

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Identifikácia potrebných zmien v dôchodkovom systéme SR - návrh reformy existujúceho systému z pohľadu KOZ SR v spolupráci so sociálnymi partnermi z dôvodu vytvorenia podmienok pre jeho dlhodobú udržateľnosť

Kolektív autorov KOZ SR, 2023

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 11/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív :

Mgr. Tomáš Miklošovič, PhD.

doc. Ing. Tomáš Domonkos, PhD.

Ing. Miroslava Jánošová, PhD.

Ing. Marta Hašková

Ing. Ivan Lichner, PhD.

doc. Mgr. Igor Melicherčík, PhD.

•••
2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera Konfederácia odborových zväzov SR. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

Obsah

ZOZNAM TABULIEK A ZOZNAM GRAFOV	7
1.1. ZOZNAM TABULIEK	7
1.2. ZOZNAM GRAFOV	9
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK.....	11
ZOZNAM PRÍLOH	14
ÚVOD.....	15
CIELE ANALYTICKÉHO VÝSTUPU	18
ZHRNUTIE ZISTENÍ	20
1. VÝVOJ DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU NA SLOVENSKU	20
1.1. VÝVOJ SOCIÁLNEJ POLITIKY – DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU NA SLOVENSKU Z HISTORICKÉHO HLADISKA	20
1.2. VÝVOJ DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU NA SLOVENSKU V OBDOBÍ ROKOV 1989 - 2003	21
1.3. VÝVOJ DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU NA SLOVENSKU PO ROKU 2003	23
1.4. I. PILIER DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU.....	25
1.5. II. PILIER DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU.....	36
1.6. III. PILIER DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU.....	49
2. VÝVOJ STAROBNÉHO DÔCHODKOVÉHO ZABEZPEČENIA VZHĽADOM NA DEMOGRAFIU A GENERAČNÝ CYKLUS.....	55
2.1. DEMOGRAFICKÝ VÝVOJ SLOVENSKA	55
2.2. PRÍJMY A VÝDAVKY STAROBNÉHO DÔCHODKOVÉHO POISTENIA	65
2.3. EFEKTÍVNA SADZBA STAROBNÉHO POISTENIA PRE DÔCHODKY PRVÉHO PILIERA.....	70
2.3.1. <i>Metodika výpočtu.....</i>	<i>71</i>
2.3.2. <i>Výsledky.....</i>	<i>72</i>
2.4. NÁRODNÉ TRANSFÉROVÉ ÚČTY SLOVENSKA.....	74
2.4.1. <i>Miery ekonomickej závislosti.....</i>	<i>86</i>
2.4.2. <i>Záver.....</i>	<i>96</i>
3. I. PILIER.....	99
3.1. METODIKA ODHADU BUDÚCEHO VÝVOJA I. PILIERA DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU	99
3.1.1. <i>Dáta.....</i>	<i>99</i>
3.1.2. <i>Aplikovaný model.....</i>	<i>101</i>
3.1.3. <i>Modelové scenáre</i>	<i>104</i>
3.2. RODIČOVSKÝ BONUS	118
3.2.1. <i>Dôvody na rodičovský bonus</i>	<i>119</i>
3.2.2. <i>Rodičovský bonus vo svete</i>	<i>120</i>
3.2.3. <i>Finančná vyrovnanosť</i>	<i>123</i>
3.2.4. <i>Hodnota rodičovského dôchodku.....</i>	<i>125</i>
3.2.5. <i>Zhrnutie a návrhy k rodičovskému bonusu.....</i>	<i>126</i>

3.3.	POSÚDENIE VÝPOČTU DÔCHODKOVEJ DÁVKY	127
3.4.	POROVNANIE DÔCHODKOVÝCH SYSTÉMOV NA SLOVENSKU A V NEMECKU	134
3.4.1.	<i>Dôchodkový vek</i>	134
3.4.2.	<i>Výpočet dôchodku</i>	136
3.4.3.	<i>Zvyšovanie dôchodkov</i>	138
3.4.4.	<i>Dôchodkové sporenie na Slovensku a v Nemecku</i>	139
3.4.5.	<i>Miery náhrady na Slovensku a v Nemecku</i>	141
3.4.6.	<i>Výchova detí a dôchodky</i>	142
3.4.7.	<i>0. pilier na Slovensku a v Nemecku</i>	142
3.4.8.	<i>Medzinárodné porovnanie</i>	144
3.4.9.	<i>Zhrnutie</i>	149
3.4.10.	<i>Návrhy pre dôchodkový systém na Slovensku</i>	151
4.	II. PILIER	155
4.1.	ZÁKLADNÉ PRINCÍPY II. PILIERA	155
4.2.	ODHAD VÝŠKY ÚSPOR Z II. PILIERA	157
4.3.	VÝPLATNÁ FÁZA A DÁVKY Z II. PILIERA	161
4.3.1.	<i>Doživotný dôchodok</i>	161
4.3.2.	<i>Programový výber</i>	163
4.3.3.	<i>Dočasný dôchodok</i>	164
4.4.	NÁVRHY ROZUMNÉHO POUŽITIA II. PILIERA	165
4.5.	ZHRNUTIE A NÁVRHY K II. PILIERU	169
5.	III. PILIER	173
5.1.	DÁVKY VYPLÁCANÉ Z III. PILIERA	182
5.2.	TRETÍ PILIER V ČR	184
5.3.	EURÓPSKY TRETÍ PILIER - OSOBNÝ DÔCHODKOVÝ PRODUKT	188
5.4.	DÔCHODKOVÉ SYSTÉMY VO VYBRATÝCH KRAJINÁCH SVETA	189
5.5.	PREHLAD LITERATÚRY ZAOBERAJÚCEJ SA VÝSKUMOM III. PILIERA	193
5.6.	NÁVRHY NA DOPLNENIE DOPLNKOVÉHO DÔCHODKOVÉHO SPORENIA	195
6.	SOCIÁLNY DIALÓG V DÔCHODKOVOM SYSTÉME	204
6.1.	EURÓPSKY SOCIÁLNY DIALÓG	204
6.2.	RÁMEC VPLYVU SOCIÁLNYCH PARTNEROV NA DÔCHODKOVÝ SYSTÉM V SR	208
6.3.	PARAMETRE DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU Z POHĽADU ODBOROV	215
6.4.	MEDZINÁRODNÉ PRÍKLADY SOCIÁLNEHO DIALÓGU PRI DÔCHODKOVEJ REFORME	220
6.5.	VYHODNOTENIE POSTOJOV KOZ SR K DÔCHODKOVÉMU SYSTÉMU A NÁVRH ODPORÚČANÍ AJ V KONTEXTE POSILNENIA SOCIÁLNEHO DIALÓGU A PRÍKLADOV DOBREJ PRAXE ZO ZAHRANIČIA	229
6.5.1.	<i>Všeobecné závery a odporúčania</i>	230
6.5.2.	<i>Závery a odporúčania z vyhodnotenia dotazníka</i>	233
6.5.3.	<i>Vyhodnotenie požiadaviek KOZ SR smerom k I. pilieru</i>	233
6.5.4.	<i>Vyhodnotenie požiadaviek KOZ SR smerom k II. pilieru</i>	237
6.5.5.	<i>Vyhodnotenie požiadaviek KOZ SR smerom k III. pilieru</i>	239
	NÁVRHOVÁ ČASŤ	241

ZÁVER	245
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	248
PRÍLOHY	254
6.6. PRÍLOHA Č. 1	254
6.7. PRÍLOHA Č. 2	255
6.8. PRÍLOHA Č. 3	259

ZOZNAM TABULIEK A ZOZNAM GRAFOV

1.1. ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1: Prehľad legislatívnych zmien v dôchodkovom poistení v I. pilieri dôchodkového systému po reformnom období	29
Tabuľka 2: Prehľad legislatívnych zmien v dôchodkovom poistení v II. pilieri dôchodkového systému po reformnom období	42
Tabuľka 3: Prehľad legislatívnych zmien v dôchodkovom poistení v III. pilieri dôchodkového systému po reformnom období	52
Tabuľka 4: Príjmy a výdavky sociálnej poisťovne v mil. EUR	66
Tabuľka 5: Vývoj hlavných determinantov príjmovej a výdavkovej strany fondu starobného poistenia (v tisíckach osôb, ak nie je uvedené inak)	70
Tabuľka 6: Hodnoty sadzieb jednotlivých fondov sociálneho poistenia a prostriedkov štátneho rozpočtu použitých na úhradu nárokov na starobné dôchodky	72
Tabuľka 7: Príjmové kategórie modelu podľa pomeru k priemernej mzde	100
Tabuľka 8: Vzťah priemernej výšky dôchodku k priemernej mzde	113
Tabuľka 9: Podiel priznaného dôchodku k priemernej mzde, osoba neprospievajúca do II. piliera	129
Tabuľka 10: Miera náhrady priznaného dôchodku, osoba neprispievajúca do II. piliera	130
Tabuľka 11: Miera krátenia priznaného dôchodku, osôb prispievajúcich do II. piliera podľa počtu rokov sporenia a dôchodkového poistenia, %	132
Tabuľka 12: Miera náhrady priznaného dôchodku, osoba neprispievajúca do II. piliera s priznaným minimálnym dôchodkom	133
Tabuľka 13: Hrubé a čisté miery náhrady (v %) na Slovensku a v Nemecku	142
Tabuľka 14: Výsledky krajín na základe Allianz Pension Index v roku 2020	146
Tabuľka 15: Dôchodky pre rôzne roky priznania	151
Tabuľka 16: Očakávané výšky úspor pri rôznych scenároch a stratégiách	160
Tabuľka 17: Miery náhrady pre rôzne úrovne úspor a veky dôchodcu, úmrtnostné tabuľky podľa Lee-Carterovho modelu	162
Tabuľka 18: POMB a upravený POMB	163
Tabuľka 19: Kompenzácia potrebná kvôli výpadku I. piliera	163

Tabuľka 20: Miery náhrady dočasného dôchodku pre rôzne veku dôchodcov a lehoty vyplácania 5, 7 a 10 rokov. Úroveň úspor 3 ročné platy.	165
Tabuľka 21: Podiel obyvateľov Belgicka, ktorí potrebujú dlhodobú starostlivosť	167
Tabuľka 22: Miery náhrady pre poistenie dlhodobej starostlivosti. Predpokladaná výška úspor D = 3 ročné platy	168
Tabuľka 23: Miery náhrady pre rôzne úrovne úspor a veku dôchodcu, statické úmrtnostné tabuľky	169
Tabuľka 24: Zhodnotenie majetku v doplnkovom dôchodkovom fonde v % počas ich existencie, porovnanie s inými typmi aktív	181
Tabuľka 25: Porovnanie podpory doplnkového dôchodkového sporenia na Slovensku a v Česku	186
Tabuľka 26: Potrebná výška nasporených prostriedkov v prípade poberania preddôchodku v EUR	197
Tabuľka 27: Údaje o predčasnom starobnom dôchodku	198
Tabuľka 28: Priemerný mesačný príspevok účastníka DDS v roku 2017	199
Tabuľka 29: Priemerný príspevok zamestnávateľa DDS v roku 2017	199
Tabuľka 30: Príklady ročnej daňovej úľavy dobrovoľného dôchodkového sporenia v krajinách EÚ vrátane Švajčiarska a Nórska za rok 2018	200
Tabuľka 31: Vyhodnotenie počtu odpovedí a zastúpenie krajín vzhľadom na časové obdobie a charakter realizovaných zmien v dôchodkovom systéme	222
Tabuľka 32: Výdavky na poskytované finančné stimuly v súvislosti s účasťou na súkromných dôchodkových schémach vo vybraných krajinách OECD	254

1.2. ZOZNAM GRAFOV

Graf 1: Vekové zloženie slovenskej populácie v rokoch 1996, 2008 a 2021	56
Graf 2: Vývoj fertility na Slovensku	58
Graf 3: Očakávaná dĺžka dožitia podľa pohlavia, reálne dáta a prognóza	59
Graf 4: Zdravé roky života v absolútnej hodnote pri narodení	60
Graf 5: Vývoj populácie Slovenska	62
Graf 6: Vývoj pomeru starobnej závislosti na Slovensku	63
Graf 7: Indikátory trhu práce v tisíckach osôb	64
Graf 8: Miera nezamestnanosti podľa veku	65
Graf 9: Bilancovanie deficitu fondu starobných dôchodkov z ostatných fondov za roky 2013-2020... ..	68
Graf 10: Štruktúra presunov medzi fondmi poistenia na krytie deficitu starobného poistenia	68
Graf 11: Podiel príspevku so štátneho rozpočtu na príjmoch fondu starobného poistenia	69
Graf 12: Rozdelenie príspevku na starobné poistenie medzi I. a II. pilier	71
Graf 13: Veková štruktúra Slovenskej populácie.....	75
Graf 14: Pracovný príjem a spotreba počas životného cyklu, rok 2015.....	76
Graf 15: Deficit celoživotného cyklu.....	78
Graf 16: Zdroje finančných tokov v deficite životného cyklu	80
Graf 17: Zdroje finančných tokov v agregovanom deficite životného cyklu za roky 2015, 2040, 2070 a 2100.....	82
Graf 18: Vekové rozdelenie verejných transferov.....	83
Graf 19: Vekové rozdelenie verejných a súkromných transferov	85
Graf 20: Vekové rozdelenie súkromných transferov.....	86
Graf 21: Miera demografickej závislosti.....	90
Graf 22: NTA miera ekonomickej závislosti.....	92
Graf 23: NTA miera všeobecnej ekonomickej závislosti.....	94
Graf 24: Miera závislosti na verejných transferoch podľa Loichingerom a kol. (2017).....	95
Graf 25: Miera závislosti na verejných transferoch podľa Barslund a von Werder (2017)	96
Graf 26: Deficity I. piliera dôchodkového systému, % HDP v stálych cenách, dôchodkový vek	106

Graf 27: Deficity I. piliera dôchodkového systému, % HDP v stálych cenách, úprava AHD	109
Graf 28: Deficit I. piliera dôchodkového systému, % HDP v stálych cenách, nová legislatíva	110
Graf 29: Deficit I. piliera dôchodkového systému, % HDP v stálych cenách, zrušenie II. piliera.....	111
Graf 30: Miery náhrady priemerného dôchodku pre jednotlivé scenáre	114
Graf 31: Miery náhrady priemerného novopriznaného dôchodku pre jednotlivé scenáre	116
Graf 32: Deficit I. piliera dôchodkového systému, % HDP v stálych cenách, Nemecký model	118
Graf 33: Solidarita v priebežnom dôchodkovom pilieri, neupravený POMB	128
Graf 34: Počet účastníckych zmlúv podľa patriacich doplnkových dôchodkových spoločností.....	176
Graf 35: Čistá hodnota majetku v príspevkových doplnkových dôchodkových fondoch v mil. EUR ..	177
Graf 36: Čistá hodnota majetku v doplnkových dôchodkových fondoch v mil. EUR (pravá os) a Čistá hodnota majetku na jednu účastnícku zmluvu v EUR (ľavá os)	179
Graf 37: Čistá hodnota majetku vo výplatných doplnkových dôchodkových fondoch v mil. EUR.....	180
Graf 38: Podiel sporiteľov na druhom a treťom pilieri v ČR a SR na populácií 20-64 v roku 2022	188

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

ADH	Aktuálna dôchodková hodnota
API	Allianz Pension Index
AZZZ SR	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR
ČR	Česká republika
d. f.	dôchodkový fond
DDS	Doplnkové dôchodkové sporenie
DPS	Doplnkové penzijné sporenie
EA	Ekonomicky aktívny
EHSV	Európsky hospodársky a sociálny výbor
EOK/ETUC	Európska odborová konfederácia
EPSP	Európsky pilier sociálnych práv
ETUI	Inštitút Európskej odborovej organizácie
EÚ	Európska únia
FDC	Funded Defined Contribution
HDP	Hrubý domáci produkt

HSR SR	Hospodárska a sociálna rada Slovenskej republiky
KF	Korekčný faktor
KOZ SR	Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky
MB	Mzdové body
MOK/ITUC	Medzinárodná odborová konfederácia
MOP/ILO	Medzinárodná organizácia práce
MPK	Medzirezortné pripomienkové konanie
MPSVaR SR	Ministerstvo práce a sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
NBS	Národná banka Slovenska
NPAS	Národný program aktívneho starnutia
NR SR	Národná rada Slovenskej republiky
ODP	Obdobie dôchodkového poistenia
OECD	Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
OSN	Organizácia spojených národov
PD	Priznaný dôchodok

POMB	Priemerný osobný mzdový bod
PP	Penzijné pripoistenie
RRZ	Rada pre rozpočtovú zodpovednosť
RÚZ	Republiková únia zamestnávateľov
SC1-11	Scenár 1-11
SLAMM	Slovak LABour Microsimulation Model
SR	Slovenská republika
ST1-15	Stratégia 1 - 15
SZČO	Samostatne zárobkovo činná osoba
ŠÚSR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
VDC	Výskumné demografické centrum
VVZ	Všeobecný vymeriavací základ
VZ	Vymeriavací základ
VZPS	Výberové zisťovanie pracovných síl
ZFEÚ	Zmluva o fungovaní Európskej únie

ZOZNAM PRÍLOH

PRÍLOHA 1: Výdavky na poskytované finančné stimuly v súvislosti s účasťou na súkromných dôchodkových schémach vo vybraných krajinách OECD

PRÍLOHA 2: Základné princípy KOZ SR pre definovanie postojov k dôchodkovému systému Slovenskej republiky a k jeho prípadným zmenám

PRÍLOHA 3: Dotazník / Questionnaire:

ÚVOD

Zabezpečenie ľudí v ich postproduktívnom veku by malo byť súčasťou každej sociálnej politiky krajiny. Toto zabezpečenie by zároveň malo aj odzrkadľovať ekonomickú vyspelosť krajiny, v ktorej tieto osoby žijú, a ktorú počas svojho produktívneho veku budovali. Zároveň toto zabezpečenie, by malo byť systémové s cieľom poskytnúť stabilný a primeraný príjem počas dôchodkového obdobia života osôb. V predkladanom analytickom výstupe si kladieme za cieľ preskúmanie existujúceho modelu dôchodkového poistenia v Slovenskej republike, jeho trojpilierovej architektúry ako aj systémové väzby medzi nimi.

V prvej kapitole popisujeme vývoj celého dôchodkového systému na Slovensku z historického hľadiska v rozdelení na niekoľko samostatných etáp, a to historické obdobie, predreformné obdobie do roku 2004 a po reformné obdobie od roku 2004 po súčasnosť. Uvádzame vývoj jednotlivých pilierov sociálneho zabezpečenia/poistenia a zameriavame sa na prijaté legislatívne zmeny, ktoré zásadným spôsobom zasiahli do funkčnosti celého dôchodkového systému.

Vzhľadom na súčasný trend, kedy je potrebné sa vysporiadať so starnutím populácie, keď počet ľudí opúšťajúcich trh práce z dôvodu dosiahnutia dôchodkového veku značne prevyšuje ekonomicky aktívne obyvateľstvo, je otázka demografického vývoja vo vzťahu k dôchodkovému systému mimoriadne dôležitá. V druhej kapitole analytického výstupu sa preto podrobne venujeme slovenskému dôchodkovému systému z pohľadu zmien základných demografických ukazovateľov. Kladieme si za cieľ preskúmať kľúčový aspekt, a to udržateľnosť starobného dôchodkového systému, ako aj vplyv týchto demografických faktorov na dôchodkový systém z dlhodobého, ako aj strednodobého hľadiska. Zároveň sú sledované demografické ukazovatele aj vo vzťahu k príjmom a výdavkom celého dôchodkového systému. Vypočítavame efektívnu sadzbu starobného poistenia pre dôchodky z prvého piliera, ktorá lepšie reflektuje aktuálnu situáciu sociálneho zabezpečenia. Potrebnú efektívnosť je možné prezentovať na základe výsledkov dosiahnutých použitím národných transferových účtov Slovenska pre rok 2015. Transferové toky porovnávajú súkromné a

verejné toky medzi jednotlivými generáciami. Vzhľadom na komplexnosť problému starnutia populácie je potrebné si uvedomiť, že staršia populácia je značne závislá na verejných transferoch. Je nevyhnutné povedať, že práve táto staršia generácia tvorila hodnoty tohto štátu v minulosti.

Tretia kapitola analytického výstupu sa zameriava na modelovanie I. piliera dôchodkového systému a jeho budúceho vývoja. Modelované sú viaceré scenáre, ako je znovuzavedenie vekového automatu, úprava rastu aktuálnej dôchodkovej hodnoty, kombinovaný efekt úprav v dôchodkovom veku a indexácie aktuálnej dôchodkovej hodnoty, zrušenie druhého piliera, miera náhrady dôchodkovej dávky a posledný scenár, ktorým je aplikácia nemeckého modelu. Z prvkov nemeckého modelu, ktorý predstavoval predlohu pri tvorbe slovenského dôchodkového systému, uvádzame príklady, z ktorých je možné nájsť inšpiráciu a poučenie. Implementácia vybraných prvkov do nášho dôchodkového systému by mohla byť značným prínosom.

Dôchodkový systém Slovenska je pilierovým systémom a práve II. pilieru je venovaná štvrtá kapitola analytického výstupu. II. pilier je príspevkovo definovaný. Ide o kapitalizačný pilier, kde finančné prostriedky sú spravované dôchodkovými správcovskými spoločnosťami a má za úlohu sporiteľovi zabezpečiť príjem v starobe, prípadne jeho pozostalým. V tejto kapitole sú popísané základné princípy fungovania II. piliera a je realizovaný odhad výšky úspor z II. piliera. Ďalej je popísaná výplatná fáza a možnosti dávky z druhého piliera, ako aj návrhy pre použitie II. piliera, a to formou výberu výnosu alebo poistením dlhodobej starostlivosti.

Tretím pilierom dôchodkového systému na Slovensku predstavuje doplnkové dobrovoľné sporenie. Cieľom tohto piliera je zabezpečenie si finančných prostriedkov v starobe nezávisle od verejného poistenia alebo štátu. Piata kapitola popisuje práve III. pilier a jeho princípy fungovania. V tejto časti sú predstavené možnosti vyplácania dávky z III. piliera a uvádzané sú aj návrhy na doplnenie doplnkového dôchodkového sporenia. Táto kapitola popisuje aj dôchodkové systémy v niektorých vybraných krajinách ako je napr. Česká republika, USA, Čile, Austrália, Nemecko, Švédsko.

Posledná kapitola je venovaná sociálnemu dialógu. Sociálny dialóg pokrýva širokú oblasť záujmov a sociálni partneri doňho vstupujú v rôznych oblastiach hospodárskeho a sociálneho života. Pre zamestnancov v postproduktívnom veku je otázka nastavenia dôchodkového systému zásadná, pretože ich produktívny vek zásadne ovplyvňuje budúce nároky zo systému sociálneho poistenia. V tejto kapitole je popísaná aj vízia dôchodkového systému a jeho základných parametrov z pohľadu KOZ SR ako aj odporúčania, závery a požiadavky plynúce z realizovaného dotazníku vo vzťahu k jednotlivým pilierom dôchodkového systému SR.

CIELE ANALYTICKÉHO VÝSTUPU

Hlavným cieľom analytického výstupu je analyzovať existujúci model dôchodkového poistenia v Slovenskej republike, jeho trojpilierovej architektúry a systémových väzieb medzi nimi. Autori si dávajú za úlohy identifikovať potrebné zmeny z pohľadu udržateľnosti dôchodkového systému, jeho adekvátnosti a sociálneho zabezpečenia obyvateľstva. Následne sa bude môcť pripraviť návrh legislatívnych zmien v zákonoch č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení s cieľom zabezpečiť akceptovateľnosť všeobecného povinného dôchodkového systému, jeho atraktivnosť pre všetky príjmové skupiny účastníkov dôchodkového zabezpečenia a súčasne projektovať dlhodobú udržateľnosť celého dôchodkového systému. Posúdenie nadväznosti doplnkového dôchodkového sporenia na základný systém dôchodkového zabezpečenia a jeho vplyv na zvýšenie príjmu občanov v postproduktívnom veku je jednou z ďalších úloh autorov výstupu projektu.

V rámci prác na tomto výstupe autori budú analyzovať spôsoby výpočtu dôchodkovej dávky z hľadiska zásluhovosti a primeranej miery solidarity, zmien v modeli výpočtu dôchodkovej dávky od prijatia zákona o sociálnom poistení až po súčasnosť, keďže sa tento model veľa krát menil a upravoval. Jednou z úloh bude porovnanie súčasne platného vzorca výpočtu starobného dôchodku v SR so vzorcom výpočtu starobného dôchodku zakotvenom v nemeckej legislatíve sociálneho zabezpečenia, ktorý bol vzorom pre vytvorenie spôsobu výpočtu dôchodku v SR. Na základe porovnania týchto dvoch systémov autori budú formulovať návrh parametrických zmien výpočtového vzorca.

Ďalším z cieľov analytického výstupu bude analýza vývoja doterajších príjmov a výdavkov starobného dôchodkového poistenia, invalidného poistenia a predpokladaného vývoja nákladov na starobné a invalidné dôchodky, analýza vzájomnej interakcie starobných a invalidných dôchodkových systémov a systému starobného dôchodkového sporenia.

Ďalej bude vykonaná analýza príjmov a výdavkov všetkých druhov sociálneho poistenia sústredených v Sociálnej poisťovni, s dôrazom na presúvanie financií z ostatných poisťovních

fondov do fondu starobného dôchodkového poistenia z hľadiska ingerencie financií zo štátneho rozpočtu na vykrývanie deficitu pri financovaní už priznaných dôchodkových nárokov.

Autori vykonajú aj analýzu II. piliera. Odhadnú výšku úspor za predpokladu rôznych vývojev finančných trhov. Budú sa venovať otázke výhodnosti II. piliera pre rôzne príjmové kohorty. Zhodnotia tiež rôzne produkty pre výplatnú fázu a navrhnu alternatívy, ktoré by mohli byť rozumným použitím úspor z II. piliera.

Okrem iného sa bude skúmať postavenie doplnkového dôchodkového sporenia v systéme dôchodkového zabezpečenia a vplyv doplnkového dôchodkového sporenia na výšku príjmov starobných dôchodcov. V časti o doplnkovom dôchodkovom sporení sa nachádza taktiež analýza realizácie pripravovaného preddôchodku, ako súčasti systému doplnkového dôchodkového sporenia.

Autori vykonajú aj posúdenie potrebných a možných zmien v dôchodkovom systéme v záujme dlhodobej udržateľnosti dôchodkového systému, najmä z hľadiska jeho financovania z poistného na dôchodkové poistenie a starobné dôchodkové sporenie.

V neposlednom rade výstup bude obsahovať analýzu medzinárodných príkladov dobrej praxe sociálneho dialógu a participácie sociálnych partnerov na príprave a realizácii dôchodkových reforiem v niektorých členských štátoch EÚ. Sociálni partneri už prezentovali svoju vôľu spolupracovať s vládou na zmenách a úpravách realizovaných v celom dôchodkovom systéme v záujme jeho koncepcnosti, celistvosti a systémovosti vzájomných väzieb a vyvážení jednotlivých subsystémov. Platformou spolupráce na odbornej úrovni by mala byť stála tripartitná pracovná komisia.

ZHRNUTIE ZISTENÍ

1. VÝVOJ DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU NA SLOVENSKU

V prvej časti analytického výstupu si predstavíme vývoj celého dôchodkového systému na Slovensku. Budeme sa zaoberať históriou dôchodkového systému ako celku, ale uvedieme aj vývoj jednotlivých pilierov. Kapitola obsahuje aj najdôležitejšie legislatívne zmeny jednotlivých častí dôchodkového systému, ktoré mali výrazný vplyv na jeho fungovanie.

1.1. Vývoj sociálnej politiky – dôchodkového systému na Slovensku z historického hľadiska

Dôchodkový systém je súčasťou sociálnej politiky každej krajiny, pričom vzhľadom na to, že pokrýva čoraz väčšiu časť obyvateľstva, a teda určuje životnú úroveň tejto časti obyvateľstva a jeho spotrebu, vplýva na celé národné hospodárstva krajín. Samotnú sociálnu politiku štátu môžeme chápať ako procesy tvorby a realizácie opatrení vo vzťahu k jedincom a k snahe k zlepšeniu ich základných životných podmienok. Z historického hľadiska naprieč svetom, funkciu sociálneho zabezpečovania brali na seba rôzne náboženské inštitúcie či už cirkevné, ktoré vychádzali z Biblie alebo zo židovského náboženstva, kde fungovali rôzne fondy pre jednotlivé sociálne zabezpečenia na rôznych úrovniach. Rovnako aj na území Slovenska dávno v minulosti ešte pred štátnymi zásahmi túto funkciu sociálneho zabezpečovania brala na seba cirkev a rôzne cirkevné inštitúcie. Štát túto funkciu začal zastávať až v novoveku pričom môžeme hovoriť o vzniku klasického moderného sociálneho zabezpečenia, ktoré je spojené s menom ríšskeho kancelára Otta von Bismarcka (MACKOVÁ, 2001). Z nemeckého modelu poistenia v tomto období bol prevzatý systém poistenia do Rakúska-Uhorska odkiaľ bol následne prevzatý do Československej republiky v roku 1918 a pokrýval úrazové poistenie, nemocenské, banícke poistenie a penzijné poistenie súkromných zamestnancov.

Prvým samostatným zákonom upravujúcim sociálne zabezpečenie bol Československý zákon o nemocenskom poistení z roku 1919. Tento zákon bol istou úpravou a zjednocovaním

zákonných ustanovení vo všetkých častiach krajiny, a to prostredníctvom revidovania noriem platných pred vznikom Československej republiky pričom snahou bolo pokrytie čo najväčšieho okruhu rizík. Tento zákon bol nakoniec vnímaný ako určitý štartovací pokus o zjednotenie a pokrytie celého systému sociálnej ochrany, avšak z dôvodu obmedzených finančných prostriedkov v štátnej pokladnici sa nestretol so všeobecným pochopením. Tento zákon vo všeobecnosti pokrýval len veľmi malú časť obyvateľstva pričom najvýhodnejším sa zdal pre štátnych, verejných zamestnancov ako aj úradníkov. Sociálne skupiny ako rodiny s deťmi, starostlivosť o starých a invalidných bola aj naďalej zabezpečovaná dobročinnosťou. Táto situácia odhalila potrebu tvorby novej koncepcie sústavy sociálneho zabezpečenia, v ktorej bude vybudovaný hlavne systém inštitúcií, ktoré poskytnú potrebné sociálne zabezpečenie pre väčšinu obyvateľstva a rôzne sociálne skupiny (ŠVEJNA, I. - CHREN, M., 2004).

V nasledujúcich povojnových rokoch v roku 1945 sa spočiatku pristúpilo len k úprave inštitucionálneho zabezpečenia, a to zriadením Ústrednej sociálnej poisťovne v Bratislave a organizačných zložiek v okresných mestách. Následne po tomto období a pred rokom 1989 dôchodkový systém na Slovensku bol značne spojený s politickým systémom vzhľadom na to, že dôchodky boli vyplácané zo štátneho rozpočtu, pričom ich závislosť od výšky príjmu bola minimálna. Išlo skôr o prerozdeľovanie a solidaritu a tento systém niesol značné prvky socialistického dôchodkového systému.

1.2. Vývoj dôchodkového systému na Slovensku v období rokov 1989 - 2003

Po roku 1989, teda po páde železnej opony prešiel dôchodkový systém množstvom rôznych zmien. Toto obdobie budeme označovať ako obdobie pred reformou do roku 2003 a po roku 2004 obdobie po reforme, ktorá patrila medzi najpodstatnejšie spomedzi úprav sociálneho zabezpečenia. Z legislatívneho hľadiska dôchodkový systém na Slovensku bol pred reformou upravovaný zákonom č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení. Tento zákon upravoval aj dôchodkový vek, a teda nárok na odchod do dôchodku, pričom vznik nároku na starobný dôchodok bol podmienený odpracovaním 25 rokov v zamestnaní a dosiahnutím stanoveného veku. U mužov išlo o dožitie 60 roku života a u žien sa tento vek pohyboval v

rozmedzí 53 – 57 rokov v závislosti od počtu vychovaných detí. Odvody do sociálneho systému boli v pred-reformnom období upravené zákonom č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni. Rovnako dôležitým zákonom bol aj zákon č. 123/1996 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov. Pred reformou dôchodkového systému na Slovensku bolo teda poskytovanie dávok dôchodkového zabezpečenia realizované ako verejný systém dôchodkového zabezpečenia, ktorého financovanie bolo zabezpečované priebežne medzigeneračným prerozdeľovaním. Príjmy do tohto priebežného systému plynuli ako odvody do Sociálnej poisťovne platené zamestnancami, zamestnávateľmi, samostatne zárobkovo činnými osobami, spoločníkmi s. r. o. ale aj platbami štátu a Národného úradu práce. Ich výška bola upravená zákonom č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni. Ich výška sa v období rokov výrazne nemenila a pohybovali sa v rozmedzí 26,5 % až 28 % z vymeriavacieho základu z hrubej mzdy. Výpočet samotného starobného dôchodku bol realizovaný vzorcom, ktorý bral do úvahy dĺžku doby zamestnania, priemerný mesačný príjem, ktorý bol určený ako priemerný mesačný príjem za 5 zárobkovo najlepších rokov v posledných 10 uplynulých rokov prechádzajúcich odchodu do dôchodku. Priznaný vypočítaný dôchodok bol upravený koeficientom odrážajúcim rast miezd po roku 1988, a to pravidelným prijímaním zákonov o zvyšovaní a úprave dôchodkov o pevnú sumu, ktorá zohľadňovala rast životných nákladov alebo o percentá s prihliadnutím na rast priemernej mzdy. (RIEVAJOVÁ, E. a kol., 2017) K valorizácii dôchodkov sa pristúpilo od roku 1991, a to v prípade keď index životných nákladov, ktorý bol meraný Štatistickým úradom zaznamenal v mesačne realizovaných prieskumoch domácností rast o viac než 10 % alebo priemerná mzda v hospodárstve vzrástla o viac ako 5 %. Dôsledkom takéhoto pred-reformného nástroja prerozdeľovania dôchodkového príjmu bolo priznanie vyšších náhrad osobám s nižšími príjmami a naopak nižšiu mieru náhrad osobám s vyššími príjmami.

Priznávanie dôchodkov malo zabezpečovací charakter, ktorý bol značne redistributívny a závislosť medzi zaplatenými príspevkami a samotnou sumou dôchodkovej dávky nebola výrazná. Zamestnania sa kategorizovali v závislosti od náročnosti resp. rizikovosti, a teda osoby vykonávajúce najrizikovejšie alebo špecifické druhy prác ako napr. letci, baníci tak boli

systémovo zvýhodňovaní. Avšak z takto nastaveného systému, ktorý mal zabezpečovací charakter boli poskytované aj dávky, ktoré boli výlučne vyplatené zo sociálneho hľadiska a nevychádzali z predchádzajúcej ekonomickej aktivity jednotlivca. Táto skutočnosť pôsobila značne demotivačne na platby poistného na dôchodkové zabezpečenie. A práve prispievanie občanov do systému spolu s odolnosťou systému vo vzťahu k demografickým, ekonomickým ako aj iným vonkajším faktorom má hlavnú úlohu pri stanovovaní požiadaviek na dlhodobu udržateľný a stabilný dôchodkový systém. (RIEVAJOVÁ, E. a kol., 2017)

Okrem vyššie spomenutého priebežného dôchodkového systému v pred-reformnom období bol zákonom č. 123/1996 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov upravované aj dobrovoľné doplnkové dôchodkové poistenie. Toto poistenie spočívalo v dobrovoľnom platení ľubovoľnej sumy jednotlivca na účet v doplnkovej dôchodkovej poisťovni. Na tento účet mohol prispievať aj zamestnávateľ a úlohou poisťovne bolo tieto príspevky zhodnocovať a následne vyplácať vo forme doplnkového dôchodku.

1.3. Vývoj dôchodkového systému na Slovensku po roku 2003

Medzi najrozsiahlejšiu a najpodstatnejšiu spomedzi reforiem môžeme zaradiť reformu sociálneho zabezpečenia uvedenú do života v roku 2004, ktorá bola založená na pilierovom princípe. Táto reforma mala za cieľ odstrániť práve nedostatky predchádzajúceho dôchodkového systému ako bola demotivácia a vyhýbanie sa plateniu poistného, a zároveň mala za cieľ zaisťiť dlhodobú finančnú udržateľnosť tak, aby vyplácané dôchodkové dávky boli primerané.

Zásadnou zmenou bol prechod z priebežne financovaného dôchodkového systému na príspevkový systém starobného dôchodkového sporenia. Upustiť od vysokej miery solidarity, a naopak zvýrazniť zásluhovosť a posilniť zodpovednosť jednotlivca za jeho dôchodok. Ďalšou zásadnou zmenou tejto reformy bol aj nový spôsob výpočtu dôchodkov vyplácaných zo štátneho priebežného dôchodkového systému, a to na základe mzdových bodov. Na základe reformy sa predpokladal vznik nových súkromných dôchodkových správcovských spoločností. Táto reforma bola navrhnutá v súlade s kritériami zdôrazňovanými Európskou

komisiou. Týmito kritériami bolo dosiahnutie finančnej udržateľnosti a zachovanie schopnosti poskytovať Európanom na dôchodku primeraný príjem. Rovnako bola snaha aj o ochranu starších osôb pred chudobou a umožniť im aby počas starnutia mali zabezpečenú dôstojnú životnú úroveň a zachovali si ekonomickú nezávislosť. (EURÓPSKY PARLAMENT, 2013)

Tak ako uvádza Národná správa o stratégii dosiahnutia udržateľnosti a primeranosti dôchodkov (MPSVaR SR, 2005), výsledkom tejto rozsiahlej reformy dôchodkového systému malo byť znižovanie počtu sociálne odkázaných ako aj znižovanie miery nezamestnanosti. Zlepšenie flexibility trhu práce; zlepšenie podnikateľského prostredia a dôchodkového systému, ktorý zabezpečí znižovanie celkového odvodového zaťaženia na Slovensku a prinesie podporu rastu slovenskej ekonomiky.

Slovenská republika teda pristúpila k reforme, ktorá spočívala v zmene konkrétnych parametrov už existujúceho systému, ale zároveň aj k systémovej zmene, ktorá zmenila koncept celého povinného dôchodkového systému. Táto reforma systému bola postavená na troch pilieroch a systém mal byť univerzálny pre všetkých ekonomicky aktívnych občanov, pričom mal brať ohľad na nepriaznivý demografický vývoj a zapojiť občanov na budovaní si svojej životnej úrovne v dôchodkovom veku. Prvý pilier mal predstavovať bodový priebežný pilier a druhý tzv. nový kapitalizačný pilier. Nový hybridný viacpilierový prístup mal nahradiť predchádzajúci priebežný systém. V tomto viacpilierovom systéme solidarita predstavovala dôležitý princíp vo verejnom pilieri ako pre počiatkové dávky, tak aj v prípade už vyplácaných dôchodkov. Na druhej strane druhý pilier mal byť propagátorom spravodlivého prístupu. Takto navrhnutá dôchodková reforma bola predstavená v Konceptii reformy dôchodkového zabezpečenia v Slovenskej republike a následne schválená v roku 2003. (ŠVEJNA, I. - CHREN, M., 2004) Jej realizácia bola následne upravená zákonom č. 461/2003 Z. Z. o sociálnom poistení, ktorý upravuje I. pilier dôchodkového poistenia, a zákonom č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení, ktorý upravuje II. pilier dôchodkového poistenia a zákonom č. 650/2004 Z. Z. o doplnkovom dôchodkovom sporení, ktorý upravuje III. pilier dôchodkového poistenia. Základné body reformy možno zhrnúť ako silný príspevkovo

definovaný povinný systém starobného dôchodkového sporenia, prebudovanie priebežného systému, zvýšenie významu dobrovoľného dôchodkového sporenia. V tejto predstavenej schéme dôchodkovej reformy na Slovensku fungovali paralelne dva povinné dôchodkové systémy. Zmeny v zákone o sociálnom poistení sa síce vzťahovali na všetkých občanov avšak každý zo skupiny pracujúcich, ktorí do dôchodku neplánovali odísť skôr ako o desať rokov sa v čase od 1. januára 2005 až do 30. júna 2006 mohli rozhodnúť, či chcú naďalej platiť všetky svoje odvody výlučne do štátneho priebežného dôchodkového piliera, ktorý bol upravenou podobou štátneho redistributívneho dôchodkového systému, fungujúceho na Slovensku pred-reformou s tým, že sa zvýšilo percento odvodov doň platených a zaviedol sa tzv. rezervný fond na prefinancovanie nákladov dôchodkovej reformy. Výška priemerného dôchodku z takéhoto piliera mala dosahovať mieru náhrady vo výške 50 % hrubej mzdy. Alebo mali možnosť sa rozhodnúť, že si časť týchto odvodov budú ukladať na svoj osobný účet dôchodkového sporenia, a teda prejdú na tzv. dvojpilierový dôchodkový systém platný od 1. januára 2005, kde prvý pilier bol úplne rovnaký ako štátny priebežný dôchodkový systém, avšak odvody doň boli nižšie ale rovnako nižšie boli aj dôchodky z neho, a to vo výške približne 25 % hrubej mzdy. (ŠVEJNA, I. - CHREN, M., 2004) Pre všetkých, ktorí prvý krát vstúpili na trh práce až po 1. januári 2005 bola účasť na dôchodkovom sporení povinná.

1.4. I. Pilier dôchodkového systému

Tento pilier je povinným pilierom, priebežne financovaným a s primeranou solidaritou. Ide o pilier, ktorý priamo nadväzuje na dôchodkový systém pred samotnou reformou. Jeho realizácia je zabezpečovaná Sociálnou poisťovňou, ktorá zabezpečuje nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie (starobné, invalidné a úrazové), garančné a poistenie v nezamestnanosti vychádzajúc zo zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. V tomto pilieri sú v súčasnosti zapojení všetci občania a ich zamestnávateľia, ktorí povinne platia odvody z každej mzdy.

V roku 2004 keď vstúpila do účinnosti nová reforma, bol prvý pilier podmienený pravidlám ako bolo postupné zvyšovanie veku do dôchodku na vek 62 rokov pre mužov aj ženy, dôchodkový príjem odzrkadľoval, a bol závislý od príspevkov do systému, znížil sa rozsah

prerozdelenia príjmu, pristúpilo sa k indexovaniu dávok pričom sa vychádzalo z kombinácie inflačných ako aj mzdových ukazovateľov, zachovanie možnosti skoršieho odchodu do dôchodku, ktoré bolo sankciované 0,5 % krátením za každý mesiac skoršieho odchodu do dôchodku a naopak 0,5 % bonusom za každý mesiac neskoršieho odchodu do dôchodku. Dôchodkový vek bol upravený novelou zákona v roku 2017, a to na 62 rokov a 76 dní, čo bolo určené tzv. automatom, ktorý ho určoval podľa strednej dĺžky dožitia. V roku 2019 sa prijal zákon, ktorý upravil dôchodkový vek zastropovaním na 64 rokov, pričom však ženám, ktoré vychovávali deti sa tento vek upravoval znižovaním o 6 mesiacov za každé vychované dieťa, a to maximálne rok a pol. V roku 2023 sa dôchodkový vek nebude meniť a zostáva nastavený na 64 rokov až do ročníka narodenia poistenca 1966. K zmene dôchodkového veku dôjde od roku 2024, kedy sa jeho zvyšovanie opätovne naviaže na strednú dĺžku života, a bude ustanovený na päť rokov dopredu. Toto naviazanie sa bude vzťahovať na poistencov narodených od roku 1967, ktorým sa bude dôchodkový vek zvyšovať. Ženám, ktoré vychovali dieťa, bude dôchodkový vek znížený o 6 mesiacov za každé vychované dieťa, maximálne však o 18 mesiacov, ak nebude možné toto zohľadnenie žene, tak sa zohľadní mužovi, ktorý dieťa vychoval. Dôchodkové poistenie v zmysle vyššie uvedeného zákona pokrýva starobné poistenie ako poistenie na zabezpečenie príjmu v starobe a pre prípad úmrtia a invalidné poistenie ako poistenie pre prípad poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu poistenca a pre prípad úmrtia¹.

Odvody na starobné poistenie sú rovnako upravené zákonom č. 461/2003 Z. z. a ich výška je nastavená na 18 % z hrubej mzdy, a to pre samostatne zárobkovú činnú osobu ako aj za zamestnanca. V prípade odvodov za zamestnanca sú rozdelené medzi samotného zamestnanca vo výške 4 % z jeho hrubej mzdy a medzi zamestnávateľa, ktorý odvádza za zamestnanca 14 % z jeho hrubej mzdy. Do roku 2012 boli tieto odvody rovnomerne rozdelené na 9 % do prvého piliera a 9 % do druhého piliera. V septembri v roku 2012 novelou zákona bol pomer upravený na 14 % do prvého piliera a 4 % do druhého piliera.

¹ Zákon č. 461/2003 Z. z. - Zákon o sociálnom poistení - SLOV-LEX

Aktuálne sa počíta so zvyšovaním odvodov do druhého piliera o 0,25 % ročne, a to pri nezmenenej výške odvodov. V roku 2023-2024 by mala byť sadzba povinných príspevkov do II. piliera na úrovni 5,5 % a sadzba poistného na starobné poistenie 12,5 % pričom v roku 2027 sadzba povinných príspevkov do II. piliera 6 % a sadzba poistného na starobné poistenie 12 %.

Dávky, ktoré sú vyplácané z dôchodkového poistenia sú podmienené splnením podmienok definovaných daným zákonom a rovnako ide o dávky zo starobného poistenia, ktorými sú starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok a rodičovský dôchodok. Dávky vyplácané z invalidného poistenia sú invalidný dôchodok, vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok a sirotsky dôchodok. Pred-reformná úprava viazala vznik nároku na starobný dôchodok počtom odpracovaných rokov, pričom reformou bola ustanovená nová podmienka, a to získanie minimálne 10 rokov dôchodkového poistenia. Samotná výška starobného dôchodku bola podľa reformovaných právnych úprav určená ako súčin priemerného osobného mzdového bodu, obdobia dôchodkového poistenia a aktuálnej dôchodkovej hodnoty poistenca ku dňu vzniku nároku na starobný dôchodok. Body sa počítali ako individuálny vymeriavací základ vydelený všeobecným (národným priemerom) vymeriavacím základom. Body v rozsahu od 1 do 1,25 boli zahrnuté bez úprav. V prípade, že osobné body boli menšie ako 1, upravili sa pripočítaním určitého percenta z rozdielu medzi 1 a dosiahnutými bodmi a body nad 1,25 až 3 sa znížili o zákonom stanovené percento. V roku 2011 k hodnote priemerného osobného mzdového bodu od 1,25 do 3 sa pripočítavalo 84 % a k priemernému osobnému mzdovému bodu v nižšej hodnote ako 1 sa pripočítavalo 16 % z rozdielu medzi hodnotou 1 a priemerným osobným mzdovým bodom. Opravný faktor prešiel viacerými zmenami v roku 2016 bol pre body v rozmedzí 1,25 - 3 nastavený na 68 % od roku 2018 na 60 % a pre body pod 1 bol nastavený v roku 2016 na 20 % a od roku 2018 na 22 %. Hodnota dôchodkového bodu bola pôvodne definovaná v zákone o sociálnom zabezpečení a v podstate išlo o peňažnú hodnotu jedného osobného dôchodkového bodu. Pravidelne ročne bola indexovaná o celý rast priemernej mzdy. Od 1. januára 2023 prijatím novely na určenie indexu úpravy aktuálnej dôchodkovej hodnoty sa bude počítať s 95 % medziročnou

zmenou priemernej mesačnej mzdy, a to rovnako každoročne vždy v treťom štvrtroku. Reforma dôchodkového systému počítala aj s dôchodkami priznanými v minulosti, ktoré boli rovnako automaticky valorizované, a to od roku 2013 tzv. „švajčiarskou indexáciou“ čo predstavovalo priemer medziročného rastu nákladov dôchodcov na život a medziročného rastu priemernej mzdy. V roku 2013 bol tento pomer medzi priemerným rastom nákladov dôchodcov na život a medziročným rastom priemernej mzdy 50:50. Od roku 2014 až 2017 sa váhy priradené spotrebiteľským cenám každoročne zvýšili o 10pb. Od roku 2018 sú dôchodky indexované už len podľa spotrebiteľských cien domácností dôchodcov, ktoré každoročne zverejňuje Štatistický úrad SR (dolná hranica indexácie je stanovená na 2 %). V roku 2020 sa starobné dôchodky zvyšovali o 2,9 % a v roku 2021 o 2,6 %. V roku 2023 táto valorizácia je na úrovni 11,8 %. Toto zvýšenie o 11,8 % sa vzťahuje na všetky druhy dôchodkových dávok, a teda na starobné, predčasné, invalidné ako aj pozostalostné dôchodky. Od začiatku roka 2023 bol v dôchodkovom systéme zavedený nový inštitút, tzv. rodičovský dôchodok, ktorý bude priznaný poberateľovi starobného dôchodku, invalidného dôchodku vyplácaného po dovŕšení dôchodkového veku a výsluhového dôchodku vyplácaného po dovŕšení dôchodkového veku. Bola prijatá aj úprava podmienok nároku na predčasný starobný dôchodok. Kým v roku 2022 vznikol nárok na predčasný dôchodok iba vtedy, ak suma predčasného dôchodku bola vyššia ako 1,6 násobok sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, tak od januára 2023 sú tieto podmienky alternatívne, pričom bude závisieť či poistenc získa najmenej 40 odpracovaných rokov. V prípade získania najmenej 40 odpracovaných rokov sa na poistenca nebude vzťahovať podmienka chýbajúcich dvoch rokov do dovŕšenia dôchodkového veku, nárok na predčasný starobný dôchodok vznikne v prípade ak suma predčasného dôchodku bude vyššia ako 1,6 násobok sumy životného minima. Suma takého predčasného dôchodku bez ohľadu na to koľko poistencovi chýba do dovŕšenia dôchodkového veku sa mu bude znižovať o 0,3 % za každých začatých 30 dní. (ZÁKON č. 43/2004 Z. z.)

Tabuľka 1: Prehľad legislatívnych zmien v dôchodkovom poistení v I. pilieri dôchodkového systému po reformnom období

Zmena platná od:	Zmena	Doplňujúce zákony k zákonu č. 461/2003 Z. z.
Zmena v roku 2005	- Predĺženie rozhodujúceho obdobia na zistenie priemerného osobného mzdového bodu.	Zákon č. 244/2005 Z. z.
Zmena od januára 2006	- Úprava a redukcia priemerného osobného mzdového bodu do roku 2014. Z hodnoty priemerného osobného mzdového bodu v rozpätí 1,25 - 3 sa v roku 2010 započíta 80 % a k priemernému osobnému mzdovému bodu nižšiemu ako 1,0 sa pripočíta 20 % z rozdielu medzi hodnotou 1 a týmto nižším priemerným osobným mzdovým bodom.	Zákon č. 584/2005 Z. z.
Zmeny od augusta 2006	- Zadefinoval sa okruh povinne dôchodkovo poistených osôb, za ktoré platí poistné štát, ide o fyzické osoby starajúce sa o dieťa do 6 rokov veku, fyzické osoby starajúce sa o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vo veku od 6 do 18 rokov veku a o osoby poberajúce peňažný príspevok na opatrovanie. - Zvýšenie sirotského dôchodku z 30 % na 40 %. - Rozšírili sa podmienky nároku na výplatu vdovského dôchodku a vdoveckého dôchodku.	Zákon č. 310/2006 Z. z.
Zmeny v rokoch 2009 – 2010	- Starobné dôchodky priznané pred 1. januárom 2004, budú prepočítané z dôvodu, že nezohľadňovali dosahované zárobky v plnej výške. V nadväznosti na to, s účinnosťou od 1. januára 2009 budú riešené aj dôchodky priznané pred 1. októbrom 1988. - Bolo prijaté opatrenie zmierňujúce podmienky nároku na invalidný dôchodok. - Prijal sa mechanizmus zvyšovania (indexácie) dôchodkových dávok zložený zo súčtu jednej polovice percenta medziročného rastu spotrebiteľských cien (inflácie) a jednej polovice percenta medziročného rastu priemernej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky, a uplatňovaný bude už od januára a nie k	Zákon č. 449/2008 Z. z.

	1. júlu bežného roka.	
Zmeny od 1. januára 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Úprava nároku na výplatu predčasného starobného dôchodku, pričom ten nevznikne, ak je poistenec ku dňu vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok povinne dôchodkovo poistený ako zamestnanec alebo SZČO. - Úprava nároku na výplatu predčasného starobného dôchodku, ktorý zanikne odo dňa jeho splátky splatnej po dni vzniku dôchodkového poistenia zamestnanca alebo povinne dôchodkovo poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby a opätovne vznikne odo dňa nasledujúceho po dni zániku tohto dôchodkového poistenia. - Poberateľ predčasného starobného dôchodku môže vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá nezakladá povinné dôchodkové poistenie, ako napr. vykonávanie zárobkovej činnosti na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. - Priemerný osobný mzdový bod v hodnote nižšej ako 1,25 sa započítava v celej výške. Z hodnoty priemerného osobného mzdového bodu od 1,25 do 3 sa započíta 84 %. K priemernému osobnému mzdovému bodu v hodnote nižšej ako 1,0 sa pripočíta z rozdielu medzi hodnotou 1,0 a určeným priemerným osobným mzdovým bodom 16 %. 	Zákon č. 543/2010 Z. z.
Zmeny od 1. septembra 2012	<ul style="list-style-type: none"> - Zmena podmienok nároku na predčasný starobný dôchodok poistencov, ktorí sú sporiteľmi: - ak je obdobie sporenia v II. pilieri menej ako 5 rokov, nárok na predčasný starobný dôchodok mu vznikne, ak jeho suma bude vyššia ako 1,2 násobok sumy životného minima, - ak je obdobie sporenia v II. pilieri 5 a viac rokov, nárok na predčasný starobný dôchodok mu vznikne, ak jeho suma bude vyššia ako 0,6 násobok sumy životného minima. - Zmena výšky poistného na starobné poistenie pre poistencov, ktorí sú súčasne sporiteľmi, a do I. piliera prispievajú 14 % a od roku 2017 do roku 2024 postupne každý rok o 0,25 % menej, čiže v roku 2024 si budú prispievať do I. piliera 12 %. 	Zákon č. 252/2012 Z. z.
Zmeny od 1. januára	Zavádza sa, že zamestnávateľ ani zamestnanec za predpokladu splnia zákonom o sociálnom poistení ustanovených podmienok pre fyzickú osobu, ktorá bola pred vznikom pracovného pomeru, resp. štátnozamestnaneckého	Zákon č. 338/2013 Z.

2013	pomeru, vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie ako dlhodobo nezamestnaná osoba, nie sú povinní platiť poisťné na dôchodkové poistenie a do rezervného fondu solidarity.	z.
Zmeny od 1. januára 2015	<ul style="list-style-type: none"> - Ruší sa prihlasovacia a odhlasovacia povinnosť na povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie samostatne zárobkovo činnnej osobe a zavádza sa povinnosť Sociálnej poisťovne oznámiť samostatne zárobkovo činnnej osobe vznik povinného poistenia, ako aj výšku poisťného. - Zavádza sa, že študent si môže určiť len jednu dohodu, na základe ktorej nebude povinne dôchodkovo poistený, ak jeho mesačný príjem z tejto dohody alebo priemerný mesačný príjem pri nepravidelnom odmeňovaní, nepresiahne 200 EUR. - Umožnenie poistencom, ktorí po priznaní starobného dôchodku ďalej vykonávajú zárobkovú činnosť, požiadať o tzv. prepočet sumy starobného dôchodku raz ročne, bez ohľadu na to, či výkon zárobkovej činnosti ukončia, alebo v ňom pokračujú. 	Zákon č. 338/2013 Z. z. Zákon č. 298/2014 Z. z.
Zmeny od 1. júla 2015	<ul style="list-style-type: none"> - Zavedenie minimálneho dôchodku do dôchodkového systému. 	Zákon č. 140/2015 Z. z.
Zmeny od 1. januára 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Obnovuje sa nárok na vdovský dôchodok vdovám, ktorých manžel zomrel pred 1. januárom 2004 a ktorým zanikol nárok na vdovský dôchodok. - Vzniká nárok na vdovecký dôchodok mužom, ktorí ovdoveli pred 1. januárom 2004 a nevznikol alebo zanikol im nárok na tento dôchodok z dôvodu absencie starostlivosti o nezaopatrené dieťa, ak splnili podmienku dovŕšenia dôchodkového veku najneskôr do troch rokov od smrti manželky alebo vzniku invalidity s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %. - Zavádza sa nová dôchodková dávka poskytovaná zo starobného poistenia, vyrovnávací príplatok. 	Zákon č. 407/2015 Z. z. Zákon č. 140/2015 Z. z.
Zmeny od 1. januára 2017	<ul style="list-style-type: none"> - Bola zrušená hranica 12 rokov na účely platenia poisťného štátom. Osobám, ktoré podali prihlášku na dôchodkové poistenie z dôvodu poskytovania peňažného príspevku na opatrovanie a osobnej asistencie poskytovanej v rozsahu 140 a viac hodín mesačne, sa bude hodnotiť takéto obdobie na účely 	Zákon č. 355/2016 Z. z. Zákon č.

	<p>dôchodkového poistenia bez časového obmedzenia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zvýšil sa maximálny mesačný vymeriavací základ na platenie poistného z 5-násobku na 7-násobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu, ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné a teda na sumu 6 181,00 EUR. - Zvýšila sa dôchodková dávka, okrem vyrovnávacieho príplatku, vyplácaná k 1. januáru 2017 a dôchodková dávka priznaná od 1. januára 2017 do 31. decembra 2017 najmenej o pevnú sumu určenú ako 2 % z priemernej mesačnej sumy príslušnej dôchodkovej dávky bez zvýšenia na sumu minimálneho dôchodku. - Zvýšila sa úrazová renta vyplácaná k 1. januáru 2017 a úrazová renta priznaná od 1. januára 2017 do 31. decembra 2017 najmenej o 2 %. - Priemerný osobný mzdový bod v hodnote nižšej ako 1,25 sa pri výpočte dôchodkov započíta v celej výške. Z hodnoty priemerného osobného mzdového bodu od 1,25 do 3 sa započítava v roku 2016 a nasledujúcich rokoch 68 %. - K priemernému osobnému mzdovému bodu v hodnote nižšej ako 1,0 sa pri výpočte dôchodkov pripočíta z rozdielu medzi hodnotou 1,0 a priemerným osobným bodom určeným podľa zákona o sociálnom poistení v roku 2016 a nasledujúcich rokoch 20 %. - Dôchodkový vek na rok 2017 bol ustanovený na 62 rokov a 76 dní. 	<p>285/2016 Z. z. Opatrenie MPSVaR SR č. 269/2016 Z. z.</p>
<p>Zmeny od 1. januára 2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Odbremenila sa prevažná časť fyzických osôb, za ktoré platí poistné na dôchodkové poistenie štát, od podávania prihlášky a odhlášky v Sociálnej poisťovni, tak bude vznikať dôchodkové poistenie platené štátom automaticky. - Umožnilo sa nadobudnutie dôchodkových nárokov tým osobám, ktoré pred 1. januárom 2018 splnili všetky podmienky dôchodkového poistenia, okrem podania prihlášky na dôchodkové poistenie, t. j. aby sa im zhodnotilo obdobie starostlivosti ako obdobie dôchodkového poistenia. - Predĺžila sa lehota na splnenie povinnosti zamestnávateľa predložiť Sociálnej poisťovni evidenčný list dôchodkového poistenia z troch dní na osem dní. Tiež sa predlžuje lehota na odhlásenie zamestnanca zo Sociálnej poisťovne z 1 dňa na 8 dní a zosúladiť sa lehota na prihlásenie zamestnávateľa do registra zamestnávateľov s lehotou na prihlásenie zamestnanca do registra poistencov 	<p>Zákon č. 461/2003 Z. z.</p>

	<p>a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia vedených Sociálnou poisťovňou.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zjednotila sa suma, do ktorej Sociálna poisťovňa dlžné poistné nepredpisuje so sumou nedoplatku na poistnom, do ktorej vzniká nárok na dávku nemocenského poistenia (5 EUR). - Umožnilo sa povoliť splátkový kalendár každému dlžníkovi na poistnom bez ohľadu na skutočnosť, či je povinný aktuálne odvádzať poistné a predlžuje sa lehota, na ktorú možno povoliť splátky dlžných súm z 18 na 24 mesiacov. - Pristúpilo sa k úprave súm starobných dôchodkov priznaných pred 1. januárom 2004. - Upravili sa podmienky vzniku nároku na vyrovnávací príplatok. - Ustanovila sa minimálna miera valorizácie dôchodkových dávok na obdobie rokov 2018 až 2021 a minimálna miera valorizácie úrazovej renty na rovnaké obdobie. 	
Zmeny od 1. júla 2018	<ul style="list-style-type: none"> - Poskytuje sa dôchodcom, pracujúcim na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, rovnaká výhoda, a to určiť si dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, na základe ktorej nebudú mať postavenie zamestnanca na účely dôchodkového poistenia. Oni a ich zamestnávateľia tak budú oslobodení od platenia odvodov na povinné dôchodkové poistenie (starobné a invalidné) a zamestnávateľia aj do rezervného fondu solidarity. Oslobodenie bude v rovnakej výške vymeriavacieho základu, ako je tomu u študentov - 200 EUR. 	Zákon č. 298/2014 Z. z.
Zmeny od 1. januára 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Na zabezpečenie toho aby bol dôchodkový vek známy pre poistencov v dostatočnom predstihu a aby bol lepšie zapamätateľný sa začal určovať 5 rokov vopred a začal sa vyjadrovať v rokoch a mesiacoch. 	Zákon č. 461/2003 Z. z.
Zmeny od 1. júla 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Zaviedla sa horná hranica dôchodkového veku na 64 rokov ako aj jej primerané zníženie v závislosti od počtu vychovaných detí a to maximálne o 18 mesiacov. 	Doplnenie zákona č. 460/1992 Zb.
Zmeny od 1. januára	<ul style="list-style-type: none"> - Upustilo sa od určovania dôchodkového veku prostredníctvom tzv. dôchodkového automatu a od tohto dátumu je dôchodkový vek pre všetky 	Doplnenie zákona č.

2020	<p>skupiny poistencov pevne stanovený.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zmenil sa systém výpočtu minimálneho dôchodku a to jeho naviazaním na priemernú mzdu - Zmenil sa spôsob valorizácie minimálneho dôchodku a to tak, že sa bude zvyšovať pravidelne v súlade s rastom priemernej mzdy ako aj rastom životného minima 	460/1992 Zb.
Zmeny od 1. apríla 2020	<ul style="list-style-type: none"> - Zaviedla sa nová dôchodková dávka tzv. 13. Dôchodok, pričom nárok naň majú všetci poberatelia dôchodku vyplácaného Sociálnou poisťovňou 	Zákon č. 461/2003 Z. z. Zákon č. 328/2002 Z. z.
Zmeny od 1. januára 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Zníženie dôchodkového veku pre poistencov narodených v rokoch 1957 – 1965 - Došlo k zmrazeniu minimálnych dôchodkov (nominálnych súm minimálneho dôchodku na úroveň roku 2020) 	Zákon č. 461/2003 Z. z.
Zmeny od 1. Novembra 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Zmena podmienky nároku na predčasný dôchodok a to, že suma predčasného starobného dôchodku musí byť vyššia ako 1,6 násobok životného minima pre jednu plnoletú osobu pričom do tejto zmeny musela byť vyššia ako 1,2 násobok 	Zákon č. 461/2003 Z. z.
Zmeny od 1. januára 2023	<ul style="list-style-type: none"> - Zavedenie nového inštitútu tzv. rodičovského dôchodku, ktorý bude priznaný poberateľovi starobného, invalidného dôchodku vyplácaného po dovŕšení dôchodkového veku a výsluhového dôchodku vyplácaného po dovŕšení dôchodkového veku. - Upravuje sa aktuálna dôchodková hodnota a to z pôvodného rastu o 100 % priemerného príjmu na rast o 95 %. - Zmeny pri vdovských a vdoveckých dôchodkoch, kde sa umožnilo predĺženie nároku na výplatu vdovského/vdoveckého dôchodku po úmrtí jedného z manželov z jedného na dva roky. - Upravujú sa tzv. československé dôchodky, kedy až do vzniku nároku na dôchodok v Českej republike bude výška dôchodku zo SR vypočítavaná aj 	Zákon č. 461/2003 Z. z.

	<p>z československého obdobia dôchodkového poistenia, za ktoré by inak vznikol nárok na dôchodok z Českej republiky</p> <ul style="list-style-type: none">- Došlo k rozšíreniu okruhu povinne dôchodkovo poistených osôb a to v kategórii tzv. poistencov štátu. Toto rozšírenie sa týka osôb s trvalým pobytom na území SR vykonávajúce cirkevné, rehoľné a charitatívne činnosti.- Zmena sadzieb poistného na starobné poistenie pre sporiteľov	
--	--	--

Zdroj: Spracované na základe Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, dostupné na:

[Legislatívne zmeny v dôchodkovom poistení - MPSVR SR \(gov.sk\)](#)

1.5. II. Pilier dôchodkového systému

Druhý pilier tzv. kapitalizačný pilier povinného základného dôchodkového systému, ktorý je upravený zákonom č. 43/2004 Z. Z. o starobnom dôchodkovom sporení bol novým systémom starobného sporenia, ktorý priniesla reforma dôchodkového systému. Vstup do tohto piliera bol umožnený od 1. 1. 2005. Toto sporenie si kládlo za cieľ zabezpečiť občanov pre prípad staroby resp. zabezpečiť pozostalých pre prípad úmrtia poistenca. Tento pilier je príspevkovo definovaný. Zabezpečovanie tohto dôchodkového sporenia majú na starosti Dôchodkové správcovské spoločnosti (DSS)¹, s ktorými uzatvára zmluvu o starobnom dôchodkovom sporení sporiteľ. Tieto Dôchodkové správcovské spoločnosti vytvárajú z vybraných príspevkov dôchodkové fondy, investujú ich na finančných trhoch a pokúšajú sa príspevky od sporiteľov zhodnocovať. Pri koncipovaní druhého piliera boli očakávaná v podobe prínosov ako je zníženie implicitného dlhu štátu; zabezpečenie vyšších dôchodkov; podpora ekonomiky; zvyšovanie úspor obyvateľstva, individuálny vek odchodu do dôchodku ako aj individuálne čerpanie dôchodku.

Ako sme už vyššie spomenuli do druhého piliera platila povinnosť zapojiť sa pre osoby, ktoré vstúpili prvý krát na trh práce od 1. 1. 2005. Povinnosť vstupu platila aj pre osoby, ktoré neplatili odvody do Sociálnej poisťovne pred týmto dátumom. Dôchodcovia a ľudia, ktorým ostávalo do penzie menej ako 10 rokov sa zapojiť nemohli a ostatní sa mohli dobrovoľne zapojiť v období od 1. 1. 2005 až do 30. 6. 2006. V období od 15. novembra 2008 až 30. júna 2009 bol umožnený vstup a výstup sporiteľov z kapitalizačného piliera. V roku 2009 ako reakcia na prehľujúcu sa celosvetovú finančnú krízu bol prijatý návrh zákona, ktorý zavádza garancie do všetkých troch dôchodkových fondov s platnosťou od 1. 7. 2009. Táto garancia sa vzťahovala na minimálny výnos šesťmesačného obdobia vo všetkých troch dôchodkových fondoch. DSS boli povinné vytvoriť garančný účet a len v prípade zhodnotenia prostriedkov sporiteľov sledovaného obdobia, bola oprávnená DSS čerpať poplatky z tohto garančného účtu. Ak tomu tak nebolo DSS mala povinnosť do garančného fondu doplatiť straty. (MIKLE, 2021) V roku 2011 sa pristúpilo k skráteniu minimálnej doby sporenia na vyplácanie dôchodku z II piliera na rovnakú dĺžku ako tomu bolo pri vytvorení tohto piliera a to z 15 na

10 rokov. Výrazné a viaceré zmeny v II. pilieri boli realizované v roku 2012, kedy sa upravila oblasť účasti v starobnom dôchodkovom sporení pričom zaradenie prvopoistencov do II. piliera začalo byť automatické a Sociálna poisťovňa bola povinná sporiteľa do 60 dní od jeho zaradenia do II. piliera písomne informovať o jeho právach a povinnostiach. Poistenec sa mohol do 730 dní rozhodnúť o vystúpení, a počas prvých 180 dní si vybrať dôchodkovú správcovskú spoločnosť, teda povinnosť zapojenia neplatila a každý poistenec sa mohol po vstupe na trh práce rozhodnúť či uzatvorí zmluvu s niektorou DSS a to len kým nedosiahne vek 35 rokov. Po vstupe do tohto piliera sa však stalo povinným starobným poistením. V prípade nerozhodnutia sa pre zapojenie boli všetky jeho zaplatené odvody ponechané len v prvom pilieri spravovanom Sociálnou poisťovňou. Pričom tí, ktorí sa rozhodli pre dobrovoľné zapojenie dostávali kombinovaný dôchodok. Tento dôchodok z dvoch zdrojov bol z primerane kráteného dôchodku z prvého piliera a druhým bol dôchodok z druhého piliera. Pričom výška dôchodku z druhého piliera je závislá od zaplatených príspevkov ako aj od ich zhodnotenia a zvoleného spôsobu poberania tohto dôchodku. Uplatnenie nároku na dôchodok z tohto piliera je podmienený dvomi kritériami a to sporenie si v tomto pilieri aspoň 10 rokov a dovŕšenie dôchodkového veku. V roku 2012, bola zrušená povinnosť garancií v zmiešanom a akciovom dôchodkovom fonde avšak v dlhopisovom fonde boli garancie zachované.

V roku 2012 sa II. pilier dočasne otvoril a to od 1. septembra 2012 do 31. januára 2013 pre vstup ako aj výstup avšak tieto výstupy a vstupy boli ošetrené niekoľkými potrebnými podmienkami. V roku 2013 sa pristúpilo k zavedeniu dobrovoľného vstupu do II. piliera pričom po vstupe už nebolo umožnené vystúpenie. Aktuálne novelou zákona platnou od 1. mája 2023 sa zavedie automatický vstup do II. piliera s možnosťou vyviazania sa a s možnosťou opätovného vstupu. Automatická účasť na starobnom dôchodkovom sporení bude pre každú fyzickú osobu, ktorej vznikne prvé dôchodkové poistenie, a ktorá nemá viac ako 40 rokov. Účasť v tomto pilieri však nebude povinná a sporiteľ bude môcť do dvoch rokov od vzniku prvej účasti na starobnom dôchodkovom sporení vystúpiť a zároveň bude

mať právo do II. piliera opäť vstúpiť, avšak tento opakovaný vstup a výstup bude môcť urobiť len raz.

Medzi zmeny, ktorými si prešiel kapitalizačný pilier od svojho vzniku patria zmeny vo výške odplaty dôchodkovej správcovskej spoločnosti za jeden mesiac správy z dôchodkového fondu z 0,07 % na najviac 0,065 % priemernej mesačnej čistej hodnoty majetku v dôchodkovom fonde neskôr v roku 2009 sa opätovne pristúpilo k jej zníženiu a to na hodnotu 0,025 %. Zároveň bol však v tomto roku zavedený nový druh odplaty a to odplata za zhodnotenie majetku limitovaná maximálnou výškou 5,6 % z dosiahnutého výnosu ako motivácia pre zhodnotenie úspor. V roku 2012 bola oblasť odplát pre DSS upravená tak, že odplata za vedenie dôchodkového účtu sa stanovila ako maximálne 1 %, avšak DSS si ju mohla stanoviť na nižšiu úroveň. V nasledujúcom roku 2013 sa odplata za správu upravila pre všetky dôchodkové fondy na max 0,3 % p.a. a odplata za zhodnotenie majetku sa zvýšila z pôvodných max. 5,6 % na max. 10 % z výšky zhodnotenia majetku v dôchodkovom fonde. V roku 2023 sa prijatými zmenami zrušila odplata za vedenie osobného dôchodkového účtu a tiež odplata za zhodnotenie majetku v dôchodkovom fonde. DSS si môže nárokovať len odplatu za správu dôchodkového fondu maximálne vo výške 0,45 % priemernej ročnej predbežnej čistej hodnoty majetku v dôchodkovom fonde v roku 2023, v nasledujúcich rokoch je táto odplata plánovaná vo výške 0,425 % pre rok 2024, vo výške 0,4 % pre rok 2025.

V oblasti fondov sa počas existencie druhého piliera dôchodkového systému uskutočnilo rovnako niekoľko zmien. Medzi ktoré určite patrí hlavne zmena z roku 2012, pri ktorej sa konzervatívny dôchodkový fond (d.f.) presunul na dlhopisový d.f., vyvážený d.f. sa premenoval na zmiešaný d.f., rastový d.f. sa premenoval na akciový d.f. a zaviedla sa možnosť vytvorenia štvrtého d.f. tzv. indexového fondu. V roku 2014 sa zrušili vyššie spomenuté 4 dôchodkové fondy a dôchodkové správcovské spoločnosti podľa novej úpravy povinne spravujú jeden dlhopisový garantovaný dôchodkový fond a jeden akciový negarantovaný dôchodkový fond. V dôsledku zmien v oblasti garancií sa zmenilo aj sledované obdobie výkonnosti dlhopisových garantovaných fondov a to na 10 rokov.

V oblasti sadzby príspevkov na starobné dôchodkové sporenie bola v roku 2012 prijatá zmena, ktorou sa znížila sadzba z 9 % na 4 % pričom zámer bol, že od roku 2017 bude dochádzať k zvyšovaniu tejto sadzby každý rok o 0,25 %, tak aby v roku 2024 dosiahla 6 %. V roku 2017 bola táto sadzba zvýšená na úroveň 4,25 %. Od 1. januára 2023 sadzba povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie je na úrovni 5,50 % z vymeriavacieho základu, pričom takáto sadzba bude aj v roku 2024 a v rokoch 2025 a 2026 bude 5,75 % z vymeriavacieho základu a od roku 2027 je plán jej zvýšenia na 6 % z vymeriavacieho základu. V súvislosti s touto zmenou bude primerane k tomu upravené aj znižovanie sumy starobného dôchodku z I. piliera. Od roku 2013 zavedením zmien si môžu sporitelia svoj budúci dôchodok z II. piliera zvýšiť aj prostredníctvom dobrovoľných príspevkom.

Rok 2015 bol z pohľadu II. piliera prelomovým rokom vzhľadom na skutočnosť, že boli vyplácané prvé dôchodky z tohto piliera. Boli stanovené tri formy vyplácania dôchodkov a to forma doživotného dôchodku a programový výber a tzv. anuitnou novelou sa zaviedla forma dočasného dôchodku. Táto novela umožnila v roku 2015 aj prístup k úsporám tým sporiteľom, ktorí na základe predošlej právnej úpravy nemohli získať svoje nasporené prostriedky. V tomto roku boli zmeny v oblasti poskytovania informácií sporiteľom, zmeny v oblasti sprostredkovania ponúk ako aj iné zmeny v ostatných špecifických oblastiach. Zmeny v roku 2018 v II. pilieri boli hlavne v oblasti dôchodkov a to pri vyplácaní starobného a predčasného dôchodku, formou programového výberu, formou dočasného dôchodku podmieneného podmienkou súčtu súm dôchodkových dávok na sumu vyššiu ako referenčná suma, ktorou bol priemerný mesačný starobný dôchodok k 30. novembru predchádzajúceho roka zo Sociálnej poisťovne, na ktorý vznikol poistencom nárok po 31. decembri 2003. Zrušili sa niektoré podmienky nároku na poberanie dočasného dôchodku a programového výberu a postupný presun majetku sporiteľa do konzervatívnych dlhopisových fondov začínajúci od 52 roku veku sporiteľa sa od 1. februára 2018 vzťahoval iba na majetok tvorený z povinných príspevkov. Majetok tvorený dobrovoľnými príspevkami od tohto dátumu mohol sporiteľ investovať do akéhokoľvek dôchodkového fondu. Výplatná fáza bude však od roku 2024 novelizovaná a to tak, že vyberanie z II. piliera sa bude poskytovať ako dôchodok formou

programového výberu, ktorý vypláca DSS a formou doživotného dôchodku, ktorý bude vyplácať životná poisťovňa. Zostane však možnosť nechať si dôchodok vyplatiť aj jednorazovo formou programového výberu, avšak iba z tej časti jeho nasporenej sumy, ktorá je určená pre programový výber a zároveň bude podliehať daňovej povinnosti. V tomto prípade je potrebné splnenie podmienky, že súčet súm jeho doživotne poberaných dôchodkov z I. piliera je vyšší než referenčná suma. V roku 2020 sa pristúpilo k mimoriadnym zmenám z dôvodu prebiehajúcej celosvetovej pandémie COVID-19. Tieto zmeny sa týkali hlavne odkladu splatnosti povinných príspevkov do II. piliera, pričom výnimka sa vzťahovala na zamestnávateľov a povinne dôchodkovo poistených SZČO, ktorí v dôsledku vzniknutej situácie vykazovali v sledovanom období pokles čistého obratu alebo príjmov o 40 a viac percent. Prijatím zákona č. 95/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. bolo v tomto roku umožnené odpustenie platenia povinných príspevkov do II. piliera zamestnávateľom a povinne dôchodkovo poisteným SZČO, ktorí v súvislosti s krízovou situáciou museli v apríli 2020 uzatvoriť aspoň jednu prevádzku na najmenej 15 dní. Okrem týchto dvoch zmien súvisiacich s COVID-19 bola prijatá ešte zmena v súvislosti so zavedením 13. dôchodku ako štátnej sociálnej dávky, a ktorým došlo k zrušeniu 13. dôchodku ako dávky sociálneho poistenia, pričom nie je potrebné posudzovanie vzťahu 13. dôchodku k súčtu súm dôchodkových dávok potrebných na priznanie dôchodku vyplácaného dočasnou formou alebo programovým výberom z II. piliera. V roku 2021 sa v II. pilieri upravili podmienky pre vyplácanie starobného dôchodku a predčasného starobného dôchodku vyplácaného formou programového výberu alebo formou dočasného dôchodku. V tomto roku prišlo aj k niekoľkým zmenám v oblasti informovanosti ako napr. povinnosť pre dôchodkovú správcovskú spoločnosť zostaviť a zaslať informáciu o dôchodkoch zo starobného dôchodkového sporenia na jednotnom vzore výpisu z osobného dôchodkového účtu s novým s obsahom predpokladaného veku odchodu do dôchodku, prognózy mesačného doživotného starobného dôchodku a tiež tabuľku s výkonnosťou dôchodkových fondov. Obsahom výpisu je aj informácia o vplyve inflácie na hodnotu úspor. Dôchodková správcovská spoločnosť má tento výpis zasielať primárne elektronickou formou. V roku 2022 bola prijatá zmena, ktorá sa vzťahovala k predčasnému starobnému dôchodku, kde sa

zmenila podmienka vyplácania tohto dôchodku. Predčasný starobný dôchodok, môže byť najskorej vyplatený ak súčet súm predčasného starobného dôchodku, na ktorého výplatu vznikol nárok a predčasného starobného dôchodku vyplácaného programovým výberom je ku dňu začatia ich vyplácania vyšší ako 1,6 násobok sumy životného minima. Rok 2023 sa bude vyznačovať tromi etapami zmien v II. pilieri pričom, niektoré z týchto zmien sme už priblížili vyššie a to zmeny, vo vstupe a výstupe do II. piliera, v sadzbe povinných príspevkov, zmeny v štruktúre odplát. Ďalšou zmenou prijatou v roku 2023 je zmena v zasielaní informácií k presunu majetku z dlhopisového garantovaného dôchodkového fondu a o možnosti stať sa sporiteľom v predvolenej investičnej stratégii. Zmena v oblasti garancií a zmena v oblasti akceptačných listov. Druhá etapa zmien v roku 2023 bude zahŕňať možnosť zavedenia predvolenej investičnej stratégie pričom bude umožnené vyviazanie sa, v súvislosti s touto zmenou bude mať DSS povinnosť vytvorenia a správy indexového negarantovaného dôchodkového fondu. Zmena nastane aj v platení dobrovoľných príspevkov s 95 % podielom akciovej zložky a bude kopírovať zloženie akciového finančného indexu. Zmena nastane aj v platení dobrovoľných príspevkov. Sporiteľ si bude môcť platiť dobrovoľné príspevky aj bez zmluvného dojednanja. Sporiteľovi bude umožnené, aby si sám zvolil pomer rozloženia svojho majetku po vzájomnej dohode s DSS. Posledná z etapy zmien prijatých pre rok 2023 bude zahŕňať zmenu v presune majetku sporiteľov z dlhopisových garantovaných indexových fondov do indexových negarantovaných dôchodkových fondov s podmienkami pre vekové kategórie v rozdelení na sporitelia mladší ako 54 rokov, sporitelia starší ako 54 rokov a ostatní existujúci sporitelia. (ZÁKON č. 43/2004 Z. z.)

Tabuľka 2: Prehľad legislatívnych zmien v dôchodkovom poistení v II. pilieri dôchodkového systému po reformnom období

Prehľad legislatívnych zmien v dôchodkovom poistení v II. pilieri dôchodkového systému po reformnom období		
Zmena platná od:	Zmena	Doplňujúce zákony k zákonu č. 43/2004 Z. z.
Zmena od 1. januára 2008	- Predĺžila sa minimálna doba sporenia z 10 na 15 rokov - Zmena z automatického vstupu na dobrovoľný vstup prvopoistencov do II. piliera.	Zákon č. 43/2004 Z. z.
Zmena od 1. júla 2009	- Zavedenie garancií do všetkých troch dôchodkových fondov	Zákon č. 43/2004 Z. z.
Zmena od 1. novembra 2011	- Skrátenie minimálnej doby sporenia z 15 na 10 rokov, ktorá je potrebná na vyplácanie dôchodku	Zákon č. 43/2004 Z. z.
Zmeny od 1. apríla 2012	- Zaradenie prvopoistencov do II. piliera je automatické - Premenovanie dôchodkových fondov (konzervatívny na dlhopisový; vyvážený na zmiešaný; rastový na akciový) + možnosť vytvorenia štvrtého dôchodkového fondu tzv. indexového - Odplata za zhodnotenie majetku v dôchodkovom fonde sa nebude určovať v novovytvorenom indexovom dôchodkovom fonde a mení sa aj spôsob jej výpočtu - Zmena účtovania dôchodkovej jednotky - Odplata za vedenie dôchodkového účtu sa stanovuje ako maximálne 1 % (ale môže byť nižšia) - Zrušila sa povinnosť garantovať nominálne neznehodnotenie majetku v zmiešanom a akciovom dôchodkovom fonde - Zaviedla sa možnosť investovania do cenných papierov zastupujúcich drahé kovy - Podiel dlhopisových a peňažných investícií v akciovom d.f. môže spolu	Zákon č. 546/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 98/2004 Z. z. (vzťahuje sa na zmenu ohľadne odplaty za zhodnotenie majetku v dôchodkovom fonde)

	<p>tvoriť najviac 80 % čistej hodnoty jeho majetku.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zaviedla sa tzv. referenčná hodnota, ktorá slúži na porovnávanie výnosu d.f. so zvoleným benchmarkom 	
Zmeny od 1. septembra 2012	<ul style="list-style-type: none"> - Sadzba príspevkov na starobné dôchodkové sporenie sa znížila z 9 % na 4 % (zmena účinná od 1. septembra 2012 a časovo ohraničená rokom 2016; od roku 2017 sa sadzba zvyšovala každý rok o 0,25 % tak, aby v roku 2024 dosiahla 6 %). - Dočasné otvorenie II. piliera od 1. septembra 2012 do 31. januára 2013 pre vstup a rovnako aj výstup. - Fyzická osoba mohla vystúpiť z II. piliera počas jeho otvorenia od 1. 9.2012 do 31.1.2013, ak spĺňala podmienku, že bola k 1. septembru 2012 sporiteľom - Pri výstupe z II. piliera v období od 1. septembra 2012 do 31. januára 2013 bolo potrebné Sociálnej poisťovni doručiť (osobne/poštou) písomné oznámenie, ktorého obsahom bol prejav vôle fyzickej osoby, aby jej zaniklo právne postavenie sporiteľa 	Zákon č. 572/2009 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z.
Zmeny od 1. januára 2013	<ul style="list-style-type: none"> - Od 1. januára 2013 si sporitelia mohli svoj budúci dôchodok z II. piliera zvýšiť prostredníctvom dobrovoľných príspevkov, ktorých výška nebola obmedzená, ale daňovo zvýhodnené boli len do výšky 2 % zo základu dane. - Zaviedol sa princíp dobrovoľného vstupu do II. piliera pre tie osoby, ktorým aspoň raz vznikla prvá účasť na dôchodkovom poistení (I. pilier). Tieto osoby sa mohli rozhodnúť vstúpiť do II. piliera až do dovŕšenia veku 35 rokov. Po vstupe do II. piliera už z neho nie je možné vystúpiť. - Od 1. januára 2013 sa zrušil dovtedy pevne stanovený počet štyroch dôchodkových fondov. Podľa tejto úpravy bola povinnosť spravovať jeden dlhopisový garantovaný fond a jeden akciový negarantovaný fond - Sledované obdobie výkonnosti dlhopisových garantovaných fondov sa predĺžilo na 10 rokov. - Zmeny v oblasti odplát a to tak, že sa upravila odplata za správu za všetky dôchodkové fondy na max. 0,3 % p.a., odplata za zhodnotenie majetku sa zvýšila z pôvodných max. 5,6 % na max. 10 % z výšky zhodnotenia majetku v dôchodkovom fonde, poplatok Sociálnej poisťovni za transfer 	Zákon č. 572/2009 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z.

	príspevkov sa znížil z 0,5 % na 0,25 % z postúpených príspevkov	
Zmeny od 1. júla 2014	- Stanovenie vyplácania prvých dôchodkov z II. piliera od 1. januára 2015. Poistovne, ktoré chceli byť zapojené do vyplácania dôchodkov z II. piliera museli od 1. júla 2014 žiadať Národnú banku Slovenska o rozšírenie svojej licencie.	Zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 183/2014 Z. z.
Zmeny od 1. januára 2015	- Bola prijatá tzv. Anuitná novela, ktorá zmenila alebo zdefinovala niekoľko dôležitých oblastí potrebných pre vyplácanie dôchodkov z II. piliera: <ul style="list-style-type: none"> o z II. piliera sa budú vypláčať dôchodky tromi formami (doživotný dôchodok, programový výber, dočasný dôchodok). o umožnila prístup k úsporám v II. pilieri všetkým sporiteľom, ktorí by na základe predošlej právnej úpravy nemohli získať svoje nasporené prostriedky. o sporitelia majú od 1. januára 2015 k dispozícii niekoľko zdrojov informácií o vyplácaní dôchodkov z II. piliera (webové sídlo Sociálnej poisťovne a dôchodkových správcofských spoločností, bezplatné zasielanie informačného balíčka na žiadosť sporiteľa) o Zriadenie a správa sociálnou poisťovňou Centrálného informačného ponukového systému (CIPS), ktorý bude slúžiť na sprostredkovanie ponúk dôchodkov pre sporiteľov. o dochádza k zrušeniu podmienky minimálneho obdobia sporenia v dĺžke 10 rokov. Jedinou podmienkou na výplatu starobného dôchodku je dovŕšenie dôchodkového veku o sporiteľ si môže môcť na vyplácanie predčasného starobného alebo starobného dôchodku vybrať doživotný dôchodok bez zvyšovania a bez pozostalostného krytia, doživotný dôchodok so 	Zákon č. 183/2014 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 43/2004 Z. z.

	<p>zvyšovaním s pozostalostným krytím alebo ich kombináciou.</p> <ul style="list-style-type: none"> o sporiteľ, ktorý dovŕši dôchodkový vek a nebude poberať žiadnu z foriem dôchodku bude môcť požiadať o dávku výnos z investovania. o umožnenie na žiadosť sporiteľa v pred dôchodkovom veku zmeniť automatický prevod majetku do garantovaného fondu o polovicu 	
Zmeny od 1. januára 2017	<ul style="list-style-type: none"> - Sadzba povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie sa pre rok 2017 sa zvýšila z dovtedajších 4 % z vymeriavacieho základu na 4,25 %. Sporitelia si naďalej mohli prispievať aj v podobe dobrovoľných príspevkov, avšak už bez daňového zvýhodnenia. 	Zákon č. 572/2009 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z.
Zmeny od 1. februára 2018	<ul style="list-style-type: none"> - Umožnenie vyplácania starobného dôchodku a predčasného starobného dôchodku formou programového výberu alebo formou dočasného dôchodku už po splnení jedinej podmienky. Touto podmienkou je, že súčet súm dôchodkových dávok bude vyšší ako referenčná suma. (Referenčnú sumu určí Sociálna poisťovňa k 30. novembru kalendárneho roka a platí po celý nasledujúci kalendárny rok) - Zrušili sa doterajšie podmienky nároku na poberanie dočasného dôchodku a programového výberu - Postupný presun majetku sporiteľa do konzervatívnych dlhopisových fondov začínajúci od 52 rokov veku sporiteľa sa od 1. februára 2018 vzťahoval iba na majetok tvorený z povinných príspevkov. - Majetok zodpovedajúci dobrovoľným príspevkom bude môcť sporiteľ investovať neobmedzene do akéhokoľvek dôchodkového fondu spravovaného dôchodkovou správcovskou spoločnosťou bez ohľadu na jeho vek. 	Zákon č. 97/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 43/2004 Z. z.
Zmeny od 1. januára 2020	<ul style="list-style-type: none"> - S účinnosťou od 1. januára 2020 majú dôchodkové správcovské spoločnosti bezplatný prístup k aktuálnym údajom o mieste trvalého pobytu svojich sporiteľov na účely zasielania výpisu z osobných dôchodkových účtov a informácie o dôchodkoch 	Zákon č. 572/2009 Z. z.

Zmeny od 1. januára 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Upravili sa podmienky pre vyplácanie starobného dôchodku a predčasného starobného dôchodku vyplácaného formou programového výberu alebo formou dočasného dôchodku v nadväznosti na jednorazový doplatok poistencom v I. pilieri, ktorí si uplatnia nárok na starobný dôchodok najneskôr k 1. januáru 2021 po splnení ďalších podmienok - Ustanovila sa pre dôchodkovú správcovskú spoločnosť povinnosť zostaviť a zaslať informáciu o dôchodkoch zo starobného dôchodkového sporenia. - Ustanovil sa jednotný vzor výpisu z osobného dôchodkového účtu s novým obsahom. - Informačný prospekt dôchodkového fondu sa nahradil kľúčovými informáciami s presne definovaným obsahom. 	Zákon č. 275/2020 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. Zákon č. 234/2019 z 20. júna 2019, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 43/2004 Z. z.
Zmeny od 1. novembra 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Zmenila sa podmienka vyplácania predčasného starobného dôchodku, ktorého výška musí byť v súčte súm predčasného starobného dôchodku z I. piliera a doživotného predčasného starobného dôchodku z II. piliera vyššia ako 1,6 násobok sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu. 	Zákon č. 352/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z.
Zmeny od 1. januára 2023	<ul style="list-style-type: none"> - Sadzba povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie zostáva v rokoch 2023 a 2024 na úrovni 5,50 % z vymeriavacieho základu, v rokoch 2025 a 2026 je 5,75 % z vymeriavacieho základu a od roku 2027 je 6 % z vymeriavacieho základu - Naviazanie dôchodkového veku na strednú dĺžku života (Od ročníka 1967 sa bude dôchodkový vek zvyšovať) - Zaslanie informácií k presunu majetku z dlhopisového garantovaného dôchodkového fondu a o možnosti stať sa sporiteľom v predvolenej investičnej stratégii - Sporiteľom mladším ako 55 rokov (rok narodenia 1969 a neskôr), ktorí boli v roku 2013 presunutí do dlhopisového garantovaného dôchodkového fondu a doteraz si stále sporia iba v tomto dôchodkovom fonde, bude navrhnutý postupný presun ich majetku alebo jeho časti do indexových negarantovaných dôchodkových fondov - Sporiteľom starším ako 55 rokov (rok narodenia 1968 a skôr), ktorí boli v 	Zákon č. 352/2022 z 5. októbra 2022, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. Zákon č. 352/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. Novela zákona

	<p>roku 2013 presunutí do dlhopisového garantovaného dôchodkového fondu a doteraz si stále sporia iba v tomto dôchodkovom fonde, bude navrhnuté pripisovanie ich nových príspevkov do indexových negarantovaných dôchodkových fondov, ich existujúci majetok zostane naďalej v dlhopisovom garantovanom dôchodkovom fonde.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ruší sa odplata za vedenie osobného dôchodkového účtu a tiež odplata za zhodnotenie majetku v dôchodkovom fonde. DSS má nárok len na odplatu za správu dôchodkového fondu maximálne vo výške 0,45 % priemernej ročnej predbežnej čistej hodnoty majetku v dôchodkovom fonde v roku 2023. V roku 2024 vo výške 0,425 % a v roku 2025 vo výške 0,4 %. - Ruší sa doterajšia právna úprava, t. j. povinnosť DSS doplniť majetok do dlhopisového garantovaného dôchodkového fondu z vlastného majetku, ak v sledovanom období poklesne hodnota dôchodkovej jednotky - Zavádza sa individuálna garancia, kedy DSS sporiteľovi garantuje, že suma vyplatených dôchodkov formou programového výberu a zároveň suma jednorazového poistného prevedeného do životnej poisťovne nebude nižšia než výška jeho individuálnej garancie, v opačnom prípade doplatí rozdiel z vlastného majetku DSS. - Ruší sa povinnosť Sociálnej poisťovne vydávať akceptačné listy, ktoré slúžili ako administratívno-finančná bariéra pri prestupe sporiteľa do inej DSS. 	<p>č. 43/2004 Z. z.</p> <p>Zákon č. 399/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 43/2004 Z. z.</p>
<p>Zmeny od 1. mája 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Zavedenie predvolenej investičnej stratégie (s možnosťou vyviazania sa) V súvislosti so zavedením predvolenej investičnej stratégie má DSS povinnosť vytvoriť a spravovať indexový negarantovaný dôchodkový fond s minimálne 95 % podielom akciovej zložky, ktorého investovanie bude založené na kopírovaní zloženia akciového finančného indexu. - Automatický vstup do II. piliera s možnosťou vyviazania sa a s možnosťou opätovného vstupu. Automatická účasť na starobnom dôchodkovom sporení bude pre každú fyzickú osobu, ktorej vznikne prvé dôchodkové poistenie a ktorá nemá viac ako 40 rokov. - Vypustila sa povinnosť dohodnúť si platenie dobrovoľných príspevkov v zmluve o starobnom dôchodkovom sporení. Sporiteľ si môže platiť dobrovoľné príspevky aj bez zmluvného dojednanja. 	<p>Zákon č. 399/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 43/2004 Z. z.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Odstránila sa zákonná prekážka, ktorá obmedzovala sporenie v maximálne dvoch dôchodkových fondoch, pričom jeden z nich musel byť dlhopisový garantovaný dôchodkový fond. 	
Zmeny od 1. júla 2023	<ul style="list-style-type: none"> - Presun majetku sporiteľov z dlhopisových garantovaných indexových fondov do indexových negarantovaných dôchodkových fondov . Sporitelia mladší ako 54 rokov DSS začnú od 1. júla 2023 presúvať majetok sporiteľov do rizikovejších, ale potenciálne výnosnejších indexových negarantovaných dôchodkových fondov. Sporitelia starší ako 54 rokov a po presune v roku 2013 nevykonali žiadnu aktivitu, sa ich majetok s ohľadom na možné investičné riziká ponecháva v dlhopisových garantovaných dôchodkových fondoch, avšak ich nové povinné príspevky sa budú pripisovať do indexového negarantovaného dôchodkového fondu. Ostatným existujúcim sporiteľom od 1. júla 2023 začnú DSS zosúlaďovať majetok s predvolenou investičnou stratégiou aj tých sporiteľov, ktorí síce neboli postihnutí akciou návratka z roku 2013 ale o to požiadali svoju DSS na základe informácie, ktorú im DSS do 28. februára 2023 doručí. 	Zákon č. 43/2004 Z. z.
Zmeny od 1. januára 2024	<ul style="list-style-type: none"> - Z II. piliera sa bude poskytovať dôchodok formou programového výberu, ktorý bude vyplácať DSS a formou doživotného dôchodku (anuity), ktorý bude vyplácať životná poisťovňa. - Umožnenie postúpenia povinných príspevkov za pracujúcich dôchodcov a platenie dobrovoľných príspevkov aj počas poberania starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku formou programového výberu. 	Zákon č. 399/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 43/2004 Z. z.

Zdroj: Spracované na základe Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, dostupné na:

[Legislatívne zmeny v dôchodkovom poistení - MPSVR SR \(gov.sk\)](#)

1.6. III. Pilier dôchodkového systému

Ide o doplnkový dôchodkový pilier, ktorý vznikol v roku 1996 a svoju účinnosť nadobudol prijatím zákona NR SR č. 123/1996 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom poistení v znení neskorších predpisov. Pri svojom vzniku bol charakterizovaný ako doplnkové dôchodkové poistenie, a ktorého podstatou bola kumulácia príspevkov od zamestnanca a zamestnávateľa. Samotné doplnkové dôchodkové poistenie prešlo niekoľkými zmenami a azda najvýraznejšou bola zmena princípu individuálneho vstupu do doplnkového dôchodkového poistenia z roku 2001, pričom do neho mohli vstúpiť aj samostatne zárobkovo činné osoby. Vstup do tohto doplnkového dôchodkového systému bol upravený aj novelou z roku 2004 a to tak, že bol umožnený vstup do systému aj fyzickým osobám vykonávajúcim štátnu službu. Po prijatí reformy dôchodkového systému z roku 2004 doplnkové dôchodkové sporenie sledovalo hlavné ciele, ktorými bolo doplnenie I. a II. dôchodkového piliera o dobrovoľný systém dôchodkového sporenia, pričom zapojenie bolo na dobrovoľnej báze.

V roku 2008 bola prijatá novela, ktorá sa vzťahovala k doplnkovému dôchodkovému sporeniu, a to vo vzťahu k zvýšeniu ochrany majetku v jednotlivých doplnkových dôchodkových fondoch ako aj zvýšenie bezpečnosti investícií prostredníctvom podrobnej úpravy riadenia rizík a minimalizovanie rizika pre vznik konfliktu záujmov. Druhou významnou úpravou, ktorá bola prijatá v tomto roku, bola úprava dohľadu, ktorý bol dovtedy vykonávaný Národnou bankou Slovenska, vzťahujúci sa na plnenie povinnosti zamestnávateľa uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť a odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie. Tento dohľad sa presunul do právomoci a povinnosti inšpektorátom práce. Novely prijaté vo vzťahu k III. pilieru v roku 2009 mali smerovať k posilneniu významu tohto dôchodkového sporenia v celom dôchodkovom systéme a išlo hlavne o liberalizáciu investovania v podobe rozšírenia finančných nástrojov ako aj uvoľnenie niekoľkých obmedzení a limitov. Zaviedla sa doplnková dôchodková jednotka, ktorá dopomohla k zvýšeniu informovanosti a prehľadnosti informácií sporiteľom zapojených do III. piliera dôchodkového sporenia. Bola umožnená výplata jednorazového vyrovnania ak

nasporená suma nedosiahla ustanovenú výšku pre vyplatenie dôchodku. Doplnkové dôchodkové sporenie vychádzajúc už z uplynulého obdobia jeho fungovania naznačovalo, že nie celkom plní účel, na ktorý bolo vytvorené, a to jeho účastníkom zabezpečiť doplnkový dôchodkový príjem v starobe prípadne doplnkový dôchodkový príjem v prípade skončenia nejakej zákonom stanovenej rizikovej práce. Práve z dôvodu, nedostatočného plnenia tohto cieľa sa pristúpilo v roku 2014 k novele a hádam k najrozsiahlejším úpravám. Prijaté úpravy boli realizované v štyroch hlavných oblastiach, a to v prvej oblasti zatriktívnenia doplnkového dôchodkového sporenia, kde išlo hlavne o zavedenie možnosti uplatnenia zdaniteľnej časti základu dane pre daňovníka do výšky 180 Eur ročne pri uzatvorení novej účastníckej zmluvy od 1. januára 2014 alebo pre skoršie zmluvy uzatvorením dodatku k zmluve. Zamestnanec si rovnako od tohto dátumu mohol už sám zvoliť doplnkovú dôchodkovú spoločnosť. Zaviedla sa povinnosť doplnkovej dôchodkovej spoločnosti zabezpečiť účastníkovi možnosť sporenia vo viacerých príspevkových doplnkových fondov súčasne. Znížila sa maximálna výška odplaty za správu v doplnkovom dôchodkovom fonde a i maximálna odplata za zhodnotenie majetku v príspevkovom doplnkovom dôchodkovom fonde, úplne sa zrušila odplata za zhodnotenie majetku vo výplatnom doplnkovom dôchodkovom fonde.

Druhou oblasťou prijatých zmien bola oblasť dávok, ktoré sú vyplácané v rámci tohto doplnkového sporenia. Zmeny v tejto oblasti sa týkali zrušenia minimálnej doby doplnkového dôchodkového sporenia a zvýšenie veku od ktorého sa tento doplnkový dôchodok bude vyplácať. Zrušila sa dávka odstupného a bola nahradená dávkou predčasného výberu. Zamestnancom vykonávajúcim rizikové práce bola zvýšená doba výkonu rizikových prác z päť na desať rokov a aj vek, od ktorého sa doplnkový výsluhový dôchodok vypláca. Treťou oblasťou prijatých zmien bola oblasť informačných povinností doplnkových dôchodkových spoločností a poslednou oblasťou prijatých zmien bola oblasť investovania a riadenia rizík. V roku 2020 bola od 1. januára prijatá zmena týkajúca sa bezplatného prístupu doplnkových dôchodkových spoločností k aktuálnym údajom o mieste trvalého pobytu svojich účastníkov a poberateľov dávok. Okrem tejto zmeny boli prijaté zmeny nadväzujúce na prijaté opatrenia

v súvislosti s ochorením COVID-19. Išlo o odklad splatnosti príspevkov zamestnávateľa do III. piliera za zamestnancov vykonávajúcich rizikovú prácu za obdobie od apríla 2020 do februára 2022. Poslednými zmenami na III. pilieri doplnkového dôchodkového sporenia sú zmeny z 1. januára 2023, ktorými je postupné znižovanie odplaty za správu príspevkového doplnkového dôchodkového fondu z 1,2 % z priemernej ročnej čistej hodnoty majetku v príspevkovom doplnkovom dôchodkovom fonde v roku 2022 na 1,15 % v roku 2023 , na 1,05 % v roku 2024 a na 1 % v roku 2025. Znížila sa výška provízie za uzatvorenie účastníckej zmluvy z 10 % na 8 % priemernej mesačnej mzdy. Posledná zmena sa viaže na upravenie informačnej povinnosti doplnkových dôchodkových spoločností orgánom verejnej moci a tretím osobám.
(ZÁKON č. 650/2004 Z. z.)

Tabuľka 3: Prehľad legislatívnych zmien v dôchodkovom poistení v III. pilieri dôchodkového systému po reformnom období

Zmena platná od:	Zmena	Doplňujúce zákony k zákonu č. 650/2004 Z. z.
Od 1. januára 2008	<ul style="list-style-type: none"> - Zvýšenie ochrany majetku v doplnkových dôchodkových fondoch a zvýšenie bezpečnosti investícií prostredníctvom podrobnej úpravy riadenia rizík a minimalizácie možností vzniku konfliktu záujmov. - Dohľad vykonávaný Národnou bankou Slovenska v doplnkovom dôchodkovom sporení sa prestal vzťahovať na plnenie povinností zamestnávateľa uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť a odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie za taxatívne určený okruh zamestnancov, ale presun týchto povinností na inšpektoráty práce. 	Zákon č. 555/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z.
Od 1. januára 2009	<ul style="list-style-type: none"> - Liberalizácia investovania, ktorá podstatným spôsobom zmenila pravidlá investičnej aktivity a rozšírenie finančných nástrojov, uvoľnenie niektorých obmedzení a limitov v súlade s postavením doplnkových dôchodkových fondov ako fondov s dobrovoľnou účasťou. - Umožnenie výplaty jednorazového vyrovnania v prípadoch, keď nasporená suma nedosahuje ustanovenú výšku pre výplatu dôchodku - Zavedenie doplnkovej dôchodkovej jednotky 	Zákon č. 449/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z.
Od 1. januára 2010	<ul style="list-style-type: none"> - Zníženie hornej hranice výšky fixnej odplaty za správu doplnkového dôchodkového fondu a zavedenie nového, variabilného druhu odplaty, a to odplata za zhodnotenie majetku v doplnkovom dôchodkovom fonde. - Zrušenie odplaty za prestup do inej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti po viac ako troch rokoch sporenia. 	Zákon č. 557/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 650/2004 Z. z.
Od 1. januára 2014	<ul style="list-style-type: none"> - Možnosť uplatnenia nezdaniteľnej časti základu dane pre daňovníka (účastníka) do výšky 180 eur - Zmena subjektu, ktorý bude určovať výber doplnkovej dôchodkovej spoločnosti, zo zamestnávateľa na zamestnanca. - Povinnosť doplnkovej dôchodkovej spoločnosti zabezpečiť pre účastníka 	Zákon č. 650/2004 Z. z.

	<p>možnosť sporiť si vo viacerých príspevkových doplnkových dôchodkových fondoch súčasne bez potreby uzatvorenia ďalšej účastníckej zmluvy.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zníženie maximálnej percentuálnej výšky odplaty za správu v doplnkovom dôchodkovom fonde ako i maximálnej percentuálnej výšky odplaty za zhodnotenie majetku v príspevkovom doplnkovom dôchodkovom fonde, zrušenie odplaty za zhodnotenie majetku vo výplatnom doplnkovom dôchodkovom fonde. - Skrátenie obdobia, počas ktorého má doplnková dôchodková spoločnosť nárok na odplatu za prestup. - Zrušenie minimálnej doby doplnkového dôchodkového sporenia a zvýšenie veku, od ktorého sa doplnkový starobný dôchodok vypláca. - Zrušenie dávky odstupného, ktorá je nahradená dávkou predčasného výberu. - Zvýšenie zamestnancom vykonávajúcim rizikové práce doby výkonu rizikových prác z päť na desať rokov a aj vek, od ktorého sa doplnkový výsluhový dôchodok vypláca. - Informačný prospekt doplnkového dôchodkového fondu sa nahradil kľúčovými informáciami o doplnkovom dôchodkovom fonde. - Zrušenie povinnosti zverejňovať informácie doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou v periodickej tlači s celoštátnou pôsobnosťou ako aj úprava okruhu povinných údajov zverejnených na webových sídlach doplnkových dôchodkových spoločností. - Zavedenie povinnosti doplnkovej dôchodkovej spoločnosti zabezpečiť pre každého účastníka a poberateľa dávky pasívny elektronický prístup k jeho osobnému účtu. - Umožnilo sa im investovanie do nových tried aktív. - Optimalizovali sa kvantitatívne limity na základe požiadaviek regulátora. - Zaviedol sa silný vnútorný systém kontroly (systém riadenia rizík). - Zosúladiť sa prostredie doplnkového dôchodkového sporenia s oblasťou kolektívneho investovania. 	
Od 1. januára 2020	- Doplnkové dôchodkové spoločnosti majú bezplatný prístup k aktuálnym údajom o mieste trvalého pobytu svojich účastníkov a poberateľov dávok na účely zasielania výpisu z osobných účtov účastníka alebo poberateľa dávky a informácie o dávkach z doplnkového dôchodkového sporenia.	Zákon č. 650/2004 Z. z.

Od 1. januára 2023	<ul style="list-style-type: none">- Zníženie percentuálnej sadzby odplaty za správu príspevkového doplnkového dôchodkového fondu z 1,2 % z priemernej ročnej čistej hodnoty majetku v príspevkovom doplnkovom dôchodkovom fonde v roku 2022 na 1,15 % v roku 2023, 1,05 % v roku 2024 na 1 %, ktoré bude platiť od roku 2025.- Určenie maximálnej výšky odmeny za uzatvorenie účastníckej zmluvy sa znižuje z 10 % na 8 % priemernej mesačnej mzdy.- Upravenie informačnej povinnosti doplnkovej dôchodkovej spoločnosti voči orgánom verejnej moci	Zákon č. 650/2004 Z. z.
--------------------	---	-------------------------

Zdroj: Spracované na základe Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, dostupné na:

[Najvýznamnejšie zmeny v III. pilieri - MPSVR SR](#)

2. VÝVOJ STAROBNÉHO DÔCHODKOVÉHO ZABEZPEČENIA VZHĽADOM NA DEMOGRAFIU A GENERAČNÝ CYKLUS

2.1. Demografický vývoj Slovenska

Vývoj populácie je jedným z kľúčových aspektov udržateľnosti starobného dôchodkového systému. Zmena základných demografických ukazovateľov, ako sú napríklad fertilita resp. mortalita ovplyvňuje dôchodkový systém ako z dlhodobého, tak aj zo strednodobého hľadiska. Sledovať a prispôbovať sa na ich vývoj by malo byť preto základnou úlohou tvorcov verejných politík. V prípade starobného dôchodkového systému je tento aspekt o to dôležitejší, že zloženie a veľkosť populácie vplyvajú ako na príjem, tak aj na výdavky celého systému. V rámci tejto štúdie sa zameriame na vývoj základných demografických ukazovateľov, ktoré zohrávajú kľúčovú úlohu v prípade stability dôchodkového systému.

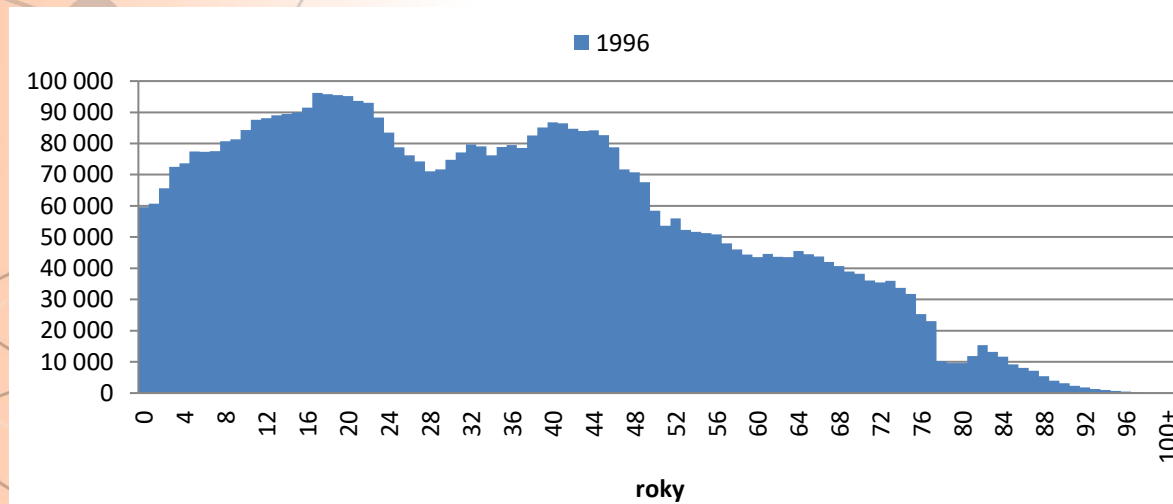
Demografický vývoj Slovenska rozhodne nemôžeme považovať za nemenný, pričom vekové zloženie obyvateľstva priamo ovplyvňuje fungovanie a stabilitu dôchodkového systému. Zatiaľ čo väčší počet (pracujúcich) ľudí v produktívnom veku zvyšuje príjmy dôchodkového systému, väčší počet ľudí v post produktívnom veku zvyšuje výdavky systému. Nasledujúce grafy zodpovedajú vekovému zloženiu slovenského obyvateľstva v rokoch 1996, 2008 a 2021. Z nich je viditeľný predovšetkým efekt tzv. Husákových detí, kde v rokoch 1978 a 1979 sa na Slovensku narodilo viac ako 100 tisíc detí ročne. Následne, však pôrodnosť začala klesať, pričom populačná kohorta novonarodených detí v roku 1996 bola na úrovni 60 tisíc detí. Ako druhú významnú kohortu môžeme označiť povojnovú populáciu, ktorú v roku 1996 predstavovali obyvatelia vo veku 40 až 46 rokov.

Pokles fertility pokračoval aj v ďalších rokoch, čo malo za následok zníženie počtu novonarodených detí až na úroveň 50 tisíc. Druhým zrejším faktom, viditeľným z vekového zloženia obyvateľstva v roku 2008, zostáva posun Husákových detí do produktívnej časti života, čím vytvoria najväčšiu vekovú kohortu na trhu práce. Povojnové deti, ktoré tvorili

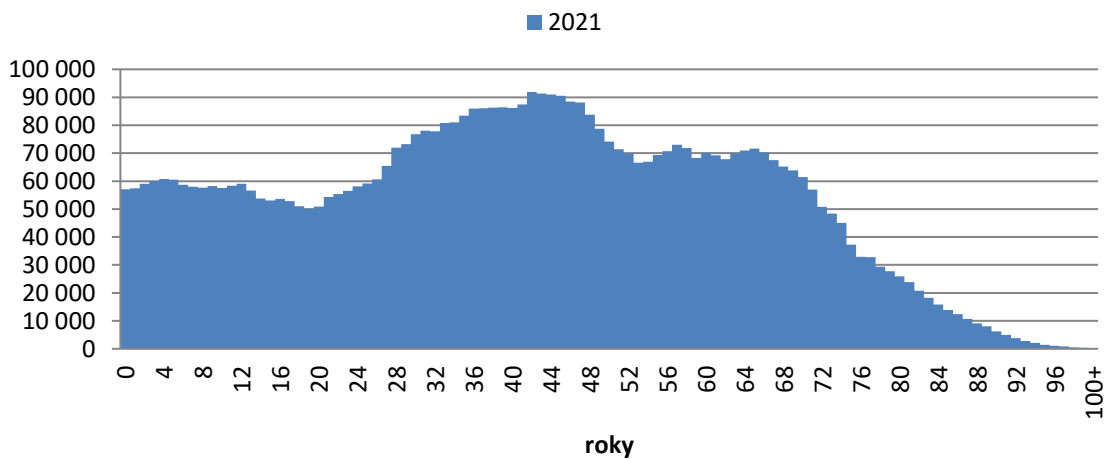
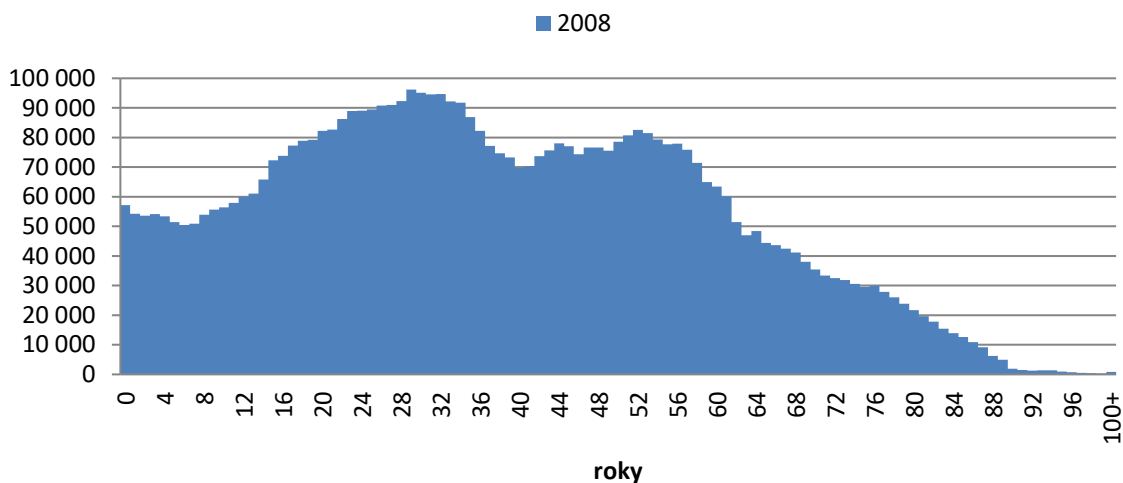
druhú najväčšiu vekovú kohortu sa presúvajú k dôchodkovému veku a predstavovali signifikantný nárast pre výdavky dôchodkového systému.

V roku 2021 sa povojnové deti presunuli do post produktívneho veku, čím sa počet vyplácaných starobných dôchodkov medzi rokmi 2008 až 2021 zvýšil o viac ako 172 tisíc². Míľnik milión poberateľov starobných dôchodkov bol dosiahnutý v roku 2014. Na druhej strane Husákové deti tvoria kľúčovú kohortu obyvateľstva na trhu práce a aj vďaka tomu dosiahlo Slovensko v tomto období značný ekonomický rast. V prípade fertility je zrejmy ustálený vývoj, kde počet novonarodených detí osciloval okolo hodnôt 55 až 60 tisíc ročne.

Graf 1: Vekové zloženie slovenskej populácie v rokoch 1996, 2008 a 2021



² Údaj zo Sociálnej poisťovni.

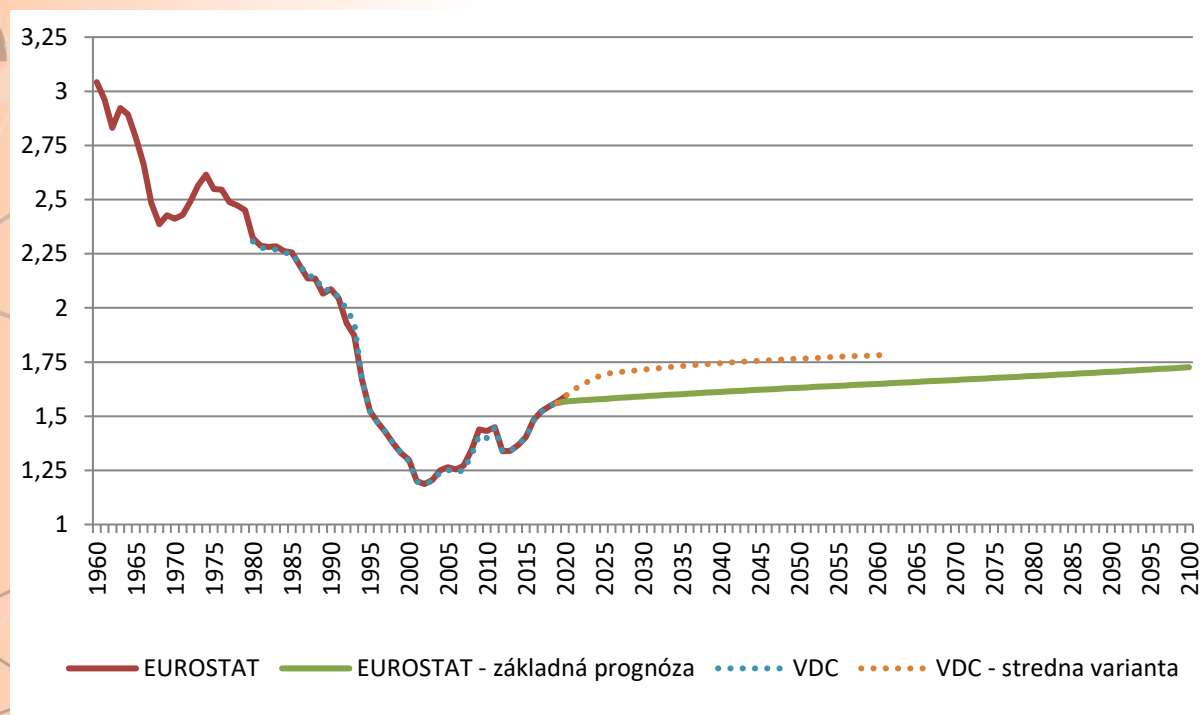


Zdroj: ŠÚ SR

Vyššie popísaný stav nám potvrdzuje aj vývoj fertility podľa európskej databázy Eurostat alebo slovenského Výskumného demografického centra (ďalej aj „VDC“). Vertikálna os na nasledujúcom grafe znázorňuje podiel počtu novonarodených detí na počet žien v reprodukčnom veku v danom roku. Kontinuálny pokles pôrodnosti bol až na výnimku Husákových detí (sedemdesiate roky) zastavený až v roku 2002, kde bola úroveň fertility na hodnote 1,19. V nasledujúcich rokoch táto hodnota nepatrne narástla, pričom v roku 2021 dosiahla úroveň 1,6. V rámci prognózy, podľa databáz Eurostat a VDC, bude fertilita na Slovensku narastať, pričom úroveň 1,75 dosiahne v roku 2040 (VDC) alebo 2100 (Eurostat).

Na tomto mieste treba podotknúť, že záchovná hodnota³ fertility je na úrovni 2,1. Z toho jednoznačne vyplýva, že slovenská populácia bude v nasledujúcom období čeliť postupnému starnutiu, pričom počet obyvateľov Slovenska⁴ sa bude postupne znižovať.

Graf 2: Vývoj fertility na Slovensku



Zdroj: Eurostat a Výskumné demografické centrum

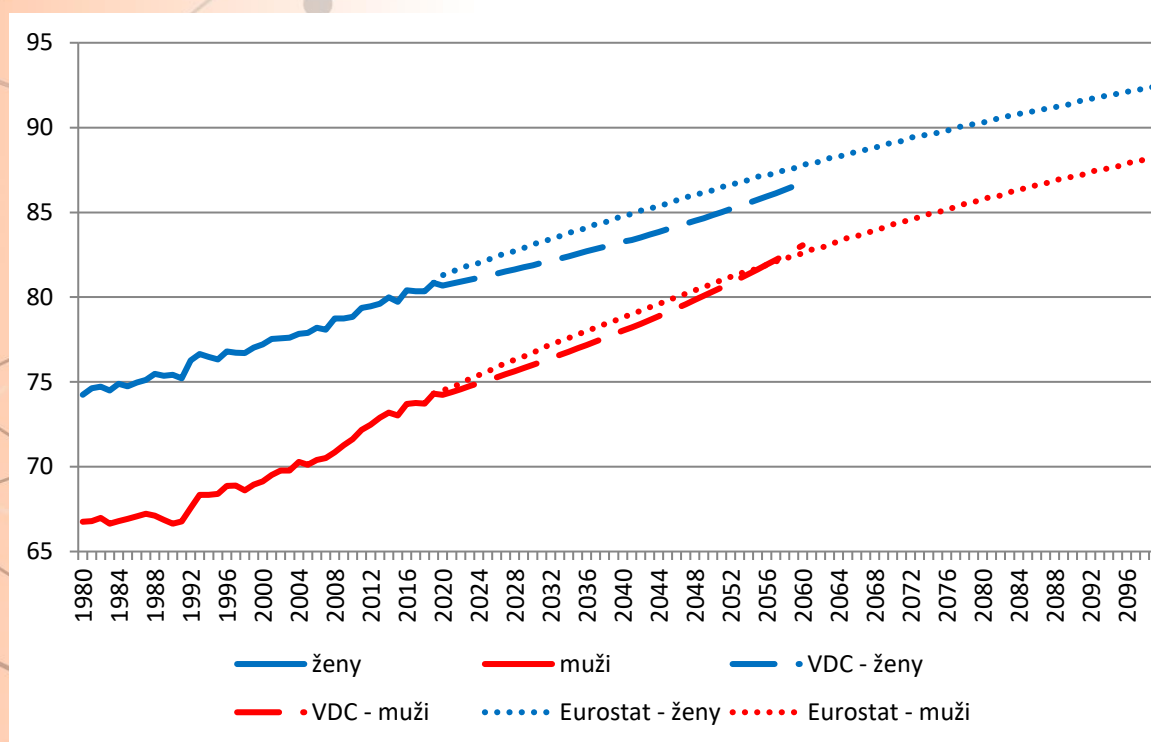
Zásadný vplyv na udržateľnosť dôchodkového systému má okrem počtu starobných dôchodcov aj očakávaná dĺžka života týchto dôchodcov. Čím sa dôchodca viac dožije, tým mu je starobný dôchodok dlhšie vyplácaný. Následne tým vzrastajú nároky na Sociálnu poisťovňu. Vývoj očakávanej dĺžky dožitia je znázornený na nasledujúcom grafe, kde je vidieť jej vzrastajúcu hodnotu pre obe pohlavia. Zatiaľ čo ženy mali v roku 1980 očakávanú dĺžku dožitia viac ako 74 rokov, v roku 2020 je to viac ako 80 rokov. Za posledných 15 rokov (2005 až 2020) vzrástla táto hodnota o 3 roky. Taktiež u mužov bol zaznamenaný významný nárast

³ Úroveň úhrnnej plodnosti, pri dosiahnutí ktorej je zabezpečená jednoduchá reprodukcia v populácii.

⁴ Bez externých zásahov, rozumej imigrácie.

očakávanej dĺžky dožitia. V roku 1980 bola táto hodnota na úrovni viac ako 66 rokov, v roku 2020 je na úrovni viac ako 74 rokov. Za obdobie rokov 2005 až 2020 narástla očakávaná dĺžka dožitia u mužov o viac ako 4 roky. V prípade prognóz Eurostat aj VDC, tieto predpokladajú ďalší nárast očakávanej dĺžky dožitia pre obe pohlavia. V roku 2060 obe prognózy predpokladajú, že sa táto hodnota pre mužov zvýši na úroveň 83 rokov. U žien je prognózovaná hodnota na úrovni 87 rokov. Následne sa rast mierne spomaľuje u oboch pohlaví.

Graf 3: Očakávaná dĺžka dožitia podľa pohlavia, reálne dáta a prognóza

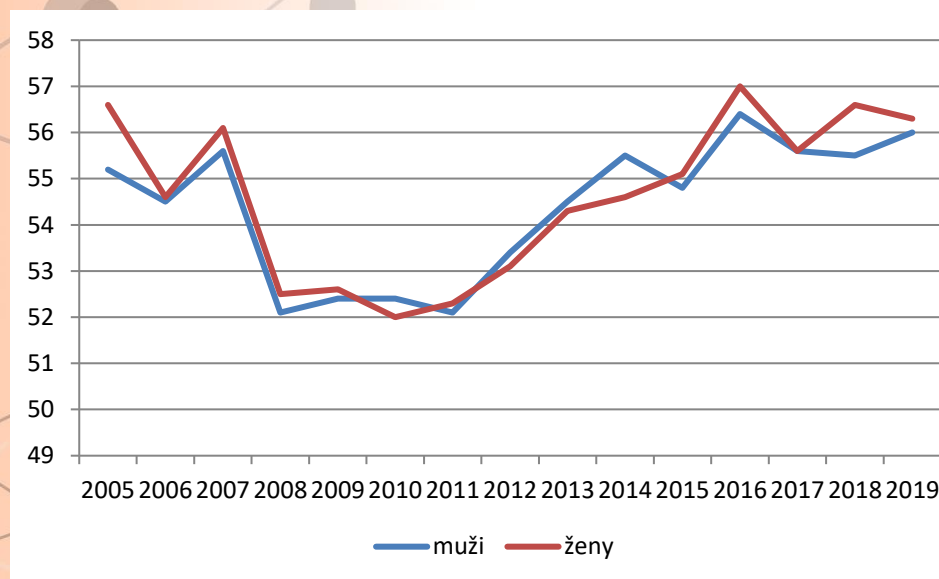


Zdroj: Eurostat a Výskumné demografické centrum

Na rozdiel od očakávanej dĺžky dožitia nevidujeme pri indikátore počet zdravých rokov života až taký výrazný posun za posledných 15 rokov. Na tomto mieste je dôležité spomenúť, že zatiaľ čo v prípade očakávanej dĺžky dožitia je priemerný vek dožitia pre ženy vyšší, v prípade zdravých rokov života je hodnota tohto indikátora rovnaká pre obe pohlavia. Taktiež vývoj tohto indikátora sa za posledných 15 rokov zmenil len minimálne. V prípade žien dosahoval hodnotu v roku 2005 a 2019 na úrovni 56 a pol roka. U mužov narástla

hodnota zdravých rokov života o takmer rok, z úrovne 55 v roku 2005 na úroveň 56 v roku 2019. Zaujímavá je aj informácia, že hodnota zdravých rokov života klesla medzi rokmi 2007 až 2008 o tri, resp. štyri roky. Na tejto hodnote štyri roky stagnovala a postupne začala znova narastať. Záverom treba spomenúť, že priemerne je hodnota zdravých rokov života dlhodobo menšia ako vek odchodu do starobného (predčasného) dôchodku. Z toho vyplýva fakt, že priemerný starobný dôchodca už zdravé roky svojho života vyčerpal.

Graf 4: Zdravé roky života v absolútnej hodnote pri narodení



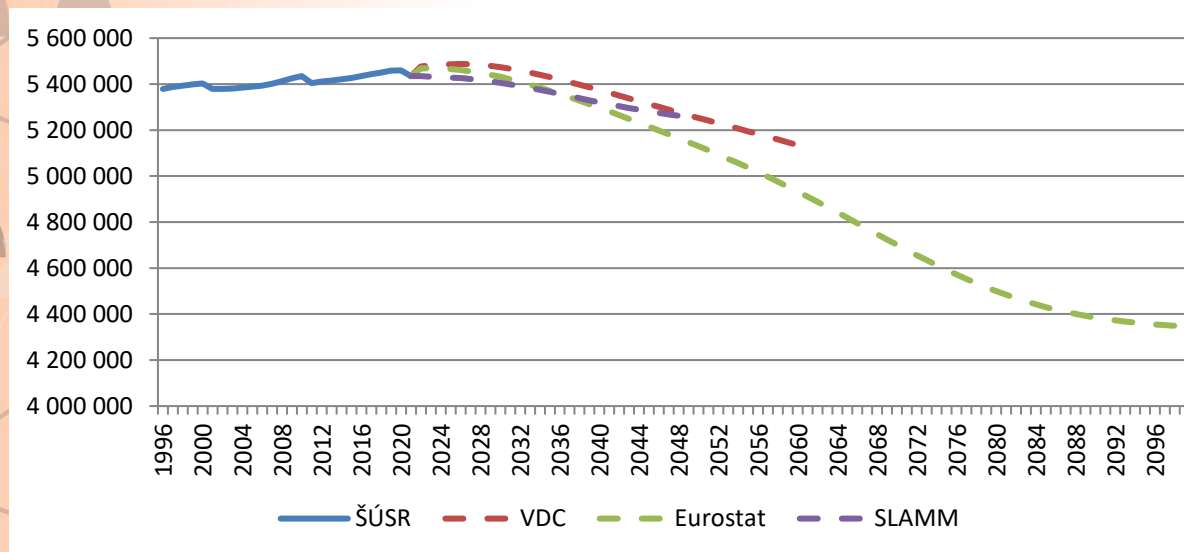
Zdroj: ŠÚ SR

V prípade využitia vyššie spomínaných predpokladov, ohľadne vývoja fertility a mortality na populáciu Slovenska, ju následne môžeme predikovať v dlhodobom horizonte. Na nasledujúcom grafe je znázornený predikovaný vývoj slovenskej populácie s využitím viacerých zdrojov. V období rokov 1996 až 2021 je znázornený reálny vývoj slovenskej populácie pochádzajúci z dát ŠÚ SR. Zelená čiara predstavuje predikovaný vývoj populácie do roku 2100 pochádzajúci z databázy Eurostat. Červená čiara znázorňuje predikciu z VDC do roku 2060 a fialová čiara znamená predpokladaný vývoj slovenskej populácie do roku 2050 pochádzajúci z mikrosimulačného modelu SLAMM vyvinutého na Ekonomickom ústave SAV. Viac informácií o tomto modeli môžete nájsť napr. Štefánik a Miklošovič (2021), Štefánik a kol. (2018) alebo Štefánik (2018).

Pri jednotlivých predikciách (Eurostat, VDC) sme brali do úvahy najviac pravdepodobný vývoj slovenskej populácie a na grafe sú znázornené stredné varianty oboch predikcií. V prípade modelu SLAMM je znázornený pravdepodobný vývoj slovenskej populácie bez zvýšeného toku pracovnej imigrácie. Všetky tri predikované vývoje (Eurostat, VDC, model SLAMM) predpokladajú, že populácia Slovenska bude v nasledujúcich rokoch pozvoľna klesať, pričom každá z predikcií má tempo klesania rôzne v závislosti od použitých predpokladov. V roku 2050 je predpokladaný počet obyvateľov Slovenska na úrovni od 5,13 mil. (Eurostat) do 5,25 mil. (VDC, model SLAMM). V roku 2100 predikuje v rámci tohto scenára Eurostat počet obyvateľov Slovenska na úrovni 4,35 mil.. Je nutné podotknúť, že všetky scenáre sú predikované bez dodatočných externých zásahov a šokov, ktoré môžu predikcie v dlhodobom horizonte zásadne ovplyvniť.⁵

⁵ Pod týmto myslíme predovšetkým zmenu fertility, mortality alebo migrácie v rámci slovenskej populácie.

Graf 5: Vývoj populácie Slovenska



Zdroj: ŠÚSR, Eurostat, VDC, model SLAMM

Ak sa pozrieme na populáciu Slovenska detailnejšie, tak môžeme pozorovať, že celkový vývoj smeruje k rýchlemu starnutiu. Tento trend je znázornený na nasledujúcom grafe. Môžeme na ňom pozorovať pomer starobnej závislosti⁶, ktorý je vypočítaný ako podiel populácie v post produktívnom veku (viac ako 64 rokov) a populácie v produktívnom veku (od 15 do 64 rokov). Inak povedané, koľko produktívnych ľudí pracuje na jedného človeka staršieho ako 64 rokov. Modrá čiara, ktorá predstavuje reálny vývoj tohto indikátora pochádza zo ŠÚ SR, ostatné hodnoty sú vypočítané na základe predikcií z jednotlivých zdrojov (Eurostat, VDC a model SLAMM).

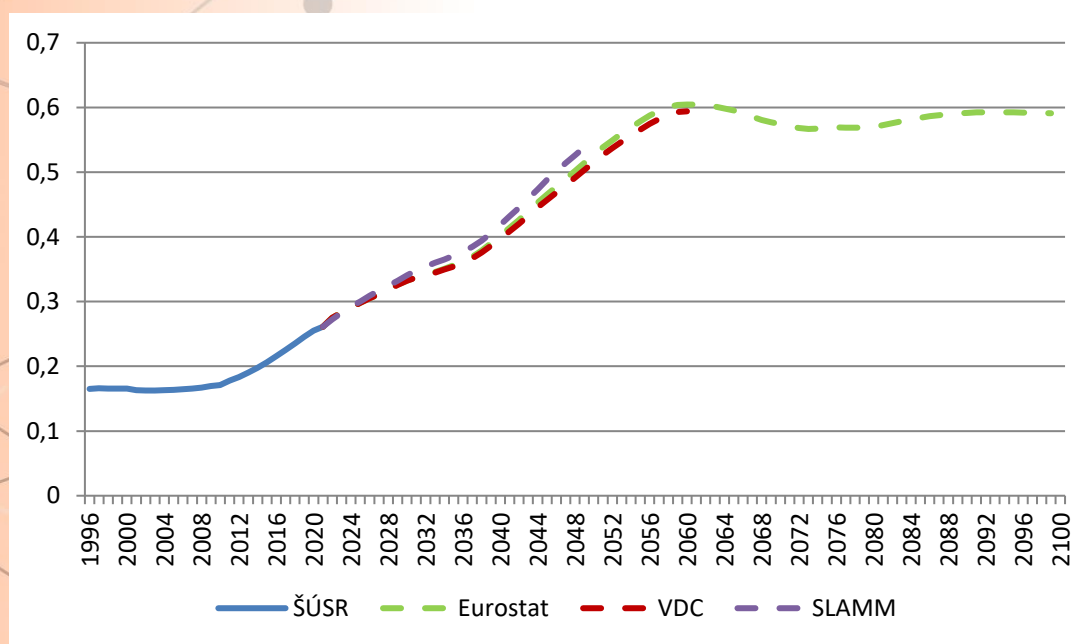
V období rokov 1996 až 2012 sa hodnota tohto indikátora pohybovala na úrovni 0.16, čo predstavuje 6 ľudí v produktívnom veku na jedného človeka v post produktívnom veku⁷. Následne začala táto hodnota narastať, až sa v roku 2021 dostala na úroveň 0.26, čo predstavuje 3.8 ľudí na jedného staršieho človeka. Všetky tri predikcie predpokladajú, že v roku 2050 vzrastie hodnota tohto indikátora na úroveň viac ako 0.51, čo bude znamenať

⁶ Z anglického old age dependency ratio.

⁷ Vypočítané ako prevrátená hodnota, t.j. 1/0.16.

len 1.9 ľudí v produktívnom veku na jedného staršieho. Rast tohto indikátora sa zastaví v roku 2060, keď sa dostane na úroveň 0.6 a následne bude stagnovať okolo tejto hodnoty. Záver vyplývajúci z týchto demografických prognóz môžeme zhrnúť do faktu, že starobné dôchodcovské poistenie bude pod veľkým finančným tlakom, keďže bude klesať počet ľudí (v produktívnom veku) na strane príjmov dôchodcovského poistenia. Na druhej strane, počet ľudí v post produktívnom veku bude narastať, a tak budú narastať výdavky dôchodcovského poistenia.

Graf 6: Vývoj pomeru starobnej závislosti na Slovensku

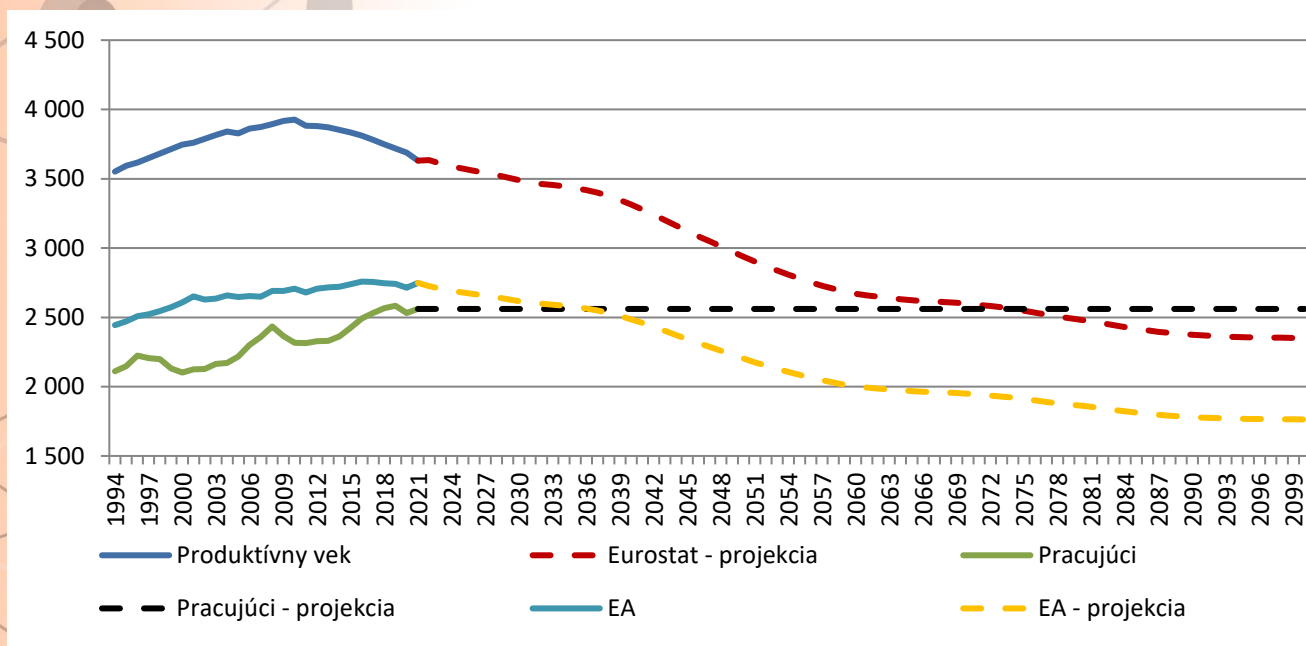


Zdroj: ŠÚSR, Eurostat, VDC, model SLAMM

Meniaca sa demografická štruktúra bude mať zásadný vplyv aj na trh práce. Počet obyvateľov v produktívnom veku (15 až 64 roční) dosiahol svoj vrchol v roku 2010 (modrá čiara Graf 7, ŠÚ SR). Od tohto obdobia sa početnosť tejto časti obyvateľstva začala znižovať, pričom tento pokles bude pokračovať aj v predikovanom období (zdroj Eurostat). Počet ekonomicky aktívnych obyvateľov (EAO) predstavoval v období rokov 1994 až 2021 68 % až 75 % obyvateľov v produktívnom veku, pričom najvyššiu hodnotu (75 %) dosiahol v roku 2021. Pri predpokladanom udržaní sa tohto pomeru EAO môžeme predikciu ekonomicky aktívnych pozorovať na nasledujúcom grafe (žltá prerušovaná čiara). Na druhej strane, počet

pracujúcich podľa údajov ŠÚ SR od roku 1994 kontinuálne narastal okrem krízových rokov 2008-2009. V roku 2021 bolo na Slovensku viac ako 2,5 mil. pracujúcich ľudí. Pri jednoduchom predpoklade, že by celková zamestnanosť zostala rovnaká aj v nasledujúcom období (čierna prerušovaná čiara), by dopyt po pracovnej sile bol rovnaký ako ponuka pracovnej sily v roku 2036.⁸ V nasledujúcich obdobiach by nasledoval nedostatok pracovnej sily.

Graf 7: Indikátory trhu práce v tisíckach osôb



Zdroj: ŠÚSR a Eurostat.

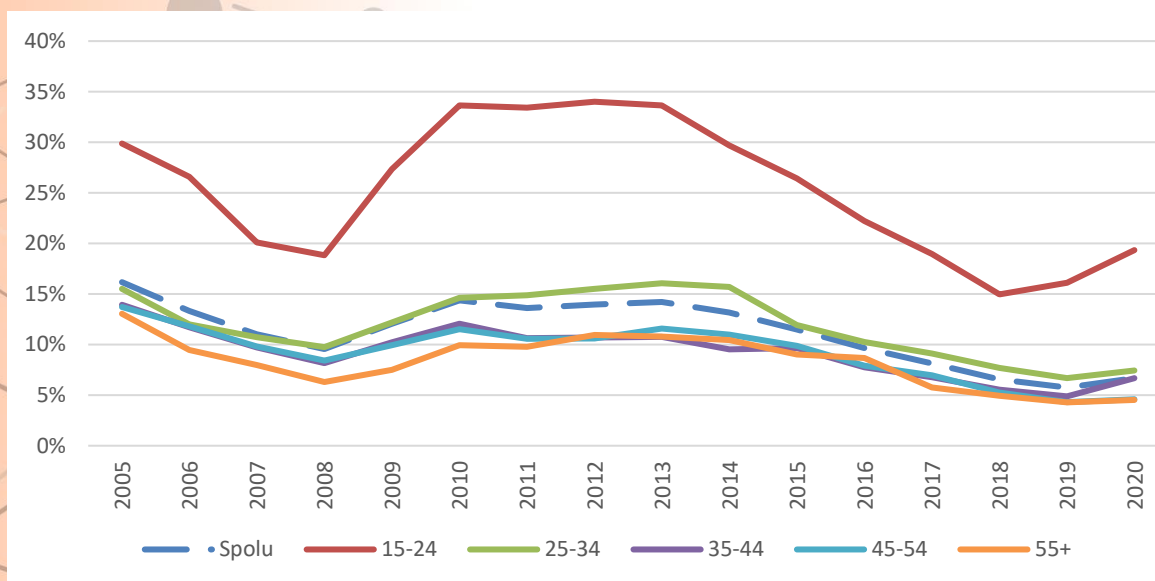
Tieto zásadné zmeny v demografickej štruktúre a následne na trhu práce budú mať významný vplyv na fungovanie starobného dôchodcovského systému. Budú musieť nastať zásadné zmeny ako na strane príjmov, tak aj na strane výdavkov, aby bol starobný dôchodcovský systém udržateľný. Na strane príjmov to predstavuje predovšetkým zvýšenie ponuky na trhu práce prostredníctvom zvýšenej participácie v produktívnom a post produktívnom veku, zvýšenie pracovnej imigrácie, resp. zvýšenie produktivity práce.

⁸ Čo z teoretického hľadiska predstavuje nulovú nezamestnanosť.

2.2. Príjmy a výdavky starobného dôchodkového poistenia

V tejto časti analytického výstupu je analyticky spracovaný doterajší vývoj príjmov a výdavkov jednotlivých fondov sociálneho poistenia, ktorého anticipácia budúceho vývoja je spracovaná v časti „Metodika odhadu budúceho vývoja I. piliera dôchodkového systému“. Ťažiskovo sa v tejto časti venujeme fondom starobného dôchodkového poistenia a invalidného poistenia. Avšak, s ohľadom na históriu presunov medzi jednotlivými fondmi sa zameriame aj na výpočet implicitnej sadzby starobného dôchodkového poistenia po zohľadnení použitia prostriedkov vybraných na iné sociálne účely. Pri tvorbe prognóz budúceho vývoja príjmov a výdavkov zohľadníme základné demografické trendy, ktoré sú však detailnejšie rozpracované v iných častiach analytického výstupu.

Graf 8: Miera nezamestnanosti podľa veku



Zdroj: ŠÚSR

Základné sadzby poistného na zdravotné a sociálne poistenie sa od roku 2012 prakticky nemenili. Výnimku predstavuje zdravotné poistné hradené za poistencov štátu, ktoré sa v priebehu sledovaného obdobia postupne znižovalo. Výber poistného sa však odvíja aj od zmien v úrovniach maximálneho vymeriavacieho základu, ktoré sa v čase menili, a to

smerom nahor (v roku 2017 sa zvýšil z 5-násobku na 7-násobok priemernej mesačnej mzdy). V prípade úrazového poistenia plateného zamestnávateľom strop v podobe maximálneho vymeriavacieho základu sa v uvedenom období neuplatňoval.

Sadzby poistného na sociálne poistenia sú členené podľa účelu použitia a vybraté poistné sa sústreďuje na prislúchajúcich fondoch SP. Príjmy fondov starobného poistenia dlhodobo nepokrývajú nároky z neho vyplácané, a preto je v záujme vyhnutia sa neschopnosti vyplácať starobné dôchodky nevyhnutné navyšovať príjmy Sociálnej poisťovne prostredníctvom transferov so štátneho rozpočtu. Tento transfer bol od roku 2012 realizovaný počas všetkých rokov s výnimkou roka 2019.

Tabuľka 4: Príjmy a výdavky sociálnej poisťovne v mil. EUR

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Príjmy Sociálnej poisťovne spolu	6 401,8	6 636,4	6 897,6	7 403,5	7 147,7	7 744,7	8 210,6	8 433,0	9 528,2
príjmy na nemocenské poistenie spolu	415	485,4	518,3	551,3	586,5	635,7	704,4	740,8	754,2
príjmy na dôchodkové poistenie spolu	4 725,3	4 823,0	4 988,0	5 375,0	4 991,0	5 404,8	5 611,2	5 700,7	6 748,2
príjmy na starobné poistenie spolu	3 729,1	3 768,2	3 891,5	4 211,6	3 758,5	4 069,9	4 126,1	4 144,1	5 149,6
finančné prostriedky zo štátneho rozpočtu	1 408,3	673,5	900,9	453	365,3	415,3	106,4	0	969,9
príjmy na invalidné poistenie spolu	996,2	1 054,8	1 096,5	1 163,4	1 232,5	1 334,9	1 485,1	1 556,6	1 598,6
príjmy na úrazové poistenie spolu	135	135,6	142,3	151,8	161,3	172,7	192,2	202,5	204,2
príjmy na poistenie v nezamestnanosti spolu	295,6	313,5	329,9	351,6	374,4	409,8	456,1	480,2	492,5
príjmy na garančné poistenie spolu	46,7	43,3	40,5	40,6	43,1	47,1	53	55,1	58,5
príjmy rezervného fondu solidarity spolu	784,3	835,5	878,6	933,2	991,5	1 074,6	1 193,7	1 253,7	1 270,5
Príjmy z príspevkov na starobné dôchodkové sporenie	782,1	403,3	429	436,7	456,3	515,6	616,1	721,3	780,3
Výdavky Sociálnej poisťovne spolu	6 404,0	6 638,3	6 961,2	7 181,3	7 347,7	7 712,9	8 111,1	8 634,2	9 664,2
dávky nemocenského poistenia	428,2	399,4	380,8	415,1	473,9	564,8	661,2	759,7	1 043,4
dávky dôchodkového poistenia	5 639,8	5 894,2	6 242,0	6 414,5	6 485,4	6 766,3	7 047,6	7 356,9	7 759,1
dávky starobného poistenia	4 760,3	4 992,7	5 328,1	5 501,1	5 571,3	5 838,5	6 116,5	6 412,4	6 788,6
dávky invalidného poistenia	879,5	901,5	913,9	913,3	914,1	927,8	931,1	944,5	970,4
dávky úrazového poistenia	43,2	44,3	44,6	46,7	47,3	48,4	50,8	51,6	50,8
dávky garančného poistenia	6,7	4,9	4,1	3,7	3,2	2,3	2,6	6,5	3,6

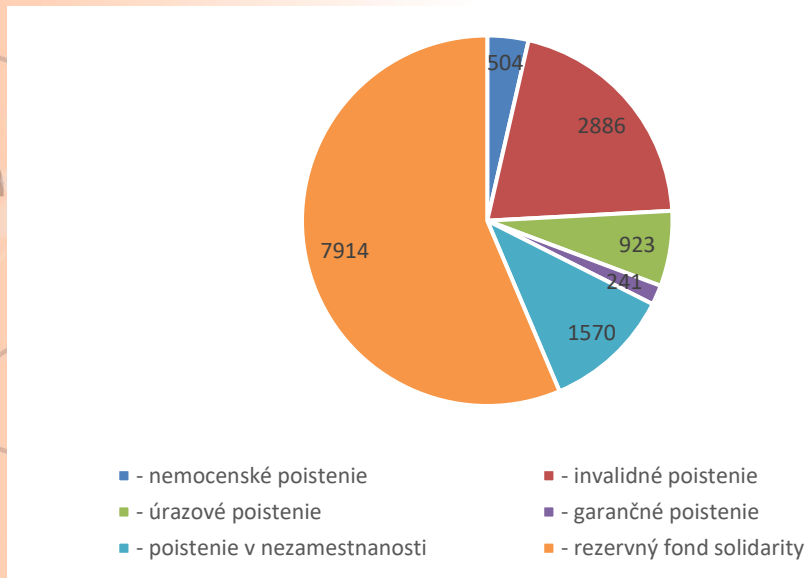
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
dávky poistenia v nezamestnanosti	175,8	174,3	154,7	158,6	171,7	167,7	183,7	214,2	329,2
dávky sociálneho poistenia hradené štátom	110,3	121,2	134,9	142,7	166,3	163,5	165,2	245,4	478,2
Postúpené príspevky na starobné dôchodkové sporenie do DSS	804,9	413,6	438	444,6	465,3	525,1	628,1	737,2	799,6

Zdroj: ŠÚ SR

Na základe údajov z poznámok k účtovnej závierke Sociálnej poisťovne je možné identifikovať zdroje vykrývania deficitu fondu starobného poistenia. Za obdobie rokov 2013-2020, za ktoré boli v čase analyzovania dostupné podrobné údaje, vygeneroval základný fond starobného poistenia deficit na úrovni viac ako 13 mld. EUR. Čo predstavuje rozdiel medzi príjmami a výdavkami základného fondu starobného poistenia zhruba 1,7 mld. EUR ročne. Na ich financovanie boli z ostatných (prebytkových) fondov presunuté prostriedky v objeme viac ako 14 mld. EUR⁹. Viac ako polovica prostriedkov pochádzala z rezervného fondu solidarity, nasledovaného fondom invalidného poistenia (zhruba jedna pätina prostriedkov) a približne jedna desatina krytia deficitov pochádzala zo základného fondu poistenia v nezamestnanosti. Za rovnaké obdobie boli na strane príjmov na starobné poistenie poskytnuté prostriedky zo štátneho rozpočtu na úrovni takmer 4 mld. EUR (resp. 485 mil. EUR ročne). Inými slovami za roky 2013-2020 vygeneroval základný fond starobného poistenia bez podpory zo štátneho rozpočtu deficit na úrovni približne 17 mld. EUR, resp. viac ako 2 mld. EUR ročne.

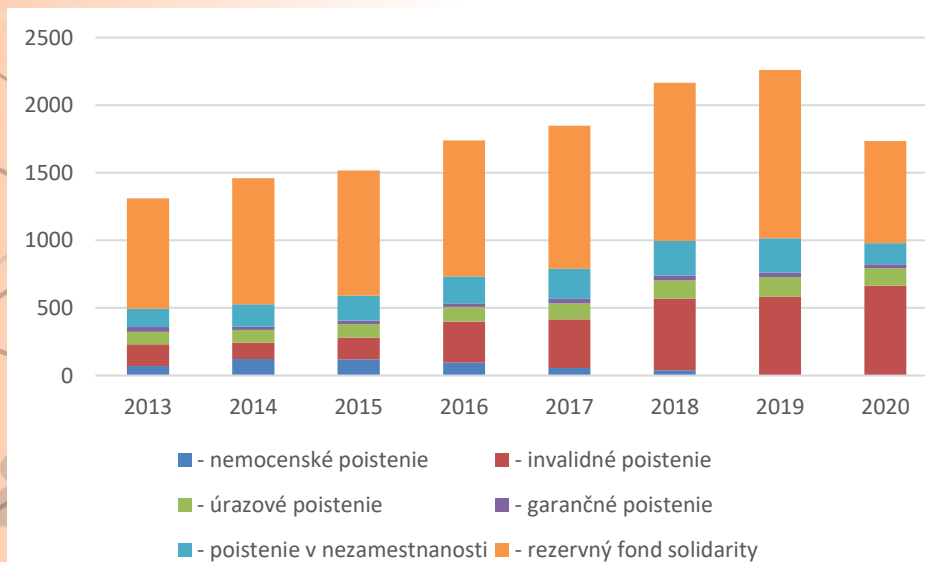
⁹ Táto suma je mierne vyššia ako samotný deficit nakoľko technicky nie je možné realizovať presuny v presnej výške a prípadné prebytky, ktoré ku koncu roka zostanú na účte fondu starobného poistenia sú presunuté do ďalšieho roka.

Graf 9: Bilancovanie deficitu fondu starobných dôchodkov z ostatných fondov za roky 2013-2020



Zdroj: Sociálna poisťovňa

Graf 10: Štruktúra presunov medzi fondmi poistenia na krytie deficitu starobného poistenia



Zdroj: Sociálna poisťovňa

Z pohľadu vývoja podielu príspevku štátu na príjmy základného fondu starobného poistenia možno konštatovať, že v priebehu rokov 2012-2020 išlo o relatívne nekoncepčný proces reflektujúci aktuálnu potrebu doplnenia potrebnej likvidity prostriedkov. Najvyšší podiel bol zaznamenaný v priebehu roka 2012, keď až takmer 40 % celkových príjmov fondu na starobné poistenie predstavoval príspevok zo štátneho rozpočtu. Naopak v roku 2019 zo štátnych finančných aktív (ďalej v texte pre zjednodušenie označovaný ako príspevok zo štátneho rozpočtu) nebol poskytnutý príspevok na zvýšenie príjmovej strany fondu starobného poistenia. Táto skutočnosť sa prejavila potrebou výraznejšieho príspevku zo štátnych finančných aktív na úrovni takmer 20 % v roku 2020. Priemerný príspevok zo strany štátu predstavoval za obdobie rokov 2012 – 2020 približne 12 % celkových príjmov fondu starobného poistenia.

Graf 11: Podiel príspevku so štátneho rozpočtu na príjmoch fondu starobného poistenia



Zdroj: Sociálna poisťovňa

Z hľadiska absolútneho dopĺňania prostriedkov Sociálnej poisťovne z finančných prostriedkov štátnych finančných aktív najvyššia suma bola vyplatená v roku 2012, a to až takmer 1,5 mld. EUR. Tento vývoj bol determinovaný nelichotivým vývojom na trhu práce, na ktorom kulminovali dopady hospodárskej a dlhovej krízy v podobe vysokej nezamestnanosti, ktorá sa

prejavila negatívne na príjmovej strane jednotlivých fondov sociálneho poistenia. So zlepšujúcou sa situáciou na trhu práce v rokoch 2014 – 2019 postupne klesala aj potreba doplňovania zdrojov nevyhnutných pre uspokojovanie rastúcich potrieb na financovanie starobných dôchodkov. V tomto období súhra dynamického rastu zamestnanosti a úrovne miezd v súbehu s relatívne nízkymi úrovňami (dôchodcovej) inflácie¹⁰ (Tabuľka 5) postupne viedla až k úplnej eliminácii potreby transferu zo štátneho rozpočtu v roku 2019.

Tabuľka 5: Vývoj hlavných determinantov príjmovej a výdavkovej strany fondu starobného poistenia (v tisíckach osôb, ak nie je uvedené inak)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Zamestnanosť	0.3	33.7	61.0	68.1	38.6	36.0	17.0	-52.4
Priemerná mzda	2.4 %	4.1 %	2.9 %	3.3 %	4.6 %	6.2 %	7.8 %	3.8 %
Počet dôchodcov	7.4	30.5	13.4	16.6	15.6	4.9	19.0	4.9
Ceny	1.5 %	-0.1 %	-0.3 %	-0.5 %	1.4 %	2.5 %	2.8 %	2.0 %

Zdroj: ŠÚ SR

2.3. Efektívna sadzba starobného poistenia pre dôchodky prvého piliera

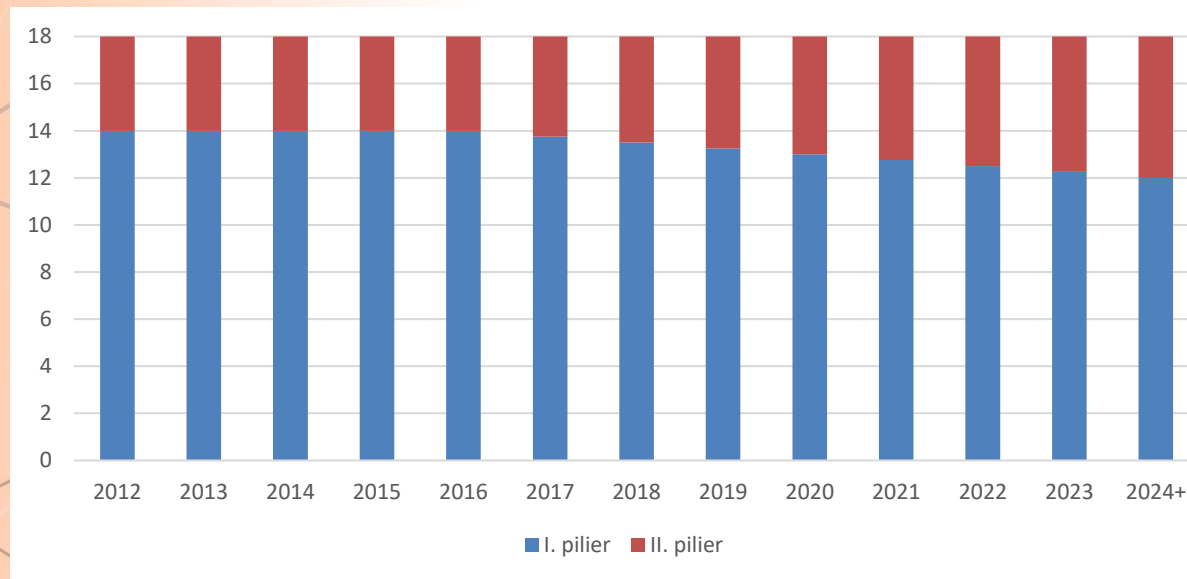
Kedže dochádza k presunom medzi prebytkovými a deficitnými fondmi sociálneho poistenia, predstavuje zaujímavú analýzu identifikácia implicitnej sadzby starobného poistenia.

V období rokov 2012-2020 bola sadzba starobného poistenia určená zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení na úrovni 18 % vymeriavacieho základu. V prípade zamestnaných osôb zamestnanec prispieva 4 % a zamestnávateľ 14 %, avšak postupne rastie časť tohto príspevku pre poistencov zapojených v systéme starobného dôchodkového sporenia presunutá na účty poistencov v II. pilieri. Tento vývoj bude postupne spolu s výraznejšími posunmi, v dôsledku očakávanej vysokej miery inflácie v rokoch 2022 a 2023, vytvárať

¹⁰ Tento ukazovateľ predstavuje hlavný faktor určovania miery valorizácie priznaných (starobných) dôchodkov.

rastúcu potrebu dofinancovania zo strany štátnych finančných aktív, ako aj ostatných (prebytkových) fondov sociálneho poistenia. Vzhľadom na uvedené ďalej analyzujeme historický vývoj efektívnej sadzby poistenia v I. pilieri po zohľadnení presunov z ostatných fondov a štátneho rozpočtu.

Graf 12: Rozdelenie príspevku na starobné poistenie medzi I. a II. pilier



Zdroj: ŠÚ SR

2.3.1. Metodika výpočtu

Pre určenie efektívnej sadzby starobného poistenia na dôchodky vyplácané Sociálnou poisťovňou – I. pilier – bola pre ostatné, v danom roku prebytkové fondy, vypočítaná sadzba pre prostriedky, ktoré boli presunuté na úhradu nárokov na starobné dôchodky na základe nasledovného vzťahu:

$$VS_{i,t} = S_{i,t} \times \frac{Presun_{i,t}}{PF_{i,t}} \quad (2.1)$$

Kde $VS_{i,t}$ predstavuje virtuálnu sadzbu poistenia i , ktorá pripadla v roku t na úhradu nárokov na starobné dôchodky, $S_{i,t}$ je sadzba poistenia i v roku t , $Presun_{i,t}$ predstavuje objem

finančných prostriedkov presunutých z fondu i v roku t na úhradu nárokov na starobné dôchodky a $PF_{i,t}$ sú príjmy fondu sociálneho poistenia i v roku t .

2.3.2. Výsledky

Využitím dostupných údajov za roky 2012-2019 bolo možné aproximovať efektívnu sadzbu poistenia starobného poistenia, ktorá je odhadnutá s ohľadom na každoročné presuny medzi týmito vysoko deficitným fondom a prebytkovými fondmi. Výsledky ukazujú, že efektívna sadzba odvodov do I. piliera dôchodkového systému¹¹ sa s výnimkou roku 2020, keď dosiahla 21,5 %, pohybovala na úrovni 22-24 %. A to i napriek postupne rastúcemu podielu príspevkov do II. piliera, ako je vidieť na

¹¹ Bez príspevku zo štátneho rozpočtu.

Graf 5Graf 12. Ako už bolo vidieť z analýzy vyššie (Graf 2 a Graf 3), najvyšší príspevok z ostatných fondov na financovaní deficitov fondu starobného poistenia má rezervný fond solidarity, pričom jeho virtuálna sadza sa pohybovala v rozmedzí 4-5 %¹².

Tabuľka 6: Hodnoty sadziieb jednotlivých fondov sociálneho poistenia a prostriedkov štátneho rozpočtu použitých na úhradu nárokov na starobné dôchodky

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Základný fond nemocenského poistenia	0,41	0,66	0,61	0,45	0,24	0,16	-	-
Základný fond invalidného poistenia	0,91	0,66	0,83	1,48	1,62	2,14	2,25	2,50
Základný fond úrazového poistenia	0,55	0,53	0,53	0,54	0,56	0,56	0,57	0,50
Základný fond garančného poistenia	0,20	0,15	0,16	0,16	0,17	0,17	0,15	0,13
Základný fond poistenia v nezamestnanosti	0,86	1,00	1,05	1,05	1,09	1,12	1,06	0,63
Rezervný fond solidarity	4,64	5,05	4,72	4,83	4,68	4,66	4,72	2,82
<i>nepriamy odvod z prebytkových fondov na starobné dôchodky</i>	7,57	8,05	7,89	8,51	8,36	8,80	8,75	6,58
efektívna sadzba starobného poistenia	23,05	23,57	23,66	24,29	24,09	24,32	24,00	21,50
<i>virtuálna sadzba dodatočnej podpory zo štátneho rozpočtu</i>	3,05	4,22	1,69	1,51	1,57	0,36	-	3,02

Zdroj: autori

¹² S výnimkou roka 2020.

Keďže však ani efektívna sadzba obsahujúca príspevky ostatných fondov sociálneho poistenia vo väčšine rokov nepostačovala na úhradu dôchodkových nárokov z I. piliera, aproximovali sme aj sadzbu príspevku so štátneho rozpočtu¹³. Takto odhadnutá sadza sa pohybovala v skúmanom období na úrovni od 0 % až po viac ako 4 %.

Zároveň z hotovostného hľadiska je evidentné, že príspevky sporiteľov v II. pilieri dôchodkového systému okamžite znižujú príjmovú stranu (pri súčasnom znižovaní výdavkovej strany až v budúcnosti), a tým negatívne vplyvajú na úroveň prostriedkov priebežného piliera dôchodkového systému z krátkodobého hľadiska. Virtuálna sadzba podpory so štátnych finančných aktív za skúmané obdobie nepresiahla sadzbu starobného dôchodkového sporenia, čo naznačuje výrazný potenciál pre elimináciu potreby financovania súčasných deficitov dôchodkového systému. Zároveň, by však došlo k nárastu budúcich nárokov, ktoré by pri klesajúcom pomere pracujúcich k poberateľom starobných dôchodkov v budúcnosti viedlo k poklesu miery náhrady a taktiež nárastu budúcej potreby financovania deficitov dôchodkového systému.

Uvedené výsledky dokumentujú, že aktuálne nastavenie sadziieb systému sociálneho poistenia je do značnej miery zavádzajúce, keďže skutočné (efektívne) sadzby jednotlivých fondov sú odlišné od tých definovaných zákonom a taktiež nedochádza k reálnej akumulácii prostriedkov jednotlivých fondov, keďže v prípade existencie prebytkov sú tieto v prevažnej miere spotrebované na úhradu nárokov na starobné dôchodky.

2.4. Národné transférové účty Slovenska

Väčšina Európskych krajín čelí resp. bude v blízkej budúcnosti čeliť starnutiu populácie. Slovensko nie je v tomto ohľade výnimkou. V súčasnosti je veková štruktúra slovenskej populácie pomerne priaznivá vzhľadom na vysoký podiel generácie v produktívnej resp.

¹³ Využitím rovnice (2.1), pričom ako sadzbu poistenia sme doplnili sadzbu starobného poistenia a za presun sme považovali sumu samotného príspevku so štátnych finančných aktív.

neproduktívnejšej fáze života vďaka kohorte tzv. Husákových detí. Tento trend sa však pravdepodobne zmení v budúcnosti vzhľadom na nízku úroveň fertility počas ostatných takmer troch dekád a postupnému znižovaniu mortality. Takýto vývoj bude mať za dôsledok ako pokles celkovej populácie, tak aj zmenu jej vekovej štruktúry v prospech starších vekových skupín (viď. Graf 13 nižšie).

Graf 13: Veková štruktúra Slovenskej populácie



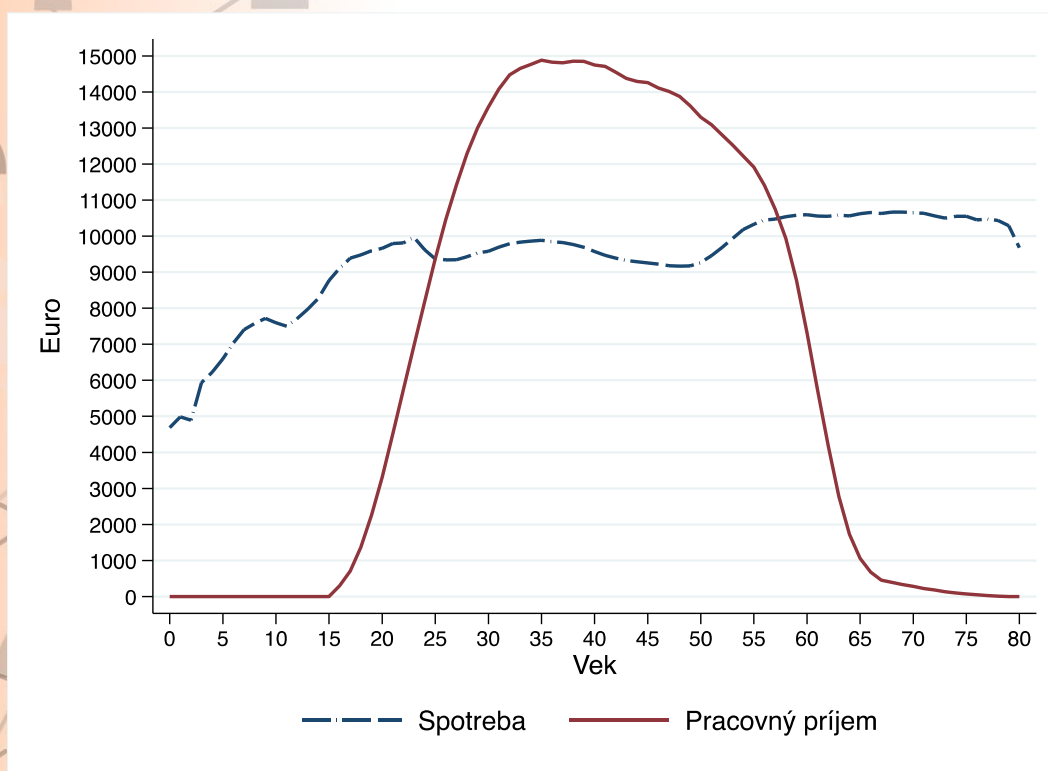
Zdroj: Eurostat a základný scenár populačnej prognózy Europop.

Tento nepriaznivý demografický vývoj bude mať za následok zmeny v objeme medzigeneračných transferov ako verejných, tak aj súkromných zdrojov a vzhľadom na to, že v podmienkach Slovenska dôchodky predstavujú jeden z najvýznamnejších transferov je potrebné sa touto otázkou hlbšie zaoberať. Národné transferové účty (ďalej „NTA“ z anglického National Transfer Accounts) sa javia, ako vhodný nástroj na analýzu takéhoto problému vzhľadom na to, že skúmajú súkromné a verejné medzigeneračné transfery. Zväčša sa zostavujú za jedno obdobie, v našom prípade to bude rok 2015, a vekové profily sa potom používajú na odhad ekonomických efektov starnutia za predpokladu, že sa tieto profily nebudú v budúcnosti významne v čase meniť. Inak povedané, skúmajú ako zmena vekovej štruktúry populácie ovplyvňuje vývoj ekonomiky nejakej krajiny (Lee a Mason, 2011). Vychádzajú z makroekonomických premenných publikovaných v rámci systému národných účtov, a preto v podstate prinášajú do nich rozmer veku.

NTA v podstate zachytávajú vekovo špecifické ekonomické správanie sa reprezentatívnej osoby v nejakej populácii za jedno časové obdobie (Istenič et al., 2016), ako napr. príjem z práce a príjem z vlastníctva aktív, súkromnú a verejnú spotrebu, súkromné a verejné transfery, alebo súkromné a verejné úspory.

Na grafe 14 môžeme sledovať spotrebu a príjem v roku 2015 v členení podľa veku. Spotreba má tendenciu byť počas života relatívne vyrovnaná na rozdiel od príjmu. To má potom za následok, že počas obdobia, kedy spotreba prevyšuje príjem, je potrebná nejaká forma transferu na jej financovanie. Takýto transfer potom môže byť buď súkromný prevod zdrojov medzi domácnosťami, vo vnútri nejakej domácnosti, alebo transfer sprostredkovaný štátom, ako sú napr. dôchodky.

Graf 14: Pracovný príjem a spotreba počas životného cyklu, rok 2015

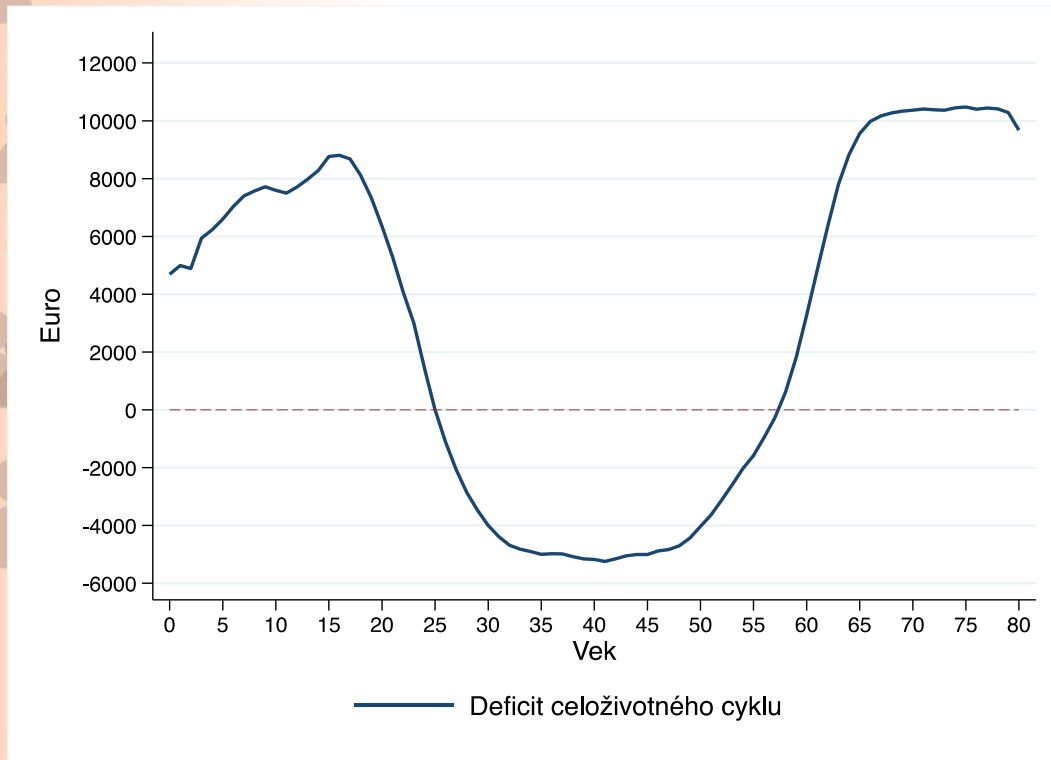


Zdroj: Autorove prepočty na základe údajov z OECD, Eurostatu, EU SILC, HBS a Ministerstva financií SR.

Rozdiel medzi spotrebou a príjmom sa v rámci NTA nazýva deficit celoživotného cyklu (graf 15). V roku 2015 platilo, že mladší ako 26 rokov a starší ako 58 rokov vykazovali vyššiu spotrebu ako príjem. Ako už bolo vyššie naznačené, zdrojom financovania spotreby počas deficitného obdobia života môžu byť verejné transfery, súkromné transfery, príjmy z vlastníctva aktív alebo naakumulované úspory. Veková kohorta 26 až 58 rokov, ktorá sa nachádzala v produktívnej fáze života mala vyšší príjem z práce ako spotrebu. Tento príjem sa následne rozdelil na transfery, ktorých distribúciu zabezpečil štát, ako napr. dôchodky, zdravotná starostlivosť, alebo vzdelávanie smerom k tým generáciám, ktorých deficit celoživotného cyklu vykazoval pozitívne hodnoty.

Ďalším z medzigeneračných tokov zdrojov boli súkromné transfery. V tomto prípade metodika NTA sleduje toky medzi domácnosťami a vo vnútri domácností. Pre slovenskú ekonomiku je typické, že súkromné transfery majú typicky tok smerom od starších vekových kohort k mladším. Staršia populácia má tendenciu podporovať mladšie vekové skupiny v produktívnej fáze života resp. tých najmladších. Vzhľadom na to, že sa v NTA abstrahuje od možnosti dedenia, tak tieto súkromné transfery považujeme iba za čiastočný objem zdrojov, ktoré plynú od staršej generácie smerom k mladším vekovým skupinám. Ostatná časť pracovného príjmu, ktorá nebola minutá na spotrebu alebo použitá ako súkromný, alebo verejný transfer ostáva ako úspora a slúži na medzigeneračný transfer bohatstva v čase.

Graf 15: Deficit celoživotného cyklu



Zdroj: Autorove prepočty na základe údajov z OECD, Eurostatu, EU SILC, HBS a Ministerstva financií SR.

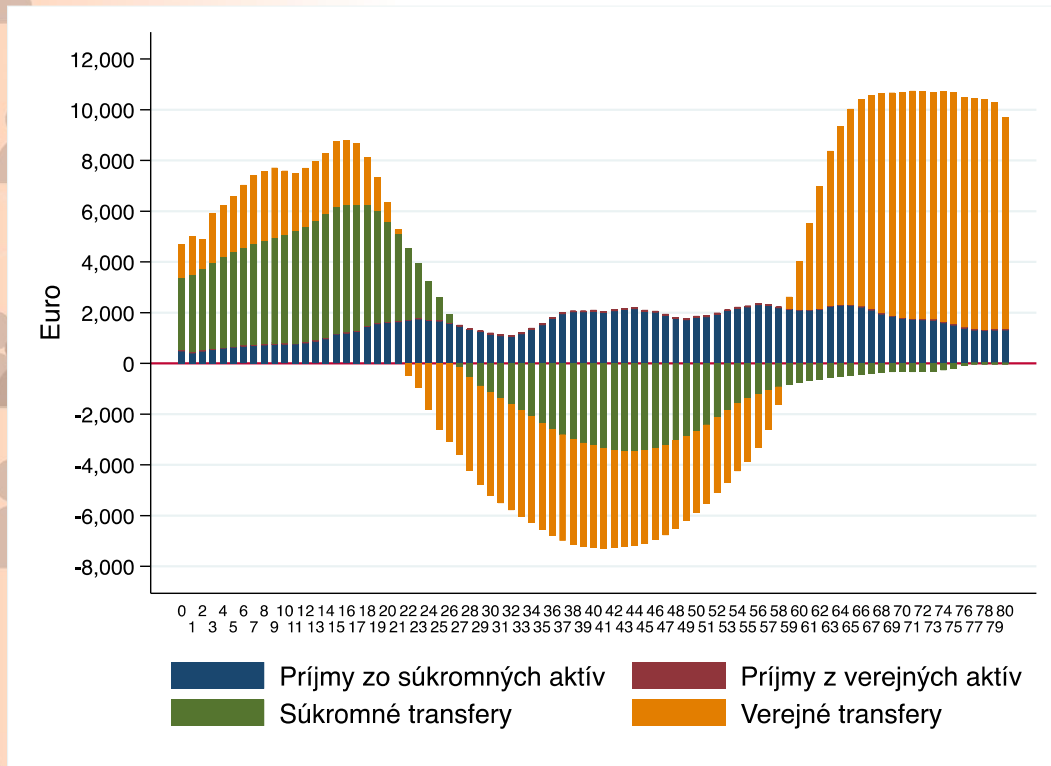
Graf 15 znázorňuje deficit celoživotného cyklu, graf 16 zdroje financovania tohto deficitu a aj užitie pracovného príjmu, ktorý sa vytvoril nad rámec spotreby. Spotreba v mladom veku je financovaná prevažne prostredníctvom súkromných transferov. Verejné zdroje predstavujú menšiu časť a sú tvorené najmä spotrebou verejného vzdelávania a zdravotnej starostlivosti. Takýto vývoj je typický pre väčšinu európskych krajín, kde vzdelanie a zdravotná starostlivosť mladých je zabezpečená prostredníctvom verejného sektora. Ostatná časť spotreby je dofinancovaná príjmami z aktív.

Financovanie deficitu celoživotného cyklu populácie staršej ako 58 rokov sa realizuje najmä prostredníctvom verejných transferov. Inak povedané, staršia populácia v podmienkach Slovenska je v prvom rade závislá na verejnom systéme dôchodkového a zdravotného zabezpečenia, a preto jej nastavenie významným spôsobom ovplyvňuje kvalitu života a životnú úroveň tejto vekovej skupiny populácie. Najvýznamnejšiu časť týchto transferov

tvoria dôchodky, poskytovanie zdravotnej starostlivosti a dlhodobej starostlivosti. Spotreba v dôchodkovom veku je do istej miery financovaná prostredníctvom príjmov z vlastníctva aktív. Táto časť však tvorí relatívne malé percento zdrojov financovania deficitu v porovnaní s verejnými transfermi. Generácia v produktívnom veku, ktorá má vyšší príjem ako spotrebu poskytuje zdroje na financovanie verejných transferov prostredníctvom daní a odvodov, ktoré odvádza štátu.

Vo všeobecnosti je možné vidieť na grafe 16, že verejné transfery predstavujú vyšší podiel na financovaní spotreby deficitných kohort ako súkromné transfery. Špecifikom Slovenska je, že súkromné transfery majú jednoznačný smer toku od starších smerom k mladším vekovým skupinám. Posledným možným zdrojom financovania deficitu sú príjmy z vlastníctva verejných aktív, čo v našich podmienkach je na zanedbateľnej úrovni. Prezentované per capita výsledky je možné, za predpokladu, že sa vekové profily v budúcnosti nebudú meniť, použiť na preskúmanie, ako by sa mali vyvíjať zdroje financovania celoživotného deficitu na agregovanej národnej úrovni pri zmene vekovej štruktúry populácie.

Graf 16: Zdroje finančných tokov v deficite životného cyklu



Zdroj: Autorove prepočty na základe údajov z OECD, Eurostatu, EU SILC, HBS a Ministerstva financií SR.

Na grafe 16 sú prezentované zdroje financovania agregovaného celoživotného cyklu slovenskej populácie v roku 2015. Následne prezentujeme projekciu, ich dynamiku vývoja pre roky 2040, 2070 a 2100. Per capita vekové profily z roku 2015 sú považované za nemenné počas tejto projekcie. Pripúšťa sa zmena veľkosti a štruktúry populácie SR na základe demografickej prognózy Europop. Inak povedané, projekcie zohľadňujú iba efekt zmeny veľkosti a vekovej štruktúry populácie a nie zmeny v ekonomickom správaní sa jednotlivých reprezentatívnych osôb v skúmaných vekových kohortách. Pri porovnávaní jednotlivých období sa budeme sústreďovať iba na možné trendy vývoja a nie na konkrétne hodnoty s ohľadom na to, že sa jedná o pomerne dlhé obdobie, a preto je v týchto projekciách vysoká miera neistoty.

Pri porovnaní rokov 2015 a 2040 môžeme sledovať mierny pokles celkového objemu ako verejných, tak aj súkromných transferov smerom k mladej populácii. Toto je spôsobené nízkou mierou predpokladanej fertility, ktorá je pod úrovňou potrebnou na zachovanie populácie (vo všeobecnosti sa ustálila táto hodnota na 2,1). Vzhľadom na to, že početnosť generácie v produktívnej fáze života bude pravdepodobne klesať, je možné sledovať pokles agregovaných súkromných transferov, ako aj celkových transferov odvedených smerom k štátu. Na pravej strane týchto dvoch grafov môžeme sledovať, že generácia v dôchodkovom veku bude potrebovať na financovanie svojej spotreby výrazne viac transferov z verejných zdrojov ako tá v roku 2015. Aj keď verejné výdavky na mladých môžu poklesnúť vzhľadom na to, že ich bude menej, ostáva otáznou, či pri menšom počte prispievateľov do verejného rozpočtu bude dostatok fiškálneho priestoru na pokrytie nárokov a potrieb staršej populácie. Jedným z možných riešení by bolo zvýšiť v súčasnosti výdavky na ľudský kapitál, čo by mohlo mať za výsledok rast produktivity práce v budúcnosti. Alternatívne je možné uvažovať o možnosti zmiernenia tohto nepriaznivého vývoja prostredníctvom vhodne nastavenej migračnej politiky. Ďalším z možných zdrojov financovania predstavujú príjmy z vlastníctva aktív. Akumulovanie súkromných úspor by mohlo mať rovnako potenciál zmierniť nedostatok verejných zdrojov za účelom zachovania primeranej životnej úrovne staršej populácie.

V roku 2070 môžeme sledovať pokračujúci pokles potrebných súkromných, ako aj verejných transferov smerom k mladším vekovým skupinám. Počet prispievateľov sa bude ďalej znižovať, čo bude mať za dôsledok dodatočný pokles potenciálnych príjmov verejného rozpočtu z transferov od pracujúcej populácie. Taktiež aj celkový objem zdrojov súkromných transferov vykazuje klesajúci priebeh. V prípade financovania potrieb staršej generácie môžeme sledovať posun ťažiska smerom k starším vekovým skupinám, čo je výsledok jednak postupného zvyšovania veku dožitia a príchodom početne menších vekových kohort do dôchodkového veku. Rok 2100 je podobný ako rok 2070, čo je najmä dôsledkom ustálenej vekovej štruktúry populácie v demografickej prognóze, čo je typická vlastnosť demografických prognóz.

Graf 17: Zdroje finančných tokov v agregovanom deficite životného cyklu za roky 2015, 2040, 2070 a 2100.



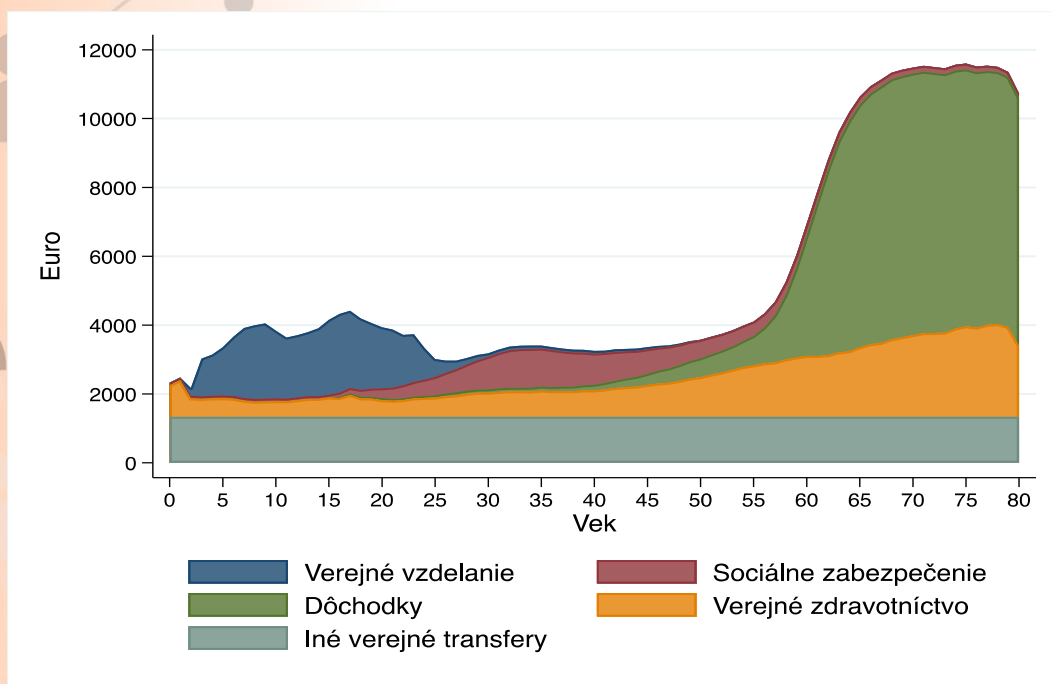
Zdroj: Autorove prepočty na základe údajov z OECD, Eurostatu, EU SILC, HBS a Ministerstva financií SR.

Poznámka: * označuje hodnotu stĺpca pre 80 a starších. Tento stĺpec je znázornený do max 1000 mil. euro. Hodnoty nezobrazené v grafe sú agregované verejné transfery. Táto úprava bola vykonaná za účelom, aby bolo zloženie agregovaného celoživotného cyklu pre 0-79 ročných možné prehľadnejšie zobraziť.

Národné transferové účty poskytujú pomerne detailné informácie ohľadne vekovo špecifickej distribúcie súkromných a verejných transferov. Verejné transfery v NTA (viď. graf 18) rozdeľujeme na výdavky na zdravotníctvo, sociálne zabezpečenie, vzdelávanie, dôchodky a ostatné verejné transfery. Pre mladých je typické prijímanie verejných transferov

týkajúcich sa zdravotnej starostlivosti, vzdelávania a ostatných verejných transferov. Alokované finančné zdroje na zdravotnú starostlivosť sú v prípade mladej populácie najvyššie v prvých dvoch rokoch života. Následne sa ustáli na pomerne konštantnej úrovni a vykazujú priemernú úroveň zhruba 515 euro pre 2-25 ročných. Zvyšovať sa začne od zhruba 26 roku života. Rastúci priebeh naprieč vekovými skupinami si zachová takmer pre každú ďalšiu staršiu vekovú kohort. Ďalším významným transferovým tokom pre mladú generáciu sú výdavky na vzdelávanie. Čerpané sú najmä vekovými kohortami 3-25 ročných.

Graf 18: Vekové rozdelenie verejných transferov

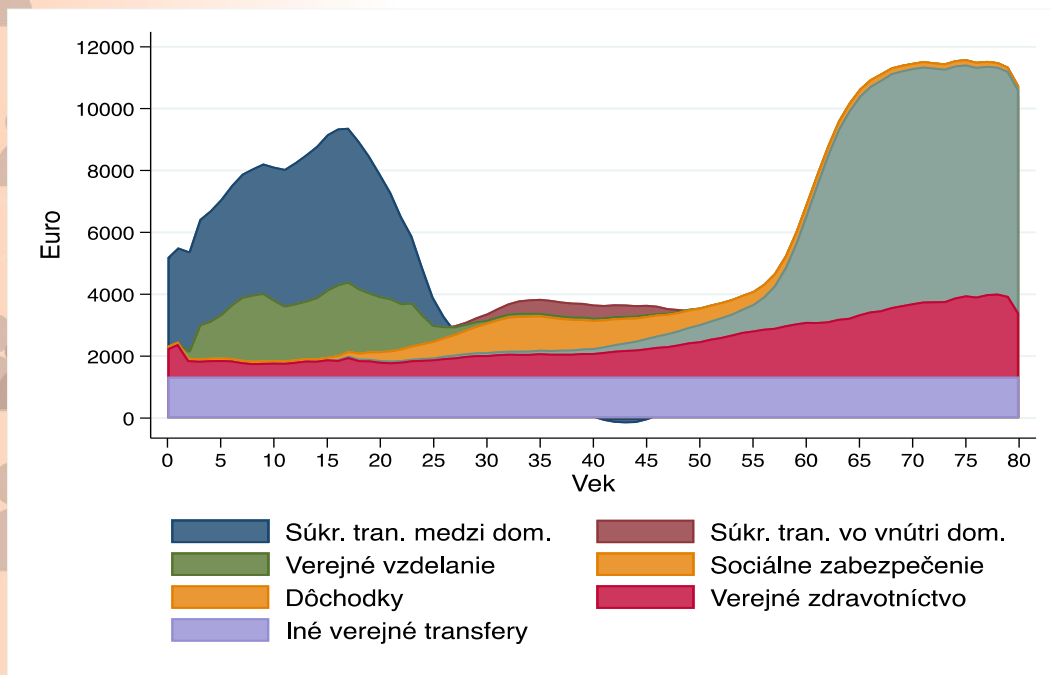


Zdroj: Autorove prepočty na základe údajov z OECD, Eurostatu, EU SILC, HBS a Ministerstva financií SR.

Populácia v produktívnom veku dostáva verejné transfery najmä na sociálne zabezpečenie, zdravotníctvo a ostatné verejné transfery. Sociálne zabezpečenie je najvyššie pre vekové kohorty 30-40 ročných. Staršia populácia vykazuje rastúci priebeh čerpania verejných transferov na zdravotníctvo, čo je dôsledkom postupného zhoršujúceho zdravotného stavu vo vyššom veku. Slovensko patrí v rámci krajín Európskej únie do skupiny tých, kde stredná dĺžka života v zdraví je jedna z najnižších. Tento vývoj má za dôsledok navýšenie nákladov na

zdravotnú starostlivosť pre vyššie vekové kohorty, ako aj pokles kvality života staršej populácie. Zmiernenie tohto vývoja by bolo možné systematickou podporou preventívnej zdravotnej starostlivosti v mladších rokoch života a/alebo zvyšovaním povedomia prevencie pred chorobami v starobe. Najvyšším zdrojom transferov pre staršiu populáciu sú dôchodky z verejného systému dôchodkového zabezpečenia. Predstavujú takmer dve tretiny transferov pre populáciu staršiu ako 65 rokov života. Pre slovenskú populáciu je špecifické, že v starobe je takmer výlučne závislá na verejných transferoch, čo je typické pre drvivú väčšinu európskych krajín. Graf 19 vychádza z grafu 18, ale je rozšírení o súkromné transfery vo vnútri domácností, ako aj medzi domácnosťami. Na tomto grafe môžeme vidieť, že spotreba mladšej vekovej kohorty je vo veľmi významnej miere financovaná prostredníctvom súkromných transferov vo vnútri domácností. Inak povedané, sú to transfery od rodičov k deťom. Okrem mladých, aj generácie v produktívnom veku dostávajú transfery, ktoré plynú medzi domácnosťami. Sú to najmä transfery od staršej populácie žijúcej v inej domácnosti k mladším domácnostiam/vekovým kohortám.

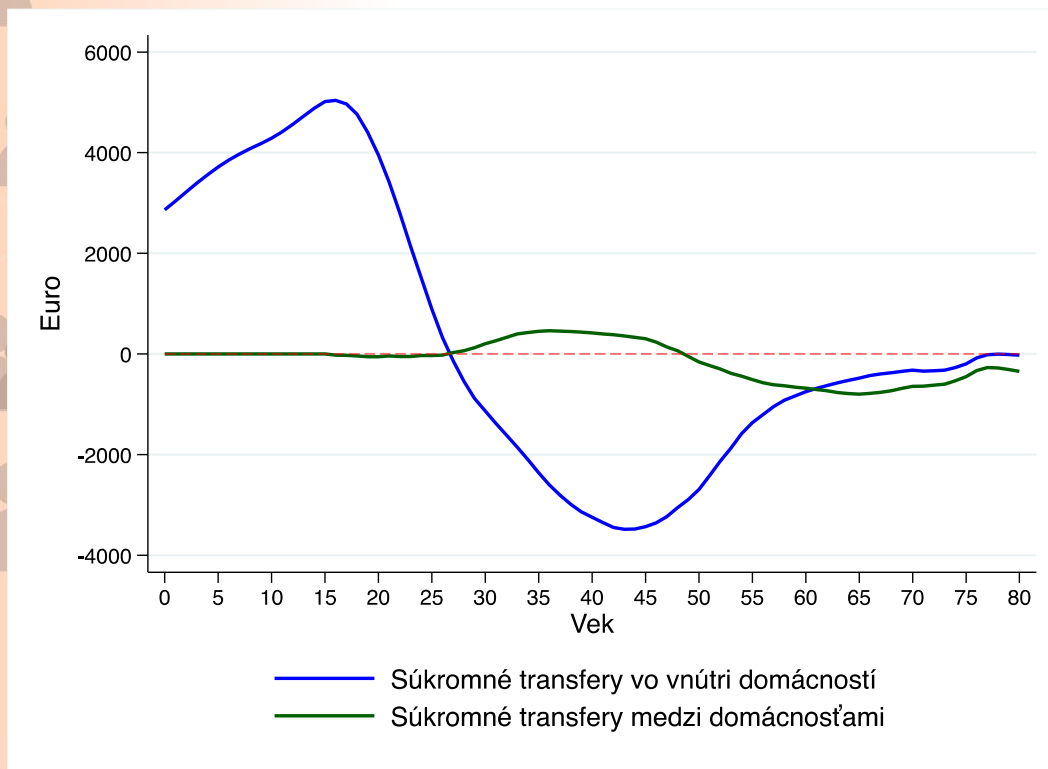
Graf 19: Vekové rozdelenie verejných a súkromných transferov



Zdroj: Autorove prepočty na základe údajov z OECD, Eurostatu, EU SILC, HBS a Ministerstva financií SR.

Graf 20 dotvára obraz ohľadne tokov transferov medzi jednotlivými vekovými kohortami. Ako už bolo vyššie spomenuté, v slovenských podmienkach je typické, že tok súkromných transferov sa realizuje smerom od starších vekových skupín k mladším. Verejné transfery tečú oboma smermi, avšak vo väčšej miere smerom k starším vekovým skupinám.

Graf 20: Vekové rozdelenie súkromných transferov



Zdroj: Autorove prepočty na základe údajov z OECD, Eurostatu, EU SILC, HBS a Ministerstva financií SR.

2.4.1. Miery ekonomickej závislosti

V analýzach a výskumoch zaoberajúcich sa ekonomickými efektmi starnutia populácie v podmienkach slovenskej ekonomiky sa zväčša aplikuje indikátor demografickej závislosti. Tento indikátor dáva do podielu populáciu v produktívnom veku s populáciou v neproduktívnom veku a výsledok vyjadruje, koľko osôb v neproduktívnom veku pripadá na jednu osobu v produktívnom veku. Pri výpočte sa mierne odkloníme od bežného postupu, kedy sa za mladú populáciu považujú osoby vo veku 0-14 rokov, za produktívnu vo veku 15-64 rokov a za starú osoby staršie ako 65 rokov tak, že za mladú populáciu budeme považovať 0-18 ročných. Za bežný pracovný vek budeme považovať 19-64 rokov života. Takéto členenie predpokladáme za oveľa relevantnejšie v podmienkach slovenskej ekonomiky s ohľadom na

to, že 18 roční a mladší vo veľmi obmedzenej miere vstupujú na pracovný trh. Indikátor demografickej závislosti potom budeme definovať nasledovným spôsobom:

$$demDR = \frac{\sum_{x=0}^{18} P_x}{\sum_{x=0}^D P_x} + \frac{\sum_{x=65}^D P_x}{\sum_{x=0}^D P_x} \quad (2.2)$$

kde P_x je populácia pre vekovú kohortu x a D je najvyšší vek dožitia. Nedostatkom tohto indikátora je, že ignoruje informácie ohľadne ekonomického správania sa populácie naprieč vekovými skupinami. Mierne lepším indexom je ten, ktorý dáva do pomeru nepracujúce osoby k tým, ktoré pracujú (Loichinger *et al.*, 2017).

Vekové rozdelenia z NTA charakterizujú ekonomické správanie sa populácie v rôznych fázach životného cyklu, a preto sú vhodným východiskom na odhad tzv. ekonomickej závislosti. Jedným z takýchto ukazovateľov je indikátor ekonomickej závislosti založený na výstupoch z NTA, ktorý navrhli Loichinger *et al.* (2017) s názvom NTA miera závislosti. Tento indikátor berie do úvahy v čitateli iba vekové kohorty, ktorých deficit celoživotného cyklu je kladný a priraduje nulovú váhu tým, ktorých deficit je záporný. Samotná konštrukcia indikátora umožňuje vyrátať jeho hodnotu pre rôzne vekové skupiny oddelene, preto ďalej prezentujeme výsledky pre mladšie, ako aj pre staršie vekové kohorty. Celková miera je potom súčet týchto dvoch čiastkových výsledkov. Tento ukazovateľ je definovaný nasledovným spôsobom:

$$ntaDR = \frac{\sum_{x=0}^{Y_o} (C_x - Y_x^L) P_x \left(I_x = \begin{cases} 1 & \text{pre } (C_x - Y_x^L) > 0 \\ 0 & \text{pre } \text{inak} \end{cases} \right)}{\sum_{x=0}^D Y_x^L P_x} + \frac{\sum_{x=O}^D (C_x - Y_x^L) P_x \left(I_x = \begin{cases} 1 & \text{pre } (C_x - Y_x^L) > 0 \\ 0 & \text{pre } \text{inak} \end{cases} \right)}{\sum_{x=0}^D Y_x^L P_x} \quad (2.3)$$

Kde C_x označuje spotrebu na obyvateľa pre vek x . Y_x^L je pracovný príjem na obyvateľa pre vek x . P_x je populácia pre vekovú kohortu x . D znamená najvyšší vek vo výpočtoch NTA, Y_o je horná hranica pre mladých a O je dolná veková hranica pre starých. Za mladé vekové

kohorty v tomto prípade uvažujeme populáciu mladšiu ako 36 rokov života a za starú všetkých ostatných. Rozšírená verzia ekonomickej NTA závislosti je tzv. miera všeobecnej ekonomickej NTA závislosti. Tento indikátor navyše obsahuje informácie ohľadne príjmov z vlastníctva aktív a úspor. Aj v tomto prípade sa v čitateli zohľadňujú iba kladné hodnoty. Menovateľ je súčet celkových príjmov z práce a celkových príjmov z vlastníctva aktív. Všeobecná ekonomickeá miera NTA závislosti je definovaná nasledovne:

$$\begin{aligned}
 gntaDR &= \frac{\sum_{x=0}^{Y_0} (C_x + S_x - Y_x^L - Y_x^A) P_x \left(I_x = \begin{cases} 1 & \text{pre } (C_x + S_x - Y_x^L - Y_x^A) > 0 \\ 0 & \text{pre } \text{inak} \end{cases} \right)}{\sum_{x=0}^D (Y_x^L + Y_x^A) P_x} \\
 &+ \frac{\sum_{x=0}^D (C_x + S_x - Y_x^L - Y_x^A) P_x \left(I_x = \begin{cases} 1 & \text{pre } (C_x + S_x - Y_x^L - Y_x^A) > 0 \\ 0 & \text{pre } \text{inak} \end{cases} \right)}{\sum_{x=0}^D (Y_x^L + Y_x^A) P_x}
 \end{aligned} \quad (2.4)$$

kde S_x označuje úspory na obyvateľa a Y_x^A je príjem z aktív na obyvateľa vo veku x .

Ďalší z užitočných ukazovateľov počítaný pomocou NTA výsledkov je miera závislosti na transferoch z verejného sektora. Verzia navrhnutá Loichingerom a kol. (2017) dáva do pomeru rozdiel medzi transfermi platenými verejným sektorom populácii a transfermi platenými smerom k štátu $\tau_x^{+PUB} - \tau_x^{-PUB}$ (čisté verejne transfery na reprezentatívnu osobu podľa veku) s celkovými transfermi odvedenými smerom k verejnému rozpočtu τ_x^{-PUB} . Aj v tomto prípade sa berú do úvahy v čitateli iba kladné hodnoty. Tento indikátor je definovaný nasledovne:

$$\begin{aligned}
 psDR &= \frac{\sum_{x=0}^{Y_0} (\tau_x^{+PUB} - \tau_x^{-PUB}) P_x \left(I_x = \begin{cases} 1 & \text{pre } (\tau_x^{+PUB} - \tau_x^{-PUB}) > 0 \\ 0 & \text{pre } \text{inak} \end{cases} \right)}{\sum_{x=0}^D (\tau_x^{-PUB}) P_x} \\
 &+ \frac{\sum_{x=0}^D (\tau_x^{+PUB} - \tau_x^{-PUB}) P_x \left(I_x = \begin{cases} 1 & \text{pre } (\tau_x^{+PUB} - \tau_x^{-PUB}) > 0 \\ 0 & \text{pre } \text{inak} \end{cases} \right)}{\sum_{x=0}^D (\tau_x^{-PUB}) P_x}
 \end{aligned} \quad (2.5)$$

Alternatívny indikátor závislosti na transferoch verejného sektora bol navrhnutý autormi Barslund a von Werder (2017), ktorý je podobný predošlému indikátoru od Loichingerom a

kol. (2017). Rozdiel je v tom ako je definovaný jeho menovateľ. Kým Loichingerom a kol. (2017) vypočítali koľko euro potrebných čistých transferov pripadá na jedno euro transferov odvedených štátu, Barslund a von Werder (2017) berú do úvahy iba absolútne hodnoty záporných čistých transferov v menovateli. Inak povedané, tento druhý indikátor vyjadruje koľko čistých transferov, ktoré sú deficitné, pripadá na jednu jednotku prebytkových transferov. Tento indikátor je definovaný nasledovným spôsobom:

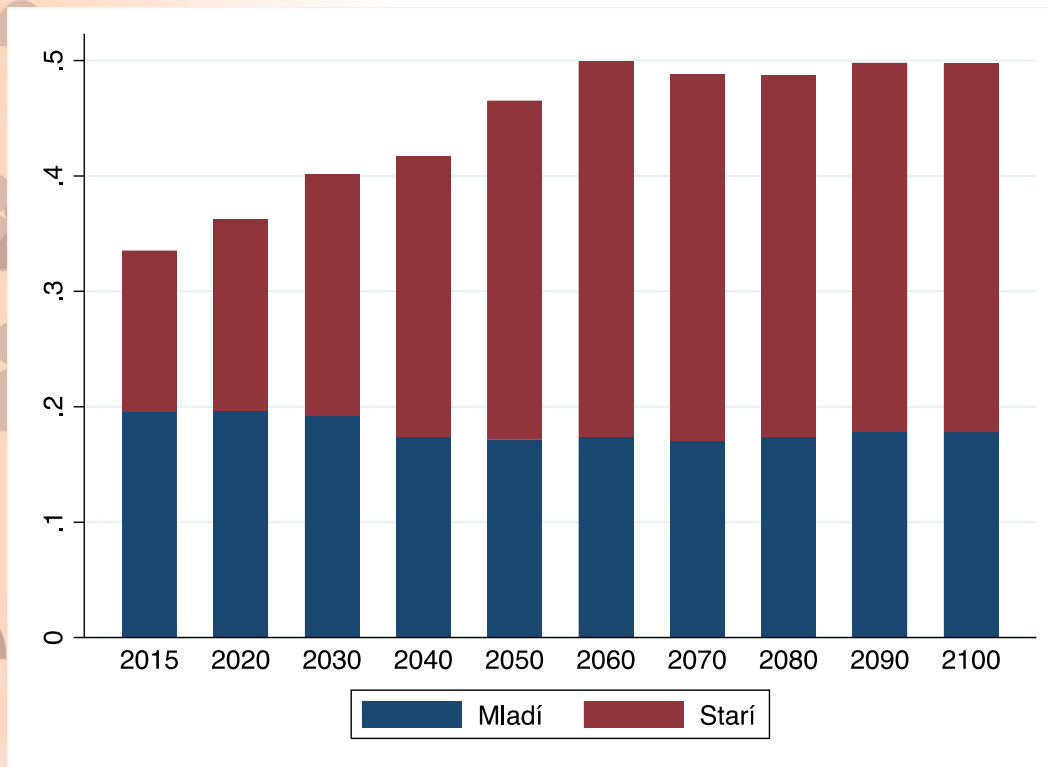
$$ptwDR = \frac{\sum_{x=0}^D (\tau_x^{+PUB} - \tau_x^{-PUB}) * P_x * \left(I = \begin{cases} 1 & \text{for } (\tau_x^{+PUB} - \tau_x^{-PUB}) > 0 \\ 0 & \text{for } \textit{otherwise} \end{cases} \right)}{\sum_{x=0}^D (\tau_x^{+PUB} - \tau_x^{-PUB}) * P_x * \left(I = \begin{cases} -1 & \text{for } (\tau_x^{+PUB} - \tau_x^{-PUB}) \leq 0 \\ 0 & \text{for } \textit{otherwise} \end{cases} \right)} \quad (2.6)$$

Hlavné výhody resp. prínos indikátorov počítaných na základe vekových profilov z NTA a populácie resp. populačnej prognózy spočíva v tom, že zohľadňujú aj ekonomické správanie sa jednotlivých generácií, ako aj zmenu vo veľkosti a štruktúre skúmanej populácie. Vďaka tomu môžeme preskúmať, či bude pomer potrebných finančných prostriedkov dostatočný na pokrytie nárokov aj v budúcnosti, za účelom zachovania porovnateľnej životnej úrovne ako vo východiskovom roku, tak aj vtedy, kedy veková štruktúra populácie bude menej priaznivá ako je v súčasnosti.

Na nasledujúcom grafe 21 môžeme sledovať mieru demografickej závislosti pre obdobie rokov 2015 až 2100. Pre obdobia od 2020 a vyššie sú projekcie spracované na základe základného scenára populačnej prognózy Eurostat publikovanej Eurostat. Miera demografickej závislosti je prezentovaná ako východiskový indikátor a je ho možné konfrontovať s výsledkami odhadnutými pomocou ekonomických mier závislosti. Modrá oblasť v stĺpcovom grafe vyjadruje podiel mladej populácie na populácii v produktívnom veku. Červená oblasť zase vyjadruje podiel populácie 65 ročných a starších na populácii 19-64 ročných. Na grafe je pomerne jasne vidieť, že podiel mladých by mal postupne klesať. Je to dôsledok dlhotrvajúcej nízkej fertility slovenskej populácie, čo sa prejavuje aj v parametroch populačnej prognózy. Príspevok mladých k celkovej demografickej závislosti

predstavuje niečo mierne pod 0,2 v roku 2015 a od tejto hodnoty sa iba mierne odchyľuje smerom na dol počas sledovaného obdobia.

Graf 21: Miera demografickej závislosti

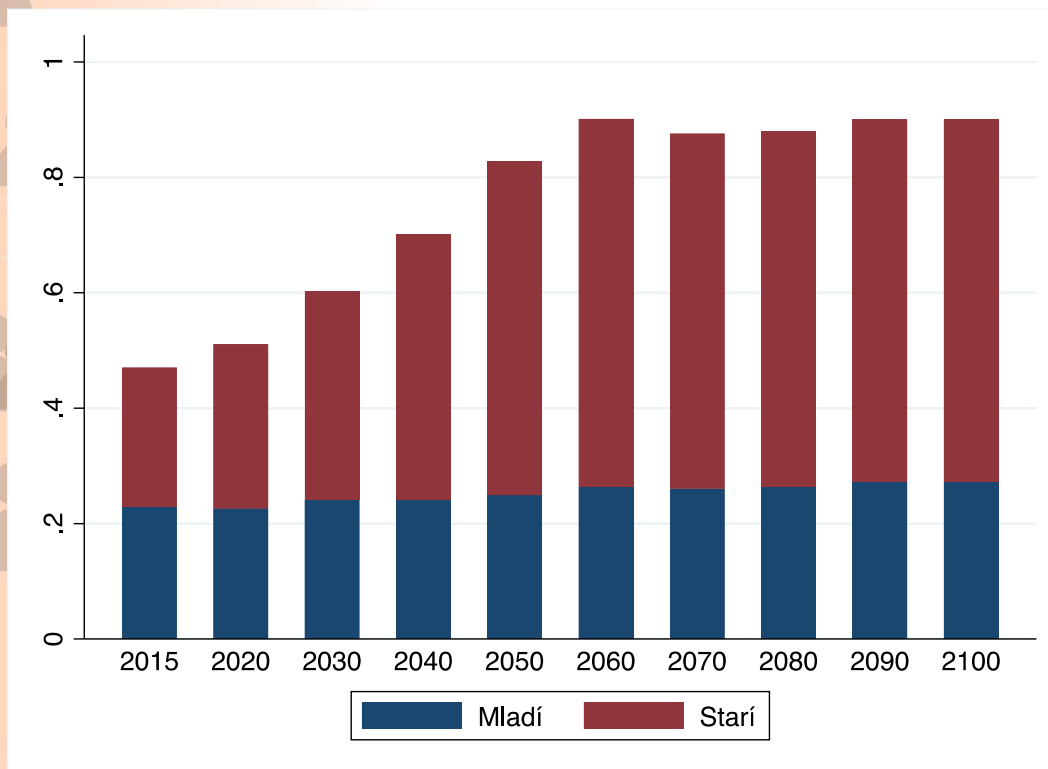


Zdroj: Eurostat a základný scenár populačnej prognózy Europop.

Vývoj demografickej závislosti populácie 65 ročných a starších vykazuje opačný priebeh, ako to bolo v prípade mladých. V roku 2015 bola táto hodnota približne 0,14 a až po obdobie 2060 môžeme sledovať jej prudké navýšenie až na dvojnásobok. Celková hodnota demografickej závislosti sa potom bude pohybovať počas sledovaného obdobia od 0,34 v 2015 až po takmer 0,5 v roku 2060. Od roku 2060 sa populácia v demografickej projekcii ustáli a demografická závislosť sa už nebude výrazne meniť. Viacero demografických projekcií sa nachádza v časti analytického výstupu 2.1. Samotné výsledky tohto ukazovateľa hovoria, že kým v roku 2015 pripadalo na jednu osobu vo veku od 0 po 18 a 64 a viac ročných takmer tri osoby vo veku 19 až 64 rokov, čo je v našich podmienkach veková skupina, ktorá je najpočetnejšie zastúpená na trhu práce, tak sa táto hodnota bude postupne do 2060

znižovať na hodnotu dvoch osôb. Ak by sme hodnotili izolovane iba skupinu starších, tak v 2015 pripadala na jednu osobu 65 a viac ročných mierne viac ako sedem osôb vo veku od 18-64 rokov. Táto hodnota bude v roku 2060 iba na úrovni troch osôb, čo je pokles takmer o 58 %. V prípade mladých pripadalo na jednu osobu mladšiu ako 19 rokov mierne viac ako 5 osôb vo veku od 19-64 rokov života. Táto hodnota sa nezmení výrazne počas projektovaného obdobia.

Graf 22: NTA miera ekonomickej závislosti



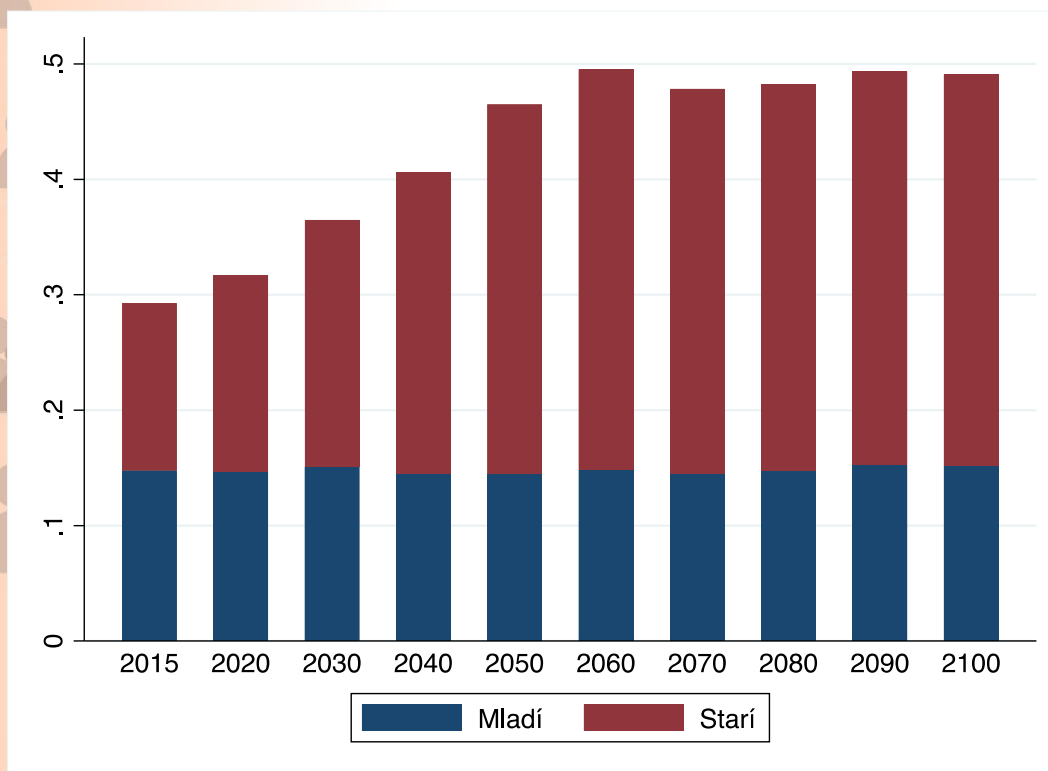
Zdroj: Autorove prepočty na základe údajov z OECD, Eurostatu, EU SILC, HBS a Ministerstva financií SR.

NTA miera ekonomickej závislosti (Graf 22) obohacuje indikátor demografickej miery závislosti o informáciu, aký je príjem z práce a aké spotrebné správanie vykazujú jednotlivé vekové skupiny naprieč populáciou. NTA miera všeobecnej ekonomickej závislosti pridáva do prepočtu navyše aj informáciu o príjmoch z vlastníctva aktív a informáciu o úsporách (Graf 23). Hodnota NTA miera ekonomickej závislosti bola odhadnutá v roku 2015 na 0,47. Počas nasledujúcich 45 rokov odhadujeme, že jej hodnota bude rásť až kým v roku 2060 dosiahne úroveň 0,9. Následne sa ustáli a bude sa pohybovať v intervale od 0,87 po 0,9. Táto zmena bude dôsledkom postupnej zmeny vekovej štruktúry populácie a jej ekonomického správania sa v závislosti od toho, ako sa jej veková štruktúra mení v čase. Tento indikátor sa dá interpretovať tak, že vyjadruje aký bude deficit životného cyklu pripadajúci na jedno euro pracovného príjmu. Ak porovnáme mladých a staršiu populáciu, tak je z grafu jasne čitateľné, že hlavnou príčinou zvýšenia ekonomickej závislosti je postupné starnutie populácie.

V prípade mladých môžeme sledovať mierne rastúci prínos k celkovej úrovni NTA miery ekonomickej závislosti, čo je protichodné s dynamikou vývoja tohto ukazovateľa a výsledkov odhadov demografickej závislosti. Tento rozdiel je dôsledkom toho, že sa veková distribúcia vo vnútri týchto kohort mení, čo potom v spojení s NTA vekovými profilmi deficitu celoživotného cyklu a pracovného príjmu dáva mierne iný výsledok. Podobný priebeh môžeme sledovať v prípade NTA miera všeobecnej ekonomickej závislosti. Tento indikátor vykazoval hodnotu 0,29 v roku 2015 a takmer 0,5 v roku 2060. V období po 2060 odhady ukazujú, že by sa jej hodnota mala držať mierne pod tým, aká bola v 2060.

Ak porovnáme dynamiku vývoja týchto dvoch NTA mier ekonomickej závislosti, tak zistíme, že sa NTA miera ekonomickej závislosti zvýši medzi rokmi 2015-2060 o takmer 91 % , a NTA miera všeobecnej ekonomickej závislosti sa zvýši o zhruba 72 %. Hlavný dôvod tohto rozdielu je v tom, že sa v prípade druhého ukazovateľa zohľadňujú aj príjmy z aktív, ktoré sú vo vyšších vekových kohortách vyššie. Ak by bolo možné zaviesť opatrenia, ktoré by motivovali populáciu na to, aby vytvárala úspory a akumulovala kapitál počas pracovného života, tak príjmy z vlastníctva týchto aktív by mohli v budúcnosti zmierniť efekt starnutia na životnú úroveň dôchodcov.

Graf 23: NTA miera všeobecnej ekonomickej závislosti

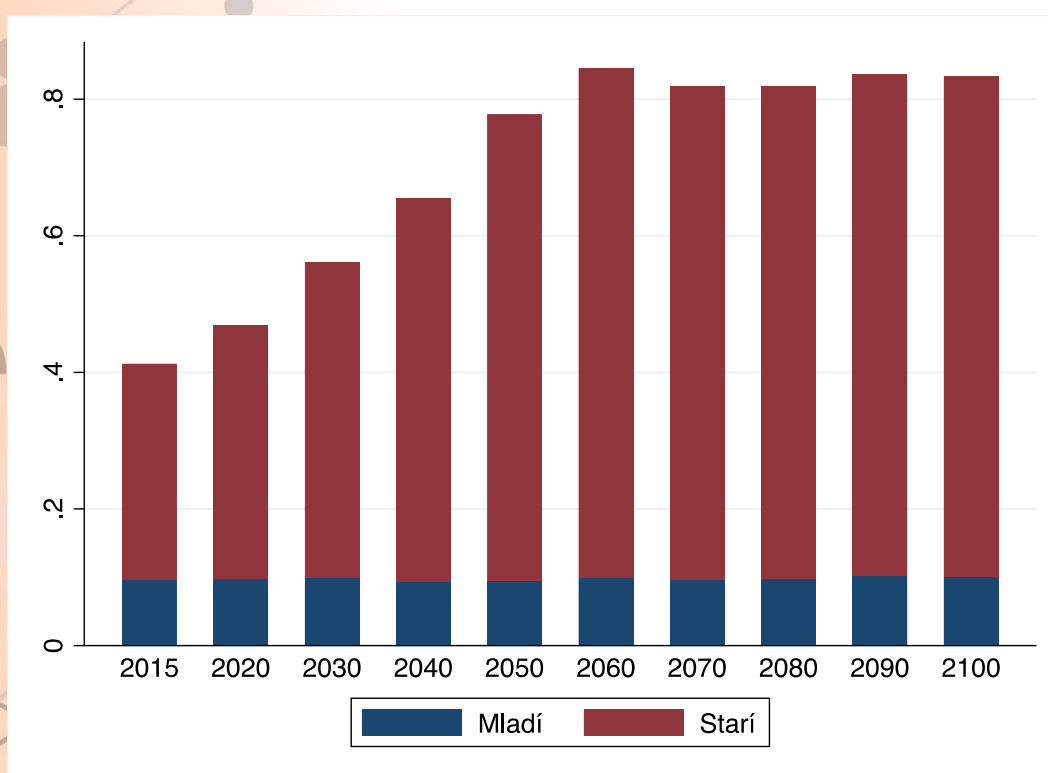


Zdroj: Autorove prepočty na základe údajov z OECD, Eurostatu, EU SILC, HBS a Ministerstva financií SR.

Posledná skupina ukazovateľov obsahuje dva indexy miery závislosti na verejných transferoch. Prvý (Graf 24) podľa Loichingerom a kol. (2017) nadobúda hodnotu 0,48 v roku 2015. Rovnako ako v prípade predošlých ukazovateľov, aj v tomto prípade môžeme sledovať postupný nárast závislosti, ktorý by sa mal skončiť v roku 2060. Hodnota tohto indikátora je odhadnutá v 2060 na 0,85 čo predstavuje 77 % nárast oproti východiskovému roku 2015. Druhý ukazovateľ (Graf 25) navrhnutý Barslund a von Werder (2017) nadobúdal hodnotu 1,1 vo východiskovom roku 2015 a jeho hodnota by mala rásť po 2060, kedy dosiahne 2,67 čo je nárast o 143 %. Na rozdiel od predošlých dvoch ukazovateľov, prínos mladých k celkovej úrovni závislosti je relatívne malý. Je to spôsobené tým, že mladá populácia je menej závislá na verejných transferoch než tá staršia. Pomerne veľký rozdiel v dynamike vývoja mier závislosti na verejných transferoch je spôsobený tým, že v prvom prípade je menovateľ súčet transferov za celú populáciu odvedených štátu a v druhom súčet netto transferov tých

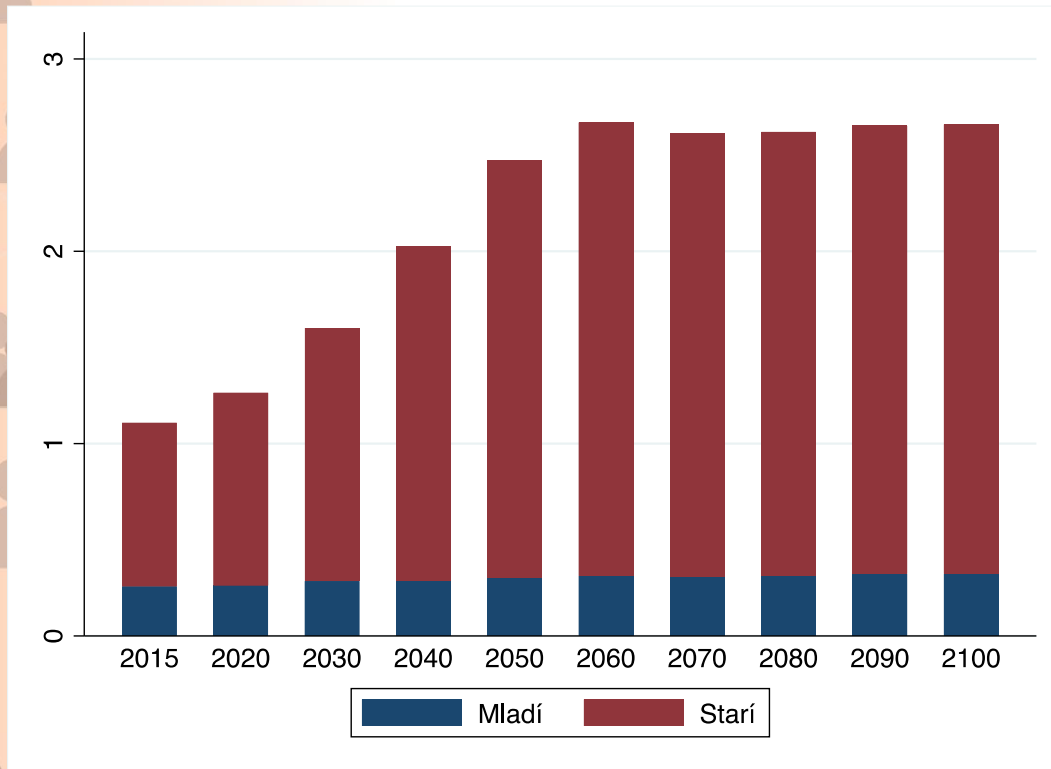
vekových kohort, ktoré viac prispievajú do verejného rozpočtu, než koľko z verejných transferov dostanú. Početnosť populácie v týchto kohortách sa podľa demografickej projekcie zníži. V čitateli týchto indexov vystupuje súčet netto transferov tých, ktorí viac čerpajú zo spoločného systému než do neho prispievajú. Táto hodnota by sa mala v čase zvyšovať. Kombinácia rastúceho čitateľa a klesajúceho menovateľa, ktorý v prípade druhej miery závislosti na verejných transferoch bude klesať rýchlejšie, ako v prípade prvej miery, bude mať za dôsledok prudký nárast hodnoty tohto indexu.

Graf 24: Miera závislosti na verejných transferoch podľa Loichingerom a kol. (2017)



Zdroj: Autorove prepočty na základe údajov z OECD, Eurostatu, EU SILC, HBS a Ministerstva financií SR.

Graf 25: Miera závislosti na verejných transferoch podľa Barslund a von Werder (2017)



Zdroj: Autorove prepočty na základe údajov z OECD, Eurostatu, EU SILC, HBS a Ministerstva financií SR.

2.4.2. Záver

V tejto časti analytického výstupu boli prezentované výsledky zo Slovenských NTA pre rok 2015. Ich cieľom bolo ukázať aké sú toky súkromných a verejných transferov medzi jednotlivými generáciami. Následne sme tieto výsledky aplikovali na odhad ekonomickej miery závislosti a závislosti na transferoch verejného sektora. Hoci je hlavným cieľom tejto analýzy skúmanie dôchodkov, nezamerali sme sa výlučne na staršiu populáciu, ale aj na ostatné vekové kohorty z dôvodu, že starnutie populácie je oveľa komplexnejší problém a zdroje vytvorené pracujúcou časťou populácie sú užívané ako staršími, tak aj mladšími pričom samotný transfer nemusí byť výlučne sprostredkovaný štátom, ale môže byť realizovaný aj vo vnútri nejakej domácnosti alebo medzi domácnosťami. Okrem toho úspory

umožňujú presun bohatstva v čase. Pri skúmaní životnej úrovne potom musíme brať do úvahy nie len verejné transfery, ale aj súkromné transfery a príjmy z vlastníctva aktív. Práve súkromné transfery a príjmy z vlastníctva aktív môžu tvoriť zdroj financovania spotreby staršej populácie v situáciách, kedy budú verejne dostupné zdroje obmedzené.

Medzigeneračné transfery môžu prebiehať buď prostredníctvom verejného sektora, súkromného sektora alebo prostredníctvom úspor ako odloženej spotreby v čase. V podmienkach SR je typické, že sa v starobe výlučne spoliehame na verejný systém dôchodkového zabezpečenia a čiastočne na úspory. Momentálne zažívame z pohľadu demografie pomerne priaznivé obdobie, ktoré sa však v budúcnosti veľmi pravdepodobne zmení. Nerovnováha nastane vtedy, kedy sa silné vekové kohorty, ktoré sú momentálne na trhu práce, dostanú do dôchodkového veku. Keď si tieto vekové kohorty začnú uplatňovať svoje dôchodkové nároky, môžeme očakávať rastúci tlak na verejné financie z dôvodu, že tieto silné generácie nie sú nasledované podobne veľkými vekovými skupinami. Projekcie demografických a ekonomických závislostí a miery závislosti na verejnom sektore naznačujú, že počet tých, ktorí vytvárajú zdroje a aj celkový objem zdrojov bude pravdepodobne menší ako celkové nároky na zabezpečenie aspoň takej úrovne spotreby, ako v roku 2015. Z toho dôvodu bude potrebné, aby nastala systémová zmena, aby sa populácia v produktívnom veku aktívne a vo väčšej miere pripravovala na dôchodok prostredníctvom súkromných úspor, ako formy prenosu bohatstva medzi vekovými kohortami v čase. Tretí pilier a jeho už existujúca infraštruktúra sa javí ako vhodné východisko.

V slovenských podmienkach je typické, že staršia časť populácie je závislá na verejných transferoch. Drvivú väčšinu týchto transferov predstavujú dôchodky a zdravotná starostlivosť. Súkromné transfery v súčasnosti tečú smerom od staršej populácie smerom k mladšej. Príjmy z vlastníctva aktív sú pomerne malým, ale nezanedbateľným zdrojom financovania spotreby staršej populácie. Odhadli sme ekonomické miery závislosti pre mladšiu a staršiu populáciu. Výsledky všetkých indexov ukázali, že hlavným zdrojom rastúcej miery ekonomickej závislosti bude staršia populácia, ktorej podiel na celkovej populácii bude rásť a v dôchodkovom veku si budú uplatňovať dôchodkové nároky a čerpať zdravotnú

starostlivosť. Všeobecná miera NTA ekonomickej závislosti ukázala, že príjmy z vlastníctva aktív môžu predstavovať užitočnú formu financovania spotreby v starobe. Preto považujeme za dôležité, aby sa v súčasnosti vytvárali opatrenia, ktoré budú podporovať takéto aktivity súčasnej pracujúcej generácie.

3. I. PILIER

3.1. Metodika odhadu budúceho vývoja I. piliera dôchodkového systému

Scenáre budúceho vývoja výsledkov hospodárenia priebežného piliera slovenského dôchodkového systému boli modelované prostredníctvom doplnenej a spresnenej metodiky, prezentovanej v práci Lichner (2017). V prvom rade došlo k rozšíreniu členenia príjmov podľa veku o dimenziu rozdelenia príjmov pre danú vekovú skupinu (v pôvodnom modeli bol aplikovaný iba priemer pre danú skupinu). Doplnenie rozdelenia príjmov umožnilo odhad úrovne novopriznaných dôchodkov na základe priemerného POMB za obdobie pracovnej kariéry priemerného žiadateľa. Pôvodný model odhadoval len priemerný priznaný dôchodok¹⁴. Tieto vylepšenia poskytli základ pre tvorbu robustných odhadov budúceho vývoja I. piliera a z neho plynúcich dôchodkov. Prezentované výsledky nezachytávajú výdavky Sociálnej poisťovne na iné príjmy starobných dôchodcov v podobe 13. (14.) dôchodku, rodičovského dôchodku ani vplyv valorizácie minimálnych dôchodkov.

3.1.1. Dáta

Pre výpočet vstupných parametrov stochastického modelu sme využili údaje obsiahnuté vo viacerých zdrojoch štatistických dát. Pre definovanie parametrov výdavkovej strany modelu určujúcej referenčný vývoj indexácie dôchodkov sme zúročili údaje dostupné v časti štatistík webovej stránky Sociálnej poisťovne. Pre nastavenie modelových vzťahov určovania výšky starobných a predčasných starobných dôchodkov boli využité informácie obsiahnuté v ročenkách Sociálnej poisťovne z oblasti dôchodkového poistenia za roky 2016-2021. Súčasne sme pre referenčné nastavenie parametrov vstupujúcich do vzťahu pre výpočet priznaného dôchodku použili dostupné informácie o historickom vývoji ADH. Pre odhad rozdelenia príjmov v rámci jednotlivých skupín populácie v členení podľa veku boli využité údaje z databázy EU SILC o príjmoch zamestnaných obyvateľov za roky 2005-2020. Táto

¹⁴ Starobný a predčasný starobný.

databáza poslúžila aj ako zdroj informácií o rozdelení ekonomickej aktivity v rámci jednotlivých skupín populácie v členení podľa veku. Dôležitým zdrojom údajov boli aj štatistiky publikované Štatistickým úradom SR o medziročnom raste cien, miezd a HDP za obdobie rokov 1998(q1) – 2022(q3)¹⁵.

Pre potreby modelového zobrazenia boli údaje o príjmoch rozdelené do šiestich kategórií na základe ktorých bola následne dopočítaná úroveň priemerného osobného mzdového bodu.

Tabuľka 7: Príjmové kategórie modelu podľa pomeru k priemernej mzde

Kategória	1	2	3	4	5	6
Násobok PM	0	Do 0,5	0,50-0,75	0,751-1,0	1,01-1,5	Nad 1,5

Zdroj: autori

V prípade nulových príjmov, analýza podkladových údajov odhalila, že išlo o skupinu SZČO, platiacich len minimálnu sadzbu poistného. Celková populácia bola rozčlenená na 5-ročné vekové skupiny, pričom najvyššia bola definovaná ako nad 100 rokov. V prípade údajov výdavkovej strany modelu, však pre limitované pokrytie údajmi zo Sociálnej poisťovne bola použitá ako najvyššia veková kategória nad 90 rokov. Z ročeník Sociálnej poisťovne boli spracované nasledovné údaje obsiahnuté v tabuľkách: počet dôchodcov podľa pohlavia a druhu dôchodku; počet dôchodcov podľa pohlavia a druhu dôchodku; počet novopriznaných dôchodkov podľa druhu dôchodku a kategórie; počet novopriznaných dôchodkov podľa druhu dôchodku, podľa pohlavia, podľa výšky upraveného POMB a podľa druhu dôchodkového poistenia; a počet novopriznaných dôchodkov podľa druhu dôchodku, podľa pohlavia, podľa dĺžky doby poistenia a podľa druhu dôchodkového poistenia. Za zdroj informácie o očakávanom demografickom vývoji boli použité predpoklady základnej projekcie Eurostatu, ktoré sme aplikovali na najnovšie demografické údaje publikované Štatistickým úradom SR.

¹⁵ Využité boli štvrťročné dáta.

3.1.2. Aplikovaný model

Stochastický simulačný model budúceho vývoja príjmov a výdavkov I. piliera dôchodkového systému poskytuje prehľad o spektre možných scenárov vývoja. Základné členenie modelu predstavuje jeho príjmová a výdavková strana. Nosným prvkom oboch strán modelu je očakávaný demografický vývoj, ktorý predstavuje vstupnú premennú s relatívne najnižšou mierou neistoty z hľadiska vekového zloženia. V rámci modelových prepočtov je následne na demografiu pripojená očakávaná štruktúra z hľadiska ekonomickej aktivity a príjmovej distribúcie. Takto definovaná populácia následne predstavuje hlavné premenné ovplyvňujúce budúce príjmy a výdavky dôchodkového systému. Taktiež bol definovaný očakávaný vývoj participácie obyvateľov v II. pilieri podľa ich štruktúry a podľa veku k 31.12.2022. Pričom sa predpokladalo, že miera participácie bude stabilná. Pre každý z modelovaných scenárov bol model spustený 1000 krát, aby zachytil dostatočne široké spektrum alternatívnych ciest možného budúceho vývoja.

Príjmová strana

Primárnym determinantom vývoja príjmov Sociálnej poisťovne je mzdová základňa v hospodárstve, ktorá je tvorená odmenami zamestnancov. Keďže ekonomickú aktivitu a príjmovú distribúciu vzťahnutú pomerne k priemernej mzde v národnom hospodárstve sme získali v prvom kroku, v tejto časti bolo potrebné definovať vývoj priemernej mzdy. Tento vývoj bol odhadnutý ako náhodný výber z historických hodnôt vývoja priemernej mesačnej mzdy za obdobie rokov 1998(q1) – 2022(q3). Takto definované obdobie vývoja zahŕňa v sebe dve obdobia hospodárskych kríz, ako aj hospodárskeho rastu, takže predstavuje adekvátnu reprezentáciu možných alternatívnych scenárov do budúca. Z týchto údajov boli náhodne vyberané medzročné rasty pričom boli použité trojice týchto rastov, aby nedochádzalo k iracionálnym kombináciám¹⁶.

¹⁶ Keď by napr. výrazný rast cien, bol sprevádzaný poklesom miezd a výrazným rastom HDP apod.

Ročné príjmy sociálnej poisťovne na výdavky na starobné dôchodky boli aproximované podľa vzťahu:

$$CP_t = 12 \times \sum_a [(\sum_{i=2}^6 (1 - p2_{a,t}) \times zam_{a,i,t} \times pmm_t \times pk_{a,i,t} \times 0.2275 + (1 - p2_{i,t}) \times zam_{a,1,t} \times smo_t) + (\sum_{i=2}^6 p2_{i,t} \times zam_{a,i,t} \times pmm_t \times pk_{a,i,t} \times (0.2275 - s2p_t) + p2_{i,t} \times zam_{a,1,t} \times (smo_t - s2p_t))] \quad (3.1)$$

kde CP_t sú príjmy Sociálnej poisťovne na starobné dôchodky v roku t , $zam_{a,i,t}$ je počet zamestnancov príjmovej kategórie i a vekovej skupiny a , pmm_t je priemerná mesačná mzda, $p2_{a,t}$ predstavuje podiel pracujúcich vekovej skupiny a participujúcej v II. pilieri, $s2p_t$ je odvodová sadzba dôchodkového sporenia, smo_t suma minimálnych povinných odvodov a $pk_{a,i,t}$ predstavuje príjmový koeficient vo vekovej skupine a pre príjmovú kategóriu i v roku t .

Výdavková strana

Výdavková strana modelu odhadla výdavky na starobné dôchodky ako sumu novopriznaných dôchodkov ($ndoch_t$) a priemerných valorizovaných dôchodkov vyplácaných poberateľom z predchádzajúcich období ($doch_t$):

$$CV_t = ndoch_t + doch_t \quad (3.2)$$

Pre určenie úrovne novopriznaných starobných dôchodkov - nd_t - sme aplikovali základný vzorec pre jeho výpočet v podobe:

$$nd_t = POMB \times ADH \times ODP \quad (3.3)$$

kde $POMB$ je úroveň priemerného osobného mzdového bodu pre skupinu žiadateľov o priznanie dôchodkov (určenú ako vážený priemer za obdobie pracovnej kariéry členov tejto

vekovej skupiny), ADH je aktuálna dôchodková hodnota¹⁷ a ODP je počet rokov obdobia dôchodkového poistenia¹⁸.

Následne bolo možné dopočítať objem prostriedkov potrebných na úhradu novopriznaných dôchodkov¹⁹:

$$ndoch_t = (1 - p2_{i,t}) \times (6 \times nd_t \times pndoch_t) + p2_{i,t} \times (6 \times nd_t \times pndoch_t \times (1 - mk_t)) \quad (3.4)$$

kde $pndoch_t$ predstavuje počet novopriznaných dôchodkov v roku t a mk_t je miera krátenia dôchodkov v prípade osôb zapojených do systému dôchodkového sporenia²⁰.

Priznané dôchodkové nároky (pd_t) sa medziročne valorizujú prostredníctvom vývoja inflácie za predchádzajúci rok (cpi_{t-1}). Aproximácia úrovne priemerného dôchodku pre príslušný rok predstavovala vážený priemer nových a pokračujúcich dôchodkov. Pre výpočet výdavkov na pokračujúce dôchodky bol aplikovaný nasledovný vzťah:

$$doch_t = 12 \times pd_t \times pdoch_t \quad (3.5)$$

kde $pdoch_t$ predstavuje počet pokračujúcich dôchodcov v roku t .

Následne bolo možné na základe jednoduchého porovnania výšky príjmov a výdavkov Sociálnej poisťovne na zabezpečenie vyplácania starobných dôchodkov vypočítať celkový výsledok jej hospodárenia v oblasti starobných dôchodkov:

$$VH_t = CP_t - CV_t \quad (3.6)$$

¹⁷ Jej hodnotu sme valorizovali na základe vývoja rastu priemernej mzdy v predchádzajúcom roku.

¹⁸ Vývoj tohto parametra bol naviazaný na vek odchodu do dôchodku, inými slovami v prípade rastu dôchodkového veku dochádzalo aj k rastu priemerného počtu odpracovaných rokov.

¹⁹ Pre výpočet ročných výdavkov na novopriznané dôchodky sme mesačnú hodnotu násobili číslom 6, keďže novopriznané dôchodky nabiehajú postupne v priebehu roka a v priemere sú v prvom roku poberané 6 mesiacov.

²⁰ Problematika krátenia nárokov na vyplácané dôchodky z I. piliera z dôvodu participácie na dôchodkovom sporení je detailnejšie opísaná v časti 3.3 Posúdenie výpočtu dôchodkovej dávky.

3.1.3. Modelové scenáre

Základným scenárom bol pre potreby tejto analýzy stav pred novelou zákona o sociálnom poistení prostredníctvom zákona č. 352/2022 Z. z.. Inými slovami sme predpokladali zastropovanie veku nároku na starobný dôchodok na úrovni 64 rokov, rast aktuálnej dôchodkovej hodnoty prepojený na mzdový vývoj, každoročnú valorizáciu dôchodkov o dôchodcovskú infláciu, krátenie nárokov na výplatu starobných dôchodkov v prípade osôb participujúcich v systéme dôchodkového sporenia (II. pilier) a postupný rast sadzby odvodov na dôchodkové sporenie na úroveň 6 % v roku 2024. Takto definovaný scenár bol následne použitý ako referenčný vývoj na porovnanie s ostatnými analyzovanými alternatívami. Vo všetkých modelových simuláciách boli ako stochastické premenné definované rast miezd, cien a HDP, príjmová štruktúra jednotlivých vekových skupín ekonomicky aktívnych, podiel zamestnaných a nezamestnaných podľa vekových skupín, rozdiel medzi skutočným priemerným vekom odchodu do dôchodku a dôchodkovým vekom, a priemerný počet odpracovaných rokov podľa hodnoty skutočného veku odchodu do dôchodku²¹.

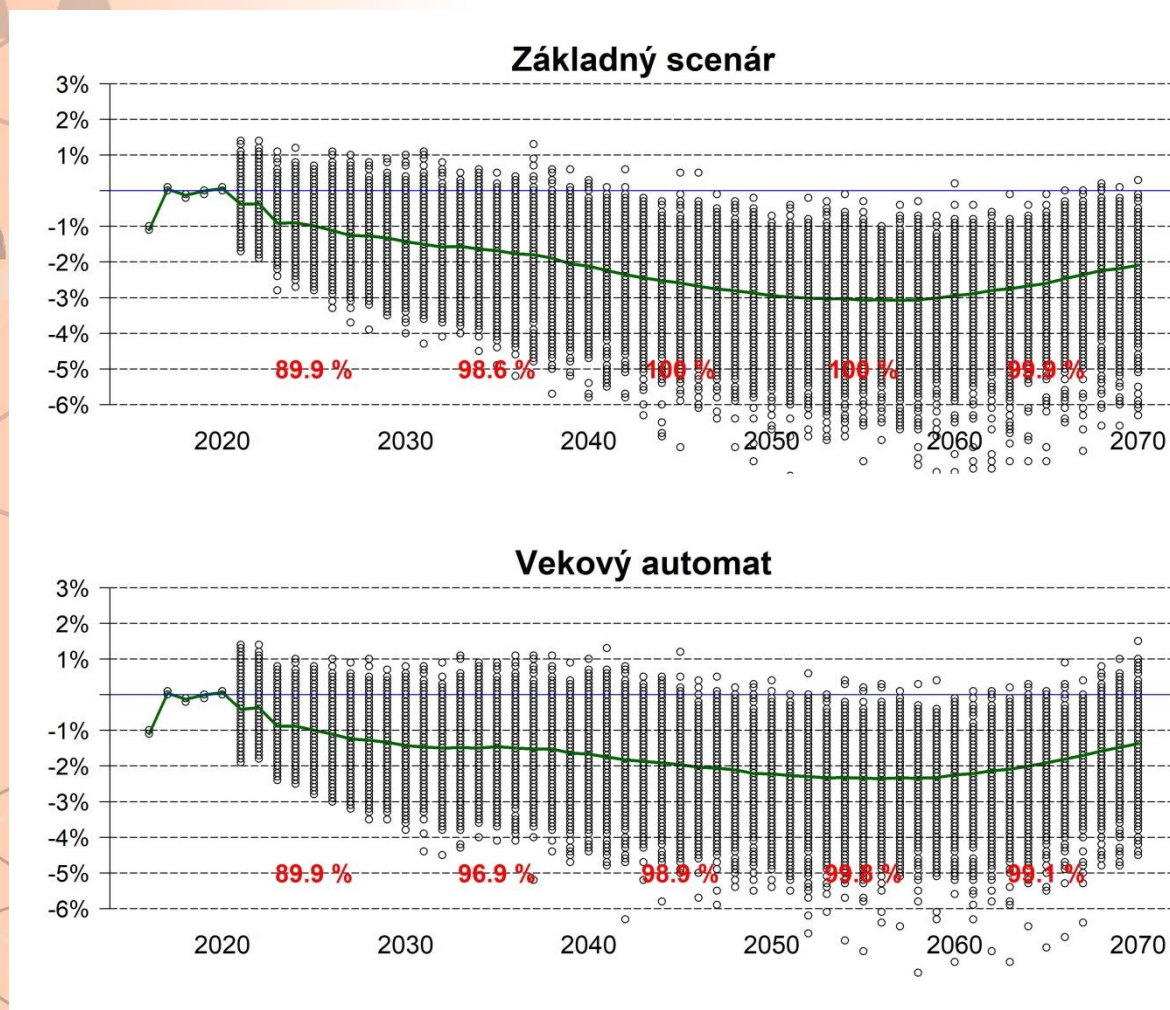
Znovuzavedenie vekového automatu

V rámci prvej alternatívy, na ktorú sme sa zamerali, bol vplyv opätovného naviazania rastu veku nároku na odchod do dôchodku na očakávanú dĺžku života. Podľa realizovanej aproximácie by dôchodkový vek v roku 2030 bol 64 rokov, v roku 2045 by bol 65 rokov a v roku 2060 by dosiahol zhruba 68 rokov. Je diskutabilné, že či v prípade všetkých profesií bude možné pracovať do tak vysokého veku a s akou efektívnosťou. Taktiež nie je úplne jasné, prečo by celý nárast očakávanej dĺžky dožitia mal byť alokovaný v prospech aktívnej pracovnej fázy ľudského života. V neposlednom rade by si zaslúžil širšiu diskusiu aj výber indikátora očakávanej dĺžky života, ako referenčného ukazovateľa pre výpočet dôchodkového veku. Existujú aj iné indikátory, ktoré zohľadňujú aj kvalitu života nie len jeho kvantitu, ako napríklad stredná dĺžka života v zdraví.

²¹ Posledné dva parametre boli definované na základe historického vývoja týchto pomerov v období rokov 2005-2021.

Ako je vidieť z grafu 26 v prípade základného scenára, by sa deficit prvého piliera dôchodkového systému najbližších 20 rokov pohyboval na úrovni zhruba 1-2 % HDP. A pravdepodobnosť záporného salda by bola na úrovni medzi 90 – 98 %. Po roku 2040 sa v plnej miere prejaví negatívny demografický trend a pravdepodobnosť dosiahnutia deficitu I. piliera bude rásť. Najvyšší tlak na priebežný pilier dôchodkového systému možno očakávať medzi rokmi 2040 – 2060, pre ktoré žiadna so simulácií nepredpokladala možnosť kladného salda. V období rokov 2050 – 2060 narástol priemerný deficit na úroveň zhruba dvojnásobku z obdobia medzi rokmi 2020 - 2040– cca 3 %. Po roku 2060 možno očakávať postupné zlepšovanie v oblasti udržateľnosti.

Graf 26: Deficity I. piliera dôchodkového systému, % HDP v stálych cenách, dôchodkový vek



Zdroj: autori

Poznámka: zelená krivka predstavuje priemernú hodnotu deficitu.

Znovu zavedenie vekového automatu nepredstavuje samostatne pre najbližšie obdobie do roku 2030 výraznejšie zlepšenie v oblasti udržateľnosti I. piliera. Medzi rokmi 2030 a 2040, už je badateľný posun v poklese pravdepodobnosti negatívnych hodnôt, a zároveň výraznejšie zníženie veľkosti priemerného deficitu. Následný vývoj je výrazne obdobný v porovnaní so základným scenárom čo do smerovania, avšak závažnosť veľkosti deficitov je výraznejšie limitovaná. A v období najťažšej dekády malé percento simulácií naznačilo aj možnosť kladného salda. Zároveň treba podotknúť, že samotný vekový automat neprináša výraznejší obrat k úplnej eliminácii potreby dofinancovania starobných dôchodkov z ďalších zdrojov.

Úprava rastu aktuálnej dôchodkovej hodnoty

V tomto scenári sme posúdili dopad prijatej zmeny vo výpočte aktuálnej dôchodkovej hodnoty podľa zákona č. 352/2022 Z. z. na udržateľnosť I. piliera dôchodkového systému SR.

BOX - Komentár k rastu ADH podľa novely Zákona č. 461/2003 Z. z.

Pripomeňme, že novopriznaný starobný dôchodok je počítaný podľa formuly:

$$\text{Priznaný dôchodok} = ODP \times POMB \times ADH$$

Pre dôchodcu je dôležitá miera náhrady, ktorá predstavuje pomer dôchodku k úrovni miezd. Ak budeme úroveň miezd reprezentovať priemernou mzdou \bar{W} , potom

$$\text{Miera náhrady} = ODP \times POMB \times \frac{ADH}{\bar{W}}$$

Podľa doteraz platného zákona veličina ADH rástla rovnako ako priemerná mzda. V takom prípade bola miera náhrady približne na konštantnej úrovni. Podľa najnovšej novely zákona sa rast ADH v roku r počíta nasledovne:

$$ADR_r = ADR_{r-1} \times \left[1 + \left(\frac{\bar{W}_{r-1}}{\bar{W}_{r-2}} \right) \times 0,95 \right],$$

kde $\frac{\bar{W}_{r-1}}{\bar{W}_{r-2}}$ predstavuje rast miezd medzi rokmi $r - 2$ a $r - 1$. Takáto úprava implikuje postupný pokles miery náhrady, čo má za následok postupný pokles životnej úrovne dôchodcov relatívne k pracujúcej populácii. Pri nominálnom raste miezd vo výške 5 % by to znamenalo, že rast ADH bude len 4,75 %. Za 20 rokov by tak novopriznané dôchodky postupne klesli na úroveň

$$\left(\frac{1,0475}{1,05} \right)^{20} = 95,34 \%$$

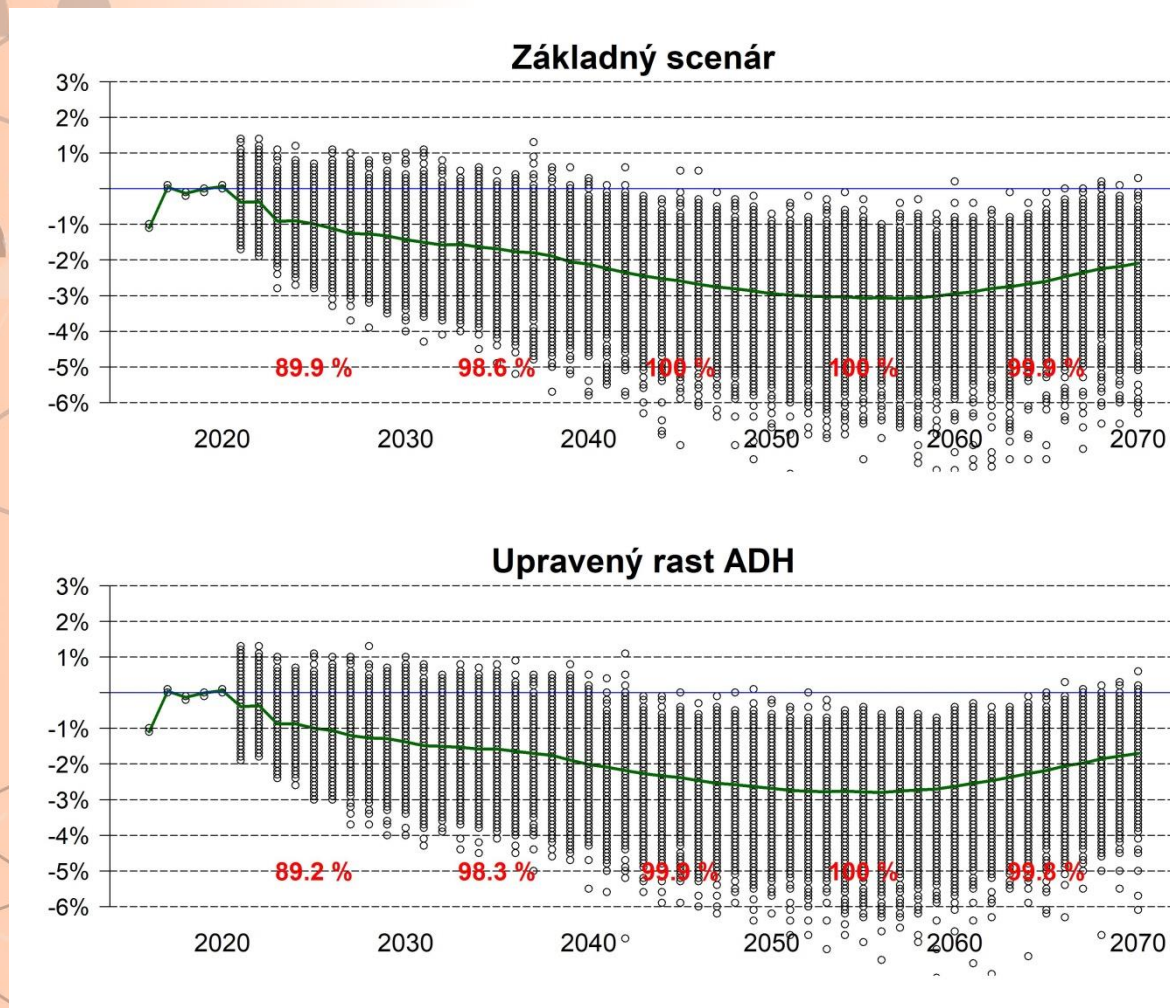
Pokles by bol naozaj pozvoľný a takéto pravidlo možno použiť, ako nástroj na postupné pomalé zníženie dôchodkov, ak je to potrebné. Potrebuje, však časové ohraničenie, aby po

dlhšej dobe nedošlo k neprijateľnému poklesu životnej úrovne dôchodcov.

Rast *ADH* v súlade s nominálnym rastom miezd znamená približne konštantnú relatívnu životnú úroveň dôchodcov vzhľadom k pracujúcej populácii. Úprava tohto rastu smerom nadol teda znamená relatívne klesanie životnej úrovne dôchodcov.

Takáto zmena vo výpočte aktuálnej dôchodkovej hodnoty sa prejaví predovšetkým na úrovni novo vyplácaných dôchodkov, preto je aj jej vplyv na celkovú udržateľnosť príbežného piliera dôchodkového systému skôr marginálna. Avšak postupne naberá na rozsahu. V najťažšej dekáde dôchodkového systému Slovenska v 21. storočí by deficity boli naďalej blízko úrovne 3 % HDP. Výraznejší efekt možno očakávať skôr v oblasti úrovne dôchodkov budúcich starobných dôchodcov, ktoré sú z hľadiska miery náhrady v pomere k priemernej mzde analyzované v ďalšej časti.

Graf 27: Deficity I. piliera dôchodkového systému, % HDP v stálych cenách, úprava AHD



Zdroj: autori.

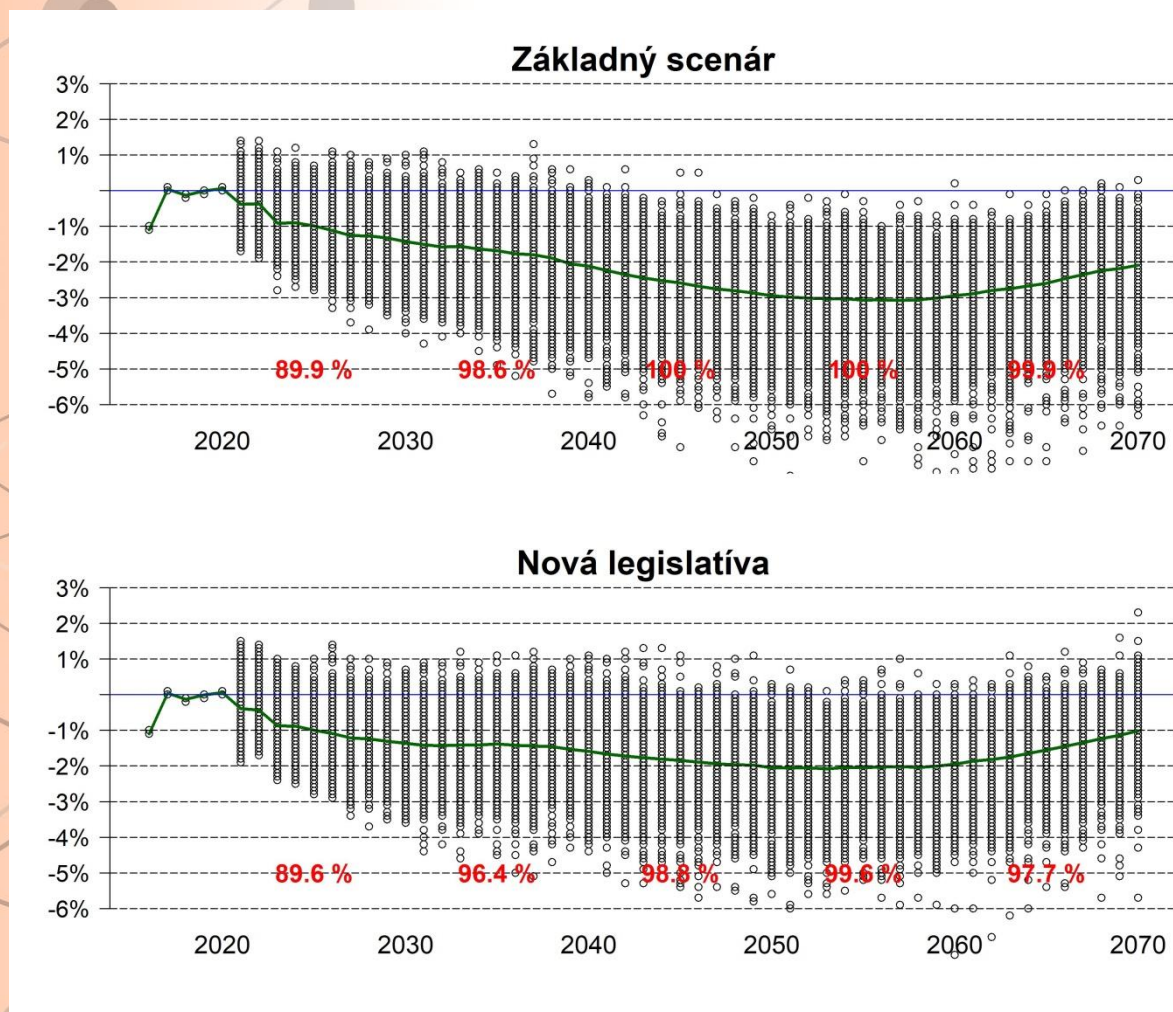
Poznámka: zelená krivka predstavuje priemernú hodnotu deficitu.

Nová legislatíva

Následne sme analyzovali kombinovaný efekt úprav v dôchodkovom veku a indexácie aktuálnej dôchodkovej hodnoty na udržateľnosť prvého piliera dôchodkového systému. Samostatne úpravy týchto dvoch parametrov dôchodkového systému mali limitované dopady na udržateľnosť a predovšetkým v prípade druhej úpravy sa jej efekty začínali viditeľnejšie prejavovať až po roku 2060. Kombinovaný efekt aplikovaných úprav je z hľadiska pravdepodobnosti nedosiahnutia deficitu silne limitovaný. Avšak rozsah deficitu v priebehu rokov 2050 – 2060 sa zredukoval z úrovne zhruba 3 % HDP na priemernú veľkosť

blízko 2 % HDP. Tieto zdroje bude možné alokovať na iné alternatívne spôsoby využitia, resp. nebude potrebné si ich požičať na finančných trhoch a následne ich splácať. Napriek výraznejšiemu posunu z hľadiska dlhodobej udržateľnosti ani novela č. 352/2022 Z. z. nemá potenciál vnieť do systému prvok samo-financovateľnosti, bez ďalších zásahov na príjmovej (napr. v podobe rastu sadzieb odvodov), alebo výdavkovej strane (napr. progresívnejším poklesom miery rastu ADH, alebo valorizácie priznaných dôchodkov, apod.).

Graf 28: Deficit I. piliera dôchodkového systému, % HDP v stálych cenách, nová legislatíva



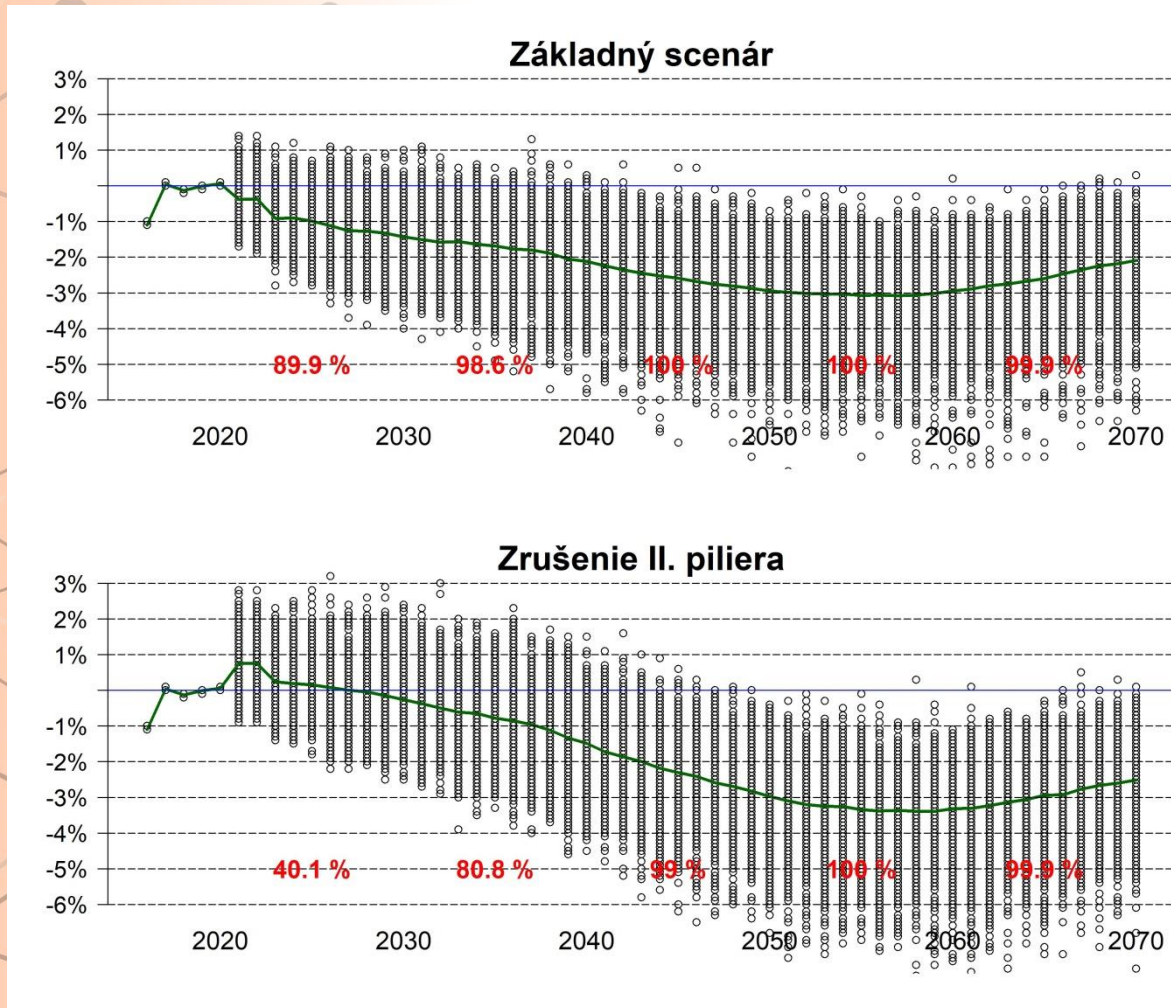
Zdroj: autori.

Poznámka: zelená krivka predstavuje priemernú hodnotu deficitu.

Zrušenie II. piliera

Ako jedna z možných alternatív riešenia problematiky deficitnosti priebežného piliera dôchodkového systému sa ponúka aj možnosť zrušenia dôchodkového sporenia. Takéto rozhodnutie, by malo vplyv tak na príjmovú, ako aj na výdavkovú stranu dôchodkového systému.

Graf 29: Deficit I. piliera dôchodkového systému, % HDP v stálych cenách, zrušenie II. piliera



Zdroj: autori.

Poznámka: zelená krivka predstavuje priemernú hodnotu deficitu.

Zrušenie príspevkov do II. piliera by sa okamžite prejavilo na miere a rozsahu deficitnosti. Čím by došlo v prvých dvoch dekádach (2020-2040) k redukcii pravdepodobnosti

negatívneho výsledku hospodárenia na hodnoty medzi 40 – 80 % a priemerný prebytok by sa pohyboval na úrovniach zhruba 0 % HDP. Po roku 2040 však dochádza k odzneniu prvotne pozitívnych dosahov a priemerné deficity sa postupne blížia k úrovni 3 % HDP, resp. mierne pod ňou. V tomto období dochádza k prevažovaniu faktora demografie a prejavuje sa aj skutočnosť, že nedochádza ku kráteniu nárokov z dôvodu participácie v starobnom dôchodkovom sporení ²². Zároveň, by došlo k neželanému efektu z hľadiska budúcich dôchodkov, ktorému sa venujeme v ďalšej časti.

Miera náhrady dôchodkovej dávky

Z hľadiska poberateľov dávok starobných dôchodkov predstavuje dôležitý parameter vzťah priemernej výšky dôchodku k priemernej mzde v národnom hospodárstve. Ďalším indikátorom úrovne kvality života dôchodcov je aj pomer novopriznaných dôchodkov k priemernej mzde. V prípade vysokých rozdielov v týchto dvoch indikátoroch možno hovoriť o výraznom nepomere medzi životnou úrovňou staro- a novo-dôchodcov. Podľa štatistiky Sociálnej poisťovne došlo medzi rokmi 2011 a 2021 k poklesu podielu priemernej výšky starobného dôchodku k priemernej mzde o zhruba 5 p. b. A to počas prvých 5 rokov tohto obdobia bol tento pomer relatívne stabilný a nožnice medzi priemernou mzdou a dôchodkami sa roztvorili predovšetkým v priebehu rokov 2017 – 2021. Tento vývoj bol primárne determinovaný výrazne vyššou dynamikou rastu priemernej mzdy v porovnaní s mierou valorizácie starobných dôchodkov. Výsledky jednotlivých scenárov priniesli nie veľmi lichotivý obraz budúcnosti v tejto oblasti. A poukázali na fakt, že aktuálne nastavenie spôsobu valorizácie starobných dôchodkov bude mať za následok pokračovanie trendu roztvárania sa nožnic medzi priemernou mzdou a starobnými dôchodkami.

²² Vzhľadom na mieru abstraktnosti tohto scenára sme od v minulosti zaplatených príspevkov do II. piliera abstrahovali a neboli použité na krytie deficitov I. piliera, resp. by mohli byť použité na čiastočné kompenzovanie vo výplatnej fáze.

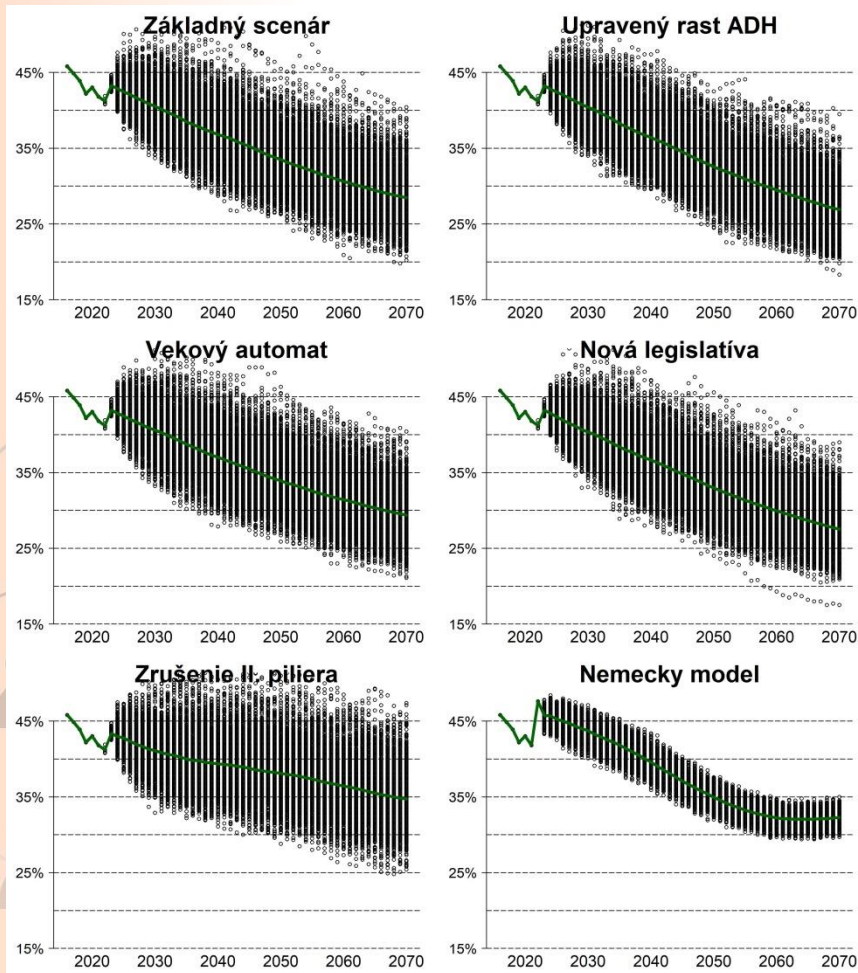
Tabuľka 8: Vzťah priemernej výšky dôchodku k priemernej mzde

rok	Priemerná výška starobného dôchodku sólo - k 31.decembru	Priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR	Podiel priem. výšky starobného dôchodku k priemernej mzde v %
2011	362.08	786.00	46.07
2012	375.89	805.00	46.69
2013	390.51	824.00	47.39
2014	400.18	858.00	46.64
2015	411.06	883.00	46.55
2016	417.46	912.00	45.77
2017	428.31	954.00	44.90
2018	444.26	1 013.00	43.86
2019	460.39	1 092.00	42.16
2020	487.37	1 133.00	43.02
2021	505.68	1 211.00	41.76

Zdroj: Sociálna poisťovňa

Ako je vidieť z grafu 30 napriek miernej úprave v dynamike poklesu miery náhrady starobných dôchodkov po roku 2030 sa dá očakávať pokles tohto indikátora až k úrovni zhruba 27-30 % v horizonte projekcie. A to v prípade všetkých vyššie prezentovaných scenárov. Mierne vyššiu mieru náhrady sme zaznamenali len v prípade scenára vekového automatu a to hlavne z dôvodu nárastu počtu odpracovaných rokov. Ako je zmiernenie trendu, by sa dalo očakávať iba v prípade scenára zrušenia druhého piliera (o zhruba 5 – 8 p.b.), avšak v prípade tohto scenára by starobní dôchodcovia už nemali ďalší dôchodkový príjem v podobe dôchodku z druhého piliera. Vlastnostiam II. piliera slovenského dôchodkového systému je venovaná 4 kapitola. Určitú formu kompenzácie by mohlo priniesť sporenie na súkromných dôchodkových účtoch (III. pilier). Doplnkovému dôchodkovému sporeniu je venovaná 5. kapitola.

Graf 30: Miery náhrady priemerného dôchodku pre jednotlivé scenáre



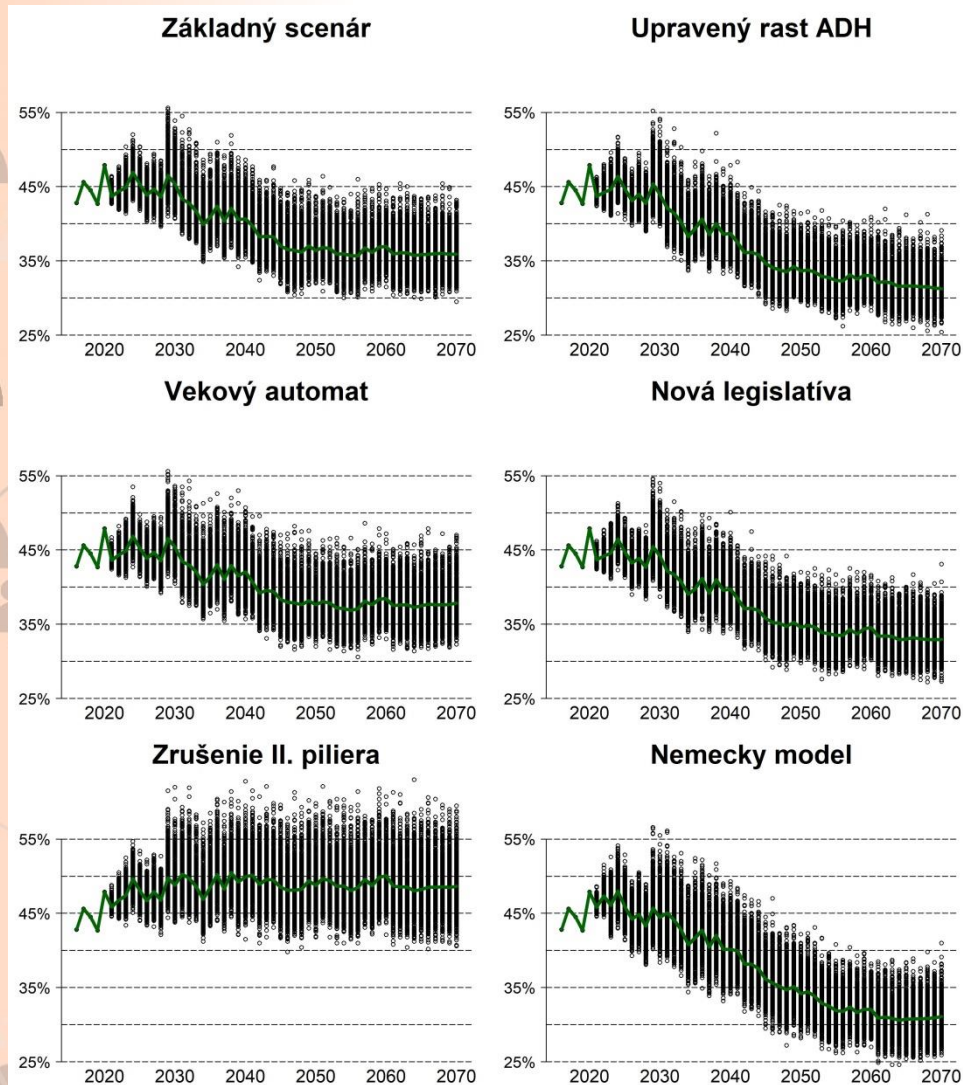
Zdroj: autori

Vzhľadom na relatívne nepriaznivé očakávania v oblasti miery náhrady starobných dôchodkov bol navrhnutý po vzore nemeckého dôchodkového systému ešte jeden dodatočný scenár. Tento scenár taktiež v sebe obsahuje aj element zrušenia II. piliera tak, aby bolo možné porovnať jednotlivé výstupné parametre so scenárom samostatného zrušenia II. piliera. V prípade modifikovaného nemeckého modelu sme vychádzali z porovnania slovenského a nemeckého dôchodkového systému v časti 3.4. A okrem zrušenia II. piliera boli aplikované prvky upraveného výpočtu ADH po vzore nemeckého systému:

$$ADH_t = ADH_{t-1} \times \frac{\bar{W}_{t-2}}{\bar{W}_{t-3}} \times \left(\left(1 - \frac{PZS_{t-2}}{PZS_{t-3}} \right) \alpha + 1 \right) \quad (3.7)$$

kde ADH je aktuálna dôchodková jednotka, \bar{W} priemerná hrubá mzda, PZS pomer závislosti systému (pomer počtu dôchodcov a prispievateľov do systému) a spodné indexy znamenajú príslušný časový okamih. Váha α rozdeľuje bremeno nepriaznivého demografického vývoja medzi prispievateľov a poberateľov. Na základe takto určenej výšky dôchodkovej jednotky je dopočítaná jednotná výšky dôchodkov pre jednotlivcov s rovnakou históriou poistenia (výšky POMB a dĺžky poistenia). Inými slovami porovnateľní novo- aj staro- dôchodcovia poberajú rovnaké dôchodky. V prípade tohto scenára sa miera náhrady priemerného starobného dôchodku v pomere k priemernej mzde udržiava na úrovni zhruba 33 % v horizonte prognózy.

Graf 31: Miery náhrady priemerného novopriznaného dôchodku pre jednotlivé scenáre



Zdroj: autori

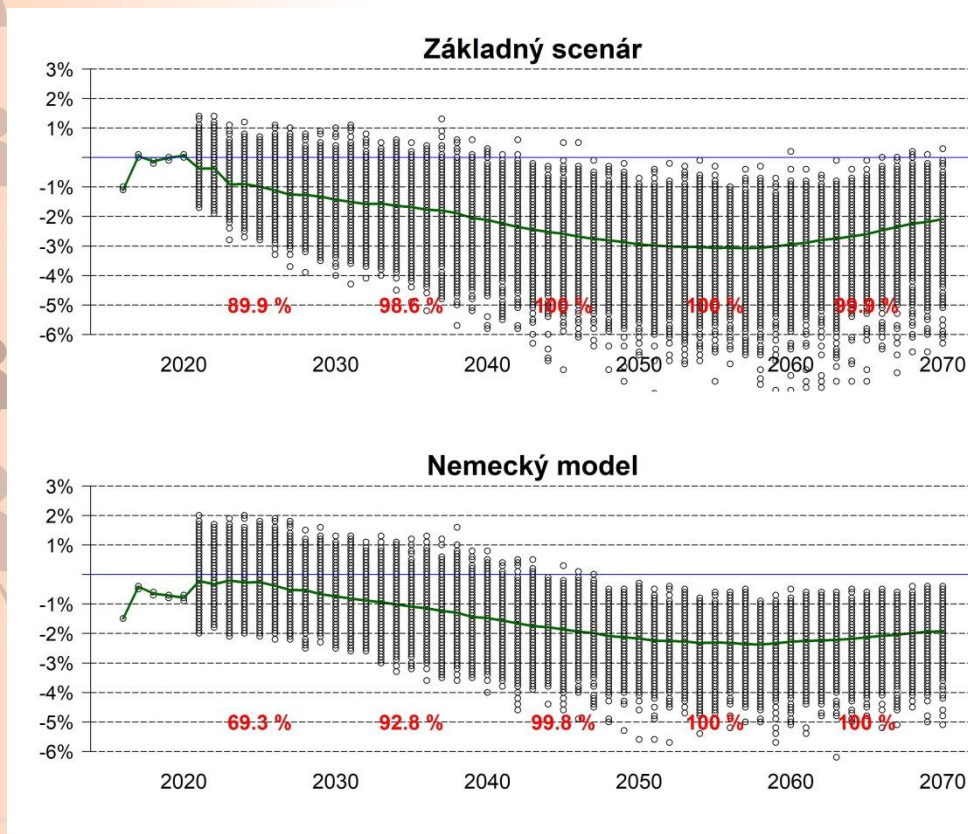
Zaujímavý pohľad na jednotlivé scenáre prináša analýza indikátora pomeru novopriznaných dôchodkov a priemernej mzdy v národnom hospodárstve. Legislatíva platná pred novelou, by priniesla z dôvodu krátenia priznaných dôchodkov pre sporiteľov v II. pilieri mieru náhrady novopriznaných dôchodkov na úrovni zhruba 36 %. Úprava rastu ADH má negatívny dopad na tento indikátor. Naopak z dôvodu rastu odpracovaných rokov v prípade scenára zavedenia vekového automatu dochádza k miernemu rastu miery náhrady v porovnaní so základným scenárom. Súčasná legislatíva by viedla v horizonte prognózy k miernemu poklesu miery náhrady novopriznaných dôchodkov. Skúmaný scenár zrušenia II. piliera má potenciál

udržania stabilnej miery náhrady na zhruba dnešnej úrovni. Navrhnutý nemecký model by viedol k poklesu tejto miery k úrovni 33 %, obdobne ako v prípade miery náhrady starobných dôchodkov. Aktuálne nastavenie slovenského systému vedie k nárastu rozdielov medzi novo- a staro- dôchodcami, a to najmä v kvalite života, ktorú si vedia za poberané dôchodkové dávky dovoliť.

Nemecký model dôchodkového systému

Navrhnutý alternatívny model dôchodkového systému založený na princípoch nemeckého dôchodkového systému bol analyzovaný aj z hľadiska jeho dlhodobej udržateľnosti. Ako ukazuje graf 32 navrhnutý scenár nemeckého modelu je z hľadiska dlhodobej udržateľnosti, aj napriek ponechaniu platnosti vekového automatu, na úrovni základného scenára. Výnimku tvorí obdobie najbližšej dekády počas, ktorej by dôchodkový systém benefitoval na príjmovej strane z vyšších príspevkov v dôsledku zrušenia II. piliera. Hlavný rozdiel medzi týmito dvomi scenármi však tkvie v porovnateľnej úrovni kvality života staro- a novo- dôchodcov, na ktorú sme poukázali v analýze uvedenej vyššie, ako aj na modelovom príklade priemerného dôchodcu, ktorý odpracoval 40 rokov v časti 3.4.5.

Graf 32: Deficit I. piliera dôchodkového systému, % HDP v stálych cenách, Nemecký model



Zdroj: autori

3.2. Rodičovský bonus

Prvý pilier na Slovensku predstavuje dávkovo definovaný priebežný systém, ktorý vo svojej podstate potrebuje výmenu generácií s neklesajúcim pomerom prispievateľov a poberateľov. Pri nízkej fertilitate sa dostáva do problémov s deficitom. Na druhej strane, aj pri úpravách priemerného osobného bodu, ktoré ho posúvajú k solidarite, je v ňom stále vysoká zásluhovosť vzhľadom k výške mzdy. Z toho potom vyplývajú nižšie dôchodkové dávky najmä pre ženy, ktoré vychovali jedno alebo viac detí. Štát síce poskytuje kompenzáciu vo forme prideleného 0,6 mzdového bodu počas výchovy detí do 6 rokov, tú však nemožno považovať za adekvátnu. Okrem straty (alebo zníženia) príjmu počas materstva dochádza aj k pozastaveniu kariérneho rastu.

Stabilitu priebežného systému možno merať pomocou tzv. *Pomeru starobnej závislosti*. Jedná sa o podiel populácie v post produktívnom veku (viac ako 64 rokov) a populácie v produktívnom veku (od 15 do 64 rokov). O vývoji tohto indikátora podrobne pojednávame v časti o demografii. Prišli sme k záveru, že I. pilier bude pod veľkým finančným tlakom, keďže bude klesať počet ľudí v produktívnom veku, čím budú klesať príjmy dôchodkového systému. Na druhej strane, počet ľudí v post produktívnom veku bude narastať, a tak budú narastať aj výdavky na dôchodky. Výchova potomkov je teda pre systém kľúčová a nie menej dôležitá, ako samotné príspevky zo mzdy. Dôchodkový systém by ju preto mal adekvátne oceniť.

3.2.1. Dôvody na rodičovský bonus

V minulosti bol dôchodkový systém riešený v rámci rodiny. Mladá generácia sa prirodzene postarala o svojich rodičov bez zásahu štátu. Prvé komplexnejšie dôchodkové systémy možno pozorovať na konci 19. a začiatkom 20. storočia. V našich končinách sa jednalo o Bismarckov systém (1889) odkopírovaný v roku 1906 v Uhorsku a v roku 1924 v Československu. Jednalo sa o zásluhový systém (dávkou podľa výšky príspevkov), ktorý v podobe prvého piliera pretrváva dodnes aj na Slovensku. Štát prebral úlohu finančného zabezpečenia v starobe. V literatúre možno nájsť štúdie, ktoré prišli k záveru, že samotné zavedenie dôchodkových systémov má antipopulačný efekt (van Groezen a kol., 2003, Sinn, 2005).

Viacero teoretických modelov sa zaoberá myšlienkou naviazania výšky dôchodku na počet vychovaných detí. Autori Cigno a Werding (2007) publikovali model konštitučnej teórie rodiny, v ktorom je dôchodková dávka tvorená príspevkami od detí a môže byť doplnená vlastnými úsporami. Po doplnení modelu o povinné príspevky do systému prichádzajú k záveru, že povinné príspevky znižujú fertilitu.

Fenge a Meier (2005) predstavujú model, v ktorom je dôchodková dávka kombináciou časti zásluhovej vzhľadom k výške príspevkov a časti zásluhovej, vzhľadom k počtu vychovaných

detí. Maximalizuje sa celoživotná užitočnosť, do ktorej vchádza úžitok z príjmu v mladosti, počtu detí a príjmu v starobe. Model je finančne vyrovnaný (bez deficitu). Následne počítajú optimálnu skladbu oboch častí dôchodku. Prichádzajú tiež k záveru, že posilnenie naviazanosti dôchodkovej dávky na počet vychovaných detí má pozitívny vplyv na fertilitu.

Wigger (1999) prináša model, v ktorom sa tiež maximalizuje celková užitočnosť, do ktorej vstupuje vlastná spotreba počas produktívneho a post-produktívneho obdobia, počet vychovaných detí a tiež výška príjmu rodičov v starobe. Dôchodok je zložený z vlastných úspor a altruistického príspevku rodičom. Autor opäť prichádza k záveru, že fertilita klesá s rastúcou príspevkovou sadzbou do dôchodkového systému.

Z blízkeho okolia môžeme spomenúť pomerne extrémny model, ktorý navrhli Hyzl a kol. (2005). Navrhujú dôchodkový systém, ako kombináciu prvého a druhého (sporivého) piliera. Príspevky do druhého piliera sú závislé od počtu vychovávaných detí. Pre manželov vychovávajúcich 3 a viac detí sú príspevky počas výchovy nulové. Dôchodok z prvého piliera je plne zásluhový podľa počtu vychovaných detí a dávku dostávajú len tí, ktorí vychovali aspoň jedno dieťa. Dávka z druhého piliera plne závisí od výšky nasporenej čiastky. Priamo zo Slovenska ešte môžeme spomenúť Pastorov model (Pastor, 2008), kde navrhuje okamžitú pomoc pre rodičov vychovávajúcich deti vo forme zľavy z príspevkov do dôchodkového systému za každé vychovávané dieťa.

3.2.2. Rodičovský bonus vo svete

Podpora rodičov je v záujme štátu. Pre rodiny s deťmi je zavedená v mnohých krajinách a môže nadobúdať rôznu podobu i rozsah. Priamo počas výchovy sú rodiny podporované napr. peňažnými dávkami, daňovými úľavami, cenovými dotáciami, či vecnými dávkami. Medzi nepeňažnú podporu možno zaradiť napríklad bezplatné vzdelávanie, či zdravotnú starostlivosť. Ďalším zo spôsobov, ako dotovať rodiny s deťmi, je premietnuť výchovu detí do dôchodkových dávok. S obdobím výchovy detí je často spojený výpadok z trhu práce, čo hlavne pri zásluhových systémoch môže viesť k nižším dôchodkovým dávkam. Okrem toho je s výchovou často spojené (najmä u žien) prerušenie kariérneho rastu. Na nejaký druh

kompensácie je preto viac dôvodov. Uvedieme niekoľko príkladov ako je to implementované v dôchodkových systémoch viacerých krajín.

Často používaným spôsobom kompenzácie príspevkov do dôchodkového systému počas starostlivosti o deti je ich nahradenie zo strany štátu. Toto je aj prípadom Slovenska, kde štát platí poistné na dôchodkové poistenie jedinca, ktorý je na materskej, resp. rodičovskej dovolenke, ekvivalentné zárobku vo výške 60 % všeobecného vymeriavacieho základu platného v roku, ktorý dva roky predchádza danému roku. Toto právo si môže osoba, ktorá sa riadne stará o dieťa, uplatniť až do šiestich rokov veku dieťaťa, prípadne do osemnásteho roku veku dieťaťa, pokiaľ dieťa trpí trvalo nepriaznivým zdravotným stavom. V realite teda rodič za každý takýto rok získa trochu menej ako 0,6 mzdového bodu a toto obdobie sa mu započíta aj do dĺžky dôchodkového poistenia. Podľa našich zistení je takýto príspevok štátu v súlade s modelom Fenge-Meiera (spomenutý vyššie). Zvýšením príspevku štátu (napr. na 1 mzdový bod) by bolo možné v rámci existujúceho systému dosiahnuť vyššiu mieru naviazanosti dôchodkovej dávky na fertilitu. Za kompenzáciu možno považovať aj zníženie dôchodkového veku, ktoré u žien môže byť až do výšky 2 rokov a pri mužoch najviac 18 mesiacov. Tu sa však vlastne jedná len o zrušenie penalizácie pri skoršom odchode do dôchodku, nie o úpravu dôchodkovej dávky.

Podľa poslednej novely zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení bol zavedený rodičovský dôchodok, na ktorý má nárok poberateľ starobného dôchodku, poberateľ invalidného dôchodku vyplácaného po dovŕšení dôchodkového veku a poberateľ výsluhového dôchodku podľa osobitného predpisu vyplácaného po dovŕšení dôchodkového. Rodič (aj osoba, ktorá vychovala dieťa) by mal dostávať od všetkých svojich detí maximálne 1,5 % jednej dvanástiny úhrnu vymeriavacieho základu dieťaťa (najviac však 1,2 násobok 1,5 z priemernej hrubej mzdy). Vychádza sa pritom z príjmov 2 roky dozadu. Rodičovský dôchodok je tak naviazaný na pracovnú aktivitu dieťaťa.

Znižovanie dôchodkového veku je zavedené aj v Českej republike. Dôchodková dávka pozostáva zo základnej plošnej dávky a zo zásluhovej časti, ktorá sa vypočíta na základe príspevkov počas celej doby dôchodkového poistenia. Do obdobia dôchodkového poistenia

sa započítavajú aj náhradné doby poistenia, medzi ktoré patrí aj starostlivosť o nezaopatrené dieťa, avšak v celkovej hodnote najviac 4 rokov. Za výhodu možno považovať fakt, že obdobie starostlivosti o dieťa nevstupuje do výpočtu započítateľných príjmov (aby obdobie starostlivosti o dieťa neznížilo hodnotu dôchodku). Takýto spôsob kompenzácie je zavedený vo viacerých štátoch (napr. USA, Francúzsko).

Nemecko má so Slovenskom do značnej miery podobne organizovaný prvý pilier. Okrem podobného výpočtu dôchodkovej dávky sú podobné aj kompenzácie za obdobie starostlivosti o dieťa. V prvých troch rokoch starostlivosti je pridelený rodičovi 1 osobný mzdový bod (rodičia si ho môžu rozdeliť). Bonus možno dosiahnuť aj za obdobie starostlivosti o deti do 10 rokov. Tieto roky sa považujú za kvalifikačné obdobia na dôchodok a okrem toho majú vplyv na výšku dôchodkovej dávky. Za podmienky prebiehajúcej pracovnej kariéry pri starostlivosti o dieťa mladšie ako 10 rokov, alebo ak sú dve alebo viac detí mladších ako desať rokov (bez pracovnej povinnosti), nárok na dôchodok sa za toto obdobie zvýši o 50 percent. Horná hranica pre spomínaný bonus je 0,33 osobného mzdového bodu a celková zásluha nesmie na ročnej báze presiahnuť jeden osobný mzdový bod.

Zaujímavé bonusy za výchovu detí možno nájsť aj v dôchodkovom systéme vo Francúzsku. Dávka z prvého piliera sa počíta na základe najlepších 25 rokov (z hľadiska zárobku). To poskytuje pre rodičov starajúcich sa o deti istú voľnosť, keďže obdobia nízkeho príjmu, ktoré sú často spojené s rodičovskou dovolenkou alebo prácou na skrátenej úväzok, sa z hľadiska výpočtu dôchodkovej dávky zanedbávajú. Nemalou výhodou je, že v prípade starostlivosti o aspoň 3 deti v dĺžke 9 rokov (do 16 roku ich života) získajú rodičia navýšenie dávky z prvého piliera vo výške 10 %. Okrem toho možno dosiahnuť zvýšenie celkového obdobia dôchodkového poistenia až o dva roky, pričom jeden rok je udelený matke a druhý rok môže byť rozdelený medzi oboch rodičov.

V Rakúsku sa obdobie starostlivosti o dieťa do 4 rokov, resp. 5 rokov v prípade dvojčiek, považuje za obdobie dôchodkového poistenia. Pri výpočte dôchodkovej dávky sa mesiacom v tomto období priradí fixná čiastka, ktorá sa každoročne upravuje.

Jemné rodičovské benefity možno nájsť aj v dôchodkovom systéme vo Veľkej Británii. Štátna časť dôchodku predstavuje tzv. beveridgeovský systém, kde sa vypláca jednotná dávka pre všetkých, ktorí dosiahli 35 kvalifikačných rokov. Tento dôchodkový systém je tak plne solidárny. Dôležité je, že obdobie starostlivosti o dieťa do 12 rokov sa tiež považuje za obdobie dôchodkového poistenia. Toto možno považovať za rodičovský bonus, keďže roky s malým alebo žiadnym príjmom nemajú vplyv na dôchodkovú dávku. Treba však poznamenať, že táto štátna dávka je len ochranou pred chudobou a musí byť doplnená inými zdrojmi príjmu v starobe.

Nepriamy rodičovský bonus je obsiahnutý aj v dôchodkovom systéme v Spojených štátoch amerických, kde sa výška penzijnej dávky odvíja od príspevkov do systému počas 35 najlepších rokov z celkových požadovaných 40 odpracovaných rokov. Rozdiel 5 rokov, ktoré sa do výpočtu dôchodku nezapočítavajú, tak vytvára priestor na nižší pracovný výkon v súvislosti s výchovou detí. Avšak tento priestor je podstatne nižší ako napr. vo Francúzsku, kde je dôchodková dávka počítaná len na základe 25 najlepších rokov.

3.2.3. Finančná vyrovnanosť

Vzhľadom k tomu, že počas materskej/otcovskej dovolenky sú priznávané rodičom osobné mzdové body, možno už súčasnú dôchodkovú dávku rozložiť na 2 zložky. Prvá zložka je naviazaná na pomer individuálnej mzdy k priemernej mzde a odráža tak individuálne pracovné nasadenie jednotlivca počas pracovnej kariéry. Druhá časť je naviazaná na počet vychovaných detí, pretože sa získavajú mzdové body počas prvotného štádia ich výchovy. Tento princíp zostane zachovaný aj v prípade aplikácie rodičovského bonusu podľa posledných legislatívnych zmien. Takéto vyplácanie dôchodkových dávok by mohlo naznačovať výhodnosť rodičovského bonusu pre každého, kto vychová ľubovoľný počet potomkov. Dôchodkový systém však musí byť finančne vyvážený (výdavky nesmú prekročiť príjmy). Z tohto hľadiska akýkoľvek rodičovský bonus, pokiaľ nie je pokrytý zdrojmi mimo dôchodkového systému, znižuje celoplošne dôchodky. Zaujímavou otázkou je, či rodičovský bonus prevýši stratu z celoplošného zníženia dôchodkov, ktorý spôsobil. Sformulovali sme 2 teoretické modely rodičovského bonusu.

V prvom modeli je zložka dôchodkovej dávky závislá na počte vychovaných detí úmerná priemernej mzde celej generácie potomkov. Pod tento model spadá pridelovanie osobných mzdových bodov za obdobie výchovy detí, pretože rodičom sú pridelované osobné mzdové body v rovnakej výške (momentálne 0,6), bez ohľadu na ich predošlé výšky miezd. Podľa našich výpočtov (Jašurková, Melicherčík, 2022) výhodnosť rodičovského bonusu závisí v takomto prípade od hodnoty výrazu:

$$H_1 = \frac{N_i}{\bar{N}_G} - \frac{W_i}{\bar{W}_G}, \quad (3.8)$$

kde N_i je počet detí jednotlivca, \bar{N}_G priemerný počet detí (na jednotlivca) v jeho generácii, W_i je mzda jednotlivca a \bar{W}_G priemerná mzda v jeho generácii. Ak $H_1 > 0$, je pre príslušného dôchodcu rodičovský bonus výhodný, v opačnom prípade je nevýhodný. Výhodnosť teda rastie s počtom detí a klesá s výškou mzdy. Tento záver je napr. v prípade spomínaného pridelovania osobných mzdových bodov počas výchovy veľmi logický.

V druhom modeli je zložka dôchodkovej dávky závislá na počte vychovaných detí úmerná mzde vlastných detí konkrétneho dôchodcu. V súlade s týmto modelom je rodičovský dôchodok podľa posledných legislatívnych zmien. Podľa našich výpočtov (Jašurková, Melicherčík, 2022) výhodnosť rodičovského bonusu závisí v takomto prípade od hodnoty výrazu:

$$H_2 = \frac{N_i W_i^p}{\bar{N} \bar{W}_G} - \frac{W_i}{\bar{W}_G}, \quad (3.9)$$

kde W_i^p je mzda potomkov konkrétneho jednotlivca a $\bar{N} \bar{W}_G$ je priemerný príjem potomstva na jednotlivca v jeho generácii. Ak $H_2 > 0$, je pre príslušného dôchodcu rodičovský bonus výhodný, v opačnom prípade je nevýhodný. Oproti predošlému prípadu je najväčší rozdiel v tom, že výhodnosť rodičovského bonusu je závislá na mzde vlastných potomkov dôchodcu. V prípade nízkych miezd potomstva, nezamestnanosti, invalidite, zdravotných okolností (materská, práceneschopnosť,...), úmrtia potomstva alebo jeho presťahovania do zahraničia, je dôchodca potrestaný celoplošným krátením dôchodkov z dôvodu nevyplácania rodičovského bonusu.

Dodajme ešte, že podľa Rady pre rozpočtovú zodpovednosť (2022) predstavuje rodičovský dôchodok trvalý náklad približne 0,23 % HDP. Toto malo byť nahradené postupným znižovaním rastu ADH, ktoré má pre výdavky dôchodkového systému v počiatočnom štádiu takmer nulový dopad a v priemere počas nasledujúcich 50 rokov to má byť približne 0,3 % HDP.

3.2.4. Hodnota rodičovského dôchodku

Ako sme už spomínali, výška rodičovského dôchodku (od každého dieťaťa) je 1,5 % jednej dvanástiny úhrnu vymeriavacieho základu dieťaťa (najviac však 1,2 násobok 1,5 z priemernej hrubej mzdy). Napr. pri priemernej mzde v roku 2020 (1 133 EUR by výška rodičovského dôchodku bola 17,00 EUR a maximálny rodičovský dôchodok by bol 20,39 EUR. Takéto nastavenie zodpovedá druhému modelu z časti o finančnom vyrovnaní. Nesie to so sebou negatíva spomenuté vyššie a možno aj náročnú implementáciu zo strany Sociálnej poisťovne.

V dôchodku tak môžu byť 2 časti, ktoré sú závislé na počte vychovaných detí. Prvá časť súvisí s pridelovaním osobných mzdových bodov počas výchovy detí (momentálne 6 rokov po 0,6 bodu). Táto časť je naviazaná na priemernú mzdu pracujúcej generácie, prenáša sa do ich dôchodkov a nezávisí od mzdy potomkov konkrétneho dôchodcu. Druhá časť je rodičovský dôchodok naviazaný na mzdy konkrétnych potomkov. Skúsme porovnať veľkosti oboch častí rodičovského bonusu. Za 6 rokov výchovy sa získa nárok na dôchodok v roku 2022 (ADH = 15,13 EUR)

$$6 \times 0,6 \times 15,13 = 54,47 \text{ EUR.}$$

Tu možno podotknúť, že uvedená suma je typicky nižšia ako tá, ktorú si za uvedené obdobie zarobí na dôchodok druhý rodič (pri priemerne mzde by to bolo 90,78 EUR). Aj napriek tomu, že sa jedná o príspevok zo strany štátu, možno hovoriť teda o nerovnosti medzi rodičmi. Pre porovnanie s rodičovským dôchodkom si však je potrebné uvedomiť, že kompenzáciu 54,47 EUR dostane len jeden rodič, teda na jedného rodiča je to $54,47/2 = 27,24$ EUR. To je viac ako maximálny rodičovský bonus. Na druhej strane naviazanosť na priemernú mzdu

poskytuje väčšiu stabilitu, ako nadviazanosť na mzdy konkrétnych potomkov, ktoré predstavujú určité riziko z dôvodov uvedených vyššie. Pri priemernej mzde potomkov by tak obe časti rodičovského bonusu predstavovali spolu sumu okolo 44 EUR, pričom časť nadviazaná na mzdy potomkov je neistá. Túto neistotu by bolo možné odstrániť nahradením rodičovského dôchodku pridelenými mzdovými bodmi v čase výchovy detí. Ak by sme sa napríklad inšpirovali dôchodkovým systémom v Nemecku a prideliť by sme rodičom 1 osobný mzdový bod za prvé 3 roky výchovy (čo je v porovnaní so Slovenskom dôstojná kompenzácia a znižuje nerovnosť medzi dôchodkami rodičov) a 0,33 osobného mzdového bodu za ďalších 7 rokov výchovy, dosiahli by sme rodičovský bonus

$$(3+7 \times 0,33) \times 15,13 = 80,34 \text{ EUR},$$

čo predstavuje 40,17 EUR na rodiča. Jedná sa teda o podobnú čiastku ako na Slovensku. Ak by sme počas prvých 6 rokov nechali len pridelovanie 0,6 osobného mzdového bodu, dosiahli by sme bonus

$$(6 \times 0,6+4 \times 0,33) \times 15,13 = 74,44 \text{ EUR},$$

čo predstavuje 37,22 EUR na rodiča. To je suma trochu nižšia ako tá podľa posledných legislatívnych zmien. Nie je však závislá na mzdách konkrétnych potomkov, čo je istá eliminácia rizika. K podobným sumám rodičovského bonusu sa teda vieme dostať viacerými spôsobmi, pričom pridelovanie paušálneho osobného mzdového bodu eliminuje riziko príjmu priamych potomkov.

3.2.5. Zhrnutie a návrhy k rodičovskému bonusu

Hlavné dôvody na nejaké formy rodičovského bonusu pri dôchodkoch sú potrebné zvýšenie fertility a kompenzácia za stratu príjmu počas výchovy detí. Vo viacerých krajinách sa rodičovský bonus vyskytuje v rôznych formách:

- Započítanie obdobia výchovy detí do obdobia dôchodkového poistenia
- Nepoužívanie (typicky nízkych) príjmov počas výchovy detí do výpočtu dôchodku

- Platenie príspevkov do dôchodkového systému počas obdobia nulového príjmu štátom
- Udeľovanie dodatočných mzdových bodov počas výchovy detí
- Zvyšovanie dôchodkov za obdobie počas výchovy detí
- Znižovanie dôchodkového veku za výchovu detí

Okrem toho je na Slovensku schválený rodičovský dôchodok, čo predstavuje priamu platbu účastníkov pracovného trhu svojim rodičom. Závislosť na priamych mzdách potomkov, však znamená nestabilný príjem závislý na mzdách potomkov 2 roky dozadu. Rozumnejšie by bolo naviazať rodičovský dôchodok na priemerné mzdy v národnom hospodárstve, čo je v istom zmysle ekvivalentné udeľovanie osobných mzdových bodov za výchovu detí. Takto by vznikol stabilnejší dodatočný rodičovský bonus a jednalo by sa v podstate len o parametrickú zmenu už existujúceho systému.

3.3. Posúdenie výpočtu dôchodkovej dávky

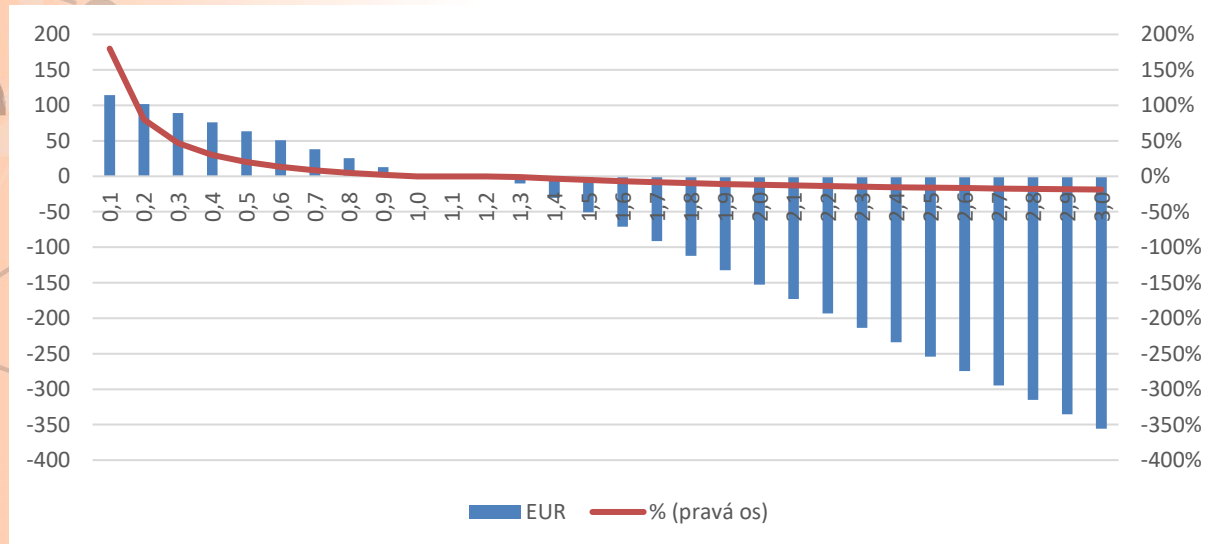
V prípade priznávania dôchodkov po dosiahnutí dôchodkového veku existujú relatívne jasné pravidlá definujúce spôsob ich výpočtu. Tri hlavné faktory ovplyvňujúce výšku priznaného dôchodku predstavujú obdobie dôchodkového poistenia – ODP (inými slovami počet odpracovaných rokov), priemerný osobný mzdový bod – POMB (inými slovami, ako v priemere zarábala daná osoba v pomere k celkovej populácii) a aktuálna dôchodková hodnota – ADH. Novopriznané dôchodky sa určia podľa jednoduchého násobenia týchto veličín:

$$\text{Priznaný dôchodok} = ODP \times POMB \times ADH \quad (3.10)$$

Dôležitým prvkom priebežného piliera dôchodkového systému je solidarita. Pričom jej zohľadnením sa zvyšujú priznané dôchodky podpriemerne zarábajúcim a naopak sa krátia priznané dôchodky osobám, ktorých POMB presiahol hodnotu 1,25. V nasledujúcom grafe (Graf 33) je uvedený príklad miery solidarity a hotovostných úprav priznaných dôchodkov

podľa rôznych úrovní POMB pre pracujúcich 42 rokov, ktorým by vznikol nárok na dôchodok v roku 2022.

Graf 33: Solidarita v priebežnom dôchodkovom pilieri, neupravený POMB



Zdroj: autori

Z hľadiska progresivity solidarity je evidentné, že osoby zarábajúce vysoko nadpriemerne (na úrovni stropu pre osobný mzdový bod, ktorý je definovaný 3 násobkom priemerneho príjmu), napriek výraznému nominálnemu poklesu, relatívne k neupravenému dôchodku o element solidarity, stratia len necelých 19 %. Naopak, nízkopríjmové osoby s dlhodobým príjmom na úrovni 10 % priemernej mzdy, by výrazne profitovali a teoreticky by získali na prvku solidarity v priebežnom systéme dôchodkového zabezpečenia až 180 %. Je však potrebné uviesť, že v nami uvedenom modelovom príklade, v ktorom žiada osoba s nárokom na dôchodok po 42 odpracovaných rokoch, by priznaný dôchodok bol vyšší ako minimálny až pri POMB na úrovni približne 52 % všeobecného vymeriavacieho základu. Pričom tejto úrovni POMB, by element solidarity bol na úrovni zhruba 20 %. Pokiaľ by sme predpokladali, že v dlhodobom horizonte by úroveň minimálnej mzdy bola približne 60 % priemernej mzdy, tak priznaný dôchodok osôb pracujúcich za minimálnu mzdu, by bol vďaka prvku solidarity navýšený o mierne viac ako 13 %. Na záver je potrebné doplniť, že zo všetkých novopriznaných dôchodkov v roku 2021 bolo len 0,4 % na úrovni do 0,3 POMB.

Avšak až zhruba 25 % bolo na úrovni do 0,6 POMB, a teda na hladinách na hranici nároku na minimálny starobný dôchodok, teda skupina, ktorej prináleží vyššia miera solidarity, ako uvedená na Grafe 33, kde neberieme do úvahy nárok na minimálny dôchodok.

Tabuľka 9: Podiel priznaného dôchodku k priemernej mzde, osoba neprospievajúca do II. piliera

POMB	ODP															
	15	20	25	30	35	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
0.1	5%	7%	8%	10%	12%	13%	14%	14%	14%	15%	15%	15%	16%	16%	16%	17%
0.2	6%	9%	11%	13%	15%	17%	17%	18%	18%	19%	19%	20%	20%	20%	21%	21%
0.3	8%	10%	13%	16%	18%	21%	21%	22%	22%	23%	23%	24%	24%	25%	26%	26%
0.4	9%	12%	15%	18%	22%	25%	25%	26%	26%	27%	28%	28%	29%	30%	30%	31%
0.5	11%	15%	18%	22%	26%	29%	30%	31%	31%	32%	33%	34%	34%	35%	36%	36%
0.6	12%	16%	20%	24%	28%	32%	33%	34%	35%	35%	36%	37%	38%	39%	39%	40%
0.7	13%	18%	22%	27%	31%	36%	37%	38%	39%	40%	40%	41%	42%	43%	44%	45%
0.8	15%	20%	25%	30%	35%	40%	41%	42%	43%	44%	45%	46%	47%	48%	49%	50%
0.9	16%	22%	27%	33%	38%	44%	45%	46%	47%	48%	49%	50%	51%	52%	53%	54%
1	18%	24%	30%	36%	41%	47%	49%	50%	51%	52%	53%	54%	56%	57%	58%	59%
1.1	20%	26%	33%	39%	46%	52%	53%	55%	56%	57%	59%	60%	61%	63%	64%	65%
1.2	21%	28%	36%	43%	50%	57%	58%	60%	61%	63%	64%	65%	67%	68%	70%	71%
1.3	23%	30%	38%	46%	53%	61%	62%	64%	65%	67%	68%	70%	71%	73%	74%	76%
1.4	24%	32%	40%	48%	56%	64%	66%	67%	69%	70%	72%	74%	75%	77%	78%	80%
1.5	25%	34%	42%	50%	59%	67%	69%	71%	72%	74%	76%	77%	79%	81%	82%	84%
1.6	26%	35%	44%	53%	62%	70%	72%	74%	76%	78%	79%	81%	83%	85%	86%	88%
1.7	28%	37%	46%	55%	64%	74%	76%	77%	79%	81%	83%	85%	87%	88%	90%	92%
1.8	29%	38%	48%	58%	67%	77%	79%	81%	83%	85%	87%	88%	90%	92%	94%	96%
1.9	30%	40%	50%	60%	70%	80%	82%	84%	86%	88%	90%	92%	94%	96%	98%	100%
2	31%	42%	52%	63%	73%	83%	85%	88%	90%	92%	94%	96%	98%	100%	102%	104%
2.1	32%	43%	54%	65%	76%	87%	89%	91%	93%	95%	97%	100%	102%	104%	106%	108%
2.2	34%	45%	56%	67%	79%	90%	92%	94%	97%	99%	101%	103%	105%	108%	110%	112%
2.3	35%	47%	58%	70%	81%	93%	95%	98%	100%	102%	105%	107%	109%	112%	114%	116%
2.4	36%	48%	60%	72%	84%	96%	99%	101%	103%	106%	108%	111%	113%	115%	118%	120%
2.5	37%	50%	62%	75%	87%	99%	102%	104%	107%	109%	112%	114%	117%	119%	122%	124%
2.6	38%	51%	64%	77%	90%	103%	105%	108%	110%	113%	115%	118%	121%	123%	126%	128%
2.7	40%	53%	66%	79%	93%	106%	109%	111%	114%	116%	119%	122%	124%	127%	130%	132%
2.8	41%	55%	68%	82%	95%	109%	112%	115%	117%	120%	123%	125%	128%	131%	134%	136%

2.9	42%	56%	70%	84%	98%	112%	115%	118%	121%	124%	126%	129%	132%	135%	138%	140%
3	43%	58%	72%	87%	101%	116%	118%	121%	124%	127%	130%	133%	136%	139%	142%	144%

Zdroj: autori

V tabuľke 10 sú uvedené odhady priznaných dôchodkov podľa výšky príjmu a odpracovaných rokov pre osobu neprispievajúcu do II. dôchodkového piliera. Pri predpoklade, že výška aktuálnej dôchodkovej hodnoty by bola na úrovni jej priemerného pomeru k všeobecnému vymeriavaciemu základu – VVZ za obdobie rokov 2004 – 2021 – 1,18 %. Odhady sú pre obdobie minimálneho poistenia potrebného na nárok na starobný dôchodok – 15 rokov až po dĺžku poistenia 50 rokov. Bielou farbou sú označené prípady, v ktorých by vznikol nárok na minimálny dôchodok, ktorý je však podmienený 30 rokmi dôchodkového poistenia. Po odpracovaní 40 rokov, by nárok na minimálny dôchodok pripadal pre osoby s POMB na úrovni do 50 %. Maximálny priznaný dôchodok po 50 odpracovaných rokoch, by bol na úrovni zhruba 1,44-násobku priemernej mzdy.

Tabuľka 10: Miera náhrady priznaného dôchodku, osoba neprispievajúca do II. piliera

POMB	Čistá mzda	ODP											
		15	20	25	30	35	40	41	42	43	44	45	46
0.1	0.09	55%	73%	91%	110%	128%	146%	150%	154%	157%	161%	165%	168%
0.2	0.17	37%	49%	62%	74%	86%	98%	101%	103%	106%	108%	111%	113%
0.3	0.26	30%	40%	50%	60%	70%	80%	82%	84%	86%	88%	90%	92%
0.4	0.33	28%	37%	47%	56%	65%	75%	77%	78%	80%	82%	84%	86%
0.5	0.40	27%	36%	45%	54%	63%	72%	73%	75%	77%	79%	81%	82%
0.6	0.46	26%	35%	43%	52%	61%	69%	71%	73%	75%	76%	78%	80%
0.7	0.53	25%	34%	42%	51%	59%	68%	69%	71%	73%	74%	76%	78%
0.8	0.60	25%	33%	41%	50%	58%	66%	68%	70%	71%	73%	75%	76%
0.9	0.67	24%	33%	41%	49%	57%	65%	67%	69%	70%	72%	73%	75%
1	0.73	24%	32%	40%	48%	56%	64%	66%	68%	69%	71%	72%	74%
1.1	0.80	24%	32%	41%	49%	57%	65%	67%	68%	70%	71%	73%	75%
1.2	0.87	24%	33%	41%	49%	57%	65%	67%	69%	70%	72%	73%	75%
1.3	0.94	24%	32%	41%	49%	57%	65%	66%	68%	70%	71%	73%	75%
1.4	1.00	24%	32%	40%	48%	56%	64%	65%	67%	69%	70%	72%	73%
1.5	1.07	24%	32%	39%	47%	55%	63%	65%	66%	68%	69%	71%	72%

1.6	1.13	23%	31%	39%	47%	55%	62%	64%	65%	67%	69%	70%	72%
1.7	1.19	23%	31%	39%	46%	54%	62%	63%	65%	66%	68%	70%	71%
1.8	1.26	23%	31%	38%	46%	54%	61%	63%	64%	66%	67%	69%	70%
1.9	1.32	23%	30%	38%	46%	53%	61%	62%	64%	65%	67%	68%	70%
2	1.38	23%	30%	38%	45%	53%	60%	62%	63%	65%	66%	68%	69%
2.1	1.44	22%	30%	37%	45%	52%	60%	61%	63%	64%	66%	67%	69%
2.2	1.51	22%	30%	37%	45%	52%	60%	61%	63%	64%	66%	67%	69%
2.3	1.57	22%	30%	37%	44%	52%	59%	61%	62%	64%	65%	67%	68%
2.4	1.63	22%	29%	37%	44%	52%	59%	60%	62%	63%	65%	66%	68%
2.5	1.70	22%	29%	37%	44%	51%	59%	60%	62%	63%	65%	66%	67%
2.6	1.76	22%	29%	36%	44%	51%	58%	60%	61%	63%	64%	66%	67%
2.7	1.83	22%	29%	36%	44%	51%	58%	59%	61%	62%	64%	65%	67%
2.8	1.89	22%	29%	36%	43%	50%	58%	59%	61%	62%	63%	65%	66%
2.9	1.96	21%	29%	36%	43%	50%	57%	59%	60%	62%	63%	64%	66%
3	2.03	21%	28%	36%	43%	50%	57%	58%	60%	61%	63%	64%	66%

Zdroj: autori

Mierne odlišné výsledky prináša pohľad na úroveň priznaných starobných dôchodkov z I. piliera, jeho porovnanie s úrovňou čistej mzdy pred požiadanim o dôchodok. Mierne horšie hodnoty ukazovateľa miery náhrady možno očakávať v prípade vysoko príjmových poistencov, ktorých priznaný dôchodok po 42 odpracovaných rokoch by bol zhruba na úrovni 60 % ich čistého príjmu. Dôchodca zarábajúci na úrovni priemernej mzdy by dosiahol mieru náhrady na úrovni cca. 68 % jeho čistej mzdy a v prípade žiadateľa o dôchodok s príjmom na úrovni minimálnej mzdy (50 – 60 % priemernej mzdy), by dosiahol mieru náhrady niekde na úrovni 73 – 75 % svojho predchádzajúceho čistého mzdového príjmu.

V doterajšej analýze sme skúmali úroveň priznaných dôchodkov z I. piliera dôchodkového systému žiadateľov, ktorí neboli zapojení do systému dôchodkového sporenia (II. pilier). V prípade prispievania si žiadateľa o starobný dôchodok, ktorý si prispieval aj do systému dôchodkového sporenia, je priznaný dôchodok pomerne krátený. V tabuľke 11 sú uvedené miery krátenia priznaného dôchodku podľa počtu rokov poistenia a sporenia. V uvedenom prepočte krátenia je uvažovaná sadza príspevkov na dôchodkové sporenie, platná od roku

2024, keď sa zastabilizuje na úrovni 6 % vymeriavacieho základu – VZ. Inými slovami táto tabuľka poskytuje pohľad na vývoj v oblasti krátenia sporiteľov, ktorí vstúpia do II. piliera v budúcnosti, a zároveň predstavuje maximálne možné miery krátenia z dôvodu prispievania do systému dôchodkového sporenia.

Tabuľka 11: Miera krátenia priznaného dôchodku, osôb prispievajúcich do II. piliera podľa počtu rokov sporenia a dôchodkového poistenia, %

		počet rokov sporenia												
		15	20	25	30	35	40	41	42	43	44	45	46	
ODP	15	33.3%												
	20	25.0%	33.3%											
	25	20.0%	26.7%	33.3%										
	30	16.7%	22.2%	27.8%	33.3%									
	35	14.3%	19.0%	23.8%	28.6%	33.3%								
	40	12.5%	16.7%	20.8%	25.0%	29.2%	33.3%							
	41	12.2%	16.3%	20.3%	24.4%	28.5%	32.5%	33.3%						
	42	11.9%	15.9%	19.8%	23.8%	27.8%	31.7%	32.5%	33.3%					
	43	11.6%	15.5%	19.4%	23.3%	27.1%	31.0%	31.8%	32.6%	33.3%				
	44	11.4%	15.2%	18.9%	22.7%	26.5%	30.3%	31.1%	31.8%	32.6%	33.3%			
	45	11.1%	14.8%	18.5%	22.2%	25.9%	29.6%	30.4%	31.1%	31.9%	32.6%	33.3%		
	46	10.9%	14.5%	18.1%	21.7%	25.4%	29.0%	29.7%	30.4%	31.2%	31.9%	32.6%	33.3%	

Zdroj: autori

Ako už bolo skôr spomenuté, v prípade nízkopríjmových osôb, by úroveň priznaných dôchodkov nedosiahla hranicu minimálneho dôchodku a tento by nahradil dôchodok vypočítaný podľa vzorca na jeho priznávanie. V nasledujúcej tabuľke uvádzame prepočítané miery náhrady priznaného minimálneho dôchodku. Ako sa dalo intuitívne očakávať, najvyšší benefit majú tie osoby, ktorých POMB je najnižšie a v ich prípade by dokonca došlo k výraznému zvýšeniu životnej úrovne, keďže minimálny dôchodok by bol viac ako 3 násobný v porovnaní s ich dovtedajšou čistou mzdou. Pozitívny efekt v porovnaní s čistým príjmom je viditeľný až po úroveň 0,3 POMB. Pozitívne možno vnímať aj skutočnosť, že miera náhrady na rozhraní medzi minimálnym a riadnym starobným dôchodkom nevykazuje výrazne skokovitý charakter zmeny. Inštitút minimálneho dôchodku bol do slovenskej legislatívy

implementovaný od roku 2015 a jeho výška bola naviazaná na sumu životného minima. Po úprave sa od roku 2020 vypočítava jeho výška v závislosti od priemernej mzdy na úrovni jej 33 %²³. Avšak od roku 2021 došlo k zmrazeniu jeho výšky na tejto nominálnej úrovni bez ich indexácie. Ostatná novela zákona o sociálnom poistení priniesla aj „odmrazenie“ minimálnych dôchodkov a tieto budú od roku 2024 rásť spolu so sumou životného minima. Okrem návratu naviazania na 136 % sumy životného minima však došlo aj k opätovnému zavedeniu podmienky započítania obdobia dôchodkového poistenia iba v prípade výšky osobného mzdového bodu na úrovni minimálne 0,241. Osoby, ktoré nebudú mať nárok na minimálny dôchodok z dôvodu, že nedosiahnu minimálne obdobie kvalifikovaného poistenia (30 rokov) budú nútené požiadať popri dôchodku aj o dávku v hmotnej núdzi.

Tabuľka 12: Miera náhrady priznaného dôchodku, osoba neprispievajúca do II. piliera s priznaným minimálnym dôchodkom

POMB	Čistá mzda	ODP								
		30	35	40	41	42	43	44	45	46
0.1	0.09	305%	309%	312%	316%	320%	324%	328%	332%	335%
0.2	0.17	159%	161%	163%	165%	167%	169%	171%	173%	175%
0.3	0.26	106%	108%	109%	110%	112%	113%	114%	116%	117%
0.4	0.33	84%	85%	86%	87%	88%	89%	90%	91%	92%
0.5	0.4	70%	70%	71%	72%	73%	74%	75%	76%	77%
0.6	0.46	59%	60%	69%	71%	73%	75%	76%	78%	80%
0.7	0.53	52%	59%	68%	69%	71%	73%	74%	76%	78%

Zdroj: autori

Rovnako aj v prípade osôb samostatne zárobkovo činných (SZČO) sa uplatňuje pri požiadaní o určenie výšky starobného dôchodku vzorec na jeho určenie uvedený na začiatku tejto podkapitoly. Hlavným elementom tohto vzorca vplývajúcim na výšku priznaného dôchodku je úroveň POMB. Tento je v prípade SZČO naviazaný na výšku odvedených úhrad poistného.

²³ Tento prepočet je platný pre poberateľa starobného dôchodku, ktorý odpracoval 30 rokov (bol dôchodkovo poistený), za každý ďalší odpracovaný rok až po 39 prináležali dodatočné 2 % životného minima a za 40. a ďalší rok poistenia dodatočné 3 % životného minima.

Analýza dostupných štatistických údajov poukázala na skutočnosť, že nemarginálna časť zamestnanej populácie (vrátane samozamestnaných) dosahovala nulové príjmy, nakoľko zamestnanci nemôžu poberať nulovú mzdu túto časť ekonomicky aktívnych reprezentujú práve SZČO. V prípade tejto úrovne príjmov je výška poistného odvodená od polovice priemernej mzdy za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza rozhodujúcemu obdobiu. Takto nízka úroveň odvodov sa s ohľadom na element zásluhovosti premieta do nízkej úrovne priznaného dôchodku – často v podobe priznania dávky minimálneho dôchodku.

Priznané dôchodky z I. piliera by sa mali z dlhodobého hľadiska valorizovať podľa aktuálne platných pravidiel ich zvyšovanie (indexácie). Táto valorizácia pozostáva zo závislosti od dôchodcovskej inflácie v prvej polovici predchádzajúceho roka jeho vyplácaniu. Preto v prípade výraznejších odchýlok cenového vývoja od dlhodobého priemeru, môže z krátkodobého hľadiska dochádzať k zaostávaniu rastu úrovne vyplácaných dôchodkov za cenovou úrovňou. Tento nedostatok systému dôchodkového zabezpečenia bol už zákonodarcami adresovaný prostredníctvom novely schválenej NR SR dňa 14.2.2023. Táto novela umožňuje aj úpravu výšky minimálneho dôchodku viac ako len jeden krát ročne. Problematika indexácie vyplácaných dôchodkov z II. piliera dôchodkového systému je diskutovaná v ďalších častiach tohto analytického dokumentu.

3.4. Porovnanie dôchodkových systémov na Slovensku a v Nemecku

V oboch krajinách I. pilier tvorí jadro dôchodkového systému a je Bismarckovho typu, teda zásluhový – vyššie príspevky znamenajú vyššie dôchodky. Podobná je aj sadzba príspevkov. Na Slovensku je dlhodobo stabilizovaná na úrovni 18 % z hrubej mzdy. K tomu však môžeme pripočítať 4,75 % príspevkovej sadzby do rezervného fondu solidarity, ktorý sa používa na výplatu starobných dôchodkov. V Nemecku sa sadzba príspevkov mierne mení. V roku 2022 bola na úrovni 18,6 % z hrubej mzdy.

3.4.1. Dôchodkový vek

Dôchodkový vek je kľúčovým parametrom každého dôchodkového systému z hľadiska finančnej stability. Je to politicky citlivá téma. Na Slovensku je o ňom dlhodobá diskusia

a prešiel viacerými legislatívnymi zmenami. Z posledných zmien stojí za zmienku ústavné zastropovanie veku odchodu do dôchodku na hranici 64 rokov v roku 2019. Odborníci okamžite protestovali. Hlavným dôvodom nesprávnosti zastropovania je predlžovanie strednej dĺžky života. O vplyve zastropovania dôchodkového veku na deficit dôchodkového systému sme písali v časti 3.1. V poslednej novele zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, preto vláda spomínaný strop zrušila a zaviedol sa tzv. „vekový automat“. Dôchodkový vek sa tak automaticky predlžuje, ak sa predlžuje stredná dĺžka života v príslušnom kalendárnom roku a referenčnom veku. Cieľom vekového automatu je udržiavať očakávanú dĺžku života na dôchodku na približne konštantnej úrovni, čo je pre finančnú stabilitu dôchodkového systému kľúčové. Stojí za povšimnutie, že vekový automat môže dôchodkový vek aj znížiť, ak sa skráti očakávaná dĺžka života. Berúc do úvahy napr. obdobie epidémie COVID-19, nemožno vylúčiť ani takýto scenár. Výhodou vekového automatu je, že adekvátne reaguje aj na takéto situácie. Podľa dnešných dát, by sa ani o 50 rokov nemal zvýšiť dôchodkový vek na 70 rokov. Celkovo, vekový automat je z hľadiska aktuárskych výpočtov správne opatrenie. Je však veľmi otáznе, či vo vyššom veku bude možné vykonávať niektoré profesie. Tu by bolo vhodné diferencovať. V rôznych situáciách sú napr. vodič autobusu a vysokoškolský učiteľ. Treba sa teda zamyslieť, či je rozumné celé predĺženie dožitia presunúť do predĺženia pracovného života (prinajmenšom pri niektorých profesiách). Dodajme ešte, že dôchodkový vek sa znižuje o 6 až 18 mesiacov podľa počtu vychovaných detí.

Posledná zmena zákona č. 461/2003 Z. z. priniesla aj ďalšiu kľúčovú zmenu z hľadiska veku odchodu do dôchodku. Vznikla možnosť predčasného dôchodku po odpracovaní 40 rokov. Na rozdiel od štandardného predčasného dôchodku, v ktorom sa výška priznaného dôchodku počíta aktuárne neutrálne (zníženie o 0,5 % za každých 30 dní odo dňa vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok do dovŕšenia dôchodkového veku), a teda nevzniká tlak na deficit systému, je zníženie priznaného dôchodku upravené (0,3 % za každých 30 dní odo dňa vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok do dovŕšenia dôchodkového veku) a výpočet už nie je aktuárne neutrálny (RRZ, 2022). Spomínaných 40 odpracovaných rokov je

fixných a nemá žiadnu väzbu na demografický vývoj (najmä predlžovanie strednej dĺžky života). Tento princíp by si teda žiadal vhodnú úpravu (zapracovanie strednej dĺžky života).

Dôchodkový vek v Nemecku tiež prešiel vývojom. Spomeňme len zmeny v posledných niekoľkých rokoch. Do roku 1992 bol zákonný vek odchodu do dôchodku 65 rokov, bolo však možné odísť do dôchodku už vo veku 60 rokov (nezamestnaní, ženy, dlhodobo poistení – aspoň 35 rokov). V roku 1992 bol vek 65 rokov určený ako kľúčový pre výpočet dôchodkovej dávky. Začal sa postupne zvyšovať zákonný vek odchodu do dôchodku pre nezamestnaných, ženy a dlhodobo poistených (35 rokov) z pôvodných 60 na 65 rokov. Dovtedy sa dôchodkové dávky krátili len implicitne podľa odrobených rokov. V roku 1992 sa zaviedla penalizácia za predčasný odchod do dôchodku 0,3 % za každý mesiac (t. j. 3,6 % za rok). Pri neskoršom odchode do dôchodku sa dôchodok zvyšuje o 6 % za každý rok (navyšuje k prirodzenému rastu za viac odrobených rokov). Zmeny v dôchodkovom veku a zavedené poistno-matematické úpravy zvýšili priemerný vek odchodu do dôchodku o 1,2 roka pre mužov a 0,8 roka pre ženy (Wilke, 2009). Postupne sa jedinými oprávnenými na predčasný dôchodok stali dlhodobo poistení (aj to s úpravou dávky uvedenou vyššie), pričom do predčasného dôchodku môžu ísť od veku 63 rokov. Tieto zmeny boli však v zmysle demografických prognóz nedostatočné, preto bolo v roku 2007 schválené postupné zvyšovanie zákonného veku odchodu do dôchodku až na úroveň 67 rokov (v roku 2030). Zvyšovanie dôchodkového veku je kohortovo orientované (podľa roku narodenia). Dôchodkový vek 67 rokov sa týka ročníkov 1964 a mladších. Výnimku majú účastníci dôchodkového systému, ktorí sú dôchodkovo poistení aspoň 45 rokov. Tí môžu odísť do dôchodku vo veku 65 rokov. V poslednom čase sa začína celkom vážne diskutovať o zvýšení zákonného veku odchodu do dôchodku na 70 rokov.

3.4.2. Výpočet dôchodku

Pripomeňme, že na Slovensku sa priznaný dôchodok počíta podľa formuly

$$\text{Priznaný dôchodok} = ODP \times POMB^* \times ADH, \quad (3.11)$$

kde $POMB^*$ je priemerný osobný mzdový bod za pracovnú kariéru upravený o solidaritu, pričom nízkoprijmovým účastníkom sa $POMB$ zvyšuje a vysokoprijmovým účastníkom

znižuje. *ODP* predstavuje obdobie dôchodkového poistenie a *ADH* aktuálnu dôchodkovú hodnotu.

V Nemecku sa dôchodok počíta podľa formulky

$$\text{Dôchodok} = MB \times KF \times ADH, \quad (3.12)$$

kde *MB* je súčet osobných mzdových bodov za pracovnú kariéru, *KF* je korekčný faktor podľa druhu dávky – pre štandardný dôchodok má hodnotu 1 a *ADH* je aktuálna dôchodková hodnota. Na rozdiel od Slovenska je vypočítaný dôchodok aplikovaný na všetkých dôchodcov, nie len na tých, ktorým sa priznáva dôchodok. Dôchodky sa teda nevalorizujú, skôr sa prepočítavajú a dvaja dôchodcovia s rovnakou históriou mzdy (pomer k priemernej mzde) majú rovnaký dôchodok.

Výpočty pre priznaný dôchodok na Slovensku a všeobecný dôchodok v Nemecku sú v princípe veľmi podobné. Ak by sme abstrahovali od solidarity v dôchodkovom systéme na Slovensku, potom priemerný osobný bod možno spočítať ako

$$POMB = \frac{\sum_i OMB_i}{ODP}, \quad (3.13)$$

kde $\sum_i OMB_i$ predstavuje súčet osobných mzdových bodov za pracovnú kariéru, čo je obdoba veličiny *MB* používanej pri výpočte dôchodku v Nemecku. Priznaný dôchodok by tak bol rovný

$$\sum_i OMB_i \times ADH, \quad (3.14)$$

čo je ekvivalentné formulke pre dôchodok v Nemecku.

Čo sa týka solidarity, tak medzi dôchodkovými systémami na Slovensku a v Nemecku je podstatný rozdiel. V Nemecku je vypočítaný dôchodok priamo úmerný príspevkom do systému. Príspevky aj dôchodok, však majú svoj strop. V roku 2022 sa prispievalo najviac z 2,17 násobku priemernej hrubej mzdy a priznávalo sa najviac 2,17 osobného mzdového bodu. Solidarita sa prejavuje len v garantovanom sociálnom minime (nultý pilier). Naproti tomu na Slovensku sa solidárne upravujú osobné mzdové body. Najvyšší priemerný osobný

mzdový bod je 3, pričom prispieva sa až zo 7-násobku všeobecného vymeriavacieho základu (priemerná mzda v národnom hospodárstve). Slovenský dôchodkový systém je teda podstatne solidárnejší.

3.4.3. Zvyšovanie dôchodkov

Na Slovensku sa novopriznané dôchodky zvyšujú cez rast ADH . Následne sa dôchodok každý rok valorizuje o tzv. dôchodcovskú infláciu. Dôchodca si tak prenáša životnú úroveň získanú v čase priznania.

Keďže výpočet dôchodku v Nemecku je spoločný pre všetkých dôchodcov, valorizácia dôchodkov prebieha len cez rast ADH , ktorý je založený na raste miezd (presnejšie sa tomu ešte budeme venovať). Dôchodcova životná úroveň teda rastie spolu s ekonomikou, v ktorej žije. To je pre dôchodcov určite výhodnejšie, ako valorizácia dôchodkov na Slovensku, ktorá vedie k postupnému klesaniu životnej úrovne dôchodcov v porovnaní s ekonomikou, v ich krajine.

Na Slovensku aj v Nemecku je novopriznaný dôchodok priamo úmerný veličine ADH . Aby životná úroveň dôchodcov stúpala spolu s ekonomikou, je nevyhnutné aby ADH rástla rovnako ako mzdy. V oboch krajinách však od tohto princípu z dôvodu hroziaceho deficitu dôchodkového systému upustili. Na Slovensku sa na rast ADH aplikuje len 95 % z rastu miezd (detaily uvádzame na inom mieste dokumentu). Takéto pravidlo vedie k postupnému pomalému klesaniu novopriznaných dôchodkov, vzhľadom k úrovni ekonomiky a môže mať teda len časovo ohraničenú platnosť.

Zvyšovanie ADH v Nemecku prebieha podľa pomerne komplikovanej formuly:

$$ADH_t = ADH_{t-1} \times \frac{\bar{W}_{t-2}}{\bar{W}_{t-3}} \times \frac{1-SDU_{t-2}-\tau_{t-2}}{1-SDU_{t-3}-\tau_{t-3}} \times \left(\left(1 - \frac{PZS_{t-2}}{PZS_{t-3}} \right) \alpha + 1 \right), \quad (3.15)$$

kde ADH je aktuálna dôchodková jednotka, \bar{W} priemerná hrubá mzda, SDU príspevková sadzba na súkromné dôchodkové účty, τ sadzba príspevkov do dôchodkového systému, PZS pomer závislosti systému (pomer počtu dôchodcov a prispievateľov do systému) a spodné

indexy znamenajú príslušný časový okamih. Váha α rozdeľuje bremeno nepriaznivého demografického vývoja medzi prispievateľov a poberateľov. Hodnota $\alpha = 0$ znamená vynechanie demografického vývoja z výpočtu dôchodkov. Hodnota $\alpha = 1$ naopak znamená vyrovnanosť výdavkov a príjmov systému. Pri zavedení vplyvu demografie na výpočet dôchodkov v roku 2004 bola nastavená hodnota $\alpha = 0,25$. Okrem demografie je rast *ADH* ovplyvňovaný aj zmenou príspevkovej sadzby do systému a sadzby príspevkov na súkromné dôchodkové účty. Pri oboch rast sadzby implikuje zníženie rastu *ADH* (a teda zníženie rastu dôchodkov). Cieľom formulky je udržať príspevkovú sadzbu dlhodobo pod úrovňou 22 % a mieru náhrady vzhľadom k čistým mzdám na úrovni aspoň 67 %. Dosahuje sa to korekciou prirodzeného rastu dôchodkov podľa rastu miezd. V porovnaní so zvyšovaním *ADH* na Slovensku má nemecká formulka logiku a môže fungovať aj dlhodobo v zmysle udržateľnosti systému a nie je potrebné ju upravovať.

3.4.4. Dôchodkové sporenie na Slovensku a v Nemecku

V oboch krajinách neexistuje dlhá tradícia dôchodkového sporenia. Podľa Svetovej banky II. pilier predstavuje povinné súkromné sporivé dôchodkové systémy. Na Slovensku bol zavedený až v roku 2005, pričom predstavuje alternatívu k čistému prvému pilieru, kde je možné časť úspor presmerovať na sporenie. V prípade vstupu do II. piliera, však už sú príspevky povinné. Príspevková sadzba sa historicky menila a zrejme sa stabilizuje na úrovni 6 % z celkových príspevkov 18 % (22,75 % po zohľadnení príspevkov do rezervného fondu v skutočnosti používaného na starobné dôchodky) z hrubej mzdy na starobné dôchodky. Po dosiahnutí dôchodkového veku sa nasporené prostriedky vyplácajú, podľa najnovšej legislatívy, najprv programovým výberom a následne nákupom doživotnej anuity. V takom prípade nie sú zdanené. Možno ich aj vybrať jednorazovo, hneď po dovŕšení dôchodkového veku, takýto spôsob však podlieha dani z príjmu. Na Slovensku si sporitelia môžu položiť legálnu otázku, či je II. pilier výhodný. Podrobne o tom pojednávame na inom mieste dokumentu. Všeobecná približná odpoveď je, že pre výhodnosť II. piliera je kľúčové, či sú úspory zúročené aspoň tak, ako rastú mzdy. Súčasťou dôchodkového sporenia na Slovensku je aj III. pilier. O tom pojednávame na inom mieste tohto dokumentu.

V Nemecku došlo k posilneniu súkromného dôchodkového sporenia v roku 2002. Hlavným dôvodom bolo doplniť ďalší zdroj dôchodkového príjmu, keďže I. pilier začal prichádzať do problémov a do budúcnosti sa očakávala nižšia miera náhrady. Podľa vtedajšieho ministra práce Waltera Riesterera sa dôchodky z nej vyplývajúce nazývajú „Riesterove dôchodky“. Dôchodkové sporenie je dobrovoľné, pričom je sprevádzané daňovými úľavami alebo priamymi dotáciami – podľa toho, čo je pre sporiťela výhodnejšie. Nemožno teda v plnej miere hovoriť o II. pilieri, skôr tento systém pripomína III. pilier. V prípade dotácie je táto pripísaná priamo na sporiaci účet. Okrem dotácie spojenej so sporením je vyplácaná aj dotácia za vychovávané deti. V roku 2022 bola maximálna dotácia za sporenie 175 EUR ročne, za predpokladu sporenia 4 % z hrubej mzdy. Výpočet je trochu komplikovaný tým, že 4 % z hrubej mzdy sa myslia včítane dotácie, takže sporiť stačí reálne menej. Pri nižšej úrovni sporenia je dotácia adekvátne znižovaná. Dotácia na dieťa narodené po 1.1.2008 bola v roku 2022 300 EUR, na staršie deti 185 EUR.

Riesterove dôchodky sú zvyčajne spojené s nízkym úročením v sporiacej fáze, pretože poskytovatelia musia zvyčajne garantovať minimálne vloženú sumu. Takáto garancia spôsobuje problémy aj na Slovensku, avšak tam majú sporiťelia možnosť investovať do negarantovaných fondov a vyhnúť sa tak príliš konzervatívnemu investovaniu. Veľkou nevýhodou pre dôchodcov v Nemecku je, že dôchodky sú zdanené. Právom sa teda argumentuje, že pri štátom podporovanom sporení sa ani tak nejedná o daňovú úľavu, ide skôr o daňovú pôžičku. Treba ešte podotknúť, že pri presťahovaní sa mimo Európskeho hospodárskeho priestoru (EÚ + Island + Nórsko + Lichtenštajnsko) je potrebné dotáciu a daňovú úľavu vrátiť.

Alternatívnym spôsobom použitia dôchodkových úspor je možnosť nazývaná v Nemecku „Riester Wohn“. Je to spôsob, ako sa vyhnúť dani z dôchodku. Ide o použitie prostriedkov na výplatenie hypotéky, prípadne investíciu do bývania. Ak sa to urobí v správnom okamihu (napr. tesne pred dôchodkom), môže to byť veľmi výhodné. V prípade takéhoto použitia pred dosiahnutím dôchodkového veku sa platí úrok 2 % z použitých dôchodkových úspor. Na

úplné vyhnutie sa daňovej povinnosti sa nehnuteľnosť, na ktorú boli použité dôchodkové úspory, nesmie predať do veku 85 rokov.

3.4.5. Miery náhrady na Slovensku a v Nemecku

Miera náhrady predstavuje pomer dôchodkovej dávky a mzdy tesne pred odchodom do dôchodku. Používa sa čistá miera náhrady, ktorá predstavuje pomer čistého dôchodku a čistej mzdy (dôchodok a mzda sú očistené o odvody a dane) a tiež hrubá miera náhrady, ktorá je pomerom hrubého dôchodku a hrubej mzdy. Obe majú svoju výpovednú hodnotu. Zatiaľ čo hrubá miera náhrady vypovedá o nastavení dôchodkového systému, čistá náhrada popisuje situáciu jednotlivcov, pretože odráža ich disponibilný príjem na dôchodku v porovnaní s obdobím pracovnej kariéry.

V Tabuľke 13 prezentujeme hrubé a čisté miery náhrady na Slovensku a v Nemecku podľa publikácie (OECD, 2021). Výpočty predpokladajú rovnakú úroveň príjmu v pomere k priemernej mzde počas pracovnej kariéry, ktorá sa predpokladá od 22 rokov až do dosiahnutia dôchodkového veku. Vzhľadom na to, že v Nemecku začínajú byť tzv. Riesterove dôchodky relevantnou časťou príjmu na dôchodku, prezentujeme v prípade Nemecka aj miery náhrady spolu s dobrovoľným sporením (riadok „Nemecko + DS“). Z údajov vyplýva, že bez dobrovoľného sporenia sú hrubé aj čisté miery náhrady v Nemecku nižšie. Dobrovoľné sporenie však dokáže úroveň dôchodkov vyrovnať. Pri vyhodnotení však musíme mať na zreteli, že v Nemecku je úroveň dôchodku spoločná pre všetkých dôchodcov, pričom na Slovensku sa priznané dôchodky zvyšujú už len infláciou. V druhom štvrtroku 2021 bol na Slovensku priemerný dôchodok 515,72 EUR len 42,55 % z priemernej mzdy 1 212 EUR. To je hodnota blízka hrubej miere náhrady pri priemernej úrovni príjmu v Nemecku. Pre úplnosť pripomeňme, že výpočty predpokladajú pracovnú kariéru od 22 rokov až do dôchodkového veku, ktorý je momentálne v Nemecku blízko 66 rokov a na Slovensku blízko 63 rokov. V Nemecku teda výpočty predpokladajú dlhšiu pracovnú kariéru. Celkovo možno hodnotiť miery náhrady na Slovensku a v Nemecku ako porovnateľné.

Tabuľka 13: Hrubé a čisté miery náhrady (v %) na Slovensku a v Nemecku

Úroveň príjmu	Hrubá miera náhrady			Čistá miera náhrady		
	0.5	1	2	0.5	1	2
Nemecko	46.5	41.5	33.0	57.9	52.9	41.9
Nemecko + DS	60.2	55.7	47.2	75.0	70.2	58.3
Slovensko	62.6	53.1	46.7	76.2	69.4	64.3

Zdroj: OECD, 2021

3.4.6. Výchova detí a dôchodky

O vplyve výchovy detí na dôchodky rodičov v oboch krajinách podrobne pojednávame na inom mieste tohto dokumentu. Pripomeňme len, že v Nemecku počas prvých troch rokov rodičia dostávajú (spolu) 1 mzdový bod, pričom v ďalších siedmich rokoch sa dôchodkové zásluhy navyšujú o 50 % až do výšky 0,33 mzdového bodu. Na Slovensku sa k 0,6 mzdového bodu za prvých 6 rokov výchovy dieťaťa pridal najnovšie rodičovský dôchodok vo výške 1,5 % z hrubej mzdy potomka (najviac však z 1,2 násobku priemernej mzdy). V časti o rodičovskom bonuse argumentujeme, že súčasné odmeňovanie za výchovu detí je podobné ako na Slovensku (po zohľadnení práve zavedeného rodičovského dôchodku). V Nemeckom systéme však nie je nepríjemná väzba na individuálne príjmy potomkov, ktorá môže byť za určitých okolností nespravodlivá (napr. úmrtie potomka alebo jeho presťahovanie sa do zahraničia a pod.).

3.4.7. 0. pilier na Slovensku a v Nemecku

Úlohou nultého piliera je ochrana pred chudobou v starobe. Na Slovensku aj Nemecku je zásluhový dôchodkový systém, v ktorom pri nízkych celoživotných príjmoch hrozí nízky dôchodok až za hranicou rizika chudoby. V oboch krajinách sa preto okrem prirodzenej sociálnej záchranej siete zaviedla do dôchodkového systému aj poisťka v prípade nízkeho priznaného dôchodku.

Na Slovensku majú nárok na minimálny dôchodok dôchodcovia, ktorí odpracovali aspoň 30 rokov. Započítavajú sa len roky so získaným mzdovým bodom aspoň 0,241. Ak je suma

vypočítaného dôchodku nižšia ako minimálny dôchodok, automaticky sa dávka zvýši na jeho úroveň. Pôvodné nastavenie výšky minimálneho dôchodku bolo 33 % z priemernej mzdy za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa určuje suma dôchodku. Takýmto spôsobom by minimálny dôchodok rástol ako mzdy, čo bolo v nesúlade s valorizáciou dôchodkov o infláciu. Od 1.1.2021 je výška minimálneho dôchodku preto „zmrazená“ na úroveň roku 2020. Od tohto dátumu je výška minimálneho dôchodku určená priamo v zákone o sociálnom poistení. Výška minimálneho dôchodku rastie s počtom odpracovaných rokov (napr. minimálny dôchodok pri 30 rokoch obdobia dôchodkového poistenia je 334,30 EUR mesačne, pri 40 rokoch je to 378,50 EUR).

V januári 2021 Nemecko zaviedlo doplnkový dôchodok závislý od príjmu (Grundrente) pre tých, ktorí platili príspevky do dôchodkového systému aspoň 33 rokov na základe dlhodobých relatívne nízkych príjmov. Počet získaných mzdových bodov sa môže pre nízke príjmy až zdvojnásobiť, maximálne však na 0,8 mzdového bodu ročne (čo zodpovedá 80 % priemerného príjmu) počas maximálne 35 rokov. Uznávajú sa len obdobia platenia príspevkov s priemernými mzdovými bodmi najmenej 0,025 mesačne (čo zodpovedá 30 % priemerného príjmu). Príplatok v plnej výške sa vypláca dôchodcom s mesačnými príjmami (vrátane mzdy, dôchodkov, príjmov z prenájmu atď.) do 1 250 EUR pre jednotlivca alebo 1 950 EUR pre pár. Pri mesačnom príjme nad tieto sumy, ktorý však nepresahuje 1 600 EUR pre osamelú osobu alebo 2 300 EUR pre pár, sa príplatok znižuje o 60 % mesačného príjmu nad 1 250 EUR, resp. 1 950 EUR. Doplatok sa nevypláca k mesačným príjmom vyšším ako 1 600 EUR pre jednotlivca alebo 2 300 EUR pre pár.

V zásadne možno skonštatovať, že nultý pilier funguje na Slovensku aj v Nemecku podobne. Určite však tieto systémy nie sú identické, takže porovnanie je čiastočne nedokonalé. Na Slovensku je zvyšovanie nízkych mzdových bodov priamo zakomponované v prvom pilieri. V slovenskom systéme je pevná dávka minimálneho dôchodku (zhruba okolo 30 % priemernej mzdy), v Nemecku je doplnený dôchodok vo väčšej miere zásluhový. Čo sa týka výšky dávky, tak napr. pri navýšení mzdového bodu na úroveň 0,8 a hrubej miere náhrady okolo 40 %, by sme mohli hovoriť pri takomto dôchodcovi v Nemecku zhruba o 32 % hrubej

miere náhrady, čo je hodnota blízka minimálnemu dôchodku na Slovensku. Ak by sme však uvažovali len minimálny možný mzdový bod pre nárok na doplatok 0,3, potom pri jeho zdvojnásobení na 0,6 by bola hrubá miera náhrady určite pod 30 %.

3.4.8. Medzinárodné porovnanie

V prípade porovnania nemeckého a slovenského penzijného systému nie je jednoduché konštatovať, ktorý systém je „lepší“. Existuje veľa čiastkových indikátorov, na ktoré sa musíme zameriavať pri hodnotení dôchodkového systému. V rámci hodnotenia európskych systémov dôchodkového zabezpečenia sa berú na zreteľ tri hlavné ciele systému – primerané dôchodky, udržateľné dôchodky a moderné dôchodky. Každý cieľ má široké portfólio ukazovateľov, pričom neexistuje jasne definovaná metodika, ktorá by jednoznačne vedela zostaviť rebríček dôchodkových systémov.

Prvé objektívne ukazovatele – primerané dôchodky

Zabezpečiť primerané dôchodkové príjmy pre všetkých a prístup k dôchodkom, ktoré ľuďom umožnia zachovať si v primeranej miere životnú úroveň po odchode do dôchodku, v duchu solidarity a spravodlivosti medzi generáciami a v rámci nich.

Medzi primárne ukazovatele zahrňujeme:

- Miera rizika chudoby u starších ľudí (65+)
- Stredný pomer relatívneho príjmu starších ľudí (65+)
- Súhrnný nahradzovací pomer (okrem iných sociálnych dávok)

Sekundárne ukazovatele:

- Miera rizika chudoby starších ľudí (60+, 75+)
- Stredný pomer relatívneho príjmu starších ľudí (60+)
- Nerovnosť rozdelenia príjmov – pomer podielu kvintilov príjmov S80/S20, starší ľudia (65+)
- Relatívny medián rozdielu v riziku chudoby u starších ľudí (65+, 75+)
- Miera rizika chudoby pre dôchodcov

- Miera rizika chudoby starších ľudí podľa funkčného stavu (60+, 65+, 75+)
- Rozptyl okolo prahu rizika chudoby u starších ľudí (60+, 65+, 75+)

Druhý objektívny ukazovateľ - udržateľné dôchodky

Zabezpečiť finančnú udržateľnosť verejných a súkromných dôchodkových systémov, berúc do úvahy tlaky na verejné financie a starnutie obyvateľstva, a v kontexte trojstrannej stratégie na riešenie dôsledkov starnutia na rozpočet, najmä: podporou dlhšieho pracovného života a aktívne starnutie; primeraným a sociálne spravodlivým vyvážením príspevkov a dávok a podporou cenovej dostupnosti a bezpečnosti kapitalizačných a súkromných systémov.

Primárne ukazovatele:

- Celkové bežné výdavky na dôchodky (% HDP)
- Miera zamestnanosti starších pracovníkov
- Trvanie pracovného života

Sekundárne ukazovatele:

- Celkové výdavky na sociálnu ochranu (% HDP)

Ukazovatele tretieho cieľa - moderné dôchodky

Zabezpečiť, aby dôchodkové systémy boli transparentné, dobre prispôsobené potrebám a aspiráciám žien a mužov a požiadavkám moderných spoločností, demografickému starnutiu a štrukturálnym zmenám, aby ľudia dostávali informácie, ktoré potrebujú na plánovanie odchodu do dôchodku, a aby sa reformy vykonávali na základe, čo najširšieho konsenzu.

Primárne ukazovatele:

- Rodové rozdiely v miere rizika chudoby u starších ľudí
- Rodové rozdiely v pomere relatívneho stredného príjmu starších ľudí
- Rodové rozdiely v súhrnnom náhradovom pomere

Sekundárne ukazovatele:

- Rodové rozdiely v pomere relatívneho mediánu príjmu

Všetky vyššie uvedené ukazovatele sa nachádzajú na stránke Eurostat a je možné si z nich vytvoriť dôchodkový indikátor podľa zvolenej metodiky. V rámci tohto analytického výstupu sme nepristúpili na tvorbu súhrnného dôchodkového indikátoru, avšak využili sme výstup spoločnosti Allianz, ktorá sa dlhodobo venuje hodnoteniu dôchodkových systémov v rámci krajín sveta. V nasledujúcej tabuľke sa nachádzajú výsledky Allianz Pension Index (API), ktorý bol skonštruovaný pre 70 krajín sveta v roku 2020. Výsledný komplexný indikátor API sa skladá z troch častí (financie a demografia, udržateľnosť a adekvátnosť), ktorých každá má pridelenú svoju váhu.

Tabuľka 14: Výsledky krajín na základe Allianz Pension Index v roku 2020

	API		API		API		API	
			Financial and Demographic Starting Point		Sustainability		Adequacy	
			20 %		40 %		40 %	
Weight:								
COUNTRY	Rank	Sum	Rank	Sum	Rank	Result	Rank	Result
Sweden	1	2.91	18	3.38	6	2.96	13	2.62
Belgium	2	2.92	46	4.26	3	2.85	8	2.31
Denmark	3	2.96	17	3.32	13	3.24	11	2.51
New Zealand	4	3	21	3.46	27	3.83	1	1.94
United States	5	3.04	11	3.1	14	3.29	16	2.77
Australia	6	3.13	10	3.04	16	3.34	22	2.96
Netherlands	7	3.13	39	4	30	3.87	2	1.95
Norway	8	3.16	16	3.28	29	3.86	10	2.39
Bulgaria	9	3.16	32	3.8	2	2.67	36	3.33
Canada	10	3.24	20	3.42	26	3.8	12	2.59
China	11	3.25	46	4.26	5	2.94	26	3.06
Czech Republic	12	3.26	42	4.16	4	2.86	34	3.22
Latvia	13	3.27	26	3.64	17	3.36	23	2.99
Ireland	14	3.31	41	4.12	9	3.14	27	3.08

	API		API		API		API	
			Financial and Demographic				Adequacy	
			Starting Point		Sustainability			
Weight:			20 %		40 %		40 %	
Luxembourg	15	3.35	40	4.04	39	4.1	7	2.27
United Kingdom	16	3.36	24	3.58	23	3.57	25	3.03
Slovak Republic	17	3.36	44	4.24	11	3.18	28	3.09
Italy	18	3.39	70	6.1	10	3.17	6	2.25
Taiwan	19	3.43	60	4.96	15	3.33	15	2.77
Kazakhstan	20	3.48	7	2.94	33	3.88	37	3.36
Finland	21	3.49	34	3.84	35	4.02	17	2.79
Israel	22	3.51	8	2.98	53	4.49	18	2.8
Switzerland	23	3.52	43	4.18	63	4.67	4	2.05
Japan	24	3.52	66	5.52	38	4.1	3	1.96
Estonia	25	3.53	28	3.7	42	4.16	19	2.81
Germany	26	3.56	56	4.76	21	3.52	24	3.01
Lithuania	27	3.57	38	3.94	12	3.22	42	3.74
Indonesia	28	3.59	15	3.2	1	2.48	60	4.89
Korea	29	3.59	62	5.22	8	3.12	35	3.25
Singapore	30	3.61	53	4.6	62	4.66	5	2.08
Peru	31	3.72	15	3.2	34	3.98	41	3.71
Malta	32	3.74	52	4.58	40	4.12	21	2.93
Russia	33	3.78	25	3.62	22	3.56	49	4.09
Austria	34	3.84	65	5.5	51	4.45	10	2.39
Mexico	35	3.84	15	3.2	7	3.12	58	4.89
Egypt	36	3.88	12	3.12	20	3.48	54	4.66
Philippines	37	3.91	2	2.44	25	3.71	57	4.85
India	38	3.91	23	3.54	31	3.87	51	4.15
Hong Kong	39	3.92	36	3.86	46	4.35	38	3.52
Colombia	41	3.93	30	3.72	41	4.13	43	3.84

	API		API		API		API	
			Financial and Demographic		Sustainability		Adequacy	
			Starting Point					
Weight:			20 %		40 %		40 %	
South Africa	41	3.93	6	2.88	24	3.59	55	4.8
Turkey	42	3.95	50	4.34	19	3.4	52	4.3
Brazil	43	3.98	58	4.82	45	4.34	32	3.2
Spain	44	3.98	67	5.88	47	4.39	14	2.63
Hungary	45	4.05	54	4.68	59	4.59	31	3.19
Croatia	46	4.05	55	4.7	38	4.1	40	3.69
Slovenia	47	4.07	63	5.28	50	4.43	29	3.12
Cyprus	48	4.08	57	4.8	61	4.64	30	3.16
Portugal	49	4.12	70	6.1	49	4.4	20	2.85
Romania	50	4.12	37	3.88	48	4.4	44	3.98
France	51	4.16	59	4.84	64	4.76	34	3.22
Thailand	52	4.18	47	4.28	44	4.33	45	3.99
Chile	53	4.22	30	3.72	60	4.61	47	4.09
Poland	54	4.27	61	5.1	36	4.05	46	4.08
Kenya	55	4.33	4	2.84	43	4.25	61	5.15
Ukraine	56	4.36	51	4.56	55	4.52	49	4.09
Vietnam	57	4.37	48	4.3	32	3.87	60	4.89
Greece	58	4.43	70	6.1	52	4.47	39	3.56
Argentina	59	4.46	22	3.5	58	4.58	56	4.82
Morocco	60	4.47	34	3.84	18	3.36	67	5.88
Malaysia	61	4.52	5	2.86	70	5.72	51	4.15
Kuwait	62	4.59	35	3.84	67	4.96	53	4.59
Laos	63	4.63	3	2.62	28	3.85	69	6.41
Nigeria	64	4.63	1	1.46	57	4.58	68	6.27
Bahrain	65	4.7	27	3.68	56	4.55	62	5.37
Qatar	66	4.78	19	3.4	66	4.87	63	5.38

	API		API		API		API	
			Financial and Demographic Starting Point		Sustainability		Adequacy	
Weight:			20 %		40 %		40 %	
Saudi Arabia	67	5.03	10	3.04	68	5.32	65	5.74
Sri Lanka	68	5.18	32	3.8	69	5.61	64	5.46
United Arab Emirates	69	5.29	64	5.28	65	4.77	66	5.83
Lebanon	70	5.45	49	4.32	54	4.5	70	6.97

Zdroj: Allianz Global Pension Report 2020

V rámci tohto rebríčka sa slovenský dôchodkový systém nachádza na 17. mieste, zatiaľ čo nemecký dôchodkový systém je na 26. mieste. Slovenský systém sa umiestnil vyššie v porovnaní s nemeckým systémom v kategóriách financie a demografia a udržateľnosť. Na druhej strane v kategóriách adekvátnosť sa umiestnil nemecký systém vyššie.

Hodnoteniu dôchodkových systémov sa venuje aj organizácia OECD, ktorá pravidelne publikuje Pensions at a Glance. V tejto publikácii sa nachádzajú rôzne ukazovatele, ktoré hodnotia dôchodkové systémy krajín OECD z pohľadu určitého špecifického cieľa. Ani tu však autori nevytvárajú komplexný indikátor, na základe ktorého by sa dal jednoznačne zostrojiť rebríček dôchodkových systémov podľa kvality.

Informácie o individuálnom vývoji jednotlivých dôchodkových systémov v rámci Európskej únie môžete nájsť v publikácii Pension adequacy report, ktorá je pravidelne publikovaná Európskou komisiou.

3.4.9. Zhrnutie

V Nemecku aj na Slovensku je základná časť dôchodkového systému organizovaná štátom. V Nemecku je väčšina príjmu na dôchodku z I. piliera, na Slovensku ide o kombináciu I. a II. piliera. I. pilier je v oboch krajinách Bismarckovho typu, teda do veľkej miery zásluhový.

Čo sa týka dôchodkového veku, na Slovensku bol zavedený vekový automat, ktorý sa snaží držať strednú dĺžku života na dôchodku na konštantnej úrovni. V Nemecku je dôchodkový vek upravovaný, ako reakcia na problémy finančnej vyrovnanosti systému a zrejme ani súčasné smerovanie k 67 rokom nemusí byť konečné.

Výpočet novopriznaných dôchodkov je veľmi podobný, vzorce v princípe splývajú. Podstatný rozdiel však je v tom, že v Nemecku je výpočet platný pre všetkých dôchodcov, kým na Slovensku len pre novopriznané dôchodky s následnou valorizáciou o dôchodcovskú infláciu. Politickou otázkou je, ktorý z týchto princípov je lepší, logiku dávajú oba. Na Slovensku je pri dôchodkoch vyššia miera solidarity, nemecký systém je viac zásluhový, doplnený je však základným dôchodkom (Grundrente), ktorý do systému vnáša solidaritu.

V oboch systémoch sa novopriznané (v prípade Nemecka všetky) dôchodky zvyšujú cez veličinu *ADH*, ktorá má v oboch systémoch rovnaký význam. Na Slovensku sa *ADH* zvyšuje o rast miezd, ktorý je korigovaný nie veľmi logickým spôsobom (použije sa 95 % rastu miezd), ktorý nemôže fungovať dlhodobo. V Nemecku sa *ADH* zvyšuje pomocou pomerne komplexnej, ale logickej formulky, ktorá dlhodobo systém stabilizuje.

Sporenie na súkromné účty prebieha na Slovensku najmä cez II. pilier. Pri štandardnom dôchodkovom použití, cez dlhodobé postupné vyplácanie, úspory nie sú zdanené a príspevky sú oslobodené od dane. V Nemecku bol zavedený oficiálny dotovaný sporiaci systém (tzv. Riesterove dôchodky). Dotácia môže byť priama alebo pomocou daňových úľav (podľa toho, čo je pre budúceho dôchodcu výhodnejšie). Nevýhodou dôchodkového systému v Nemecku je, že dôchodky podliehajú odvodom a dani z príjmu.

Miera náhrady novopriznaných dôchodkov v Nemecku je v porovnaní so Slovenskom nižšia. Toto je však kompenzované tým, že v Nemecku novopriznané a pokračujúce dôchodky splývajú. Tým sa miera náhrady približne vyrovnáva.

Výchova detí je v Nemecku započítavaná cez mimoriadne osobné body pridelované v súvislosti s ich výchovou. Na Slovensku sa odmeňovanie výchovy detí rieši kombináciou

prideľovania osobných mzdových bodov a rodičovského dôchodku. Celkovo je dôchodkové odmeňovanie výchovy detí v Nemecku podobné ako na Slovensku.

V oboch systémoch je aj nultý pilier, ktorý rieši nízke dôchodky, ktoré sú pri celoživotne nízkych príjmoch dôsledkom zásluhovosti oboch systémov. Na Slovensku je minimálny dôchodok fixná čiastka, v Nemecku sa to rieši doplácaním, ktoré je však zásluhové.

3.4.10. Návrhy pre dôchodkový systém na Slovensku

V tejto kapitole pojednávame o prvkoch z dôchodkového systému v Nemecku, z ktorých by sme sa na Slovensku mohli poučiť. Implementácia niektorých princípov by mohla vylepšiť náš dôchodkový systém.

Zjednotenie novopriznaných a pokračujúcich dôchodkov

Ako sme už písali, jedným zo zásadných rozdielov medzi spomínanými dôchodkovými systémami je, že v Nemecku sa v každom roku počíta rovnako dôchodok pre všetkých dôchodcov, kým na Slovensku sa priznané dôchodky zvyšujú každoročne o dôchodcovskú infláciu. Tým vznikajú „príjmové nožnice“ medzi novopriznanými a pokračujúcimi dôchodkami. Keďže inflácia je typicky nižšia ako rast miezd, majú dôchodcovia s rovnakou históriou príjmu (pomer individuálnej a priemernej mzdy) na Slovensku rôzne výšky dôchodkov v závislosti od roku priznania dôchodku.

Tabuľka 15: Dôchodky pre rôzne roky priznania

Rok	Mzdy	Priznaný dôchodok v danom roku	Dôchodok v roku 2021
2005	573.39	286.70	398.89
2006	622.75	311.38	421.61
2007	668.72	334.36	433.47
2008	723.03	361.52	455.96
2009	744.50	372.25	448.99
2010	769.00	384.50	456.29

2011	786.00	393.00	462.03
2012	805.00	402.50	455.32
2013	824.00	412.00	449.66
2014	858.00	429.00	461.94
2015	883.00	441.50	475.69
2016	912.00	456.00	492.81
2017	954.00	477.00	518.36
2018	1013.00	506.50	543.07
2019	1092.00	546.00	571.21
2020	1133.00	566.50	577.28
2021	1211.00	605.5	605.50

Zdroj: vlastné výpočty na základe dát zo Štatistického úradu SR.

Tento fakt ilustrujeme jednoduchou štúdiou, ktorej výsledky sú v Tabuľke 15. V prvom stĺpci je rok priznania dôchodku, v druhom priemerná mzda v príslušnom roku. Tretí stĺpec obsahuje priznaný dôchodok v príslušnom roku pre dôchodcu, ktorý celú pracovnú kariéru zarábala priemernú mzdu. Jeho novopriznaný dôchodok sme, teda odhadli ako 50 % priemernej mzdy. V poslednom stĺpci je tento dôchodok infláciou „presunutý“ do roku 2021. Je vidieť, že dôchodok priznaný v roku 2005 je len asi 66 % z dôchodku priznaného v roku 2021 (aj keď pracovná kariéra oboch dôchodcov bola v pomere k priemernej mzde rovnaká). Sme si vedomí, že dôchodky sa v počiatočných rokoch po dôchodkovej reforme v roku 2005 zvyšovali tzv. švajčiarskou indexáciou (priemer rastu miezd a inflácie) a neskôr sa indexácia postupne zmenila na zvyšovanie pomocou dôchodcovej inflácie. Táto štúdia má poukázať len na rozdiel medzi indexáciou pomocou inflácie (Slovensko) a rastu miezd (Nemecko).

Dodajme, že rôzne zvyšovanie novopriznaných a pokračujúcich dôchodkov spôsobuje aj problém s minimálnym dôchodkom. Pôvodným zámerom bolo naviazať ho na priemernú mzdu (33 %). Od tohto princípu sa však muselo rýchlo odstúpiť, pretože pokračujúce dôchodky, ktoré sa zvyšujú menším tempom, ako priemerná mzda by čoskoro zhora narazili na minimálny dôchodok, čo by bolo pre dôchodcov s pracovnou kariérou nevyžadujúcou

minimálny dôchodok demotivujúce. Momentálne sa to rieši zmrazením úrovne minimálnych dôchodkov, čo je nesystematické.

Nedá sa jednoznačne povedať, či je lepší slovenský alebo nemecký systém. Oba majú svoju logiku. Slovenský systém zachováva životnú úroveň v čase priznania dôchodku, v nemeckom systéme životná úroveň dôchodcu stúpa spolu s pracujúcimi. Ak by sme chceli na Slovensku prejsť na nemecký systém, museli by sme z dôvodu zachovania finančnej vyrovnanosti systému novopriznané dôchodky znížiť. Ako sme už konštatovali, priemerný dôchodok na Slovensku je približne rovnaký (v pomere k priemernej mzde) ako priemerný dôchodok v Nemecku. Jedná sa teda o politické rozhodnutie a v súčasnosti na Slovensku nie je žiaden tlak prejsť v tomto zmysle (zjednotiť dôchodky pre dôchodcov s rovnakou príjmovou históriou) na nemecký systém.

Zvyšovanie aktuálnej dôchodkovej hodnoty

Kľúčovým parametrom pre výpočet dôchodku v oboch systémoch je aktuálna dôchodková hodnota (*ADH*). Na Slovensku aj v Nemecku sa pôvodne zvyšovala nominálnym rastom miezd. V Nemecku neskôr pristúpili k zvyšovaniu pomocou komplexnej formulky uvedenej vyššie. Obsahuje dôležité parametre, od ktorých závisí finančná vyrovnanosť systému. Diskutujeme o tom podrobne vyššie. Na Slovensku sme z dôvodu hroziaceho deficitu dôchodkového systému pristúpili k úprave zvyšovania *ADH* len o 95 % rastu miezd. Jedná sa o nesystematické opatrenie, ktoré má z krátkodobého hľadiska len kozmetický účinok a nemôže bez zmeny fungovať dlhodobo. Preto jednoznačne odporúčame inšpirovať sa nemeckou formulkou na zvyšovanie *ADH*, ktorá systematicky upravuje úroveň dôchodkov v závislosti od najdôležitejších parametrov dôchodkového systému.

Rodičovský bonus

O rodičovskom bonuse na Slovensku a v Nemecku píšeme podrobne na inom mieste. Na Slovensku sa jedná o kombináciu pridelovania osobných mzdových bodov do šiesteho roku výchovy a rodičovského dôchodku podľa posledných legislatívnych zmien (1,5 % z hrubej mzdy dieťaťa). Naviazanie príjmu dôchodcu priamo na príjem detí, však so sebou nesie riziko

jeho kolísania. V Nemecku sú osobné mzdové body pri výchove detí udeľované štedrejšie. Argumentovali sme, že výška bonusu na Slovensku (pridelené osobné mzdové body + rodičovský dôchodok) by sa dala dosiahnuť udeľovaním vyšších mzdových bodov (tak ako v Nemecku), čím by sa dosiahlo zníženie rizika kolísania „rodičovského príjmu“. Odporúčame teda inšpirovať sa udeľovaním „rodičovských“ osobných bodov v Nemecku.

Dôchodok po štandardnom počte odpracovaných rokov

Na Slovensku možno odísť do výhodnejšieho predčasného dôchodku po 40 odpracovaných rokoch, v Nemecku je táto hranica nastavená na 45 rokov. Obe hranice je náročné dosiahnuť. Aj tak by však na Slovensku bolo rozumné prinajmenšom naviazať túto hranicu na očakávanú dĺžku života (podobne ako je to v prípade vekového automatu).

Podpora dobrovoľných príspevkov

Podľa Tabuľky 13 dobrovoľné sporenie v Nemecku a s ním súvisiace tzv. Riesterove dôchodky významne zvýšili mieru náhrady. Pracujúci v Nemecku sú motivovaní či už priamou finančnou podporou štátu, alebo nepriamou podporou vo forme úľavy na dani. Na Slovensku preto odporúčame podporiť dobrovoľné príspevky do II. piliera spojením s daňovou úľavou. Bolo by vhodné vrátiť sa aj k daňovým úľavám pre rôzne poisťné produkty, ktoré poskytujú plnenie pri dožití a sú teda aj formou dôchodkového sporenia.

4. II. PILIER

4.1. Základné princípy II. piliera

Sporiaca aj výplatná fáza II. piliera sa riadi zákonom č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V tejto časti len stručne uvedieme podstatné princípy, detaily možno nájsť priamo v zákone alebo na stránkach Sociálnej poisťovne.

Základnou charakteristikou II. piliera je jeho fondový charakter. Sporiteľ (budúci dôchodca) presmeruje časť z príspevkov na starobný dôchodok do ním vybranej dôchodkovej správcovskej spoločnosti (ďalej aj „DSS“). Momentálne sa do II. piliera odvádza 5,5 % z hrubého príjmu. Sadzba sa historicky menila a od roku 2027 to bude 6 % z hrubého príjmu. Tieto prostriedky sú po celý čas majetkom sporiteľa a DSS ich len spravuje. Z fondového princípu vyplýva aj úplná zásluhovosť. Pri čiastočnej solidárnosti I. piliera z toho vyplýva, že takýto systém môže byť lákadlom pre prispievateľov s vyššou mzdou. Výhodou je aj reálne vlastníctvo prostriedkov, čo dáva istú nezávislosť na politických rozhodnutiach. Štát si však ponechal kontrolu nad účelom použitia nasporených prostriedkov.

Podľa najnovšej novely zákona č. 43/2004 Z. z. je vstup do II. piliera povinný, ale je možné z neho okamžite (po povinnom vstupe) vystúpiť. Za čas sporenia v ňom je potom dôchodcovi krátený dôchodok z I. piliera. Pre účely krátenia je celková sadzba starobného dôchodkového poistenia navýšená o rezervný fond solidarity (4,75 % z hrubej mzdy). Celkovo sa teda predpokladá sadzba príspevku na starobný dôchodok 22,75 %. Toto zvýšenie možno považovať za spravodlivé, pretože rezervný fond sa v skutočnosti používa na výplatu starobných dôchodkov. Ak teda sporiteľ prispieva do II. piliera x %, za toto obdobie sa mu kráti dôchodok o časť $x/22,75$. Napríklad za rok 2022 si získa len $17,25/22,75 = 75,82$ % dôchodku z I. piliera. Predpokladá sa, že krátenie bude pokryté z úspor II. piliera. Príspevky odvedené do II. piliera spravuje sporiteľom vybraná DSS, ktorá je povinná spravovať jeden garantovaný a jeden negarantovaný dôchodkový fond.

Garantovaný dôchodkový fond je tvorený bezpečnými dlhopisovými investíciami. Pôvodná garancia nepadnutia hodnoty dôchodkovej jednotky v 10-ročnom horizonte je nahradená, podľa najnovšej novely zákona, individuálnou garanciou prostriedkov vložených do garantovaného dôchodkového fondu. Prostriedky v garantovanom dôchodkovom fonde nesmú teda padnúť pod vloženú hodnotu. Nemožno jednoznačne potvrdiť, že toto pravidlo garancie je v prospech sporiteľa. Do veľkej miery to pre správcov obmedzuje možnosti investovania aj do bezpečných aktív, ktorých hodnota môže dočasne klesnúť (hlavne dlhopisov s dlhšou maturitou). Okrem toho v čase veľmi nízkych (niekedy aj záporných) úrokových mier predstavuje garancia pre správcov často až neprekonateľný problém.

Negarantovaný dôchodkový fond je tvorený typicky akciovými investíciami, ktoré majú vyšší potenciál rastu spojený s vyšším rizikom. Investície v ňom sa odporúčajú najmä mladším sporiteľom, pretože sa predpokladá, že prípadný pokles bude kompenzovaný neskorším rastom. Investície v negarantovanom dôchodkovom fonde sú obmedzené pre starších sporiteľov. Od veku 50 rokov postupne (po 4 %) sa im znižuje maximálny podiel investícií v negarantovanom dôchodkovom fonde. Toto pravidlo je správne, pretože nie je žiaduci pokles úrovne nasparených prostriedkov v čase krátko pred dôchodkovým vekom, kde je možnosť opätovného nárastu už veľmi obmedzená.

Sporenie v II. pilieri je spojené aj s poplatkami DSS. Najnovšia novela zákona zjednotila poplatky do poplatku za správu fondu vo výške 0,4 % z priemernej ročnej čistej hodnoty majetku v dôchodkovom fonde. Poplatok za vedenie osobného dôchodkového účtu a poplatok za zhodnotenie majetku boli zrušené. V podielových fondoch patrí poplatok 0,4 % medzi najnižšie. Zrušenie poplatku za zhodnotenie majetku je správne. Nebol výhodný ani pre správcov, pretože sa jednalo o nestabilný príjem. Podrobnejšie o odhadovaných výškach úspor a efektívite II. piliera v porovnaní s I. pilierom pojednáva špeciálna časť tohto dokumentu.

Po dosiahnutí dôchodkového veku nastáva výplatná fáza, ktorá môže byť realizovaná nasledujúci možnosťami:

- Doživotný dôchodok. V tomto prípade sa nasporené prostriedky odovzdajú životnej poisťovni, ktorá na základe matematicko-poistných výpočtov ponúkne výšku doživotného dôchodku.
- Dočasný dôchodok. Na rozdiel od doživotného dôchodku sa dočasný dôchodok vypláca po dobu 5, 7 alebo 10 rokov. Výšku splátky určí životná poisťovňa. Táto možnosť je len pre sporiteľov, ktorí majú dôchodok z ostatných zdrojov (I. pilier, doplnkové dôchodkové poistenie) aspoň vo výške priemerného dôchodku.
- Programový výber. Splátkový kalendár si dohodne sporiteľ s DSS. Táto možnosť je tiež len pre sporiteľov, ktorí majú dôchodok z ostatných zdrojov aspoň vo výške priemerného dôchodku.
- Výber výnosu. Sporiteľ sa môže dohodnúť s DSS na výplate výnosu z nasporených prostriedkov, pokiaľ dosiahol dôchodkový vek a nepožiadal o dôchodok z II. piliera. Je to zaujímavá možnosť pre tých, ktorí nie sú existenčne odkázaní na dôchodok z II. piliera (napr. ak stále pracujú). Pri výbere výnosu sú nasporené prostriedky stále majetkom sporiteľa. Jedná sa však o nestabilný príjem. Výnos môže byť aj záporný, v takom prípade sa sporiteľovi nevyplatí nič.

Najnovšia novela zákona č. 43/2004 Z. z. vo výplatnej fáze ruší dočasný dôchodok. Obmedzuje sa aj voľnosť v programovom výbere. Programový výber podľa doterajšej verzie zákona je zdanený. Výplatná fáza pozostáva zo špecifickej formy programového výberu, kde sa v prvom období (detaily v časti o výplatnej fáze) rovnomerne mesačne vypláca polovica nasporených prostriedkov a po ukončení tejto fázy sa predpokladá nákup doživotného dôchodku z druhej polovice nasporených prostriedkov, ktorá sa počas trvania obdobia programového výberu ešte mohla zhodnotiť. Výplatnej fáze II. piliera sa podrobnejšie venuje osobitná časť tohto dokumentu.

4.2. Odhad výšky úspor z II. piliera

Pri odhade výšky úspor je dôležité používať správnu veličinu. Dôchodkové úspory sú často používané aj niekoľko desaťročí po tom, ako boli uložené. Predpokladajme, že odhadneme budúcemu dôchodcovi výšku nasporenej sumy o 40 rokov 50 000 EUR. Môže to znieť ako

158

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

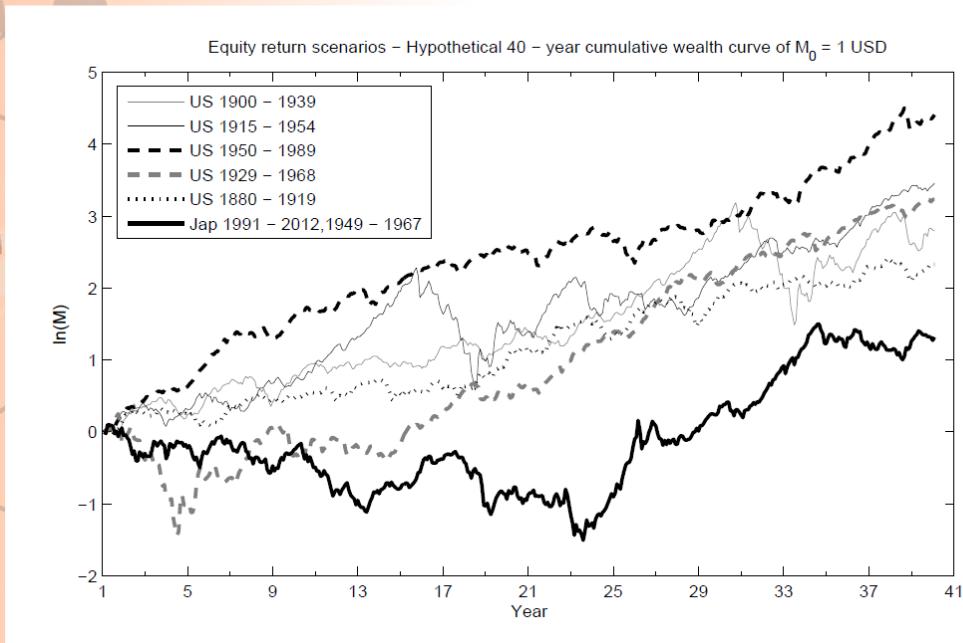
závratná čiastka. Nie je však jasné, aká bude o 40 rokov priemerná mzda. Keby sme sa dovedy dostali na súčasnú úroveň miezd Nemecka (priemerná mzda viac než 4 000 EUR mesačne), potom spomenutá suma má hodnotu približne ročnej priemernej hrubej mzdy, čo už neznie tak závratne. Budúca peňažná hodnota nie je teda informačne veľmi užitočná. Na posúdenie úrovne dôchodkov je lepšou veličinou miera náhrady, ktorá je definovaná ako pomer dôchodku a poslednej mzdy. Na výpočet miery náhrady je rozumné vyjadriť výšku úspor, ako pomer ich peňažnej hodnoty a momentálnej výšky ročného platu. Ak by sme budúcemu dôchodcovi povedali, že odhadovaná výška jeho úspor o 40 rokov je 10 ročných plátov, potom z tejto informácie vyplýva, že mu môžeme vyplácať 20 rokov (čo je približne očakávaná dĺžka poberania dôchodku) 50 % náhradu. Výšky úspor teda budeme odhadovať, ako počty nasporených ročných plátov.

Na úvod úvah o predpokladanej výške úspor urobme jednoduchý výpočet. Predpokladajme, že sporiteľ poberá priemernú mzdu a odkladá každý rok 6 % z hrubej mzdy (od roku 2027 to bude realita v druhom pilieri). Ak by správcovská spoločnosť dokázala tieto úspory zhodnocovať úrokmi vo výške rastu miezd, mohol by sporiteľ po 40 rokoch sporenia očakávať výšku úspor $40 \times 6 \% = 2,4$ ročného platu pred odchodom do dôchodku. Pri očakávanom 20-ročnom vyplácaní dôchodku by sme teda mohli hovoriť o $2,4/20 = 12 \%$ -nej miere náhrady. Tento sporiteľ by mal podľa najnovšej legislatívy krátený dôchodok o $6/22,75 = 26,37 \%$. Pri miere náhrady 47 % (viď kapitola o výške novopriznaných dôchodkov) pre novopriznané dôchodky je teda výpadok z prvého piliera $0,47 \times 0,2637 = 12,4 \%$ (miera náhrady). Vidíme, že druhý pilier v tomto prípade približne vykryje výpadok prvého piliera. To nie je prekvapivé, keďže z dôchodkového vzorca pre prvý pilier vyplýva, že peniaze vložené do prvého piliera sú „úročené“ rastom mzdy. Vyplýva to z toho, že hodnota ADH je zvyšovaná rastom mzdy. Z tohto jednoduchého príkladu vyplýva, že pokiaľ správcovia dokážu zúročovať úspory aspoň rastom miezd, druhý pilier môže kompenzovať výpadok prvého piliera. Pokiaľ nie, je z hľadiska výšky dôchodku lepší prvý pilier. Poznamenajme ešte, že dôchodky z prvého piliera sú valorizované. Vyššie uvedený výpočet počítal, však len s konštantnou výškou dôchodku z druhého piliera. Podľa zákona č. 43/2004 Z. z. je možné

zakúpiť aj doživotný dôchodok so zvyšovaním. Vyplácaná suma sa potom spočíta pomocou poistno-matematických metód a začiatočné dávky sú pochopiteľne nižšie, ako v prípade doživotného dôchodku bez zvyšovania.

Odhadu výšky úspor v druhom pilieri sa venovalo viac autorov, napr. (Melicherčík a kol. 2015), (Šebo a kol. 2017). V druhom pilieri je možnosť investovať do rizikových (akciových) a málo rizikových (dlhopisových) investícií. Problematický je najmä odhad výšky akciových výnosov. Kľúčové sú stratégie delenia úspor medzi rizikové a málo rizikové investície. V publikácii (Melicherčík a kol. 2015) autori rozobrali viac scenárov vývoja akciových trhov a stratégií investovania. V Tabuľke 16 možno nájsť očakávané výšky úspor (vyjadrené v počte ročných plátov) pre rôzne scenáre (stĺpce) a stratégie (riadky). Scenáre SC1-SC5 predstavujú rôzne deterministické preddefinované vývoje výnosov, scenáre SC6-SC11 sú vytvorené podľa reálneho historického vývoja rôznych akciových indexov (Obrázok 1). Stratégie ST1-ST11 sú optimálne vzhľadom k modelu použitému v článku pre príslušné scenáre. Z Tabuľky 16 možno vyčítať, že očakávaná výška úspor sa pohybuje medzi 1,4 a 11,17 ročného platu. Hodnota 2,4 ročného platu spomenutá vyššie sa javí ako reálne dosiahnuteľná. V žiadnom prípade však nemožno hovoriť o istote dostatočnej výšky úspor. Za zmienku stojí stratégia ST12, ktorá predstavuje investíciu do dlhopisového fondu počas celej periódy sporenia. Dosahuje sa pri nej výšky úspor 1,4 ročného platu, čo evidentne nestačí na pokrytie výpadku I. piliera v súvislosti so sporením v II. pilieri. Je teda nevyhnutné vyhnúť sa veľmi konzervatívnej stratégii počas celého obdobia sporenia a (najmä v prvých rokoch sporenia) investovať časť úspor do akciového fondu.

Obrázok 1: Scenáre (SC6) – (SC11) použité v testovaní



Zdroj: Melicherčík a kol. 2015

Tabuľka 16: Očakávané výšky úspor pri rôznych scenároch a stratégiách

	(SC1)	(SC2)	(SC3)	(SC4)	(SC5)	(SC6)	(SC7)	(SC8)	(SC9)	(SC10)	(SC11)
(ST1)	3.69	2.94	2.38	1.96	2.44	2.58	2.64	2.95	4.33	2.44	3.85
(ST2)	3.26	2.70	2.25	1.90	2.29	2.38	2.56	2.79	3.68	2.30	3.37
(ST3)	2.76	2.39	2.07	1.81	2.09	2.20	2.41	2.52	3.00	2.09	2.74
(ST4)	2.24	2.04	1.85	1.69	1.84	1.96	2.13	2.16	2.34	1.85	2.15
(ST5)	2.89	2.48	2.14	1.85	2.21	2.22	2.53	2.57	3.32	2.17	3.30
(ST6)	2.47	2.16	1.92	1.71	1.95	5.91	1.54	1.99	2.65	2.21	2.39
(ST7)	2.41	2.12	1.88	1.69	1.91	2.07	7.79	2.06	2.42	1.66	3.24
(ST8)	2.72	2.33	2.01	1.76	2.05	2.35	2.38	4.75	3.41	2.62	2.13
(ST9)	2.67	2.30	2.00	1.76	2.07	1.82	1.70	2.38	7.60	1.72	4.38
(ST10)	2.37	2.10	1.88	1.69	1.90	2.35	2.32	2.41	2.63	3.73	1.56

(ST11)	2.26	2.03	1.83	1.66	1.90	1.73	2.12	1.98	2.91	1.42	11.17
(ST12)	1.40	1.40	1.40	1.40	1.40	1.40	1.40	1.40	1.40	1.40	1.40
(ST13)	4.33	3.23	2.49	1.99	2.57	2.97	2.60	3.01	5.43	2.50	4.10
(ST14)	2.15	1.93	1.76	1.61	1.73	1.85	1.92	1.99	2.25	1.78	1.99
(ST15)	2.67	2.28	1.98	1.74	2.04	2.03	2.23	2.35	3.07	1.96	2.93

Zdroj: Melicherčík a kol. 2015

4.3. Výplatná fáza a dávky z II. piliera

4.3.1. Doživotný dôchodok

Ako základný produkt pre výplatu dávok z II. piliera bol pôvodne plánovaný doživotný dôchodok zakúpený po odchode do dôchodku. Doživotný dôchodok je štandardný poistný produkt, ktorý možno kúpiť v životnej poisťovni. Funguje tak, že poisťovňa preberie od dôchodcu nasporené prostriedky, z ktorých doživotne vypláca dohodnutú čiastku. Takýto produkt možno chápať ako poistenie dlhovekosti. Vypláca sa totiž vždy až do smrti dôchodcu. Výhodný je pri vysokom dožití, nevýhodný pri skorom úmrtí. Výpočet je založený na „spriemerovaní“ dožitia. Do výpočtu vstupujú pravdepodobnosti dožitia rôznych vekov a úrokové miery na príslušné obdobia. Pre II. pilier bolo navyše prijaté pravidlo, podľa ktorého sa dávka prvých 7 rokov vypláca aj v prípade úmrtia dôchodcu (dávku dostanú pozostalí). Toto pravidlo je v najnovšej novele Zákona č. 43/2004 Z. z. zrušené (s platnosťou od 1.1.2024), keďže k nákupu doživotného dôchodku dochádza až po období programového výberu. V publikácii (Melicherčík a kol. 2020) autori spočítali miery náhrady pre rôzne úrovne úspor a veku dôchodcu. Pri výpočte použili úmrtnostné tabuľky s využitím Lee-Carterovho modelu. Uvádzame ich v Tabuľke 17.

Tabuľka 17: Miery náhrady pre rôzne úrovne úspor a veku dôchodcu, úmrtnostné tabuľky podľa Lee-Carterovho modelu

Výška úspor	Vek pri nákupe doživotnej anuity				
	62	65	70	75	80
1.5	0.0782	0.0830	0.0932	0.1063	0.1210
2	0.1043	0.1108	0.1243	0.1417	0.1613
2.5	0.1303	0.1385	0.1553	0.1772	0.2017
3	0.1564	0.1661	0.1864	0.2126	0.242
3.5	0.1825	0.1938	0.2175	0.2480	0.2823
4	0.2085	0.2215	0.2485	0.2835	0.3226

Zdroj: výpočty autorov

Podľa predchádzajúcej časti na pokrytie výpadku I. piliera potrebujeme aspoň 12,4 % náhradu z úspor II. piliera. Podľa Tabuľky 17 je na to potrebné mať nasporené približne 2,5 ročných platov. Na základe výsledkov z Tabuľky 16 nie je takáto úroveň úspor zďaleka garantovaná.

Tieto výpočty sú však platné len pre určité vekové skupiny. Výška novopriznaného dôchodku je priamo úmerná priemernému osobnému mzdovému bodu (POMB). POMB je priemer osobných mzdových bodov (pomer hrubej mzdy k priemernej hrubej mzde v národnom hospodárstve) za celú pracovnú kariéru. Pre účely výpočtu novopriznaného dôchodku sa POMB upravuje podľa Tabuľky 18. Upravený POMB je označený ako POMB*. Kompenzačná miera náhrady 12,4 % je adekvátna pre $POMB \in [1,1,25]$. Pre ostatné hodnoty POMB požadovanú kompenzáciu možno spočítať podľa vzorca:

$$\frac{6}{22,75} \times \frac{POMB^*}{POMB} \times 47 \% . \quad (4.1)$$

Potrebné kompenzácie pre vybrané hodnoty POMB možno nájsť v Tabuľke 19. Z hodnôt možno vidieť, že II. pilier je výhodný pre vysoko príjmové skupiny a nevýhodný pre nízko príjmové skupiny.

Tabuľka 18: POMB a upravený POMB

POMB	POMB*
POMB < 1	$POMB + (1 - POMB) \times 0.2$
POMB $\in [1, 1.25]$	POMB
POMB > 1.25	$\min(1.25 + (POMB - 1.25) \times 0.68, 3)$

Zdroj: SP a výpočty autorov

Tabuľka 19: Kompenzácia potrebná kvôli výpadku I. piliera

POMB	0.5	0.75	1	1.25	1.5	2	3	5	7
POMB*	0.6	0.8	1	1.25	1.42	1.76	2.44	3	3
Kompenzácia	14.87%	13.22%	12.40%	12.40%	11.73%	10.91%	10.08%	7.44%	5.31%

Zdroj: výpočty autorov

4.3.2. Programový výber

Podľa súčasnej verzie zákona č. 43/2004 Z. z. je možné nasporené prostriedky vybrať podľa plánu dohodnutého medzi správcovskou spoločnosťou a dôchodcom (aj jednorazovo), pokiaľ dôchodca má dôchodok z ostatných zdrojov (I. pilier, III. pilier) minimálne vo výške referenčnej sumy predstavujúcej priemerný starobný dôchodok. Najnovšia novela zákona prináša významné zmeny. Programový výber podľa doterajšej verzie zákona je zdanený. Špeciálna forma, však zdanená nie je a programový výber sa stáva štandardnou formou vyplácania dôchodku. Po dosiahnutí dôchodkového veku a požiadaní o dôchodok z II. piliera sa nasporené prostriedky rozdelia na 2 rovnaké časti. Prvá časť sa vypláca mesačne rovnomerne počas obdobia, ktoré je definované, ako polovica mediánu hodnôt strednej dĺžky života spoločnej pre mužov a ženy vo veku sporeteľa. Pre ilustráciu si túto hodnotu môžeme reprezentovať očakávanou dĺžkou života vo veku sporeteľa, ktorú možno nájsť v dátach Human Mortality Database. Pre 64-ročného jedinca je, podľa týchto dát, očakávané dožitie 18,5 roka. Programový výber by teda trval 9 rokov a 3 mesiace (spolu 111 mesiacov).

Mesačná dávka by sa spočítala, ako podiel polovice nasporenej sumy a 111. To v praxi znamená, že ročne sporiteľ dostane $50 \% \times \frac{1}{9,25} = 5,4 \%$ z nasporených prostriedkov. Ak má dôchodca úspory vo výške 3 ročných plátov, vyplýva z toho náhrada 16,2 %. To je len o málo menej, ako náhrada pre 65-ročného dôchodcu podľa Tabuľky 17 (pri 3 ročných platoch je náhrada 16,6 %). Treba si však uvedomiť, že nepoužité prostriedky zostanú pri programovom výbere (v prípade úmrtia) súčasťou dedičstva, pričom pri štandardnej doživotnej anuite pri úmrtí sú z hľadiska dôchodcu a jeho rodiny „stratené“. Z toho teda vyplýva, že novela prináša pre obdobie programového výberu pre dôchodcov v II. pilieri celkom rozumné riešenie.

Pozrime sa ešte, či táto novela neprináša problém pre obdobie po programovom výbere. V období programového výberu je druhá polovica nasporených prostriedkov zhodnocovaná. Po jeho ukončení sa z nej nakúpi doživotný dôchodok. Pri začiatku výplatnej fázy vo veku 64 rokov, potrebujeme podľa našich výpočtov minimálny výnos (na zhodnotenie druhej polovice úspor) 2,83 % na udržanie rovnakých dávok (ako v období programového výberu) po nákupe doživotného dôchodku. Takýto výnos nie je ľahké v dnešných podmienkach garantovať. Výška tohto minimálneho výnosu možno prekvapuje, keďže v období programového výberu sa vyplácalo trochu menej ako štandardný doživotný dôchodok. Dôvodom relatívne vysokého minimálneho výnosu je fakt, že pri doživotnom dôchodku sa v prípade skoršieho úmrtia dôchodcu prostriedky použijú pre dlhšie žijúcich dôchodcov. Programový výber, však prináša istotu „neprepadnutia“ úspor počas jeho vyplácania. Toto má svoju cenu – neistotu pokračovania dávok v rovnakej výške po jeho ukončení. Celkovo sa však tento návrh zmeny výplatnej fázy II. piliera javí ako rozumný.

4.3.3. Dočasný dôchodok

Zákon č. 43/2004 Z. z. okrem doživotného dôchodku pripúšťal aj dočasný dôchodok. Jedná sa o dôchodok vyplácaný po dobu 5, 7 alebo 10 rokov. Podmienka na vyplácanie dočasného dôchodku je, aby dôchodca mal dôchodok z ostatných zdrojov (I. pilier, III. pilier) minimálne vo výške referenčnej sumy predstavujúcej priemerný starobný dôchodok. Po úmrtí dôchodcu sú dávky dočasného dôchodku okamžite zastavené. Autori v článku (Melicherčík a kol., 2020)

spočítali miery náhrady pre úroveň úspor 3 ročných plátov, rôzne veky pri nákupe dôchodku a lehoty vyplácania. Sú zobrazené v Tabuľke 20.

Tabuľka 20: Miery náhrady dočasného dôchodku pre rôzne veky dôchodcov a lehoty vyplácania 5, 7 a 10 rokov. Úroveň úspor 3 ročné platy.

Vek pri nákupe dôchodku	Lehota vyplácania dočasného dôchodku		
	5	7	10
62	0.6178	0.4478	0.3221
65	0.6208	0.4509	0.3256
70	0.6288	0.4593	0.3350
75	0.642634	0.474752	0.354056
80	0.677258	0.512612	0.397505

Zdroj: Melicherčík a kol., 2020

Z výsledkov je vidieť, že sa jedná o veľmi nevýhodný produkt. Napríklad pri lehote vyplácania 5 rokov je miera náhrady približne 60 %, čo možno dosiahnuť aj postupným míňaním nasporenej sumy, kde navyše pri úmrtí zvyšná čiastka ostáva pozostalým. Zrušenie predčasného dôchodku v najnovšej novele zákona č. 43/2004 Z. z., preto považujeme za správne.

4.4. Návrhy rozumného použitia II. piliera

Výber výnosu

Legislatíva nepožaduje okamžité použitie prostriedkov z II. piliera po dosiahnutí dôchodkového veku (dokonca ani po začiatku vyplácania dôchodku z I. piliera). Nie je dôvod ponáhľať sa s programovým výberom, či anuitou, pokiaľ sú príjmy dôchodcu dostatočné aj bez II. piliera (napr. pri pokračovaní v pracovnom pomere v dôchodkovom veku). V takom prípade je výhodné odložiť proces výplaty prostriedkov z II. piliera, resp. ich vôbec nevyčerpať a zanechať ich ako dedičstvo. § 46i zákona č. 43/2004 Z. z. dáva sporiteľovi možnosť, po dosiahnutí dôchodkového veku, požiadať o vyplácanie výnosu z nasporených

prostriedkov. Poznamenajme, že vyplatený výnos nie je dôchodkom. Prostriedky teda ostávajú vo vlastníctve sporiteľa a môžu byť použité neskôr na spustenie procesu výplaty, resp. zanechané ako dedičstvo. Označme D počet nasporených ročných plátov a r ročný výnos z nasporených prostriedkov (po odčítaní poplatkov DSS). Miera náhrady z vyplateného výnosu potom bude $D \times r$. Pri 3 nasporených ročných plátoch a výnose $r = 5 \%$ sporiteľ dosiahne náhradu 15 %, čo kompenzuje výpadok I. piliera. Treba však dodať, že výnos 5 % vôbec nie je samozrejmosťou, najmä v čase nízkych úrokových mier. V niektorých rokoch môže byť výnos aj záporný, čo by viedlo k nulovej výplате. Je tiež nutné poznamenať, že po dosiahnutí dôchodkového veku je podľa zákona č. 43/2004 Z. z. viac než polovica nasporených prostriedkov v dlhopisovom garantovanom fonde, preto je za týchto podmienok v súčasnosti výnos 5 % málo pravdepodobný.

Poistenie dlhodobej starostlivosti

V súčasnosti je veľkým problémom pre dôchodcov nevládnosť spojená s potrebou dlhodobej starostlivosti. Väčšina dôchodcov na to nemá prostriedky a dlhodobá starostlivosť sa rieši typicky v rodinách. Často sa o tom štát ani nedozvie, takže chýbajú presné dáta, existujú však odhady. V publikácii (Radvanský, Lichner 2013) možno nájsť odhad, že asi 46 % dlhodobej starostlivosti na Slovensku je poskytovanej bezplatne v rodinách.

V Tabuľke 21 prezentujeme dáta z Belgicka, ktoré obsahujú percento obyvateľov, ktorí potrebujú dlhodobú starostlivosť. Dáta sú rozdelené podľa vekových kohort.

Tabuľka 21: Podiel obyvateľov Belgicka, ktorí potrebujú dlhodobú starostlivosť

Veková kohorta	Podiel (v %) vyžadujúci dlhodobú starostlivosť
50-54	4.7465
55-59	5.8612
60-64	8.3343
65-69	8.5914
70-74	15.1312
75-79	20.5790
80-84	36.6185
85+	72.2630

Zdroj: Melicherčík a kol., 2020

V publikácii (Melicherčík a kol., 2020) autori prezentujú model na ocenenie poistenia dlhodobej starostlivosti. Predpokladajú, že v nejakom veku dôchodca do poisťovne vloží väčšiu čiastku, z ktorej sa bude v prípade diagnostikovania nevládnosti vyplácať do smrti definovaná platba. V modeli predpokladajú tri stavy: zdravý, nevládnym, mŕtvy. Zdravý sa môže časom stať nevládnym a môže tiež zomrieť bez prechodu do nevládnosti. Nevládnym sa už nepresúva medzi zdravých, časom zomrie v stave nevládnosti.

Výsledné miery náhrady potom závisia od nastavenia pravdepodobností úmrtia nevládných a zdravých v jednotlivých vekoch. Na toto autori nemajú presné dáta, k dispozícii sú len úmrtnostné tabuľky pre celú populáciu. Z ich nastavení vyberáme to, ktoré je podľa nás najbližšie k realite. V ňom sa predpokladá podstatne nižšia úmrtnosť pre zdravých s tým, že celá populácia má úmrtnosť podľa súčasných statických úmrtnostných tabuliek. Výsledky pre úspory vo výške 3 ročných platov sú v Tabuľke 22. Z výsledkov vyplýva, že napr. pri kúpe poistenia dlhodobej starostlivosti vo veku 62 rokov možno dosiahnuť v prípade diagnostikovania stavu nevládnosti náhradu až 140 %, t. j. podstatne viac než hrubú mzdu vo

veku 62 rokov. Dodajme však, že to predpokladá zložiť v poisťovni 3 ročné platy za poistenie dlhodobej starostlivosti, ktorá možno nebude potrebná.

Tabuľka 22: Miery náhrady pre poistenie dlhodobej starostlivosti. Predpokladaná výška úspor $D = 3$ ročné platy

Vek	Miera náhrady
62	1.4036
65	1.2726
70	1.1362
75	1.1460
80	1.2852

Zdroj: výpočty autorov

Je pravdepodobne nereálne predpokladať, že sa dôchodca zriekne všetkých prostriedkov nasporených v II. pilieri na nákup poistenia nevládnosti. V publikácii (Melicherčík a kol., 2015) autori prezentovali zaujímavú myšlienku nákupu kombinovaného produktu doživotnej anuity spolu s poistením nevládnosti. Vyslovili hypotézu, že dôchodcovia, ktorí si kúpia takýto produkt majú vyššie pravdepodobnosti úmrtia v jednotlivých rokoch. Autori v článku tieto úmrtnostné tabuľky reprezentujú statickými pravdepodobnosťami úmrtia. Miery náhrady pre doživotné anuity s týmito úmrtnostnými tabuľkami sú v Tabuľke 23. V porovnaní s Tabuľkou 17, kde sa používali predikcie úmrtnosti na základe Lee-Carterovho modelu, možno vidieť vyššie miery náhrady. Pre výpočet miery náhrady, teda môžeme použiť výsledky z Tabuľky 22, kde sa používali tiež statické úmrtnostné tabuľky. Ak by sme pri kombinovanom produkte použili delenie prostriedkov medzi doživotnú anuitu a poistenie nevládnosti v pomere 1:1, potom by sme napr. v prípade úspor vo výške 3 ročných plátov a veku 62 rokov mohli počítať s mierou náhrady doživotného dôchodku $16,75 \% / 2 = 8,37 \%$ a v prípade diagnostikovania nevládnosti ďalších $140,36 \% / 2 = 70,18 \%$.

Tabuľka 23: Miery náhrady pre rôzne úrovne úspor a veku dôchodcu, statické úmrtnostné tabuľky

Výška úspor	Vek pri nákupe doživotnej anuity				
	62	65	70	75	80
1.5	0.0837	0.0899	0.1027	0.1185	0.1365
2	0.1116	0.1199	0.137	0.1581	0.182
2.5	0.1396	0.1499	0.1712	0.1976	0.2275
3	0.1675	0.1799	0.2054	0.237	0.273
3.5	0.1954	0.2099	0.2397	0.2766	0.3185
4	0.2233	0.2399	0.2739	0.3161	0.364

Zdroj: výpočty autorov

4.5. Zhrnutie a návrhy k II. pilieru

Pre posúdenie užitočnosti II. piliera uvedme najprv jeho pozitíva a negatíva.

Pozitíva:

- Plná zásluhovosť
- Možnosť dedenia nevyužitých prostriedkov
- Osobne možno vplývať na rizikovosť a s tým spojený potenciálne vyšší výnos pri sporení
- Čiastočná variabilita použitia nasporených prostriedkov

Negatíva:

- Výška nasporených prostriedkov závisí na vývoji finančných trhov
- Komerčná správa v sporivej a výplatnej fáze je zaťažená poplatkami

- Pri vysokom raste miezd je malá náhrada (pomer poslednej mzdy a priznaného dôchodku)
- Valorizácia (zvyšovanie) je možná len za cenu nižších počiatkových dávok

Dôvody pre vznik II. piliera boli hlavne dva: odbremeníť I. pilier, ktorý v dôsledku nepriaznivého demografického vývoja smeroval k deficitu a vytvoriť priestor pre potenciálne vyššie dôchodky. Z finančno-matematického hľadiska sú oba dôvody problematické, pretože je známe, že finančné prínosy zavedenia II. piliera v súvislosti s vývojom demografie a vyšších dôchodkov sú ekvivalentné stratám z dôvodu výpadkov príjmu I. piliera. V dôsledku zavedenia II. piliera sa časť implicitného dlhu I. piliera zmení na explicitný. Jeho splatenie je finančne ekvivalentné finančným dorovnaniam strát I. piliera v dôsledku demografického vývoja a navýšením dôchodkov na úroveň II. piliera (viď napr. Cipra, 2012, 13. kapitola). Bolo by však unáhlené na základe takejto úvahy II. pilier odmietnuť. Rozumnejšie je využiť jeho pozitívne stránky a výhodne ho použiť.

Z hľadiska výšky doživotných dôchodkov môže byť, podľa prezentovaných výsledkov, II. pilier výhodný pre sporiteľov s vyššou mzdou. Podľa Tabuľky 19 požadovaná kompenzácia za výpadok I. piliera klesá so zvyšujúcim sa POMB. Treba však poznamenať, že podľa Tabuľky 16 je finálna výška úspor veľmi variabilná. Doživotný dôchodok z II. piliera, tak nemusí kompenzovať výpadok I. piliera. Nedostatočná úroveň úspor nastane, podľa našich výsledkov, v prípade použitia príliš konzervatívnej stratégie. Treba teda jasne komunikovať, že použitie konzervatívnej stratégie, najmä v mladšom veku, je nevhodné. Vláda v tomto období prišla s návrhom predvolenej stratégie, čo je z tohto hľadiska krok správnym smerom. Sporitelia s vyššou mzdou, však môžu byť pri použití úspor z II. piliera flexibilnejší. Majú relatívne vysoký dôchodok z I. piliera a nie sú tak nútení k okamžitému nákupu doživotného dôchodku. Môžu mať tendenciu oddialiť výplatnú fázu II. piliera (čo povedie k vyšším dávkam), poprípade nasporené prostriedky vôbec nepoužiť a zanechať ich ako dedičstvo. Zaujímavou možnosťou pre nich môže byť výber výnosu, čím ostávajú nasporené prostriedky stále ich majetkom.

Pre sporiteľov s nižším príjmom je kompenzačná miera náhrady podstatne vyššia, navyše doživotný dôchodok z II. piliera budú potrebovať pravdepodobne okamžite po odchode do dôchodku. Pravdepodobnosť nevýhodnosti II. piliera je pre nich preto vysoká a malo by sa im to jasne komunikovať. Keďže nemožno hovoriť o jednoznačnej výhodnosti II. piliera pre všetky skupiny sporiteľov, možno považovať súčasné nastavenie predvolenej účasti len v I. pilieri a možnosti dobrovoľného vstupu do II. piliera za vhodné a nepovažujeme za rozumné ho meniť. Povinný vstup do II. piliera s dobrovoľnou možnosťou výstupu, ktorý prináša najnovšia novela zákona č. 43/2004 Z. z. nepovažujeme preto za vhodný.

Z hľadiska sporiteľa je výhodná zmena vo výplatnej fáze, ktorú priniesli posledné legislatívne úpravy. Okamžitý nákup doživotného dôchodku sa nahrádza kombináciou programového výberu a doživotnej anuity. Nasporená suma sa rozdelí na dve rovnaké časti, pričom prvá časť sa rovnomerne mesačne vypláca počas definovaného obdobia (polovica mediánu hodnôt strednej dĺžky života spoločnej pre mužov a ženy vo veku sporiteľa) a následne sa z druhej polovice nasporených prostriedkov (medzitým zhodnotenej) nakupuje doživotná anuita. Podľa našich výpočtov je tu isté riziko neudržania výšky dávky po období programového výberu. Toto riziko je však kompenzované tým, že v období programového výberu v prípade úmrtia úspory „neprepadnú“, ale sú predmetom dedenia. Pripomeňme, že podľa súčasného legislatívneho stavu je garantovaná len 7-ročná výplata doživotného dôchodku v prípade predčasného úmrtia. Po zmene, ktorú prináša najnovšia novela by bola garantovaná výplata počas celého obdobia programového výberu a k tomu ešte polovica všetkých nasporených prostriedkov. Toto je nemalá zmena a takto nastavený systém vyplácania prináša určitú motivačnú výhodu oproti I. pilieru, kde sa dávky zastavia po smrti dôchodcu. Tu však treba pripomenúť existenciu vdovských/vdoveckých dôchodkov.

Pre výhodnosť II. piliera je kľúčová aj flexibilita použitia nasporených prostriedkov. Súčasnú voľnú nastaviteľnosť programového výberu považujeme za motivujúcu, hlavne pre sporiteľov s vyšším príjmom. Pre takéto voľné použitie prostriedkov je momentálne nastavená minimálna hranica (referenčná suma) pre výšku dôchodku z iných zdrojov (primárne z I. piliera). Referenčná suma je definovaná ako priemerný mesačný starobný dôchodok

vyplácaný zo Sociálnej poisťovne. Toto obmedzenie je rozumné a podľa nás aj dostatočné, aby sa programový výber nemohol považovať za nezodpovedný. Sprísňovanie alebo obmedzovanie programového výberu môže viesť k nižšej motivácii na účasti v dôchodkovom systéme najmä pre účastníkov s vyššími mzdami, pre ktorých by mohol byť II. pilier výhodný.

Jednorazový výber ešte neznamená, že sa úspory použijú „nedôchodkovo“. Po vybratí prostriedkov je možný nákup niektorých „dôchodkových nástrojov“, ktoré súčasné legislatívne nastavenie výplatnej fázy II. piliera neponúka. Jednou z možností je použitie prostriedkov v prípade nevládnosti. Nevládnosť typicky nastáva v poslednej fáze života a zvyčajne má kratšie trvanie. Doživotný dôchodok, ktorý je nastavený na rovnomerné vyplácanie, podľa očakávanej dĺžky života, sa na prefinancovanie takejto udalosti nehodí. V prípade nevládnosti je potrebné čerpať vyššie čiastky počas kratšej doby. Uviedli sme návrh modelu poistenia dlhodobej starostlivosti, ktorý by bolo možné výhodne využiť v kombinácii s nákupom doživotného dôchodku. Na základe našich výsledkov možno očakávať mieru náhrady, ktorej výška by zásadným spôsobom pomohla prefinancovať takúto udalosť. Ak by však aj neexistovala možnosť poistenia dlhodobej starostlivosti, možno si prostriedky ponechať ako rezervu na obdobie nevládnosti. Pri úsporách vo výške niekoľkých ročných plátov je možné financovať opatrovateľskú službu počas dlhšej doby.

Jednorazový výber by sa mohol použiť aj na nákup annuity pre manželov. Je to produkt, kde sú dávky vyplácané, kým žije jeden z manželov. Súčasnú legislatívne nastavenie výplatnej fázy ponúka len pozostalostný dôchodok v dĺžke jedného alebo dvoch rokov. Anuita manželov ponúka pozostalostný dôchodok až do smrti manžela/manželky.

V prípade dostatočného dôchodku z I. piliera je možné úspory ponechať ako rezervu a míňať ich podľa potreby na mimoriadne udalosti. Medzi mimoriadne potreby možno zaradiť napr. platené zdravotnícke úkony a lieky. Patrí sem tiež riešenie havarijných stavov v domácnosti. Možno sem tiež zaradiť liečenie alebo aj dovolenku. Vlastný spôsob míňania prostriedkov je určite lepším riešením ako dočasný dôchodok. Argumentovali sme, že tento produkt je nevýhodný a jeho zrušenie v pripravenej novele považujeme za správne.

5. III. PILIER

Dôchodkové systémy sa historicky vyvinuli zo systému sociálneho zabezpečenia. Ich hlavným cieľom je predchádzanie, zmierňovanie a riešenie možných negatívnych dopadov na ľudí v starobe (Ochrana a kol., 2010). Tieto systémy môžeme z pohľadu teórie členiť na niekoľko typov. Podľa Loužek (2014) sa dôchodkové systémy rozlišujú na povinné alebo dobrovoľné členstvo, priebežné systémy alebo zhodnocujúce príspevkovo definované systémy (predovšetkým pomocou fondov), či verejné alebo súkromné. Konkrétny dôchodkový systém, však môže zahŕňať viacero náhľadov vzhľadom na komplikovanosť celého systému. Najčastejšie je v súčasnosti medzi odbornou a laickou verejnosťou rozšírené delenie dôchodkových systémov v krajinách podľa pilierov, pričom trojpilierový model je všeobecne využívaný na základné delenie. Toto delenie systémov využívajú aj viaceré medzinárodné organizácie ako Svetová banka, OECD, či Medzinárodná organizácia práce. Vo všeobecnosti môžeme konštatovať, že prvý pilier predstavuje základné verejné dôchodkové zabezpečenie. Druhý pilier je klasifikovaný ako dôchodkový systém spravovaný súkromnými spoločnosťami zväčša s povinnou účasťou. Tretí pilier, ktorým sa zaoberáme v tejto časti analytického výstupu, predstavuje súkromný penzijný systém založený na báze dobrovoľnosti. V niektorých častiach tejto kapitoly sa zameriame aj na tretí pilier starobného dôchodkového poistenia, ktorý funguje v Českej republike. Túto krajinu sme zvolili kvôli spoločnej histórii v rámci dôchodkového systému, prístupu občanov k starobnému sporeniu a taktiež kvôli možnosti inšpirácie riešenia tretieho piliera v podmienkach Slovenskej republiky.

V treťom pilieri si občania môžu šetriť na dôchodok prostredníctvom rôznych investičných fondov, alebo iných foriem sporenia. Medzi takého formy sporenia zaraďujeme predovšetkým rôzne typy životného poistenia. Cieľom tretieho piliera dôchodkového systému je zabezpečenie si finančných prostriedkov v starobe nezávisle od verejného poistenia alebo štátu. Štát podporuje tento pilier pomocou viacerých finančných zvýhodnení, či už je to štátny príspevok alebo daňové zvýhodnenie na príspevky do tretieho piliera

(Srovny, 2012). Tento pilier sa najčastejšie klasifikuje ako fondovo príspevkovo definovaný systém²⁴. V literatúre býva tento systém značený ako funded defined contribution (FDC) a vzťahuje sa v našich podmienkach na súkromné sporenie v druhom a treťom pilieri. Prispieva sa v nich pravidelne, v pevne stanovenej výške, a príspevky sú odvádzané na súkromné individuálne účty sporiteľov. Následne je nasporená suma navýšená o investičné zhodnotenie, ktoré dosiahla počas celej doby sporenia. Dôchodok je potom vyplácaný z týchto prostriedkov na mesačnej báze. Vo viacerých krajinách OECD môžeme hovoriť o „povinnom sporení“ vo formáte FDC systému v prípade druhého piliera. V tomto prípade sú typickými príkladmi Dánsko a Švédsko, kde sa prispievanie do druhého piliera riadi podľa kolektívnych zmlúv. Systém FDC sa využíva aj v prípade tretieho piliera, kde je toto súkromné sporenie nepovinné (Pensions at a Glance 2021, 2021)

Súhrn dôchodkových systémov v krajinách EÚ môžeme nájsť v publikácii Pension Adequacy Report 2021 (zväzok 2). V tomto dokumente je potvrdený fakt, že dôchodkové systémy v jednotlivých európskych krajinách sú rozdielne. Takmer všetky členské štáty EÚ majú zavedený druhý i tretí pilier dôchodkového zabezpečenia. Vo vybratých krajinách, ako napr. Taliansko, Grécko, Španielsko, Maďarsko, Portugalsko, Rakúsko, Luxembursko a Fínsko, dominuje využívanie štátneho verejného zabezpečenia na dôchodok. Sporenie v ostatných pilieroch tu hrá len malú úlohu. Ďalšia skupina predstavuje krajiny, v ktorých bolo súkromné zabezpečenie na dôchodok zavedené len v nedávnej minulosti, avšak toto zabezpečenie má byť významnou časťou príjmu v dôchodku. Do tejto skupiny patria štáty východnej a južnej Európy ako Bulharsko, Chorvátsko, Slovinsko, Rumunsko, Poľsko, Slovensko a Pobaltské štáty. Posledná skupina predstavuje krajiny západnej a severnej Európy, v ktorých sú súkromné penzijné systémy využívané už dlhodo. Aj tu však treba poznamenať, že dôchodkový systém každého štátu je špecifický.

Doplňkové dôchodkové sporenie (DDS) tvorí tretí pilier dôchodkového systému na Slovensku. Je upravený podľa zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení.

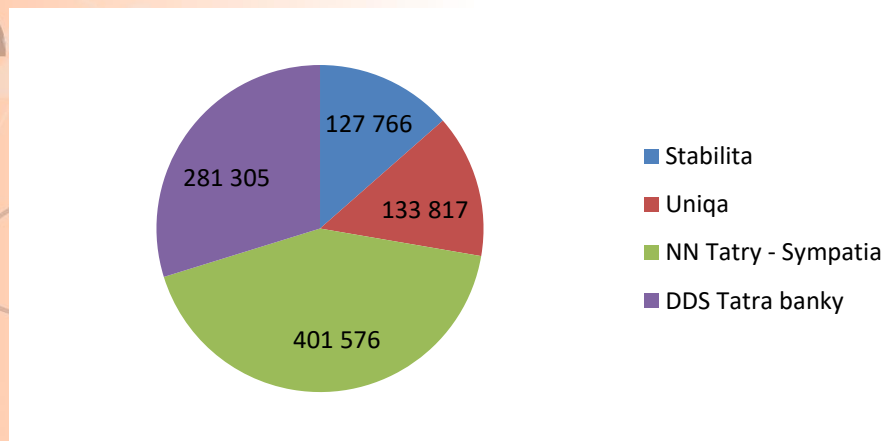
²⁴ Aj určité formy životného poistenia majú dávkovo definovanú časť poistenia.

Tento pilier predstavuje súkromné zabezpečenie na dôchodok, pričom doplnkové dôchodkové spoločnosti spravujú a zhodnocujú finančné prostriedky účastníkov na ich individuálnom dôchodkovom účte. DDS je dobrovoľné a môže doň vstúpiť každá osoba staršia ako 18 rokov. Vstup do tretieho piliera je podmienený uzatvorením účastníckej zmluvy. Výhodou tretieho piliera je, že zamestnávateľ môže uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu, a tak prispievať zamestnancovi na jeho DDS. Táto spoluúčasť na sporení sa často využíva ako benefit zamestnávateľa, ktorý poskytuje svojmu zamestnancovi. Tieto príspevky zamestnávateľa na druhej strane môžu byť podmienené odvodom zamestnanca do vybratého dôchodkového fondu. V prípade, ak zamestnanec vykonáva rizikové práce, je zamestnávateľ povinný prispievať tomuto zamestnancovi na DDS. Medzi takéto práce patrí výkon práce zaradenej na základe rozhodnutia orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu (zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, ako aj výkon zamestnanca, ktorý je umelec vykonávajúci profesiu tanečníka bez ohľadu na štýl a techniku v divadlách a súboroch, alebo zamestnanca, ktorý je hudobný umelec vykonávajúci profesiu hráča na dychový nástroj. Tieto povinné príspevky zamestnávateľa musia byť minimálne vo výške 2 % vymeriavacieho základu zamestnanca. Avšak samotný zamestnanec v tomto prípade nemusí prispievať do DDS. V treťom pilieri sa na rozdiel od niektorých vybraných krajín neposkytujú žiadne štátne príspevky v prípade vloženia prostriedkov do DDS. Účastník si však môže z hľadiska daňových úľav znížiť základ dane maximálne vo výške 180 EUR ročne. Pomocou tohto zníženia základu dane tak môže účastník ušetriť maximálne 34,2 EUR ročne. Ďalšie zvýhodnenie sa týka samotného zamestnávateľa, ktorý je tým motivovaný prispievať zamestnancovi na DDS. V tomto prípade môže využiť odpočítateľnú položku z daňového základu až do výšky 6 % z hrubej mzdy daného zamestnanca. Na Slovensku v súčasnosti pôsobia štyri doplnkové dôchodkové spoločnosti, ktoré spravujú takmer 950 tisíc účastníckych zmlúv:

- Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky (5 príspevkových fondov, 1 výplatný)
- NN Tatry – Sympatia (4 príspevkové fondy, 1 výplatný)

- Stabilita (3 príspevkové fondy, 1 výplatný)
- Uniqa (3 príspevkové fondy, 1 výplatný)

Graf 34: Počet účastníckych zmlúv podľa patriacich doplnkových dôchodkových spoločnostiam



Zdroj: Asociácia doplnkových dôchodkových spoločností (ADDS), údaje k 30.11.2022

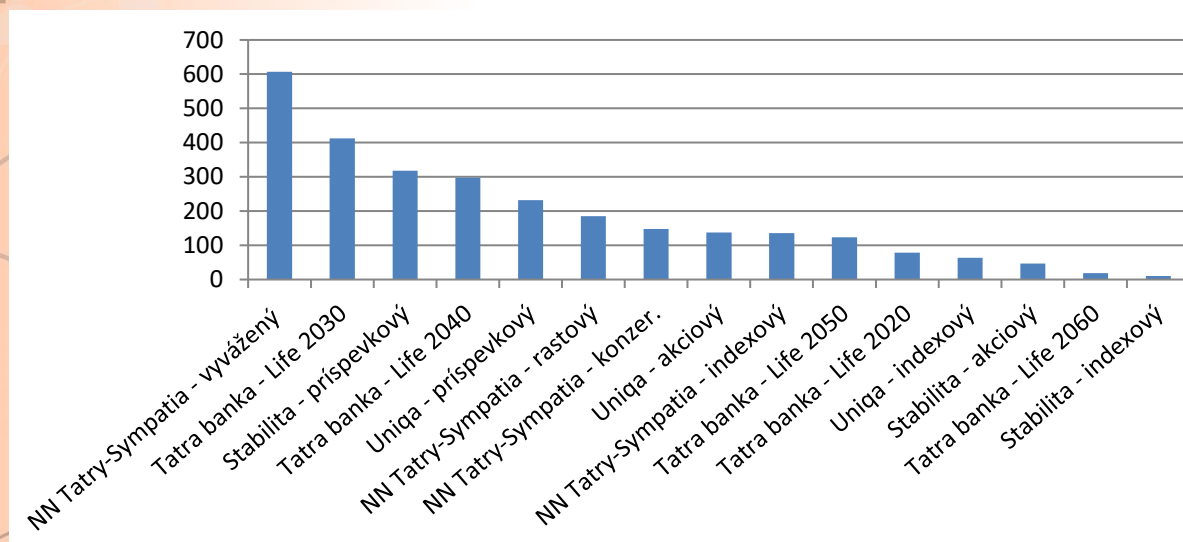
Poznámka: Stabilita: STABILITA. d.d.s.. a.s.; Uniqa: UNIQA d.d.s.. a.s.; NN Tatra – Sympatia: NN Tatra - Sympatia. d.d.s. a.s.; DDS Tatra banky: Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky. a.s.

Podľa poslednej legislatívnej úpravy sú doplnkové dôchodkové spoločnosti povinné vytvoriť minimálne jeden príspevkový a jeden výplatný doplnkový fond. Doplnkovým dôchodkovým spoločnostiam prináleží odplata za správu individuálnych účtov účastníkov. Táto odplata je v maximálnej výške 1,2 % z priemernej ročnej čistej hodnoty majetku v prípade príspevkového fondu. V prípade výplatného fondu je maximálna odplata vo výške 0,6 % z priemernej ročnej čistej hodnoty majetku. Pri DDS sa stanovuje každý pracovný deň výška odplaty za zhodnotenie majetku vo fonde. Hodnota majetku sa nasledujúci pracovný deň zníži o túto výšku odplaty. Ďalší poplatok, ktorý prináleží DDS, predstavuje odplata za prestup účastníka do inej DDS. Podmienkou je, aby sa tento prestup uskutočnil do jedného roka od uzatvorenia účastníckej zmluvy. DDS vtedy prináleží odplata v maximálnej výške 5 % hodnoty zostatku na osobnom účte účastníka. Ak účastník zmení DDS v priebehu nasledujúceho obdobia (dlhšieho ako jeden rok), DDS neprináleží žiadna odplata.

Nasporené finančné prostriedky na individuálnom účte účastníka sú majetkom účastníka. Doplnkové dôchodkové spoločnosti podliehajú viacnásobnej kontrole, a to predovšetkým: dohľadom Národnej banky Slovenska (NBS), Depozitárom a auditom a vnútornej kontrole.

Graf 35: Čistá hodnota majetku v príspevkových doplnkových dôchodkových fondoch v mil.

EUR



Zdroj: NBS, údaj k 30.12.2022

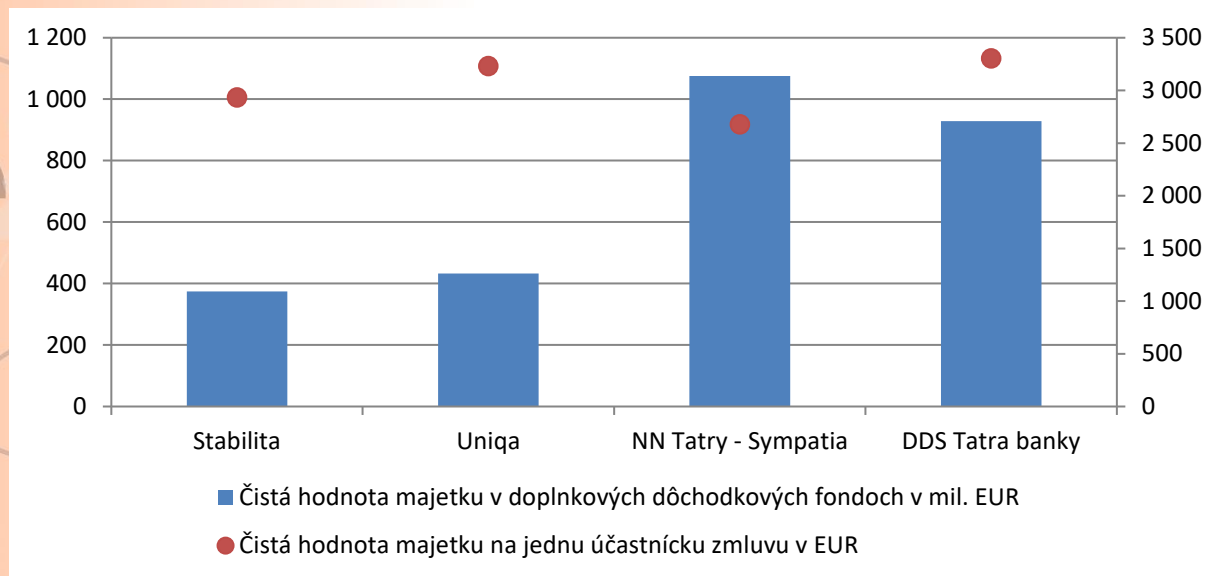
Poznámka: NN Tatra-Sympatia – vyvážený: Vyvážený príspevkový d.d.f. NN Tatra - Sympatia. d.d.s.. a.s.; Tatra banka - Life 2030: Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky. a.s.. Comfort life 2030 príspevkový d.d.f.; Stabilita – príspevkový: Stabilita príspevkový d.d.f.. STABILITA. d.d.s.. a.s.; Tatra banka - Life 2040: Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky. a.s.. Comfort life 2040 príspevkový d.d.f.; Uniqa – príspevkový: Príspevkový doplnkový dôchodkový fond UNIQA d.d.s.. a.s.. príspevkový d.d.f.; NN Tatra-Sympatia – rastový: Rastový príspevkový d.d.f. NN Tatra - Sympatia. d.d.s.. a.s.; NN Tatra-Sympatia - konzer.: Konzervatívny príspevkový d.d.f. NN Tatra - Sympatia. d.d.s.. a.s.; Uniqa – akciový: Globálny akciový dôchodkový fond UNIQA d.d.s.. a.s.. príspevkový d.d.f.; NN Tatra-Sympatia – indexový: Indexový príspevkový d.d.f. NN Tatra - Sympatia. d.d.s.. a.s.; Tatra banka - Life 2050: Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky. a.s.. Comfort life 2050 príspevkový d.d.f.; Tatra banka - Life 2020: Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky. a.s.. Comfort life 2020 príspevkový d.d.f.; Uniqa – indexový: Indexový globálny dôchodkový fond UNIQA d.d.s.. a.s.. príspevkový d.d.f.; Stabilita – akciový: Stabilita akciový príspevkový d.d.f.. STABILITA. d.d.s.. a.s.; Tatra banka - Life 2060: Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky. a.s.. Comfort life 2060. príspevkový d.d.f.; Stabilita – indexový: Stabilita indexový príspevkový d.d.f.. STABILITA. d.d.s.. a.s.

Doplňkové dôchodcovské spoločnosti spravujú zo zásady dva typy fondov. Prvým typom sú príspevkové doplnkové fondy, kam smerujú príspevky účastníkov počas celej doby sporenia si na dôchodok. Ako náhle účastník požiadava (po splnení nárokov) o vyplácanie svojich úspor, presúvajú sa tieto nasporené prostriedky do výplatných doplnkových fondov. Tie by mali byť vystavené menšiemu riziku potenciálnych strát, ale aj ziskov počas nasledujúceho obdobia. Keďže sporenie v treťom pilieri je z pohľadu dôchodkového systému zavedené len krátko, veľká väčšina prostriedkov v rámci tretieho piliera sa nachádza práve v príspevkových doplnkových fondoch. S pribúdajúcim časom, ako bude viac ľudí dosahovať dôchodkový vek, sa budú aj prostriedky vo výplatných dôchodkových fondoch zvyšovať.

Ku dňu 30.12.2022 spravovali doplnkové dôchodcovské spoločnosti spolu viac ako 2 811 mil. EUR, ktoré boli súčasťou pätnástich príspevkových fondov. Najväčšia čistá hodnota majetku v príspevkovom doplnkovom fonde bola k tomuto dňu uložená vo Vyváženom príspevkovom d.d.f. NN Tatry - Sympatia. d.d.s. a.s., kde bolo uložených viac ako 600 mil. EUR. Nasledovali Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky a.s.. Comfort life 2030 príspevkový d.d.f. s čistým majetkom viac ako 400 mil. EUR. Stabilita príspevkový d.d.f. STABILITA. d.d.s. a.s. a Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky. a.s.. Comfort life 2040 príspevkový d.d.f. mali čistú hodnotu majetku v objeme 300 mil. EUR. Viac ako jednu miliardu EUR spravuje v príspevkových doplnkových dôchodcovských fondoch NN Tatry – Sympatia doplnková dôchodcovská spoločnosť. Takmer 930 mil. EUR spravuje v príspevkových doplnkových dôchodcovských fondoch Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky. Nasledujú UNIQA d.d.s. a STABILITA. d.d.s. s čistou hodnotou majetku na úrovni 400 mil. EUR.

Pri prepočte hodnoty majetku na jednu účastnícku zmluvu môžeme vidieť, že najväčšiu hodnotu na zmluvu dosahuje Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky s hodnotou viac ako 3 300 EUR. Nasleduje UNIQA d.d.s. s hodnotou viac ako 3 230 EUR, STABILITA. d.d.s. (2 930 EUR) a NN Tatry – Sympatia d.s.s. (viac ako 2 670 EUR).

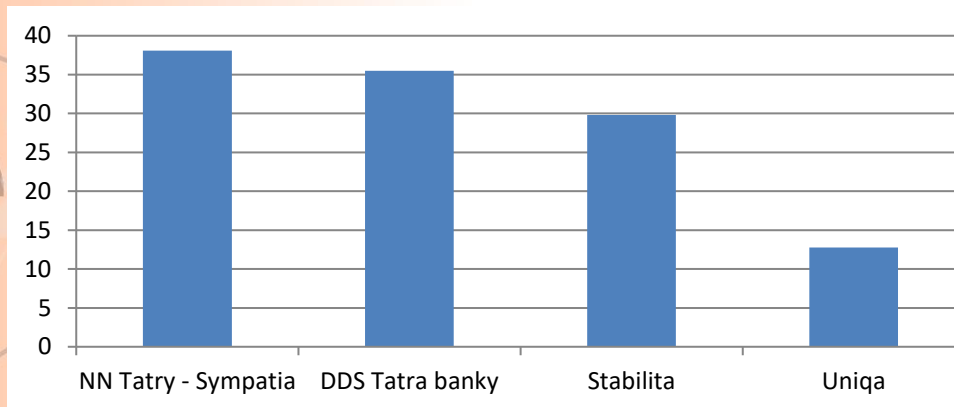
Graf 36: Čistá hodnota majetku v doplnkových dôchodkových fondoch v mil. EUR (pravá os) a Čistá hodnota majetku na jednu účastníčku zmluvu v EUR (ľavá os)



Zdroj: NBS, vlastné prepočty, údaj k 30.12.2022

V prípade čistej hodnoty majetku vo výplatných doplnkových dôchodkových fondoch spravuje najväčší majetok NN Tatra – Sympatia d.d.s.. Nasledujú Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky. a.s., STABILITA. d.d.s. a UNIQA d.d.s. Keďže výplatná fáza v rámci tretieho piliera začala len pred pár rokmi, majetok spravovaný doplnkovými dôchodcovskými spoločnosťami vo výplatných fondoch dosahuje hodnotu len v desiatkach mil. EUR.

Graf 37: Čistá hodnota majetku vo výplatných doplnkových dôchodkových fondoch v mil. EUR



Zdroj: NBS, údaj k 30.12.2022

Poznámka: NN Tatry – Sympatia: Dôchodkový výplatný d.d.f. NN Tatry - Sympatia. d.d.s. a.s.; DDS Tatra banky: Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky. a.s. Dôchodkový výplatný d.d.f.; Stabilita: Stabilita výplatný d.d.f. STABILITA. d.d.s. a.s.; Uniqa: Výplatný doplnkový dôchodkový fond UNIQA d.d.s. a.s.

Pri pohľade na zhodnotenie majetku v doplnkovom dôchodkovom fonde môžeme pozorovať, že za posledný rok sú všetky typy fondov v strate. Tieto straty boli zaznamenané ako v akciových typoch fondov, tak aj v konzervatívnejších typoch. Ak sa zameriame na výnos jednotlivých príspevkových fondov od ich počiatku, tak môžeme konštatovať, že akciové a dlhopisové typy fondov dosiahli vyššie zhodnotenie v porovnaní s konzervatívnejšími, dlhopisovými fondmi. Na druhej strane volatilita konzervatívnejších fondov bola výrazne nižšia. V prípade výplatných doplnkových dôchodkových fondov je zhodnocovanie majetku minimálne až záporné. To je však spôsobené nastavením fungovania týchto typov fondov, keďže volatilita ich vývoja je najnižšia v porovnaní s ostatnými typmi fondov.

Na druhej strane výnosy príspevkových fondov spravovaných doplnkovými dôchodkovými správcovskými spoločnosťami sú menšie v porovnaní s inými typmi aktív, ktoré sú uvedené v nasledujúcej tabuľke. Výnosy sú nižšie aj v porovnaní so štandardným akciovým fondom S&P (pri porovnaní s akciovými príspevkovými fondmi), alebo výnosom slovenských a nemeckých desaťročných dlhopisov (pri porovnaní s konzervatívnejšími fondmi). Výhoda

sporenia si v treťom pilieri však pozostáva v tom, že majetok spravovaný v doplnkových dôchodkových správcovských spoločnostiach je pod dohľadom regulátora (NBS).

Tabuľka 24: Zhodnotenie majetku v doplnkovom dôchodkovom fonde v % počas ich existencie, porovnanie s inými typmi aktív

Zhodnotenie majetku v doplnkovom dôchodkovom fonde	1 rok	3 roky (p.a.)	5 rokov (p.a.)	10 rokov (p.a.)	15 rokov (p.a.)	výnos od počiatku (p.a.)	volatilita
Príspevkové doplnkové dôchodkové fondy							
Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky. a.s.. Comfort life 2020 príspevkový d.d.f.	-5.3	-0.3	-0.2	-0.6	0	0.2	3.28
Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky. a.s.. Comfort life 2030 príspevkový d.d.f.	-8.5	0.1	-0.2	1.9	1.8	1.27	6.57
Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky. a.s.. Comfort life 2040 príspevkový d.d.f.	-11.1	2.2	1.3	1.4	1.4	3.02	11.64
Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky. a.s.. Comfort life 2050 príspevkový d.d.f.	-13.1	2.4	1.6	1.3	2.2	3.11	13.97
Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky. a.s.. Comfort life 2060. príspevkový d.d.f.	-16.3					3.42	10.48
Indexový príspevkový d.d.f. NN Tatry - Sympatia. d.d.s.. a.s.	-16.2	2				4.06	19.37
Konzervatívny príspevkový d.d.f. NN Tatry - Sympatia. d.d.s.. a.s.	-13.8	-4.1	-2.3	-0.7	-0.2	-0.04	4.29
Rastový príspevkový d.d.f. NN Tatry - Sympatia. d.d.s.. a.s.	-16.9	-1.1	0.9	3	2.9	3.79	13.95
Vyvážený príspevkový d.d.f. NN Tatry - Sympatia. d.d.s.. a.s.	-16.1	-3.3	-0.4	0.9	0.7	1.06	8.54
Stabilita akciový príspevkový d.d.f.. STABILITA. d.d.s.. a.s.	-11	0.9	1.7	1.8		2.53	13.67
Stabilita indexový príspevkový d.d.f.. STABILITA. d.d.s.. a.s.	-18.1					10.67	15.8
Stabilita príspevkový d.d.f.. STABILITA. d.d.s.. a.s.	-11.1	-2.3	-1.1	-0.1	0.7	1.34	7.22
Globálny akciový dôchodkový fond UNIQA d.d.s.. a.s.. príspevkový d.d.f.	-12.2	0.1	1.8	4.4	3.4	3.62	9.67

Zhodnotenie majetku v doplnkovom dôchodkovom fonde	1 rok	3 roky	5 rokov	10 rokov	15 rokov	výnos od počiatku	volatilita
Indexový globálny dôchodkový fond UNIQA d.d.s.. a.s.. príspevkový d.d.f.	-16.5	3.2				6.61	18.34
Príspevkový doplnkový dôchodkový fond UNIQA d.d.s.. a.s.. príspevkový d.d.f.	-10.5	-2.1	-1	0.6	1	1.37	4.4
Výplatné doplnkové dôchodkové fondy							
Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky. a.s.. Dôchodkový výplatný d.d.f.	-4.3	-1.5	-1	-0.5	-0.2	-0.17	1.23
Dôchodkový výplatný d.d.f. NN Tatry - Sympatia. d.d.s.. a.s.	-12.5	-4.1	-2.3	-0.9	-0.1	0.08	3.4
Stabilita výplatný d.d.f.. STABILITA. d.d.s.. a.s.	-11.4	-3.7	-2.2	-0.5	0.2	0.42	4.78
Výplatný doplnkový dôchodkový fond UNIQA d.d.s.. a.s.	-10.4	-3.1	-1.7	-0.8	-0.4	-0.52	2.51
Iné typy aktív							
Bitcoin	-57.8	47.6	5.9				
Zlato	5.8	8.6	11.2	3.5	8.2		
Striebro	6.2	13.6	11.3	-0.2	6		
S&P	-14.4	8.3	12.2	23.4	24.2		
Nemecký 10 ročný dlhopis	-0.2	-0.6	0.4	1.4	3.4		
Slovenský 10 ročný dlhopis	0.1	0.2	1	2.7	4.5		

Zdroj: NBS, údaj k 30.12.2022, oranžová obálka, prepočty autorov

5.1. Dávky vyplácané z III. piliera

Dávky sú jednotlivým účastníkom vyplácané na základe termínu uzavretia účastníckej zmluvy. V prípade, že účastníci podpísali zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou od 1.1.2014, nemajú vytvorený dávkový plán. Po dosiahnutí výplatných kritérií sa im následne z doplnkového dôchodkového sporenia vypláca:

- doplnkový starobný dôchodok, a to vo forme doživotného alebo dočasného doplnkového starobného dôchodku,

- doplnkový výsluhový dôchodok, a to vo forme doživotného alebo dočasného doplnkového výsluhového dôchodku,
- jednorazové vyrovnanie,
- predčasný výber.

Podmienky výplaty týchto dávok sú upravené v zákone č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení. V prípade, že účastníci podpísali zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31.12.2013, majú vytvorený dávkový plán. Podmienky výplaty týchto dávok sú upravené priamo v dávkovom pláne, ktorý je súčasťou účastníckej zmluvy. V tomto prípade je taktiež nahradený predčasný výber odstupným.

Termín uzatvorenia účastníckej zmluvy s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou je dôležitým aj pri podmienkach vyplácania doplnkového starobného dôchodku. Aj tu je rozhodujúci dátum 1.1.2014, resp. účastník mohol podpísať dodatok k účastníckej zmluve, ktorým sa zrušil dávkový plán. Následne, ak účastník požiada DDS o vyplácanie doplnkového starobného dôchodku, sa tento dôchodok vypláca, ak

- mu vznikol nárok na výplatu starobného dôchodku z I. piliera alebo,
- mu vznikol nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku z I. piliera alebo,
- dovŕšil 62 rokov veku.
- Dočasný doplnkový starobný dôchodok sa vypláca najmenej päť rokov.

Účastníkovi, ktorý požiada DDS o vyplácanie doplnkového výsluhového dôchodku, sa tento dôchodok vypláca, ak obdobie, za ktoré zamestnávateľ platil príspevky za tohto zamestnanca z dôvodu výkonu tzv. „rizikových prác“, trvalo najmenej 10 rokov a účastník dovŕšil 55 rokov veku. Dočasný doplnkový výsluhový dôchodok sa vypláca taktiež najmenej päť rokov.

V prípade, že účastník chce požiadať o jednorazové vyrovnanie, musí spĺňať jedno z nasledujúcich kritérií (okrem samotného požiadania):

- vyplácanie invalidného dôchodku pre pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %,

- splnenia podmienok na vyplácanie doplnkového starobného alebo výsluhového dôchodku, ak o ich vyplácanie požiada a ak suma zodpovedajúca aktuálnej hodnote osobného účtu účastníka je nižšia ako dvojnásobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR za predchádzajúci kalendárny rok,
- zrušenie príspevkového doplnkového dôchodkového fondu alebo
- zrušenie doplnkovej dôchodkovej spoločnosti s likvidáciou, ktorému predchádza zrušenie všetkých doplnkových dôchodkových fondov.

Účastníkovi sa vyplatí jednorazové vyrovnanie aj vtedy, ak spĺňa podmienky vyplácania doplnkového starobného dôchodku a v žiadosti požiada o vyplácanie doplnkového starobného dôchodku a o vyplatenie jednorazového vyrovnania.

Účastníkovi, ktorý nesplnil podmienky na vyplácanie doplnkového starobného alebo výsluhového dôchodku a požiada o predčasný výber, sa vyplatí suma predčasného výberu zodpovedajúca súčine aktuálnej hodnoty doplnkovej dôchodkovej jednotky a počtu všetkých doplnkových dôchodkových jednotiek z príspevkov zaplatených účastníkom. Príspevky, ktoré za účastníka odviedol jeho zamestnávateľ na základe zamestnávateľskej zmluvy, nie je možné vyplatiť prostredníctvom predčasného výberu. Predčasný výber sa vyplatí iba raz v priebehu desiatich rokov trvania účastníckej zmluvy. Prvýkrát môže byť predčasný výber vyplatený najskôr po uplynutí desiatich rokov odo dňa uzatvorenia tejto účastníckej zmluvy.

5.2. Tretí pilier v ČR

V Českej republike bolo zákonom č. 42/1994 Sb. o penzijnom pripoistení so štátnym príspevkom uzákonené penzijné pripoistenie (PP). Je to typ dobrovoľného súkromného zabezpečenia na dôchodok. Výhodou PP je, že mu prináleží aj štátny príspevok. Vstúpiť do PP bolo možné len do konca roka 2012, napriek tomu v súčasnosti dosahuje približne 3,3 milióna účastníkov. Tento systém sa vyznačuje investovaním do fondov s garantovaným nezáporným zhodnotením. Výsledkom je konzervatívna stratégia investovania do týchto fondov, ktoré sa transformovali z pôvodných penzijných fondov s cieľom zhodnotiť vklady

sporiteľov. Aj v tomto systéme funguje možnosť využiť odpočet z daňového základu a tak ušetriť na daniach. Maximálna výška, o ktorú je možno znížiť ročne dane, je na úrovni 3 600 Kč (cca 150 EUR). Toto zníženie je možné pri sporení 3000 Kč mesačne (cca 125 EUR). Podporiť záujem o sporenie v tomto systéme mal aj štátny príspevok, ktorý prináležal účastníkovi, ak si mesačne vkladal aspoň 300 Kč (cca 12,5 EUR). Maximálny štátny príspevok dosahuje výšku až 230 Kč (cca 9,6 EUR) pri sporenej čiastke 1 000 Kč mesačne (cca 42 EUR). Povolené sú aj príspevky od zamestnávateľa, ktoré sú čoraz častejšie. Aj v tomto prípade si zamestnávateľ môže uplatniť daňové úľavy. Toto penzijné pripoistenie je nastavené tak, že účastník si z neho mohol začať vyberať finančné prostriedky až po dosiahnutí 60 rokov, pričom musel prispievať do systému aspoň päť rokov. Možné je i predčasné ukončenie pripoistenia, avšak sankcia za toto ukončenie predstavuje vrátenie všetkých štátnych príspevkov, a taktiež doplatenie uplatnených daňových odpočtov. V roku 2011 bol vďaka zákonu č. 427/2011 Sb. o doplnkovom penzijnom sporení zakotvený nový typ penzijného sporenia. Táto forma dostala pomenovanie doplnkové penzijné sporenie (DPS). Od roku 2013 predstavuje jedinou možnosť v Českej republike zapojenia sa do tretieho piliera. Naďalej však existuje aj jeho predchodca (PP). Tiež je umožnený prechod z PP do DPS. Od pôvodného PP sa najviac odlišuje DPS predovšetkým zrušením garantovania nezáporného zhodnotenia, čím malo byť zabezpečené zvýšenie rizikovosti, ale predovšetkým výnosnosti tohto sporenia. Aj v tomto prípade si účastník môže vybrať typ investičnej stratégie, pričom najčastejšie sa jedná o konzervatívnu, dynamickú alebo kombináciu týchto dvoch investičných stratégií. Samozrejme aj tu platí pravidlo, že čím vyšší potenciálny výnos môže účastník dosiahnuť, tým väčšiemu riziku musí čeliť. Najvýznamnejšou zmenou aj z pohľadu pre slovenský tretí pilier je zavedenie inštitútu preddôchodku. Ide o predčasné čerpanie prostriedkov, ktoré sa nachádzajú na individuálnom účte účastníka. Toto čerpanie môže nastať maximálne päť rokov pred riadnym odchodom do dôchodku v prípade nasporenia dostatočného množstva peňazí. Ďalšou výhodou je možnosť založenia doplnkového penzijného sporenia aj pre dieťa, a tým zabezpečiť dlhšie zhodnocovanie prostriedkov na účte. Pôvodné penzijné pripoistenie, ktoré už v súčasnosti nie je možné uzatvoriť a novšie doplnkové penzijné sporenie, tvoria

spolu tretí pilier v ČR. Pre tento typ sporenia sú typické štátne príspevky pre účastníka, ako i daňové úľavy.

Pri porovnaní podpory tretieho piliera na Slovensku a v Českej republike zisťujeme, že v prípade Slovenska je podporovaný tretí pilier predovšetkým pri sporení nižších súm. Celková podpora je ohraničená na 34,20 EUR a je tvorená iba daňovou úsporou. V prípade Českej republiky je celková podpora tretieho piliera zložená z daňovej úspory účastníka a štátneho príspevku. Podpora je rastúca pri sporení si vyššej sumy. Maximálne zvýhodnenie je na úrovni 265 EUR ročne ak si účastník prispieva sumou 125 EUR mesačne.

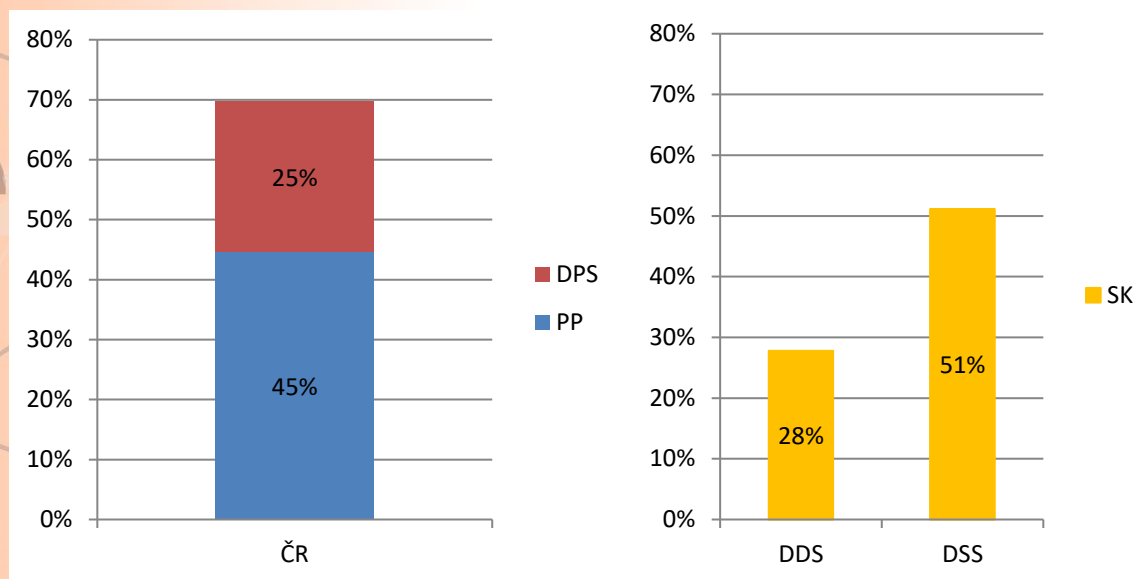
Tabuľka 25: Porovnanie podpory doplnkového dôchodkového sporenia na Slovensku a v Česku

Príspevok účastníka mesačne	Podpora v SR	Podpora v ČR		
	Daňová úspora ročne	Štátny príspevok (mesačne)	Daňová úspora (ročne)	Spolu podpora (ročne)
300 Kč / 12.52 EUR	25.12 €	3.76 €	0 €	45.12 €
1000 Kč / 41.73 EUR	34.20 €	9.60 €	0 €	115.20 €
1500 Kč / 62.59 EUR	34.20 €	9.60 €	37.55 €	152.75 €
2000 Kč / 83.45 EUR	34.20 €	9.60 €	75.11 €	190.31 €
3000 Kč a viac / 125.18 EUR	34.20 €	9.60 €	150.21 €	265.41 €

Zdroj: Asociácia doplnkových dôchodkových spoločností, prepočty autorov

Na nasledujúcom grafe je znázornený podiel sporiteľov v súkromných dôchodkových spoločnostiach na celkovej aktívnej populácii vo veku 20-64 rokov. V prípade ČR je uvedený len tretí pilier, keďže sporenie v druhom pilieri už nie je možné. Taktiež je v ČR možné byť len v jednom type sporenia, buď v penzijnom pripoistení (PP) alebo v doplnkovom penzijnom sporení (DPS). Súkromné sporenie v ČR pokrýva takmer 70 % aktívnej populácie vo veku 20-64 rokov. V prípade Slovenska je tento podiel na úrovni takmer 80 %, avšak absolútny počet účastníkov je nižší dôsledku kombinácie sporenia v druhom, a zároveň v treťom pilieri.

Graf 38: Podiel sporiteľov na druhom a treťom pilieri v ČR a SR na populácii 20-64 v roku 2022



Zdroj: Ministerstvo financií ČR, ADDS, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Eurostat, vlastné prepočty

5.3. Európsky tretí pilier - osobný dôchodkový produkt

Celoeurópsky osobný dôchodkový produkt je dobrovoľné sporenie jednotlivca na dôchodok prostredníctvom využitia dlhodobých sporiacich a investičných produktov iných ako doplnkové dôchodkové sporenie. Táto forma tretieho piliera je atraktívna najmä z dôvodu jeho prenositeľnosti v rámci krajín Európskej únie. Je vhodný predovšetkým pre mobilných pracovníkov, či už Slovákov alebo pre zahraničných pracovníkov z členských krajín EÚ pracujúcich na Slovensku. To znamená, že v prípade presunu výkonu zárobkovej činnosti do iného členského štátu Európskej únie, účastník bude mať možnosť pokračovať v pôvodnom sporení u svojho poskytovateľa celoeurópskeho osobného dôchodkového produktu. Účastník si, však môže zvoliť aj iného poskytovateľa v inom členskom štáte EÚ. Účastníkom sa môže stať každá plnoletá osoba. Celoeurópsky osobný dôchodkový produkt nie je viazaný na zdaniteľný príjem. To znamená, že sporiteľom v takomto dôchodkovom sporení môže byť aj nezamestnaná osoba, osoba na materskej, resp. rodičovskej dovolenke či študent, ak sú schopní prispievať si na svoj budúci dôchodkový príjem. Výška príspevku nie je obmedzená.

Finančné prostriedky účastníka spravuje poskytovateľ celoeurópskeho osobného dôchodkového sporenia, ktorým po splnení stanovených podmienok môže byť doplnková dôchodková spoločnosť, poisťovňa, banka, správcovská spoločnosť alebo obchodník s cennými papiermi. Poskytovateľ celoeurópskeho osobného dôchodkového produktu musí byť zapísaný v centrálnom verejnom registri, ktorý vedie Európsky orgán pre poisťovníctvo a dôchodkové poistenie zamestnancov. Dohľad nad poskytovaním a distribúciou celoeurópskeho osobného dôchodkového produktu vykonáva Národná banka Slovenska. Od 1. januára 2023 je príspevok sporiteľa na celoeurópsky osobný dôchodkový produkt nezdaniteľnou časťou základu dane z príjmu až do výšky 180 EUR ročne v úhrne pre všetky formy dôchodkového sporenia, t. j. pre celoeurópsky osobný dôchodkový produkt aj doplnkové dôchodkové sporenie. Ďalšou výhodou tohto typu sporenia je, že počas trvania dôchodkového sporenia sa akumulovaný majetok sporiteľa nezdaňuje. Toto zdanenie nastáva až v prípade vyplácania finančných prostriedkov z tohto sporenia. Vyplatené dávky z celoeurópskeho osobného dôchodkového produktu sa považujú za príjem z kapitálového majetku a zdaňujú sa 19 % sadzbou dane. Základom dane je dávka znížená o zaplatené príspevky.

5.4. Dôchodkové systémy vo vybratých krajinách sveta

USA

V USA sa dôchodkový systém skladá podobne ako na Slovensku z troch pilieroch, pričom dĺžka povinného poistenia v prvom pilieri je 35 rokov v prípade nároku na vznik náhrady mzdy. Zvyšné dva piliere sú založené na dobrovoľnom sporení. Druhý pilier predstavuje predovšetkým zamestnanecké dôchodkové plány, ktoré zriaďujú zamestnávateľia. Tretí pilier sa realizuje cez individuálne dôchodkové účty. Viac ako polovica Američanov má reálny príjem len z prvého piliera.

Tretí pilier má len 10 percent pracujúcich Američanov. A to napriek tomu, že existuje veľké množstvo druhov tohto sporenia. Jednotlivé individuálne účty majú rôznu úpravu. Tento

pilier závisí len od samotného zamestnanca, keďže je to jeho osobný účet a prispieva si na neho sám. Existujú rôzne spôsoby platieb a možností výberu z tohto typu individuálneho účtu, pričom tieto účty sú daňovo zvýhodnené.

Čile

V roku 1981 sa v Čile uskutočnila dôchodková reforma, ktorá zmenila doterajší klasický pilierový systém na čisto individuálne sporenie. Toto sporenie prebieha na individuálnych účtoch zamestnancov, na ktoré sa odvádza 10 percent príjmu. Tie odvádza zamestnávateľ za zamestnanca, pričom ich prijímatelia sa nazývajú správcovia dôchodkových fondov. Správcovia sú navzájom konkurujúce podniky a zamestnanec si môže slobodne vybrať svojho správcu. Štát robí dohľad a garantuje zostatky na individuálnych účtoch. V Čile existuje minimálna výška dôchodku, ktorú garantuje štát. Zamestnanci taktiež odvádzajú poplatok za správu dôchodkov a poistné za invalidné a pozostalostné poistenie. Tieto dva typy poistenia (invalidné a pozostalostné) však už nie sú postavené na sporiacom princípe. Systém je založený na princípe zásluhovosti (určený na základe vymeriavacieho základu), obsahuje však aj prvok solidarity (minimálny dôchodok).

Dôchodková reforma mala primárne dva spúšťače. Prvým bola nespokojnosť občanov so sociálnym zabezpečením a druhým bolo starnutie populácie. Čile ako väčšina vyspelejších krajín zaznamenala rýchly úbytok pracujúcej sily. V období rokov 1960 až 1980 klesol pomer pracujúcich na jedného dôchodcu z 10,8 na 2,2. Touto reformou sa od svojho vzniku inšpirovalo veľa krajín a dodnes ju prebralo viac ako 20 krajín. V Čile je dôchodkový vek nastavený na 65, resp. 60 rokov, čo znamená, že v období rokov 2023 až 2028 budú zo sporenia vystupovať prví ľudia, ktorí si celý život sporili v tomto systéme. Vďaka tomuto systému sa štát postupne zbavuje výdavkov na dôchodkové zabezpečenie a ľudia si primárne šetria sami.

Nemecko

Nemecký dôchodkový systém je postavený na troch pilieroch. Prvý pilier je považovaný za jeden z najprísnejších systémov, čo sa týka priznania dôchodku. A to predovšetkým z dvoch hlavných dôvodov. Prvým dôvodom je vysoký dôchodkový vek (na úrovni 67, resp. 65).

Druhý dôvod predstavuje dlhá povinná dĺžka poistenia. Po odpracovaní 45 rokov, však môžete odísť do dôchodku už v 65 rokoch. V prepočte to priemerne znamená maximálne dva roky nezamestnanosti počas celého produktívneho času života (18-65 rokov). Systém funguje na základe zásluhovosti, čo znamená priamu úmeru medzi platom a dôchodkom. Väčšina nemeckých dôchodcov má príjem len z tohto prvého piliera a priemerne predstavuje 70 % z celkovej výšky dôchodku. Je to klasický priebežný systém. Tento pilier je vysoko deficitný, s čím bojuje nemecká vláda zvyšovaním veku odchodu do dôchodku, zvyšovaním odvodov, snahou zlepšiť kapitalizačné piliere dôchodkového systému a tiež úpravou zvyšovania dôchodkov pomocou ADH. Druhý pilier je povinný len v prípade, že ho nariaďujú vyššie kolektívne zmluvy. Je málo využívaný a príjem dôchodcov z neho predstavuje len asi 8 % z celkových príjmov. Tretí pilier sa podieľa na celkových príjmoch dôchodkov vo výške 22 %. Detailnejšie o tzv. „Riesterových dôchodkoch“ sa dočítate v inej časti tohto analytického výstupu.

Austrália

Za jeden z najlepších dôchodkových systémov je označovaný austrálsky systém. Dôchodkový vek je nastavený pre obe pohlavia rovnako na úrovni 65 rokov a povinná dĺžka poistenia na priznanie nároku na dôchodok je desať rokov. Tento systém je postavený na troch pilieroch, pričom prvé dva sú povinné. Vyznačuje sa aj veľkou dávkou solidarity, na ktorej je postavený. Náhrada príjmu z prvého piliera predstavuje len 26 %, pričom tento pilier je postavený na princípe krátenia majetku. To znamená, že čím má dôchodca vyšší majetok, tým nižší dôchodok bude poberať. Len necelých 60 % všetkých dôchodcov má nekrátený dôchodok, zvyšnej časti dôchodcovskej populácie je ich dôchodok znižovaný. Druhý pilier predstavuje investovanie v kapitalizačných fondoch. Zamestnanci sú zaťaženi preddefinovanými odvodmi, ktoré dosahujú 12 % ich hrubej mzdy. Výška dôchodkov z druhého piliera predstavuje 74 % celkových príjmov. Tento pilier nie je povinný len pre nízkopříjmové skupiny a jeho špecifikum spočíva v možnosti mimoriadnych vkladov a zvoliť si vyššie percento odvodov. Tretí pilier tvoria súkromné sporiace schémy, ktoré sú dobrovoľné. Sú regulované štátom a ten ich aj daňovo zvýhodňuje.

Švédsko

Švédsky systém dôchodkového zabezpečenia je postavený na štyroch pilieroch. Všetky sú v podstate povinné. Napriek povinnosti pracujúcich občanov prispievať do štyroch typoch dôchodkového zabezpečenia má Švédsko relatívne vysoké výdavky na dôchodky (viac ako 8 % HDP, viac ako dvojnásobné v porovnaní s Austráliou). Medzi špecifické znaky švédskeho dôchodkového systému patrí variabilita veku odchodu do dôchodku, ktorá sa pohybuje od 61 do 67 rokov. Občania sa sami slobodne rozhodujú, kedy chcú odísť do dôchodku. Index udržateľnosti dôchodkového systému radí švédsky systém na popredné miesta. Aj švédsky dôchodkový systém funguje na princípe zásluhovosti, avšak obsahuje aj prvky solidarity. Nultý pilier nie je v podstate pilier, je to skôr sociálna sieť, ktorá zabezpečuje minimálny dôchodok vo výške 24 % priemernej mzdy. Tento pilier dorovnáva dôchodok do tejto úrovne, ak dôchodcovi vychádza menší dôchodok. Nultý pilier predstavuje solidárnu časť švédskeho dôchodkového systému. Prvý pilier funguje na princípe individuálnych virtuálnych účtov. Má pevne stanovené odvody z hrubej mzdy zamestnanca. Tieto prostriedky sa na účte zhodnocujú virtuálnou úrokovou mierou, v skutočnosti sa však netvorí žiadne rezervy. Výška dôchodku z tohto piliera následne závisí od hodnoty účtu a predpokladaného veku dožitia v čase odchodu do dôchodku. Spolu s nultým pilierom tvoria viac ako 60 % celkovej výšky dôchodkov. Prvý pilier obsahuje aj vyrovnávacie mechanizmy na zabezpečenie udržateľnosti systému. V prípade rastu deficitu štátneho rozpočtu nastáva tzv. indexácia budúcich dôchodkov. Znamená to, že sa zastaví valorizácia dôchodkov a taktiež sa zníži virtuálne úročenie prostriedkov v prvom pilieri. Druhý pilier je taktiež povinný, avšak odvody v rámci tohto piliera sú relatívne nízke (2,5 % hrubej mzdy). Pri odchode do dôchodku sa účastník môže rozhodnúť medzi viacerými možnosťami výberu z tohto fondu. Tretí pilier je kvázi povinný. Znamená to, že zamestnancovi a zamestnávateľovi je uložené sporiť si v treťom pilieri, ak zamestnávateľ pracuje v určitom odvetví a má to zakotvené v kolektívnej zmluve s odborovou organizáciou. Kvôli silnému zastúpeniu odborov vo Švédsku si v treťom pilieri sporiť viac ako 90 % pracujúcich. Príspevky do tretieho piliera sú vyššie ako do druhého piliera a tvoria takmer 40 % z celkového príjmu dôchodcu. Kvôli zvyšujúcej sa migrácií

a zabezpečení udržateľnosti dôchodkového systému, vo Švédsku prebieha diskusia o zvýšení veku odchodu do dôchodku až na 75 rokov.

5.5. Prehľad literatúry zaoberajúcej sa výskumom III. piliera

V tejto časti analytického výstupu uvedieme výsledky výskumu zaoberajúceho sa účasťou na súkromnom sporení v rôznych častiach sveta. Určité faktory sú opakujúce sa vo všetkých krajinách, niektoré ďalšie faktory majú vplyv len v pre určitý región. Medzi najčastejšie faktory ovplyvňujúce účasť na sporení v treťom pilieri zahrňujeme:

Výška príjmu

Vyššia účasť v individuálnom sporení prostredníctvom tretieho piliera sa preukázala v mnohých štúdiách po celom svete. Napr. v štúdií Le Blanc (2011) sa autorka zaoberala účasťou sporiteľov v treťom pilieri prevažne v západoeurópskych krajinách. I keď tieto súkromné sporenia majú v rôznych krajinách iné pravidlá, autorka poukázala, že s vyšším príjmom a bohatstvom narastá pravdepodobnosť sporenia si v treťom pilieri vo všetkých krajinách. Vyššiu pravdepodobnosť účasti v treťom pilieri potvrdzujú aj štúdie o francúzskom sporení (Stinglhambera a kol., 2000) alebo o americkom sporení (Springstead G. a Wilson T., 2000; Munnell A., Sundén A. a Tyolor C., 2001). V novších členských krajinách EÚ sa touto problematikou tiež zaoberala štúdia z rumunského prostredia (Urean, 2016) a poľského prostredia (Marcinkiewicz, 2018). Výsledky potvrdzujú závislosť medzi výškou príjmu a pravdepodobnosti zapojenia sa do sporenia v treťom pilieri.

Daňové stimuly

K jedným z dôležitých faktorom ako zvýšiť zapojenie sa do sporenia v rámci tretieho piliera patrí možnosť poskytnúť účastníkom daňové stimuly. Tieto stimuly môžu mať rôznu formu, ako napr. rôzne odpočty pri sporení alebo iné zvýhodnenia. K tomuto záveru prispeli predovšetkým štúdie z amerického systému (Springstead G. a Wilson T., 2000) a poľského systému (Marcinkiewicz, 2018).

Úroveň dosiahnutého vzdelania a informovanosť o III. pilieri

Vplyv najvyššieho dosiahnutého vzdelania u účastníkov, alebo dostatočnej informovanosti o treťom pilieri, sa ukazujú ako silné faktory na účasti na tomto type zabezpečenia na dôchodok. Tieto faktory potvrdzujú viaceré štúdie, napr. Le Blanc (2011) alebo americké štúdie od autorov Munnell, Sundén a Tyolor (2001), alebo Springstead a Wilson (2000). Vplyv najvyššieho dosiahnutého vzdelania sa však preukázal aj v prípade švajčiarskej štúdie (Dorn a Sousa-Poza, 2003) alebo rumunskej štúdie (Urean, 2016). V prípade poľskej štúdie (Marcinkiewicz, 2018) sa ukazuje ako najväčší vplyv výška príjmu, avšak najvyššie dosiahnuté vzdelanie pozitívne ovplyvňuje výšku príspevkov do tretieho piliera. V prípade írskych štúdií (Nivakoski a Barrett, 2019) sa potvrdilo, že vyššie dosiahnuté vzdelanie je zásadným faktorom pre účasť na tomto dobrovoľnom dôchodkovom poistení.

Vek

Viaceré štúdie pracovali s predpokladom, že s narastajúcim vekom rastie aj účasť v treťom pilieri. Tento predpoklad potvrdzujú štúdie viacerých autorov a platí pre rôzne schémy tretieho piliera. Medzi takéto štúdie patria napríklad Munnell, Sundén a Tyolor (2001), Springstead a Wilson (2000), Dorn a Sousa-Poza (2003), či Yusof a Fazli Sabri (2017).

Regionálne rozdiely

Regionálne rozdiely v rámci štátu sa ukazujú ako významné pre účasť na sporení v treťom pilieri. Tieto regionálne rozdiely sú často krát podporované rôznym stupňom urbanizácie v týchto regiónoch. Medzi štúdie, ktoré potvrdzujú vyššie spomenuté faktory ako dôležité indikátory účasti v treťom pilieri, patria napr. Stinglhamber a kol. (2007), Urean (2016) a Nivakoski a Barrett (2019).

Ostatné faktory

Ako ďalší faktor, ktorý je významný pre účasť na sporení v rámci tretieho piliera, je vlastníctvo nehnuteľností. Tento faktor je významný predovšetkým v krajinách západnej Európy, čo potvrdzuje napríklad francúzska štúdia (Stinglhambera a kol., 2007), alebo írsky štúdia (Nivakoski a Barrett, 2019). Medzi ostatné faktory ďalej zaraďujeme, podľa Munnell, Sundén a Taylor (2001) a Stinglhamber a kol. (2007), schopnosť udržať si zamestnanie. Vyššia účasť v treťom pilieri je typická i pre SZČO (Stinglhamber a kol., 2007), pre zamestnancov na

plný úväzok (Springstead a Wilson, 2000), v krajinách s dlhšou tradíciou súkromného sporenia, či v prípade krajín s obmedzeným prvým pilierom (Le Blanc, 2011). Taktiež môžeme pozorovať vplyv rodinného stavu na sporenie v treťom pilieri (Dorn a Sousa-Poza, 2003), či vplyv iných neekonomických faktorov (Yusof a Sabri, 2017).

Sporenie v treťom pilieri v rámci slovenského, a takisto aj v českého, dôchodkového zabezpečenia analyzovala práca Stotková (2020), ktorá skúmala hlavné faktory, ktoré determinujú účasť v rámci tohto sporenia. Vo svojej štúdií dospela k záveru: „že logistická regresia na slovenských dátach priniesla podobné výsledky ako na českých dátach. V prípade slovenských dát nie je štatisticky významnou premennou pohlavie a taktiež u premennej partnerský život môžeme hovoriť o nižšej významnosti. Ostatné faktory boli preukázané ako štatisticky signifikantné. Pre účasť v treťom pilieri je v SR najvýznamnejším faktorom veľkosť pracoviska, kedy v prípade pracoviska s viac než 10 zamestnancami narastá pravdepodobnosť využívania tretieho piliera. Účasť je vyššia i v prípade pracoviska s viac než 50 zamestnancami, významnosť tejto premennej je však nižšia. I na slovenských dátach sa potvrdilo, že si v treťom pilieri sporia viac vysokoškolsky vzdelaní ľudia, než tí so stredoškolským vzdelaním, staršie osoby a osoby s vyššími príjmami. Štatisticky signifikantným faktorom pre sporenie v treťom pilieri je i celková spokojnosť so životom. Nižšia významnosť sa preukázala u premennej partnerský život alebo u pohlavia, kedy sa i na Slovensku vo väčšej miere podieľajú na treťom pilieri ženy. Táto premenná ale nie je štatisticky významná. V slovenských dátach nie je zahrnutá kategória príspevku zamestnávateľa, takže autorka nedokáže posúdiť dopad týchto príspevkov na sporenie v treťom pilieri na SR“ Stotková (2020).

5.6. Návrhy na doplnenie doplnkového dôchodkového sporenia

Pri tvorbe návrhov pre doplnkové dôchodkové sporenie sme vychádzali z už zavedeného systému „preddôchodku“, ktorý je aktuálne využívaný v podmienkach Českej republiky. Tento pojem je v ČR označovaný ako mechanizmus dávok z doplnkového penzijného sporenia (DPS). Cieľom jeho zavedenia bolo umožniť účastníkom blízko k dôchodkovému veku čerpanie dôchodku zo systému DPS v prípade sťaženia uplatnenia na trhu práce. Ďalším

cieľom bolo zabránenie negatívneho vplyvu dopadu na výšku dôchodkového nároku z prvého piliera a zabezpečiť verejné zdravotné poistenie týmto ľuďom poberajúcim preddôchodok. Z toho dôvodu sa prijali opatrenia, kde ľudia poberajúci preddôchodok sú poistencami štátu a doba poberania preddôchodku je považovaná za vylúčené obdobie v systéme dôchodkového poistenia. Dávky z DPS môžu účastníci v ČR čerpať najskôr 5 rokov pred dosiahnutím dôchodkového veku. Ak chcú čerpať z tohto systému preddôchodok, musia spĺňať aj tieto podmienky:

- Mesačná splátka preddôchodku musí byť vo výške aspoň 30 % priemernej mzdy v národnom hospodárstve, ktorú vyhlasuje Ministerstvo práce a sociálnych vecí ČR za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa začalo vyplácanie dávky (pre rok 2021 mesačne cca 11 350 Kč, t. j. cca 478 eur)
- splátky dôchodku sú dohodnuté v neklesajúcej výške, mesačne a bez možnosti vyplácanie prerušiť alebo zastaviť
- výplata dávok môže začať najskôr dosiahnutím veku príjemcu, ktorý je o 5 rokov nižší ako vek potrebný pre vznik nároku na starobný dôchodok, a skončiť najskôr dosiahnutím dôchodkového veku príjemcu, ktorý je potrebný pre vznik nároku na starobný dôchodok zníženého o 3 roky. (t. j. zákon požaduje, aby bol preddôchodok vyplácaný minimálne 2 roky, pričom je potrebné mať nasporených aspoň cca 272 400 Kč (11 350*24 mesiacov) / cca 11 500 EUR),

a zároveň musí byť splnená podmienka, ktorá platí pre výplatu všetkých dávok z DPS

- trvanie doby sporenia v dĺžke najmenej 60 kalendárnych mesiacov.

Podmienka pre výšku preddôchodku stanovená na 30 % priemernej mzdy v národnom hospodárstve bola stanovená na základe potenciálneho eliminovania vzniku ďalších nárokov na rôzne dávky zo sociálneho systému. Súčasne sa predpokladalo, že pre osoby, ktoré budú takúto dávku poberať, to bude zväčša ich jediný príjem, z ktorého budú musieť jeho poberatelia pokryť väčšinu svojich výdavkov. Minimálne obdobie poberania preddôchodku bolo stanovené na 2 roky z dôvodu umožnenia možnosti poberania, čo najširšiemu okruhu

osôb. Ak účastníci nemajú dostatočnú sumu potrebnú na poberanie preddôchodku, môžu si ju doplatiť prostredníctvom jednorazového vkladu pred začiatkom poberania. V prípade nasporenia vyššej sumy, ako je požadovaná suma na vzniku nároku na preddôchodok, nemusí účastník využiť všetky prostriedky na preddôchodok. Môže časť nasporenej sumy vybrať ako jednorazové vyrovnanie. Zo systému DPS môžu účastníci poberať dávky 5 rokov pred dosiahnutím dôchodkového veku aj v prípade, že nespĺňajú požadované kritériá. Avšak v tomto prípade nie sú poistenci štátu a nemajú výhody v systéme dôchodkového poistenia.

Nastavenie preddôchodku v slovenských podmienkach

V prípade zavedenia dávky preddôchodku má význam zmeniť niektoré atribúty z českého systému tak, aby lepšie reflektovali slovenské podmienky. Počet účastníkov tretieho piliera je v porovnaní so situáciou v ČR odlišná. Absencia druhého piliera v ČR spolu s vyššou podporou štátu pre tretí pilier spôsobila, že väčšina aktívnej populácie si sporí priamo v treťom pilieri. Medzi navrhované zmeny v systéme preddôchodu na Slovensku zaraďujeme:

- umožniť čerpanie preddôchodku aj počas kratšieho obdobia ako sú dva roky
- stanoviť minimálnu sumu preddôchodku na úroveň aspoň minimálneho dôchodku (v roku 2022 to bolo 334,30 EUR)

V prípade čerpania preddôchodku 2 roky v nezmenenej výške je nutné, aby účastník mal v čase začatia poberania preddôchodku nasporené finančné prostriedky vo výške 8 023,20 EUR (ak by mal dostávať preddôchodok vo výške minimálneho dôchodku v roku 2022). V prípade poberania 1 rok by nasporené prostriedky mali byť minimálne 4 011,60 EUR. Ak by chcel účastník poberať tri roky, tak celková nasporená suma musí byť 12 034,80 EUR. Tu je nutné podotknúť, že podľa platnej legislatívy by preddôchodok podliehal dani, a tak by „čistý“ preddôchodok bol v nižšej sume.

Tabuľka 26: Potrebná výška nasporených prostriedkov v prípade poberania preddôchodku v EUR

	1 rok	2 roky	3 roky
Potrebná výška nasporenej sumy	4 011,60	8 023,20	12 034,80

Zdroj: výpočty autorov

V prípade zavedenia systému preddôchodku predpokladáme, že celkové prostriedky vynaložené na predčasné starobné dôchodky sa znížia. Ľuďom vo veku pred odchodom do dôchodku by sa viac oplatilo poberať preddôchodok a využívať jeho benefity. Ako príklad môžeme uviesť zabránenie trvalého zníženia starobného dôchodku (v prípade poberania predčasného starobného dôchodku), byť poistencom štátu v rámci zdravotného poistenia a nebyť obmedzený v možnosti pracovať a zvyšovať si príjem, ako je to počas poberania predčasného starobného dôchodku.

Tabuľka 27: Údaje o predčasnom starobnom dôchodku

	2020	2021	2022
počet predčasných starobných dôchodcov	13 766	11 649	11 887
priemerný predčasný starobný dôchodok (EUR)	455	496	506
výdavky na predčasné starobné dôchodky (tis. EUR)	90 073	89 744	81 905

Zdroj: Sociálna poisťovňa

V posledných rokoch je počet poberateľov predčasného starobného dôchodku ustálený na necelých 12 tisíc ľudí, pričom ich priemerný predčasný starobný dôchodok je na úrovni cca 500 EUR. Celkové výdavky na predčasné starobné dôchodky sú na úrovni 80 mil. EUR ročne. Predpokladáme, že zavedením možnosti preddôchodku by klesol počet poberateľov predčasného starobného dôchodku, a tým pádom by sa znížili výdavky na tento typ dôchodkového zabezpečenia. Ušetrené finančné prostriedky by sa mohli následne použiť na zvýšenie atraktivity pre dobrovoľné dôchodkové sporenie.

Jedným z kľúčových aspektov zachovania dostatočného príjmu pre budúcich dôchodcov by malo byť zatraktívniť účasť na treťom pilieri. Štát by mal viac motivovať sporiť si na dôchodok, pričom sporenie v tomto prípade nepochádza len od občana, ale aj od zamestnávateľa. Preto medzi naše odporúčania ako zvýšiť záujem o sporenie si na dôchodok zahrňujeme:

- zvýšenie daňovo odpočítateľnej položky pre sporiteľa, ktorá sa nemenila už niekoľko rokov (možnosť nastavenia na určité percento napr. z priemernej mzdy, aby bola zaručená valorizácia zvýhodnenia)
- zvýšenie daňového zvýhodnenia pre zamestnávateľa v prípade, že prispieva zamestnancovi na dôchodkové sporenie
- zavedenie štátnej prémie na dobrovoľné dôchodkové sporenie, a tým zvýšiť záujem občanov o dôchodkové sporenie

Tabuľka 28: Priemerný mesačný príspevok účastníka DDS v roku 2017

Všetky DDS	Muž			Žena		
	Rizikár	Nerizikár	Priemer	Rizikár	Nerizikár	Priemer
Vek						
<=20	4,14	7,74	6,62	2,52	8,65	7,67
21-30	6,78	8,94	8,55	4,96	8,12	7,92
31-40	10,82	10,59	10,62	9,16	7,37	7,48
41-50	13,06	12,30	12,42	10,76	9,31	9,41
51-60	15,33	15,33	15,33	13,28	12,22	12,30
>=61	16,12	14,32	14,50	16,47	13,16	13,37

Zdroj: Sociálna poisťovňa

Tabuľka 29: Priemerný príspevok zamestnávateľa DDS v roku 2017

Všetky DDS	Muž			Žena		
	Rizikár	Nerizikár	Priemer	Rizikár	Nerizikár	Priemer
Vek						
<=20	12,26	7,80	9,64	9,99	6,56	6,57
21-30	21,03	13,01	14,74	14,42	12,07	12,08
31-40	27,66	15,25	17,56	18,70	10,90	11,44
41-50	30,15	16,61	19,47	21,50	13,47	14,03
51-60	29,24	18,67	21,01	20,85	15,11	15,49
>=61	28,63	16,50	18,53	24,59	13,65	14,63

Zdroj: Sociálna poisťovňa

Dôležitý faktor, ktorý treba zohľadniť pri nastavení stimulov podporujúcich dobrovoľné dôchodkové sporenie, tvoria špecifiká jednotlivých príjmových, resp. vekových skupín. Carbonnier, Direr a Slimani Houti (2014) porovnávali citlivosť nízko príjmových skupín obyvateľov na zvyšovanie daňových úľav v súvislosti s účasťou na dobrovoľnej dôchodkovej schéme. Na základe ich zistení nízko príjmové skupiny sporiteľov vo veku medzi 45 - 55 rokov výrazne nezvýšili svoje príspevky do dobrovoľných dôchodkových schém. Naopak, v prípade zavedenia priamej podpory dobrovoľného sporenia môžeme vidieť pozitívnu koreláciu najmä s príspevkami nízko príjmovej skupiny obyvateľstva. Dôchodková reforma vo Veľkej Británii v roku 2001, ktorá znamenala zvýšenie priamej podpory pre účastníkov dobrovoľných dôchodkových schém, zvýšila participáciu nízko príjmových skupín na podporovaných schémach viac ako u iných príjmových častí populácie (Disney, Emmerson a Wakefield, 2007). Podobné výsledky boli zaznamenané aj vo Fínsku, kde taktiež zvýšenie priamej podpory znamenalo zvýšený záujem participovať na dobrovoľnom dôchodkovom sporení pre ľudí s menším ako priemerným príjmom. Na druhej strane, ale zvýšenie podpory neznamenalo zvýšenie príspevkov zo strany už zúčastnených sporiteľov bez ohľadu na veľkosť príjmu. Pre stredné a vyššie príjmové skupiny nie je priama podpora, ani daňová úľava najdôležitejším kritériom pri rozhodovaní o účasti na dobrovoľnom dôchodkovom sporení. Mixom stratégií pozostávajúcim z priamej podpory a zvýšenia odpočítateľnej položky, by mala nastať vyššia participácia na dobrovoľnom dôchodkovom zabezpečení. Tým pádom by občania mali v budúcnosti viac profitovať zo zapojenia sa v dobrovoľnom dôchodkovom sporení a zvýšiť si tak starobné dôchodky.

Tabuľka 30: Príklady ročnej daňovej úľavy dobrovoľného dôchodkového sporenia v krajinách EÚ vrátane Švajčiarska a Nórska za rok 2018

Krajina	Výška ročného daňového zvýhodnenia
Belgicko	Podľa typu dôchodkového plánu od 960 EUR do 2310 EUR
Bulharsko	31 EUR* (60 BGN) – zamestnávateľ (mesačne)
	10 % zo zdaniteľného príjmu – zamestnanec
Cyprus	1/6 z ročného príjmu

Krajina	Výška ročného daňového zvýhodnenia
Česká republika	1 950 EUR* (50 000 CZK) - zamestnávateľ
	935 EUR* (24 000) - zamestnanec
Estónsko	15 % z hrubej mzdy max. 6 000 EUR
Fínsko	podľa typu dôchodkového plánu max. 8500 EUR – zamestnávateľ
	5 % z hrubej mzdy max. 5 000 EUR - zamestnanec
Francúzsko	podľa typu dôchodkového plánu od 8 % do 25 % z hrubej mzdy
Grécko	bez limitu
Holandsko	podľa typu dôchodkového plánu max. 13,3 % z ročnej mzdy
Chorvátsko	821 EUR* (6 000 HRK)
Írsko	15 % z hrubej mzdy pre ľudí do 30 rokov
	40 % z hrubej mzdy pre ľudí nad 60 rokov
Island	4 % zo zdaniteľného príjmu
Litva	25 % z hrubej mzdy max. 2000 EUR
Lotyšsko	10 % z hrubej mzdy zamestnanca max. 4000 EUR
Luxembursko	20 % zo mzdy – zamestnávateľ
	podľa typu dôchodkového plánu od 1 200 EUR do 3 200 EUR – zamestnanec
Maďarsko	žiadne daňové zvýhodnenie
Malta	150 EUR
Nemecko	podľa typu dôchodkového plánu 8 % zo sumy príspevkov v rámci sociálneho zabezpečenia, resp. do 2 100 EUR
Nórsko	podľa typu dôchodkového plánu 2 %, 4 % resp. 6 % z hrubej mzdy
Poľsko	podľa typu dôchodkového plánu od 120 % až do 300 % priemernej mesačnej mzdy
Portugalsko	400 EUR (pre ľudí do 35 rokov)
	350 EUR (vek 35-50)
	300 EUR (nad 50 rokov)
Rakúsko	300 EUR
Rumunsko	400 EUR

Krajina	Výška ročného daňového zvýhodnenia
Slovensko	zamestnávateľ 6 % z hrubej mzdy
	zamestnanec 180 EUR
Slovinsko	príspevky zamestnávateľa a príspevky zamestnanca 5,844 % z hrubej mzdy max. 2 819, 09 EUR
Španielsko	príspevky zamestnávateľa a príspevky zamestnanca do 8 000 EUR
Švajčiarsko	v rámci zamestnaneckej schémy 5 850 EUR* (6 768 CHF)
	mimo zamestnaneckej schémy 20 % z ročnej hrubej mzdy do výšky 29 250 EUR* (33 840 CHF)
Švédsko	zamestnanec 172 EUR* (1 800 SEK)
	SZČO 35 % zo sumy preddavkov na dani
Taliansko	5 164,57 EUR (zamestnanec aj zamestnávateľ)
Veľká Británia	zamestnanec aj zamestnávateľ 100 % príjmu do sumy 45 144 EUR* (40 000 GBP)

Zdroj: OECD, prepočítané podľa kurzu v roku 2018

Ďalším dôležitým aspektom, ktorý by mal zvýšiť budúce príjmy pochádzajúce z doplnkového dôchodkového systému je znižovanie poplatkov za vedenie doplnkových dôchodkových účtov. Medzi základné možnosti, ako maximalizovať budúce príjmy pochádzajúce z doplnkového dôchodkového sporenia pre dôchodcov môžeme zaradiť:

- Rozšíriť konkurenciu na doplnkovom dôchodkovom sporení. Rozšírenie na strane sprostredkovateľov doplnkového dôchodkového sporenia by malo viesť k väčšiemu konkurenčnému boju medzi sprostredkovateľmi, čím by mal v konečnom dôsledku získať sporiteľ.
- Nastavenie primeraných poplatkov za vedenie účtu. Poplatky za vedenie doplnkového dôchodkového účtu sú významným faktorom, ktorý znižuje budúce príjmy sporiteľov. Preto je nevyhnutné, aby poplatky boli nastavené primerane. Príjmy sprostredkovateľov by mohli byť dostatočné aj v prípade zníženia poplatkov v prípade, že nastane zvýšenie počtu sporiteľov.

- Zvyšovanie výnosnosti investícií doplnkových dôchodkových účtov. Čím vyššie výnosy zabezpečia sprostredkovatelia pomocou aktívneho riadenia investícií a stratégií v rámci doplnkového dôchodkového sporenia, tým vyššie budú budúce príjmy sporiteľov. Zvyšovanie výnosov môže byť dosiahnuté lepšou investičnou stratégiou sprostredkovateľa, za čo môže požadovať primeranú odplatu. Nastavenie vyšších poplatkov sprostredkovateľom za výnosnosť, ako len za vedenie účtu, môže motivovať sprostredkovateľov k lepšiemu manažovaniu finančných aktív sporiteľov.

6. SOCIÁLNY DIALÓG V DÔCHODKOVOM SYSTÉME

Sociálny dialóg na Slovensku sa vyvíjal od roku 1990 s účasťou vlády, zamestnávateľov a odborov. Zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov, teda odborov, ako účastníci sociálneho dialógu s vládou, sú chápaní ako zástupcovia sociálnych partnerov. V rámci sociálneho dialógu sa sociálni partneri zapájajú aj do normotvornej činnosti, čím vstupujú do tvorby slovenskej legislatívy v rôznych sférach svojho záujmu. Sociálny dialóg pokrýva širokú oblasť záujmov a sociálni partneri (ako jeho účastníci) doňho vstupujú v rôznych oblastiach hospodárskeho a sociálneho života. Z pohľadu odborov sú rozhodujúce najmä sociálne oblasti a trh práce, v širšom kontexte vrátane daňovo-odvodového zaťaženia. Pre zamestnancov v post-produktívnom veku je otázka nastavenia dôchodkového systému kľúčová a ich produktívny vek zásadne ovplyvňuje budúce nároky zo systému sociálneho zabezpečenia. Napriek tomu, že odbory reprezentujú a hája záujmy zamestnancov (v produktívnom veku, v pracovnom pomere), je z vyššie uvedených dôvodov pre odbory dôležitá aj otázka nastavenia dôchodkového systému.

6.1. Európsky sociálny dialóg

Vstupom Slovenska do Európskej únie od roku 2004 sa na sociálny dialóg na Slovensku uplatňujú aj európske štandardy. Zmluva o fungovaní Európskej únie (ďalej aj „ZFEÚ“) podľa článku 151 uznáva spoločný cieľ EÚ a členských štátov, ktorým je podpora dialógu medzi sociálnymi partnermi. *„Sociálny dialóg je základným prvkom európskeho sociálneho modelu. Umožňuje sociálnym partnerom (zástupcom zamestnávateľov a zamestnancov), aby aktívne prispievali k formovaniu európskej sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, a to aj prostredníctvom dohôd. Cieľom sociálneho dialógu je zlepšiť európske riadenie zapojením sociálnych partnerov do procesu rozhodovania a implementácie.“*²⁵

²⁵ Európsky parlament: Informačné listy o Európskej únii. Dostupné: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sk/sheet/58/socialny-dialog>; cit-online (22.08.2022)

Podľa Eurofound, sociálni partneri zohrávajú kľúčovú úlohu pri riadení zamestnaneckých vzťahov a sú kľúčovými aktérmi v systémoch pracovnoprávných vzťahov. Vo väčšine členských štátov EÚ formujú pracovné podmienky a ovplyvňujú sociálnu politiku, či už prostredníctvom kolektívneho vyjednávania alebo tripartitného sociálneho dialógu. Ich pôsobenie zahŕňa európsku, národnú, sektorovú, regionálnu (provinčnú alebo miestnu), podnikovú a organizačnú úroveň. (Eurofound)

Za obdobie fungovania spoločenstva sa rôzne vyvíjal aj postoj EÚ k sociálnym partnerom a sociálnemu dialógu. V priebehu rokov sa výrazne posilňuje sociálny dialóg a úloha sociálnych partnerov na úrovni EÚ, pričom od prijatia Európskeho piliera sociálnych práv (ďalej aj „EPSP“) sa tieto prvky zdôrazňujú aj v usmerneniach, nariadeniach, či smerniciach EÚ, ktoré sú záväzné pre členské štáty EÚ. Od roku 2016 sa začal výrazne posilňovať sociálny dialóg, keď bola podpísaná štvorstranná dohoda sociálnych partnerov, Komisie a predsedníctva Rady EÚ. Dohoda potvrdila úlohu európskeho sociálneho dialógu v procese tvorby politiky EÚ, a to aj v rámci európskeho semestra. Následne bol v roku 2017 prijatý Európsky pilier sociálnych práv, ktorý uznáva právo sociálnych partnerov zapájať sa do tvorby a realizácie politík zamestnanosti a sociálnych politík. Komisia vo februári 2021 uverejnila správu (správa A. Nahlesovej²⁶) o posilnení sociálneho dialógu, ktorá bola podkladom pre akčný plán na vykonávanie EPSP, ktorý bol následne predstavený v marci 2021. Správa, v rámci cieľa Zlepšenie štruktúr a procesov európskeho sociálneho dialógu, definuje snahu o posilnenie uzatvárania dohôd európskych sociálnych partnerov. Správa považuje dohody vyjednané európskymi sociálnymi partnermi za najdôležitejšie a najúčinnnejšie výsledky sociálneho dialógu na úrovni EÚ.

Dohody vyjednané sociálnymi partnermi sa v zmysle článku 155 Zmluvy o fungovaní Európskej únie môžu vykonávať buď autonómne, podľa vnútroštátnych postupov, alebo sa

²⁶ Nahles, A.: Report on strengthening EU social dialogue. Dostupné: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8372&furtherPubs=yes>; cit-online (25.8.2022)

môžu vykonávať na ich žiadosť na úrovni EÚ prostredníctvom rozhodnutia Rady. Príkladom takejto dohody v oblasti starnutia populácie je aj Autonómna rámcová dohoda európskych sociálnych partnerov o aktívnom starnutí a medzigeneračnom prístupe podpísaná 8. marca 2017 zástupcami zamestnávateľov (BusinessEurope – the Confederation of European Business, UEAPME – the European Association of Crafts, Small and Medium-Sized Enterprises, CEEP – the European Centre of Employers and Entreprises) a pracovníkov (ETUC – the European Trade Union Confederation). Tieto organizácie sú zároveň hlavní medziodvetvoví reprezentatívni zástupcovia sociálnych partnerov na úrovni EÚ. Autonómna rámcová dohoda európskych sociálnych partnerov o aktívnom starnutí a medzigeneračnom prístupe (ďalej len „rámcová dohoda“) je spoločným záväzkom zamestnávateľov, pracovníkov a ich zástupcov na formovaní a presadzovaní opatrení, ktoré zabezpečia, aby sa starší pracovníci ľahšie zapájali do pracovného trhu a zostávali na ňom až do zákonného dôchodkového veku a prijímali sa opatrenia na zjednodušenie medzigeneračného prechodu v kontexte vysokej miery nezamestnanosti mladých ľudí. Signatári vyzvali svoje členské organizácie k implementácii tejto rámcovej dohody a mala sa implementovať v lehote troch rokov od dátumu jej podpísania. Implementáciu rámcovej dohody mal vyhodnocovať výbor pre sociálny dialóg. Proces implementácie rámcových dohôd a vymožitelnosť ich záväzkov sú pomerne problematické, keďže aj na národných úrovniach pôsobia autonómni zástupcovia zamestnávateľov a pracovníkov, ktorí nemusia mať vôľu napĺňať jednotlivé záväzky a ani ich k tomu nič nenúti. Príkladom podpísanej dohody na národnej úrovni na Slovensku je zatiaľ jediná Rámcová dohoda európskych sociálnych partnerov o digitalizácii, pričom napriek vzájomnej zhode sociálnych partnerov, zatiaľ nie je implementovaná.

Ďalším dôkazom posilnenia postavenia sociálnych partnerov na európskej úrovni je zriadenie každoročného tripartitného sociálneho samitu medzi Európskou radou, Európskou komisiou a sociálnymi partnermi, ktorý im umožňuje prispievať v rámci ich sociálneho dialógu k rôznym zložkám hospodárskeho a sociálne riadenie EÚ. Prostredníctvom reprezentatívnych zástupcov na európskej úrovni zohrávajú sociálni partneri významnú úlohu pri formovaní právnych predpisov EÚ v sociálnej oblasti. Podľa článku 154 Zmluvy o fungovaní Európskej

únie sa musí Komisia pred predložením návrhov v oblasti sociálnej politiky poradiť so sociálnymi partnermi prostredníctvom povinného dvojstupňového konzultačného postupu.

V neposlednom rade európske inštitucionálne orgány považujú sociálnych partnerov za kľúčových pre rozvoj európskeho semestra a cyklu koordinácie hospodárskej a fiškálnej politiky v rámci EÚ. Účasť sociálnych partnerov v európskom semestri bola uznaná a posilnená v nariadení Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1175/2011 zo 16. novembra 2011, ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie Rady (ES) č. 1466/97 o posilnení dohľadu nad stavmi rozpočtov a o dohľade nad hospodárskymi politikami a ich koordinácii. Prepracovaný európsky semester, ktorý sa začal v roku 2015, poskytuje viac času na dialóg a väčšie zapojenie sociálnych partnerov na všetkých úrovniach. (Eurofound)

Ďalej sú národní sociálni partneri súčasťou Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru (ďalej aj „EHSV“), ktorý je poradným orgánom Európskej únie v zmysle článku 300 ZFEÚ a jeho členmi sú zástupcovia zamestnávateľov, pracovníkov a organizácií občianskej spoločnosti. EHSV pozostáva z 329 členov a Slovensko má 9 zástupcov, troch za každú skupinu. Podľa článku 304 ZFEÚ sa jeho stanoviská vyžadujú v rámci povinnej konzultácie v oblastiach stanovených zmluvami alebo dobrovoľnej konzultácie s Komisiou, Radou alebo Parlamentom. V prípade niektorých osobitných oblastí je v ZFEÚ stanovené, že rozhodnutie sa môže prijať len po konzultácii Rady alebo Komisie s EHSV a takýmito oblasťami sú aj sociálne politiky. Výbor môže vydávať stanoviská aj z vlastného podnetu, keď to uzná za vhodné. Jeho členovia nie sú viazaní záväznými pokynmi a vykonávajú svoju funkciu úplne nezávisle vo všeobecnom záujme EÚ. Zriadenie EHSV v roku 1957 Rímskymi zmluvami sledovalo cieľ zapojiť hospodárske a sociálne záujmové skupiny do vytvorenia spoločného trhu a zabezpečiť inštitucionálny mechanizmus pre informovanie Komisie a Rady ministrov o európskych otázkach. Ďalej sa Jednotným európskym aktom (1986) a Maastrichtskou zmluvou (1992) rozšíril rozsah otázok, ktoré sa musia postúpiť EHSV. Amsterdamská zmluva ďalej rozšírila možnosti konzultácii aj s Parlamentom. (Európsky parlament)

Za najvýraznejšiu snahu o „Sociálnejšiu Európu“ možno považovať prijatie Európskeho piliera sociálnych práv (v roku 2017), ktorý v značnej miere posilňuje aj postavenie sociálnych

partnerov. Pomerne dlhé obdobie od prijatia sa EPSP reálne neimplementoval. Napĺňanie piliera dostáva reálne kontúry až v tomto období. Samotný EPSP neobchádza ani problematiku dôchodkového systému a v zásade č. 15. – Príjem v starobe a dôchodky – stanovuje, že „*pracovníci a samostatne zárobkovo činné osoby na dôchodku majú právo na dôchodok, ktorý zodpovedá ich príspevkom a zaručuje primeraný príjem. Ženy a muži musia mať rovnaké príležitosti na získanie dôchodkových práv. Každý v starobe má právo na prostriedky, ktoré zaručujú dôstojný život.*“²⁷ (EPSP). Všeobecná formulácia EPSP môže v budúcnosti vyústiť do implementácie v podobe prijatia smernice, či aktualizácie nariadenia alebo smernice tak, ako v prípade iných zásad EPSP (napríklad zavedenie otcovskej dovolenky na zosúladenie pracovného a súkromného života, prijatie smernice o adekvátnych minimálnych mzdách a pod.).

6.2. Rámec vplyvu sociálnych partnerov na dôchodkový systém v SR

V slovenských podmienkach je sociálny dialóg definovaný zákonom č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite), ktorý definuje aj zástupcov zamestnávateľov, či firiem, ktorí sú reprezentovaní združeniami zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov, ktorých reprezentujú združenia odborových zväzov, čiže odbory. Vznik združení zamestnávateľov a odborov je regulovaný zákonom č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov. Najväčšou konfederáciou združujúcou odborové zväzy a združenia je Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky (ďalej len „KOZ SR“), ktorá je členom tripartity a vstupuje prostredníctvom svojich pripomienok do legislatívneho procesu. V zmysle zákona o tripartite je reprezentatívnym združením odborových zväzov ešte aj združenie Spoločné odbory Slovenska. Na strane zamestnávateľov ako reprezentatívne združenia pôsobia Asociácia

²⁷ Európsky pilier sociálnych práv. Dostupné: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sk; cit-online (25.8.2022)

priemyselných zväzov a dopravy, Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR a Republiková únia zamestnávateľov.

V zmysle vyššie uvedeného vstupujú zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov (odbory), v slovenskom kontexte, do dôchodkového systému niekoľkými spôsobmi:

Legislatívna činnosť

V zmysle zákona č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov môžu sociálni partneri vstupovať do legislatívneho procesu v rámci medzirezortného pripomienkového konania (ďalej aj „MPK“). V rámci MPK sú predmetom pripomienkovania nelegislatívne materiály, ako strategické dokumenty vlády SR, akčné plány, vízie a pod. a legislatívne materiály, ako zákony, opatrenia, vyhlášky a pod. Vďaka možnosti uplatňovať pripomienky môžu sociálni partneri ovplyvniť aj nastavenie dôchodkového systému a príslušnej legislatívy.

V rámci legislatívneho procesu sú legislatívne a nelegislatívne materiály zaraďované aj na rokovania Hospodárskej a sociálnej rady SR (ďalej aj „HSR SR“) v zmysle zákona o tripartite.

Sociálny dialóg, v zmysle formálneho ukotvenia prešiel od roku 1990 vývojom, pričom jeho platformou na národnej úrovni je od roku 2007 Hospodárska a sociálna rada SR, ktorá sa zriadila ako konzultačný a dohodovací orgán vlády a sociálnych partnerov na celoštátnej úrovni. HSR SR:

- *„dohoduje stanoviská a odporúčania v oblasti hospodárskeho a sociálneho rozvoja a rozvoja zamestnanosti,*
- *uzatvára dohody v oblasti hospodárskeho a sociálneho rozvoja a rozvoja zamestnanosti,*
- *dohoduje stanoviská a odporúčania v oblasti štátneho rozpočtu,*
- *dohoduje stanoviská k návrhom všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré sa týkajú dôležitých záujmov zamestnancov a zamestnávateľov, najmä hospodárskych, sociálnych, pracovných a mzdových podmienok, podmienok zamestnávania a podmienok podnikania,*
- *podporuje všetky formy kolektívneho vyjednávania,*

- *zriaďuje svoje poradné orgány,*
- *schvaľuje rokovací poriadok rady²⁸ (zákon o tripartite).*

Účelom Hospodárskej a sociálnej rady SR je viesť dialóg vlády so sociálnymi partnermi s cieľom dohodnúť najlepšie „dohody“ v hospodárskych a sociálnych otázkach. V zmysle zákona sa kladie dôraz na širokú pracovnú oblasť (zamestnanecké prostredie) vrátane zamestnanosti a podmienok zamestnávania a na podnikateľské prostredie. Tento primárny cieľ pochopiteľne vychádza z charakteru aktérov sociálneho dialógu, ale cieľ neopomína ani ďalšie sociálne aspekty, ktoré vplyvajú na zamestnancov. V tomto kontexte možno chápať, že medzi strategické priority Hospodárskej a sociálnej rady SR, sociálneho dialógu na Slovensku, sú aj tripartitné dohody a rešpektovanie názorov, stanovísk a odporúčaní sociálnych partnerov aj ohľadom sociálneho zabezpečenia občanov.

Rozsah zákonov ovplyvňujúcich priamo, či nepriamo dôchodkový systém je široký. Okrem zákona o sociálnom poistení, ide aj o zákony zasahujúce do zvyšných pilierov dôchodkového systému, ale aj zákony ovplyvňujúce tvorbu miezd, daňové zaťaženie, až po zákon o štátnom rozpočte, prostredníctvom ktorého sa dofinancovávajú prípadné deficity Sociálnej poisťovne. Z nelegislatívnych materiálov možno za základný dokument považovať Národný program aktívneho starnutia (ďalej len „NPAS“), v ktorom sú definované ciele v oblasti starnutia obyvateľstva, ktoré sa v ďalšom období naplňajú. NPAS na roky 2014 – 2020 mal definované ciele, na ktorých plnení ktorých priamo participovali sociálni partneri. Následne boli sociálni partneri súčasťou jeho tvorby a definovania cieľov aj na nasledujúce obdobie 2021 – 2030.

Prakticky všetky vyššie spomínané legislatívne a nelegislatívne materiály prešli na Slovensku štandardným legislatívnym procesom a sociálni partneri mali možnosť formulovať svoje pripomienky a stanoviská, ale miera akceptácie názorov sociálnych partnerov je rôznorodá. Za tvorbu politik zodpovedá vláda SR, a tak určuje hodnotové smerovanie jednotlivých politik na základe vlastných preferencií, volebného programu, či programového vyhlásenia vlády SR.

²⁸ § 4, ods. 3 zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite)

Okrem vzájomných preferencií, či hodnotového priklonenia politických reprezentantov k jednotlivému sociálnemu partnerovi, rozhoduje o miere akceptovania názoru aj „sila“ sociálneho partnera, teda akú veľkú skupinu ľudí reprezentuje, a rovnako aj jeho odborné a argumentačné zázemie. Zmena politických subjektov v riadení štátu často ovplyvňuje aj mieru akceptácie jednej či druhej strany sociálnych partnerov, ktorí majú často navzájom protichodné záujmy, ciele a názory. Samotní sociálni partneri môžu byť voči sebe vo vzájomnom konflikte, preto cieľom sociálneho dialógu by malo byť dosiahnutie kompromisu, či konsenzu v tomto konflikte.

Dozorná rada Sociálnej poisťovne

V zmysle § 123 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení je dozorná rada dozorný a kontrolný orgán Sociálnej poisťovne. V zmysle § 123 ods. 3 má dozorná rada 11 členov, z ktorých traja sú zástupcovia navrhnutí reprezentatívnymi združeniami odborových zväzov, traja sú zástupcovia navrhnutí reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov, jeden je zástupca Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „MPSVaR SR“) a dvaja zástupcovia sú z Ministerstva financií SR navrhnutí vládou a jeden zástupca je navrhnutý záujmovými združeniami občanov reprezentujúcimi poberateľov dôchodkových dávok. Dozorný a kontrolný orgán tejto verejnoprávnej inštitúcie je teda tripartitne zložený. Zástupcovia sociálnych partnerov majú dosah na fungovanie a kontrolu činnosti Sociálnej poisťovne prostredníctvom nominovania svojich zástupcov, ktorých volí Národná rada Slovenskej republiky.

Nepriame vplyvy sociálnych partnerov na dôchodkový systém

Nepriamo pôsobia sociálni partneri na dôchodkový systém jeho „naplňaním“ v produktívnom veku zamestnancov, teda výškou miezd a platov, ktoré sú zdrojom príjmov dôchodkového systému.

Sociálni partneri prostredníctvom kolektívneho vyjednávania môžu dohodnúť úroveň miezd a platov v národnom hospodárstve. V zmysle § 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní je kolektívne vyjednávanie nástroj podpory účinného sociálneho dialógu a dosahovania sociálneho mieru založený na bipartitnom princípe, pričom zamestnávateľa

a odborové orgány môžu v zmysle zákona uzatvárať kolektívne zmluvy. Častými bodmi kolektívnych zmlúv, ktoré priamo vplyvajú na dôchodkový systém je napríklad dojednanie výšky príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách a samozrejme dojednania ohľadom odmeňovania. Priemerné mzdy v organizáciách, kde sú uzatvorené kolektívne zmluvy sú v priemere vyššie, ako v organizáciách bez uzatvorených kolektívnych zmlúv. V Slovenských podmienkach je tento faktor limitujúci v dôsledku nízkeho pokrytia kolektívnymi zmluvami.

Ďalším nástrojom zvyšovania miezd v krajine je výška zákonnej minimálnej mzdy (v zmysle zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde), od ktorej sa odvíja aj výška minimálnych mzdových nárokov (určených § 120 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce). Minimálnu mzdu je možné v zmysle zákona určiť dohodou sociálnych partnerov, prípadne ak k dohode nedôjde je stanovená v zmysle zákona tzv. automatom ako 57 % priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zverejnenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa suma určuje. V roku 2022 došlo po prvý raz od účinnosti zákona k dohode sociálnych partnerov na výške minimálnej mzdy pre rok 2023. Mzdová úroveň v krajine spolu so zamestnanosťou priamo rozhoduje o výške príjmov Sociálnej poisťovne a možnostiach nastavenia dôchodkov.

Poradný orgán Hospodárskej a sociálnej rady SR

Súčasná možnosť sociálnych partnerov ovplyvniť nastavenie dôchodkového systému sú pomerne široké, ale možno ich definovať ako nekonceptné, keďže väčšinou (najmä v prípade legislatívnych iniciatív) sociálni partneri vstupujú do tvorby až prostredníctvom pripomienkovania zámerov zo strany vlády, pričom stanoviská sociálnych partnerov nie sú obligatórne akceptované. Ad hoc pripomienkovanie zámerov síce vedie k odbornej diskusii až akceptácií podnetov pripomienkujúcich subjektov, ale nekreuje celkovú reformu už od počiatku na základe dialógu so sociálnymi partnermi, či ďalšími relevantnými subjektmi. Aj z tohto dôvodu KOZ SR spolu so sociálnymi partnermi dlhodobo prezentuje vôľu spolupracovať s vládou na zmenách a úpravách realizovaných v celom dôchodkovom systéme v záujme jeho koncepcnosti, celistvosti a systémovosti vzájomných väzieb a

vyváženosti jednotlivých subsystémov. Odporúčanou platformou spolupráce na odbornej úrovni by mala byť stála tripartitná pracovná komisia, keďže zákon o tripartite aj rokovací poriadok Hospodárskej a sociálnej rady SR umožňuje pre jednotlivé prerokovávané oblasti zriadiť poradné orgány zložené z odborníkov, ktorých určia zástupcovia vlády a sociálnych partnerov.

Požiadavky na zvyšovanie miery zapojenia sociálnych partnerov do kreovania politík, prezentovala KOZ SR vo viacerých oblastiach, vrátane problematiky dôchodkového systému, pri pripomienkovaní niektorých strategických materiálov. Cieľ posilniť tripartitné riadenie viacerých inštitúcií (napr. aj Sociálnej poisťovne) aj fondov (napr. fond úrazového poistenia) KOZ SR dlhodobo prezentuje viacerým vládnym predstaviteľom počas niekoľkých volebných období. KOZ SR je prostredníctvom svojich zástupcov účastná vo viacerých poradných orgánoch vlády SR, či zriadených pracovných skupinách, z ktorých málokteré možno pomenovať stálymi pracovnými skupinami. V slovenských podmienkach, tak sociálni partneri majú skúsenosť s účasťou v ad hoc pracovných skupinách so zameraním na aktuálny problém a v inštitucionalizovaných poradných orgánoch vlády SR, ktoré sú však postavené na „prevahe“ vládných predstaviteľov (najčastejšie ministrov). Hospodárska a sociálna rada SR je z tohto hľadiska unikátna, keďže každá zo strán má rovnakú „váhu“ v rámci konzultácií a dohadovania. Rada je zložená z 21 členov, pričom vláda, zamestnávateľia aj zamestnanci, majú každý po 7 členov rady.

Zriadenie poradného orgánu Hospodárskej a sociálnej rady SR za účelom realizácie dôchodkovej reformy by bolo unikátne, keďže napriek legislatívnemu priestoru a ukotveniu v rokovacom poriadku sa poradné orgány (pre žiadnu špecifickú oblasť) zatiaľ nezriadili. Rokovací poriadok HSR SR v článku 8 definuje poradné orgány. Hospodárska a sociálna rada SR v zmysle rokovacieho poriadku v rozhodnutí o zriadení poradného orgánu určí najmä:

- a) jeho názov,*
- b) oblasť pôsobenia,*
- c) čas, na ktorý sa zriaďuje,*

- d) zloženie jeho členov, predsedu a dvoch podpredsedov,
e) ďalšie pravidlá potrebné pre jeho činnosť.

Rokovania poradného orgánu sa zúčastňujú jeho členovia a tajomník rady. K jednotlivým bodom programu môžu byť prizvané ďalšie osoby. Zasadnutia poradného orgánu sa konajú podľa potreby alebo podľa plánu rokovaní tohto orgánu.

Návrh programu rokovania a potrebné podklady doručí sekretariát rady členom poradného orgánu spravidla najneskôr tri kalendárne dni pred zasadnutím.

Rokovanie poradného orgánu zvoláva a vedie jeho predseda a v čase jeho neprítomnosti ním poverený podpredseda. Stanovisko poradného orgánu je prijaté, ak s ním vysloví súhlas nadpolovičná väčšina všetkých členov poradného orgánu.“²⁹

O zriadení poradného orgánu, tak rozhoduje len spoločná vôľa účastníkov sociálneho dialógu participovať v takomto orgáne. S cieľom otvoriť širokú diskusiu o dôchodkovom systéme a tripartitne nastaviť reformu, KOZ SR už v roku 2015 zorganizovala medzinárodnú konferenciu „Priority KOZ SR v dôchodkovom systéme SR – pracovné tézy a základné východiská pre návrhy legislatívnych zmien alebo podporu vládnych návrhov zmien a sociálny dialóg“. Zámery KOZ SR boli prezentované pred zástupcami Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVaR SR) aj Sociálnej poisťovne. S cieľom zapojiť do tvorby návrhu dôchodkovej reformy čo najviac partnerov KOZ SR v apríli 2015 iniciatívne zorganizovala stretnutie sociálnych partnerov, kde bol zo strany zástupcov Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR (AZZZ SR) a Republikovej únie zamestnávateľov (RÚZ) deklarován záujem a vyslovená podpora základným myšlienkam KOZ SR s tým, že uvedenou problematikou sa zaoberala aj HSR SR. Zástupcovia MPSVaR SR navrhli, aby táto

²⁹ Rokovací poriadok Hospodárskej a sociálnej rady SR. Dostupné: https://www.vlada.gov.sk/share/HR/rokovaci_poriadok_HSR_SR_NOVELA.pdf?csrc=3586418604691548117; cit-online (24.8.2022)

problematika bola súčasťou spoločnej agendy sociálnych partnerov v rámci projektov realizovaných z Európskych štrukturálnych a investičných fondov.

Napriek preukázanej vôli sociálnych partnerov spolupracovať navzájom a s vládou na realizácii zmien v dôchodkovom systéme, nielen prostredníctvom štandardného legislatívneho procesu, ale aj prostredníctvom participácie v poradnom orgáne, zatiaľ k jeho zriadeniu nedošlo.

6.3. Parametre dôchodkového systému z pohľadu odborov

Dôchodkový systém je jednou z kľúčových priorít KOZ SR, o ktoré sa opiera program KOZ SR od jej vzniku a to z toho dôvodu, že produktívny vek a výška príjmov priamo ovplyvňuje budúce nároky zo sociálneho systému. Nastavenie parametrov dôchodkového systému ovplyvňuje aj dĺžku produktívneho veku, resp. minimálnu povinnosť zotrvania v pracovnej činnosti na vznik nároku. Rozsah problematiky spôsobil, že okrem zmien, či požiadaviek na samotný dôchodkový systém, odbory definovali aj strategické zámery nad rámec rozsahu dôchodkového systému, ako smerovanie politik k podpore natality v súvislosti so starnutím obyvateľstva, transformovanie dlhodobých aktív občanov na pravidelné dôchodkové dávky prostredníctvom systému štátnej schémy a stabilizovanie dôchodkového systému bez možnosti účelových politických zásahov.

V rámci rokovania VIII. zjazdu Konfederácie odborových zväzov SR (november 2016) delegáti prerokovali aj víziu KOZ SR v oblasti dôchodkového systému SR. V zmysle tejto vízie KOZ SR zadefinovala **Základné princípy KOZ SR pre definovanie postojov k dôchodkovému systému Slovenskej republiky a k jeho prípadným zmenám**³⁰ (ďalej aj „základné princípy“), na ktorých by mal byť dôchodkový systém SR postavený.

³⁰ Komplexné znenie, viď Príloha č. 1

Zadefinované základné princípy očakávajú, že dôchodkový systém bude postavený na solidarite a zásluhovosti s cieľom zabezpečiť účastníkom systému finančný príjem, ktorý im umožní dôstojný život v akomkoľvek dôchodku (starobnom či invalidnom) a neopomínajú ani nároky pre pozostalých (vdovské, sirotské dôchodky). Ďalej sa vyžaduje finančne udržateľný dôchodkový systém s transparentnými finančnými tokmi a požadujú sa komplexné reformy s prihliadnutím na všetky piliere dôchodkového systému. Základne požiadavky následne odbory rozpracovali do princípov, o ktoré sa opierajú pri svojich požiadavkách voči legislatívnym zmenám.

V súlade s uvedenými cieľmi odbory definovali 6 základných princípov:

1. PRINCÍP ROVNOPRÁVNEHO POSTAVENIA V DÔCHODKOVOM SYSTÉME
2. PRINCÍP TRANSPARETNÉHO FINANCOVANIA
3. PRINCÍP PRIMERANEJ MIERY SOLIDARITY A ZÁSLUHOVOSTI
4. PRINCÍP STANOVOVANIA ADEKVÁTNEHO DÔCHODKOVÉHO VEKU
5. PRINCÍP POSILNENIA ÚLOHY DOPLNKOVÝCH DÔCHODKOVÝCH SCHÉM
6. PRINCÍP TRIPARTITNÉHO RIADENIA A KONTROLY

Vychádzajúc z volebných období KOZ SR medzi zjazdami sú uvedené základné postoje KOZ SR k dôchodkovému systému v navrhnutom sledovanom období od roku 2012, v súlade s internými materiálmi KOZ SR, prijatými jednotlivými zjazdami KOZ SR (ide najmä o Programy KOZ SR na jednotlivé obdobia a ich následné vyhodnotenia).

Obdobie od 2012 do 2016

V období rokov 2012 až 2016 KOZ SR sformovala, vyššie spomínaný, základný dokumentu „Základné princípy KOZ SR pre definovanie postojov k dôchodkovému systému SR a k jeho prípadným zmenám“, v ktorom definovala požiadavky na zmeny a úpravy systému dôchodkového zabezpečenia v SR. Dokument bol vypracovaný odbornou skupinou a zástupcovia KOZ SR sa o tieto základné princípy opierali v procesoch tvorby legislatívy

v oblasti sociálneho zabezpečenia. Niektoré navrhované zmeny, ktoré v sledovanom období prebiehali legislatívnym procesom boli vypracované aj na základe dlhodobej požiadavky KOZ SR (napríklad „minimálny dôchodok“), iné boli prijaté napriek nesúhlasu KOZ SR (napríklad zvyšovanie dôchodkového veku).

Zástupca KOZ SR bol aj členom skupiny expertov pripravujúcich zákonné podmienky pre výpočet dôchodkovej dávky zo starobného dôchodkového sporenia (anuitnej novely), ktoré sa začali prvýkrát vyplácať v roku 2015. V rámci pripomienkového konania k návrhu novely zákona č. 43/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov KOZ SR uplatnila niekoľko zásadných pripomienok, vrátane požiadavky, aby sa z tzv. II. piliera vyplácali aj pozostalostné dôchodky. (KOZ SR, 2016)

Obdobie od 2017 do 2022

V období rokov 2017 až 2022 KOZ SR pokračovala v koncepcnej práci a nadviazala na svoje postoje z predchádzajúceho obdobia, pričom cieľom bolo skvalitňovanie systému dôchodkového zabezpečenia v súlade so Základnými princípmi KOZ SR pre definovanie postojov k dôchodkovému systému KOZ SR a k jeho prípadným zmenám. V sledovanom období došlo k výrazným zásahom do dôchodkového systému, ku ktorým KOZ SR zaujímala postoj.

Rámcovo možno uviesť, že KOZ SR pokračovala vo svojich aktivitách smerom k zvyšovaniu úrovne dôchodkov, napr. prostredníctvom presadzovania zvyšovania minimálneho dôchodku, zvyšovania starobných dôchodkov priznaných pred prijatím zákona č. 461/2003 Z. z. tak, aby sa uplatnila zásluhovosť. Pod tlakom KOZ SR bol od roku 2017 prijatý nový spôsob valorizácie všetkých dôchodkov, ktorý viac zodpovedal rastúcim životným nákladom dôchodcov a predovšetkým poberateľov veľmi nízkych dôchodkov a odstránila sa nerovnosť dôchodkov priznaných pred rokom 2004.

Požiadavkou KOZ SR bolo vytvorenie možnosti skoršieho odchodu do dôchodku tzv. „preddôchodku“ bez príliš prísnych podmienok a uplatnenia vysokej sankcie či redukcie, keďže nízkopríjmoví zamestnanci nemôžu podmienky splniť, lebo majú príliš nízke dôchodky. Napriek prerokovaniu zmien v zákone, tieto boli predkladateľom stiahnuté z legislatívneho procesu.

KOZ SR odmietala zvyšovanie dôchodkového veku podľa zvyšovania priemerného veku dožitia v predchádzajúcich rokoch a presadzovala „zastropovanie“ veku potrebného na vznik nároku na primerané hmotné zabezpečenie v starobe na 64 rokov so zohľadnením zníženia dôchodkového veku ženám za každé vychované dieťa.

S účinnosťou od 1. apríla 2020 v súvislosti s právnou úpravou kompenzačného príspevku baníkom (zákon č. 385/2019 Z. z. o kompenzačnom príspevku baníkom) sa v sociálnom poistení rozšíril okruh poistencov, za ktorých poistné na dôchodkové poistenie platí štát. Zaviedlo sa tiež osobitné sociálne poistenie príslušníkov obecnej polície.

KOZ SR vyjadrila zásadný nesúhlas so zrušením 13. dôchodku, ktorý bol zmenený opäť na štátnu sociálnu dávku, vyplácanú v podstatne nižšej sume, ako bola stanovená pôvodne.

KOZ SR upozorňovala na skutočnosť, že zmeny v dôchodkovom systéme nereflektujú zmeny, ktorým budú v blízkej budúcnosti čeliť pracujúci a celá spoločnosť, ako napr. digitalizácia, opatrenia proti klimatickým zmenám, ktoré zásadným spôsobom ovplyvnia svet práce aj sociálnu situáciu u nás aj v celej EÚ. Zmeny boli zamerané najmä na ekonomické opatrenia reštrikčného charakteru voči poistencom, aj poberateľom dôchodkov, ako napr. neobmedzené zvyšovanie dôchodkového veku, zrušenie zníženia dôchodkového veku ženám a mužom, ktorí vychovali deti, úplné zamedzenie výplaty trinásteho a prípadných ďalších dôchodkov, ústavné zakotvenie zmrazenia valorizácie dôchodkov, ak bude dôchodkový systém deficitný, a ďalšie opatrenia popierajúce solidaritu a inklúziu, čo sú charakteristické črty moderných systémov sociálneho zabezpečenia v Európe. Tlak KOZ SR a sociálny dialóg zabezpečil, že predkladateľ návrh zmien stiahol z legislatívneho procesu avšak so záverom, že

diskusie so sociálnymi partnermi budú pokračovať, ale do roku 2030 nebudú navrhnuté zásadné zmeny v dôchodkovom systéme SR.

Ďalšími navrhovanými zmenami v roku 2021 boli napr. rodičovský dôchodok, zvyšovanie dôchodkového veku na základe zvyšovania priemerného veku dožitia bez hornej hranice, ale najmä zmena výpočtu dôchodkovej hodnoty, ktorá znamená citelné zníženie novopriznávaných dôchodkov. (KOZ SR, 2022)

Závazky z programu KOZ SR 2022 – 2026

KOZ SR vo svojich strategických dokumentoch (Program KOZ SR na roky 2022 – 2026 schválený na XI. zjazde KOZ SR) naďalej venuje pozornosť dôchodkovému systému, ako jednému z pilierov svojho programu a činnosti. Preto má za cieľ naďalej klásť osobitný dôraz na skvalitňovanie systému dôchodkového zabezpečenia a presadzovať návrhy smerujúce k zachovaniu a rozvoju systému solidárneho sociálneho poistenia, ktoré zabezpečuje spoľahlivú ochranu obyvateľstva aj v starobe tak, aby bol garanciou ochrany pred chudobou a sociálnym vylúčením. V tomto zmysle je cieľom KOZ SR zabezpečiť dôchodkový systém s dostatočnou úrovňou dôchodkov, umožnením odchodu do dôchodku po zohľadnení fyzickej i psychickej náročnosti práce a odpracovaných rokov a ktorý garantuje zachovanie dôstojného a aktívneho života v starobe, pri invalidite i v zložitej sociálnej situácii. (KOZ SR, 2022)

Národný program aktívneho starnutia

KOZ SR aktívne participovala aj v nelegislatívnej oblasti ovplyvňujúcej striebornú ekonomiku. Základným dokumentom v tejto oblasti je Národný program aktívneho starnutia (ktorý bol prijatý na roky 2014 – 2020 a následne aj na obdobie 2020 – 2024.

V období rokov 2014 – 2020 boli cieľmi v oblasti striebornej ekonomiky, na ktorých participovali aj sociálni partneri a boli vo veľkej miere v spolupráci so sociálnymi partnermi aj splnené, napríklad:

- zanalyzovanie možnosti zavedenia novej dávky poskytovanej z doplnkového dôchodkového sporenia, ktorá by bola určená pre občanov v preddôchodkovom veku

- analyzovanie vymožitelnosti práva pri povinných príspevkoch zamestnávateľov na doplnkové dôchodkové sporenie tých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do kategórie 3 a 4
- definovanie vekového manažmentu a jeho aplikácia v praxi
- otázky zamestnateľnosti starších a ich problémov na trhu práce

Pre nasledujúce obdobie rokov 2020 – 2024 si KOZ SR dala záväzok analyzovať možnosti a následne aplikovať minimálny rozsah nutne aplikovaných zásad vekového manažmentu do praxe, teda zhodnotenie možnosti uplatnenia prijatých zásad v kolektívnom vyjednávaní. V NPAS pokračujú ciele v spolupráci so sociálnymi partnermi aj podpora vzdelávania a zamestnateľnosti starších, či podpora zvyšovania úrovne digitálnych zručností zamestnancov v predseniorskom a seniorskom veku.

6.4. Medzinárodné príklady sociálneho dialógu pri dôchodkovej reforme

V rámci spracovania medzinárodných príkladov dobrej praxe sociálneho dialógu a participácie sociálnych partnerov na príprave a realizácii dôchodkových reforiem v niektorých členských štátoch EÚ, sa pristúpilo k osloveniu niektorých členských organizácií Európskej odborovej konfederácie (EOK) krátkym dotazníkom³¹.

Dotazník obsahoval súbor krátkych otázok, ktoré boli smerované k zisťovaniu informácií, či v oslovenej krajine v ostatnom čase prebehla zmena v dôchodkovom systéme a či sa na nej a v akej miere podieľali aj sociálni partneri. Keďže členskými organizáciami EOK je 92 národných odborových konfederácií v 39 krajinách (vrátane KOZ SR) a 10 európskych odborových federácií, oslovením dotazníkom sa významne pokrylo zastúpenie jednotlivých členských štátov EÚ. Keďže EOK združuje odborové centrály, primárne sa dotazníkom zisťovalo zapojenie jedného sociálneho partnera, a to odborov. Pre účely využitia výsledkov

³¹ Komplexné znenie dotazníka, viď Príloha č. 2

dotazníkového prieskumu je toto pokrytie dostačujúce, keďže analýza sa prioritne využije pre potreby odborov.

Z oslovených členských organizácií EOK, dotazník vyplnilo 20 organizácií z 15 krajín EÚ, čo možno vyhodnotiť ako relevantnú vzorku, keďže cieľom dotazníka bolo zozbierať prípadné príklady dobrej praxe zapojenia sociálnych partnerov, ktoré by bolo možné aplikovať aj na slovenskej úrovni.

Viacero odpovedí od členských organizácií z jednej krajiny je spôsobené tým, že vo väčšine krajín pôsobí viac ako jedna reprezentatívna odborová centrála. Viacnásobné odpovede boli z Maďarska, Bulharska a Poľska. Zároveň zapojenie rôznych centrál v rámci jednej krajiny, môže byť odlišné pravdepodobne aj vzhľadom na ich národné postavenie, vyjednávaciu silu, oblasti záujmu, vzájomné vzťahy a pod.

Zvyšné krajiny (Česko, Francúzsko, Grécko, Holandsko, Chorvátsko, Luxembursko, Slovinsko, Španielsko, Švédsko, Malta, Nemecko, Fínsko) sú reprezentované jednou odborovou organizáciou, ktorá zodpovedala na otázky v dotazníku.

Cieľom vyhodnotenia dotazníka je popísať zapojenie sociálnych partnerov najmä za krajinu ako celok a vyhnúť sa popisu skúsenosti jednotlivých odborových centrál v danej krajine, keďže prístup k nim môže byť rôznorodý vyplývajúci z národných špecifík. Potvrďuje sa to už napríklad pri pohľade jednotlivých odborových centrál na prebehnuté zmeny v dôchodkovom systéme, kde rôzne odborové centrály z jednej krajiny uviedli, že zmeny neprebehli aj zároveň prebehli. Tieto rozdiely tak potvrdzujú, že môžu byť spôsobené rôznym postavením jednotlivých centrál na národnej úrovni a ich zapojením do národných procesov.

Otázky zamerané na celkový obraz zapojenia sociálnych partnerov boli doplnené o otázky smerované na charakter zmien v dôchodkovom systéme a obdobie, v ktorom boli realizované.

Štvrtina odborových organizácií uviedla, že v ostatnom čase neprebehla žiadna dôchodková reforma, ani legislatívne úpravy v oblasti dôchodkového systému. Tieto odborové organizácie deklarovali, že ak aj prebehla nejaká zmena, tak sa uskutočnila pred viac ako 5

rokmi. Práve v tejto skupine odpovedí sú najmä vyjadrenia odborových organizácií z Maďarska, Poľska a Bulharska, z ktorých sú rozličné pohľady na to, či zmeny v dôchodkovom systéme prebehli alebo nie.

V ďalšej štvrtine odpovedí, odborové organizácie deklarovali, že prešli zmeny menej významného charakteru: úpravy z aplikačnej praxe, či nevyhnutné transpozície a pod. a zvyšná polovica odborových organizácií uviedla, že boli uskutočnené významné zmeny, či už v existujúcej legislatíve, alebo významné zmeny charakteru reformy dôchodkového systému.

Z hľadiska obdobia, kedy boli zmeny v dôchodkovom systéme realizované, v najbližšom období (pred menej ako 2 rokmi) boli realizované najmä zmeny menej významného charakteru a len dve organizácie uviedli, že u nich prebehla reforma dôchodkového systému (Holandsko a Bulharsko).

V prípade časového obdobia od 2 až 5 rokov do minulosti, možno konštatovať, že v žiadnej z krajín neprebehla dôchodková reforma a len v dvoch krajinách boli uskutočnené významné zmeny v existujúcej legislatíve.

V období pred viac ako 5 rokmi došlo k dôchodkovej reforme v 8 krajinách (Švédsko, Slovinsko, Poľsko, Španielsko, Chorvátsko, Maďarsko, Malta, Fínsko) a ďalšie početné odpovede boli smerom k významným zmenám v existujúcej legislatíve (Bulharsko, Maďarsko, Grécko, Francúzsko, Luxembursko, Nemecko).

Výsledky zastúpenia krajín vzhľadom na časové obdobie a charakter realizovaných zmien v dôchodkovom systéme ilustruje nasledujúca tabuľka, ktorá sumarizuje odpovede.

Tabuľka 31: Vyhodnotenie počtu odpovedí a zastúpenie krajín vzhľadom na časové obdobie a charakter realizovaných zmien v dôchodkovom systéme

Časové obdobie/charakter realizovaných zmien	Reforma dôchodkového systému	Významné zmeny v existujúcej legislatíve	Zmeny menej významného charakteru
---	-------------------------------------	---	--

Časové obdobie/charakter realizovaných zmien	Reforma dôchodkového systému	Významné zmeny v existujúcej legislatíve	Zmeny menej významného charakteru
Pred menej ako 2 rokmi	2 Bulharsko, Holandsko	4 Česko, Francúzsko, Grécko, Španielsko	6 Bulharsko, Fínsko, Chorvátsko, Malta, Slovinsko, Švédsko
2 až 5 rokov dozadu		2 Poľsko, Chorvátsko	5 Bulharsko, Malta, Slovinsko, Španielsko
Pred viac ako 5 rokmi	8 Fínsko, Chorvátsko, Maďarsko, Malta, Poľsko, Slovinsko, Španielsko, Švédsko	7 Bulharsko, Francúzsko, Grécko, Luxembursko, Maďarsko, Nemecko	2 Bulharsko, Maďarsko

Zdroj: autori

Z hľadiska zapojenia sociálnych partnerov je v 7 krajinách (Bulharsko, Grécko, Holandsko, Luxembursko, Poľsko, Slovinsko, Malta) zriadená tripartitná odborná platforma za účelom definovania parametrov dôchodkovej reformy a v 8 krajinách (Česko, Francúzsko, Chorvátsko, Maďarsko, Španielsko, Švédsko, Nemecko, Fínsko) nie je.

Dve krajiny (Grécko, Maďarsko) uviedli, že v prípade prijatia zmien im nepredchádzala konzultácia so sociálnymi partnermi pred spustením samotného legislatívneho procesu. V 10 krajinách (Bulharsko, Česko, Holandsko, Chorvátsko, Luxembursko, Slovinsko, Španielsko, Malta, Nemecko, Fínsko) sa uskutočnilo formálne stretnutie sociálnych partnerov (pracovná skupina, tripartita, pod.) k príprave zámeru/zmien v dôchodkovom systéme a v troch

krajinách (Francúzsko, Poľsko, Švédsko) prebehlo aspoň neformálne stretnutie so sociálnymi partnermi.

Zástupcovia odborov z troch krajín (Francúzsko, Grécko, Maďarsko) vyjadrili, že sociálni partneri (zamestnávateľia, odbory) neboli zapojení v rovnakej miere. Prevažná väčšina odborových organizácií, však potvrdila zapojenie sociálnych partnerov v rovnakej miere.

Čo sa týka legislatívneho procesu, tak vo väčšine krajín, pokiaľ bola nejaká zmena prijatá, tak prešla štandardným legislatívnym procesom. Len dve krajiny (Maďarsko a Holandsko) tvrdia, že zmeny neprešli štandardným legislatívnym procesom.

Všetky krajiny potvrdili, že v procese zmien si uplatnili pripomienky zásadného charakteru, okrem Nemecka a Fínska, ktoré na danú otázku neodpovedali prípadne nevedeli odpovedať. Zároveň prakticky vo všetkých krajinách majú odbory (na internej úrovni) definované cieľové parametre dôchodkového systému (napr. víziu, či základné princípy), z ktorých vychádzajú pri pripomienkovaní, ktoré následne prezentujú v procesoch legislatívnych zmien v dôchodkovom systéme. Možno dedukovať, že odbory sa snažia v rámci legislatívy presadiť svoje zásadné vízie a tým formovať aj dôchodkový systém podľa svojich predstáv a záujmov. Z ďalších odpovedí vyplýva, že miera akceptácie pripomienok je rôzna naprieč krajinami, čo však prirodzene vychádza z kvality pripomienok, argumentácie, ale aj vyjednávacej sily, či náklonnosti politickej reprezentácie k odborom (ich hodnotám a víziám v dôchodkovom systéme). Päť krajín (Bulharsko, Francúzsko, Grécko, Chorvátsko, Maďarsko) uviedli, že ich pripomienky neboli vôbec akceptované. Akceptáciu pripomienok uviedli dve krajiny (Malta, Švédsko). Najviac odpovedí zodpovedá čiastočnej akceptácii pripomienok, ktoré uviedlo 8 krajín (Bulharsko, Česko, Holandsko, Luxembursko, Poľsko, Slovinsko, Španielsko, Nemecko). Čiastočná akceptácia pripomienok ilustruje, že vo väčšine krajín prebiehajú konzultácie a na ich základe sa kompromisne upravujú parametre dôchodkového systému.

Ani jedna z krajín neuviedla, že by dochádzalo k bilaterálnemu stretnutiu s len jedným zo sociálnych partnerov, čo možno vyhodnotiť ako rovnaké zapojenie sociálnych partnerov do legislatívnych zmien v rámci jednotlivých krajín. Zapojenie sociálnych partnerov

v jednotlivých krajinách do zmien dôchodkového systému býva v rovnakej miere (zamestnávateľia aj odbory).

Systém prijímania ostatných legislatívnych zmien v dôchodkovom systéme v jednotlivých krajinách a zapojenie sociálnych partnerov:

Bulharsko

Sociálni partneri v Bulharsku sú členmi platformy, ktorá legislatívne formuje dôchodkový systém a sú členmi platformy, ktorá spravuje dôchodkový systém.

Akokoľvek nová legislatíva, vrátane sociálneho zabezpečenia, sa prijíma bulharským parlamentom, pričom medzi prvým a druhým hlasovaním v národnom zhromaždení je povinný sociálny dialóg. Nové návrhy legislatívnych ustanovení, ako napríklad Zákonník práce, Zákon o sociálnom poistení, a pod. sa konzultujú s národnými sociálnymi partnermi v rámci národnej rady pre tripartitnú spoluprácu – v pléne a v pracovných skupinách.

V poslednom období neprebehla významnejšia zmena v legislatíve, napriek tomu sa dôchodky dramaticky zvýšili.

Česko

Sociálni partneri v Česku vstupujú do legislatívneho procesu.

V Česku bol v roku 2019 zriadený osobitný výbor pre dôchodkovú reformu a odbory mali v tomto formálnom orgáne 2 zástupcov. Posledné legislatívne zmeny boli prijaté v lete 2021 a boli riadne prerokované v tomto dôchodkovom výbore. Prijaté boli zmeny týkajúce sa finančného ohodnotenia starostlivosti / mesačných odmien k dôchodku (výchova ďalšej generácie) a lepších podmienok vstupu pre záchranárov.

Fínsko

Sociálni partneri vo Fínsku vstupujú do legislatívneho procesu.

Vláda prerokovala zásadnú reformu so sociálnymi partnermi a následne ju vláda navrhla parlamentu, ktorý zmenenú legislatívu prijal.

Francúzsko

Sociálni partneri vo Francúzsku sú členmi platformy, ktorá spravuje dôchodkový systém.

Vo Francúzsku prebehla konzultácia (nie rokovanie) vlády so sociálnymi partnermi, a následne bol návrh zákona predložený vládou do parlamentu.

Grécko

V prípade Grécka boli zmeny prijaté jednostranne a na žiadosť trojky – Európskej komisie, Európskej centrálnej banky, Medzinárodného menového fondu ako súčasť programu ekonomických úprav pre Grécko v kontexte „gréckej“ krízy. Odbory tieto zmeny odmietali, keďže za dlh Grécka museli trpieť okrem iného aj obrovským znížením dôchodkov, až o 50 %.

Holandsko

Sociálni partneri v Holandsku sú členmi platformy, ktorá legislatívne formuje dôchodkový systém a sú členmi platformy, ktorá spravuje dôchodkový systém.

V čase prieskumu boli v procese reformy dôchodkového systému. Medzi sociálnymi partnermi a vládou (tripartitou) existuje dohoda o zásadnej reforme dôchodkového systému. V parlamente sa posudzovala legislatíva na implementáciu tohto nového systému.

Chorvátsko

Sociálni partneri sú zapojení alebo sa s nimi konzultuje pri navrhovaní legislatívnych zmien, ale keďže hlavné rozhodnutia sa prijímajú na vyššej politickej úrovni, nemožno povedať, že sú „členmi platformy, ktorá formuje systém“.

Sociálni partneri boli zaradení do pracovnej skupiny na prípravu legislatívnych zmien, ktoré pripravovalo Ministerstvo práce a dôchodkovej reformy. Nasledovali konzultácie s ostatnými ministerstvami a formálna tripartitná diskusia na Hospodárskej a sociálnej rade. Pred odoslaním návrhu zákona do parlamentu prebehli aj verejné konzultácie prostredníctvom online platformy.

Luxembursko

Sociálni partneri v Luxembursku sú členmi platformy, ktorá spravuje dôchodkový systém.

V roku 2013 prebehla reforma, ktorou boli prijaté existujúce parametre systému. Malé dôchodky (na základe minimálnej mzdy) sú zachované, ale pre stredné a vyššie príjmy sa dôchodky v prechodnom období 40 rokov, počnúc rokom 2013, znižujú.

Maďarsko

Prechádzajú hlavne vládne rozhodnutia/legislatíva bez predchádzajúcej tripartitnej konzultácie.

Malta

Sociálni partneri predkladajú svoje návrhy a sú súčasťou konzultačného procesu.

Pri spustení reforiem v marci 2006 vláda uviedla, že zavedie „zákonný spúšťač“, ktorý zabezpečí, aby sa každých 5 rokov vykonala revízia stratégie dôchodkového systému. Vláda dodala, že prvé strategické preskúmanie má dokončiť technický tím expertov do konca roka 2010. Následné preskúmanie sa uskutočnilo v júni 2015. Zistenia a správu zo strategického preskúmania z roku 2015 predniesol predseda skupiny pre dôchodkovú stratégiu vo výbore pre sociálne veci.

V decembri 2020 skupina pre dôchodkovú stratégiu predložila svoju správu o strategickom hodnotení Ministerstvu pre sociálnu spravodlivosť a solidaritu, rodinu a práva detí, ako to stanovuje zákon o sociálnom zabezpečení. Toto strategické hodnotenie neobsahuje odporúčania. Predstavuje skôr analýzu na stimuláciu verejnej konzultácie a spätnej väzby.

Analýza je potom prezentovaná verejnosti, mimovládny organizáciám a sociálnym partnerom, aby prezentovali svoje názory. Niektoré z názorov sú prijaté a iné nie. Okrem toho sociálni partneri predkladajú vláde návrhy ku každému fiškálnemu rozpočtu.

Nemecko

Sociálni partneri v Nemecku sú členmi platformy, ktorá legislatívne formuje dôchodkový systém a sú členmi platformy, ktorá spravuje dôchodkový systém.

Poľsko

Sociálni partneri v Poľsku sú členmi platformy, ktorá legislatívne formuje dôchodkový systém.

Dôchodkové reformy podliehajú rovnakým legislatívnym princípom ako ostatné právne predpisy. Vláda spravidla predkladá návrh riešenia, následne ho konzultuje v rámci verejných a sociálnych konzultácií (so sociálnymi partnermi), pracuje sa na Rade pre sociálny dialóg (platforma tripartitného dialógu). Pripomienky partnerov môžu, ale nemusia byť brané do úvahy.

Slovinsko

Sociálni partneri v Slovinsku vstupujú do legislatívneho procesu a sú členmi platformy, ktorá legislatívne formuje dôchodkový systém.

Odbory uviedli, že niekedy prebehne diskusia na príslušnom ministerstve v procese tvorby zákona. Formálne by mal byť návrh zákona zaslaný na tripartitnú diskusiu v sociálno-ekonomickej rade skôr, ako bude poslaný do parlamentu a začne sa verejná diskusia. V riadnom konaní návrh zákona prechádza tromi kolami parlamentnej diskusie, medzi ktorými je aj rokovanie na parlamentnom výbore, kde sú zvyčajne sociálni partneri pozvaní na krátku prezentáciu. V tomto procese sa návrh zákona mení, dopĺňa a následne prijíma. Začlenenie sociálnych partnerov je niekedy ťažké dosiahnuť v závislosti od postoja vládnej koalície.

Španielsko

Tripartitný sociálny dialóg sa pokúša dohodnúť spoločné pozície, ktoré vláda schvaľuje ako právny návrh.

Vláda prijíma dohody sama a takisto začína spoločný právny postup.

Švédsko

Sociálni partneri vo Švédsku vstupujú do legislatívneho procesu a poskytujú vlastné dôchodkové zabezpečenie.

Pred legislatívnym návrhom určitej dôležitosti je zvyčajne zvolaný výbor na prieskum a prípravu prípadných zmien a doplnení legislatívy. Zvyčajne sú zahrnuté zainteresované strany, akademici a orgány. Výsledky sa zvyčajne zasielajú organizáciám občianskej spoločnosti, vrátane odborových zväzov, na pripomienkovanie. Keď vláda na základe opísaných prípravných prác vypracuje návrh novej legislatívy, parlament sa ním zaoberá vo výbore a v diskusii aj s organizáciami občianskej spoločnosti. Najprv prebieha hlasovanie vo výbore parlamentu, potom hlasovanie na plenárnom zasadnutí parlamentu.

6.5. Vyhodnotenie postojov KOZ SR k dôchodkovému systému a návrh odporúčaní aj v kontexte posilnenia sociálneho dialógu a príkladov dobrej praxe zo zahraničia

Vyhodnotenie dôchodkového systému z pohľadu odborov je ilustrované zhrnutím a analýzou postojov KOZ SR, k nastaveniu dôchodkového systému ako takému, a to z interných materiálov KOZ SR a prostredníctvom vyhodnotenia stanovísk KOZ SR, predložených najmä na rokovaní HSR SR, k legislatívnym návrhom v oblasti dôchodkového systému v období rokov 2012 až 2022. Rokovanie HSR SR predstavuje poslednú časť formálneho sociálneho dialógu so sociálnymi partnermi, kde môžu sociálni partneri prezentovať svoje záverečné stanoviská (po ukončení medzirezortného pripomienkového konania) predtým, ako sa legislatívny návrh predloží na rokovanie vlády SR a následne na schválenie do Národnej rady Slovenskej republiky. Súčasťou materiálov predložených na rokovaní HSR SR je aj vyhodnotenie medzirezortného pripomienkového konania, teda je možné zhodnotiť aj tieto uplatnené pripomienky, a zároveň je zrejmé či a v akej podobe boli akceptované. Materiály bývajú častokrát v priebehu procesu menené (či už po akceptácii pripomienok, ale aj z vôle predkladateľa), pričom v tom prípade by mal prebehnúť celý legislatívny proces začatý od začiatku, čo však nie je pravidlom. V neposlednom rade zákonodarnú iniciatívu majú poslanci parlamentu, čo spôsobuje, že právne normy môžu byť v konečnom dôsledku prijaté v odlišnej podobe, ako boli predložené do parlamentu po ukončení legislatívneho procesu.

Rok 2020 bol poznačený niekoľkými faktormi, a to konaním parlamentných volieb, následným vypuknutím pandémie ochorenia COVID-19 a napokon odchodom KOZ SR z rokovania HSR SR a prerušením sociálneho dialógu. Všetky tri faktory spôsobili, že na rokovaní HSR SR nebol v roku 2020 prerokovaný žiadny zákon, ktorý by menil dôchodkový systém. Parlamentné voľby a s nimi spojená zmena politickej reprezentácie spomalila sociálny dialóg začiatkom roka, a rovnako aj legislatívny proces. Do toho vstupujúca pandémia ochorenia COVID-19 spôsobila, že prioritne boli prijímané opatrenia na zmiernenie dopadov pandémie, a to najmä zdravotných, ale aj ekonomických a sociálnych. V tomto čase sa obchádzal štandardný legislatívny proces a zmeny boli prijímané bez širšej odbornej diskusie a v skrátanom legislatívnom procese. Sociálni partneri opakovane vyzývali na odbornú diskusiu a dodržiavanie sociálneho dialógu, napriek tomu v roku 2020 prebehli len dve zasadnutia HSR SR. V auguste 2020, po obídení jedného sociálneho partnera (odborov) z tripartity, z dôvodu dohody medzi vládou SR a zástupcami zamestnávateľov na úpravách v mzdovej oblasti (úpravy minimálnej mzdy, mzdových zvýhodnení a minimálnych mzdových nárokov určených Zákonníkom práce), s ktorými odbory nesúhlasili, sa prerušil sociálny dialóg až do februára 2021. V čase prerušeného sociálneho dialógu v rokoch 2020 a 2021 boli zmeny v dôchodkovom systéme realizované a v určitej podobe prešli medzirezortným pripomienkovým konaním, kde KOZ SR uplatnila svoje pripomienky.

6.5.1. Všeobecné závery a odporúčania

Víziu dôchodkového systému a jeho základné parametre z pohľadu KOZ SR je nevyhnutné zaktualizovať na súčasné podmienky. Za obdobie od formulovania a prijatia základných princípov došlo v dôchodkovom systéme k významným zmenám, na ktoré musí predstava odborov reflektovať. Zároveň súčasná doba (jednotlivé krízy), ale aj prístup k práci a celková zmena sveta práce ako: nové formy zamestnania – zdieľaná práca, platformová práca, posilnenie skrátaných úväzkov, nová generácia zamestnancov, ktorí rozlišujú súkromný a pracovný život a kladú dôraz na voľný čas a možnosti určovať si pracovný čas, digitalizácia, automatizácia, environmentálne vplyvy a s nimi spojená férová tranzícia spôsobujú, že je

nevyhnutný nový pohľad na dôchodkový systém, ktorý bude zohľadňovať požiadavky zamestnancov pôsobiacich v týchto zmenených podmienkach. Odbory by mali byť nositeľom požiadaviek pre týchto zamestnancov. V neposlednom rade aj príklady praxe z iných krajín ukazujú, že odbory majú spracované isté strategické materiály v oblasti dôchodkového systému, ktoré sú základom pre presadzovanie záujmov v samotnom legislatívnom procese.

Pokračovať v tripartitnom riadení Sociálnej poisťovne a presadzovať jeho posilňovanie, prípadne v rozširovaní kompetencií. Toto si vyžaduje odborne kompetentných zástupcov sociálnych partnerov v orgánoch Sociálnej poisťovne.

Zároveň zo stanovísk KOZ SR vyplynulo, že existuje ambícia tripartitného riadenia (či istej formy podieľania sa na činnosti, či ovplyvňovania fungovania), ktorá sa rozširuje aj na ostatné piliere dôchodkového systému.

Zvýšiť zapojenie sociálnych partnerov do tvorby politík v oblasti sociálneho zabezpečenia.

Sociálni partneri by mali naďalej participovať v legislatívnom procese prostredníctvom medzirezortného pripomienkového konania a predkladania stanovísk na rokovaniach Hospodárskej a sociálnej rady SR. Rovnaká prax sa presadzuje vo väčšine krajín Európy, pričom miera schopnosti presadiť svoje záujmy sa prirodzene líši.

Na národnej úrovni je potrebné zvýšiť zapojenie sociálnych partnerov do reformy dôchodkového systému, a to prostredníctvom zriadenia pracovných skupín, či poradných orgánov. Väčšia angažovanosť sociálnych partnerov napríklad prostredníctvom zriadenia poradného orgánu Hospodárskej a sociálnej rady SR za účelom realizácie dôchodkovej reformy si, okrem samotnej vôle jednotlivých aktérov, vyžaduje dostatočné odborné kapacity sociálnych partnerov a v prípade odborov vypracovanie aktuálnej vízie reformy podloženej analýzou. Odborná diskusia so sociálnymi partnermi predpokladá, že sociálni partneri budú disponovať expertným a analytickým zázemím tak, aby vedeli efektívne argumentovať a presadzovať tak svoje záujmy.

Prax krajín (ako napr. Česko, Fínsko, Holandsko, či Švédsko) ukazuje, že je možné prijať významné reformy v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi, a to odbornou diskusiou ešte

pred prijatím zmien, či priamym zapojení sociálnych partnerom do tvorby prostredníctvom formálneho orgánu, či platformy.

Ďalej možno konštatovať, že aj Európska únia kladie dôraz na zapojenie sociálnych partnerov do tvorby politík, preto by sa mal tento dôraz posilniť a preniesť aj na národnú úroveň jednotlivých členských štátov. Sociálni partneri by teda mali budovať odborné kapacity aj s cieľom aktívne participovať v medzinárodných organizáciách sociálnych partnerov, čím môžu ovplyvňovať aj európsku legislatívu. Európska legislatíva predchádza sériou konzultácií za účasti európskych sociálnych partnerov, čo dáva možnosť národným sociálnym partnerom vplývať na výsledné znenie európskej legislatívy, prostredníctvom ich aktívneho členstva v európskych zoskupeniach, ešte pred ich prijatím. Sociálni partneri majú možnosť pripomienkovať v štandardnom legislatívnom procese na národnej úrovni aj riadne predbežné stanoviská k navrhovaným európskym legislatívnym úpravám.

Z analyzovaných stanovísk vyplýva, že mnoho návrhov KOZ SR zakladalo nemalé finančné krytie (resp. znamenali výpadky štátneho rozpočtu, bez finančného krytia), pričom absentovali návrhy na pokrytie týchto nákladov. To spôsobilo, že návrhy boli častokrát zamietnuté zo strany Ministerstva financií SR, keďže destabilizovali finančnú udržateľnosť systému, bez návrhov ako tieto výpadky vykryť (príkladom je oslobodenie príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie od daní a odvodov, či valorizácia dôchodkov na základe rastu miezd a pod.). V prípade návrhov takýchto zmien, by mala KOZ SR **zvážiť a navrhovať aj opatrenia, ktoré budú zároveň kompenzovať tieto výpadky, čím by zvýšili akceptovateľnosť takýchto návrhov.** Riešením môže byť napríklad návrh na zmenu daňového mixu a dofinancovanie dôchodkového systému prostredníctvom iných daňových príjmov, pričom je vhodné tieto návrhy analyticky a údajovo podložiť.

V prípade niektorých pripomienok KOZ SR k dôchodkovému systému možno konštatovať, že v predloženej podobe boli **nedostatočne argumentačne, či dátovo podložené**, čo však nevylučuje, že pripomienky boli ďalej komunikované na rozporových konaniach, či rokovaní HSR SR s dostatočným odborným, údajovým a argumentačným zázemím.

Prostredníctvom kolektívneho vyjednávania možno nepriamo posilniť finančnú udržateľnosť dôchodkového systému, jeho stabilitu, ale aj zvyšovať samotnú úroveň dôchodkov, keďže kľúčovým dojednaním kolektívnych zmlúv býva výška miezd, či ich valorizácia. Kolektívne zmluvy zároveň zabezpečujú rovnaký prístup k valorizácií miezd rôznych profesií a najmä znižujú rodovo podmienené rozdiely, ktoré sa z produktívneho veku prenášajú aj do toho post-produktívneho. Takisto je možné v kolektívnych zmluvách dojednať aj ďalšie ustanovenia s dopadom na ostatné piliere dôchodkového systému. Z uvedených dôvodov by bolo vhodné **posilniť kolektívne vyjednanie na Slovensku a zvýšiť pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami.**

6.5.2. Závěry a odporúčania z vyhodnotenia dotazníka

V prípade prijímania rozsiahlych reforiem, krajiny **zriaďujú špecifické pracovné skupiny za účasti sociálnych partnerov**. Väčšina krajín má zriadenú tripartitnú odbornú platforma za účelom definovania parametrov dôchodkovej reformy, čo môže byť inšpiráciou aj pre slovenské podmienky. Na Slovensku funguje systém formálnych konzultácií a tripartita, ktorá prerokováva zásadné legislatívne zmeny, ale absentuje platforma so špecifickým zameraním na dôchodkový systém a to napriek tomu, že existuje priestor na jej zriadenie.

Príklady praxe z rôznych krajín ukazujú, že odbory majú **interne definované postoje (ciele) dôchodkového systému**, pričom možno predpokladať, že tie sú kľúčové pri formulovaní stanovísk, alebo požiadaviek. V slovenských podmienkach majú odbory definované len základné princípy. Absentuje hlbšia analýza s definovanými parametrami, ktorá by zahŕňala aj analýzu vplyvov (a to finančných s prípadnými protiopatreniami, ale aj vplyvov na zlepšenie kvality života dôchodcov). Základné princípy KOZ SR v oblasti dôchodkového systému sú formulované v období roku 2015, čo si vyžaduje aktualizáciu vzhľadom na zásadné zmeny v dôchodkovom systéme, ale aj zmeny na trhu práce, či prebiehajúce krízy.

6.5.3. Vyhodnotenie požiadaviek KOZ SR smerom k I. pilieru

Financovanie: KOZ SR odmieta presúvanie finančných prostriedkov z prebytkových fondov sociálneho poistenia do fondu starobného dôchodkového poistenia na vykrytie jeho deficitu.

Zároveň väčšina požiadaviek KOZ SR smerom k dôchodkovému systému predstavovala nemalé finančné nároky na svoje zabezpečenie, pričom nie je jasné akým spôsobom sa majú navrhované nároky financovať, čo môže ďalej destabilizovať finančnú udržateľnosť systému.

Jedno z prezentovaných riešení KOZ SR je zrušenie II. piliera a využitie finančných prostriedkov v ňom alokovaných na financovanie I. piliera, čo však nezaručuje pokrytie stále rastúcich nárokov zo sociálneho poistenia, či dlhodobú dostatočnú finančnú udržateľnosť systému. Z uvedených dôvodov je potrebné uvažovať o ďalších zdrojoch financovania dôchodkového systému a presadzovať tie prijateľné, pričom možností je len niekoľko najmä v kontexte udržania, či zvyšovania úrovne dôchodkových dávok. Systém môže byť financovaný cez zvýšené odvody na sociálne poistenie (na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa), ale súčasné odvodové zaťaženie práce je jedno z najvyšších v rámci krajín EÚ. Ďalej je možné prerozdeliť súčasné nastavenie poistných sadzieb v prospech fondu dôchodkového starobného poistenia, čo sa ale môže negatívne odraziť na financovaní ďalších nárokov zo sociálneho poistenia. Odpoveďou na dostatočné finančné zabezpečenie systému je aj zvyšovanie počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva (prostredníctvom vyššej natality, migrácie, či dlhšieho zotrvania na trhu práce), ktoré bude platiť odvody, s čím by mala súvisieť snaha o zvyšovanie miezd, a to aj prostredníctvom zvyšovania produktivity práce ťahanej investíciami, inováciami a výrobou s vyššou pridanou hodnotou. V neposlednom rade je to spolufinancovanie zo štátneho rozpočtu, čo si vyžaduje nájdenie ďalších zdrojov napríklad prostredníctvom nových daní. Postoje KOZ SR k jednotlivým parametrom dôchodkového systému uvedeným nižšie, niektoré z týchto možností priamo vylučujú.

Dôchodkový vek: V oblasti dovŕšenia **dôchodkového veku** sa KOZ SR zásadne stavia proti jeho predĺžovaniu naviazaním na zvyšovanie strednej dĺžky života, pričom KOZ SR niekoľkokrát presadzovala „zastropovanie“ odchodu do dôchodku najmä vzhľadom na zdravotný stav občanov vo vyššom veku a postupnú stratu pracovnej výkonnosti a schopnosti prispôbovať sa meniacim technologickým a vzdelanostným nárokom pracovných procesov. Presadzovanie „zaastropovania“ opätovne v sebe nesie otázku

finančnej udržateľnosti systému, keďže prax z viacerých krajín ukazuje, že sa uchylujú k zvyšovaniu veku odchodu dôchodku práve s cieľom zabezpečenia finančnej udržateľnosti systému. V tejto súvislosti KOZ SR presadzuje aj **zohľadnenie počtu vychovaných detí** primeraným znížením maximálneho veku pre vznik nároku na starobný dôchodok, ktoré je optimálnym vyjadrením prarodinnej politiky štátu a ohodnotením rodičov za starostlivosť a výchovu detí.

Väčšia miera zásluhovosti: KOZ SR presadzuje vyššiu mieru zásluhovosti v dôchodkovom systéme, čo znamená väčší dôraz na to, aby sa rozdiel v príjmoch (tým pádom aj v odvodoch) v produktívnom veku odrážal aj vo výške dôchodkových dávok.

Minimálny dôchodok: Minimálny dôchodok podľa KOZ SR posilňuje sociálnu solidaritu v dôchodkovom zabezpečení. Ďalej KOZ SR požaduje rovnaké postavenie osôb s nárokom na minimálny dôchodok a to tak, že minimálny dôchodok má vzniknúť každému, kto splní podmienky a bez ohľadu na to, že má alebo mu vznikne nárok na pozostalostný dôchodok. V prípade prác zaradených na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do pracovnej kategórie III. a IV. zdravotného rizika a vykonávaných minimálne po dobu 20 rokov, KOZ SR navrhuje stanovenie hranice pre vznik nároku na minimálny dôchodok už po 25 rokoch dôchodkového poistenia.

Vyššie dôchodky a ich valorizácia: KOZ SR presadzuje zachovanie tzv. „švajčiarskeho“ spôsobu (zvyšovanie o index, ktorý je kombináciou mzdového a cenového vývoja) a odmieta valorizáciu kritériom medziročného rastu spotrebiteľských cien za domácnosti dôchodcov. Nesúhlasí ani s jednorazovým zvýšením pevnou sumou, pretože navrhovaný spôsob valorizácie spôsobí nivelizáciu dôchodkových dávok pre dôchodcov, ktorí na základe svojich vyšších alebo nižších poistných odvodov dostali primerane rozdielne sumy dôchodkov. KOZ SR súhlasí aj s minimálnym percentom valorizácie dôchodkovej dávky, ale požaduje aj zavedenie mechanizmu, ktorým by sa, za priaznivej ekonomickej situácie, zvyšovala aj táto minimálna hranica.

Predčasný dôchodok: KOZ SR nesúhlasí so zmenenou podmienkou nároku na predčasný dôchodok, a to predĺženie obdobia dôchodkového poistenia z 15 rokov na 40 rokov a najmä absenciu akéhokoľvek prechodného obdobia na jeho implementáciu.

Rodičovský bonus: Príspevok pracujúcich detí k dôchodku rodičov priamo z ich príspevkov na dôchodkové zabezpečenie považuje KOZ SR za diskriminačný voči viacerým skupinám účastníkov starobného dôchodkového zabezpečenia. Napr. rodičia, ktorí vychovali zdravotne znevýhodnené deti, ktoré sa veľmi často stanú poberateľmi štátnych sociálnych dávok a nie zamestnancami, nedostanú žiadny prídavok k dôchodku. Návrh je diskriminačný voči rodičom detí, ktoré si, nie vlastnou vinou, nemôžu nájsť prácu. Diskriminované sú aj osoby, ktoré deti mať nemôžu. A diskriminovaní sú aj bezdetní platitelia daní, pretože najmä z ich daní a príspevkov sa financuje zdravotná starostlivosť pre deti, ktorá je u nás bezplatná, rovnako ako aj vzdelanie. Negatívny efekt sa prejaví aj v budúcich dôchodkoch detí, ktoré prispievajú svojim rodičom, keďže sa zaviedla redukcia (korekčný mechanizmus) všetkých novopriznávaných dôchodkov a zasiahlo sa aj do odvodov do II. piliera.

Vianočný príspevok a 13. dôchodok: Vianočný príspevok, ako štátna sociálna dávka, bol KOZ SR akceptovaný a najmä požadovala jeho každoročnú valorizáciu tak, aby reflektovala nárast v priemerných dôchodkoch a zlepšovala tak sociálnu situáciu poberateľov. V priebehu sledovaného obdobia sa vianočný príspevok transformoval s ambíciou zmeny na 13. dôchodok. Prijatá úprava zavedenia 13. dôchodku v sociálnom poistení bola zo strany KOZ SR podporená. Následne bol 13. dôchodok zrušený a opätovne zavedený ako štátna sociálna dávka v nižšej sume, s čím KOZ SR nesúhlasí.

Aktuálna dôchodková hodnota: KOZ SR odmietla právnu úpravu na znižovanie sumy dôchodkových dávok starobného dôchodku budúcich dôchodcov (korekčný mechanizmus znižovania aktuálnej dôchodkovej hodnoty) oproti súčasnému právnemu stavu. Argumentovala tým, že pri porovnaní rastu miezd a rastu dôchodkov od roku 1990 je zreteľné, že mzdy rástli niekoľkonásobne rýchlejšie ako dôchodky a napriek tomu predkladateľ navrhol spomaliť rast už teraz veľmi nízkych dôchodkov. Ďalším argumentom bolo vzorové zníženie budúcej dôchodkovej dávky, ktoré však predkladateľ odmietol

a uviedol, že zníženie je reálne výrazne nižšie (v roku 2023 predkladateľ predpokladal zníženie novopriznaného starobného dôchodku cca o 1 euro mesačne) ako to, ktoré vzorovo uviedla KOZ SR. Tu možno uviesť, že aj z analýz sa potvrdilo, že ide o nesystémové riešenie s cieľom znížiť tlak na financovanie systému, ale hlavným dôvodom rozdielu rastu miezd a dôchodkov v časovom rade, je zmena valorizačného mechanizmu, ktorý sa opiera čisto o dôchodcovskú infláciu, ktorá prevažne rástla pomalšie ako mzdy (výnimkou rokov 2022, 2023).

6.5.4. Vyhodnotenie požiadaviek KOZ SR smerom k II. pilieru

Dlhodobým cieľom KOZ SR je **úplné vylúčenie II. piliera z dôchodkového systému.**

Sporenie verzus investovanie: S cieľom objektívne informovať účastníkov systému by II. pilier nemal byť nazývaný sporiacim systémom, keďže ide o investičný pilier, ktorý so sebou nesie okrem zisku aj riziko straty a účastník nemá garantovaný ani objem prostriedkov, ktoré do sporenia vložil. Z pohľadu analýz uvedených vyššie, ale možno konštatovať, že ide skôr o kombinovaný produkt (sporenie, investovanie).

Princíp dobrovoľnosti: Účasť v sporiacom systéme by mala byť založená na dobrovoľnom rozhodnutí prispievateľa. Štát by mal skôr zvážiť možnosť povoliť priebežne vstupovať a vystupovať zo sporiaceho systému pre všetkých účastníkov dôchodkového sporenia podľa ich slobodného uváženia. KOZ SR považuje garanciu povinného vstupu len za vytvorenie Ústavou garantovaného podnikania pre správcovské spoločnosti. Analýza potvrdila, že povinný vstup do II. piliera sa nejaví ako vhodný najmä z dôvodov jeho nevýhodnosti pre nízko príjmové skupiny.

Sadzba odvodu: Príspevok na starobné dôchodkové sporenie z dôchodkového poistenie by mal byť čo najnižší a zároveň, keďže existuje doplnkové dôchodkové sporenia, nemal by existovať príspevok do II. piliera založený na princípe dobrovoľnosti.

Nízkopríjmové skupiny: KOZ SR presadzuje, aby zo systému povinnej účasti na starobnom dôchodkovom sporení boli vyňatí poistenci, ktorých vymeriavací základ na platenie poistného nedosahuje úroveň priemernej mzdy v národnom hospodárstve, t. j. jednu

dvanástinu všeobecného vymeriavacieho základu. Dôvodom je, že účastníci starobného dôchodkového sporenia, ktorí zarábajú podpriemerne, si za nasporené peniaze nebudú schopní kúpiť dôchodok zo systému starobného dôchodkového sporenia, alebo budú mať také nízke dôchodky, že súčet dôchodkov z I. a II. piliera bude podstatne nižší, ako je zákonom stanovený minimálny dôchodok. KOZ SR predpokladá, že vylúčenie nízkopříjmových účastníkov zo starobného dôchodkového sporenia by umožnilo zvýšiť príjmy Sociálnej poisťovne a znížiť tým potrebu dotovania starobného dôchodkového poistenia zo štátneho rozpočtu.

Financovanie a efektivita: KOZ SR vyčíta II. pilieru príliš vysoké náklady na správu systému, pričom kapitalizácia vlastných príspevkov neprináša slovenským účastníkom starobného dôchodkového sporenia sľubovaný profit ani istotu. Môže tak nastať situácia, kedy po sčítaní dôchodku z I. a II. piliera je tento nižší, ako dôchodok rovnakého poistenca, ktorý ho má iba z I. piliera.

Predvolené sporiace stratégie: V prípade zavedenia predvolenej sporiacej stratégie, KOZ SR navrhuje realizovať odbornú diskusiu a informovať sporiteľov v starobnom dôchodkovom sporení o výhodách aj rizikách, ktoré z tohto vyplývajú tak, aby postupný prechod z jednotlivých fondov bol prejavom ich vôle. Ďalej v tejto súvislosti zaviesť dohodnutú predvolenú sporiacu stratégiu na báze princípu „life-cycle“ v prvom kroku pre nových sporiteľov a postupne aj pre existujúcich.

Vyplácanie nárokov: KOZ SR žiada, aby bol aj dôchodok zo sporiaceho systému poskytovaný doživotne. Ďalej KOZ SR žiada zachovanie možnosti jednorazového výberu nasporenej sumy v ťažkej životnej situácii, keď by doživotné poskytovanie nebolo spravodlivé, najmä v prípadoch keď sa nasporená suma rozpočíta napr. na 15 rokov aj sporiteľovi, ktorý vzhľadom na svoj zdravotný stav vie, že mu ostáva podstatne menej rokov života. V takom prípade je rozpočítanie dôchodku na celonárodnú strednú dĺžku dožitia nespravodlivé.

6.5.5. Vyhodnotenie požiadaviek KOZ SR smerom k III. pilieru

Daňové úľavy: Hlavnou požiadavkou KOZ SR voči III. pilieru je jeho zatriktívnenie a posilnenie, napríklad aj daňovým zvýhodnením príspevkov účastníkov systému doplnkového dôchodkového sporenia, pričom sa navrhuje zvýšenie týchto úľav, prípadne zmena ich stanovenia z pevnej sumy na percento napríklad z priemernej mzdy, minimálnej mzdy alebo životného minima tak, aby bola zabezpečená automatická valorizácia výšky daňovej úľavy a aby sa daňová úľava približovala sume reálne zaplatených príspevkov. Ďalej žiada oslobodenie príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie poskytovaných zo sociálneho fondu od dane z príjmu a od odvodu poistného na zdravotné poistenie.

Posilnenie výplatnej fázy na úkor jednorazových vyrovnaní: Doplnkový príjem v starobe by mali tvoriť pravidelne a dlhodobo vyplácané dávky.

Príspevky: Zvýšiť výšku minimálneho príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie pre zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikové práce. To by bolo zabezpečené aj rozšírením okruhu prác, za ktorých výkon bude zamestnávateľ povinný platiť príspevky zamestnávateľa do doplnkového dôchodkového sporenia, a zároveň zvýšením minimálneho príspevku zamestnávateľa pre zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce z 2 % na 4 %.

Preddôchodok: KOZ SR dlhodobo presadzuje jeho zavedenie do dôchodkového systému. Malo by ísť o dávku poskytovanú z doplnkového dôchodkového sporenia, ktorá by bola určená pre občanov v preddôchodkovom veku, bez príliš prísnych podmienok, či uplatňovania sankcií a redukcí.

Preddôchodok by mal byť primárne určený pre zamestnancov pracujúcich v zamestnaniach zaradených do 3. a 4. kategórie zdravotného rizika, keďže zamestnanci vykonávajúci ťažké, fyzicky náročné práce a práce v zdraví škodlivých podmienkach, resp. na pracoviskách s vysokým zdravotným rizikom, mali v rámci systému sociálneho zabezpečenia vytvorené osobitné podmienky zohľadňujúce rizikovosť pracovísk. Doplnkový predčasný starobný dôchodok by mal byť oslobodený od dane z príjmov. Zamestnancom, ktorí sa rozhodnú pred dosiahnutím dôchodkového veku odísť z pracovného trhu a požiadajú o doplnkový

predčasný starobný dôchodok by malo byť umožnené zvýšiť si nasporenú sumu na osobnom účte mimoriadnym vkladom odchodného, časti mzdy alebo mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas, a zároveň tento mimoriadny vklad by mal byť oslobodený od dane z príjmu.

NÁVRHOVÁ ČASŤ

Pri prijímaní jednotlivých čiastkových rozhodnutí o využívaní vyššie detailnejšie rozpracovaných nástrojov a prístupov je potrebné mať na mysli aj ich prepojenosť na aktuálne výzvy, ktorým spoločnosť ako celok čelí. Predovšetkým treba zohľadňovať tri hlavné prúdy, s ktorými sa bude v najbližších rokoch a dekádach nevyhnutne vysporiadať: ozeleňovanie hospodárstva, digitalizácia a starnutie populácie. V neposlednom rade treba spomenúť aj aktuálne krízy, ktoré komplikujú zmeny v dôchodkovom systéme za účelom jeho vylepšenia. Z týchto kríz treba spomenúť pokračovanie pandémie COVID – 19, vojnu na Ukrajine alebo energetickú krízu v Európe.

V nasledujúcej časti si uvedieme vybraté návrhy zmien, ktoré sa nachádzajú v tejto analytickej štúdii. Dané zmeny môžeme rozdeliť do troch skupín na základe príslušnosti k jednotlivým pilierom dôchodkového systému na Slovensku.

Prvý pilier

- **Zvyšovanie aktuálnej dôchodkovej hodnoty.** Kľúčovým parametrom pre výpočet dôchodku v oboch systémoch je aktuálna dôchodková hodnota (*ADH*). Na Slovensku sme z dôvodu hroziaceho deficitu dôchodkového systému pristúpili k úprave zvyšovania *ADH* len o 95 % rastu miezd. Jedná sa o nesystematické opatrenie, ktoré má z krátkodobého hľadiska len kozmetický účinok a nemôže bez zmeny fungovať dlhodobo. Preto jednoznačne odporúčame inšpirovať sa nemeckou formulkou na zvyšovanie *ADH*, ktorá systematicky upravuje úroveň dôchodkov v závislosti od najdôležitejších parametrov dôchodkového systému.
- **Dôchodok po štandardnom počte odpracovaných rokov.** Na Slovensku možno odísť do výhodnejšieho predčasného dôchodku po 40 odpracovaných rokoch. Dosiahnuť túto hranicu je náročné. Aj tak by však na Slovensku bolo rozumné prinajmenšom naviazať túto hranicu na očakávanú dĺžku života (podobne ako je to v prípade vekového automatu).

- **Úprava jednotlivých sadzieb sociálneho poistenia.** Momentálne nastavenie sadzieb sociálneho poistenia neodráža realitu financovania jednotlivých častí tohto zabezpečenia. V rámci výdavkov Sociálnej poisťovne dochádza k presunu od ziskových častí sociálneho poistenia k deficitnému starobnému dôchodkovému poisteniu. Unikátne postavenia v tomto smere má rezervný fond solidarity, ktorý je v skutočnosti len súčasťou starobného dôchodkového poistenia.
- **Podpora rodičovstva.** V tomto kontexte existuje viacero čiastkových úprav, ktoré by mohli nahradiť, resp. doplniť rodičovský bonus. Niektoré inšpirácie možno nájsť v dôchodkových systémoch rôznych krajín. Detailnejšie spomenuté sú v časti 3.2. Najdôležitejším návrhom je udeľovanie dodatočných mzdových bodov počas výchovy detí ako stabilnejšia alternatíva rodičovského dôchodku, ktorý je naviazaný na mzdy priamych potomkov, čo predstavuje rizikový príjem.
- **Zjednotenie novopriznaných a pokračujúcich dôchodkov.** V súčasnom nastavení sa novopriznané dôchodky valorizujú každoročne o dôchodcovskú infláciu. Tým vznikajú „príjmové nožnice“ medzi novopriznanými a pokračujúcimi dôchodkami. Keďže inflácia je typicky nižšia ako rast miezd, majú dôchodcovia s rovnakou históriou príjmu (pomer individuálnej a priemernej mzdy) na Slovensku rôzne výšky dôchodkov v závislosti od roku priznania dôchodku.

Druhý pilier

- **Nastavenie vstupu a komunikácie.** Z predbežných výpočtov vychádza, že sporenie v II. pilieri je výhodnejšie pre ľudí s vyšším príjmom. Podľa Tabuľky 19 požadovaná kompenzácia za výpadok I. piliera klesá so zvyšujúcim sa POMB. Doživotný dôchodok z II. piliera, tak nemusí kompenzovať výpadok I. piliera. Nedostatočná úroveň úspor nastane, podľa našich výsledkov, v prípade použitia príliš konzervatívnej stratégie. Treba teda jasne komunikovať, že použitie konzervatívnej stratégie, najmä v mladšom veku, je nevhodné tak, ako vstup nízkopríjmových skupín do II. piliera. Keďže nemožno hovoriť o jednoznačnej výhodnosti II. piliera pre všetky skupiny spoiteľov, možno považovať nastavenie predvolenej účasti len v I. pilieri a možnosti

dobrovoľného vstupu do II. piliera za vhodné a nepovažujeme za rozumné ho meniť. Povinný vstup do II. piliera s dobrovoľnou možnosťou výstupu, ktorý prináša najnovšia novela zákona č. 43/2004 Z. z. nepovažujeme preto za vhodný.

- **Z hľadiska sporiteľa je výhodná zmena vo výplatnej fáze, ktorú priniesli posledné legislatívne úpravy.** Okamžitý nákup doživotného dôchodku sa nahrádza kombináciou programového výberu a doživotnej anuity. Pre výhodnosť II. piliera je kľúčová flexibilita použitia nasporených prostriedkov. Súčasné voľné nastavenie programového výberu považujeme za motivujúce, hlavne pre sporiteľov s vyšším príjmom. Sprísnovanie alebo obmedzovanie programového výberu môže viesť k nižšej motivácii na účasti v dôchodkovom systéme najmä pre účastníkov s vyššími mzdami. Preto navrhujeme, čo najmenej obmedzovať programový výber.
- **Jednorazový výber by sa mohol použiť aj na nákup anuity pre manželov.** Je to produkt, kde sú dávky vyplácané, kým žije jeden z manželov. Súčasné legislatívne nastavenie výplatnej fázy ponúka len pozostalostný dôchodok v dĺžke jedného alebo dvoch rokov. Anuita manželov ponúka pozostalostný dôchodok až do smrti manžela/manželky. Po vybratí prostriedkov prostredníctvom jednorazového výberu je možný nákup niektorých dôchodkových nástrojov, ktoré súčasné legislatívne nastavenie výplatnej fázy II. piliera neponúka. Jednou z možností je použitie prostriedkov v prípade nevládnosti. V prípade nevládnosti je potrebné čerpať vyššie čiastky počas kratšej doby.
- **Vlastný spôsob míňania prostriedkov je určite lepším riešením ako dočasný dôchodok.** V prípade dostatočného dôchodku z I. piliera je možné úspory ponechať ako rezervu a míňať ich podľa potreby na mimoriadne udalosti. Medzi mimoriadne potreby možno zaradiť napr. platené zdravotnícke úkony a lieky. Patrí sem tiež riešenie havarijných stavov v domácnosti. Možno sem tiež zaradiť liečenie alebo aj dovolenku.

Tretí pilier

- **Zatraktívnenie účasti na treťom pilieri.** Jedným z kľúčových aspektov zachovania dostatočného príjmu pre budúcich dôchodcov by malo byť zatraktívniť účasť na treťom pilieri. Štát by mal viac motivovať sporiť si na dôchodok, pričom sporenie v tomto prípade nepochádza len od občana, ale aj od zamestnávateľa. Štát v súčasnosti podporuje sporenie si v treťom pilieri prostredníctvom možnosti uplatnenia si daňovo odpočítateľnej položky pre sporiteľa.
- **Zvýšenie atraktívnosti** by mohlo byť uskutočnené s využitím nasledujúcich možností: zvýšenie daňovo odpočítateľnej položky pre sporiteľa; zvýšenie daňového zvýhodnenia pre zamestnávateľa v prípade, že prispieva zamestnancovi na dôchodkové sporenie alebo zavedenie štátnej prémie na dobrovoľné dôchodkové sporenie, a tým zvýšiť záujem občanov o dôchodkové sporenie.
- **Za účelom dosiahnutia čo najväčšieho výnosu z tretieho piliera je nevyhnutné optimalizovať sporiacu stratégiu účastníka.** Doplnkové dôchodkové správcovské spoločnosti majú aktívne spravovať sporiace programy účastníkov, a tým zvyšovať potenciálne výnosy sporiteľov. To by malo byť vykonané pomocou rozšírenia konkurencie na doplnkovom dôchodkovom sporení alebo nastavením primeraných poplatkov za vedenie účtu.
- **Zavedenie inštitútu preddôchodku.** Ako jeden z nástrojov na zmenšenie chudoby v starobe sa javí zaviesť a využiť inštitút preddôchodku do možnosti starobného dôchodkového systému. Preddôchodok by mal pozostávať z možnosti odísť skôr do starobného dôchodku s využitím nasporených prostriedkov v rámci tretieho piliera. Každý s dostatočne veľkou nasporenou sumou by mohol odísť do starobného dôchodku skôr a nevyužiť tak predčasne starobný dôchodok. Účasť sporiteľa v systéme preddôchodku by nepenalizovala budúci príjem dôchodcu v starobnom dôchodkovom systéme. Účastník by mohol aj naďalej participovať na trhu práce, a tým si zvyšovať budúci starobný dôchodok pri zachovaní minimálneho príjmu pochádzajúceho z preddôchodku.

ZÁVER

Predkladaný analytický výstup si kládol za cieľ analyzovať aktuálne platný dôchodkový systém zabezpečenia v Slovenskej republike z pohľadu jeho architektúry, ako aj jeho systémových väzieb. Dôchodkový systém do svojej aktuálnej trojpilierovej podoby sa dostal azda najrozsiahlejšou reformou dôchodkového systému v roku 2004. Tento systém však pravidelne prechádzal menšími, či väčšími úpravami, ktoré autori mapujú v predkladanom výstupe. Zároveň autori výstupu analyzovali tieto prijaté zmeny z pohľadu správne fungujúceho dôchodkového systému, jeho udržateľnosti a zabezpečenia príjmu ekonomicky neaktívnym občanom po splnení podmienok nároku na dôchodkové zabezpečenie z viacerých nezávislých zdrojov.

Z dôvodu starnutia populácie, azda najväčšej výzve všetkých priebežne financovaných dôchodkových systémov naprieč celou Európou, sa autori venovali slovenskému dôchodkovému systému z pohľadu zmien základných demografických ukazovateľov. Preskúmali vývoj príjmov a výdavkov starobného dôchodkového poistenia, invalidného poistenia, ako aj predpokladaného vývoja nákladov na starobné a invalidné dôchodky. Analýza sledovala presuny financií z ostatných poistných fondov do fondu starobného dôchodkového poistenia, s cieľom sledovania možnosti vykrytia deficitu pri financovaní už priznaných dôchodkov. Realizovala sa analýza príjmovej aj výdavkovej stránky dôchodkového systému vo vzťahu k jeho funkčnosti. Slovenský dôchodkový systém bol historicky definovaný ako zásluhový, avšak postupným prijímaním úprav sa značne menil na solidárny. Z pohľadu jeho budúcej udržateľnosti zostáva otázka smerovania ďalších úprav, na čo poukazuje aj vykonaná analýza na základe metodiky národných transferových účtov pre Slovensko za rok 2015.

Autori prostredníctvom hĺbkovej analýzy spôsobu výpočtu dôchodkovej dávky so zohľadnením zásluhovosti a primeranej miery solidarity, ako aj porovnaním rôznych scenárov inšpirovaných prijatými legislatívnymi zmenami dôchodkového systému, ako aj inšpirovaných nemeckým dôchodkovým systémom, formulovali návrhy parametrických zmien výpočtového vzorca pre dôchodkovú dávku. Na základe výsledkov nedospeli

k jednoznačnému prijatiu rozhodnutia, ktorý z dôchodkový systémov je lepší, avšak navrhujú možné zlepšenia, ako je zväzovanie zjednotenia novopriznaných a pokračujúcich dôchodkov, zvyšovanie aktuálnej dôchodkovej hodnoty, úprava zvyšovania rodičovského dôchodku a jeho udeľovanie na základe „rodičovských“ osobných bodov vychádzajúc z nemeckého dôchodkového systému a podpora dobrovoľných príspevkov do II. piliera poskytnutím určitých výhod. Z hľadiska posúdenia II. piliera slovenského dôchodkového systému autori identifikovali niekoľko pozitív, ako plnú zásluhovosť, možnosť dedenia využitých prostriedkov, osobnú možnosť ovplyvňovať riziko (spojené s budúcimi výnosmi zo sporenia) výberom vhodného fondu, určitú variabilitu použitia nasporených prostriedkov a naopak, identifikovali negatíva, ktoré vidia v naviazanosti nasporených prostriedkov na vývoj finančných trhov, v znášaní poplatkov sporiteľmi za komerčnú správu sporenia, v riziku nepomeru medzi poslednou mzdou a priznaným dôchodkom, ako aj v určitej nespravodlivosti pri valorizácii dôchodkov. Z analýzy tretieho piliera dôchodkového systému vyplynulo rovnako niekoľko návrhov na jeho efektívnejšie využívanie, ako napríklad zvýšenie budúcich príjmov z tohto piliera prostredníctvom znižovania poplatkov za vedenie doplnkových dôchodkových účtov, rozšírenie konkurencie na strane sprostredkovateľov DDS, zvyšovanie výnosnosti investícií doplnkových dôchodkových účtov a návrh na zavedenie tzv. „preddôchodku“, ktorý by umožnil sporiteľom už vo veku blížiacemu sa dôchodku čerpanie dôchodku zo systému doplnkového dôchodkového sporenia. Tento preddôchodok, ktorý už funguje aj v ČR by mal však v porovnaní s ČR, čo najlepšie odzrkadľovať slovenské podmienky, z čoho vyplývajú aj návrhy na jeho čerpanie, a to počas kratšieho obdobia ako sú dva roky a mohla by byť stanovená minimálna suma preddôchodku na úrovni aspoň minimálneho dôchodku.

V neposlednom rade sa autori analytického výstupu venovali sociálnemu dialógu v dôchodkovom systéme, ktorý sa vyvíja už niekoľko desaťročí s účasťou vlády, zamestnávateľov a odborov. Tento sociálny dialóg pokrýva rozsiahlu oblasť záujmov a je významnou súčasťou normotvornej činnosti slovenskej legislatívy dôchodkového systému. Samotný dôchodkový systém z pohľadu KOZ SR by mal neustále reflektovať meniace sa

podmienky prostredia. Tieto zmeny by mali byť realizované aj vďaka zvýšenej miere zapojenia sociálnych partnerov do tvorby politík v oblasti sociálneho zabezpečenia a posilňovaní a rozširovaní kompetencií KOZ SR reprezentovaného odborne kompetentnými zástupcami.

V rámci tohto analytického výstupu autori detailne analyzovali každý z troch pilierov slovenského dôchodkového zabezpečenia. Tento systém, ktorého I. pilier je a bude v najbližšom období deficitný, treba vylepšovať za účelom dosiahnutia, čo najkomfortnejšieho života pre slovenských dôchodcov. Na druhej strane, nároky na dôchodkový systém sú enormné a je nevyhnutné zabezpečovať ich stabilitu. Hľadanie rovnováhy medzi zásluhovosťou a solidárnosťou dôchodkového systému musí byť podložené analytickým prístupom a určením potenciálnych možností takýchto zmien. Preto aj autori tohto analytického výstupu uvádzajú potenciálne návrhy na zmeny v dôchodkovom systéme, ktoré podopierajú o empirické údaje a príkladmi z iných dôchodkových systémov vo svete. Spravodlivý a udržateľný dôchodkový systém by mal byť základným kameňom sociálneho zabezpečenia, na ktorý sa budeme vedieť spoľahnúť, keď sa každý z nás dostane do dôchodkového veku.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. BARSLUND, M. CH. - VON WERDER, M. 2016. Measuring dependency ratios using national transfer accounts. Vienna Yearbook of Population Research, 2016, 14: 155-186.
2. CARBONNIER, C. - DIRER, A. - HOUTI, I. S. 2014. Do savers respond to tax incentives? The case of retirement savings. Annals of Economics and Statistics/Annales d'Économie et de Statistique, 2014, 113/114: 225-256.
3. CIGNO, A. - WERDING, M. 2007. Children and pensions. Mit Press, 2007.
4. CIPRA, T. 2012. Penze: kvantitatívny prístup. Ekopress, 2012.
5. DISNEY, R. - EMMERSON, C. - WAKEFIELD, M. 2007. Tax reform and retirement saving incentives: Evidence from the introduction of Stakeholder pensions in the UK. IFS Working Papers, 2007.
6. DORN, D. - SOUSA-POZA, A. (2003). Why is the employment rate of older Swiss so high? An analysis of the social security system. The Geneva Papers on Risk and Insurance-Issues and Practice, 2003, 28: 652-672.
7. EUR-Lex. Zmluva o fungovaní Európskej únie. Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>
8. EUROFOUND. Social partners. Dostupné na internete: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/social-partners>
9. EURÓPSKA KOMISIA. 2022. Európsky pilier sociálnych práv. Dostupné na internete: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sk
10. EURÓPSKY PARLAMENT. 2022. Informačné listy o Európskej únii. Európsky hospodársky asociálny výbor. Dostupné na internete: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sk/sheet/15/europsky-hospodarsky-a-socialny-vybor>
11. EURÓPSKY PARLAMENT. 2022. Informačné listy o Európskej únii. Sociálny dialóg. Dostupné na internete: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sk/sheet/58/socialny-dialog>
12. EURÓPSKY PARLAMENT. 2013. SPRÁVA o programe pre primerané, bezpečné a udržateľné dôchodky; A7-0137/2013. Dostupné na internete: [SPRÁVA o programe pre primerané,](#)

[bezpečné a udržateľné dôchodky | A7-0137/2013 | Európsky parlament \(europa.eu\)](#)

13. FENGE, R. - MEIER, V. 2005. Pensions and fertility incentives. Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique, 2005, 38.1: 28-48.
14. HOSPODÁRSKA ASOCIÁLNA RADA SR. 2022. Rokovania. Dostupné na internete: <https://hsr.rokovania.sk/rokovania-hospodarskej-a-socialnej-rady-sr/?csrt=9305895317808505187>
15. OSPODÁRSKA ASOCIÁLNA RADA SR.. 2022. Rokovací poriadok Hospodárskej a sociálnej rady SR. Dostupné na internete: https://www.vlada.gov.sk/share/HR/rokovaci_poriadok_HSR_SR_NOVELA.pdf?csrt=3
16. HYZL, J. - KULHAVÝ, M. - RUSNOK, J. 2005. Penzijní reforma pro Českou republiku (Inovativní přístup). ŠkodaAuto Vysoká škola, 2005.
17. ISTENIČ, T. a kol. 2016. The European NTA Manual'. Dostupné na internete: <http://www.agenta-project.eu/Jacomo/upload/publications/d-1.4-submitted.pdf>.
18. JAKOBSEN, V. - KORPI, T. - LORENTZEN, T. 2019. Immigration and integration policy and labour market attainment among immigrants to Scandinavia. European Journal of Population, 35, 305-328.
19. JAŠURKOVÁ, T. - MELICHERČÍK, I. 2022. Parental bonus. Preprint, FMPH, Bratislava 2022
20. KARPIŠ, J. a kol. 2006. Analýza sociálneho systému SR. Bratislava: INESS, 2006, 3.
21. KOZ SR. 2016. Materiály na rokovanie VIII. zjazdu Konfederácie odborových zväzov SR. Bratislava: KOZ SR.
22. KOZ SR. 2022. Materiály na rokovanie XI. zjazdu Konfederácie odborových zväzov SR. Bratislava: KOZ SR.
23. LE BLANC, J. 2011. The third pillar in Europe: institutional factors and individual decisions. Available at SSRN 2785399, 2011. Dostupné na internete: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstractid=2785399>"
24. LEE, R. - MASON, A. 2011. Lifecycles, support systems, and generational flows: Patterns and change. Population aging and the generational economy: A global perspective, 2011, 79-106.
25. LICHNER, I. 2017. Budúce deficity prvého piliera slovenského dôchodkového systému = Expected deficits of first pillar of Slovak pension system. In Slovenská štatistika a

demografia, 2017, roč. 27, č. 1, s. 3-12. ISSN 1210-1095

26. LICHNER, I. a kol. 2010. 2 MID-TERM PROJECTION OF SLOVAK LABOUR MARKET WITH EMPHASIS ON OCCUPATIONAL DEVELOPMENT.
27. LOUŽEK, M. 2014. Důchodová reforma. Charles University in Prague, Karolinum Press.
28. MACKOVÁ, Zuzana. Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej Republiky. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK. 2001. 144s.
29. MARCINKIEWICZ, E. a kol. 2017. Factors affecting the development of voluntary pension schemes in CEE countries: A panel data analysis. Central European Economic Journal, 2017, 3.50: 26-40.
30. MELICHERČÍK, I. - SZUCS, G. - VILCEK, I. 2015. Investment Strategies in the Funded Pillar of the Slovak Pension System1. Ekonomicky casopis, 2015, 63.2: 133.
31. MELICHERČÍK, I. - PODSTRELENÁ, N. - SZUC, G. 2020. Different Ways of Using Second Pillar Savings in Slovakia. Proceedings of contributed papers. Bratislava. Slovak University of Technology. 249-258
32. MIKLE, S. 2021. 15 Rokov druhého piliera na Slovensku. Univerzita Komenského v Bratislave. Fakulta matematiky, fyziky a informatiky
33. MPSVaR, SR. 2023. Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/diny> SR. (2023). Dostupné na: Legislatívne zmeny v dôchodkovom poistení-MPSVR SR (gov.sk)"
34. MPSVaR SR. Národný program aktívneho starnutia. Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/rada-vlady-sr-prava-seniorov/narodny-program-aktivneho-starnutia.html>
35. MPSVaR, SR. 2011. Analýza dlhodobej udržateľnosti dôchodkového systému. Bratislava.
36. MUNNELL, A. H. - SUNDEN, A. - TAYLOR, C. 2001. What determines 401 (k) participation and contributions. Soc. Sec. Bull., 2001, 64: 64.
37. NAHLES, A. 2022. Report on strengthening EU social dialogue. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8372&furtherPu>
38. NIVAKOSKI, S. - BARRETT, A. 2019. Estimating, and interpreting, retirement income replacement rates. The Economic and Social Review, 2019, 50.3, Autumn: 587-609.
39. OECD Publishing. 2021. Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators. Organisation for Economic Co-operation and Development OECD.

40. OCHRANA, F. a kol. 2010. Veřejný sektor a veřejné finance. Grada Publishing as, 2010.
41. PASTOR, K. 2008. Pokus onájdienie spravodlivého dôchodkového systému. Forum StatisticumSlovacum, 4(6), str. 129-133
42. Rada pre rozpočtovú zodpovednosť. 2022. Dôchodková reforma 1. piliera - zmena dobrým smerom, ale bez ústavného ukotvenia. Dostupné na internete:
<https://www.rrz.sk/dochodkova-reforma-1-piliera-zmena-dobrym-smerom-ale-bez-ustavneho-ukotvenia-blog/>
43. RADVANSKÝ, M. - LICHNER, I. 2013. Impact of ageing on long-term care. Demand and supply in Slovakia. 2013. Dostupné na internete:
https://www.researchgate.net/publication/313089192_Impact_of_ageing_on_long_term_c
44. RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2017. Sociálne zabezpečenie. Bratislava, EKONÓM. ISBN 978-80-225-4381-1.
45. SINN, H. W. 2005. Europe's demographic deficit a plea for a child pension system. De Economist, 153, 1-45.
46. Slov-lex. Dôchodkové zabezpečenie, od 1.1.2020 do 31.12.2020. Dostupné na internete:
https://www.slov-lex.sk/vyhľadavanie-legislativneho-procesu?legislativnaOblast=D%C3%B4chodkov%C3%A9+zabezpe%C4%8Denie&legislativnaOblast_key=DochockoveZabezpecenie&poslednaZmenaOd=01.01.2020&poslednaZmenaDo=31.12.2020&filter=1
47. Slov-Lex. Zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni ao zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite). Dostupné na internete:
<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2007/103/20210301>
48. Slov-Lex. Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Dostupné na internete:
<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20210301>
49. Slov-Lex. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Dostupné na internete:
<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20221101>
50. Slov-Lex. Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde. Dostupné na internete:
<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2007/663/20210101>
51. SPRINGSTEAD, G. R. - WILSON, T. M. 2000. Participation in voluntary individual savings accounts: An analysis of IRAs, 401 (k) s, and the TSP. Soc. Sec. Bull., 2000, 63: 34. Dostupné

na internete:

<https://pdfs.semanticscholar.org/85cf/78d6a65960186f4516c2eca8015295e04161.pdfhttps://pdfs.semanticscholar.org/85cf/78d6a65960186f4516c2eca8015295e04161.pdf>

52. STINGLHAMBER, P. a kol. 2007. The determinants of savings in the third pension pillar. *Economic Review*, 2007, iii: 97-113.
53. SYROVÝ, P. 2012. Jak si spořit na důchod. Grada Publishing as.
54. ŠEBO, J. - Králik, I. - Danková, D. 2019. Dôchodková politika - redistribučné a fiškálne súvislosti formovania alternatív, Bratislava: VEDA. 2019.
55. ŠEBO, J. a kol. 2017. Aktívna správa úspor v systéme starobného dôchodkového sporenia. 2017.
56. ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR. www.statistics.sk
57. ŠTEFÁNIK, M. 2018. Labour market in Slovakia 2019+ [Trh práce na Slovensku 2019+]; [editors: Katarína Karasová, Miroslav Štefánik]; reviewers: Daniel Škobla, Mária Vojtková. Bratislava : Centre of Social and Psychological Sciences, Slovak Academy of Sciences : Institute of Economic Research, Slovak Academy of Sciences : Faculty of Arts, Comenius University in Bratislava, 2018.169 p.
58. ŠTEFÁNIK, M. - MIKLOŠOVIČ, T. 2020. Modelling foreign labour inflows using a dynamic microsimulation model of an ageing country-Slovakia. *International Journal of Microsimulation*, 13(2), 102-113.
59. ŠVEJNA, I. - CHREN, M. 2004. Dôchodková reforma po slovensky. Nadácia FA Hayeka, 2004.
60. TOTKOVÁ, K. 2000. Faktory ovlivňující účast ve 3. pilíři důchodového zabezpečení. Případová studie ČR a SR. [online]. Brno. Dostupné z: <https://theses.cz/id/cjlwsi/>. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta.
61. UREAN, A. C., a kol. 2016. Influence of demographic and social factors over voluntary pension and life insurance in Romania. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, 2016, 10: 192-202. Dostupné na internete: <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=743834>
62. VAN GROEZEN, B. - LEERS, T. - MEIJDAM, L. 2003. Social security and endogenous fertility: pensions and child allowances as Siamese twins. *Journal of public economics*, 2003, 87.2: 233-251.

63. VIDAL-MELIÁ, C. - BOADO-PENAS, M. C. - SETTERGREN, O. 2009. Automatic balance mechanisms in pay-as-you-go pension systems. The Geneva Papers on Risk and Insurance-Issues and Practice, 2009, 34: 287-317.
64. WIGGER, B. U. 1999. Pay-as-you-go financed public pensions in a model of endogenous growth and fertility. Journal of Population Economics, 12, 625-640.
65. WILKE, C. 2018. German pension Reform: On Road towards a Sustainable Multi-Pillar System (p. 210). Peter Lang International Academic Publishers.
66. YUSOF, R. - SABRI, M. 2017. Determinants of Retirement Savings. Conference Paper-December2017. [online]. 2017. [cit. 2020-04-28]. Dostupné z:
https://www.researchgate.net/publication/321572773_DETERMINANTS_OF_RETIREMENT_SAVINGS
67. ZÁKON č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
68. ZÁKON č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
69. ZÁKON č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

PRÍLOHY

6.6. Príloha č. 1

Tabuľka 32: Výdavky na poskytované finančné stimuly v súvislosti s účasťou na súkromných dôchodkových schémach vo vybraných krajinách OECD

Krajina	Výdavky v pomere k HDP	Rok
Austrália	4,10 %	2017-2018
Belgicko	0,16 %	2015
Francúzsko	0,35 %	2017
Írsko	0,91 %	2013-2015
Kanada	4,11 %	2017
Mexiko	0,01 %	2018
Nemecko	0,03 %	2017
Nový Zéland	0,23 %	2016-2017
Rakúsko	<0,00 %	2016
Slovensko	< 0,00 %	2017
Švajčiarsko	0,75 %	2007
Švédsko	0,05 %	2017
Taliansko	0,03 %	2009
USA	2,74 %	2016-2017
Veľká Británia	1,24 %	2016-2017

Zdroj: OECD

6.7. Príloha č. 2

Základné princípy KOZ SR pre definovanie postojov k dôchodkovému systému Slovenskej republiky a k jeho prípadným zmenám

Vízia KOZ SR:

Dôchodkový systém Slovenskej republiky musí byť systémom, ktorý na základe jasne definovanej miery solidarity a zásluhovosti zabezpečí účastníkom systému taký finančný príjem, ktorý im v prípade ich odchodu z ekonomickej aktivity z titulu vysokého veku, respektíve z dôvodu dlhodobého zlého zdravotného stavu, umožní dôstojný život. V prípade straty životného partnera alebo živiteľa musí zabezpečiť príjem pre pozostalých. Dôchodkový systém musí byť trvalo finančne udržateľný s transparentnými finančnými tokmi. Zmeny realizované v dôchodkovom systéme musia byť realizované komplexne. Dôchodkový systém musí byť posudzovaný ako celok, nielen jeho jednotlivé piliere.

K priblíženiu sa k vyššie uvedenému cieľu bude Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky požadovať od Vlády Slovenskej republiky prijímanie takých legislatívnych opatrení a návrhov, ktoré budú smerovať k posilneniu nasledovných princíпов:

Základné princípy:

1. PRINCÍP ROVNOPRÁVNEHO POSTAVENIA V DÔCHODKOVOM SYSTÉME

Účastníci dôchodkového systému musia mať rovnaké a jasne definované povinnosti a práva v systéme povinného dôchodkového poistenia na strane príspevkov aj dávok, bez ohľadu na ich účasť v jednopilierovej alebo dvojpilierovej schéme.

Všetci pracujúci občania Slovenskej republiky musia mať možnosť vstúpiť do dobrovoľnej dôchodkovej schémy.

2. PRINCÍP TRANSPARETNÉHO FINANCOVANIA

Systém percentuálnych sadzieb poistného na jednotlivé časti sociálneho poistenia, plateného do jednotlivých fondov spravovaných Sociálnou poisťovňou, musí byť nastavený tak, aby účastníkom systému bolo jasné, koľko a na ktorú časť systému sociálneho poistenia prispieva.

Na základe vyhodnotenia prebytkov a deficitov jednotlivých fondov systému sociálneho poistenia je potrebné zvýšiť percentuálnu sadzbu poisteného na dôchodkové poistenie tak, aby bol zabezpečený dostatok prostriedkov na výplatu dávok dôchodkového poistenia.

Prehodnotiť výšku príspevku v povinnej kapitalizácii tak, aby zodpovedala ekonomickým možnostiam a pritom by taký príspevok umožnil požadovanú mieru zásluhovosti. Výsledkom zmien môže byť aj minimalizácia významu starobného dôchodkového sporenia, prípadne jeho zánik.

3. PRINCÍP PRIMERANEJ MIERY SOLIDARITY A ZÁSLUHOVOSTI

Každému účastníkovi povinného dôchodkového systému musí byť stanovená dávka na základe jeho jasne stanoveného podielu na solidarite dôchodkového systému a na základe množstva peňazí, ktoré do dôchodkového systému zaplatil.

Dôchodková dávka vychádza zo solidarnej a zásluhovej zložky. Pomer medzi solidárnou a zásluhovou dávkou je nutné riešiť v kontexte zavedenia minimálneho starobného dôchodku a najmä jeho výšky.

Zo systému je potrebné odstrániť všetky deformácie pri výpočte dávky, ako je aktuálna dôchodková hodnota a priemerný mzdový bod. Do systému je potrebné zaviesť priamu väzbu výpočtu zásluhovej časti dôchodkovej dávky na množstvo zaplatených peňazí.

Ponechať slobodnú voľbu účastníka dôchodkového systému pri výbere čisto štátnej dôchodkovej schémy alebo štátno-privátnej dôchodkovej schémy. Prvý výber musí absolvovať účastník pri vstupe na trh práce. Následne, len v definovaných prípadoch, by bolo možné pripustiť návrat do výlučne štátneho systému. Táto možnosť je podmienená obdobnou konštrukciou zásluhovej časti dôchodkovej dávky v štátno-privátnej dávke a výlučne štátnej schéme.

4. PRINCÍP STANOVOVANIA ADEKVÁTNEHO DÔCHODKOVÉHO VEKU

Doba poistenia a dôchodkový vek potrebný pre získanie nároku na plnú výšku dôchodkovej dávky musí vychádzať z demografických údajov a finančnej udržateľnosti systému, musí ale tiež zohľadňovať náročnosť pracovných podmienok.

Po odpracovaní definovaného počtu rokov je potrebné umožniť poberanie dôchodkovej dávky bez väzby na fyzický vek. Pre zamestnancov, ktorí vykonávali práce v zdraví škodlivom prostredí, bonifikovať počet odpracovaných rokov.

Pri zvýšení minimálnej doby poistenia potrebnej pre získanie plného nároku na starobný dôchodok dopracovať možnosť poberania čiastočného starobného dôchodku.

Do budúcnosti, v rámci dobrovoľných dôchodkových schém je nutné umožniť predčasný odchod z pracovnej aktivity, a to najmä pre zamestnancov, ktorí v minulosti vykonávali práce v zdraví škodlivom prostredí a pre ženy.

Je nevyhnutné zvýšiť vymožitelnosť práva v prípade povinných príspevkov zamestnávateľov pre zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v zdraví škodlivom prostredí.

5. PRINCÍP POSILNENIA ÚLOHY DOPLNKOVÝCH DÔCHODKOVÝCH SCHÉM

Príjmy z dobrovoľných dôchodkových schém musia v porovnaní so súčasnosťou tvoriť podstatnejšiu časť dôchodkových príjmov. Pre naplnenie tohto cieľa podporiť realizáciu osvetových a informačných kampaní.

Dobrovoľné dôchodkové schémy musia byť prísne účelovo viazané. Príspevky zamestnávateľa a podpora zo strany štátu nesmie byť zneužívaná na iné účely.

Výška povinných príspevkov zamestnávateľa za jeho zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v zdraví škodlivom prostredí, musí byť adekvátna dobe maximálnej expozície. Vypočítaná kompenzačná dávka musí umožniť takému zamestnancovi po uplynutí maximálnej doby expozície minimálne čiastočne odísť z pracovnej činnosti.

Výška podpory zo strany štátu musí byť dostatočne motivujúca pre zamestnancov, aj zamestnávateľov a adekvátna sledovanému cieľu. Štát prostredníctvom dobrovoľných dôchodkových schém vytvára priestor na zvyšovanie životnej úrovne svojich občanov

v starobe. Táto skutočnosť dnes nie je dostatočne uplatňovaná, najmä čo sa týka výšky daňových úľav, ktoré by mali byť v čo najkratšom čase výrazne zvýšené.

6. PRINCÍP TRIPARTITNÉHO RIADENIA A KONTROLY

Prostriedky vo všetkých častiach dôchodkovej schémy musia byť kontrolované, okrem štátu aj ich platiteľmi.

Sociálna poisťovňa musí byť spravovaná zástupcami všetkých dotknutých reprezentatívnych organizácií zamestnancov a zamestnávateľov. Tento záujem predpokladá výrazné zvýšenie kompetencií tripartitných orgánov Sociálnej poisťovne a jasné definovanie strategických rozhodnutí, ktoré vyžadujú predchádzajúci súhlas sociálnych partnerov.

Privátni správcovia dôchodkových fondov, povinných aj dobrovoľných, musia strpieť kontrolu zo strany sociálnych partnerov. Kontrolné mechanizmy pre sociálnych partnerov musia umožniť komplexný pohľad na fungovanie dôchodkových fondov, ich investičné portfólio, rizikový profil a výnosy.

STRATEGICKÉ ZÁMERY NAD RÁMEC ROZSAHU SÚČASNÉHO DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU

- A) realizovať opatrenia smerujúce k podpore natality v podmienkach Slovenskej republiky, najmä prvého až tretieho dieťaťa tak, aby bol minimálne spomalený proces starnutia populácie,
- B) vytvoriť štátom regulovanú schému, ktorá umožní transformáciu dlhodobých aktív občanov Slovenska na pravidelné dôchodkové dávky,
- C) po zastabilizovaní dôchodkového systému a po realizácii potrebných opatrení vytvoriť legislatívne predpoklady pre stabilné a dlhodobé fungovanie dôchodkového systému bez možnosti účelových politických zásahov.

6.8. Príloha č. 3

Dotazník / Questionnaire:

<https://bit.ly/KOZSRQ1>

KOZ SR vypracováva analýzu v rámci Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu. V tejto súvislosti si dovoľuje sa obrátiť na členské konfederácie EOK s prosbou o zodpovedanie krátkych otázok s cieľom získať podklady pre ďalšiu analýzu medzinárodných príkladov dobrej praxe sociálneho dialógu a participácie sociálnych partnerov na príprave a realizácii dôchodkových reforiem v niektorých členských štátoch EÚ. Údaje budú spracované v rámci analýzy pre potreby KOZ SR.

Cieľom otázok je zistiť, či vo vašej krajine v ostatnom čase prebehla zmena v dôchodkovom systéme a či sa na nej a v akej miere podieľali aj sociálni partneri.

Organizácia, krajina:.....

1. Prebehli v ostatnom čase vo vašej krajine zmeny v dôchodkovom systéme?

- Áno, významné zmeny charakteru reformy dôchodkového systému
- Áno, významné zmeny v existujúcej legislatíve
- Áno, zmeny menej významného charakteru: úpravy z aplikačnej praxe, či nevyhnutné transpozície a pod.
- Nie
- Neviem

2. Kedy prebehli zmeny v dôchodkovom systéme:

Čas	Reforma dôchodkového systému	Významné zmeny v existujúcej legislatíve	Zmeny menej významného charakteru
Pred menej ako 2 rokmi			

2 až 5 rokov dozadu			
Pred viac ako 5 rokmi			

3. Je u vás zriadená tripartitná odborná platforma za účelom definovania parametrov dôchodkovej reformy?

- Áno
- Nie
- Neviem

4. Máte ako odbory (na internej úrovni) zadané cieľové parametre dôchodkového systému (napr. víziu, či základné princípy, z ktorých vychádzate pri pripomienkovaní, ktoré prezentujete v procesoch legislatívnych zmien v dôchodkovom systéme)?

- Áno
- Nie
- Neviem

5. Predchádzala prijatým zmenám konzultácia so sociálnymi partnermi vo vašej krajine ešte pred legislatívny návrhom zo strany vlády?

- Áno, formálne stretnutie sociálnych partnerov (pracovná skupina, tripartita, pod.) k príprave zámeru/zmien v dôchodkovom systéme
- Áno, ale len s jedným sociálnymi partnerom (zamestnávateľia)
- Áno, ale len s jedným sociálnymi partnerom (odbory)
- Áno, neformálne stretnutie sociálnych partnerov
- Nie
- Neviem

6. Boli sociálni partneri zapojení v rovnakej miere (rovnaký priestor pre zamestnávateľov aj zamestnancov)?

- Áno
- Nie
- Neviem

7. Prešla navrhovaná zmena štandardným legislatívnym procesom vo vašej krajine?

- Áno
 - Nie
 - Neviem
8. Prosím stručne popíšte proces prijímania reforiem/legislatívnych zmien vo vašej krajine (pripomienkové konanie na úrovni rezortov, verejnosti, konzultácie, tripartita, a pod.):
9. Uplatnili ste ako odbory pripomienky k návrhu zmien?
- Áno, pripomienky zásadného charakteru
 - Áno, menej dôležité pripomienky
 - Nie
 - Neviem
10. Boli pripomienky odborov akceptované?
- Áno
 - Áno, ale len čiastočne
 - Nie
 - Neviem
11. Aké postavenie majú sociálni partneri v dôchodkovom systéme vašej krajiny? (viacero možností)
- Vstupujú do legislatívneho procesu
 - Sú členmi platformy, ktorá legislatívne formuje dôchodkový systém
 - Sú členmi platformy, ktorá spravuje dôchodkový systém
 - Poskytujú vlastné dôchodkové zabezpečenie
 - Iné, prosím stručne špecifikujte
 - Ďalšie komentáre a doplnenia

English

Confederation of Trade Unions of Slovak republic (KOZ SR) is preparing an analysis within the framework of the National Project: Support of the Quality of Social Dialogue in Slovakia. In this context, we turn to the ETUC member's confederations with a request to answer short

questionnaire in order to obtain data for further analysis of international examples of good practice of social dialogue and the participation of social partners in the preparation and implementation of pension reforms in some EU member states. The data will be processed as part of the analysis for the needs of KOZ SR.

The goal of the questionnaire is to find out whether there has been a change in the pension system in your country and whether and how the social partners were involved in the process.

Your organization, country:

1. Have there been changes in the pension system in your country recently?

- Yes, significant changes in the nature of the pension system reform
- Yes, significant changes in existing legislation
- Yes, changes of a less significant nature: adjustments from application practice, or necessary transpositions, etc.
- No
- I don't know

2. When did changes take place in the pension system:

Time	Pension system reform	Significant changes in existing legislation	Changes of a less significant nature
Less than 2 years ago			
2 – 5 years ago			
More than 5 years ago			

3. Is a tripartite professional platform established in your country for the purpose of defining the parameters of the pension reform?

- Yes
- No

- I don't know

4. As a trade union (at the internal level), do you have defined target parameters of the pension system (e. g. vision or basic principles on which you base your comments that you present in the processes of legislative changes in the pension system)?

- Yes
- No
- I don't know

5. Were the adopted changes preceded by a consultation with the social partners in your country (before the legislative proposal by the government)?

- Yes, a formal meeting of social partners (working group, tripartite, etc.) to prepare the intention/changes in the pension system
- Yes, but only with one social partner (employers)
- Yes, but only with one social partner (trade unions)
- Yes, an informal meeting of social partners
- No
- I don't know

6. Were the social partners involved to the same extent (equal space for employers and workers)?

- Yes
- No
- I don't know

7. Has the proposed change gone through the standard legislative process in your country?

- Yes
- No
- I don't know

8. Please briefly describe the process of adopting reforms/legislative changes in your country (commentary procedure at the level of ministries, public consultations, tripartite, etc.):

9. Did you, as a trade union, apply the comments on the proposed changes?

- Yes, comments of a fundamental nature
- Yes, minor comments
- No
- I don't know

10. Were the unions' comments accepted?

- Yes
- Yes, but only partially
- No
- I don't know

11. What is the position of the social partners in the pension system of your country?

(Multiple choice)

- They enter the legislative process
- They are members of the platform that legislatively shapes the pension system
- They are members of the platform that manages the pension system
- They provide their own pension insurance
- Other, please specify (briefly)
- Other comments and specifications