

Aktuálne výzvy pre sociálne zabezpečenie v 21. storočí,

Medzinárodná vedecká konferencia ÚŠaP SAV,

Bratislava 8. - 9. 11. 2018 (VEGA 2/0158/18)

RNDr. Viliam Páleník, PhD.

Vplyv starnutia slovenskej populácie na nákladovosť starobného dôchodkového zabezpečenia – riziká a možné riešenia^{1,2}

Kľúčové slova: Starobný dôchodok, dôchodkový vek, dôchodkový bonus, práca dôchodcov

Úvod

V tomto roku je dôležitou témou spoločenského diskurzu tzv. zastropovanie indexácie dôchodkového veku na 65 resp. 64 rokov a k tomu pridružená téma znova zavedenia skoršieho odchodu do dôchodku žien-matiiek. Cieľom tejto práce je diskutovať existujúce názory na riešenia tejto problematiky a predstaviť vlastné návrhy indexácie odchodu do dôchodku podľa veku dožitia v dobrom zdraví, zavedenie dôchodkového bonusu za pracujúce dieťa a progresívneho zodvodnenia pracujúcich dôchodcov s cieľom odstránenia mzdového dumpingu a motivovať k flexibilnému zotrvaní na trhu práce podľa druhu práce, individuálnych schopností a preferencií.

1. Starnutie populácie a starobné dôchodkové zabezpečenie na Slovensku

Po roku 1989 nastal na Slovensku prudký pokles pôrodnosti, ktorý spolu so súbežným rastom veku dožitia, silnými povojnovými ročníkmi a tzv. „husákovými“ deťmi so

¹ RNDr. Viliam Páleník, PhD., Ekonomický ústav SAV

² Práca bola podporená projektom APVV-15-0722 Sociálna pasca - náklady a cesta von.

sedemdesiatych a osemdesiatych rokov vedie k starnutiu slovenskej populácie, ktoré je jedno z najsilnejších, ak nie úplne najsilnejšie v celej Európskej únii.

Pod starnutím populácie rozumieme relatívny pokles podielu obyvateľov predproduktívneho veku a nárast obyvateľov v poproduktívnom veku. Starnutie spôsobuje rôzne sociálne či kultúrne zmeny spoločnosti a z ekonomického hľadiska to vedie k zmenám štruktúry dopytu a na trhu práce.

Pribúdajúcimi staršími ľuďmi je dopyt na iné výrobky a služby a tomu sa prispôbuje aj štruktúra produkcie. Tieto procesy sa nazývajú striebornou ekonomikou.³

Starnutie populácie má signifikantný vplyv aj na verejné financie a to negatívny na finančné potreby zdravotníctva (starší sú častejšie chorí), dôchodkového systému (starí potrebujú starobné dôchodky) a dlhodobej starostlivosti (najstarší potrebujú dlhodobú starostlivosť pri bezvládnosti). Pozitívny vplyv má na nákladovosť školstva (lebo klesá počet obyvateľov v predproduktívnom veku).

Z hľadiska finančného objemu je najväčšou časťou verejného rozpočtu Sociálna poisťovňa a v nej starobné dôchodkové poistenie. Preto sa vplyvom starnutia slovenskej populácie dostáva dôchodkové zabezpečenie pod tlak, ktorý vedie k jeho zmenám.

Starnutie populácie pri priebežnom starobnom dôchodkovom systéme vedie k rastu počtu starobných dôchodcov a k poklesu počtu pracujúcich, čo spôsobuje finančný deficit dôchodkového systému.

Na strane príjmov sa v zásade dá tento deficit znižovať zvýšením sadzieb poistného alebo rozšírením základu poistného. Na strane výdavkov sa dá deficit znižovať zmenou výpočtu dôchodku, obmedzením valorizácie, oddialením odchodu do dôchodku alebo aj obmedzením súbehu práce, starobných a výsluhových dôchodkov.

Dôchodkový systém sa oprávnene stáva dôležitou témou spoločenského diskurzu, do ktorého chce tento príspevok prispieť svojimi nasledujúcimi analýzami a návrhmi.

³ Rôzne aspekty striebornej ekonomiky diskutuje a kvantifikuje lit (1)

2. Zastropovanie indexácie dôchodkového veku

Starnutie obyvateľstva a tzv. strop na dôchodkový vek je častou témou uplynulých mesiacov. Dôležitý je aj ekonomický pohľad na vek odchodu do dôchodku a súbeh poberania starobného dôchodku a riadnej práce.

V súčasnosti platí, že dôchodkový vek sa stále zvyšuje podľa priemernej dĺžky dožitia, na budúci rok by to malo byť 62 rokov a 202 dní. A to je asi o dva mesiace viac ako doteraz. To znamená, že od tohto veku môže človek (a nemusí) požiadať o poberanie starobného dôchodku.

Táto tzv. indexácia dôchodkového veku bola u nás zavedená v roku 2012 v kontexte celoeurópskej diskusie odchodov do dôchodku, na základe tejto diskusie vláda prijala indexáciu, ktorá postupne predlžuje vek odchodu do dôchodku a tiež sa mal zrovnoprávniť odchod do dôchodku medzi mužmi a ženami.

Strop na vek odchodu do dôchodku je nastavený na priemerný vek dožitia jednotlivých vekových skupín, lebo každá veková skupina má iný predpokladaný vek dožitia. Spravodlivejšie by bolo nastavenie na priemerný vek dožitia v dobrom zdraví. U nás je vek dožitia v dobrom zdraví v porovnaní s inými európskymi krajinami veľmi nízky.

V súčasnosti je diskusia o tom, čo sa stane o 40 - 50 rokov, nevieme, ako bude o 50 rokov vnímaný 70-ročný človek, či bude normálne, že pracuje, alebo bude normálne, že nepracuje. Sú to veľmi predčasné úvahy. Veď pred 40 rokmi sme si nevedeli predstaviť, že dnes 62- 63-roční bežne pracujú.

S iniciatívou zastropovať vek odchodu do dôchodku prišiel Odborový zväz Kovo, ktorý požadoval predovšetkým, aby nebol taký neskorý odchod do dôchodku u robotníckych povolání. Problém je však v tom, že súčasný návrh ústavného zákona vôbec nerieši tieto robotnícke profesie.

V súčasnosti máme zhruba cez milión starobných dôchodcov, z nich asi 20-tisíc sú predčasné dôchodky, to znamená, že ten, kto nemohol, nevedel si nájsť prácu, nepracuje, tak išiel do predčasného dôchodku. Zároveň vlni bolo zhruba 130-tisíc ľudí, ktorí aj pracovali, aj poberali dôchodok. Aká bola ich motivácia pracovať, je širšia otázka. Je teda rádovo viac tých, ktorí sú schopní pracovať počas dôchodku ako tých, ktorí nie sú schopní vydržať pracovať až do dôchodkového veku, čiže je tu jasný nepomer 1 ku 6,5.

Indexovanie nie je nastavené úplne nezmyselne, ale samozrejme špecifiká niektorých profesií treba citlivejšie zohľadňovať. Malo by byť umožnené, aby človek mohol ísť pomerne skoro do dôchodku, napríklad z dôvodu ťažkej manuálnej práce, zo zdravotných dôvodov, ale zároveň ten, kto chce, môže pracovať, nech pracuje, ale nech nepoberá zároveň dôchodok, aj riadnu mzdu, lebo tým deformuje trh práce mzdovým dumpingom.

Zastropovanie veku odchodu do dôchodku by malo byť nastavené na dožitie v dobrom zdraví, to znamená, že je zo zdravotných dôvodov schopný pracovať⁴. O 20- 30 rokov tento vek dožitia v dobrom zdraví bude závisieť od toho, aké bude v budúcnosti kvalitné naše zdravotníctvo, aký bude životný štýl a podobne. To naozaj nevieme, a dúfame, že sa to bude naďalej zlepšovať. Na druhej strane, aby to rozpätie odchodu do dôchodku bolo čo najširšie, aby sa každý rozhodol podľa svojej zdravotnej situácie, profesie, chute, potrieb pracovať. Zároveň treba, aby bol systém ekonomicky nastavený tak, aby sa vyplatilo ísť do dôchodku čo najneskôr.

3. Skorší odchod žien do dôchodku

V slovenských podmienkach bol nižší vek odchodu do dôchodku žien ako mužov zavedený v roku 1956 a to na 55 rokov u žien a 60 rokov u mužov. Následne v roku 1963 bolo zavedené diferencovanie dôchodkového veku žien podľa počtu detí. Dôvodom bola hlavne rodinná politika. V roku 2003 bola zavedená indexácia dôchodkového veku mužov so súbežným postupným zjednocovaním dôchodkového veku so ženami. Dôvodom bolo zjednocovanie s EÚ z dôvodu rovnosti pohlaví. V roku 2016 sa vyrovnal dôchodkový vek bezdetných žien a mužov. Dôchodkový vek mužov a žien bez rozdielu počtu detí sa *ceteris paribus* vyrovná v roku 2024.

Koncom mája 2018 skupina poslancov NR SR⁵ doručila do parlamentu návrh ústavného zákona, ktorého časť (3) uvádza skorší odchod do dôchodku takto: „Vek potrebný na vznik nároku na primerané hmotné zabezpečenie v starobe, nesmie presiahnuť 64 rokov. Za účelom podpory rodiny a materstva zo strany štátu, každý kto vychoval dieťa má právo na primerané zníženie maximálneho veku potrebného na vznik nároku na primerané hmotné zabezpečenie v starobe.“. Z navrhovaného ústavného zákona nie je jasné, koho konkrétne sa bude zníženie dôchodkového veku týkať ani o aké zníženie by malo ísť. Dôvodová správa to definuje takto: „Znížením maximálnej hranice na vznik nároku na primerané hmotné

⁴ Bližšie vid' lit (4) tab 6-9 prílohy

⁵ Skupina poslancov NR SR (E. Tomáš, V. Faič, R. Fico, L. Kamenický, R. Madej, J. Podmanický, J. Vaľová) návrh ústavného zákona parlamentná tlač č. 1015.

zabezpečenie v starobe osobám, ktoré vychovali deti, sa vyjadruje ústavná podpora výchove detí ako fundamentálnemu predpokladu pozitívneho demografického vývoja a teda aj predpokladu samotnej udržateľnosti dôchodkového systému. V súlade s čl. 7 ods. 1 písm. b) smernice Rady z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením (79/7/EHS) bude toto zníženie uplatniteľné u rodičov a ďalších osôb, ktorým bola výchova o dieťa na základe rozhodnutia príslušných orgánov zverená, bez ohľadu na ich pohlavie. Podrobnosti o uvedených právach, vrátane definície výchovy dieťaťa na účely splnenia podmienok pre zníženie hornej hranice dôchodkového veku, ustanoví zákon“.

Odborový zväz KOVO v súčasnosti zbiera podpisy pod petíciu za vyhlásenie referenda k zastropovaniu dôchodkového veku, v ktorom navrhuje zastropovanie dôchodkového veku na 63 rokov pre ženy, ktoré vychovali 2 deti. Táto petícia princíp rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami ignoruje, lebo v texte petície to je uvedené takto:

„Súhlasíte s tým, aby bolo ústavným zákonom zastavené (ohraničené) predlžovanie dôchodkového veku pre ženy

- dosiahnutím 63,5 rokov veku, ak vychovali jedno dieťa,
- dosiahnutím 63 rokov veku, ak vychovali dve deti,
- dosiahnutím 62,5 rokov veku, ak vychovali tri a viac detí?“

Vladimír Palko publikoval koncept rodičovského dôchodkového piliera, podľa ktorého by občan dôchodca, ktorý má deti, by mal poberať okrem dôchodku, ako ho poznáme teraz, ešte iný dôchodok⁶. Tento iný dôchodok nazval rodičovským pilierom a fungovať by mal takto: čím viac pracujúce deti odvedú do systému dôchodkového zabezpečenia, tým vyšší má mať ich rodič dôchodok z rodičovského piliera. Nejde teda o zohľadnenie výchovy detí v skoršom dôchodkovom veku, ale vo vyššom úhrnnom starobnom dôchodku.

Politické hnutie Sme Rodina deklaruje podporu zastropovaniu odchodu do dôchodku ústavným zákonom skupiny poslancov bez bližšej špecifikácie postoja k predčasnému odchodu do dôchodku matiek, resp. rodičov ako je presnejšie definovanie pojmu vychované dieťa. Politická strana OĽaNO má protinávrh k spomínanému návrhu skupiny poslancov za stranu SMER-SD, ktorý spočíva v možnosti predčasného odchodu do dôchodku po odpracovaní 40 rokov bez špecifických návrhov pri zohľadnení detí.

⁶ Bližšie vid' Vladimír Palko séria článkov k Rodičovskému dôchodkovému pilieru, Denník postoj: <https://www.postoj.sk/34209/ale-ved-dochodky-bez-deti-nebudu> a súvisiace články série.

4. Dôchodkový bonus za pracujúce dieťa

Slovenské starobné dôchodkové zabezpečenie je dominantne postavené na povinnom poistnom systéme priebežného typu, ktorý spravuje Sociálna poisťovňa. Poistenie sa zvyčajne definuje ako prostriedok, ktorým sa straty niekoľkých poistených rozložia na všetkých poistených. V tomto prípade sú stratami náklady spojené so zabezpečením primeraného príjmu osôb, ktoré si z dôvodu staroby nemôžu zabezpečiť príjem svojou prácou. Efektívnym doplnkovým nástrojom poistení je systém bonusov a malusov. Bonusmi poisťovne relatívne malými finančnými výhodami oceňujú tých, u ktorých sú netto náklady na plnenie poistných povinností nízke. Slovenský systém starobného dôchodkového poistenia systém malusov a bonusov nevyužíva, čo je na škodu veci. Tento návrh to chce zmeniť.

Vhodným stabilizačným a motivačným prvkom starobného dôchodkového poistenia je dôchodkový bonus za pracujúce dieťa. Jeho výška by zodpovedala 1 p.b. sociálneho odvodu každého pracujúceho dieťaťa dôchodcu. Je to protinávrh k návrhom na znovu zavedenie skoršieho odchodu do dôchodku u matiek.

Starobné dôchodkové poistenie je postavené na primeranej proporcii medzi pracovným príjmom v produktívnom veku a starobným dôchodkovým príjmom v poproduktívnom veku, so zohľadnením počtu odpracovaných rokov a predpokladaného počtu rokov poberania starobného dôchodku. Zavedením skoršieho dôchodkového veku pre ženy – matky, tieto nezískajú žiadnu finančnú výhodu, lebo síce budú dôchodok poberať dlhšie, ale o to v menšej mesačnej výške. Navyše, ženy majú nižšie priemerné mzdy a vyšší vek dožitia ako muži, preto majú priemerné dôchodky už aj tak nižšie a týmto opatrením by sa tento rozdiel ešte viac prehĺbil.

Ďalší návrh skoršieho odchodu do dôchodku rodičov (otca aj matky), ktorí vychovali dieťa, správne zohľadňuje podiel oboch rodičov na výchove dieťaťa. Návrh nedefinuje, čo sa rozumie pod výchovou a rovnako ako v predošlom prípade neposkytuje rodičom skutočné finančné zvýhodnenie. Tento návrh nezohľadňuje rastúcu rozvodovosť a nové formy kohabitácie, kedy najväčší podiel na výchove dieťaťa nemusí mať biologický rodič, ale iný blízky príbuzný, nevlastný rodič a pod. Vo všeobecnosti je skorší odchod do dôchodku za dieťa prvok rodinnej politiky a pre priebežný starobný dôchodkový systém je to nesystémový prvok, lebo deti v mnohých prípadoch neprispievajú k jeho stabilite či udržateľnosti. Ide o prípady detí, ktoré z rôznych dôvodov nepracujú (sú poistencami štátu) alebo pracujú v zahraničí (teda neprispievajú do domáceho priebežného systému dôchodkového poistenia).

Navrhovaný dôchodkový bonus za pracujúce dieťa spĺňa kritérium súčasti štandardného priebežného poistného systému a jeho opodstatnenie spočíva v tom, že ten kto vychoval dieťa, ktoré platí odvody, prispel k stabilite a udržateľnosti priebežného poistného dôchodkového systému, si zaslúži bonus v podobe príplatku k starobnému dôchodku.

Pri dôchodkovom bonuse 1 p.b. sociálneho odvodu pri priemernej mzde 1 000 eur/mesačne tomu zodpovedá 10 eur mesačne za každé pracujúce dieťa. Pri orientačnej výške novo priznaného starobného dôchodku 500 eur to je bonus vo výške 2%. Spĺňa to kritérium bonusu ako relatívne malej sumy, ktorá motivačne odmeňuje poistenca za príspevok udržateľnosti poistného kmeňa.

Dôchodkový bonus 1 p.b. odvodov detí by automaticky rástol s počtom pracujúcich detí a s výškou ich príjmov, teda úmerne s príspevkom k udržateľnosti systému. Pri viacerých rodičoch by sa bonus 1 p.b. delil medzi viacerých a teda klesal. O adresovaní dôchodkového bonusu rozhoduje pracujúce dieťa pri vyplňaní ročného zúčtovania sociálneho poistenia, pričom môže určiť maximálne troch poberateľov dôchodkového bonusu, vrátane percentuálneho pomeru jeho rozdelenia. Medzi okruh potenciálnych poberateľov by patrili rodičia, nevlastní rodičia, náhradní rodičia a blízky príbuzný. Toto umožňuje rozdeliť dôchodkový bonus medzi osoby, ktoré sa najviac zaslúžili o výchovu dieťaťa a to aj v podmienkach rastúcej rozvodovosti a nových druhov kohabitácie.

Orientačný výpočet dodatočných nákladov Sociálnej poisťovne na dôchodkový bonus:

Priemerná mzda 1000 eur mesačne, 1 p.b. odvodu = 10 eur,

1 mil dôchodcov s pracujúcimi deťmi x 10 eur = 10 mil eur mesačne

12 mesiacov x 10 mil eur = 120 mil. eur ročne

5. Vek odchodu do dôchodku úmerne schopnosti pracovať

Pod odchodom do dôchodku sa v našich podmienkach intuitívne rozumie dôchodkový vek stotožnený s vekom, keď človek prestane pracovať, čo nie je pravda. U starobných dôchodcov je preto potrebné striktnejšie rozlišovať dôchodkový vek, vek ukončenia pracovnej aktivity a vek začiatku poberania dôchodku.

Systém starobných dôchodkov je právne definovaný zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, konkrétne v § 2 ods. písm. b) definuje dôchodkové poistenie, a to: „1. starobné poistenie ako poistenie na zabezpečenie príjmu v starobe a pre prípad úmrtia“. Vzniká naň nárok dosiahnutím dôchodkového veku, čo je uvedené v § 65 „(1) Poistenec má nárok na starobný dôchodok, ak bol dôchodkovo poistený najmenej 15 rokov a dovŕšil dôchodkový vek.“ Avšak poberateľom dôchodku sa stane až keď o to sám požiada, teda poistenec sa sám rozhoduje o začiatku poberania starobného dôchodku, ako je to uvedené v § 184 „(1) Dávkové konanie sa začína, ak tento zákon neustanovuje inak, na základe písomnej žiadosti fyzickej osoby, ktorá si uplatnila nárok na dávku a nárok na výplatu“.

Dôchodkový vek je na Slovensku určovaný tzv. indexáciou dôchodkového veku určovanou v závislosti od zmeny v priemernej strednej dĺžke života v dôchodkovom veku⁷. Pre rok 2018 ustanovený na 62 rokov a 139 dní a pre rok 2019 bude na úrovni 62 rokov a 202 dní⁸. Aj keď poistenec v dôchodkovom veku nemusí požiadať o začatie poberania dôchodku hneď po jeho dosiahnutí, prakticky všetci to tak spravia⁹. Pritom v roku 2017 bol počet pracujúcich starobných dôchodcov 138 000 osôb¹⁰. Znamená to, že pracujúcich dôchodcov je stokrát viac ako pracujúcich, ktorí si oddialili začiatok poberania dôchodku¹¹.

⁷ Pri argumentácii tejto časti boli využité zdroje: Analýzy k Národnému programu aktívneho starnutia na roky 2014 až 2020, MPSVaR SR, Bratislava 2018, 87s.

<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/rada-vlady-sr-prava-seniorov/npas-2014-2020.pdf>

Pension at Glance, OECD, Paris 2017, 167p.

https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2017_pension_glance-2017-en

⁸ Do 31. decembra 2023 sa uplatňuje prechodne nižší dôchodkový vek pre ženy, ktorých sa týkajú prechodné ustanovenia z predošlého zvyšovania dôchodkového veku.

⁹ V roku 2017 len u 0,8% poistencov bol priznaný nárok na starobný dôchodok po roku jeho nároku .

¹⁰ Ide o údaj Sociálnej poisťovne, ktorý nerozlišuje o aký rozsah práce ide, t.j. aká časť z nich pracuje riadne, t.j. na plný pracovný úväzok, odhadom to môže byť ½ z nich.

¹¹ Ak vychádzame z predpokladu, že priemerná dĺžka práce dôchodcu je 3 roky, tak za roky 2015 až 2017, bolo po vzniku nároku priznaných cca 1300 dôchodkov, čo je len stotina pracujúcich dôchodcov.

Takýto rozsah súbehu práce a poberania starobného dôchodku síce umožňuje platná právna úprava, avšak má niekoľko závažných nevýhod:

- **Zvýšené nároky na verejné prostriedky**, lebo táto skupina pracovníkov podľa vlastného rozhodnutia nie je v situácii, keď nemôžu kvôli starobe pracovať, ale napriek tomu starobný dôchodok poberajú, čo zvyšuje verejné výdavky na dôchodkový systém.
- **Hatenie flexibilného veku odchodu do dôchodku**, lebo prax ukazuje, že platná právna úprava nedostatočne motivuje k čo najneskoršiemu začiatku poberania starobného dôchodku (v súlade s individuálnym o zdravotným stavom, schopnosťou vykonávať prácu a osobnými preferenciami).
- **Finančné stresové situácie na začiatku dôchodkového veku**, lebo so začatím poberania dôchodku príjem čerstvého pracujúceho dôchodcu stúpne zhruba o polovicu, avšak ukončením práce po priemerne 3 rokoch mu príjem radikálne klesne o približne 2/3.
- **Deformácia trhu práce**, lebo táto skupina pracujúcich dôchodcov poberá mzdu aj dôchodok a preto sú ochotní vykonávať tú istú prácu za nižšiu mzdu ako ten, kto poberá len mzdu.

Za riešenie tejto situácie považujeme zavedenie progresívnej sadzby odvodov na dôchodok za mzdový príjem, ktorý presiahne dvojnásobok starobného dôchodku (to zodpovedá miere náhrady cca 50%). Poberateľ starobného dôchodku by teda mohol bez obmedzenia zarobiť sumu rovnajúcu sa jeho starobnému dôchodku, čím by mu zostala možnosť udržať si životnú úroveň z pred dôchodkového obdobia. Príjem nad úroveň dôchodku bude progresívne zodvodnený do Sociálnej poisťovne, aby účinne motivovalo k neskoršiemu začiatku poberania dôchodku.¹²

Progresívne zodvodnenie zaviesť v rámci ročného zúčtovania odvodov umožňuje flexibilitu pracovných úväzkov v rámci roka¹³. Bolo by to administratívne jednoduché pretože by sa do dialo v rámci Sociálnej poisťovne.

Takto by sa výrazne obmedzili spomínané nevýhody práce dôchodcov a to:

¹² Tento návrh je v súlade aj s Dohovorom MOP 102 (5), ktorý limituje dôchodkový vek na 65 rokov a pri limitovaní starobného dôchodku pracujúceho dôchodcu dovoľuje prerušiť poberanie starobného dôchodku alebo krátiť starobný dôchodok o jednu tretinu, takže v porovnaní s týmto krátením sa spôsob ďalšieho výpočtu starobného dôchodku pracujúceho dôchodcu javí ako príliš benevolentný. Naopak navrhované progresívne zodvodnenie by vyhovelo tomuto dohovoru.

¹³ Napríklad sezónne práce na plný úväzok kombinovať s obdobiami bez práce a pod.

- **Ušetriť sa verejné prostriedky** za tých, ktorí by neskôr požiadali o dôchodok a naviac by sa získali prostriedky za progresívne zodvodnenie za tých, ktorí by naďalej dávali prednosť pozícii plne pracujúceho dôchodcu.¹⁴
- Progresívne zodvodnenie povedie **k flexibilnejšiemu veku odchodu do dôchodku**, lebo to bude výhodnejšie.
- Pre dôchodcov bude výhodné „privyrobit“ si tak, aby si po čo najdlhšiu dobu udržali pred dôchodkovú životnú úroveň a tým sa **vyhli šokovým zmenám životnej úrovne**.
- **Odstránenie deformácie trhu práce** spočívajúce v dumpovaní mzdy pracujúcimi dôchodcami, lebo by sa im práca na plný úväzok neoplatila a čiastkovými úväzkami by trh práce skôr žiaduco doplňali ako deformovali.

Rovnaký princíp s rovnakými dôvodmi a efektmi je potrebné zaviesť aj pri výsluhových dôchodkoch (t.j. progresívne zodvodnenie príjmu nad pôvodný mzdový príjem).

Orientačný prepočet z progresívneho zodvodnenia pracujúcich starobných dôchodcov: Dodatočné príjmy Sociálnej poisťovne – napr. priemerná mzda bola 1000 eur, dôchodok je 500 eur, mzdový príjem nad 500 eur je progresívne zodvodnený cca 50%, to znamená, že na progresívnych odvodoch by to bolo 250 eur mesačne. Odhadovaný počet pracujúcich dôchodcov 40 000¹⁵ osôb x 250 eur = 10 mil eur mesačne, t.j. dodatočný príjem Sociálnej poisťovne z progresívnych odvodov 120 mil eur ročne¹⁶.

¹⁴ Tieto finančné prostriedky možno použiť na dôchodkový bonus za pracujúce dieťa.

¹⁵ Celkový počet pracujúcich dôchodcov je dnes cca 140 000 osôb + výsluhový dôchodcovia, otvorením systému to klesne na odhadnutých 40 000 osôb.

¹⁶ V tomto prepočte nie sú zohľadnené ušetrené prostriedky za tých, ktorí neskôr požiadajú o dôchodok alebo existujúci pracujúci dôchodcovia prerušia jeho poberania.

Závery

V kontexte starnutia slovenskej populácie a striebornej ekonomiky sa financovanie starobného dôchodkového systému dostáva pod tlak, čo vyvoláva spoločenský diskurz a tvorcovia politík na to reagujú zmenami dôchodkového systému či ich korekciami. Takouto zmenou bol rok 2012, kedy bolo zavedená tzv. indexácia dôchodkového veku, ktorá sa stala účinnou v roku 2017 a už v prvom polroku 2018 prišli návrhy na jej korekciu. Ide o zavedenie stropu indexovania 65 resp. 64 rokov sprevádzané návrhmi na určité znovuzavedenie skoršieho odchodu do dôchodku žien-matiiek.

Po diskusii právneho stavu a výhod a nevýhod jednotlivých návrhov sme navrhli aj vlastné riešenia spočívajúce v troch previazaných zmenách:

1. Upustiť od zámeru zastropovania dôchodkového veku a zmenenie súčasného indexovania podľa veku dožitia na primerané indexovanie aj podľa veku dožitia v zdraví. Pomohlo by to riešiť obavy časti súčasných pracujúcich či budú zo zdravotných dôvodov schopní pracovať až do dôchodkového veku a zároveň by bol dôchodkový vek oprávnene naviazaný na zdravotný stav obyvateľstva v dôchodkovom veku a tým aj kvalitu verejného zdravotníctva.
2. Upustiť od zámeru znovuzavedenie skoršieho dôchodkového veku žien-matiiek a jeho nahradenie dôchodkovým bonusom za pracujúce dieťa. Mal by hodnotu rovnú 1 p.b. sociálneho odvodu pracujúceho dieťaťa. Bol by to stabilizačný prvok priebežného dôchodkového systému, ktorý by doň zaviedol bonus ako štandardný a osvedčený nástroj poisťných systémov.
3. Čo najdlhšie zotrvanie starších na trhu práce a plynulý prechod do dôchodku a to pri zohľadnení ich zdravotného stavu, pracovných schopností a osobných preferencií umožní zavedenie progresívneho zodvodnenia mzdového príjmu poberateľa starobného dôchodku väčšieho ako je jeho starobný dôchodok. Tým odstráni mzdový dumping pracujúcich dôchodcov a príjmové šoky osôb blízko dôchodkovému veku.

Pri navrhovaných parametroch sú náklady na zavedenie dôchodkového bonusu porovnateľné s výnosmi z progresívneho zodvodnenia pracujúcich dôchodcov. Uvedené návrhy majú preto rozpočtovo neutrálny charakter, reagujú na spoločenský diskurz a znižujú diskutované diskrepancie a deformácie.

Bibliografia:

1. Páleník, v a kol.: Strieborná ekonomika – potenciál na Slovensku. EÚ SAV, Bratislava 2014, 370p.
2. Sociálny systém - skutočnosť a vízia. IZ, Bratislava 2014, 107s.
3. Pension at Glance, OECD, Paris 2017, 167p.

https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2017_pension_glance-2017-en

4. Analýzy k Národnému programu aktívneho starnutia na roky 2014 až 2020, MPSVaR SR, Bratislava 2018, 87s.

<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/rada-vlady-sr-prava-seniorov/npas-2014-2020.pdf>

5. Dohovor o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia, Dohovorom č. 102 Medzinárodnej organizácie práce z 28.6.1952, 461/1991 Zb., dostupný na internete:

<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/461/>

6. <https://www.iz.sk/sk/projekty/starnutie-populacie>