

Universita Karlova

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení



DIPLOMOVÁ PRÁCE

Reforma důchodkového systému v České republice

Vedoucí práce: JUDr. Věra Štangová, Csc.

Diplomant: Jozef Tutka

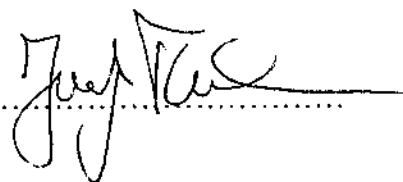
Akademický rok: 2007/2008

Prehlásenie

Prehlasujem, že som túto diplomovú prácu zpracoval samostatne a že som vyznačil pramene, z ktorých som pre svoju prácu čerpal, spôsobom pre vedeckú prácu obvyklým.

V Prahe dňa: 1. júna 2008

podpis študenta.....



Pod'akovanie

Rád by som na tomto mieste poďakoval svojej vedúcej diplomovej práce, prodekanke JUDr. Věře Štangovej, CSc. za jej cenné rady a pripomienky.

Taktiež by som rád poďakoval svojim milovaným rodičom, ktorí mi veľkou mierou pomohli počas celého môjho štúdia, ako i celej mojej rodine a priateľke Ivanke.

Obsah

| | |
|---|-----------|
| Úvod..... | 7 |
| 1. Systém dôchodkového poistenia..... | 9 |
| 1.1. História systému a jeho vývojové charakteristiky..... | 9 |
| 1.2. Súčasná podoba dôchodkového poistenia | 12 |
| 2. Dôchodkové zabezpečenie a jeho piliere..... | 14 |
| 2.1. Všeobecné znaky trojpilierového modelu..... | 14 |
| 2.2. Spôsoby financovania systému..... | 15 |
| 2.2.1. Metóda priebežného financovania (PAYG metóda)..... | 15 |
| 2.2.1.1. Výhody metódy priebežného financovania..... | 16 |
| 2.2.1.2. Nevýhody metódy priebežného financovania..... | 16 |
| 2.2.2. Metóda kapitálového financovania (FF metóda)..... | 17 |
| 2.2.2.1. Výhody metódy kapitálového financovania..... | 18 |
| 2.2.2.2. Nevýhody metódy kapitálového financovania..... | 18 |
| 2.3. Charakteristika systému sociálneho zabezpečenia v ČR..... | 19 |
| 3. Faktory zapríčiňujúce potrebu a uskutočnenie reforiem..... | 23 |
| 3.1. Demografické zmeny obyvateľstva..... | 23 |
| 3.2. Makroekonomické faktory podmieňujúce reformu | 29 |
| 3.3. Európska ekonomická integrácia..... | 33 |
| 4. Alternatívy (druhy) reforiem..... | 34 |
| 4.1. Parametrická reforma..... | 35 |
| 4.2. Zavedenie priebežne financovaného príspevkovo definovaného systému NDC..... | 36 |
| 4.3. Úplné sprivatizovanie systému do súkromných rúk – tržová reforma..... | 37 |
| 4.4. Trojpilierový model reformy..... | 40 |
| 4.5. Verejné prefinancovanie – public prefunding..... | 42 |
| 5. Názory na reformu dôchodkového systému v zahraničí..... | 43 |
| 5.1. Pohľad Svetovej banky..... | 44 |
| 5.2. Diskusia na úrovni Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj..... | 46 |
| 5.3. Európska únia a metóda otvorenej koordinácie..... | 49 |
| 6. Pohľady politických strán a výsledky Bezděkovej komisie na spôsob uskutočnenia reformy..... | 53 |

| | |
|--|-----------|
| 6.1. Názory jednotlivých politických strán zastúpených v Parlamente ČR..... | 54 |
| 6.1.1. Občanská Demokratická Strana – ODS..... | 54 |
| 6.1.2. Česká Strana Sociálně Demokratická – ČSSD..... | 55 |
| 6.1.3. Komunistická Strana Čech a Moravy..... | 56 |
| 6.1.4. Křesťanská a Demokratická Unie-Čs. Strana Lidová – KDU-ČSL..... | 58 |
| 6.1.5. Strana Zelených – SZ..... | 59 |
| 6.2. Bezděková komisia a jej výsledky..... | 61 |
| 6.2.1. Zriadenie komisie a jej účel..... | 61 |
| 6.2.2. Porovnanie priebežného (PAYG) a fondového (FF) systému..... | 62 |
| 6.2.3. Porovnanie príspevkovo (DC) a dávkovo (DB) definovaného systému..... | 62 |
| 6.2.4. Závěry vyplývajúce z uskutočnených analýz..... | 64 |
| 7. Prebiehajúca reforma a jej zhodnotenie..... | 65 |
| 7.1. Prvá fáza dôchodkovej reformy..... | 65 |
| 7.1.1. Princípy reformovaného systému..... | 66 |
| 7.1.2. Pokračovanie vo zvyšovaní dôchodkového veku..... | 67 |
| 7.1.3. Predlžovanie potrebnej doby poistenia..... | 69 |
| 7.1.4. Zrušenie doby štúdia po 18 roku veku ako náhradnej doby poistenia..... | 69 |
| 7.1.5. Zavedenie súbehu polovičnej dávky starobného dôchodku za súčasného poberania príjmu zo zárobkovej činnosti..... | 70 |
| 8. Slovenská reforma dôchodkového systému a jej nedostatky..... | 71 |
| 9. Charakteristika fínskeho penzijného systému..... | 75 |
| Záver..... | 78 |
| Summary..... | 81 |
| Zoznam použitej literatúry..... | 83 |
| Monografie, periodická a neperiodická tlač..... | 83 |
| Elektronické zdroje..... | 86 |
| Základné právne normy..... | 88 |
| Prílohy..... | 89 |

Úvod

História starobného dôchodkového zabezpečenia situovaného geograficky na územie dnešnej Českej republiky siaha historicky už do prvej tretiny 20. storočia. Vtedajší systém založený predovšetkým na poistení zamestnancov pre prípad choroby, invalidity a staroby predstavoval základnú súčasť sociálneho modelu Československej republiky ako štátu, ktorý dosiahol určitý stupeň rozvoja. Obdobne ako je tomu aj dnes, dôchodkové zabezpečenie poskytovalo ochranu takmer tretine obyvateľstva. Jeho nemenej významnou charakteristikou je skutočnosť, že bez ohľadu na spôsob jeho financovania sa v ňom sústreďuje veľký ekonomický potenciál. Samotný systém je tak z veľkej časti včlenený do verejných financií, kde sa jeho harmonickosť významnou mierou podpisuje na celkovej udržateľnosti verejného rozpočtu, a v širšom merítku má dopad i na celkovú životnú úroveň obyvateľstva a rozvoja hospodárstva v krajine. Taktiež aj samotný systém sociálneho zabezpečenia je spätne ovplyvnený ekonomickými procesmi v krajine príkladne úrovňou nezamestnanosti, ako aj demografickými zmenami v spoločnosti, čo následne spôsobuje tlaky na systém ako celok. Ten sa následne nachádza v neustálom procese prispôsobovania sa a vyrovnávania sa uvedeným, ako i ďalším faktorom.

V posledných rokoch sa nutnosť uskutočnenia zmien v systéme začína prejavovať aj v ČR. Je to nielen dôsledok zvýšeného tlaku na verejný rozpočet, prevratných socioekonomických zmien v spoločnosti, ale v neposlednom rade aj Európskej ekonomickej integrácie. V rámci európskeho spoločenstva, ale aj globálne, neexistuje systém dôchodkového zabezpečenia, ktorý by mal rovnaké aspekty *unum et idem* s iným systémom. Je to predovšetkým zapríčinené rozdielmi medzi jednotlivými krajinami vo všetkých ich aspektoch. Paradoxne pred 50 rokmi vítaná populačná explózia, ktorá nastala po 2. svetovej vojne, dnes vo všetkých európskych krajinách v ktorých prebiehala, nenávratne smeruje k úsiliu zreformovať pôvodne štedré Bismarckovské systémy sociálneho zabezpečenia. Otázka dôchodkovej reformy je o to viac kľúčovejšia v Českej republike, ako i v ďalších transformujúcich sa krajinách strednej a východnej Európy, kde súčasná relatívna krehkosť a zraniteľnosť právne-politického, ako i ekonomického systému, môže mať pri zle uskutočnenej reforme, negatívne následky pre celé nasledujúce generácie.

Cieľom mojej práce je analyzovať a zhodnotiť faktory, ktoré ovplyvňujú prebiehajúcu dôchodkovú reformu nielen v Českej republike, ale na európskom kontinente vôbec. V prvej časti sa budem venovať postupnému vývoju dôchodkového zabezpečenia na území ČR, spolu s krátkym pojednaním o jeho charaktere. Následne uvediem rozbor jednotlivých faktorov, ktoré nútia vládu ČR k uskutočneniu reformy. Keďže sa jedná o jednu z najvýznamnejších zmien za posledné obdobie, je namieste uviesť, že reforma ako taká by mala byť konsenzom celého spektra politických strán, verejnosť nevyjímajúc. Z výsledkov Bezděkovéj komisie ako i z náhľadu do volebných programov jednotlivých politických strán je zrejmé, že zhoda sa bude nachádzať len veľmi ťažko.

Namieste bude uviesť i odporúčania medzinárodných organizácií ako sú Svetová Banka či OECD, ktoré sa zapojili do globálnej diskusie o vytvorení akéhosi *quasi* modelu dôchodkového systému. Mnoho autorov, medzi inými aj Holzmann (2003), vítajú možnosť otvorenej metódy koordinácie dôchodkových reforiem na úrovni EÚ. V čom spočíva uplatnenie tohto princípu ozrejmím v konkrétnej podkapitole.

Jadro mojej práce spočíva v opísaní a porovnaní jednotlivých scenárov, ktorými sa dôchodková reforma v Českej republike môže uberať, ako i zhodnotenie doterajších krokov, ktoré uskutočnila Topolánková vláda, najmä jej zástanca, minister Petr Nečas ako i približný návrh nasledujúcich krokov, ktoré by mali nasledovať. V záverečných dvoch krátkych kapitolách sa dotknem problematiky prebiehajúcich reforiem na Slovensku a vo Fínsku. V prvej došlo k širšiemu uplatneniu prvkov Chilského systému, ktorý ale na druhej strane spôsobuje významne deficitné problémy v priebežnom, prvom pilieri, kde na druhej strane sa fínska reforma viac zamerala na úpravu parametrických faktorov.- prebiehala teda konzervatívnejšou cestou

Pojem "reforma", využívajúc terminológiu slovníka cudzích slov znamená zmenu. Autori slovníka sa už nezmieňujú o tom, či sa jedná o zmenu k pozitívnemu alebo k negatívnemu. S ohľadom na tento nedostatok je i tak zrejmé že cieľom každej prebiehajúcej reformy, je dlhodobý a najmä udržateľný úžitok pre v budúcnosti čo najväčšiu skupinu obyvateľstva. Preto by si autori reformy by mali uvedomiť, že majú jedinečnú šancu ukázať, že im ide o kvalitnú a pozitívnu zmenu, ktorá bude prospešná pre všetkých.

Diplomová práca reflektuje právny a skutkový stav ku dňu 1. júna 2008.

1. Systém dôchodkového poistenia¹

1.1. História systému a jeho vývojové charakteristiky

Vznik moderných foriem dôchodkového² zabezpečenia prebehol už v 18. storočí. Významne sa na tom podieľalo zrušenie nevoľníctva v roku 1781, kde následná migrácia obyvateľstva do miest za prácou, ako i dynamický rozvoj priemyselnej výroby, vyvolali potrebu koncepčného riešenia sociálnych otázok³. Už „*v rokoch 1771 a 1881 boli v rakúskej monarchii vydané dva predpisy tzv. penzijné normály, ktoré zakladali nárok na penziu pre vdovy a siroty po zamestnancoch, ktorí verne slúžili, a druhý pre zamestnancov, ktorí sa aspoň po desiatich rokoch nepretržitej a uspokojivej práce stali práceneschopnými.*“⁴ Od roku 1868, sa agenda Sociálneho Zabezpečenia (ďalej len SZ) stala významnou súčasťou všeobecnej obecnej správy⁵. To bolo najmä spôsobené zavedením a dôsledným uplatňovaním zásady poskytovania chudinskej starostlivosti, viazanej na domovské právo ku obciam.

Koncom 80-tich rokov 19. storočia došlo v Rakúsko-Uhorsku, k uskutočneniu tzv. Taafeho reforiem⁶, ktorých vzorom boli skôr uskutočnené Bismarckovské reformy v Nemecku. Na ich základe dochádza k zavedeniu obligatórneho verejnoprávneho poistenia, kde poistné platili zamestnávateľia ako i zamestnanci. Treba však podotknúť, že všeobecné dôchodkové a invalidné poistenie neexistovalo až do vzniku prvej Československej republiky.

Po zániku Rakúsko-Uhorskej monarchie sa ČSR prihlásila ku právnej kontinuite, teda recipovala a následne novelizovala predpisy zo sociálnej oblasti. Príkladne došlo ku novelizácií penzijného poistenia súkromných zamestnancov⁷, či k novému vládne

¹ V práci je používaný pojem dochodkového poistenia, ako zovšeobecnený pojem vyjadrujúci jeden zo subsystémov sociálneho poistenia zvláštnej časti systému práva sociálneho zabezpečenia. Medzi iné subsystémy zaraďujeme štátnu sociálnu podporu a sociálnu pomoc v širšom slova zmysle.

² V 1. časti diplomovej práce budú pojmy starobný a dôchodkový používané promiskue.

³ Ešte v 18. storočí sa štáty pridŕžovali liberálnej zásady „*laissez faire – laissez passer*“ teda minimálnych zásahov z ich pozície.

⁴ Kolektív autorov, *80 let sociálního pojištění*, ČSSZ, Praha 2004.

⁵ Treba taktiež pripomenúť že v tomto období existovalo množstvo robotníckych podporných spolkov, svojpomocných pokladní, ktorých úlohou bolo finančne ako i inými spôsobmi pomáhať členom ktorí sa ocitli v núdzi.

⁶ Jednalo sa najmä o zákony upravujúce úrazové a nemocenské poistenie robotníkov, či zákon upravujúci bratské pokladne.

⁷ Zákon č 26/1929 Sb. z. a n. o penzijnom poistení súkromných zamestnancov vo vyšších službách.

nariadeniu, ktoré upravovalo penzijné poistenie zamestnancov železníc⁸. Najvýznamnejšou zmenou bolo prijatie zák. č. 221 /1924⁹ Sb. z. a n., o *pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří*. Jednalo sa o všeobecnú normu upravujúcu sociálne poistenie všetkých zamestnancov, pokiaľ neboli priamo zákonom vylúčení¹⁰. Nemocenské poistenie spadalo pod nemocenské poisťovne,¹¹ a starobné a invalidné poistenie zastrešovala Ústredná sociálna poisťovňa. Invalidné a starobné poistenie predstavovalo jednotný rizikový a finančný celok, ktorý bol len organizačne spojený so samostatným nemocenským poistením. Z robotníckeho invalidného a starobného poistenia sa na jednej strane poskytovali dôchodky, či už vo forme opakujúcich sa dávok, alebo dávky jednorázové. Základnou dávkou bol invalidný dôchodok, ktorý bol podmienený stratou zárobkovej schopnosti, ktorá predstavovala viac ako dve tretiny a dôchodok starobný¹². Ten sa poskytoval poistencovi po dovŕšení 65. roku života, pri opustení zamestnania, alebo ak klesla výška zárobku aspoň na polovicu mzdy zdravého zamestnanca. Pri platbe poistného, sa táto povinnosť rovným dielom rozdelila medzi zamestnanca a zamestnávateľa, len v prípade úrazového poistenia platbu v celej výške znášal zamestnávateľ. Zákon nezabudol ani na pozostalých členov rodiny, kde zaviedol takisto dôchodok vdovský a sirotsky. Zaviedol jednorázovú dávku tzv. odbytné. Nárok na dôchodok vznikol po uplynutí tzv. čakacej doby, ktorá činila 150 príspevkových týždňov. Medzi ostatnými podmienkami bolo, aby sociálna udalosť¹³ nastala za súčasného trvania poistenia alebo v tzv. ochrannej lehote, ktorá predstavovala jeden rok od zániku poistného vzťahu. Okrem peňažných dávok, bola zavedená aj fakultatívna dávka, liečebná starostlivosť – jej úlohou bolo odvrátiť hroziacu invaliditu. Na svoju dobu môžeme povedať, že uvedený zákon predstavoval nadčasové riešenie ako nemocenského tak i dôchodkového poistenia, v rámci Európy tak predstavujúce vrchol prosociálne ladenej politiky štátu.

Vývoj v období rokov 1939 až 1947 sledoval najmä čiastkové sa prispôsobenie

⁸Vládne nariadenie č. 33/1933 Sb. z. a n o penzijnom poistení zamestnancov súkromných dráh.

⁹Zákon vstúpil v platnosť 1.7.1926 a týmto dňom nahradil dovtedy platný zákon z 22.12.1920 č. 689 Sb. z. a n. o nemocenskom poistení robotníkov.

¹⁰Napríklad štátni a súkromní úradníci, pre ktorých platila výhodnejšia úprava.

¹¹Príkladne môžeme uviesť *Všeobecní penzijní pojišťovnu, Úrazovú pojišťovnu*.

¹²Pre zaujímavosť bola minimálna výška robotníckeho dôchodku po troch rokoch poistenia stanovená na 1130 korún ročne, teda menej ako 95 Kč mesačne.

¹³Tu sa myslí invalidita, dovŕšenie dôchodkového veku, úmrtie.

systemu vtedajším politickým a ekonomickým podmienkam, kde i následný povojnový vývoj opätovne kontinuálne naviazal na prvorepublikovú úpravu. Medzníkom vo vývoji československého zákonodárstva bolo prijatie zák. č. 99/1948 Sb., *o národnom pojištění*. Na svoju dobu išlo pomerne o pokrokový zákon, založený predovšetkým na ideách Beveridgovho modelu SZ. Vytvoril jednotnú sústavu národného poistenia, zrovnoprávnil nároky robotníkov a zamestnancov pracujúcich v ostatných sférach, po prvýkrát rozšíril dôchodkové poistenie aj na samostatne hospodáriace osoby.

V období rokov 1948 – 1989 môžeme pozorovať tri reformné vlny, ktoré sa dotýkajú aj dôchodkového poistenia. V prvej vlne na základe zák. č. 102/1951 Sb. *o prebudovaní národného pojištění*, došlo k oddeleniu dôchodkového od nemocenského poistenia, kde bol zriadený Štátny úrad dôchodkového zabezpečenia, ako orgán zastrešujúci správu dôchodkov. Úprava dôchodkov, bola obsiahnutá v zák. č. 55/1956 Sb. *o sociálnom zabezpečení*, kde sa pod vecným obsahom sociálneho zabezpečenia, myslelo dôchodkové zabezpečenie zamestnancov a príslušníkov ozbrojených síl¹⁴, zabezpečenie dôchodcov v chorobe a sociálna starostlivosť. Výpočet dávok bol rozšírený o dôchodok manželky, za výsluhu, osobný a sociálny¹⁵. Špeciálnu kategóriu dávok tvorili *výchovné* k dôchodkom a zvýšenie dôchodku pre bezmocnosť. Čo sa týka posudzovania nároku na starobný dôchodok, ten patril zamestnancovi, ktorý bol zamestnaný 20 rokov¹⁶, pokiaľ počas doby zamestnania alebo do dvoch rokov po výstupe z neho dosiahol vek 60 rokov, u žien, pracujúcich v baniach a letecov, ten kto dosiahol vek 55 rokov. Vláda bola zákonom splnomocnená, k vydávaniu vládnych nariadení týkajúcich sa poistenia pre prípad staroby, u členov výrobných družstiev, družstevných roľníkov i osôb samostatne hospodáriacich. Roztrieštenosť právnej úpravy viedla k tomu, že už v druhej vlne reforiem, ktorá nastala relatívne skoro v roku 1964, došlo k prijatiu zákonov konkrétne zák. č. 101/1964 Sb., *o sociálnom zabezpečení*, a zák. č. 103/1964 Sb., *o nemocenskom zabezpečení družstevných roľníkov*, kde došlo k opätovnému spojeniu nemocenského a dôchodkového poistenia pod jeden zákon. V prvom spomínanom, zákon rozdeľoval zamestnancov do troch pracovných kategórií podľa obťažnosti zamestnania. Nárok na

¹⁴ §2 uvedeného zákona; pokiaľ sa neúčastnia dôchodkového zabezpečenia podľa iných právnych predpisov.

¹⁵ §4(2) vyššie uvedeného zákona.

¹⁶ §9(2) u zamestnancov, ktorí pracovali menej ako 20 rokov, minimálna hranica zamestnania bola určená v dĺžke 5 rokov.

plný starobný dôchodok, patril zamestnancovi, ktorý bol zamestnaný najmenej 25 rokov a dosiahol vek aspoň 60 rokov. Zákon opätovne bral v úvahu nižšie hranice dosiahnutého veku v rôznych profesiách. U žien došlo po prvýkrát k postupnému zníženiu dôchodkového veku v závislosti na počte vychovaných detí, kde pri 5 a viac deťoch bolo dostačujúce aby popri minimálne 25 rokoch zamestnania dosiahla 53-tí rok života¹⁷. Minimálna dĺžka zamestnania, ktorá dávala nárok na zisk pomerného starobného dôchodku, sa predĺžila z 5 na 10 rokov¹⁸. I napriek proklamovanej štedrosti uvedených dávok, v rámci slabej efektívnosti hospodárstva a relatívne nepriaznivého ekonomického vývoja, došlo prakticky k nivelizácii dôchodkov a k celkovému zhoršeniu úrovne sociálneho zabezpečenia. Aj tretia reformná zmena¹⁹, ktorá nastúpila v dobe po normalizácii, nedokázala zvrátiť nepriaznivé dôsledky, a vytvorila len zdanlivý dojem zlepšenia u niektorých vrstiev obyvateľstva. Toto obdobie bolo charakterizované aj masovým rozvojom a rozšírením propopulačných nástrojov, dosahujúc tak vysoké prírastky natality u obyvateľstva. Ešte pred samotným kolapsom komunistického režimu, došlo k prijatiu zák. č. 100/1988 Sb., o sociálnom zabezpečení, ktorého malá a značne oklieštená časť platí ešte v súčasnej dobe.

1.2. Súčasná podoba dôchodkového poistenia

Dnešná podoba systému bola zavedená zákonom č. 155/1995 Sb., v platnom znení (ďalej len „zákon o dôchodkovom poistení“), ktorý sa stal účinným 1. januára 1996. Zákon v sebe centralizuje ustanovenia týkajúce sa všeobecných podmienok účasti na poistení a určuje podmienky vzniku nároku na starobný, plný a čiastočný invalidný, vdovský, vdovecký a sirotsky dôchodok.

Podľa štatistickej ročenky Českej správy sociálneho zabezpečenia ku 31.1.2006, sa vyplácalo približne 3,354 miliónov dôchodkov 2,726 miliónom dôchodcom, z toho je asi 1,995 miliónov starobných dôchodkov. Celkové výdaje na starobné dôchodky v roku

¹⁷ §11(3) uvedeného zákona.

¹⁸ Zákon stanovil že výška starobného dôchodku spolu s iným dôchodkom z poistenia nesmie presahovať čiastku 2200 korún mesačne, kde na druhej strane minimálna výška plného starobného dôchodku činila najmenej 400 a u čiastočných starobných 300 Kčš.

¹⁹ Charakterizovaná predovšetkým zák. č. 121/1975 Sb. o sociálnom zabezpečení, a množstvom sprievodných vyhlášok.

2006 predstavovali 188,9 miliárd Kč pri porovnaní v roku 1996, táto suma predstavovala len niečo cez 85 miliárd Kč. Poistné na dôchodkové poistenie upravuje zákon č. 589/1992 Sb., *o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti* v platnom znení (ďalej len „zákon o poistnom“), ktorý sa stal účinným dňa 1. januára 1993. Príjmy z takto vybraného poistného mali predstavovať v roku 2006, 279 miliárd Kč²⁰.

Keďže sa jednalo o prvý ponovembrový zákon upravujúci komplexne problematiku dôchodkového poistenia, zákon o dôchodkovom poistení zaviedol celý rad opatrení, ktoré reagovali na meniacu sa právne politicko - ekonomickú situáciu v ČR. Na rozdiel od predchádzajúceho obdobia, ktoré bolo ovplyvnené silným štátnym paternalizmom, kde štát zosobňoval jediného garanta sociálneho zabezpečenia, sa nová úprava snažila hoci len postupne, do systému zapájať aj prvky zásluhovosti a individuálnych potrieb občanov. Medzi týmito opatreniami došlo o.i. k postupnému zvyšovaniu vekových hraníc pre nárok na starobný dôchodok za súčasného zblížovania týchto hraníc pre mužov a ženy, a zohľadnenie všeobecného mzdového nárastu pri výpočte dôchodkov²¹. Neprognozované zmeny, ktoré ovplyvnili následný vývoj v ekonomickej, sociálnej a demografickej oblasti prinútili zákonodarcu opätovne pristúpiť k ďalším čiastkovým zmenám v systéme, ktoré prebehli už v roku 1997²². V rámci úsporných opatrení, došlo najmä k sprísneniu valorizačných podmienok a úprav u zápočtu niektorých náhradných dôb. Ďalšia novela zákona prebehla v roku 2001²³, za účelom rozšírenia okruhu osôb zúčastnených na dôchodkovom systéme – o osoby starajúce sa osobne o prevažne, alebo úplne bezmocnú osobu, alebo čiastočne bezmocnú osobu staršiu ako 80 rokov, pokiaľ žijú v spoločnej domácnosti.

Posledné významné zmeny boli prijaté s účinnosťou od 1. januára 2004²⁴. V rámci celkových zmien sa systém výrazne zjednotil – existujúce výnimky zanikli a došlo

²⁰ Príloha č. 2 k zákonu č. 543/2005 Sb., o štátnom rozpočte Českej republiky na rok 2006.

²¹ Dôvodová správa k zákonu, ktorým sa mení zákon č. 155/1995 Sb., o dôchodkovom poistení.

²² Zákon č. 289/1997 Sb., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 155/1995 Sb., o dôchodkovom poistení, v znení neskorších predpisov.

²³ Zákon č. 116/2001 Sb.

²⁴ Jednalo sa o zákon č. 425/2003 Sb., ktorým sa mení zákon č. 155/1995 Sb., o dôchodkovom poistení, v znení neskorších predpisov.

k zavedeniu rovnakých pravidiel pri výpočte výšky poistného, pri určovaní dávok bez ohľadu či sa jedná o OSZČ alebo štátneho zamestnanca. Posilnil sa poistný princíp, určený vzťahom medzi zaplateným poistným a výškou dôchodku v prospech zásluhovosti. V rámci prebiehajúcej reformy verejných rozpočtov sa zmeny prejavili ako na strane príjmov (v zákone o poistnom), tak i výdajov (v zákone o dôchodkovom poistení). Úpravy spočívali predovšetkým v pokračujúcom postupnom zvyšovaní dôchodkového veku (63 rokov u mužov a bezdetné ženy, a 59-62 rokov pre ženy, v závislosti od počtu vychovaných detí), v zrušení jedného typu z predčasných starobných dôchodkov a v obmedzení hodnotenia a zaratávania doby štúdia do celkovej doby poistenia. Na príjmovej strane, došlo k zvýšeniu poistnej sadzby na dôchodkové poistenie (z 26 % na 28 %, za súčasného zníženia príspevku na štátnu politiku zamestnanosti) a taktiež bol zvýšený ročný minimálny vymeriavací základ u OSZČ (postupne na 50 % rozdielu príjmov a výdajov, najmenej však dvanásťnásobok štvrtiny priemernej mesačnej mzdy)²⁵.

Obdobne tieto ako i ďalšie zmeny, neboli schopné flexibilnej reakcie na stále viac sa zhoršujúcu sociodemografickú ako i ekonomickú situáciu v krajine.

2. Dôchodkové zabezpečenie a jeho piliere

2.1. Všeobecné znaky trojpilierového modelu

Vo všeobecnosti predstavujú všetky používané systémy dôchodkového zabezpečenia v EÚ ako i v iných rozvinutých krajinách určitý variant tzv. trojpilierového systému. Samotné piliere predstavujú určité roviny dôchodkového systému, ktorých hlavnou úlohou je zaistenie jedincov v stanovených sociálnych udalostiach.

- 1. pilier – taktiež nazývaný základný a všeobecný dôchodkový systém, je zaisťovaný štátom, a v prevažnej väčšine sa vyznačuje povinným členstvom, teda zahrnutím celého obyvateľstva danej krajiny do systému a štátnou garanciou za jeho fungovanie a výnosy.

²⁵ Dôvodová správa, ako uvedené vyššie.

- 2. pilier – sa považuje za doménu aktivít zamestnávateľských subjektov, ktoré smerujú k poskytovaniu dávok občanom v starobe, teda jedná sa o akúsi formu nepriameho odmeňovania zamestnancov za lojalitu voči zamestnávateľovi. Napríklad vo Francúzsku sa na druhom pilieri podieľa 90 % zamestnancov a podiel výdavkov dosahuje až 21 % , na rozdiel napríklad od Talianska, kde sa na schéme zúčastňuje len niečo cez 5 % zamestnancov a výška výdavkov presahuje len 2%²⁶.
- 3. pilier – predstavuje osobné dôchodkové sporenie jednotlivcov. Samotný pilier je teda založený prevažne na produktoch životných poisťovní alebo komerčných penzijných fondov. V tomto prípade, jednotlivec vstupuje do súkromnoprávneho vzťahu medzi ním a inštitúciou, samotný štát teda môže pomocou právnych noriem len upraviť právny rámec fungovania týchto vzťahov, taktiež stanovujúc dozor a dohľad nad ich výkonom, pričom do samotnej obchodnej politiky priamo nevstupuje. V inej roli vystupuje štát v prípade, ak pomocou zvýhodňujúcich najmä daňových nástrojov resp. iných finančných príspevkov, pozitívne motivuje jedincov byť účastníkmi v systéme.

2.2. Spôsoby financovania systému

Rozlišujeme dva základné spôsoby financovania dôchodkových systémov. Buď sa jedná o financovanie z prostriedkov naakumulovaných v štátnom rozpočte, hovoríme o dôchodkovom zabezpečení, resp. štátom spravovanom verejnom fonde²⁷, alebo financovanie zo zdrojov vytvorených z priamych účelových platieb, presne určeného okruhu subjektov – z poisťného. Pri poisťnom type dôchodkového systému môžeme rozlišovať medzi dvoma základnými metódami financovania, priebežným alebo kapitálovým financovaním.

2.2.1. Metóda priebežného financovania (PAYG metóda²⁸)

Metóda priebežného financovania patrí medzi najstaršie a najrozšírenejšie metódy. Jej

²⁶ In Rievajová, Eva a kol. *Sociálne zabezpečenie*, SPRINT vĕra, Bratislava 2006. Str. 120

²⁷ V tomto prípade sa jedná o tzv. dôchodkové poistenie.

²⁸ Systém priebežného poistenia sa v zahraničí označuje najmä ako PAYG systém (pay-as-you-go).

podiel na celkových výdavkoch na starobné dôchodky predstavoval v krajinách Európskej pätnástky (okrem Rakúska, Fínska, Švédska) v roku 1994 až 88,8 %²⁹.

Podstatou priebežnej financovateľnosti systému je použitie príspevkov poistencov z radov ekonomicky aktívneho obyvateľstva vyzbieraných v bežnom roku, na vyplatenie dôchodkových dávok osobám oprávnené poberajúcim tieto dávky v tom istom roku, teda inými slovami povedané, prvý pilier je založený na medzigeneračnej solidarite a redistribúcii prostriedkov. Platitelia príspevkov sú motivovaní budúcim prísľubom, že na ich dôchodky bude prispievať po nich nasledujúca generácia, teda, že prostriedky, ktoré vynaložili pre súčasných dôchodcov, budú pre nich generované od ekonomicky aktívneho obyvateľstva nastupujúceho generačne po nich. Fungovanie priebežného systému financovania je tak priamo závislé od pomeru počtu prispievateľov do systému a množstvom dôchodcov, ktorým sú vyplácané dávky.

2.2.1.1. Výhody metódy priebežného financovania

- systém môže začať pracovať okamžite, hneď po jeho spustení môže začať vyplácať prvé dávky, teda nie je potrebná časová rezerva na naakumulovanie prostriedkov určených na výplatu dávok.
- Poberatelia dávok ako aj stabilita reálnych dôchodkových príjmov je ľahko dosiahnuteľná pomocou indexácie dávok, vzhľadom na rast priemernej mzdy v hospodárstve, alebo inflácie.

2.2.1.2. Nevýhody metódy priebežného financovania

- Povinná účasť na systéme obmedzuje možnosť slobodnej voľby jednotlivca, neumožňuje mu zo systému vystúpiť a zabezpečiť si dôchodok výlučne vlastným spôsobom.
- Povinná účasť taktiež spolu s rovnakými podmienkami oprávňujúcimi k dávke, majú za následok aj zníženie životnej úrovne jednotlivca, pretože systém je založený na

²⁹ In Rievajová, Eva a kol. *Sociálne zabezpečenie*, SPRINT vŕa, Bratislava 2006. Str. 119

medzigeneračnej solidarite, uprednostňujúc predovšetkým podpriemerne príjmové skupiny obyvateľstva³⁰.

- Metóda značne ovplyvňuje aj trh práce v krajine. Keďže príspevky do systému majú prevažne formu odvodov, sú tieto pocitované ako dodatočná forma zdanenia a u subjektov dochádza ku strate v motivácii dosahovať a najmä v daňových priznaniach uvádzať vyššie príjmy.
- Svojim spôsobom, funguje systém ako pyramídová hra – ekonomicky aktívne obyvateľstvo odvádza časť svojho príjmu, ktorý tvorí hlavný a okamžitý zdroj prostriedkov na dávky pre dôchodcov. Ako protihodnota je im zo strany štátu poskytovaný neistý prísľub, že obdobne sa v budúcnosti o nich rovnako postará. Tým teda v systéme vzniká skrytý - implicitný dlh, ktorého veľkosť je definovaná ako súčet prísľubov všetkých dávok, ktoré sa štát zaviazal vyplatiť v budúcnosti.
- Výška dôchodkov ako aj ich indexácia je závislá na politických rozhodnutiach.

2.2.2 Metóda kapitálového financovania (FF metóda³¹)

Pri tomto spôsobe financovania sa z vybratých príspevkov vytvára fond, ktorý je po určitej dobe schopný kryť náklady na vyplácanie dávok³². Zhromaždený kapitál je možné ďalej investovať, a následné výnosy z investícií sa môžu opätovne využiť v dôchodkovom systéme, či už na vyplácanie dôchodkov, ich valorizáciu smerom nahor, resp. znižovanie platených príspevkov. Hlavným rozdielom oproti priebežnému systému, je reálne vyššia výnosnosť aktív, do ktorých sú dôchodkové úspory investované. Pri maximalizácii využitia kapitálovo - fondového financovania, sa výška dôchodkov jedinca rovná objemu príspevkov, ktoré si nasporil počas dĺžky sporenia a dlhodobej miere výnosu z aktív, ktoré jeho kapitálový fond zhodnotil na finančnom trhu. Medzi a intrageneračná solidarita tak ustupujú do úzadia, a v popredí je dominantný princíp zásluhovosti, spolu s garanciou fondov spočívajúcou v riadnej investičnej činnosti a

³⁰ Jedná sa teda o prerozdelenie prostriedkov v rámci jednej generácie – intrageneračná solidarita.

³¹ Z anglického Fully Funded.

³² Chren, M., Švejna, I; *Dôchodková reforma po slovensky*, Nadácia F.A.Hayeka, Bratislava, 2004.

dosahovanej kapitálovej výnosnosti.

2.2.2.1. Výhody metódy kapitálového financovania

- Metóda zohľadňuje preferencie a individuálne potreby jedinca – je vecou jeho osobnej slobody, v akej výške bude platiť príspevky, a taktiež si sám volí dĺžku ich odvádzania.
- Účastník môže očakávať, že pri odchode do dôchodku, získa od systému minimálne to, čo doňho počas sporenia vložil, čím dochádza aj k pozitívnemu vplyvu metódy na trh práce, vďaka silnej väzbe medzi odvedenými príspevkami a vyplácanými dávkami, t.j. pracujúci nevníma príspevky ako daň – nevyhýba sa ich plateniu.
- Každý účastník systému, sa stáva *de facto de iure* vlastníkom, svojich odvedených príspevkov. V prípade jeho úmrtia, prechádzajú tieto prostriedky na jeho zákonných dedičov, či už vo forme hotovosti alebo pozostalostnej renty.
- Akumulácia príspevkov spravovaných pomocou súkromných penzijných fondov, vedie k nárastu disponibilných úverových zdrojov v ekonomike, ktoré sa následne môžu použiť na investičné projekty i s dlhodobejšou návratnosťou, čím podporujú všeobecný kapitálový trh v krajine.

2.2.2.2. Nevýhody metódy kapitálového financovania

- Systém vyžaduje dlhší čas na to, aby v dostatočnej miere naakumuloval dostatok prostriedkov, ktoré sa následne môžu použiť na platenie dávok.
- Keďže sa jedná o akumulovanie príspevkov odvádzaných v minulosti, spolu s predpokladaným kapitálovým zhodnotením aktív, samotní účastníci nie sú dostatočne chránení pred dôsledkami inflácie, ktorá môže nastať neočakávane v budúcnosti o.i. znamenajúc, že neexistuje vzťah ku rastu životnej úrovne.
- Pretrvávajúca existencia rizika nízkej alebo dokonca zápornej miery výnosnosti aktív

dosiahnutých penzijnými fondami na kapitálových trhoch. V dôsledku zlého investovania sa celý fond alebo aj systém môže stať insolventným³³.

- Riziko dlhovekosti – môže dôjsť k vyčerpaniu naakumulovaných prostriedkov ešte za života sporiteľa³⁴. PAYG systém je oproti tomuto riziku dokonale imúnny.

2.3. Charakteristika systému sociálneho zabezpečenia v ČR

Systém sociálneho zabezpečenia v ČR pozostáva z troch zložiek: dôchodkového poistenia, nemocenského poistenia a príspevku na štátnu politiku zamestnanosti. Prvé dve zložky sú založené na poistnom princípe, t.j. povinné subjekty pravidelne uhrádzajú príspevky – poistné. Medzi subjekty povinné uhrádzať poistné zákon zaraďuje : zamestnávateľov³⁵, zamestnancov, SZČO a ľudí ktorí sa dobrovoľne zúčastňujú dôchodkového poistenia. Výška povinného príspevku – poistného sa vypočítava ako stanovené percento z vymeriavacieho základu³⁶ za rozhodné obdobie u všetkých povinných subjektov uvedených vyššie. Jednotlivé percentuálne výšky odvodov sú uvedené v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 1. Sadzby poistného v ČR

| | Nemocenské poistenie | Dôchodkové poistenie | Príspevok na štátnu politiku zamestnanosti | Celkovo |
|--|----------------------|----------------------|--|---------|
| Organizácia a malá O. | 3,3% | 21,5% | 1,2 % | 26% |
| Zamestnanci | 1,1% | 6,5% | 0,4% | 8% |
| SZČO ³⁷ | | 28% | 1,6% | 29,6% |
| Osoby dobrovoľne účastné na dôchodkovom poistení | -- | 28% | -- | 28% |

Zdroj: ČSSZ

³³ Iný problém môžu predstavovať zmeny devízových kurzov cudzích mien, riziko ktoré môže nastať najmä u penzijných fondov orientovaných na investície do zahraničných aktív.

³⁴ Neplatí pre doživotnú anuitu.

³⁵ V dikcii zákona sa jedná o organizáciu a malú organizáciu.

³⁶ Napr. vymeriavací základ u zamestnanca predstavuje súhrn všetkých jeho príjmov, ktoré sú predmetom dane z príjmu FO podľa zákona č. 586/1992 Sb., o daniach z príjmu v platnom znení, kde rozhodné obdobie je jeden kalendárny mesiac, pokiaľ sú mu ako také zúčtované v súvislosti s jeho zamestnaním, ktoré zakladá jeho účasť na poistení a nejedná sa o výnimky z príjmov, ktoré sa do základu nezahrňujú.

³⁷ U SZČO je účasť na nemocenskom poistení dobrovoľná, preto som ju v tabuľke neuviedol.

Predmetom tejto práce je reforma systému českého dôchodkového zabezpečenia najmä v oblasti dôchodkového poistenia a penzijného pripoistenia. Doteraz ale nebolo uvedené z akých pilierov systém pozostáva a aké sú jeho špecifické vlastnosti.

Dnešný systém tvoria dva piliere. Prvý pilier je základný, povinný, dávkovo definovaný, priebežne financovaný pilier, inými slovami sa jedná o štátom garantovanú penziu. Pojem základný, zhmotňuje vôľu zákonodarcu považovať tento pilier za smerodajný t.j. štát ho garantuje ekonomicky aj právne, na druhej strane to ale znamená, že v systéme, využívajúc pritom *argumentum a contrario* existujú aj iné vedľajšie resp. doplnkové systémy poistenia. Povinnosť prvého piliera znamená, že pri splnení zákonom stanovených podmienok, je povinný pre všetky osoby aktívne a ekonomicky činné, zachovajúc avšak i možnosť dobrovoľnej účasti na systéme. Dávková definovateľnosť predstavuje ucelený systém dávok, ktoré sú poskytované ako náhrada príjmu v prípade staroby (starobný dôchodok), invalidity (plný alebo čiastočný invalidný dôchodok) a pri úmrtí živila (vdovský, vdovecký a sirotsky dôchodok). Jedná sa teda o vopred ucelenú skupinu dávok, podmienených splnením zákonom stanovených podmienok a dôb.

Pri výpočte starobného dôchodku treba brať do úvahy jeho dvojjložkovosť. Základná výmera je rovnaká pre všetky druhy, a v roku 2008 predstavuje 2170 Kč mesačne. Druhá zložka – percentuálna výmera sa stanovuje pomocou percentuálnej sadzby z vypočítavacieho základu. Ten má svoj pôvod v tzv. osobnom vymeriavacom základe, ktorý súhrnne povedané predstavuje akýsi priemer ročných príjmov navýšený o všeobecné koeficienty, ktoré sa odvodzujú od priemerov príjmov všetkých poistencov. Aby na druhej strane, nedošlo ku vzniku nadpriemerných dôchodkov z titulu, že zamestnanec v posledných rokoch mal výrazne nadpriemerné príjmy, sa jeho osobný vymeriavací základ ešte podrobuje tzv. redukcii³⁸. Okrem samotnej výšky príjmov dosiahnutých zamestnancom, má na percentuálnu výmeru vplyv aj celková dĺžka dôchodkového poistenia. Za každý rok poistenia patrí poistencovi 1,5 % vypočítavacieho základu. Za dobu, ktorá vznikla už po nároku na dôchodok, patrí poistencovi 1,5 % základu, v tomto prípade za každých 90 kalendárnych dní zárobkovej činnosti.

Za iných podmienok posudzuje zákon, uplatnenie nároku na predčasný starobný

³⁸ Pri osobnom vymeriavacom základe sa v plnej výške započítava čiastka do 10 000 Kč, z čiastky od 10 000 do 24 800 sa započítava 30 % a z čiastky prevyšujúcej 24 800 Kč len 10 %.

dôchodok. V tomto prípade zákon rozdeľuje osoby do dvoch skupín. V prvej sa jedná o osoby, ktoré už 5 rokov nepretržite poberali plný invalidný dôchodok a ten im bol pre zlepšenie zdravotného stavu odňatý, a požívatelia čiastočného invalidného dôchodku. Hlavným rozdielom oproti štandardnému starobnému dôchodku je, že predčasný sa v oboch prípadoch dočasne kráti, a to o 1,3 % za každých i začatých 90 kalendárnych dní, do dosiahnutia dôchodkového veku podľa všeobecnej úpravy. Do druhej skupiny patria osoby, ktoré sa sami rozhodnú odísť do predčasného dôchodku, najskôr tri roky pred dosiahnutím dôchodkového veku. V tomto prípade je dôchodok trvale krátený a to o 0,9 % za každých i začatých 90 dní odo dňa priznania do dovriešenia všeobecného dôchodkového veku.

Medzi jeho súčasné prednosti považuje rada autorov (Staňek 2006, Rievajová 2006) univerzálnu platnosť, princíp medzigeneračnej solidarity, zmierňovanie prípadnej chudoby v postproduktívnom veku, či nulové náklady na predaj penzijného produktu. K nevýhodám patrí predovšetkým jeho závislosť a krehkosť od politických rozhodnutí, zraniteľnosť voči demografickým a sociologickým zmenám v spoločnosti, ako i neochota platieb odvodov na dôchodkové poistenie, ktoré je v očiach spoločnosti vnímané ako skrytý druh dane vyberanej zo mzdy³⁹.

Druhý pilier predstavuje doplnkový, dobrovoľný, príspevkovo definovaný, kapitálovo financovaný pilier penzijného pripoistenia so štátnym príspevkom. I keď sa jedná enumeratívne o druhý pilier, v teórii sa v skutočnosti jedná o tretí pilier dôchodkového zabezpečenia. Jeho súčasťou je taktiež súkromné životné poistenie. Samotné penzijné pripoistenie bolo založené v ČR zákonom č. 42/1994 Sb., *o penzijním pripojišení se štátním příspěvkem a o zmenách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením* v platnom znení (ďalej len „zákon o pripoistení“). Penzijné pripoistenie je zákonom definované ako zhromažďovanie peňažných prostriedkov od účastníkov penzijného pripoistenia a štátu, poskytnutých v prospech účastníkov, nakladanie s týmito prostriedkami, a vyplácanie dávok penzijného pripoistenia⁴⁰. Samotnou podstatou pripoistenia je postupné sporenie si určitého finančného obnosu na osobnom účte sporiteľa, počas jeho ekonomickej aktivity. Dobrovoľnosť systému sa prejavuje aj v tom,

³⁹ Kreidl, V: *Reforma penzijního systému*. In Politická ekonomie č. 6/1997, Praha 1997

⁴⁰ §1 (2) zákona č. 42/1994 Sb., o penzijnom pripoistení so štátnym príspevkom v platnom znení.

že sporiteľ si sám určuje výšku svojho mesačného príspevku najmä v závislosti od výšky koncovej (výslednej) nasporenej sumy. Dobrovoľný charakter pripoistenia, sa taktiež odzrkadľuje v tom, že je otázkou slobodnej voľby budúceho sporiteľa rozhodnúť sa vo vlastnom záujme, či sa pripoistenia zúčastní alebo nie, teda či uzavrie alebo neuzavrie individuálnu zmluvu s príslušným fondom pripoistenia. Hlavným argumentom pre využitie pripoistenia je existencia rizika nízkej výšky dôchodku z prvého piliera, ovplyvnené aj nepriaznivou demografickou situáciou v ČR, kde sa dá očakávať postupné znižovanie pomeru vyplácaných dôchodkov v závislosti od rastu miezd v budúcnosti.

Účastník (poistenec) môže získať, v prípade vzniku nároku na dávku, penzie, ktorých výška je závislá predovšetkým na celkovej výške zaplatených príspevkov v prospech účastníka, dobe počas ktorej bol v systéme⁴¹, na výnosoch hospodárenia fondu a taktiež veku, od ktorého má nárok na penzie. Týmto sa teda z piliera penzijného pripoistenia môžu poskytovať tri druhy dávok: penzia, jednorazové vyrovnanie a odbytné⁴². Obdobne aj u penzijného pripoistenia existujú výhody a nevýhody. Do prvej skupiny predovšetkým zaraďujem: vyššia odolnosť piliera voči demografickým zmenám, vyššia spravodlivosť týkajúca sa výšky penzie v porovnaní s výškou odvedených príspevkov, zhodnotenie kapitálových aktív, podpora zo strany štátu pomocou štátneho príspevku⁴³, možnosť odpočtu príspevkov zo základu pre daň z príjmov. Medzi nevýhodami piliera dominuje: existencia rizika negatívnych výnosov z investícií na kapitálovom trhu, neexistencia medzigeneračnej solidarity. Zvláštna pozornosť musí byť venovaná aj problematike relatívne nízkej priemernej výške príspevkov od účastníkov pripoistenia, ktorá sa od roku 1999 pohybuje len niečo nad 2 % priemernej mzdy. Dnes táto suma len o niečo presahuje 5000 Kč ročne, takže efektivita zhodnocovania je pomerne malá. Druhým negatívnym trendom, ktorý výrazne deformuje postavenie penzijného pripoistenia, ako doplnku k dôchodku v starobe, je uzatváranie zmlúv na relatívne krátke časové obdobie, resp. poistenci vypovedávajú pripoistenie po krátkom čase, kde sa prostriedky využívajú na iné účely, než pôvodne určené.

⁴¹ Napríklad v prípade starobnej penzie je dávka penzijného pripoistenia platená doživotne účastníkovi, najskôr pri dosiahnutí veku 60 rokov, za predpokladu, že mal poistnú dobu v rozmedzí 5 - 10 rokov.

⁴² Od založenia systému tvorí jednorazové vyrovnanie 72 % všetkých doteraz priznaných dávok, odbytné sa podieľa 24 % a starobná penzia tvorí menej ako 1 % dávok.

⁴³ Maximálna výška predstavuje 150 Kč mesačne.

3. Faktory zapríčiňujúce potrebu a uskutočnenie reforiem

Reformy systémov dôchodkového zabezpečenia sú vyvolané faktormi, ktoré môžeme rozdeliť do viacerých hlavných skupín. Prvú najdôležitejšiu skupinu predstavuje dlhodobý problém neudržateľnosti systému, vzhľadom na demografické zmeny v spoločnosti, ako je demografické starnutie obyvateľstva pozostávajúce z vyššej miery dožitia, na druhej strane charakterizované nízkymi prírastkami živonarodených detí. V menšom vplyve sa pod tento faktor podpisuje aj migrácia obyvateľstva, či miera sobášnosti a rozvodovosti. Druhá skupina zahŕňa tlaky na verejný rozpočet vo všeobecnosti, jedná sa či už o otázku efektívneho vyberania a prerozdelenia príspevkov, otázky prioritného uspokojovania iných oblastí verejných potrieb na úkor systému dôchodkového zabezpečenia, a tretiu skupinu predstavuje po vstupe ČR do EÚ aj otázka európskej ekonomickej integrácie, najmä zavedenie jednotnej európskej meny - eura. V nasledujúcich podkapitolách sa budem podrobne zaoberať jednotlivými skupinami faktorov, ktoré viedli nielen v ČR ale aj v iných krajinách ku potrebe uskutočnenia reforiem.

3.1. Demografické zmeny u obyvateľstva

Česká spoločnosť prešla od roku 1989 viacerými politickými, ekonomickými a sociálnymi zmenami, ktoré významne ovplyvnili demografický a kultúrny vývoj v posledných deväťnástich rokoch⁴⁴. Prechod od socialistickej spoločnosti, zameranej predovšetkým na podpore opatrení smerujúcich k populačného boomu, ktorý sa pozitívne prejavil v nadmiernych prírastkoch natality u obyvateľstva, a následná postupná zmena k demokratickej spoločnosti, v ktorej došlo ku zmenám životného štýlu, postojov a správaniu sa typickej českej rodiny, sa nutnou mierou prejavili na stave českej spoločnosti – tak ako ju vnímame dnes.

Ako som už vyššie uviedol, súčasný priebežný systém je založený predovšetkým na princípe akumulovania príspevkov od ekonomicky aktívneho obyvateľstva, ktoré sú následne prerozdeľované súčasným dôchodcom. Pri posudzovaní miery, akým

⁴⁴ Čermáková, M.; *Demografický vývoj v Českej republike a jeho sociálne, ekonomické a kultúrne dopady na život žien*, Friedrich Ebert Stiftung - Working Papers, Praha 2005.

ovplyvňuje demografia obyvateľstva sebestačnosť priebežného systému, nie je ani tak dôležitý faktor počtu obyvateľov,⁴⁵ ale najmä jeho veková skladba. Ak sa na vývoj vekovej skladby obyvateľstva pozrieme historicky, môžeme pozorovať niekoľko trendov. Na strome života z roku 1946, vid' príloha 1, môžeme vidieť, že ČR⁴⁶ mala zdravú skladbu obyvateľstva, až na výpadok približne 30-ročného obyvateľstva, ktorý bol spôsobený predovšetkým I.svetovou vojnou. Pri porovnaní vekovej skladby z roku 1985⁴⁷ je viditeľné, že vojnou zdecimované obyvateľstvo tvorí kategóriu dôchodcov vo veku okolo 70 rokov. Veľký počet obyvateľov ako na strane mužov i žien v kategórii 40 ročných a 10 ročných, je v prvom prípade spôsobený baby-boomom, ktorý nastal v povojnových rokoch (asi 1946-1953), a druhý tzv. normalizačný baby-boom, ktorý aj v sociálne-právnej oblasti bol podporený viacerými propopulačnými opatreniami. I napriek týmto dvom vrcholom, si veková štruktúra obyvateľstva stále zachováva zdravú skladbu. Pri opätovnom nahliadnutí po ďalších 18 rokoch, je zrejme že porevolučný nárast v počte, predovšetkým detí od 0 do 10 rokov sa už nekoná, vid' príloha 2. Na grafe je taktiež vidieť, že povojnové silné generačné ročníky pomaly vstupujú do dôchodkového veku, ale dá sa povedať, že mnohopočetná generácia ekonomicky aktívneho obyvateľstva z „normalizačného baby-boomu“, na grafe predstavovaná mužmi a ženami od 24 do 31 rokov, zvláda pokrývať potreby dôchodkových výdavkov, lebo je rádovo približne o niekoľko desiatok tisíc jedincov silnejšia. Situácia je ale oveľa dramatickejšia pri uplatnení zatiaľ len prognózy vývoja, na rok 2030. Tu vidieť, že na predchádzajúcom grafe silné ročníky 24 – 31 ročných dosiahli, alebo čoskoro dosiahnu vek vstupu do dôchodku. Na druhej strane, ale neexistuje porovnateľne vysoký počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva, ktorý by priebežne a v dostatočnej miere mohol uniesť finančnú záťaž, ktorú by predstavovali výdavky na dôchodky v priebežnom systéme. I keď zoberieme do úvahy, že sa jedná len o prognózu približného vývoja, ktorá je ovplyvniteľná množstvom faktorov a trendov, je jasné, že i napriek okamžitej zmene, ktorá by sa prejavila v enormnom náraste pôrodnosti v súčasnosti, by dôchodkový systém

⁴⁵ Podľa ČSÚ a jeho výsledkov sčítania ľudu prepočítaných na dnešné územie, na porovnanie v roku 1921 prítomné obyvateľstvo predstavovalo 10,009 milióna a v roku 2001, 10,230 milióna trvalo bývajúcich obyvateľov.

⁴⁶ Údaje sa týkajú výlučne Českých zemí, Moravy a Sliezska, nie celej vtedajšej Československej republiky.

⁴⁷ Vid' taktiež príloha 1.

túto zmenu pocítil až po približne dvadsiatych rokoch, kedy by sa táto mladá generácia obyvateľstva stala ekonomicky činnou, t.j. začala prispievať na dôchodky generácii odchádzajúcej do dôchodku.

Jav, ktorý som vyššie opísal predstavuje dlhodobejší a komplikovanejší proces, v sociologickej terminológii sa jedná o demografické starnutie, charakterizované zmenou vekovej štruktúry určitej populácie. Ako uvádza Žofka: „*táto zmena sa prejavuje výrazným prevýšením postreprodukčnej zložky populácie vo veku 50 a viac rokov, nad zložkou detskou vo veku do 15 rokov v pomere zhruba 3: 2⁴⁸*“. Vo všeobecnosti existujú dva druhy demografického starnutia: prvý, je spojený so znižovaním úrovne plodnosti, a ako je viditeľné na grafoch, pôsobí zo spodku vekovej štruktúry; a druhý, je spôsobený znížením úmrtnosti najmä staršej generácie.

Pri bližšom pozorovaní údajov týkajúcich sa plodnosti za obdobie rokov 1991 – 2005, úhrnná plodnosť v roku 1991 predstavovala 1,861 dieťaťa. Najnižšia hodnota plodnosti bola zaznamenaná v roku 1999, kedy predstavovala len 1,133 dieťaťa, kým odvtedy má pozvoľna stúpajúcu tendenciu (v roku 2005 sa jednalo o číslo 1,282)⁴⁹. Za príčiny tohto nepriaznivého vývoja sa považujú najmä dôsledky ekonomickej transformácie krajiny, ktoré mali viaceré negatívne dopady na obyvateľstvo, ako napr. rast nezamestnanosti, či rast cien. Tieto, ako i ďalšie faktory viedli k odkladu sobášov a pôrodov, na neskoršie obdobie, čo sa o.i. prejavilo i na vyššie spomenutom dramatickom poklese pôrodnosti a raste priemerného veku matiek. Treba taktiež vychádzať z predpokladu že spomenuté trendy v najbližších rokoch postupne vymiznú, a dôsledky tzv. druhého demografického prechodu⁵⁰ postupne odoznejú a dôjde k zvýšeniu plodnosti a jej ustáleniu sa na úrovni bežnej v súčasnej západnej Európe. Na nasledujúcich dvadsať rokov, prognóza ČSÚ predpokladá stabilizovanie intenzity plodnosti na úrovniach 1,6 až 1,62 dieťaťa.

⁴⁸ Žofka, Ján; *Komentár – Socioekonomické dopady demografického starnutia*, http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=383. Dátum prístupu 9.4. 2008.

⁴⁹ ČSÚ, *Ukazatele plodnosti*, [http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/360034D6BF/\\$File/400806a2.pdf](http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/360034D6BF/$File/400806a2.pdf). Dátum prístupu: 10.4. 2008.

⁵⁰ Druhý demografický prechod je charakterizovaný postupným zvyšovaním veku pri sobáši a taktiež zvyšovaním veku matiek. To sa následne prejavuje na poklese úrovne plodnosti pod hranicou zabezpečujúcou obnovu populácie. Vo vyspelých západoeurópskych a severských krajinách tento proces prebiehal v rokoch 1965 – 1985. V ostatných bývalých socialistických krajinách a teda aj v ČR sa prejavil neskoršie, od začiatku 90. rokov 20. storočia. Pre porovnanie, priemerný vek ženy pri pôrode prvého dieťaťa predstavoval v roku 1993, 22,6 roka, kým v roku 2005 už vystúpil na 26,6 roka.

Od roku 1989 dochádza permanentne k zvyšovaniu hodnoty dožitia u oboch pohlaví. Podľa údajov za rok 2006, nádej dožitia u mužov predstavuje 73,4 rokov a 79,7 rokov u žien. Medzi rokmi 1990 – 2006 tak stúpila nádej dožitia pri narodení už o 5,8 roka u mužov a o 4,3 rokov u žien, čo je rast porovnateľný so zlepšením dosiahnutým za posledných štyridsať rokov⁵¹. Je to dôsledok nielen vzrastajúcej kvality dostupnej zdravotnej starostlivosti, ale i zmien životného štýlu jedincov, či rast kvality životného prostredia. Ale ako ďalej uvádza Rutarová a Slavík: „tempá ich rastu budú v porovnaní s vývojom v 90. rokoch minulého storočia, menej ako polovičné“. Pri použití populačnej prognózy sa do konca roku 2050, nádej dožitia u mužov predĺži na 78,9 rokov, u žien na 84,5 rokov⁵².

Ďalším faktorom, ktorý sa čiastočne ale v menšej miere môže podpisovať na demografických zmenách je aj miera sobášnosti a rozvodovosti.

Pri zhrnutí údajov ktoré sa dotýkajú miery sobášnosti, v roku 1991 sa uzavrelo v ČR takmer 71 tisíc manželstiev, kdežto v roku 2005 tento údaj klesol na približne 52 tisíc manželstiev⁵³. Môžem avšak polemizovať, či tento fakt skutočne hrá určitú rolu pri prejavoch u demografických zmien. Spoločnosť v ČR je značne ovplyvnená aj trendmi zo západnej Európy, kde rastie počet narodených detí mimo manželstva, a tento trend je v poslednom desaťročí zjavne viditeľný. Obdobne aj relatívne vysoký podiel obyvateľstva sa nehlási ku žiadnemu náboženstvu, ktoré zdôrazňujú, že jedine rodina založená manželstvom, je predurčená ďalej k plodeniu detí.

Keď zoberieme do úvahy dostupné dáta rozvodovosti, v roku 1991 predstavovala úhrnná rozvodovosť⁵⁴ 35 %, v roku 2005 už 49 %⁵⁵. V prvej polovici sledovaného obdobia rozvodovosť nekopírovala prudké zmeny, ako pri ostatných demografických ukazovateľoch. Keďže sa jedná o inštitút, ktorý je do značnej miery ovplyvnený aj

⁵¹ In ČSÚ *Pohyb obyvateľstva - rok 2006*, <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/coby032207.doc>, dátum prístupu 10.4.2008.

⁵² Rutarová R; Slavík M; *Simulace vývoje výdajů a příjmů důchodového systému České republiky do roku 2050*, Česká Národní Banka, Praha 2005.

⁵³ In ČSÚ *Sňatky a bilance manželství v letech 1920 – 2005*, [http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/3D0046AF80/\\$File/4032060405.pdf](http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/3D0046AF80/$File/4032060405.pdf). Dátum prístupu 10.4.2008.

⁵⁴ Úhrnná rozvodovosť udáva podiel manželstiev končiacich rozvodom za predpokladu zachovania intenzít rozvodovosti podľa dĺžky trvania manželstva z daného roku po ďalších zhruba tridsiatich rokoch.

⁵⁵ In ČSÚ *Rozvodovost*, <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/rozvodovost>. Dátum prístupu 10.4.2008.

legislatívnym rámcom, zmeny právnej úpravy, ako je to veľmi dobre vidieť na novelizácii zákona o rodine⁵⁶ v rámci ktorého sa upravili i podmienky rozvodu, spôsobili to že rozvodová intenzita začala jednoznačne stúpať. V dnešnej dobe patrí ČR medzi krajiny s nadpriemernou výškou miery rozvodovosti. Oba posledné ukazovatele – sobášnosť a rozvodnosť, ako som uviedol na vyššie uvedených zdôvodneniach, nie sú pre značnú ovplyvniteľnosť dostatočne relevantné faktory podpisujúce sa pod uskutočnenie dôchodkovej reformy, preto v možných spôsoboch, scenároch reformy sa nimi už ďalej nebudem zaoberať.

Tabuľka 2. Očakávaný vývoj počtu obyvateľov a vekové zloženie populácie – stredná varianta prognózy

| | 2006 | 2010 | 2020 | 2030 | 2040 | 2050 |
|------------------------------|------------------------|----------|----------|----------|---------|---------|
| Počet obyvateľov k 31.12 | 10287234 ⁵⁷ | 10283042 | 10283929 | 10102433 | 9795118 | 9438334 |
| Skladba obyvateľov v %: | | | | | | |
| 0 - 14 | 14,4 | 13,6 | 13,7 | 12,6 | 12,2 | 12,4 |
| 15 - 64 | 71,2 | 70,9 | 66,0 | 64,5 | 60,9 | 56,3 |
| 65+ | 14,4 | 15,5 | 20,3 | 22,8 | 26,9 | 31,3 |
| Index závislosti | 20,2 | 21,9 | 30,8 | 35,4 | 44,2 | 55,7 |
| Index ekonomického zaťaženia | 40,4 | 41,1 | 51,5 | 54,9 | 64,2 | 77,8 |
| Priemerný vek | 40,2 | 40,7 | 43,1 | 45,4 | 47,0 | 48,2 |

Index závislosti – počet osôb vo veku 65 a viac rokov na 100 osôb vo veku 15-64 rokov;

Index ekonomického zaťaženia – počet detí vo veku 0-14 rokov a počet osôb vo veku 65 a viac rokov na 100 osôb vo veku 15-64 rokov.

Zdroj: Vlastné výpočty na základe údajov z ČSÚ (rok 2006 – Veková štruktúra obyvateľstva; roky 2010 – 2050 Populačná prognóza).

Z údajov je viditeľné, že pri skladbe obyvateľstva bude dochádzať k výraznejšiemu poklesu u produktívnej skupiny jedincov, kde táto stratí viac ako jednu štvrtinu svojej veľkosti, pričom na druhej strane podiel post-produktívneho obyvateľstva oproti roku 2006 sa viac než zdvojnásobí. V absolútnych číslach tvorí veková skupina obyvateľov starších ako 65 rokov, niečo cez 1,4 milióna, pričom v roku 2050 ich bude pravdepodobne viac ako 3 milióny⁵⁸. Ešte lepšie sa tieto pomery dajú vysvetliť pomocou

⁵⁶ Jednalo sa o zákon č. 91/1998 Sb., ktorým sa mení a doplňuje zákon č. 94/1963 Sb., o rodine. V znení neskorších predpisov, a o zmene a doplnení ďalších zákonov.

⁵⁷ Tento údaj udáva skutočnosť k 31.12.2006, nie je teda prognózovaný.

⁵⁸ Rutarová R; Slavík M; *Simulace vývoje výdajů a příjmů důchodového systému České republiky do roku*

indexu závislosti, ktorý vyjadruje vzťah medzi počtom osôb v post-produktívnom veku a v produktívnom veku. Kým v roku 2006, počet osôb starších ako 65 rokov na 100 osôb v produktívnom veku predstavoval 20,2 v roku 2050 sa toto číslo viac než zdvojnásobí. Inými slovami povedané, klesne pomer ekonomicky aktívnej skupiny obyvateľov, ktorí budú musieť prispievať na dôchodky väčšiemu počtu dôchodcov. Ďalej na základe horeuvedených predpokladov a prognóz je zrejmé, že od roku 2020 nastane pomerne intenzívny pokles obyvateľstva, niekedy medzi rokmi 2030 – 2040, pod hranicu 10 miliónov. V dlhšom časovom horizonte tak teda bude dochádzať k absolútnemu, ako aj relatívnemu ubúdaniu obyvateľstva v produktívnom a v predproduktívnom veku, kde na druhej strane jedinou rastúcou skupinou budú staršie osoby (teda osoby v post-produktívnom veku, myslené tu staršie ako 65 rokov).⁵⁹

Jedným zo spôsobov, pomocou ktorého sa určitým spôsobom už teraz rieši problematika starnutia budúcich generácií je imigrácia obyvateľstva – prichádzajúcich predovšetkým kvôli práci. I na jej základe bol nárast obyvateľstva v roku 2006 vo výške 36,1 tisíc obyvateľov najvyšší od vzniku samostatnej Českej republiky v roku 1993, aj keď tento údaj bude prekonaný ako je to vidieť ďalej. Ak sa konkrétne zameriame len na registrovanú zahraničnú imigráciu pre rok 2006, pribudlo len pomocou nej 34,7 tisíc obyvateľov⁶⁰. Podľa predbežných výsledkov za rok 2007, sú tieto čísla ešte vyššie. Celkový prírastok za celú krajinu, predstavoval už 93,9 tisíc obyvateľov z toho prírastok sťahovaním dosiahol rekordného počtu 83,9 tisíc obyvateľov⁶¹. Z tohto čísla sa dajú vyvodiť dva hlavné závery. Prvý je demografický - celkový čistý prirodzený prírastok tvoril len okolo 10 tisíc obyvateľov. Druhý, je viac socioekonomickou skutočnosťou - Česká republika sa stále viac stáva cieľovou ako transferovou krajinou. To má predovšetkým súvis s rýchlo napredujúcou ekonomikou, ktorá už teraz vytvára previs voľných pracovných miest ktoré nie sú obsadené, ako aj vzrastajúci vplyv rodinných väzieb na následné prisťahovalectvo blízkých i vzdialených rodinných príslušníkov.

2050, Česká Národní Banka, Praha 2005. Strana 5

⁵⁹ Rutarová R; Slavík M; *Simulace vývoje výdajů a příjmů důchodového systému České republiky do roku 2050*, Česká Národní Banka, Praha 2005. Strana 5

⁶⁰ Vývoj obyvateľstva České republiky v roce 2006, zdroj ČSÚ. <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/4007-07>. Dátum prístupu 19.4.2008.

⁶¹ Stav a pohyb obyvateľstva v ČR v roce 2007 (předběžné výsledky), zdroj ČSÚ. <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/4001-07>. Dátum prístupu 19.4.2008.

Štruktúra cudzincov podľa štátnej príslušnosti, ktorí najväčšou mierou prispievajú k početnému rastu obyvateľstva Českej republiky zostáva stála. Najvyššie kladné saldo sťahovania má republika s Ukrajinou (13,0 tis.), nasledovalo Slovensko (6,2 tis.) a Vietnam (4,1 tis.)⁶². Na mieste je ale treba vysloviť, že i napriek týmto trendom, sa nepodarí migrácií nahradiť dostatočný počet ekonomicky aktívnych osôb, pretože v tom prípade by tieto čísla museli byť niekoľko-násobne vyššie ako i skutočnosť, že títo pracovníci chýbajú prakticky už v celej kontinentálnej Európe, a jednotlivé štáty už vedú o túto pracovnú silu nemalý boj⁶³.

3.2. Makroekonomické faktory podmieňujúce reformu

Relatívne nie veľmi uspokojujúce trendy, ktoré sa dajú očakávať v demografickom vývoji českej spoločnosti v nasledujúcich niekoľkých desaťročiach, sú na druhej strane čiastočne previazané aj s úrovňou ekonomiky v krajine, s jej rastom a detailnejšie vývojom výdavkov na dôchodkové dávky, ako i vývojom príjmov z dôchodkového poistenia. Preto i možnosť predikcie u makroekonomického vývoja, je tým ďalším faktorom, ktorý sa môže prejaviť v potrebe uskutočniť reformu dôchodkového systému.

Prvou kategóriou, ktorou sa budem zaoberať pri kvantifikovaní makroekonomických vplyvov na systém dôchodkového poistenia je výdajová stránka – výdavky na dôchodkové poistenie. Z krátkeho exkurzu do nedávnej minulosti je zrejmé, že už od roku 1996 začali výdavky prevyšovať príjmy základného dôchodkového poistenia približne o 9 %. Následne Parlament ČR prijal na základe rozhodnutia vlády opatrenia, ktoré priniesli od januára 2004 do systému zmeny⁶⁴, ktoré opätovne zastabilizovali kapitolu výdavkov na dôchodkové dávky vo verejnom rozpočte. Na základe týchto zmien, došlo ešte v tom istom roku k situácii, že výdavky dôchodkového poistenia boli nižšie ako príjmy z poistného o 4 %. K ešte lepšiemu hodnoteniu vývoja celkového objemu výdavkov na dôchodky sa vo väčšine štúdií používa ukazovateľ, ktorý vyjadruje

⁶² V tomto prípade sa jedná o údaje z roku 2006. Tie z predchádzajúceho roku ešte nie sú k dispozícii.

⁶³ Veľmi dobre je vidieť túto situáciu na príklade zdravotných sestier. Tie ktoré odišli z Českej republiky za lepšie ohodnotenou prácou najmä do SRN alebo Rakúska, sú nahradzované zdravotnými sestrami zo Slovenska alebo dokonca už aj z Ukrajiny.

⁶⁴ Jednalo sa predovšetkým o zvýšenie vekovej hranice pre nárok na starobný dôchodok na 63 rokov u mužov a bezdetných žien; obmedzenie možnosti predčasného odchodu do starobného dôchodku; obmedzenie započítania doby štúdia ako náhradnej doby poistenia. Čo sa týka poistného: zvýšila sa percentuálna sadzba na dôchodkové poistenie z 26 % na 28 %; postupné zvyšovanie minimálneho vymeriavacieho základu u OSZČ.

ich percentuálny podiel vzhľadom na HDP. Tento ukazovateľ v ČR v roku 2003 dosiahol úroveň 6,7 %⁶⁵, pričom za rok 2005, toto číslo predstavuje 8,4 %⁶⁶. Ako som už uviedol v prvej časti práce, z celkových výdavkov na dôchodky, výdavky na starobné dôchodky predstavujú až 72 % (na invalidné smeruje 18 % a pozostalostné 10 %). Je to samozrejme spôsobené tým, že z celkového počtu dôchodcov je množstvo dôchodcov poberajúcich starobné dôchodky najvyššie, ako aj priemerná výška starobných dôchodkov v porovnaní s ostatnými kategóriami je najvyššia.

Ako uvádza Rutarová a Slavík: „*podľa strednej varianty makroekonomického vývoja a pri zachovaní stáleho podielu výdavkov starobných dôchodkov na celkových dôchodkoch by sa v roku 2050 mohol podiel celkových výdavkov na všetky druhy dôchodkov ku HDP v bežných cenách reálne pohybovať medzi 14,3 až 17,1 %*“. (Samozrejme aj tento údaj závisí od zákonom stanovenej minimálnej vekovej hranice, ktorá dáva vznik nároku na dôchodok a s istotou dôjde k jej zmene; a taktiež spôsobu indexácie rastu výšky dôchodkov). Postupne uskutočnené kroky, ktoré sa diali pomocou čiastočných novelizácií zákona o dôchodkovom poistení, systém zastabilizovali približne na 20 rokov, ale po roku 2025 tieto výdavky vzhľadom na HDP opäť rýchle porastú. Ako uvádzajú odhady v národnej strategickej správe, hranica odchodu do dôchodku zvyšovaná kvôli účelu udržania rovnováhy dôchodkového systému, by predstavovala u mužov 68 rokov, resp. 67 rokov u žien.

V neposlednom rade okrem vyššie uvedeného ekonomického kvantifikátora HDP, a jeho pomerom k celkovým výdavkom na dôchodky, hrá významnú úlohu pri rozhodovaní o tom, či vykonať čiastkové alebo systémové zmeny v dôchodkovom poistení, príjmová stránka základného dôchodkového poistenia. Vývoj príjmov poistenia je ovplyvnený najmä počtom prispievateľov poistného a priemernou platbou pripadajúcou na jedného poistenca. Celkový počet prispievateľov poistného od roku 1994 do roku 2004 klesol o 9 %⁶⁷, s tým, že od roku roku 2004 viacmenej stagnuje. Je treba pripomenúť, že so stúpajúcou zamestnanosťou sa objem vybratého poistného zvyšuje. V nasledujúcich rokoch (pri porovnaní s demografickými prognózami do roku 2050), sa predpokladá, že

⁶⁵ Obdobne ako vyššie uvedený odkaz. Strana 15

⁶⁶ *Národní strategická zpráva o přiměřených a udržitelných důchodech.*

http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2005/cs_cs.pdf. Dátum prístupu 11.4.2008.

⁶⁷ *Národní strategická zpráva o přiměřených a udržitelných důchodech – National Strategy Report on Adequate and sustainable Pensions*, Jún 2005. Strana 13

vzhľadom na pokles ekonomicky aktívnej zložky populácie, sa okolo roku 2030 tento rast zamestnanosti a pokles nezamestnanosti zastaví. Na druhej strane, výška priemernej platby na jedného poistenca je ovplyvnená tiež tým, či poistenci tieto príjmy dosahujú ako zamestnanci alebo OSZČ. Súčasný stav je reprezentovaný pomerne nevyrovnanou výškou priemerného vymeriavacieho základu u zamestnancov a OSZČ. V období rokov 1994 – 2004 sa vymeriavacie základy zamestnancov zvýšili o 172 % ale u OSZČ len o 69 %⁶⁸. Tým, že podiel OSZČ na celkovom poistení postupne rastie, sa táto príspevková nevyrovnanosť nutne musí prejavovať aj na miere príjmov do základného dôchodkového poistenia.

Súvis s príjmovou stránkou má aj miera úspešnosti výberu poistného. Poistné ako som uviedol je príjmom štátneho rozpočtu, a ako také, je deponované na zvláštnom účte. Orgánmi zodpovednými za jeho výber sú najmä územné pracoviská ČSSZ⁶⁹. Úspešnosť výberu poistného je veľmi vysoká, podľa údajov ČSSZ je na úrovni 97-99 % a i stav nedoplatkov činí len niečo cez 2,5 % z predpísaného poistného, z toho viac ako polovica sú penále.

Iným ukazovateľom, určujúcim vzťah medzi makroekonomickým prostredím v krajine s previazanosťou na dôchodky, je pomer výšky priemerného starobného dôchodku s priemernou hrubou mzdou.

Tabuľka 3. Pomer priemernej výšky starobného dôchodku ku priemernej výške hrubej mzdy

| | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Pomer v % | 44,4 | 43,8 | 43,5 | 45,3 | 45,9 | 45,2 | 44,2 | 43,4 | 43,5 | 42,2 | 40,8 | 41,0 | 40,8 | 40,6 |

Zdroj: ČSÚ

Ako je to názorne vidieť v prehľade, od roku 1994 tento pomer osciloval okolo referenčnej hodnoty 43 – 45 %. Po roku 2002 sa však tento trend javil ako neudržateľný,

⁶⁸ Ako vyššie uvedené. Strana 11

⁶⁹ Česká Správa Sociálního Zabezpečení, ďalej len ČSSZ je samostatnou rozpočtovou organizáciou podriadenou Ministerstvu práce a sociálních vecí. Jej kompetencie sú upravené zákonom ČNR č. 582/1991 Sb., o organizácii a uskutočňovaní sociálneho zabezpečenia, v platnom znení. Medzi jej hlavné úlohy patrí výber poistného na sociálne zabezpečenie a príspevku na štátnu politiku zamestnanosti.

preto aj hodnota začala klesať a kulminovala približne na 40 % hranici. Keďže hlavnou funkciou starobných dôchodkov, je nahradenie predchádzajúceho príjmu u predtým ekonomicky aktívneho obyvateľstva, je otázne, či sa vláde a následne parlamentu ČR podarí opätovne dosiahnuť úroveň typickú pre 90-te roky minulého storočia. Istým limitujúcim faktorom je aj skutočnosť, že ročné prírastky u priemernej hrubej mzdy dosahujú oveľa dynamickejšiu úroveň, typickú pre hospodárstvo v krajine, ktoré sa nachádza v ekonomickom boome. Na druhej strane, množstvo príjmov štátu nevytvára dostatočné množstvo prostriedkov, ktoré by zabezpečili flexibilnejšiu valorizáciu dôchodkov. Iný faktor zohráva aj spôsob valorizácie dôchodkov, ktorý je podľa zákona o dôchodkovom poistení závislý na raste úhrnného indexu spotrebiteľských cien v domácnostiach, a raste indexu reálnej mzdy za predchádzajúci kalendárny rok⁷⁰. Je otázne, či tento spôsob indexácie dostatočne premieta zohľadnenie ekonomických faktorov do zvyšovania dôchodkov. Ako ďalej uvádza Národná strategická správa o primeraných a udržateľných dôchodkoch: „*táto úroveň (tento pomer), by mal v budúcich rokoch klesať, a to až k úrovni zhruba 37 % v relácii k priemernej hrubej mzde (48,7 % v relácii k priemernej čistej mzde) okolo roku 2026 s následným miernym rastom až do konca roku 2050. Budúci vývoj tohto ukazovateľa je ovplyvnený predovšetkým predpokladom o valorizácii vyplácaných dôchodkov a zároveň rastúcim podielom predčasných starobných dôchodkov na celkovej počte vyplácaných dôchodkov v sledovanom období.*“⁷¹ Je viac ako isté že PAYG systém, nebude schopný v budúcnosti udržať primeranú hladinu pomeru medzi vyššie uvedenými veličinami, takže väčšiu úlohu by mal zohrať tretí pilier – doplnkové dôchodkové pripoistenie, kde pri posilnení dôvery v tento systém, by došlo k väčšiemu zapojeniu občanov, plateniu vyšších príspevkov, čo by sa s veľkou pravdepodobnosťou prejavilo na vyšších výnosoch, či vyšších dávkach, ktoré by vyplňovali medzeru v hore uvedenom pomere medzi hrubou mzdou a dôchodkovou dávkou.

⁷⁰ Zákon o dôchodkovom poistení pozná aj inštitút mimoriadneho zvýšenia dôchodkov, nerešpektujúci ročnú periodicitu zvyšovania dôchodkov.

⁷¹ Národná strategická správa o primeraných a udržateľných dôchodkoch – National Strategy Report on Adequate and sustainable Pensions, Jún 2005. Strana 9

3.3. Európska ekonomická integrácia

Česká republika sa po niekoľko rokoch trvajúcim prístupovom procese stala dňa 1. mája 2004 riadnym a plnoprávnym členom Európskej Únie (ďalej len EÚ). ČR sa zároveň stala členom Hospodárskej a menovej únie. Zatiaľ však toto členstvo nie je úplné, keďže ČR, ako aj niekoľko ďalších členských štátov, má na vstup dočasnú výnimku. Tým posledným krokom, ktorý úplne integruje ČR do európskej hospodárskej a menovej Únie bude zavedenie eura v krajine. Prečo by práve ekonomická integrácia mala predstavovať ďalší faktor, ovplyvňujúci zreformovanie dôchodkového systému?

Cieľom Európskej ekonomickej integrácie je vytvorenie spoločného trhu pre tovary, služby a produkčné faktory pod spoločnou menou – eurom. Tento cieľ má dôsledky na ustanovenia týkajúce sa dochodkového zabezpečenia: na vzťahy a väzby ku štátnemu rozpočtu, potreby väčšej flexibility pracovného trhu, migrácie v EÚ a v neposlednom rade na potrebe zvýšeného podielu pracujúcich osôb vo vyššom veku, ku celému ekonomicky aktívnemu obyvateľstvu. Aby došlo u ČR ku zmene statusu – musí krajina splniť predovšetkým tzv. Maastrichtské kritériá⁷².

Na základe spoločného dokumentu vypracovaného Ministerstvom financií ČR a Českej národnej banky, ktorý bol následne schválený vládou Českej republiky na jej zasadnutí dňa 19. decembra 2007, sa došlo k záveru že: „*doteraz nebol dosiahnutý dostatočný pokrok pri vytváraní podmienok pre prijatie eura, aby mohlo dôjsť ku stanoveniu cieľového dátumu vstupu do eurozóny...preto sa doporučuje vláde ČR tento dátum zatiaľ nestanovovať*“⁷³. Krajina neplní dva kritériá: po prvé je to inflácia v krajine, ktorá bola a bude spôsobená preinflačnými šokmi, v súvislosti s reformou verejných financií a s harmonizáciou s právom EÚ, sa podľa Českej národnej banky (ďalej len ČNB) zníži na požadovanú hranicu až ku roku 2010; a po druhé kritérium udržateľnosti verejných financií, kde sa Vláda ČR v Programovom vyhlásení zaviazala, že zníži deficit

⁷² Taktiež sa označujú ako konvergenčné kritériá. Sú to štyri nasledujúce: deficit verejných financií za posledný rok pred hodnotením nesmie presiahnuť 3 % HDP a verejný dlh nesmie presiahnuť 60 % HDP; výška priemernej inflácie za posledných 12 mesiacov, nesmie presiahnuť priemer troch krajín EÚ s najnižšou infláciou o viac ako 1,5 %; obdobne dlhodobá úroková sadzba za posledných 12 mesiacov, nesmie prekročiť priemer troch najlepších krajín o viac ako 2 % a dva roky pred hodnotením musí národná mena byť zapojená do ERM II bez väčších výkyvov kurzu alebo devalvácií meny.

⁷³In Vyhodnocení plnění maastrichtských konvergenčních kritérií a stupně ekonomické sladění ČR s eurozónou. Strana 9

verejných financií v roku 2008 na úroveň 3 % HDP, v roku 2009 na 2,6 % HDP a v roku 2010 na 2,3 % HDP. Pre druhé kritérium je začiatočným bodom zákon o stabilizácii verejných rozpočtov⁷⁴, ktorý upravuje okolo 50 zákonov, týkajúcich sa prevažne daňových zmien a zmien v oblasti mandatórnych výdavkov.

Na základe uvedených skutočností, ČR stojí pred reformou verejných financií ako celku, kde reforma systému dôchodkového poistenia je len jednou zo zložiek, ktoré čaká obsiahla a prevratná zmena. I keď vláda ČR nerozhodla, resp. jej nebolo odporúčané, aby sa usilovala o vstup do pásma zmenných kurzov ERM II, neznamená to, že Európska ekonomická integrácia nepredstavuje faktor, ktorý sa podpisuje pod reformné úsilie. Práve naopak, v strednodobom horizonte vytvára predpoklady, aby sa krajina už s reformovaným systémom dôchodkového zabezpečenia, ako i po reformách v ďalších oblastiach, stala plnohodnotným členom Hospodárskej a menovej únie, ktorý bez problémov splní konvergenčné kritériá. V tomto smere, treba potvrdiť fakt, že bez ďalších reformných krokov, (v oblasti daní, poistenia na zdravotnú starostlivosť) by reforma v prostredí, ktoré sa neadapovalo na nové podmienky, ale aj výzvy, predstretné v tejto kapitole, nemala sama o sebe zmysel a opodstatnenie.

4. Alternatívy (druhy) reforiem

Cieľom mojej diplomovej práce je približný návrh reformy dôchodkového systému v Českej republike, teda z akých častí by mal pozostávať, a na ktorých princípoch by mal byť založený tak, aby bola zabezpečená jeho udržateľnosť na nasledujúce generácie. Ale ešte pred tým ako sa konkrétne budem venovať českej reforme, je dôležité spoznať a mať prehľad o všetkých možných spôsoboch, ktorými sa pri uskutočňovaní dôchodkovej reformy môžeme vydať.

Dôchodkové reformy majú vo svete už niečo vyše dvadsaťročnú tradíciu. Ako som už v predchádzajúcom texte uviedol, nie je možné na svete nájsť dve rovnaké krajiny, ktoré by uplatňovali rovnaký dôchodkový systém. Z tohto pohľadu, cieľom tejto kapitoly, nie je podrobne opísať jednotlivé systémy charakteristické pre tú či onú krajinu. Avšak na

⁷⁴ Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizácii verejných rozpočtov schválený Parlamentom ČR dňa 19. októbra 2007.

druhej strane ako uvádzajú viacerí autori (Chren, Holzmann, Švejn) je možné z jednotlivých alternatív dôchodkových reforiem vyvodit' štyri, resp. päť základných typov. Jedná sa o nasledovné alternatívy: parametrická reforma; zavedenie priebežne financovaného príspevkovo definovaného systému - NDC reforma; reforma založená na úplnom sprivatizovaní systému do súkromných rúk; reforma spočívajúca v zavedení viacpilierového dôchodkového systému a posledná alternatíva, reforma spočívajúca v tzv. verejnom prefinancovaní systému. V nasledujúcich podkapitolách sa budem venovať jednotlivým alternatívam detailnejšie.

4.1. Parametrická reforma

Parametrická reforma ponecháva existujúcu štruktúru, resp. systém nezmenený, ale prispôsobuje jednotlivé parametre existujúcej schémy tak, aby dosiahla vytýčené sociálne a ekonomické ciele. Za typické príklady parametrických zmien sa považujú najmä: predlžovanie určovacej (rozhodnej) doby poberania príjmov z ktorej sa vypočítavajú následné dávky (príkladne, z príjmov za posledné tri roky na celkové príjmy nadobudnuté počas celého života); zavedenie čiastkových prírastkov alebo úbytkov na dôchodkovej dávke za skorší resp. neskorší odchod do dôchodku (typicky od 0 % resp. 2 % až ku 6 % za rok); zvyšovanie veku odchodu do dôchodku; zmena zo mzdovej indexácie na cenovú indexáciu u dávok; zvyšovanie odvodového zaťaženia, či prehodnotenie ustanovení o minimálnej výške dôchodkovej dávky.

Parametrická reforma v princípe vždy dosahuje ciele, ktoré si na začiatku predsavzala⁷⁵, na druhej strane ale má aj tri vážne nedostatky. Prvý, a to najdôležitejší nedostatok je, že prevažne z politických dôvodov, nie je reforma plne implementovateľná. Na svete neexistuje krajina, ktorá by podstúpila parametrickú reformu v takom rozsahu, aby jej výsledkom bolo dosiahnutie adekvátnych a udržateľných dávok pre prípad staroby. Je to tým, že tento druh reformy nie je u politickej reprezentácie obľúbený, a to z jednoduchého dôvodu, jej výsledky sa prejavia až po čase, kedy jej tvorcovia už budú nahradení inými politickými predstaviteľmi. Preto jednotlivé vlády uskutočňujú len čiastkové zmeny, tak aby systém vykazoval akú takú

⁷⁵ Napr. zníženie deficitu verejných financií, udržanie zamestnanosti.

rovnováhu. Po druhé, výsledkom čiastkovej parametrickej reformy je aj to, že hoci niektoré deformácie sú napravené, iné ostávajú a neriešia sa. No a po tretie, akékoľvek úsilie týkajúce sa starnutia populácie bude vždy vyžadovať dlhotrvajúce, obozretné a uvážlivé zmeny u veku pri odchode do dôchodku, spolu s ostatnými systémovými parametrami meniacej sa doby dožitia – opätovne nie veľmi obľúbená téma politickej reprezentácie. Navyše ako uvádza Chrien a Švejna: „*nevyhnutným dôsledkom takýchto opatrení (rozumej parametrických úprav) je zníženie úrovne dôchodkového zabezpečenia, a predraženie skutočnej reformy v budúcnosti. Po parametrických reformách dôchodkového systému priemerný reálny dôchodok u muža klesol vo Francúzsku (rok zmeny 1993) o 14 %, v Nemecku (1992) o 7 %, vo Veľkej Británii (1986) o 23 %, v Japonsku (1994) o 15 % či v USA (1983) o 25 %*“⁷⁶.

I napriek spomínaným nedostatkom, majú parametrické reformy svoj význam a svojim počtom za poslednú dekádu, predstavujú väčšinu uskutočnených dôchodkových reforiem. Aj keď vo väčšine prípadov, nebudú viesť k reformovaným, moderným penzijným schémam, môžu stále zohrať svoju úlohu, ako dôležitý predchodca pre oveľa ďalekosiahlejšie reformy, keďže predsa len uskutočňujú určité zmeny, čím môžu dopomôcť k hladkému prechodu na úplne nový systém.

4.2. Zavedenie priebežne financovaného príspevkovo definovaného systému - NDC⁷⁷

V príspevkovo definovanom systéme je určená určitá príspevková sadzba, ktorú jedinec platí do systému. Výška jeho budúceho dôchodku je teda priamo úmerne závislá na množstve príspevkov, ktoré jedinec odviezol, ako aj na ich zhodnotení, a nepriamo úmerne na nádeji dožitia sa jeho generácie v okamihu jeho odchodu do dôchodku. Podstatným znakom tejto reformy je zavedenie virtuálneho osobného účtu, na ktorý sú pripisované príspevky od jednotlivca (resp. jeho zamestnávateľa), ktoré sú následne úročené fiktívnou úrokovou mierou – percentom o ktoré vzrástla inflácia za minulý kalendárny rok alebo percentom o ktoré rástli reálne mzdy v národnom hospodárstve. Každopádne sa jedná o taký typ reformy, ktorá nemení podstatu verejne financovaného priebežného systému dôchodkového zabezpečenia – neakumuluje dodatočné finančné

⁷⁶ Chrien, M., Švejna, I; *Dôchodková reforma po slovensky*, Nadácia F.A.Hayeka, Bratislava, 2004.
Str. 39

⁷⁷ Zkrátené z anglického, notional defined contribution.

zdroje do budúcnosti. Na druhej strane NDC systém, pomocou osobných účtov sprehľadňuje existujúcu schému a robí ju viac transparentnou. Prvok transparentnosti predstavujú výpisy z úradov alebo inštitúcií, ktoré zastrešujú správu účtov – na nich je zobrazené množstvo príspevkov, ktoré ekonomicky aktívna osoba odvieďla na svoj „virtuálny“ účet. Pomocou týchto údajov si teda jedinec môže približne zistiť, akú približnú výšku dôchodku bude dostávať, keď sa stane jej poberateľom.

Keďže i táto reforma predstavuje len akúsi úpravu PAYG schémy, nič to nemení na fakte, že všetky príspevky od osôb povinných sú s okamžitou platnosťou opäť prerozdeľované na dávky zabezpečenia pre už poberajúcich jedincov. Inými slovami, i keď osoba, ktorá začína poberať napríklad svoj starobný dôchodok, má na osobnom účte „nasparenú“ určitú sumu zo svojich príspevkov, v reálnej skutočnosti tieto prostriedky neexistujú, a osoba získava svoj starobný dôchodok z príspevkov, ktoré boli vyzbierané od nasledujúcej pracovne aktívnej generácie.

Vo všeobecnosti by dôchodkové systémy nemali motivovať ľudí k predčasným odchodom do dôchodku – teda odchodom z trhu práce. Jedinec môže odhadnúť, ako sa jeho dodatočné roky odpracované v zamestnaní môžu pozitívne prejavovať na vyššom dôchodku, ktorý následne môže očakávať, NDC systém tak pozitívne motivuje zamestnanca, aby nadpracoval určitý počet rokov navyše, s tým, že sa to prejaví na jeho vyššom dôchodku, čo pomáha obmedziť riziko chudoby v post-produktívnom veku.

4.3. Úplné sprivatizovanie systému do súkromných rúk – trhovú reformu

Ďalšia možnosť ako pristúpiť k reforme systému, predstavuje jeho zverenie do rúk súkromného sektora. Tento typ reformy mení jeho najpodstatnejšiu časť, teda spôsob financovania (z priebežného nekrytého na prefinancovaný typ), a taktiež môže zahŕňať prechod z verejného riadenia a správy na administráciu zabezpečovanú súkromnými aktérmi. Na trhovom princípe založená reforma môže obsahovať obe zložky, teda dávkovo definovanú, ako aj príspevkovo definovanú zložku, ale najčastejšie môžu byť spájané s premenou z dávkovo definovaného, na príspevkovo definovaný systém usporiadania a naopak. Uskutočnená zmena môže mať ďalekosiahle a obširné zmeny dotýkajúce sa úplného základu celého systému dôchodkového zabezpečenia – od spôsobu zhromažďovania príspevkov, až po výplatu dávok alebo dokonca aj investícií.

Najznámejšou reformou – teda úplnou privatizáciou priebežného systému, ktorá mala za cieľ jeho nahradenie súkromne spravovaným kapitalizačným pilierom, je reforma prijatá v novembri roku 1980 a realizovaná od 1. mája 1981 v Čile⁷⁸. Pri nej došlo k úplnému zrušeniu PAYG systému, ktorý bol nahradený súkromne spravovaným systémom osobných účtov dôchodkového sporenia. V čílskom systéme, je výška dôchodkov úplne závislá od úspor, ktoré si na svojom osobnom účte nazbiera každý občan počas svojho života. Povinné odvody na dôchodkové sporenie predstavujú 10 % hrubej mzdy. Mimo to platí každý zamestnanec navyše približne 2,25 % hrubej mzdy mesačne – ako poplatok dôchodkovej spoločnosti⁷⁹. Stále tu ale ešte existuje možnosť dobrovoľného odkladania si ďalších 10 % zo svojej hrubej mzdy, ktorá je dokonca daňovo zvýhodnená a to tak, že sa jedná o daňovo odpočítateľnú položku.

Dôchodkové úspory sú spravované širším množstvom súkromných dôchodkových spoločností, ktorých väčšinu dnes tvoria silné dôchodkové fondy, ktorých majoritným vlastníkom sú nadnárodné finančné inštitúcie. Každá súkromná dôchodková spoločnosť je povinná ponúknuť svojim budúcim klientom päť dôchodkových fondov, ktoré majú charakter bežných podielových fondov kapitálového trhu. Začlenenie do piatich fondov odzrkadľuje mieru rizika s ním spojenú – vyššia výnosnosť je teda logicky prepojená s vyššou rizikovosťou fondu. Štát reguluje ochranu úspor viacerými spôsobmi: jediným výlučným predmetom činnosti spoločností je správa a nakladanie s účtami a prostriedkami sporiteľov; vláda reguluje portfólio fondov tak, aby boli nútené rozložiť riziko z investovania prostriedkov sporiteľov na viacero druhov investícií; existencia nezávislého a špecializovaného kontrolného úradu, ktorý má dozor nad celým dôchodkovým systémom a iné. Bezpečnosť úspor sporiteľov je taktiež zabezpečená striktným oddelením dôchodkových fondov od majetku dôchodkovej spoločnosti.

Po nasporení si dostatočnej sumy – tej, ktorá čílskemu občanovi zabezpečí dôstojný dôchodok, si môže vybrať z dvoch základných možností jej vyplácania. Prvý spôsob predstavuje výber z programov, ktoré poskytuje jeho dôchodková spoločnosť, a druhá voľba sa týka zakúpenia si doživotnej anuity u ktorejkoľvek čílskej životnej poisťovni.

⁷⁸ Chren, M., Švejna, I; *Dôchodková reforma po slovensky*, Nadácia F.A.Hayeka, Bratislava, 2004.
Str. 44

⁷⁹ Ten už v sebe zahŕňa invalidné ako aj pozostalostné poistenie.

V prvom prípade dôchodková spoločnosť sporiteľovi, vypočíta mesačnú výšku dôchodkovej dávky, ktorú bude následne do určeného veku poberať. Zvyšné nevyčerpané peniaze sú naďalej investované v dôchodkových fondoch. V každom prípade nazhromaždené finančné prostriedky na sporiteľovom osobnom účte zostávajú jeho majetkom, znamenajúc, že v prípade jeho úmrtia, resp. celého nevyčerpania nasporených prostriedkov, tieto neprepadávajú, ale stávajú sa predmetom dedičstva – najčastejšie rodinných príslušníkov. Pri druhom spôsobe si sporiteľ za svoje nasporené prostriedky kupuje od životnej poisťovne produkt – doživotný dôchodok v stanovenej výške, pravidelne zvyšovaný o mieru inflácie. V tejto variante celé riziko prechádza na životnú poisťovňu, ale v prípade skoršieho úmrtia sporiteľa, nasporené prostriedky už nie sú jeho osobným vlastníctvom a teda sa ďalej nestanú predmetom dedičstva.

Charakteristickými znakmi čílskeho penzijného systému je najmä princíp povinnej účasti na systéme⁸⁰ a princíp zásluhovosti. Na druhej strane obsahuje aj určité prvky solidarity a to: poskytuje minimálnu penziu pre najchudobnejších nesporeiteľov, ako i možnosť doplatenia rozdielu do hraničnej sumy, ktorá garantuje získanie minimálnej výšky dôchodkovej dávky u osôb z nízkopríjmových skupín. Obdobné typy reforiem boli zavedené začiatkom 90-tych rokov nielen v juhoamerických štátoch, ako sú Bolívia, El Salvador, Mexiko či Peru, ale aj v Austrálii alebo v Hong Kongu⁸¹ (dnes ako súčasť Čínskej ľudovej republiky).

I keď „trhová“ reforma na prvý pohľad prináša významné pozitíva, ako nástroj pomocou ktorého dochádza k zvýšenému akumulovaniu finančných prostriedkov na vnútornom (ako i medzinárodnom) finančnom trhu, ktoré ak ďalej rozumne reinvestované sa môžu významnou mierou podpísať na rozvoji finančného trhu v krajine, či ekonomickom raste ekonomiky, jej nevýhodou je, že pri prechode z PAYG schémy smerom k plnej privatizácii dôchodkového systému dochádza k zviditeľneniu dovtedy skrytého implicitného dlhu, ktorý sa následne stáva viditeľným – explicitným. Vyrovnanie tohto dlhu znamená pre štát, dodatočné bremeno, ktoré sa vo väčšine prípadov prenáša pomocou zvýšeného daňového zaťaženia na občanov samotných. Hoci

⁸⁰ Systém je povinný pre všetky ekonomicky aktívne osoby bez ohľadu či pracujú v súkromnej alebo verejnej sfére. Výnimku tvoria len príslušníci polície a armády.

⁸¹ Holzmann, R; a Hinz, R. *Old-Age Income Support in the 21st Century : An International Perspective on Pension Systems and Reform*. Herndon, VA, USA: World Bank, 2005. Strana 77

system je následne spravovaný pomocou súkromných dôchodkových spoločností a rola štátu je charakterizovaná len ako marginálna – vytvorenie príslušného právneho rámca a následný dozor a dohľad pomocou štátnych orgánov, istú dávku vplyvu v systéme zachováva. Netreba zabudnúť na fakt že, štát naďalej vystupuje ako určitý garant solidarity pre osoby, ktoré nie sú schopné sa dostatočne zapojiť do systému v takej miere aby mohli z neho poberať úžitky – dávky⁸².

Na základe vyššie uvedených argumentov je zrejmé, že možnosť realizácie reformy dôchodkového systému smerom k plnej trhovej privatizácii je vyššia u krajín s nízkym implicitným dlhom, majúcich tak potenciál vytvorenia silného finančného sektora počas krátkeho časového obdobia, a s možnosťou využitia prebytkového hospodárenia štátu, ktorý bude schopný pokrývať dlhšie časové obdobie výpadok v dosluhujúcom PAYG systéme, pokiaľ sa dostatočne nenaakumulujú prostriedky na výplatu dávok v dôchodkových fondov.

4.4. Trojpilierový model reformy

Tretí typ dôchodkovej reformy predstavuje zavedenie troj - respektíve viac pilierového systému. V dnešnej dobe predstavuje po parametrickom type reformy, druhú, najčastejšie realizovanú alternatívu ku už existujúcim typom dôchodkových systémov. Prevažne v krajinách OECD. Pomocou troj- a viacpilierového modelu sa za simultánneho spolupôsobenia diverzifikuje štruktúra, financovanie a spravovanie dôchodkových dávok. Následný text bude rozširovať charakteristiky tohto typu reformy, ktoré som už sčasti uviedol v podkapitole 2.1.⁸³

Samotný trojpilierový systém vo väčšine prípadov pozostáva z nasledovných častí: povinného, štátom spravovaného priebežného piliera, založenom na nútenom prerozdelení; povinného, ale súkromne spravovaného fondového piliera a posledného tretieho piliera, založeného na dobrovoľnom sporení. Hlavnou úlohou prvého piliera môže byť: zabezpečenie obyvateľstva pomocou poskytovania ochrany pred chudobou v starobe, alebo nahradenie mzdy, ktorú osoba poberala predtým než dosiahla stanovený

⁸² Okrem vyššie spomenutých osôb, ktorým pre svoj nízky príjem štát dorovnáva príspevky zaručujú tak, že dosiahnu aspoň minimálny dôchodok, patria do tejto skupiny predovšetkým osoby zdravotne a telesne postihnuté.

⁸³ Podkapitola 2.1; Všeobecné znaky trojpilierového systému. Vid' strana 11 a násl.

vek odchodu do dôchodku. V prvom prípade by štát, pomocou priebežne financovaného PAYG systému mal pre každého zabezpečovať určitú istotu základného (minimálneho) štandardu (dôchodku), po dosiahnutí veku odchodu do dôchodku. Dávka je testovaná – majú na ňu nárok len tie osoby, ktoré si či už z objektívnych, alebo subjektívnych príčin nemohli dostatočne „našetriť“ na svoj dôchodok pomocou druhého alebo tretieho piliera. Testovanie dávok v systéme zavádza určitý druh ochrany pred nadmerným zneužívaním prvého piliera – jedná sa teda o dávku na ktorej nárok musí byť preukázané, že osoba je skutočne a oprávnene odkázaná len na prvý pilier. Medzi faktory ovplyvňujúce nárok na dávku radíme výšku dosahovaných príjmov, alebo výšku hodnoty súkromného majetku osôb. Pri takomto obmedzení využívania prvého piliera sú jeho celkové náklady nízke a pritom si stále štát plní úlohu garanta sociálnych istôt pre tie osoby, ktoré to skutočne potrebujú. Jedná sa teda o variant sociálnej záchranej siete. V druhom prípade môže prvý pilier predstavovať funkciu, ktorá môže byť označená ako náhrada mzdy. Tá spočíva v úplnom alebo čiastočnom nahradení mzdy, ktorú dané osoby poberali pred tým, než dosiahli dôchodkový vek. Pilier nepredstavuje len garanciu sociálnych istôt, ale jeho úloha je dôležitejšia, a čo sa týka aj celkových nákladov, aj finančne omnoho náročnejšia. Druhý pilier ako uvádza Chren a Švejna v sebe kumuluje tri funkcie: „výber príspevkov, správu dôchodkových úspor a výplatu dôchodkov.“⁸⁴ Všetky tri funkcie môže vykonávať jediná štátna alebo súkromná inštitúcia, alebo decentralizovane môžu byť tieto funkcie rozdelené medzi viacero štátnych orgánov resp. súkromných spoločností. Najviac vo svete používaný spôsob je spojenie administrácie a správy príspevkov pomocou dôchodkových (správcovských) spoločností. Na druhej strane existuje aj veľká skupina štátov ako Mexiko, Švédsko či Poľsko, kde sa výber príspevkov centralizuje v jedinej štátnej inštitúcii, obdobnej ČSSZ v ČR. Zhodnocovanie príspevkov prebieha na obdobnom spôsobe, aký bol opísaný v prípade úplnej trhovej reformy dôchodkového zabezpečenia. Tretí pilier tohto modelu je založený na systéme doplnkového dôchodkového pripoistenia, daňových úľavách či zvýhodneniach, pomocou ktorých sa jednotlivé štáty, Českú republiku nevynímajúc, snažia motivovať ľudí k dobrovoľnému sporeniu si na vlastnú starobu⁸⁵.

⁸⁴ Chren, M., Švejna, I; *Dôchodková reforma po slovensky*, Nadácia F.A.Hayeka, Bratislava, 2004. Str. 42

⁸⁵ Jedná sa o rôzne produkty doplnkového dôchodkového sporenia či poistenia (napr. životné poistenie);

Samotná alternatíva reformy systému dôchodkového zabezpečenia tak paralelne so sebou prináša časť výhod dôchodkového sporenia si na vlastný dôchodok, kde však stále ostáva zachovaná aj zložka priebežnosti – prostredníctvom PAYG systému. Iným charakteristickým znakom je aj to, že zodpovednosť štátu, ktorá je reprezentovaná a vnímaná ako garancia sociálneho zabezpečenia pre prípad staroby⁸⁶, sa sčasti presúva na jednotlivých občanov, ktorí sa tak stávajú čiastočne zodpovednými za svoj budúci dôchodok. Nielen z ekonomického hľadiska je výhodné, aby rozloženie rizika, ktoré je tu predstavované schopnosťou štátu vyplácať starobné dôchodky, bolo rozdelené medzi štátom spravovaný priebežne financovaný systém a súkromne spravovaný sporiaci systém. I čiastočný prechod od čisto priebežného ku viacpilierovému systému možno považovať za úspech, ktorý znižuje závislosť len od jediného spôsobu financovania budúcich dôchodkových dávok. V konečnom dôsledku sa tak viacpilierový systém dôchodkového zabezpečenia a jeho štruktúra odvíja od legislatívne-právneho zadefinovania rolí, ktoré budú pripisované jednotlivým pilierom a ich podielom na výslednom spôsobe financovania a určovania dávok⁸⁷. Dá sa usudzovať že čím je táto transformácia razantnejšia a čím menšia je úloha prvého PAYG systému, tým výraznejšie a rýchlejšie nastupujú pozitívne prínosy takejto reformy.

4.5. Verejné prefinancovanie – public prefunding

Verejné, inými slovami nazvané centralizované prefinancovanie dávokovo definovaných, resp. príspevkovo definovaných dôchodkových systémov sa ujalo a zaviedlo v niektorých rozvinutých krajinách za účelom vysporiadania sa so starnutím populácie. Medzi krajiny v ktorých sa tento systém uplatňuje zaraďujeme Írsko, Portugalsko, Španielsko, Francúzsko a z neeurópskych krajín, Kanadu a Nový Zéland. Systém je charakterizovaný vyplácaním dôchodkových dávok z fondu, v ktorom sa akumuluje finančný kapitál vytvorený počas určitého časového obdobia z príspevkov jednotlivých prispievateľov do systému. Na rozdiel od plnej trhovej reformy, kde sú

investovanie na kapitálových trhoch pomocou bánk alebo iných finančných inštitúcií aké napr. predstavujú dôchodkové správcovské spoločnosti.

⁸⁶ Jedná sa o právo konkrétne zadefinované aj v Listine základných práv a svobod (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.), článok 30 odstavec 1: „*Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele.*“

⁸⁷ Napríklad v akej miere sú garantované vlastnícke práva sporiteľov k príspevkom vložených do správcovských spoločností; akým spôsobom je zabezpečená zdravá a pre občana výhodná konkurencia správcovských spoločností.

jednotlivé fondy spravované súkromnými spoločnosťami, v tomto prípade sa jedná len o jediný (štátny) fond - centralizovaný a samostatne spravovaný vládou splnomocneným a nato určeným štátnym orgánom. V niektorých prípadoch však môže dôjsť k preneseniu rozhodovacej právomoci o investovaní prostriedkov z fondu na súkromné spoločnosti, ktoré majú väčšie skúsenosti s investovaním finančných aktív ako štátne orgány.

Aby sa dosiahla vyrovnanosť a udržateľnosť systému, prefinancovanie vyžaduje obdobné zmeny tým, ktoré sú charakteristické pre ostatné reformné alternatívy. Zámerom verejného (centrálneho) prefinancovania je dosiahnutie dvoch základných cieľov: *„zredukovanie fiškálneho bremena pre budúce generácie pomocou dočasného zlepšenia rozpočtového hospodárenia vlády (v podstate sa jedná o zníženie explicitného verejného dlhu); a využitie jediného centrálneho verejného fondu, ktorý má relatívne nízke administratívne náklady.“*⁸⁸

Jedným z kľúčových predpokladov na úspešné fungovanie takéhoto typu reformy, je schopnosť udržať rozhodovanie o investíciách mimo politickú reprezentáciu a jej vplyv. Kľúčovou sa tak stáva požiadavka vytvorenia takej štruktúry fondu, ktorá úplne vylučuje ovplyvňovanie prostredníctvom politických strán a ich predstaviteľov. Vo všeobecnosti je možné hodnotiť reformu dôchodkového systému pomocou verejného prefinancovania ako nie veľmi úspešnú, o čom svedčí aj fakt, že krajiny, ktoré ju doteraz používali postupne prechádzajú na iné reformné alternatívy.

5. Názory na reformu dôchodkového systému v zahraničí

Reformy systémov dôchodkového zabezpečenia sú ústredným prvkom stratégie modernizovania sociálnej ochrany so zreteľom na vytvorenie aktívnej spoločnosti blahobytu ako aj pre zabezpečenie vysokej úrovne sociálnej súdržnosti⁸⁹.

Celý proces uskutočňovania reformy je v dnešnom globalizovanom svete spoluvytváraný na základe prebratých skúseností z iných krajín alebo pomocou odporúčaní medzinárodných organizácií. Existencia fungujúcich systémov dôchodkového zabezpečenia v iných štátoch, môže v mnohých prípadoch byť práve tým

⁸⁸ Holzmann, R; a Hinz, R. *Old-Age Income Support in the 21st Century : An International Perspective on Pension Systems and Reform*. Herndon, VA, USA: World Bank, 2005. Strana 79

⁸⁹ In Rievajová, Eva a kol. *Sociálne zabezpečenie*, SPRINT vfra, Bratislava 2006. Str. 117

spúšťajúcim mechanizmom, na základe ktorého sa krajiny odhodlávajú uskutočniť radikálne reformy vlastných dôchodkových systémov. Obsahom tejto kapitoly je spoznať názory na reformu dôchodkového systému v prvom rade od renomovaných svetových organizácií, ako sú Svetová banka a Organizácia pre Hospodársku Spoluprácu a Rozvoj (ďalej len OECD). Samostatná podkapitola je venovaná diskusii o reforme dôchodkových systémov v rámci a na úrovni EÚ.

5.1. Pohľad Svetovej banky

Svetová banka počas uplynulých viac ako desiatich rokoch zohrala vedúcu úlohu pri presadzovaní potreby reforiem dôchodkových systémov. Počas tohto krátkeho obdobia sa banka zúčastnila pri uskutočňovaní reforiem vo viac ako 80-tich krajinách a poskytovala finančnú podporu pre viac ako 60 štátov.

Svetovou bankou navrhovaný systém dôchodkového zabezpečenia by mal pozostávať z kombinácie piatich základných častí: „ (a) nepríspevkový resp. nulový pilier, ktorý poskytuje minimálnu úroveň ochrany – druh sociálnej penzie; (b) prvý pilier – príspevkový systém, ktorý je spájaný s rôznou intenzitou k príjmom ekonomicky aktívneho obyvateľstva, a jeho snahou je náhrada určitej časti príjmu; (c) povinný tretí pilier, ktorý má podobu súkromných úspor a môže byť konštruovaný viacerými spôsobmi; (d) dobrovoľný tretí pilier, ktorý môže existovať vo viacerých formách, ako napr. individuálny, sponzorovaný zamestnávateľom, dávkovo definovaný, alebo príspevkovo definovaný – teda vo formách, ktoré sú v zásade flexibilné a vo svojej podstate závislé na voľnej úvahe jedinca pre ktoré sa rozhodne; a posledný (e) predstavovaný neformálnymi rodinnými a medzigeneračnými zdrojmi, ako peňažnej tak i nepeňažnej podpory (povahy), obsahujúci taktiež prístup k zdravotnej starostlivosti a možnosti zabezpečenia ubytovania.“⁹⁰

Uvedené členenie až na päť základných zložiek (pilierov) nahrádza pôvodnú schému, ktorá pozostávala iba z troch základných pilierov: prvého, označovaného ako povinne - nefinancovaný, a verejne spravovaný dávkovo definovaný pilier; druhého, povinne - financovaného a súkromne spravovaného príspevkovo definovaného piliera a

⁹⁰ Hinz R, Holzmann R; *Old – Age Income Support in the 21st Century – An International Perspective on Pension Systems and Reform*. The World Bank, Washington, 2005. Strana 2 a násl.

tretia zložka pozostávala z dobrovoľných úspor pre prípad staroby⁹¹. K týmto pôvodným trom „pilierom“ bol následne pridaný „nultý pilier“ ktorý sa špecificky zameral na otázku chudoby a nepeňažný „štvrtý pilier“, ktorý obsiahol v širšom rozsahu sociálny obsah charakterizovaný podporou zo strany rodiny, prístup k základnej zdravotnej starostlivosti, resp. k zabezpečeniu ubytovania.

Úlohy, ktorú jednotlivé piliere zohrávajú, je závislá na stupni rozvoja krajiny. Pokiaľ vo viac rozvinutých krajinách môže byť všetkým pilierom pripísaná rola smerujúca k dosiahnutiu udržateľnosti a trvalosti, predpokladanej u dôchodkového systému, zdedený (pôvodný) systém zvyčajne predstavuje limitujúci faktor pri alternatívach reforiem dôchodkového systému. Je to v kontraste so situáciou, ktorá nastáva v menej rozvinutých krajinách, ktoré vo väčšine prípadov nie sú zaťažené pôvodnými schémami systémov dôchodkového zabezpečenia. Tu limitujúci faktor predstavuje nedostatočná rozvinutosť finančných trhov ako i nedostatok skúseností implementovať a spravovať nové systémy. Tieto faktory sa označujú ako špecifické vlastnosti jednotlivých krajín. Ešte pred tým, než sa krajina rozhodne uskutočniť jednu resp. kombináciu viacerých alternatív reformy, musí dôjsť k zohľadneniu aj týchto činiteľov. Inými slovami povedané, teda ešte pred rozhodnutím o konečnom spôsobe reformy systému, je spôsob uskutočnenia reformy dôchodkového zabezpečenia závislý na zohľadnení špecifických vlastností jednotlivých krajín. V súhrne sa jedná o tieto vlastnosti: existencia alebo neexistencia pôvodného systému (schémy); existencia alebo neexistencia potreby špeciálnych reforiem u týchto pôvodných systémov; charakteristika prostredia – schopnosť administratívne-právneho prostredia uskutočniť reformu, resp. rozvinutosť finančných trhov.

Z uvedeného je zrejmé, že Svetová banka je zástancom tej alternatívy dôchodkovej reformy, ktorá predpokladá zavedenie troj- alebo viacpilierového systému dôchodkového zabezpečenia. Z čím viac vyššie uvedených pilierov dôchodkový systém pozostáva, teda, čím sa stáva viac diverzifikovanejším, tým je väčšia pravdepodobnosť jeho účinnosti a udržateľnosti v budúcnosti.

⁹¹ Pôvodne bola trojpilierová štruktúra systému dôchodkového zabezpečenia opísaná v publikácii *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth (Odvrátenie populačnej krízy- spôsoby ochrany staršej generácie a rozvoja hospodárskeho rastu)* vydanej Svetovou bankou v roku 1994.

5.2. Diskusia na úrovni Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj

Na rozdiel od Svetovej banky, OECD neprichádza s konkrétnym určujúcim návrhom ako by mal systém dôchodkového zabezpečenia v tej, ktorej členskej krajine približne vyzerat'. V tomto smere OECD skôr plní úlohu fóra, kde sa ukutočňujú diskusie expertov z členských krajín za účelom porovnávania skúseností a názorov na rôzne alternatívy reforiem dôchodkových systémov, resp. kde OECD samostatne, pomocou rôznych výskumov a meraní porovnáva jednotlivé reformy v členských krajinách a následne zhodnocuje dosiahnuté výsledky. Posledné závery a porovnania systémov dôchodkového zabezpečenia boli obsiahnuté v štúdií: *Pensions at a Glance – Public Policies Across OECD Countries (Penzie v zornom uhle – verejné politiky u OECD krajín)* z roku 2007. Zo záverov štúdie je zrejmé, že od roku 1990 došlo u sedemnástich z tridsiatich členských krajín k významnejším zmenám v systéme; u zvyšných trinástich krajín zmeny boli menej prevratné – skôr sa jednalo u úpravu doterajších systémov. Na základe viacerých porovnaní s rokom 1990, štúdia rozčleňuje zmeny, ktoré uskutočnili krajiny pri reformovaní svojich dôchodkových systémov do ôsmich skupín:

- 1. *Zvýšenie vekovej hranice pri odchode do dôchodku* – väčšina OECD krajín dnes považuje za štandardnú hranicu odchodu do dôchodku vek 65 rokov. I v tejto oblasti sú pozorované výnimky. Prvú skupinu predstavujú krajiny ako Island, Nórsko, USA kde hranica pri odchode do dôchodku je stanovená na 67 rokov. Obdobný proces zvyšovania prebieha aj v Dánsku resp. Nemecku, kde sa hranica zvyšuje dokonca až na 68 rokov. Druhý, špecifický prípad predstavuje Francúzsko, kde zákonná hranica pri odchode na dôchodok je najnižšia – predstavuje vek len 60 rokov. Do úvahy treba taktiež zobrať aj snahy viacerých krajín, zrovnoprávniť vek odchodu do dôchodku pre oba pohlavia – na rovnakej úrovni, bez ohľadu, napr. na počet detí, ktoré žena počas svojho života (porodila) vychovala.
- 2. *Zvýšenie odmeny (náhrady mzdy) za pokračovanie v práci nad stanovený zákonný vek odchodu do dôchodku* – spolu so zavedením peňažných pokút za skorý odchod do dôchodku, či zvýšením počtu rokov počas ktorých musí byť občan prispievateľom príspevkov do systému zabezpečenia. Všetky tieto tri

opatrenia smerujú ku zlepšeniu finančnej udržateľnosti systému, a taktiež vedú k zlepšeniu poskytovaných výhod súvisiacich s odchodom do dôchodku.

- 3. *Zmeny pri určovaní (výpočte) dôchodkových dávok v závislosti od mzdy* – Vo väčšine OECD krajín sa v dávkových systémoch naviazaných na závislosť od celkovej výšky príjmov, výška dôchodkovej dávky odvodzovala len z príjmov za niekoľko posledných rokov, resp. len za „najlepšie príjmové“ roky. U skupiny siedmich OECD krajín, takto nastavené schémy prešli korekciou a zaviedli predĺženie rozhodného obdobia pre výpočet dôchodkovej dávky na: v prípade Francúzska z 10 na 25 rokov; u Rakúska, sa toto obdobie predlžuje z 15 na 40 rokov; u Fínska, Poľska, Portugalska a Švédska sa berú do úvahy priemerné príjmy dosiahnuté počas celoživotného trvania ekonomickej aktivity a najväčšia zmena sa uskutočnila na Slovensku, kde sa rozhodné obdobie predĺžilo z posledných 10 rokov na celoživotné priemerné príjmy. Z uvedených zmien sa dá konštatovať, že predĺženie rozhodnej doby, z ktorej sa následne vypočítava dôchodková dávka, sa prejaví v znížení resp. v krátení výslednej dávky. A to z jednoduchého dôvodu: priemer príjmov počas posledných rokov, resp. „najlepšie zárobkových“ rokov je zvyčajne vyšší ako priemer vypočítaný z celého obdobia, počas ktorého bol jedinec ekonomicky aktívny.
- 4. *Zmeny u valorizácie dosiahnutých príjmov* – väčšina OECD krajín, ktoré majú zavedený systém viažúci sa na dosiahnuté príjmy v pred-dôchodkovom období, valorizovali tieto príjmy v závislosti od rastu celkovej ekonomiky v krajine. Príkladom zmien je Francúzsko, ktoré zaviedlo valorizáciu v závislosti na raste cien už v roku 1985 u prvého „verejného“ piliera a v roku 1996 u „zamestnaneckého“ druhého piliera. Fínsko, Poľsko a Portugalsko valorizujú príjmy za minulé obdobie pomocou kombinácie indexu rastu mzdy v národnom hospodárstve a rastu cien. Odklon od valorizácie viažúcej sa na rast priemerných hrubých príjmov v celej ekonomike smerom k indexácii viažúcej sa na infláciu a rast čistej mzdy, sa môže podpísať až na 40 % znížení výslednej celkovej dôchodkovej dávky, ktorá bude vyplatená poberateľovi dôchodku⁹².

⁹² *Pensions at a Glance – Public Policies Across OECD Countries, 2007 Edition*; OECD Publications, Paris 2007. Strana 57

- 5. *Zavedenie DC (Defined Contribution) prvkov a DC účtov do systému* – Úlohou DC prvkov zavedených do už existujúcich systémov dôchodkového zabezpečenia je automatické prispôsobenie dôchodkových dávok v závislosti od predlžujúcej sa doby dožitia u poberateľov dávok. Čím sa predpokladá dlhšia doba vyplácania dôchodkovej dávky, tým menšia hodnota dávky môže byť vyplácaná z kapitálu naakumulovaného na individuálnom osobnom účte. Krajiny OECD zaviedli DC účty ako náhradu za časť ich verejných dávkovo-definovaných zložiek systému dôchodkového zabezpečenia. Treba však zobrať zo úvahy, že finančný efekt takejto zmeny nie je uspokojivý, pretože sa stále jedná v podstate o presun prostriedkov z generácie pracujúcich, na generáciu osôb poberajúcich dôchodok.
- 6. *Zmeny v indexácii dôchodkových dávok* – V posledných rokoch sa väčšina krajín OECD odklonila od indexácie dochodkových dávok v závislosti od rastu miezd v krajine, smerom k plnej alebo čiastočnej indexácii v závislosti od rastu cien, inflácie. Na jednej strane takto dochádza k zachovaniu kúpnej sily dávok, ale na druhej strane sa dôchodcovia nepodieľajú na všeobecnom raste životného štandardu. Príkladne Maďarsko, Poľsko, Fínsko a Slovensko sú krajiny, kde sa naopak uplatnil model indexácie od oboch zložiek - rastu cien ako aj rastu priemernej hrubej mzdy. Špeciálnu kategóriu predstavuje Nemecko, kde sa dávky indexujú v závislosti od rastu čistej mzdy, daní a rastu obligatórných príspevkov na sociálne zabezpečenie.
- 7. *Zavedenie prefinancovania verejných penzií* – Ako alternatívu ku vo väčšine krajín zavedenému PAYG systému, niektoré z nich uskutočnili reformu nazývanú ako verejné prefinancovanie systému dôchodkového zabezpečenia. Jedinou nevýhodou je nutnosť existencie značne veľkého množstva naakumulovaných finančných rezerv, preto táto schéma sa dnes využíva len v krajinách s vysokými finančnými rezervami ako sú Japonsko, Švédsko a Švajčiarsko. Medzi krajiny, kde bol tento systém zavedený len nedávno zaradujeme Kanadu, Nový Zéland a Nórsko.
- 8. *Odvodové zaťaženie* – Jedným z ďalších dôvodov, ktorý sa podpísal pod rad reformných krokov uskutočnených v krajinách OECD bolo vnímanie odvodového

zaťaženia ako faktora, ktorý uvažuje zvýšené nároky na prispievateľov, a to najmä svojou vzrastajúcou výškou, spôsobujúc tak zvýšené daňové zaťaženie obyvateľstva a tlak na celkovú zamestnanosť v krajine. Z tridsiatich členských krajín, má dvadsaťjeden z nich zavedený samostatne identifikovateľný príspevok (platbu) na verejné dôchodkové zabezpečenie. U polovice z tohto počtu sa percentuálna výška odvodového zaťaženia nezmenila a zostala približne na konštantnej úrovni okolo 20 %. K veľkému zvýšeniu došlo v prípade Kanady, Talianska, Japonska a Južnej Kórei. Menšie prírastky boli pozorované vo Francúzsku ako aj v Českej republike. K poklesu došlo v piatich krajinách, medzi inými v Maďarsku, Japonsku a Holandsku. Očakávaná, že dôjde k markantným zvýšeniam tejto položky sa nenaplnili i z dôvodu, že sa jedná o.i. o veľmi citlivú politickú otázku, ktorá nie je veľmi priechodná v parlamentoch a vládach jednotlivých krajín. Toto nezvýšenie sa dá obísť aj pomocou využitia všeobecných daňových príjmov na tieto účely, ako i pomocou rozšírenia mantinelov v príspevkovej báze, kde sa týmto pádom odvody nemusia zvyšovať lebo sú nahradené rozšíreným počtom plátcov (prispievateľov).

Pri celkovom náhľade na spoločné skupiny reformných krokov, ktoré sa uskutočnili v krajinách OECD od roku 1990 až doteraz, je zrejmé, že v ekonomicky vyspelých krajinách vládne celková neochota uskutočniť radikálnu reformu systému dôchodkového zabezpečenia podobnú tej, ktorá sa uskutočnila v Čile v 70-tich rokoch minulého storočia. Krajiny len postupne adaptujú svoje pôvodné systémy na nové výzvy, predstavované negatívnymi faktormi podpisujúcimi sa pod naliehavosť riešenia takto vzniknutých problémov a nedostatkov „starých“ systémov a schém.

5.3. Európska únia a metóda otvorenej koordinácie

Jedným zo základných princípov Európskej únie (ďalej len EÚ), je právo občanov na voľný pohyb⁹³. V oblasti sociálneho zabezpečenia z tohto práva vyplýva povinnosť členských štátov zachádzať s migrujúcim obyvateľstvom členských krajín EÚ rovnako,

⁹³ Maastrichtská a Amsterdamská Zmluva zakotvili občianstvo EÚ, priznávajú každému občanovi Únie právo slobodne sa pohybovať a pobývať na území členských štátov.

ako s vlastnými štátnymi príslušníkmi. Špecificky v oblasti dôchodkového zabezpečenia nedochádza ku harmonizácii, ale len ku *koordinácii národných systémov*⁹⁴ SZ členských štátov. Za hlavné dôvody, ktoré rozhodli, že oblasť SZ sa bude len koordinovať, sa považujú veľká vzájomná odlišnosť jednotlivých systémov SZ u členských štátov EÚ a pomerne veľká cezhraničná migrácia obyvateľstva.

Koordinácia ponecháva národné predpisy bez zmien, to znamená, že rozdiely medzi národnými úpravami ostávajú. Dochádza len k zosúladieniu tých národných pravidiel, ktoré sú pre migrujúce obyvateľstvo nevýhodné a pre tieto prípady EÚ vytvára vlastné pravidlá – koordinačné. Medzi základné predpisy Európskeho spoločenstva (ako predchodcu EÚ) sú považované:

- *Nariadenie Rady č. 1408/71*⁹⁵, kde v článku 4 odst. 1 upravujúcim vecný rozsah nariadenia je stanovené, že sa vzťahuje na všetky právne predpisy týkajúce sa tam uvedených oborov SZ bez ohľadu nato, či sa jedná o príspevkové alebo nepríspevkové sústavy⁹⁶. Koordináčnne nariadenie je možné použiť len pokiaľ daná osoba migruje v rámci členských štátov.
- *Nariadenie Rady č. 574/72* – upravuje predovšetkým procesnú stránku.
- *Smernica Rady 79/7/EHS o postupnom zavedení zásady rovného zachádzania pre mužov a ženy v oblasti SZ*
- *Smernica Rady 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zachádzania pre mužov a ženy v systémoch SZ pracovníkov*
- *Smernica 2003/41/ES o činnostiach inštitúcií zamestnaneckého penzijného poistenia a dohľade nad nimi*

Vo sfére dôchodkového zabezpečenia sa otázky o možnom uskutočnení reforiem pôvodných systémov členských štátov začali objavovať až po roku 2000. Popud k otvoreniu diskusie predstavovalo vypracovanie spoločnej správy Komisie pre sociálnu

⁹⁴ Koordinácia je založená na týchto štyroch základných princípoch: (1) princíp rovného zachádzania; (2) princíp aplikácie právneho poriadku jediného členského štátu; (3) princíp sčítania dôb poistenia a (4) princíp zachovania získaných práv.

⁹⁵ *Nariadenie Rady č. 1408/71 o aplikácii systémov SZ na zamestnancov, osoby samostatne zárobkovo činné a členov ich rodín, pohybujúcich sa v rámci Spoločenstva.*

⁹⁶ Jedná sa súbory dávok poskytovaných v invalidite; v starobe; v prípade pozostalosti; pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania; pohrebné; pre prípad nezamestnanosti a rodinné dávky.

ochranu a Komisie pre ekonomickú politiku určenej pre Radu EÚ v roku 2001⁹⁷. Experti odporučili Rade EÚ, aby bola v diskusiách o dôchodkových reformách zavedená medzi členskými krajinami otvorená metóda koordinácie,⁹⁸ ktorá by mala spočívať najmä na:

- *vytvorenie integrovaného systému informovanosti pre ostatných členov o všetkých postupoch a krokoch vzťahujúcich sa na pripravované reformy v oblasti dôchodkov*
- *vytvorenie štruktúry pre ostatných hráčov na úrovni EÚ za účelom všeobecného porozumenia o pripravovaných krokoch*
- *detailné informovanie a analyzovanie týkajúce sa národných stratégií týkajúcich sa reforiem dôchodkových systémov, ktoré následne vyústi do formulácie vhodných odporúčaní a stanovísk*

Aby samotná metóda otvorenej koordinácie mohla byť úspešná, je potrebné aby jednotlivé členské štáty predložili správy o národnej penzijnej stratégii, kde opíšu svoje spôsoby smerujúce k zabezpečeniu udržateľnosti systémov dôchodkového zabezpečenia, resp. kroky, ktoré je potrebné ešte uskutočniť.

Vyššie uvedené závery spoločnej komisie viedli k skutočnému zavedeniu otvorenej metódy koordinácie, ktorá bola zahájená na zasadaní Rady EÚ v Laekene v decembri 2001. Správa uviedla jedenásť spoločných cieľov, zaradených pod tri hlavné skupiny: garancia schopností systémov aby dosahovali stanovené sociálne ciele, udržateľnosť finančnej stability a schopnosť adaptability, vzhľadom na meniace sa požiadavky spoločnosti. Ďalší krok sa udial na Barcelonskom zasadnutí Rady, ktorý otvorene volal po: „*zrýchlení reformy penzijných systémov tak, aby bola zaistená ich finančná sebestačnosť a aby docielili stanovené sociálne ciele.*“⁹⁹ Následne už v septembri 2002 doručilo všetkých pätnásť členských štátov EÚ svoje národné strategické správy týkajúce

⁹⁷ *Quality and viability of pensions - Joint report on objectives and working methods in the area of pensions*; 10672/01 ECOFIN 198 SOC 272

⁹⁸ Vo všeobecnosti *Otvorená Metóda Koordinácie* predstavuje viacstupňový proces, pozostávajúci z nasledujúcich fáz: (1) *stanovenie spoločných plánov a cieľov Únie*; (2) *zavedenie spoločných indikátorov ako prostriedkov na porovnanie osvedčenej praxe a procesov merania*; (3) *prenesenie európskych plánov do národných resp. regionálnych politik a (4) analýza, monitoring a hodnotenie.*

⁹⁹ *Joint report by the Commission and the Council on adequate and sustainable pensions - 7165/03*; Council of the European Union, Brussels, March 2003. Strana 10

sa penzií. Tie obsahovali detailné spôsoby ako dosiahnuť jedenásť cieľov špecifikovaných vo vyššie uvedenom dokumente, po ich zozbieraní boli potom podrobené analýze u Komisie. Na jej základe, prijala Komisia a Rada v marci 2003, *Spoločnú Správu o adekvátnych a udržateľných penziách*. Spoločná Správa zhrnula že: „väčšina členských štátov sa pozerá na reformu dôchodkového zabezpečenia ako na kontinuálny proces než ako na jedinú neopakovateľnú činnosť;Impulz, ktorým je celý reformný proces vyvolaný a smeruje k zabezpečeniu udržateľnosti adekvátnych penzií musí byť zachovaný.“¹⁰⁰ Reakcia Rady spočívala v požiadavke adresovanej členským štátom, aby zaistili impelementáciu krokov, ktoré uviedli v jednotlivých strategických správach, a aby aj naďalej pokračovali v aplikácii otvorenej metódy koordinácie v oblasti penzií. V roku 2006 si Rada vyžiadala zverejnenie dosiahnutého pokroku u členských štátov ako i začlenenie nových členských štátov, ktoré vstúpili do EÚ v máji 2004. Výsledkom tejto požiadavky bolo vypracovanie *Zloženej Správy o Adekvátnych a Udržateľných Penziách*¹⁰¹ z roku 2006. Zložená správa konštatovala, že od roku 2003 došlo u niektorých krajín (Nemecko, Rakúsko, Fínsko alebo Francúzsko), k významnejším reformám dôchodkového systému, ale i tak je naďalej potrebné zabezpečiť požiadavky vyplývajúce z prvej spoločnej správy z roku 2003 a to:

- *posilnenie stimulov smerujúcich k dlhšiemu výkonu práce*
- *rozvoj a posilnenie vzťahu medzi príspevkami a dávkami za súčasného zabezpečenia adekvátnej náhrady za pôvodne dosahovaný príjem*
- *prispôsobenie dôchodkových systémov tak, aby dôsledne reflektovali štrukturálne zmeny v spoločnosti*
- *posilnenie úlohy minimálnej dôchodkovej dávky, resp. solidarity v systémoch*

Ako dôsledok posledných reforiem, sa ku týmto štyrom požiadavkam nanovo priradili ďalšie dve:

- *zabezpečenie súkromných penzijných systémov, ktoré nahradzujú verejné penzijné schémy*

¹⁰⁰ Ako vyššie uvedené. Strany 102-107

¹⁰¹ European Commission – Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities; *Adequate and Sustainable Pensions – Synthesis Report 2006*, Office for Official Publications of the E.C., Belgium 2006

- *posilnenie správy a riadenia u dôchodkových systémov*

Väčšina členských krajín uskutočnila počas sledovaného obdobia množstvo všeobecných štrukturálnych reforiem. Tie boli založené najmä na prístupe, ktorý bral do úvahy životný cyklus obyvateľov – znamenajúc posilnenie spojenia medzi príspevkami a dôchodkovými dávkami na jednej strane, a redukovanie možností predčasného odchodu do dôchodku kompenzovaného posilnením výhod z predĺženej doby zamestnania, na strane druhej. To okrem iného vyžaduje rýchlejší rozvoj otvárania pracovných trhov pre starších pracujúcich. Zložená správa v závere konštatuje nasledovné: „*druhé kolo národných strategických správ potvrdilo, že tri ciele, ktorých sa krajiny dovolávajú u penzijnej reformy: adekvátnosť, udržateľnosť a modernizácia sú vhodne vyselektované a tvoria významného sprievodcu pri výzve, ktorá je predstavovaná potrebou uskutočniť reformy.*“¹⁰²

Posledným počinom v oblasti uplatnenia otvorenej metódy koordinácie bolo vypracovanie *Spojenej Správy o Sociálnej Ochrane a Sociálnej Inklúzií*¹⁰³, z roku 2007. Tá zaradila problematiku adekvátnych a udržateľných penzií do širšieho rámca politiky sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie ako oblastí, ktoré sú významným spôsobom prepojené. Opätovne treba uviesť, že *Spojená Správa* neuvádza spôsoby ktorými by sa mali dôchodkové reformy v členských krajinách vydať. Takýto výsledok sa však dal aj očakávať, pretože výsledkom otvorenej metódy koordinácie nikdy nebol pokus o harmonizovanie, v našom prípade dôchodkových systémov. Celý proces sa tak sústreďuje na dosiahnutie čo najlepšej úrovne sociálnej ochrany, ktorej súčasťou je v širšom slova zmysle aj otázka adekvátnych a udržateľných penzií.

6. Pohľady politických strán a výsledky Bezděkovej komisie na spôsob uskutočnenia reformy

Jednotlivé politické strany sa prostredníctvom svojich volených zástupcov zúčastňujú veľkou mierou na rozhodovaní o.i. o smerovaní dôchodkového systému do budúcnosti. Keďže v závislosti od veľkosti a hĺbky reformy je potrebné, aby bola dosiahnutá čo

¹⁰² Ako vyššie uvedené. Strana 18

¹⁰³ Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities; *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007*, Office for Official Publications of the E.C; Luxembourg, 2007.

najväčšia politická zhoda všetkých zainteresovaných strán podieľajúcich sa na výkone moci v štáte, reforma ako taká, musí teda predstavovať ani nie tak kompromis názorov, ako skôr celospoločenský konsenzus. Cieľom prvej časti tejto kapitoly je teda bližšie spoznať názory jednotlivých politických strán na spôsob, akým resp. do akej hĺbky by sa mala reforma systému dôchodkového zabezpečenia v ČR uberať. Postupne predstavím názory piatich najsilnejších politických strán, podľa poradia výsledku posledných parlamentných volieb,¹⁰⁴ tak ako boli obsiahnuté vo volebných programoch. V druhej časti kapitoly sa bude venovať konečným záverom, ktoré vzišli z diskusie na úrovni politických strán počas roka 2004 – 2005, zastrešenej pod výkonný tím vedeným koordinátorom Vladimírom Bezděkom. Ako je z výsledkov zrejmé, nájdenie celospoločenskej zhody ohľadom spôsobu uskutočnenia reformy systému dôchodkového zabezpečenia nie je ľahká úloha.

6.1. Názory jednotlivých politických strán zastúpených v Parlamente ČR

6.1.1. Občanská Demokratická Strana – ODS

ODS vstupovala do parlamentných volieb v roku 2006 s programom nazvaným *Společně pro lepší život – volební program 2006*. Oblasť, ktorá sa venovala problematike dôchodkovej reformy sa nazývala *PLUS pro nová pracovní místa a rodinu*. Cieľom dôchodkovej reformy podľa volebného programu je: „*garantovat základný standard a ponechat nadštarterné zaistenie na jednotlivcovi.*“¹⁰⁵ Samotná dôchodková dávka by teda mala pozostávať z troch zložiek: prvá je charakterizovaná ako štátom garantovaná penzia, každoročne valorizovaná; druhá zložka pozostáva z bonusu za vychované deti a tretia, z dobrovoľného dôchodkového pripoistenia, resp. iného druhu sporenia. Bonus za vychované deti mal predstavovať prvok posilňujúci medzigeneračnú solidaritu a to takým spôsobom, že ekonomicky aktívne obyvateľstvo (tu predstavované potomkami rodičov), by časť svojich povinných odvodov poskytovalo osobám, ktoré ich vychovali (teda rodičom) a ktoré sú zároveň poberateľmi dôchodkových dávok. Hodnota tohto bonusu podľa programu ODS by mala predstavovať maximálne 10 % z výšky mesačných odvodov plátcu bonusu. U tretej zložky, dobrovoľného dôchodkového pripoistenia sa

¹⁰⁴ Podľa oficiálnych výsledkov volieb do Poslaneckej sněmovny Parlamentu České republiky konaných v dňoch 2. – 3.6.2006, uvediem strany v tomto poradí: ODS, ČSSD, KSČM, KDU- ČSL a Strana Zelených.

¹⁰⁵ Volebný program ODS: *Společně pro lepší život – volební program 2006*. Strana 23

rátalo zo zvýšením štátnej podpory na takú mieru, aby sa docielil vyšší počet sporiteľov zapojených do systému, ako i výška priemerných splátok. Z daných východísk sa dá usudzovať, že samotný program ODS nepredložil dostatok informácií o hĺbke a rozsahu reforiem, s ktorými v prípade úspechu vo voľbách počítala.

V inom svetle sa na reformu dôchodkového zabezpečenia pozerá *Koaličná Zmluva medzi ODS, KDU-ČSL a Stranou Zelených* prijatá v Decembri 2006. V časti týkajúcej sa reformy dôchodkov, rozlišuje medzi tromi etapami dôchodkovej reformy. Cieľom prvej etapy je pokračovanie v parametrických zmenách už existujúceho priebežného systému, obsahujúc i postupné zvyšovanie dôchodkového veku až na hranicu 65 rokov. Ďalej predĺženie minimálnej dĺžky doby poistenia z dnešných 25¹⁰⁶ na 35 rokov, zavedenie maximálneho vymeriavacieho základu pre poistné, ako i zavedenie pružného veku pre odchod do dôchodku. V druhej etape, ktorá by mala prebiehať v prvej polovici tohto roka, sa počíta s úpravami doplnkového dôchodkového pripoistenia, konkrétne má legislatívne dôjsť k oddeleniu majetku akcionárov a klientov fondu, k zvýšeniu motivácie u občanov odvádzať rádovo vyššie príspevky na pripoistenie, ako i zaganantovanie minimálneho príjmu dôchodku aspoň vo výške životného minima. V poslednej etape sa jedná o realizáciu vytvorenia ďalšieho dobrovoľného sporiaceho piliera, podľa mňa, súdiac by sa asi jednalo o kapitalizačný pilier, kde by občania mohli presmerovať časť svojich povinných príspevkov na individuálne účty v penzijných fondoch, takzvaná možnosť *opt-out*¹⁰⁷.

6.1.2. Česká Strana Sociálně Demokratická – ČSSD

ČSSD vstupovala do parlamentných volieb v roku 2006 s programom nazvaným: *Jistoty a Prosperita – volební program ČSSD*. Ten samotný rozčlenil jednotlivé sociálne skupiny obyvateľstva na 13 skupín, kde u každej z nich bol zadefinovaný zoznam cieľov, pomocou ktorých chcela strana v prípade úspechu vo voľbách ďalej realizovať svoju politiku. Oblasť dôchodkovej reformy bola obsiahnutá v skupine s názvom *Seniori*, konkrétne v kapitole 2.5 volebného programu. Už v úvode autori zvyrazňujú: „zachovanie dôchodkového systému založeného na zásluhovosti a na medzigeneračnej

¹⁰⁶ §29 zák. č. 155/1995 Sb., o dôchodkovom poistení v platnom znení.

¹⁰⁷ Znamená vyviazanie sa z pôvodnej schémy.

*solidarite*¹⁰⁸“, čím nepriamo dochádzam k názoru, že ČSSD bude naďalej klásť dôraz na silný, štátom garantovaný PAYG systém zabezpečenia. Tento predpoklad sa potvrdil, pretože v už nasledujúcom odstavci program predkladá návrhy na potrebu modernizácie systému založeného na povinnom priebežne financovanom dôchodkovom poistení a to tým spôsobom, že navrhuje tento základný systém doplniť dobrovoľným doplnkovým dôchodkovým pripoistením „založenom na kapitálovom financovaní, resp. vytvorí systém zamestnávateľského penzijného pripoistenia. Z programu už ďalej nevyplýva, aký veľký podiel povinných príspevkov bude odvádzaný do nového tretieho kapitálového piliera, resp. „zamestnávateľského“ piliera. Čo sa týka PAYG schémy, ČSSD navrhuje zavedenie možnosti *flexibilného odchodu do dôchodku* o päť rokov skôr ako je oficiálna hranica, v návaznosti na postupné zvyšovanie dôchodkového veku na hranicu 65 rokov v roku 2030; zvýšenie miery zásluhovosti (poistný princíp) pri zachovaní rozumnej miery solidarity; garancia minimálneho dôchodku, vyššieho ako je životné minimum, ako i zjednotenie výšky a podmienok platenia poistného – ako predpoklad finančnej udržateľnosti systému do budúcnosti.

V oblasti už existujúceho doplnkového dôchodkového pripoistenia strana presadzuje zvýšenie kontrolných mechanizmov, ktoré by zabezpečili zaistenie vzniknutých dôchodkových nárokov, napr. pomocou oddelenia majetku účastníkov od majetku vlastníkov penzijného fondu. Taktiež, k rozvoju pripoistenia má dopomôcť jeho zatraktívnenie pomocou zvýšenia odpočtu príspevkov, až do výšky 8 % vymeriavacieho daňového základu.

6.1.3. Komunistická Strana Čech a Moravy – KSČM

Volebný program KSČM sa venuje problematike dôchodkov v 5. bode programu nazvanom *Sociální Solidarita je Nezbytná a Uskutečnitelná*¹⁰⁹. Strana naďalej považuje za dominantný prvok dôchodkového zabezpečenia štátom garantovaný priebežný, príjmový i generačne solidárny, penzijný systém dôchodkového zabezpečenia. Jeho udržateľnosť je možné docieľiť pomocou priebežne vypočítavaných zmien, napr. úprava platieb štátu za náhradné doby, vyrovnanie podmienok odvodov na dôchodkové

¹⁰⁸ Volební program ČSSD, kapitola 2.5 *Dôchodkové poistenie a reforma dôchodkového systému*, <http://www.cssd.cz/nas-program/volebni-program/volebni-program-2-5.html>. Dátum prístupu: 6.5.2008.

¹⁰⁹ *Volební program KSČM pro volby do Poslanecké sněmovny PČR – 2006*, <http://www.kscm.cz/article.asp?thema=3783&item=35527>. Dátum prístupu 7.5. 2008. Strany 11 - 12

poistenie u OSZČ a u zamestnancov, prevedenie príspevku na štátnu politiku zamestnanosti do dôchodkového poistenia, ako i časti výnosov zo spotrebných daní či zvýšenie odvodovej povinnosti. Na základe uvedeného sa dá konštatovať, že program ani nepočíta s razatnejšími zmenami v systéme, o kreovaní nových pilierov ani nehovorí. Pre zaujímavosť, je KSČM jedinou stranou zastúpenou v parlamente ČR, ktorá v dohľadnej dobe nesúhlasí so zvyšovaním zákonnej hranice pri odchode do dôchodku. Spôsoby, akými chce strana docieľiť udržateľnosť systému, i napriek jeho opodstatneným problémom, ktoré môžu v blízkej budúcnosti nastať, treba hľadať v ďalšom dokumente vypracovanom poslancom PS PČR za KSČM, Miroslavom Opálkom nazvanom *Udržení Solidárního Důchodového Systému – Alternativa KSČM*. Jedná sa o súbor desiatich návrhov, väčšinou majúci charakter parametrických úprav, ktoré zaisťujú vyrovnateľnosť a udržateľnosť systému až do roku 2100. Príkladne sa jedná o nasledujúce spôsoby:

- *prijatie účinných propopulačných opatrení a opatrení smerujúcich k riadenej migrácii*
- *vytvorenie zvláštneho účtu štátneho dôchodkového systému (ďalej len ZÚŠDS) na ktorom sa budú zhodnocovať prebytky a ďalšie zdroje z privatizácie, dividend a spotrebných daní*
- *presun platieb štátu zo zrušených štátnych príspevkov na penzijné pripoistenie na ZÚŠDS*
- *od roku 2012 presun príspevkov na štátnu politiku zamestnanosti z príjmov štátu opäť do štátom spravovaného kolektívneho piliera – ZÚŠDS*
- *od roku 2015 zavedenie plnej platby príspevkov OSZČ, na dôchodkové poistenie – minimálne vo výške priemernej mzdy v podnikateľskej sfére*
- *od roku 2030 zvyšovanie hranice odchodu do dôchodku, po 4 mesiacoch za každý rok, za podmienky opodstatniteľnosti*
- *v rokoch 2040-2060 zvyšovanie sadzby príspevku na dôchodkové poistenie z 29,6 % na 33,5 %*

V oblasti týkajúcej sa dôchodkového pripoistenia, program len stručne konštatuje, že

rola pripoistenia by mala byť i naďalej založená na dobrovoľnosti, s hlavným cieľom slúžiacim prioritne k navýšeniu dávok z prvého piliera, resp. k možnému skoršiemu odchodu do dôchodku.

6.1.4. Křesťanská a Demokratická Unie-Čs. Strana Lidová – KDU – ČSL

Volebný program KDU-ČSL (s názvom *Klidná Síla*), obsahuje ustanovenia týkajúce sa reformy systému dôchodkového zabezpečenia v kapitole *Sociální a Rodinná Politika*¹¹⁰.

Obdobne ako i vyššie spomenuté politické strany, si KDU-ČSL uvedomuje nutnosť reformovania doterajšieho systému zabezpečenia. Aj reformovaný systém by mal obsahovať princíp zachovania silnej role štátneho PAYG systému, doplneného o možnosť prevodu časti existujúcich odvodov (poistné na sociálne zabezpečenie) do súkromných sporiacich fondov. Tým pádom, sa okrem zachovania princípu medzigeneračnej solidarity, na rovnakú úroveň dostáva aj princíp individuálnej zodpovednosti občana za svoju penziu – ktorú si bude individuálne zabezpečovať formou privátnych úspor. Opäť do hry vstupuje možnosť *opt-outu* z doterajšieho povinného systému zabezpečenia, kde do popredia vystupuje sloboda osobnej voľby občana či sa rozhodne takto presmerovať časť svojich odvodov (návrh uvažuje o maximálnej hranici 8 % z doterajších 28 % u SZČO, resp. osôb dobrovoľne zúčastnených na dôchodkovom poistení) do súkromných fondov alebo nie. Samotný program však už ďalej nešpecifikuje akú právnu formu by mali tieto fondy predstavovať, resp. akým spôsobom bude legislatívne-technicky zabezpečená ochrana úspor obyvateľstva. Ďalej program zavádza podporný krok pre rodiny, kde pri rodičoch vychovávajúcich deti by mal klesnúť podiel poistnej sazby do prvého piliera o 1 % za každé dieťa. Na druhej strane pri výpočte samotnej penzie sa bude vychádzať z neznižovaných odvodov, takže nedôjde k reálnemu zníženiu dôchodkovej dávky. Obdobne i pre skupinu osôb, ktoré už dosiahli dôchodkový vek, ale naďalej zotrvávajú v pracovnom alebo obdobnom pomere, by malo dôjsť k zníženiu príspevkovej sadzby poistného o 50 %. Samotný program veľmi účelne na

¹¹⁰ *Volební program KDU-ČSL pro roky 2006-2010 – Klidná Síla* <http://www.kdu.cz/default.asp?page=510&idr=10149&IDCl=22012>. Dátum prístupu 8.5. 2008.

záver konštatuje, že: „ v oblasti reformy penzijného systému považujeme za nutné nájsť prijateľný konsenzus...“¹¹¹, otvárajúc tak možnosť širokej modifikácie navrhnutých reformných krokov.

6.1.5. Strana Zelených – SZ

Nakoniec i posledná z politických strán, ktoré dostali od občanov ČR dôveru, a jej poslanci tak zasadli do PS PČR, venovala reforme dôchodkového systému dôležitú pozornosť. V 6. kapitole volebného programu¹¹² označenej ako *Sociální Politika: Stejná Práva – Stejná Šance*, sa SZ venovala problematike dôchodkovej reformy v samostatnej podkapitole 6.2.

SZ obdobne, ako to uviedla vo svojom volebnom programe KDU-ČSL, je otvorená hľadaniu konsenzu v otázke dôchodkovej reformy medzi najširším politickým spektrom. Na druhej strane sa však dá konštatovať, že SZ prišla asi s najkomplexnejším a najprevratnejším pohľadom na stav systému po reforme. Základ dôchodkového systému tak predstavuje kombinovaný trojpilierový model zabezpečenia, postavený predovšetkým na zásluhovosti prvého piliera - garantujúc minimálny dôchodok, a zvyšnými dvoma piliermi, ktorých hlavnou úlohou je diverzifikácia finančných rizík súvisiacich so sociálnou udalosťou, ktorá je charakterizovaná odchodom do dôchodku.

Prvý pilier je už tradične predstavovaný ako štátom garantovaný PAYG systém, založený na medzigeneračnej solidarite a priebežnej financovateľnosti. Malo by sa jednáť o *Defined – Contribution*, teda príspevkovo definovanú schému, kde účastníci platia určenú príspevkovú sazbu, ale dôchodková dávka sa vypočítava s ohľadom na výšku vybratého poistného, mieru výnosnosti a očakávanú dobu dožitia v dobe, kedy sa rozhoduje o priznaní dávky. Samotná dávka je konštruovaná ako dvojzložková: prvú zložku tvorí pevne stanovená minimálna čiastka a druhá je odvodená z výšky dosahovaných príjmov, doby poistenia a dĺžky očakávanej doby dožitia. Finančná sebestačnosť systému má byť docielená pomocou zavedenia ekologickej dane, ktorej časť výnosov by sa mala použiť na posilnenie finančného zázemia prvého piliera. Druhý pilier

¹¹¹ Ako vyššie uvedené. Strana 25

¹¹² Volební program Strany zelených – Kvalita Života

reformovaného systému dôchodkového zabezpečenia by mal tvoriť fondový pilier – tvoriaci sústavu fondov, spravovaných súkromnými spoločnosťami na komerčnej báze. Tým sa aj SZ hlási k liberálnej myšlienke predstavovanej individuálnou zodpovednosťou občana za svoje zaistenie pre prípad staroby. Príspevky do druhého piliera sú založené na možnosti *opt-outu*, teda občan sa dobrovoľne čiastočne vyviaže z prvého štátneho piliera, kde časť jeho odvodov, v tomto prípade sa uvažuje o 3 %, sa presmeruje na jeho účet do súkromného fondu. Zaujímavosťou u verzie SZ je to, že k úspešnému *opt-outu* dôjde len za podmienky dodania ďalších 3 % z vlastných úspor, k už vyššie uvedenej, oddelenej časti povinného príspevku (odvodu). Tým pádom sa *de facto* poistná sadzba odvádzaná do štátneho piliera zníži o 3 %. Tretí pilier, tak ako doteraz, bude založený na úplne dobrovoľnom penzijnom pripoistení so štátnym príspevkom, resp. inom súkromnom životnom poistení zvýhodňovanom najmä daňovo. Okrem týchto foriem SZ podporuje i ďalšie dobrovoľné formy zabezpečenia pre prípad staroby, ako napr.: investície do nehnuteľností, podielových fondov či stavebné sporenie.

Finančná udržateľnosť by mala byť zabezpečená úspornejšou valorizačnou politikou a to tak, že SZ bude presadzovať valorizáciu dôchodkových dávok len na úrovni zákonného minima, (konkrétne tretina rastu priemernej reálnej mzdy a inflácie v krajine). Iné stabilizačné opatrenie predstavuje zavedenie platieb za náhradné doby poistenia (počas štúdia, v nezamestnanosti), ako i postupné znižovanie započítavania náhradných dôb až na hranicu 50 %, s výnimkou doby starostlivosti o dieťa, resp. bezmocnú osobu. SZ je tradičným zástancom zvyšovania hranice odchodu do dôchodku na hodnotu 65 rokov pre mužov a bezdetné ženy už do roku 2020, u žien podľa počtu detí toto zvyšovanie bude menej progresívnejšie s dosiahnutím hranice 65 rokov, najneskôr do roku 2030. Dosť problematickou otázkou predloženej reformy podľa programu SZ je zabezpečenie a alokácia dostatočného množstva finančných prostriedkov pri výpadku povinných odvodov do štátom spravovaného prvého piliera. Samotný program sa o zdroji týchto prostriedkov nezmieňuje (na rozdiel napr. od ODS, kde táto finančná rezerva by mala byť naakumulovaná z prostriedkov získaných z privatizácie štátneho majetku do súkromných rúk).

6.2. Bezděková komisia a jej výsledky

6.2.1. Zriadenie komisie a jej účel

Prvá významnejšia, odborne politická diskusia zaoberajúca sa prípravou dôchodkovej reformy v ČR, bola iniciovaná na základe jednaní predsedov politických strán zastúpených v PS PČR na jar v roku 2004. Výsledkom bolo zriadenie *Tímu expertov*, zloženého zo zástupcov jednotlivých politických strán a predstaviteľov ministerstva financií, práce, sociálnych vecí ako i zástupcov vlády ČR. Jeho prvoradou úlohou bola príprava jednotlivých variant, ktoré boli následne posudzované vo *Výkonnom tíme*. Jeho úlohou ako som už vyššie naznačil, bolo uskutočniť nezávislú odbornú, a bez politického vplyvu ovplyvnenú analýzu dostupných variant dôchodkových reforiem od jednotlivých politických strán (konkrétne sa jednalo o varianty ČSSD, KDU – ČSL, KSČM, ODS a US-DEU, v abecednom poradí). Na čele výkonného tímu stál koordinátor Ing. Vladimír Bezděk¹¹³. Politické strany mali jedného, resp. dvoch svojich zástupcov aj v *Pracovnej skupine*, ktorá zaisťovala tesnejšiu spoluprácu s Výkonným tímom. Práce tímu boli ohraničené časovým mandátom, a to celkovo na deväť mesiacov s hraničným dátumom 30. jún 2005. Prvoradou úlohou bolo vytvorenie rámca pozostávajúceho z predpokladov nevyhnutných pre modely reformy – demografická prognóza a scenár dlhodobého makroekonomického vývoja, tak, aby sa vytvorili rovné a spravodlivé podmienky pre následné kalkulácie jednotlivých reformných návrhov. Analýza sa sústredila len na modely zaoberajúce sa obligatórnou časťou dôchodkového systému (teda prvý pilier) a nie na dobrovoľné formy zabezpečenia pre prípad staroby. Konečným výstupom práce výkonného tímu bolo vypracovanie *Záverečnej Správy*, dokumentu zhrňujúcom dosiahnuté výsledky analytických a komparatívnych nástrojov spolu i s návrhmi možných opatrení do budúcnosti. V nasledujúcej podkapitole sa sústredím len na tieto zovšeobecňujúce návrhy a to i z toho z dôvodu, že u veľkej časti politických strán došlo pomerne k výraznej zmene pôvodne navrhovaných modelov dôchodkového zabezpečenia nielen v súvislosti s voľbami do PS PČR konaných v roku 2006.

¹¹³ Ďalšími členmi Výkonného tímu boli: Aleš Krejdl, Přemysl Pergler, Jan Škorpík, Zuzana Šmídová a Zbyněk Štork.

6.2.2. Porovnanie priebežného (PAYG) a fondového (FF) systému

Pri uplatnení plnej medzigeneračnej solidarity PAYG systému¹¹⁴ je miera výnosov PAYG schémy určená stabilnou príspevkovou sadzbou, rastom objemu vybratých príspevkov na poistnom či celkovom raste mzdy v národnom hospodárstve. Významným podielom je táto výnosnosť závislá na počte zamestnaných osôb – nepriamo teda aj na demografických predpokladoch, akou je miera pôrodnosti, či miera predpokladanej dĺžky dožitia. Naopak u FF schémy, je účelnosť systému závislá na výnosnosti aktív, od ktorých sa v konečnom dôsledku ešte musia odčítať administratívne náklady. Tým pádom FF schéma nie je priamo závislá na demografickom vývoji. Samotný PAYG systém je teda citlivý na oba vyššie uvedené demografické faktory – klesá počet prispievateľov do systému a zároveň rastie počet osôb s nárokom na dávky, čo v konečnom dôsledku smeruje k finančnej nestabilite a zraniteľnosti PAYG schémy. U FF schémy, v tomto prípade u DC varianty (príspevkovo-definovanej), dochádza pri rastúcej dĺžke dožitia k automatickému poklesu výšky novo priznaných dôchodkových dávok. Obdobne to môže byť povedané aj o NDC účtoch, tiež príspevkovo definovaných, avšak priebežne financovaných. Ako uvádza samotná Záverečná Správa: „*optimálna nie je ani jedna z variant – ako financovanie dôchodkov len prostredníctvom priebežného systému, tak ani výhradne pomocou fondového spôsobu*“; čím sa: „*vytvára priestor pre zníženie rizika celého dôchodkového systému pomocou vhodnej diverzifikácie.*“¹¹⁵

6.2.3. Porovnanie príspevkovo (DC) a dávkovo (DB) definovaného systému

V DC schéme je určená príspevková sazba, ktorú poistenec platí do systému. Výška jeho dôchodkovej dávky tak závisí nielen od množstva odvedených príspevkov, ale aj na miere ich percentuálneho zhodnotenia, či predpokladanej dĺžky dožitia u poistencovej generácie. Samotná výška dávky tak nie je dopredu odhadnuteľná, pretože zmeny u v predchádzajúcej vete uvedených faktorov sa nedajú dopredu určiť, pretože sú značne variabilné. Naproti tomu u DB schémy existuje presný vzorec, pomocou ktorého môže mať občan akú takú predstavu o výške svojej dôchodkovej dávky, ktorú môže pri vstupe do dôchodkového veku očakávať, a teda môže tomuto faktoru prispôbiť aj svoje

¹¹⁴ Znamenajúc rovnosť príjmov a výdajov PAYG schémy, teda že všetky vyzbierané príspevky od osôb povinných budú s okamžitou platnosťou prerozdelené medzi osoby oprávnené.

¹¹⁵ Záverečná Správa Výkonného tímu; Praha 2005. Strana 58

ekonomické chovanie¹¹⁶. Podstatnou nevýhodou DB schémy je, že spôsoby, akým sa mení formula na výpočet dávky, sú veľmi premenlivé a neexistuje tu garancia nemennosti týchto parametrov v budúcnosti. Čím je väčší problém finančnej udržateľnosti DB schémy, tým je vyššia pravdepodobnosť zmeny parametrov v čase, a tým sa teda zvyšuje aj neistota občana v DB schéme. Naproti tomu u DC schémy, čím je občan starší, tým je dôvera v systém väčšia, pretože drvivá časť z celoživotne odvedených príspevkov je už odvedená do systému.

Významný faktor, ktorý zabezpečuje finančnú udržateľnosť systémov dôchodkového zabezpečenia je predstavovaný, celkovou úrovňou zamestnanosti a trhu práce v krajine. Vo všeobecnosti treba podotknúť, že čím viac systémy podporujú plnú a zároveň dlhodobejšiu zamestnanosť, tým sa u nich v menšej miere prejavujú negatívne faktory, a zároveň u osôb následne poberajúcich dôchodkovú dávku – tieto majú vyššiu reálnu hodnotu. DC systém sa vo svojej podstate javí ako matematicky neutrálny. O čo viac teda jedinec bude „nadrábat“ nad stanovený zákonný odchod do dôchodku, o to väčšiu dôchodkovú dávku bude dostávať. Ako ďalej uvádza Záverečná Správa: „*čistý DC systém tak nemotivuje jedinca k predčasnému opusteniu trhu práce, ani ho netrestá za neskorší odchod do dôchodku.*“¹¹⁷ Naproti tomu u DB schémy, vďaka jej premenlivosti, v závislosti na meniacich sa parametroch pri výpočte dávky, kde môže dochádzať k zvýhodňovaniu, resp. k znevýhodňovaniu rôznych generácií, príjmových skupín či pohlaví, existuje motivácia smerujúca k dlhšiemu zotrvaní na trhu práce. Táto možnosť sa tak môže podpísať na zvýšenie finančnej udržateľnosti systému ako celku.

Posledný rozdiel medzi DC a DB systémom, predstavuje miera príjmovej solidarity dôchodkového systému. DC schémy sú plne zásluhové, t.j. dôchodok je plne závislý na príjmoch, resp. výške celkového odvedeného poistného u konkrétneho jedinca. Naproti tomu u DB schémy, je implementovaný princíp intrageneračnej príjmovej solidarity podpisujúci sa okrem iného aj na tom, že: „*mera náhrady pred dôchodkových príjmov je tak relatívne vyššia u osôb s nižšími príjmami než u občanov s vysokými zárobkami.*“¹¹⁸ Tým pádom DB schéma predstavuje najjednoduchší spôsob ochrany ohrozených skupín

¹¹⁶ Príkladne - ak teda chce mať vyšší dôchodok, znamená to preňho zvýšenie ekonomickej aktivity.

¹¹⁷ Ako vyššie uvedené. Strana 59

¹¹⁸ Obdobne. Strana 60

obyvateľstva.

6.2.4. Závbery vyplývajúce z uskutočnených analýz

Prihliadnuc i k vyššie uvedeným porovnaniam PAYG a FF schémy, ako i DC a DB je zjavné, že v podstate neexistuje taký dôchodkový systém, ktorý by za akýchkoľvek okolností predstavoval konečné a trvalé riešenie reformy systému dôchodkového zabezpečenia. Následne na základe vyššie uvedených záverov je možné skonštatovať nasledovné:

- *U fenoménu predlžujúcej sa dĺžky dožitia u obyvateľstva, je vhodné využiť postupné zvyšovanie vekovej hranice, ako nástroja smerujúceho k dlhodobej udržateľnosti systému*
- *Zvážiť zmenu financovania dôchodkových nárokov za obdobie náhradných dôb poistenia*
- *Zvážiť potrebu zavedenia priamych platieb štátu (krytých zvýšením nepriamych daní) za tieto obdobia, čo by mohlo viesť k príjmovu neutrálnemu zníženiu poistnej sadzby – priameho zdanenia práce, s výsledným pozitívnym efektom na trh práce*
- *Zvýšenie motivácie u starších osôb k dlhšiemu zotrvaniu na trhu práce, kde by sa mohli zaviesť rôzne typy finančných (napr. zníženie poistného na soc. zabezpečenie po dosiahnutí dôchodkového veku) resp. nefinančných bonusov*
- *Potreba zníženia objemu príjmovej solidarity v povinnom pilieri. Je možné si vybrať z dvoch spôsobov: (a) zníženie percentuálnej sadzby odvádzanej do štátneho piliera a otvorenie možnosti sporenia uvoľnených príspevkov v FDC pilieri alebo za (b), zavedenie dvoch stropov u platby poistného, kde poistné do prvého stropu by bolo odvádzané do štátneho a u druhého stropu do štátneho a FDC systému. Pri zárobkoch presahujúcich druhý strop by tieto nepodliehali platbe povinného poistného.*

Predostreté cielené zmeny je možné dosiahnuť pomocou viacerých spôsobov. Z toho teda plynie, že pri zmene prvého, štátom spravovaného piliera sa dajú využiť takmer všetky spôsoby navrhované politickými stranami, uvádzanými vo volebných, resp.

vládných programoch (teda pomocou parametrickej úpravy PAYG dávkovo definovaného systému, NDC systémovej reformy s garanciou minimálneho dôchodku a i.) Dôležitejšiu otázku zohráva nastavenie jednotlivých parametrov, pomocou takého spôsobu, ktorý zagarantuje konzistentnosť so strategickým cieľom – dlhodobú udržateľnosť systému dôchodkového zabezpečenia.

7. Prebiehajúca reforma a jej zhodnotenie

Hlavným účelom tejto kapitoly je predostrieť a následne zhodnotiť kroky, uskutočnené počas obdobia, kedy ministrom práce a sociálnych vecí je RNDr. Petr Nečas. Keďže samotný reformný proces začal prebiehať len nedávno, je ešte príliš skoro uskutočniť hodnotenie výsledného efektu reformy. Taktiež sa zameriam na určenie princípov, na ktorých by mal reformovaný systém podľa mňa stáť, ako i tendencie ktorými by sa mal ďalej uberať.

7.1. Prvá fáza dôchodkovej reformy

Ministerstvo práce a sociálnych vecí (ďalej len MPSV) v rámci prvej etapy dôchodkovej reformy pripravilo, návrh paragrafovaného znenia noviel zákonov (jedná sa predovšetkým o novelu zákona o dôchodkovom poistení), ktorých hlavným účelom je zavedenie systému parametrických zmien do už existujúceho systému základného dôchodkového poistenia, ako i zmien u súvisiacich právnych predpisov. Samotný návrh prešiel schválením vládou ČR a ako vládny návrh sa dnes nachádza v PS PČR, kde po prebehnutom prvom čítaní, ktoré sa uskutočnilo 12. marca 2008 bol následne návrh zákona zaslaný na prejednanie výborom PS PČR (jedná sa o *Výbor pre sociálnu politiku*).¹¹⁹ Prvá etapa obsahuje zmeny doterajšieho starobného zabezpečenia, ktoré môžu byť rozdelené do štyroch samostatných okruhov:

- *pokračovanie vo zvyšovaní dôchodkového veku*
- *predlžovanie potrebnej doby poistenia*
- *zrušenie doby štúdia po 18 roku veku, ako náhradnej doby poistenia*
- *zavedenie súbehu polovičnej dávky starobného dôchodku za súčasného poberania*

¹¹⁹ Podľa stavu ku dňu 25. mája 2008, samotný Výbor pre sociálnu politiku návrh zákon prejednal; a ako celok bol posunutý do všeobecnej rozpravy do druhého čítania na program 32. schôdze Poslaneckej Snemovne, ktorá sa koná od 3. 6. 2008.

príjmu zo zárobkovej činnosti

Ako je už zo stanovených okruhov jasné, vláda sa nakoniec rozhodla na uskutočniť tie reformné kroky, ku ktorým sa zaviazali všetky strany vládnej koalície v prijatej koalíčnej zmluve, tak ako je vyššie uvedené v podkapitole 6.1.1.

Ešte než dôjdem ku samotnému hodnoteniu jednotlivých okruhov, najprv by som rád uviedol princípy na ktorých by mal stáť nový, resp. ako je už zrejmé, reformovaný systém dôchodkového zabezpečenia.

7.1.1. Princípy reformovaného systému

Poreformný systém dôchodkového zabezpečenia by mal byť podľa mňa postavený na štyroch základných princípoch: (a) princípe individuálnej zodpovednosti; (b) princípe oddelenej solidarity od zásluhovosti; (c) princípe dobrovoľnosti a (d) princípe postupného znižovania odvodového zaťaženia u platiteľov poistného.

Podstata *princípu individuálnej zodpovednosti* spočíva predovšetkým v úsilí štátu, aby pozmenil cieľ súčasného systému takým smerom, ktorý by motivoval samotných občanov starať sa o seba vlastnými silami, resp. pomocou vlastných prostriedkov. Uplatnenie princípu neznamena primárne zbavenie sa štátnej zodpovednosti za osud občanov, ktorí nie sú z objektívnych dôvodov schopní sa postarať o svoje zabezpečenie pre prípad sociálnej udalosti v ich živote – staroby. Má len poskytnúť akúsi základnú a stabilnú istotu, zabezpečujúcu dôstojnú úroveň života v starobe, kde pridaná hodnota k tomuto „štandardu“ má byť prenechaná na osobnú iniciatívu a schopnosti individuálnych jedincov. *Princíp oddelenej solidarity od zásluhovosti* sa zameriava na charakter prvého – povinného štátom spravovaného piliera a na dôchodkové sporenie v ostatných pilieroch. Najlepším riešením by bolo zakotvenie takej funkcie štátneho piliera, ktoré by zakotvovalo funkciu ochrany proti chudobe a nesústredovalo by v sebe aj funkciu náhrady mzdy, tak ako to je v terajšom PAYG systéme. Podľa viacerých zahraničných skúseností je práve takáto kombinácia nevyhovujúca¹²⁰. Preto by všetky ostatné funkcie mimo garancie základného štandardu mali byť prenechané dôchodkovému sporeniu. *Princíp dobrovoľnosti* úzko súvisí s prvým menovaným princípom – individuálnou zodpovednosťou. Povinné odvádzanie príspevkov na

¹²⁰ K tejto téme pozri bližšie Exkurz I; Reforma dôchodkového systému na Slovensku a jej nedostatky.

dôchodkové zabezpečenie predstavuje určitú mieru povinnosti (donútenia). Malo by sa však jednať o takú mieru, ktorá zabezpečuje len garantovanú hranicu už vyššie spomenutého základného štandardu. Všetko ostatné by malo byť ponechané na občanovej voľbe, či sa teda rozhodne pripoistiť, resp. „neodvedené“ finčné prostriedky využije iným spôsobom. Jedná sa teda len o rozhodnutie jeho vlastnej vôle, či si dobrovoľne vyberie cestu zvýšenia svojho garantovaného štandardu alebo nie. U *princípu postupného znižovania odvodového zaťaženia u platiteľov poistného* vystupuje do popredia otázka jeho enormne vysokej hodnoty, ktorá spôsobuje deformácie na pracovnom trhu o.i. nepodporuje zamestnávanie a brzdí hospodársky rast. Je preto potrebné pouvažovať akými prostriedkami je možné docieľiť a zefektívniť systém ako celok, čo by prakticky mohlo viesť aj k samotnému znižovaniu odvodového zaťaženia s pozitívnym efektom na rad sfér v ekonomike a v spoločenskom živote.

7.1.2. Pokračovanie vo zvyšovaní dôchodkového veku¹²¹

Zákon o dôchodkovom poistení, už niekoľkokrát zaviedol postupné zvyšovanie dôchodkového veku. Posledný-krát sa zvýšenie uskutočnilo v rámci reformy verejného rozpočtu v roku 2003, kde bol nastavený limit pre odchod do dôchodku na hranici 63 rokov pre mužov a bezdetné ženy, a 59 – 62 rokov pre ženy, podľa počtu vychovaných detí. V súčasnosti posudzovaná novela ráta s rastom dôchodkového veku obdobným tempom¹²² s konečnou hranicou 65 rokov pre mužov a matky s jedným dieťaťom, a 62 – 64 pre matky podľa počtu vychovaných detí¹²³. Samotné zvyšovanie dôchodkového veku je doplnené radom súvisiacich opatrení:

- *naviazanie veku pre nárok na trvalý vdovský a vdovecký dôchodok na dôchodkový vek, kde sa tento vek zmení zo súčasných 55 rokov pre ženy a 58 rokov pre mužov na vek, ktorý je o 4 roky nižší než je dôchodkový vek pre mužov rovnakého roku narodenia,*

¹²¹ Pokiaľ nie je uvedené inak, údaje z nasledujúcich štyroch podkapitol sú čerpané z *Dôvodovej správy návrhu zákona ktorým sa mení zákon č. 155/1995 Sb., o dôchodkovom poistení, v znení neskorších predpisov, zákona č. 582/1991 Sb., o organizácii a uskutočňovaní sociálneho zabezpečenia, v znení neskorších predpisov ako i niektorých ďalších zákonov.*

¹²² Zvýšenie hranice odchodu do dôchodku, o dva mesiace u mužov a štyri mesiace u žien, za každý kalendárny rok.

¹²³ Cielový stav má byť dosiahnutý pre mužov v roku 2030 a pre ženy v rokoch 2030 až 2043, opäť podľa toho či resp. koľko detí vychovali.

- *naviazanie veku pre nárok na starobný dôchodok pri kratšej dobe poistenia na dôchodkový vek, kde sa tento vek zmení zo súčasných 65 rokov na vek, ktorý je o 5 rokov vyšší než je dôchodkový vek pre mužov rovnakého veku narodenia,*
- *zmena invalidných dôchodkov na starobné, pri dosiahnutí veku 65 rokov.*

Uvedené opatrenia by mali v stredne a v dlhodobom horizonte viesť ku zníženiu výdajov o 1,2 – 1,3 % HDP oproti stavu bez zmien.

Hodnotenie

Samotné zvýšenie hraníc veku pri odchode do dôchodku bolo očakávaným rozhodnutím, vyplývajúcim z viacerých faktorov. Nielen predlžujúca sa stredná dĺžka života u oboch pohlaví, pokles prirodzenej natality, ale aj celoeurópsky trend zvyšovania hraníc odchodu do dôchodku sa nakoniec prejavil na potrebe zmeny vekových hraníc pri odchode do dôchodku aj v ČR. ČR sa tak zaradí pomedzi krajiny, ako sú Belgicko, Írsko, Fínsko, Holandsko, Portugalsko alebo Luxembursko, kde dôchodkový vek 65 rokov existuje už dnes. Samotné zvyšovanie prebieha veľmi miernym rastom, čo symbolizuje citlivý prístup k danej problematike, pričom dosiahnutie cieľovej hranice v roku 2030 resp. 2043, dáva individuálnemu jedincovi dostatočný časový priestor na uvedomenie si tejto udalosti, podľa ktorej môže následne meniť rozhodnutia týkajúce sa jeho zabezpečenia do budúcnosti. Príliš vysokým hraniciam veku odchodu do dôchodku je veľa-krát vyčítaná ich neflexibilita vzhľadom na spôsob výkonu práce. Príkladne je možné uviesť rozdiel medzi osobou vykonávajúcou banskú činnosť a výkon zamestnania v kancelárskom prostredí, kde v prvom prípade dôjde u zamestnanca k oveľa rýchlejšiemu opotrebovaniu organizmu, ktorý po určitom čase (po 20 – 25 rokoch nepretržitej činnosti) už následne zo zdravotného hľadiska nemôže túto prácu vykonávať naďalej, a z dôvodu dosiahnutého vzdelania a veku má problém sa ďalej zamestnať. V tomto prípade by parametrické zvyšovanie veku, mohlo byť kompenzované zvýšenou ochotou zo strany štátu podporovať zamestnávanie starších pracovníkov, podporovať rekvalifikáciu, zpružniť pracovný trh a iné opatrenia.

7.1.3. Predlžovanie potrebnej doby poistenia

Podľa súčasnej právnej úpravy je jednou z podmienok nároku na starobný dôchodok potreba získania doby poistenia aspoň v dĺžke 25 rokov¹²⁴. Pri získaní kratšej doby poistenia, je táto hranica nižšia, tvorí len 15 rokov, avšak dôchodkový vek je 65 rokov. Medzi navrhované opatrenia patrí:

- *postupné predĺženie potrebnej doby poistenia pre nárok na starobný dôchodok z 25 na 35 rokov (a to spolu i s náhradnými dobami poistenia), resp. na 30 rokov poistenia (len doba, za ktorú bolo zaplatené poistné na sociálne zabezpečenie),*
- *zachovanie možnosti vzniku nároku na starobný dôchodok i pri získaní kratšej doby poistenia, avšak táto doba sa predĺži z 15 na 20 rokov,*
- *náhradné doby poistenia, s výnimkou starostlivosti o osobu závislú v II. až IV. stupni, a vo veku do 10 rokov v I. stupni, hodnotiť pre nárok na dôchodok v rozsahu 80 %.*

Hodnotenie

Uvedené navrhované zmeny, spočívajúce v postupnom predlžovaní potrebnej doby poistenia, sú čiastočne reakciou na predĺženie hranice odchodu do dôchodku a zároveň podmienkou zvyšujúcou potrebu jedincov byť ekonomicky dlhšie aktívnymi - zamestnanými. Z hľadiska finančných úspor navrhované znenie nevedie k okamžitým finančným efektom – pokiaľ sa jedná o zníženie počtu novo-priznaných dôchodkov, resp. výdavkov na ne, ale význam týchto opatrení sa prejaví v dlhodobejšej perspektíve – nútiac tak nepriamo jedincov zotrvať v zamestnaní čo najdlhšie.

7.1.4. Zrušenie doby štúdia po 18 roku veku ako náhradnej doby poistenia

Náhradná doba poistenia je doba účasti na dôchodkovom poistení, ktorá nevznikla zárobkovou činnosťou osoby zúčastnenej na poistení, ale podľa zákona táto osoba spĺňa podmienky, s ktorými zákon o dôchodkovom poistení spája účasť na poistení (príkladne štúdium, vedenie v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úradoch práce a iné). Za náhradné poistenie sa poistné neplatí. V prípade štúdia na strednej, vyššej odbornej a vysokej škole sa táto doba započítava od dosiahnutia veku 18 rokov až po dobu prvých

¹²⁴ Táto doba poistenia bola zavedená už zák. č. 101/1964 Sb., o sociálnom zabezpečení.

šiestich rokoch takéhoto štúdia. Navrhované zmeny chcú:

- *zrušiť dobu štúdia získanú po účinnosti novely zákona ako náhradnej doby poistenia pre prípad dôchodkového poistenia,*
- *dobu štúdia získanú pred dátumom účinnosti novely posudzovať a započítavať i naďalej podľa právnej úpravy platnej pred týmto dátumom.*

Hodnotenie

Existencia nielen tejto, ale aj ostatných náhradných dôb poistenia predstavuje faktor, ktorý významne ovplyvňuje finančné hospodárenie základného dôchodkového poistenia. V celkovom vyjadrení tvoria náhradné doby až 25 percentný podiel zo všetkých započítavaných dôb poistenia, čím sa tento podiel markantne podpisuje pod zvýraznenie princípu solidarity v súčasnom systéme. Ten uplatnený v takom širokom rozsahu, sa výrazne odráža aj na relatívne vysokej výške platieb poistného. Započítavanie náhradných dôb na jednej strane, znižuje riziko neúčasti na poistení u osôb s prerušovanou profesnou kariérou, ale na druhej strane rozsiahlosť a šírka dôb negatívne pôsobí na ochotu platiť poistné na dôchodkové zabezpečenie. Úplné vyňatie náhradnej doby po dosiahnutí veku 18 rokov z dôvodu štúdia na strednej, vyššej odbornej alebo vysokej škole tak oslabuje princíp solidarity v prospech princípu individuálnej zodpovednosti a dobrovoľnosti. Z finančného hľadiska bude navrhovaná zmena mať dopad na celkovú výšku dôchodkových dávok (náhradná doba poistenia z titulu štúdia je zodpovedná asi za 7 % podiel na celkovej výške dôchodkovej dávky), ktorá ale naopak bude kompenzovaná nutnosťou dlhšieho zotrvania v systéme poistenia (viď predchádzajúca podkapitola). I na základe vyššie uvedených faktov, je zrušenie doby štúdia na strednej, vyššej odbornej alebo vysokej škole ako náhradnej doby poistenia v rámci systémovej solidarity, plne odôvodniteľné.

7.1.5. Zavedenie súbehu polovičnej dávky starobného dôchodku za súčasného poberania príjmu zo zárobkovej činnosti

V súčasnom systéme, má občan po dosiahnutí vzniku nároku na dôchodkovú dávku na výber z troch možností: (a) požiada o priznanie a výplatu starobného dôchodku a súčasne ukončí zárobkovú činnosť; (b) bude i naďalej pokračovať v zárobkovej činnosti

bez súčasného poberania starobného, resp. plného invalidného dôchodku, čím si postupne bude zvyšovať svoju percentuálnu výmeru u svojej budúcej dôchodkovej dávky alebo; (c) v určitých prípadoch podľa zákonom stanovených podmienok bude zárobkovo činný a súčasne bude poberať starobný dôchodok. Navrhovaná zmena chce:

- *pri zárobkovej činnosti po vzniku nároku na dávku zo starobného dôchodku umožniť vyplácanie polovice dávky s tým, že za každých 180 kalendárnych dní tejto činnosti sa občanovi zvýši percentuálna výmera starobného dôchodku o 1,5 % výpočítavacieho základu,*
- *súčasne zrušiť podmienku určenú pre nárok na výplatu starobného dôchodku vedľa príjmu zo zárobkovej činnosti spočívajúcu v nutnosti zjednať pracovno-právny vzťah najdlhšie na dobu jedného roku*

Hodnotenie

Cieľom týchto opatrení je v prvom rade bez akýchkoľvek ďalších podmienok umožniť občanom flexibilnejšie rozhodovanie sa, či zotrvať na trhu práce, resp. odísť plynule z trhu práce do starobného dôchodku. Z tohto hľadiska je táto novinka celkovo pozitívna. Z finančného hľadiska v krátkodobejšom horizonte je možné očakávať, že toto opatrenie ušetrí výdaje na dôchodkové dávky, hoci v dlhodobejšom horizonte je veľmi ťažké predpovedať, ako sa budú rozhodovať samotní jedinci – teda či využijú túto možnosť alebo nie, respektíve v akom počte.

8. Slovenská reforma dôchodkového systému a jej nedostatky

Z legislatívne-právneho hľadiska je slovenská dôchodková reforma upravená v troch základných zákonoch – zákone o sociálnom poistení, zákone o starobnom dôchodkovom poistení a zákone o doplnkovom dôchodkovom sporení¹²⁵. V stručnosti sa dá povedať, že po reforme paralelne fungujú dva povinné dôchodkové systémy. Jednopilierový štátny priebežný dôchodkový systém a dvojpilierový dôchodkový systém.

1. *pilier* – označovaný ako povinný, priebežne financovaný s primeranou solidaritou. Po legislatívnej úprave s účinnosťou od 1. januára 2004, je tento pilier

¹²⁵ Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v platnom znení; Zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení v platnom znení a Zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

založený na nových pravidlách:

- dochádza k postupnému zvyšovaniu veku odchodu do dôchodku s cieľovou hranicou 62 rokov, jednotne pre obe pohlavia
- dôchodkové dávky sú silnejšie prepojené na príspevky a to tak, že dôchodková dávka bude závislá od príspevkov do systému
- uskutočnila sa výpočtová zmena u dôchodkovej dávky¹²⁶
- zaviedlo sa indexovanie dávok na základe kombinácie inflačných a mzdových ukazovateľov
- možnosť skoršieho odchodu do dôchodku sa penalizuje krátením o 0,5 % za každý mesiac a naopak neskorší odchod sa zvyhodňuje bonusom 0,5 % za každý mesiac
- znížil sa rozsah prerozdelenia príjmu
- predikovaná miera náhrady má dosiahnuť 50 % hrubej mzdy zamestnanca

Dnes sú teda do prvého piliera zapojení všetci občania v aktívnom veku, ako aj ich zamestnávateľia, ktorí povinne platia odvody z každej mzdy zamestnanca prostredníctvom sociálnej poisťovne.

2. *pilier* – sa môže označiť aj ako dôchodkové sporenie s povinným kapitalizačným pilierom. Náhradu príjmu bude teda zabezpečovať systém starobného dôchodkového sporenia, ktorý je príspevkovo definovaný a financovaný prostredníctvom príspevkov zhodnocovaných na osobných dôchodkových účtoch účastníkov systému – sporiteľov. Uvedený dvojpilierový systém začal fungovať 1. januára 2005 a od tohto dátumu je povinný pre všetky mladé osoby, ktoré vstúpia na trh práce po tomto dátume. Charakteristiky nového systému dôchodkového zabezpečenia sú načrtnuté v nasledujúcej tabuľke.

¹²⁶ Dôchodková dávka sa vypočítava zo súčiny troch parametrov: priemerného osobného mzdového bodu x aktuálnej dôchodkovej hodnoty x doby dôchodkového poistenia.

Tabuľka 4. Charakteristika nového systému dôchodkového zabezpečenia po reforme

| Štátny priebežný dôchodkový systém | Dvojpilierový dôchodkový systém |
|---|---|
| <p>Jediný pilier, fungujúci na princípe priebežného financovania</p> <p>- odvod tvorí 28,75 % z hrubej mzdy</p> <p>z toho:</p> <p>na vlastný dôchodok: 18 %</p> <p>na invalidné a pozostalostné poistenie 6%</p> <p>na rezervný fond 4,75 %</p> <p>- sľubovaný dôchodok by mal dosiahnuť v priemere 50 % hrubej mzdy</p> <p>- určený pre občanov, ktorí nechcú prestúpiť do dvojpilierového dôchodkového systému a pre občanov, ktorí do dôchodku plánujú odísť skôr ako o desať rokov.</p> | <p>1. pilier – priebežný</p> <p>- odvod 19,75 % z hrubej mzdy</p> <p>z toho:</p> <p>na vlastný dôchodok: 9 %</p> <p>na invalidné a pozostalostné poistenie 6 %</p> <p>na rezervný fond 4,75 %</p> <p>- dôchodok by mal v priemere dosiahnuť 25 % hrubej mzdy</p> <p>2.pilier – dôchodkové sporenie</p> <p>- odvod 9 % z hrubej mzdy</p> <p>- dôchodok v priemere 32 – 35 % hrubej mzdy</p> <p>- povinný pre občanov, ktorí na trh práce vstúpia po prvýkrát po 1. januári 2005</p> <p>- občania, ktorí sú rozhodnutí, že do dôchodku neodídu skôr ako o desať rokov, sa mohli rozhodnúť či zostanú v štátnom priebežnom alebo prestúpia do tohto dvojpilierového systému.</p> |

Zdroj: Chren, M., Švejna, I; *Dôchodková reforma po slovensky*, Nadácia F.A.Hayeka, Bratislava, 2004. Strana 62

3. *pilier* – označovaný ako dobrovoľný, umožňuje občanovi obdobne ako doteraz určiť čiastku, ktorú podľa svojho vlastného uváženia môže zhodnocovať pomocou ďalších foriem sporenia – životné poistenie, sporenie v bankách, podielové fondy. Samozrejme je daňové zvýhodnenie takto investovaných príspevkov. Samotný dôchodkový systém tak pozostáva z nasledovných komponentov:

Tabuľka 5. Charakteristika zreformovaného systému na Slovensku

| Komponent | I. (povinný) | II. (povinný) | III. (dobrovoľný) |
|---------------------|---|---|------------------------------------|
| Spôsob financovania | Priebežne | kapitalizácia | Kapitalizácia |
| Správa | Sociálna poisťovňa | súkromná – DSS ¹²⁷ | Súkromná |
| Nástroj | prerozdeľovanie- distribúcia | Akumulácia úspor | akumulácia úspor |
| Výška dôchodku | je závislá od doby poistenia a výšky vymeriavacieho základu | je závislá od sumy nasporenej na osobnom dôchodkovom účte | závisí od naakumulovaných úspor |
| Forma dôchodku | je určená zákonom stanoveným vzorcom | anuita resp. anuita a programový výber | individuálna voľba jedince |

Zdroj: Rievajová, Eva a kol. *Sociálne zabezpečenie*, SPRINT vfra, Bratislava 2006. Strana 84

Nedostatky reformovaného systému

S prihliadnutím na rozsah čiastočnej transformácie DB schémy na systém DC je slovenská reforma považovaná ako jedna z najradikálnejších v Európe¹²⁸. Keďže bola presadená v rekordne rýchlom čase, nevyhla sa niekoľkým nižšie uvedeným chybám ako i vážnym nedostatkom, ktoré deformujú jej výsledný efekt.

- Reforma bola presadená bez akýchkoľvek diskusií s odbornou ako i širokou verejnosťou, kde diskusia o iných alternatívach reformy vôbec neexistovala.
- Reforma vytvára systematický deficit zdrojov v prvom pilieri dôchodkového systému, kde zdroje, naakumulované z obdobia privatizácie štátnych podnikov, postačia vykryť túto deficitnosť len do polovice roka 2009.
- Došlo k ďalšiemu odvodovému zaťaženiu pracujúcich, či už zvýšením percentuálnej výšky odvodov na dôchodkové zabezpečenie z predreformných 28 % na 28,75 %; resp. zvýšením maximálneho vymeriavacieho základu pre ich výpočet z 32 000 korún na trojnásobok priemernej hrubej mzdy v krajine, čo znamená pre štát záväzok vyplácania veľmi vysokých dôchodkov – zvýšené náklady pre štát.

¹²⁷ DSS – dôchodková správcovská poisťovňa. Ku 14. máju 2008, spravovalo približne 1,5 milióna osobných účtov z celkového počtu 2,6 milióna poistencov, 6 dôchodkových správcovských spoločností.

¹²⁸ *Odborné pripomienky pre vládu SR: predbežné hodnotenie postupu dôchodkovej reformy na Slovensku*. MOP: Odbor sociálneho zabezpečenia, sektor sociálnej ochrany, Ženeva / Budapešť, August 2007.

- Zakotvilo sa neúmerne silné postavenie štátneho priebežného dôchodkového piliera a to tým, že dôchodky vyplácané štátom sa zvyšujú z priemerných 42 % hrubej mzdy na 50 %.

- Zrušil sa inštitút *minimálneho dôchodku* – garanta minimálnej miery solidarity. Podľa novej úpravy tak u nízko príjmovu pracujúcich občanov dôjde k poklesu reálnej dôchodkovej dávky, čím sa tieto osoby prepadnú do sociálnej siete.

- Zavedenie *úplnej zásluhovosti* v štátnom priebežnom systéme, kde štát negarantuje chudobným občanom žiaden minimálny dôchodok a naopak núti bohatých občanov cez vysoké odvody poberať vysoké dôchodkové dávky, je presný opak adresnosti prvého piliera ako garanta solidarity.

Z vyššie uvedených faktov je jasné, že rýchlosť reformy sa nutne prejavila na vzniku niektorých vážnych nedostatkov, ktoré bude treba potrebné riešiť. Z tohto hľadiska je slovenská reforma ešte stále niekde na polceste za svojou dokonalou formou.

9. Charakteristika fínskeho penzijného systému

Penzie vyplácané občanom Fínska, pozostávajú alternatívne z dvoch zložiek: buď zo zložky vzťahujúcej sa na: (a) zamestnanie občana, a s ňou spojenou dôchodkovou dávkou, viazanou na dosahované príjmy alebo (b) z národnej penzie, garantujúcej minimálny príjem, ktorá sa vzťahuje predovšetkým na pobyt občana, určuje sa teda k miestu trvalého bydliska. V pilierovom vnímaní tak existuje I. pilier, ktorý môžem označiť ako univerzálny systém, poskytujúci národný dôchodok všetkým rezidentom prebývajúcim na území Fínskej republiky financovaný pomocou PAYG spôsobu. II. pilier predstavuje poisťný systém, vznikajúci predovšetkým na základe zamestnaneckého a iného obdobného pomeru, ktorý je povinný nielen pre zamestnancov, ale i SZČO, opäť financovaný PAYG spôsobom.

Obdobne ako i v iných európskych krajinách, ani Fínsko neobišla potreba uskutočniť reformné kroky v dôchodkovom systéme. Tá začala prebiehať začiatkom roku 2005 a pozostávala z nasledujúcich krokov:

- *pri výpočte dôchodkovej dávky sa začala brať do úvahy výška dosiahnutých príjmov za celé obdobie výkonu ekonomickej aktívnej činnosti, nielen za posledné*

roky;

- *zaviedol sa inštitút flexibilného veku odchodu do dôchodku v rozmedzí rokov 63 – 68;*
- *zvýšili sa vekové limity pre nástup na predčasný dôchodok;*
- *došlo k úplnému zrušeniu dôchodkovej dávky v nezamestnanosti ako i individuálneho predčasného dôchodku;*
- *pri výpočte dávok posudzovaných predtým podľa viacerých právnych predpisov, došlo k ich harmonizácii.*

Nasledujúci reformný krok sa uskutočnil začiatkom roka 2007, kedy došlo k legislatívnemu zjednoteniu troch zákonov upravujúcich súkromné penzijné schémy (menovite pre SZČO, farmárov, námorníkov a zamestnancov verejného sektora), do jedinej normy *TyEL* – zákona o zamestnaneckých penziách.

Vo všeobecnosti sa dá povedať, že výška dôchodkových dávok je v oboch schémach, teda u národnej (univerzálnej) schémy ako i u zamestnaneckej – zárobkovo definovanej, približne v rovnakej výške. Hlavný rozdiel ktorý ich odlišuje je ten, že občan má nárok na národnú (univerzálnu) penziu len v tom prípade, ak nemá nárok na penziu zo zamestnaneckej schémy, resp. jej výška jej nedostatočná – štát tu teda plní úlohu akéhosi garanta minimálnej miery solidarity prostredníctvom minimálnej dávky penzie. Obe schémy poskytujú podporu pre živobytie nielen v prípade staroby ale i v invalidite, pri úmrtí rodičov, resp. žiteľov.

Rozhodujúce faktory, ktoré ovplyvňujú výšku priznanej dôchodkovej dávky sú v prvom prípade (teda u národného dôchodku) predstavované dĺžkou trvalého pobytu vo Fínsku, rodinným stavom, obecnou príslušnosťou, ako i výškou ostatných dôchodkových dávok (nemocenské, pozostalostné) za podmienky, že boli priznané. U druhého typu dôchodku, ako je zrejmé z vyššie uvedených faktov, tento závisí najmä od výšky dosahovaného príjmu ako i dĺžky doby poistenia. K valorizácii dôchodkových dávok sa u prvého typu pristupuje každoročne. Tá sa odvíja najmä od vývoja inflácie, kdežto druhý typ je ovplyvnený nielen rastom cien ale aj priemerným rastom hrubých miezd.

Administrácia II. piliera („zamestaneckých“ od výšky zárobkov sa odvíjajúcich penzií) je decentralizovaná. V súkromnom sektore ju spravujú penzijné poisťovacie spoločnosti, penzijné fondy súkromných spoločností, ako aj penzijné fondy v priemyselných odvetviach. Samostatných špecializovaných penzijných poskytovateľov majú odvetvia farmárov a námorníkov. Činnosť jednotlivých fondov je koordinovaná pomocou *Fínskeho centra pre penzie*, a dozorná činnosť sa sústreďuje do rúk *Ministerstva pre sociálne záležitosti a zdravie* ako i *Poisťovacieho dozorujúceho úradu*. Na druhej strane i verejný sektor má svojich vlastných poskytovateľov penzií. Národná penzijná schéma (I. pilier), je spravovaná pomocou Sociálnej poisťovacej poisťovne (*Kansaneläkelaitos Kela*), ktorá je pod dohľadom Parlamentu.

Zamestnanecké penzie sú financované spoločne, zamestnávateľmi ako aj zamestnancami. Dodatočne ešte štát prispieva na financovanie schém pre OSZČ a námorníkov. Národné penzie sú financované len pomocou zamestnaneckých príspevkov (odvodov) spolu s daňovými výnosmi. Percentuálna výška príspevkov je determinovaná podľa príslušnosti k súkromnému, verejnému sektoru, resp. príslušnosti k stavu (SZČO, námorníci).

Záver

Prebiehajúca dôchodková reforma podnietila vznik veľkého počtu otázok, smerujúcich prevažne k jej opodstatnenosti a potrebnosti, práve v nadväznosti na súčasnú dobu a podobu v akej prebieha. Prvotne si treba uvedomiť že bez jej uskutočnenia, ako to už naznačil demografický vývoj, nie je možné udržať súčasný systém v takej miere v akej je dnes i v budúcnosti. Prednovembrové roky populačnej explózie, nastolili v dnešnej dobe otázku striedameho a zodpovedného prístupu týkajúcu sa zaistenia jedinca pre prípad staroby. Tým pádom je odpoveď na otázku, či uskutočniť, resp. neuskutočniť reformu dôchodkového zabezpečenia, pozitívna. Z inej perspektívy sa však treba pozerať na konkrétne stanovenie časového harmonogramu a hlavne spôsobu, ktorý bude treba zvoliť. Skúsenosti z celého sveta naznačili, že čím kvalitnejšie a najmä rýchlejšie je reforma aplikovaná do praxe, teda nielen do legislatívneho rámca danej krajiny, ale taktiež i do povedomia samotných občanov, tým markantnejšie sa prejavia jej výsledné pozitívne účinky. Prvotne teda samotná reforma musí predstavovať široký konsenzus ako u politickej reprezentácie, tak i u odbornej a laickej verejnosti. Na príklade Slovenska je jasne vidieť, že rýchlosť a prvotné vnímanie reformného úsilia, ocenené výraznou pochvalou uskutočnenej reformy v zahraničí, skôr či neskôr bude viesť k potrebe výraznej zmeny, už i tak dosť upravovanom systéme zabezpečenia. Z tohto hľadiska prístup Fínskej republiky, ktorá skôr stavila na tradíciu a ohľaduplný rozmer zmien, ku ktorým došlo len na základe konsenzu všetkých politických strán a po dôkladnom zvážení všetkých možností, predstavoval alternatívu možného spôsobu akým treba postupovať aj v prípade Českej republiky. Preto v už prebiehajúcej I. etape reformy v ČR fakt, že v navrhovanej podobe je podporená len časťou politického spektra, spôsobuje to že reforma trpí nedostatkom vážnosti a preto sa teda možnosť opätovnej zmeny pri najbližšej výmene vládnej moci v krajine, javí viac ako pravdepodobná.

Na druhej strane treba zobrať do úvahy predovšetkým výsledok, ku ktorému rozbehnutá reforma smeruje a spôsob akým ho chce dosiahnuť. Široký rámec spôsobov, akými je možné docieľiť hlavný cieľ reformy dôchodkového zabezpečenia, teda udržateľnosť systému v budúcnosti, za súčasného poskytovania primeraných dávok pre prípad staroby, umožňuje jednotlivým krajinám vybrať si práve ten spôsob, ktorý je

najlepšie aplikovateľný v konkrétnom prípade a ktorého náklady sú v porovnaní s výsledným efektom čo najpriateľnejšie. Vláda ČR si v prvej etape reformy, zaumienila uskutočniť najmä parametrické úpravy, ktoré v krátkodobom horizonte smerujú k zaisteniu finančnej stability existujúcej schémy a vytvárajú časový priestor, ktorý je dôležitý pre prípravu a uskutočnenie oveľa závažnejších zmien v systéme. Navrhnuté kroky, spočívajúce či už vo zvýšení zákonnej hranice odchodu do dôchodku, resp. neposudzovaniu doby štúdia, ako náhradnej doby zaratávajúcej sa výraznou mierou do výpočtu konečnej výšky dôchodkovej dávky, iba kopírujú reformný trend prebiehajúci v krajinách Európskej únie. Keďže v prípade zvyšovania zákonnej hranice, je uplatnený veľmi mierny nárast rozložený na niekoľko desaťročí, netreba sa obávať výrazných tlakov na existujúci trh práce, resp. jeho vývoj v budúcnosti. Z uvedených krokov je jasné, že sa vláda postupne ale isto snaží do systému dôchodkového zabezpečenia zapojiť princíp individuálnej zodpovednosti občana za svoju budúcnosť. Týmto smerom by sa malo postupovať aj pri uskutočňovaní ďalších reformných krokov v krajine. V tejto otázke však samotná vláda už jasno nemá, a navrhuje len nie veľmi určité kroky smerom od PAYG schémy k fondovému financovaniu. Pri pohľade na najreálnejší scenár, ktorým sa reforma pravdepodobne asi bude uberať, resp. mohla uberať je zrejmé, že jej jadro bude spočívať v diverzifikácii povinných odvodov vo viacerých pilieroch, zachovávajúc pritom celkovú solidaritu, ako i potrebu individualizácie v systéme ako celku. Z vyššie diskutovaných možností reforiem by preto hlavná zmena systému dôchodkového zabezpečenia mala spočívať predovšetkým vo vytvorení viacpilierového modelu zabezpečenia. Prvotne by sa teda jednalo o vytvorenie štátom garantovaného prvého povinného piliera, ktorý by svojou povahou plnil funkciu solidárneho a základného kameňa v spoločnosti. Financovaný by bol pomocou PAYG spôsobu a dávku by predstavoval minimálny dôchodok. Takto definovaný a financovaný minimálny dôchodok by predstavoval garanciu minimálnej solidarity, ktorú by občan získal po určitej dobe odpracovaných rokov. V prípade, že by si občan sám nemohol dostatočne „nasporiť“ túto sumu, by mu ju štát jednoducho doplatil a to do tej miery, aby občan mal prístup aspoň k základnému dôchodku a neprepadol by sa do záchranej siete sociálnej pomoci. Druhý pilier by mal spočívať na princípe dôchodkového sporenia, kde by sa časť povinných odvodov akumulovala na osobnom účte občana. Správa a investovanie by

mohlo byť zverené do rúk štátom spravovanej spoločnosti, resp. súkromných rúk, hoci podľa viacerých skúseností je zrejmé, že váhy by sa naklonili v prospech súkromných spoločností, ktoré majú väčšie skúsenosti na tomto poli ako štát, resp. aj v dlhodobjšom hospodárení sú efektívnejšie a lacnejšie ako štát. V tomto prípade by štát by svoj podiel na systéme vykonával prostredníctvom svojich kontrolných a dozorných orgánov a taktiež pomocou zafinovania jasného a prehľadného legislatívneho prostredia, pre podnikanie daných spoločností, rešpektujúc pritom i ochranu súkromného vlastníctva občanov – predstavovaného úsporami na osobných dôchodkových účtoch. Z hľadiska financovania tohto piliera by sa plne uplatnilo kapitálové, resp. fondové financovanie, ktorého výhody v danom momente prevyšujú výhody charakteristické pre PAYG financovanie. Nezodpovedanou otázkou je pomer, v akom sa budú diverzifikovať povinné odvody od občanov medzi jednotlivé piliere. Tu sa skôr prikláňam k názoru, aby väčší pomer bol presmerovaný do druhého piliera, zvyrazňujúc tak skôr princíp individuálnej zodpovednosti občana, stále však len do takej úrovne, aby si štát mohol v dostatočnej miere plniť svoju funkciu solidarity v prvom pilieri. V neposlednom rade je potrebné zvýšiť atraktivitu i posledného tretieho piliera – súkromných aktivít občanov sporiacich si na svoje budúce dôchodky, a to tak, aby došlo k výraznejšej akumulácii prostriedkov, a najmä aby tieto boli dlhodobjšie zveľadované, zabezpečujúc tak istotu vyšších úspor v budúcnosti. Je zrejmé, že súčasná úroveň štátnej podpory ako i daňového zvýhodnenia daných prostriedkov je nedostatočná, hoci portfólio ponúkaných životných poistných produktov, resp. iných foriem sporenia je na vysokej kvantitatívnej ako i kvalitatívnej úrovni.

Keďže reforma systému dôchodkového zabezpečenia je systémová zmena, treba k nej pristupovať čo najkomplexnejšie, teda zahrnúť do nej i čiastkové zmeny z iných oblastí hospodárskeho života krajiny, ako je zvýšenie celkovej flexibilitnosti a adaptability trhu práce k meniacim sa podmienkam, či zlepšenie podnikateľského prostredia v oblasti správy a ochrany prostriedkov na súkromných účtoch sporiteľov, uvádzajúc len niektoré z nich.

Summary

This diploma thesis deals with particular legal, economical, and societal issues of the reform of the Czech pensionary system, which is nowadays in its first phase of realization. The aim of this diploma thesis is not just describe, analyze or appraise selected ways in which the reform is realized, but also offer different means and aspects of reforms, which have been accomplished in some E.U. or OECD countries, and thus these instruments can be after proper modification, used in the reform process of Czech system. The structure of this thesis is followed in accordance with this aim.

The first chapter, briefly describes the history of social, particularly old age security in the Czech republic and its predecessors, the Czechoslovak socialistic republic and the Czechoslovak republic. From described facts it is clear that role of the state, as a main patron of social provisions for old age, has long history and tradition.

Next chapter, serves as a introductory gateway, which main role is to summarize a short introduction into the structure of old age provisions as well as its financing issues, together with its positives and negatives. In the second part of the chapter, author describes the structure of Czech pensionary system itself.

A reform of the pensionary systems is everywhere in the world, set in motion by a large group of factors. These are, as described in chapter three, mainly caused by demographical, socioeconomical changes as well as budgetary pressures. In order to cope with such coercions, States can use different means – these are embodied in different methods, how to successfully implement a pension reform, as set out in chapter four.

In these days is a reform of the pension system, based mostly on experiences of other countries, which have undergone it in the past. These are collected and analyzed by the world organizations such as World Bank or OECD. Chapter five tries to highlight the most important findings. On the other hand, chapter six, analyzes the opinions of the domestic political representation towards the policy. Mainly the means, which they would like to put into realization.

Chapter seven, serves as a space for author's comments, towards the first phase of the reform of the Czech pensionary system, which has been implemented after the creation of

the coalition government after 2006 general parliamentary elections. Since, the further second and third stage is still in the evolving stage, author at least tries to mention the most appropriate way to which the reform of the Czech pensionary system should proceed – this is discussed in the conclusion.

Last two chapters show, on the example of Slovak republic and Finland, how can be reform process successful or not. Where in the first case, the system is in need of another corrections, while the second one is stabilized.

This thesis describes actual and the legal state as of June 1, 2008.

Zoznam použitej literatúry

Monografie, periodická a neperiodická tlač

Chren, Martin, a Ivan Švejna. 2004. *Dôchodková reforma po slovensky*. Bratislava: Nadácia F. A. Hayeka.

Council of the European Union. 2001. *Quality and viability of pensions – Joint report on objectives and working methods in the area of pensions – 10672/01 ECOFIN 198 SOC 272*. Brussels: Council of the European Union.

Council of the European Union. 2003. *Joint Report by the Commission and the Council on Adequate and Sustainable Pensions – 7165/03*. Brussels: Council of the European Union.

Čermáková, M. 2005. *Demografický vývoj v Českej republike a jeho sociálne, ekonomické a kultúrne dopady na život žien*. Praha: Friedrich Ebert Stiftung – Working Papers.

ČNB a Ministerstvo financií ČR. 2007. *Vyhodnocení plnění maastrichtských konvergenčních kritérií a stupně ekonomické sladění ČR s eurozónou*. Praha: Vláda ČR.

ČSSZ. 2004. *80 let sociálního pojištění*. Praha, ČSSZ.

Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. 2007. *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007*. Luxembourg: Office for Official Publications of the E.C.

ECOFIN. 2001. *Quality and Viability of Pensions – Joint Report on Objectives and Working Methods in the Area of Pensions, 10672/01 ECOFIN 198 SOC 272*.

European Commission. 2006. *The Impact of Ageing on Public Expenditure: Projections for the EU- 25 Member States on Pensions, Healthcare, Long – Term Care, Education, and Unemployment Transfers (2004 - 50)*. Brussels: European Commission, Directorate General for Economic and Financial Affairs

European Commission – Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. 2006. *Adequate and Sustainable Pensions – Synthesis Report 2006*.

Brussels: Office for Official Publications of the E.C.

Fultz, Elaine, and Martin Ruck. 2000. *Pension Reform in Central and Eastern Europe: An Update on the Restructuring of National Pension Schemes in Selected Countries*. ILO-CEET Report 25. Budapest and Geneva: ILO.

Hietaniemi, Marjukka and Suvi Ritola ed. 2007. *The Finnish Pension System – Handbooks*. Finnish Centre for Pensions.

Holzmann, Robert. 1999. *The World Bank Approach to Pension Reform – Social Protection Discussion Paper Series*. Washington: The World Bank, Social Protection Unit – Human Development Network.

Holzmann, Robert, Michael Orenstein, and Michal Rutkowski, ed. 2003. *Pension Reform in Europe: Progress and Process*. Washington, DC: World Bank.

Holzmann, Robert. 2005. *Demographic Alternatives for Aging Industrial Countries: Increased Total Fertility Rate, Labour Force Participation, or Immigration*. IZA Discussion Paper 1885, Institute for the Study of Labor, Bonn.

Holzmann, Robert, and Richard Hinz. 2005. *Old Age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform*. Herndon, VA, USA: World Bank.

Kečkešová, M. 2005. *Základy práva sociálneho zabezpečenia*. Bratislava: Edícia právo – ekonómia – demografia. Strana 61 a násl.

Krebs, V. 2005. *Sociálna politika*. Praha: ASPI publishing. Strana 179 a násl.

Kreidl, V. 1997. *Reforma penzijního systému*. Politická Ekonomie č. 6/1997. Praha. Strany 836 - 861

Mansoor, Ali and Bryce Quillin, edit., 2006. *Migration and Remittances: Eastern Europe and the Former Soviet Union*. Washington, DC: World Bank.

Martins, Oliveira, J.F. Gomand, P. Antolin, C. de la Maisonnveuve, and K. – Y. Yoo. 2005. *The Impact of Ageing on Demand, Factor Markets, and Growth*. OECD Economics Department Working Paper No. 420, OECD, Paris.

Modigliani, Franco. 2004. *Rethinking Pension Reform*. West Nyack, NY, USA:

Cambridge University Press.

MOP (Medzinárodná Organizácia Práce - ILO). 2007. *Odborné pripomienky pre vládu SR: predbežné hodnotenie postupu dôchodkovej reformy na Slovensku*. Ženeva / Budapešť: MOP – Odbor sociálneho zabezpečenia, sektor sociálnej ochrany.

MPSV. 2005. *Národní strategická zpráva o přiměřených a udržitelných důchodech – National Strategy Report on Adequate and Sustainable Pensions*. Praha: MPSV.

MPSV. 2006. *Národní zpráva o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování*. Praha: MPSV

ODS. 2006. *Společně pro lepší život – volební program 2006*. Praha.

OECD. 1998. *Maintaining Prosperity in an Ageing Society: The OECD Study on the Policy Implications of Ageing*. Working Paper AWP 4.1, Paris, OECD.

OECD. 2004. *Reforming Public Pensions: Sharing the Experiences of Transition and OECD Countries*. Paris: OECD.

OECD. 2006. *Live Longer, Work Longer: A Synthesis Report of the Ageing and Employment Policies Project*. Paris: OECD.

OECD. 2007. *Pensions at Glance – Public Policies Across OECD Countries, 2007 Edition*. Paris: OECD Publications.

Opálka, Miroslav. 2007. *Udržení solidárního důchodového systému – Alternativa KSČM*. Praha.

Rievajová, Eva, edit. 2006. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava: SPRINT vfra.

Rutarová, R. a Slavík, M. 2005. *Simulace vývoje výdajů a příjmů důchodového systému České republiky do roku 2050*. Praha: Česká Národní Banka.

Tröster, Petr a kolektiv. 2008. *Právo sociálního zabezpečení - 4. přepracované a doplněné vydání* Praha: C. H. Beck.

Večerník, Jiří. 2005. *Proměny a problémy české sociální politiky*. Praha: In Sociologický časopis/Czech Sociological Review 2005, Vol. 41, No. 5. Strany 863 - 880

Vláda ČR. 2008. *Důvodová Správa (kterou se mění zákon č. 155/1995 Sb., o*

důchodovém pojištění). Praha: Vláda ČR

Výkonný tým pod vedením Ing. Vladimíra Bezděka. 2005. *Závěrečná správa výkoného tímu*. Praha

World Bank. 1994. *Averting the Old – Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*. New York: Oxford University Press.

Elektronické zdroje

ČSSD. *Volební program ČSSD, kapitola 2.5 Důchodkové poistenie a reforma důchodkového systému*. [citované 6.5. 2008] Dostupné z: <http://www.cssd.cz/nas-program/volebni-program/volebni-program-2-5.html>

ČSÚ. *Pohyb obyvatelstva - rok 2006*. [citované 10.4. 2008] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/coby032207.doc>

ČSÚ. *Populační prognóza ČR do r. 2050; I. Projekce obyvatelstva České republiky*. [citované 13.4. 2008] Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/t/B0001D6145/\\$File/4025rra.pdf](http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/t/B0001D6145/$File/4025rra.pdf)

ČSÚ. In ČSÚ *Rozvodovost*. [citované 10.4. 2008] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/rozvodovost>.

ČSÚ. *Sňatky a bilance manželství v letech 1920 – 2005*. [citované 10.4. 2008] Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/3D0046AF80/\\$File/4032060405.pdf](http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/3D0046AF80/$File/4032060405.pdf)

ČSÚ. *Stav a pohyb obyvatelstva v ČR v roce 2007 (předběžné výsledky)*. [citované 19.4. 2008] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/4001-07>. Datum přístupu 19.4.2008

ČSÚ. *Ukazatele plodnosti*. [citované 10.4. 2008] Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/360034D6BF/\\$File/400806a2.pdf](http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/360034D6BF/$File/400806a2.pdf)

ČSÚ. *Vývoj obyvatelstva České republiky v roce 2006*. [citované 19.4. 2008]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/4007-07>. Datum přístupu 19.4.2008

European Commission. 2000. *The Future Evolution of Social Protection from a Long-Term Point of View: Safe and Sustainable Pensions*. Dostupné z: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10125.htm>

European Commission. 2005. *Green Paper "Confronting demographic change: a new solidarity between the generations."* Dostupné z: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10128.htm>

European Commission. 2006. *The demographic future of Europe – from challenge to opportunity*. Dostupné z: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10160.htm>

Finance.cz. 2008. *Důchodová reforma ve třech etapách*. Dostupné z: <http://www.finance.cz/duchody-a-penze/informace/postup-duchodove-reformy/>

KDU-ČSL. *Volební program KDU-ČSL pro roky 2006-2010 – Klidná Síla*. [citované 8.5. 2008] Dostupné z: <http://www.kdu.cz/default.asp?page=510&idr=10149&IDCl=22012>

KSČM. *Volební program KSČM pro volby do Poslanecké sněmovny PČR – 2006*. [citované 7.5. 2008] Dostupné z: <http://www.kscm.cz/article.asp?thema=3783&item=35527>

MPSV. *Národní strategická zpráva o přiměřených a udržitelných důchodech*. [citované 11.4. 2008] Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2005/cs_cs.pdf.

MPSV. První etapa. [citované 13.5. 2008] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4782>

Strana Zelených. *Volební program Strany zelených – Kvalita Života*. [citované 8.5. 2008] Dostupné z: <http://www.zeleni.cz/59/rubrika/volebni-program/>

Sulík, Richard. 2008. *Katastrofa je prvý pilier, nie druhý*. Dostupné z: <http://blogy.etrend.sk/130829/richard-sulik/katastrofa-je-prvy-pilier-nie-druhy>

Sulík, Richard. 2008. *Byť či nebyť (v druhom pilieri) – výnosy, dedenia, strop odvodov a politické riziko*. Dostupné z: <http://blogy.etrend.sk/134325/richard-sulik/byt-ci-nebyt-v-druhom-pilieri>

Žofka, Ján. *Komentář – Socioekonomické dopady demografického stárnutí*. [citované 9.4. 2008]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=383

<http://europa.eu/>

http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1_1_1_00.html

<http://www.czso.cz/>

<http://www.mpsv.cz/cs/>

<http://www.cssz.cz/cz/novinky/>

<http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=44670>

<http://www.employment.gov.sk/>

Základné právne normy

Zákon č.54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, v platném znění

Zákon č.88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o
přídavcích na děti z nemocenského pojištění, v platném znění

Zákon č.32/1957 Sb., o nemocenské péči v ozbrojených silách, v platném znění

Zákon č.187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění (účinnost od 1.1. 2009)

Zákon č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve platném znění

Zákon ČNR č.582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve
platném znění

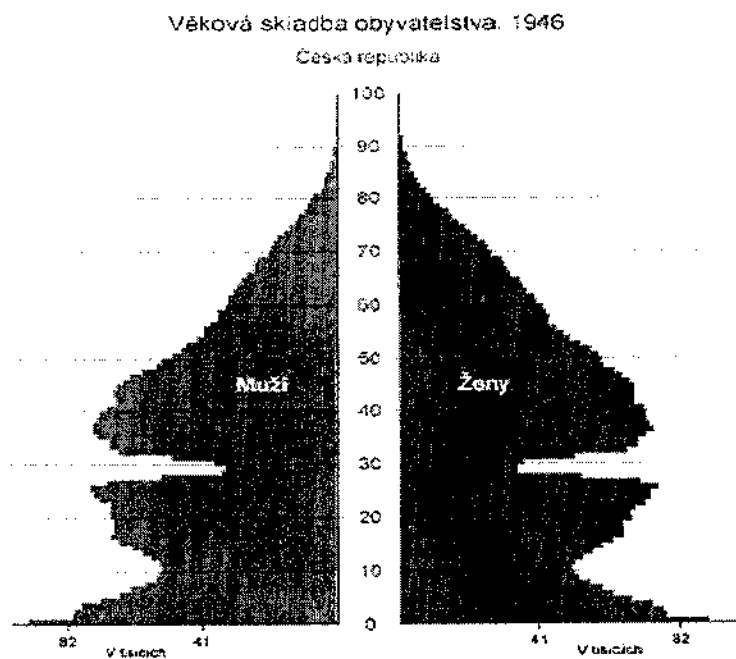
Zákon ČNR č.589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní
politiku zaměstnanosti, ve platném znění

Zákon č.42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách
některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve platném znění

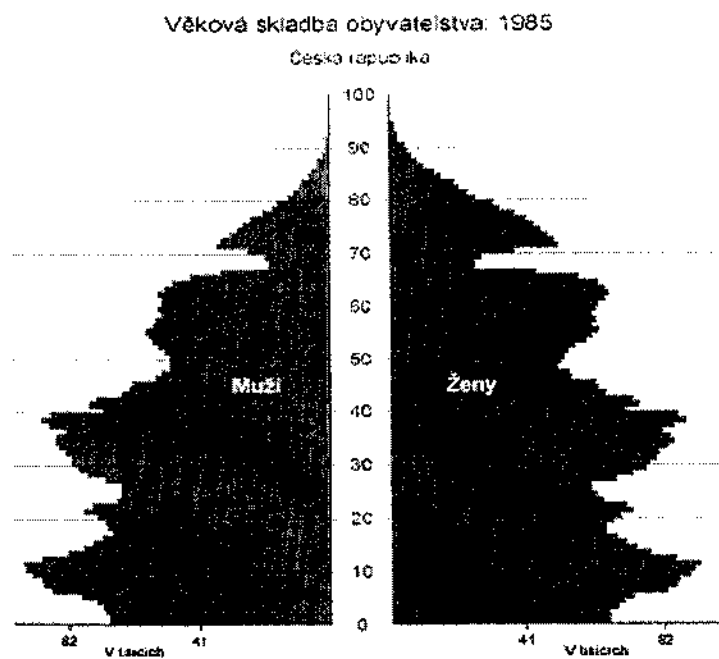
Zákon č.261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů

Nařízení vlády č.256/2007 Sb., o zvýšení důchodů v roce 2008

Věková skladba obyvatelstva v roce 1946

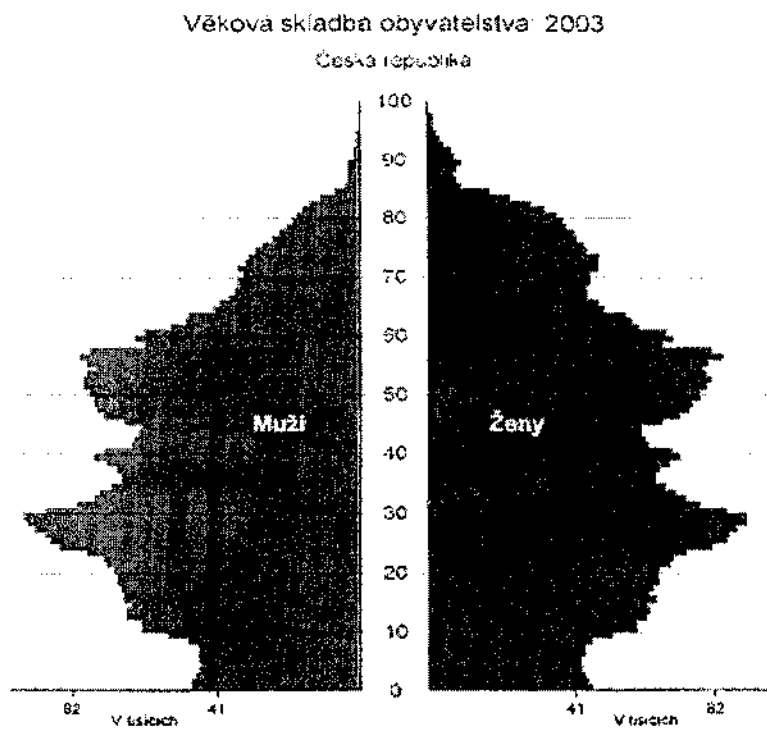


Věková skladba obyvatelstva v roce 1985

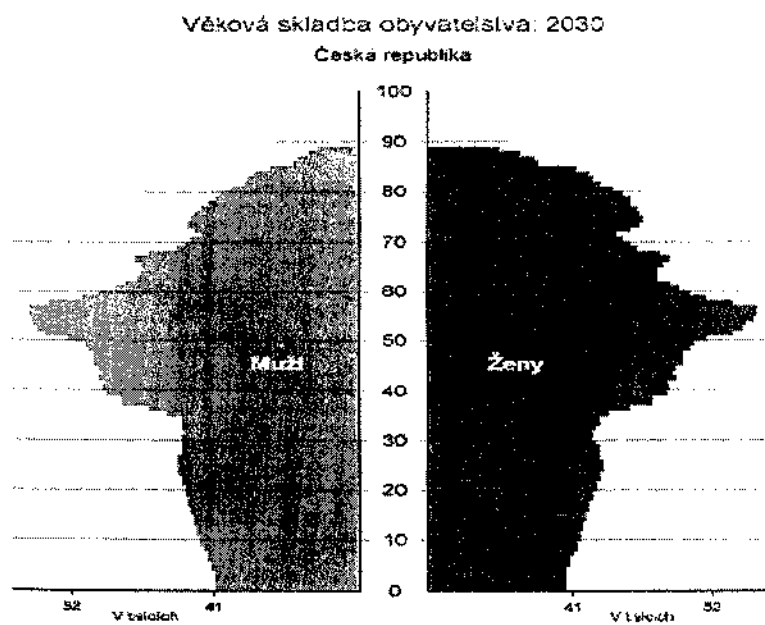


zdroj: ČSÚ http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vekova_skladba_obyvatelstva_v_roce_1946 a
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vekova_skladba_obyvatelstva_v_roce_1985

Tabulka 2. Veková skladba obyvatelstva v roce 2003



Veková skladba obyvatelstva v roce 2030



Zdroj: ČSÚ http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vekova_skladba_obyvatelstva_v_roce_2003 a
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vekova_skladba_obyvatelstva_v_roce_2030