



ZÁKLADNÉ POSTOJE KOZ SR K SYSTÉMU SOCIÁLNEHO POISTENIA A JEHO ZMENÁM

KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SR



Spolufinancovaný
Európskou úniou



PROGRAM
SLOVENSKO



Konfederácia odborových zväzov SR

Všetky naše publikácie nájdete: <https://www.kozsr.sk/publikacie/>

Marec 2025

Ilustračná fotografia je licencovaná globálnou sieťou tvorcov Pexels.

ZÁKLADNÉ POSTOJE KOZ SR K SYSTÉMU SOCIÁLNEHO POISTENIA A JEHO ZMENÁM

Úvod - preambula

Konfederácia odborových zväzov SR si je plne vedomá svojej spoločenskej zodpovednosti pri ochrane práv zamestnancov a ostatných občanov Slovenskej republiky. Táto spoločenská zodpovednosť v sebe nesie aj povinnosť zaujímať zásadné postoje a definovať jasné pozície k podstatným procesom a témam, ktoré ovplyvňujú kvalitu života občanov Slovenska. Do tejto skupiny nesporne patrí aj problematika sociálneho poistenia a jeho jednotlivých podsystémov. Súčasný vývoj poznamenaný najmä neodvratným procesom starnutia populácie si bude vynucovať razantné zmeny. Tieto zmeny môžeme intuitívne implementovať tak ako doteraz, alebo sa na ich implementáciu môžeme vopred pripraviť. V každom prípade, pre dlhodobú stabilitu realizovaných zmien, je nutná široká spoločenská diskusia. Odpolitizovanie rozhodnutí prostredníctvom sociálneho dialógu vytvára základ pre celospoločenskú zhodu a tým aj stabilitu implementovaných opatrení, a to bez ohľadu na politickú reprezentáciu, ktorá ich pripraví a realizuje. Predpokladom kvalitného sociálneho dialógu sú vopred a jasne stanovené pozície sociálnych partnerov. Z uvedeného dôvodu chce KOZ SR predstaviť svojim partnerom, ako aj širokej verejnosti, svoje zásady pre oblasť sociálneho poistenia.

Systém sociálneho poistenia by mal predstavovať jeden z nosných nástrojov sociálnej ochrany pracujúcich a ostatných skupín obyvateľstva Slovenskej republiky. Je financovaný príspevkami zamestnávateľov, zamestnancov a ďalších pracujúcich a zúčastnených osôb. Ide o štátom predpísané a vo väčšine povinné platby, ktoré predstavujú účelové dane. V špecifických situáciách je systém čiastočne financovaný aj zo zdrojov štátneho rozpočtu. Transfery zo štátneho rozpočtu sú realizované z dôvodov deficitu a sú nesystémové.

Úlohou systému sociálneho poistenia je garantovať ochranu vybraných základných ľudských práv, predchádzať sociálnemu vylúčeniu a prispievať k udržaniu sociálneho statusu pracujúcich a ďalších dotknutých skupín občanov. Toto je realizované formou vopred definovaných sociálnych udalostí, v prípade ktorých musí sociálne poistenie poskytnúť finančné dávky alebo odškodnenie oprávneným osobám.

Konštrukcia systému vychádza z poistného (nie zabezpečovacieho) princípu. Z toho vyplýva, že nárok na rôzne druhy dávok, prípadne odškodnení, je založený na účasti (prispievaní) konkrétneho jedinca do systému. Vznik sociálnych udalostí a dobu ich trvania nie je možné jednoznačne predpovedať. Sociálne poistenie je preto postavené na princípe solidarity a rozloženie rizika vzniku poistnej udalosti na národnej úrovni.

Konfederácia odborových zväzov SR je najväčšou reprezentatívnou organizáciou zastupujúcou záujmy zamestnancov. Za záujmy zamestnancov jednoznačne považujeme aj ich sociálnu ochranu, ochranu ich práv po skončení zamestnania a sociálnu ochranu ich rodín. Na napĺňaní týchto záujmov zamestnancov sa musí adekvátnym spôsobom podieľať systém sociálneho poistenia. Je nespochybniteľnou spoločenskou úlohou Konfederácie odborových zväzov SR kontrolovať fungovanie systému sociálneho poistenia, a to najmä rozsah definovaných sociálnych situácií, podmienky a adekvátnosť ich odškodňovania a poskytovaných náhrad.

Sociálne poistenie je výrazným spôsobom ovplyvňované aktuálnou situáciou v starobnom dôchodkovom poistení. Je neprípustné, aby deficitné hospodárenie dôchodkového systému odsúvalo do úzadia ostatné súčasti sociálneho poistenia, deformovalo ich úlohu a účel. KOZ SR sa stotožňuje s potrebou správne nastaviť adekvátne hmotné zabezpečenie v starobe. Nemalo by sa tak diať na úkor ochrany ďalších práv pracujúcich a ostatných oprávnených osôb.

Konfederácia odborových zväzov SR je presvedčená, že systém sociálneho poistenia v Slovenskej republike potrebuje komplexnú reformu. Netýka sa to len otázok financovania a nekontrolovaného a nekoncepčného prelievania peňazí medzi jednotlivými podsystémami. V kontexte zmien vyvolaných starnutím populácie a zmenami na trhu práce je potrebné zaoberať sa osobným rozsahom poistených osôb, adekvátnosťou odškodňovania ďalších sociálnych udalostí, správnosťou nastavenia podmienok nárokov na jednotlivé dávky. Samostatnou úlohou bude zvážiť definovanie nových sociálnych situácií, ktoré v dôsledku spomínaných zmien môžu nastať, a reagovať formou zavedenia nových dávok sociálneho poistenia. V neposlednom rade bude potrebné v reakcii na nepriaznivý demografický vývoj hľadať nové zdroje a formy financovania oprávnených nárokov poistených osôb.

Potreba reformy neznamena, že celý systém je zlý. V súčasnej situácii je aplikovaných veľa správnych zásad a systémových pravidiel. Je podstatné na ne upozorniť a chrániť ich zachovanie do budúcnosti.

V prípadoch, kde je to možné a účelné, by integrálnou súčasťou nosných podsystémov sociálneho poistenia mala byť prevencia zameraná na znižovanie rizík a minimalizáciu incidencie (množstva) poistených udalostí. V dôchodkovom systéme ide o výšku odvodov a výrazne vyššiu podporu doplnkovej schémy. V úrazovom poistení bude dôležité zamerať sa na zvyšovanie úrovne BOZP nad rámec zákonných povinností, v nemocenskom poistení bude kľúčová prevencia chorobnosti. V poistení v nezamestnanosti budú nosné rekvalifikácie, vzdelávanie a podpora pracovnej mobility. Zámerom Konfederácie odborových zväzov SR je, aby každý subsystém sociálneho poistenia, ktorý poskytuje dávky priamo oprávneným osobám, mal vypracovanú schému prevencie a v prípade potreby sa aj podieľal na jej financovaní.

V reakcii na meniace sa podmienky na trhu práce sa bude potrebné zaoberať aj plnohodnotnou účasťou niektorých skupín pracujúcich na sociálnom poistení, legislatívnymi a organizačno-technickými predpokladmi ich plnohodnotnej účasti. Jednou z možností môže byť aj aplikácia systému jednotného výberu daní a poistného. Musia byť nastavené podmienky, ktoré zjednodušia platenie poistného a zvýšia úspešnosť a transparentnosť výberu poistného.

Z uvedených dôvodov Konfederácia odborových zväzov SR prijala tento strategický dokument. Jeho úlohou je jasne nastaviť postoje Konfederácie odborových zväzov SR k problematike sociálneho poistenia a nadväzujúcich systémov, ako aj zvýrazniť nastavenia, ktoré je potrebné zachovať a chrániť ich existenciu. Rovnako predstaviť návrhy na zmeny a naznačiť potrebné doplnenia. Nastavujeme tak rámce pre budúci dialóg s našimi partnermi a vládou Slovenskej republiky. V budúcnosti budú postoje Konfederácie odborových zväzov SR, pre konkrétne legislatívne návrhy v tejto oblasti, determinované aj mierou kompatibility s týmto dokumentom.

STAROBNÝ DÔCHODKOVÝ SYSTÉM

Vízia KOZ SR:

Dôchodkový systém Slovenskej republiky musí byť systémom, ktorý na základe jasne definovanej miery solidarity a zásluhovosti zabezpečí účastníkom systému také dlhodobé finančné dávky, ktoré im v prípade ich odchodu z ekonomickej aktivity a po splnení predpísaných podmienok, umožnia dôstojný život. V prípade straty životného partnera alebo žiteľa musí tento systém zabezpečiť finančné dávky pre pozostalých.

Dôchodkový systém musí byť tvorený základným (povinným) systémom a doplnkovou schémou.

Organizácia základného (povinného) systému môže byť dvojpilierová: prvý pilier - postavený na priebežnom financovaní, druhý pilier - postavený na reálnej kapitalizácii a/alebo inej vhodnej alternative. Doplnková schéma má byť realizovaná formou reálnej kapitalizácie so štátnou podporou. Povinnú účasť v doplnkovej schéme je možné, pre osobitné skupiny pracovníkov, zriadiť zákonom, pre ostatných prostredníctvom kolektívneho vyjednávania.

Všetky starobné dôchodkové dávky poskytované zo základného dôchodkového systému musia mať charakter doživotných pravidelných platieb. Všetky dávky poskytované priamo účastníkovi z doplnkovej schémy musia mať spravidla charakter dlhodobých pravidelných platieb. V doplnkovej schéme bude vhodné vytvoriť možnosť doživotnej výplaty dávok, napríklad kombináciou s výplatou dávok z druhého piliera.

Dôchodkový systém musí byť trvalo finančne udržateľný s transparentnými finančnými tokmi.

Dôchodkový systém musí byť posudzovaný a upravovaný ako celok. Postavenie, význam a miera náhrady z jednotlivých pilierov musia byť hodnotené, nastavené a prípadne upravované v kontexte celého dôchodkového systému.

Na priblíženie sa k vyššie uvedenému cieľu bude Konfederácia odborových zväzov SR požadovať od vlády SR prijímanie takých legislatívnych opatrení a návrhov, ktoré budú smerovať k napĺňaniu nasledovných princípov:

Základné princípy:

1. Princíp rovnoprávneho postavenia v dôchodkovom systéme (princíp univerzality a uniformity)

Dôchodkový systém musí byť univerzálny. Všetky zúčastnené osoby musia mať rovnaké a jasne definované práva a povinnosti na strane príspevkov, ako aj na strane dávok.

Povinná účasť sa musí vzťahovať na všetky súčasti (pilieri) základného dôchodkového systému. Nie je prípustné, aby súbežne existovali dve možnosti účasti v základnom (povinnom) dôchodkovom systéme. V prípade, ak bude existovať možnosť vystúpiť z druhého piliera, mal by štát zabezpečiť vhodnú alternatívu, ktorá umožní identický výpočet dôchodkových dávok, tak ako v prípade účasti v dvojpilierovej schéme.

Rozdelenie príspevkov medzi jednotlivé súčasti (pilieri) základného dôchodkového systému musí byť pre všetkých rovnaké. Výpočet dôchodkových dávok, ako aj ostatné nároky, musia byť pre všetky zúčastnené osoby rovnaké.

Povinná účasť sa musí vzťahovať na všetkých pracujúcich rovnako. V prípade SZČO alebo v prípade neštandardných (prekérnych) foriem zamestnávania je potrebné zabezpečiť rovnaké práva a povinnosti ako v prípade ostatných zamestnancov.

Všetci pracujúci musia mať možnosť vstúpiť do doplnkovej schémy. Štát poskytne všetkým účastníkom dobrovoľnej schémy rovnakú úroveň štátnej podpory (daňového zvýhodnenia). Maximálna výška podpory týkajúca sa príspevkov účastníka dobrovoľnej schémy, ako aj prípadných príspevkov jeho zamestnávateľa, by mala byť nastavená primeraným percentom z príjmu účastníka.

V prípade pracovníkov, ktorým vznikla povinná účasť v doplnkovej schéme, musí byť zabezpečená ich účasť bez výnimky.

Je neprípustné, aby časť príjemcov dávok z povinného dôchodkového systému bola zásadným spôsobom zvýhodnená oproti ostatným, napríklad formou rodičovského dôchodku.

Valorizácia dôchodkov by mala minimálne čiastočne zohľadňovať rast miezd. Vhodným riešením by bol návrat k valorizácii postavenej čiastočne na inflácii a čiastočne na raste miezd.

2. Princíp transparentného a udržateľného financovania

Príspevky do dôchodkového systému platia zamestnanci, aj zamestnávateľa. Zmena tohto pravidla je možná len v prípade, ak nedôjde k poškodeniu oprávnených záujmov zamestnancov.

Súčasná situácia vo financovaní dôchodkového systému, ako aj celého sociálneho poistenia, je netransparentná. Štátom riadená Sociálna poisťovňa využíva nezanedbateľnú časť vybraných príspevkov v rozpore s účelom, na ktorý ich zaplatili povinne poistené osoby (teda aj zamestnanci a zamestnávateľa). Tento stav komplikuje kontrolu verejných financií, nesprehľadňuje výšku transferov zo štátneho rozpočtu, blokuje rozvoj preventívnych opatrení jednotlivých podsystémov sociálneho poistenia a v neposlednom rade podstatným spôsobom poškodzuje časť povinne zúčastnených osôb v dôchodkovom systéme.

S cieľom odstrániť tento stav je potrebné, aby na základe vyhodnotenia prebytkov a deficitov jednotlivých fondov systému sociálneho poistenia došlo k zvýšeniu percentuálnej sadzby poistného na dôchodkové poistenie a sporenie tak, aby bol zabezpečený dostatok prostriedkov na výplatu dávok z dôchodkového systému. Realizované zmeny ale nesmú spôsobiť zníženie úrovne sociálnej ochrany, ktorú poskytujú ostatné podsystémy sociálneho poistenia.

Deficit v priebežnom financovaní, spôsobený prevodom prostriedkov do kapitalizačnej časti (piliera) základného dôchodkového systému nad rámec použiteľných zdrojov rezervného fondu solidarity, musí financovať štátny rozpočet. Ide o transformačné náklady, ktoré vznikli rozhodnutím štátu.

Kapitalizačná časť (pilier) základného dôchodkového systému je len iná forma financovania základných dôchodkových nárokov a dávok a sama osebe nedokáže zvýšiť úroveň vyplácaných dôchodkových dávok. Jej (jeho) existencia nesmie ohrozovať ostatné časti sociálnej ochrany garantované sociálnym poistením.

Prípadné zrušenie kapitalizačnej časti (piliera) základného dôchodkového systému alebo jeho prechod na inú formu fungovania je možné len v prípade spravodlivého vyrovnania nadobudnutých nárokov všetkých účastníkov.

Je potrebné zdržať sa rozhodnutí a realizácie opatrení, ktoré umožňujú skoršie poberanie dávok a/alebo zvyšovanie dávok z dôchodkového systému bez väzby na ekonomickú bilanciu dôchodkového systému. Opatrenie, ktoré bude schválené a nebude kryté v rámci bilancie dôchodkového systému, musí znášať štátny rozpočet.

V prípade existencie dávok vytvárajúcich možnosť skoršieho odchodu z pracovnej aktivity, je potrebné dôsledne aplikovať zásadu dôchodok alebo mzda. Výnimku, v rámci ktorej je možné zásadu dôchodok alebo mzda neaplikovať, sú dávky poskytované pri postupnom odchode do dôchodku.

Je potrebné nielen hľadať ďalšie zdroje financovania dôchodkového systému, ale aj spustiť diskusiu o zavedení účelovej dane z technológií, robotov a umelej inteligencie.

3. Princíp primeranej miery solidarity a zásluhovosti

Sociálne spravodlivá dôchodková dávka je výsledkom vhodne nastaveného pomeru solidarity a zásluhovosti.

Každý poberateľ starobného dôchodku musí mať dávku tvorenú jeho podielom na solidarite a na základe jeho zásluh (množstva odvedených peňazí a doby účasti v základnom dôchodkovom systéme).

Solidarita v povinnom dôchodkovom systéme musí mať dva rozmerov:

- a) Solidarita v sociálnom priestore – solidarita medzi lepšie a horšie zarábajúcimi účastníkmi.
- b) Solidarita v sociálnom čase - medzigeneračná solidarita medzi účastníkmi dôchodkového systému, ktorí sú v produktívnom veku a do systému platia, a poberateľmi dávok, ktorí splnili podmienku dožitia veku stanoveného pre nárok na starobný dôchodok.

Priestor pre uplatňovanie oboch rozmerov solidarity je v časti dávky priznanej z priebežného financovania.

Miera solidarity by mala byť posudzovaná v kontexte priemernej miery náhrady (pomeru priemerného dôchodku a priemernej mzdy). Tento pomer je potrebné zo strany štátu správne nastaviť.

Zásluhovosť musí odrážať množstvo peňazí zaplatených do základného dôchodkového systému. Prioritne musí byť miera zásluhovosti postavená na kapitalizačnej časti (pilieri) základného dôchodkového systému. Jej výšku je potrebné nastaviť ako mieru osobnej náhrady (pomer medzi dávkou z kapitalizačného piliera a osobnou mzdou účastníka).

Aplikácia uvedených zásad je podmienená rovnakou konštrukciou zásluhovej časti dôchodkovej dávky v štátno-privátnej schéme a výlučne štátnej schéme.

Prejavom solidarity v základom dôchodkovom systéme je existencia kategórie minimálneho dôchodku. Jeho zásluhová časť je tvorená zohľadnením doby pobytu v systéme. Minimálny dôchodok je možné poskytovať len z priebežne financovanej časti (piliera) bez nároku na dávku z kapitalizačnej časti (piliera).

Súčasný krátenie dávky z priebežného financovania je absolútne neadekvátne množstvu zaplatených prostriedkov do systému a poškodzuje sporiteľov v druhom pilieri. Tento stav je nutné napraviť (zosúladiť z realitou).

4. Princíp stanovenia adekvátneho dôchodkového veku

Doba poistenia a dôchodkový vek, potrebné pre získanie nároku na dôchodkové dávky, musia vychádzať z demografických údajov a finančnej udržateľnosti systému, musia ale tiež zohľadňovať náročnosť pracovných podmienok.

Súčasný nastavenie dôchodkového veku je sociálne nespravodlivé a zakladá možnosť nerovnakého zaobchádzania s účastníkmi. Je preto potrebné zmeniť jeho konštrukciu.

Základnou podmienkou pre získanie nároku na plnú výšku starobných dôchodkových dávok by mal byť počet odpracovaných (a zaplatených) rokov. Fyzický vek môže byť pomocnou veličinou.

Pre zamestnancov, ktorí vykonávali práce s vyššou mierou náročnosti a v zdraví škodlivom prostredí, je potrebné je potrebné hľadať možnosti, aby ich nárok na dôchodkové dávky nastal skôr.

Pri zvýšení doby poistenia, potrebnej pre získanie plného nároku na starobný dôchodok, bude nutné dopracovať možnosť poberania čiastočného starobného dôchodku. Pri tejto konštrukcii nebude nutná kategória predčasného dôchodku, je však možné použiť pomocné kritérium minimálneho fyzického veku.

Dobu starostlivosti o deti do troch rokov ich veku navrhujeme započítavať ako obdobie s plne zaplateným poistením. Štát zabezpečí pre toto obdobie aj príspevky do kapitalizačnej časti základného dôchodkového systému na úrovni výšky mzdy rodiča pred nástupom na materskú dovolenku.

Podmienky pre získanie nároku na dôchodkovú dávku (čiastočnú, alebo v plnej výške) z priebežne financovanej časti (piliera) základného dôchodkového systému sú podmienkou pre podanie žiadosti o výplatu dávky z kapitalizačnej časti (piliera) základného dôchodkového systému.

Väzba na dosiahnutie nároku zo základného systému musí byť adekvátne premietnutá aj v doplnkovej schéme, a to s ohľadom na sledované ciele sociálnej ochrany.

Je potrebné zabezpečiť možnosť postupného odchodu do dôchodku. Odchod do dôchodku by nemal byť udalosťou, ale procesom.

Skorší odchod z pracovnej aktivity, alebo prípadný rozdiel medzi čiastočným a plným nárokom na starobnú dôchodkovú dávku, je potrebné umožniť financovať z doplnkového dôchodkového systému.

5. Princíp prevencie a posilnenia úlohy doplnkovej dôchodkovej schémy

Základnou prevenciou pred sociálnym vylúčením a chudobou v dôchodkovom veku by mala byť plnohodnotná a dlhodobá účasť v systéme sociálneho poistenia. Vo výnimočných situáciách základný dôchodkový systém musí poskytovať minimálne dávky nad úrovňou životného minima.

Základný dôchodkový systém by mal zabezpečiť finančný príjem umožňujúci dôstojný život v starobe.

O kvalite života budúcich dôchodcov sa rozhoduje v doplnkovej dôchodkovej schéme. Doplnková dôchodková schéma musí byť prístupná všetkým pracujúcim. Zmyslom doplnkovej dôchodkovej schémy je zabezpečiť dlhodobý doplnkový príjem v prípade odchodu do dôchodku, odchodu do dôchodku s čiastočným nárokom, postupného odchodu do dôchodku, alebo ako náhrada straty časti príjmu pri odchode na výkon práce s nižším rizikom. V prípade úmrtia účastníka patria nevyplatené prostriedky vopred určeným osobám alebo sú predmetom dedičstva.

V prípade zamestnancov majú nezastupiteľnú úlohu v doplnkovej dôchodkovej schéme zamestnávateľa. Účasť v systéme a výška príspevkov musí zostať súčasťou kolektívneho vyjednávania. V prípade SZČO by mala ich pozícia v doplnkovej schéme kumulovať možnosti zamestnanca, aj zamestnávateľa.

Štát musí podporovať všetky subjekty zúčastnené na doplnkovej dôchodkovej schéme napríklad formou daňových úľav. Výška podpory (daňových úľav) je v prípade zamestnávateľov viac-menej dostatočná, ale nevyužíva sa v plnej miere. V prípade účastníkov doplnkovej dôchodkovej schémy je táto podpora symbolická a je potrebné ju výrazným spôsobom zvýšiť. Možnosťou je v tomto prípade aj stanovenie maximálnej daňovej úľavy na účastníka bez ohľadu na to, kto si ju uplatní.

Výška štátnej podpory (daňovej úľavy) musí byť stanovená percentom zo mzdy zamestnanca, nie konkrétnou reálnou sumou. Daňová podpora musí byť komplexná a dotýkať sa celého daňovo-odvodového systému vrátane zdravotného poistenia.

Prípadná aplikácia priameho štátneho príspevku je akceptovateľná.

Výška povinných príspevkov zamestnávateľa za jeho zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v zdraví škodlivom prostredí, musí byť adekvátna dobe maximálnej expozície. Vypočítaná kompenzačná dávka musí umožniť takému zamestnancovi, po uplynutí maximálnej doby expozície, minimálne čiastočne odísť z pracovnej činnosti.

Povinnú účasť na doplnkovom dôchodkovom systéme je možné, okrem zákona, ustanoviť aj kolektívnou zmluvou.

V prípade povinnej účasti je nutné zabezpečiť vytvorenie osobného účtu účastníka a prijímanie príspevkov jeho zamestnávateľa na jeho osobný účet, bez ohľadu na nečinnosť povinne zúčastnenej osoby (zamestnanca). Ustanovenia o čakacej dobe sú akceptovateľné.

Výplata dlhodobých dávok v definovaných sociálnych situáciách a pozostalostných dávok by mala byť oslobodená od daní.

Všetky ustanovenia o daňovo-odvodom zvýhodnení je možné uplatniť len v prípade prísnej účelovej viazanosti finančných zdrojov v doplnkovom dôchodkovom systéme, určených na zabezpečenie dlhodobých pravidelných dávok v prípade definovaných sociálnych udalostí. V prípade porušenia účelovej viazanosti je potrebné prostriedky príslušným spôsobom zdaníť a uhradiť aj príslušné odvody do sociálneho a zdravotného poistenia.

6. Princíp jednoduchého usporiadania všetkých súčastí dôchodkového systému

Nositelom organizácie priebežne financovanej časti (piliera) základného dôchodkového systému je Sociálna poisťovňa. Sociálna poisťovňa by mala zabezpečovať aj správu alternatívneho riešenia (napríklad virtuálnej kapitalizačnej časti základného dôchodkového systému) pre osoby, ktoré nevstúpili do reálnej kapitalizácie, spravovanej privátnymi spoločnosťami.

V prípade reálnej kapitalizácie v časti (pilieri) základného dôchodkového systému, ako aj doplnkovej dôchodkovej schémy (piliera), sú ako správcovia akceptovateľné súkromné správcovské spoločnosti. Ich činnosť musí byť v súlade s príslušnými zákonmi a musí byť kontrolovaná Národnou bankou Slovenska.

Je potrebné si uvedomiť, že drvivá časť účastníkov povinnej alebo doplnkovej kapitalizácie sú sporitelia, nie investori. Je preto možné súhlasiť s predvolenou investičnou stratégiou. Jej nastavenie a prehodnocovanie by malo byť realizované skupinou odborníkov z radov Ministerstva financií SR, Národnej banky Slovenska, sociálnych partnerov a správcovských spoločností. Pri nastavovaní predvolenej investičnej stratégie je možné zobrať do úvahy aj makroekonomické záujmy Slovenskej republiky, avšak za podmienky, že budú zabezpečené porovnateľné výnosy pre účastníkov kapitalizačných schém.

Výplatu doživotných dávok celého dôchodkového systému môže vykonávať len Sociálna poisťovňa, využívajúc národné a univerzálne úmrtnostné tabuľky.

Výplatu dlhodobých dávok na dobu určitú môžu vykonávať aj správcovské spoločnosti.

7. Princíp tripartitného riadenia a kontroly

Všetky zmeny v dôchodkovom systéme musia byť pripravované v dostatočnom predstihu tak, aby bolo možné zabezpečiť ich prerokovanie a oponentúru na odbornej úrovni a predložiť ich na celospoločenskú diskusiu. Neoddeliteľnou súčasťou prípravy a schvaľovania zmien musí byť sociálny dialóg.

Prostriedky vo všetkých častiach dôchodkovej schémy musia byť kontrolované nielen štátom, ale aj ich platiteľmi.

Sociálna poisťovňa musí byť spravovaná zástupcami všetkých dotknutých reprezentatívnych organizácií zamestnancov a zamestnávateľov. Tento záujem predpokladá výrazné zvýšenie kompetencií tripartitných orgánov Sociálnej poisťovne a jasné definovanie strategických rozhodnutí, ktoré vyžadujú predchádzajúci súhlas sociálnych partnerov.

Bolo by vhodné hľadať platformu, na ktorej by bola posilnená pozícia sociálnych partnerov a aby zásadné rozhodnutia bolo možné realizovať až po ich prerokovaní. Asi najvhodnejším riešením sa javí vytvorenie tripartitnej odbornej komisie zameranej na problematiku dôchodkového systému, prípadne celého sociálneho poistenia.

Účasť sociálnych partnerov sa očakáva aj pri schvaľovaní predvolenej investičnej stratégie.

VYSVETLENIE TÉZ

Vízia KOZ SR

Dôchodkový systém musí byť tvorený základným (povinným) systémom a doplnkovou schémou.

Dlhodobé skúsenosti všetkých európskych krajín jednoznačne ukazujú, že základný dôchodkový systém (povinná dôchodková schéma) je pre udržanie životnej úrovne nedostatočný a je nutné ho kombinovať s doplnkovou schémou. Výška dávok zo základného systému je limitovaná aplikovanou mierou solidarity, ako aj maximálnou výškou odvodov. O kvalite života budúcich dôchodcov sa rozhoduje práve v doplnkovej schéme.

Štát musí dobrovoľnú schému podporovať (či už priamymi subvenciami alebo daňovým zvýhodnením). Štát sa tou formou čiastočne zbavuje zodpovednosti za úroveň dôchodkových príjmov občanov v období po ukončení ich ekonomickej aktivity. Z finančného pohľadu vzniká finančná páka. Štátna podpora umožňuje účelovo viazať aj prostriedky zamestnávateľa a účastníka a smerovať ich využívanie na krytie vopred stanovených sociálnych udalostí.

Aplikácia tejto tézy nespochybňuje potrebu existencie individuálnych nástrojov pre tvorbu ďalších celoživotných rezerv.

Organizácia základného (povinného) systému môže byť dvojpilierová: prvý pilier - postavený na priebežnom financovaní, druhý pilier - postavený na reálnej kapitalizácii a/alebo inej vhodnej alternatíve.

Hlavnou časťou dôchodkového systému je prvý pilier postavený na priebežnom financovaní (PAYG). Priebežné financovanie vychádza z medzigeneračnej solidarity a je nositeľom sociálnej solidarity. Je odolné voči inflácii, ale náchylné na problémy spôsobené demografickým vývojom. V rámci priebežného financovania je možné, bez väčších problémov, aktivovať nové formy príspevkov do systému.

Druhý pilier, tak ako je dnes postavený, je výlučne individuálny, postavený na zásluhovosti. Je ohrozovaný infláciou, ale nie je ohrozovaný demografiou. Tvorí individuálne dôchodkové zdroje.

Existencia druhého dôchodkového piliera je neustále kontroverzná. Jedna skupina ho nekriticky vníma ako potrebnú súčasť dôchodkového systému, ktorá má potenciál pozitívne ovplyvniť budúce dôchodkové príjmy. Odporcovia druhého piliera poukazujú na veľké množstvo prostriedkov odklonených z PAYG, ktoré v systéme chýbajú. Podľa tohto názoru tieto zdroje neprinesú pre podstatnú časť budúcich dôchodcov žiadne výhody. Vytvára sa tak ale tlak na verejné financie, čo vedie k znižovaniu významu ostatných štátnych politik a investícií do nich. Je reálne predpokladať, že KOZ SR, s ohľadom na svoju širokú členskú základňu, reprezentuje aj rôzne názorové prúdy. Nie je preto asi správne nastaviť postoj KOZ SR k existencii druhého piliera čierno-bielo. V každom prípade je potrebné zobrať do úvahy dvadsaťročnú existenciu druhého piliera. V kontexte starnutia populácie môže byť správne nastavený pomer priebežného financovania a kapitalizácie v základnom systéme vhodným riešením. Hlavnou výhodou by v tomto prípade mohlo byť vytvorenie individuálnych dôchodkových zdrojov, ktoré síce nepomôžu zvýšiť dôchodkové príjmy, ale znížia čiastočne tlak na verejné financie v budúcnosti. Podmienkou je, aby transformačné náklady boli financované z externých zdrojov, mimo dôchodkový systém. Ako externý zdroj je možné považovať aj rezervný fond solidarity. Masívne prelievanie zdrojov z iných subsystémov sociálneho poistenia akceptovateľné nie je.

Určitou alternatívou môže byť napríklad virtuálna kapitalizácia. Tento prístup môže byť vhodným kompromisom pre skupiny populácie, ktoré odmietajú účasť v povinnej kapitalizačnej schéme.

Doplnková schéma má byť realizovaná formou reálnej kapitalizácie so štátnou podporou.

Doplnková schéma (na Slovensku realizovaná prostredníctvom doplnkového dôchodkového sporenia) je zameraná na tvorbu reálnych zdrojov účelovo viazaných na krytie predpísaných sociálnych udalostí, spojených spravidla so starobou.

Ako je už vyššie uvedené, štát musí dobrovoľnú schému podporovať (či už priamymi subvenciami alebo daňovým zvýhodnením). Štát sa tou formou čiastočne zbavuje zodpovednosti za úroveň dôchodkových príjmov občanov v období po ukončení ich ekonomickej aktivity. Z finančného pohľadu vzniká finančná páka. Štátna podpora umožňuje účelovo viazať aj prostriedky zamestnávateľa a účastníka a smerovať ich využívanie na krytie vopred stanovených sociálnych udalostí.

Povinnú účasť v doplnkovej schéme je možné, pre osobitné skupiny pracovníkov, zriadiť zákonom, pre ostatných prostredníctvom kolektívneho vyjednávania.

Doplnková schéma má zabezpečovať zvýhodnenú tvorbu individuálnych úspor pre špecifické skupiny zamestnancov (správnejšie pracujúcich). Povinná účasť je zabezpečená priamo zákonom o doplnkovom dôchodkovom sporení. Ide o výkon prác, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia Úradu verejného zdravotníctva do kategórie III. a IV. Expozíciou rizikových faktorov práce a pracovného prostredia dochádza k zvýšenej a časovo limitovanej amortizácii pracovnej sily. Individuálne úspory musia byť určené na financovanie sociálnych udalostí spojených s čiastočným výpadkom individuálnych príjmov z titulu odchodu na menej rizikovú, ale aj menej platenú prácu, prípadne na skorší odchod z ekonomickej aktivity. Intenzita tvorby individuálnych úspor by mala byť nastavená s ohľadom na dosiahnutie definovaného sociálneho cieľa.

Zriadenie povinnej účasti v doplnkovej schéme prostredníctvom kolektívnych zmlúv je v niektorých európskych krajinách bežnou praxou. Ide najmä o zvýšenie účasti v doplnkovej schéme tak, aby jej dopad mal plošný charakter.

Povinnú účasť založenú na kolektívnom vyjednaní dnes zákon v zásade nevyklučuje, ale ani taxatívne neupravuje. V tomto ohľade neexistuje ani aplikačná prax. Pre vyššiu právnu istotu (najmä v kontexte s daňovou legislatívou) by bolo vhodné zákon o doplnkovom dôchodkovom sporení doplniť o možnosť vyjednať v rámci kolektívneho vyjednávania aj povinnú účasť zamestnancov, na ktorých sa príslušná kolektívna zmluva vzťahuje. Povinná účasť môže byť na úrovni príspevkov zamestnávateľa, len je potrebné posúdiť, či je možné vyjednať aj povinnú účasť a prípadný príspevok zamestnanca. Príslušné ustanovenia kolektívnych zmlúv by mohli podliehať extenzii.

Všetky starobné dôchodkové dávky poskytované zo základného dôchodkového systému musia mať charakter doživotných pravidelných platieb. Všetky dávky poskytované priamo účastníkovi z doplnkovej schémy musia mať spravidla charakter dlhodobých pravidelných platieb.

Zo základného dôchodkového systému (priebežného financovania, ako aj kapitalizácie) nie je možné poskytovať jednorazové dôchodkové dávky. Bez ohľadu na výšku dôchodkových príjmov nie je možné poskytovať jednorazové dávky najmä z povinnej kapitalizácie. Všetky dávky musia mať doživotný charakter na poistno-matematickom princípe. Opatrenia na zníženia miery rizika v prípade dožitia a ochrany pozostalých (prvá časť výplatnej fázy dávok z povinnej kapitalizácie) sú v súlade s touto tézou.

Dlhodobý charakter dávok z dobrovoľnej kapitalizácie by mal mať za cieľ obdobie minimálne piatich a viac rokov. Dočasné dávky by mali byť spojené s riešením niektorej z definovaných sociálnych udalostí, ako je napríklad preddôchodková nezamestnanosť v kombinácii s financovaním skoršieho odchodu do dôchodku. S ohľadom na výšku nasporenej sumy je možné akceptovať aj kratšie obdobie ako prechodný jav. Jednorazové platby by mali byť možné len v prípade veľmi nízkej nasporenej sumy, alebo v prípade, keď je možné zdôvodniť dosiahnutie stanoveného sociálneho cieľa. Optimálnym riešením je zaviesť aj v doplnkovej schéme možnosť výplaty doživotných dávok napríklad v kombinácii s výplatou dávok z povinnej kapitalizácie. Dôchodkový systém musí byť trvalo finančne udržateľný s transparentnými finančnými tokmi.

Súčasný stav vo financovaní dôchodkového systému (najmä v jeho časti PAYG) je neprehľadný, nie je jasné a verejne prezentované, aké zdroje a v akom objeme sú na financovanie výdavkov dôchodkového systému využívané. Demografický vývoj bude zvyšovať nároky na finančné zdroje pre krytie výdavkovej časti dôchodkového systému. Pre správne nastavenie finančných tokov, prípadné zvýšenie (prerozdelenie) odvodov, transferov zo štátneho rozpočtu, ako aj zváženie nových zdrojov financovania (účelové dane z technológií a AI), je nutné už dnes spriehľadniť financovanie dôchodkových dávok.

Financovanie výpadkov z titulu existencie povinnej kapitalizácie je potrebné zabezpečiť zo štátneho rozpočtu. Rovnako nesystémové dávky (rodičovský dôchodok) by mali byť financované zo štátneho rozpočtu.

Dôchodkový systém musí byť posudzovaný a upravovaný ako celok. Postavenie, význam a miera náhrady z jednotlivých pilierov musia byť hodnotené, nastavené a prípadne upravované v kontexte celého dôchodkového systému.

Slovensko minimálne pracuje s kategóriou „miera náhrady“. Je potrebné túto kategóriu jasne definovať a legislatívne ju uchopiť. Ide o referenčný bod dôchodkového systému.

Slovensku chýba celkový pohľad na dôchodkový systém. Realizované zmeny sú navrhované bez ohľadu na ich dopady na celok. Ničím nepodložené preceňovanie druhého piliera v kontexte so zle nastaveným priebežným financovaním a podceňovanou doplnkovou schémou generuje konkrétne problémy. Riešenia sú dlhodobo pripravované a prijímané ad hoc a nekonceptne. Chyby v konkrétnej časti dôchodkového systému treba korigovať z pohľadu celku. (Napríklad určité problémy priebežného financovania je možné riešiť zmenou v povinnej a dobrovoľnej kapitalizácii a naopak.)

Princíp rovnoprávneho postavenia v dôchodkovom systéme (princíp univerzality a uniformity)

Povinná účasť sa musí vzťahovať na všetky súčasti (pilieri) základného dôchodkového systému. Nie je prípustné, aby súbežne existovali dve možnosti účasti v základnom (povinnom) dôchodkovom systéme. V prípade, ak bude existovať možnosť vystúpiť z druhého piliera, mal by štát zabezpečiť vhodnú alternatívu, ktorá umožní identický výpočet dôchodkových dávok, tak ako v prípade účasti v dvojpilierovej schéme.

Existujúci slovenský dôchodkový systém zásadným spôsobom porušuje princíp univerzality a uniformity. Možnosť zotrvať len v priebežnom financovaní, bez povinnej účasti v dvojpilierovej schéme, spôsobuje nerovnaké zaobchádzanie. Dvaja účastníci systému s obdobným priebehom pracovného života môžu mať rozdielne dôchodkové nároky.

Ak má existovať kapitalizačná časť základného dôchodkového systému, musí byť striktné povinná pre všetkých účastníkov. V transformačnom období bolo reálne neodporúčať účasť pre niektoré vekové skupiny pracovníkov. Po dvadsiatich rokoch fungovania systému je vhodné aplikovať bezpodmienečnú povinnú účasť v dvojpilierovej schéme.

Okrem nerovnakého zaobchádzania s účastníkmi generuje tento stav aj ďalšie deformácie systému:

- Zlé nastavenie pomeru zásluhovosti a solidarity. Dávka z priebežného financovania by mala byť dávkou solidárnou s vyššou mierou solidarity. Dávka z kapitalizácie by mala byť čisto zásluhovou dávkou. V prípade, ak je časť populácie len v priebežnom financovaní a časť v dvojpilierovej schéme, je logickou snahou zvyšovanie miery zásluhovosti v priebežnom financovaní. To deformuje systém.
- Súčasný stav si vynucuje de facto manažovanie dvoch dôchodkových schém. Jednej postavenej len na priebežnom financovaní, druhej postavenej na kombinácii PAYG a kapitalizácie. Opäť ide o jav, ktorý je možné akceptovať v prechodnom období. Pri zodpovednom riadení reformy je nutné vedieť stanoviť termín, odkedy pôvodný systém zanikne. Slovensko v tejto dimenzii neuvažuje. Okrem ďalších komplikácií to zvyšuje administratívne náklady.

Dobrovoľný vstup do kapitalizačnej časti základného dôchodkového systému, ako aj manévre predchádzajúcich vlád spojené s opakovaným vytváraním možností vystúpiť z druhého piliera boli motivované snahou previesť maximálnu časť prostriedkov z povinnej kapitalizácie do priebežného financovania a zmierniť tak deficity vyplývajúce z transformačných nákladov. Riešením preto môže byť aplikácia iných foriem, napríklad virtuálnej kapitalizácie. Každý účastník dôchodkového systému môže mať vedený osobný účet pre účely kapitalizácie. V prípade jedincov, ktorí nemajú záujem mať tento účet vedený u niektorého z neštátnych poskytovateľov, je potrebné vytvoriť možnosť, aby tento kapitalizačný účet viedla Sociálna poisťovňa. Na tomto účte nemusia byť akumulované reálne prostriedky, čo by bolo spojené s povinnosťou tieto prostriedky zhodnocovať, ale len virtuálne množstvo peňazí, ktoré daný účastník zaplatil do druhého piliera. Prostriedky by boli zhodnocované vopred stanovenou konštantou (rast HDP, inflácia a podobne). Pre výpočet dávky je táto informácia dostatočná. Virtuálna kapitalizácia nespôsobuje znižovanie zdrojov v priebežnom financovaní, ale na druhej strane vytvára záväzky do budúcnosti.

Výpočet dôchodkových dávok, ako aj ostatné nároky, musia byť pre všetky zúčastnené osoby rovnaké.

V prípade výpočtu a výplaty dávok z kapitalizačnej časti základného dôchodkového systému bude potrebné zmeniť výplatnú fázu a previesť výpočet a výplatu dávok na Sociálnu poisťovňu. Súčasný stav poškodzuje účastníkov. Komerčné poisťovne musia v rámci európskych predpisov inak pracovať s rizikom prežitia a musia použiť aj osobitné úmrtnostné tabuľky. Výplaty dávok z druhého piliera prostredníctvom komerčných poisťovní spôsobuje krátenie týchto dávok o minimálne 20%.

Povinná účasť sa musí vzťahovať na všetkých pracujúcich rovnako. V prípade SZČO alebo v prípade iných neštandardných (prekérnych) foriem zamestnávania je potrebné zabezpečiť rovnaké práva a povinnosti ako v prípade ostatných zamestnancov.

Dlhodobým problémom je obchádzanie odvodových povinností prostredníctvom uzatvárania iných ako štandardných pracovných zmlúv. Uprednostňovanie vyššieho disponibilného príjmu manévruje určité skupiny obyvateľstva do sociálnej pasce a oslabuje dôchodkový systém. Je preto potrebné hľadať také riešenia, ktoré toto obchádzanie znemožnia a zrovnoprávnia tak všetky pracovnoprávne a ostatné zmluvné vzťahy.

Všetci pracujúci v Slovenskej republike musia mať možnosť vstúpiť do doplnkovej schémy. Štát poskytne všetkým účastníkom dobrovoľnej schémy rovnakú úroveň štátnej podpory (daňového zvýhodnenia). Maximálna výška podpory týkajúca sa príspevkov účastníka dobrovoľnej schémy, ako aj prípadných príspevkov jeho zamestnávateľa, by mala byť nastavená primeraným percentom z príjmu účastníka.

Dlhodobé skúsenosti všetkých európskych krajín jednoznačne ukazujú, že základný dôchodkový systém (povinná dôchodková schéma) je pre udržanie životnej úrovne nedostatočný a je nutné ho kombinovať s doplnkovou schémou. Výška dávok zo základného systému je limitovaná aplikovanou mierou solidarity, ako aj maximálnou výškou odvodov. O kvalite života budúcich dôchodcov sa rozhoduje práve v doplnkovej schéme.

Ako je už vyššie uvedené, štát musí dobrovoľnú schému podporovať (či už priamymi subvenciami alebo daňovým zvýhodnením). Štát sa tou formou čiastočne zbavuje zodpovednosti za úroveň dôchodkových príjmov občanov v období po ukončení ich ekonomickej aktivity. Z finančného pohľadu vzniká finančná páka. Štátna podpora umožňuje účelovo viazať aj prostriedky zamestnávateľa a účastníka a smerovať ich využívanie na krytie vopred stanovených sociálnych udalostí.

Nastavenie maximálnej výšky štátnej podpory je logickým krokom. Jej primerané nastavenie ale musí vychádzať z očakávanej miery náhrady. To znamená, že pri bežnom (obvyklom) priebehu pracovného života poskytne doplnková schéma vo väčšine prípadov dohodnuté percento z celoživotnej mzdy. Súčasný stav, keď je výška štátnej podpory účastníka nastavená presne určenou a dlhodobo nevalorizovanou sumou, je neprijateľný. Tento prístup deformuje úlohu doplnkovej schémy a do budúcnosti znižuje životnú úroveň budúcich dôchodcov.

V prípade pracovníkov, ktorým vznikla povinná účasť v doplnkovej schéme, musí byť zabezpečená ich účasť bez výnimky.

Súčasná právna úprava definuje povinnosť zamestnávateľa prispievať zákonom stanoveným skupinám zamestnancov do doplnkovej schémy. Aplikačnou praxou bola zavedená podmienka pre účastníka uzatvoriť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou. Ak tak zamestnanec neurobí, zamestnávateľ mu neprispieva. Do budúcnosti bude vhodné v prípade povinnej účasti zamestnanca v doplnkovom systéme, ktorý si neuzatvoril zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, uložiť túto povinnosť zamestnávateľovi.

Toto opatrenie sa bude dotýkať aj zamestnancov, ktorým vznikne povinná účasť aj na základe kolektívnej zmluvy (ak túto možnosť budeme požadovať a štát ju vytvorí).

Je neprípustné, aby časť príjemcov dávok z povinného dôchodkového systému bola zásadným spôsobom zvýhodnená oproti ostatným, napríklad formou rodičovského dôchodku.

Radikálnym zásahom do princípu univerzality a uniformity je zavedenie rodičovského dôchodku. Dochádza tak k vytvoreniu dvoch nerovnoprávných kategórií dôchodcov. Táto dávka by mala byť zrušená.

Valorizácia dôchodkov by mala minimálne čiastočne zohľadňovať rast miezd. Vhodným riešením by bol návrat k valorizácii postavenej čiastočne na inflácii a čiastočne na raste miezd.

Súčasnú nastavenie valorizačného mechanizmu môže, pri obdobnom priebehu zamestnania, spôsobiť nižšie novo priznané dôchodkové dávky, ako sú dávky priznané v predchádzajúcich obdobiach (ktoré už boli valorizované).

Princíp transparentného a udržateľného financovania

Súčasná situácia vo financovaní dôchodkového systému, ako aj celého sociálneho poistenia, je netransparentná. Štátom riadená Sociálna poisťovňa využíva nezanedbateľnú časť vybraných príspevkov v rozpore s účelom, na ktorý ich zaplatili povinne poistené osoby (teda aj zamestnanci a zamestnávateľia). Tento stav komplikuje kontrolu verejných financií, nesprehľadňuje výšku transferov zo štátneho rozpočtu, blokuje rozvoj preventívnych opatrení jednotlivých podsystémov sociálneho poistenia a v neposlednom rade podstatným spôsobom poškodzuje časť povinne zúčastnených osôb v dôchodkovom systéme.

Dlhodobé transfery medzi jednotlivými fondami, vnútri Sociálnej poisťovne, deformujú reálne náklady na výplatu dávok základného dôchodkového systému. Rovnako nie je jasné ani využívanie transferov zo štátneho rozpočtu. Súčasný, zákonom stanovený, sadzby do jednotlivých systémov sociálneho poistenia nezodpovedajú reálnym nákladom. V období, kedy populácia na Slovensku výrazne starne a je reálne predpokladať ďalší tlak na dôchodkový systém, je problematické, že nie sme schopní jasne zdefinovať, akou časťou odvodov sa zamestnanci, zamestnávateľia, ako aj ostatní pracujúci a prispievatelia do systému podieľajú na financovaní súčasných dôchodkových dávok.

Existujúci stav znamená, že všetky prebytky sú presúvané z ostatných fondov na financovanie dôchodkových dávok. Ostatné časti sociálneho poistenia nemajú žiadne zdroje na tvorbu vlastných rezerv a financovanie preventívnych opatrení.

Ďalším problémom je krátenie dávok z priebežného financovania v prípade účastníkov v druhej kapitalizačnej časti dôchodkového systému. Pomer, ktorým sú dávky krátené, absolútne nezodpovedá realite (a to ani po navýšení o celý odvod do rezervného fondu solidarity).

V prípade, že bude Slovensko hľadať ďalšie zdroje na financovanie dôchodkových dávok, je problematické stanoviť potrebný objem finančných zdrojov.

S cieľom odstrániť tento stav je potrebné, aby na základe vyhodnotenia prebytkov a deficitov jednotlivých fondov systému sociálneho poistenia došlo k zvýšeniu percentuálnej sadzby poistného na dôchodkové poistenie a sporenie tak, aby bol zabezpečený dostatok prostriedkov na výplatu dávok z dôchodkového systému. Realizované zmeny ale nesmú spôsobiť zníženie úrovne sociálnej ochrany, ktorú poskytujú ostatné subsystémy sociálneho poistenia.

Na expertnej úrovni je potrebné prehodnotiť sadzby do jednotlivých systémov sociálneho poistenia a tieto sadzby nastaviť tak, aby na jednej strane zodpovedali realite, ale postačovali minimálne na vytvorenie požadovanej úrovne sociálnej ochrany, na adekvátnu tvorbu rezerv a prevenciu. Príkladom je fond nemocenského poistenia a nedávna pandémia.

Deficit v priebežnom financovaní, spôsobený prevodom prostriedkov do kapitalizačnej časti (piliera) základného dôchodkového systému nad rámec použiteľných zdrojov rezervného fondu solidarity, musí financovať štátny rozpočet. Ide o transformačné náklady, ktoré vznikli rozhodnutím štátu.

Rozhodnutie o výške odvodov do kapitalizačnej časti základného dôchodkového systému je politickým rozhodnutím, je preto správne, aby transformačné náklady, nad úroveň rezervného fondu solidarity, znášal štátny rozpočet.

Kapitalizačná časť (pilier) základného dôchodkového systému je len iná forma financovania základných dôchodkových nárokov a dávok a sama osebe nedokáže zvýšiť úroveň vyplácaných dôchodkových dávok. Jej (jeho) existencia nesmie ohrozovať ostatné časti sociálnej ochrany garantované sociálnym poistením.

Nekritické preceňovanie významu druhého piliera pre výšku dôchodkových dávok zo základného dôchodkového systému vedie u určitej časti populácie k pocitu falošného uspokojenia. Samotná existencia druhého piliera by mala mať svoj význam najmä v nastavení priamej miery zásluhovosti pri výpočte dôchodkov, ako aj pri tvorbe osobných dôchodkových zdrojov, viac-menej nezávislých na bilancii priebežného financovania. Z pohľadu podpriemerne a priemerne zarábajúcich skupín účastníkov nebude mať druhý pilier pozitívny dopad na výšku ich dôchodkov. Výraznejší dopad môže mať prítomnosť v druhom pilieri na dôchodky vyšších príjmových skupín, u ktorých je ale aj výška dôchodkovej dávky z PAYG nad priemerom a vytvára tak predpoklad jednorazového výberu dôchodkových úspor. To je v zásadnom rozpore s účelom existencie druhého piliera.

Výška dávky z druhého piliera je priamo závislá od výšky príspevkov a zhodnotenia. Výška príspevku je limitovaná odvodovým stropom. Zhodnotenie by muselo byť dlhodobo vyššie, ako je rast miezd.

Negatívny vplyv na výplatu dávok z kapitalizačnej časti základného dôchodkového systému má aj samotná forma výpočtu a výplaty dávok prostredníctvom komerčných poisťovní. Ich práca s rizikom prežitia, ako aj samotný kalkulačný vzorec (regulácie vyplývajúce aj z európskych noriem) spôsobujú podstatné zníženie dôchodkových dávok v porovnaní so Sociálnou poisťovňou.

Transformačné náklady (presuny z PAYG do kapitalizačnej zložky) majú negatívny vplyv na bilanciu PAYG. Vyrovňovanie deficitu z prebytkov ostatných fondov sociálneho poistenia (okrem rezervného fondu solidarity) vedie k znižovaniu významu ostatných druhov sociálnej ochrany.

Prípadné zrušenie kapitalizačnej časti (piliera) základného dôchodkového systému, alebo jeho prechod na virtuálnu kapitalizáciu, je možné len v prípade spravodlivého vyrovnania nadobudnutých nárokov všetkých účastníkov.

Ako je už vyššie uvedené, KOZ SR sa zásadným spôsobom nevyhraňuje voči existencii druhého piliera. Objem prostriedkov v povinnej kapitalizácii predstavuje rezervu dôchodkového systému, ktorá sa môže stať predmetom záujmu politikov. Ako je vidno aj na príklade okolitých krajín, samotná existencia kapitalizačnej zložky základného dôchodkového sporenia je politickým rozhodnutím. V prípade zásadnej transformácie alebo rušenia povinnej kapitalizácie je potrebné zabezpečiť, aby nadobudnuté nároky (vrátane dedenia) boli transformované do budúcich záväzkov systému voči konkrétnym občanom.

Je potrebné zdržať sa rozhodnutí a realizácie opatrení, ktoré umožňujú skoršie poberanie dávok a/alebo zvyšovanie dávok z dôchodkového systému bez väzby na ekonomickú bilanciu dôchodkového systému. Opatrenie, ktoré bude schválené a nebude kryté v rámci bilancie dôchodkového systému, musí znášať štátny rozpočet

Politické rozhodnutia, ktoré spôsobujú navýšenie výdavkov dôchodkového systému a nie sú postavené na poistno-matematických princípoch, budú negatívne vplývať na bilanciu dôchodkového systému, je potrebné vylúčiť z financovania príspevkami (poistným) platenými zamestnancami, zamestnávateľmi a ďalšími zúčastnenými osobami. Náklady na tieto dávky musí znášať štátny rozpočet.

V prípade existencie dávok vytvárajúcich možnosť skoršieho odchodu z pracovnej aktivity, je potrebné dôsledne aplikovať zásadu dôchodok, alebo mzda. Výnimkou, v rámci ktorej je možné zásadu dôchodok, alebo mzda neaplikovať, sú dávky poskytované pri postupnom odchode do dôchodku.

Skorší odchod z pracovnej aktivity bez splnenia potrebných kritérií musí byť spojený so zákazom pracovnej aktivity. V opačnom prípade to bude znamenať vytvorenie dumpingovej pracovnej sily, ktorá bude poberať dôchodkovú dávku (aj keď nie v plnej výške) a bude tak menej senzitívna na ponúknuté platové ohodnotenie. To bude negatívne ovplyvňovať kolektívne vyjednávania o mzdách.

Súbeh dôchodkových dávok a mzdy je možné akceptovať len v prípade postupného odchodu do dôchodku alebo u pracovníkov, ktorí splnili kritéria na priznanie riadneho starobného dôchodku.

Je potrebné nielen hľadať ďalšie zdroje financovania dôchodkového systému, ale aj spustiť diskusiu o zavedení účelovej dane z technológií, robotov a umelej inteligencie.

Problematika rôznych foriem zdanenia technológií (či už priamou alebo účelovou daňou) začína byť predmetom diskusií v právnej, aj ekonomickej rovine. V období starnutia populácie, kedy je jasné, že počet pracujúcich a odvádzajúcich do systému bude nedostatočný v pomere k poberateľom dôchodkových dávok, je nutné hľadať alternatívne zdroje financovania. Podstatným zdrojom môže byť zavedenie účelovej dane pre technológie. Čiastočne to zrovnoprávni robotickú (automatizovanú) prácu s prácou ľudskou.

Pre praktickú aplikáciu účelového zdanenia technológií je potrebné zodpovedať množstvo otázok a nastaviť presné pravidlá. V každom prípade je ale potrebné s touto diskusiou začať.

Princíp primeranej miery solidarity a zásluhovosti

Sociálne spravodlivá dôchodková dávka je výsledkom vhodne nastaveného pomeru solidarity a zásluhovosti.

Paralelná existencia dvoch dôchodkových systémov, keď jeden je postavený na dávkach čisto z PAYG a druhý kombinovaný - PAYG a povinná kapitalizácia, komplikuje jednoznačné nastavenie vhodného pomeru medzi zásluhovosťou a solidaritou. Premietanie výraznej miery zásluhovosti do PAYG znižuje potenciál tohto systému z pohľadu solidarity. V prípade kombinovaných dávok (PAYG a povinná kapitalizácia) dochádza k spojeniu dávky s výraznou mierou zásluhovosti (PAYG) s čisto zásluhovou dávkou (povinná kapitalizácia). Kompenzáciou je neférové krátenie dávok z priebežného financovania.

V každom prípade bude potrebné revidovať existujúce nastavenie.

Miera solidarity by mala byť posudzovaná v kontexte priemernej miery náhrady (pomeru priemerného dôchodku a priemernej mzdy). Tento pomer je potrebné zo strany štátu adekvátne nastaviť.

Priemernú mieru náhrady je nutné dlhodobo udržať nad 40%. Pre výpočet priemernej miery náhrady je potrebné použiť dávky z PAYG, ako aj z povinnej kapitalizácie. Súčasťou dávky z PAYG je aj trinásť dôchodok (priemerný dôchodok plus 1/12 z trinásteho dôchodku). Priemerná miera náhrady je dnes približne 45%. Problémom je skutočnosť, že viac ako 40% dôchodcov dnes poberá dávku vyššiu ako priemerný dôchodok. Zvýšenie miery solidarity v PAYG by malo smerovať k zníženiu rozdielu medzi mediánovou a priemernou výškou dávky. Zníženie miery zásluhovosti v PAYG by malo byť kompenzované kapitalizačnými časťami dôchodkového systému.

Využívanie kategórií ako osobný mzdový bod, priemerný osobný mzdový bod a aktuálna dôchodková hodnota, musí byť nastavené transparentne, spravodlivo a na základe odborných analýz.

Súčasné krátenie dávky z priebežného financovania je absolútne neadekvátne množstvu zaplatených prostriedkov do systému a poškodzuje sporiteľov v druhom pilieri. Tento stav je nutné napraviť (zosúladiť s realitou).

Existujúci mechanizmus krátenia dávok pri súbehu PAYG a povinnej kapitalizácie nevychádza z reálnych nákladov na vyplácanie starobných dôchodkových dávok. Dnešná efektívna sadzba na starobné dôchodkové poistenie sa pohybuje nad 25% mzdy. (To je spôsobené transferom medzi jednotlivými fondami sociálneho poistenia.) Pre krátenie sa ale používa súčet poistnej sadzby na starobné dôchodkové poistenie (18%) a odvod do rezervného fondu solidarity (4,75%). To spôsobuje vyššie krátenie dávky, ako by bolo s ohľadom na reálne náklady správne.

Princíp stanovenia adekvátneho dôchodkového veku

Súčasné nastavenie dôchodkového veku je sociálne nespravodlivé a zakladá možnosť nerovnakého zaobchádzania s účastníkmi. Je preto potrebné zmeniť jeho konštrukciu.

Konštrukcia veku pre vznik nároku na starobný dôchodok, postavená len na fyzickom veku, je sociálne nespravodlivá. Medzi jednotlivými účastníkmi dochádza k výraznému rozdielu vo veku ukončenia prípravy na výkon povolania a nástupu do prvého zamestnania. Tento vekový rozdiel môže predstavovať až celé desaťročie. Na druhej strane pri odchode do starobného dôchodku musia všetci splniť rovnakú podmienku. Nie je teda dostatočne zohľadnená doba pobytu v systéme.

Základom pre získanie nároku na starobnú dôchodkovú dávku by mal byť počet odpracovaných rokov. Fyzický vek by mal byť požívaný len ako pomocné kritérium.

Pre zamestnancov, ktorí vykonávali práce s vyššou mierou náročnosti a v zdraví škodlivom prostredí, je potrebné hľadať možnosti, aby ich nárok na dôchodkové dávky nastal skôr.

Niektoré typy prác nie je fyzicky možné vykonávať dlhšie. Pri súčasnom trende predlžovania veku pre vznik nároku na starobný dôchodok sa reálne môže stať, že budú existovať skupiny zamestnancov, ktoré nebudú spĺňať podmienku fyzického veku (a možno ani počtu odpracovaných rokov), ale fyzicky (prípadne mentálne) nebudú schopní vykonávať pôvodnú profesiu. Časť z nich bude možné riešiť prostredníctvom invalidných dávok, časť bude možné requalifikovať na výkon iného povolania. Budú ale existovať prípady, keď bude nutné vytvoriť možnosť skoršieho odchodu do dôchodku, napríklad formou dávok financovaných z doplnkovej schémy alebo možnosti práce na skrátenej úväzok. Aj v tomto prípade bude potrebné zväziť zásadu dôchodok, alebo mzda.

Problémom, s ktorým bude potrebné sa zaoberať, je definícia kritérií pre stanovenie vyššej miery náročnosti. Okrem fyzickej záťaže bude vhodné zohľadniť aj zvýšenú psychickú záťaž.

Pri zvýšení doby poistenia, potrebnej pre získanie plného nároku na starobný dôchodok, bude nutné dopracovať možnosť poberania čiastočného starobného dôchodku. Pri tejto konštrukcii nebude nutná kategória predčasného dôchodku, je však možné použiť pomocné kritérium minimálneho fyzického veku.

Vyplyva to z medzinarodnych dohovorov (MOP 102/1952 a MOP 128/1967). V pripade, ak je cakacia doba vyssia ako 15 rokov (zamestnania alebo zaplatenych prispevkov do systemu), je nutne nastavit konštrukciu pomerneho naroku na davku.

Je potrebne zabezpecit moznost postupneho odchodu do dochodku. Odchod do dochodku by nemal byt udalostou, ale procesom.

Jednoznacnym trendom by mala byt snaha udržat pracovníkov na trhu práce čo najdlhsie. Jednym z nástrojom by mal byt postupny odchod do dochodku. Obdobie pre odchod do dochodku by malo predstavovat niekoľko mesiacov, kedy bude zamestnanec čiastočne poberať plat, aj dochodkové dávky, oboje krátene v stanovenom pomere. Rovnako bude krátene aj jeho pracovná doba.

Princíp prevencie a posilnenia úlohy doplnkovej dochodkovej schémy

Základnou prevenciou pred sociálnym vylúčením a chudobou v dochodkovom veku by mala byt plnohodnotná a dlhodobá účasť v systéme sociálneho poistenia. Vo výnimočných situáciách základný dochodkový systém musí poskytovať minimálne dávky nad úrovňou životného minima.

Plnohodnotná a dlhodobá účasť v systéme dochodkovej poistenia dáva predpoklad pre výplatu zmysluplných dávok, ktoré budú mať dostatočnú výšku a zamedzia sociálnemu vylúčeniu. Akékoľvek obchádzanie povinností spojených s účasťou v dochodkovom systéme má negatívny dopad na budúce nároky jednotlivca a poškodzuje aj celý systém.

V prípade zvýraznenia významu počtu odpracovaných (zaplatených) rokov pre získanie nároku na starobnú dochodkovú dávku, bude o to podstatnejšie neobchádzať povinnosti spojené so starobným dochodkovým poistením. Uprednostňovanie okamžitého disponibilného príjmu vedie určité skupiny občanov do sociálnej pasce. V tomto ohľade bude potrebné zvýšiť povedomie občanov, ale aj kontrolné a sankčné mechanizmy (napríklad zavedením jednotného výberu daní a poistného).

Minimálny dochodok by mala byt solidárna dávka, určená pre výnimočné situácie. Dochodkový systém by nemal nahrádzať štátnu sociálnu pomoc. Výška minimálneho dochodku musí byt nastavená vo väzbe na životné minimum, nie na priemernú mzdu.

Základný dochodkový systém by mal zabezpecit finančný príjem umožňujúci dôstojný život v starobe.

Ústava SR stanovuje právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe (Čl. 39 ods. 1). Nie je ale kvantifikované, čo predstavuje primerané hmotné zabezpečenie v starobe. Malo by byt ambíciou dochodkového systému, aby pri priemernom priebehu zamestnania a po splnení predpísaných podmienok hmotné zabezpečenie v starobe umožnilo dôstojný život. Dôstojný život by mal byt postavený na schopnosti financovať svoje základné potreby. Ambíciou základného dochodkového systému nemôže byt udržanie rovnakej životnej úrovne ako pred odchodom do starobného dochodku.

V každom prípade je potrebné trvať na finančnom príjme bez možnosti náhradného plnenia. Formulácia o primeranom hmotnom zabezpečení v starobe by tento prístup mohla evokovať. Podobný prístup už bol navrhovaný v minulom období. V tomto kontexte treba pripomenúť napríklad dohovor MOP 128/1967, kde v článku 17 sa ako starobná dávka uvádza pravidelne sa opakujúca platba.

O kvalite života budúcich dôchodcov sa rozhoduje v doplnkovej dôchodkovej schéme. Doplnková dôchodková schéma musí byť prístupná všetkým pracujúcim. Zmyslom doplnkovej dôchodkovej schémy je zabezpečiť dlhodobý doplnkový príjem v prípade odchodu do dôchodku, odchodu do dôchodku s čiastočným nárokom, postupného odchodu do dôchodku, alebo ako náhrada straty časti príjmu pri odchode na výkon práce s nižším rizikom. V prípade úmrtia účastníka patria nevyplatené prostriedky vopred určeným osobám, alebo sú predmetom dedičstva.

Cieľom doplnkovej dôchodkovej schémy by mala byť tvorba účelovo viazaných dôchodkových úspor určených na udržanie životnej úrovne po odchode z pracovnej aktivity. Doplnkové zdroje by ale malo byť možné použiť aj v prípade iných, vopred definovaných sociálnych udalostí. Súčasná právna úprava nie je v tomto kontexte komplexná. Chýba definícia sociálnych udalostí podliehajúcich ochrane a vhodné formy dávok.

Na to, aby doplnková schéma dokázala plniť svoj účel, je potrebné zabezpečiť dostatočnú motiváciu pre sporenie účastníkov. Zdroje účastníka, príspevky zamestnávateľov a štátna podpora vytvárajú páku pre zvýšenie objemu finančných prostriedkov. Základom pre poskytovanie všetkých foriem štátnej podpory je prísna účelová viazanosť.

Štátna podpora by nemala byť rozptýlená do veľkého množstva produktov, ale mala by sa orientovať na existujúci systém doplnkového dôchodkového sporenia. V uzatvorenom systéme je možné lepšie realizovať kontrolu účelovej viazanosti finančných prostriedkov. Štátny protekcionizmus musí byť viazaný na plnenie funkcie sociálnej ochrany.

V prípade zamestnancov majú nezastupiteľnú úlohu v doplnkovej dôchodkovej schéme zamestnávatelia. Účasť v systéme a výška príspevkov musí zostať súčasťou kolektívneho vyjednávania. V prípade SZČO by mala ich pozícia v doplnkovej schéme kumulovať možnosti zamestnanca, aj zamestnávateľa.

Vzťah zamestnanec – zamestnávateľ je doplnkovej schéme kľúčový. Rovnako je podstatné udržať a prípadne rozšíriť význam kolektívneho vyjednávania. V tomto prípade ide najmä o možnosť vyjednať povinnú účasť.

V prípade SZČO je dnešná situácia veľmi nepriaznivá. Jedinú výhodu má SZČO v daňovej úľave poskytovanej účastníkovi, ktorá je minimálna. K kontexte s bežnou optimalizáciou daňovo-odvodového zaťaženia SZČO by doplnková tvorba úspor mohla byť aspoň čiastočným riešením sociálnej pasce. Bolo by preto vhodné umožniť SZČO, pri jeho účasti v doplnkovej schéme, štátnu podporu určenú pre zamestnanca aj zamestnávateľa.

Štát musí podporovať všetky subjekty zúčastnené na doplnkovej dôchodkovej schéme, napríklad formou daňových úľav. Výška podpory (daňových úľav) je v prípade zamestnávateľov viac-menej dostatočná, ale nevyužíva sa v plnej miere. V prípade účastníkov doplnkovej dôchodkovej schémy je táto podpora symbolická a je potrebné ju výrazným spôsobom zvýšiť. Možnosťou je v tomto prípade aj stanovenie maximálnej daňovej úľavy na účastníka bez ohľadu na to, kto si ju uplatní.

Problémom je v súčasnej konštrukcii nielen nedostatočná podpora pre účastníkov doplnkovej schémy, ale aj skutočnosť, že príspevky zamestnávateľa zvyšujú daňový základ účastníka a zvyšujú jeho vymeriavací základ v prípade zdravotného poistenia. Jedným z riešení je stanovenie maximálnej výšky daňovej úľavy na účastníka s tým, že predmetom kolektívneho vyjednávania bude výška príspevku zamestnávateľa. K tomu ale musia byť oba príspevky v rovnakom daňovo-odvodovom režime.

Výška štátnej podpory (daňovej úľavy) musí byť stanovená percentom zo mzdy zamestnanca, nie konkrétnou reálnou sumou. Daňová podpora musí byť komplexná a dotýkať sa celého daňovo-odvodového systému vrátane zdravotného poistenia.

Súčasná, aj tak nedostatočná, podpora účastníkov je navyše dlhodobo nevalorizovaná. Bolo by potrebné tento stav zmeniť a definovať výšku štátnej podpory (daňovej úľavy) percentom zo mzdy, čo zabezpečí jej prirodzenú valorizáciu.

Príspevky poskytované zamestnávateľom by nemali byť položkou zvyšujúcou základ dane účastníka a nemalo by z nich byť odvádzané zdravotné poistenie. Všetky formy daňovo-odvodového zvýhodnenia musia byť podmienené prísnu účelovou viazanosťou finančných prostriedkov na osobných účtoch. V prípade použitia finančných prostriedkov v rozpore s účelom využitia je možné vymáhať všetky poskytnuté daňovo-odvodové zvýhodnenia. Na druhej strane pri čerpaní dávok poskytovaných v rámci definovaných sociálnych udalostí bude správne ich nezdaňovať.

Prípadná aplikácia priameho štátneho príspevku je akceptovateľná.

V prípade, ak sa štát rozhodne poskytovať priamy štátny príspevok, je to akceptovateľné, ale nemal by narúšať existujúce väzby zamestnanec – zamestnávateľ.

Výška povinných príspevkov zamestnávateľa za jeho zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v zdraví škodlivom prostredí, musí byť adekvátna dobe maximálnej expozície. Vypočítaná kompenzačná dávka musí umožniť takému zamestnancovi, po uplynutí maximálnej doby expozície, minimálne čiastočne odísť z pracovnej činnosti.

Aktuálne platná výška minimálneho príspevku na úrovni 2% nebola stanovená na základe výpočtov, ale na základe odhadu a dnes už viac-menej tradície. Bolo by vhodné prepočítať, aká dávka pri bežnej dobe expozície môže z takto nastaveného príspevku vzniknúť a prípadne, aký minimálny príspevok by bol potrebný pre financovanie skoršieho odchodu do dôchodku alebo pri prechode na inú menej rizikovú, ale aj menej platenú prácu.

Povinnú účasť na doplnkovom dôchodkovom systéme je možné, okrem zákona, ustanoviť aj kolektívnou zmluvou.

Ide o postup bežný vo viacerých európskych štátoch. Cieľom je zvýšiť účasť v doplnkovej schéme. Otázkou zostáva forma a rozsah kvázi povinnej účasti. Môže sa jednať len o povinný príspevok zamestnávateľa, prípadne, či vieme (a chceme) vyjednávať aj povinný príspevok účastníka.

V prípade povinnej účasti je nutné zabezpečiť vytvorenie osobného účtu účastníka a prijímanie príspevkov jeho zamestnávateľa na jeho osobný účet, a to bez ohľadu na nečinnosť povinnej zúčastnenej osoby (zamestnanca). Ustanovenia o čakacej dobe sú akceptovateľné.

Základnou prekážkou už dnes zakotvenej povinnej účasti zamestnancov definovaných zákonom o doplnkovom dôchodkovom sporení (zamestnanci vykonávajúci rizikové práce na základe rozhodnutia príslušného Úradu verejného zdravotníctva), je nečinnosť dotknutých zamestnancov (niekedy aj vyvolaná ich zamestnávateľom). Bude preto vhodné, pri nečinnosti zamestnancov, preniesť povinnosť výberu doplnkovej dôchodkovej spoločnosti a otvorenia osobného účtu účastníka priamo na zamestnávateľa.

Čakacia doba (maximálne tri mesiace) sa vo väčšine prípadov zhoduje so skúšobnou dobou uvedenou v pracovnej zmluve. Nie je preto potrebné toto ustanovenie meniť.

Výplata dlhodobých dávok, v definovaných sociálnych situáciách, a pozostalostných dávok by mala byť oslobodená od daní.

Je nekonceptné znižovať príjem účastníkov doplnkovej schémy vyplácaný v prípade definovaných sociálnych udalostí. Pre štát a celý sociálny systém je výhodnejšie ponechať dávky v maximálnej možnej výške.

Teoreticky je možné uvažovať o príjmovom strope, od ktorého by boli príjmy príjemcov dôchodkových dávok predmetom dane z príjmu alebo zdaňované osobitnou sadzbou dane.

Princíp jednoduchého usporiadania všetkých súčastí dôchodkového systému

Nositelom organizácie priebežne financovanej časti (piliera) základného dôchodkového systému je Sociálna poisťovňa. Sociálna poisťovňa by mala zabezpečovať aj správu alternatívneho riešenia (napríklad virtuálnej kapitalizačnej časti základného dôchodkového systému) pre osoby, ktoré nevstúpili do reálnej kapitalizácie spravovanej privátnymi spoločnosťami.

V prípade reálnej kapitalizácie v časti (pilieri) základného dôchodkového systému, ako aj doplnkovej dôchodkovej schémy (piliera) sú ako správcovia akceptovateľné súkromné správcovské spoločnosti. Ich činnosť musí byť v súlade s príslušnými zákonmi a musí byť kontrolovaná Národnou bankou Slovenska.

Organizačné usporiadanie dôchodkového systému musí byť maximálne prehľadné a jednoduché. Zvyšovanie počtu poskytovateľov, ako aj počtu produktov nebude viesť k lepšej výkonnosti systému a vyššiemu komfortu účastníkov. V každom okamihu musí existovať dostatočná miera kontroly. Procesy musia fungovať transparentne. V príliš zložitom systéme sa nebudú účastníci schopní orientovať. Účasť privátnych spoločností musí byť regulovaná a kontrolovaná nielen zo strany štátu, ale aj účastníkov. Výdavkové limity odplát by mali byť nastavené na minimálnu možnú výšku, ale v kontexte s povinnosťami privátnych poskytovateľov. Prípadné marže a sprostredkovateľské odmeny musia byť regulované.

Je potrebné si uvedomiť, že drvivá časť účastníkov povinnej alebo doplnkovej kapitalizácie sú sporitelia, nie investori. Je preto možné súhlasiť s predvolenou investičnou stratégiou. Jej nastavenie a prehodnocovanie by malo byť realizované skupinou odborníkov z radov Ministerstva financií SR, Národnej banky Slovenska, sociálnych partnerov a správcovských spoločností. Pri nastavovaní predvolenej investičnej stratégie je možné zobrať do úvahy aj makroekonomické záujmy Slovenskej republiky, avšak za podmienky, že budú zabezpečené porovnateľné výnosy pre účastníkov kapitalizačných schém.

Len minimálne percento účastníkov kapitalizačných schém (povinnej alebo doplnkovej) sa aktívne zaujíma o stav svojich dôchodkových úspor. Je preto možné súhlasiť s predvolenou investičnou stratégiou. Jej nastavenie ale musí byť predmetom odbornej debaty a nie kabinetného rozhodovania. Účasť na odbornej debате by mala byť umožnená všetkým zainteresovaným subjektom. Pri zohľadnení makroekonomických záujmov Slovenska musia byť brané na zreteľ aj záujmy účastníkov.

Výplatu doživotných dávok celého dôchodkového systému môže vykonávať len Sociálna poisťovňa, využívajúc národné a univerzálne úmrtnostné tabuľky.

Dôchodkový systém by mal byť posudzovaný a vyhodnocovaný ako celok. Jen preto logické, aby výplata dávok bola v maximálnej možnej miere realizovaná centrálné. Výhodou sociálneho poistenia je možnosť využívať národné rozdelenie rizika (národného rizikového poolu). Ide o riešenie, ktoré je výhodné pre účastníkov. Navyše, pri akútnej potrebe zvyšovať poskytované dávky, je najvhodnejšie minimalizovať náklady spojené s vyplácaním dávok.

Princíp tripartitného riadenia a kontroly

Všetky zmeny v dôchodkovom systéme musia byť pripravované v dostatočnom predstihu tak, aby bolo možné zabezpečiť ich prerokovanie a oponentúru na odbornej úrovni a predložiť ich na celospoločenskú diskusiu. Neoddeliteľnou súčasťou prípravy a schvaľovania zmien musí byť sociálny dialóg.

Časté zásahy do dôchodkového systému sú nevhodné. Najmä zmeny, ktoré sú motivované politickými zámermi a sú realizované bez dostatočnej odbornej diskusie a komunikácie s verejnosťou, majú vo väčšine škodlivé dopady na celý systém. Z minulosti existuje celý rad príkladov. Najvhodnejším riešením by bolo odpolitizovanie diskusie o potrebných zmenách, ich prenesenie na odbornú platformu a podmienenie ich realizácie schválením odbornou komisiou zloženou zo zástupcov relevantného politického spektra a zástupcov sociálnych partnerov vlády.

Starnutie populácie bude zvyšovať tlak na dôchodkový systém. Je potrebné, aby bol vyvažovaný vplyv vládnych politikov a realizované zmeny boli realizované odborne a mali dlhodobú stabilitu a podporu.

Sociálna poisťovňa musí byť spravovaná zástupcami všetkých dotknutých reprezentatívnych organizácií zamestnancov a zamestnávateľov. Tento záujem predpokladá výrazné zvýšenie kompetencií tripartitných orgánov Sociálnej poisťovne a jasné definovanie strategických rozhodnutí, ktoré vyžadujú predchádzajúci súhlas sociálnych partnerov.

Zásahy, ktoré boli v minulosti realizované v štruktúrach Sociálnej poisťovne, smerovali k obmedzovaniu právomocí a vplyvu sociálnych partnerov. Súčasný vplyv sociálnych partnerov bol zredukovaný len na dozornú radu. Bolo by vhodné hľadať platformu, na ktorej by bola posilnená pozícia sociálnych partnerov a zásadné rozhodnutia bolo možné realizovať až po ich prerokovaní. Asi najvhodnejším riešením sa javí vytvorenie tripartitnej odbornej komisie zameranej na problematiku dôchodkového systému, prípadne celého sociálneho poistenia.

HSR SR (tripartita) má možnosť ustanovovať odborné komisie. Takto zriadená osobitná komisia pre otázky dôchodkového systému, prípadne pre problematiku celého sociálneho poistenia, by bola vhodnou platformou širšieho zapojenia sociálnych partnerov do celého procesu.

Táto strana je prázdna.

KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY
BAJKALSKÁ 29/A,
821 01 BRATISLAVA, SLOVAKIA

EMAIL: KOZSR@KOZSR.SK
WEB: WWW.KOZSR.SK

FACEBOOK: WWW.FACEBOOK.COM/KOZSR/

