

Projekt důchodové reformy na Slovensku

Bc. Tatiana Šimeková

Diplomová práce
2006



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav managementu
akademický rok: 2005/2006

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Tatiana ŠIMEKOVÁ**
Studijní program: **N 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a marketing**

Téma práce: **Projekt důchodové reformy na Slovensku**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Definujte pojem důchodového pojištění na Slovensku.
- Vysvětlete zákonem stanovené podmínky účasti na důchodovém pojištění.

II. Praktická část

- Zhodnoťte situaci a důvody, které vedly ke změně důchodového systému na Slovensku.
- Vysvětlete podstatu reformy a zhodnoťte bezpečnost nového důchodového systému.
- Vytvořte projekt kritérií pro výběr vhodné důchodové strategie.
- Porovnejte důchodové systémy na Slovensku a v jiných zemích.

Závěr

Rozsah práce: **70 stran**
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- [1] Zákon č. 461/2003 Zz o sociálnom poistení s prílohami.
- [2] ŠVEJNA, Ivan; CHREN, Martin. Dôchodková reforma po slovensky. Bratislava: Nadácia F.A.Hayeka, 2004
- [3] Trend. Bratislava: Trend Holding; 1998–2005, týždenník.
- [4] KANÍK, Ľudovít. Nový dôchodkový systém. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny – Právne info; 2004.
- [5] ČAJOVEC, Jozef. Penzijná reforma v krajinách V4: od Etatizmu k osobnej zodpovednosti?. Visegrad info. 2004, November.

Vedoucí diplomové práce: **prof. Ing. Pavel Ondrčka, CSc.**
Ústav ekonomie
Datum zadání diplomové práce: **6. března 2006**
Termín odevzdání diplomové práce: **12. května 2006**

Ve Zlíně dne 6. března 2006


doc. PhDr. Vnislav Nováček, CSc.
děkan




Ing. Pavla Staňková, Ph.D.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Diplomová práca, ktorú práve držíte v rukách sa zaoberá celosvetovým problémom, týkajúci sa kolapsu dôchodkových systémov. V teoretickej časti sa dozviete ako tento problém legislatívne riešila a neustále rieši vláda Slovenskej republiky. V praktickej časti sa dočítate, s akými problémami a nedostatkami sa pri jej realizácii museli vysporiadať a čo priniesla samotným obyvateľom Slovenska po prvom roku fungovania. Cieľom mojej práce nie je len poukázať na klady a zápory slovenskej dôchodkovej reformy, ale predovšetkým chcem čitateľa oboznámiť so znakmi ideálnej dôchodkovej reformy, ktorá so sebou prinesie definitívne riešenie dôchodkového problému v krajine.

Klíčová slova:

Dôchodková reforma, Štátny priebežný dôchodkový systém, Systém povinného dôchodkového sporenia, Doplnkové dôchodkové sporenie

ABSTRACT

Master thesis you have in your hand now focus of the world problem with collapse of old-age pensions systems. In theory you will know about legislative resolve of this problem from government of Slovak republic. In practical part you will read about the problems and defects that accompanied realization this reform and what gave this reform to Slovak citizen after first year. The goal of this paper work is not only about pluses and minuses of Slovak pension system reform, but in the first line I want you apprise of the sign of ideal pension system reform, which bring definitely solve of pensions problem in country.

Keywords:

Pension system reform, Pay-as-you-go pension system, Fully-funded pension system, Supplementary pension savings

PodĎakovanie:

Touto formou by som chcela veľmi pekne poĎakovať vedúcemu mojej diplomovej práce prof. Ing. Pavlovi OndrĎkovi CSc. z Ústavu ekonómie Fakulty managementu a ekonómie za ochotu, odbornú pomoc a konštruktívne pripomienky.

„Najlepšia vláda je taká, ktorá nás učí, aby sme si vládli sami.“ J.W.Goethe

OBSAH

ÚVOD.....	7
I TEORETICKÁ ČÁST	8
1 DÔCHODKOVÉ ZABEZPEČENIE NA SLOVENSKU	9
1.1 POJMY V DÔCHODKOVOM SYSTÉME	11
2 LEGISLATÍVNE VYMEDZENIE DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU	15
2.1 I. PILIER: ZÁKON O SOCIÁLNO M POISTENÍ Č. 461/2003 Z.z.	15
2.1.1 Nemocenské poistenie.....	15
2.1.2 Dôchodkové poistenie	17
2.1.3 Úrazové poistenie.....	18
2.1.4 Garančné poistenie	20
2.1.5 Poistenie v nezamestnanosti.....	20
2.2 II. PILIER: ZÁKON O STAROBNOM DÔCHODKOVOM SPORENÍ Č. 43/2004 Z.z.....	21
2.3 III. PILIER: ZÁKON O DOPLNKOVOM DÔCHODKOVOM SPORENÍ Č. 650/2004 Z.z. 27	
II PRAKTICKÁ ČÁST	34
3 SLOVENSKÁ DÔCHODKOVÁ REFORMA	35
3.1 DÔVODY POTREBY ZMENY	36
4 SLOVENSKÝ DÔCHODKOVÝ SYSTÉM	40
4.1 I. PRIEBEŽNÝ DÔCHODKOVÝ PILIER.....	45
4.2 II. KAPITALIZAČNÝ DÔCHODKOVÝ PILIER.....	49
4.3 III. DOBROVOĽNÝ DÔCHODKOVÝ PILIER.....	54
4.4 VYHODNOTENIE DÔCHODKOVEJ REFORMY PO PRVOM ROKU	57
4.5 OTÁZKY A ODPOVEDE	62
5 DÔCHODKOVÉ REFORMY V ZAHRANIČÍ	65
5.1 DÔCHODKOVÉ REFORMY V KRAJINÁCH V4	67
6 PROJEKT	69
6.1 KRITÉRIA IDEÁLNEJ DÔCHODKOVEJ REFORMY	69
6.2 KRITÉRIA VOĽBY DÔCHODKOVEJ SPOLOČNOSTI.....	71
6.3 KRITÉRIA VOĽBY DÔCHODKOVÉHO FONDU	73
ZÁVĚR	75
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	77
SEZNAM OBRÁZKŮ	78
SEZNAM TABULEK	79

ÚVOD

V diplomovej práci by som chcela čitateľov oboznámiť s dôchodkovou reformou na Slovensku, s jej kladmi i záporni, prínosmi i negatívami, ktoré priniesla do života Slovákov. Túto tému som si vybrala predovšetkým kvôli jej aktuálnosti a snahe nájsť odpovede na otázky, ktoré ma v spojitosti s dôchodkovou reformou zaujímali. Dôchodková reforma totiž ovplyvňuje životy nielen súčasných dôchodcov, ale i všetkých ďalších generácií „dôchodcov“, ktorí sa musia prispôbiť zmeneným pravidlám hry – na svoj dôchodok si na rozdiel od súčasných dôchodcov budú musieť našetriť sami.

V teoretickej časti mojej diplomovej práce sa dočítate o legislatívnych predpisoch, ktoré upravujú dôchodkový systém na Slovensku. Priblížim čitateľom tri hlavné zákony, ktoré určujú pravidlá slovenskej dôchodkovej reformy a to zákon o sociálnom poistení, zákon o starobnom dôchodkovom sporení a zákon o doplnkovom dôchodkovom sporení.

V praktickej časti sa dočítate o konkrétnych dôvodoch, ktoré viedli k potrebe zmeny dôchodkového systému na Slovensku, a nielen na Slovensku. Rozoberiem podstatu slovenskej dôchodkovej reformy, jej štruktúru, bezpečnosť, klady a zápory. Dočítate sa aj o dôchodkových reformách z iných krajín sveta, ich históriu, priebeh, pozitívne i negatívne dopady na obyvateľov.

Cieľom mojej diplomovej práce však nie je informovať čitateľa o existencii slovenského, či iného, dôchodkového systému, ale predovšetkým chcem upozorniť na chyby, ktorých sa tvorcovia dôchodkových reforiem často dopúšťajú. Rozpíšem znaky, ktoré by mala mať dobrá a hlavne prínosná dôchodková reforma, čiže vytvorím kritéria pre výber vhodnej dôchodkovej stratégie pri tvorbe dôchodkového systému, pre výber spoľahlivej dôchodkovej správcovskej spoločnosti i pre výber správneho dôchodkového fondu.

V závere zhodnotím všetky získané informácie – odpovede na najčastejšie otázky, ohodnotím nový slovenský dôchodkový systém a vyjadrím svoj názor k danej téme a zisteným skutočnostiam.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 DÔCHODKOVÉ ZABEZPEČENIE NA SLOVENSKU

Na začiatok je potrebné vysvetliť, čo to vlastne dôchodkové zabezpečenie je. Je to určitá sociálna dávka v starobe, prípadne v invalidite človeka, na ktorú má nárok z titulu niekoľko desiatok rokov platných právnych predpisov.

Dôchodkové zabezpečenie v tej podobe ako ho väčšina ľudí na svete pozná sa zakladá na povinných príspevkoch produktívnych ľudí, z ktorých sa vyplácajú dávky ľuďom v postproduktívnom veku. Takýto systém sa nazýva priebežný dôchodkový systém, a ako prvý ho vytvoril už pred vyše storočím nemecký kancelár Otto von Bismarck. V tom čase takýto systém fungoval takmer dokonale a to predovšetkým z toho dôvodu, že produktívni ľudia do neho vkladali svoje príspevky omnoho dlhšie ako poberali svoju dôchodkovú dávku – odchod do dôchodku bol stanovený na vek 60 rokov, pričom priemerná dĺžka života v období Pruska bola približne 63 rokov. Z toho vyplýva, že v systéme bolo omnoho viac peňazí ako tento systém potreboval použiť na výplatu dávok, čiže fungoval. Avšak Prusko 19.storočia nie je ničím podobné Slovensku, ani inej krajine 21.storočia.

Priebežný dôchodkový systém naučil ľudí premýšľať o svojom dôchodku ako o „povinnosti štátu postarať sa o dôchodcu, ktorý v danom štáte celý život tvrdo pracoval“. Čo je síce pravda, ale prečo človek už počas svojho niekoľko desiatok rokov dlhého produktívneho obdobia nepremýšľa nad tým čo bude potom? Prečo si každý myslí, že má právo v deň odchodu do dôchodku vystrieť dlaň a čakať, že sa o neho štát postará, a prirodzene sa ešte aj sťažovať, že sa o neho štát stará nedostatočne.

Z môjho pohľadu bola práve táto vlastnosť priebežného dôchodkového systému jeho najväčšou slabinou a nedostatkom, ktorý spôsobil jeho krízu a následný pád. Pre ďalšie generácie je, povedala by som až životne dôležité, aby na túto samozrejmosť zabudli. Veď kto iný sa dokáže o človeka a jeho potreby postarať lepšie ako on sám.

Kríza priebežného dôchodkového systému je neoddeliteľnou súčasťou väčšiny ekonomík, ktoré viac či menej zaťažuje a bude zaťažovať aj do budúcnosti. Dôvody, ktoré viedli ku kríze priebežného dôchodkového systému sú rozdiely medzi svetom v 19. a v 21. storočí. Priblížim ich v praktickej časti tejto práce.

Dôchodkové zabezpečenie na Slovensku sa po desiatkach rokov existencie štátneho priebežného systému dostalo do problémov, ktoré bolo treba akútne riešiť. Táto potreba vyvolala búrlivé niekoľkoročné diskusie na vládnej i mimovládnej úrovni o podobe nového dôchodkového systému, ktorý by priniesol súčasným i budúcim generáciám dôchodcov dostatočné finančné zabezpečenie v období ich postproduktívneho veku. Výsledkom sú výrazné zmeny, ktoré nastolili úplne nové pravidlá pre výplatu dôchodkov. Tieto pravidlá sú založené na osobnej zodpovednosti samotného občana za jeho život v dôchodku.

Problémy v dôchodkovom systéme nie sú krátkodobou záležitosťou. Slovensko sa s týmito problémami stretávalo už dlhšie, avšak k takejto radikálnej zmene, ako zmena dôchodkového systému určite je treba pristupovať s triezvou hlavou a predovšetkým treba dohliadnuť na všetky možné následky. Slovensko s premenou dôchodkového systému začalo už koncom 90. rokov, keď bol vytvorený doplnkový dôchodkový systém ku vtedy existujúcemu priebežnému dôchodkovému systému. Štát podporoval tento dobrovoľný akt daňovými výhodami nielen pre samotných sporiteľov, ale aj pre ich zamestnávateľov. Tým prilákal tohto systému viac sporiteľov, ktorí sa začali už vo svojom produktívnom veku zaoberať tým čo bude potom a začali si sami na svoje dôchodky prispievať. Doplnkové dôchodkové pripoistenie bolo prvým krokom k osobnej zodpovednosti a pretransformovalo sa do súčasnej podoby III. dobrovoľného dôchodkového piliera. Avšak to bol iba prvý krok na veľmi dlhej ceste dôchodkovej reformy. A slovenská vláda po tejto ceste pokračovala.

Kríza dôchodkového systému sa dostala i do programového vyhlásenia vlády po voľbách do slovenského parlamentu v roku 2002. Týmto zámerom radikálne riešiť krízu štátneho priebežného dôchodkového systému si staronová vláda Slovenskej republiky vybudovala pozitívny imidž nielen doma ale i v zahraničí.

Po niekoľko ročných diskusiách, víziách, návrhoch a kompromisoch vytvorila slovenská vláda nový dôchodkový systém, ktorý legislatívne upravujú predovšetkým tri sociálne zákony, a to

- Ø Zákon o sociálnom poistení č. 461/2003 Z.z.
- Ø Zákon o starobnom dôchodkovom sporení č. 43/2004 Z.z.
- Ø Zákon o doplnkovom dôchodkovom sporení 650/2004 Z.z.

I napriek snahe slovenskej vlády o vytvorenie čo možno najlepšieho dôchodkového systému, tento systém má nedostatky, ktoré viedli už k niekoľkým novelám vyššie uvedených sociálnych zákonov, čo nie je práve najlepším obrazom nového slovenského dôchodkového systému. Ale i napriek tomu si myslím, že Slovensko vykročilo správnym smerom.

1.1 Pojmy v dôchodkovom systéme

Pozitívnym znakom sociálnych zákonov je ich jednotnosť pri výklade základných pojmov. Slovenská vláda sa takýmto spôsobom snažila zjednodušiť a sprehľadniť celú legislatívu ovplyvňujúcu nový dôchodkový systém na Slovensku.

K takýmto spoločným pojmom patria [1],[2][3]:

- **Zamestnanec** – na účely sociálneho poistenia, starobného a doplnkového dôchodkového sporenia je zamestnancom fyzická osoba v pracovnom pomere, v štátnozamestnaneckom pomere, v služobnom pomere, člen družstva v pracovnom vzťahu k družstvu, ústavný činiteľ, verejný ochranca práv, občan Slovenskej republiky vo výkone verejnej funkcie na území Slovenska a v Európskom parlamente, doktorand v dennej forme doktorandského štúdia, pestún v zariadení pestúnskej starostlivosti, fyzická osoba vo výkone väzby, fyzická osoba vo výkone trestu odňatia slobody. Na účely úrazového poistenia je zamestnancom aj fyzická osoba, ktorá vykonáva práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- **Zamestnávateľ** – na účely sociálneho poistenia, starobného a doplnkového dôchodkového sporenia je zamestnávateľom fyzická alebo právnická osoba. Postavenie zamestnávateľa môže získať iba právnická osoba so sídlom alebo adresou organizačnej zložky na území Slovenskej republiky. Fyzická osoba získa postavenie zamestnávateľa pod podmienkou trvalého pobytu, povolením na prechodný pobyt alebo povolením na trvalý pobyt na území Slovenskej republiky podľa osobitných predpisov. Napríklad fyzická osoba alebo právnická osoba s ktorou má fyzická osoba (zamestnanec) pracovný pomer, služobný úrad resp. služobný orgán, u ktorého vykonáva fyzická osoba (zamestnanec) štátnu službu, družstvo pre člena družstva s pracovným pomerom ku družstvu, Kancelária verejného ochrancu práv pre

verejného ochrancu práv, Kancelária Národnej rady Slovenskej republiky pre poslanca Európskeho parlamentu, úrady verejnej správy, právnická osoba pre doktoranda, ktorý v nej vykonáva štúdium dennou formou, vyšší územní celok resp. obec pre pestúna v zariadení pestúnskej starostlivosti, a ústav na výkon väzby alebo ústav na výkon trestu odňatia slobody pre fyzickú osobu vo výkone väzby alebo vo výkone trestu odňatia slobody. Pre účely úrazového poistenia je zamestnávateľom právnická alebo fyzická osoba, pre ktorú zamestnanec vykonáva prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

- **Samostatne zárobkovo činná osoba** – na účely sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia je táto osoba definovaná ako fyzická osoba, ktorá vykonáva zárobkovú činnosť po zápise do evidencie podľa osobitného predpisu, fyzická osoba s oprávnením na prevádzkovanie živnosti, fyzická osoba, ktorá má oprávnenie na vykonávanie činnosti podľa osobitného predpisu okrem zákonom vymedzených činností, fyzická osoba, ktorá je spoločníkom verejnej obchodnej spoločnosti alebo komplementárom komanditnej spoločnosti, vykonáva športovú činnosť zárobkovo, ale nie v pracovnom pomere a osoba vykonávajúca činnosť obchodného zástupcu. Pozn.: do 1.januára 2004 sa medzi samostatne zárobkovo činné osoby zaraďovali aj fyzické osoby, ktoré vykonávajú umeleckú činnosť alebo inú tvorivú činnosť podľa autorského zákona. Zákon o sociálnom poistení tieto osoby z kategórie samostatne zárobkovo činné osoby vyradil.

- **Zárobková činnosť** – na účely sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia je to činnosť zamestnanca a činnosť samostatne zárobkovo činnej osoby, z ktorej je povinne nemocensky i dôchodkovo poistená.

- **Poistenec** – poistencom je fyzická osoba, ktorá je nemocensky a dôchodkovo poistená alebo je poistená v nezamestnanosti. V systéme úrazového poistenia sa nepoužíva pojem poistenec, úrazovému poisteniu podliehanú zamestnávateľa a na označenie fyzickej osoby, ktorej z úrazového poistenia jej zamestnávateľ a vznikajú nároky na úrazové dávky, sa používa pojem poškodený. Tzn. poistený je v tomto prípade zamestnávateľ, ale dávky z jeho poistenia dostáva jeho zamestnanec – poškodený.

- **Sporiteľ** – fyzická osoba, ktorá uzatvorila zmluvu o starobnom dôchodkovom sporení s dôchodkovou správcovskou spoločnosťou, a fyzická osoba, ktorej Sociálna poisťovňa určila dôchodkovú správcovskú spoločnosť.
- **Účastník** – účastníkom je zamestnanec, ktorý uzatvoril zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou alebo iná fyzická osoba, ktorá ku dňu uzatvorenia účastníckej zmluvy dovŕšila najmenej 18 rokov veku.
- **Poberateľ dôchodku resp. dávky** – fyzická osoba, ktorej je vyplácaný starobný, predčasný starobný a pozostalostný dôchodok resp. ktorej doplnková dôchodková spoločnosť vypláca dávku.
- **Obdobie poistenia resp. sporenia** – obdobie, počas ktorého sa poistenec zúčastňoval na povinnom alebo dobrovoľnom dôchodkovom poistení, sporiteľ na starobnom dôchodkovom sporení a obdobie, za ktoré účastník riadne alebo dodatočne zaplatil príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie.
- **Poisťovňa** - poisťovňa, ktorá na základe povolenia na vykonávanie poisťovacej činnosti je oprávnená vyplácať starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a pozostalostný dôchodok.
- **Príslušná poisťovňa** – poisťovňa, ktorú si sporiteľ vybral a určil v žiadosti o vyplácanie starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku ako poisťovňu príslušnú na uzatvorenie zmluvy o vyplácaní starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo pozostalostného dôchodku.
- **Všeobecný vymeriavací základ** – je určený ako 12-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky a zisťuje ho Štatistický úrad za príslušný kalendárny rok. Používa sa na účely určovania sumy dôchodkových dávok, úrazových dávok, dávky garančného poistenia, ako aj pri určení vymeriavacieho základu na platenie poistného. Všeobecné vymeriavacie základy od roku 2003 vydáva Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky na základe údajov Štatistického úradu vždy do konca apríla nasledujúceho roku. Za rok 2003 ustanovil všeobecný vymeriavací základ na 172 380 Sk a za rok 2004 na 189 900 Sk.

- **Osobný vymeriavací základ** - úhrn vymeriavacích základov za kalendárny rok, z ktorých sa zaplatilo poistné na dôchodkové poistenie.

- **Osobný mzdový bod** – slúži na určenie sumy dôchodkovej dávky, vypočíta sa ako podiel osobného vymeriavacieho základu a všeobecného vymeriavacieho základu. Osobný mzdový bod poistenca je pomer jeho ročného vymeriavacieho základu, t.j. ročného úhrnu príjmov, z ktorých platil poistné na dôchodkové poistenie, k 12-násobku priemernej mzdy v hospodárstve. To znamená, že osobný mzdový bod vyjadruje úroveň vymeriavacieho základu, z ktorého poistenec v každom kalendárnom roku rozhodujúceho obdobia platil poistné na dôchodkové poistenie k priemernej mzde v hospodárstve Slovenskej republiky za každý kalendárny rok rozhodujúceho obdobia.

- **Dôchodková hodnota** je peňažná hodnota jedného osobného mzdového bodu. Jej úlohou je premieňať osobný mzdový bod na slovenské koruny. Dôchodková hodnota platná k 31. decembru kalendárneho roka sa upravuje vždy k 1.januáru nasledujúceho kalendárneho roka indexom rastu priemernej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky.

2 LEGISLATÍVNE VYMEDZENIE DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU

Fungovanie takého náročného systému akým dôchodkový systém určite je, nie je práve jednoduché a preto sú potrebné mnohé legislatívne predpisy. V slovenskom právnom systéme dôchodkový systém upravujú tri hlavné zákony a okrajovo ich obmedzujú aj niektoré ďalšie. Nasledujúce riadky budú venované predovšetkým hlavným trom zákonom a ich ponímaniu nového dôchodkového systému.

2.1 I. pilier: Zákon o sociálnom poistení č. 461/2003 Z.z.

Zákon o sociálnom poistení vymedzuje sociálne poistenie ako základ systému, ktorý realizuje viaceré ústavné práva občanov Slovenskej republiky. Legislatívne vymedzuje podmienky I. dôchodkového piliera nového slovenského dôchodkového systému platného od 1.1.2004 [1].

Tento zákon upravuje osobný i vecný rozsah sociálneho poistenia, práva a povinnosti účastníkov, organizáciu Sociálnej poisťovne, platenie a odvody poistného, režim dozoru štátu, konanie v sociálnom poistení, výber, registráciu a postúpenie príspevkov na starobné dôchodkové sporenie.

Sústavu sociálneho poistenia tvorí päť samostatných systémov, ktoré sú prepojené vzájomnými väzbami, a to nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, úrazové poistenie, garančné poistenie a poistenie v nezamestnanosti.

2.1.1 Nemocenské poistenie

Nemocenské poistenie je definované ako poistenie pre prípad vzniku sociálnej udalosti krátkodobého charakteru, ktorou je dočasná pracovná neschopnosť, ošetrovanie chorého člena rodiny, tehotenstvo a materstvo. Účelom nemocenského poistenia je zabezpečiť pri vzniku týchto sociálnych udalostí náhradu straty alebo zníženia príjmov zo zárobkovej činnosti pre fyzické osoby, ktoré podliehajú povinnému nemocenskému poisteniu a zabezpečiť príjem pre fyzické osoby, ktoré zárobkovú činnosť nevykonávajú, ale podliehajú dobrovoľnému nemocenskému poisteniu.

Z nemocenského poistenia sa poskytujú *nemocenské dávky*, a to [1]

-nemocenské – podmienkou nároku na nemocenské zamestnanca a povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnej osoby je uznanie ich dočasnej práceneschopnosti na výkon zárobkovej činnosti alebo nariadenie im karanténneho opatrenia. Nemocenské sa poskytuje všetkým poistencom za kalendárne dni. Zamestnancovi vzniká nárok na nemocenské 11.dňom dočasnej pracovnej neschopnosti (prvých 10 dní mu platí zamestnávateľ) resp. od 1. dňa ak dočasná pracovná neschopnosť vznikla v ochrannnej lehote (v takom prípade sa aj prvých 10 dní vypláca nemocenské zo Sociálnej poisťovne). Nárok na nemocenské zaniká dňom nasledujúcim po dni ukončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, alebo odo dňa uznania invalidity, najneskôr však uplynutím 52. týždňa od vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti.

-ošetrovné – poistenec má nárok na ošetrovné ak ošetruje choré dieťa, chorého manžela, chorú manželku, chorého rodiča alebo rodiča manžela/ky, ktorých zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou. Ošetrovné sa poskytuje všetkým poistencom za kalendárne dni. Poistencovi vzniká nárok na ošetrovné od prvého dňa potreby ošetrovania fyzickej osoby alebo starostlivosti o dieťa a tento nárok mu zaniká dňom skončenia potreby ošetrovania alebo starostlivosti, najneskôr však uplynutím desiateho dňa.

-vyrovnávacia dávka – vyrovnávacia dávka má doplňujúci charakter k príjmu z výkonu činnosti zamestnankyne, ktorá z dôvodu tehotenstva a materstva bola preradená na inú, menej platenú prácu, pretože práca, ktorú predtým vykonávala, je tehotným ženám zakázaná alebo táto práca podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo a materstvo. Táto vyrovnávacia dávky sa poskytuje iba zamestnankyni, pretože k preradeniu na inú prácu môže dôjsť len v pracovnoprávných vzťahoch podľa predpisov, ktoré sa nevzťahujú na samostatne zárobkovo činné osoby povinne nemocensky poistené a dobrovoľne nemocensky poistené osoby. Vyrovnávacia dávka sa poskytuje za kalendárny mesiac. Počas tehotenstva sa vyrovnávacia dávka poskytuje najdlhšie do nástupu na materskú dovolenku a po skončení materskej dovolenky najdlhšie do konca deviateho mesiaca po pôrode. Počas materskej dovolenky zamestnankyňa nemá nárok na vyrovnávaciu dávku ale na materské.

-materské – tehotná poistenkyňa má právo si určiť začiatok čerpania materského v rozpätí šesť až osem týždňov pred očakávaným dňom pôrodu. Celkové obdobie poskytovania materského je v zásade 28 týždňov od vzniku nároku na materské a nesmie byť kratšie ako

14 týždňov od vzniku nároku. Nárok na materské nesmie zaniknúť pred uplynutím šiestich týždňov od pôrodu. Nárok na materské môže v zákonom stanovených prípadoch poberať aj iná osoba ako matka, ak bola táto uznaná za neschopnú starať sa o narodené dieťa, nie však skôr ako po uplynutí šiestich týždňov po pôrode. Materské sa poskytuje za dni.

2.1.2 Dôchodkové poistenie

Dôchodkové poistenie je definované ako poistenie pre prípad vzniku sociálnej udalosti dlhodobého charakteru, ktorou môže byť staroba, invalidita a úmrtie. Účelom dôchodkového poistenia je zabezpečiť príjem pri vzniku týchto sociálnych udalostí pre fyzické osoby podliehajúce dôchodkovému poisteniu bez ohľadu na to, či dôchodkové poistenie je povinné alebo dobrovoľné. Z dôvodu sprehľadnenia priebežného spôsobu financovania dôchodkového poistenia zákonom o sociálnom poistení sa zaviedlo členenie dôchodkového poistenia na starobné poistenia a invalidné poistenie.

Z dôchodkového poistenia sa poskytujú *dôchodkové dávky*, a to [1]

Zo starobného poistenia:

-starobný dôchodok – na vznik nároku na starobný dôchodok zákon o sociálnom poistení vyžaduje získanie potrebného počtu rokov dôchodkového poistenia, minimálne 10 rokov, a dovŕšenie dôchodkového veku (Tab. 1 a Tab. 2). Dôchodkový vek, je v zásade ustanovený jednotne pre mužov a ženy, a to na 62 rokov veku pomocou systému postupného predlžovania dôchodkového veku (pre všetkých mužov začne platiť tento vekový údaj od 1.júla 2007, pre všetky ženy začne platiť tento vekový údaj od 1.apríla 2023 v zásade však je to rozdielne podľa počtu vychovávaných detí).

Pre určenie sumy starobného dôchodku sú rozhodujúce predovšetkým tri činitele, a to priemerný osobný mzdový bod, obdobie dôchodkového poistenia a aktuálna dôchodková hodnota. Suma starobného dôchodku sa získa súčinom uvedených činiteľov. Poistenec má nárok na zvýšenie sumy starobného dôchodku o 0,5 % za každých 30 dní dôchodkového poistenia získaných po vzniku nároku na starobné dôchodok bez poberania starobného dôchodku.

-predčasný starobný dôchodok – pri určovaní sumy predčasného starobného dôchodku sa zohľadňuje dlhšie obdobie poberania tohto dôchodku, a to jej znížením o 0,5 % za každých

začatých 30 dní skoršieho poberania tohto dôchodku pred dovŕšením dôchodkového veku. Nárok na predčasný starobný dôchodok nie je podmienený splnením vekovej podmienky.

-vdovský a vdovecký dôchodok – nárok na vdovský a vdovecký dôchodok je odvodený z dôchodkového poistenia zomretého manžela/ky, ktorý bol poberateľom starobného dôchodku. Dĺžka trvania nároku na výplatu vdovského a vdoveckého dôchodku je ustanovená na jeden rok od smrti manžela/ky.

-sirotský dôchodok – nárok na sirotský dôchodok je odvodený z dôchodkového poistenia zomretého rodiča alebo osvojiteľa dieťaťa, ktorý bol poberateľom starobného dôchodku. Nárok na sirotský dôchodok trvá v období, počas ktorého sa dieťa považuje za nezaopatrené dieťa, najdlhšie však do dovŕšenia 26 rokov veku dieťaťa.

Z invalidného poistenia:

-invalidný dôchodok – nárok na invalidný dôchodok je podmienený vznikom invalidity, čiže dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom poistenca s minimálne 40% poklesom pracovnej schopnosti. Výkon zárobkovej činnosti je právne irelevantnou skutočnosťou na nárok na výplatu invalidného dôchodku, z toho vyplýva, že výkon zárobkovej činnosti po priznaní invalidného dôchodku neovplyvňuje trvanie nároku na invalidný dôchodok a poistenec, ktorému bol priznaný invalidný dôchodok, môže vykonávať zárobkovú činnosť v neobmedzenom rozsahu.

-vdovský a vdovecký dôchodok – nárok na vdovský a vdovecký dôchodok je odvodený z dôchodkového poistenia zomretého manžela/ky, ktorý bol poberateľom invalidného dôchodku. Dĺžka trvania nároku na výplatu vdovského a vdoveckého dôchodku je ustanovená na jeden rok od smrti manžela/ky.

-sirotský dôchodok – nárok na sirotský dôchodok je odvodený z dôchodkového poistenia zomretého rodiča alebo osvojiteľa dieťaťa, ktorý bol poberateľom invalidného dôchodku. Nárok na sirotský dôchodok trvá v období, počas ktorého sa dieťa považuje za nezaopatrené dieťa, najdlhšie však do dovŕšenia 26 rokov veku dieťaťa.

2.1.3 Úrazové poistenie

Úrazové poistenie je definované ako poistenie pre prípad vzniku sociálnej udalosti, ktorou je poškodenie zdravia alebo úmrtie, ktoré nastali v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu alebo choroby z povolania.

Z úrazového poistenia sa poskytujú *úrazové dávky*, a to [1]

-úrazový príplatok – zamestnanec, ktorý v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania bol uznaný za dočasne práceneschopného a vypláca sa mu náhrada príjmu alebo nemocenské z nemocenského poistenia, má nárok na úrazový príplatok od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

-úrazová renta – nárok na úrazovú rentu je podmienený poklesom pracovnej schopnosti, čiže poklesom schopnosti vykonávať doterajšiu zárobkovú činnosť zamestnanca. Nárok na úrazovú rentu vznikne poškodenému, ktorý v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania má pokles pracovnej schopnosti vyšší ako 40 %.

-jednorazové vyrovnanie – finančné odškodnenie poškodeného, ktorému v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania vznikne pokles pracovnej schopnosti v rozsahu od 10 % do 40 %, čiže v rozsahu, ktorý nezakladá na úrazovú rentu.

-pozostalostná úrazová renta – náhrada škody tým fyzickým osobám, voči ktorým mal poškodený v čase svojej smrti vyživovaciu povinnosť určenú súdom. Nárok na pozostalostnú úrazovú rentu zákon o sociálnom poistení výslovne vylučuje manželovi/ke a nezaopatrenému dieťaťu poškodeného, ktorým z dôvodu smrti poškodeného následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania vznikol nárok na jednorazové odškodnenie.

-jednorazové odškodnenie – účelom jednorazového odškodnenia je preklenutie nepriaznivej finančnej situácie rodiny spôsobenej stratou príjmu poškodeného, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Nárok na jednorazové odškodnenie má manžel/ka a nezaopatrené dieťa poškodeného.

-pracovná rehabilitácia a rehabilitačné – pracovná rehabilitácia môže byť poskytnutá poškodenému, ktorý v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania má pokles pracovnej schopnosti, ak podľa posudku posudkového lekára možno predpokladať opätovné zaradenie poškodeného do pracovného procesu. Pracovná rehabilitácia je výcvik potrebný na získanie pracovnej schopnosti na výkon doterajšej činnosti poškodeného alebo inej vhodnej činnosti poškodeného. Poškodený, ktorému sa poskytuje pracovná rehabilitácia, má nárok na rehabilitačné.

-rekvalifikácia a rekvalifikačné – rekvalifikácia môže byť poskytnutá poškodenému, ktorý v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania má pokles pracovnej schopnosti, ak podľa posudku posudkového lekára možno predpokladať opätovné

zaradenie poškodeného do pracovného procesu. Rekvalifikácia je zmena doterajšej kvalifikácie poškodeného, ktorú treba zabezpečiť získaním nových znalostí a zručností, teoretickou alebo praktickou prípravou umožňujúcou jeho pracovné uplatnenie v inej vhodnej činnosti. Poškodený, ktorému sa poskytuje rekvalifikácia, má nárok na rekvalifikačné.

-náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia – poškodený má nárok na náhradu za bolesť a na náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia podľa zákon č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia účinného od 1. augusta 2004.

-náhrada nákladov spojených s liečením – za účelne vynaložené náklady spojené s liečením poškodeného v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, na ktorých náhradu má poškodený nárok, sa považujú najmä náklady na dopravu do zdravotníckeho zariadenia a späť do miesta trvalého pobytu alebo do miesta prechodného pobytu poškodeného, náklady správneho charakteru a ďalšie výdavky priamo či nepriamo spojené s liečením poškodeného, ktoré sa neuhrádzajú z povinného zdravotného poistenia.

-náhrada nákladov spojených s pohrebom – náhrada nákladov spojených s pohrebom je peňažná úrazová dávka jednorazového charakteru. Nárok na náhradu nákladov spojených s pohrebom má fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá uhradila náklady spojené s pohrebom poškodeného, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

2.1.4 Garančné poistenie

Zákon o sociálnom poistení definuje garančné poistenie ako poistenie pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa na uspokojovanie nárokov jeho zamestnanca.

Z garančného poistenia sa poskytuje **dávka garančného poistenia** [1]. Na túto dávku má nárok zamestnanec (fyzická osoba v pracovnom pomere) ak jeho zamestnávateľ sa stal platobne neschopný a nemôže uspokojiť nároky tohto zamestnanca.

2.1.5 Poistenie v nezamestnanosti

Poistenie v nezamestnanosti je samostatným systémom sociálneho poistenia a zákon o sociálnom poistení ho definuje ako poistenie pre prípad straty príjmu z činnosti

zamestnanca, ku ktorej došlo z dôvodu nezamestnanosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku nezamestnanosti pre fyzické osoby, ktoré nevykonávajú činnosť zamestnanca, ale podliehajú poisteniu v nezamestnanosti.

Z poistenia v nezamestnanosti sa poskytuje **dávka v nezamestnanosti** [1]. Nárok na túto dávku je podmienený získaním najmenej troch rokov povinného alebo dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti v posledných štyroch rokoch pred zaradením poistenca do evidencie nezamestnaných občanov. Každý ďalší nový nárok na dávku v nezamestnanosti môže poistencovi vzniknúť po opätovnom splnení vyššie uvedených podmienok, a to najskôr po uplynutí troch rokov odo dňa, v ktorom zanikol predchádzajúci nárok na dávku v nezamestnanosti.

Dávka v nezamestnanosti sa poskytuje poistencovi, ktorý splnil podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti v zásade počas šiestich mesiacov odo dňa zaradenia do evidencie nezamestnaných občanov. Toto obdobie trvania nároku na výplatu dávky v nezamestnanosti sa označuje ako podporné obdobie v nezamestnanosti. V prípade, že poistenec nevyčerpá celé šesť mesačné podporné obdobie v nezamestnanosti z dôvodu uzatvorenia pracovného pomeru toto obdobie sa ukončí. Ak takýto zamestnanec je opätovne zaradený do evidencie nezamestnaných občanov a nespĺňa pritom podmienku troch rokov povinného alebo dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti, dávka v nezamestnanosti sa mu poskytuje z predchádzajúceho podporného obdobia v nezamestnanosti až do dočerpania pôvodných šiestich mesiacov.

2.2 II. pilier: Zákon o starobnom dôchodkovom sporení č. 43/2004 Z.z.

Tento zákon vymedzuje starobné dôchodkové sporenie, upravuje jeho rozsah, právne vzťahy pri jeho vykonávaní, organizáciu, financovanie a dohľad nad vykonávaním starobného dôchodkového sporenia. Legislatívne vymedzuje podmienky II. dôchodkového piliera slovenskej dôchodkovej reformy.

Starobné dôchodkové sporenie podľa tohto zákona je sporenia na osobný účet sporiteľa, ktorého účelom je spolu so starobným poistením upraveným v zákone o sociálnom poistení zabezpečiť jeho príjem v starobe a pozostalým pre prípad jeho smrti.

Povinnú účasť na starobnom dôchodkovom sporení má fyzická osoba, ktorá v období pred 1. januárom 2005 nebola dôchodkovo poistená, čiže po tomto dátume sa po prvý krát zamestnala. Povinne zúčastnená osoba je aj fyzická osoba, ktorá sa v období od 1. januára 2005 do 31. júna 2006 dobrovoľne rozhodne zapojiť do starobného dôchodkového sporenia.

Príspevky na starobné dôchodkové sporenie platia zamestnávateľia v mene svojich zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby povinne zúčastnené na starobnom dôchodkovom sporení, dobrovoľne zúčastnené osoby, štát za osoby vymedzené v tomto zákone (napr. za fyzickú osobu, ktorá sa osobne a celodenne stará o dieťa do šiestich rokov) a Sociálna poisťovňa, ktorá platí príspevky za poberateľov invalidného dôchodku až do dovŕšenia dôchodkového veku týchto poberateľov.

Príspevky sa platia na účet Sociálnej poisťovne, vedený v Národnej banke Slovenska, poisťovňa prevedie tieto príspevky na bežný účet vedený u depozitára dôchodkovej správcovskej spoločnosti určený pre ten dôchodkový fond, ktorý si sporiteľ zvolil pri uzatváraní alebo zmene zmluvy o starobnom dôchodkovom sporení, alebo ktorý mu v zákonom vymedzených prípadoch určila Sociálna poisťovňa.

Dôchodky zo starobného dôchodkového sporenia rozlišujeme na *starobný a predčasný starobný dôchodok* a vypláca sa v dvoch formách. Sporiteľ sa po splnení podmienok nároku na tieto dôchodky môže rozhodnúť pre

- 1) *Programový výber s doživotným dôchodkom* – klient po splnení podmienok nároku na vyplácanie starobného resp. predčasného starobného dôchodku si zakúpi vo vybranej životnej poisťovni za stanovenú cenu (minimálne 0,6 násobok životného minima) zo svojich nasporených peňazí doživotný dôchodok, zbytok nasporených finančných prostriedkov mu bude dôchodková správcovská spoločnosť vyplácať vo forme programového výberu počas zvoleného obdobia. Dobu poberania dôchodku z programového výberu si zvolí sporiteľ sám.
- 2) *Doživotný dôchodok* – za celú svoju nasporenú sumu si sporiteľ zakúpi u ním vybranej životnej poisťovne doživotný dôchodok.

Zo starobného dôchodkového sporenia sa vyplácajú aj *pozostalostné dôchodky*, a to

- 1) *Vdovský resp. vdovecký dôchodok* – vdova resp. vdovec má nárok na vyplácanie dôchodku po zomrelom manželovi/ke, ktorý bol poberateľom starobného resp. predčasného starobného dôchodku.
- 2) *Sirotský dôchodok* – nezaopatrené dieťa (maximálne do veku 26 rokov) má nárok na vyplácanie dôchodku po zomrelom rodičovi alebo osvojiteľovi, ktorý bol poberateľom starobného resp. predčasného starobného dôchodku.

Dedenie v starobnom dôchodkovom sporení upravuje Občiansky zákonník. Peniaze investované do životnej poisťovne na nákup doživotného dôchodku prestávajú byť majetkom sporiteľa, peniaze v dôchodkovej správcovskej spoločnosti na programový výber sú stále majetkom sporiteľa a tak i predmetom dedenia. Pričom tieto prostriedky sa v prvom rade využijú na vyplácanie vdovského, vdoveckého alebo sirotského dôchodku, ak však nie je žiaden príbuzný zomrelého, ktorý by mal nárok na tieto dôchodky stávajú sa nasporené finančné prostriedky predmetom dedenia. Zomrelý môže taktiež priamo pri spisovaní zmluvy starobnom dôchodkovom sporení určiť osobu, ktorá má v prípade jeho smrti nárok na výplatu nasporených peňazí.

Dôchodková správcovská spoločnosť je akciová spoločnosť so sídlom na území Slovenskej republiky, ktorej predmetom činnosti je vytváranie a správa dôchodkových fondov, na základe povolenia na vznik a činnosť dôchodkovej správcovskej spoločnosti udeleného Úradom pre finančný trh. Kompetencie Úradu pre finančný trh od 1. januára 2006 prešli pod správu Národnej banky Slovenska. Toto povolenie môže zaniknúť pri prechode správy dôchodkových fondov na inú dôchodkovú správcovskú spoločnosť, právoplatným vyhlásením rozhodnutia o konkurze na majetok dôchodkovej správcovskej spoločnosti, vrátením povolenia na vznik a činnosť dôchodkovej správcovskej spoločnosti (musí byť písomnou formou) alebo ak dôchodková správcovská spoločnosť v zákonom stanovenej lehote nezíska dostatočný počet sporiteľov, a to 50 000 sporiteľov do 18 mesiacov od začatia činnosti (v tomto prípade jej sporitelia prechádzajú pod inú dôchodkovú správcovskú spoločnosť).

Hlavnými úlohami dôchodkovej správcovskej spoločnosti je riadenie investícií, vedenie osobných dôchodkových účtov sporiteľov, uzatváranie zmlúv o starobnom dôchodkovom

sporení, vyplácanie starobného, predčasného starobného a pozostalostného dôchodku ako disponibilného prebytku na osobnom účte sporiteľa, vedenie zoznamu sporiteľov a poberateľov dôchodkov starobného dôchodkového sporenia, určovanie hodnoty majetku v dôchodkovom fonde, stanovenie hodnoty dôchodkovej jednotky, vedenie účtovníctva jednotlivo za každý dôchodkový fond, vedenie obchodnej dokumentácie, zabezpečovanie právnych služieb pre dôchodkový fond a ďalšie presne vymedzené v tomto zákone.

Dôchodková správcovská spoločnosť je povinná dodržiavať pravidlá obozretného podnikania, ktorých účelom je zabezpečiť, aby bol majetok v dôchodkových fondoch investovaný. Majetok dôchodkovej správcovskej spoločnosti je striktné oddelený od dôchodkových príspevkov spotrebiteľov, čo má za úlohu ochrániť vklady sporiteľov pred prípadným ekonomickým úpadkom dôchodkovej správcovskej spoločnosti.

Správu majetku v dôchodkovom fonde je povinná vykonávať dôchodková správcovská spoločnosť samostatne, vo vlastnom mene a v záujme sporiteľov a poberateľov dôchodkov starobného dôchodkového sporenia.

Poplatky v starobnom dôchodkovom sporení sú presne vymedzené v zákon, podľa ktorého má dôchodková správcovská spoločnosť právo na odplatu za správu dôchodkového fondu, odplatu za vedenie osobného dôchodkového účtu a odplatu za prestup sporiteľa do inej dôchodkovej správcovskej spoločnosti [2].

Zmluvu o starobnom dôchodkovom sporení uzatvára sporiteľ s vybranou dôchodkovou správcovskou spoločnosťou. Každý sporiteľ môže uzatvoriť zmluvu iba s jednou dôchodkovou správcovskou spoločnosťou.

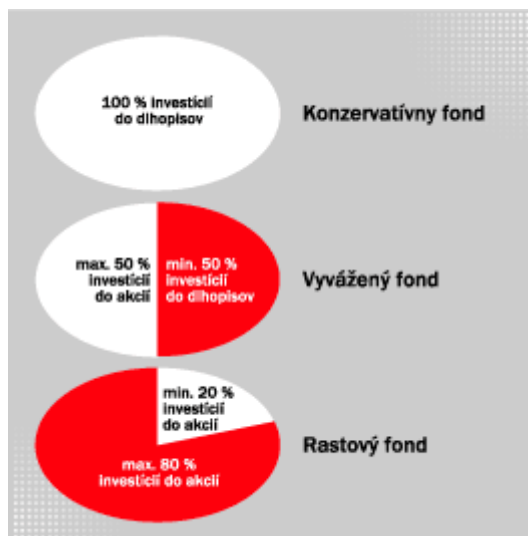
V prípade, že si sporiteľ do ôsmich dní odo dňa, kedy mu vznikla povinnosť účasti na starobnom dôchodkovom sporení sám nezvolí dôchodkovú správcovskú spoločnosť a neuzatvorí zmluvu, 30 dní po tejto lehote mu Sociálna poisťovňa určí podľa vopred zvoleného kľúča dôchodkovú správcovskú spoločnosť, v ktorej týmto vznikne sporiteľovi účasť na starobnom dôchodkovom sporení.

Dôchodkové fondy vytvára dôchodková správcovská spoločnosť na základe povolenia na vznik a činnosť dôchodkovej správcovskej spoločnosti, pričom je povinná vytvoriť jeden *rastový dôchodkový fond*, jeden *vyvážený dôchodkový fond* a jeden *konzervatívny dôchodkový fond*. Jednotlivé fondy sa líšia predovšetkým investičnými nástrojmi použitými

na tvorbu portfólia a mierou rizika, pričom najrizikovejším fondom je rastový dôchodkový fond (Obr. 1). Investovanie v jednotlivých dôchodkových fondoch je legislatívne obmedzené aj vekom sporiteľa. Sporiteľ, ktorého doba sporenia pred vznikom jeho nároku na dôchodok je kratšia ako sedem rokov môže vkladať svoje príspevky iba do konzervatívneho dôchodkového fondu. Sporiteľ, ktorého doba sporenia pred vznikom jeho nároku na dôchodok je kratšia ako pätnásť rokov môže vkladať svoje príspevky iba do konzervatívneho alebo vyváženého dôchodkového fondu. Tzn., že iba sporiteľ, ktorý má do dôchodku viac ako pätnásť rokov sa môže rozhodovať medzi všetkými tromi fondami.

Osobné dôchodkové účty zriaďuje a vedie dôchodková správcovská spoločnosť pre každého svojho sporiteľa, ktorý s ňou uzatvoril zmluvu o starobnom dôchodkovom sporení. Na tomto účte sa eviduje počet dôchodkových jednotiek sporiteľa. Dôchodková správcovská spoločnosť je povinná bezplatne zaslať sporiteľovi výpis z osobného dôchodkového účtu najmenej raz ročne. Ďalšou možnosťou sledovania stavu osobného dôchodkového účtu je bezpečný osobný prístup sporiteľa k jeho osobnému dôchodkovému účtu prostredníctvom internetu.

Cieľom investovania majetku v dôchodkovom fonde je jeho zhodnocovanie, pričom tento majetok môže byť použitý iba s cieľom zabezpečiť riadne a bezpečné investovanie majetku v dôchodkovom fonde a ochranu sporiteľov a poberateľov dôchodku starobného dôchodkového sporenia. Majetok v dôchodkovom fonde možno investovať len do cenných papierov, nástrojov peňažného trhu, podielových listov, peňažných prostriedkov na bežnom účte alebo na vkladových účtoch u depozitára a obchodov presne definovaných v tomto zákone (Obr. 1). Zákon určuje aj minimálny 50 % objem hodnoty majetku v dôchodkovom fonde investovaný do emisií emitentov so sídlom na území Slovenska.



Obr. 1 – Investovanie v dôchodkových fondoch

Depozitárom v starobnom dôchodkovom sporení je banka alebo pobočka zahraničnej banky, ktorá má povolenie na vykonávanie činnosti depozitára a na vykonávanie vedľajšej investičnej služby spočívajúcej v úschove alebo v správe investičných nástrojov a ktorá nesmie byť v nútenej správe. Dôchodková správcovská spoločnosť môže uzatvoriť písomnú zmluvu iba s jedným depozitárom pre všetky svoje dôchodkové fondy. Depozitár vedie pre každý dôchodkový fond bežný účet. Všetky obchodné transakcie prechádzajú cez depozitára, ktorý môže akúkoľvek podozrivú transakciu ihneď zastaviť. Je to jeden z prvkov zabezpečenia vkladov sporiteľov.

Informačnú povinnosť má dôchodková správcovská spoločnosť voči sporiteľom, ktorým musí poskytovať stále aktuálne a pravdivé informácie, ale aj voči úradu, ktorému okrem iných písomností predkladá polročnú a ročnú správu spolu s audítorsky overenou polročnou a ročnou účtovnou závierkou.

Cieľom dohľadu je najmä ochrana majetku v dôchodkových fondoch, zabezpečenie stability finančného trhu a konkurencieschopnosti a prehľadnosti prostredia. Výkon dohľadu sa zameriava na odhaľovanie prejavov neobozretného podnikania, predchádzanie možnosti sprenevery, zabezpečenie riadenia portfólia dôchodkových fondov, zabezpečovanie informácií pre sporiteľov, poberateľov dôchodku starobného dôchodkového sporenia a na minimalizáciu investičných rizík.

Aby sa v čo najvyššej miere minimalizovalo riziko znehodnotenia majetku v dôchodkovom fonde existuje viac stupňová kontrola správy aktív v dôchodkovej správcovskej spoločnosti (Obr. 2).



Obr. 2 – Kontrola v II. pilieri

2.3 III. pilier: ZĀkon o doplnkovom dŔchodkovom sporenĭ č. 650/2004

Z.z.

Tento zĀkon upravuje doplnkovĕ dŔchodkovĕ sporenie, organizĀciu, financovanie a vykonĀvanie doplnkovĕho dŔchodkovĕho sporenia, dohĀd nad jeho vykonĀvanĭm a transformĀciou [3].

Doplnkovĕ dŔchodkovĕ sporenie je zhromažďovanie prĭspevkov od ťastnĭkov doplnkovĕho dŔchodkovĕho sporenia a ich zamestnĀvateĽov. CieĽom je nakladanie s majetkom v doplnkovom dŔchodkovom fonde a vyplĀcanie dĀvok vyplťvajťcich z ťasti na tomto sporenĭ. SporiteĽ vkladĀ prĭspevky do tohto systĕmu s cieĽom zĭskať doplnkovť dŔchodkovť prĭjem v starobe. Najvťznamnejšĭm rozdielom, ktorť odlišuje doplnkovĕ dŔchodkovĕ sporenie od ostatnťch dŔchodkovťch produktov je prĭspevok zamestnĀvateĽa. Vťška tohto prĭspevku zĀleží od dohody v kolektĭvnej zmluve medzi zamestnĀvateĽom a zamestnancami.

Vznik doplnkovĕho dŔchodkovĕho sporenia ťastnĭkovi vznikĀ odo dĽa dohodnutĕho v ťastnĭckej zmluve.

Prerušenie doplnkového dôchodkového sporenia môže účastník využiť pri strate zamestnania alebo pri ukončení zákonom vymedzených činností, ktoré sú zaradené do zvláštnych kategórií na základe rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia.

Zánik doplnkového dôchodkového sporenia môže byť vykonaný viacerými spôsobmi, a to vyplatením odstupného po dohode s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, vyplatením odstupného po vypovedaní účastníckej zmluvy, vyplatením jednorazového vyrovnania, vyplatením poslednej splátky dočasného doplnkového starobného resp. výsluhového dôchodku alebo smrťou účastníka.

Príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie platí účastník, ktorý uzatvoril účastnícku zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou resp. zamestnanec, ktorému táto účasť vyplýva zo zákona. Platiteľom je aj zamestnávateľ za zamestnanca, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou. V zmluvách je dohodnutá výška príspevkov, lehota splatnosti príspevkov a spôsob platenia príspevkov.

Dávkou z doplnkového dôchodkového sporenia je *doplnkový starobný dôchodok*, ktorý sa môže vyplácať v dvoch formách:

- 1) *Doživotný doplnkový starobný dôchodok* – vypláca sa účastníkovi, ktorý získal minimálne obdobie doplnkového dôchodkového sporenia (10 rokov) a dovŕšil potrebný vek (minimálne 55 rokov veku) určený v dôchodkovom pláne. Suma doživotného doplnkového starobného dôchodku sa určí v závislosti od hodnoty zostatku na osobnom účte účastníka a od veku účastníka. Účastník môže požiadať aby mu časť zostatku na účte (minimálne 50 %) bola vyplatená formou jednorazovej dávky a až z hodnoty zostatku po tejto výplate sa určí suma doživotného doplnkového starobného dôchodku.
- 2) *Dočasný doplnkový starobný dôchodok* – vypláca sa účastníkovi, ktorý splnil rovnaké podmienky ako žiadateľ o doživotný doplnkový starobný dôchodok, čiže minimálne 10 rokov sporenia a 55 rokov veku. Suma dočasného doplnkového starobného dôchodku sa určí v závislosti od hodnoty zostatku na osobnom účte účastníka, počtu rokov vyplácania dôchodku (minimálne 5 rokov) a od veku účastníka. Účastník môže požiadať aby mu časť zostatku na

účte (minimálne 25 %) bola vyplatená formou jednorazovej dávky a až z hodnoty zostatku po tejto výplate sa určí suma dočasného doplnkového starobného dôchodku.

Z doplnkového dôchodkového sporenia sa ďalej vypláca *doplnkový výsluhový dôchodok* taktiež v dvoch formách:

- 1) *Doživotný doplnkový výsluhový dôchodok* – vypláca sa účastníkovi, ktorý získal minimálne obdobie doplnkového dôchodkového sporenia (5 rokov) z dôvodu výkonu práce zaradenej do zákonom stanovenej kategórie na základe rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia a dovŕšil potrebný vek (minimálne 40 rokov veku) určený v dávkovom pláne. Suma doživotného doplnkového výsluhového dôchodku sa určí v závislosti od hodnoty zostatku na osobnom účte účastníka a od veku účastníka.
- 2) *Dočasný doplnkový výsluhový dôchodok* - vypláca sa účastníkovi, ktorý splnil rovnaké podmienky ako žiadateľ o doživotný doplnkový výsluhový dôchodok, čiže minimálne 5 rokov sporenia a 40 rokov veku. Suma dočasného doplnkového výsluhového dôchodku sa určí v závislosti od hodnoty zostatku na osobnom účte účastníka, od počtu rokov vyplácania dôchodku a od veku účastníka. Dočasný doplnkový výsluhový dôchodok sa vypláca najmenej do dovŕšenia zákonom stanoveného veku potrebného na nárok na starobný dôchodok.

Ďalším druhom dávky z doplnkového dôchodkového sporenia je *jednorazové vyrovnanie* – vypláca sa účastníkovi, ktorému vznikol nárok na výplatu invalidného dôchodku po uzatvorení účastníckej zmluvy z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť.

Poslednou dávkou, ktorá sa z doplnkového dôchodkového sporenia vypláca je *odstupné* – vypláca sa v prípade, že účastník nesplnil podmienky nároku na doplnkový starobný dôchodok alebo doplnkový výsluhový dôchodok. Suma odstupného sa vyplatí podľa dávkového plánu, najmenej vo výške 80 % hodnoty zostatku na osobnom účte účastníka.

Vyššie uvedené dávky vypláca príslušná doplnková dôchodková spoločnosť alebo príslušná životná poisťovňa.

Dedenie v doplnkovom dôchodkovom sporení sa týka nasporených prostriedkov, ktoré zostali na osobnom účte účastníka v doplnkovej dôchodkovej spoločnosti po jeho smrti. Zomrelý môže taktiež priamo pri spisovaní účastníckej zmluvy určiť oprávnenú osobu, ktorá má v prípade jeho smrti nárok na výplatu nasporených peňazí.

Doplnková dôchodková spoločnosť je akciová spoločnosť so sídlom na území Slovenskej republiky, ktorej predmetom činnosti je vytváranie a správa doplnkových dôchodkových fondov, na základe povolenia udeleného Úradom pre finančný trh resp. Národnej banky Slovenska. Toto povolenie môže zaniknúť pri prechode správy dôchodkových fondov na inú doplnkovú dôchodkovú spoločnosť, právoplatným vyhlásením rozhodnutia o konkurze na majetok dôchodkovej správcovskej spoločnosti, dňom právoplatného rozhodnutia úradu o odňatí povolenia.

Hlavnými úlohami doplnkovej dôchodkovej spoločnosti je výber príspevkov a vymáhanie príspevkov, riadenie investícií, vedenie osobných účtov účastníkov, uzatváranie účastníckych zmlúv, vytváranie dávkových plánov, vyplácanie dávok, vedenie zoznamu účastníkov a poberateľov dávok, vedenie účtovníctva samostatne pre každý zo svojich doplnkových dôchodkových fondov, určovanie hodnoty majetku v doplnkovom dôchodkovom fonde, stanovenie hodnoty dôchodkovej jednotky, vedenie účtovníctva doplnkového dôchodkového fondu, vedenie obchodnej dokumentácie a iné v zákone vymenované činnosti.

Doplnková dôchodková spoločnosť je povinná dodržiavať pravidlá obozretného podnikania, ktoré sa vzťahujú na organizáciu a riadenie doplnkovej dôchodkovej spoločnosti, na výkon vnútornej kontroly, na postupy vedenia účtovníctva, na vedenie obchodnej dokumentácie, na konflikt záujmov a na primeranosť vlastných zdrojov.

Správu majetku v doplnkovom dôchodkovom fonde je povinná vykonávať doplnková dôchodková spoločnosť samostatne, vo vlastnom mene a v záujme sporiteľov a poberateľov dôchodkov starobného dôchodkového sporenia.

Poplatky v doplnkovom dôchodkovom sporení obmedzuje zákon, pričom doplnková dôchodková spoločnosť má právo na odplatu za správu doplnkového dôchodkového fondu, odplatu za prestup účastníka do inej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti a odplatu za odstúpenie.

Daňové zvýhodnenie bolo na začiatku jedným z hlavných lákadiel pre zapojenie sa do dobrovoľného doplnkového systému. Ďalšou motiváciou je možnosť prispievania na osobný dôchodkový účet zamestnanca aj zo strany jeho zamestnávateľa.

Nový zákon zrovnoprávnil doplnkové dôchodkové poistenie resp. sporenie s inými účelovým formami sporenia na dôchodok napríklad prostredníctvom životného poistenia, dlhodobých vkladov v bankách, podielových fondoch alebo nákupov cenných papierov. Zákon umožňuje zamestnancom uplatniť si zníženie daňového základu 12 000 Sk už za zdaňovacie obdobie 2005. Možnosť rovnakého odpočtu vo výške maximálne 6 % z hrubých miezd svojich zamestnancov budú mať zamestnávateľia až v zdaňovacom období za rok 2006, znamená to, že od tohto roku môže zamestnávateľ prispievať svojim zamestnancom nielen na doplnkové dôchodkové sporenie, ale na ktorýkoľvek produkt účelového sporenia na dôchodok.

Účastnícku zmluvu uzatvára účastník s ním vybranou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, pričom sa zaväzuje platiť doplnkovej dôchodkovej spoločnosti príspevky za podmienok, vo výške, spôsobom a v lehote splatnosti dohodnutých v tejto zmluve. Doplnková dôchodková spoločnosť sa zaväzuje účastníkovi vyplácať dávky určené v dávkovom pláne alebo previesť zostatok osobného účtu účastníka do poisťovne v prípade, že si účastník zvolí vyplácanie doživotného doplnkového starobného resp. výsluhového dôchodku.

Zamestnávateľskú zmluvu uzatvára zamestnávateľ s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, v ktorej sa zamestnávateľ zaväzuje odvádzať príspevky za podmienok, vo výške, v lehote splatnosti a spôsobom v tejto zmluve dohodnutým. Tieto príspevky platí za zamestnancov, ktorí majú s touto istou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou uzatvorenú účastnícku zmluvu.

Dávkový plán upravuje predovšetkým podmienky prerušenia doplnkového dôchodkového sporenia, druhý dávkov, podmienky vyplácania dávok, spôsob určenia sumy dočasného doplnkového starobného resp. výsluhového dôchodku, jednorazového vyrovnania a odstupného a podmienky prevodu peňazí z osobného účtu účastníka do poisťovne v prípade, že účastník požiada o vyplácanie doživotného doplnkového starobného resp. výsluhového dôchodku.

Dôchodkové fondy vytvára doplnková dôchodková spoločnosť na základe povolenia, pričom je povinná vytvoriť najmenej jeden *príspevkový doplnkový dôchodkový fond* a jeden *výplatný doplnkový dôchodkový fond*. Majetok v doplnkovom dôchodkovom fonde nie je súčasťou majetku doplnkovej dôchodkovej spoločnosti a eviduje sa samostatne.

Osobné účty zriaďuje a vedie doplnková dôchodková spoločnosť pre každého svojho účastníka a poberateľa, ktorý s ňou uzatvoril účastnícku zmluvu. Na tento účet pripisuje príspevky účastníka a jeho zamestnávateľa.

Investovanie v doplnkovom dôchodkovom fonde má za cieľ zhodnocovanie majetku, ktorý v ňom je, pričom tento majetok môže byť použitý iba s cieľom zabezpečiť riadne a bezpečné investovanie majetku v doplnkovom dôchodkovom fonde a ochranu účastníkov a poberateľov dávky doplnkového dôchodkového sporenia. Štatút doplnkového dôchodkového fondu určuje aj maximálny 50 % objem hodnoty majetku v dôchodkovom fonde investovaný do emisií emitentov so sídlom na území Slovenskej republiky.

Depozitárom je banka alebo pobočka zahraničnej banky, ktorá má povolenie na vykonávanie činnosti depozitára a na vykonávanie vedľajšej investičnej služby spočívajúcej v úschove alebo v správe investičných nástrojov a ktorá nesmie byť v nútej správe. Doplnková dôchodková spoločnosť môže uzatvoriť písomnú zmluvu iba s jedným depozitárom pre všetky svoje doplnkové dôchodkové fondy. Depozitár vedie pre každý doplnkový dôchodkový fond bežný účet. Všetky obchodné transakcie prechádzajú cez depozitára, ktorý môže akúkoľvek podozrivú transakciu ihneď zastaviť. Je to jeden z prvkov zabezpečenia vkladov účastníkov a ich zamestnávateľov.

Informačnú povinnosť má doplnková dôchodková spoločnosť voči účastníkom a poberateľom dávky, ktorým musí poskytovať stále aktuálne a pravdivé informácie, ale aj voči úradu, ktorému okrem iných písomností predkladá polročnú a ročnú správu spolu s audítorsky overenou polročnou a ročnou účtovnou závierkou.

Dohľad nad činnosťou doplnkových dôchodkových spoločností má Úrad pre finančný trh, ktorého kompetencie od začiatku roku 2006 prešli na Národnú banku Slovenska. Cieľom tohto dohľadu je najmä ochrana majetku v doplnkových dôchodkových fondoch, zabezpečenie stability finančného trhu a konkurencieschopnosti a prehľadnosti prostredia. Výkon dohľadu sa zameriava na odhaľovanie prejavov neobozretného podnikania,

predchádzanie možnosti sprenevery, zabezpečenie riadenia portfólia doplnkových dôchodkových fondov, zabezpečovanie informácií pre účastníkov a poberateľov dávok doplnkového dôchodkového sporenia a na minimalizáciu investičných rizík.

Transformáciu v doplnkovom dôchodkovom sporení predstavuje zmena doplnkových dôchodkových poisťovní pôsobiacich na slovenskom dôchodkovom trhu od roku 1996 na doplnkové dôchodkové spoločnosti.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 SLOVENSKÁ DŮCHODKOVÁ REFORMA

Na úvod by som chcela vysvetliť samotný pojem „reforma“. Mnohí ľudia si pod týmto slovom predstavujú niečo iné. V slovníku cudzích slov sa uvádza, že reforma je zmena, avšak neuvádza sa či je to zmena k lepšiemu alebo horšiemu. Toto slovo je na Slovensku veľmi často používané predovšetkým v politických kruhoch. Politici ho veľmi radi vyslovujú a pritom si zrejme ani neuvedomujú, že väčšina obyvateľov je už na toto slovo priamo alergických. Veď čo iné sa dá od ľudí očakávať, keď vlastne každá reforma, ktorá sa na Slovensku realizovala je z pohľadu obyčajných ľudí vnímaná negatívne. Napríklad taká reforma zdravotníctva je aj po niekoľkých rokoch svojej existencie len kritizovaná, reforma v školstve so sebou priniesla niekoľko škandálov s nezvládnutými maturitami či monitorom a iné. Nik sa nemôže čudovať, že reformy nevzbudzujú dôveru. Avšak na druhej strane je potreba povedať, že bez reformy by sa tieto oblasti verejného záujmu určite nezaobišli a samotná realizácia reforiem je už na pleciach a svedomí politikov.

Väčšinu reforiem už Slovensko naštartovalo viac či menej úspešne, avšak tú najkomplikovanejšiu a najcitlivejšiu reformu pripravovali politici niekoľko rokov. Jej komplikovanosť a citlivosť spočíva v skutočnosti, že sa nedá spraviť proste pomyselná hrubá čiara a začať odznova. Nedá sa ignorovať prítomnosť a existencia súčasných dôchodcov, ktorí sa na dôchodkovom systéme podieľali v minulosti a ktorí budú dostávať dôchodky z nového zreformovaného systému. Nedá sa ani ignorovať zabudovaný skrytý dlh štátneho priebežného dôchodkového systému, ktorý spočíva v prísľube budúcich dôchodkov všetkých súčasných poberateľov, súčasných prispievateľov a potenciálnych budúcich poberateľov, ktorým vzniká z ich účasti v dôchodkovom systéme nárok na budúci dôchodok. Je viacero výpočtov, ktorými sa počíta výška tohto skrytého dlhu, ale vždy sa pohybuje na úrovni 100 – 200 % ročného hrubého domáceho produktu Slovenska. To znamená, že ak by sme tento dlh chceli vyrovnať, museli by sme všetci pracovať jeden až dva roky zadarmo. I keď v minulosti sa výška skrytého dlhu štátu v medzinárodných kruhoch viac či menej prehliadala, v súčasnosti sa do popredia dostáva trend zohľadňovania jeho výšky napríklad pri rozhodovaní o zahraničnej ekonomickej pomoci danej krajine.

Dôchodkový systém, ktorý na Slovensku fungoval do konca roku 2003 bol nespravodlivý a z dlhodobého hľadiska pre štát ekonomicky neudržateľný. Všetci poberatelia starobných

dôchodkov dostávali približne rovnaké dôchodky bez ohľadu na to, koľko zarábali a aké vysoké odvody počas svojho produktívneho života platili do Sociálnej poisťovne.

Cieľom dôchodkovej reformy sú vyššie a spravodlivejšie dôchodky, o ktorých budú môcť občania rozhodovať sami.

3.1 Dôvody potreby zmeny

Napriek všetkým na prvý pohľad negatívnym skutočnostiam bolo však nevyhnuté pristúpiť k reforme dôchodkového systému čo najrýchlejšie, a to nielen na Slovensku. Pri súčasnom celosvetovom demografickom trende sú priebežné dôchodkové systémy neudržateľné vo všetkých krajinách sveta.

1) Bilančný rozdiel štátneho priebežného dôchodkového systému

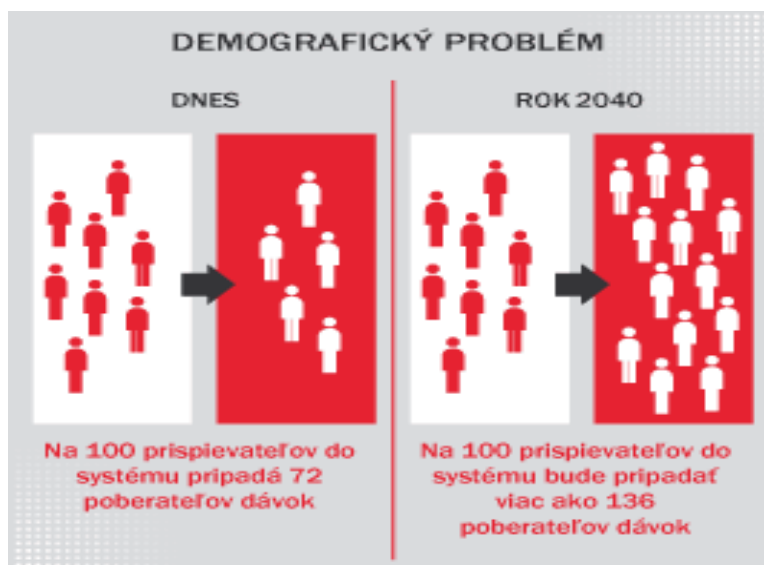
Jedným z najväčších problémov priebežných dôchodkových systémov je nedostatok peňazí. Ak sa v krajine zníži počet prispievateľov, napríklad v dôsledku zvýšenej nezamestnanosti, nepriaznivého demografického vývoja alebo politických rozhodnutí a na druhej strane sa zvýši počet poberateľov dôchodkových dávok, opäť z dôvodu nepriaznivého demografického vývoja alebo zo zhoršujúceho sa zdravotného stavu obyvateľov, dostáva sa dôchodkový systém do deficitu, ktorý musí riešiť štát. Riešením nedostatku peňazí môže byť zvýšenie odvodov do dôchodkového systému, zvýšenie dôchodkového veku v závislosti od priemernej dĺžky života obyvateľov, podpora rodín s deťmi s cieľom zmierniť alebo odvrátiť demografickú krízu, posilnenie zásluhovosti v priebežnom systéme zavedením virtuálnych osobných účtov alebo znižovanie nezamestnanosti. Avšak tieto riešenia sú viac či menej len dočasnými riešeniami a krízu priebežného dôchodkového systému len o pár rokov odložia. Jediným skutočným riešením je reforma celého dôchodkového systému. A čím je táto reforma lepšie nastavená a realizovaná, tým je lacnejšia a rýchlejšie prinesie výhody súčasným a hlavne budúcim dôchodcom.

Na Slovensku chýbajú každoročne na výplatu dôchodkov miliardy korún a tento deficit vyrovnáva Sociálna poisťovňa presunom peňazí z nemocenského a rezervného fondu do fondu dôchodkového zabezpečenia. Následkom tohto nedostatku peňazí je tlak na spomaľovanie rastu dôchodkov čo znamená, že reálne dôchodky rastú pomalšie ako reálne

mzdy a reálne ceny a to spôsobuje znižovanie životnej úrovne dôchodcov. Podľa štatistických ukazovateľov boli dôchodky začiatkom 90-tych rokov na úrovni 54 % vtedajšej priemernej mzdy, v roku 2002 už dostávali dôchodcovia len približne 45 % priemernej mzdy. V prípade, že by sa slovenská vláda nerozhodla riešiť situáciu radikálnou reformou, reálne dôchodky by v porovnaní s reálnou priemernou mzdou a reálnou cenovou hladinou neustále klesali.

2) Demografická kríza

Starnutie populácie je celosvetovým trendom, ktorý vzniká poklesom pôrodnosti a zároveň zvyšovaním priemernej dĺžky života obyvateľov. To znamená, že na dôchodok jedného dôchodcu pripadá čoraz menší počet odvodov pracujúcich obyvateľov. Zatiaľ čo v súčasnosti pripadá 72 dôchodcov na 100 pracujúcich, pri demografickom trende aký dnes máme by v roku 2040 pripadalo až 136 dôchodcov na 100 pracujúcich (Obr. 3). V takejto situácii je štátny priebežný dôchodkový systém neudržateľný.



Obr. 3 - Demografická prognóza

Očakávaná dĺžka života Slovákov pri narodení je v súčasnosti 77,6 roka pre ženy a 69,5 roka pre mužov. Tento vek sa postupne predlžuje a približne o 50 rokov sa zvýši o ďalšie dva roky. Dalo by sa povedať, že zvyšovanie priemernej dĺžky života obyvateľov je vlastne pozitívne, pretože to znamená vyššiu kvalitu života, lepšie ekonomické podmienky i lepší zdravotný stav obyvateľstva, avšak na druhej strane tento jav so sebou prináša ekonomické zaťaženie štátu. Dôvody na pokles pôrodnosti sú rôzne, napríklad vysoké náklady na

bývanie, nedostatok na trhu s úvermi, nepružný trh s nehnuteľnosťami, neistota na trhu práce, vysoké dane, ktoré odrádzajú ľudí od práce, zvyšovanie cien a mnohé ďalšie faktory, ktoré ovplyvňujú kvalitu života potenciálnych rodičov. Väčšina obyvateľov si totiž uvedomuje ekonomickú nákladnosť, ktorú so sebou dieťa prináša a tak sa snažia najprv o ekonomické zabezpečenie nielen pre seba ale aj pre budúceho potomka. Tento postoj so sebou prináša zvyšovanie priemerného veku prvorodičiek a znižovanie počtu detí v rodine.

3) *Nezamestnanosť*

Každý občan, ktorý príde o prácu znižuje dôchodkové zdroje Sociálnej poisťovne tým, že prestane byť zo zákona platcom odvodov na dôchodkové zabezpečenie. V súčasnosti sa ale môže naďalej podieľať na dôchodkovom systéme ako dobrovoľne poistený. Avšak koľkí nezamestnaní si môžu takúto dobrovoľnosť dovoliť? Podľa mnohých ekonómov je reforma dobrým pomocníkom aj pre riešenie nezamestnanosti. Keďže sú odvody v priebežnom systéme anonymné a strácajú sa v akomsi spoločnom koši, ľudia nie sú motivovaní k hľadaniu si práce a tým k zabezpečeniu sa nielen v súčasnosti ale aj na dôchodok, pretože sa spoliehajú na štát. Avšak v kapitalizačnom pilieri si každý sporí sám pre seba, vzniká tak vyššia motivácia k odvodom, čiže k hľadaniu si práce a tým aj k vlastnému zabezpečeniu sa do dôchodku. To znamená, že v kapitalizačnom systéme sa prejaví iba dlhodobá nezamestnanosť v podobe zvýšeného tlaku na verejné financie a to až keď dlhodobo nezamestnaní obyvatelia, ktorí si nenasporili na vlastný dôchodok dosiahnu dôchodkový vek.

S nezamestnanosťou bojuje Slovenská vláda viacerými ďalšími zákonnými úpravami, napríklad odhaľovaním a zvýšeným postihom nelegálnej práce, zvýšenou kontrolou a evidenciou nezamestnaných a inými predpismi, ktoré viedli k zrealizácii štatistického ukazovateľa nezamestnanosti na Slovensku v pomerne krátkom čase.

4) *Vyhýbanie sa odvodom*

Typickým znakom priebežného dôchodkového systému bol minimálny vzťah medzi vkladom do systému v produktívnom veku a príjmom z tohto systému v dôchodkovom veku. To znamená, že v tomto systéme bola nízka zásluhovosť a vysoké odvody. Toto spôsobovalo minimálnu motiváciu sporiť si na vlastný dôchodok a zároveň podporovalo

motiváciu k únikom pred vysokými odvodmi. Ďalším negatívom priebežného dôchodkového systému je absencia vlastníckych práv.

Reforma by tieto negatíva mala odstrániť, to znamená, že vytvorí vlastnícky vzťah k časti prostriedkov odvedených do kapitalizačného pilieru, podporí zvýšenie zásluhovosti časti prostriedkov odvedených do priebežného pilieru a podľa niektorých ekonómov je reforma aj správnym krokom k postupnému znižovaniu odvodov.

5) Medzigeneračný a vnútrogeneračný konflikt

Výška poberaného dôchodku v štátnom priebežnom systéme nezávisí od výsledkov vlastného úsilia dôchodcu počas jeho produktívneho veku, ale je závislá predovšetkým na schopnosti vlády zdaňovať ďalšie generácie aktívnych pracujúcich [4]. To je dôvodom, prečo sa ľudia v produktívnom veku snažia minimalizovať svoje odvody do dôchodkového systému a naopak, v čase odchodu do dôchodku chcú z dôchodkového systému dostávať čo najviac. Takto vzniká medzigeneračný konflikt. V dôchodkovom systéme je však aj vnútrogeneračný konflikt, ktorý vzniká medzi poberateľmi pretože, niektorí z nich platili vyššie odvody a majú len o málo vyšší dôchodok ako tí, čo do systému odvádzali omnoho nižšie príspevky.

4 SLOVENSKÝ DŮCHODKOVÝ SYSTÉM

Nový důchodkový systém na Slovensku sa implementoval postupne. Ako prvý bol zreformovaný existujúci štátny priebežný dôchodkový systém, ktorý začal od 1.1.2004 fungovať na základe nových pravidiel ustanovených v zákone o sociálnom poistení č. 461/2003 Z.z. ako I. pilier dôchodkového systému. Druhá časť reformy zaviedla od 1.1.2005 nový kapitalizačný systém, ktorý vytvoril II. pilier nového slovenského dôchodkového systému na základe zákona o dôchodkovom sporení č. 43/2004 Z.z. Tretia časť dôchodkovej reformy odštartovala transformáciu dovtedy existujúcich doplnkových dôchodkových poisťovní na doplnkové dôchodkové sporeiteľne, ktoré tvoria III. pilier dôchodkového systému.

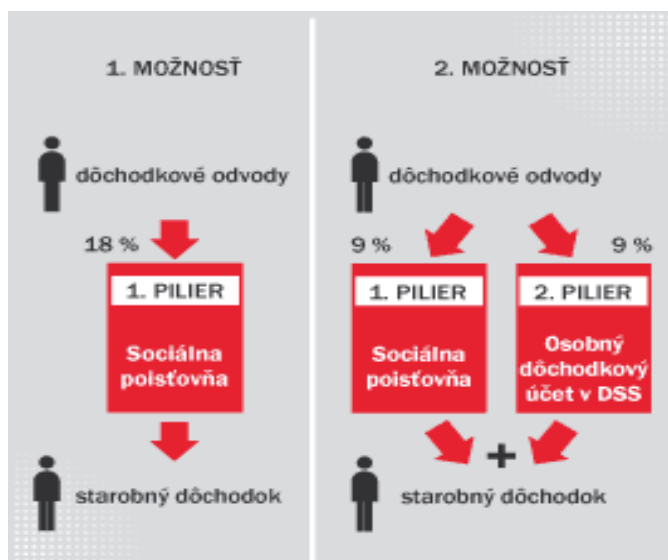
Hlavnú časť nového dôchodkového systému tvorí predovšetkým novovzniknutý II. pilier. Štát dal občanom časovo obmedzené obdobie, od 1.1.2005 do 30.6.2006, počas ktoré sa všetci občania, ktorí sú alebo už aspoň raz boli zapojení do dôchodkového systému, rozhodnúť sa akou formou si budú sporiť na svoj dôchodok, tzn. že je postavený na možnosti voľby. Občan si môže vybrať z dvoch možností:

1.možnosť je zostať v I. pilieri, ktorý predstavuje sporenie v Sociálnej poisťovni. Občan, ktorý si zvolí túto možnosť, tzn. že sa nezapojí do II. piliera v zákonom stanovenej lehote, bude naďalej platiť odvody na dôchodkové sporenie do Sociálnej poisťovne a po dosiahnutí zákonom stanoveného dôchodkového veku bude dostávať dôchodok výlučne zo Sociálnej poisťovne. Tento dôchodok bude spravodlivejší ako bol pred reformou, pretože pri výpočte jeho výšky sa budú brať do úvahy všetky odpracované roky a zárobok počas celého produktívneho života. Takže výška dôchodku bude odzrkadľovať výšku odvodov, ktoré občan do dôchodkového systému, starého i nového, vložil.

2.možnosť, ktorú občan má je vstup do II. piliera, ktorý predstavuje sporenie v Sociálnej poisťovni a na dôchodkovom fonde v dôchodkovej správcovskej spoločnosti, ktorú si sám zvolí. Po vstupe do II. piliera bude občan odvádzať dôchodkové odvody stále do Sociálnej poisťovne, tá však polovicu z jeho odvodu presunie na účet dôchodkového fondu, pre ktorý sa občan rozhodol. Pri rozhodnutí vstúpiť do II. piliera si musí byť občan vedomí zákonom stanovenej podmienky na výplatu dôchodku z tohto piliera, a to minimálnej 10 ročnej doby sporenia v dôchodkovom fonde. Po dovŕšení dôchodkového veku bude občan dostávať

dôchodok z dvoch zdrojov a to, v polovičnej výške zo Sociálnej poisťovne (z I. pilieru) a druhú časť dôchodku dostane z dôchodkových úspor, ktoré má v dôchodkovej správcovskej spoločnosti (z II. pilieru). Výška dôchodku občana z II. pilieru bude závisieť od počtu odpracovaných rokov, jeho zárobkov počas celého produktívneho života a od miery zhodnotenie jeho vkladov na dôchodkovom fonde. Formu výberu týchto peňazí si bude môcť zvoliť medzi Programovým výberom (z dôchodkovej správcovskej spoločnosti) s doživotným dôchodkom (zo životnej poisťovne) a Doživotným dôchodkom, ktorý si zakúpi v životnej poisťovni. Podrobnejšie som tieto formy výberu rozobrala v teoretickej časti tejto diplomovej práce a budem sa im venovať aj v kapitole 2.2.

Grafické znázornenie oboch možností si môžete pozrieť na Obr. 4



Obr. 4 - Možnosti dôchodkového systému

I. aj II. pilier dôchodkového systému sú povinné piliere dôchodkového systému. Bez ohľadu na to, či sa občan rozhodne zapojiť do II. pilieru alebo zostať výlučne len v I. pilieri, má aj možnosť dobrovoľného sporenia v III. pilieri formou príspevkov do doplnkovej dôchodkovej spoločnosti. Túto možnosť doplnkového dôchodkového systému mali občania aj pred reformou v pôvodných doplnkových dôchodkových poisťovniach. III. pilier je dobrovoľným pilierom dôchodkového systému.

Nový slovenský dôchodkový systém zaviedol nové prvky alebo upravil niektoré už existujúce možnosti pre poberateľov dôchodku, a to [5]:

- *Možnosť predčasného alebo neskoršieho odchodu do dôchodku* – zákon stanovuje postupné zvyšovanie odchodu do dôchodku na vek 62 rokov rovnako pre mužov aj ženy (v budúcnosti sa počíta so zvýšením na 65 rokov). Nový dôchodkový systém stanovil podmienky predčasného resp. neskoršieho odchodu do dôchodku, pričom v I. pilieri má občan možnosť oboch týchto možností odchodu do dôchodku. Za *predčasný odchod do dôchodku* občan „zaplatí“ 0,5 % dôchodku za každých 30 dní, ktoré mu zostávajú do riadneho zákonom stanoveného termínu. Predčasný dôchodok bude priznaný len na základe splnenia podmienky minimálne 10 rokov platenia odvodov do Sociálnej poisťovne a výška dôchodku po znížení bude viac ako 1,2 násobok životného minima v dobe požiadania o predčasný dôchodok. Ak sa občan rozhodne pre *neskorší odchod do dôchodku* a pracovať aj po dovŕšení dôchodkového veku bez toho aby poberal dôchodok, štát mu „pridá“ 0,5 % za každých 30 dní, ktoré pracoval nad stanovený vek. Je to vlastne odmena za to, že nezaťažoval štátny dôchodkový systém svojim nárokom na dôchodok a tak mu ušetril peniaze. Prehľady postupného predlžovania dôchodkového veku sú uvedené nižšie v Tab. 1 a Tab. 2

<i>Rok narodenia muža</i>	<i>Dôchodkový vek</i>
1943 a skôr	60 rokov
1944	60 rokov a 9 mesiacov
1945	61 rokov a 6 mesiacov
1946 a neskôr	62 rokov

Tab. 1 – Predlžovanie dôchodkového veku mužov

<i>Rok narodenia ženy</i>	<i>Dôchodkový vek</i>				
	<i>Bez detí</i>	<i>1 dieťa</i>	<i>2 deti</i>	<i>3-4 deti</i>	<i>5 a viac detí</i>
1947	57 rokov a 9 mes				
1948	58 rokov a 6 mes	59 rokov a 9 mes			
1949	59 rokov a 3 mes	57 rokov a 6 mes	55 rokov a 9 mes		
1950	60 rokov	58 rokov a 3 mes	56 rokov a 6 mes	54 rokov a 9 mes	
1951	60 rokov a 9 mes	59 rokov	57 rokov a 3 mes	55 rokov a 6 mes	53 rokov a 9 mes
1952	61 rokov a 6 mes	59 rokov a 9 mes	58 rokov	56 rokov a 3 mes	57 rokov a 6 mes
1953	62 rokov	60 rokov a 6 mes	58 rokov a 9 mes	57 rokov	55 rokov a 3 mes
1954	62 rokov	61 rokov a 3 mes	59 rokov a 6 mes	57 rokov a 9 mes	56 rokov
1955	62 rokov	62 rokov	60 rokov a 3 mes	58 rokov a 6 mes	56 rokov a 9 mes
1956	62 rokov	62 rokov	61 rokov	59 rokov a 3 mes	57 rokov a 6 mes
1957	62 rokov	62 rokov	61 rokov a 9 mes	60 rokov	58 rokov a 3 mes
1958	62 rokov	62 rokov	62 rokov	60 rokov a 9 mes	59 rokov
1959	62 rokov	62 rokov	62 rokov	61 rokov a 6 mes	59 rokov a 9 mes
1960	62 rokov	62 rokov	62 rokov	62 rokov	60 rokov a 6 mes
1961	62 rokov	62 rokov	62 rokov	62 rokov	61 rokov a 3 mes
1962	62 rokov	62 rokov	62 rokov	62 rokov	62 rokov

Tab. 2 – Predlžovanie dôchodkového veku žien

- *Zvýhodnenie rodičov s deťmi* – nový dôchodkový systém u nás zaviedol pojem *daňový bonus*, ktorým je zníženie dôchodkového odvodu o 0,5 % na každé nezaopatrené dieťa pre jedného z rodičov, pričom tento nižší odvod nebude mať dopad na výšku budúceho dôchodku rodiča vyplácaného zo Sociálnej poisťovne. Štát podľa nových predpisov platí dôchodkové odvody aj za rodiča, ktorý sa stará o dieťa a nepracuje, pričom sa v novom systéme zvýšil *vymeriavací základ* týchto odvodov viac ako dvojnásobne oproti vymeriavaciemu základu do roku 2003.

- *Súčasnú poberanie dôchodku a zárobku* – nový dôchodkový systém upravuje aj možnosť súčasného poberania dôchodku a zárobku občana. Podmienkou je platenie dôchodkových odvodov zo zárobku, čo sa mu však odrazí na výške dôchodku, nakoľko sa mu odpracované roky aj výška zárobku počítajú do dôchodku.

- *Pravidelné zvyšovanie dôchodkov* – nový systém zaviedol aj automatickú valorizáciu dôchodkov vždy k 1. júlu každého roku na rozdiel od starého systému, v ktorom bola valorizácia dôchodkov a jej výška závislá na rozhodnutí politikov v parlamente. Výška novej valorizácie bude závislá od rastu cien a od rastu miezd v predchádzajúcom roku, tzn. že rast životnej úrovne dôchodcov bude vernejšie kopírovať rast životnej úrovne pracujúcich občanov.

- *Prínos pre slovenskú ekonomiku* – skúsenosti z krajín, ktoré už majú dôchodkovú reformu úspešne za sebou ukazujú, že zavedenie viac pilierového systému môže prispieť k rozvoju trhu práce, rozvoju kapitálového trhu a vďaka vyšším úsporám a investíciám vytvorí aj dlhodobé finančné zdroje v ekonomike. Zároveň sa očakáva aj zvýšená disciplína občanov pri platbe dôchodkových odvodov, nakoľko si budú odvádzať sami pre seba a nie pre súčasných dôchodcov, tak ako to bolo v pôvodnom priebežnom systéme.

Kritici slovenskej dôchodkovej reformy však upozorňujú, že tieto prínosy môže mať len dobre nastavená a naštartovaná dôchodková reforma. Tá slovenská však podľa nich takou bohužiaľ nie je, predovšetkým z toho titulu, že obidva povinné dôchodkové piliere plnia v novom systéme úplne rovnakú úlohu a tou je náhrada mzdy a ani jeden z nich neplní úlohu poskytovania sociálnej istoty, čiže solidarity voči sociálne závislým skupinám obyvateľov. Podľa nich si naše povinné piliere navzájom konkurujú miesto toho, aby sa navzájom podporovali [4].

V nasledujúcich kapitolách rozoberiem jednotlivé dôchodkové piliere, ich výhody, nevýhody, princípy a možnosti, ktoré občanom prinášajú.

4.1 I. priebežný dôchodkový pilier

Priebežný dôchodkový pilier ako už jeho samotný názov prezrádza je založený na vkladoch aktívnych prispievateľov (zamestnanci, zamestnávateľia a štát) a okamžitých výdajoch na dôchodky súčasných dôchodcov tzn., že dochádza k presunu peňazí medzi generáciami.

Zásluhovosť priebežného systému je jedným zo základných prvkov dôchodkovej reformy. Posilnenie zásluhovosti priebežného systému je v tom, že výška dôchodku viac zohľadňovala výšku odvodov, ktoré poistenec odviezol počas svojho produktívneho života do Sociálnej poisťovne.

I. pilier je financovaný priebežne, vo verejnej správe, jeho funkciou je náhrada príjmu prostredníctvom prerozdelenia, dôchodok je poskytovaný v závislosti od minimálneho počtu rokov prispievania a príjmu, z ktorého sa platili príspevky a výška príjmu závisí od výšky príjmu, z ktorého sa platili príspevky.

Predpokladaná náhrada príjmu pre sporiteľov zapojených výlučne do I. pilieru je 50 % príjmu, pre sporiteľov zapojených aj do kapitalizačného pilieru je 25 % príjmu.

Odvody do I. pilieru:

Starobný fond: 18 % resp. 9 % v prípade zapojenia sa do II. pilieru

Invalidný fond: 6 %

Rezervný fond: 4,75 %

Výhody I. pilieru:

+ *Vyššie zhodnotenie v kratšom časovom horizonte* – v priebehu 15-20 rokov sa očakáva zrýchlenie rastu miezd v súvislosti s dobiehaním EÚ

+ *Stabilné a ľahšie predvídateľné zhodnocovanie* – na základe rastu miezd a ekonomiky

+ *Štedrosť* – vysoká miera náhrady, zvyšovanie nanovo priznaných dôchodkov podľa rastu mzdy a nie podľa skutočne vybraných odvodov

+ *Nízka citlivosť na infláciu* – náhla inflácia sa prenesie do vyšších miezd, tzn. nespôsobí prepad v dôchodkoch

Nevýhody I. pilieru:

- *Nižšie zhodnotenie v dlhodobom horizonte* – okolo roku 2015 začne na výšku dôchodkov výrazne vplývať demografická kríza

- *Slabšie záruky vlastníckych vzťahov a dedičnosti* – existuje politické riziko zmeny pravidiel napr. zmena výšky odvodov, zmena vzorca na výpočet dôchodku, predĺženie dôchodkového veku a iné

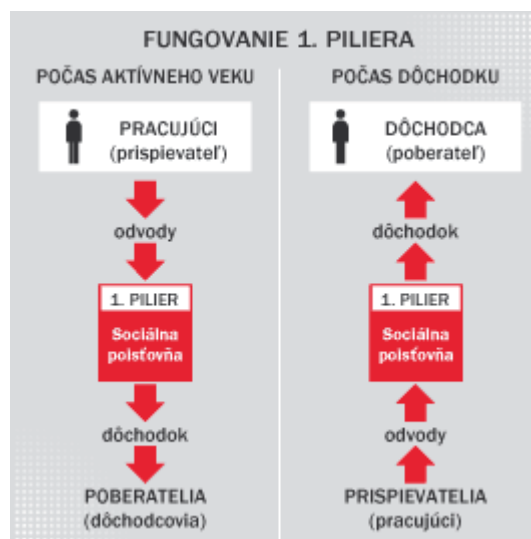
- *Neudržateľnosť* – súčasný vzorec na výpočet dôchodku nezohľadňuje zmeny v zamestnanosti, tzn. vývoj demografie, nezamestnanosti, migrácie a iné

- *Uzavretosť* – výnosy sú viazané len na vývoj lokálnych parametrov ekonomiky SR napr. nezamestnanosť, hospodársky rast, demografia a iné.

Ako I. pilier funguje:

Hlavným princípom fungovania prvého piliera je prerozdelenie vkladov od prispievateľov k poberateľom. Inými slovami je to povinný systém, do ktorého musia osoby vykonávajúce zárobkovú činnosť, ako aj ich zamestnávateľia, platiť odvody. Sociálna poisťovňa tieto vyzbierané peniaze hneď použije na výplatu dôchodkov pre súčasných poberateľov dôchodkových dávok.

Grafické znázornenie fungovania I. piliera si môžete pozrieť na Obr. 5



Obr. 5 – Fungovanie I. piliera

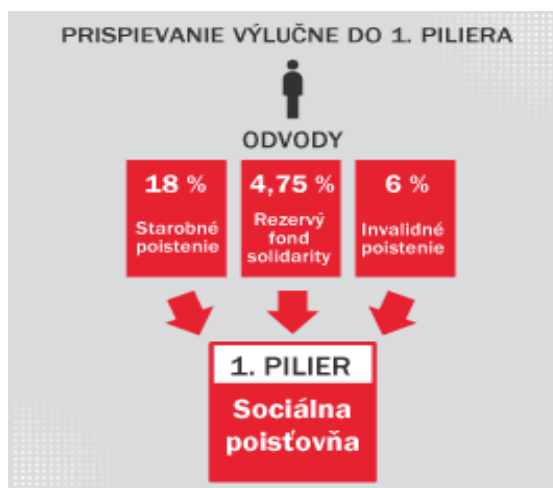
V praxi je to veľmi jednoduché, každá osoba, ktorá sa po prvý krát zapojí do pracovného procesu sa stáva povinne dôchodkovo poistená a musí teda do I. piliera platiť odvody. Toto platí pre zamestnanca, jeho zamestnávateľa, samostatne zárobkovo činnú osobu, ktorej príjem za predchádzajúci rok bol vyšší ako 12-násobok minimálnej mzdy na Slovensku a dobrovoľne poistenú osobu. Za ďalšie zákonom vymedzené osoby platí odvody do Sociálnej poisťovne štát.

Odvody do Sociálnej poisťovne sa členia na starobné a invalidné poistenie a do rezervného fondu solidarity. Výška týchto odvodov sa vypočíta z vymeriavacieho základu, pričom

- Zamestnanec zo svojej hrubej mzdy odvedie 7 %, z toho na starobné poistenie maximálne 4 % (zamestnanec si môže uplatniť daňový bonus 0,5 % za každé nezaopatrené dieťa) a na invalidné poistenie 3 %; tieto peniaze mu strhne zamestnávateľ a odvedie ich do Sociálnej poisťovne
- Zamestnávateľ odvedie do Sociálnej poisťovne 21,75 % z hrubej mzdy každého svojho zamestnanca; z toho 14 % na starobné poistenie, 3 % na invalidné poistenie a 4,75 % do rezervného fondu solidarity

- Samostatne zárobkovo činná a dobrovoľne poistená osoba zaplatí 28,75 % zo svojho vymeriavacieho základu, a to v členení 18 % na starobné poistenie, 6 % na invalidné poistenie a 4,75 % do rezervného fondu solidarity
- Štát platí za osoby vymedzené v zákone 26 %, z toho 18 % na starobné poistenie, 6 % na invalidné poistenie a 2 % do rezervného fondu solidarity
- Sociálna poisťovňa za osoby vymedzené v zákone platí len 18 % na starobné poistenie.

Dôchodkový odvod za zamestnanca (odvod zamestnanca a zamestnávateľa spolu) je graficky znázornení na Obr. 6



Obr. 6 – Odvod za zamestnanca

Po dovŕšení veku určeného zákonom ako vek odchodu do dôchodku (Tab. 1, Tab. 2) si občan uplatní svoj nárok na výplatu dôchodku podaním žiadosti o priznanie starobného dôchodku do Sociálnej poisťovne. Tá mu vypočíta dôchodok podľa novej, spravodlivejšej metódy, založenej na princípe zásluhovosti, tzn. „koľko si do systému odvádza, na toľko máš nárok“. Dôchodok sa vypočíta z celého obdobia poistenie (zo všetkých rokov, počas ktorých občan platil odvody) a z celkovej výšky vymeriavacích základov, z ktorých platil dôchodkové odvody.

Občan má možnosť odísť do dôchodku aj predčasne, avšak za každých 30 dní, ktoré mu chýbajú do dôchodkového veku mu Sociálna poisťovňa odpočíta 0,5 % z dôchodku.

Ak sa naopak rozhodne bez nároku na dôchodok pracovať dlhšie, za každých 30 dní odpracovaných navyše mu Sociálna poisťovňa pripočíta 0,5 % k dôchodku.

Vzorec na výpočet dôchodku z I. piliera:

$$\text{Dôchodok} = \text{POMB} \times R \times \text{ADH}$$

pričom POMB je priemerný osobný mzdový bod, R je obdobie poistenia a ADH je aktuálna dôchodková hodnota.

Sociálna poisťovňa podľa nového vedie pre každého občana – poistenca individuálny účet, ktorý síce nie je účtom v pravom slova zmysle, je to vlastne iba záznam o tom ako dlho a koľko poistenec platil. Tieto údaje sú potrebné pre výpočet jeho budúceho dôchodku. Sociálna poisťovňa už začala postupne posielat výpis z tohto účtu svojim poistencom. Tento proces je však veľmi náročný a počíta sa s jeho úplným dokončením až v roku 2007 (v tomto roku dostanú výpisy aj najmladší poistenci).

Po tom ako Sociálna poisťovňa prizná starobný dôchodok, začne ho poberateľovi pravidelne mesačne vyplácať buď v hotovosti alebo na bankový účet.

V novom dôchodkovom systéme sa zmenil aj spôsob valorizácie dôchodkov. V starom systéme bolo zvyšovanie dôchodkov závislé od vôle politikov, v novom sa zvyšujú automaticky. Výška a spôsob valorizácie určené v zákone o sociálnom poistení boli predmetom sporov a tak sa upravovali v novele schválenej v apríli 2006.

Podľa nového dôchodkového systému má poistenec nárok na súčasné poberanie dôchodku aj zárobku.

Nový dôchodkový systém je nastavený tak, aby občan, ktorý 40 rokov zarábal priemernú mzdu a odišiel do dôchodku v zákonom stanovenom dôchodkovom veku, mal dôchodok z I. piliera vo výške 50 % svojej poslednej mzdy (ak platil odvody výlučne do I. piliera) resp. 25 % svojej poslednej mzdy (ak sa jeho odvod delil medzi I. a II. pilier).

4.2 II. kapitalizačný dôchodkový pilier

Kapitalizačný dôchodkový pilier (v niektorých publikáciách označovaný ako sporivý dôchodkový pilier) je voľbou pre tých, ktorí už sú v dôchodkovom systéme zapojení

(zamestnanci), povinnosťou pre tých, ktorí neboli zapojení do dôchodkového systému pred 1. januárom 2005 (študenti). Každý sporiteľ bude mať svoj osobný účet v ním vybranej dôchodkovej správcovskej spoločnosti, ich úlohou je zhodnotenie vkladov sporiteľov.

II. pilier je financovaný formou kapitalizácie, v súkromnej správe, jeho funkciou je náhrada príjmu prostredníctvom akumulácie úspor a poistenia, dôchodok je poskytovaný formou anuity alebo programového výberu prostriedkov z osobného dôchodkového účtu a výška dôchodkov je určovaná v závislosti od naakumulovaných úspor na osobnom dôchodkovom účte.

Nový dôchodkový systém je nastavený tak, že predpokladá náhradu príjmu z vkladov do II. piliera približne vo výške 32,5 % príjmu. Výška náhrady príjmu je závislá na uskutočnených investíciách príspevkov na osobnom dôchodkovom účte, nik negarantuje (je to zakázané priamo v zákone) výnosnosť jednotlivých dôchodkových fondov a preto je v súčasnosti ťažké určiť výnosnosť II. pilieru. Avšak z dlhodobého hľadiska a na základe dlhoročných skúseností na kapitálových trhoch je zrejmé, že tento pilier prinesie sporiteľom, ktorí v ňom budú sporiť dlhšie ako 15-20 rokov vyšší dôchodok, čiže vyššiu náhradu príjmu ako by dostali pri výlučnom sporení do I. pilieru. Títo sporitelia budú dostávať dôchodok z I. pilieru vo výške 25 % príjmu a z II. pilieru vo výške závislej od kapitalizácie úspor.

Garantom II. piliera je štát.

Odvody II. pilieru:

Starobný fond: 9 %

Výhody II. pilieru:

+ *Vyššie zhodnotenie v dlhodobom horizonte* – prenosom aktív do zahraničia môže druhý pilier zmierniť dôsledky demografickej krízy, tzn. je potrebný otvorený systém

+ *Súkromné vlastníctvo a dedičnosť* – nižšie riziko politických zásahov

+ *Otvorenosť* – poskytuje viac investičných príležitostí, prenos aktív do zahraničia, vyššia mobilita, nižšia citlivosť na vývoj lokálnych parametrov ekonomiky SR

Nevýhody II. pilieru:

- *Nižšie zhodnotenie v kratšom čase* – spôsobené dobiehaním ekonomík EÚ, štedrosťou I. pilieru, uzavretosťou systému investícií
- *Nestabilné a ťažšie predvídateľné zhodnocovanie* – riziko pohybu na kapitálových trhoch, z dlhodobého hľadiska sa riziko znižuje a zhodnotenie
- *Citlivosť na infláciu* – riziko znehodnotenia úspor

Ako funguje II. pilier:

II. pilier funguje na rovnakom princípe ako I. pilier, s tým rozdielom, že poistenec, ktorý sa rozhodne vstúpiť do II. pilieru neplatí svoje odvody výlučne do Sociálnej poisťovne, ale polovicu z nich odvádza do dôchodkovej správcovskej spoločnosti.

V období od spustenia II. pilieru, čiže od 1.1.2005 do 30.6.2006 majú už pracujúci občania možnosť rozhodnúť sa či sa do II. piliera zapoja a vyberú si dôchodkovú správcovskej spoločnosť, ktorej zveria polovicu svojich dôchodkových odvodov a tým si budú šetriť na dôchodok na svojom osobnom dôchodkovom účte (na tomto účte sa peniaze budú aj fyzicky zhodnocovať). Každý občan, ktorý sa do pracovného procesu zapojí po prvý krát po 1.1.2005 je povinný zapojiť sa do II. pilieru a vybrať si dôchodkovú správcovskej spoločnosť. Po výbere dôchodkovej správcovskej spoločnosti si občan zvolí jeden z troch dôchodkových fondov, ktoré ním zvolená spoločnosť spravuje a na ktorom sa budú jeho príspevky zhodnocovať.

Pri výbere dôchodkovej správcovskej spoločnosti a ňou spravovaného dôchodkového fondu by sa mal občan riadiť kritériami, ktoré som uviedla v kapitole 8.2 a 8.3 a tiež by mal brať do úvahy aj zákonné podmienky účasti na II. pilieri dôchodkového sporenia, a to predovšetkým obmedzenia na základe veku občana, ktoré sú graficky znázornené na Obr. 7



Obr. 7 – Vekové obmedzenia vstupu do II. piliera

Vstup do II. piliera je nenávratným rozhodnutím a sporiteľ v ňom musí zostať až do konca života.

Odvody sa aj v tomto prípade platia tak ako som uviedla pri I. pilieri, s tým rozdielom, že za poistenca zapojeného do II. piliera presunie Sociálna poisťovňa 9 % z jeho odvodu na účet v dôchodkovej správcovskej spoločnosti, s ktorou uzatvoril zmluvu.

Po dovŕšení dôchodkového veku (Tab. 1, Tab. 2) postupuje poistenec rovnako ako keby sporil výlučne v I. pilieri, platia pre neho všetky podmienky a možnosti rovnako ako v I. pilieri, s tým rozdielom, že zo Sociálnej poisťovne bude dostávať len polovičný dôchodok (pretože do Sociálnej poisťovne platil len polovičné odvody) a druhú časť dôchodku bude dostávať z dôchodkovej správcovskej spoločnosti. Tá mu dáva na výber dve možnosti poberania dôchodku.

Prvou možnosťou je doživotný dôchodok, ktorý si sporiteľ za svoje úspory v II. pilieri zakúpi u životnej poisťovne, viď Obr. 8.



Obr. 8 – Doživotný dôchodok

Druhou možnosťou pre občana je, že si zakúpi za minimálnu čiastku (zákonom stanovená na 0,6 násobok priemernej mzdy v hospodárstve) doživotný dôchodok u životnej poisťovne a zvyšok jeho úspor mu bude dôchodková správcovská spoločnosť vyplácať formou programového výberu po dobu, na ktorej sa so sporiteľom dohodne, vid' Obr. 9



Obr. 9 – Doživotný dôchodok s programovým výberom

Rozdiel medzi oboma formami poberania dôchodkov z II. piliera je predovšetkým vo vlastníctve úspor. Zatiaľ čo úspory, za ktoré si sporiteľ zakúpi doživotný dôchodok u životnej poisťovne prestávajú byť jeho majetkom a nie sú ani predmetom dedenia, úspory vyplácané formou programového výberu sú stále majetkom sporiteľa a tým aj predmetom dedenia v prípade jeho smrti.

Pri doživotnom dôchodku preberá riziko životná poisťovňa, a to riziko spočíva v tom, že sporiteľ sa môže dožiť omnoho dlhšieho veku, než pri výpočte jeho dôchodku poisťovňa počítala a po vyčerpaní prostriedkov, za ktoré si doživotný dôchodok zakúpil mu bude musieť vyplácať stanovený a vopred dohodnutý dôchodok z vlastného. Výhodou pre poberateľa je fakt, že je doživotne zaistený.

Programový výber so sebou nesie riziko pre sporiteľa, tieto úspory síce zostávajú stále v jeho osobnom vlastníctve, ale dôchodková správcovská spoločnosť ich naďalej investuje a tým vzniká poberateľovi investičné riziko. Každoročne, počas dohodnutej doby programového výberu, prehodnocuje dôchodková správcovská spoločnosť zostatok na osobnom dôchodkovom účte a stanovuje výšku dôchodku na ďalší rok. Tým, že tu existuje investičné riziko, môže sa stať, že sa poberateľovi dôchodok z programového výberu zníži a tým sa zníži aj jeho celkový dôchodok.

Podľa skúseností z krajín, ktoré už kapitalizačný pilier v dôchodkovom systéme zaviedli, je jeho výnosnosť vo všetkých prípadoch vyššia ako výnosnosť I. piliera. To znamená, že poberateľ dôchodku z I. aj II. piliera dostáva vyšší dôchodok ako poberateľ, ktorý dostáva dôchodok výlučne len z I. piliera.

4.3 III. Dobrovoľný dôchodkový pilier

Popri povinnom priebežnom a kapitalizačnom systéme sa na Slovensku už od roku 1997 využíva aj dobrovoľné doplnkové dôchodkové poistenie, ktoré v súčasnosti prechádza transformáciou na dobrovoľné doplnkové dôchodkové sporenie založené na súkromnom vlastníctve. Občania sú k takémuto dobrovoľnému sporeniu si na vlastný dôchodok motivovaní daňovými výhodami, ktoré im poskytuje štát. Dobrovoľne si možno sporiť aj inými formami a to napr. poistením v životnej poisťovni, vybranými bankovými produktmi alebo podielovými fondmi, ktoré štát taktiež podporuje daňovými úľavami.

III. pilier je financovaný formou kapitalizácie, v súkromnej správe, jeho funkciou je náhrada príjmu prostredníctvom akumulácie úspor a poistenia, dôchodok je poskytovaný formou osobného dôchodkového sporenia, poistenia alebo zamestnaneckej schémy a výška dôchodkov je určovaná v závislosti od naakumulovaných úspor na osobnom dôchodkovom účte a od individuálnych preferencií.

Predpokladaná náhrada príjmu z vkladov do III. pilieru je závislá od výšky vkladov sporiteľa, počtu rokov sporenia, od výšky vkladov zamestnávateľa na účet sporiteľa, čiže od celkovej naakumulovanej sumy, pričom túto formu sporenia musí účastník využívať minimálne 10 rokov.

Odvody do III. pilieru:

Výška odvodu je dobrovoľná, sporiteľ sa o jej výške rozhoduje na základe svojich možností (znižuje si disponibilný príjem v aktuálnom období), dĺžky doby sporenia do konca a nezanedbateľnou je aj výška príspevku zamestnávateľa, ak tento má uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou resp. sporiteľňou.

Výhody III. pilieru:

- + dlhodobé sporenie
- + príspevok zamestnávateľa
- + daňové zvýhodnenia

Nevýhody III. pilieru:

- sprísnenie pravidiel po transformácii
- uzákonenie rovnakých výhod aj pre životné poisťovne, rozšírila sa konkurencia na trhu dobrovoľného sporenia

Tento dobrovoľný doplnkový dôchodkový systém sporenia prechádza v rámci procesu realizácie dôchodkovej reformy zmenou. Dovedy existujúce doplnkové dôchodkové poisťovne sa transformujú na doplnkové dôchodkové spoločnosti. Tento transformačný proces musel preskákať mnohé zákonne nedostatky, ktoré transformáciu predlžujú a dodnes nie je transformácia III. pilieru úplne dokončená. Hlavné rozdiely pred a po transformácii sú uvedené v Tab. 3

	<i>Doplňkové dôchodkové poisťovne (pred reformou)</i>	<i>Doplňkové dôchodkové spoločnosti (po reforme)</i>
Doplňkový starobný dôchodok		
Minimálna doba sporenia	1 rok	10 rokov
Minimálny vek	50 rokov	55 rokov
Doplňkový invalidný dôchodok		
Minimálna doba sporenia	1 rok	Dávka zrušená
Výsluhový dôchodok určených kategórií zamestnancov		
Práca v rizikovom prostredí	Aspoň 1 rok	Aspoň 5 rokov
Jednorázové vyrovnanie		
Kto má nárok	Klient, ktorý stratí prácu z organizačných dôvodov, alebo pozostalí po klientovi, ktorý umrel	Klient, ktorý sa stane plne práceneschopným, alebo pozostalí po klientovi, ktorý umrel

Tab. 3 – Rozdiely medzi pôvodným a novým III. pilierom

Transformácia doplnkových dôchodkových poisťovní priniesla v zásade ich zmenu na firmy podobné druhopilierovým dôchodkovým správcovským spoločnostiam. Rovnako majú spravovať fondy, len s tým rozdielom, že nové doplnkové dôchodkové spoločnosti nemajú zákonom stanovený počet fondov (dôchodkové správcovské spoločnosti musia viesť tri fondy), ale len ich minimálny počet (doplňkové dôchodkové spoločnosti musia viesť minimálne dva fondy). Nové spoločnosti majú menej zviazané ruky v možnostiach investovania zverených príspevkov. Smú pri investovaní viac riskovať a tým aj ponúkať možnosť vyššieho zhodnotenia vkladov. Takýto trend sa však príliš neočakáva, nakoľko hlavnou úlohou doplnkových dôchodkových spoločností je predovšetkým v pomalom ale istom zhodnocovaní vkladov. Klienti majú väčšinou do dôchodku ďaleko a tak majú pocit, že ich peniaze majú dostatok času sa zhodnotiť a preferujú istý výnos pred rizikom.

Ako III. pilier funguje:

Občan, ktorý si uvedomuje svoju osobnú zodpovednosť za kvalitu svojho dôchodku, má už niekoľko rokov možnosť zapojiť sa do doplnkového dôchodkového systému. Prvým krokom je rozhodnúť sa pre vstup do III. pilieru, druhým krokom je výber doplnkovej dôchodkovej spoločnosti (bývalej poisťovne). Pravidlo transformácie je, že každý sa riadi tými podmienkami, ktoré uzavrel pri podpise zmluvy, tzn. ten kto uzavrel doplnkové dôchodkové poistenie riadi sa jeho podmienkami, kto uzavrel nové doplnkové dôchodkové sporenie platia pre neho nové pravidlá. Po podpise zmluvy si začne klient sporiť na svojom vlastnom účte vo fonde, ktorý si zvolil.

V prípade, že zamestnávateľ tohto klienta má s ním vybranou spoločnosťou resp. poisťovňou uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, môže svojmu zamestnancovi prispievať buď pevnou čiastkou alebo percentom z hrubej mzdy.

Zákon umožňuje aj prerušenie prispievania zo strany klienta pričom prispievanie zamestnávateľa nie je prerušené, to znamená, že na dôchodok mu sporiť len zamestnávateľ.

4.4 Vyhodnotenie dôchodkovej reformy po prvom roku

Dôchodkové správcovské spoločnosti mali zo zákona [2] zakázané zverejňovať výsledky svojho investovania v prvom roku fungovania II. piliera.

Po prvom roku fungovania II. piliera sa verejnosť mohla prvý krát oboznámiť s výnosmi z kapitalizačného piliera. Tieto výnosy boli na úrovni, ktorá by zabezpečovala dôchodok vo výške 70 % náhrady mzdy, pre tých ktorý by si v II. pilieri sporiť na dôchodok aspoň 30 rokov. Zhodnotenie vkladov v dôchodkových fondoch sa vlni pohybovalo na úrovni troch až piatich percent, pričom mnohí odborníci sú presvedčení, že dôchodkové správcovské spoločnosti investovali viac konzervatívne a opatrnejšie než bolo potrebné. Z tohto titulu sa očakáva v nasledujúcom roku akési prebudenie investícií a tým aj výnosov na dôchodkových fondoch. Na to aby sporiteľ dostal dôchodok na úrovni 100 % náhrady mzdy, musela by byť výnosnosť jeho vkladu do dôchodkového fondu minimálne 8 % pri dĺžke sporenia 45 rokov [9].

Dôvodom o niečo nižšej, ale i napriek tomu pozitívnej miery výnosnosti je aj tá skutočnosť, že dôchodkové správcovské spoločnosti dostali prvé vklady zo Sociálnej

poisťovne až v marci roku 2005 aj za tých sporiteľov, ktorí sa do II. piliera prihlásili hneď 1.1.2005. Zbytočné meškanie platieb na účty dôchodkových fondov pripravuje sporiteľov o potenciálny výnos. Ďalším dôvodom bola aj nižšia hodnota vkladov na účtoch dôchodkových fondov, nakoľko nie všetci zapojení sporitelia sa prihlásili hneď od začiatku, a využili tak možnosť, ktorú im dáva zákon. Táto možnosť vstupu do II. piliera ešte stále trvá, definitívne skončí 30.6.2006. Všetci tí občania, ktorí sa už zúčastňujú na dôchodkovom systéme a do tohto termínu neuzatvorili zmluvu so žiadnou dôchodkovou správcovskou spoločnosťou, stratia možnosť zapojenia sa do II. piliera a dôchodok budú dostávať výlučne z I. priebežného piliera. Pri rozhodovaní sa o vstupe do II. piliera by im mohli pomôcť práve zverejnené výsledky hospodárenia dôchodkových správcovských spoločností s dôchodkovými fondmi. S blížiacim sa koncom prechodného obdobia sa zvyšuje tlak menších dôchodkových správcovských spoločností, ktoré sa snažia získať ešte nerozhodnutých aktívnych občanov. Dôchodkové správcovské spoločnosti očakávajú ešte približne 200 000 klientov, ktorí sa rozhodnú do II. piliera vstúpiť na poslednú chvíľu. Tento boj nie je vyvolaný iba zákonnou podmienkou minimálne 50 000 sporiteľov, ale predovšetkým návratnosťou nákladov dôchodkovej správcovskej spoločnosti, pričom sa uvádza, že túto návratnosť dôchodkovej správcovskej spoločnosti v relatívne kratšom časovom horizonte zabezpečí až zazmluvnených 150 000 sporiteľov.

Pred spustením II. piliera sa k tomuto viazali mnohé viac či menej pozitívne / negatívne predpovede. II. pilier väčšinu z nich prekonal v pozitívnom smere. Vzhľadom na konzervatívny prístup Slovákov k investíciám sa predpokladalo, že do II. piliera počas zákonom stanovenej lehoty 18 mesiacov sa zapojí maximálne milión ľudí. V skutočnosti hneď začiatkom roku sa zapojilo vyše 400 000 klientov a podľa aktuálnych prepočtov a odhadov túto možnosť využije až 1,4 milióna sporiteľov. Druhým prekvapením bolo rozloženie vkladov, pričom takmer 2/3 sporiteľov si zvolilo rastový, najrizikovejší fond. Očakával sa nápor na vyvážený fond, ktorý si zvolila iba necelá 1/3 sporiteľov. Ku koncu apríla 2006 bolo v dôchodkových fondoch reálne 14 503,3 milióna slovenských korún a z toho bolo v rastovom fonde investovaných až 9 204,4 milióna slovenských korún. Nevyplnili sa ani očakávania týkajúce sa lídrov na dôchodkovom trhu, pôvodné predpovede očakávali ako víťazov dôchodkovú správcovskú spoločnosť Allianz, VÚB Generali a Prvú dôchodkovú spoločnosť. V skutočnosti sa na čelo dostala dovtedy na Slovensku nie príliš známa spoločnosť Credit Suisse (premenovaná na Winterthur).

Vzhľadom na zákonnú podmienku minimálneho počtu klientov sa očakávala aj redukcia trhu dôchodkových správcovských spoločností a aj k nej došlo. Z pôvodných ôsmich dôchodkových správcovských spoločností po prvom roku zostalo fungovať iba šesť. Práve jeden z očakávaných lídrov, Prvá dôchodková spoločnosť, absolútne nezvládla nábor klientov na začiatku roku 2005 a tento deficit už nedobehla. Túto spoločnosť začiatkom roku 2006 prebrala dôchodková spoločnosť Allianz. Rovnakým spôsobom prišla ku zmluvám, a tak ku klientom, aj dôchodková správcovská spoločnosť ING, ktorá prebrala klientov od menšej dôchodkovej správcovskej spoločnosti Sympatia-Pohoda. Aktuálne hýbe „svetom“ dôchodkových správcovských spoločností možnosť prestupu po prvom roku sporenia, čo v plnej miere využíva v súčasnosti najmenšia dôchodková správcovská spoločnosť Aegon, ktorá sa snaží odlákať veľké množstvo už rozhodnutých klientov ostatných dôchodkových správcovských spoločností. Tieto sa v snahe o udržanie si klientov rozhodli pre „boj všetkých proti jednému“ a snažili sa o zákonné úpravy tejto možnosti a to konkrétne o predĺženie ročnej lehoty na dvojročnú. Ich snaha bola v apríli 2006 odmenená a dvojročná lehota prestupu bude od júla 2006 realitou. S prestupmi je spojená aj jedna menej príjemná skutočnosť a to sú neetické a protiprávne postupy sprostredkovateľov, ktorí sa snažia získať ešte nerozhodnutých klientov na vstup a už zapojených klientov na prestup do nimi zastupovanej dôchodkovej správcovskej spoločnosti. Títo sprostredkovatelia sú motivovaní predovšetkým rastúcimi províziami za každú uzatvorenú zmluvu. Úrad pre finančný trh zriadil emailovú schránku a telefónnu linku, kde môžu občania anonymne ohlásiť nezákonné alebo podozrivé správanie sprostredkovateľa. Úrad už musel šetriť niekoľko stoviek takýchto prípadov, ktoré sa môžu skončiť aj odňatím licencie sprostredkovateľa.

I napriek pozitívnym výsledkom z prvého roku fungovania II. pilieru, mnohí kritici slovenskej dôchodkovej reformy upozorňujú na jej chyby a nedostatky. Istým dôkazom ich tvrdení sú aj nespočetné novely a pozmeňovacie návrhy všetkých zákonov, ktoré nový dôchodkový systém na Slovensku legislatívne upravujú.

Chyby, na ktoré mnohí ekonómovia poukazujú sú predovšetkým [4]:

Ø Zvýšenie už tak vysokých dôchodkových odvodov, pričom pred reformou sme (zamestnávateľ a zamestnanec spolu) do Sociálnej poisťovne odvádzali 28 %, po reforme odvádzame 28,75 %; zvýšil sa podiel dôchodkových odvodov platených zamestnancom

z pôvodných 6,4 % na 7 %; a v neposlednej rade sa zvýšil aj vymeriavací základ dôchodkových odvodov z pôvodných 32 000 Sk na trojnásobok priemernej mzdy v krajine, z toho vyplýva, že vymeriavací základ sa bude každoročne meniť a vzhľadom na reálny rast miezd v ekonomike teda zvyšovať. Zmena spôsobu určovania vymeriavacieho základu postihne predovšetkým vyššie príjmové skupiny, ktoré platili dôchodkové odvody z nižšieho základu a peňažné prostriedky, ktoré takto „ušetrili“ mohli efektívnejšie využiť aj na zabezpečenie si plnohodnotného dôchodku. Tieto všetky zvýšenia odvodov sú presným opakom toho, čo by mala dôchodková reforma priniesť, teda zníženie odvodového zaťaženia pracujúcich občanov. Mierne zvýhodnenie viac detných rodín prostredníctvom pol percentného daňového bonusu z dôchodkového odvodu pre jedného z rodičov, ktorý sa stará o nezaopatrené dieťa je pre mnohých len malou náplasťou na vyššie uvedené zvýšenia odvodov. Na Slovensku je navyše priemerný počet detí na jednu rodinu menší ako dve, to znamená, že z daňového bonusu má prospech len veľmi málo rodín.

Ø Kritiku si vyslúžilo aj posilnenie priebežného dôchodkového systému (I. pilier), nakoľko podľa kritikou by jeho hlavnou úlohou mala byť akási forma záchranej siete, mal by poskytovať istoty sociálne slabým občanom a tým zabezpečovať princíp solidarity. Slovenský I. pilier však tieto znaky nespĺňa a jeho hlavnou funkciou je náhrada mzdy, čiže plní takú istú funkciu ako aj II. pilier. To znamená, že štát sa rozhodol „hrať sa na podnikateľa“, ktorý však nikdy nebude mať také možnosti ako súkromné dôchodkové správcovské spoločnosti a to z jednoduchého dôvodu, nebude mať na to kapitál, pretože všetky finančné prostriedky, ktoré Sociálna poisťovňa vyzbiera ešte v ten istý mesiac vypláť súčasným dôchodcom. Na rozdiel od toho, všetky vklady do II. piliera zostávajú na účte dôchodkového fondu a úlohou dôchodkovej správcovskej spoločnosti je ich zhodnotenie. Táto forma I. piliera nerieši finančné problémy priebežného dôchodkového systému, ale skôr ich ešte zhoršuje. Keď v súčasnej demografickej situácii je štát schopný z vkladov sporiteľov poskytovať dôchodcom náhradu mzdy len vo výške 45 %, ako chce splniť prognózu nového dôchodkového systému, v ktorej predpokladá náhradu mzdy z I. piliera vo výške 50 % (z 18% odvodu) resp. 25 % (z 9% odvodu) s vedomím nepriaznivého demografického trendu a s očakávaním zvyšovania sa priemernej mzdy v hospodárstve. Kritici počítajú s tým, že finančné problémy priebežného systému sa o pár rokov objavia znovu a ich opätovné riešenie bude už omnoho náročnejšie a predovšetkým

finančne nákladnejšie ako keby sa dôchodková reforma nastavila správne hneď na prvý krát. Inými slovami to znamená, že slovenský skrytý dlh dôchodkového systému sa bude naďalej zvyšovať a doplatia na to budúce generácie, ktoré ho budú musieť splácať, tak ako my v súčasnosti splácame dlhy našich rodičov.

Ø Kritizovaný je aj centralizovaný spôsob výberu dôchodkových odvodov určených do II. piliera prostredníctvom Sociálnej poisťovne. Štát argumentoval nižšími nákladmi pri takomto spôsobe výberu a preposielania vkladov sporiteľov, ale Sociálna poisťovňa má reálne problémy s vyberaním svojich vlastných odvodov. Navyše dôchodkové správcovské spoločnosti a banky a životné poisťovne, ktoré sú ich zakladateľmi majú omnoho väčšie skúsenosti s vymáhaním vkladov a majú aj omnoho vyspelejšiu informačnú technológiu než Sociálna poisťovňa. Ak by slovenská vláda zvolila decentralizovaný výber odvodov do II. piliera, mohlo sa predísť omeškaniam prevodu finančných prostriedkov zo Sociálnej sporiteľne na účty dôchodkových fondov. Po prvom roku existencie tohto systému je v II. pilieri zapojených približne 100 000 sporiteľov, ktorý na svoj osobný účet nedostali ešte žiadnu platbu aj napriek tomu, že sú v ňom zapojení od začiatku. V týchto prípadoch dôchodková správcovská spoločnosť obviňuje Sociálnu poisťovňu a tá zasa zamestnávateľov. Faktom však zostáva, že aj keby Sociálna poisťovňa hneď preposlala všetky chýbajúce platby na účet dôchodkových fondov, týmto sporiteľom už nikto nenahradí ušlý výnos za prvý rok.

Ø Ďalej sú kritizované aj pravidlá investovania v II. pilieri a to predovšetkým pravidlo investovania minimálne 50 % aktív dôchodkových fondov na území Slovenska, čiže do slovenských cenných papierov. Tie však nemajú takú výnosnosť ako zahraničné cenné papiere a navyše pri investovaní do zahraničných cenných papierov by sa dalo povedať, že na zvyšovanie slovenských dôchodkov pracujú zahraniční zamestnanci. Vláda sa týmto krokom pravdepodobne snaží o oživenie slovenského kapitálového trhu, avšak toto oživenie, ak k nemu vôbec dôjde, nebude tak výnosné ako investovanie na zahraničných kapitálových trhoch, ktoré poskytujú omnoho viac a omnoho kvalitnejších investičných možností.

Ø Kritizovaný je aj spôsob valorizácie dôchodkov a v tejto oblasti je treba dať kritikom za pravdu, nakoľko práve valorizácia dôchodkov bola súčasťou poslednej novely zákona o sociálnom poistení prijatej v apríli 2006. Táto novela mení nielen spôsob

valorizácie ale aj spôsob výpočtu všetkých dôchodkov, starobných, vdovských, vdoveckých, sirotských aj invalidných.

Najväčším trendy do budúcnosti je pravdepodobne neodvratná novela celého dôchodkového systému, čo však bude nielen finančne veľmi nákladné, ale predovšetkým nespravodlivé. Neustále menenie a upravovanie dôchodkových pravidiel iba zvyšuje nedôveru v štátny aparát a v jeho schopnosť postarať sa o svojich občanov. Jedným z už avizovaných trendov bude ďalšie zvyšovanie dôchodkového veku až na 65 rokov pre všetkých, čím sa predlžuje obdobie platenia odvodov a zároveň skracuje obdobie poberania dôchodkov. Ďalšie avízo sa týkalo odvodov, avšak jeho obsahom bola informácia, že Sociálna poisťovňa a ani Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny neuvažuje v blízkom časovom horizonte so znižovaním dôchodkového odvodového zaťaženia sporiteľov. A vlastne nové trendy so sebou prináša každá novela legislatívy upravujúcej dôchodkový systém na Slovensku.

4.5 Otázky a odpovede

Túto kapitolu venujem otázkam, ktoré najčastejšie rezonovali a najviac zaujímali občanov pri realizácii nového dôchodkového systému a na ktoré som prostredníctvom tejto diplomovej práce hľadala odpoveď aj ja [8].

▼ Aký je rozdiel medzi dôchodkom zo Sociálnej poisťovne a z dôchodkovej správcovskej spoločnosti?

Sociálna poisťovňa vypočítava výšku dôchodku na základe zákonom stanovenej rovnice, táto však podlieha politickým záujmom, nakoľko práve politici túto rovnicu určujú. Navyše obdobie, počas ktorého je občan nezamestnaný a neprispieva si na dôchodkové poistenie do Sociálnej poisťovne sa nepriaznivo odzrkadľuje na výške jeho nároku na dôchodok. Sociálna poisťovňa poskytuje dôchodok len v jednej forme. Dôchodok z dôchodkovej správcovskej spoločnosti sa vypočítava podľa výšky úspor v dôchodkovom fonde, tieto úspory nepodliehajú politickým záujmom a sú zhodnocované aj počas obdobia, keď si sporiteľ na svoj osobný dôchodkový účet neprispieva. Sporiteľ si môže zvoliť z dvoch foriem výplaty dôchodku, z ktorej jedna ponúka aj možnosť dedenia.

v Ako štát garantuje budúci dôchodok z dôchodkovej správcovskej spoločnosti?

Ani štát ani dôchodková správcovská spoločnosť nesmie garantovať výšku budúceho dôchodku z II. piliera. Štát garantuje 100 % výšku úspor v prípade straty spôsobenej kriminálnou činnosťou. Vzhľadom na veľmi prísny systém kontroly je však riziko „vytunelovania“ dôchodkového fondu minimálne. Štát negarantuje straty, ktoré vznikli stratovými investíciami, avšak zákon obsahuje aj kontrolné mechanizmy, ktorých úlohou je predchádzať príliš veľkým výkyvom v hodnote dôchodkového fondu. Dôchodková správcovská spoločnosť však môže aj skrachovať a to v tom prípade, že si nedokáže na seba zarábať. V tomto prípade sa však pre jej klientov vlastne nič nedeje, pretože majetok dôchodkovej správcovskej spoločnosti je oddelený od majetku sporiteľov v dôchodkovom fonde. Tieto úspory budú prevedené na účet u depozitára inej dôchodkovej správcovskej spoločnosti a klienti skrachovanej spoločnosti sa stanú klientmi novej spoločnosti.

v Aké sú podmienky dedenia dôchodkových úspor?

Peniaze na osobnom dôchodkovom účte sú súkromným majetkom sporiteľa a v prípade, že tento zomrie sú jeho úspory predmetom dedenia. Sporiteľ má aj možnosť pri podpise zmluvy o dôchodkovom starobnom sporení ustanoviť pre takýto prípad dediča. Predmetom dedenia sú však iba úspory na osobnom dôchodkovom účte v dôchodkovej správcovskej spoločnosti, čiže úspory v II. pilieri. Úspory, ktoré má sporiteľ v Sociálnej poisťovni nie sú jeho súkromným majetkom a tak ani nie sú predmetom dedenia a v prípade smrti sporiteľa zostávajú Sociálnej poisťovni. V prípade, že sa sporiteľ dôchodkového veku dožije, musí si zo svojich úspor v dôchodkovej správcovskej spoločnosti zakúpiť doživotný dôchodok vo výške 0,6 násobku životného minima u životnej poisťovne. Tieto peniaze už nie sú predmetom dedenia v prípade poberateľovej smrti. Životná poisťovňa preberá zodpovednosť a riziko, že dôchodca bude žiť veľmi dlho a poisťovňa mu bude musieť vyplácať dôchodok aj po vyčerpaní finančných prostriedkov, za ktoré si tento dôchodok kúpil. Zbytok úspor (podľa predbežných odhadov by doživotný dôchodok mal stáť len 10-20 % z nasporenej sumy) môže sporiteľ použiť na programový výber, keď si tieto prostriedky vyberá z dôchodkovej správcovskej spoločnosti počas vopred stanovenej doby. Tieto peniaze sú stále predmetom dedenia v prípade poberateľovej smrti. Tiež má možnosť si zakúpiť doživotný dôchodok aj zo zbytku úspor, avšak tak ako pri zákonom stanovenom

doživotnom dôchodku, aj tieto peniaze sa stávajú majetkom životnej poisťovne a prestávajú byť predmetom dedenia v prípade smrti poberateľa dôchodku.

v Koľko nás bude II. pilier stáť?

Vstup do II. piliera nestojí sporiteľov nič viac ako platili zo svojej hrubej mzdy do predchádzajúceho dôchodkového systému. Sporitelia budú odvádzať stále rovnaké percento, a to 18 % z hrubej mzdy, pričom 9 % zostáva v I. pilieri v Sociálnej poisťovni a 9 % je presunutých do II. piliera na účet dôchodkového fondu, ktorý si každý sporiteľ sám zvolil. Za služby spojené so správou osobného dôchodkového fondu platí sporiteľ dôchodkovej správcovskej spoločnosti zákonom stanovené a limitované poplatky. Sociálna poisťovňa si strháva 0,5 % z vklady sporiteľa ako administratívny poplatok, dôchodková správcovská spoločnosť má zo zákona nárok na 1 % z vkladu sporiteľa za správu účtu a 0,08 % (po troch rokoch fungovania nového dôchodkového systému sa tento poplatok zníži na 0,07 %) za správu aktív.

v Aké má možnosti sporiteľ, ktorý sa rozhodne odísť pracovať do zahraničia?

Tento sporiteľ nemusí na dôchodkové sporenie prispievať, ale môže ako dobrovoľne poistená osoba. Prvá možnosť je pre sporiteľa výhodnejšia z viacerých dôvodov, a to preto, že aj keď neprispieva do II. piliera, peniaze, ktoré tam už má nasporené sa stále zhodnocujú; ak pracuje v zahraničí legálne, musí platiť dôchodkové odvody tam a prípadne dobrovoľné sporenie do II. piliera aj na Slovensku by mu vlastne len znižovalo príjem, pričom by musel platiť odvod nielen do II. piliera ale automaticky aj do I. piliera a aj do rezervného fondu solidarity. Ak teda chce sporiť aj na Slovensku, výhodnejšie je založiť si napríklad životnú poisťku, prípadne sa zapojiť do III. piliera, v ktorom si sporí len sám pre seba. Sporiteľ však musí zobrať do úvahy aj tú skutočnosť, že do II. piliera musí prispievať minimálne 10 rokov aby mal nárok na dôchodok z tohto piliera a preto musí zvážiť dobu, na ktorú odchádza pracovať do zahraničia a dobu, ktorá mu zostáva po jeho návrate na Slovensko.

5 DŮCHODKOVÉ REFORMY V ZAHRANIČÍ

Potreba zmeny dôchodkového systému je dlhoročným celosvetovým trendom. Ako prvá mala odvahu k revolučnej dôchodkovej reforme čílska vláda na čele s José Piñerom už v rokoch 1980 - 1981. Dôvody k takémuto v tom čase riskantnému kroku boli rovnaké ako vo väčšine krajín s krachujúcim štátnym priebežným dôchodkovým systémom, a to nepriaznivý demografický vývoj, deficit dôchodkového systému, jeho nákladovosť a vysoké odvodové zaťaženie pracujúcich. Podstatou čílskej reformy bol po prvý krát vytvorený systém povinného dôchodkového sporenia na osobných účtoch v súkromných dôchodkových spoločnostiach, čím pre svojich občanov vytvorili zároveň súkromné vlastníctvo dôchodkových úspor. Čílska dôchodková reforma si získala rešpekt a uznanie po celom svete a je často krát skloňovaná pri diskusiách o dôchodkových reformách a v mnohých prípadoch sa stala vzorom pre realizáciu dôchodkových reforiem. Na začiatku bola vzorom aj pre slovenskú dôchodkovú reformu, avšak od tohto vzoru sa pri samotnej realizácii veľmi vzdialila. Úspech čílskej dôchodkovej reformy je založený predovšetkým na bezproblémovom fungovaní počas prvých rokov po zavedení, čím si získala dôveru obyvateľov a uznanie zahraničných odborníkov. Čílska reforma tiež naplno vyjadrila vzájomný vzťah medzi dôchodkovou systémom, rozvojom kapitálových trhov a hospodárskym rastom krajiny. Hlavným znakom tejto reformy je uzatvorenie priebežného systému, čím tento systém prestal vytvárať skrytý dlh voči budúcim poberateľom dôchodku. V praxi to znamenalo, že všetci pracujúci obyvatelia sa mohli rozhodnúť, či zostanú v pôvodnom priebežnom systéme, alebo sa zapoja do nového dôchodkového systému založenom na sporení na osobných dôchodkových účtoch, všetci mladí ľudia, ktorí na trh práce vstúpili po prvýkrát sa museli automaticky zapojiť do nového dôchodkového systému. V súčasnosti je v novom čílskom dôchodkovom systéme zapojených približne 90 % obyvateľov. V deň keď zomrie posledný poberateľ dôchodku, ktorý zostal v pôvodnom priebežnom systéme tento systém sa definitívne ukončí. K ďalším faktorom, ktorý ovplyvňuje výnosnosť a úspešnosť čílskej reformy je otvorená konkurencia medzi dôchodkovými spoločnosťami. Čílska vláda povolila voľný vstup do odvetvia a prestupy medzi spoločnosťami bez poplatkov, čo vytvára silný konkurenčný boj o klienta medzi dôchodkovými spoločnosťami a tým znižuje poplatky, zvyšuje kvalitu služieb a vedie k lepším investičným výsledkom. Čílsky pracujúci odvádzajú do povinného dôchodkového systému 10 % svojej hrubej mesačnej mzdy a ďalších 2,25 % hrubej mesačnej mzdy ako

poplatok dôchodkovej spoločnosti, v ktorom je však zahrnuté aj invalidné a pozostalostné poistenie. Za tieto pomerne nízke odvody dostávajú čílsky dôchodcovia náhradu poslednej zarábanej mzdy vo výške približne 70 %. Zároveň majú možnosť odvádzať si dobrovoľne ďalších 10 % hrubej mzdy, ktoré sú navyše daňovo zvýhodnené a tým si ešte výraznejšie prilepiť k dôchodku. Významným rozdielom medzi čílskym dôchodkovým systémom a slovenským dôchodkovým systémom je aj invalidné a pozostalostné poistenie [4]. Kým v čílskom systéme na seba túto povinnosť prevzali súkromné dôchodkové spoločnosti, v slovenskom systéme táto povinnosť zostala na pleciach štátu. Opäť platí, že štát nie je dobrým podnikateľom a myslím si, že dôchodkové spoločnosti by dokázali efektívnejšie spravovať a kontrolovať invalidné a pozostalostné dôchodky než to v súčasnosti robí Sociálna poisťovňa. Dokázali by znížiť mieru podvodov v systéme invalidných dôchodkov, čím by sa znížila ich celková miera na vyplácaných dôchodkových dávkach.

Ako som už vyššie spomínala dôchodková reforma nie je iba zdrojov vyšších a spravodlivejších dôchodkov ale je aj prostriedkom rastu ekonomiky. Konkrétnym pozitívnym dopadom na čílsku ekonomiku bol priemerný ročný rast reálneho HDP (za roky 1980 – 2001) vo výške 4,60 %, pričom sa odhaduje, že dôchodková reforma k tomuto číslu prispela 0,45 % (na tomto čísle majú podiel vyššia zamestnanosť a produktivita práce 0,10 %, vyššie úspory a investície 0,15 % a rozvinutejšie kapitálové trhy a vyššia faktorová produktivita 0,20 %) [6]. Ďalšie prepočty ukazujú aj to, že približne 5 % čílskej HDP na obyvateľa (približne 250 USD z 5000 USD) možno pripísať na účet úspešnej dôchodkovej reformy a jej pozitívneho vplyvu na trh práce, kapitálové trhy, úspory a investície [7].

Okrem Čile sa do dôchodkovej reformy odhodlali pustiť aj ďalšie krajiny. V 90-tych rokoch to bola Austrália, Peru, Kolumbia, Argentína, Uruguaj, Mexiko, Bolívia, Salvádor, Maďarsko a Poľsko. Po roku 2000 zaviedli nový dôchodkový systém na Kostarike, v Hongkongu, Litve, Lotyšsku, Švédsku, Bulharsku, Chorvátsku, Estónsku, Macedónsku, Dominikánskej republike, Rusku a aj na Slovensku. V súčasnosti zavádzajú dôchodkovú reformu na Ukrajine, v Ekvádore a Nikaragui.

Skúsenosti z nových dôchodkových systémov v týchto krajinách ukazujú, že každá koruna, investovaná v dôchodkových fondoch (II. pilier) priniesla z dlhodobého hľadiska vyšší výnos ako koruna zaplatená do štátneho systému (I. pilier). Znamená to, že pri dlhodobom

sporení a investování v kapitalizačním pilieri by mal byť starobný dôchodok občana súhrnne z oboch pilierov vyšší ako dôchodok vyplácaní výlučne z priebežného systému [5].

Každá krajina, ktorá uvažuje o dôchodkovej reforme by si mala preštudovať všetky pozitívne i negatívne dopady už existujúcich a fungujúcich dôchodkových reforiem a prevziať z nich tie najlepšie prvky, ktoré prispôsobí k potrebám svojho obyvateľstva a na základe ekonomických možností krajiny. Avšak nikdy by sa nemala výrazne odkloniť od už overených a úspešných ciest.

5.1 Dôchodkové reformy v krajinách V4

V krajinách Višegrádskej skupiny, Česká republika, Maďarsko, Poľsko a Slovensko, mali okrem vyššie uvedených dôvodov pre krach priebežného dôchodkového systému aj ďalší dôvod. Tieto krajiny prešli transformáciou po páde socializmu, ktorý sa vyznačoval takmer 100% zamestnanosťou. Tá sa stala minulosťou a davy nadbytočne zamestnaných prispievateľov sa razom stali nezamestnanými poberateľmi dávok zo sociálneho poistenia. Prechod zo strany prispievateľa na stranu poberateľa sa dotkol aj dôchodkových dávok, nakoľko mnohí z nich požiadali o predčasný dôchodok a začali peniaze zo systému odčerpávať a pomer síl sa zmenil.

Zo začiatku sa snažili o parametrické úpravy, napríklad úpravou dôchodkového veku alebo zvyšovaním odvodov, ale postupne museli aj tieto krajiny pristúpiť k hlbšiemu riešeniu problémov. Ako prvé prešlo dôchodkovou reformou Maďarsko, už v roku 1998, o rok neskôr Poľsko a v roku 2005 spustilo dôchodkovú reformu aj Slovensko. Jedinou krajinou z tejto skupiny, v ktorej zostáva dôchodková reforma len vo fáze diskusií je Česká republika, aj tá si je však vedomá neudržateľnosťou štátneho priebežného systému. Tri zo štyroch krajín už majú časť cesty za sebou, avšak žiadna z reforiem nezačala fungovať hneď od začiatku dokonale, každý zo zvolených systémov mal resp. má svoje muchy a bolo resp. bude potrebné urobiť zmeny. Napríklad v Poľsku si zvolili centralizovaný výber (rovnako ako na Slovensku) odvodov a príspevkov prostredníctvom štátnej inštitúcie Zakład ubezpieczeń społecznych. Táto inštitúcia svoju úlohu po technickej stránke nevládla a stratila kontrolu nad platbami, v dôsledku čoho sa objem vybraných príspevkov znížil, a navyše len malý zlomok príspevkov bolo identifikovaných a prevedených do penzijných fondov. Táto situácia sa v Poľsku vyriešila až po približne troch rokoch [10].

Centralizovaný výber má aj reforma na Slovensku a ten bol jedným z kritizovaných bodov, ktoré slovenskej dôchodkovej reforme vytkol „otec“ čílskej dôchodkovej reformy José Piñera pri svojej návšteve Slovenska v októbri 2004 [11].

6 PROJEKT

V tejto kapitole by som chcela vytvoriť kritéria ideálnej dôchodkovej reformy, opísať aké znaky by mala obsahovať, čo by mala poskytovať a priniesť. Pre obyvateľov krajiny, ktorá už dôchodkovú reformu má, ako napríklad aj Slovensko, a rozhodla sa pre dôchodkovú reformu formou kapitalizácie vkladov je dôležité vedieť aj ako si správne vybrať dôchodkovú správcovskú spoločnosť, ktorá bude ich vklady spravovať a je dôležité poznať aj fondy, v ktorých tieto spoločnosti budú naše peniaze spravovať. Vytvorím kritéria, podľa ktorých by si sporiťelia mali vyberať dôchodkovú spoločnosť a dôchodkový fond, do ktorého budú svoje vklady investovať.

6.1 Kritéria ideálnej dôchodkovej reformy

1) *Osobná zodpovednosť* – skutočná reforma dôchodkového systému by mala vyjadrovať to čo som už naznačila v citáte na prvých stránkach tejto diplomovej práce. Vláda by mala vytvoriť také podmienky, ktoré by občanov motivovali k osobnej zodpovednosti za kvalitu života v dôchodkovom veku, aby sa o seba snažili starať sami, veď kto iný vie čo človek naozaj potrebuje a chce ako on sám. Štátny dôchodkový systém by mal iba poskytovať akúsi formu záchranej siete, istoty pre tých, ktorí si z nejakého dôvodu neboli schopní zabezpečiť dostatok peňažných prostriedkov na dôchodok. Z tohto titulu považujem čílsku reformu za správnu, nakoľko uzavrela štátny priebežný systém čím prestala vytvárať dlh pre budúce generácie a štát prebral zodpovednosť len za sociálne slabé skupiny obyvateľov, ktorým poskytuje iba základnú existenčnú istotu. Podporili tak vlastnú iniciatívu a snahu svojich obyvateľov, ktorí sa stali zodpovední za svoje dôchodkové vklady a tým aj za kvalitu svojho dôchodku.

2) *Zásluhovosť a solidarita* – dôchodkové poistenie (I.pilier) by sa mal zamerať na solidaritu a to vo forme ochrany proti sociálnemu úpadku tých obyvateľov, ktorí si neboli schopní zabezpečiť dostatok finančných prostriedkov na kvalitný dôchodok. To znamená, že štátny pilier by sa mal zamerať na poskytovanie minimálnych dôchodkov a tým zabezpečiť solidaritu systému. Určite by jeho úlohou nemala byť náhrada mzdy, nakoľko si myslím, že štátny aparát je príliš skostnatý na podnikanie, a tým pádom nedokáže z dlhodobého hľadiska poskytnúť takú náhradu mzdy ako dôchodkové sporenie (II. pilier). Dôkazom toho sú aj prepočty Sociálnej poisťovne, ktorá uvádza, že náhrada

mzdy za 9 % vkladu do Sociálnej poisťovne bude 25 % a náhrada mzdy za 9 % vkladu do dôchodkovej správcovskej spoločnosti bude z dlhodobého hľadiska približne o 5-8 % vyššia. Nebolo by pre sporiteľov výhodnejšie vkladať do dôchodkovej správcovskej spoločnosti celých 18 % odvodov a získať tak vyšší výnos a tým aj vyšší dôchodok? Náhrada mzdy a zásluhovosť s tým sporená by mala byť výlučne znakom kapitalizačného pilieru, nakoľko tento je schopný poskytnúť ich oveľa lacnejšie, efektívnejšie a výnosnejšie než štát.

3) *Znižovanie odvodového zaťaženia* – dôchodková reforma by mala byť správnym krokom k zníženiu odvodového zaťaženia do dôchodkového systému. Štát by tým motivoval ľudí pracovať a hľadať si prácu, nakoľko posilnením osobnej zodpovednosti sú sporitelia nútení myslieť a zabezpečovať sa na budúci dôchodok už dnes. Tým by sa mohol čiastočne riešiť aj problém nezamestnanosti, podporil by sa tak hospodársky rast aj podnikateľská iniciatíva. Demotivujúci na vysokých odvodoch je predovšetkým fakt, že sporiteľ počas celého produktívneho života odvádza značne vysokú časť svojho príjmu na dôchodok, ktorý si bude čerpať možno len pár rokov a možno sa výplaty dôchodku ani nedožije. Aj z tohto titulu si myslím, že by celé dôchodkové odvody mali ísť do kapitalizačného dôchodkového sporenia, ktoré poskytuje aj možnosť dedenia vkladov sporiteľa. So znížením odvodov súvisí aj vymeriavací základ týchto odvodov. Myslím si, že je zbytočné mať vysoký vymeriavací základ a nútiť tak skupiny obyvateľov s vysokými príjmami platiť aj vysoké odvody na vyšší dôchodok, pričom zo svojich súčasných príjmov by boli schopní zabezpečiť sa na dôchodok aj inými formami (úspory, doplnkové dôchodkové sporenie, vkladové produkty a iné). Štát im vysokými odvodmi odčerpáva prostriedky, ktoré by mohli investovať výnosnejšie než do neefektívneho systému dôchodkového poistenia.

4) *Dobrovoľnosť* – je veľmi dôležitou súčasťou správnej dôchodkovej reformy. Občan by sa mal dobrovoľne snažiť o zvyšovanie svojho dôchodku a kvality života v postproduktívnom veku a nemal by ho do vysokých dôchodkov nútiť štát. Štát by taktiež mal nechať občanov slobodne sa rozhodnúť akou formou si svoje dôchodky budú zvyšovať. Povinné dôchodkové sporenie (II. pilier ideálnej dôchodkovej reformy) by malo byť povinné len do tej miery, aby si občan bol schopný zabezpečiť minimálny dôchodok a nebol tak odkázaný na sociálnu pomoc ostatých občanov (I. pilier ideálnej dôchodkovej reformy). Povedané inými slovami, štát by mal nechať svojim občanom voľnú ruku na

zabezpečenie slušného dôchodku a nepodporovať ich v tom, aby túto ruku po príchode do dôchodku len vystreli a čakali čo im štát – a teda ostatní občania – dá.

Z vyššie uvedených informácií sa dá vytvoriť aj niekoľko heslovitých výrazov, ktoré majú vystihovať podstatu slova reforma:

R – ozdiel medzi solidaritou a zásluhovosťou

E – efektívnosť dôchodkového sporenia vs. neefektívnosť dôchodkového poistenia

F – forma sociálnej istoty z dôchodkového poistenia

O – odvody a vymeriavací základ

R – ozhodovanie občanov bez obmedzení zo strany štátu

M – ožnosť investícií do iných, výnosnejších a dobrovoľných dôchodkových produktov

A – aktivita občanov smerom k osobnej zodpovednosti

6.2 Kritéria voľby dôchodkovej spoločnosti

Dôchodková správcovská spoločnosť bude hospodáriť s vkladom sporiteľa a je preto veľmi dôležité aby si sporiteľ vybral tú správnu spoločnosť. Pri tomto rozhodovaní by sa mal predovšetkým zaoberať nasledovnými bodmi:

1) *Dôveryhodnosť dôchodkovej správcovskej spoločnosti* – Úrad pre finančný trh udeľuje licenciu vždy až po dôkladnom preverení spoločnosti a po splnení všetkých zákonom stanovených požiadaviek na udelenie licencie. To je prvá záruka solidárnosti a dôveryhodnosti spoločnosti, ktorá sa uchádza o možnosť pôsobenia na dôchodkovom trhu. Potenciálny sporiteľ by sa však mal zaujímať aj o históriu dôchodkovej správcovskej spoločnosti, ktorá získala licenciu, o jej zakladateľov a akcionárov, zvyčajne nimi sú životné resp. životno-investičné spoločnosti, s ktorými už občan môže mať nejakú pozitívnu ale aj negatívnu skúsenosť a to môže jeho rozhodovanie ovplyvniť. Avšak musí brať do úvahy aj to, že úspech resp. neúspech v inej finančnej oblasti neznamená automaticky aj úspech resp. neúspech v systéme dôchodkového sporenia.

2) *Služby* – Občania majú vymedzený časový horizont dokedy sa môžu rozhodnúť a zapojiť sa do systému dôchodkového sporenia. Na Slovensku dala vláda

občanom jeden a pol roka od spustenia kapitalizačného dôchodkového sporenia, čiže od 1.1.2005 do 30.6.2006 sa presne určené skupiny osôb môžu sami a dobrovoľne rozhodnúť či a za akých podmienok sa do II. pilieru zapoja. V tejto lehote môže každý občan sledovať nielen reklamné aktivity ale aj služby, ktoré dôchodková správcovská spoločnosť poskytuje už zapojeným sporiteľom. Pričom by sa mali dať pozor na to, aby tieto služby boli spojené výhradne so sporením a investovaním na osobných dôchodkových účtoch v II. pilieri dôchodkového systému. Dôchodková správcovská spoločnosť totiž nesmie ponúkať žiadne darčeky a služby, ktoré s týmto pilierom nesúvisia.

3) *Hospodárenie* – dôchodková správcovská spoločnosť musí poskytovať správu o svojom hospodárení, slovenské dôchodkové správcovské spoločnosti majú túto povinnosť každý polrok. Správa musí byť prístupná na internetovej stránke spoločnosti ale aj v papierovej forme na vyžiadanie potenciálneho záujemcu o zapojenie sa do II. pilieru rovnako aj pre sporiteľov už zapojených. Na základe výsledkov hospodárenia sa môže občan rozhodnúť nielen vstúpiť do dôchodkového sporenia ale aj zmeniť dôchodkovú správcovskú spoločnosť. Vzhľadom na dlhodobosť dôchodkového sporenia nemá ukazovateľ hospodárenie v prvých rokoch veľmi vypovedajúcu hodnotu a tak by nemal byť na začiatku jediným kritériom rozhodnutia sporiteľa o zmene dôchodkovej správcovskej spoločnosti.

4) *Výnosy dôchodkových fondov* – výška výnosov v dôchodkových fondoch, ktoré dôchodková správcovská spoločnosť spravuje bude mať rozhodujúci vplyv na výšku budúceho dôchodku občana. Občan by si mal pri rozhodovaní o zapojení sa do dôchodkového sporenia preštudovať a porovnať výnosy jednotlivých dôchodkových spoločností, porovnať navzájom všetky konzervatívne fondy pôsobiace na trhu, všetky vyvážené i všetky rastové fondy. Mal by si ale byť vedomý aj toho, že výnos z minulého obdobia nie je garanciou výnosu aj v budúcom období.

5) *Poplatky* – výška nasporených prostriedkov nie je závislá len od výnosnosti vkladov ale aj od výšky poplatkov, ktoré si dôchodková správcovská spoločnosť za svoje služby účtuje. Maximálna výška poplatkov je stanovená zákonom a dôchodková správcovská spoločnosť ju nesmie prekročiť a o každej zmene poplatkov musí svojich sporiteľov zákonným spôsobom vopred informovať.

Občan musí mať možnosť rozhodnúť sa o výbere dôchodkovej správcovskej spoločnosti samostatne, na základe vlastného uváženia a podľa pravdivých informácií poskytovaných dôchodkovou správcovskou spoločnosťou, pričom nesmie byť pri tomto rozhodovaní nikým a ničím ovplyvňovaný.

6.3 Kritéria voľby dôchodkového fondu

Rovnako dôležitý ako výber dôchodkovej správcovskej spoločnosti je aj výber dôchodkového fondu, ktorý vybraná spoločnosť spravuje. Zákon určuje dôchodkovým správcovským spoločnostiam povinnosť viesť rôzne dôchodkové fondy odlišujúce sa mierou výnosnosti a mierou rizika pri investovaní. Slovenská dôchodková reforma obmedzuje vstup do jednotlivých dôchodkových fondov vekom (počtom rokov do konca sporenia) občana. Občan si môže vybrať a investovať len v jednom dôchodkovom fonde. Pri výbere toho správneho dôchodkového fondu by sa mal sporiteľ rozhodovať na základe nasledovných ukazovateľov:

1) *Vek sporiteľa* – je pri výbere dôchodkového fondu vzhľadom na dlhodobosť výnosnosti dôchodkového sporenia veľmi dôležitým ukazovateľom a môže byť aj ovplyvnený zákonnými ustanoveniami, tak ako je tomu aj v slovenskej dôchodkovej reforme. Čím dlhšie môže občan sporiť, tzn. čím je mladší, tým rizikovejší môže byť aj jeho výber dôchodkového fondu. Toto riziko je vykompenzované dĺžkou doby, počas ktorej môže prípadné straty dorovnať.

2) *Riziko* – ochota riskovať je tiež ukazovateľom, na základe ktorého sa občan rozhoduje o výbere dôchodkového fondu. Riziko je vždy spojené s investovaním a občan teda musí rátať s tým, že hodnota jeho dôchodkového fondu sa bude meniť, môže rásť ale i klesať. Vysoké riziko pritom obyčajne znamená šancu na vysoké zhodnotenie ale zároveň predstavuje aj hrozbu vysokej straty. Pre občana to znamená, že ak stúpne hodnota dôchodkového fondu, v ktorom si sporiť, stúpa aj hodnota jeho budúceho dôchodku z II. pilieru a naopak, keď hodnota ním zvoleného fondu klesne, klesá aj hodnota jeho budúceho dôchodku z II. pilieru.

3) *Investičná stratégia* – každý dôchodkový fond, ktorý dôchodková správcovská spoločnosť spravuje má svoju vlastnú, zákonom obmedzenú investičnú stratégiu. Investičná stratégia určuje do akých typov akcií a dlhopisov, v akej výške a na ktorých

trhoch fond investuje. To znamená, že čím je investičná strategie fondu špecifikovanejšia (sústreďuje sa len na úzky trh), tým je riziko vyššie a naopak. Štát si je vedomý toho, že nie každý občan je odborníkom na investície a tak stanovuje pravidlá investovania, ktoré ovplyvňujú investičnú stratégiu jednotlivých dôchodkových fondov. Tieto pravidlá by mali zabrániť prudkému poklesu hodnoty na dôchodkovom fonde a tým aj poklesu budúceho dôchodku.

4) *Výnosy* – pre rozhodovanie sa o výbere dôchodkového fondu je dobré všímať si výnos z predchádzajúcich období, i keď treba neustále myslieť na to, že výnos z minulého obdobia nezaručuje výnos aj do budúcnosti. To znamená, že dôchodková správcovská spoločnosť nesmie na základe minulých výnosov sľubovať resp. garantovať aj budúci výnos.

5) *Poplatky* – za správu a investovanie peňazí vo vybranom dôchodkovom fonde si dôchodková správcovská spoločnosť účtuje zákonom limitovaný poplatok za správu aktív. Dôchodková správcovská spoločnosť môže účtovať aj nižšie poplatky a môže účtovať aj rôzne poplatky pre každý zo svojich dôchodkových fondov. Pri výbere dôchodkového fondu mal občan venovať pozornosť aj tejto skutočnosti.

Občan musí mať možnosť rozhodnúť sa o výbere dôchodkového fondu samostatne, na základe vlastného uváženia a podľa pravdivých informácií poskytovaných dôchodkovou správcovskou spoločnosťou a nesmie byť pri tomto rozhodovaní nikým a ničím ovplyvňovaný.

ZÁVĚR

V tejto diplomovej práci som sa snažila čitateľom priblížiť slovenskú dôchodkovú reformu, jej pozitívne i negatívne znaky, zhodnotiť jej fungovanie a výnosnosť po prvom roku a poskytnúť aj obraz o ideálnej dôchodkovej reforme, ktorá by so sebou mala priniesť pozitíva vo viacerých sférach ekonomiky danej krajiny a predovšetkým do života občanov.

Snažila som sa vyvážene prezentovať názory tvorcov slovenskej dôchodkovej reformy, názory jej kritikov a aj moje vlastné názory a postrehy, ktoré som získala nielen študovaním veľkého množstva informácií týkajúcich sa dôchodkovej reformy, ale aj svojím vlastným zapojením sa do tohto nie dokonalého systému.

I keď prvé návrhy nového slovenského dôchodkového systému boli veľmi podobné čílskemu výborne fungujúcemu dôchodkovému systému, slovenská vláda pri procese jeho schvaľovania urobila niekoľko zásadných kompromisov, ktoré boli skôr v neprospech celej reformy. Týmito ústupkami dostal nový dôchodkový systém úplne iné rozmery a bohužiaľ aj odlišnú funkciu ako má čílsky vzorový model.

Ale i napriek výhradám, ktoré k súčasnému slovenskému dôchodkovému systému mám, som presvedčená, že II. pilier je pre budúce generácie dôchodcov pozitívnym prvkom a prinesie nám vyššie dôchodky a tým aj vyššiu úroveň kvality života v postproduktívnom veku.

Osobne patríam aj k tým sporiteľom, ktorí sa nespoliehajú len na povinné dôchodkové piliere, ale už niekoľko rokov využívam možnosť dobrovoľného sporenia v doplnkovej dôchodkovej spoločnosti (predtým v doplnkovej dôchodkovej poisťovni), pričom využívam aj možnosť príspevku zamestnávateľa a aj možnosť daňových výhod, ktoré tento dobrovoľný pilier ponúka. A ďalšou formou sporenia na môj dôchodok sú dve investično-životné poisťky. Takže, ak by aj slovenská dôchodková reforma dopadla nie práve najlepšie, mám „zadné dvierka“, ktoré už na Slovensku fungujú dlhšie a mali by mi zabezpečiť solídny dôchodok.

Myslím si, že najlepšou cestou k spokojnému dôchodku je predovšetkým osobné zodpovednosť každého z nás, ako som už uviedla v úvodnom citáte mojej diplomovej práce. Z tohto titulu by sa mal štát snažiť o čo najlepšie podmienky hlavne v II. a III. pilieri,

nakolko práve tieto dva piliere motivujú občanov k osobnej zodpovednosti za ich vlastnú budúcnosť. Nanešťastie slovenská vláda síce vytvorila resp. upravila podmienky pre II. a III. pilier, ale zároveň aj veľmi výrazne, a podľa môjho názoru až nezdravo, posilnila pozíciu I. piliera a postavila ho na rovnakú „kapitalizačnú“ úroveň ako poskytuje sporiteľom II. pilier. Ide predovšetkým o fakt, že I. pilier stratil svoju solidaritu a sociálnosť a stal sa z neho neefektívny podnikateľ – nik nemôže zhodnocovať peniaze, ktoré nemá a Sociálna poisťovňa ich v skutočnosti nemá, nakolko všetky vklady od prispievateľov okamžite rozdeľuje medzi poberateľov. Vzhľadom na túto skutočnosť sa podľa mňa slovenský štát zaviazal zaplatiť v budúcnosti viac než bude schopný a tak sa ďalej prehľbuje skrytý dlh dôchodkového systému.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že slovenská vláda i napriek snahe a sľubom neposkytla svojim občanom to najlepšie, a budúce generácie tým odsúdila na rovnaké resp. podobné problémy s dôchodkovým systémom aké mal ten predchádzajúci. Predpokladám, že môžeme očakávať ďalšie „faceliftingové“ úpravy, ale možno aj radikálne zmeny v dôchodkovom systéme. Napriek tomu si však stále myslím, a žiadne informácie získané pri písaní tejto diplomovej práce ma nepresvedčili o opaku, že Slovensko sa realizáciou a spustením nového dôchodkového systému pohlo správnym smerom.

Cieľom mojej diplomovej práce bolo v prvom rade vytvorenie kritérií ideálnej dôchodkovej reformy, ktorých by sa mali tvorcovia dôchodkových reforiem čo možno najviac pridržiavať. Ale je zbytočné aby bol v krajine ideálny dôchodkový systém ak ho ľudia nebudú vedieť používať. Práve preto som vytvorila kritéria pre výber dôchodkovej správcovskej spoločnosti (resp. jej obdoby) a aj kritéria pre rozhodovanie sa o investičnej stratégii, čiže o výbere dôchodkového fondu.

Na záver mi zostáva len veriť, že česká vláda sa pri realizácii svojej dôchodkovej reformy poučí z chýb, ktoré spravili tvorcovia slovenskej dôchodkovej reformy a poskytne svojim občanom lepšiu a efektívnejšiu šancu na kvalitný dôchodok.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení s prílohami
- [2] Zákon č. 43/2004 Z.z. o dôchodkovom sporení
- [3] Zákon č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení
- [4] ŠVEJNA, Ivan; CHREN, Martin. Dôchodková reforma po slovensky. Bratislava: Nadácia F.A.Hayeka, 2004
- [5] KANÍK, Ľudovít. Nový dôchodkový systém. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny – Právne info; 2004
- [6] CORBO, V.; SCHMIDT-HEBBEL, K. Makroekonomické efekty čínskej dôchodkovej reformy; 2003
- [7] Pension Reforms: Results and Cahallenges; FIAP; 2003
- [8] Trend. Bratislava: Trend Holding; 1998-2006, týždenník
- [9] ONUFEROVÁ, M.; CSERNÁK, P. Ako si zabezpečiť na starobu dôstojný dôchodok. SME, 13.4.2006.
- [10] CHLON-DOMINCZAK, A. Contribution collection system in Poland. Štúdia prezentovaná na seminári The Restructuring of Pension Schemes in Sourt-Eastern Europe, Ľubľana, 4.-5.11.2002
- [11] ČAJOVEC, Jozef. Penzijná reforma v krajinách V4: Od etatizmu k osobnej zodpovednosti, VISEGRÁD info [online 24.4.2006], www.visegrad.info

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 – Investovanie v dôchodkových fondoch	str. 26
Obr. 2 – Kontrola v II. pilieri	str. 27
Obr. 3 - Demografická prognóza	str. 37
Obr. 4 - Možnosti dôchodkového systému	str. 41
Obr. 5 – Fungovanie I. piliera	str. 47
Obr. 6 – Odvod za zamestnanca	str. 48
Obr. 7 – Vekové obmedzenia vstupu do II. piliera	str. 52
Obr. 8 – Doživotný dôchodok	str. 53
Obr. 9 – Doživotný dôchodok s programovým výberom	str. 53

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 – Predĺžovanie dôchodkového veku mužov	str. 42
Tab. 2 – Predĺžovanie dôchodkového veku žien	str. 43
Tab. 3 – Rozdiely medzi pôvodným a novým III. pilierom	str. 56