

## DÔCHODKOVÉ SYSTÉMY V KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE V KONTEXTE REFORMNÝCH PROCESOV

Erika Pastoráková, Eva Rievajová

### Úvod

Systémy dôchodkového zabezpečenia predstavujú základnú súčasť sociálneho modelu každého štátu, ktorý dosiahol určitý stupeň rozvoja. Dôchodkové zabezpečenie, ako jedna zo súčastí sociálnej ochrany je systémom, ktorý poskytuje ochranu približne tretine obyvateľstva predovšetkým rozvinutých ekonomík. Súčasne je to sociálny systém, ktorý sústreďuje najväčší ekonomický potenciál bez ohľadu na to, či je dôchodkový systém financovaný prevažne priebežne alebo kapitalizačne. Financovanie dôchodkového zabezpečenia je súčasťou verejných financií a významne ovplyvňuje ich kvalitu a udržateľnosť. Keďže dôchodkové systémy určujú životnú úroveň veľkej časti populácie, a tým aj jej spotrebu, majú rozsiahly dopad na fungovanie celého hospodárstva národného štátu. Samotné dôchodkové systémy sú spätne ovplyvnené ekonomickou stabilitou alebo nevyrovnanosťou štátu, ovplyvňuje ich zamestnanosť, populačný vývoj a ďalšie faktory. Prechádzajú preto neustálym procesom vyrovnávania sa a prispôsobovania hospodárskym, spoločenským aj politickým pomerom v konkrétnom štáte. Reformy systémov dôchodkového zabezpečenia v Európe sú ústredným prvkom stratégie modernizovania sociálnej ochrany so zreteľom na vytvorenie aktívnej spoločnosti blahobytu ako aj pre zabezpečenie vysokej úrovne sociálnej súdržnosti. Zohrávajú tiež kľúčovú úlohu pri zabezpečovaní finančnej konsolidácie, kvality a udržateľnosti verejných financií. Teoretici sa zhodujú na primárnych cieľoch reforiem dôchodkových systémov: majú byť primerané, dostupné, ale aj schopné odolať vážnym otrasom v podobe ekonomických, demografických a politických rizík.

### 1. Východiská a prístupy k dôchodkovým reformám

Európska únia a jednotlivé jej krajiny kladú veľký dôraz na sociálnu politiku, i keď jej rozsah je diferencovaný v závislosti od ekonomickej výkonnosti a stratégie hospodárskej politiky každej krajiny. Nie je možné v blízkej budúcnosti očakávať, že popri vytvorení ekonomickej a menovej únie dôjde k vytvoreniu sociálnej únie s jednotnými sadzbami a s jednotnými legislatívnymi podmienkami. Európska únia ako celok sa v súčasnosti snaží o postupné približovanie systémov sociálnej politiky, najmä stanovenie minimálnych sociálnych noriem, ktoré by boli záväzné pre všetky členské krajiny. V tejto súvislosti treba uviesť, že Európska sociálna agenda schválená Európskou radou v Lisabone v roku 2000, predstavuje významný krok modernizácie európskeho sociálneho modelu. Jej cieľom je, aby sa Európa stala nielen sociálnou, ale aj kohéznou a ekologickou. Pravda, systémy sociálnej ochrany v Európskej únii sa dostávajú do popredia, veď zohrávajú dôležitú úlohu v živote jednotlivcov a rodín, ako aj rozvoja spoločnosti a jej ekonomiky. Systémy dôchodkovej ochrany zabezpečujú ľuďom dôchodky v čase ich potreby a sociálnej tiesni. Tu treba vytvárať atmosféru zmeny k filozofii systému sociálnej ochrany, ktorá bola EÚ prijatá v tom zmysle, že tento systém nie je len bremenom ekonomiky, ale vystupuje pozitívne, pôsobí produktívne, veď prispieva k ekonomickej a sociálnej stabilite. K tomu sa viažu žiaduce reformné kroky vychádzajúce zo základných princípov, a to:

- rovnosti v prístupe ku každému občanovi,
- principiálne započítavanie doby poistenia,

- zachovanie získaných nárokov,
- prístup k aplikáciám jednotného zákonodarstva.

Každá nová právna úprava má zaručiť minimálny dôchodok, ktorý predstavuje primeranú úroveň dôchodku, ktorá je v krajinách EÚ považovaná za európsky štandard sociálnej ochrany starších ľudí.

Jednou z hlavných príčin uskutočňovania reforiem dôchodkového systému je starnúca populácia. Starnutie populácie môže nadobudnúť vo vyspelom svete taký rozsah, že v prípade nedostatku vhodných reforiem ohrozí európsky sociálny model, ako aj ekonomický rast a stabilitu. Povojnová generácia so silnými ročníkmi dosiahne dôchodkový vek, k čomu sa ešte pridajú účinky pokračujúcej nízkej pôrodnosti a zvýšenia priemernej dĺžky života. Napriek tomu, že vo vyspelej Európe sa oficiálny dôchodkový vek v poslednom desaťročí posúval k hranici 65 rokov, vývoj skutočného veku odchodu do dôchodku bol charakterizovaný úplne opačným trendom, teda faktické znižovanie veku odchodu do dôchodku. Je to spôsobené najmä tlakmi na trhu práce a kolektívnym vyjednávaním, ktoré prinieslo celú škálu alternatív predčasného odchodu do dôchodku.

V súčasnosti prebiehajú rozsiahle diskusie o reformách dôchodkového poistenia ako v pôvodných členských štátoch EÚ, tak i v novopristúpených krajinách. Vynára sa potreba vytvorenia jednotného európskeho dôchodkového trhu, ktorý by reflektoval aj vytváranie jednotného trhu pracovných síl a s tým súvisiacich väzieb zamestnancov a zamestnávateľov na dôchodkové systémy.

Reformy dôchodkových systémov sledujú dlhodobú fiškálnu udržateľnosť pri perspektíve zhoršujúceho sa demografického vývoja v Európe. Najčastejšie sa menia parametre prvého priebežne financovaného piliera – zvýšenie dôchodkového veku, zrušenie výhod skoršieho odchodu do dôchodku, zmena metodiky výpočtu dôchodkov, motivácia starších občanov pracovať dlhšie. V reforme je dôležité, aby sa *správne zvolila veľkosť kapitalizačného piliera a vypočítali sa náklady na prechodné obdobie*. Na štruktúre troch pilierov sa v súčasnosti zhodujú všetky európske krajiny, pričom za kľúčové sa považuje využitie tzv. dlhých zdrojov získaných prostredníctvom 2. a 3. piliera, na financovanie rozvoja podnikovej sféry.

Rada Európy v Göteborgu v júni 2001 zdôraznila potrebu komplexného prístupu, aby bolo možné splniť úlohy starnúcej spoločnosti a schválila tri všeobecné zásady pre zabezpečenie dlhodobej udržateľnosti systémov dôchodkového zabezpečenia:

- zabezpečiť výkonnosť systémov dôchodkového zabezpečenia tak, aby spĺňali svoje sociálne ciele zamerané na poskytovanie bezpečných a primeraných príjmov pre dôchodcov a na nich závislé osoby a zabezpečenie, v spojení so systémami zdravotnej a dlhodobej starostlivosti, slušné životné podmienky pre všetkých starších ľudí,
- zabezpečiť finančnú udržateľnosť systémov dôchodkového zabezpečenia tak, aby budúci dopad starnutia neohrozil dlhodobú udržateľnosť verejných financií alebo schopnosť spĺňať základné ciele rozpočtovej politiky (pokiaľ ide o celkové daňové zaťaženie alebo výdavkové priority) a nevedol k nespravodlivému rozdeľovaniu zdrojov medzi generáciami,
- zvýšiť schopnosť systémov dôchodkového zabezpečenia reagovať na meniace sa potreby spoločnosti a jednotlivcov, a tak prispievať k zvýšenej flexibilitě pracovného trhu, rovnosti

príležitostí pre mužov a ženy so zreteľom na zamestnanie a spoločenskú ochranu a lepšiemu prispôsobovaniu systémov dôchodkového zabezpečenia individuálnym potrebám.

Európska únia, vzhľadom na dodržanie Európskej sociálnej charty a garanciu určitej dosiahnutej úrovne dôchodkov, kladie na dôchodky niekoľko primárnych požiadaviek:

- žiaden dôchodok, tvorený kumulovaným spôsobom, nesmie byť menší ako 50 % priemernej mzdy,
- priebežný systém nesmie klesnúť pod 50 %, aby zostal zachovaný celkový rozsah aspoň dnešnej úrovne poskytovaných dôchodkov,
- priebežný systém bude naďalej minimálne v horizonte 10 rokov kľúčovým systémom zabezpečujúcim udržateľnosť celkovej úrovne dôchodkov,
- aby aj inštitucionálni investori a spravovatelia dôchodkových prostriedkov mali určitú istotu v procese investovania, samotní ukladatelia na individuálne účty poisťencov nebudú môcť týmito účtami hýbať skôr ako 10 rokov po založení sporenia.

Významnou oblasťou, v ktorej sa zhodujú európske krajiny je, že sa musí zmeniť predpísaná štruktúra portfólia dôchodkových fondov, pri ktorej malo doteraz prevahu vlastníctvo štátnych cenných papierov. Nová smernica, ktorá predpokladá vytvorenie jednotného európskeho dôchodkového trhu, predpokladá zmenu doterajších proporcií tak, aby 30–40 % hodnoty portfólia tvorilo vlastníctvo štátnych cenných papierov ktoréhokoľvek štátu v rámci EÚ a zvyšok vlastníctvo akciového majetku.

V nedávnej minulosti došlo k čiastočnej alebo radikálnejšej dôchodkovej reforme v 125 krajinách. Väčšinou však išlo o čiastočné kroky (parametrické zmeny) – najčastejšie o zmenu príspevkovej sadzby, zmenu koeficientov na výpočet dôchodku a o zmenu veku odchodu do dôchodku. Systémové zmeny sa uskutočnili napríklad vo Švédsku, Taliansku, Lotyšsku, Poľsku. Ich podstata je v úzkom *prepojení príspevkov a dávok v systéme virtuálnych účtov (NDC)*. Sú to svojím charakterom priebežne financované systémy. Fínsko, Nemecko a Portugalsko vypracovali zmenu parametrov pri zachovaní súčasnej štruktúry systémov. Niektoré štáty ako Belgicko, Dánsko, Írsko, Luxembursko a Holandsko sa zameriavajú na finančný aspekt dôchodkového systému bez väčších reforiem, plánujú primerané výdavky pri znižovaní verejného dlhu a úrokových mier a vytvárajú rezervné fondy na budúci rast výdavkov. Grécko prijalo opatrenia na úpravu podmienok poskytovania dôchodkov. Väčšina krajín bývalého východného bloku systémovú reformu vo forme zavedenia druhého kapitalizačného piliera akceptovala, okrem Českej republiky a Slovinska. Povinný druhý pilier dôchodkového sporenia zaviedlo pred Slovenskom Maďarsko, Poľsko, Lotyšsko, Estónsko, Chorvátsko. Líšia sa napríklad výškou poukazovaných príspevkov, vekovou hranicou povinného vstupu do systému a pod. Povinný kapitalizačný pilier zaviedlo zatiaľ z EÚ 15 iba Švédsko, kde je asymetrický pomer medzi priebežným a kapitalizačným pilierom v prospech priebežného.

V materiáloch OECD sa konštatuje potreba predĺženia dôchodkového veku na 65 rokov pre všetky členské krajiny, pričom jej odhady rátajú s možným predĺžením aktívneho života o ďalších 5 rokov. V mnohých krajinách už boli v tomto duchu prijaté zákony, napríklad v Rakúsku sa dôchodkový vek žien zvýši postupne do roku 2033 na 65 rokov, v Česku sa u mužov postupne zvyšuje na 63 rokov a u žien podľa počtu vychovaných detí od 59 do 63 rokov do roku 2012. Maďarsko zaviedlo vekovú hranicu odchodu do dôchodku identickú so

Slovenskom. Po takomto riešení siahajú aj iné krajiny EÚ, ako napríklad Belgicko kde sa zvýšil dôchodkový vek žien na 65 rokov do roku 2009, Veľká Británia do roku 2020.

Tabuľka č. 1: **Súčasný resp. zvyšovaný dôchodkový vek vo vybraných krajinách Európy**

Dôchodkový vek	Krajina
67 rokov	Dánsko, Nórsko, Nemecko (od r. 2029)
65 rokov	Švédsko, Francúzsko, Nemecko, Belgicko(ženy od r. 2009), Holandsko, Veľká Brit.(ženy od r. 2020), Rakúsko (ženy od r. 2033), Nemecko, Fínsko, Írsko, Luxembursko, Taliansko, Poľsko
69 rokov	Fínsko
Muži 65, ženy 60 rokov	Grécko
62 rokov	Maďarsko, Slovenská republika
63 rokov, u žien 59-63 podľa počtu detí	Česká republika

Zdroj: MPSVR SR, Eurostat

Vychádzajúc z predchádzajúcich skutočností možno naznačiť jedenásť spoločných cieľov EÚ pri uskutočňovaní reforiem dôchodkových systémov:

1. zabrániť sociálnemu úpadku v starobe,
2. zachovanie životného štandardu pre obyvateľov v dôchodkovom veku,
3. podporovať generačnú solidaritu,
4. zvýšiť zamestnanosť,
5. predĺžiť aktívny pracovný vek,
6. zabezpečiť budúcnosť dôchodkových systémov a verejných financií,
7. prispôsobiť odvody a platby tak, aby sa finančné dôsledky starnutia vyvážené rozdelili medzi generácie,
8. zabezpečiť riadne financovanie súkromných starobných dôchodkov,
9. prispôsobiť sa flexibilnejším vzorom zamestnanosti,
10. rovnaký prístup k ženám i mužom,
11. spriehľadniť dôchodkové systémy a dokázať ich schopnosť reagovať na výzvy budúcnosti.

## 2. Základné parametre pre výber dôchodkového systému

Základným cieľom dôchodkového systému je zabezpečiť obyvateľom určitý príjem po vzniku životnej situácie, ktorá spravidla nastáva po dožití sa určitého veku, a ide o odchod do starobného dôchodku. Okrem samotného plnenia tejto funkcie by však dôchodkový systém mal byť stabilný a najmä dlhodobo udržateľný. Finančná únosnosť vybraného dôchodkového systému musí byť posudzovaná podľa dvoch kľúčových faktorov, a to demografickej dynamiky a parametrov zvoleného systému. V mnohých publikáciách sa možno dočítať o demografickom vývoji jeho dynamike. Zle nastavené parametre sú však väčším rizikom, pretože môžu vážne ohroziť aj ten najlepší systém. Navyše, často sa vytvára falošný dojem, že parametre sú v čase nemenné. Uvedené považujeme za najčastejšie omyly pri tvorbe koncepcie, resp. výbere najoptimálnejšieho dôchodkového systému.

Medzi základné parametre dôchodkového systému zaraďujeme počet poberteľov dôchodkov a výšku vyplácaných dôchodkov. Ide o neustále sa meniace parametre. Vývoj niektorých súčastí možno ľahko predvídať, ako napríklad počet ľudí, ktorí v jednotlivých rokoch vstúpia do

dôchodkového systému ako poberatelia, nakoľko títo sú už narodení. Menej presne odhadnuteľným parametrom je celkový počet poberateľov dôchodkov, pretože nevieme dnes presne určiť, aký bude vek dožitia sa jednotlivých subjektov a teda nevieme presne určiť, ako dlho budú jednotliví dôchodcovia poberať starobný dôchodok. Na meniacu sa potrebu zdrojov pre vyplácanie dôchodkov teda vplýva predovšetkým:

- nárast počtu poberateľov dôchodkov,
- rast výšky vyplácaných dôchodkov.

Výška dôchodku je mimoriadne zaujímavým parametrom aj z iného dôvodu. Prístup rôznych dôchodkových systémov sa spravidla odlišuje aj k stanovenej výške dôchodku, ktorú budú poberať napr. dôchodcovia s krátkym časom účasti na dôchodkovom systéme.

Ak sa pokúsime naše doterajšie úvahy formulovať pomocou matematiky, získame niekoľko rovníc. Prvá hovorí o tom, že disponibilný dôchodkový fond je v čase tvorený súčinom počtu zamestnaných platiacich odvody (poistné) z výšky svojej reálnej mzdy.

$$DPF_t = Z_t \times W_t \times p_t$$

pričom:

- DDF – disponibilný dôchodkový fond  
 t – obdobie  
 Z – počet zamestnaných  
 W – reálne mzdy zamestnancov  
 p – poistné (nazývaná aj ako dôchodková daň)

Druhá rovnica vyjadruje opačný pohľad na daný problém. Týka sa vyplácaných dôchodkov, ktoré sa rovnajú súčinu dôchodcov a nimi poberanej výške dôchodkov.

$$R_t = N_t \times V_t \times z_t$$

pričom:

- R – celková výška vyplácaných dôchodkov  
 t – obdobie  
 N – počet dôchodcov  
 V – výška mzdy, z ktorej sa dôchodky vypočítavajú  
 z – zákonom určený podiel dôchodkov na mzde

Matematika potom vyžaduje, aby platila rovnováha

$$Z_t \times W_t \times p_t = N_t \times V_t \times z_t$$

Ak ale nastanú situácie, že  $Z_t < N_t$ , alebo sú hodnoty  $W_t$  a  $V_t$  podobné a ak je  $z_t$  príliš vysoké, úloha nemá riešenie.

V Slovenskej republike je okrem nastatia uvedených situácií hrozbou aj predpokladaný vstup silnej generácie do dôchodkového veku. Ide o občanov narodených koncom 40.-tych rokov, no najmä v prvej polovici päťdesiatych rokov.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Roky 1946–1955 sa vyznačovali priemernou pôrodnosťou 27 na 1000 obyvateľov, s najvyššími

### 3. Charakteristika vybraných dôchodkových systémov

V členských štátoch EÚ sa v systémoch dôchodkového zabezpečenia uplatňuje *rôzna kombinácia troch pilierov*:

- a) povinný štátom garantovaný systém, z ktorého môže byť poskytnutá buď len jednotná dávka alebo i dávka dvojzložková, zložená z jednotnej dávky a dávky závislej od zárobku a doby poistenia,
- b) systém penzijného sporenia financovaný kapitálovým spôsobom s definovanými príspevkami, prevažne zamestnávateľské penzijné schémy,
- c) dobrovoľný individuálny systém.

V posledných rokoch sa vo väčšine štátov dostáva do popredia súkromné penzijné sporenie prostredníctvom zamestnaneckých fondových schém, podstatou ktorých je zamestnávateľom podporovaný systém na zabezpečenie penzie a iných dávok pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov pri odchode do dôchodku, úmrtí alebo odchode zo zamestnania. Druhý pilier vo väčšine krajín EÚ funguje na zamestnaneckom princípe, silné postavenie majú napríklad v Holandsku, Veľkej Británii, Švajčiarsku, Rakúsku a vykazuje dobré výsledky z hľadiska záujmu poistenca. Tretí pilier dôchodkového zabezpečenia sprostredkujú predovšetkým životné poisťovne, pravidelnými platbami poistného a výnosmi z ich investovania sa občania ešte počas produktívneho veku vytvoria kapitál, ktorý poisťovňa neskôr použije na výplatu dôchodku. Sú to individuálne definované systémy a môžu byť fondované buď jednorázovými alebo pravidelnými príspevkami.

*Nemecký penzijný systém* je založený na dlhodobých tradíciách, na Bismarckovských princípoch sociálneho poistenia. Označuje sa ako trojpilierový. Pritom chápanie trojpilierového systému bolo v Nemecku odlišné oproti iným krajinám. Prvý pilier (gesetzliche Rentenversicherung- GRV) je objemovo najväčší (pokrýva asi 80 % dôchodkov). Je realizovaný štátom kontrolovanými inštitúciami (federálnymi aj regionálnymi). Financovaný je priebežným systémom a účasť na ňom je povinná. Tento pilier zahŕňa aj špeciálne penzijné schémy pre baníkov, poľnohospodárov, zamestnancov verejnej správy a pod. Samozamestnávajúce sa osoby, ako daňoví poradcovia, právnici, lekári sú povinne poistení v penzijných fondoch prevádzkovaných profesionálnymi asociáciami (sú to verejné korporácie). Tieto osoby majú potom výnimku z povinného poistenia v štátnom systéme. Druhý pilier v nemeckej terminológii znamená zamestnávateľské penzijné schémy (betriebliche Altersvorsorge-BetrAVG). Zakladá sa na iniciatíve zamestnávateľov. Účasť na systéme je obyčajne dobrovoľná, zriedkavo sa vyskytujú povinné systémy založené na kolektívnych zmluvách (v niektorých odvetviach sú však frekventované, vo verejnom sektore sú týmto systémom krytí všetci zamestnanci). Tretí pilier v znamená rôzne formy individuálneho poistenia. Detaily systému sa menili viackrát, zvlášť v deväťdesiatych rokoch, ale tieto modifikácie nezmenili jeho základné črty. V rámci hlbšieho reformného procesu, ktorý v súčasnosti prebieha v nemeckom penzijnom systéme, existuje snaha o vytvorenie motivujúceho vzťahu medzi výškou odvodených príspevkov a výškou budúcich dôchodkov jednotlivca aj vo verejnom pilieri. Vstupom do formulky, podľa ktorej sa počíta starobný dôchodok, sú osobné body (počítané za všetky roky participácie na penzijnom systéme) Je to suma pomerov mzdy jednotlivca a priemernej mzdy v danom roku. Výsledok je korigovaný

---

hodnotami v rokoch 1950–1956. Pri nezmenenom systéme sa z tohto titulu bude v najbližších rokoch každoročne postupne zvyšovať počet „nových“ dôchodcov z 51 600 v roku 2001 až na 75 238 v roku 2011.

prídavným faktorom, ktorý je závislý od veku pri odchode do dôchodku (spôsobuje navýšenie dôchodku v prípade neskoršieho odchodu do dôchodku). Takáto metodika výpočtu umožňuje dopredu predvídať výšku svojho starobného dôchodku a vzniká motivačný faktor pre poistenca. Sadzba príspevku do dôchodkového systému bola stabilizovaná aj pre dlhodobý výhľad: zostane do roku 2020 pod 20 percentami a nestúpne ani napriek očakávanému nepriaznivému demografickému vývoju nad 22 % do roku 2030. Štát sa chystá masívne podporovať vybudovanie dodatočného piliera na kapitalizačnom základe.<sup>2</sup> V konečnej fáze jeho tvorby bude prispievať 20 miliardami DM ročne.

V Holandsku sa vyvinul, podobne ako v Nemecku, trojpilierový model systému starobných dôchodkov. *Prvý – verejný pilier garantuje dôchodcom iba existenčné minimum.* Základný dôchodok z verejného piliera dostane každý občan Holandska – nezávisle od toho, či niekedy platil príspevky. Tento prvý pilier zabezpečuje v starobe minimálny príjem. Každý obyvateľ od 15. roku života je nezávisle od príjmu poistený v zákonomom dôchodkovom poistení (AOW). Znamená to, že aj kto neplatí žiadne príspevky, dostane od 65. roku života základný dôchodok, ak 50 rokov žil v Holandsku. *Druhý pilier pozostáva zo zamestnávateľských dôchodkových systémov.* Viac ako 90 % z 5,3 milióna zamestnaných osôb vo veku medzi 25. a 65. rokom je poistených v približne 1 tis. kolektívnych podnikových alebo 81 odvetvových dôchodkových systémoch. *Tretí pilier pozostáva zo súkromných poisťovních služieb* a môže zamestnávateľské dôchodkové systémy doplniť alebo nahradiť. Holandský systém sa vyznačuje prítomnosťou výrazného prvku solidarity v prvom pilieri (zabezpečenie minima každému, kto vymedzené obdobie žil v Holandsku), zároveň druhý pilier ponúka motivačné faktory (možnosť získania dôchodku až v plnej výške mzdy). Pozoruhodnosťou je skutočnosť, že príspevky platí iba zamestnanec, zamestnávateľ nie je zaťažovaný odvodmi na účely dôchodkového systému.

*Švédska reforma* si vytýčila zabezpečiť 4 základné ciele:

1. spravodlivosť – definovanú ako situáciu, keď osoby, ktoré do systému odvedli rovnaký objem príspevkov, odchádzajú do dôchodku v rovnakom veku a majú rovnakú očakávanú dobu dožitia majú nárok na rovnako vysoký dôchodok. Bývalý systém, v rámci ktorého bola výška dôchodku vypočítavaná na základe príjmu počas 15 „najlepších“ rokov znevýhodňoval osoby s relatívne stabilnou výškou príjmu;
2. transparentná redistribúcia – znamená jasné pravidlá vykrývania tzv. náhradných dôb, keď občania neplatia povinné príspevky – najmä materstvo, choroba, a nezamestnanosť. Tieto doby sú kryté transfermi zo štátneho rozpočtu;

---

<sup>2</sup> V Nemecku dosahoval pomer počtu osôb starších ako 60 rokov k počtu osôb vo veku 20-60 v roku 1995 36,5 %, v roku 2000 41,7 % a v roku 2010 by tento pomer mohol podľa projekcií OSN dosiahnuť 45,2 %. Objem vyplatených penzií dosiahol v roku 1998 12,4 % HDP, z toho podiel verejného systému bol 10,3 % HDP. Sadzba príspevkov do povinného systému je 19,1 % z príjmu zamestnanca, zamestnávateľ aj zamestnanec z toho platia polovicu. V prípade penzijných fondov prevádzkovaných profesijnými asociáciami môžu byť pravidlá platenia príspevkov odlišné, väčšinou sú ale podobné ako v štátnom systéme. Za nezamestnaných platí príspevky Spolkový úrad práce. Vek odchodu do dôchodku je 65 rokov. Pritom zákon umožňuje niektorým skupinám, aby poberali dôchodky skôr. Bežné príjmy z príspevkov pokrývajú asi 80 % výdavkov verejného piliera. Ostatné príjmy – ako výnos z 1 percentného bodu z výšky DPH a časť tzv. ekologických daní- kryjú deficit systému. Druhý pilier pokrýva 42 percent zamestnaných a obhospodaruje aktíva v objeme asi 17 % HDP. Na celkovom benefite súčasného dôchodcu sa tretí pilier podieľa asi 22 %, podiel 8 % má 2. pilier a dominantný význam má prvý pilier- 70 %.

3. finančná stabilita – považovaná za najvýznamnejší cieľ vzhľadom na klesajúcu pôrodnosť a predlžujúcu sa očakávanú dobu dožitia, ako aj obmedzenú predvídateľnosť dlhodobého hospodárskeho rastu;
4. tvorba úspor, spravovaných súkromnými inštitúciami.

Švédsky dôchodkový systém aj v reformovanej podobe zostáva naďalej charakteristický rozhodujúcou váhou piliera s priebežným financovaním. Na rozdiel od situácie do roku 1995, keď existoval „starý“ priebežný PAYG systému podobný nášmu súčasnému systému, je reformovaný pilier založený na systéme NDC (Notional Defined Contribution) s virtuálnymi individuálnymi účtami klientov. Súčasťou reformy bolo aj zavedenie druhého povinného kapitalizačného piliera, ktorý má však pomerne malú váhu. Zároveň majú Švédi aj možnosť komerčného pripoistenia, ktorá však existovala aj pred reformou.<sup>3</sup>

Aktuálny *penzijný systém v Maďarsku* funguje iba od roku 1998, kedy sa penzijný systém pretransformoval z priebežného na kombinovaný (trojpilierový). Iniciatíva Svetovej banky a finančná kríza v roku 1995 napomohli tomu, aby sa zrodil zmiešaný model. Účasť na novom systéme bola povinná pre osoby, ktoré začali pracovať po 30. júni 1998. Pre ostatných je účasť v tomto zmiešanom systéme dobrovoľná.<sup>4</sup> Dovtedy existujúci priebežný systém bol z jednej štvrtiny nahradený súkromným pilierom, ktorý pracuje na báze kapitalizačnej. Zostávajúci priebežný pilier takisto prechádza reformným procesom. Výsledná forma novej schémy dôchodkového systému bola spoločenským a politickým kompromisom- rozsah privátneho piliera sa obmedzil z polovice rozsahu penzijného systému (ako to navrhovalo Ministerstvo financií) na jednu štvrtinu. Nový systém stojí na nasledovných pilieroch: Prvý pilier funguje na báze priebežného financovania, ktorý zostal v penzijnom systéme dominantný. Druhý pilier,

---

<sup>3</sup> Povinné príspevky do prvého NDC piliera vo výške 16 % sa „virtuálne“ kumulujú na týchto účtoch, pričom kumulovaná suma je účtovne každý rok zhodnocovaná stanoveným percentom, priamo úmerným rastu príspevkovej základne ekonomiky, čiže rastu miezd a počtu prispievateľov. „Virtuálnosť“ spočíva v tom, že v skutočnosti sa vybrané prostriedky aj naďalej používajú na výplatu priebežných dôchodkov. Pri odchode do dôchodku sa výška vyplácaného dôchodku stanovuje jednoducho ako podiel akumulovanej sumy a priemernej očakávanej doby dožitia dôchodcu, pričom systém nerozlišuje mužov a ženy. Hodnota dôchodku je pritom v jednotlivých rokoch indexovaná reálnou mierou výnosnosti 1,6 %. Pokles hodnoty vyplácaného dôchodku v súvislosti so zvyšovaním očakávanej doby dožitia môže pritom občan eliminovať predĺžením svojej pracovnej aktivity. Do druhého, kapitalizačného povinného piliera smerujú príspevky vo výške 2,5 % príjmu/mzdy. Celková výška povinného príspevku tak predstavuje 18,5 %, z čoho polovicu platí zamestnávateľ a polovicu zamestnanec. Minimálny vek, kedy je možné čerpať dôchodky z týchto dvoch pilierov, je stanovený ednotne pre mužov aj ženy na 61 rokov. Zaujímavosťou systému je odstránenie zvýhodneného zdaňovania dôchodkov v porovnaní s inými zdrojmi príjmov. V novom systéme sa tak na vyplácané dôchodky vzťahujú rovnaké pravidlá zdaňovania, ako na akýkoľvek iný príjem. Tým však zároveň môžu dôchodcovia akýmkoľvek spôsobom kombinovať pokračovanie zamestnania s poberaním dôchodkov. Prechodné obdobie reformy predstavuje 15 rokov, a v princípe pokrýva ročníky narodenia 1938-1953. Staršie ročníky ostávajú v starom systéme.

<sup>4</sup> Relatívne nízky vek odchodu do dôchodku (do roku 1996 bol stanovený na 55 rokov pre ženy a 60 pre mužov) sa postupne, ale podstatne zvyšuje (na spoločnú úroveň 62 rokov v roku 2009). Indexáciu dôchodkov podľa miezd nahrádza kombinovaná indexácia podľa miezd a cien. V intervale rokov 2009-2013 má zosilnieť závislosť medzi zárobkami a dôchodkami. Pre osoby, ktoré sa nezúčastňujú na novom penzijnom systéme a naďalej využívajú iba prvý pilier, platí naďalej sadzba príspevkov 30 % z rubej mzdy, z toho 21 % pripadá na zamestnávateľa, 9 % pripadá na zamestnanca. V prípade osôb, ktoré participujú na novom systéme, sa odvádza 22 % z hrubej mzdy do priebežného systému (z toho 21 % pripadá na zamestnávateľa a 1 % na zamestnanca). Do nového kapitalizačného piliera sa dostáva 8 % hrubej mzdy, ktoré hradí zamestnanec.



povinný pre osoby začínajúce pracovať po 30.6.1998 a pre ostatné osoby dobrovoľný, funguje na kapitalizačnom princípe. Tieto dva piliere sú doplnené dobrovoľným privátnym poistením (ktoré bolo legislatívou umožnené už od roku 1993) a systémom minimálneho dôchodku, ktorý je určený pre sociálne odkázaných a je poukazovaný zo štátneho rozpočtu. Podľa niektorých názorov teda ide de facto o štvorpilierový systém: nultý pilier je financovaný z centrálného rozpočtu (teda z daní) a dáva garanciu aspoň minimálneho príjmu v starobe.

V *Polsku* začal od roku 1999 fungovať nový penzijný systém, ktorého základným princípom je, že úroveň dôchodkov je priamo závislá na výške poistenia. Na dôchodkové poistenie prispieva 50 % zamestnanec a 50 % zamestnávateľ. Nový schválený zákon o systéme sociálneho zabezpečenia rieši situáciu, ktorá by nastala v prípade negatívneho pomeru medzi počtom platiacich do systému a medzi počtom poberateľov dávok. Vyplatenie dávok zabezpečí fond demografických rezerv.<sup>5</sup> Nový systém obsahuje 3 piliere, a to I. povinný, ktorý je založený na priebežnom financovaní, má individuálne účty a je v správe verejnej inštitúcie. II. pilier je povinný, založený na kapitalizačnom systéme, má individuálne účty, príspevky spravujú súkromné dôchodkové spoločnosti. Do II. piliera odvádzajú poistenci 7,3 % zo mzdy, čo predstavuje 40 % príspevkov na dôchodkové sociálne zabezpečenie. Dôchodkové fondy II. piliera sú regulované Úradom pre dohľad nad penzijnými fondmi. III. pilier je dobrovoľný, má charakter dodatočného pripoistenia a spravujú ho tiež súkromné spoločnosti. Prechod do nového systému bol stanovený nasledovne: pre občanov narodených po roku 1968 bola daná povinnosť zúčastniť sa aj I. aj II. piliera, pre občanov narodených medzi rokom 1949-1968 bola účasť povinná v I. pilieri a v II. pilieri účasť dobrovoľná a občania narodení pred rokom 1949 musia zostať v starom systéme.

---

<sup>5</sup> Prvá fáza dôchodkovej reformy sa vyznačovala rozsiahlou diskusiou a neschopnosťou zodpovedných politikov dosiahnuť dohodu. Zástupcovia Ministerstva práce presadzovali len mierne zmeny, a to najmä v priebežnom systéme. Súčasťou zmien bol aj predpoklad založenia penzijných fondov, v ktorých sa však predpokladalo s dobrovoľným sporením len za osoby s najvyššími príjmami. Obrat nastal po vstupe ministerstva financií do reformy, ktorého predstava bola v existencii druhého piliera, ktorý bol založený na povinnom sporení obyvateľstva v penzijných fondoch. Plošné dôchodky, ktoré boli založené na priebežnom princípe, mali naďalej v rámci prvého piliera pokrývať 20 % priemernej mzdy. Predstavy o penzijnej reforme boli úzko spojené s privatizáciou, z ktorej mali byť výnosy použité na krytie nákladov spojených s prechodom na nový systém. Súčasne mali byť výnosy použité na zabezpečenie finančnej stability pre nové penzijné fondy. Významnú úlohu v presadení nového systému zohralo vytvorenie špeciálneho úradu pre penzijnú reformu, ktorý sformuloval kľúčový dokument *Diverzitu k bezpečnosti*. Dôležitou fázou reformy sa stalo obdobie, kedy sa formovali rôzne koalície, z ktorých napokon vzišla proreformná koalícia. V nej boli zastúpené rôzne odborné skupiny, ale aj odborári a predstavitelia finančných inštitúcií. Presadzovanie zásadnej dôchodkovej reformy si vyžiadalo rozsiahlu kampaň, v rámci ktorej bolo vytvorené logo a zvláštne symboly pre reformu, ktoré mali podstatný vplyv na verejnosť. Reformu sprevádzali aj ťažkosti, ktoré sa prejavili v nízkej administratívnej pripravenosti, v implementácii informačno-technologického systému.

Tabuľka č. 2: Charakteristika II. piliera vo vybraných krajinách

	Dátum začatia reformy	Definovanie I. piliera	Príspevky do II. piliera v %	Očakávaný objem aktív v dôchod. fondoch k roku 2020 (% HDP)	Predpoklad zapojenia ekonomicky aktívnych do II. piliera (2003) v %	Spôsob prechodu na nový systém
Maďarsko	Január 1998	Priebežný, dávkovo definovaný	6	31	45	Povinný pre novovstupujúcich, dobrovoľný pre ostatných
Kazachstan	Január 1998	Garantuje minimum	10	30	100	Všeobecne povinný
Poľsko	Január 1999	NDC*	7,2	33	70	Povinný do 30 rokov, dobrovoľný 30–50
Lotyšsko	Júl 2001 (NDC január 1996)	NDC	2 s rastom na 9	20	72	Povinný do 30 rokov, dobrovoľný 30–50
Chorvátsko	Január 2002	Priebežný, dávkovo definovaný	5	25–30	60–70	Povinný do 40 rokov, dobrovoľný 40–50
Bulharsko	Január 2002	Priebežný, dávkovo definovaný	2 s rastom na 9			Povinný do 42
Estónsko	Júl 2002	Priebežný, dávkovo definovaný	6	20	60	Dobrovoľný (možnosť vystúpenia + 2 %)
Rumunsko	Január 2003	Priebežný, dávkovo definovaný	8	30	75	Povinný pre tých, čo majú viac ako 20 rokov do dôchodku
Macedónsko	August 2002	Priebežný, dávkovo definovaný	7	26	15	Povinný pre novovstupujúcich

Poznámka: \* NDC – virtuálne príspevkovo definovaný (Notional Defined Contribution) systém

#### 4. Úvahy o výzvach a možných riešeniach pre dôchodkové systémy

Svet začiatkom 21. storočia vyzerá úplne inak, ako pred päťdesiatimi rokmi, kedy väčšina dnešných dôchodkových systémov vznikala. Ľudia sú samostatnejší, nefixujú sa príliš na konkrétnu firmu a aj ich vzťah k štátnej príslušnosti je menej kľúčový. Priemerný človek žije dnes dlhšie ako ľudia pred 50. rokmi, jeho pracovná kariéra je naplnená tak zamestnaním u niekoľkých zamestnávateľov, ako aj krátkodobými úsekmi zamestnania na čiastočný úväzok alebo aj obdobiami bez zamestnania. Flexibilný a premenlivý dôchodkový režim veľkej časti pracujúcej populácie predstavuje veľkú výzvu pre dôchodkové systémy, ktoré dnes stoja pred situáciou, aká v doterajšej histórii nemá obdobu. Jej riešenie si preto vyžaduje mimoriadne obozretný prístup. Vychádzať možno len z doterajších skúseností, ktoré však treba prispôbiť dnešným potrebám, parametrom a východiskám.

Dôchodkové systémy postavené na dominancii systému tzv. priebežného financovania<sup>6</sup> sú práve tými, ktoré sa dnes nachádzajú v ťažko riešiteľnej situácii. Na jednej strane sú vystavené prudko rastúcim nárokom na výdavky, predovšetkým vďaka nárastu počtu dôchodkov (vďaka prirodzenému predlžovaniu veku, ako aj vďaka vynúteným opatreniam typu predčasného odchodu do dôchodku a podobne). Na druhej strane sú dôchodkové systémy vystavené odlivu príjmov, predovšetkým v dôsledku väčšej dynamiky na trhu práce, zvyšujúcemu sa podielu samostatne podnikajúcich osôb, ale aj v dôsledku vyššej nezamestnanosti. Priebežný systém dôchodkového zabezpečenia, založený na princípe určených príspevkov a určenej výšky vyplácaných dôchodkov, je demotivujúci predovšetkým pre vyššie príjmové skupiny. Medzi demotivujúce faktory zaradujeme predovšetkým:

- povinné príspevky, ktoré s rastúcimi príjmami rastú aj nominálne, sú určené na priebežnú výplatu dôchodkov,
- absentuje vzťah medzi nominálnou výškou odvodov, dĺžkou časového obdobia platenia príspevku a výškou dôchodku,
- existujúca zákonom stanovená maximálna výška dôchodku obmedzuje vzťah medzi výškou príjmu a vlastným dôchodkom.

Alternatívou priebežného systému je tzv. systém fondový, v ktorom si na dôchodok sporiť každý (kto môže) zo svojich príjmov v priebehu aktívneho života. Veľkou výhodou fondového systému je predovšetkým jeho efektívnosť, a to aj po odpočítaní nákladov na správu a administratívu fondového systému.<sup>7</sup>

Fondový systém je (podobne ako priebežný) citlivý na hospodársky cyklus a na nedokonalú reguláciu kapitálových trhov<sup>8</sup>. Systém zároveň vážne obmedzuje medzinárodnú mobilitu pracovníkov, nakoľko vo všetkých krajinách trvá spravidla niekoľko rokov, kým poplatníkovi vznikne nárok na minimálnu výšku dôchodku. Takže niekomu, kto niekoľkokrát zmení miesto svojho pôsobenia, sa môže stať, že nebude mať nárok na žiadny dôchodok v žiadnej z krajín

---

<sup>6</sup> Dôchodkový systém priebežného financovania možno vo svojej podstate považovať za daňovo transferový systém. Jedná sa navyše o systém medzigeneračného transferu, ktorého systém nie je bezprostredne viditeľný a tým sa často stáva pre mnohých mimoriadne lákavým. V tomto systéme sa starobné dôchodky hradia z odvodov produktívneho obyvateľstva, ktoré v kontexte súčasných demografických zmien musí platiť stále vyššie odvody, alebo sa musia dôchodky neustále znižovať, pričom musíme brať do úvahy okrem klesajúceho počtu produktívneho obyvateľstva aj predlžovanie života obyvateľstva. Kríza dôchodkového systému je podľa nášho názoru v tomto ponímaní nezvratná. Naštartovanie priebežného dôchodkového systému je veľmi populárny a bezbolestný krok: staršia generácia dostane dôchodok akoby „zadarmo“ a mladšia generácia platí spočiatku len veľmi nízke príspevky. Všetci bývajú v tejto fáze spokojní. Problémy v priebežnom systéme vznikajú až pri spomalení populačného rastu, resp. pri predlžovaní veku. V takých prípadoch sa systém postupne predražuje a stáva sa skôr brzdou, resp. hrozbou pre budúcnosť.

<sup>7</sup> Priemerné administratívne náklady britských dôchodkových fondov sú okolo 30 %, v Chile sa pohybujú od 20–30 %.

<sup>8</sup> V tejto súvislosti sa vynára zaujímavá súvislosť medzi zavedením dôchodkových reforiem a transparentnosťou a veľkosťou kapitálového trhu. Napríklad v Chile patria chilské dôchodkové fondy medzi najväčších investorov na santiagskej burze a úspešne expandujú do okolitých krajín. Poľsko je ďalším príkladom, kde poľské dôchodkové fondy stimulujú rozvoj varšavskej burzy. Pripomíname, že za 20 rokov existencie chilského fondového systému nedošlo k významnejšiemu poškodeniu budúcich dôchodcov zo strany správcov dôchodkových fondov.

Európskej únie, a to napriek tomu, že odvádzal poistné do dôchodkového systému v každej krajine, v ktorej pracoval vo všetkých rokoch.

Upozorňujeme ale aj na fakt, že úplné vylúčenie štátu z dôchodkového systému by bolo nezodpovedné. Dôchodkový vek, resp. staroba sú udalosti, ktoré možno presne predikovať, nesúhlasíme preto s odôvodneniami, že by si neistota alebo nepredvídateľnosť faktorov dôchodkového systému vynucovali zapojenie štátu. Musíme však priznať, že ľudia myslia na dôchodok menej, ako by bolo potrebné. Nemajú ani predstavu o tom, koľko by bolo treba šetriť, aby ich dôchodok dosiahol určitú výšku. Ďalším veľkým problémom je nedôvera ľudí v kapitálové trhy. Je preto nereálne očakávať, že by si ľudia zrazu začali masívne šetriť na svoj dôchodok. Úloha štátu v tejto otázke vystupuje v niekoľkých rovinách, minimálne však v rovine motivačnej, výchovnej a garančnej.

Európska únia sa do procesu zmien v dôchodkových systémoch zapojila. Uvedomuje si totiž, že nevyriešené dôchodkové záväzky by mohli vážne ohroziť krehkú rozpočtovú stabilitu Európskej únie. Ďalším dôvodom je narastajúca nespokojnosť s rigiditou národných dôchodkových systémov, ktoré vážne komplikujú mobilitu pracovných síl v rámci Európskej únie a komplikujú tak vládam dosahovanie ambiciózných cieľov prijatých na zasadaní EÚ v Lisabone. Pretože „harmonizácia“ verejných dôchodkových systémov, kedy by bolo možné prevádzať dôchodkové nároky z krajiny do krajiny, je teoreticky a prakticky nemožná, ostáva len cesta hľadania alternatívy. Fondový systém je voči sťahovaniu z krajiny do krajiny neutrálny. Keďže je budúci dôchodok financovaný z peňazí z účtu penzijného fondu, je irelevantné, v ktorej krajine je fond spravovaný, ako aj to, z ktorej krajiny posielajú do neho budúci dôchodca svoje úspory.

V dôsledku vývoja, kedy nastávajú vyššie uvedené situácie, sa stále častejšie objavujú aj názory, ako napr. *K. Murphy*<sup>9</sup>, podľa ktorých treba zmeniť systém, ktorého základným atribútom nie je voľba medzi priebežným či fondovým financovaním, ale otázka kvantitatívnych parametrov a zmena pohľadu na dôchodkový systém. Zmena sa týka predovšetkým posunu od poistenia (pričom niektorí „riziko staroby“ nepovažujú za riziko, ale za istotu) smerom k sporeniu na starobu. Zmenou by preto bolo vytvorenie jednoznačnej väzby medzi vlastnou platbou poistného jedincom na jednej strane a výplatom dôchodkov na strane druhej. Väzbou medzi dvoma stranami je reálny výnos investovaného kapitálu. Čím viac budú prispievatelia platiť a čím vyššie bude zhodnotenie ich investície, tým vyšší dôchodok môžu v budúcnosti poberať. Je teda nutné vytvoriť väzbu medzi príspevkom do dôchodkového systému a vyplácaným dôchodkom, čo sa bez zásadnej individualizácie nepodarí.

Pragmatickou alternatívou sa preto javí zmiešaný systém, v ktorom by sa vychádzalo z koncepcie minimálneho dôchodku (bez akejkoľvek zásluhovosti – niečo ako životné minimum) ako východiskového piliera, na ktorý by nadväzoval systém dobrovoľného poistenia ako druhý pilier.

### Záver

Budúcnosť dôchodkových systémov závisí od stratégií v rôznych oblastiach vrátane zamestnanosti, verejných financií a sociálnej ochrany. Dôchodky ovplyvňujú životnú úroveň veľkej časti populácie a majú rozsiahle dôsledky na fungovanie celého hospodárstva,

---

<sup>9</sup> MURPHY, K.: Social Security S.O.S. In: Capital Ideas, vol. 2, No. 1, Spring 1999.

pracovních a kapitálových trhov. V dôsledku toho sú potrebné komplexné a integrované stratégie, ktoré zasahujú do mnohých oblastí života spoločností. Dlhodobá výkonnosť reformovaných systémov bude stále závisieť na ekonomickom rozvoji (zamestnanosti, mzdách, produktivite práce, úrokových mierach) a stabilite. Úplne dokonalý dôchodkový systém však vo svete neexistuje, každý má svoje klady ale i zápory. Lacné dôchodky neexistujú, žiaden dôchodkový systém nemôže priniesť občanovi oveľa viac, ako doň vložil. Čo je však spoločné a potrebné pre zabezpečenie vysokej miery náhrady občanom - dôchodcom je najmä dobre fungujúca ekonomika s permanentným nárastom produktivity práce, vysoká zamestnanosť a nastavenie systému na ciele efektívnosti a funkčnosti. Úspešnejšie sú tie schémy, ktorých súčasťou je aj kapitalizačné financovanie, nie však v čistej podobe. Keď porovnávame vývoj reforiem dôchodkových systémov v postkomunistických štátoch a pôvodných štátoch EÚ, vidíme, že reformy podľa odporúčaní Svetovej banky sa realizovali okrem Švédska len v postkomunistických štátoch. Pre tieto štáty, ktoré zaviedli do dôchodkového systému kapitalizačný pilier je spoločné aj to, že reformy boli pripravené a realizované príliš rýchlo a do systému sa zapojilo podstatne viac osôb, ako sa predpokladalo.

### Literatúra

- [1] European Commission (2000): Progress Report to the Ecofin Council on the Impact of Ageing Populations on Public Pension Systems, November 2000.
- [2] European Commission (2001): Budgetary Challenges posed by Ageing Populations. October 2001.
- [3] The Economist (2002): Time to Grow Up. February 2002 [www.economist.com/ssurveys](http://www.economist.com/ssurveys).
- [4] KREBS, V. a kol.: Sociální politika. Praha: ASPI, 2002.
- [5] RIEVAJOVÁ, E. a kol.: Sociálne zabezpečenie. Bratislava: Sprint,vfra, 2006.
- [6] Správa OECD o hospodárení dôchodkových fondov v krajinách OECD. Paris: OECD, február 2003.
- [7] STANEK, V. a kol.: Sociálna politika. Bratislava: Sprint,vfra, 2006.
- [8] STANĚK, P.: Problémy reformy dôchodkového systému v Slovenskej republike. Zborník príspevkov z odborného seminára Reforma dôchodkového systému na Slovensku: čo očakávame a čo nás čaká? Friedrich Ebert Stiftung, marec 2003.
- [9] Study on Pension Schemes of the EU. OECD, EU 2000.
- [10] Podpora národných stratégií bezpečných a udržateľných dôchodkov prostredníctvom integrovaného prístupu. Komisia európskych spoločenských, Brusel 2001.

### Summary

The pension reform is one of the most sensitive and complex interference with lives of major part of the population. Financing of pension systems is part of public finance, having an impact on its quality and sustainability.

The pension reform in Slovakia is based on three pillars model. The first pillar is obligatory and financed on an on-going basis (unfunded), the second pillar presents contributions to retirement funds, creating capital funds and the third pillar consists of voluntary pension saving schemes. The article deals with positive and negative sites of the existing systems of financing of pensions.