



Náčrt udržateľného dôchodkového systému na Slovensku¹

Ako by mal vyzerat' náš dôchodkový systém o 10 rokov?

Miroslav Čamek

Slovenská asociácia poisťovní

Po predchádzajúcich argumentoch o tom, že slovenský dôchodkový systém potrebuje zásadné zmeny, je férové ponúknuť aj návrh riešenia. Slovenská asociácia poisťovní teda predkladá nasledujúci návrh konečnej podoby dôchodkového systému. V tejto fáze nie je možné poskytnúť detailný návrh, domnievame sa však, že aj návrh principiálneho nastavenia má veľký význam. Skôr než predstavíme samotný návrh, je potrebné upozorniť, že reforma sa má plne týkať mladých ľudí – budúcich zamestnancov, čiastočne týkať tých, ktorí už v pracovnom procese dnes sú (v starobe by sa ich čiastočne týkali oba dôchodkové systémy, dnešní i navrhované), a vôbec sa netýka dnešných dôchodcov a tých, ktorí sa nimi v najbližších rokoch stanú (tí by mali plne ostať v starom systéme).

- ¹ Príspevok nadväzuje na príspevok autorov J. Žáková a M. Čamek s názvom Prečo je potrebné reformovať náš dôchodkový systém, uverejnený v časopise BIATEC, roč. 23, číslo 10/2015 < http://www.nbs.sk/_img/Documents/_PUBLIK_NBS_FSR/Biatec/Rok2015/10-2015/biatec_10_2015_zakova.pdf >.
- ² Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/41/ES o činnostiach a dohlade nad inštitúciami zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia (IORP).

Vychádzame zo základnej podmienky, že celý dôchodkový systém a jeho štruktúra sa bude musieť upraviť do štandardnej podoby, teda tak, aby bol kompatibilný a porovnateľný s ostatnými európskymi systémami. Čo by teda jeho jednotlivé prvky mali obsahovať, ako by mali byť financované a čo by mali budúcim dôchodcom poskytovať?

PRVÝ PILIER – ZÁKLADNÝ DÔCHODOK

Táto časť systému by mala byť *organizovaná štátom a mala by byť povinná* pre každého človeka v aktívnom veku. Financovanie vychádza buď z odvodov (štátne dôchodkové poistenie), alebo – za predpokladu ich zrušenia – priamo z daní z príjmov. Časť týchto príspevkov by sa mala použiť na financovanie solidárnej dôchodkovej dávky a druhá časť na zásluhovú časť dávky, pretože dôchodok z neho by mal byť rozdelený na dve obsahovo čisté časti: solidárnu (fixnú) a zásluhovú (pohyblivú).

Solidárna časť znamená, že štát by z dôchodkových odvodov (prípadne priamo z daní, ak by odvody boli zrušené) vyplácal základnú dôchodkovú dávku, a to v rovnakej výške pre všetkých dôchodcov, resp. s prihliadnutím na vstupný vek a počet odpracovaných rokov. V praxi by to vyzeralo tak, že každý občan by po dovŕšení veku 65 rokov dostával od štátu napríklad mesačne 250 eur (resp. sumu, ktorú je možné z objemu príspevkov vyplácať bez toho, aby štát vytváral deficit) za predpokladu, že odpracoval minimálne 30 rokov (ak odpracoval menej, bola by jeho dávka alikvotne krátená).

Zásluhová časť priamo závisí od výšky príspevkov (vymeriavacieho základu alebo, zjednodušene, od výšky dlhodobých príjmov), a bola by teda pre každého dôchodcu iná, rádo vo od pár desiatok až po niekoľko sto eur. Druhá časť príspevkov by sa teda akumulovala a investovala v rámci osobného dôchodkového účtu a po odchode

na dôchodok by bol kapitál použitý na kúpu doživotného dôchodku, t. j. zásluhovej časti. Tento systém de facto funguje už v súčasnosti a voláme ho druhý pilier: miesto jeho rušenia je tak možné plne ho zakomponovať aj do nového dôchodkového systému.

Základný dôchodok z prvého piliera by teda bol povinne dvojzložkový, skladajúci sa z fixnej a pohyblivej časti. Predpokladáme, že rozdiely vo výške jednotlivých dôchodkov by neboli veľké (záleží od nastavenia pomeru príspevkov do štátneho rozpočtu a do DSS), no tento základný dôchodok z prvého piliera (štát plus prvý pilier bis) by vhodne v sebe spájal solidaritu, ako aj fakt, že jednotliví občania doň prispievali v rôznej miere. Úlohou tohto piliera by nebolo zabezpečenie „švajčiarskych dôchodkov“, ale iba to, aby každý občan SR po odpracovaní daného počtu rokov a dosiahnutí určitého veku mal do konca života zabezpečený *stály a udržateľný príjem na zabezpečenie základných potrieb* (nákladov na bývanie, stravu či lieky). Jeho celková výška by bola závislá od výšky stanovených príspevkov a pomeru, akým by sa delili medzi oboma zložkami. Vzhľadom na vyššie uvedené čísla by tak bolo možné napríklad dosiahnuť dôchodok rádo vo výške zhruba 270 až 450 eur pre všetkých dôchodcov za predpokladu, že odpracovali minimálny počet rokov. Je to málo? Na prežitie asi nie, na dôstojný život však asi áno. Je to však užitočná informácia pre každého budúceho dôchodcu, že ak si bude chcieť užít jeseň života, bude musieť rozmyšľať nad vstupom do druhého alebo tretieho piliera (prípadne oboch).

DRUHÝ PILIER – ZAMESTNANECKÝ DÔCHODOK

V Európe je silne rozšírený systém dôchodkového sporenia organizovaného zamestnávateľmi, podľa pravidiel smernice IORP². Tento systém zabezpečuje



čuje dodatočný dôchodkový príjem (nad úroveň základného dôchodku) z individuálneho účtu.

Rešpektujúc existujúcu situáciu na Slovensku, silný druhý pilier by bol ideálny pre zamestnancov s nižším a stredným vzdelaním, ktorí väčšinu aktívneho života pracujú pre 1 – 2 zamestnávateľov a ktorí nemajú široký prehľad o investičných možnostiach v treťom pilieri, resp. im vyhovuje, ak tieto otázky za nich vyrieši zamestnávateľ. Vstup do tohto druhého piliera by mal byť dobrovoľný, pričom jeho financovanie by bolo participatívne, časť príspevku by platil zamestnanec a časť zamestnávateľ (otázkou je pomer, napríklad 1 : 1, prípadne 2 : 1 a pod.). Oba príspevky by boli oslobodené od dane. Takýmto spôsobom by budúci dôchodcovia mohli získať k základnému dôchodku dodatočný príjem rádovo vo výške niekoľkých desiatok až stovák eur mesačne. Výplatu dôchodku odporúčame premeniť buď na doživotný dôchodok, alebo na dočasný dôchodok v trvaní minimálne napr. 10 či 15 rokov. Možno uvažovať aj o zavedení možnosti čiastočného výberu nasporenej sumy, samozrejme, po splnení určitých podmienok.

Popri existujúcom doplnkovom dôchodkovom sporení, kde si však momentálne sporí iba relatívne malá časť zamestnancov, by mali mať ostatní zamestnanci a zamestnávatelia možnosť využívať aj iné formy prispievania zamestnávateľov na dôchodkové zabezpečenie svojich zamestnancov, ako napríklad *rámcové dôchodkové poisťné zmluvy* (ktoré sa hojne využívali v 90-tych rokoch, keď zamestnávatelia uzavierali poisťné zmluvy s bežným, ale často aj s jednorazovým poisťným pre zamestnancov odchádzajúcich do dôchodku s tým, že benefitom pre zamestnanca bola doživotná alebo dočasná anuita), či *iné, štátom uznané druhy finančných produktov a schém*.

V rámci tohto piliera bude dôležité vyriešiť aj dohľad nad zamestnávateľmi prevádzkujúcimi dôchodkové schémy, resp. nad spoločnosťami, ktoré ich spravujú, a najmä problematiku presunu nasporeného kapitálu v prípade zmeny zamestnávateľa.

TRETÍ PILIER – SÚKROMNÝ DŮCHODOK

Na rozdiel od druhého piliera, ktorý má prevažne kolektívnu povahu, je tretí pilier založený na *individuálnej báze*. V praxi to znamená, že sa sporiteľ rozhodne, že každý mesiac či rok usporí ľubovoľnú sumu, ktorú následne vloží do vybraného produktu – *životného poisťenia, sporiacej schémy v podielových fondoch, formou investície do cenných papierov* (akcie, dlhopisy, ETF atď.), v rámci ktorého sa mu jeho úspory postupne zhodnocujú. Tento pilier je tak financovaný iba samotným sporiteľom, príspevky sú však plne oslobodené od dane. Nasporená suma sa pri odchode na dôchodok použije na kúpu doživotného dôchodku,

prípadne dočasného dôchodku na minimálnu dobu (10 až 15 rokov). Je možné povoliť aj výber časti nasporenej sumy v hotovosti, napríklad tak, že 20 % je voľných, zvyšok je možné vybrať iba po dodatočnom dodaní, (resp. po vrátení poskytnutej daňovej úľavy. Pri správnom nastavení a optimálnej miere príspevkov, pre ktorú sa sporiteľ rozhodne, je možné z tohto piliera získať dodatočný doživotný (alebo dlhodobý) príjem vo výške až niekoľkých stovák eur mesačne.

Úlohou takéhoto druhého a tretieho piliera je *získať k základnému dôchodku dodatočný príjem*, ktorý má na rozdiel od prvého piliera (základné životné potreby) za cieľ poskytnúť krytie nadštandardných nákladových položiek dôchodcu – napríklad zabezpečenie lepšej zdravotnej či sociálnej starostlivosti, financovanie dovoleniek a liečebných pobytov, príjem na výpomoc deťom či vnukom a pod.

ZÁVER

Uvedomujeme si, že také rozsiahle zásahy do dôchodkového systému nie sú krátkodobou záležitosťou a že ich nemôže navrhnúť či presadiť jeden subjekt. V súvislosti s týmto návrhom sa určite budú dostávať do popredia mnohé otázky, ktoré pôjdu viac a viac do detailov – napríklad ako nastaviť parametre jednotlivých pilierov, resp. na ktorý z nich klásť väčší či menší dôraz. Vzhľadom na opakovane spomínané výzvy v súvislosti s demografickou krízou však jednoznačne odporúčame sústrediť sa najmä na druhý a tretí pilier tak, aby sa v ideálnom prípade príjem z nich podieľal na celkovom dôchodkovom príjme 40 až 60 percentami. To však predpokladá zmenu postoja k súkromnému sporeniu na dôchodok a jeho plnú podporu, a to nielen pomocou finančných benefitov, napríklad daňových úľav, ale najmä prostredníctvom dlhobodej cieľenej kampane na podporu súkromných dôchodkov a na vysvetľovanie nevyhnutnosti zmien celého systému širokej verejnosti.

Návrh Slovenskej asociácie poisťovní na komplexnú reformu dôchodkového systému nemá ambíciu byť individuálnou agendou poisťného trhu. Myslíme si však, že čas na principiálne zmeny v tejto oblasti už nastal, a ponúkame spoluprácu a pomoc aj ďalším subjektom, ktorých sa táto téma z odbornej stránky týka. Ako prvý krok navrhujeme zriadiť spoločnú platformu, ktorá by spájala ľudí, ktorí sa tejto téme na Slovensku dlhodobo venujú, sú ochotní venovať čas svojho vzácneho času na túto aktivitu a veria, že spoločným postupom sa podarí veci naozaj zmeniť. Cieľom tejto platformy by malo byť jednak vypracovanie uceleného návrhu na zmenu dôchodkového systému, ale súčasne aj komunikácia so širokou (laickou) verejnosťou. Jej pochopenie nevyhnutnosti zmien je totiž v tomto procese kľúčové.