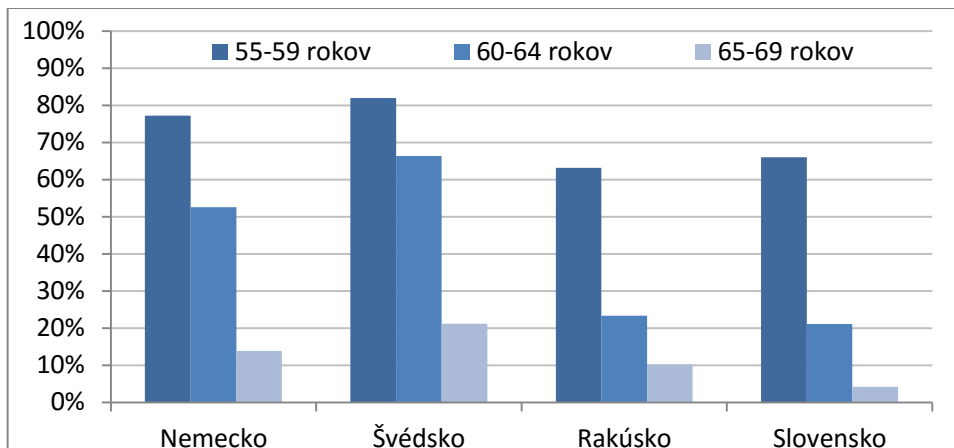
Na základe údajov o priemernej hrubej mzde vidíme, ako veľmi sa Slovensko odlišuje od ostatných krajín. Naša priemerná ročná mzda je vyše 4 krát nižšia ako v ostatných krajinách.

Tabuľka č.6: Priemerná hrubá mzda [10]

Priemerná hrubá mzda (ročná)	
Nemecko	45 952 €
Švédsko	43 164 €
Rakúsko	42 573 €
Slovensko	10 342 €

### 6.3.2 Zamestnanosť starších občanov

Obrázok č.12: Zamestnanosť obyvateľstva podľa vekových skupín

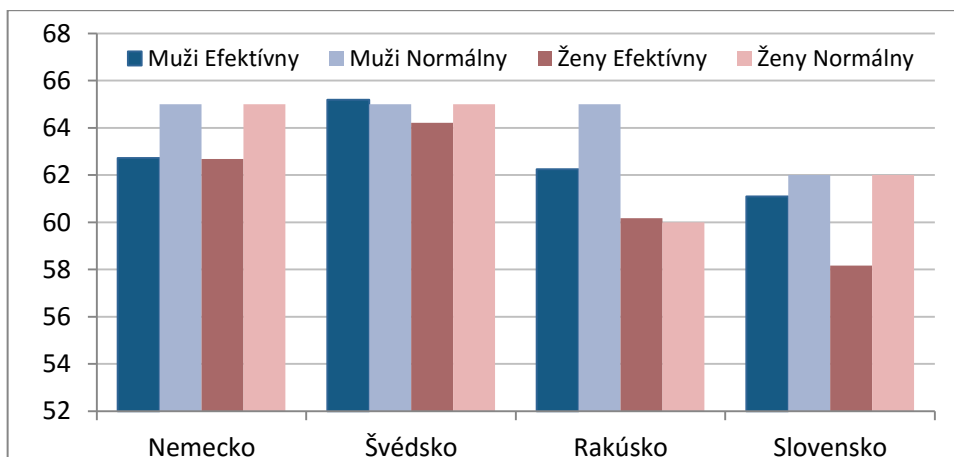


[<http://dx.doi.org/10.1787/888933300791>]

Na údajov zobrazených na obrázku č.11 môžeme rozdeliť analyzované krajiny do dvoch skupín. Prvou skupinou je Nemecko a Švédsko, kde je úroveň zamestnanosti výrazne vyššia ako v druhej skupine – Rakúsku a Slovensku. Je to spôsobené najmä dôchodkovým vekom, ktorý je na Slovensku 62 rokov a v Rakúsku u žien len 60 rokov. To sa premietlo najmä do zamestnanosti vekovej skupiny od 60 do 64 rokov.

### 6.3.3 Efektívny vek odchodu do dôchodku

Obrázok č.13: Efektívny a normálny dôchodkový vek mužov a žien



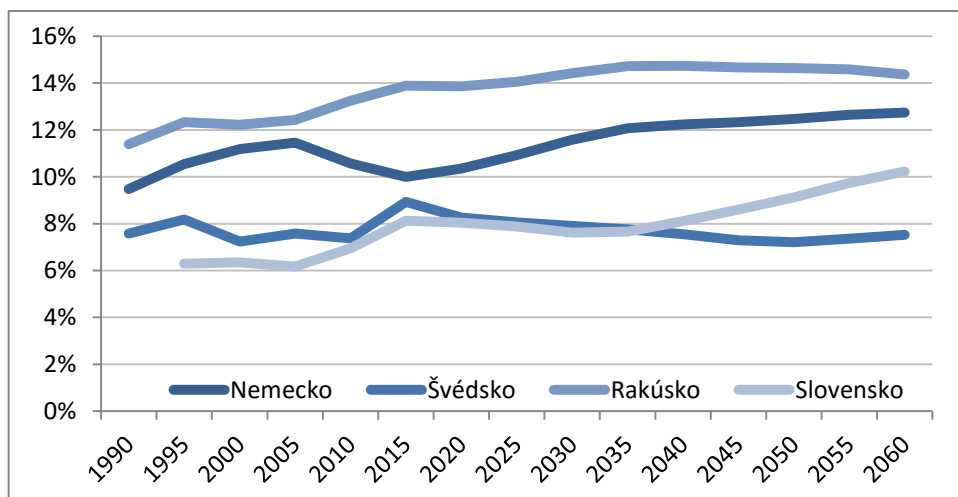
[<http://dx.doi.org/10.1787/888933300814>]

Efektívny vek odchodu do dôchodku je definovaný ako priemerný vek odchodu do dôchodku pre pracovníkov starších ako 40 rokov. Efektívny vek odchodu do dôchodku je dôsledkom existencie možnosti odísť do dôchodku predčasne alebo až neskôr ako po dosiahnutí dôchodkového veku. [10]

Tento vek je zvyčajne nižší ako zákonom stanovený dôchodkový vek, avšak na obrázku č.12 môžeme vidieť, že to pre Švédov a Rakúšanky neplatí – ich efektívny dôchodkový vek je o čosi vyšší ako normálny. Pre Rakúske ženy je to dôsledkom veľmi nízkeho normálneho dôchodkového veku.

### 6.3.4 Verejné výdavky na dôchodky

Obrázok č.14: Verejné výdavky na dôchodky



[<http://dx.doi.org/10.1787/888933301240>], [<http://dx.doi.org/10.1787/888933301263>]

Obrázok č.14 nám zobrazuje historické dáta v rokoch 1990-2011 a je doplnený o dlhodobé projekcie verejných výdavkov až do roku 2060. Na obrázku vidíme, že sa verejné výdavky na dôchodky v analyzovaných krajinách významne odlišujú.

Najvyššie výdavky na dôchodky má Rakúsko, podľa posledných dostupných údajov tvoria až 13,25% celkových verejných výdavkov. Okrem toho majú stále mierne rastúci trend. Druhé najvyššie výdavky sú v Nemecku – 10,57%, avšak v posledných rokoch mali klesajúci trend. Predpokladá sa, že od roku 2020 budú mierne rásť.

Najnižšie verejné výdavky na dôchodky sú na Slovensku – iba 6,95%. Podľa

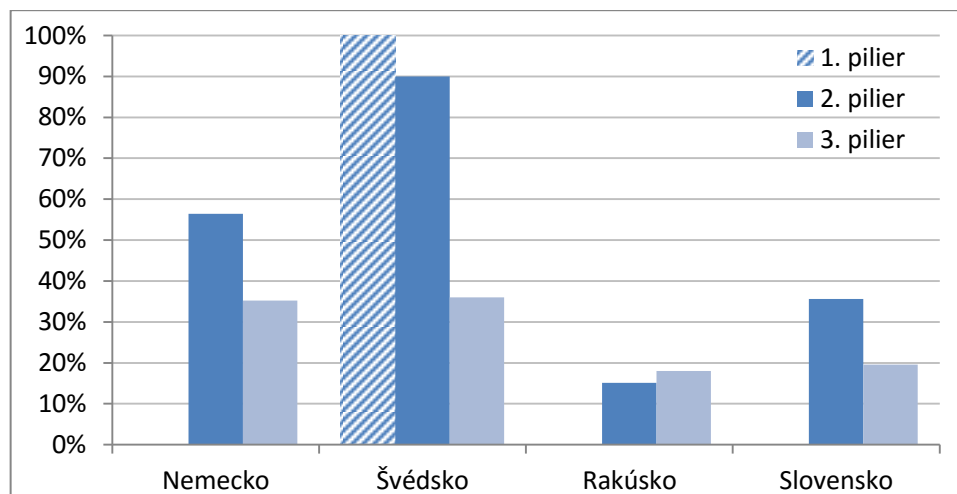
projekcií však budú stúpať, čím by sme sa mali dostať nad úroveň Švédska, kde sa predpokladá dlhodobu mierne klesajúci trend.

## 6.4 Súkromné dôchodky

### 6.4.1 Pokrytie súkromnými dôchodkovými schémami

Súkromné dôchodkové schémy majú v dôchodkových systémoch krajín stále dôležitejšiu úlohu. Občania využívajú súkromné dôchodkové schémy ako doplnok k štátnym schémam. Ich cieľom je teda zabezpečenie si primeraných dôchodkov na starobu a čiastočne aj diverzifikácia dôchodkových príjmov.

Obrázok č.15: Pokrytie obyvateľstva súkromnými dôchodkovými schémami



[<http://dx.doi.org/10.1787/888933301275>]

Obrázok č.15 zobrazuje pokrytie obyvateľstva súkromnými dôchodkovými schémami, ktoré sme označili podľa pilierov. Súkromné dôchodkové schémy tvoria väčšinou len 2. a 3. pilier dôchodkového zabezpečenia, avšak vo Švédsku je súkromný *Premiereservsystem* súčasťou povinného prvého piliera so 100% pokrytím. Vyznačili sme ho preto čiarkovane.

Najvyššiu účasť – až 90% – má z analyzovaných súkromných schém švédsky 2. pilier zamestnaneckých dôchodkov, no aj ten je pre vybrané skupiny obyvateľstva povinný.

Z dobrovoľných súkromných schém má najvyššie pokrytie nemecký 2. pilier – 56,4%. Na druhom mieste je slovenský 2. pilier s vyše 35% účasťou. V slovenskom 3. pilieri je na Slovensku vyše 19% z celkovo dôchodkovo poistených obyvateľov.

Najnižšiu účasť v súkromných dôchodkových schémach má Rakúsko – v 2. pilieri 15% a v 3. pilieri 18% dôchodkovo poistených obyvateľov.

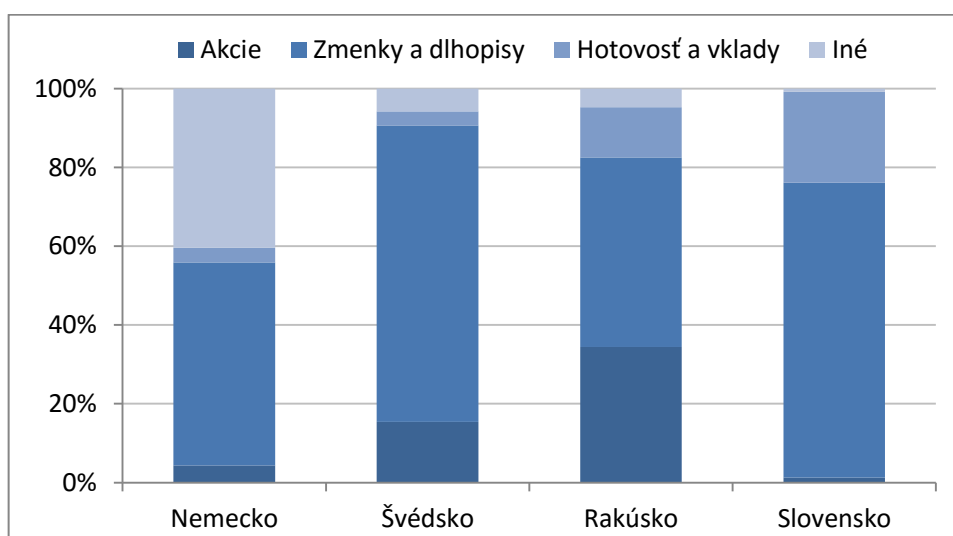
#### 6.4.2 Rozloženie aktív v dôchodkových fondoch

Analyzované krajiny sa značne odlišujú aj z hľadiska rozloženia aktív v súkromných dôchodkových fondoch. Podstatnú časť portfólií tvoria zmenky a dlhopisy. Najvýraznejšie sú zastúpené vo Švédsku – 75,2% a Slovensku – kde tvoria 74,8% z investovaných aktív.

Investovanie do akcií je najobľúbenejšie v Rakúsku – 34,4%, ale o to menej sa tam investuje do dlhopisov – 48,1%. Naopak, na Slovensku sa do akcií investuje len v minimálnej miere – 1,3%. Máme u nás tiež výrazne najvyššie zastúpenie hotovosti a vkladov. To svedčí o tom, že slovenskí sporitelia sú voči riziku vysoko averzní a že nemajú dôveru v akciové trhy.

V Nemecku je pomerne populárne investovanie na trhu s nehnuteľnosťami.

Obrázok č.16: Rozloženie aktív v dôchodkových fondoch

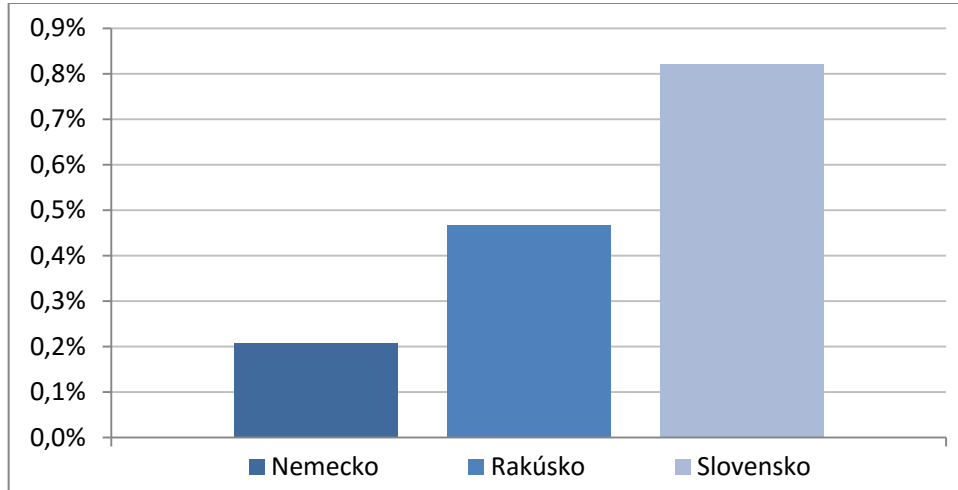


[<http://dx.doi.org/10.1787/888933300893>]

---

### 6.4.3 Prevádzkové náklady

Obrázok č.17: *Prevádzkové náklady*



[<http://dx.doi.org/10.1787/888933300930>]

Na obrázku č.16 vidíme zobrazené prevádzkové náklady súkromných dôchodkových schém vyjadrené v % celkových investícií. Najnižšie prevádzkové náklady má Nemecko – 0,21%. Naopak, najvyššie prevádzkové náklady máme na Slovensku – až 0,82% z celkových investícií. Údaje o prevádzkových nákladoch vo Švédsku nie sú dostupné.

## 6.5 Závery analýzy

### 6.5.1 Nemecko

Najväčšou výzvou pre nemecký dôchodkový systém bude to, ako sa popasuje s problémami vo svojom prvom pilieri. Ten má pre celkový systém priam až existenčnú dôležitosť, no už teraz má výrazné problémy s udržateľnosťou a musí byť dotovaný príjmami z daní. Nemecko má spomedzi analyzovaných krajín najvyšší demografický pomer závislosti a tento pomer bude v nasledujúcich desaťročiach aj najprudšie rásť. Tieto problémy vyústili do najnižšej miery nahradenia príjmu z povinných systémov, ktorá bude v budúcnosti ešte klesať. Nemci sú si tejto situácie vedomí a aj to je jedným z dôvodov vysokej miery úspor obyvateľstva.

---

Potenciálnym riešením nepriaznivej situácie môže byť väčšia podpora občanov k vstupu do súkromných sporivých dôchodkových systémov a zavedenie ďalšieho, plne sporivého dôchodkového piliera.

Nemecký dôchodkový systém okrem vysokého pomeru dôchodcov môže trápiť aj postupne sa predlžujúca doba poberania dôchodkov. Tá je dôsledkom predĺženia očakávanej dĺžky života obyvateľstva. Možnosť, ktorá sa ponúka je zavedenie systému virtuálnych osobných účtov, ako to spravilo Švédsko a Rakúsko. Toto riešenie by presunulo riziko dlhovekosti na plecia sporiteľov.

### **6.5.2 Švédsko**

O Švédsku sa traduje, že je to silne sociálna krajina. Avšak v systéme dôchodkového zabezpečenia to až tak neplatí. Vláda tu nie je vôbec štedrá – v porovnaní s ostatnými krajinami sú verejné výdavky na dôchodky takmer najnižšie a predpokladá sa aj ich mierny pokles.

Švédsky dôchodkový systém má v sebe zabudovaný automatický ochranný mechanizmus, ktorý v prípade deficitu systému siahne dávky. Aj preto patrí k najlepšie hodnoteným dôchodkovým systémom na svete. Vďaka za to najmä svojim obyvateľom. Je z veľkej miery postavený na súkromných schémach a práve účasť v nich je vo Švédsku výrazne najvyššia. O tom, že pracujúci Švédi prevzali zodpovednosť za výšku svojich dôchodkov na vlastné plecia svedčí aj fakt, že efektívny vek odchodu do dôchodku je u Švédov vyšší ako normálny. Z demografického hľadiska má Švédsko výhodu v tom, že má výrazne vyššiu mieru pôrodnosti ako ostatný krajiny. Aj vďaka tomu sa demografický pomer závislosti nebude tak rýpídne zvyšovať. Starnutie obyvateľstva by nemalo Švédsku spôsobiť žiadne závažné problémy.

### **6.5.3 Rakúsko**

Rakúsky dôchodkový systém je z porovnávaných krajín ten najštedrejší – a to výrazne. Hrubá miera nahradenia príjmu z povinných schém je takmer 80% a čistá až vyše 90%. Vyplýva to z miery verejných výdavkov na dôchodky, ktorá je v Rakúsku až 2 krát vyššia ako napríklad na Slovensku. Kvôli tomu že je štát taký štedrý, občanom

---

„stačí“ povinný dôchodok a nemusia byť účastníkmi súkromných pilierov. V Rakúsku je miera účasti v súkromných schémach jasne najnižšia.

Problémom rakúskeho dôchodkového systému je najmä dlhovekosť a nízky normálny dôchodkový vek u žien – 60 rokov. Efektívny vek odchodu do dôchodku je pre ženy o čosi vyšší ako normálny, čo v kombinácii s vysokou očakávanou dĺžkou života vedie k dlhej dobe poberania dôchodkových dávok. Rakúska vláda tento problém už riešila a odsúhlasila postupné zvyšovanie normálneho dôchodkového veku pre ženy. Demografický pomer závislosti bude v budúcnosti stúpať, ale nie až tak výrazne ako napr. v Nemecku. Rakúsky systém by vďaka implementácii NDC systému nemal mať s udržateľnosťou dôchodkov v budúcnosti problémy.

#### **6.5.4 Slovensko**

Slovenský dôchodkový systém stojí zoči-voči viacerým významným problémom. Prvým je samotný prvý pilier – Sociálnej poisťovni nestačia príjmy na pokrytie dôchodkových nárokov obyvateľstva a preto musí byť vládou dotovaný. Je to spôsobené napríklad nízkym dôchodkovým vekom obyvateľstva, ale aj najnižšou mierou verejných výdavkov na dôchodky spomedzi analyzovaných krajín.

Druhým problémom je nízka miera úspor obyvateľstva – v sporivých pilieroch dôchodkového zabezpečenia je účasť len na úrovni približne 35% resp. 20%. No práve vysoký podiel dôchodkových dávok zo sporivých pilierov je to, prečo sú systémy krajín ako je napr. Švédsko tak vysoko hodnotené. Vyššia miera úspor sa dá podporiť zvýšením zamestnávateľských príspevkov alebo úpravou daňových pravidiel vzťahujúcich sa na dôchodky. Zvýšenie miery úspor je teda pre Slovensko kľúčové – napomohlo by mu aj zníženie prevádzkových nákladov na súkromné schémy. Tie máme v porovnaní s ostatnými krajinami najvyššie.

Tretím problémom, ktorému Slovensko musí čeliť je demografia. V súčasnosti je na Slovensku asi 20 dôchodcov na 100 pracujúcich, no do roku 2050 sa tento demografický pomer závislosti zvýši až 2,5 krát. Stane sa tak v dôsledku odchodu najpočetnejšej generácie z obdobia po 2. svetovej vojne do dôchodku. Po roku 2050 by mal tento pomer rásť len mierne. Demografická situácia vytvorí veľký tlak na náš priebežný dôchodkový pilier a pokiaľ rýchlo nepristúpime k výraznejším zmenám dôchodkových pravidiel, jeho deficit bude aj naďalej rásť.



---

## Záver

V tejto diplomovej práci sme sa zaoberali systémami a problémami dôchodkového zabezpečenia. V prvej kapitole sme najskôr objasnili, aké majú dôchodkové systémy individuálne a verejné ciele. V druhej kapitole sme ich klasifikovali a podrobnejšie opísali princíp fungovania každého z nich. Tretia kapitola má čitateľovi umožniť náhľad na systémy dôchodkového zabezpečenia z ekonomického uhla pohľadu. Vysvetľujeme, prečo neexistuje jednotný ideálny systém pre všetky krajiny, no popisujeme napríklad aj vplyv dôchodkov na pracovný trh alebo distribúciu rizík.

Vo štvrtej kapitole sme analyzovali súčasné problémy dôchodkového zabezpečenia, vyplývajúce najmä z neustáleho starnutia obyvateľstva. Tieto problémy nie sú vládam krajín ľahostajné, a tak sa v posledných troch rokoch púšťali do rôznych reforiem dôchodkového zabezpečenia. Reformy sa zavádzali najmä s cieľom zlepšenia finančnej udržateľnosti dôchodkov a zvyšovania ich primeranosti. Bližšie sú popísané v druhej časti štvrtej kapitoly.

Hlavnou časťou tejto práce je piata a šiesta kapitola, v ktorých analyzujeme dôchodkové systémy vybraných krajín – Nemecka, Švédska, Rakúska a Slovenska. Keďže reformy dôchodkového zabezpečenia sa nedajú robiť zo dňa na deň a majú dlhodobý účinok, v piatej kapitole sme popísali nielen súčasnú štruktúru dôchodkových systémov, ale aj ich historický vývoj. V poslednej kapitole sme tieto systémy analyzovali na základe rôznych ukazovateľov. Na analýzu sme použili najnovšie dostupné dáta OECD a Európskej komisie. [8], [9], [10]

Dôchodkové systémy krajín sa navzájom líšia, no majú aj niektoré podobné charakteristiky, napríklad trojpilierový základ a zastúpenie priebežnej aj sporivej schémy. Nemecko bolo prvou krajinou s povinným dôchodkovým systémom a časom sa vyvinulo až do súčasnej podoby – podoby s obrovským, no zároveň deficitným verejným pilierom, ktorý bude kvôli demografickej situácii pod čoraz väčším tlakom.

Švédsky systém patrí medzi najlepšie hodnotené dôchodkové systémy na svete, za čo vďačí vysokej miere úspor obyvateľstva v súkromných dôchodkových schémach. Švédsky systém je nastavený tak, aby v prípade nepriaznivej zmeny pomeru pracujúcich a dôchodcov automaticky znížil vyplácané dôchodky.

---

V Rakúsku je miera verejných výdavkov na dôchodky výrazne najvyššia, čo vedie k najvyššej miere nahradenia príjmu. Nie je tu teda núdza o vysokú mieru úspor v súkromných dôchodkových schémach.

Slovenský dôchodkový systém čelí hneď niekoľkým závažným problémom. V prvom rade máme deficitný prvý pilier a tento deficit sa bude ešte zvyšovať. Ďalšími problémami sú nízka miera úspor obyvateľstva a demografická situácia. Predpokladá sa, že do roku 2050 stúpne počet dôchodcov na 100 pracujúcich obyvateľov z 20 na vyše 50. Čím skôr sa vydáme cestou reálnych reforiem, tým väčšiu šancu máme na zdolanie nielen demografických výziev.

Prínosom práce bolo najmä ucelené a podrobné spracovanie problematiky dôchodkového zabezpečenia na základe najnovších dostupných údajov, aby bola ľahko zrozumiteľná aj pre čitateľov, ktorí na túto oblasť nie sú odborníkmi. Prínosom pre autora práce bolo najmä podrobné oboznámenie sa s problematikou dôchodkového zabezpečenia a nadobudnutie cenných vedomostí, ktoré v budúcnosti určite využije.

---

## Použitá literatura

- [1] Barr, N., Diamond, P.: *Pension Reform in China: Issues, Options and Recommendations*, Working Paper, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, 2010  
dostupné na: <http://economics.mit.edu/files/6310>
- [2] Barr, N., Diamond, P.: *Reforming Pensions*, Working Paper, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, 2008  
dostupné na: <http://ssrn.com/abstract=1315444>
- [3] Barr, N., Diamond, P.: *Reforming Pensions: Lessons from Economic Theory and Some Policy Directions*, *Economia Journal of the Latin American and Caribbean Economic Association*, Volume 11 (2010), 1–23  
dostupné na: <http://web.vu.lt/ef/t.medaiskis/files/2012/09/Barr-Diamond.pdf>
- [4] Barr, N., Diamond, P.: *Reforming Pensions: Principles, Analytical Errors and Policy Directions*, *International Social Security Review*, Volume 62 (2009), 5–29  
dostupné na: [http://eprints.lse.ac.uk/25099/1/Reforming\\_pensions\\_%28LSERO\\_version%29.pdf](http://eprints.lse.ac.uk/25099/1/Reforming_pensions_%28LSERO_version%29.pdf)
- [5] Barr, N., Diamond, P.: *The Economics of Pensions*, *Oxford Review of Economic Policy*, Volume 22 (2006), 15–39  
dostupné na: [http://eprints.lse.ac.uk/2630/1/economics\\_of\\_pensions\\_final.pdf](http://eprints.lse.ac.uk/2630/1/economics_of_pensions_final.pdf)
- [6] Diamond, P.: *Economic Globalisation and Swedish Pensions*, Expert report number 28 to Sweden's Globalisation Council, The Globalisation Council, Västerås, 2009  
dostupné na: <http://www.government.se/contentassets/92f0ba5f434945f59e186b6d3b8851c3/economic-globalisation-and-swedish-pensions>

- 
- [7] Dobóczyová, Ľ, Kafková, E.: *Dôchodkový systém v Rakúsku*, Biatec, Volume 2 (2013), 20–26  
dostupné na: [http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_PUBLIK\\_NBS\\_FSR/Biatec/Rok2013/04\\_biatec13-2\\_kafkova.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_PUBLIK_NBS_FSR/Biatec/Rok2013/04_biatec13-2_kafkova.pdf)
- [8] European Commission: *The 2015 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*, European Economy, Brussels, 2015  
dostupné na: [http://europa.eu/epc/pdf/ageing\\_report\\_2015\\_en.pdf](http://europa.eu/epc/pdf/ageing_report_2015_en.pdf)
- [9] OECD: *OECD Pensions Outlook 2014*, OECD Publishing, Paris, 2014  
dostupné na: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264222687-en>
- [10] OECD: *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*, OECD Publishing, Paris, 2015  
dostupné na: [http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2015-en](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en)
- [11] Poteraj, J.: *Pension Systems in 27 EU Countries*, The Association of Polish Scientists of Lithuania, Vilnius, 2008  
dostupné na: [https://mpra.ub.uni-muenchen.de/31053/1/MPRA\\_paper\\_31053.pdf](https://mpra.ub.uni-muenchen.de/31053/1/MPRA_paper_31053.pdf)

## **Internetové zdroje**

- [12] Deutsche Rentenversicherung  
dostupné na: [http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/6\\_Wir\\_ueber\\_uns/03\\_fakten\\_und\\_zahlen/01\\_werte\\_der\\_rentenversicherung/werte\\_der\\_rentenversicherung.html#doc183748bodyText2](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/6_Wir_ueber_uns/03_fakten_und_zahlen/01_werte_der_rentenversicherung/werte_der_rentenversicherung.html#doc183748bodyText2)
- [13] Ekonomika Sulík  
dostupné na: <http://ekonomika.sulik.sk/ekonomicky-slovník/teoria-druheho-najlepsieho-theory-of-second-best/>

- 
- [14] How To Germany  
dostupné na: <http://www.howtogermany.com/pages/private-pension-plans.html>
- [15] Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej Republiky  
dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/>
- [16] Pension Funds Online  
dostupné na: <http://www.pensionfundsonline.co.uk>
- [17] Správy.Pravda.sk  
dostupné na: <http://spravy.pravda.sk/ekonomika/clanok/343250-v-cesku-sukromny-pilier-neprezil>
- [18] Sociálna poisťovňa  
dostupné na: <http://www.socpoist.sk/dochodkove-poistenie-qcg/48006s>