**Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR**

**sekcia sociálneho poistenia a dôchodkového sporenia**

***odbor analýz***

**Analýzy k**

**Národnému programu aktívneho starnutia na roky 2014 až 2020**

*Cieľ 3: Zvážiť možnosti zavedenia alternatívy k odchodu do starobného dôchodku.*

*Cieľ 4: Zvážiť možnosť postupného odchodu do dôchodku.*

*Cieľ 6: Stanoviť optimálne podmienky vyplácania doplnkového výsluhového dôchodku zo systému doplnkového dôchodkového sporenia.*

2018

**Obsah**

***Úvod***

***1. Posúdenie možnosti pre zásadné zvýšenie minimálneho počtu rokov dôchodkového poistenia potrebných pre nárok na plný starobný dôchodok***

*1.1 Súčasne platná legislatívna úprava, záväzky MOP a analýza vybraných štatistických údajov*

*1.2 Zhodnotenie praxe v krajinách EÚ a možnosť zavedenia plného a čiastočného dôchodku v dôchodkovom systéme SR*

*1.3 Záver ku kapitole 1*

***2. Analýza možnosti stanovenia počtu rokov dôchodkového poistenia, nad ktoré by nebol ďalšou podmienkou pre nárok na plný starobný dôchodok fyzický vek.***

*2.1 Súčasne platná legislatívna úprava a zhodnotenie praxe v EÚ*

*2.2 Podrobnejší pohľad na osoby odchádzajúce do predčasného starobného dôchodku*

*2.3 Posúdenie súčasných podmienok nároku na predčasný starobný dôchodok, návrhy na prenastavenie a možnosť zavedenia alternatívnej podmienky nároku na SD*

*2.4 Záver ku kapitole 2*

***3. Zváženie možnosti postupného odchodu do dôchodku.***

*3.1 Popis možností kombinácie dôchodku a zárobku v súčasne platnej legislatívnej úprave*

 *3.2 Príklad prístupu Nemecka k téme flexibilného odchodu do dôchodku*

*3.3 Alternatíva k zavedeniu postupného odchodu do dôchodku*

*3.4 Záver ku kapitole 3*

***4. Stanoviť optimálne podmienky vyplácania doplnkového výsluhového dôchodku zo systému doplnkového dôchodkového sporenia.***

*4.1 Právna úprava vzťahujúca sa na výkon rizikových prác*

*4.2 Analýza dostupných dát o rizikároch*

*4.3 Možnosti úpravy DDS vzhľadom na rizikárov súvisiace s ich zabezpečením po skončení výkonu rizikových prác a úpravy podmienok vyplácania doplnkového výsluhového dôchodku*

*4.4 Záver ku kapitole 4*

***5. Príloha***

**Úvod**

Národný program aktívneho starnutia 2014 až 2020 bol schválený vládou SR v decembri 2013, pričom ide o prvý komplexný materiál, ktorý sa venuje problematike aktívneho starnutia na dlhšie obdobie. Pre jednotlivé oblasti v ňom boli zadefinované určité ciele, resp. zavedená povinnosť analyzovania určitých alternatívnych úprav v porovnaní so súčasným právnym stavom. Tromi takýmito úlohami okrem iného sú *„Zvážiť možnosti alternatívy k odchodu do starobného dôchodku (v rámci toho* „*Analyzovať možnosti pre zásadné zvýšenie minimálneho počtu rokov dôchodkového poistenia potrebných pre nárok na plný starobný dôchodok až na úroveň 30 rokov.“ a* „*Stanoviť počet rokov dôchodkového poistenia, nad ktoré nebude ďalšou podmienkou pre nárok na plný starobný dôchodok fyzický vek.*“)*; „Zvážiť možnosť postupného odchodu do dôchodku“ a „Stanoviť optimálne podmienky vyplácania doplnkového výsluhového dôchodku zo systému doplnkového dôchodkového sporenia.“.*

V kontexte vyššie uvedeného upozorňujeme, že v súčasnosti dochádza k ďalšiemu predlžovaniu dôchodkového veku v súlade so zmenou v strednej dĺžke dožitia. Dôchodkový vek je pre rok 2018 ustanovený na 62 rokov a 139 dní a pre rok 2019 bude na úrovni 62 rokov a 202 dní. Aj s prihliadnutím na tento trend dochádza zo strany odbornej, ale najmä laickej verejnosti k používaniu argumentov súvisiacich s nízkou pravdepodobnosťou dožitia sa dôchodkového veku v zdravých rokoch, fyzické opotrebenie pracovníkov sťažujúce získanie dlhšej pracovnej kariéry, ale aj potrebu starostlivosti o blízku fyzickú osobu. Tieto argumenty následne vedú k požiadavkám na zjemnenie podmienok nároku na predčasný starobný dôchodok alebo zavedenie alternatívnych dôchodkových produktov, ktoré by umožňovali napr. postupný/čiastočný odchod.

Uvedené potvrdzujú aj niektoré prieskumy, podľa ktorých by takmer až dve tretiny občanov EÚ dali prednosť kombinácii čiastočného odchodu do dôchodku s čiastočným úväzkom pred plným odchodom do dôchodku. Prieskum podpory zamestnávateľov bol realizovaný len v 8 členských krajinách EÚ, pričom takmer až tri štvrtiny zamestnávateľov bolo naklonených opatreniam umožňujúcim čiastočný odchod alebo určité premostenie medzi zamestnaním a odchodom do dôchodku, inými slovami kombinovať dôchodok s výkonom pracovnej činnosti (Eurofound[[1]](#footnote-1)).

Z medzinárodného hľadiska treba pripomenúť, že Slovensko *sa v EÚ zaraďuje medzi krajiny s nižším  dôchodkovým vekom*. V roku 2017 dosahoval na Slovensku dôchodkový vek 62,21 roka u mužov a 59 – 62,21 roka u žien v závislosti od počtu vychovaných detí. Pre porovnanie priemerný dôchodkový vek mužov v krajinách EÚ-28 bol v roku 2017 na úrovni cca 64,7 roka a priemerný dôchodkový vek žien na úrovni cca 63,7 roka. Na druhej strane zaostávame v miere zamestnanosti starších (55 až 64 ročných), kde dosahujeme 56,6% u mužov a 49,6% u žien oproti priemeru EÚ 63,7% u mužov a 50,9% u žien[[2]](#footnote-2). Obdobne dosahujeme nižšiu strednú dĺžku dožitia 17,2 roka vo veku 62 rokov u mužov a 21,7 roka u žien, pričom priemer EÚ predstavuje 20,4 roka u mužov a 24,1 roka u žien[[3]](#footnote-3). Pri ukazovateli zdravé roky života dosahujeme najnižšiu hodnotu zo všetkých krajín EÚ vo veku 65 rokov, konkrétne 4,5 roka u mužov a 4,2 roka u žien, pričom priemer EÚ predstavuje 9,8 roka u mužov a 10,1 roka žien3. Zhrnutie týchto štatistík nie je jednoduché, nakoľko nižší dôchodkový vek môže byť vnímaný verejnosťou pozitívne, avšak vplýva na nižšiu zamestnanosť starších, čo môže byť naopak kritizované a argumentáciu pre nižší dôchodkový vek môžeme nájsť práve v kratšej strednej dĺžke života v určitom veku, ako aj v nízkej kvalite zdravia strávenom na dôchodku. Navyše, k interpretácii indikátorov zdravých rokov života treba pristupovať špeciálne opatrne, keďže za Slovensko nemáme k dispozícii žiadne „hard“ dáta, ani výstupy longitudinálnych zisťovaní, iba výsledky zisťovania EU-SILC vychádzajúce zo subjektívnych odpovedí na otázky z dotazníka.

Cieľom predmetnej analýzy je posúdiť súčasné podmienky a flexibilitu možnosti skoršieho, resp. neskoršieho odchodu do dôchodku a nastavenia súbežného poberania dôchodku a zárobku. Ďalšou úlohou je  na základe existujúcich štatistických údajov zhodnotiť oprávnenosť argumentov na zavedenie dodatočných/alternatívnych možností odchodu do dôchodku a popísať tieto možnosti vrátane poukázania na ich výhody, resp. nevýhody. Materiál obsahuje aj medzinárodné prehľady, ktoré mapujú skúsenosti iných členských krajín Európskej únie a poskytujú porovnanie vybraných štatistických údajov.

**1. Posúdenie možnosti pre zásadné zvýšenie minimálneho počtu rokov dôchodkového poistenia potrebných pre nárok na plný starobný dôchodok**

***1.1 Súčasne platná legislatívna úprava, záväzky MOP a zhodnotenie vybraných štatistických údajov***

V súčasnosti je podmienkou nároku na odchod do starobného dôchodku dovŕšenie dôchodkového veku a získanie najmenej 15 rokov dôchodkového poistenia. Za zmienku stojí skutočnosť, že do 31. decembra 2007 bolo získanie starobného dôchodku podmienené iba získaním 10 rokov dôchodkového poistenia, pričom predĺženie na 15 rokov bolo zdôvodnené v súvislosti s problematikou nízkych dôchodkov a skutočnosťou, že poistenie na dôchodok by malo byť dlhodobejšou záležitosťou.

Od 1. júla 2015 bolo ako forma ochrany dôchodcu ako jednotlivca pred spadnutím do hmotnej núdze zavedené zvýšenie sumy starobného dôchodku, resp. invalidného dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku na tzv. minimálnu sumu dôchodku. Nárok na tento „doplatok“ je podmienený získaním najmenej 30 kvalifikovaných rokov dôchodkového poistenia (za kvalifikované roky sa považujú iba tie roky dôchodkového poistenia, počas ktorých bol príjem fyzickej osoby minimálne na úrovni osobného mzdového bodu 0,241 s výnimkou rokov v cudzine a rokov dosiahnutých pred rokom 1993, ktoré sa považujú automaticky ako kvalifikované).

Medzi Dohovory MOP, ktorými je Slovenská republika viazaná patrí aj Dohovor MOP o minimálnych normách v sociálnom zabezpečení č. 102 z roku 1952. Predmetný dohovor v čl. 18 uvádza, že ak závisí poskytnutie starobnej dávky od splnenia určitej minimálnej príspevkovej doby alebo zamestnania, krátená dávka by mala byť zabezpečená aspoň pri získaní 15 rokov prispievania alebo zamestnania. Ak by sme teda chceli predĺžiť minimálny počet rokov dôchodkového poistenia najmenej na 30 rokov a naďalej spĺňať vyššie uvedenú normu MOP, museli by sme zaviesť čiastočný/pomerný starobný dôchodok dostupný pri získaní 15 rokov dôchodkového poistenia. Ak by sme odstúpili alebo nedodržiavali MOP, mohli by sme ponechať súčasnú konštrukciu s tým, že osoby, ktoré by získali napr. menej ako 30 rokov dôchodkového poistenia by boli odkázané na hmotnú núdzu. Išlo by však o politicky veľmi kontroverzné riešenie.

Nasledujúca časť materiálu poskytuje pohľad na vybrané štatistické údaje a snaží sa poukázať na určité trendy v tejto oblasti.

**Graf 1**: Priemerné obdobie dôchodkového poistenia novopriznaných starobných dôchodcov od roku 2004 podľa pohlavia

*Zdroj: Sociálna poisťovňa*

**Graf 2:** Priemerný vek odchodu do dôchodku novopriznaných starobných dôchodcov od roku 2004 podľa pohlavia

*Zdroj: Sociálna poisťovňa*

Na základe grafov 1 a 2 môžeme konštatovať, že v rokoch 2004 až 2016 **sa výrazne zvýšilo priemerné obdobie dôchodkového poistenia a najmä u žien aj priemerný vek odchodu do starobného dôchodku**, ktoré získali osoby pri odchode do starobného dôchodku. Tento vývoj bol spôsobený predlžovaním dôchodkového veku, a to najmä dôchodkového veku žien. Tým sa v tomto období predlžoval/predlžuje dôchodkový vek každý rok o 9 mesiacov v závislosti od počtu vychovaných detí. Predlžovanie dôchodkového veku u žien viedlo od roku 2005 k nárastu ich priemerného veku odchodu do dôchodku **o 4 roky**. Výrazný nárast môžeme u žien sledovať aj v náraste priemerného obdobia dôchodkového poistenia z hodnôt **na úrovni 34 rokov až na 41 rokov**.

Veľmi zaujímavé sú v tejto súvislosti roky 2006 a  2007, kedy sa zvyšoval priemerný vek odchodu do dôchodku žien, ale na druhej strane sa znižovalo priemerné obdobie dôchodkového poistenia týchto žien. V porovnaní s rokom 2005 došlo u žien v rokoch 2006 a 2007 k poklesu priemerného obdobia dôchodkového poistenia pri odchode do dôchodku o cca 2,5 roka. Uvedený výkyv z inak rastúceho trendu bol spôsobený predovšetkým vyšším počtom žien, ktoré v tomto období odchádzali do dôchodku vo veku viac ako 60 rokov a vyšším počtom žien, ktoré na druhej strane získali veľmi nízke obdobie dôchodkového poistenia. Príčinou zvýšeného počtu novopriznaných starobných dôchodkov vo vyššom veku a s nízkym obdobím dôchodkového poistenia bola legislatívna zmena zákona o sociálnom poistení, nakoľko od 1. augusta 2006 sa na hodnotenie náhradnej doby ako obdobia dôchodkového poistenia nevyžaduje splnenie podmienky získania najmenej jedného roka zamestnania. Takýmto spôsobom sa umožnilo ženám, ktoré získali napr. 15 až 20 rokov dôchodkového poistenia len za „tzv. náhradné doby“[[4]](#footnote-4) získať nárok na starobný dôchodok.

**Graf 3:** Počet žien, ktoré odchádzali do starobného dôchodku v rokoch 2006 až 2010 vo veku nad 64 rokov

*Pozn.: Napríklad v roku 2016 odišlo do starobného dôchodku len 46 žien starších ako 65 rokov.*

Rovnako veľmi zaujímavá je súčasná distribúcia dôchodcov podľa dĺžky obdobia dôchodkového poistenia, kde napríklad v roku 2016 bolo až **takmer 75 % dôchodcov s obdobím dôchodkového poistenia s trvaním minimálne 42 rokov.** V prípade len samotných mužov to bolo dokonca až **82 %.** Obdobné hodnoty sme mohli sledovať aj v rokoch 2014 a 2015.

**Tabuľka 1:** Počet novopriznaných starobných dôchodkov podľa pohlavia a dĺžky obdobia dôchodkového poistenia za rok 2016

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ODP v rokoch** | **Muži** | **Ženy** | **Spolu** | **% z celkového počtu** | **% kumulatívne** |
| menej ako 15 | 1 | 0 | 1 | 0,0% | 0,0% |
| 15 | 17 | 51 | 68 | 0,2% | 0,2% |
| 16 | 25 | 32 | 57 | 0,2% | 0,4% |
| 17 | 32 | 44 | 76 | 0,2% | 0,6% |
| 18 | 21 | 42 | 63 | 0,2% | 0,8% |
| 19 | 40 | 53 | 93 | 0,3% | 1,0% |
| 20 | 51 | 69 | 120 | 0,3% | 1,4% |
| 21 | 50 | 68 | 118 | 0,3% | 1,7% |
| 22 | 68 | 94 | 162 | 0,5% | 2,1% |
| 23 | 88 | 90 | 178 | 0,5% | 2,7% |
| 24 | 85 | 98 | 183 | 0,5% | 3,2% |
| 25 | 102 | 108 | 210 | 0,6% | 3,8% |
| 26 | 112 | 117 | 229 | 0,6% | 4,4% |
| 27 | 111 | 136 | 247 | 0,7% | 5,1% |
| 28 | 122 | 134 | 256 | 0,7% | 5,8% |
| 29 | 103 | 158 | 261 | 0,7% | 6,6% |
| 30 | 117 | 161 | 278 | 0,8% | 7,4% |
| 31 | 130 | 167 | 297 | 0,8% | 8,2% |
| 32 | 139 | 168 | 307 | 0,9% | 9,1% |
| 33 | 122 | 225 | 347 | 1,0% | 10,1% |
| 34 | 132 | 211 | 343 | 1,0% | 11,0% |
| 35 | 166 | 236 | 402 | 1,1% | 12,2% |
| 36 | 168 | 283 | 451 | 1,3% | 13,4% |
| 37 | 178 | 298 | 476 | 1,3% | 14,8% |
| 38 | 223 | 365 | 588 | 1,7% | 16,5% |
| 39 | 374 | 391 | 765 | 2,2% | 18,6% |
| 40 | 364 | 579 | 943 | 2,7% | 21,3% |
| 41 | 453 | 792 | 1 245 | 3,5% | 24,8% |
| 42 | 638 | 1 118 | 1 756 | 5,0% | 29,8% |
| 43 | 1 053 | 2 192 | 3 245 | 9,2% | 39,0% |
| 44 | 1 730 | 3 186 | 4 916 | 13,9% | 52,9% |
| 45 | 3 620 | 2 416 | 6 036 | 17,1% | 70,0% |
|  46+  | 9 338 | 1 242 | 10 580 | 30,0% | 100,0% |
| spolu | **19 973** | **15 324** | **35 297** | **100,0%** | **-** |

  *Zdroj: Sociálna poisťovňa*

Predmetná štatistika dokumentuje, že pri okamžitom prechode na minimálnu podmienku nároku na starobný dôchodok 30 rokov dôchodkového poistenia by sa naň nekvalifikovalo cca 2 300 osôb v roku 2016, čo predstavuje 6,6 % z celkového počtu novopriznaných starobných dôchodcov v roku 2016. V roku 2015 by uvedenú podmienku nesplnilo 6,3 % novopriznaných starobných dôchodcov a v roku 2014 by to bolo 6,7 % novopriznaných starobných dôchodcov. Určitá časť z uvedeného počtu dotknutých osôb by získala nárok na dávku a príspevky v hmotnej núdzi.

**Tabuľka 2:** Historický vývoj počtu novopriznaných starobných dôchodcov s obdobím dôchodkového poistenia nižším ako 30 rokov.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | **2004** | **2005** | **2006** | **2007** | **2008** | **2009** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| Počet novopriznaných starobných dôchodcov s obdobím dôchodkového poistenia nižším ako 30 rokov (z toho ženy) | 961(810) | 2 834(2462) | 2 514(2110) | 4 235(3735) | 2 830(2314) | 2 539(1875) | 3 153(2366) | 2 287(1470) | 3 064(2129) | 1 574(968) | 2 341(1582) | 1 957(1273) | 2 322(1294) |
| % z celkového počtu novopriznaných starobných dôchodkov | 7,0% | 9,9% | 19,0% | 20,2% | 15,1% | 14,5% | 16,0% | 16,9% | 11,4% | 6,9% | 6,7% | 6,3% | 6,6% |

*Zdroj: MPSVR SR*

Na základe historického vývoja môžeme vidieť klesajúci počet novopriznaných starobných dôchodcov s obdobím dôchodkového poistenia nižším ako 30 rokov v porovnaní s celkovým počtom novopriznaných starobných dôchodkov. Vo väčšej miere získavali nízke obdobia dôchodkového poistenia ženy (v rokoch 2004 až 2018 viac ako 70 % z celkového počtu). Výraznejšie zvýšenie počtu týchto osôb v roku 2007 súvisí so zmenou v hodnotení náhradných dôb od 1. augusta 2006, ktorá je popísaná v texte vyššie. Vývoj počtu týchto osôb do búdúcnosti je veľmi náročné odhadnúť, nakoľko na jednej strane budú dôchodcovia v budúcnosti získavať postupne čoraz menej tzv. náhradných dôb, ktoré sa im zohľadňujú ako doby dôchodkového poistenia podľa zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení, avšak môžu si uvedené obdobie podľa súčasne účinného právneho stavu doplatiť (vzhľadom na relatívne nízky vek týchto osôb nie je možné kvalifikovane odhadnúť koľko v budúcnosti bude mať záujem o spätné doplatenie dôchodkového poistenia). Na druhej strane sa bude predlžovať dôchodkový vek a aj pobyt osôb na trhu práce. Na základe projekcie Európskej komisie a Pracovnej skupiny pre starnutie (AWG) sa predpokladá zvýšenie priemerného obdobia dôchodkového poistenia u mužov o 4 roky zo 42 rokov v roku 2016 na 46 rokov v roku 2060 a u žien o 4,8 roka zo 41 rokov v roku 2016 na 45,8 roka v roku 2060. Rovnako je potrebné si uvedomiť, že napríklad obdobie štúdia sa bude dôchodcom odchádzajúcim do dôchodku započítavať ešte ďalších približne 25 rokov v plnej miere. Na základe uvedeného sa domnievame, že počet týchto osôb v krátkodobom a strednodobom horizonte nebude výrazne stúpať.

S relatívne vysokým obdobím dôchodkového poistenia, ktoré získavajú súčasní poistenci odchádzajúci do starobného dôchodku, súvisí aj pomerne vysoká miera náhrady novopriznaných starobných dôchodkov, ktorá sa v rokoch 2014 až 2016 pohybovala na úrovni približne 53 % až 54 %. V tejto súvislosti je dôležité upozorniť aj na skutočnosť, že poistencom, ktorí odchádzajú v súčasnosti do dôchodku, sa do obdobia dôchodkového poistenia započítavajú aj obdobia štúdia na strednej a vysokej škole získané pred rokom 2004 (napríklad v roku 2016 získali osoby odchádzajúce do starobného dôchodku v priemere približne 3,5 roka dôchodkového poistenia za štúdium) a dokonca aj obdobia evidovanej nezamestnanosti získané do 31. decembra 2000. Od roku 2001 v prípade evidovanej nezamestnanosti (bez poberania podpory v nezamestnanosti), resp. 2004 sa už tieto obdobia nezarátavajú do obdobia dôchodkového poistenia, ale poistenci si tieto obdobia môžu spätne doplatiť. Otázkou zostáva fakt, či sa mladšie generácie poistencov v prípade, že sa uvedený stav nezmení, nebudú v budúcnosti pri odchode do starobného dôchodku cítiť vzhľadom na uvedený stav „poškodené“, nakoľko sú to práve mladšie generácie poistencov, ktorých sa viac dotkne predlžovanie dôchodkového veku - na dôchodku by síce mali stráviť približne rovnako dlhé obdobie ako dnešní dôchodcovia, vzhľadom na predlžovanie dĺžky života by sa však percentuálna časť života stráveného na dôchodku mala skracovať.

Priemerné obdobie štúdia dnešných dvadsiatnikov a tridsiatnikov je už dnes podstatne dlhšie, ako u generácie ich rodičov. Podiel osôb s ukončeným vysokoškolským vzdelaním v SR síce kontinuálne rastie (v roku 2016 dosahoval podiel populácia vo veku 30-34 rokov s ukončeným vysokoškolským vzdelaním v SR 31,5 %), avšak stále citeľne zaostáva za priemerom EÚ-28 (v roku 2016 - 39,1 %) aj národným cieľom Stratégie Európy 2020 (40 %)[[5]](#footnote-5). Vzhľadom na prelomové zmeny, ktoré začínajú s novými technológiami prichádzať a rozvojom znalostnej ekonomiky, možno očakávať, že požiadavky na vzdelanie, a tým i priemerná dĺžka obdobia štúdia, budú do budúcnosti stále narastať. Ak sa v budúcnosti do dôchodku nebude započítavať obdobie štúdia, bude na samotnom poistencovi, či má záujem predmetné obdobie dobrovoľne doplatiť a mať ho zohľadnené vo výpočte dôchodku.

**Tabuľka 3**: Priemerné hodnoty základných premenných vstupujúcich do vzorca na výpočet starobného dôchodku a miera náhrady novopriznaných starobných dôchodkov v rokoch 2014 až 2016

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Rok priznania starobného dôchodku** | **Obdobie dôchodkového poistenia** | **POMB - neupravený** | **Miera náhrady novopriznaných starobných dôchodkov v %** |
| 2014 | 41,80 | 0,9538 | **53,3** |
| 2015 | 42,37 | 0,9651 | **54,3** |
| 2016 | 42,48 | 0,9720 | **53,7** |

*Pozn.: Mieru náhrady novopriznaných starobných dôchodkov sme počítali na základe priemerného osobného mzdového bodu, ktorý poistenec získal počas celej svojej kariéry. Ak by sme zohľadňovali len zárobky získané v poslednom roku dôchodkového poistenia, priemerná miera náhrady príjmu dôchodkom by bola podstatne vyššia. Prehľad kľúčových štatistických faktorov za obdobie rokov 2004 až 2016 ponúkame v Prílohe v Tabuľke 10.*

*Zdroj: Sociálna poisťovňa a výpočty MPSVR SR*

***Pracujúci starobní dôchodcovia***

Z tabuľky 4 nižšie môžeme vidieť, že v rokoch 2014 až 2016 približne 42 % starobných dôchodcov zostalo zamestnaných v  kalendárnom roku nasledujúcom po roku, v ktorom im bol priznaný starobný dôchodok. Pracujúci starobní dôchodcovia, ktorí sú popri poberaní dôchodku aj dôchodkovo poistení, si stále zhodnocujú svoje dôchodkové nároky o jednu polovicu získaných osobných mzdových bodov. V tejto súvislosti vystáva otázka, či by nebolo možné motivovať k práci starobných dôchodcov aj tým, že by namiesto jednej polovice OMB získavali celý OMB, nakoľko platia plnú sumu odvodov na starobné positenie.

**Tabuľka 4:** Počet starobných dôchodcov pracujúcich po priznaní starobného dôchodku

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Rok priznania dôchodku** | **Novopriznaní starobní dôchodcovia** **A** | **Počet pracujúcich k júnu nasledujúceho kalendárneho roka****B** | **Podiel****B/A** |
| **2014** | 31 320 | 13 098 | 41,8% |
| **2015** | 38 405 | 16 173 | 42,1% |
| **2016** | 28 809 | 12 037 | 41,8% |

*Zdroj: MPSVR SR na základe mikroúdajov od Sociálnej poisťovne*

Rozdielne zastúpenie pracujúcich dôchodcov môžeme sledovať **v období krízy, kedy bolo pracujúcich novopriznaných starobných dôchodcov prirodzene menej**, čo ilustruje tabuľka nižšie. **Taktiež je zrejmý trend znižovania účasti na trhu práce s pribúdajúcimi rokmi od veku odchodu do dôchodku.** Zaujímavé by bolo aj porovnanie počtu pracujúcich novopriznaných starobných dôchodcov, ktorí odchádzali do dôchodku v obdobiach pred rokom 2009. Týmito údajmi však v súčasnosti nedisponujeme.

**Tabuľka 5:** Počet starobných dôchodcov pracujúcich po priznaní starobného dôchodku postupne v období rokov t+1 až t+8, kde t predstavuje rok, v ktorom bol priznaný starobný dôchodku

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **rok priznania SD** | **% v marci roku t+1** | **% v marci roku t+2** | **% v marci roku t+3** | **% v marci roku t+4** | **% v marci roku t+5** | **% v marci roku t+6** | **% v marci roku t+7** | **% v marci roku t+8** |
| **2009** | *34,8%* | *26,0%* | *20,4%* | *23,1%* | *20,8%* | *18,6%* | *16,9%* | *14,3%* |
| **2010** | *28,6%* | *21,2%* | *22,9%* | *20,7%* | *18,4%* | *16,5%* | *14,5%* | *-* |
| **2011** | *26,7%* | *26,2%* | *23,3%* | *20,3%* | *18,5%* | *16,3%* | *-* | *-* |
| **2012** | *36,8%* | *30,8%* | *26,8%* | *23,6%* | *20,6%* | - | *-* | *-* |
| **2013** | *41,7%* | *34,5%* | *30,3%* | *26,1%* | *-* | - | *-* | *-* |
| **2014** | *42,6%* | *36,4%* | *31,1%* | *-* | *-* | - | *-* | *-* |
| **2015** | 43,5% | 35,5% | - | - | - | - | - | - |
| **2016** | 42,6% | - | - | - | - | - | - | - |

*Zdroj: MPSVR SR na základe mikroúdajov od Sociálnej poisťovne*

***1.2 Zhodnotenie praxe v krajinách EÚ a možnosť zavedenia plného a čiastočného dôchodku v dôchodkovom systéme SR***

Samotné medzinárodné porovnanie poukazuje na skutočnosť, že koncept plného a čiastočného dôchodku je rozšírený najmä v krajinách, ktorých priebežne financovaný pilier (alebo aspoň jednu schému v rámci neho) môžeme označiť ako tzv. Beveridgov model.[[6]](#footnote-6) Tieto členské krajiny sú charakteristické pomerne dlhým obdobím, ktoré je potrebné získať k nároku na plný dôchodok, napr. vo Veľkej Británii 35 rokov, v Írsku počas celej pracovnej kariéry najmenej 48 týždenných príspevkov ročne, v Dánsku, Švédsku 40 rokov a v Holandsku 50 rokov (predmetné požadované obdobie na plný dôchodok je obdobím trvalého pobytu v týchto krajinách; v Dánsku a Švédsku sa vzťahuje iba na sociálny, resp. garantovaný dôchodok). Na druhej strane však v nízkej miere vyžadujú minimálne obdobie pre tzv. čiastkový dôchodok. Napr. v Holandsku neexistuje minimálna podmienka trvalého pobytu, v Dánsku, Švédsku a Fínsku 3 roky trvalého pobytu (vzťahuje sa iba pre sociálny, resp. garantovaný resp. národný dôchodok), vo Veľkej Británii a Írsku ide o 10 rokov.

Opačným príkladom sú krajiny s priebežnými piliermi, ktoré možno označiť ako Bismarckov model[[7]](#footnote-7), v ktorých je koncept plného a čiastočného dôchodku skôr výnimočný. Klasickým predstaviteľom je Nemecko, kde je nevyhnutné získať najmenej 5 rokov dôchodkového poistenia. Ďalej sem môžeme zaradiť napr. Slovenskú republiku, Maďarsko 15 rokov, Poľsko 25/20 rokov a Lotyšsko 10 rokov atď. Výnimku pri týchto krajinách môžu tvoriť krajiny s konštrukciou plného a kráteného dôchodku napr. Belgicko 45 rokov, Francúzsko 41,5 roka a Litva 30 rokov (týka sa plného nároku na základný dôchodok, ktorý tvorí prvú zložku I. pilierového dôchodku), pričom v Belgicku neexistuje minimálna podmienka na krátený dôchodok a vo Francúzsku stačí získať štvrťroka. Ďalšia časť krajín má ustanovené minimálne obdobie pre nárok na plný dôchodok, avšak v konštrukcii nepristupuje ku kráteniu dôchodku s neúplnou kariérou, nakoľko sa to zväčša automaticky premieta cez kratšie získané obdobie napr. Bulharsko (38 rokov a 4 mesiace muži a 36 rokov a 4 mesiace ženy), Rakúsko (45 rokov), Taliansko (42 rokov a 10 mesiacov muži a 41 rokov a 10 mesiacov ženy), Španielsko (35 rokov a 6 mesiacov) a Grécko (40 rokov). Dôvodom pre takéto ustanovenie je napr. to, že osoba s plnou kariérou môže využiť nižší dôchodkový vek (napr. Bulharsko, Slovinsko, Španielsko, Grécko, Taliansko) alebo ohraničenie maximálnej miery náhrady (napr. Rakúsko, Španielsko). Tu môžeme zaradiť aj Českú republiku, ktorá predlžuje obdobie na 35 rokov, avšak s ponechaním určitých možností nároku s nižším obdobím dôchodkového poistenia – napriek skutočnosti, že ich konštrukcia odlišne nepristupuje k výpočtu plného alebo kráteného dôchodku (viď Box 1).

Samozrejme vyššie uvedené rozdelenie krajín treba brať s určitou rezervou, nakoľko krajiny kombinujú rôzne schémy dôchodkového systému, niekedy aj rôzne schémy v rámci jedného piliera, **takže čistý Beveridgov alebo Bismarckov model, ktorý by existoval v nejakej krajine, sa vyskytuje zriedka.** Ešte výraznejšie to komplikujú niektoré nové schémy ako virtuálne účty /NDC/ alebo zavádzanie minimálneho dôchodku, čo môžeme považovať za Beveridgov prvok ktorý sa niekedy aplikuje do Bismarckovho modelu, ale aj  zvyšovanie účasti v súkromných doplnkových schémach aj v krajinách, kde sa uplatňuje Bismarckov model.

V prílohe v Tabuľke 2 je viditeľná aj snaha niektorých členských krajín o predlžovanie minimálneho obdobia ako aj obdobia potrebného k nároku na plný dôchodok (napr. vo Francúzsku predlženie k nároku na plný dôchodok zo 41,5 roka na 43 rokov do roku 2035, v Českej republike (viď Box 1), vo Veľkej Británii z 30 rokov na 35 rokov, v Bulharsku na 40 rokov pre mužov a 37 rokov pre ženy do roku 2020, v Španielsku na 37 rokov do roku 2027). V menšom rozsahu sa tieto snahy prejavujú aj v raste minimálneho obdobia napr. v Lotyšsku z 15 na 20 rokov od roku 2025 a vo Veľkej Británii s prechodom na nový štátny dôchodok z 1 roka na 10 rokov. Snahu o predĺženie obdobia na plný dôchodok možno vnímať ako určitú alternatívu k predlžovaniu dôchodkového veku a rastu „skutočného“ veku odchodu do dôchodku.

**BOX 1: Predlžovanie minimálneho obdobia dôchodkového poistenia v Českej republike**

Od roku 2010 dochádza k predlžovaniu minimálneho obdobia dôchodkového poistenia potrebného pre nárok na starobný dôchodok s tým, že sa postupne pôvodná hranica **25 rokov predlžuje o 1 rok za každý rok až na cieľovú úroveň 35 rokov dôchodkového poistenia od roku 2019 (v roku 2018 je toto obdobie ustanovené na 34 rokov).**

Popri tejto základnej podmienke existuje možnosť odchodu do starobného dôchodku s **najmenej 20 rokmi dôchodkového poistenia, ak osoba dosiahla o 5 rokov vyšší vek ako je zákonom stanovený dôchodkový vek**. Zároveň existuje možnosť odchodu s 15 rokmi dôchodkového poistenia ak dosiahla osoba o 5 rokov vyšší vek ako je zákonom ustanovený dôchodkový vek, s tým, že musela dosiahnuť obdobie dôchodkového poistenia bez započítania tzv. náhradných dôb.

Napriek tomuto Česká republika nemá koncept plného a čiastočného/pomerného dôchodku a pre vyššie uvedené prípady sa používa univerzálna dôchodková formula bez akéhokoľvek krátenia (automaticky sa výsledný nárok kráti cez získané obdobie).

***Podľa našich informácií v súčasnosti prebieha diskusia medzi predstaviteľmi MOP a Ministerstva práce a sociálnych vecí Českej republiky, či Česká republika touto úpravou spĺňa požiadavky Dohovoru MOP o minimálnych normách v sociálnom zabezpečení.***

Plný a čiastočný dôchodok by bolo možné teoreticky zaviesť aj v dôchodkovom systéme SR:

**A) proforma (na prvý pohľad)** – napr. bolo by možné pri získaných 15 rokoch dôchodkového poistenia krátiť fiktívny plný dôchodok vypočítaný za 30 rokov dôchodkového poistenia (obdobne ako sa postupuje v súčasnosti pri výpočte dôchodkov s obdobím získaným v zahraničí). Čo by defacto neznamenalo žiadnu zmenu vo výške nároku v porovnaní so súčasným právnym stavom. Možno konštatovať, že čiastočný/pomerný a plný starobný dôchodok, ***nie je v takejto forme veľmi zmysluplné zavádzať do súčasnej slovenskej dôchodkovej konštrukcie.***

**B) úplná zmena dôchodkovej konštrukcie** - jej primárnym cieľom nemusí byť zavedenie čiastočného a plného starobného dôchodku. Nazdávame sa, že skôr by mala prinajmenšom zachovávať štandardy pre nízkopríjmové osoby (bez ohľadu na počet získaných rokov dôchodkového poistenia), prípadne aby základná konštrukcia v sebe priamo obsahovala aj minimálny dôchodok. Nakoľko je zmena dôchodkovej konštrukcie pomerne obsiahlym a náročným zadaním – nebudeme sa tejto téme v predmetnom materiáli ďalej venovať.

**C) nerovnomerné krátenie v súčasnej konštrukcii -** osobné mzdové body by sa mohli započítavať rozdielne v závislosti od získanej kariéry. Napr. osobe, ktorá získala 15 rokov poistenia by sa zo súčtu osobných mzdových bodov započítalo len 85%, za každý ďalší získaný rok by sa predmetné predlžovalo o 1%, t. j. pri 30 rokoch na 100% a pri 45 rokoch na 115%. ***Uvedený mechanizmus by v roku 2016 negatívne ovplyvnil 2 322 osôb. V porovnaní so súčasným právnym stavom by boli poškodené najmä osoby s nízkym obdobím dôchodkového poistenia a taktiež by sa v týchto prípadoch negovalo/korigovalo navyšovanie osobného mzdového bodu cez súčasnú formulu, čo im má prinášať vyššiu mieru náhrady.*** ***Ak osoba s nízkym obdobím dosiahla POMB v rozmedzí od 1 do 1,25 nevzťahuje sa na ňu úprava POMB, t. j. dôjde u nej iba k negatívnemu vplyvu čiastočným započítavaním OMB a pre osobu s POMB vyšším ako 1,25 bude súčasný redukčný mechanizmus ešte znásobený iba čiastočným započítavaním OMB. Predmetný mechanizmus sa neuplatňuje pre výplatu dôchodkových dávok z II. piliera, čo by v prípade týchto osôb zvyšovalo výhodnosť účasti v II. pilieri.***Tieto osoby zároveň nemajú nárok na minimálny dôchodok, takže predmetná cesta **sa javí ako ťažko priechodná.**

Na ilustráciu môžeme uviesť, že v prípade, ak by sa uvedený mechanizmus popísaný v alternatíve C) uplatnil už v roku 2016, znamenalo by to priemerné zvýšenie novopriznaného starobného dôchodku v roku 2016 o približne 50 eur (najviac osôb približne 26 % by malo zvýšenie dôchodku o 70 až 90 eur – výsledky popisuje graf nižšie). Uvedené výsledky súvisia predovšetkým s distribúciou poistencov, ktorú ilustruje tabuľka č. 1. Solidarita (koeficient dopočtu a redukcie) v dôchodkovom systéme sa pri výpočtoch uplatňovala podľa súčasného právneho stavu. Takáto zmena v dôchodkovom systéme by predstavovala pomerne výraznú finančnú záťaž, nakoľko hneď v prvom roku by **stúpli výdavky len na novopriznané starobné dôchodky o cca 12 mil. eur.**

**Graf 4:** Rozdelenie novopriznaných dôchodcov v roku 2016 podľa výšky rozdielu medzi dôchodkom, ktorý im bol priznaný a dôchodkom, ktorý by získali podľa úpravy popísanej v alternatíve C)

 *Zdroj: MPSVR SR, prepočty boli urobené na vzorke 24,4 tis. dôchodcov, čo zodpovedá približne 70 % novopriznaných starobných dôchodcov*

**D)** Minimálne obdobie dôchodkového poistenia na úrovni 15 rokov by ostalo zachované, ale dopočet priemerného osobného mzdového bodu by sa uplatňoval v plnej výške až od získania 30 rokov dôchodkového poistenia (na osoby s obdobím dôchodkového poistenia by sa uplatňoval postupný nábeh o jeden percentuálny bod od 5 % za 15 rokov poistenia po 20 % za 30 rokov poistenia). Uvedené by motivovalo získať dlhšie obdobie dôchodkového poistenia iba u osôb, ktoré majú nižšie POMB ako 1. ***Predmetný mechanizmus sa neuplatňuje pre výplatu dôchodkových dávok z II. piliera, čo by v prípade týchto osôb zvyšovalo výhodnosť účasti v II. pilieri.***

Na základe údajov z tabuľky č. 1. by sa pri takomto nastavení dopočet priemerného osobného mzdového bodu neuplatňoval v plnej výške pre približne 2 300 osôb. Priemerné zníženie príjmu skupiny osôb s obdobím dôchodkového poistenia od 15 do 29 rokov sa predpokladá na úrovni približne 4 eur. Na základe údajov o novopriznaných starobných dôchodcoch by sa približne 66 % dôchodcov s obdobím dôchodkového poistenia od 15 do 29 rokov, znížil novopriznaný starobný dôchodok v rozmedzí od 0 do 5 eur, 23 % dôchodcov v rozmedzí od 5 do 10 eur a 10 % dôchodcov o 10 až 15 eur (uvedenú situáciu popisuje graf nižšie).

**Graf 5:** Percentuálne rozdelenie novopriznaných dôchodcov v roku 2016 podľa výšky rozdielu medzi dôchodkom, ktorý im bol priznaný a dôchodkom, ktorý by získali podľa úpravy popísanej v alternatíve D)



*Zdroj: MPSVR SR, prepočty boli urobené na vzorke 24,4 tis. dôchodcov, čo zodpovedá približne 70 % novopriznaných starobných dôchodcov*

Ak by sme chceli ešte viac posilniť motiváciu získať aspoň 30 rokov dôchodkového poistenia, mohli by sme to dosiahnuť úplným zrušením dopočtu pre kategóriu osôb s obdobím dôchodkového poistenia od 15 do 29 rokov. Pri takomto nastavení by sa priemerný dôchodok týchto osôb znížil o približne 15 eur. **Úspora na výdavkoch by predstavovala v štartovacom roku približne 200 tis. eur.**

**Graf 6:** Percentuálne rozdelenie novopriznaných dôchodcov s obdobím dôchodkového poistenia od 15 do 29 rokov v roku 2016 podľa výšky rozdielu medzi dôchodkom, ktorý im bol priznaný a dôchodkom, ktorý by získali ak by sa pri výpočte ich dôchodku neuplatňovala solidarita



*Zdroj: MPSVR SR*

**1.3 *Záver ku kapitole 1***

Alternatívy k možnému predĺženiu potrebného obdobia dôchodkového poistenia možno zhrnúť tak, že proforma zavedenie na základe alternatívy A sa javí ako zbytočné. Naopak alternatívu C a D je veľmi ťažké „napasovať“ do súčasnej konštrukcie najmä ak sa snažíme rovnako hodnotiť vo vzťahu k „základnému“ dôchodku každý získaný rok dôchodkového poistenia a máme snahu, aby aj osoby s nižším získaným dôchodkovým poistením a nižšími zárobkami profitovali z určitej miery solidarity a mohli získať vyššiu ako len mieru náhrady vypočítanú na základe zásluh.

Pri alternatíve B si je nevyhnutné uvedomiť, že navrhnutie „novej“ konštrukcie je vážnym/zložitým analytickým a legislatívnym zadaním a pred jej prípadným prijatím je potrebné uskutočniť širokú odbornú, celospoločenskú a politickú diskusiu. Rovnako je vhodné sa vyvarovať chýb z minulosti, aby opäť nevznikla priepasť medzi tzv. staro a novodôchodcami a využiť dlhšie prechodné obdobie na jej nábeh.

Taktiež dávame do pozornosti, že už súčasná konštrukcia dostatočne zohľadňuje dosiahnuté obdobie dôchodkového poistenia, nakoľko ide o jeden z parametrov vstupujúcich do výpočtu starobného dôchodku. Napr. ak dve osoby majú rovnakú výšku POMB a prvá osoba dosiahla 15 rokov dôchodkového poistenia a druhá osoba 30 rokov dôchodkového poistenia – osoba s 15 rokmi má dôchodok 2-násobne nižší ako osoba s 30 rokmi (bez vplyvu valorizácie pri priznaní a efektu garancie minimálnej pevnej sumy valorizácie).

Nepreukázalo sa, že zavedenie pomerného starobného dôchodku, resp. predĺženie minimálneho obdobia poistenia na nárok na starobný dôchodok na 30 rokov, je potrebné a žiaduce. Krátke obodbie poistenia sa prejaví na dôchodku tak, že tento dôchodok je nižší v porovnaní s tým , v ktorom sa zohľadnilo dlhšie obodbie poistenia (za predpokladu, že ide o osobu s rovnakým POMB). Výsledky analýzy dokazujú, že poistenci majú dlhé obdobia dôchodkového poistenia a len marginálny počet poistencov má kratšie doby poistenia a teda analyzovaný problém vlastne neexistuje.

**2. Analýza možnosti stanovenia počtu rokov dôchodkového poistenia, nad ktoré by nebol ďalšou podmienkou pre nárok na plný starobný dôchodok fyzický vek.**

***2.1 Súčasne platná legislatívna úprava a zhodnotenie praxe v EÚ***

V súčasnosti je nevyhnutné splniť nasledovné tri podmienky k vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok: získanie najmenej 15 rokov dôchodkového poistenia, dovŕšenie veku najmenej 2 roky pred stanoveným zákonným dôchodkovým vekom a suma predčasného starobného dôchodku musí byť najmenej na úrovni 1,2 násobku životného minima. Zároveň platí, že k nároku na výplatu predčasného starobného dôchodku nesmie osobe vzniknúť povinné dôchodkové poistenie (zmeny od 1. júla 2018 - viď Box 3 v podkapitole 3.2).

Pri určovaní výslednej sumy predčasného starobného dôchodku zohľadňujeme dĺžku jeho poberania, t. j. predčasný starobný dôchodok je doživotne krátený o 0,5% za každých začatých 30 dní, o ktoré ide osoba skôr do dôchodku. Hlavným motívom tohto prístupu je skutočnosť, že pri skoršom odchode do dôchodku pred dovŕšením dôchodkového veku sa predpokladá dlhšie čerpanie dôchodku, t. j. je logické, že sa predčasný starobný dôchodok v porovnaní s riadnym starobným dôchodkom kráti (a to doživotne). Uvedené má paralelu aj s predlžovaním dôchodkového veku, ktoré momentálne uskutočňujeme v závislosti od strednej dĺžky života. Dĺžka dožitia je zároveň základnou veličinou pre určovanie doživotných anuít z II. dôchodkového piliera (úmrtnostné tabuľky). Pri nákupe doživotnej anuity dochádza automaticky k znižovaniu dôchodku pri nižšom veku odchodu do dôchodku, a to prostredníctvom strednej dĺžky života v úmrtnostných tabuľkách. Napríklad do dôchodku by odchádzali dve osoby s rovnakou sumou kapitálu (úspor) a v rovnakom okamihu, avšak osoba A dosiahla vek 61 rokov a osoba B vek 62 rokov. Keďže osoba A má nižší vek tak sa podľa úmrtnostných tabuliek v priemere dožije dlhšie a teda dostane aj nižšiu ponuku na doživotnú anuitu. Zníženie doživotnej anuity podľa nami dostupných úmrtnostných tabuliek (z roku 2016) by simulatívne zodpovedalo cca 3,8 % ročne[[8]](#footnote-8).  Nevidíme dôvody na upustenie od týchto argumentov/princípov, takže z nášho pohľadu **by malo naďalej dochádzať k určitej penalizácii za skorší odchod do dôchodku a koncept odchodu do dôchodku bez naviazania na fyzický vek nepovažujeme za správny. Taktiež ak by neexistovala penalizácia za skorší odchod do dôchodku je pravdepodobné, že väčšina osôb by odchádzala do dôchodku prostredníctvom predčasného starobného dôchodku.**

Väčšina členských krajín EÚ má legislatívnu úpravu, ktorá umožňuje skorší odchod do dôchodku (viď Príloha - Tabuľka 3). Výnimkou sú krajiny ako napr. Holandsko, Írsko, Veľká Británia, Poľsko, Portugalsko (týka sa I. piliera dôchodkového systému). Niektoré členské krajiny vyžadujú k umožneniu odchodu do dôchodku aj splnenie určitej doby prispievania bez dodatočnej penalizácie dôchodku napr. v Belgicku 40 rokov pri dosiahnutí veku 62 rokov, vo Francúzku 41,5 roka pri dosiahnutí ľubovoľného veku, v Luxembursku 40 rokov pri dosiahnutí ľubovoľného veku a v Maďarsku 40 rokov pri dosiahnutí ľubovoľného veku (týka sa len žien). Najpočetnejšiu skupinu však tvoria krajiny, kde možno zaradiť aj Slovensko, ktoré umožňujú odchod v presne stanovenom veku vo väzbe na dôchodkový vek aj s príslušným krátením dôchodkových nárokov. Tu môžeme spomenúť Rakúsko vo veku 62 rokov s ročnou penalizáciou 5,1% (týka sa corridor pension), Českú republiku s vekom 60 rokov a 2 mesiacov (pre mužov) s ročnou penalizáciou v rozmedzí od 3,6 do 6% (za každých začatých 90 dní v prvom roku pred dovŕšením dôchodkového veku 0,9%; v druhom roku 1,2% a v treťom roku 1,5%), Nemecko vo veku 63 rokov s ročnou penalizáciou 3,6%, Estónsko vo veku 60 rokov a 3 mesiacov s ročnou penalizáciou 4,8%, Fínsko vo veku 63 rokov s ročnou penalizáciou 4,8% (týka sa národného dôchodku) a Lotyšsko vo veku 61 rokov (NDC schéma virtuálnych účtov - redukuje sa automaticky cez dĺžku dožitia). Špecifickým príkladom je Španielsko, kde je nevyhnutné získať najmenej 35 rokov poistenia, odchod možný vo veku 63 rokov a 4 mesiacov a s ročnou penalizáciou 6-8% (v závislosti od počtu rokov chýbajúcich do dovŕšenia dôchodkového veku a od dĺžky získaného obdobia dôchodkového poistenia) a Slovinsko pri získaní 40 rokov poistenia vo veku 60 rokov s ročnou penalizáciou 3,6%. Z uvedeného vyplýva, že penalizácia za skorší odchod do dôchodku na Slovensku (ročne 6,5 %, maximálne však 12,5% za dva roky) patrí medzi najvyššie z pomedzi členských krajín, v ktorých existuje možnosť skoršieho odchodu do dôchodku.

***2.2 Podrobnejší pohľad na osoby odchádzajúce do predčasného starobného dôchodku***

*V nasledujúcej podkapitole sa venujeme predovšetkým štatistickým údajom týkajúcim sa počtov novopriznaných a poberaných predčasných starobných dôchodkov. Okrem toho sa zameriavame aj na kľúčové faktory súvisiace s výpočtom predčasného starobného dôchodku a vzťahom s dávkou v nezamestnanosti.*

**Graf 7:** Vývoj počtu novopriznaných predčasných starobných dôchodkov v rokoch 2004 -2016

*Zdroj: Sociálna poisťovňa*

Z grafu 7 vyplýva, že do predčasného starobného dôchodku odchádzali v rokoch 2004 až 2016 vo väčšej miere muži ako ženy. V posledných rokoch sa počet novopriznaných predčasných starobných dôchodkov ustálil a môžeme konštatovať, **ž*e do predčasného starobného dôchodku odchádza dvojnásobne viac mužov ako žien.***

Dôležité je aj porovnanie počtu novopriznaných predčasných starobných dôchodkov v porovnaní so starobnými dôchodkami. V období, kedy boli **podmienky poberania predčasného starobného dôchodku voľnejšie, boli počty novopriznaných predčasných starobných dôchodcov výrazne vyššie.** V prípade  mužov v niektorých rokoch dokonca aj trojnásobne a štvornásobne vyššie ako počet novopriznaných starobných dôchodkov.

**Graf 8:** Porovnanie počtu novopriznaných starobných dôchodkov a predčasných starobných dôchodkov v rokoch 2004 -2016

*Zdroj: Sociálna poisťovňa*

Rovnaký trend môžeme pozorovať aj pri pohľade na vyplácané predčasné starobné dôchodky. **Výrazný rast počtu vyplácaných predčasných starobných dôchodkov bol v rokoch 2005 až 2007, kedy boli podmienky nároku na výplatu predčasného starobného dôchodku voľnejšie** (chýbala podmienka 2 rokov pred dovŕšením dôchodkového veku a navyše poberatelia predčasného starobného dôchodku mohli bez akýchkoľvek obmedzení vykonávať zárobkovú činnosť). Od 1. januára 2008, kedy sa sprísnili podmienky nároku na predčasný starobný dôchodok sa znižovali počty novopriznaných predčasných starobných dôchodcov a počet poberateľov sa postupne ustálil na úrovni približne 20 tis. poberateľov[[9]](#footnote-9).

**Graf 9:** Vývoj počtu vyplácaných predčasných starobných dôchodcov v rokoch 2004 -2016

*Zdroj: Sociálna poisťovňa*

Graf 10 dokumentuje podstatný nárast výdavkov na PSD najmä v rokoch 2005 až 2008, pričom ako je vidieť **výraznejšie medziročné zvýšenia boli v roku 2006 a 2008, keď výdavky medziročne vzrástli 2,6 resp. 1,4 násobne.** Motorom pre toto zvýšenie boli najmä **sprísnenia uskutočnené v roku 2006 a 2008** (viď Box 2), ktoré sa prejavovali vo výdavkoch aj v nasledujúcich rokoch. ***Taktiež je viditeľný strop výdavkov, ktorý kulminuje v rokoch 2009 a 2010, ktoré čiastočne poznačila aj finančná a hospodárska kríza.*** Od roku 2011 postupne výdavky klesali a v rokoch 2014 až 2016 ich môžeme označiť ako stabilné.

**Graf 10:** Výdavky na predčasné starobné dôchodky v rokoch 2004 -2016

*Zdroj: Sociálna poisťovňa*

***Ako úspešné boli zmeny v oblasti sprísňovania podmienok nároku pri predčasných starobných dôchodkoch ihneď po spustení implementácie? V tejto súvislosti je vhodné sa zamerať na predpoklady vs. realitu pri predchádzajúcich implementovaných sprísneniach podmienok nároku na PSD v rokoch 2006 až 2011, ktoré sú uvedené v Boxe 2.***

***2.2.1 Porovnanie postupného úbytku starobných dôchodcov a predčasných starobných dôchodcov, ktorým boli priznané dôchodky v období rokov 2004 až 2016***

**BOX 2: Predpoklady vs. realita pri sprísňovaní podmienok nároku na predčasný starobný dôchodok**

S účinnosťou **od 1. augusta 2006** už nie je možné žiadať o predčasný starobný dôchodok (PSD) spätne a nie je možné si uplatniť nekrátenie PSD za obdobie 12 mesiacov pri neuplatnení nároku na dávku v nezamestnanosti (ak osoba bola poistená v nezamestnanosti 7 rokov nepretržite, avšak zostala možnosť nekrátenia za 6 mesiacov). Výhodnosť spätného priznávania najmä pre vyššie zárobkovo činné osoby ešte viacej znásobila skutočnosť, že ak osoba požiadala o spätné priznanie PSD najneskôr k 30. júnu 2005 tak rozhodujúcim obdobím na určenie priemerného osobného mzdového bodu boli kalendárne roky od roku 1994 a nie ako neskôr od roku 1984, t. j. väčšina vysokopríjmových zaznamenala výraznejšie vyššie zárobky v porovnaní s priemernou mzdou ako v prípade obdobia 1984 – 1993. Z tohto titulu sa očakávala úspora na výdavkoch Sociálnej poisťovne v roku 2006 v sume **cca 2,5 mil. eur** (75 mil. SK). Naproti tomu v porovnaní s návrhom rozpočtu došlo k zvýšeniu výdavkov na PSD **o cca 45,5 mil. eur** (1 371 mil. SK) v roku 2006. Dôvodom bol vyšší počet novopriznaných predčasných starobných dôchodkov, vyššia priemerná suma novopriznaného PSD a značný príliv nových žiadosti podaných ešte ***pred účinnosťou sprísnenia podmienok nároku na túto dávku***. *Celkové výdavky na PSD v roku 2006 boli vyššie ako rozpočtované* ***o 55,1 mil. eur*** (1 660 mil. SK)*, pričom okrem novely sa na tom podieľalo aj vyššie počty novopriznaných oproti rozpočtovaným a vyššia priemerná suma novopriznaného PSD.*

 S účinnosťou od **1. januára 2008** sa zaviedla podmienka, že predčasný starobný dôchodok je možné priznať najmenej 2 roky pred dovŕšením dôchodkového veku a nie je možné si uplatniť nekrátenie PSD za obdobie 6 mesiacov pri neuplatnení nároku na dávku v nezamestnanosti. Z tohto titulu sa očakávala úspora na výdavkoch Sociálnej poisťovne v roku 2008 v sume **cca 24,9 mil. eur** (750 mil. SK). Naproti tomu v porovnaní s návrhom rozpočtu došlo len vplyvom novely k zvýšeniu výdavkov na PSD **o cca 58,6 mil. eur** (1 764 mil. SK) v roku 2008. Dôvodom bol vyšší počet novopriznaných predčasných starobných dôchodkov a značný príliv nových žiadosti podaných ešte ***pred účinnosťou sprísnenia podmienok nároku na túto dávku***. *Celkové výdavky na PSD v roku 2008 boli vyššie ako rozpočtované* ***o 72,1 mil. eur*** (2 171 mil. SK)*, pričom okrem novely sa na tom podieľalo aj vyššie počty novopriznaných oproti rozpočtovaným a vyššia priemerná suma novopriznaného PSD.*

S účinnosťou od **1. januára 2011** sa zaviedol princíp PSD alebo zárobok (s určitým prechodným obdobím do 28. februára 2011 pre PSD priznané pred účinnosťou zmeny). Z tohto titulu sa očakávala úspora na výdavkoch Sociálnej poisťovne v roku 2011 v sume **cca 55,9 mil. eur**. Skutočný vplyv novely by na základe dostupných údajov predstavoval v roku 2011 úsporu cca **62 mil. eur,** takže pôvodný odhad bol iba mierne podhodnotený. *Celkové výdavky na PSD v roku 2011 boli nižšie ako rozpočtované* ***o 117,1 mil. eur****, pričom okrem novely sa na tom podieľali aj nižšie počty novopriznaných oproti rozpočtovaným, nižšia priemerná suma novopriznaného PSD a vyšší presun PSD do SD ako sa očakávalo.*

**Všetky implementované zmeny sprísnenia PSD okrem vecných cieľov sledovali aj cieľ znižovania výdavkov, ktorý sa mal prejaviť okamžite v zlepšenej bilancii Sociálnej poisťovne. Predpoklady pritom v niektorých prípadoch počítali aj s určitou snahou osôb „mať priznaný“ PSD za miernejších podmienok (napr. doložka vplyvov k novele z roku 2007) – boli však podhodnotené. V rokoch 2006 a 2008 viedlo správanie poistencov k „reverznému“ vývoju krátkodobých výdavkov, t. j. oproti predpokladom úspory došlo okamžite po spustení implementácie k zvýšeniu výdavkov. Štatistické údaje vyššie tiež potvrdzujú pozitívny vplyv zmien v dlhodobom horizonte (okrem sprísnenia podmienok má nepochybne vplyv aj zlepšujúca sa situácia na trhu práce, ktorá sa prejavuje aj vo vyššej zamestnanosti starších).**

*\*Nakoľko sa rozpočet Sociálnej poisťovne záväzne zostavuje iba na najbližší rok (n + 1) a ďalšie roky sú následne prispôsobované priebežnej skutočnosti v aktuálnom roku (n) nemá veľký význam porovnávanie predpokladov v doložkách s vývojom rokov (n+2) a (n+3).*

Dôležitým poznatkom v spojitosti s úpravami, ktoré sa týkajú skoršieho odchodu do dôchodku, je aj poznanie, aké skupiny obyvateľstva odchádzajú skôr z trhu práce a akú časť svojho života strávia na dôchodku? Je obdobie strávené na dôchodku v prípade predčasných starobných dôchodcov skutočne dlhšie ako obdobie, ktoré strávia na dôchodku tzv. rýdzo starobní dôchodcovia? Odpovede na tieto otázky sme sa pokúšali zodpovedať na základe údajov o zaniknutých dôchodkoch z dôvodu úmrtia v prípade predčasných starobných dôchodcov a starobných dôchodcoch.

Na základe individuálnych údajov o zaniknutých dôchodkoch od roku 2004, môžeme konštatovať, že podiel počtu zomrelých dôchodcov k 31. 12. 2017, ktorým boli priznané pôvodne predčasné starobné dôchodky je približne rovnaký – dokonca o niečo vyšší ako podiel počtu zomrelých dôchodcov, ktorým boli priznané pôvodne starobné dôchodky. Veľmi podobne **sa vyvíjali aj priemerné obdobia, ktoré zomrelí dôchodcovia (starobní resp. predčasní starobní) strávili na dôchodku**. To znamená, že napriek tomu, že napríklad predčasní starobní dôchodcovia (uvažujeme len zaniknuté výplaty), ktorí odišli do dôchodku v roku 2004, odišli do dôchodku v priemere o takmer 2 roky skôr ako starobní dôchodcovia, **strávili na dôchodku v priemere rovnaké obdobie.**  Na druhej strane je potrebné podotknúť, že na vyvodenie komplexnejších záverov týkajúcich sa porovnania úmrtnosti osôb odchádzajúcich do predčasného starobného dôchodku s osobami, ktoré odchádzajú do riadneho starobného dôchodku, by sme potrebovali analyzovať dlhšie časové obdobie, **nakoľko úmrtnostné pomery sa môžu v čase zmeniť.** ***Z tohto dôvodu je potrebné predložené čísla interpretovať opatrne spolu so všetkými obmedzeniami, ktoré s nimi súvisia (krátke časové obdobie, rozdielna úmrtnosť žien a mužov a ich distribúcia v jednotlivých rokoch, legislatívne zmeny ovplyvňujúce odchod do dôchodku atď.).***

**Tabuľka 6:** Porovnanie postupného prirodzeného úbytku osôb, ktorým bol priznaný starobný dôchodok a osôb, ktorým bol priznaný predčasný starobný dôchodok

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | Predčasné starobné dôchodky | Starobné dôchodky |
| rok | Počet priznaných | Počet zomrelých, ktoré boli priznané v danom roku | Počet zomrelých k 31. 12. 2017/počet priznaných | Počet priznaných | Počet zomrelých k 31. 12. 2017, ktoré boli priznané v danom roku | Počet zomrelých k 31. 12. 2017/počet priznaných |
| 2004 | 17 674 | 5 353 | **30,3%** | 13 633 | 2 943 | **21,6%** |
| 2005 | 21 026 | 3 258 | **15,5%** | 28 698 | 4 649 | **16,2%** |
| 2006 | 37 824 | 4 900 | **13,0%** | 13 215 | 2 820 | **21,3%** |
| 2007 | 19 672 | 3 963 | **20,1%** | 20 996 | 1 988 | **9,5%** |
| 2008 | 30 850 | 2 040 | **6,6%** | 18 722 | 2 980 | **15,9%** |
| 2009 | 21 402 | 2 538 | **11,9%** | 17 477 | 2 412 | **13,8%** |
| 2010 | 30 274 | 2 290 | **7,6%** | 19 701 | 2 801 | **14,2%** |
| 2011 | 12 673 | 1 326 | **10,5%** | 13 555 | 1 687 | **12,4%** |
| 2012 | 16 088 | 1 397 | **8,7%** | 26 796 | 1 954 | **7,3%** |
| 2013 | 14 953 | 1 019 | **6,8%** | 22 833 | 1 585 | **6,9%** |
| 2014 | 15 587 | 746 | **4,8%** | 35 141 | 1 310 | **3,7%** |
| 2015 | 14 362 | 485 | **3,4%** | 31 039 | 1 017 | **3,3%** |
| 2016 | 15 306 | 313 | **2,0%** | 35 315 | 517 | **1,5%** |
| ***Spolu*** | ***267 691*** | ***29 628*** | ***11,1%*** | ***297 121*** | ***28 663*** | ***9,6%*** |

*Zdroj: MPSVR SR na základe mikroúdajov od Sociálnej poisťovne*

**Tabuľka 7:** Porovnanie priemerného počtu rokov stráveného na dôchodku u osôb, ktoré odišli do dôchodku v rokoch 2004 až 2016, ktorým bol priznaný predčasný starobný dôchodok resp. starobný dôchodok a ktorým už zanikla výplata dôchodku z dôvodu úmrtia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Odchod do dôchodku | Priemerný počet rokov strávený na dôchodku poberateľov predčasného starobného dôchodku, ktorým zanikla výplata z dôvodu úmrtia do 31.12.2017 | Priemerný počet rokov strávený na dôchodku poberateľov rýdzo starobného dôchodku, ktorým zanikla výplata z dôvodu úmrtia do 31.12.2017 |
| 2004 | 7,72 | 7,98 |
| 2005 | 7,19 | 7,14 |
| 2006 | 6,54 | 6,35 |
| 2007 | 5,97 | 5,95 |
| 2008 | 5,52 | 5,38 |
| 2009 | 4,86 | 4,80 |
| 2010 | 4,34 | 4,37 |
| 2011 | 3,62 | 3,80 |
| 2012 | 3,05 | 3,16 |
| 2013 | 2,48 | 2,62 |
| 2014 | 1,98 | 1,99 |
| 2015 | 1,38 | 1,51 |
| 2016 | 0,93 | 0,91 |

 *Zdroj: MPSVR SR na základe mikroúdajov od Sociálnej poisťovne*

**Graf 11:** Porovnanie priemerného veku odchodu do dôchodku u zomrelých poberateľov predčasného starobného dôchodku a starobného dôchodku

*Zdroj: MPSVR SR*

Výrazné zvýšenie priemerného veku odchodu do dôchodku poberateľov rýdzo starobného dôchodku v roku 2006 suvísí s legislatívnou zmenou (možnosť získania starobného dôchodku bez potreby získania najmenej jedného roka zamestnania).

***2.2.2 Porovnanie ďalších kľúčových parametrov slúžiacich na výpočet dôchodku***

Z porovnania priemerných období dôchodkového poistenia pri odchode do starobného a predčasného starobného dôchodku vyplýva, že ženy odchádzajúce do predčasného starobného dôchodku, získavali v priemere v období rokov 2004 až 2016 vyššie alebo rovnaké obdobie dôchodkového poistenia ako ženy, ktoré odchádzali do „normálneho“ starobného dôchodku. Rovnaký trend môžeme pozorovať aj u mužov a to v období rokov 2006 až 2011.

**Graf 12:** Priemerné obdobie dôchodkového poistenia novopriznaných starobných dôchodkov a novopriznaných predčasných starobných dôchodkov:

*Zdroj:MPSVR SR*

V prípade žien s výnimkou roka 2004 platí, že do predčasného starobného dôchodku odchádzali ženy, ktoré počas svojej kariéry dosahovali vyššie zárobky ako ženy, ktoré odchádzali do starobného dôchodku. V posledných rokoch je úroveň priemerných osobných mzdových bodov tak u mužov ako aj žien, v prípade novopriznaných predčasných starobných dôchodkov porovnateľná s priemernými osobnými mzdovými bodmi mužov a žien, odchádzajúcich do starobného dôchodku.

**Graf 13:** Hodnoty neupraveného priemerného osobného mzdového bodu v prípade novopriznaných starobných a novopriznaných predčasných starobných dôchodcov podľa pohlavia

*Zdroj: MPSVR SR*

Ďalším z dôležitých faktorov, ktorý síce priamo nesúvisí s výpočtom dôchodku je aj miera využívania dávky v nezamestnanosti v preddôchodkovom veku. V prípade odchodu do predčasného starobného dôchodku **si dôchodcovia prostredníctvom poberania dávky v nezamestnanosti dokážu znížiť krátenie dôchodku max. o 3 p. b.** Nasledujúca tabuľka poskytuje prehľad počtu poberateľov dávky v nezamestnanosti v členení podľa veku.

**Tabuľka 8:** Počet poberateľov dávky v nezamestnanosti podľa veku

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vekové pásma/rok**  | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
|
| do 19 rokov | 8 | 9 | 10 | 10 | 5 | 10 | 8 |
| 20 – 24 rokov | 7 111 | 8 999 | 8 219 | 7 660 | 6 897 | 7 002 | 7 568 |
| 25 – 29 rokov | 20 597 | 20 475 | 20 312 | 19 767 | 18 270 | 18 222 | 19 149 |
| 30 – 34 rokov | 22 236 | 21 834 | 21 833 | 20 875 | 18 806 | 19 179 | 19 718 |
| 35 – 39 rokov | 20 721 | 20 031 | 21 343 | 20 343 | 18 536 | 18 449 | 18 644 |
| 40 – 44 rokov | 19 360 | 17 289 | 17 337 | 16 733 | 15 195 | 15 182 | 16 166 |
| 45 – 49 rokov | 21 432 | 18 626 | 17 941 | 16 431 | 13 364 | 12 637 | 12 765 |
| 50 – 54 rokov | 22 383 | 19 273 | 18 300 | 16 595 | 13 873 | 12 851 | 12 645 |
| **55 – 59 rokov** | **15 297** | **14 921** | **16 083** | **16 206** | **13 946** | **13 392** | **12 788** |
| **nad 60 rokov** | **883** | **1 295** | **2 433** | **3 133** | **3 213** | **3 653** | **4 386** |
| nezistené | 114 | 113 | 85 | 80 | 93 | 86 | 114 |
| ***Spolu*** | ***150 142*** | ***142 865*** | ***143 896*** | ***137 833*** | ***122 198*** | ***120 663*** | ***123 951*** |
| ***podiel 60 a viac ročných*** | ***0,6%*** | ***0,9%*** | ***1,7%*** | ***2,3%*** | ***2,6%*** | ***3,0%*** | ***3,5%*** |

*Zdroj: Sociálnej poisťovňa*

Ako z tabuľky 8 jasne vyplýva **podiel osôb vo veku 60 a viac ročných má v období rokov 2010 až 2016 stúpajúcu tendenciu, pričom ich podiel vzrástol z 0,6 % v roku 2010 na 3,5 % v roku 2016.** Z údajov Sociálnej poisťovne navyše vyplýva, **že približne jedna štvrtina osôb odchádzajúcich do predčasného starobného dôchodku v rokoch 2014 až 2016, poberala pred nástupom na dôchodok dávku v nezamestnanosti.**

**Tabuľka 9:** Počet poberateľov dávky v nezamestnanosti v období jedného roka pred nástupom na predčasný starobný dôchodok v rokoch 2014 až 2016.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Rok priznania PSD** | **Počet novopriznaných PSD**  | **Počet poberateľov DvN pred nástupom na PSD** | **Podiel poberateľov DvN z celkového počtu novopriznaných PSD** |
| 2014 | 14 615 | 3 761 | 25,7% |
| 2015 | 15 545 | 3 718 | 23,9% |
| 2016 | 18 306 | 4 425 | 24,2% |

*Zdroj: MPSVR SR na základe mikrodát od Sociálnej poisťovne*

Miera náhrady príjmu starobným dôchodkom bola v **prípade novopriznaných predčasných starobných dôchodcov v rokoch 2014 až 2016 približne na úrovni 47 až 48 %, čo je o cca  6 – 7 p. b. menej ako v prípade dôchodcov odchádzajúcich do starobného dôchodku.** Tento rozdiel je pochopiteľne spôsobený krátením predčasného starobného dôchodku. V posledných rokoch poistenci odchádzajú do predčasného starobného dôchodku v priemere 19 mesiacov pred dovŕšením dôchodkového veku.

**Tabuľka 10:** Priemerné hodnoty základných premenných vstupujúcich do vzorca na výpočet predčasného starobného dôchodku a miera náhrady novopriznaných starobných dôchodkov v rokoch 2014 až 2016.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Rok priznania starobného dôchodku** | **Obdobie dôchodkového poistenia** | **POMB - neupravený** | **Miera náhrady novopriznaných predčasných starobných dôchodkov v %** |
| **2014** | **41,3** | **1,0017** | **47,7** |
| **2015** | **41,2** | **0,9794** | **47,2** |
| **2016** | **41,2** | **0,9680** | **48,1** |

*Pozn.: Mieru náhrady novopriznaných starobných dôchodkov sme počítali na základe získaného priemerného osobného mzdového bodu, ktorý poistenec získal počas svojej kariéry.*

*Zdroj: MPSVR SR*

***2.3 Posúdenie súčasných podmienok nároku na predčasný starobný dôchodok, návrhy na prenastavenie a možnosť zavedenia alternatívnej podmienky nároku na SD***

Zo strany žiadateľov/poberateľov dochádza v zásade ku kritike každej z podmienok nároku na predčasný starobný dôchodok. Najčastejšie dochádza ku kritike správnosti krátenia 0,5 % za každých začatých 30 dní chýbajúcich do dovŕšenia dôchodkového veku a skutočnosti, že predčasný starobný dôchodok je krátený doživotne a nielen do dovŕšenia dôchodkového veku. Ako súčasť kontextu je však vhodné spomenúť aj pohľad na nastavenie minimálnej hodnoty predčasného starobného dôchodku v sume 1,2 násobku životného minima, možnosť odchodu maximálne 2 roky pred dovŕšením dôchodkového veku a značné obmedzenie možnosti vykonávať zárobkovú činnosť.

Krátenie o 0,5 % za každých začatých 30 dní chýbajúcich do dovŕšenia dôchodkového veku bolo ustanovené v čase kedy bolo možné zároveň pracovať a vykonávať zárobkovú činnosť a bolo možné odísť do predčasného starobného dôchodku v ľubovoľnom veku, ak osoba dosiahla minimálnu hranicu. Rovnako bolo možné vyplatiť predčasný starobný dôchodok spätne a možnosť nekrátenia v prípade neuplatnenia si nároku na dávku v nezamestnanosti o 6, resp. 12 mesiacov. Ak by sme chceli dostať individuálne „správne“ nastavené krátenie na základe priemerného dožitia malo by zodpovedať **približne 3,8 % ročne, t. j. cca 0,32 %[[10]](#footnote-10)** za každých začatých 30 dní dôchodkového poistenia (čo zodpovedá približne aj simulatívnemu kráteniu v II. pilieri prostredníctvom úmrtnostných tabuliek). Treba však tiež upozorniť, že **vyššie nastavenie penalizácie má pôsobiť aj demotivačne** a môže vychádzať aj z historických sociálno-ekonomických súvislostí (situácia na trhu práce, všeobecná snaha a podpora osôb zamestnať sa a zotrvať na trhu práce, správanie sa obyvateľstva pri možnostiach odchodu z trhu práce atď.). Za zmienku stojí tiež skutočnosť, že nás OECD zaradilo medzi 15 členských krajín ako napr. Česká republika, Estónsko, Fínsko, Portugalsko, Taliansko, Španielsko a Švédsko, ***ktoré ponúkajú možnosť skoršieho odchodu do dôchodku o niekoľko rokov pred dovŕšením dôchodkového veku a dôchodkové dávky sú znížené v súlade s poistno-matematickými princípmi.*** V tejto súvislosti treba tiež pripomenúť, že flexibilita úplného odchodu do predčasného dôchodku je značne obmedzená vo viac ako polovici krajín OECD (Pension at Glance, 2017).

Treba zároveň pripomenúť skutočnosť, že **individuálne „správne“ nastavený bonus za neskorší odchod do dôchodku** by bol tiež približne **na úrovni 4,0 % ročne.** V súčasnosti sa však zvyšuje tzv. odložený dôchodok (osoba vykonávala zárobkovú činnosť po dovŕšení dôchodkového veku bez poberania SD) bonifikáciou vo výške **6 % ročne**. Vyššie percento súčasného bonusu ***má napĺňať cieľ existencie silnejšej motivácie k tomu, aby osoby odchádzali do starobného dôchodku neskôr*** a vykonávali zárobkovú činnosť po dovŕšení dôchodkového veku bez poberania dôchodku***.***

Nastavenie minimálnej hranice pre priznanie PSD súviselo najmä so snahou, aby osobe vznikol príjem v podobe PSD na takej úrovni, kedy už jej ako jednotlivcovi nemohol vzniknúť nárok na dávku a príspevky v hmotnej núdzi. Treba ešte pripomenúť, že v danom období (rok 2004) sa na poberateľov PSD nevzťahoval percentuálny odpočet z dôchodku pre posúdenie hmotnej núdze. Zaradenie PSD pre odpočet z dôchodku pre posúdenie HN s účinnosťou od 1. januára 2010 uvedený cieľ podrylo a ďalej ho skomplikovalo aj zavedenie minimálneho dôchodku s účinnosťou od 1. júla 2015. V súvislosti s minimálnym dôchodkom však treba pripomenúť, že to sa týka predčasného starobného dôchodcu až dňom dovŕšenia dôchodkového veku. Otázne je, či by výška PSD nemala reflektovať sumy MIDO alebo najmenej sumu PSD pre jednotlivca, pri ktorej nie je možné sa kvalifikovať na pomoc v hmotnej núdzi. Išlo by o sprísnenie podmienok na PSD i keď vzhľadom na konštrukciu MIDO a HN by paradoxne ťažšie získavali nárok na PSD osoby s dlhším obdobím dôchodkového poistenia.

Možnosť odchodu v ľubovoľnom veku bola zrušená s účinnosťou od 1. januára 2008 a nahradená hranicou najmenej 2 roky pred dovŕšením dôchodkového veku. Argumentovalo sa najmä naplnením účelu predčasného starobného dôchodku, nakoľko je určený pre osoby blízko dôchodkovému veku (časť osôb žiadala o PSD aj viac ako 5 rokov pred dovŕšením dôchodkového veku). V prípade, že nechceme opustiť/spochybniť túto argumentáciu, nepovažujeme za správne riešenie znižovať vekovú hranicu, od ktorej by mohol byť dostupný predčasný starobný dôchodok.

Zavedenie princípu predčasný starobný dôchodok alebo zárobok bolo ustanovené od 1. januára 2011 (s určitým prechodným obdobím do 28. februára 2011 pre PSD priznané pred účinnosťou zmeny). Argumentovalo sa najmä skutočnosťou, aby sa PSD nestával atraktívnym zdrojom príjmu popri plate/zisku zo zárobkovej činnosti. Od 1. januára 2013 sa zaviedlo platenie dôchodkového poistenia aj na dohody mimo pracovného pomeru, t. j. obmedzenie zárobkovej činnosti v prípade PSD sa vzťahuje aj na ne. Čiastočné uvoľnenie pre dohody a predčasný starobný dôchodok bude predstavovať zavedenie odvodovej odpočítateľnej položky pri mesačnom limite do 200 eur od 1. júla 2018 (viď Box 3 v podkapitole 3.2). Z vecného pohľadu považujeme argument pre zavedenie princípu PSD alebo zárobok za správny a vzhľadom aj na blížiacu sa „protichodnú“ zmenu, nepovažujeme za vhodné o ďalšom rozšírení zárobkovej činnosti uvažovať.

Ako je uvedené v podkapitole 2.1. niektoré členské krajiny EÚ používajú určitý kombinovaný prístup k možnosti odchodu do predčasného starobného dôchodku, t. j. je potrebné získať určitý počet rokov dôchodkového poistenia, nárok od určitého veku a pristupujú ku kráteniu nelineárne.

***Alternatíva A: Prenastavenie súčasných podmienok na PSD***

Jednotlivé podmienky nároku ponúkajú pomerne široké variácie na vyskladanie si nových kritérií na PSD. Napr. nárok možný až po získaní x rokov dôchodkového poistenia, nastavenie minimálnej sumy v závislosti od dĺžky obdobia do dôchodkového veku (x násobok životného minima, s možnosťou aplikácie zvyšovania požadovanej sumy o 1% životného minima za každý chýbajúci mesiac) a nelineárne krátenie. ***Pred samotným nastavením treba však mať jasne zadefinované ciele novej úpravy: má poskytnúť vyššiu flexibilitu na úkor finančnej udržateľnosti alebo má ísť iba o určité prerozdelenie podmienok (niečo zmierniť, niečo sprísniť) s cieľom zachovania finančnej neutrality?***  S prihliadnutím na priechodnosť a reálnosť nového nastavenia odporúčame zamerať sa najmä na možné zmeny s porovnateľným finančným vplyvom voči súčasnému právnemu stavu.

***Alternatívne by bolo možné súčasné podmienky zmeniť nasledovne:***

***- najmenej 30 rokov dôchodkového poistenia,***

***- PSD najmenej na úrovni 1,36-1,87 násobku životného minima, aby poberateľovi PSD ani po dovŕšení dôchodkového veku nevznikol nárok na MIDO;***

***- nelineárne krátenie 0,3% za mesiace do jedného roka pred dovŕšením veku a 0,4% za každé ďalšie.***

***Podmienka odchodu najmenej 2 roky by zostala nezmenená.***

***Alternatíva B: Alternatívna podmienka odchodu do starobného dôchodku***

Ďalšou alternatívou odchodu do starobného dôchodku je odchod na základe získaného obdobia dôchodkového poistenia. V praxi by to znamenalo, že osoba by mohla odísť do starobného dôchodku aj skôr ako dovŕši dôchodkový vek, za predpokladu, že získala dostatočne dlhé obdobie dôchodkového poistenia. Z Tabuľky 1 vyplýva, že až 30 % osôb odchádzajúcich do starobného dôchodku v roku 2016 získalo viac ako 46 rokov dôchodkového poistenia.

Ak by sme ako podmienku stanovili minimálne obdobie dôchodkového poistenia na úrovni 46 rokov skorší odchod do dôchodku by sme v porovnaní so súčasným právnym stavom umožnili každoročne približne 25 - 30 % žiadateľom o starobný dôchodok, ktorí by tak nemuseli čakať na dosiahnutie fyzického veku a starobný dôchodok by nemali krátený ako je tomu v prípade PSD. Uvedená skupina poistencov by tak odcházala do dôchodku v priemere **o 6 mesiacov** skôr ako podľa súčasného právneho stavu. V prípade, ak by sme stanovili podmienku na obdobie dôchodkového poistenia na úroveň 45 rokov skupina osôb by sa rozrástla o ďalších 15 – 20 % a skorší odchod do dôchodku týchto poistencov by predstavoval v priemere **o 1 rok a 2 mesiace**.

Ak uvažujeme nad alternatívou odchodu do dôchodku na základe získaného obdobia dôchodkového poistenia, je dôležité si uvedomiť, pre koho má byť predovšetkým určená táto právna úprava. Nazdávame sa, že alternatívny odchod do dôchodku by mal byť určený predovšetkým na osoby, ktoré sa už v preddôchodkovom veku nedokážu zamestnať a majú dostatočné obdobie odpracovných rokov, t. j. predovšetkým v súčasnosti na osoby odchádzajúce do predčasného starobného dôchodku. V prípade predčasných starobných dôchodcov by ale stanovenie minimálneho obdobia dôchodkového poistenia na úrovni 46 rokov spĺňali len približe 2 - 3 % žiadateľov o predčasný starobný dôchodok, ktorí odišli do dôchodku v roku 2016 (14,3 % novopriznaných predčasných starobných dôchodcov v roku 2016 získalo aspoň 45 rokov dôchodkového poistenia). **To znamená, že zavedenie podmienky na získané obdobie dôchodkového poistenia stráca svoj účinok práve u svojej cieľovej skupiny.**

Z tohto dôvodu aj s prihliadnutím na skutočnosť, že by malo ísť o možnosť alternatívneho odchodu najmä pre osoby fyzicky/duševne vyčerpanejšie prácou, sa zdá byť racionálnejšie nastaviť podmienku nie na celé získané obdobie dôchodkového poistenia, ale **na počet odpracovaných rokov**, kde by sa poistencovi započítavali len obdobia, kedy platil poistné do dôchodkového systému zo zárobkovej činnosti (vrátane poistného zodpovedajúceho zamestnávateľovi). Veľmi dôležité je v tejto súvislosti presné stanovenie kritérií, na základe ktorých by sa zohľadňovali odpracované roky. Ak by poistenec následne takýmto spôsobom získal napríklad 42 „tzv. odpracovaných rokov“, mohol by odísť do starobného dôchodku bez ohľadu na fyzický vek. Na prvý pohľad dokážeme okamžite **identifikovať riziko**, ktoré sa bude týkať **tzv. náhradných dôb** získaných do 31. decembra 2003 – konkrétne mohlo ísť napr. o evidovanú nezamestnanosť (do 31. decembra 2000), poberanie podpory/dávky v nezamesnanosti, štúdium na strednej alebo vysokej škole, starostlivosť o dieťa počas materskej a rodičovskej dovolenky, starostlivosť o fyzickú osobu so ZŤP, obdobie PN a základnú vojenskú službu. V týcho prípadoch štát platil poistné za uvedené osoby až od roku 1995 (s výnimkou PN), avšak s veľmi nízkym vymeriavacím základom od 2,7 do 37,7% voči priemernej mzde v danom roku. Od 1. januára 2004 platí štát poistné ***za osoby starajúce sa o dieťa*** do 6, resp. 18 rokov veku (ak je dieťa ZŤP) v zásade 60% z priemernej mzdy z pred dvoch rokov, od 1. augusta 2006 za ***poberateľa peňažného príspevku na opatrovanie*** a od 1. januára 2009 za ***osobu vykonávajúcu osobnú asitenciu*** – v súčasnosti 50% priemernej mzdy z pred dvoch rokov. Zároveň je fyzickým osobám umožnené si platiť ***poistné na dôchodkové poistenie dobrovoľne vrátane spätného doplatenia*** pri určitých situáciách od roku 2004 (napr. za evidovanú nezamestnanosť na ÚP a štúdium na strednej alebo vysokej škole).

Ak by došlo k rozhodnutiu, že náhradné doby, resp. obdobia spadajúce do statusu poistenca štátu, sa nebudú započítavať do „odpracovaných rokov“ na posúdenie alternatívnej podmienky odchodu do SD – **možno očakávať výraznú kritiku dotknutých osôb, resp. ich združení**, pričom v našich stanoviskách uznávame, že tieto **osoby vykonávali celospoločensky prospešnú činnosť** (s výnimkou evidencie na ÚP) a dávame na jednu úroveň so zárobkovou činnosťou. **Diferencovaný prístup, ak by sme napr. započítavali do odpracovaných rokov starostlivosť o dieťa a nezapočítavali štúdium na strednej a vysokej škole sa javí ako neopodstatnený**. Rovnako by bolo nevyhnutné sa zaoberať, či by sa započítavalo do „odpracovaných rokov“ obdobie získané dobrovoľným platením poistného vrátane spätného doplatenia a či sa bude započítavať aj ***obdobie PN***, ku ktorej došlo od roku 2004.

Nakoľko v súčasnosti **MPSVR SR nedisponuje spoľahlivými údajmi**[[11]](#footnote-11), na základe ktorých by bolo možné vyhodnotiť, akú časť dôchodkového poistenia u poberateľov novopriznaného SD a PSD tvoria tzv. „odpracované roky“, **nedokážeme sa kvalifikovane vyjadriť k presnejšiemu nastaveniu podmienky počtu odpracovaných rokov**. Napriek tomu vieme s určitosťou povedať, že napríklad za obdobie štúdia mohol poistenec získať za strednú a vysokú školu spolu až 8 rokov dôchodkového poistenia, za základnú vojenskú službu až 2 roky dôchodkového poistenia, za nezamesnanosť až 11 rokov dôchodkového poistenia a samotná starostlivosť o dieťa/fyzickú osobu so ZŤP je bez limitu počtu získaných rokov. Teoreticky ak by sa prihliadalo aj na tieto obdobia potom môžu nastať situácie, že niekto dosiahne väčšiu časť z potrebnej doby odpracovaných rokov za tzv. „náhradné doby“. Nebudeme môcť vylúčiť ani extrém, že niekomu sa podarí splniť stanovenú podmienku len za rýdzo takéto obdobia.

Na základe súčasného správania sa dôchodcov môžeme s určitosťou predpokladať, že drvivá väčšina osôb, ktoré by splnili uvedenú podmienku na počet odpracovaných rokov odíde do starobného dôchodku, čo povedie k zníženiu efektívneho veku odchodu do dôchodku. Uvedený mechanizmus skoršieho odchodu po získaní určitého počtu rokov, by sa ťažšie aplikoval v II. pilieri, kde v súčasnosti neexistuje podmienka počtu získaných rokov a ak osoba odchádza v nižšom veku výsledná doživotná anuita by bola automaticky krátená (použitím úmrtnostných tabuliek, nakoľko osoba bude poberať anuitu dlhšie).

Kvantifikácia finančných dopadov nebola v súčasnosti k alternatíve A ani B zrealizovaná, nakoľko samotný finančný vplyv vo veľkej miere závisí od podrobnejšieho legislatívneho nastavenia, ktoré by bolo potrebné vzhľadom na vyššie uvedené komplikácie spresniť.

***2.4 Záver ku kapitole 2***

Na záver k úvahám o možnom zjemňovaní podmienok nároku na predčasný starobný dôchodok treba zdôrazniť, že každé zjemnenie podmienok na predčasný starobný dôchodok podmýva snahu o predlžovanie efektívneho dôchodkového veku, ovplyvňuje primeranosť dôchodkov a negatívne vplýva na bilanciu dôchodkového systému. Keď sa poučíme z analýzy dát z minulosti, môžeme očakávať nárast počtu vyplácaných predčasných starobných dôchodkov a výdavkov na ne.

V budúcnosti je možné sa detailnejšie zaoberať konceptom alternatívnych podmienok odchodu do starobného dôchodku napr. získavaním dostatočne dlhého obdobia odpracovaných rokov, nakoľko v súčasnosti existujú pomerne výrazné nedostatky v údajovej základni, ktoré nám znemožňujú lepšie rozanalyzovať prípadné nastavenie odpracovaných rokov. Rovnako jestvujú mnohé legislatívne otázky a niektoré z prípadných riešení, by bolo vhodné konzultovať aj prostredníctvom celospoločenskej diskusie.

Z pohľadu primeranosti pripomíname tiež nasledovné: Aj keď sú podmienky nároku na dôchodok nastavené tak, že dôchodkové dávky sú určované z poistno-matematického hľadiska neutrálne s prihliadnutím na vek a predpoklad kratšieho alebo dlhšieho poberania dôchodku, niektoré osoby môžu podceniť svoje budúce finančné potreby a odísť príliš skoro z trhu práce s nepostačujúcimi dôchodkami (OECD, Pension at Glance, 2017).

**3. Zváženie možnosti postupného odchodu do dôchodku.**

***3.1 Popis možností kombinácie dôchodku a zárobku v súčasne platnej legislatívnej úprave***

Podľa súčasnej legislatívy je možné popri poberaní starobného dôchodku súčasne vykonávať zárobkovú činnosť. O tejto možnosti sme hovorili už v podkapitole 1.1. Ako bolo vyššie v texte spomenuté pracujúci poberatelia starobného dôchodku si zhodnocujú svoje dôchodkové nároky o jednu polovicu získaných osobných mzdových bodov a tieto nároky sa im každoročne automaticky priznávajú v podobe zvýšenia sumy dôchodku. Okrem tejto možnosti samozrejme existuje aj možnosť, kedy poistenec po splnení podmienok nároku na starobný dôchodok pracuje a nepoberá dôchodok. V takýchto prípadoch si poistenec zhodnocuje svoje dôchodkové nároky o celú sumu získaných osobných mzdových bodov a navyše získava bonifikáciu v podobe zvýšenia sumy dôchodku o 0,5 % za každých celých 30 dní dôchodkového poistenia, ktoré získal po splnení podmienok nároku na starobný dôchodok.

**Tabuľka 11:** Počet novopriznaných starobných dôchodkov, ktoré boli priznané k vzniku nároku a po vzniku nároku na starobný dôchodok a predčasných starobných dôchodkov

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Druh dôchodku**  | **2006** | **2007** | **2008** | **2009** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** |
| Starobný dôchodok  | 13 215 | 20 996 | 18 722 | 17 477 | 19 701 | 13 555 | 26 796 | 22 833 | 35 141 | 31 039 | 35 315 | 35 310 |
| *z toho priznaný k vzniku nároku* | *11 955* | *19 586* | *18 139* | *15 720* | *19 177* | *13 014* | *26 003* | *22 533* | *34 503* | *30 665* | *34 691* | *35 011* |
| *% z celkového počtu SD* | ***90,5%*** | ***93,3%*** | ***96,9%*** | ***89,9%*** | ***97,3%*** | ***96,0%*** | ***97,0%*** | ***98,7%*** | ***98,2%*** | ***98,8%*** | ***98,2%*** | ***99,2%*** |
| *z toho priznaných po vzniku nároku* | *1 250* | *1 410* | *583* | *1 757* | *524* | *541* | *793* | *300* | 638 | 374 | 624 | 299 |
| *% z celkového počtu SD* | ***9,5%*** | ***6,7%*** | ***3,1%*** | ***10,1%*** | ***2,7%*** | ***4,0%*** | ***3,0%*** | ***1,3%*** | ***1,8%*** | ***1,2%*** | ***1,8%*** | ***0,8%*** |
| Predčasný starobný dôchodok pred nárokom na SD | 37 824 | 19 672 | 30 850 | 21 402 | 30 274 | 12 673 | 16 088 | 14 953 | 15 587 | 14 362 | 15 306 | 14 378 |
| spolu SD+PSD | 51 039 | 40 668 | 49 572 | 38 879 | 49 975 | 26 228 | 42 884 | 37 786 | 50 728 | 45 401 | 50 621 | 49 688 |

*Zdroj: Sociálna poisťovňa*

Počet novopriznaných dôchodkov, ktoré boli priznané **po splnení podmienok nároku na starobný dôchodok je veľmi nízky**, v posledných rokoch sa pohybuje na úrovni približne 0,8 % – 2 % z celkového počtu novopriznaných starobných dôchodkov. Vývoj predčasných starobných dôchodkov je interpretovaný v podkapitole 2.2.

Súbeh medzi výkonom zárobkovej činnosti – dôchodkovým poistením a poberaním starobného dôchodku je možný a od 1. júla 2018 s istými obmedzeniami aj v prípade poberania [predčasného starobného dôchodku](#subeh_PSD_zarobok) (viď Box 3 nižšie).

**Tabuľka 12:** Počet pracujúcich starobných dôchodcov

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** |
| Priemerný mesačný počet pracujúcich starobných dôchodcov | 118 838 | 125 940 | 126 675 | 133 545 | 138 445 |
| *medziročná zmena* | *-* | *5,98%* | *0,58%* | *5,42%* | *3,67%* |

*Zdroj: Sociálna poisťovňa*

Na základe historického vývoja môžeme konštatovať, že **počet pracujúcich poberateľov starobných dôchodkov v posledných rokoch stúpa**, t. j. rovnako ako ostatné skupiny obyvateľstva profitujú zo zlepšovania situácie na trhu práce. Taktiež s prihliadnutím na Tabuľku 11 možno konštatovať, že osoby preferujú ako **flexibilnú formu odchodu do dôchodku kombinovanie príjmu zo zárobkovej činnosti spolu s poberaním starobného dôchodku a naopak takmer vôbec nevyužívajú výkon zárobkovej činnosti po vzniku nároku na starobný dôchodok bez poberania starobného dôchodku.**

Jednou z často kladených otázok od pracujúcich starobných dôchodcov je aj to, prečo pri súčasnom poberaní dôchodku a výkone zárobkovej činnosti sa zhodnocujú ich dôchodkové nároky len o polovicu (50 %) osobných mzdových bodov, keď platia plnú sumu poistného na starobné poistenie. Jedným z argumentov pre túto úpravu je skutočnosť, že pracujúci starobný dôchodca **sa nachádza v strednej pozícii** medzi starobným dôchodcom, ktorý poberá starobný dôchodok odo dňa vzniku nároku a nepracuje, a poistencom, ktorý už získal nárok na starobný dôchodok, ale nepoberá ho a naďalej vykonáva zárobkovú činnosť. ***Prvý z nich si už ďalšie dôchodkové nároky nezvyšuje (nedostáva už žiadne ďalšie osobné mzdové body), druhý z nich si však v zhode s poistnou matematikou dôchodkové nároky zvyšuje o plný počet „nad nárok“ získaných osobných mzdových bodov a pri skončení výkonu zárobkovej činnosti dostáva navyše bonifikáciu podľa počtu ukončených mesiacov práce „nad nárok“.*** Hodnotenie výkonu zárobkovej činnosti pracujúceho dôchodcu jednou polovicou navyše získaných osobných mzdových bodov vychádza nielen z vyššie uvedenej strednej pozície pracujúceho starobného dôchodcu, ale aj z možností, ktoré poskytuje Dohovor MOP 102 ***pri limitovaní starobného dôchodku pracujúceho dôchodcu. Tento Dohovor dovoľuje krátiť starobný dôchodok o jednu tretinu, takže v porovnaní s týmto krátením sa spôsob ďalšieho výpočtu starobného dôchodku pracujúceho dôchodcu javí ako príliš benevolentný.*** Je nevyhnutné si tiež uvedomiť, že k nerovnakému zaobchádzaniu v porovnaní s poistencom, ktorý získal nárok na starobný dôchodok, ale nepoberá ho a naďalej vykonáva zárobkovú činnosť, nedochádza, pretože tieto dva prípady nie sú porovnateľné (prvý dôchodok poberá, druhý nie).Taktiež pripomíname, že účelom dávok sociálneho poistenia je nahradenie straty zárobku pri vzniku vymedzenej sociálnej udalosti v tomto prípade staroby.

Jednou z metód na základe poistno-matematického prístupu ako sa môžeme pozrieť na túto problematiku je návratnosť dôchodkových nárokov v podobe jednej polovice osobných mzdových bodov v porovnaní s odvedenou sumou poistného na starobné poistenie - ktorá je viac ako 34 rokov. To znamená, že ak osoba pracuje celý rok popri poberaní starobného dôchodku za mesačný príjem 366,3 eura v hrubom, odvedie ročne do Sociálnej poisťovne na starobné poistenie a do rezervného fondu solidarity cca 1 000 eur (vo výpočte bola zohľadnená sadzba na starobné poistenie 18 % a rezervný fond solidarity vo výške 4,75 % - spolu 22,75 %). Po prepočítaní bude tejto osobe zvýšený dôchodok o 2,4 eura mesačne, čo znamená, že návratnosť odvedených príspevkov bude viac ako 34 rokov resp. 26,7 roka po zohľadnení valorizácie na úrovni 2 % počas celého obdobia. Na druhej strane, ak by sme striktne dodržiavali zásadu, že starobný dôchodok má nahrádzať príjem pri vzniku sociálnej udalosti – staroby a aj s prihliadnutím na medzinárodný dohovor MOP, by sme krátili sumu starobného dôchodku o jednu tretinu, znížili by sa príjmy pracujúceho dôchodcu, ktorý poberá dôchodok vo výške 480 eur (priemerná suma dôchodku pracujúcich starobných dôchodcov v roku 2016) ročne o **4 032 eur**.

Ak by sme porovnali výhodnosť možnosti poberania starobného dôchodku v kombinácii so zárobkovou činnosťou v porovnaní s výkonom zárobkovej činnosti bez poberania dôchodku počas jedného, dvoch resp. troch rokov po vzniku nároku na starobný dôchodok zistíme, že v prípade ak sa priemerný poistenec[[12]](#footnote-12) dožije viac ako 10 rokov po vzniku nároku na starobný dôchodok je pre neho výhodnejšie pracovať bez poberania starobného dôchodku. Naopak ak sa priemerný poistenec dožije po vzniku nároku menej ako 10 rokov je pre neho výhodnejšie kombinovať zárobok s poberaním dôchodku.

Je potrebné si tiež uvedomiť, že zvýšenie zhodnocovania prepočtu starobného dôchodku z jednej polovice osobného mzdového bodu na celý osobný mzdový bod zakladá negatívny finančný vplyv na rozpočet verejnej správy. Zhodnocovanie dôchodkových nárokov celým osobným mzdovým bodom by predstavovalo zvýšené výdavky na rozpočet verejnej správy v roku 2018 o cca 6,7 mil. eur. Rovnako je dôležité upozorniť, že tieto výdavky by sa v čase kumulovali a napríklad v roku 2021 by predstavovali už sumu 28,5 mil. eur (bez doplatkov z minulosti).

**Tabuľka 13:** Zmena zhodnocovania dôchodkových nárokov z jednej polovice na celý osobný mzdový bod

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Zvýšené výdavky zmena z 1/2 OMB na celý OMB (v mil. eur) | 6,7 | 13,7 | 20,9 | 28,5 |

*Zdroj: MPSVR SR*

**Súčasný systém možnosti výkonu zárobkovej činnosti pre starobných dôchodcov bez uplatňovania akýchkoľvek limitov na výšku zárobku a krátenia dôchodku vrátane polovičného zhodnotenia dosiahnutých OMB môžeme považovať za až príliš benevolentný a zhodnocovanie v tomto kontexte za dostačujúce**. Do budúcna tak ostáva len otázka motivačného faktora, t. j. či by zvyšovanie dôchodkových nárokov o celý osobný mzdový bod dokázalo zvýšiť motiváciu osôb pracovať popri poberaní dôchodku.

**BOX 3: Nedávne zmeny prijaté/navrhované v slovenskom odvodovo-dôchodkovom systéme.**

S účinnosťou ***od 1. júla 2018*** je umožnené poberateľom dôchodku, pracujúcim na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, využiť rovnakú výhodu, akú majú v súčasnosti žiaci stredných škôl a študenti vysokých škôl. Budú mať právo určiť si dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, na základe ktorej nebudú mať postavenie zamestnanca na účely dôchodkového poistenia. A tak oni a ich zamestnávatelia ***budú oslobodení od platenia odvodov na povinné dôchodkové poistenie a zamestnávatelia aj do rezervného fondu solidarity.***

***Oslobodenie bude v rovnakej výške*** vymeriavacieho základu, ako je tomu už v súčasnosti u študentov - ***200 eur mesačne, čo predstavuje 2 400 eur ročne****.* Predmetné opatrenie sa týka poberateľov starobného dôchodku, invalidného dôchodku **a predčasného starobného dôchodku. To znamená, že zásada predčasný starobný dôchodok alebo zárobok platí v ešte benevolentenejšom režime** (možnosť obchádzania existovala aj pred touto zmenou prostredníctvom výkonu samostatnej zárobkovej činnosti pri nevzniknutí povinného dôchodkového poistenia resp. uzatváraním určitých neštandardných kontraktov /napr. príkazné zmluvy/).

Koncom roka 2017 sa v legislatívnom procese nachádzalo aj **zavedenie preddôchodku s navrhovanou účinnosťou od 1. januára 2019.** Zavedenie novej dávky z doplnkového dôchodkového sporenia by umožnilo účastníkom v preddôchodkovom veku odísť maximálne o 5 rokov skôr z pracovného trhu a financovať svoje životné náklady súkromnými prostriedkami z osobného účtu. Na základe ***zásadných pripomienok Ministerstva financií Slovenskej republiky (MF SR) bol návrh preddôchodku MPSVR SR stiahnutý.*** Zo strany MF SR sa jednalo hlavne o sprísnenie podmienok nároku na preddôchodok tak, aby sa výrazne znížil okruh osôb, ktoré by mohli preddôchodok poberať a skrátilo sa taktiež obdobie, v ktorom by ho mohli poberať. Ako dôvod uviedli nasledovné argumenty:

1. Zavedenie preddôchodku v navrhovanej podobe vytvorí motiváciu na skorší odchod z trhu práce, **čo následne spôsobí zníženie efektívneho dôchodkového veku**, t.j. menší počet pracujúcich a výpadok daňových príjmov a odvodových príjmov.
2. Súčasný sociálny systém je dostatočne flexibilný v prípade straty schopnosti, resp. možnosti pracovať. Podsystém invalidného poistenia v súčasnosti umožňuje opustiť trh práce, ak zdravotné dôvody spôsobujú stratu schopnosti pracovať. Taktiež úrady práce vytvárajú priestor pre opätovné zaradenie nezamestnaných osôb na trh práce.
3. Preddôchodok zníži reálne príjmy v starobe. Účastníci minú svoje úspory z III. piliera ešte pred vekom odchodu do dôchodku.

V súčasnosti prebiehajú rokovania o alternatívnych možnostiach zavedenia preddôchodku s MF SR ako aj s Konfederáciou odborových zväzov.

V prvom polroku 2018 vstúpil do celospoločenskej diskusie a legislatívneho procesu návrh zmeny ústavného zákona č. 460/1992 Zb. (Ústava Slovenskej republiky), ktorý by **zastropoval dôchodkový vek napr. na úrovni 64 rokov a umožnil ešte nižší dôchodkový vek pre osoby, ktoré vychovali dieťa/deti.** V súčasnosti prebiehajú rokovania a diskusie v NR SR k predmetnému návrhu.

**Vyššie uvedené zmeny najmä zavedenie odvodovej úľavy do mesačnej výšky 200 eur a zavedenie stropu dôchodkového veku môžu mať podstatný vplyv na budúce správanie sa jednotlivcov v preddôchodkovom veku, ale aj samotných zamestnávateľov a môžu do značnej miery limitovať, resp. konkurovať aj budúcim návrhom pre postupný odchod do dôchodku. Argumentáciu MF SR, že zavedenie preddôchodku bude znižovať budúci efektívny dôchodkový vek, je možné použiť aj na flexibilnejší odchod do dôchodku v rámci I. a II. dôchodkového piliera a samozrejme aj na zavedenie stropu dôchodkového veku. Tieto argumenty budú ešte znásobené skutočnosťou, že tieto prostriedky budú vyplácané najmä zo Sociálnej poisťovne, ktorej rozpočet patrí do rozpočtu verejnej správy.**

***3.2 Príklad prístupu Nemecka k téme flexibilného odchodu do dôchodku***

Zákon o flexibilnom dôchodku (Flexirentengesetz) s účinnosťou ***od 1. júla 2017 bol v Nemecku schválený*** za účelom podporenia výkonu zárobkovej činnosti po dovŕšení dôchodkového veku (67 rokov) a tiež **umožnením vyššieho zárobku pre poberateľov čiastočného dôchodku vo veku 63 až 67 rokov (Flexi Rente)**.

Predmetné ustanovenia umožnia kombinovať čiastkový dôchodok s doplnkovým príjmom zo zárobkovej činnosti viac flexibilnejším spôsobom – **čiastočný dôchodok bude testovaný voči príjmu zo zárobkovej činnosti progresívne na ročnej báze** (zostáva však v platnosti aj ročný limit na zárobky, ktorý sa neberie do úvahy 6 300 eur/ročne).

***Príklad odchodu do dôchodku prostredníctvom Flexi-rente***

*Osoba dosiahla vek 63 rokov, pričom z posledných 15 rokov dosahovala priemerne ročný príjem 50 000 eur. Rozhodne sa pre čiastočný dôchodok s tým, že na čiastočný pracovný úväzok zarobí ročne 25 000 eur (t. j. 2 100 eur mesačne v hrubom).*

*Z tejto sumy sa mu odpočíta ročný limit na zárobky = 25 000 – 6 300 = 18 700 eur.*

*V ďalšom kroku sa vynásobí 18 700 x 40%= 7 480 eur.*

*V prípade, že má osoba dôchodkové nároky na úrovni 1 500 eur mesačne, zodpovedá to 18 000 eur ročne (uplatňuje sa znižovanie o 0,3% za každý mesiac o ktoré ide osoba skôr do dôchodku).*

*Môže teda požiadať o vyplácanie čiastočného dôchodku 18 000 – 7 480 = 10 520 eur ročne, t. j. 876,7 eura mesačne.*

*Spolu s príjmom zo zárobkovej činnosti teda bude mať celkový mesačný hrubý príjem 2 100 + 876,7 = 2 976,7 eura.*

***Zhrnutie princípov Flexi-rente – čiastočný dôchodok v Nemecku:***

* určený pre osoby vo veku 63 až 67 rokov (v súčasnosti je zákonný dôchodkový vek v zásade 65 rokov a 6 mesiacov, pričom má byť predlžený na 67 rokov do roku 2029, preto sa uvádza rozpätie do 67 rokov, čo je považované za preddôchodkový vek);
* podmienka prechodu na čiastočný zárobok sa sleduje voči posledným 15 rokom, t. j. príjem z kratšieho pracovného úväzku sa porovnáva voči priemeru, čo osoba dosahovala v posledných 15 rokoch;
* dôchodkové nároky sa určujú k aktuálnemu dňu odchodu do čiastočného dôchodku znížené o 0,3% za každý mesiac skoršieho odchodu do dôchodku;
* suma čiastočného dôchodku sa znižuje v závislosti od dosiahnutých zárobkov teda nie skokovo ako tomu bolo predtým (o tretinu, polovicu);
* po dovŕšení dôchodkového veku dostáva osoba plný PSD, avšak s použitím pôvodného krátenia PSD (0,3% za každý mesiac skoršieho odchodu);
* na zafinancovanie si svojho čiastočného dôchodku je vytvorená pre osoby staršie ako 50 rokov možnosť zasielať si dodatočné platby poistného na sociálne poistenie.

***3.3 Alternatíva k zavedeniu postupného odchodu do dôchodku.***

*V tejto podkapitole sa budeme venovať ďalším možnostiam postupného odchodu do dôchodku. Postupný odchod do dôchodku by súvisel predovšetkým s prechodom z plného pracovného pomeru na čiastočný pracovný pomer v kombinácii s poberaním dávky dôchodkového poistenia.*

***Aktuárne správne krátený PSD pri prechode na čiastočný pracovný pomer a dosiahnutí určitého veku (popis, nastavenie, limity a úzke miesta)***

Ako hovorí samotný nadpis táto alternatíva predstavuje možnosť postupného odchodu do dôchodku v kombinácii s výkonom zárobkovej činnosti na čiastočný pracovný pomer. Podmienkou takejto možnosti skĺbenia pracovného pomeru s poberaním dôchodkovej dávky by bolo **získanie dostatočného obdobia dôchodkového poistenia a splnenie vekovej podmienky.**

Poistenec by teda v období DV-T, kde DV je dôchodkový vek a T – časový úsek, platil plné odvody do Sociálnej poisťovne, čím by sa mu samozrejme každoročne prehodnocovali dôchodkové nároky (v súčasnosti ½ OMB \* ADH). Dôchodková dávka u tohto poistenca by bola krátená počas celej doby poberania dôchodku. Ak by mala byť dôchodková dávka krátená len do dovŕšenia dôchodkového veku, bol by takýto prístup v rozpore s princípmi poistnej matematiky a dochádzalo by k zvýhodňovaniu týchto osôb v porovnaní s osobami, ktoré by odchádzali do dôchodku až po splnení vekovej podmienky.

Možnosťou na návrat k plnej sume dôchodku by bolo radikálne krátenie dôchodku napríklad **v sume jednej polovice alebo vyklesávanie čiastočného dôchodku v závislosti od príjmu na základe skúseností Nemecka**, ktoré by muselo trvať aj po dovŕšení dôchodkového veku. Napríklad v prípade poistenca, ktorý odišiel do dôchodku vo veku DV-T by to znamenalo, že v čase DV-T až DV+T by tento poistenec poberal dôchodkovú dávku v sume jednej polovice a následne v čase DV+T by prešiel opätovne na plnú sumu dôchodku. Takýmto spôsobom by mal poistenec počas **pracovného pomeru na kratší úväzok výpadok príjmu kompenzovaný poberaním dávky dôchodkového poistenia a v čase ukončenia pracovného pomeru by poistenec prešiel na plnú sumu dôchodku**. Uvedený scenár je prípustný len za podmienky, že pracovný pomer bude trvať aj po splnení vekovej podmienky aspoň v rovnakej dĺžke ako skorší odchod do dôchodku, t. j. po dobu T.

Model popísaný vyššie je podobný so súčasným modelom predčasného starobného dôchodku s tým rozdielom, že súčasní poberatelia predčasného starobného dôchodku až na dohodárov, nemôžu/nebudú môcť poberať predčasný starobný dôchodok a zároveň vykonávať zárobkovú činnosť. V tomto ohľade sa preto navrhovaný model postupného odchodu do dôchodku javí benevolentnejší. Zo skúseností, ktoré máme z minulosti vieme, že akékoľvek zjemňovanie podmienok poberania predčasného starobného dôchodku bude viesť k zvýšenému počtu osôb poberateľov predčasného starobného dôchodku, čo znamená okamžité zvýšenie výdavkov Sociálnej poisťovne.

Samotný Zákonník práce[[13]](#footnote-13) na základe § 49 umožňuje zamestnávateľovi so zamestnancom dohodnúť **kratší pracovný čas ako je týždenný pracovný čas**. Rovnako existuje možnosť dohodnúť so zamestnancom zmenu v pracovnej zmluve z týždenného pracovného času na kratší pracovný čas. Zákonník práce nedefinuje koľko hodín musí zamestnanec odpracovať na kratší pracovný čas iba všeobecne konštatuje, že to **má byť menej ako týždenný pracovný čas, t. j. v zásade 40 hodín týždenne**, v dvojzmennej prevádzke 38 a ¾ hodiny týždenne a v trojzmennej alebo nepretržitej 37 a1/2 hodiny (viď § 89 Zákonníka práce). Uvedené skôr nahráva **„umelému - špekulatívnemu“ prechodu na kratší pracovný pomer iba s administratívnym znížením hodín (o 1 alebo 2 hodiny) so snahou získania dodatočného príjmu v podobe kráteného dôchodku**. Taktiež si treba uvedomiť, že by bolo potrebné vysporiadať sa **s ostatnými flexibilnými formami práce (napr. domácka práca a telepráca)**, či je možné aj tieto formy pracovnoprávneho pomeru za istých okolností považovať za „kratší pracovný úväzok“. Špecifická nevýhoda tohto prístupu vyplýva z previazania zákona o sociálnom poistení so Zákonníkom práce, t. j. oba zákony **by boli vo vzájomnej interakcii až zacyklení** (zmena jedného z nich by mohla vyvolať potrebné zmeny aj v druhom predpise).

***V súvislosti s prechodom je vhodné sa zamyslieť aj nad prístupom Nemecka, ktoré posudzuje nový „čiatočný“ príjem voči priemernému príjmu, ktorý osoba zarábala za posledných 15 rokov.***

Pri takomto mechanizme skoršieho odchodu do dôchodku sa vynára viacero ďalších otázok, ktoré by bolo nevyhnutné vyriešiť ako napríklad: **valorizácia novovzniknutých dôchodkových dávok*,* flexibilita verzus fluktuácia medzi plným a čiastočným pracovným pomerom**(vznik motivácie k prechodu na čiastočný pracovný pomer)***,* zvýšená administratíva pri dokladovaní pracovného úväzku** (Sociálna poisťovňa v súčasnosti nedisponuje údajom o poistencovom uzavretom pracovnom úväzku), **čiastočná strata univerzality všeobecnej dôchodkovej schémy** (nevzťahovalo by sa na dohodárov a SZČO) a **väzby na iné dávky sociálneho poistenia najmä dávku v nezamestnanosti** (možnosť kombinovania kráteného/čiastočného dôchodku s nemocenskými dávkami a dávkou v nezamestnanosti)***.*** Špecifickou oblasťou je **tzv. demotivácia k plateniu poistného**, t. j. k umelému vykazovaniu kratších pracovných pomerov a nižších vymeriavacích základov na platenie poistného.

V prípade valorizácie takto stanovených dôchodkových dávok predovšetkým v obdobiach, kedy sa dôchodkové dávky valorizujú pevnou sumou, by sa musel pravdepodobne stanoviť nový druh dôchodkovej dávky, od ktorej by sa vyvíjala minimálna pevná suma zvýšenia dôchodku.

V súvislosti s dôchodkovými dávkami by bolo nevyhnutné sa zaoberať špecifickým režimom pre dôchodkovú dávku z II. piliera (opätovné vymeranie anuity po skončení obdobia DV + T môže byť problematické a ani v súčasnosti nie je poisťovňami, ktoré ponúkajú dôchodok z II. piliera realizované[[14]](#footnote-14)). Bolo by nevyhnutné v prípade II. piliera určiť, kedy by mohol sporiteľ začať poberať v takomto režime postupného odchodu do dôchodku taktiež dôchodok z II. piliera, avšak v plnej výške - v prípade dôchodkov z II. piliera by teda nebolo umožnené poberať nižší dôchodok z tohto systému do času DV + T, ktorý by mu bol následne zvýšený. Jednou z možností je povoliť sporiteľom začať poberať dôchodok z II. piliera už v čase DV – T, keďže by bol tento dôchodok poberaný iba v sume jednej polovice sumy PSD nemusíme sa obávať, že by značná časť sporiteľov splnilo podmienky výplaty dôchodku vo forme programového výberu alebo dočasného dôchodku a mohla by si tak jednorazovo vybrať nasporenú sumu skôr ako dovŕši vek DV + T.

V značnej miere je možné predpokladať, že **kontrola pracovného úväzku pri takomto nastavení by bola veľmi komplikovaná** a to najmä u osôb pracujúcich na dohodu a samostatne zárobkovo činných osobách. Z tohto dôvodu by sa **tieto osoby pravdepodobne vylúčili z možnosti poberania takejto dávky.** Samozrejme v situácii, kedy by dohodár alebo samostatne zárobkovo činná osoba prešla na pracovnoprávny pomer resp. čiastočný pracovnoprávny pomer, mohla by táto osoba poberať dôchodkovú dávku popri výkone zárobkovej činnosti. Samotnú kontrolu by mohli sťažiť aj domáca práca a telepráca.

Najdôležitejšie z pohľadu nastavenia sú podmienky, ktoré osoba musí splniť, aby jej vznikol nárok na takýto typ postupného odchodu do dôchodku. V texte vyššie sme uviedli, že podmienky by sa odvíjali od obdobia dôchodkového poistenia, ktoré poistenec získal a od jeho veku. Podmienku veku je možné dosiahnuť pomerne jednoducho, ale pri podmienke na obdobie dôchodkového poistenie je možné polemizovať, či sa majú zohľadňovať všetky obdobia dôchodkového poistenia alebo len niektoré (napr. za výkon zárobkovej činnosti).

Jedným z možných scenárov by bol scenár s minimálnym obdobím dôchodkového poistenia vo výške 42 rokov a skorší odchod by bol možný len pre osoby iba dva roky pred dovŕšením dôchodkového veku (ďalej len DV), t. j. vo vekovom intervale <DV– 2; DV), kde DV je všeobecný dôchodkový vek. Dôchodková dávka by bola krátená v sume jednej polovice počas celého obdobia DV-T až DV+T alebo individuálne podľa príkladu z Nemecka.

Kvantifikácia finančných dopadov nebola v súčasnosti zrealizovaná, nakoľko samotný finančný vplyv vo veľkej miere závisí od podrobnejšieho legislatívneho nastavenia, ktoré by bolo potrebné vzhľadom na vyššie uvedené komplikácie spresniť. Celkový finančný dopad bude rovnako v značnej miere závisieť od preferencií osôb v preddôchodkovom veku, t. j. či tieto osoby budú alebo nebudú využívať takúto formu odchodu z trhu práce.

***3.4 Záver ku kapitole 3***

Problematika skoršieho odchodu do dôchodku bola výrazne ovplyvnená zmenami pre poberateľov predčasného starobného dôchodku – zavedenie možnosti výkonu zárobkovej činnosti na dohodu do mesačného limitu 200 eur, ktoré sú účinné od 1. júla 2018. Rovnako túto tému ovplyvňujú aj zámery na vznik preddôchodku ako dávky z doplnkového dôchodokového sporenia a uzákonenie stropu dôchodkového veku s dodatočnou preferenciou pre osoby, ktoré vychovali deti.

Je možné nájsť určitú inšpiráciu v príklade z Nemecka, pričom ako najdôležitejšie pri nastavovaní čiastočného dôchodku sa javí, aby bol dodržaný prechod na kratší pracovný úväzok s nižším príjmom, ako tomu bolo v minulosti a čiastočný dôchodok by sa mal postupne znižovať v závislosti od dosiahnutého zárobku. Pred samotnou implementáciou by bolo nevyhnutné podrobnejšie preskúmať vplyv na legislatívu SR (najmä stratu univerzality, ak by sa to nevzťahovalo na SZČO a dohodárov a previazanie na Zákonník práce) a finančné a sociálne vplyvy.

Vo vzťahu k príkladu z Nemecka netreba zabúdať ani na národné špecifiká ako je napr. diametrálne odlišná ekonomická situácia vrátane situácie na trhu práce v Nemecku v porovnaní so Slovenskom a aj skutočnosť, že zákon k Flexi Rente bol implementovaný relatívne nedávno a nemáme od kolegov z Nemecka priamu spätnú väzbu k tejto legislatívnej úprave ani detailnejšie zodpovedané niektoré praktické otázky.

 **4. Stanoviť optimálne podmienky vyplácania doplnkového výsluhového dôchodku zo systému doplnkového dôchodkového sporenia.**

***4.1. Právna úprava vzťahujúca sa na výkon rizikových prác***

Dôchodkové poistenie ako súčasť európskych dôchodkových schém fungovalo v zásade už v prvej Československej republike a niekoľko rokov po skončení 2. svetovej vojny. Doplnkové dôchodkové poistenie (DDP) označované tiež ako druhý stupeň dôchodkového zabezpečenia sa uviedlo do praxe a stalo sa súčasťou právneho systému Slovenskej republiky v roku 1996 nadobudnutím účinnosti **zákona č. 123/1996 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov a o zmene a doplnení niektorých zákonov** (ďalej len „zákon o DDP“). DDP vykonávali doplnkové dôchodkové poisťovne. DDP bolo nahradené systémom doplnkového dôchodkového sporenia (DDS) na základe prijatia **zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov** (ďalej len „zákon o DDS“), ktorý nadobudol účinnosť dňa 1. januára 2005. Zákonom o DDS bolo zároveň ustanovené prechodné obdobie na transformáciu doplnkových dôchodkových poisťovní na doplnkové dôchodkové spoločnosti v termíne do 30. júna 2007.

Právne predpisy uvedené v tejto časti analýzy upravujú najmä systém opatrení súvisiacich s výkonom prác, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie a v prípade skončenia výkonu prác umelca vykonávajúceho profesiu tanečníka bez ohľadu na štýl a techniku v divadlách a súboroch alebo zamestnanca, ktorý je hudobný umelec vykonávajúci profesiu hráča na dychový nástroj (ďalej len „rizikové práce“) a následne s právami a povinnosťami zainteresovaných subjektov, so zaradzovaním, zmenou a vyraďovaním prác z rizikových kategórií a s vykonávaním dozoru, ako aj s benefitmi poskytovanými zamestnancom vykonávajúcim rizikové práce (ďalej len „rizikár“).

***4.1.1. Zákon o DDP***

**Účelom systému DDP** bolo umožniť účastníkom vtedajšieho systému získať doplnkový dôchodkový príjem v starobe, doplnkový dôchodkový príjem v prípade skončenia výkonu prác, ktoré sú zaradené medzi rizikové práce a doplnkový dôchodkový príjem v prípade invalidity.

Podľa zákona o DDP **účinného v čase od 1.7.1996 do 31.12.2000**, zamestnávateľ platil príspevky za svojich zamestnancov, ktorí boli poistencami. Za poistenca ktorý vykonával rizikové práce, bol zamestnávateľ povinný platiť príspevok vo výške, v ktorej bol zabezpečený pomer výšky príspevku zamestnávateľa k výške príspevku poistenca najmenej 2:1. Platenie príspevkov zo strany zamestnávateľa bolo podmienené tým, že zamestnanec - rizikár musel uzatvoriť zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou, a musel si platiť príspevky vo výške dohodnutej v zamestnaneckej zmluve.

V čase účinnosti zákona o DDP **od 1.1.2001 do 31.12.2004** mal zamestnávateľ, ktorý uzatvoril ale aj taký, ktorý neuzatvoril zamestnávateľskú zmluvu, povinnosť platiť príspevok vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve, najmenej však vo výške 2 % zo zúčtovanej mzdy, všetkým poistencom, ktorí vykonávali rizikové práce. Platenie príspevkov zo strany zamestnávateľa bolo podmienené tým, že zamestnanec musel uzatvoriť zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou, nebolo však podmienené platením príspevkov aj zo strany rizikára, čo zodpovedá nastaveniu podmienok vo vzťahu k rizikárom v zmysle účinnej právnej úpravy zákona o DDS.

***4.1.2. Zákon o DDS***

**Účelom DDS** je obdobne ako bolo v systéme DDP **umožniť jeho účastníkom získať doplnkový dôchodkový príjem v starobe alebo v prípade skončenia výkonu rizikových prác,** teda umožniť účastníkom **zvýšiť si svoj príjem formou doplnkového dôchodku s cieľom zmierniť rozdiel** v príjme účastníka (zamestnanca) a poberateľa dôchodku**.**

Účasť v tomto systéme sa umožňuje zamestnancom ale aj každej fyzickej osobe staršej ako 18 rokov (ďalej len „účastník“). Pre väčšinu účastníkov je DDS dobrovoľným systémom, v ktorom sa stanú účastníkmi až po uzatvorení zmluvy o DDS s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou (ďalej len „účastnícka zmluva“). Účasť zamestnanca v tomto systéme teda nevzniká automaticky so vznikom pracovného pomeru, ale až na základe jeho vlastného rozhodnutia o vstupe do systému DDS a po uzatvorení účastníckej zmluvy.

**Postavenie rizikára je odlišné v porovnaní s ostatnými zamestnancami.** Rizikár je povinný do 30 dní odo dňa začatia výkonu rizikovej práce uzatvoriť účastnícku zmluvu. V prípade zániku účastníckej zmluvy (napr. pri prestupe do inej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti), je tento zamestnanec povinný uzatvoriť novú účastnícku zmluvu do 30 dní. Zákon o DDS rizikárovi aj napriek povinnosti uzatvoriť účastnícku zmluvu, neukladá sankcie v prípade nesplnenia si tejto povinnosti.

Príspevky na DDS (ďalej len „príspevky“) platí **zamestnávateľ za zamestnanca, ktorý uzatvoril účastnícku zmluvu** a je teda účastníkom podľa zákona o DDS.

V prípade **zamestnancov, ktorí nevykonávajú rizikové práce** (ďalej len „nerizikár“), sa má zamestnávateľ možnosť rozhodnúť, či uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou a na základe tejto zmluvy sa zaviaže platiť a odvádzať príspevky za svojich zamestnancov, alebo ju neuzatvorí. Zamestnávateľ, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu je však už povinný za podmienok dohodnutých v zamestnávateľskej zmluve platiť príspevky za zamestnanca, ktorý uzatvoril účastnícku zmluvu, aj v prípade, že nevykonáva rizikové práce.

**Pri rizikároch je postavenie zamestnávateľa v DDS odlišné.** V zmysle zákona o DDS je zamestnávateľ povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu len v prípade, že zamestnáva rizikára. Smerodajnou skutočnosťou je **previazanie na pracovný pomer a vykonávanie rizikových prác rizikárom.** Zákon o DDS zároveň ustanovuje, že zamestnávateľ je povinný platiť v týchto prípadoch príspevky **od prvého dňa výkonu rizikových prác** (aj keď zamestnávateľ uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu až v 30. deň od začatia výkonu rizikových prác).

V zmysle zákona o DDS **s účinnosťou od 1. januára 2010,** má vo vzťahu k doplnkovej dôchodkovej spoločnosti zamestnávateľ, **ktorý platí príspevky za rizikárov, povinnosť túto platbu v rozpise označiť spôsobom, ktorý vyjadruje skutočnosť, že ide o takéhoto účastníka.** Uvedené následne súvisí s preukazovaním splnenia jednej z podmienok pre poberanie doplnkového výsluhového dôchodku, t.j. s 10 ročným obdobím platenia príspevkov zamestnávateľa. V prípade, že si zamestnávateľ neplní svoju povinnosť a neoznačí príspevky, má rizikár možnosť preukázať vykonávanie rizikových prác iným dokladom preukazujúcim platenie a odvádzanie príspevkov (napr. výpisom z účtu) alebo dokladom preukazujúcim obdobie vykonávania rizikových prác (napr. doklady, ktorými preukáže pracovnoprávny vzťah, obdobný pracovný vzťah alebo iný právny vzťah k zamestnancom vykonávajúcim rizikové práce).

Platenie príspevkov zamestnávateľa a ich výšku možno dohodnúť v **kolektívnej zmluve** v rozsahu upravenom zákonom o DDS. V prípade, že u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, platenie príspevkov zamestnávateľa a ich výšku môže dohodnúť zamestnávateľ so **splnomocnenými zástupcami zamestnancov**.

**Zamestnávateľ platí povinne príspevky za rizikárov**, a to najmenej vo výške 2 % z:

* z vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poistného na dôchodkové poistenie stanoveného podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“),
* príjmu zúčtovaného na výplatu, ak ide o zamestnanca, ktorý nie je dôchodkovo poistený.

 V prípade nerizikárov je na rozhodnutí zamestnávateľa v akej výške sa rozhodne prispievať týmto zamestnancom na DDS.

 Doplnková dôchodková spoločnosť je povinná vyplatiť dočasný doplnkový starobný dôchodok, dočasný doplnkový výsluhový dôchodok, jednorazové vyrovnanie a predčasný výber, ak o ne účastník požiada po splnení podmienok na ich vyplácanie v zmysle zákona o DDS**. Aké dávky sa konkrétnemu účastníkovi môžu vyplácať závisí od toho, v akom období uzatvoril účastnícku zmluvu, či je jej súčasťou dávkový plán a od obdobia sporenia či obdobia výkonu rizikových prác, od výšky nasporenej sumy, životnej situácie a pod.** V kontexte analýzy je dôležité mať na zreteli, že rizikár si môže vybrať, ktorú dávku preferuje a nemusí nutne poberať iba doplnkový výsluhový dôchodok.

Pre účastníkov, ktorí svoju **zmluvu** **uzavreli do 31.12.2013 a súčasťou ich zmluvy je dávkový plán**, platí, že **zmeny zákona o DDS ich dávky neovplyvňujú** (platí to taktiež pre účastníkov, ktorí svoju zmluvu uzatvorili v čase fungovania DDP, t.j. v období od 1.7.1996 do 31.12.2003). Dávky, ktoré im môžu byť na základe ich uzatvorenej zmluvy vyplácané, sú rôzne a v závislosti od dávkového plánu prislúchajúcemu k uzatvorenej zmluve sa líšia v podmienkach vyplácania (viď Príloha – Tabuľka 11 a 12). Faktom ostáva, že dávkové plány takýmto účastníkom umožňujú natoľko benevolentné čerpanie svojich dôchodkových úspor, že v roku 2013 bolo nutnosťou systém DDS novelizovať a upraviť možnosti čerpania nasporenej sumy účastníkov tak, aby DDS naozaj spĺňalo svoj účel, t.j. umožniť účastníkovi získať doplnkový dôchodkový príjem v starobe a po skončení výkonu rizikových prác.

**Účastníkom, ktorí svoju zmluvu uzavreli od 1.1.2014, resp. podpísali dodatok k účastníckej zmluve, ktorým sa zrušil ich dávkový plán,** upravuje dávky, ktoré im môžu byť vyplatené, priamo zákon o DDS.

Z DDS sa za podmienok ustanovených zákonom o DDS vyplácajú účastníkom nasledujúce dávky:

1. **Doplnkový starobný dôchodok** sa vypláca po dosiahnutí 62 rokov veku[[15]](#footnote-15), resp. ak poberá predčasný starobný/starobný dôchodok zo systému sociálneho poistenia (I. piliera) a to vo forme doživotného doplnkového starobného dôchodku alebo dočasného doplnkového starobného dôchodku (vypláca sa najmenej 5 rokov).
2. **Doplnkový výsluhový dôchodok**, je určený iba pre osoby, za ktoré platil zamestnávateľ príspevky z dôvodu výkonu rizikovej práce najmenej 10 rokov a dovŕšili 55 rokov veku. Doplnkový výsluhový dôchodok sa vypláca vo forme doživotného doplnkového výsluhového dôchodku alebo vo forme dočasného doplnkového výsluhového dôchodku najmenej 5 rokov.
3. **Jednorazové vyrovnanie** je určené pre niektoré špecifické situácie ako vyplácanie invalidného dôchodku z I. piliera, nízka nasporená suma účastníka v čase dovŕšenia dôchodkového veku (nižšia ako 2-násobok priemernej mzdy), zrušenie príspevkových doplnkových dôchodkových fondov doplnkovej dôchodkovej spoločnosti, resp. zrušenie celej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti. Časť nasporenej sumy si môže vybrať v podobe jednorazového vyrovnania každý účastník DDS ak požiada aj o vyplácanie dočasného dôchodku, resp. doživotného dôchodku.
4. **Predčasný výber** sa účastníkovi môže vyplatiť vždy po 10 rokoch sporenia vo výške nasporenej sumy tvorenej z jeho vlastných príspevkov.

Účastníkov, ktorí majú uzatvorené zmluvy s dávkovým plánom, sa prípadná zmena podmienok výplatnej fázy v III. pilieri nedotkne v prípade, že budú mať naďalej uzatvorené zmluvy s dávkovým plánom. Na druhej strane môžu títo účastníci kedykoľvek podpísať dodatok k uzatvorenej zmluve a tak prejsť na podmienky výplatnej fázy upravené zákonom o DDS.

 Práva a povinnosti, či už na strane účastníkov systému DDS alebo zamestnávateľov sú upravené v **účastníckej zmluve a zamestnávateľskej zmluve**.

 **Zamestnávateľskú zmluvu** uzatvára zamestnávateľ s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

 Účastník môže uzatvoriť s tou istou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou **jednu alebo viac účastníckych zmlúv**. V prípade zamestnancov, ktorí majú uzatvorenú viac ako jednu účastnícku zmluvu, má zamestnávateľ povinnosť platiť príspevky len raz a na účet nepriradených platieb pre účastnícku zmluvu, ktorú si jeho zamestnanec zvolil.

V systéme DDS je zamestnávateľ povinný informovať svojich zamestnancov o obsahu zamestnávateľskej zmluvy, ktorú uzatvoril s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou a to tak, aby získali potrebné informácie o možnostiach a podmienkach ich účasti na DDS.

***4.1.3. Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o inšpekcii práce“)***

V zmysle zákona o inšpekcii práce sa **vykonáva dozor nad dodržiavaním zákona o DDS v rozsahu povinnosti zamestnávateľa uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť a odvádzať príspevky za rizikárov**.

 Inšpektoráty práce (IP) posudzujú, či a ako sú na pracoviskách realizované príslušné pracovnoprávne vzťahy, ako sú plnené práva a záujmy zamestnancov i zamestnávateľov.

Inšpekcia práce je vo vzťahu k vykonávaniu rizikových prác:

* dozor nad dodržiavaním zákona o DDS zamestnávateľom v rozsahu jeho povinností uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť a odvádzať príspevky za rizikára,
* vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie zákona o DDS a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv.

V súvislosti s plnením povinností zamestnávateľa uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť a odvádzať príspevky za rizikára, IP kontrolujú uzatváranie účastníckych zmlúv, nakoľko **platenie príspevkov zo strany zamestnávateľa je podmienené uzatvorením účastníckej zmluvy zo strany rizikára**.

 Štátnu správu v oblasti inšpekcie práce vykonávajú orgány štátnej správy, ktorými sú Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (MPSVR SR) ako ústredný orgán štátnej správy, Národný inšpektorát práce (NIP) na zabezpečenie úloh s celoslovenskou pôsobnosťou a osem IP ako regionálnych výkonných inštitúcií v oblasti inšpekcie práce.

 **NIP zabezpečuje aj prevádzku informačného systému ochrany práce (ISOP), ktorý je** nevyhnutný pre chod a vykonávanie činnosti IP a NIP. Uvedený systém obsahuje napr. všeobecne záväzné právne predpisy, zistené nedostatky, hlásené pracovné úrazy, subjekty podliehajúce dozoru a pod. **Súčasťou ISOP sú aj údaje o previerkach zameraných na kontrolu povinností DDS, vrátane ich výsledkov, uloženia pokút a pod. Informácie o rizikároch nie sú zahrnuté v ISOP.**

 V priebehu rokov 2014 – 2017 boli NIP realizované mimoriadne previerky zamerané na dodržiavanie povinností zamestnávateľa v oblasti DDS s názvom Škrtič I – Škrtič IV (ďalej len „kontrolné akcie Škrtič“), ktorých obsahom bolo:

* vykonávanie dozoru nad plnením povinností vyplývajúcich zo zákona o DDS,
* dôsledné ukladanie pokút za zistené správne delikty v zmysle zákona o inšpekcii práce vyplývajúce z porušenia povinností podľa zákona o DDS,
* získanie informácie o plnení opatrení nariadených IP vykonaním následných previerok (v prípade Škrtiča I) a zistenie reálneho stavu platenia príspevkov na DDS (v prípade Škrtiča II, Škrtiča III a Škrtiča IV).

Škrtiča I odporúčal vykonať minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR v roku 2013. Škrtič II a predovšetkým Škrtič III a Škrtič IV boli realizované s cieľom získania smerodajných údajov týkajúcich sa vymožiteľnosti práva rizikárov v systéme DDS.

***4.1.4. Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonovo ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ochrane zdravia“)***

Právna úprava tohto zákona ustanovuje okrem iného výkon štátneho zdravotného dozoru, priestupky a iné správne delikty na úseku verejného zdravotníctva. Orgánmi verejného zdravotníctva sú predovšetkým Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky (MZ SR), Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky (ÚVZ SR) a regionálne úrady verejného zdravotníctva (RÚVZ).

ÚVZ SR pri plnení úloh na zabezpečenie zdravých pracovných podmienok spolupracuje s orgánmi štátnej správy v oblasti inšpekcie práce, ktorými sú MPSVR SR, NIP, IP, ako aj s ostatnými orgánmi dozoru.

 ÚVZ SR a RÚVZ **vedú registre rizikových prác a rozhodujú o návrhoch na zaradenie práce do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie,** ako aj o návrhoch na zmenu alebo vyradenie prác z tretej kategórie alebo štvrtej kategórie.

**Riziková práca v zmysle zákona o ochrane zdravia je práca, pri ktorej je zvýšené nebezpečenstvo vzniku choroby z povolania, profesionálnej otravy alebo iného poškodenia zdravia v súvislosti s prácou. Riziková práca je práca zaradená do tretej kategórie a štvrtej kategórie. O zaradení práce do rizikovej kategórie, o zmene alebo vyradení práce z tretej kategórie a štvrtej kategórie rozhoduje príslušný orgán verejného zdravotníctva na základe návrhu zamestnávateľa, fyzickej osoby – podnikateľa, ktorý nezamestnáva iné fyzické osoby, alebo z vlastného podnetu.**

Na základe úrovne a charakteru faktorov práce a pracovného prostredia, ktoré môžu ovplyvniť zdravie zamestnancov, hodnotenia zdravotných rizík, ako aj na základe zmien zdravotného stavu zamestnancov sa práce zaraďujú do štyroch kategórií, ktoré sú opísané v Prílohe v Tabuľke 14. **Do štvrtej kategórie sa zaraďujú práce len výnimočne na obmedzený čas, najviac na jeden rok.**

***4.1.5. Vyhláška MZ SR č. 448/2007 Z. z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií v znení neskorších predpisov (ďalej len „vyhláška č. 448/2007 Z. z.“)***

Zaraďovanie prác medzi rizikové práce v zmysle zákona o ochrane zdravia sa vykonáva podľa vyhlášky č. 448/2007 Z. z..

 **Príloha č. 1** vyhlášky č. 448/2007 Z. z. obsahuje podrobnosti o faktoroch práce a pracovného prostredia podľa zaradenia prác do kategórií (faktorov je celkom 17) – pevné aerosóly (prach), hluk, vibrácie, chemické faktory, karcinogénne faktory a mutagénne faktory, faktory spôsobujúce vznik profesionálnych kožných ochorení, ionizujúce žiarenie, elektromagnetické žiarenie, optické žiarenie (ultrafialové, infračervené, lasery), biologické faktory, faktory spôsobujúce profesionálne alergické ochorenia dýchacích ciest alebo očných spojoviek, zvýšený tlak vzduchu, fyzická záťaž, psychická pracovná záťaž, záťaž teplom a chladom.

 **Príloha č. 2** vyhlášky č. 448/2007 Z. z. obsahuje náležitosti návrhu na zaradenie prác do tretej kategórie a štvrtej kategórie (údaje o zamestnávateľovi a pracovisku, faktoroch práce a pracovného prostredia, opatrenia (technické a organizačné a iné) na zníženie zdravotného rizika, zabezpečenie zdravotného dohľadu).

Zamestnávatelia majú voči rizikárom okrem povinnosti v zmysle zákona o DDS aj povinnosti, ktoré vyplývajú zo zákona č. 311/2001 Z. z. (ďalej len „Zákonník práce“), zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“) alebo z kolektívnych zmlúv.

***4.1.6. Zákonník práce***

Zo **Zákonníka práce** patrí **rizikárom** z dôvodu výkonu rizikových prác:

* podľa § 121 odseku 1 za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35 % jeho priemerného zárobku, čo je o 10 p.b. viac ako v prípade nerizikárov. (Sadzbu je možné dohodnúť v kolektívnej zmluve, v pracovnom poriadku alebo upraviť interným predpisom zamestnávateľa.)
* podľa § 124 ods. 1 zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (za každú hodinu práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu).

***4.1.7. Zákon o BOZP***

 **Zákon o BOZP** v **§ 11** upravuje podmienky **rekondičného pobytu** ako jedného z podporných opatrení **na ochranu a podporu zdravia zamestnancov, v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania.**

V zmysle § 11 zákona o BOZP sa ustanovuje povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť rekondičný pobyt a povinnosť zamestnanca, ktorý vykonáva vybrané povolania zúčastňovať sa na rekondičnom pobyte v určených lehotách v súvislosti s výkonom povolania za mimoriadne sťažených pracovných podmienok.

Zamestnávateľ má možnosť vybrať spôsob prevencie, a rozhodnúť sa pre „pobytovú“ formu rekondičného pobytu (uskutočňovanej raz za niekoľko rokov) alebo priebežnú rehabilitáciu v súvislosti s prácou, ktorá je určitou špecifickou formou k už zaužívanej „pobytovej“ forme rekondičného pobytu.

Rekondičným pobytom i rehabilitáciou je zamestnancovi poskytovaný  individuálny zdravotný režim na podporu jeho zdravia, **na predchádzanie, odstránenie alebo zmiernenie možných negatívnych účinkov pracovných expozícií rôznym faktorom práce a pracovného prostredia**.

***4.2 Analýza dostupných dát o rizikároch***

MPSVR SR priebežne zbiera a vyhodnocuje dáta od doplnkových dôchodkových spoločností ako aj dáta od Sociálnej poisťovne o poistencoch a poberateľoch dávok a dôchodkov z I. piliera. Tieto dáta sú základom pre nasledujúcu časť analýzy.

V čase prípravy podkladov pre kvantitatívnu časť analýzy MPSVR SR nedisponovalo zákonnou právomocou získavať individuálne neanonymizované dáta o účastníkoch DDS a teda nebolo možné ich prepojiť s dátami o vymeriavacích základoch prípadne dátami o čerpaní nemocenského a invalidného dôchodku zo Sociálnej poisťovne.[[16]](#footnote-16) Uvedená skutočnosť je veľkým obmedzením analytickej časti kapitoly 4 a znemožňuje vytvorenie podrobnejších záverov.

Ďalším z obmedzení je fakt, že ÚVZ SR neeviduje ani nearchivuje rodné čísla zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce, ale iba počet rizikových miest na pracovisku.[[17]](#footnote-17) Jednoducho povedané, neexistuje zoznam zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce. V prípade evidencie a archivácie rodných čísel rizikárov by bolo možné zistiť obdobie výkonu rizikových prác jednotlivých zamestnancov. Navyše ani na základe dát od doplnkových dôchodkových spoločností nie je možné určiť presný okruh osôb s nárokom na doplnkový výsluhový dôchodok z III. piliera, keďže povinnosť označovať rizikárov v rozpise príspevkov vznikla zamestnávateľom až v roku 2010.

Z uvedených dôvodov treba závery uvedené v tejto časti analýzy interpretovať v zmysle týchto obmedzení, ktoré budú na niektorých miestach nasledujúcej podkapitoly popísané aj detailnejšie.

***4.2.1 Odhad percenta rizikárov, za ktorých zamestnávatelia platia príspevky***

Zo štatistických údajov poskytnutých ÚVZ SR a doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami vyplýva, že napriek povinnosti zamestnávateľa prispievať na DDS za zamestnancov rizikárov sa v praxi za mnohých z nich neprispieva. Celkový počet rizikárov v roku 2016 sa pohyboval na úrovni okolo 100 tisíc[[18]](#footnote-18). Z údajov od doplnkových dôchodkových spoločností však vieme, že v danom roku platili zamestnávatelia príspevky na DDS iba za cca 59 tisíc účastníkov, ktorých taktiež označili v rozpise príspevkov ako rizikárov – t.j. cca za 59 % zo všetkých rizikárov[[19]](#footnote-19).

 Na základe kontrolných akcií Škrtič a praxe v danej oblasti sme identifikovali tri hlavné dôvody, prečo zamestnávatelia za časť rizikárov do III. piliera neprispievajú.

1. Zamestnávatelia nemajú uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu.

V tejto skupine sú najviac zastúpení zamestnávatelia, ktorí neuzatvorili zamestnávateľské zmluvy v lehote stanovenej zákonom, t. j. do 30 dní odo dňa, kedy zamestnanec začal vykonávať rizikové práce. V rámci výkonu kontrol, inšpektori práce identifikovali aj zamestnávateľov, ktorí nemali vedomosť o povinnosti uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou. Celkovo ide cca o 15 % kontrolovaných zamestnávateľov v rámci kontrolnej akcie Škrtič IV.

1. Zamestnávatelia prispievajú rizikárom, ale príspevky neoznačia spôsobom, ktorý vyjadruje skutočnosť, že ide práve o príspevky za rizikárov v rozpise príspevkov zasielanom doplnkovej dôchodkovej spoločnosti.

V prípade nesprávneho označovania príspevkov platených zamestnávateľmi za rizikárov síce účastníkovi budú pripísané prostriedky na jeho osobný účet v III. pilieri, ale v prípade záujmu o poberanie doplnkového výsluhového dôchodku bude musieť dodatočne dokladovať výkon rizikových prác, čo môže jeho prístup k tejto dávke sťažiť. Uvedený nedostatok bol v rámci kontrolnej akcie Škrtič IV zistený cca u 19 % zamestnávateľov.

1. Zamestnávatelia neplatenie príspevkov nevedia ovplyvniť.

Zamestnanci napriek informovanosti o povinnosti uzavrieť účastnícku zmluvu neuzavreli účastnícku zmluvu a zamestnávatelia nemohli za takýchto zamestnancov platiť a odvádzať príspevky na DDS. Zamestnávatelia v takomto prípade neporušili žiadne ustanovenie zákona o DDS, nakoľko zrozumiteľne oboznámili svojich zamestnancov o obsahu zamestnávateľskej zmluvy a o ich povinnosti uzavrieť si účastnícke zmluvy.

Z kontrolnej akcie Škrtič IV vieme taktiež odhadnúť reálne zaplatenú percentuálnu výšku príspevkov za rizikárov, a to vo výške 2,63 %[[20]](#footnote-20) z vymeriavacieho základu týchto zamestnancov.[[21]](#footnote-21)

***4.2.2 Počty účastníkov podľa typu účastníckej zmluvy a obdobia výkonu rizikových prác a ich nasporené sumy***

V nasledujúcej časti sa zameriavame na počty účastníkov, ktorých by sa zmena výplatnej fázy III. piliera mohla dotknúť a na výšku ich nasporených súm.

Ku koncu roku 2016 malo uzavretú zmluvu s dávkovým plánom 73 % účastníkov III. piliera. V prípade účastníkov, ktorí v roku 2016 mali pripísaný príspevok, označený ako príspevok za rizikára, malo uzavretú účastnícku zmluvu s dávkovým plánom 61 % z nich. Je treba poznamenať, že účastníkov, ktorí majú uzatvorené zmluvy s dávkovým plánom, sa prípadná zmena podmienok výplatnej fázy v III. pilieri nedotkne v prípade, že budú mať naďalej uzatvorené zmluvy s dávkovým plánom. Na druhej strane môžu títo účastníci kedykoľvek podpísať dodatok k uzatvorenej zmluve a tak prejsť na podmienky výplatnej fázy upravené zákonom o DDS. Predpokladáme, že uvedené by mohlo nastať napríklad v prípade, že by bolo dobrovoľné sporenie v III. pilieri významnejšie daňovo zvýhodnené alebo by bol zavedený štátny príspevok v prípade účastníkov, ktorí majú uzatvorené účastnícke zmluvy bez dávkového plánu.

**Tabuľka 14:** Počet účastníckych zmlúv s dávkovým plánom a bez dávkového plánu ku koncu roku 2016

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | **Zmluvy s dávkovým plánom** | **Zmluvy bez dávkového plánu** |
|   | **S príspevkom za rizikára v roku 2016** | **Bez príspevku za rizikára v roku 2016** | **S príspevkom za rizikára v roku 2016** | **Bez príspevku za rizikára v roku 2016** |
| **Počet nenulových účastníckych zmlúv** | 36 297 | 506 070 | 22 891 | 183 650 |

*Zdroj: doplnkové dôchodkové spoločnosti*

Ako uvádzame vyššie, okrem toho, že účastník III. piliera s uzatvorenou zmluvou bez dávkového plánu na nárok na doplnkový výsluhový dôchodok musí dosiahnuť vek 55 rokov, tento typ dôchodku je určený iba pre osoby, za ktoré platil zamestnávateľ príspevky z dôvodu výkonu rizikovej práce minimálne 10 rokov. Z dôvodu, že zamestnávateľ musí povinne označovať príspevky platené za rizikárov až od roku 2010, nie je možné v súčasnej dobe, ale ani v dohľadnej budúcnosti, určiť presný okruh osôb, ktoré budú môcť v čase dovŕšenia veku 55 rokov čerpať doplnkový výsluhový dôchodok z III. piliera. Je totiž možné, že napriek tomu, že niektorým účastníkom III. piliera aktuálne zamestnávateľ platí príspevky na dobrovoľnej báze (teda nie ako za rizikárov) alebo im príspevky neplatí vôbec, pred rokom 2010 za nich zamestnávateľ platil 10 rokov príspevky ako za rizikárov a tak splnili jednu z podmienok na nárok na doplnkový výsluhový dôchodok.

Okrem celkového počtu účastníkov, ktorých by sa prípadná zmena podmienok vyplácania doplnkového výsluhového dôchodku dotkla (t.j. všetci účastníci s uzatvorenými zmluvami bez dávkového plánu),  resp. potenciálne týkala v prípade, že by sa vzdali svojich dávkových plánov, sa môžeme pozrieť aj na ich nasporené sumy v III. pilieri a podrobnejšie rozdelenie počtu účastníkov podľa veku v roku 2016. Priemerný vek účastníkov III. piliera je 45 rokov. **Priemerná nasporená suma účastníka bola 2 184 eur ku koncu roku 2016.**

**Tabuľka 15:** Počet účastníkov a ich nasporená suma podľa vekových kategórií ku koncu roka 2016

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Vek** | **Počet účastníkov** | **Celková nasporená suma účastníkov v danej vekovej kategórií** | **Priemerná nasporená suma na jedného účastníka** |
| **15 - 19** | 594 | 35 166,49 € | 59,20 € |
| **20 - 24** | 13 495 | 4 195 814,05 € | 310,92 € |
| **25 - 29** | 41 671 | 27 661 676,80 € | 663,81 € |
| **30 - 34** | 76 004 | 90 063 305,99 € | 1 184,98 € |
| **35 - 39** | 105 179 | 182 630 814,88 € | 1 736,38 € |
| **40 - 44** | 120 801 | 272 505 881,94 € | 2 255,82 € |
| **45 - 49** | 109 841 | 294 865 055,34 € | 2 684,47 € |
| **50 - 54** | 115 644 | 282 692 012,22 € | 2 444,50 € |
| **55 - 59** | 105 745 | 293 589 180,57 € | 2 776,39 € |
| **60 - 64** | 52 481 | 163 277 865,79 € | 3 111,18 € |
| **65 +**  | 7 453 | 24 106 348,40 € | 3 234,45 € |
| **SPOLU** | **748 908** | **1 635 623 122,47 €** | **2 184,01 €** |

*Zdroj: doplnkové dôchodkové spoločnosti*

Priemerný vek ako aj priemerná nasporená suma sa líši v závislosti od toho, akú má účastník uzatvorenú účastnícku zmluvu (s alebo bez dávkového plánu) aj v závislosti od toho, či mu bolo v roku 2016 prispievané ako za rizikára alebo nie.

**Tabuľka 16:** Priemerný vek a nasporená suma podľa jednotlivých skupín účastníkov III. piliera v roku 2016

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | **Zmluvy s dávkovým plánom** | **Zmluvy bez dávkového plánu** |
|   | **S príspevkom za rizikára**  | **Bez príspevku za rizikára**  | **S príspevkom za rizikára**  | **Bez príspevku za rizikára**  |
| **Priemerný vek** | 45,6 | 46,3 | 42,4 | 40,0 |
| **Priemerná nasporená suma** | 2 895 € | 2 653 € | 945 € | 620 € |

*Zdroj: doplnkové dôchodkové spoločnosti*

**Tabuľka 17:** Počet účastníkov so zmluvou s dávkovým plánom a ich priemerná nasporená suma podľa vekových kategórií v roku 2016

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vek** | **Počet účastníkov bez príspevku za rizikára**  | **Priemerná nasporená suma účastníkov bez príspevku za rizikára**  | **Počet účastníkov s príspevkom za rizikára**  | **Priemerná nasporená suma účastníkov s príspevkom za rizikára**  |
| **20 - 24** | 1 682 | 727,88 € | 336 | 777,26 € |
| **25 - 29** | 15 531 | 1 010,52 € | 1 870 | 1 096,61 € |
| **30 - 34** | 47 135 | 1 445,81 € | 3 416 | 1 797,88 € |
| **35 - 39** | 73 087 | 2 037,61 € | 4 531 | 2 451,40 € |
| **40 - 44** | 86 768 | 2 602,50 € | 6 345 | 3 011,97 € |
| **45 - 49** | 82 058 | 3 031,35 € | 6 268 | 3 502,31 € |
| **50 - 54** | 77 918 | 2 991,76 € | 5 415 | 3 087,05 € |
| **55 - 59** | 76 981 | 3 160,09 € | 5 695 | 3 285,09 € |
| **60 - 64** | 39 033 | 3 511,41 € | 2 236 | 3 634,83 € |
| **65 +**  | 5 877 | 3 534,44 € | 185 | 4 825,19 € |
| **SPOLU** | **506 070** | 2 653,31 € | **36 297** | 2 894,71 € |

*Zdroj: doplnkové dôchodkové spoločnosti*

**Tabuľka 18:** Počet účastníkov so zmluvou bez dávkového plánu a ich priemerná nasporená suma podľa vekových kategórií v roku 2016

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vek** | **Počet účastníkov bez príspevku za rizikára**  | **Priemerná nasporená suma účastníkov bez príspevku za rizikára**  | **Počet účastníkov s príspevkom za rizikára**  | **Priemerná nasporená suma účastníkov s príspevkom za rizikára**  |
| **15 - 19** | 433 | 59,77 € | 161 | 57,67 € |
| **20 - 24** | 8 982 | 242,52 € | 2 495 | 213,23 € |
| **25 - 29** | 21 341 | 420,46 € | 2 929 | 322,19 € |
| **30 - 34** | 22 729 | 631,83 € | 2 724 | 518,58 € |
| **35 - 39** | 24 778 | 846,80 € | 2 783 | 581,68 € |
| **40 - 44** | 24 652 | 1 025,95 € | 3 036 | 754,07 € |
| **45 - 49** | 19 150 | 1 164,80 € | 2 365 | 786,59 € |
| **50 - 54** | 28 928 | 1 049,06 € | 3 383 | 743,89 € |
| **55 - 59** | 20 950 | 1 416,86 € | 2 119 | 911,11 € |
| **60 - 64** | 10 389 | 1 643,80 € | 823 | 1 229,64 € |
| **65 +**  | 1 318 | 1 801,47 € | 73 | 923,82 € |
| **SPOLU** | **183 650** | **945,27 €** | **22 891** | **620,01 €** |

*Zdroj: doplnkové dôchodkové spoločnosti*

V prípade, že sa pozrieme na účastníkov s uzatvorenými zmluvami bez dávkového plánu, môžeme vidieť **priemernú nasporenú sumu vo veku 55 – 59 rokov – teda vo veku, v ktorom je pre účastníkov III. piliera možné začať poberať doplnkový výsluhový dôchodok, na úrovni cca 900 – 1 400 eur**. Z vyššie uvedených dôvodov nevieme presne určiť nasporenú sumu účastníkov, ktorí v danom veku splnia okrem vekovej podmienky na nárok na doplnkový výsluhový dôchodok aj podmienku, že zamestnávateľ za daného účastníka platil príspevky z dôvodu výkonu rizikovej práce najmenej 10 rokov.

V súvislosti s nasporenými sumami, ktorými disponujú účastníci v súčasnej dobe sa môžeme pozrieť aj na očakávané nasporené sumy a dôchodky rizikárov v budúcnosti pri uvažovaní rôznych scenárov obdobia výkonu rizikových prác (a zároveň sporenia), zhodnotenia, výšky príspevku na DDS a podobne. Uvažovaný výnos bol stanovený ako vážený priemer zhodnotenia fondov DDS v rokoch 2009 - 2016 na úrovni 1,86%. Životné minimum a následne aj výška minimálneho dôchodku pre poistenca s 30-timi rokmi dôchodkového poistenia sa každoročne zvyšuje o  infláciu vo výške 2%[[22]](#footnote-22). V prognózach predpokladáme, že účastník začal vykonávať rizikovú prácu v roku 2014 a počet rokov výkonu rizikových prác predstavuje počet rokov zostávajúcich do dôchodku, t.j. buď 10, 15, 20, 25 alebo 30 rokov[[23]](#footnote-23). Ďalej uvažujeme vymeriavací základ rizikára vo výške 135 % priemernej mzdy v  národnom hospodárstve SR[[24]](#footnote-24). Vek odchodu do doplnkového výsluhového dôchodku je stanovený na 55 rokov a doba jeho poberania je 5 rokov (minimálne obdobie, počas ktorého je vyplácaný dočasný dôchodok). Na ilustráciu možných získaných nasporených súm ako aj získaných dôchodkov v porovnaní s minimálnym dôchodkom, resp. s výškou životného minima, pri rôznych obdobiach, počas ktorých účastník vykonával rizikovú prácu a zamestnávateľ mu prispieval na DDS uvádzame tabuľku nižšie.

**Tabuľka 19:** Hodnoty nasporenej sumy a výšky dôchodku pri rôznych obdobiach sporenia a príspevku zamestnávateľa na úrovni 2 % z odhadovaného vymeriavacieho základu účastníka

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Doba sporenia, výnos** | **Nasporená suma** | **Dôchodok** | **Minimálny dôchodok** | **Životné minimum** | **Odchod do dôchodku**  |
| 10 r., výnos 1,86% | 4 820 € | 80 € | 312 € | 229 € | 2 024 |
| 15 r., výnos 1,86% | 8 826 € | 147 € | 344 € | 253 € | 2 029 |
| 20 r., výnos 1,86% | 14 153 € | 236 € | 380 € | 279 € | 2 034 |
| 25 r., výnos 1,86% | 20 949 € | 349 € | 419 € | 308 € | 2 039 |
| 30 r., výnos 1,86% | 29 473 € | 491 € | 463 € | 340 € | 2 044 |

*Zdroj: prepočty MPSVR SR*

 Je zrejmé, že za obdobie 10 rokov priemerný účastník vykonávajúci rizikovú prácu si nie je schopný nasporiť adekvátnu sumu, ktorá by mu zabezpečila príjem na úrovni životného minima alebo minimálneho dôchodku po dobu 5 rokov. V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že stále väčšina účastníkov má nárok na určité jednorazové dávky, ktoré uvedené nasporené sumy môžu ešte výrazne znižovať.

Vhodnou alternatívou ako si zabezpečiť vyšší doplnkový výsluhový dôchodok bez nutnosti výrazne dlhšieho obdobia sporenia a výkonu rizikových prác je zvýšenie príspevku vyjadreného ako percento z vymeriavacieho základu. Rovnako dôležitý je aj výber správnej investičnej stratégie vzhľadom na vek sporiteľa. V nasledujúcej tabuľke uvádzame rôzne scenáre výšky nasporenej sumy a následne 5 - ročného dočasného doplnkového dôchodku v prípade zvýšenia príspevku zamestnávateľa na 3% z vymeriavacieho základu rizikára pri výnosnosti fondov na úrovni váženého priemeru zhodnotenia fondov DDS v rokoch 2009 – 2016 (t.j. 1,86%), priemeru dlhopisových fondov v II. pilieri (t.j. 2,13%) a priemeru akciových fondov v II. pilieri (t.j. 3,13%).

**Tabuľka 20:** Hodnoty nasporenej sumy a výšky dôchodku pri rôznych obdobiach sporenia a príspevku zamestnávateľa na úrovni 3 % z odhadovaného vymeriavacieho základu účastníka

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Doba sporenia, výnos** | **Nasporená suma** | **Dôchodok** | **Minimálny dôchodok** | **Životné minimum** | **Odchod do dôchodku** |
| 10 r., výnos 1,86% | 6 206 € | 103 € | 312 € | 229 € | 2 024 |
| 15 r., výnos 1,86% | 12 131 € | 202 € | 344 € | 253 € | 2 029 |
| 20 r., výnos 1,86% | 20 028 € | 334 € | 380 € | 279 € | 2 034 |
| 25 r., výnos 1,86% | 30 120 € | 502 € | 419 € | 308 € | 2 039 |
| 30 r., výnos 1,86% | 42 793 € | 713 € | 463 € | 340 € | 2 044 |
| 10 r., výnos 2,13% | 6 259 € | 104 € | 312 €  | 229 € | 2 024 |
| 15 r., výnos 2,13% | 12 296 €  | 205 € | 344 € | 253 € | 2 029 |
| 20 r., výnos 2,13% | 20 399 € | 340 € | 380 € | 279 € | 2 034 |
| 25 r., výnos 2,13% | 30 827 € | 514 € | 419 € | 308 € | 2 039 |
| 30 r., výnos 2,13% | 44 011 € | 734 € | 463 € | 340 € | 2 044 |
| 10 r., výnos 3,13% | 6 462 € | 108 € | 312 € | 229 € | 2 024 |
| 15 r., výnos 3,13% | 12 938 € | 216 € | 344 € | 253 € | 2 029 |
| 20 r., výnos 3,13% | 21 874 € | 365 € | 380 € | 279 € | 2 034 |
| 25 r., výnos 3,13% | 33 698 € | 562 € | 419 € | 308 € | 2 039 |
| 30 r., výnos 3,13% | 49 055 € | 818 € | 463 € | 340 € | 2 044 |

*Zdroj: prepočty MPSVR SR*

Z uvedených tabuliek vyplýva, že v prípade zachovania povinného príspevku zamestnávateľa na úrovni 2 % z vymeriavacieho základu rizikára ani 20 rokov sporenia nebude stačiť (pri predpoklade výnosnosti fondov III. piliera na úrovni dnešnej výnosnosti), aby tento rizikár bol zabezpečený zo systému DDS na úrovni životného minima aspoň na 5 rokov, a to aj pri predpoklade, že si nasporenú sumu alebo jej časť nevyberie počas obdobia sporenia jednorazovo. V prípade navýšenia príspevku zamestnávateľa na 3 % z odhadovaného vymeriavacieho základu rizikára by už po 20-tich rokoch sporenia mohol začať poberať dočasný výsluhový dôchodok vo výške životného minima.

***4.2.3 Preferencie účastníkov pri čerpaní dávok z III. piliera***

Okrem nasporených súm účastníkov DDS sa môžeme zamerať aj na aktuálne vyplácané dávky z III. piliera a na ich „obľúbenosť“ u účastníkov prechádzajúcich do výplatnej fázy.

**Tabuľka 21:** Preferencie účastníkov pri čerpaní dávok z III. piliera v rokoch 2009 - 2013

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | **Spolu** |
| Vyplatená suma v rámci všetkých dávok v mil. eur | 117,9 | 116,1 | 125,7 | 146,1 | 155,4 | **661,2** |
| Jednotlivé dávky v % (z celkovej vyplatenej sumy) |  |  |  |  |  |  |
| Odstupné | 15,2% | 25,5% | 29,2% | 29,9% | 39,7% | **28,7%** |
| Predčasný výber | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | **0,0%** |
| Dočasný doplnkový starobný dôchodok | 25,4% | 25,1% | 25,9% | 25,1% | 24,2% | **25,1%** |
| Doživotný doplnkový starobný dôchodok | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | **0,0%** |
| Dočasný doplnkový výsluhový dôchodok | 6,1% | 0,9% | 0,4% | 0,1% | 0,0% | **1,4%** |
| Doživotný doplnkový výsluhový dôchodok | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | **0,0%** |
| Jednorazové vyrovnanie | 53,2% | 48,4% | 44,5% | 44,9% | 36,1% | **44,9%** |

*Zdroj: doplnkové dôchodkové spoločnosti*

**Tabuľka 22:** Preferencie účastníkov pri čerpaní dávok z III. piliera v rokoch 2014 - 2017

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **Spolu** |
| Vyplatená suma v rámci všetkých dávok v mil. eur | 131,5 | 109,1 | 105,2 | 96,8 | **442,5** |
| Jednotlivé dávky v % (z celkovej vyplatenej sumy) |  |  |  |  |  |
| Odstupné | 25,0% | 18,2% | 17,7% | 16,8% | **19,8%** |
| Predčasný výber | 3,5% | 5,0% | 5,5% | 5,0% | **4,6%** |
| Dočasný doplnkový starobný dôchodok | 31,7% | 34,8% | 34,9% | 37,2% | **34,4%** |
| Doživotný doplnkový starobný dôchodok | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | **0,0%** |
| Dočasný doplnkový výsluhový dôchodok | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,1% | **0,0%** |
| Doživotný doplnkový výsluhový dôchodok | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | **0,0%** |
| Jednorazové vyrovnanie | 39,8% | 41,9% | 41,9% | 41,0% | **41,1%** |

*Zdroj: doplnkové dôchodkové spoločnosti*

V tabuľkách vyššie môžeme vidieť percentá z celkovej sumy vyplatenej z III. piliera vo forme jednotlivých dávok. V období od roku 2009 do roku 2013 kedy ešte účastníci mohli mať uzatvorené zmluvy iba s dávkovým plánom môžeme vidieť znižujúci sa objem vyplatených prostriedkov na dávku dočasný doplnkový výsluhový dôchodok až na 0,0 % z celkovej vyplatenej sumy v roku 2013. V  období rokov 2014 – 2017 záujem o vyplácanie dočasného doplnkového výsluhového dôchodku z III. piliera zostal prakticky nulový. Uvedené môže byť spôsobené tým, že napriek tomu, že ročne prispievajú zamestnávatelia na DDS cca 60 000 rizikárom, čo tvorí približne 10 % zo všetkých účastníkov v III. pilieri, títo účastníci pri prechode do výplatnej fázy nemusia spĺňať obdobie, v ktorom zamestnávateľ platil príspevky za týchto zamestnancov z dôvodu výkonu rizikovej práce (či už 5 alebo 10 rokov). Z uvedených tabuliek vyplýva, že záujem o dočasný doplnkový výsluhový dôchodok je v súčasnosti veľmi nízky. Presnejším údajom by však bola celková nasporená suma, ktorá mohla byť použitá na túto dávku, ale účastník si vybral radšej niektorú z iných možností – túto informáciu z vyššie uvedených dôvodov nie je možné zistiť.

Vyplácanie dávky vo forme doživotného dôchodku či už výsluhového alebo starobného nie je v súčasnosti vôbec realizované. Dôvodom je, že poisťovne doživotné anuity neposkytujú vôbec (výnimkou sú doživotné anuity, ktoré ponúkajú 3 poisťovne v prípade sporiteľov v II. pilieri). Preferenciu jednorazovo vyplácaných dávok môžeme vidieť z výšky nasporenej sumy vyplácanej prostredníctvom dávok odstupné, predčasný výber a jednorazové vyrovnanie, kde až cca 65 % z nasporenej sumy účastníkov vyplatenej v daných rokoch tvoria jednorazové dávky a cca 20 % tvoria dávky vyplatené vo forme odstupného, ktorého vyplatenie je navyše penalizované, v niektorých prípadoch až vo výške 20 % z  nasporenej sumy[[25]](#footnote-25).

**Uvedené čísla podporujú teóriu, že sprísňovať podmienky vyplácania dočasného doplnkového výsluhového dôchodku v súčasnej dobe, kedy o takýto typ dôchodku nemá nikto záujem a pravdepodobne taktiež v súčasnosti existuje iba malé percento účastníkov III. piliera, ktorí by spĺňali aktuálne podmienky jeho výplaty (teda 10 – ročné obdobie, za ktoré zamestnávateľ platil príspevky za tohto zamestnanca z dôvodu výkonu rizikovej práce), nemá opodstatnenie.**

***4.2.4 Pohľad na rizikovosť jednotlivých zamestnaní cez dávky poberané zamestnancami a odhad platového ohodnotenia rizikárov***

Na základe dát od Sociálnej poisťovne o dávkach poberaných z I. piliera, resp. invalidných dôchodkoch vyplácaných z I. piliera prepojených s dátami od doplnkových dôchodkových spoločností, je možné odhadnúť, **či sú rizikári častejšie práceneschopní (t.j. využívajú dávku nemocenské zo Sociálnej poisťovne) alebo či vo väčšej miere poberajú invalidný dôchodok v porovnaní s nerizikármi**. Tak isto je možné **odhadnúť priemernú mzdu rizikárov v porovnaní s nerizikármi a teda overiť či výkon rizikových prác je ohodnotený vyššou mzdou v porovnaní s výkonom nerizikovej práce.**

Na základe uvedených dát môžeme povedať, či u zamestnávateľov, u ktorých pracuje isté percento rizikárov, vieme preukázať vyššie čerpanie nemocenského alebo aj následný vznik invalidity v porovnaní so zamestnávateľmi, ktorí rizikárov nezamestnávajú. Tak isto vieme odhadnúť aj priemerný vymeriavací základ zamestnancov u zamestnávateľov, u ktorých pracuje isté percento rizikárov.

Uvedený prístup má však výrazné nedostatky, keďže zamestnávateľská zmluva, ktorú má zamestnávateľ uzavretú s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, môže definovať také podmienky prispievania zamestnancom, ktoré splnia všetci zamestnanci, ktorých zamestnávateľ zamestnáva, určitá skupina týchto zamestnancov, alebo dokonca ani jeden z jeho zamestnancov. **MPSVR v súčasnosti nedisponuje možnosťou rozoznať takých účastníkov, za ktorých zamestnávateľ na základe zamestnávateľskej zmluvy prispieva a zamestnancov, za ktorých zamestnávateľ na DDS neprispieva. Z tohto dôvodu a pre túto konkrétnu situáciu ich preto všetkých považujeme za zamestnancov, ktorých zamestnáva zamestnávateľ s percentom zamestnancov rizikárov.** Z dát od doplnkových dôchodkových spoločností, ktoré boli doplnené o údaje zo Slovenskej informačnej a marketingovej spoločnosti (SiMS) vyplýva, že ak má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, v priemere reálne prispieva približne polovici svojich zamestnancov. Dôvodom je, že zamestnanec nemusí spĺňať podmienky na príspevok svojho zamestnávateľa (napr.: niektorí zamestnávatelia podmieňujú platenie príspevkov odpracovaným obdobím v danej spoločnosti alebo inými špecifickejšími podmienkami) alebo nemá uzatvorenú účastnícku zmluvu, o zamestnávateľov príspevok nemá záujem, prípadne informáciou o možnosti sporenia prostredníctvom DDS nedisponuje.

Pre porovnanie využívania nemocenského a invalidného dôchodku sme vytvorili zoznam poistencov, ktorí boli zamestnaní v roku 2015 u zamestnávateľa, ktorý prispieval v tom istom roku do III. piliera aj za zamestnancov rizikárov. Uvedený zoznam poistencov sme porovnali so zoznamom poberateľov nemocenského a so zoznamom novopriznaných invalidných dôchodkov v roku 2016. V prípade zamestnancov, ktorí pracovali u zamestnávateľa, ktorý zamestnával taktiež rizikárov poberalo 23 % z nich v nasledujúcom roku nemocenské. V prípade zamestnancov, ktorí pracovali u zamestnávateľa, ktorý nezamestnáva rizikárov poberalo 16 % z nich v nasledujúcim roku nemocenské. **Pravdepodobnosť, že bude osoba poberať nemocenské v prípade, že pracujú na pracovisku aj rizikári je tak vyššia až o 7 p.b., čo znamená takmer 1,5 násobne vyššiu pravdepodobnosť.** **V prípade porovnania pravdepodobnosti, že osoba sa stala v nasledujúcom roku invalidnou a začala poberať z tohto dôvodu dôchodok taktiež vidíme rozdiel vo výške 0,07 p.b. čo znamená cca 1,3 násobne vyššiu pravdepodobnosť, keďže pravdepodobnosti v oboch prípadoch sú rádovo nižšie.** V prípade zamestnancov, ktorí pracovali u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva taktiež rizikárov začalo poberať invalidný dôchodok v nasledujúcom roku 0,33 % z nich. V prípade zamestnancov, ktorí pracovali u zamestnávateľa, ktorý nezamestnáva rizikárov začalo poberať invalidný dôchodok v nasledujúcom roku 0,25 % z nich.

Z dát poskytnutých doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami za rok 2015 vieme povedať, **koľko osôb požiadalo o vyplatenie jednorazového vyrovnania z dôvodu invalidity alebo z dôvodu smrti účastníka.** V prípade rizikárov požiadalo o jednorazové vyrovnanie z týchto dôvodov cca 0,13 %, v prípade nerizikárov to bolo cca 0,14%. Napriek nízkemu percentu osôb žiadajúcich o jednorazové vyrovnanie či už v prípade rizikárov alebo nerizikárov môžeme vidieť, že sa počet žiadateľov o jednorazové vyrovnanie z dôvodu invalidity alebo z dôvodu smrti v prípade rizikárov výrazne nelíši. **Nemôžeme teda predpokladať vyššiu pravdepodobnosť, že by sa rizikári nedožili 55 rokov, teda veku potrebného na začatie poberania doplnkového výsluhového dôchodku oproti osobám, ktoré rizikové práce v posledných rokoch nevykonávali.** [[26]](#footnote-26)

Na základe dát od Sociálnej poisťovne o poistencoch a ich zamestnávateľoch vieme určiť priemernú mzdu u všetkých zamestnávateľov. V spojení s dátami poskytnutými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami o zamestnávateľoch, ktorí majú uzatvorené zamestnávateľské zmluvy v jednotlivých spoločnostiach a prispievajú za účastníkov rizikárov, nerizikárov alebo za obidve skupiny účastníkov, vieme určiť priemernú mzdu u zamestnávateľov, ktorí platia príspevky na DDS. Odhad priemernej mzdy jednotlivých kategórií účastníkov v III. pilieri, uvádzaný v tabuľke 23 je však potrebné interpretovať v zmysle vyššie uvedených obmedzení.

**Tabuľka 23:** Odhad priemernej mzdy u zamestnávateľov, ktorí majú uzatvorené zamestnávateľské zmluvy v aspoň jednej DDS

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  Zamestnávatelia s uzatvorenou zmluvou na DDS, zamestnávajúci aj **rizikárov** | Zamestnávatelia s uzatvorenou zmluvou na DDS, zamestnávajúci **iba nerizikárov** | **Spolu – zamestnávatelia** s uzatvorenou zmluvou na DDS |
| **Priemerná mzda** **(v roku 2016)** | **1 234 eur** | 1 106 eur | 1 118 eur |
| **% z priemernej mzdy v celom hospodárstve v roku 2016 (t.j. 912 eur)** | **135 %** | 121 % | 123 % |

*Zdroj: doplnkové dôchodkové spoločnosti a Sociálna poisťovňa*

Iný odhad priemernej mzdy zamestnanca - rizikára môžeme urobiť aj na základe výsledku kontrolnej akcie Škrtič IV. Priemerný vymeriavací základ u rizikárov, ktorí vykonávali práce u kontrolovaných zamestnávateľov v roku 2017 bol 1 295 eur, čo predstavovalo približne 136% z priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR za rok 2017. V grafe 14 môžeme vidieť, že viac ako 70 % zo zamestnancov kontrolovaných zamestnávateľov zarábalo vyššiu priemernú mzdu ako 1 000 eur.

**Graf 14:** Percentuálny podiel rizikárov podľa výšky vymeriavacieho základu

*Zdroj: Výsledky kontrolnej akcie Škrtič IV*

**Napriek tomu, že uvedené čísla sú iba odhadmi priemernej mzdy rizikárov v roku 2016 a 2017, v prípade obidvoch prístupov bola priemerná mzda rizikárov vyššia ako priemerná mesačná mzda v národnom hospodárstve SR - na úrovni cca 135 %.**

**Na základe zistení uvedených v tejto podkapitole je možné konštatovať signifikantne vyššie čerpanie nemocenského ako aj využívanie invalidných dôchodkov v prípade rizikárov. Na druhej strane je nutné povedať, že u rizikárov môžeme predpokladať taktiež signifikantne vyššie platové ohodnotenie v porovnaní nerizikármi, čo taktiež čiastočne môže kompenzovať výpadok príjmov v čase poberania dávky alebo invalidného dôchodku. Naše porovnania a odhady však môžu byť na základe vyššie uvedených obmedzení dát mierne skreslené a treba ich interpretovať opatrne spolu so všetkými obmedzeniami, ktoré s nimi súvisia.**

***4.2.5 Úmrtnosť osôb vykonávajúcich zamestnania zaradené do I., resp. II. pracovnej kategórie a ich prepojenie s rizikármi***

Zamestnania boli na účely dôchodkového zabezpečenia zaradené do 31. decembra 1999 podľa druhu vykonávaných prác do troch pracovných kategórií - viď. Príloha Tabuľka 13, resp. § 14 ods. 1 zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom zabezpečení“). Do zvýhodnenej pracovnej kategórie (I. a II. pracovná kategória) mohli byť zaradené len zamestnania rizikové a zamestnania v zdraviu škodlivom prostredí. Do III. pracovnej kategórie patria zamestnania, ktoré nie sú zaradené do I. alebo II. pracovnej kategórie.

Jednou z možností ako sa bližšie pozrieť na optimálny vek, v ktorom by malo byť umožnené rizikárom odísť z trhu práce a financovať svoje potreby úsporami z DDS, je bližšie sa pozrieť na spojitosť medzi zaradzovaním zamestnaní do I. a II. pracovnej kategórie, resp. 3. a 4. rizikovej kategórie a následne na opodstatnenosť umožnenia skoršieho odchodu do dôchodku.

**Napriek tomu, že zaradzovanie prác medzi rizikové sa v súčasnosti realizuje nezávisle od kategorizácie prác na účely dôchodkového zabezpečenia, resp. sociálneho poistenia v obidvoch prípadoch ale ide o rizikové práce, v dôsledku ktorých hrozí poškodenie zdravia alebo vznik choroby z povolania. Môžeme teda predpokladať podobnosť v úmrtnosti, resp. ohrození zdravia medzi jednou a druhou skupinou osôb. Čo sa týka dôchodkového veku môžeme vidieť rozdielny prístup k možnostiam skoršieho odchodu do dôchodku. Kým v prípade zamestnancov, ktorí vykonávali zamestnanie zaradené do I. kategórie bolo umožnené začať poberať starobný dôchodok po dovŕšení zníženého dôchodkového veku iba pri najrizikovejších skupinách zamestnaní [[27]](#footnote-27) v prípade rizikárov je umožnené začať poberať doplnkový výsluhový dôchodok z DDS po dovŕšení 55 rokov veku u všetkých bez výnimky. Ďalším rozdielom je, že napriek tomu, že rizikár začne poberať doplnkový výsluhový dôchodok už v 55 rokoch, neznamená to automaticky, že bude zabezpečený z tohto systému na dostatočnej úrovni až do dovŕšenia dôchodkového veku potrebného na vznik nároku na starobný dôchodok, resp. veku potrebného k získaniu nároku na predčasný starobný dôchodok z I. piliera.**

Na základe dát od Sociálnej poisťovne o poberateľoch dôchodku priznaného podľa zákona o sociálnom zabezpečení sa vieme pozrieť na úmrtnosť týchto osôb podľa ich zaradenia do pracovnej kategórie. **Na základe týchto dát a predpokladu podobnosti v zaradzovaní pracovných činností do pracovných kategórií a zaradzovaní prác medzi rizikové práce môžeme odhadnúť, či úmrtnosť osôb vykonávajúcich rizikové práce je vyššia ako úmrtnosť ostatných pracovníkov** a je opodstatnené uvažovať o zmenách v možnostiach skoršieho odchodu do dôchodku pre osoby vykonávajúce rizikové práce (napríklad vo forme doplnkového výsluhového dôchodku z DDS).

Jednou z možností ako sa pozrieť na to, či úmrtnosť osôb, ktorým bol priznaný dôchodok na základe I., resp. II. kategórie je odlišná ako v prípade osôb, ktorým bol dôchodok priznaný na základe III. kategórie, je **porovnanie priemernej dĺžky dožitia v prípade týchto troch skupín osôb**. Pri výpočte tohto ukazovateľa sme sa zamerali na skupiny osôb, ktoré sa narodili v rovnakom roku a pozreli sme sa na ich priemernú dĺžku života v prípade I., II. alebo III. kategórie. Keďže ako z nižšie uvedenej tabuľky vyplýva väčšina z osôb, ktorým bol priznaný starobný dôchodok z I. piliera ešte stále tento dôchodok poberá, je zrejmé, že uvedené prepočty sú uskutočnené iba na osoby, ktorým bola výplata dôchodku zastavená z dôvodu smrti. Uvedené výpočty sú uskutočnené zvlášť pre ženy a zvlášť pre mužov z dôvodu nižšieho priemerného dožitia mužov ako žien, čo by výsledky značne skresľovalo. Taktiež sme brali do úvahy iba tie ročníky narodenia, u ktorých bolo priznaných viac ako 100 dôchodkov podľa porovnávaných kategórií, ktorých výplata bola neskôr zastavená z dôvodu smrti.

**Tabuľka 24:** Porovnanie priemernej dĺžky života u osôb, ktorým bol priznaný dôchodok podľa I., II. alebo III. pracovnej kategórie

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | **Priemerný vek dožitia - priznaný dôchodok z I. pracovnej kategórie** | **Priemerný vek dožitia - priznaný dôchodok z II. pracovnej kategórie** | **Priemerný vek dožitia - priznaný dôchodok z III. pracovnej kategórie** | **Rozdiel** **III. - I.** **v rokoch** | **Rozdiel** **III. - II.****v rokoch** |
| **Muži** | 70,38 | 71,97 | 71,83 | 1,45 | -0,14 |
| **Ženy** | NA | 72,02 | 72,04 | NA | 0,02 |

*Zdroj: Sociálna poisťovňa*

Na základe tabuľky 24 môžeme vidieť nižšiu dĺžku života u mužov, ktorým bol priznaný dôchodok na základe I. pracovnej kategórie oproti mužom pracujúcim v II., resp. III. pracovnej kategórií až o jeden a pol roka. V prípade porovnania mužov, ktorým bol priznaný dôchodok na základe odpracovaných rokov v II., resp. III., pracovnej kategórií rozdiel nie je výrazný, dokonca môžeme vidieť, že sa viac dožívajú osoby, ktoré vykonávali prácu zaradenú do II. pracovnej kategórie. Keďže práce zaradené do I. pracovnej kategórie vykonávali vo veľkej miere muži nie je možné porovnávať dožitie žien, ktoré vykonávali práce zaradené do I. pracovnej kategórie so ženami, ktorým bol priznaný dôchodok na základe výkonu práce zaradenej do II., resp. III. pracovnej kategórie. Pri porovnaní dožitia žien, ktoré pracovali v II., resp. III. pracovnej kategórií nevzniká relevantný rozdiel.

Z výsledkov uvedených v tabuľke 24 môžeme skonštatovať, že zníženie dôchodkového veku u osôb vykonávajúcich určité obdobie práce zaradené do I. pracovnej kategórie, v niektorých prípadoch až o 5 rokov, bolo vzhľadom na ich dĺžku dožitia príliš benevolentné[[28]](#footnote-28). Teda môžeme povedať, že **osoby, ktorým bol dôchodok priznaný podľa I. pracovnej kategórie poberali dôchodok v priemere dlhšie ako osoby, ktorým bol priznaný dôchodok na základe II., resp. III. pracovnej kategórie**. V súvislosti s uvedenými výsledkami je však potrebné podotknúť, že **na vyvodenie komplexnejších záverov týkajúcich sa porovnania úmrtnosti osôb, ktorým bol priznaný dôchodok na základe I., II., resp. III. pracovnej kategórie, by sme potrebovali analyzovať dlhšie časové obdobie**, nakoľko úmrtnostné pomery sa môžu v čase zmeniť a stále vidíme pomerne veľké percento (cca 65 %) žijúcich poberateľov dôchodkov priznaných v období 1988 – 2003. **Z tohto dôvodu je potrebné predložené čísla interpretovať opatrne spolu so všetkými obmedzeniami, ktoré s nimi súvisia.**

***4.3 Možnosti úpravy DDS vzhľadom na rizikárov súvisiace s ich zabezpečením po skončení výkonu rizikových prác a úpravy podmienok vyplácania doplnkového výsluhového dôchodku***

* + 1. ***Úpravy DDS, ktoré môžu mať výrazný vplyv na zabezpečenie rizikárov v starobe***

Skutočnosť, že väčšina účastníkov si stále sporí na základe účastníckych zmlúv, ktorých súčasťou sú dávkové plány (umožňujúce flexibilné čerpanie úspor v III. pilieri vo forme jednorazových dávok, ako aj vo forme dočasných dôchodkov už v nižšom veku), ako aj nízke nasporené sumy účastníkov, ktorých by sa zmena nastavenia podmienok vyplácania doplnkového výsluhového dôchodku mohla v najbližších rokoch dotknúť, poukazuje na **potrebu zmien, ktoré z dlhodobého hľadiska môžu mať výraznejší vplyv na zabezpečenie rizikárov v starobe ako zmeny v podmienkach vyplácania doplnkového výsluhového dôchodku**. Navyše aktuálna situácia čo sa týka dostupných dát a dát, na ktoré MPSVR SR má aktuálne nárok sťažuje možnosti analyzovania danej problematiky.

1. **Motivovať účastníkov III. piliera k uzatvoreniu dodatku k účastníckej zmluve – t.j. zvážiť daňové prípadne iné stimuly, ktoré by motivovali účastníkov vzdať sa možnosti poberať dávky upravené v ich dávkových plánoch.**

Pre zabezpečenie účastníka v starobe a po skončení výkonu rizikových prác by mal prechod na účastnícke zmluvy bez dávkového plánu veľký význam z dôvodu, že by mohol použiť finančné prostriedky, ktoré sú tvorené z príspevkov zamestnávateľa, naozaj až v čase, keď po skončení výkonu rizikových prác bude potrebovať čerpať úspory z DDS. Prechodom na účastnícke zmluvy bez dávkového plánu by sa značne obmedzila možnosť jednorazových výberov a zvýšila by sa šanca pokryť výdavky súvisiace s ukončením výkonu rizikových prác.

Pre doplnkové dôchodkové spoločnosti by bol prechod účastníkov na zmluvy bez dávkového plánu významnou zmenou, kedy by mohli investovať aj do aktív, u ktorých treba uvažovať s dlhodobejším investičným horizontom, čo je v súčasnej dobe v zásade nemožné. Dnes je totiž viac ako 80 % majetku účastníkov alokovaných na zmluvy s dávkovým plánom, pri ktorých je potrebné počítať s okamžitou výplatou veľkej časti prostriedkov a teda s potrebou okamžitej likvidity.

**V súvislosti s uvedeným treba pripomenúť, že účastníci bez dodatočných stimulov nebudú v budúcnosti motivovaní prestupovať na zmluvy bez dávkových plánov a vzdať sa tak benevolentnejších pravidiel výplatnej fázy.** Pre ilustráciu uvádzame príklad možnosti ako motivovať osoby prestúpiť na zmluvy bez dávkových plánov – zvýšenie daňovej úľavy. Dopad zvýšenia daňovej úľavy na rozpočet verejnej správy bude závisieť od výšky daňovej úľavy (dnes nezdaniteľná časť základu dane 180 eur ročne) a od potenciálneho nárastu počtu ľudí, ktorí uzatvoria nové zmluvy o DDS. Pri zdvojnásobení nezdaniteľnej časti základu dane na 360 eur ročne ceteris paribus by náklady (výpadok príjmov štátneho rozpočtu) v roku 2019 vzrástli o cca 7 mil. eur. Z dôvodu zatraktívnenia sporenia by sme však mohli predpokladať rýchlejší nárast osôb na nových zmluvách, čo by v prípade 2-násobne rýchlejšieho nárastu účastníkov na zmluvách bez dávkového plánu oproti aktuálnej situácii zvýšilo náklady v roku 2019 o cca 14 mil. eur. Samozrejme existujú aj iné možnosti zvýhodňovania účastníkov bez dávkových plánov, ktoré pravdepodobne budú efektívnejšie napĺňať cieľ motivácie prechodu na zmluvy bez dávkových plánov. Ide napríklad o štátny príspevok na DDS, pri ktorom kvantifikácia dopadov na rozpočet verejnej správy závisí od konkrétneho modelu prispievania. Problematikou daňového zvýhodnenia príspevkov sa MPSVR SR zaoberá priebežne a spolu s inými možnosťami zvýhodňovania doplnkového sporenia na dôchodok ju bude analyzovať aj v rámci úloh vyplývajúcich z Revízie výdavkov na politiky trhu práce a sociálne politiky[[29]](#footnote-29).

1. **Zabezpečiť zvyšovanie nasporených súm účastníkov s dôrazom na rizikárov.**
* **Motivovať zamestnávateľov k plateniu príspevkov za svojich zamestnancov vo vyššej miere a tým vo vyššej miere zvyšovať nasporené sumy účastníkov, resp. upraviť percentuálnu výšku príspevku z vymeriavacieho základu, ktorú musí zamestnávateľ platiť za rizikárov.** V súčasnej dobe len cca 20 % zamestnávateľov platí za svojich zamestnancov – rizikárov príspevok vyšší ako 2 % [[30]](#footnote-30) napriek tomu, že podľa zákona o dani z príjmov sú daňovými výdavkami aj príspevky, ktoré platí zamestnávateľ za zamestnanca na DDS a na doplnkové dôchodkové sporenie v zahraničí rovnakého alebo porovnateľného druhu; tieto príspevky možno uznať v úhrne najviac vo výške 6 % zo zúčtovanej mzdy, náhrady mzdy a odmeny zamestnanca, ktorý je účastníkom DDS. Ako môžeme vidieť v časti 4.2.2. v súčasnej dobe ako ani v budúcnosti nie je možné uvažovať nad zmysluplným doplnkovým výsluhovým dôchodkom z III. piliera, ktorý by mohol vykryť stratu príjmu na 5 rokov, ak by sa príspevky platili vo výške 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca kratšie ako 25 rokov. Uvedené nás vedie k úvahe o možnostiach navýšenia povinných príspevkov zamestnávateľov za rizikárov.

V prípade povinného navýšenia príspevkov zamestnávateľa za rizikárov by sme mohli uvažovať aj nad istou spoluúčasťou zamestnancov. Náklady spojené s uvedeným opatrením by sa mohli rovnomerne rozdeliť medzi zamestnanca a zamestnávateľa, a to na dobrovoľnej báze. Zamestnávateľ by tak bol povinný prispievať zamestnancovi 2 % z vymeriavacieho základu v prípade ak si zamestnanec sám neprispieva, ak by si však prispieval zamestnanec dobrovoľne aj sám, zamestnávateľ by mu bol povinný navýšiť príspevok o sumu jeho príspevkov až do výšky 3 %. V prípade, že by zamestnávateľ bol povinný platiť príspevky vo výške 3 % z vymeriavacieho základu predpokladáme, že by išlo v roku 2019 o navýšenie priamych finančných nákladov pre zamestnávateľov vo výške niekoľkých miliónov eur[[31]](#footnote-31).

* Keďže sa v prípade rizikárov jedná o povinné príspevky do III. piliera, ďalšou možnosťou ako navýšiť nasporené sumy účastníkov rizikárov je **zrušiť odvody platené zamestnávateľom aj zamestnancom na zdravotné poistenie z príspevku zamestnávateľa a zároveň zrušiť platenie dane z príspevku zamestnávateľa**. Ušetrená suma by mohla byť použitá na navýšenie príspevkov na DDS za rizikárov či už na dobrovoľnej báze alebo povinne (t.j. zamestnávateľ by mal povinnosť platiť 2,2 % z vymeriavacieho základu rizikára a zároveň zamestnanec by mal povinnosť prispievať si do III. piliera to čo ušetrí na dani a zdravotných odvodoch z príspevku zamestnávateľa, t.j. cca 0,5% z vymeriavacieho základu). V prípade zavedenia takejto alternatívy by v roku 2019 išlo o výpadok príjmov verejnej správy približne vo výške cca 5,2 mil. eur. Zamestnávateľ by bol v takomto prípade oslobodený od platenia zdravotných odvodov vo výške 10 % z príspevku plateného za rizikára – t.j. cca 1,6 mil. eur. Zamestnanec by bol oslobodený od platenia zdravotných odvodov vo výške 4 % z príspevkov zamestnávateľa - t.j. cca 0,6 mil. eur a taktiež od platenia dane z príjmu vo výške približne 19% z príspevkov zamestnávateľa, t.j. cca 3,0 mil. eur.
1. **Zaviesť automatický vznik statusu účastníka pre rizikára.**

Poznatky z aplikačnej praxe poukazujú na prípady odmietania uzatvorenia účastníckej zmluvy zo strany rizikárov. Následkom takéhoto konania zo strany rizikára je nesplnenie jednej z podmienok vzniku povinnosti zamestnávateľa platiť príspevky. S cieľom predísť uvedeným problémom, by uzatvorenie účastníckej zmluvy nemalo byť podmienkou vzniku povinnosti zamestnávateľa platiť príspevky za rizikárov. Rizikárovi, ktorý by neuzatvoril účastnícku zmluvu v lehote podľa zákona o DDS, by doplnkovú dôchodkovú spoločnosť určil zamestnávateľ s tým, že o tejto skutočnosti by rizikára informovala samotná doplnková dôchodková spoločnosť. Predpokladáme, že v prípade zavedenia takéhoto opatrenia by sa zvýšilo pokrytie rizikárov, za ktorých by zamestnávatelia prispievali na DDS.

1. **Zvyšovať nasporené sumy účastníkov správnou alokáciou nasporených prostriedkov do jednotlivých fondov a motivovať správcov vytvárať fondy, ktoré budú pre účastníkov dlhodobo výhodné.**

V III. pilieri absentujú indexové fondy, ktoré v dlhodobom horizonte dosahujú najvyššiu výnosnosť. Aj na uvedené potreby reaguje revízia výdavkov na politiky trhu práce a sociálne politiky, ktorá navrhuje niekoľko opatrení, ktoré sa prejavia úsporou, resp. zvýšením hodnoty za peniaze z verejných financií. Z týchto opatrení sa III. piliera priamo týka jedna z analytických úloh „Analýza opatrení podporujúcich efektívnejšie rozloženie úspor medzi triedami aktív v II. a III. pilieri dôchodkového sporenia.“. Na základe výsledkov uvedenej analýzy sa prijmú rozhodnutia o realizácii opatrení, zameraných na zvyšovanie hodnoty nasporených súm účastníkov v III. pilieri, napríklad: „Zavedenie indexového fondu v III. pilieri dôchodkového sporenia.“, „Zvýšiť atraktívnosť dobrovoľného dôchodkového sporenia prostredníctvom mixu politík, vrátane posilnenia konkurencie.“, „Úprava odplát sprostredkovateľom, ktorá by výraznejšie motivovala sprostredkovateľov poskytovať klientom II. a III. piliera presnejšie a adekvátnejšie odporúčania.“, „Zlepšenie informovanosti II. a III. piliera o výnosoch, výnosoch v iných fondoch, rozloženia úspor vo fondoch, porovnanie so zahraničnými fondmi.“ a „Zmena prerozdelenia odplaty správcom dôchodkových účtov s presunom k vyššiemu podielu odplaty naviazanej na výkon jednotlivých fondov.“ Na základe výsledkov analýzy a následnej vhodnej aplikácie uvedených opatrení do praxe by sa malo dosiahnuť efektívnejšie zvyšovanie nasporených súm účastníkov v III. pilieri.

1. **Vytvoriť databázu zamestnancov, ktorí v danom mesiaci vykonávali rizikovú prácu.**

Uvedené by umožnilo Národnému inšpektorátu práce efektívnejšiu kontrolu dodržiavania povinností týkajúcich sa zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú rizikárov, ako aj prehľad o nadobudnutom období výkonu rizikovej práce u všetkých poistencov. Z dlhodobého hľadiska by bolo možné sledovať osobitne úmrtnosť rizikárov a odlišnosti od úmrtnosti celkovej populácie na Slovensku, ale aj či tieto osoby častejšie využívajú krátkodobé dávky ako dávku v nezamestnanosti alebo nemocenské. Uvedené by umožnilo vytvárať kvalitnejšie analýzy a vyvodzovať kvalifikovanejšie závery a opatrenia. Jednou z možností, ako by sa dala táto databáza vytvoriť, by bolo zavedenie povinnosti zamestnávateľa informovať Sociálnu poisťovňu o výkone rizikových prác zamestnanca v danom mesiaci v rámci výkazu poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie za príslušný kalendárny mesiac. Teoreticky by bolo možné uvažovať aj o zavedení výberu zamestnávateľových príspevkov do III. piliera Sociálnou poisťovňou. Tieto opatrenia by však boli nevyhnutne spojené s rozsiahlejšími zmenami v zákone o sociálnom poistení a zákone o DDS, a zároveň by si takáto zmena vyžiadala samostatnú analýzu.

* + 1. ***Odporúčania týkajúce sa úpravy podmienok vyplácania doplnkového výsluhového dôchodku***

V rámci úpravy podmienok vyplácania doplnkového výsluhového dôchodku je možné uvažovať o zmenách v nasledovných parametroch:

1. **Zmeniť vek, v ktorom je možné začať čerpať doplnkový výsluhový dôchodok**

Ako vyplynulo z časti 4.2.5, na základe úmrtnosti osôb vykonávajúcich práce zaradené do I., resp. II. pracovnej kategórie nepredpokladáme signifikantne vyššiu úmrtnosť rizikárov oproti iným osobám na základe čoho **znižovanie veku 55 rokov na nárok na doplnkový výsluhový dôchodok neodporúčame**.

Vzhľadom na predlžovanie veku potrebného na nárok na starobný dôchodok podľa zákona o sociálnom poistení (ďalej len „dôchodkový vek“) sa počnúc rokom 2017 začal zvyšovať odstup medzi vekom potrebným na nárok na doplnkový výsluhový dôchodok (vek 55 rokov bez zvyšovania) a dôchodkovým vekom (62 rokov a 139 dní v roku 2018, v roku 2019 to bude 62 rokov a 201 dní). Z uvedeného dôvodu by sa mohla stanoviť veková hranica na poberanie doplnkového výsluhového dôchodku závislá od dôchodkového veku. Do doplnkového výsluhového dôchodku by tak mohla odísť osoba, ktorá dovŕšila vek o 7 rokov nižší ako je aktuálny dôchodkový vek v roku 2018, teda 55 rokov a 139 dní (v roku 2019 by to bolo 55 rokov a 201 dní).

Taktiež by v prípade sprísnenia veku odchodu do doplnkového výsluhového dôchodku bolo možné zvážiť, v ktorej kategórií rizikár pracoval. Následne by sa mohol upraviť prísnejší dôchodkový vek pre osoby, ktoré vykonávali 10 rokov rizikových prác v 3. kategórii.

1. **Predĺžiť obdobie, počas ktorého musí rizikár vykonávať rizikovú prácu na nárok na doplnkový výsluhový dôchodok.**

V prípade prepočtov nasporených súm, ktorými by priemerný rizikár disponoval pri jednotlivých obdobiach výkonu rizikových prác sme prišli k záveru, že na to, aby si mohol nasporiť dostatočnú sumu, ktorá by ho zabezpečila aspoň na úrovni životného minima na 5 rokov je potrebné aby vykonával rizikovú prácu aspoň 25 rokov. Z uvedeného vyplýva, že pravdepodobne iba málo z rizikárov (vyššie príjmoví, resp. takí, ktorým zamestnávateľ prispieva viac ako 2% z vymeriavacieho základu, resp. takí, ktorí si prispievajú dobrovoľne aj sami alebo majú svoju nasporenú sumu zhodnocovanú vo fonde, ktorý dosahuje vyššie výnosy) by bolo schopných si po 10-tich rokoch výkonu rizikových prác nasporiť takú sumu, aby im umožnila preklenúť obdobie od straty príjmu zo zamestnania v preddôchodkovom veku až po obdobie, v ktorom si budú môcť požiadať o predčasný starobný dôchodok.

1. **Stanoviť minimálnu sumu mesačnej splátky dočasného doplnkového výsluhového dôchodku.**

Vzhľadom na nasporené sumy účastníkov s novou zmluvou v preddôchodkovom veku si takmer nikto z rizikárov nemôže vykryť aspoň čiastočne stratu príjmu až na 5 rokov. V prípade, že poberanie doplnkového výsluhového dôchodku by malo  zabezpečiť príjem účastníkovi na nejakej minimálnej úrovni bolo by možné stanoviť takúto minimálnu výšku mesačnej splátky doplnkového výsluhového dôchodku a umožniť poberanie tohto typu dôchodku iba tým účastníkom, ktorých nasporená suma bude postačovať na výplatu tohto dôchodku minimálne počas piatich rokov. Treba však povedať, že uvedený prístup má aj svoje riziká. V prvom rade treba uviesť, že v súčasnej dobe by dané kritérium nemusel spĺňať takmer žiadny rizikár, a tak by sprísnenie podmienok vyplácania doplnkového výsluhového dôchodku mohlo viesť skôr k využívaniu jednorazových dávok ešte vo väčšej miere ako je tomu dnes.

1. **Dodatočne zvýhodniť rizikárov pri čerpaní doplnkového výsluhového dôchodku.**

V súčasnej dobe môžeme povedať, že doplnkové zabezpečenie rizikárov na dôchodku financuje prevažne zamestnávateľ, tým, že im prispieva na DDS v minimálnej výške 2 % z ich vymeriavacieho základu. V súvislosti s úpravou podmienok vyplácania doplnkového výsluhového dôchodku by sme sa mohli pozrieť na iné benefity, ktoré by v rámci poberania tohto typu dôchodku mohol poskytovať štát.

* V prípade, že by **zamestnanec poberal doplnkový výsluhový dôchodok bol by zaradený medzi poistencov štátu na verejné zdravotné poistenie**. Teda, ak by takáto osoba bola nútená odísť z trhu práce skôr, či už z dôvodu straty zamestnania alebo zo zdravotných dôvodov, resp. z dôvodu opotrebovania, nebola by vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úrade práce a mohla by poberať doplnkový výsluhový dôchodok bez toho aby sa stala samoplatcom na verejné zdravotné poistenie. Na druhej strane môže byť voči tomuto kroku vznesená kritika, že uvedené zvýhodnenie sa vzťahuje na osoby, ktoré podľa lekárskeho posudku nedosiahli pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav na takej úrovni, aby mali nárok na invalidný dôchodok čo je v rozpore s aktívnou politikou trhu práce (staršie osoby ako 50 rokov veku patria podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov medzi znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a aj pre nich sú koncipované nástroje ako napr**.** príspevky na podporu ich zamestnávania, rekvalifikácie, celoživotné vzdelávanie...). Dopady na štátny rozpočet nie je možné kvantifikovať z dôvodu, že MPSVR SR nevie určiť okruh osôb, ktorých by sa v budúcnosti táto zmena mohla dotknúť.
* **Oslobodenie doplnkového výsluhového dôchodku od dane z príjmu.[[32]](#footnote-32)** Platenie zrážkovej dane z výnosu ovplyvňuje výšku dôchodku účastníka. V závislosti od výšky výnosu a doby sporenia zrazená daň zníži dôchodok v rozmedzí 2% - 6%. Ak napríklad účastník vykonával rizikovú prácu 30 rokov a priemerný výnos bol na úrovni 1,86%, jeho dôchodok by bol nižší o 4% v porovnaní s prípadom, že by daň z výnosu poberateľ doplnkového výsluhového dôchodku platiť nemusel. Dopady na štátny rozpočet nie je možné kvantifikovať z dôvodu, že MPSVR SR nevie určiť okruh osôb, ktorých by sa v budúcnosti táto zmena mohla dotknúť a akou nasporenou sumou budú disponovať.

***4.4 Záver ku kapitole 4***

V súlade s cieľom 6 časti 7.3 Národného programu aktívneho starnutia bolo úlohou MPSVR SR stanoviť optimálne podmienky vyplácania doplnkového výsluhového dôchodku zo systému DDS.

Na základe dát, ktorými MPSVR SR momentálne disponuje nie je možné stanoviť presné podmienky vyplácania doplnkového výsluhového dôchodku, ktoré by boli optimálne vzhľadom na medicínske, právne a ekonomické hľadisko. Z uvedeného dôvodu v časti 4.3.2. uvádzame súhrn možných opatrení vzhľadom k nastaveniam podmienok doplnkového výsluhového dôchodku, ktoré by mohli prispieť k optimálnejšiemu upraveniu tejto dávky. Taktiež odporúčame doplniť, resp. zopakovať analýzu v období keď budú dostupné vhodnejšie dáta, prípadne dlhšie časové rady dát o účastníkoch DDS a bude možné z nich určiť, ktoré z uvedených možných opatrení vzhľadom k nastaveniam podmienok doplnkového výsluhového dôchodku môže byť najefektívnejšie. V súčasnej dobe však vieme povedať, že vzhľadom na predlžovanie dôchodkového veku sa počnúc rokom 2017 začal zvyšovať odstup medzi vekom potrebným na nárok na doplnkový výsluhový dôchodok (vek 55 rokov bez zvyšovania) a dôchodkovým vekom (62 rokov a 139 dní v roku 2018, v roku 2019 to bude 62 rokov a 201 dní). Z uvedeného dôvodu odporúčame naviazať vekovú hranicu na poberanie doplnkového výsluhového dôchodku na dôchodkový vek. Do doplnkového výsluhového dôchodku by tak mohla odísť osoba, ktorá dovŕšila vek o 7 rokov nižší ako je aktuálny dôchodkový vek v roku 2018, teda 55 rokov a 139 dní (v roku 2019 by to bolo 55 rokov a 202 dní).

Na druhej strane MPSVR SR eviduje, priebežne analyzuje a v časti 4.3.1. analýzy zhrnulo viaceré aspekty sporiacej fázy DDS, ktoré majú, resp. budú mať v budúcnosti veľký vplyv na zabezpečenie rizikárov ale aj nerizikárov v starobe a po skončení výkonu prác. Bez riešenia uvedených problémov (nízke nasporené sumy účastníkov DDS, väčšina zmlúv, ktorých súčasťou sú dávkové plány a pod.) v súčasnej dobe neodporúčame zásadným spôsobom meniť podmienky vyplácania doplnkového výsluhového dôchodku a zvážiť zmenu týchto podmienok opätovne v budúcnosti, kedy budú dostupné presnejšie dáta a situácia v III. pilieri bude čo sa týka uvedených bodov v časti 4.3.1. pozitívnejšia.

**Zoznam použitých skratiek**

PSD predčasný starobný dôchodok

SD starobný dôchodok

MPSVR SR Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

OECD Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj

MIDO minimálny dôchodok

OMB osobný mzdový bod

POMB priemerný osobný mzdový bod

ÚP úrad práce

ZŤP zdravotne ťažko postihnutý

HN hmotná núdza

MOP Medzinárodná organizácia práce

DDS doplnkové dôchodkové sporenie

SZČO samostatne zárobkovo činná osoba

MOP Medzinárodná organizácia práce

DDP doplnkové dôchodkové poistenie

NIP Národný inšpektorát práce

ISOP Informačný systém ochrany práce

BOZP bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

ÚVZ SR Úrad verejného zdravotníctva SR

***5. Príloha***

***Tabuľka 1****: Dôchodkový vek v krajinách Európskej únie*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Členská krajina** | **Dôchodkový vek****pre mužov/ženy v roku 2017** | **Dôchodkový vek****pre mužov/ženy v roku 2020** | **Dôchodkový vek****pre mužov/ženy po roku 2020** |
| Belgicko *1)* | 65 | 65 | 67 |
| Bulharsko *2) LE* | 64/61 | 64r3m/61r6m | 65+ |
| Česká republika *3)*  | 63r2m/58r8m-62r8m | 63r8m/60r2m-63r8m | 65 |
| Cyprus *4) LE* | 65 | 65 | 65+ |
| Dánsko *5) LE* | 65 | 66 | 67+ |
| Estónsko *6)* | 63r3m | 63r9m | 65 |
| Fínsko *7) LE* | 68; 63 | 68r6m; 63r6m | 70; 65 |
| Francúzsko *8)* | 62; 65r4m | 62; 66r2m | 62; 67 |
| Grécko *9)* | 62; 67 | 62; 67 | 62+; 67+ |
| Holandsko *10) LE* | 65r9m | 66r8m | 67+ |
| Chorvátsko *11)* | 60; 65/60r; 61r9m | 60; 65/60r; 62r6m | 62; 67 |
| Írsko *12)* | 66 | 66 | 68 |
| Litva *13)* | 63r6m/62 | 64/63 | 65 |
| Lotyšsko *14)* | 63/63 | 63r9m/63r9m | 65/65 |
| Luxembursko *15)* | 57; 65 | 57; 65 | 57; 65 |
| Maďarsko *16)* | 63r | 64 | 65 |
| Malta *17)* | 62 | 63 | 65 |
| Nemecko *18)* | 63r4m; 65r6m | 63r10m; 65r9m | 65; 67 |
| Poľsko *19)* | 66r1m/61r1m | 65/60 | 65/60 |
| Portugalsko *20) LE* | 65; 66r3m | 66+ | 66+ |
| Rakúsko *21)* | 65/60 | 65/60 | 65/65 |
| Rumunsko *22)* | 65/60r6m | 65/61 | 65/63 |
| Slovensko *23) LE* | 62r76d/59r-62r76d | 62+ | 62+ |
| Slovinsko *24)* | 65 | 65 | 65 |
| Španielsko *25)* | 65; 65r5m | 65; 65r10m | 65; 67 |
| Švédsko *7)* | 67; 61 | 67; 61 | 67; 61 |
| Taliansko *26) LE* | 66r7m/65r7m | 67 | 67+/67+ |
| Veľká Británia *27) LE* | 65/63r5m | 66 | 68 |

 Pozn.: Dôchodkový vek u žien sa uvádza iba v prípade, ak je rozdielny/diferencovaný od mužov.

1. Dôchodkový vek u osôb s neúplnou kariérou predlžovaný na 66 rokov v roku 2025 a 67 rokov v roku 2030. Možnosť odchodu do plného dôchodku po odpracovaní 45 rokov.
2. Dôchodkový vek u mužov je zvyšovaný o 2 mesiace v rokoch 2016 a 2017, potom o 1 mesiac ročne až na hodnotu 65 rokov v roku 2037. U žien je dôchodkový vek zvyšovaný o 2 mesiace ročne až do roku 2029 a následne o 3 mesiace ročne až na hodnotu 65 rokov v roku 2037. Následne od roku 2037 bude dôchodkový vek predlžovaný v súlade s rastom očakávanej dĺžky dožitia.
3. Dôchodkový vek je zvyšovaný podľa ročníku narodenia o 2 mesiace ročne pre mužov a o 4, resp. 6 mesiacov pre ženy (od roku 2018) v závislosti od počtu vychovaných detí. V súčasnosti je v ČR zavedený strop pri predlžovaní dôchodkového veku na úrovni 65 rokov. V budúcnosti sa bude predlžovanie dôchodkového veku pravidelne analyzovať a prehodnocovať, vzhľadom na vývoj strednej dĺžky života. Nie je preto vylúčené ani ďalšie predlžovanie dôchodkového veku.
4. Od roku 2020 sa zavádza automatická úprava dôchodkového veku v závislosti od zmeny v priemernej strednej dĺžke života v dôchodkovom veku.
5. V období rokov 2019 až 2022 bude dôchodkový vek zvýšený o 6 mesiacov ročne rovnako pre univerzálnu schému aj príspevkovo definovanú schému (ATP) zo 65 rokov na 67 rokov. Po roku 2030 bude dôchodkový vek predlžovaný v súlade s rastom očakávanej dĺžky dožitia.
6. Pre ženy bude dôchodkový vek postupne predlžovaný až na jednotnú úroveň 63 rokov do roku 2016. Od roku 2017 do roku 2026 bude dôchodkový vek pre mužov aj ženy zvyšovaný až na úroveň 65 rokov.
7. Vo Fínsku nárok na národný dôchodok vo veku 68 rokov a dôchodok v závislosti od zárobkov (earnings-related pension) od veku 63 rokov. Vo Švédsku nárok na garantovaný dôchodok vo veku 67 rokov a dôchodok v závislosti od zárobkov (earnings-related pension) od veku 61 rokov.
8. Dôchodkový vek bude predlžovaný na hodnotu 62 rokov do roku 2018 pre osoby, ktoré získali najmenej 41,5 roka dôchodkového poistenia a pri kratšom období k nároku na plný a nekrátený dôchodok bude v období rokov 2017 až 2022 zvýšený na 67 rokov - plne sa dotkne osôb narodených v a po roku 1955.
9. Dôchodkový vek bol s účinnosťou od 1. januára 2013 ustanovený na 62 rokov v prípade získania najmenej 40 rokov dôchodkového poistenia a 67 rokov pri kratšom období. Od 1. januára 2021 budú obidva dôchodkové veky zvyšované v súlade s rastom očakávanej dĺžky dožitia.
10. Dôchodkový vek je s účinnosťou od roku 2013 zvyšovaný o 1 mesiac ročne na úroveň 65 rokov a 3 mesiace v roku 2015, následne o 2 mesiace ročne až na úroveň 66 rokov v roku 2019, ďalej o 3 mesiace ročne na úroveň 67 rokov v roku 2023. Od roku 2024 bude dôchodkový vek predlžovaný v súlade s rastom očakávanej dĺžky dožitia.
11. S účinnosťou od 1. novembra 2010 je dôchodkový vek žien zvyšovaný o 3 mesiace ročne až na cieľovú úroveň 65 rokov v roku 2030. Od roku 2031 bude predlžovanie dôchodkového veku pokračovať o 3 mesiace ročne pre mužov aj ženy, pričom v roku 2038 dosiahnu cieľovú úroveň 67 rokov. Osoby môžu odísť do predčasného nekráteného dôchodku, ak získali najmenej 41 rokov dôchodkového poistenia a vek najmenej 5 rokov pred dovŕšením dôchodkového veku.
12. Dôchodkový vek bol predĺžený na 66 rokov do roku 2014, bude zvýšený na 67 rokov do roku 2021 a na 68 rokov do roku 2028.
13. Dôchodkový vek bude predlžovaný v období rokov 2012 až 2026 o 2 mesiace ročne pre mužov a o 4 mesiace ročne pre ženy až na cieľovú úroveň 65 rokov v roku 2026.
14. Dôchodkový vek je zvyšovaný o 3 mesiace ročne až na cieľovú hodnotu 65 rokov v roku 2025.
15. Možnosť odchodu do plného dôchodku vo veku 57 rokov, ak osoba získala prispievaním do systému najmenej 40 rokov dôchodkového poistenia.
16. Dôchodkový vek je v období rokov 2014 až 2022 postupne zvyšovaný podľa dátumu narodenia o 6 mesiacov ročne na 65 rokov, pričom predĺženie dôchodkového veku sa dotkne poistencov narodených v a po roku 1952.
17. Postupné predlžovanie dôchodkového veku podľa dátumu narodenia - osoby narodené od 1952 do 1955 vek 62 rokov, osoby narodené od 1956 do 1958 vek 63 rokov, osoby narodené od 1959 do 1961 vek 64 rokov a osoby narodené v a po 1. 1. 1962 vek 65 rokov. Predĺženie bude ukončené v roku 2027.
18. Dôchodkový vek bude predlžovaný na hodnotu 65 rokov do roku 2029 pre osoby, ktoré získali najmenej 45 roka dôchodkového poistenia a pri kratšom období k nároku na plný a nekrátený dôchodok bude v období rokov 2012 až 2029 zvýšený na 67 rokov v dvoch etapách, pričom v prvej fáze zo 65 na 66 o 1 mesiac ročne a v druhej fáze zo 66 na 67 rokov o 2 mesiace ročne.
19. Reforma dôchodkového systému a zníženie dôchodkového veku na 65 rokov pre mužov a 60 rokov pre ženy.
20. Od roku 2016 sa zavádza automatická úprava dôchodkového veku v závislosti od zmeny v priemernej strednej dĺžke života vo veku 65 rokov.
21. V období rokov 2024 až 2033 bude dôchodkový vek žien zvýšený o 6 mesiacov ročne na 65 rokov.
22. Dôchodkový vek u mužov aj žien je zvyšovaný o 3 mesiace ročne až na cieľovú hodnotu 65 rokov u mužov, ktorú dosiahnu v roku 2015 a na 63 rokov u žien, ktorú dosiahnu v roku 2030.
23. S účinnosťou od 1. januára 2017 sa zavádza automatická úprava dôchodkového veku v závislosti od zmeny v priemernej strednej dĺžke života v dôchodkovom veku. Do 31. decembra 2023 sa uplatňuje prechodne nižší dôchodkový vek pre ženy, ktorých sa týkajú prechodné ustanovenia z predošlého zvyšovania dôchodkového veku.
24. Dôchodkový vek zvýšený pre mužov aj ženy na hodnotu 65 rokov. V prechodnom období do konca roku 2019 je možné si uplatniť nižší dôchodkový vek napr. za výchovu detí, povinnú službu v armáde a získanie poistenia pred 18 rokom veku.
25. V období rokov 2013 až 2027 bude dôchodkový vek zvýšený na 67 rokov u mužov aj žien s prírastkom o 1 mesiac ročne do roku 2018 a o 2 mesiace ročne od roku 2019. Možnosť odchodu do dôchodku s plnou sumou vo veku 65 rokov, ak osoba získala najmenej 38,5 roka dôchodkového poistenia.
26. Dôchodkový vek žien v súkromnom sektore je zjednocovaný s mužmi na hodnotu 66 rokov a 7 mesiacov, pričom ju dosiahnu v roku 2018. Prvé predlžovanie na základe zmien v očakávanej dĺžke dožitia sa uskutočnilo v roku 2013, ďalšie je plánované v roku 2016 a 2019 a potom pravidelne každé dva roky. Dôchodkový vek bude najmenej 67 rokov v roku 2021.
27. Dôchodkový vek žien je zjednocovaný s mužmi na hodnotu 65 rokov, ktorú dosiahnu v roku 2018. V období rokov 2018 až 2020 dôjde k zvýšeniu na 66 rokov u mužov a žien. Ďalšie jednotné predĺženie na 68 rokov bude v období rokov 2034 a 2046, pričom bude rozdelené do dvoch etáp (prvá fáza v rokoch 2034 až 2036 na 67 rokov a druhá fáza v rokoch 2044 až 2046 na 68 rokov).

Pozn. autora: Prehľad abstrahuje od možnosti odísť do predčasného kráteného dôchodku, od špecifických úprav pre tzv. kategórie patriace pod zdraviu škodlivé pracovné podmienky a osobitných dôchodkových režimov.

*Zdroj: Správa o primeranosti dôchodkov 2018: Súčasná a budúca primeranosť príjmu v starobe v EÚ (Pension Adequacy Report 2018: The Current and Future Income Adequacy in Old Age in the EU); Správa o starnutí 2018: Hospodárske a rozpočtové projekcie pre EÚ-28 na roky 2016 až 2070 (The 2018 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU28 Member States /2016-2070/); Pension at Glance 2017 (OECD) a databáza MISSOC (január 2018).*

|  |
| --- |
| ***Tabuľka 2:*** *Minimálne obdobie dôchodkového poistenia v krajinách Európskej únie* |
| **Štát** | **Minimálne obdobie poistenia požadované v roku 2017** | **Minimálne obdobie poistenia potrebné k nároku na plný dôchodok** |
| Belgicko | nie je ustanovené žiadne minimálne obdobie | 45 rokov poistenia |
| Bulharsko | 15 rokov poistenia | 38 rokov a 4 mesiace poistenia u mužov, pričom bude postupne zvýšené na 40 rokov do roku 2020; 36 rokov a 4 mesiace poistenia u žien a bude postupne zvýšené na 37 rokov do roku 2020 |
| Cyprus | 15 rokov poistenia | x |
| Česká republika | 33 rokov dôchodkového poistenia, pričom požadovaný počet rokov sa bude každoročne zvyšovať o 1 rok až na cieľový stav 35 rokov dôchodkového poistenia do roku 2019; možnosť odchodu do starobného dôchodku s najmenej 20 rokmi dôchodkového poistenia, ak osoba dosiahla o 5 rokov vyšší vek ako je zákonom stanovený dôchodkový vek | x |
| Dánsko \* | 3 roky trvalého pobytu v Dánsku medzi 15 a 65 rokom veku; pre osoby, ktoré nie sú občanmi - 10 rokov trvalého pobytu v Dánsku medzi 15 a 65 rokom veku (5 rokov pred dovŕšením dôchodkového veku) | 40 rokov trvalého pobytu v Dánsku medzi 15 a 65 rokom veku |
| Estónsko | 15 rokov poistenia | x |
| Fínsko \* | 3 roky trvalého pobytu vo Fínsku po dovŕšení 16 roka veku | x |
| Francúzsko | štvrťroka | 41,5 roka poistenia, pričom sa bude postupne predlžovať až na cieľovú úroveň 43 rokov pre rok 2035 a od ročníka 1972 |
| Grécko | 15 rokov poistenia | 40 rokov poistenia |
| Holandsko | nie je ustanovené žiadne minimálne obdobie trvalého pobytu | 50 rokov trvalého pobytu (zodpovedá dôchodku z I. piliera na úrovni 100% minimálnej mzdy) |
| Chorvátsko | 15 rokov poistenia | x |
| Írsko | 10 rokov poistenia | priemerný ročný počet týždenných zaplatených alebo uznaných príspevkov musí byť najmenej 48 počas celej pracovnej kariéry |
| Litva | 15 rokov poistenia | 30 rokov poistenia |
| Lotyšsko | 15 rokov poistenia a od roku 2025 bude predlžené na 20 rokov | x |
| Luxembursko | 10 rokov poistenia | 40 rokov poistenia |
| Maďarsko | 15 rokov na „čiastočný dôchodok“ bez nároku na garantované minimum a najmenej 20 rokov na „plný dôchodok“, na ktorý sa vzťahuje aj garantované minimum | x |
| Malta | 10 rokov zamestnania alebo výkonu SZČO, pričom priemerný ročný počet týždenných zaplatených alebo uznaných príspevkov musí byť najmenej 15 od roku 1956, 1965 alebo od 19 rokov veku | priemerný ročný počet týždenných zaplatených alebo uznaných príspevkov musí byť najmenej 50 od roku 1956, 1965 alebo od 19 rokov veku |
| Nemecko | 5 rokov poistenia | x |
| Poľsko | 25 rokov dôchodkového poistenia a pre ženy 20 rokov s nárokom na garantované minimum. | x |
| Portugalsko | 15 rokov poistenia, pričom sa berie do úvahy iba ten rok poistenia, kde bolo poistné zaplatené aspoň 120 dní | 40 rokov poistenia |
| Rakúsko | 15 rokov poistenia z posledných 30 rokov alebo 25 rokov poistenia počas celého života - najmenej 7 rokov musí byť získaných zo zamestnania | 45 rokov poistenia |
| Rumunsko | 15 rokov poistenia | 35 poistenia u mužov, ; 30 rokov a 6 mesiacov poistenia u žien a bude postupne zvýšené na jednotných 35 rokov do roku 2030 |
| Slovensko | 15 rokov poistenia | x |
| Slovinsko | 15 rokov poistenia | 40 rokov poistenia bez náhradných dôb |
| Španielsko | 15 rokov poistenia, pričom najmenej 2 roky musia byť z posledných 15 rokov pred dovŕšením dôchodkového veku | 35 rokov a 6 mesiacov poistenia, pričom bude postupne zvýšené na 37 rokov do roku 2027 |
| Švédsko \* | 3 roky trvalého pobytu vo Švédsku | 40 rokov trvalého pobytu vo Švédsku |
| Taliansko | 20 rokov poistenia; pri dovŕšení 70 rokov veku je možné odísť do dôchodku s 5 rokmi poistenia | 42 rokov a 10 mesiacov poistenia u mužov; 41 rokov a 10 mesiacov poistenia u žien |
| Veľká Británia | 10 rok poistenia | 35 rokov poistenia |
| Pozn.: Neprihliada sa na možnosť odchodu do predčasného starobného dôchodku, na tzv. kategórie z dôvodu výkonu nebezpečných a zdraviu škodlivých prác, špecifické podmienky pre niektoré sociálne situácie (napr. invalidita a určitý počet vychovaných detí) a osobitné systémy sociálneho zabezpečenia.\* Pre Dánsko, Fínsko a Švédsko sa uvádza obdobie potrebné k nároku na sociálny, národný resp. garantovaný dôchodok (tzv. univerzálne dôchodkové schémy).*Zdroj: MISSOC január 2018, Pension at Glance 2017 (OECD), Ageing Report 2018 (EC a EPC/AWG) a Adequacy Report 2018 (EC a SPC/WG-AGE)* |

***Tabuľka 3:*** *Podmienky nároku na flexibilný odchod do dôchodku (predčasný starobný dôchodok, odložený dôchodok a možnosť kombinácie dôchodku a zárobku) v niektorých krajinách EÚ.*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Krajina** | **Normálny dôchodkový vek\*****rok/mes/deň****r/m/d****(ženy)** | **Predčasný dôchodkový vek** | **Krátenie predčasného dôchodku ročne** | **Maximálny vek odchodu do dôchodku****m/ž** | **Bonus za neskorší odchod do dôchodku****ročne** |
| Rakúsko | 65r (60r) | 62 pre Corridor pension alebo 64.9/59.9 predčasný dôchodok  | 5,1% (corridor) or 4,2% (predčasný) | 68r-m/63r-ž | 4,2% |
| Belgicko | 65r | 62r (so 40 rokmi poistenia) | - | - | - |
| Česká republika | 63r-2m (58r8m-62r8m)  | 60r | 3,6%(prvý rok); 4,8% (druhý rok) a 6% (tretí rok) | - | 6% |
| Dánsko | 65r | 60r (DC schéma) |  | zákonný dôchodkový vek +10 rokov | V závislosti od úmrtnostných tabuliek. |
| Estónsko | 63r3m | zákonný dôchodkový vek -3 roky | 4,8% | - | 10,8% |
| Fínsko | 65 | 63r | 4,8% (národný dôchodok) | - | 7,2% (národný dôchodok), 4,8% (zásluhová schéma na základe zárobkov po veku 68 r) |
| Francúzsko | 61,6r so 41,6 rokmi poistenia | 61,6r (zásluhová schéma na základe zárobkov), 56,6r (zamestnanecká schéma) | - | - | 5% |
| Nemecko | 65r so 45 rokmi poistenia | 63r | 3,6% | - | 6% |
| Grécko | 62r so 40 rokmi poistenia | 62r | 6% (plus pre prípady priznané po 19.8.2015 dodatočné dočasné zníženie o 10% až do dovŕšenia dôchodkového veku)  | - | - |
| Maďarsko | 63 | Akýkoľvek vek pre ženy so 40 rokmi poistenia  | - | - | 6% |
| Írsko | 66 | - | - | - | - |
| Taliansko | 66,8r (65,8r) | 62.8r (61.8r) | 1% za každý rok, 2% za každý dodatočný rok pod vek 62 roko | - | - |
| Lotyšsko | 63r | zákonný dôchodkový vek -2 roky | - | - | - |
| Luxembursko | 60r so 40 rokmi poistenia | 60r | - | 65r | - |
| Holandsko | 65,75r | - | - | - | - |
| Poľsko | 65r (60r) | - | - | - | - |
| Portugalsko | 66,25r | - | - | 70r | 4%-12% |
| Slovenská republika | 62r76d (59r-62r76d) | zákonný dôchodkový vek -2 roky | 6,5% | - | 6% |
| Slovinsko | 62r  |  | 3,6% | - | 4% |
| Španielsko | 65r pre osoby s poistením 36,5 r | zákonný dôchodkový vek s 35 rokmi poistenia  | 6%-8% | - | 2%-4% |
| Švédsko | 65r | 61 (zásluhová schéma na základe zárobkov) | - | - | - |
| Veľká Británia | 65r (63,4r) | - | - | - | 5,8% |

*\*Normálny dôchodkový vek pre osobu, ktorá vstúpila na trh práce vo veku 20 rokov a v prvom momente má nárok na nekrátený starobný dôchodok.*

*Zdroj: OECD Pension at Glance 2017*

***Tabuľka 4:*** *Miera zamestnanosti starších v % (55 - 64 roční) – muži*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **krajina/rok** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** |
| Belgicko | 45,6 | 46 | 46 | 47,7 | 48,4 | 48,9 | 50,7 | 53,8 |
| Bulharsko | 51,3 | 50,5 | 50,8 | 51,9 | 54,5 | 56,8 | 58,3 | 62,5 |
| Cyprus | 70,5 | 69,2 | 63,5 | 61,1 | 57,1 | 57,8 | 61 | 65 |
| Česká republika | 58,4 | 58,9 | 60,3 | 62,5 | 64,8 | 65,5 | 68,2 | 71,7 |
| Dánsko | 63,3 | 63,8 | 65,9 | 66,5 | 68,9 | 69,8 | 71,9 | 72,8 |
| Estónsko | 51,9 | 57,2 | 59,2 | 61,4 | 65,1 | 63,1 | 63,7 | 66,6 |
| Fínsko | 55,6 | 56,8 | 56,6 | 56,5 | 56,8 | 57,4 | 59,8 | 61,7 |
| Francúzsko | : | : | : | : | 48,9 | 50,7 | 51,6 | 52,7 |
| Grécko | 56,5 | 52,3 | 47,7 | 46 | 44 | 44,9 | 46,2 | 49,6 |
| Holandsko | 64,5 | 64,5 | 66,9 | 68,9 | 69,4 | 71,1 | 72,8 | 74,8 |
| Chorvátsko | 50,5 | 49,6 | 48 | 45 | 45,8 | 48,2 | 45,1 | 49 |
| Írsko | 58,2 | 57,1 | 55,8 | 59,3 | 61,4 | 64,9 | 65,7 | 66,8 |
| Litva | 52,1 | 54,1 | 55,9 | 56,1 | 58,8 | 62,4 | 66,8 | 67,2 |
| Lotyšsko | 46,9 | 51,7 | 53,2 | 55,2 | 56,3 | 60,1 | 61,3 | 62,4 |
| Luxembursko | 47,7 | 47 | 47,4 | 48,3 | 49,8 | 43 | 46,4 | 45,4 |
| Maďarsko | 38,6 | 39,3 | 41,4 | 44,8 | 49,6 | 54,4 | 59,7 | 62,6 |
| Malta | 50 | 51,5 | 53,1 | 53,9 | 55,7 | 58,8 | 61,8 | 64,2 |
| Nemecko | 65,2 | 67,1 | 68,6 | 69,9 | 71,4 | 71,3 | 73,7 | 75 |
| Poľsko | 45,2 | 47,8 | 49,3 | 51,3 | 53,1 | 54,2 | 55,7 | 58,3 |
| Portugalsko | 55,8 | 54,2 | 51,6 | 53,5 | 54,3 | 56 | 58,5 | 63 |
| Rakúsko | 49,9 | 48,2 | 50,2 | 52,8 | 54,3 | 54,1 | 57,6 | 60,1 |
| Rumunsko | 49,9 | 48,6 | 51,2 | 51,4 | 53,2 | 51,2 | 53 | 55,3 |
| Slovensko | 54 | 52,5 | 53,6 | 53,3 | 53,1 | 53,6 | 55,1 | 56,6 |
| Slovinsko | 45,5 | 39,5 | 40,7 | 41,8 | 41,8 | 42,6 | 43,6 | 48 |
| Španielsko | 54,5 | 53,8 | 52,1 | 50,5 | 51,2 | 54 | 55,7 | 57,8 |
| Švédsko | 74 | 75,2 | 76,3 | 76,9 | 76,5 | 76,8 | 77,5 | 78,4 |
| Taliansko | 47,6 | 48,2 | 50,4 | 52,8 | 56,5 | 59,3 | 61,7 | 62,8 |
| Veľká Británia | 65,1 | 64,1 | 65,4 | 66,8 | 67,8 | 68,6 | 69,6 | 69,3 |
| EU-28  | 54,5 | 54,9 | 56,2 | 57,4 | 58,8 | 60,2 | 62 | 63,7 |

*Zdroj: Eurostat, posledná aktualizácia 23.4.2018*

***Tabuľka 5:*** *Miera zamestnanosti starších v % (55 - 64 ročné) – ženy*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **krajina/rok** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** |
| Belgicko | 29,2 | 31,6 | 33,1 | 35,8 | 37 | 39,3 | 40,2 | 42,8 |
| Bulharsko | 39,2 | 39,4 | 41,3 | 43,4 | 46 | 49,5 | 51 | 54,3 |
| Cyprus | 42,5 | 40,8 | 38,2 | 38,3 | 36,9 | 39,5 | 43,7 | 46,1 |
| Česká republika | 35,5 | 37,2 | 39 | 41,4 | 43,8 | 45,9 | 49,3 | 53 |
| Dánsko | 53,6 | 55,3 | 55,8 | 56,8 | 57,6 | 59,6 | 63,6 | 65,2 |
| Estónsko | 55,3 | 57,8 | 61,5 | 63,6 | 63,1 | 65,7 | 66,5 | 69,3 |
| Fínsko | 56,9 | 57,2 | 59,7 | 60,5 | 61,4 | 62,5 | 63 | 63,4 |
| Francúzsko | : | : | : | : | 45,2 | 46,9 | 48,2 | 49,9 |
| Grécko | 29,1 | 27,5 | 26,1 | 26 | 25 | 24,7 | 27,2 | 28 |
| Holandsko | 42,8 | 45,9 | 48,3 | 49,5 | 50,4 | 52,4 | 54,2 | 56,6 |
| Chorvátsko | 28,5 | 27,7 | 27,7 | 31 | 27,3 | 30,7 | 31,6 | 32,3 |
| Írsko | 42,1 | 42,9 | 42,7 | 43,4 | 44,7 | 46,4 | 48,9 | 50,6 |
| Litva | 45,5 | 47,2 | 48,5 | 51,2 | 54,3 | 58,8 | 62,8 | 65,2 |
| Lotyšsko | 48,4 | 49,7 | 52,5 | 54,6 | 56,4 | 58,9 | 61,4 | 62,1 |
| Luxembursko | 31,3 | 31,3 | 34,3 | 32,4 | 35 | 33,7 | 32,4 | 33,9 |
| Maďarsko | 29,4 | 31,9 | 31,7 | 32,1 | 35,2 | 37,7 | 41,5 | 42,4 |
| Malta | 14,1 | 15,1 | 16,3 | 18,7 | 19,9 | 21,9 | 26,4 | 26,3 |
| Nemecko | 50,7 | 53,2 | 54,9 | 57,6 | 60 | 61,2 | 63,5 | 65,4 |
| Poľsko | 24,2 | 27,2 | 29,2 | 31 | 32,9 | 35,5 | 37,6 | 39,3 |
| Portugalsko | 43,8 | 42 | 42 | 41 | 42,1 | 44,5 | 46,3 | 50,2 |
| Rakúsko | 33 | 32,2 | 33,5 | 35,2 | 36,4 | 38,8 | 41,1 | 42,8 |
| Rumunsko | 32,6 | 32,2 | 33,1 | 33,2 | 34,2 | 32,1 | 33,6 | 34,9 |
| Slovensko | 28,7 | 31,4 | 33,6 | 35,7 | 37,2 | 41 | 43,5 | 49,6 |
| Slovinsko | 24,5 | 22,7 | 25 | 25,2 | 29 | 30,5 | 33,4 | 37,5 |
| Španielsko | 33,1 | 35,6 | 36 | 36,3 | 37,8 | 40,2 | 42,8 | 43,5 |
| Švédsko | 66,9 | 68,9 | 69,6 | 70,3 | 71,5 | 72,1 | 73,5 | 74,4 |
| Taliansko | 26,1 | 28,1 | 30,8 | 33,2 | 36,6 | 37,9 | 39,7 | 42,3 |
| Veľká Británia | 49,5 | 49,5 | 51 | 53 | 54,4 | 56 | 57,4 | 59,1 |
| EU-28  | 38,5 | 40 | 41,7 | 43,3 | 45,2 | 46,9 | 48,9 | 50,9 |

*Zdroj: Eurostat, posledná aktualizácia 23.4.2018*

***Tabuľka 6:*** *Stredná dĺžka života vo veku 62 rokov – muži*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **krajina /rok** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| Belgicko | 19,9 | 20,2 | 20,0 | 20,1 | 20,7 | 20,5 | 20,7 |
| Bulharsko | 15,7 | 15,8 | 15,8 | 16,1 | 15,9 | 15,8 | 16,0 |
| Cyprus | 20,7 | 20,6 | 20,3 | 21,1 | 21,4 | 20,8 | 21,5 |
| Česká republika | 17,4 | 17,6 | 17,7 | 17,7 | 18,2 | 18,0 | 18,3 |
| Dánsko | 19,3 | 19,7 | 19,8 | 20,0 | 20,3 | 20,3 | 20,5 |
| Estónsko | 16,1 | 16,7 | 16,6 | 17,0 | 17,0 | 17,4 | 17,5 |
| Fínsko | 19,7 | 20,0 | 20,1 | 20,3 | 20,5 | 20,6 | 20,5 |
| Francúzsko | 21,2 | 21,5 | 21,4 | 21,5 | 21,9 | 21,7 | 21,8 |
| Grécko | 20,5 | 20,5 | 20,4 | 21,0 | 21,0 | 20,7 | 21,1 |
| Holandsko | 20,1 | 20,5 | 20,4 | 20,6 | 21,1 | 20,8 | 20,9 |
| Chorvátsko | 16,7 | 17,1 | 17,0 | 17,4 | 17,6 | 17,2 | 17,6 |
| Írsko | 20,1 | 20,3 | 20,2 | 20,5 | 20,8 | 20,9 | 21,0 |
| Litva | 15,3 | 15,5 | 15,7 | 15,7 | 16,0 | 15,8 | 15,9 |
| Lotyšsko | 14,7 | 15,1 | 15,3 | 15,7 | 15,5 | 15,9 | 15,7 |
| Luxembursko | 19,7 | 20,1 | 20,9 | 21,3 | 20,8 | 21,3 | 21,3 |
| Maďarsko | 15,9 | 16,1 | 16,1 | 16,3 | 16,4 | 16,3 | 16,4 |
| Malta | 20,8 | 20,1 | 20,0 | 20,8 | 21,1 | 21,1 | 22,2 |
| Nemecko | 20,1 | 20,0 | 20,0 | 20,2 | 20,4 | 20,1 | 20,3 |
| Poľsko | 17,0 | 17,3 | 17,3 | 17,4 | 17,8 | 17,6 | 17,9 |
| Portugalsko | 19,5 | 20,1 | 19,9 | 20,1 | 20,4 | 20,4 | 20,3 |
| Rakúsko | 20,1 | 20,3 | 20,3 | 20,4 | 20,8 | 20,4 | 20,8 |
| Rumunsko | 16,1 | 16,4 | 16,3 | 16,6 | 16,5 | 16,4 | 16,6 |
| Slovensko | 15,9 | 16,4 | 16,5 | 16,6 | 17,0 | 16,9 | 17,2 |
| Slovinsko | 19,0 | 19,2 | 19,3 | 19,4 | 19,9 | 19,8 | 20,1 |
| Španielsko | 20,9 | 21,1 | 21,0 | 21,5 | 21,7 | 21,3 | 21,7 |
| Švédsko | 20,7 | 20,9 | 20,9 | 21,2 | 21,4 | 21,4 | 20,5 |
| Taliansko | 20,7 | 20,9 | 20,9 | 21,3 | 21,6 | 21,3 | 21,8 |
| Veľká Británia | 20,5 | 20,9 | 20,8 | 20,9 | 21,2 | 21,0 | 21,2 |
| EU-28  | 19,7 | 19,9 | 19,9 | 20,1 | 20,4 | 20,1 | 20,4 |

*Zdroj: Eurostat, posledná aktualizácia 15.3.2018*

***Tabuľka 7:*** *Stredná dĺžka života vo veku 62 rokov – ženy*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **krajina /rok** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| Belgicko | 23,8 | 24,1 | 23,8 | 23,9 | 24,4 | 24,0 | 24,5 |
| Bulharsko | 19,5 | 19,8 | 19,7 | 20,3 | 20,0 | 20,0 | 20,3 |
| Cyprus | 23,7 | 23,0 | 23,1 | 24,3 | 24,2 | 23,5 | 24,4 |
| Česká republika | 21,5 | 21,7 | 21,7 | 21,8 | 22,3 | 22,0 | 22,5 |
| Dánsko | 22,1 | 22,6 | 22,7 | 22,9 | 23,2 | 23,2 | 23,2 |
| Estónsko | 21,9 | 22,6 | 22,7 | 22,8 | 22,9 | 23,1 | 23,4 |
| Fínsko | 24,1 | 24,3 | 24,2 | 24,4 | 24,3 | 24,5 | 24,4 |
| Francúzsko | 26,0 | 26,4 | 26,0 | 26,2 | 26,6 | 26,1 | 26,3 |
| Grécko | 23,6 | 23,8 | 23,6 | 24,2 | 24,4 | 23,9 | 24,3 |
| Holandsko | 23,6 | 23,7 | 23,5 | 23,7 | 23,9 | 23,6 | 23,7 |
| Chorvátsko | 20,7 | 21,2 | 21,3 | 21,6 | 21,6 | 21,2 | 21,7 |
| Írsko | 23,4 | 23,4 | 23,5 | 23,4 | 23,7 | 23,6 | 23,7 |
| Litva | 21,1 | 21,6 | 21,6 | 21,6 | 21,9 | 21,6 | 21,8 |
| Lotyšsko | 20,4 | 21,0 | 20,8 | 21,0 | 21,4 | 21,2 | 21,4 |
| Luxembursko | 24,1 | 24,1 | 24,0 | 24,5 | 25,3 | 24,3 | 25,3 |
| Maďarsko | 20,5 | 20,6 | 20,5 | 20,7 | 20,9 | 20,5 | 21,0 |
| Malta | 23,7 | 23,6 | 23,5 | 24,1 | 24,3 | 24,2 | 24,8 |
| Nemecko | 23,5 | 23,6 | 23,6 | 23,5 | 24,0 | 23,5 | 23,9 |
| Poľsko | 21,9 | 22,3 | 22,2 | 22,3 | 22,8 | 22,5 | 22,9 |
| Portugalsko | 23,6 | 24,2 | 24,0 | 24,3 | 24,6 | 24,4 | 24,5 |
| Rakúsko | 24,0 | 24,3 | 23,9 | 24,0 | 24,3 | 23,9 | 24,3 |
| Rumunsko | 20,1 | 20,2 | 20,1 | 20,6 | 20,5 | 20,4 | 20,7 |
| Slovensko | 20,5 | 20,9 | 20,9 | 21,3 | 21,5 | 21,3 | 21,7 |
| Slovinsko | 23,6 | 23,7 | 23,6 | 24,0 | 24,2 | 24,0 | 24,3 |
| Španielsko | 25,6 | 25,7 | 25,5 | 26,1 | 26,2 | 25,7 | 26,2 |
| Švédsko | 23,7 | 23,9 | 23,7 | 23,9 | 24,2 | 24,1 | 24,1 |
| Taliansko | 24,8 | 24,9 | 24,8 | 25,2 | 25,5 | 24,8 | 25,5 |
| Veľká Británia | 23,3 | 23,6 | 23,4 | 23,5 | 23,8 | 23,4 | 23,7 |
| EU-28  | 23,6 | 23,8 | 23,7 | 23,9 | 24,2 | 23,8 | 24,1 |

*Zdroj: Eurostat, posledná aktualizácia 15.3.2018*

***Tabuľka 8:*** *Zdravé roky života v absolútnych hodnotách vo veku 65 rokov – muži*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **krajina/rok** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| Belgicko | 10,4 | 9,8 | 10,6 | 10,8 | 11,0 | 11,2 | 10,3 |
| Bulharsko | 8,9 | 8,6 | 8,7 | 8,7 | 8,7 | 8,7 | 9,2 |
| Cyprus | 9,7 | 8,0 | 8,8 | 9,5 | 10,4 | 8,4 | 11,2 |
| Česká republika | 8,5 | 8,4 | 8,3 | 8,5 | 8,5 | 8,0 | 8,4 |
| Dánsko | 11,8 | 12,4 | 10,6 | 11,6 | 11,0 | 11,0 | 11,5 |
| Estónsko | 5,3 | 5,6 | 5,4 | 5,1 | 4,9 | 5,3 | 5,5 |
| Fínsko | 8,7 | 8,4 | 8,4 | : | 8,8 | 9,3 | 9,4 |
| Francúzsko | 9,0 | 9,7 | 9,4 | 9,8 | 10,4 | 9,8 | 9,5 |
| Grécko | 8,7 | 9,0 | 8,6 | 8,0 | 7,7 | 7,9 | 8,0 |
| Holandsko | 9,4 | 10,4 | 10,0 | 9,5 | 10,7 | 10,5 | 10,3 |
| Chorvátsko | 6,6 | 7,4 | 7,7 | 5,5 | 6,0 | 4,7 | 5,2 |
| Írsko | 10,9 | 10,9 | 10,9 | 10,9 | 11,4 | 11,4 | 12,0 |
| Litva | 6,4 | 6,2 | 5,6 | 5,9 | 6,1 | 5,0 | 5,6 |
| Lotyšsko | 4,8 | 4,7 | 5,3 | 4,0 | 4,0 | 4,1 | 4,4 |
| Luxembursko | 10,5 | 11,5 | 11,6 | 10,9 | 11,3 | 10,7 | 9,5 |
| Maďarsko | 5,4 | 6,0 | 6,4 | 6,2 | 6,0 | 5,9 | 6,7 |
| Malta | 12,0 | 11,8 | 12,5 | 12,8 | 13,3 | 13,4 | 12,8 |
| Nemecko | 6,9 | 6,7 | 6,7 | 7,0 | 6,8 | 11,4 | 11,5 |
| Poľsko | 6,7 | 7,6 | 7,4 | 7,2 | 7,5 | 7,6 | 8,2 |
| Portugalsko | 7,1 | 7,8 | 9,9 | 9,6 | 6,9 | 7,0 | 7,7 |
| Rakúsko | 8,5 | 8,3 | 8,9 | 8,9 | 8,4 | 7,9 | 8,2 |
| Rumunsko | 5,9 | 5,4 | 5,9 | 5,8 | 5,9 | 6,3 | 6,2 |
| Slovensko | 3,3 | 3,5 | 3,5 | 4,2 | 4,3 | 4,1 | 4,5 |
| Slovinsko | 6,6 | 6,2 | 7,3 | 7,2 | 7,8 | 8,2 | 8,4 |
| Španielsko | 9,6 | 9,8 | 9,2 | 9,7 | 10,1 | 9,5 | 10,4 |
| Švédsko | 12,3 | 11,9 | : | 12,9 | 15,2 | 15,7 | 15,1 |
| Taliansko | : | 8,1 | 7,7 | 7,7 | 7,8 | 7,8 | 10,4 |
| Veľká Británia | 10,8 | 11 | 10,5 | 10,6 | 9,7 | 10,2 | 10,4 |
| EU-28  | 8,7 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,6 | 9,4 | 9,8 |

*Zdroj: Eurostat, posledná aktualizácia 3.5.2018*

***Tabuľka 9:*** *Zdravé roky života v absolútnych hodnotách vo veku 65 rokov – ženy*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **krajina/rok** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| Belgicko | 9,7 | 10,3 | 11,0 | 10,9 | 11,0 | 11,0 | 11,4 |
| Bulharsko | 9,9 | 9,7 | 9,5 | 9,9 | 9,6 | 9,5 | 10,1 |
| Cyprus | 7,9 | 5,9 | 7,7 | 8,7 | 8,8 | 7,3 | 10,3 |
| Česká republika | 8,8 | 8,7 | 8,9 | 8,9 | 9,3 | 8,6 | 8,9 |
| Dánsko | 12,8 | 13 | 12,9 | 12,7 | 12,8 | 11,9 | 11,9 |
| Estónsko | 5,5 | 5,7 | 5,5 | 5,7 | 6,0 | 5,3 | 7,0 |
| Fínsko | 8,7 | 8,6 | 9,0 | : | 9,3 | 9,0 | 8,9 |
| Francúzsko | 9,8 | 9,9 | 10,4 | 10,7 | 10,7 | 10,7 | 10,6 |
| Grécko | 8,2 | 7,9 | 7,3 | 6,8 | 7,1 | 7,5 | 7,8 |
| Holandsko | 9,5 | 9,9 | 10,1 | 9,2 | 10,2 | 9,4 | 9,9 |
| Chorvátsko | 6,5 | 7,3 | 7,9 | 5,9 | 5,8 | 4,5 | 4,9 |
| Írsko | 11,1 | 11,8 | 12,2 | 12,1 | 12,3 | 12,0 | 13,2 |
| Litva | 6,7 | 6,7 | 6,1 | 6,3 | 6,1 | 5,5 | 5,6 |
| Lotyšsko | 5,5 | 5,0 | 6,4 | 4,2 | 4,6 | 4,0 | 4,5 |
| Luxembursko | 12,4 | 11,8 | 11,9 | 10,6 | 10,8 | 8,7 | 8,0 |
| Maďarsko | 5,9 | 6,0 | 6,4 | 6,1 | 6,1 | 5,9 | 6,4 |
| Malta | 11,7 | 11,0 | 12,3 | 12,7 | 13,7 | 14,0 | 12,9 |
| Nemecko | 7,1 | 7,3 | 6,9 | 7,0 | 6,7 | 12,3 | 12,4 |
| Poľsko | 7,5 | 8,3 | 7,8 | 7,8 | 8,1 | 8,4 | 8,9 |
| Portugalsko | 5,8 | 6,3 | 9,0 | 9,3 | 5,6 | 5,4 | 6,4 |
| Rakúsko | 7,9 | 8,3 | 9,5 | 8,8 | 7,7 | 7,7 | 7,4 |
| Rumunsko | 5,1 | 4,7 | 5,1 | 5,2 | 5,7 | 5,7 | 5,6 |
| Slovensko | 2,8 | 2,9 | 3,1 | 3,7 | 3,6 | 3,8 | 4,2 |
| Slovinsko | 7,2 | 6,9 | 6,9 | 7,6 | 8,6 | 7,6 | 8,2 |
| Španielsko | 9,1 | 9,2 | 9,0 | 9,0 | 9,4 | 8,9 | 10,4 |
| Švédsko | 13,7 | 13,2 | : | 13,8 | 16,7 | 16,8 | 16,6 |
| Taliansko | : | 7,0 | 7,1 | 7,1 | 7,3 | 7,5 | 10,1 |
| Veľká Británia | 11,8 | 11,9 | 10,5 | 10,7 | 10,6 | 10,4 | 11,1 |
| EU-28  | 8,8 | 8,6 | 8,5 | 8,6 | 8,6 | 9,4 | 10,1 |

*Zdroj: Eurostat, posledná aktualizácia 3.5.2018*

***Tabuľka 10:*** *Štatistické údaje kľúčových faktorov, ktoré ovplyvňujú a reflektujú novopriznané starobné dôchodky v členení podľa pohlavia za obdobie rokov 2004 až 2016*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rok** | **Priemerné obdobie dôchodkového  poist. v r.** | **Priemerný vek odchodu do starobného dôchodku** | **Priemerná mesačná výška novopriznaných starobných dôchodkov** | **Neupravený priemerný osobný mzdový bod** |
| **Muži** | **Ženy** | **Spolu** | **Muži** | **Ženy** | **Spolu** | **muži** | **ženy** | **spolu** | **Muži** | **Ženy** | **Spolu** |
| **2003** | 40 | 34,7 | 36,6 | 60,1 | 55,1 | 56,9 | x | x | x | x | x | x |
| **2004** | 42,4 | 36,7 | 38,8 | 61,4 | 56,8 | 58,5 | 479,4 | 377,5 | 418,7 | 1,7017 | 1,3513 | 1,4932 |
| **2005** | 43 | 36,2 | 38,4 | 60,7 | 56 | 57,5 | 400,8 | 277,0 | 317,3 | 1,3615 | 0,9477 | 1,0820 |
| **2006** | 40,4 | 34 | 35,8 | 60,2 | 56,8 | 57,8 | 390,8 | 236,6 | 282,7 | 1,2856 | 0,7817 | 0,9327 |
| **2007** | 41,3 | 33,8 | 35,6 | 60,7 | 58 | 58,7 | 399,7 | 240,2 | 280,8 | 1,1809 | 0,7394 | 0,8516 |
| **2008** | 42,1 | 35,7 | 37,7 | 61,6 | 57,6 | 58,8 | 437,1 | 264,3 | 320,1 | 1,187 | 0,7493 | 0,8906 |
| **2009** | 41,9 | 35,9 | 38,4 | 61,8 | 57,2 | 59,1 | 472,0 | 296,0 | 370,0 | 1,1654 | 0,7763 | 0,9399 |
| **2010** | 41,2 | 36,1 | 37,9 | 61,7 | 57,9 | 59,3 | 462,0 | 279,0 | 343,0 | 1,1437 | 0,7316 | 0,8762 |
| **2011** | 41,4 | 35,6 | 38,7 | 61,8 | 58,2 | 60,1 | 466,0 | 283,0 | 380,0 | 1,1313 | 0,7363 | 0,9450 |
| **2012** | 42 | 38,3 | 39,6 | 61,8 | 57,9 | 59,3 | 490,0 | 315,0 | 377,0 | 1,1320 | 0,7545 | 0,8892 |
| **2013** | 43,7 | 39,5 | 42 | 61,9 | 58,7 | 60,6 | 509,0 | 347,0 | 444,0 | 1,1337 | 0,7958 | 0,9972 |
| **2014** | 43,65 | 40,09 | 41,80 | 61,88 | 58,89 | 60,32 | 512,0 | 357,0 | 432,0 | 1,1256 | 0,7946 | 0,9538 |
| **2015** | 43,74 | 40,83 | 42,37 | 61,96 | 59,85 | 60,97 | 527,0 | 380,0 | 457,0 | 1,1148 | 0,7968 | 0,9651 |
| **2016** | 43,59 | 41,04 | 42,48 | 61,93 | 60,02 | 61,1 | 525,3 | 393,0 | 467,8 | 1,0977 | 0,8083 | 0,9720 |

*Zdroj: Sociálna poisťovňa*

***Tabuľka 11:*** *Podmienky vyplácania jednotlivých dávok DDP podľa uzatvorenej zmluvy*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Dávky vyplácané v systéme DDP** | **Účastníci, ktorí svoju zmluvu uzavreli od 1.7.1996 do 31.12.2000 a súčasťou ich zmluvy je dávkový plán** | **Účastníci, ktorí svoju zmluvu uzavreli od 1.1.2001 do 31.12.2004 a súčasťou ich zmluvy je dávkový plán** |
| **doplnkový starobný dôchodok** | Potrebná doba platenia príspevkov na vznik nároku na túto dávku **nesmela byť dlhšia ako päť rokov** a dôchodkový vek **nesmel byť nižší ako 50 rokov.** | Potrebná doba platenia príspevkov na vznik nároku na túto dávku **nesmela byť dlhšia ako päť rokov** a dôchodkový vek určený dávkovým plánom **nesmel byť nižší ako 50 rokov** |
| **doplnkový výsluhový dôchodok** | Ak dávkový plán upravoval podmienky nároku na výsluhový dôchodok poistencovi vznikol nárok na výsluhový dôchodok, ak vykonával po čas určený dávkovým plánom taký druh práce, ktorého výkonom dávkový plán podmieňuje vznik nároku na tento dôchodok. | Nárok na doplnkový výsluhový dôchodok pre poistencov vykonávajúcich práce zaradené do kategórie 3 alebo 4 vznikol v prípade, ak vykonával **v období určenom dávkovým plánom, tzv. rizikové práce.** |
| **jednorazové vyrovnanie** | Patrilo poistencovi alebo pozostalému po poistencovi, ktorému vznikol nárok na niektorý z doplnkových dôchodkov alebo mu skončil trvalý pobyt na území SR alebo z dôvodu zrušenia doplnkovej dôchodkovej poisťovne, prípadne v iných prípadoch, ak ich určil dávkový plán (musela byť rešpektovaná všeobecná podmienka, t.j. vznik nároku na niektorý z doplnkových dôchodkov) | Patrilo poistencovi alebo pozostalému po poistencovi, ktorému vznikol nárok na niektorý z doplnkových dôchodkov alebo mu skončil trvalý pobyt na území SR alebo z dôvodu zrušenia doplnkovej dôchodkovej poisťovne alebo ak mu zanikla účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení z dôvodu skončenia zamestnania výpoveďou danou zamestnávateľom, prípadne v iných prípadoch, ak ich určil dávkový plán (musela byť rešpektovaná všeobecná podmienka, t.j. vznik nároku na niektorý z doplnkových dôchodkov) |
| **odstupné** | Patrilo poistencovi, ktorému zanikla účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení a ktorému nevznikol nárok na doplnkový dôchodok z dôvodu nesplnenia potrebného času platenia príspevkov, ak nepreviedol svoje príspevky, príspevky zamestnávateľa a svoj podiel na výnosoch z hospodárenia DDP do inej DDP, alebo pozostalému po poistencovi, ak zomrel poistenec, ktorému nevznikol nárok na doplnkový dôchodok. | Patrilo poistencovi, ktorému zanikla účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení a ktorému nevznikol nárok na doplnkový dôchodok z dôvodu nesplnenia potrebného času platenia príspevkov, ak nepreviedol svoje príspevky, príspevky zamestnávateľa a svoj podiel na výnosoch z hospodárenia DDP do inej DDP, alebo pozostalému po poistencovi, ak zomrel poistenec, ktorému nevznikol nárok na doplnkový dôchodok. |
| **predčasný výber** | **nevypláca sa** | **nevypláca sa** |
| **doplnkový invalidný dôchodok**  | Ak **dávkový plán** upravoval podmienky nároku na doplnkový invalidný dôchodok poistencovi vznikol nárok na doplnkový invalidný dôchodok, **ak mu vznikol nárok na invalidný dôchodok z dôchodkového zabezpečenia** (poistenia) a ak splnil podmienky určené dávkovým plánom. | Ak **dávkový plán** upravoval podmienky nároku na doplnkový invalidný dôchodok poistencovi vznikol nárok na doplnkový invalidný dôchodok, **ak mu vznikol nárok na invalidný dôchodok z dôchodkového zabezpečenia** (poistenia) a ak splnil podmienky určené dávkovým plánom. |
| **pozostalostný dôchodok** | Pozostalému po poistencovi vznikol nárok na pozostalostný dôchodok, ak **zomrel poistenec**, ktorý splnil podmienky nároku na doplnkový starobný dôchodok alebo na výsluhový dôchodok, alebo na doplnkový invalidný dôchodok určené dávkovým plánom. | Pozostalému po poistencovi vznikol nárok na pozostalostný dôchodok, ak **zomrel poistenec**, ktorý splnil podmienky nároku na doplnkový starobný dôchodok alebo na výsluhový dôchodok, alebo na doplnkový invalidný dôchodok určené dávkovým plánom. |
| **výsluhový dôchodok** pre poistencov, ktorí nespĺňajú podmienky na poskytnutie výsluhového dôchodku pre poistencov vykonávajúcich práce zaradené do kategórie 3 alebo 4 | **nevypláca sa** | Ak **dávkový plán** upravoval podmienky nároku na výsluhový dôchodok poistencovi vznikol nárok na výsluhový dôchodok, ak nespĺňal podmienky nároku na výsluhový dôchodok pre poistencov vykonávajúcich práce zaradené do kategórie 3 alebo 4, a vykonával v období určenom dávkovým plánom taký druh práce, ktorého výkonom dávkový plán podmieňoval vznik nároku na tento dôchodok, |

***Tabuľka 12:*** *Podmienky vyplácania jednotlivých dávok DDS podľa uzatvorenej zmluvy*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Dávky vyplácané v systéme DDS** | **Účastníci, ktorí svoju zmluvu uzavreli od 1.1.2005 do 31.12.2013 a súčasťou ich zmluvy je dávkový plán** | **Účastníkom, ktorí svoju zmluvu uzavreli od 1.1.2014 resp. podpísali dodatok k účastníckej zmluve, ktorým sa zrušil ich dávkový plán upravuje dávky, ktoré im môžu byť vyplatené zákon o DDS** |
| **doplnkový starobný dôchodok** | Môže sa vyplácať po dosiahnutí minimálneho obdobia doplnkového dôchodkového sporenia určené dávkovým plánom, ktoré **nesmie byť kratšie ako 10 rokov** a súčasne aj potrebného veku určeného dávkovým plánom, ktorý **nesmie byť nižší ako 55 rokov.** | Vypláca sa na žiadosť účastníka **po dosiahnutí dôchodkového veku**, resp. ak poberá predčasný starobný / starobný dôchodok z I. piliera. |
| **doplnkový výsluhový dôchodok** | Je určený pre rizikárov, za ktorých platil zamestnávateľ príspevky ako za rizikárov minimálne obdobie určené dávkovým plánom, avšak toto obdobie **nemôže byť kratšie ako 5 rokov** a súčasne dovŕšili potrebný vek určený dávkovým plánom, ktorý **nesmie byť nižší ako 40 rokov.** | Je určený iba pre rizikárov, za ktorých platil zamestnávateľ príspevky ako za rizikárov **najmenej 10 rokov a účastník dovŕšil 55 rokov veku.** |
| **jednorazové vyrovnanie** | Je určené **pre niektoré špecifické situácie** ako vyplácanie invalidného dôchodku, nízka nasporená suma účastníka v čase dovŕšenia dôchodkového veku (nižšia ako 2-násobok priemernej mzdy)[[33]](#footnote-33), zrušenie príspevkových fondov doplnkovej dôchodkovej spoločnosti[[34]](#footnote-34), resp. zrušenie celej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti[[35]](#footnote-35). Časť nasporenej sumy si môže vybrať v podobe jednorazového vyrovnania každý účastník doplnkového dôchodkového sporenia ak požiada aj o vyplácanie dočasného dôchodku, resp. doživotného dôchodku. | Je určené **pre niektoré špecifické situácie** ako vyplácanie invalidného dôchodku, nízka nasporená suma účastníka v čase dovŕšenia dôchodkového veku (nižšia ako 2-násobok priemernej mzdy), zrušenie príspevkových fondov doplnkovej dôchodkovej spoločnosti, resp. zrušenie celej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti. Časť nasporenej sumy si môže vybrať v podobe jednorazového vyrovnania každý účastník doplnkového dôchodkového sporenia ak požiada aj o vyplácanie dočasného dôchodku, resp. doživotného dôchodku. |
| **odstupné** | Vyplatí sa účastníkovi v prípade, že nesplnil podmienky vyplácania doplnkového starobného dôchodku alebo doplnkového výsluhového dôchodku. Suma odstupného je **minimálne vo výške 80 % aktuálnej hodnoty osobného účtu účastníka**.  | **nevypláca sa** |
| **predčasný výber** | **nevypláca sa** | Účastníkovi sa môže vyplatiť vždy **po desiatich rokoch sporenia vo výške nasporenej sumy tvorenej z jeho vlastných príspevkov.** |

***Tabuľka 13:*** *Pracovné kategórie*

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Pracovná kategória**
 | Do I. pracovnej kategórie sú zaradené zamestnania, v ktorých sa vykonávajú sústavne a v priebehu kalendárneho mesiaca prevažne rizikové práce, pri ktorých dochádza k častým a trvalým poruchám zdravia pracujúcich pôsobením škodlivých fyzikálnych a chemických vplyvov, a to1. zamestnania v baníctve so stálym pracoviskom pod zemou v hlbinných baniach,
2. ostatné zamestnania v baníctve vykonávané pod zemou v hlbinných baniach
3. zamestnania pod zemou pri uskutočňovaní podzemných stavieb baníckym spôsobom,
4. zamestnania členov leteckých posádok a pracovníkov sústavne činných v lietadle za letu,
5. zamestnania členov posádok námorných lodí,
6. zamestnania, v ktorých sa vykonávajú zvlášť ťažké a zdraviu škodlivé práce v hutách alebo v ťažkých chemických prevádzkach,
7. zamestnania kesonárov a potápačov,
8. zamestnania vykonávané v prostredí ohrozenom vo významnej miere ionizujúcim žiarením pri úprave a konečnom spracovaní rádioaktívnych surovín, v jadrových elektrárňach a pri obsluhe cyklotrónu a výskumného reaktoru,
9. zamestnanie vykonávané s dokázanými chemickými karcinogénmi a pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity,
10. zamestnanie v baníctve vykonávané pod spodnou úrovňou nadložia a na skrývke v povrchových baniach (lomoch) na uhlie, na rádioaktívne nerasty a na nerasty, z ktorých možno priemyselne vyrábať kovy, na magnezit, azbest, tuhu, kaolín, žiaruvzdorné íly, keramické lupky, sadrovec, živec a na kremeň a kremenec na chemickotechnologické spracovanie alebo na spracovanie tavením,
11. zamestnania v ťažbe a pri opracovaní kameňa, pri mletí a drvení kremeňa, kremenca a živca, pri formovaní žiaruvzdorných výrobkov a pri úprave keramických surovín vykonávané v prostredí vysokej koncentrácie agresívneho fibroplastického prachu, pokiaľ sú pracujúci pri výkone týchto zamestnaní nadmerne ohrození silikózou, a zamestnania sklárov dutého skla,
12. zamestnania v stokovej sieti v podzemných priestoroch.

Ako zamestnanie zaradené do I. (II.) pracovnej kategórie sa za dobu pred 1. januárom 2000 hodnotí služba vojakov z povolania zaradená do I. (II.) kategórie funkcií, ak nevznikol nárok na dôchodok podľa piatej časti tohto zákona. Služba zaradená do I. kategórie funkcií sa v týchto prípadoch hodnotí ako zamestnanie I. pracovnej kategórie uvedené v § 14 ods. 2 písm. b) až h).Ako doba zamestnania I. (II.) pracovnej kategórie sa za dobu pred 1. januárom 2000 započítava doba výkonu práce podľa opisu pracovnej činnosti uvedeného v príslušnom rezortnom zozname a ďalšie doby za podmienok a v rozsahu ustanovených v predpisoch platných pred 1. júnom 1992; organizácie na tieto účely vedú príslušnú evidenciu. Pre zápočet náhradných dôb a dôb uvedených v § 5 ods. 1 a v § 6 ods. 1 nariadenia vlády Československej socialistickej republiky č. 117/1988 Zb. o zaraďovaní zamestnaní do I. a II. pracovnej kategórie na účely dôchodkového zabezpečenia ako dôb zamestnania I. a II. pracovnej kategórie do 31. decembra 1999 sa nevyžaduje návrat do zamestnania I. a II. pracovnej kategórie, pokiaľ tieto doby k 31. decembru 1999 trvajú. |
| 1. **Pracovná kategória**
 | Do II. pracovnej kategórie sú zaradené zamestnania, v ktorých sa vykonávajú sústavne a v priebehu kalendárneho mesiaca prevažne práce, pri ktorých sú pracujúci1. veľmi významne obťažovaní látkami, prostredím alebo pracovnými postupmi, takže po dlhoročnom výkone týchto prác vznikajú trvalé škody na ich zdraví,
2. obťažovaní látkami, prostredím alebo pracovnými postupmi, i keď k trvalým škodám na ich zdraví dochádza iba výnimočne, ak sa tieto práce vyznačujú trvalou a nadmernou namáhavosťou alebo trvalým a nadmerným
3. poverení činnosťou v zahraničí obťažovaní nepriaznivými pracovnými a životnými podmienkami v tropických alebo inak zdravotne ťažkých oblastiach.
 |
| 1. **Pracovná kategória**
 | do III. pracovnej kategórie patria zamestnania, ktoré nie sú zaradené do I. alebo II. pracovnej kategórie |

***Tabuľka 14:*** *Kategórie rizikových prác*

|  |  |
| --- | --- |
| **Kategória 1** | práce, pri ktorých nie je riziko poškodenia zdravia vplyvom práce a pracovného prostredia |
| **Kategória 2** | miera zdravotného rizika, pri ktorej nie je predpoklad poškodenia zdravia, ale nedá sa vylúčiť nepriaznivá odpoveď organizmu na záťaž faktormi práce a pracovného prostredia |
| **Kategória 3** | práce, pri ktorých nie je expozícia zamestnanca faktorom práce a pracovného prostredia znížená technickými opatreniami na úroveň ustanoveného limitu a na zníženie rizika je potrebné vykonať organizačné opatrenia a iné špecifické ochranné opatrenia vrátane použitia osobných ochranných pracovných prostriedkov |
| práce, pri ktorých je expozícia zamestnanca faktorom práce a pracovného prostredia znížená technickými opatreniami na úroveň ustanoveného limitu, ale vzájomná kombinácia a pôsobenie faktorov práce a pracovného prostredia môžu poškodiť zdravie |
| práce, pri ktorých nie sú ustanovené limity, ale expozícia faktorom práce a pracovného prostredia môže u zamestnanca spôsobiť poškodenie zdravia |
| práce vykonávané v kontrolovanom pásme, pri ktorých vzhľadom na úroveň a premenlivosť radiačných parametrov je na obmedzenie ožiarenia pracovníkov na úroveň limitov ožiarenia nevyhnutné používať osobné ochranné pracovné prostriedky a vykonávať dodatočné technické, organizačné alebo iné špecifické ochranné opatrenia |
| **Kategória 4** | práce, pri ktorých nie je možné znížiť technickými alebo organizačnými opatreniami expozíciu zamestnanca faktorom práce a pracovného prostredia na úroveň ustanovených limitov, expozícia faktorom práce a pracovného prostredia prekračuje limity, zisťujú sa zdravotné zmeny zamestnancov vo vzťahu k pôsobiacim faktorom a je potrebné vykonať technické opatrenia a iné špecifické ochranné opatrenia vrátane použitia osobných ochranných pracovných prostriedkov |
| práce, ktoré podľa miery expozície jednotlivým faktorom práce a pracovného prostredia patria do tretej kategórie, ale vzájomná kombinácia faktorov práce a pracovného prostredia zvyšuje riziko poškodenia zdravia |
| práce vykonávané pri činnostiach vedúcich k ožiareniu, pri ktorých ožiarenie pracovníkov prekračuje limity ožiarenia a takéto ožiarenie kladne posúdil ÚVZ SR |

1. Predlženie pracovného života prostredníctvom flexibilných dôchodkových schém: Čiastkový odchod z trhu práce (Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement), 2016 [↑](#footnote-ref-1)
2. Zdroj Eurostat – LFS za rok 2017 (viď Príloha – Tabuľka 4 a 5). [↑](#footnote-ref-2)
3. Zdroj Eurostat za rok 2016 (viď Príloha – Tabuľka 6 - 9). [↑](#footnote-ref-3)
4. Náhradné doby sú doby získané pred 1. januárom 2004 podľa právnych predpisov účinných do 31. decembra 2003, počas ktorých poistenec z osobitných dôvodov nevykonával žiadnu pracovnú činnosť a ktoré sa považujú za obdobie dôchodkového poistenia. Za náhradnú dobu sa napríklad považuje: doba služby v československých ozbrojených silách , doba evidovanej nezamestnanosti, doba starostlivosti o dieťa atď. [↑](#footnote-ref-4)
5. Zdroj: <https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/slovakia/europe-2020-targets-statistics-and-indicators-slovakia_en> [↑](#footnote-ref-5)
6. Pri Beveridgovom modeli dôchodkového systému je I. pilier hradený z daní, pričom poskytuje univerzálnu dávku, ktorej cieľom je ochrana pred chudobou. V týchto krajinách sú II. a III. pilier dôchodkového systému pomerne robustne rozšírené a majú plniť funkciu náhrady príjmu. [↑](#footnote-ref-6)
7. Pri Bismarckovom modeli dôchodkového systému je I. pilier hradený z príspevkov hradených poistencami a zamestnávateľmi, pričom poskytuje náhradu príjmu priamo závislú na predchádzajúcom príjme dotknutej osoby. V týchto krajinách sú II. a III. pilier dôchodkového systému málo rozšírené. [↑](#footnote-ref-7)
8. Nedisponujeme medzigeneračnými úmrtnostnými tabuľkami používanými životnými poisťovňami a ani ďalšími predpokladmi (nákladmi) vstupujúcimi do cash-flow modelu na výpočet doživotnej anuity. [↑](#footnote-ref-8)
9. Pripomíname skutočnosť, že po dovŕšení dôchodkového veku sú pôvodne priznané a vyplácané predčasné starobné dôchodky vykazované v štatistikách ako starobné dôchodky (aj keď krátenie zostáva). Tento postup je v súlade s metodikou Eurostatu ESSPROS. [↑](#footnote-ref-9)
10. Individuálne správne nastavenie krátenia má lineárny trend na celom sledovanom horizonte, t. j. období od jedného mesiaca po 2 roky. [↑](#footnote-ref-10)
11. MPSVR SR disponuje podrobnou databázovou základňou údajov zo Sociálnej poisťovne od roku 2004 o poistencoch a ich poistných vzťahoch (zamestnanec, SZČO, poistenec štátu). Údajmi o poistných vzťahoch pred rokom 2004 disponuje ministerstvo tiež, kvalita týchto údajov je však nízka. [↑](#footnote-ref-11)
12. Priemerným poistencom rozumieme osobu, ktorá počas svojej kariéry pred a po vzniku nároku na starobný dôchodok zarábala priemernú mzdu a získala 42 rokov dôchodkového poistenia. [↑](#footnote-ref-12)
13. Zákon č**.** 311/2001Z. z. Zákonník práce vznení neskorších predpisov [↑](#footnote-ref-13)
14. V prípade, že osoba začne poberať starobný dôchodok, resp. predčasný starobný dôchodok z II. piliera automaticky stráca status osoby zúčastnenej na starobnom dôchodkovom sporení a teda v prípade opätovného vzniku poistenia nie je umožnené aby časť jej odvodov odchádzala znovu do II. piliera. V prípade podielu na prebytku z výnosov z umiestnenia prostriedkov technických rezerv je umožnené aby bol vyplatený aj zvýšením mesačnej sumy vyplácaného dôchodku avšak všetky poisťovne ho v súčasnosti vyplácajú jednorazovo. [↑](#footnote-ref-14)
15. Súčasťou zákona č. 109/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon o DDS (ďalej len „novela zákona č. 650/2004 Z. z.“) je aj úprava veku, ktorý účastník musí dosiahnuť v prípade, že chce čerpať doplnkový starobný dôchodok a ešte nezačal poberať predčasný starobný, resp. starobný dôchodok z I. piliera. Tento vek sa stanovuje na vek potrebný na nárok na starobný dôchodok podľa zákona o sociálnom poistení, ktorý je platný v príslušnom kalendárnom roku. [↑](#footnote-ref-15)
16. Novela zákona č. 650/2004 Z. z. má delenú účinnosť. Účinnosť ustanovení, ktoré zavadzajú okrem iného aj povinnosť doplnkovej dôchodkovej spoločnosti a dôchodkovej správcovskej spoločnosti poskytovať MPSVR SR, ako aj Ministerstvu financií SR údaje o ich klientoch vrátane osobných údajov je účinná od 1. mája 2018. [↑](#footnote-ref-16)
17. Pre informáciu a vychádzajúc z vyjadrení ÚVZ SR uvádzame, že databáza ktorou disponuje ÚVZ SR má v súčasnosti iný účel než evidenciu aktuálneho stavu rizikových prác v jednotlivých podnikoch. Účelom je získať informácie o celkových trendoch v oblasti rizikových prác v SR, nie o konkrétnych podnikoch v aktuálnom čase. Zároveň si dovolíme upozorniť na skutočnosť, že údaje z jednotlivých RÚVZ sú zasielané do centrálneho registra rizikových prác len dvakrát ročne. [↑](#footnote-ref-17)
18. Zdroj: Správa o stave ochrany práce a o činnosti orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce v roku 2016. <http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=26681> . [↑](#footnote-ref-18)
19. V prípade dát od doplnkových dôchodkových spoločností evidujeme počty účastníckych zmlúv a nie počty účastníkov ako jednotlivcov z dôvodu, že v súčasnosti nemáme k jednotlivým účastníckym zmluvám uvedené rodné čísla. Nepredpokladáme však, že výrazný počet účastníkov má uzatvorené dve alebo viac účastníckych zmlúv a preto budeme v ďalšom texte hovoriť stále o počtoch účastníkov. [↑](#footnote-ref-19)
20. Uvedené percento je odhadnuté na základe kontroly 164 zamestnávateľov, ktorí od septembra 2017 do októbra 2017 zamestnávali 7 855 rizikárov. [↑](#footnote-ref-20)
21. Podľa zákona č. 595/2003 o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „zákon o dani z príjmov“) sú daňovými výdavkami aj príspevky na DDS, ktoré platí zamestnávateľ za zamestnanca na DDS a na doplnkové dôchodkové sporenie v zahraničí rovnakého alebo porovnateľného druhu; tieto príspevky možno uznať v úhrne najviac vo výške 6 % zo zúčtovanej mzdy, náhrady mzdy a odmeny zamestnanca, ktorý je účastníkom doplnkového dôchodkového sporenia. Zo 164 kontrolovaných zamestnávateľov iba jeden zamestnávateľ, ktorý v čase kontroly zamestnával 40 rizikárov, za nich platil príspevky na DDS vo výške vyššej ako 6 %, konkrétne vo výške 6,6 %. [↑](#footnote-ref-21)
22. Dlhodobý cieľ Európskej centrálnej banky. [↑](#footnote-ref-22)
23. Obdobie počas ktorého zamestnávateľ odvádza za rizikára povinné príspevky sa môže prerušiť, môže si sporiť na začiatku kariéry, prípadne môže byť preradený na inú prácu, ktorá nespĺňa definíciu rizikovej práce. Na ilustráciu uvádzame dve možné situácie, v ktorých účastník počas kariéry pracoval 10 rokov ako rizikár, v prvom prípade na začiatku kariéry (v rokoch 2014 - 2023) a v druhom prípade na konci svojej kariéry (v rokoch 2034 - 2043). Pri vykonávaní rizikovej práce na konci kariéry je nasporená suma vyššia o 85%. Uvedený výrazný rozdiel spôsobuje odhad rastu priemernej mzdy na úrovni 4,5% a nízky odhadovaný výnos vo výške 1,86%, ktorým sa zhodnocuje nasporená suma účastníka. [↑](#footnote-ref-23)
24. Odhad výšky mzdy rizikárov uvádzame v časti 4.2.4. [↑](#footnote-ref-24)
25. Právna úprava zákona o DDS **účinná pred 1. januárom 2010** ponechávala výšku odstupného na dávkový plán, pričom stanovovala **spodnú hranicu odstupného**, ktorú musela doplnková dôchodková spoločnosť účastníkovi vyplatiť, a to na **úrovni 80 % z nasporenej sumy**. S **účinnosťou od 1. januára 2010** zákon o DDS jasne určil že účastníkovi sa vyplatí odstupné v sume zodpovedajúcej len 80 % aktuálnej hodnoty osobného účtu účastníka a zo zvyšných 20 % úspor sa 15 % považuje za kladný výnos príslušného príspevkového doplnkového dôchodkového fondu (čiže zostáva v prospech účastníkov, ktorí si sporia v príslušnom fonde) a 5 % patrí doplnkovej dôchodkovej spoločnosti ako nový druh odplaty.  [↑](#footnote-ref-25)
26. Keďže však vzhľadom na tento dataset považujeme za rizikára všetky osoby, za ktoré bol zaplatený príspevok ako za rizikárov aspoň v jednom mesiaci je možné, že uvedené náš výsledok skresľuje hlavne kvôli účastníkom, ktorí vykonávali rizikové práce iba pár mesiacov a sú tak zaradení medzi rizikárov. Na druhej strane evidencia platenia príspevkov ako za rizikárov bola zavedená až v roku 2010 teda medzi nerizikármi môžu byť zaradené osoby, ktoré rizikovú prácu vykonávali v minulosti (t. j. pred rokom 2010), a teda o tom nemá doplnková dôchodková spoločnosť žiadnu informáciu. [↑](#footnote-ref-26)
27. Skupiny zamestnaní zaraďovaných do I. pracovnej kategórie sa delili na tie, pri výkone ktorých vznikal nárok na starobný dôchodok dovŕšením zníženého veku (najnižší dôchodkový vek bol 55 rokov), resp. dovŕšením platnej vekovej hranice pre vznik nároku na starobný dôchodok. Pri výkone zamestnaní zaradených do II. pracovnej kategórie všeobecne platná veková hranica pre vznik nároku na starobný dôchodok nebola ustanovená, t. j. neplatí znížený dôchodkový vek. [↑](#footnote-ref-27)
28. V súčasnej dobe nie je možné určiť presný zámer zníženia dôchodkového veku podľa zákona o sociálnom zabezpečení. Zámerom mohlo byť odmenenie výkonu rizikového zamestnania dlhším obdobím poberania dôchodku alebo sa vplyvom výkonu práce v sťažených / rizikových podmienkach očakávalo kratšie dožitie týchto zamestnancov a bolo považované za potrebné znížiť dôchodkový vek z dôvodu aby dôchodok mohli poberať približne rovnaké obdobie ako zamestnanci II. či III. pracovnej kategórie. Z tohto dôvodu uvádzame, že zníženie dôchodkového veku u osôb vykonávajúcich určité obdobie práce zaradené do I. pracovnej kategórie, v niektorých prípadoch až o 5 rokov, bolo **vzhľadom na ich dĺžku dožitia** príliš benevolentné. [↑](#footnote-ref-28)
29. http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=11158 [↑](#footnote-ref-29)
30. Uvedené vyplýva zo súhrnnej správy z mimoriadnej previerky „ŠKRTIČ IV“. [↑](#footnote-ref-30)
31. Z dôvodu, že niektorí zamestnávatelia už v súčasnosti prispievajú za rizikárov viac ako 2 % z ich vymeriavacieho základu (poznatok z kontrolných akcií NIP Škrtič) nie je možné presne kvantifikovať vplyv na zamestnávateľov, kým nebudeme mať dáta od doplnkových dôchodkových spoločností prepojené s dátami od Sociálnej poisťovne. Odhadujeme však že v roku 2019 by zamestnávatelia museli zaplatiť na príspevkoch do III. piliera cca o 6 mil. eur viac. [↑](#footnote-ref-31)
32. Podľa § 7 ods. 1 písm. e) zákona o dani z príjmov, sú dávky z doplnkového dôchodkového sporenia príjmami z kapitálového majetku. V súlade s príslušnými ustanoveniami § 43 zákona o dani z príjmov sa daň vyberá zrážkou a to vo výške 19% z príjmov. Základom dane pre daň z príjmu z dávky z doplnkového dôchodkového sporenia je plnenie znížené o zaplatené vklady, pričom ak ide o dôchodok, rozdelia sa zaplatené vklady na obdobie poberania dôchodku. [↑](#footnote-ref-32)
33. Od 1.1. 2009. [↑](#footnote-ref-33)
34. Od 1.8.2006. [↑](#footnote-ref-34)
35. Od 1.8.2006. [↑](#footnote-ref-35)