

SOCIÁLNY NOS

BULLETIN NÁRODNÉHO PROJEKTU CENTRUM SOCIÁLNEHO DIALÓGU SR – KOZ SR



EURÓPSKA ÚNIA



Európsky sociálny fond

02 | 2014

Hlavná téma -
Verejné financie

T. Domonkos, B. König,
M. Radvanský:
Čo nás stojí
nezamestnanosť

2-4

M. Štefánik:
Prečo niekedy aktivačné
opatrenia neaktivujú?

4-5

Ľ. Pavelka:
Dôchodkové nároky
našich zamestnancov
v podmienkach EÚ

5-9

Ľ. Pavelka:
Šachovnica zdravotných
odvodov

10-12

R. U. Kocák:
Unitárny systém
zdravotného poistenia

12-13



Predstavitelia vrcholnej tripartity na záverečnej konferencii NP CSD SR. Foto: Ing. Lubica Kissová.

Posun k lepšiemu



S veľkými, či v tomto prípade skôr s verejnými financiami je to tak, ako s veľkou politikou. Všetci sa cítia byť tými povolanými, ktorí sú schopní vyriešiť akýkoľvek problém, ale len málo vyvolených naozaj vie, ako na to. Zo svojej skúsenosti by som ešte dodal, že ešte lepšie je o tom - ktorom probléme včas a na správnom mieste hovoriť, napríklad na vrcholnej tripartite.

V minulom čísle bulletinu Sociálny nos som, okrem iného, pripomenul návrh KOZ SR zvýšiť minimálnu mzdu na 400 eur tak, aby sa ľuďom oplátilo pracovať a motivovalo ich sa zamestnať. Po opakovaných rokovaniach so sociálnymi partnermi na ktorých sme sa, najmä tradične u zamestnávateľov, stretli s nepochopením, vláda navrhla isté kompromisné riešenie, ktorým je zvýšenie sumy minimálnej mzdy zo súčasných 352 na 380 eur. Medziročne by sa mala zvýšiť o takmer osem percent a išlo by tak o jeden z najvýraznejších rastov za posledné roky. **„Reagujeme tak na skutočnosť, že mesačná suma minimálnej mzdy po znížení o odvody do poisťovních fondov a o preddavok na daň z príjmov nedosahuje ani hranicu rizika chudoby,“** zdôvodnil rezort svoje rozhodnutie. Oba zamestnávateľské zväzy sa však ani na septembrových rokovaniach s navrhovanou výškou minimálnej mzdy nestotožnili. Skutočnosť, že Hospodárska a sociálna rada SR nedospela k dohode, bola aj

pre ministra práce sklamaním, aj s ohľadom na to, že po prvýkrát v histórii Slovenska má vláda SR záujem na kompenzácii nákladov v podobe odvodovej úľavy.

„Až na 380 eur sa zvýši od budúceho roka suma minimálnej mzdy...“ informoval o tomto návrhu internetový portál jedného z denníkov. Pre niekoho je to až, pre odborárov len. Ale aj tak je to určite posun k lepšiemu. Nemožno do nekonečna akceptovať len argumenty jednej strany, ktorá dookola tvrdí, že zvýšenie „bude mať negatívny vplyv na firmy, že razantné zvýšenie je zlé a hospodársky vývoj nie je jednoduchý.“ Nehovoriac o tom, že sme už sme premárnili dosť času aj pokiaľ ide o iné, súvisiace a naliehavé otázky. Nezamestnanosť je vážny a dlhodobý problém našej spoločnosti. V minulom roku sme sa z pohľadu miery nezamestnanosti ocitli na šiestej najhoršej pozícii. Pritom je zrejme, že práve nízke mzdy nemotivujú nezamestnaných hľadať si prácu.

(pokračovanie na ďalšej strane)

So sociálnymi partnermi máme na mnohé problémy rozdielne názory a konsenzus sa niekedy nerodí ľahko.

Ako však zaznelo aj začiatkom septembra na záverečnej konferencii Národného projektu Centrum sociálneho dialógu SR, sociálny dialóg je kľúčovým prvkom demokracie. Sociálny dialóg nemá víťaza ani porazeného, ale vedie k sociálnemu zmiernu. Nedávno kritizovali médiá odborárov na Slovensku, že málo štrajkujú.... Takúto cestu samozrejme nevyklúčujeme, ale vždy je potrebné najskôr hľadať kompromis a východiská z problémov.

Najnovšie číslo bulletinu Sociálny nos, ktorý si práve listujete,

je zamerané na tému verejných financií. Prináša, okrem iného, aj výsledky dvoch veľmi zaujímavých analýz, ktoré uskutočnili odborníci z Centra sociálneho dialógu SR pri KOZ SR. Čo si myslíte, koľko nás stojí ročne jeden nezamestnaný občan? Aký priamy a nepriamy dopad má na verejné financie nezamestnanosť? Ktoré z aktívnych opatrení na trhu práce sú úspešné, pre koho a kde? Viaceré odpovede na tieto otázky vás určite prekvapia.

JOZEF KOLLÁR

PREZIDENT KOZ SR, PODPREDEDA RV CSD SR

Čo nás stojí nezamestnanosť

alebo čo ukázala empirická analýza v podmienkach slovenskej ekonomiky na národnej, regionálnej a odvetvovej úrovni

Slovenský trh práce dlhodobo zápasí s problémom vysokej nezamestnanosti, ktorý sa síce podarilo zmierniť počas transformačného procesu, ale nepodarilo odstrániť. V európskom meradle Slovensko z pohľadu miery nezamestnanosti v roku 2013 obsadilo šiestu najhoršiu pozíciu.

Dokonca Európska komisia upozornila na problém vysokej miery nezamestnanosti v správe o makroekonomických nerovnováhach, pričom poukázala na to, že ide o dlhodobý jav. Ďalším dôležitým aspektom tohto problému je vysoké percento dlhodobo nezamestnaných, ktorí často strácajú pracovné návyky a stávajú sa pre trh práce nezaujímavými, a tým pádom aj takmer nezamestnatelnými. Tento stav vytvára dlhodobo priamy tlak na verejné financie prostredníctvom vyplácania dávok v nezamestnanosti, dávok v hmotnej núdzi a príspevkov k dávkam, úhrad zdravotného poistenia nezamestnaným, nákladov na chod úradov práce a aktívnu politiku trhu práce. Problém vysokej miery nezamestnanosti nespočíva iba v náraste výdavkov verejných rozpočtov spojených s dodatočným nezamestnaným, ale aj vo výraznom poklese príjmov verejných financií v dôsledku neplatenia odvodov za nezamestnaného, poklese výberu na dani z príjmu fyzických osôb, poklese výberu daní zo spotreby pre nižšiu kúpyschopnosť nezamestnaného a v iných nepriaznivých socioekonomických dôsledkoch.

Náklady nezamestnanosti

Po týchto úvahách nastáva otázka, čo s týmto problémom a koľko finančných prostriedkov by bolo efektívne vynaložiť na zmenu tohto stavu. Zodpovedať druhú otázku je možné vyčíslením nákladov nezamestnanosti. Uvažovať však iba s priamymi nákladmi štátu je povrchné, a to z dôvodu, že nezamestnaný generuje aj množstvo priamych výpadkov na príjmovej strane verejného rozpočtu a taktiež aj nepriame náklady ako výpadok na spotrebe, čo má za následok znížený príjem dane z pridanej hodnoty. Samotná kvantifikácia nedá odpoveď na spôsob riešenia nezamestnanosti, ale slúži ako užitočný pomocný údaj, koľko finančných prostriedkov by bolo efektívne vynaložiť na aktivity spojené so znižovaním nezamestnanosti a aké sú regionálne a odvetvové špecifiká. Preto odhady nákladov boli realizované ako na národnej úrovni, tak aj na regionálnej (úroveň NUTSIII) a odvetvovej úrovni (hlavné činnosti NACE) separátne a aj prierezovo.

Pri odhade nákladov nezamestnanosti sme vychádzali z odhadu mzdy, ktorú by uchádzač o zamestnanie zarábala ak by bol zamest-

Tabuľka 1 Celkové náklady štátu na jedného nezamestnaného v roku 2012 v eurách pri jednotlivých modelových scenároch a celkové náklady na priemerného nezamestnaného

| Výška mzdy | V prípade nároku na DvN | Bez nároku na DvN s nárokom na DvHN a PkD | Bez nároku na dávky | Priemerný nezamestnaný |
|-------------------------------|-------------------------|---|---------------------|-------------------------------------|
| 1. minimálna mzda (327,2 eur) | 440 | 402 | 304 | DH (438,6 eur) 456 |
| 2. medián mzdy (637,3 eur) | 816 | 650 | 552 | odhad na základe PDvN (624 eur) 606 |
| 3. priemerná mzda (805 eur) | 1022 | 786 | 688 | HH (648,7 eur) 626 |

Zdroj: Vlastné prepočty autorov na základe údajov z SÚ SR, Sociálnej poisťovne SR a UPSVaR.

ný. Tento odhad je kľúčový z toho dôvodu, že veľká časť priamych nákladov na nezamestnaného sa odvíja práve od výšky tejto mzdy. Z dôvodu nedostupnosti individuálnych údajov o výške poslednej vyplácanej mzdy nezamestnaného sme v prepočtoch uvažovali s hornou hranicou (HH) a dolnou hranicou (DH) tejto mzdy. Spodná hranica tohto intervalu bola vypočítaná z dát Sociálnej poisťovne ako medián posledného vymeriavacieho základu nezamestnaného. Za hornú hranicu bol zvolený vážený medián mzdy podľa štruktúry vzdelania nezamestnaných, pričom ako váha bol použitý počet nezamestnaných v danej vzdelanostnej skupine. Výpočty sme rozšírili o odhad nákladov nezamestnaného, ktorý by zarábala minimálnu mzdu, medián mzdu, priemernú mzdu a mzdu vypočítanú na základe priemernej výšky dávky v nezamestnanosti.

Horná hranica celkových nákladov na reprezentatívneho nezamestnaného bola odhadnutá na 626 eur a spadá približne do intervalu nezamestnaného s medián mzdu v hospodárstve bez nároku na dávky a nezamestnaného s rovnakou mzdou s nárokom na dávku v hmotnej núdzi a príspevkom k dávke, ktorá bola odhadnutá na 650 eur. Dolná hranica celkových nákladov bola 456 eur, čo sa približuje nákladom nezamestnanosti prislúchajúcim nezamestnanému s minimálnou mzdou a s nárokom na dávku v nezamestnanosti na úrovni 440 eur.

Ako priemerného nezamestnaného sme uvažovali osobu, ktorá ak by sa zamestnala, tak by zarábala mzdu, ktorá vychádza z priemernej výšky dávky v nezamestnanosti. Samozrejme, je potrebné rozlíšiť, či nezamestnaný má nárok na dávku v nezamestnanosti (prvých šesť mesiacov nezamestnanosti), alebo na dávku v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke (ak ide o sociálny prípad) alebo nemá nárok ani na jednu z vyššie spomínaných dávok (ak je nezamestnaný viac než šesť mesiacov a nie je sociálny prípad). Mesačné celkové náklady na reprezentatívneho nezamestnaného v priemere boli v roku 2012 na úrovni 606 eur, čo znamená, že ročne štátny rozpočet stojí jeden nezamestnaný v priemere

7 272 eur ak je 12 mesiacov nezamestnaný. Nezamestnaný, ktorý zárábal minimálnu mzdu a má nárok na dávku v nezamestnanosti stojí verejné financie 440 eur mesačne, čo je viac ako samotná minimálna mzda, ktorá je 327 eur.

Kolko investovať do nezamestnaného?

Pomocou dosiahnutých výsledkov sa môžeme pokúsiť zodpovedať otázku, kolko je vlastne vhodné investovať do zamestnania nezamestnaného. Vo všeobecnosti by úvaha mohla smerovať k otázke, či by nebolo výhodnejšie pre štát dotovať vytvorenie pracovného miesta napr. na úrovni minimálnej mzdy. Takéto pracovné miesto by popri ekonomických výhodách malo vplyv aj na zníženie nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti, čo popri čistých ekonomických výhodách prináša aj množstvo sociálnych výhod.

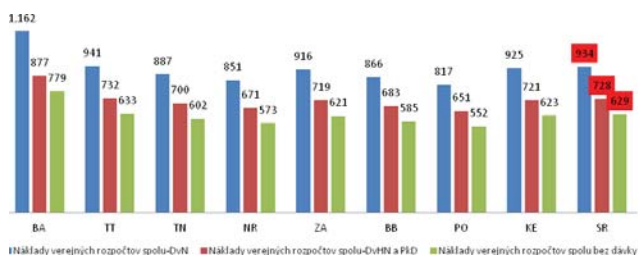
Tabuľka 2 Medián hrubej mesačnej mzdy v eur a medián dĺžky nezamestnanosti v mesiacoch v regionálnom členení

| Kraj | Medián hrubej mesačnej mzdy v roku 2012 | Medián dĺžky nezamestnanosti v mesiacoch |
|------|---|--|
| BA | 924 | 7 |
| TT | 741 | 8 |
| TN | 689 | 9 |
| NR | 669 | 12 |
| ZA | 711 | 10 |
| BB | 678 | 17 |
| PO | 637 | 16 |
| KE | 729 | 16 |
| SR | 733 | 12 |

Zdroj: Vlastné prepočty autorov na základe údajov z ŠÚ SR, Sociálnej poisťovne SR a UPSVaR.

Z pohľadu regionálnej dĺžky nezamestnanosti za rok 2012 je najkratšia medián dĺžka nezamestnanosti v Bratislavskom kraji na úrovni sedem mesiacov a najdlhšia v Banskobystrickom kraji až sedemnásť mesiacov, pričom v tesnom závесе sú Prešovský a Košický kraj, s dĺžkou nezamestnanosti šestnásť mesiacov. Regionálna analýza ukázala, že najvyššia mesačná medián mzda je v Bratislavskom kraji 924 eur a najnižšia v Prešovskom kraji 637 eur.

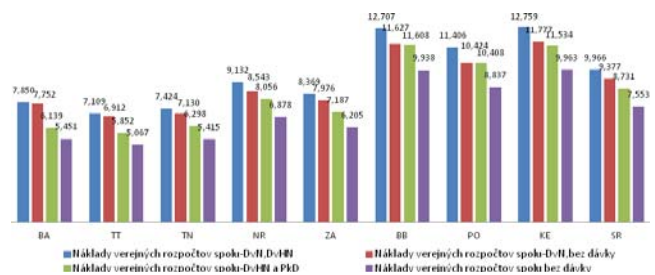
Obrázok 1 Náklady nezamestnanosti na jedného nezamestnaného na jeden mesiac v eurách v roku 2012¹



Zdroj: Vlastné prepočty autorov na základe údajov z ŠÚ SR, MF SR, Sociálnej poisťovne SR a UPSVaR.

Z uvedeného vyplýva, že najvyššie náklady na jedného nezamestnaného na jeden mesiac sú potom v kraji Bratislavskom 779 – 1 162 eur a najnižšie v kraji Prešovskom 552 - 817 eur.

Obrázok 2 Náklady nezamestnanosti na jedného nezamestnaného v závislosti od medián dĺžky nezamestnanosti v eurách v cenách roku 2012

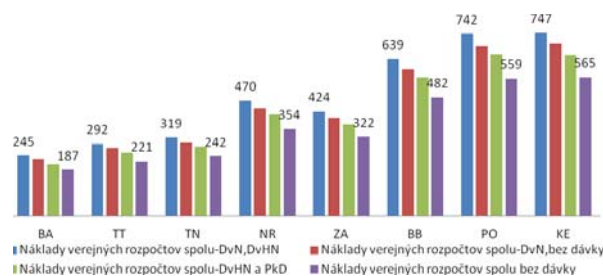


Zdroj: Vlastné prepočty autorov na základe údajov z ŠÚ SR, MF SR, Sociálnej poisťovne SR a UPSVaR.

Oproti tomu však najvyššie celkové náklady na jedného nezamestnaného, prepočítané podľa medián dĺžky nezamestnanosti vykazujú Košický kraj 11 534 – 12 759 eur a najnižšiu kraj Trnavský 5 067 – 7 109 eur. Je to spôsobené rozdielnym počtom mesiacov, ktoré nezamestnaný strávi v stave nezamestnanosti. Táto informácia umožňuje lepšie využitie nástrojov politiky trhu práce, aby sa z regi-

onálneho pohľadu efektívne alokovali prostriedky na znižovanie nezamestnanosti.

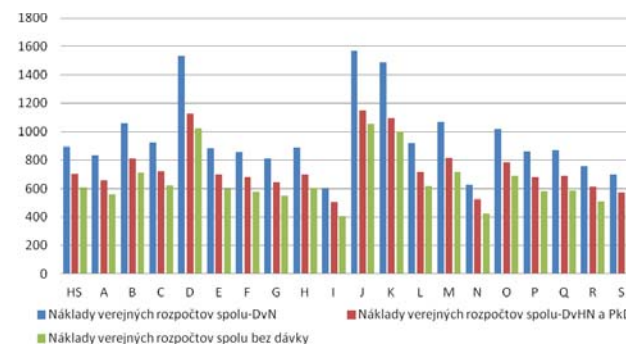
Obrázok 3 Celkové ročné náklady nezamestnanosti v regiónoch v závislosti od počtu nezamestnaných v regiónoch v mil. eur, rok 2012



Zdroj: Vlastné prepočty autorov na základe údajov z ŠÚ SR, MF SR, Sociálnej poisťovne SR a UPSVaR.

Najvyššie celkové ročné náklady nezamestnanosti vykazujú kraj Košický 565 - 747 mil. eur, v tesnom závесе s Prešovským krajom na úrovni 559 - 742 mil. eur. Najnižšie celkové ročné náklady nezamestnanosti vykazujú Bratislavský kraj na úrovni 109 - 157 mil. eur.

Obrázok 4 Štruktúra mesačných nominálnych nákladov nezamestnanosti na jednotlivca podľa SK NACE Rev.2, rok 2012



Zdroj: Vlastné prepočty autorov na základe údajov z ŠÚ SR, MF SR, Sociálnej poisťovne SR a UPSVaR.

Z pohľadu odvetvovej klasifikácie najvyššie mesačné ekonomické náklady nezamestnanosti vykazujú odvetvia dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu 1 026 – 1 533 eur, informácie a komunikácie 1 052 – 1 572 eur a poisťovacie služby 998 – 1 491 eur. Naopak, najnižšie náklady nezamestnanosti vykazujú odvetvia ubytovacie služby 408 – 598 eur a administratívne a podporné služby 426 – 626 eur.

Ak by sme uvažovali, že SR by vynaložila 624 eur mesačne počas jedného roka na vytvorenie jedného pracovného miesta, s hrubou mesačnou mzdou 624 eur, tak by náklady spojené s touto aktivitou priniesli zníženie tlaku na verejné financie takmer okamžite po vyplatení dotácie (v druhom mesiaci) v porovnaní so stavom keď by bola takáto osoba nezamestnaná. Celková návratnosť ročnej investície štátu do novovytvoreného pracovného miesta z pohľadu nákladov vynaložených na dotáciu, by za uvedených podmienok bola 5 - 8 mesiacov po vyplatení dotácie, v závislosti od toho či má nezamestnaný nárok na poberanie DvN, DvHN a PkD, alebo nemá nárok ani na jednu z dávok. V prípade, ak by sa vynaložilo 327 eur mesačne (minimálna mzda) počas jedného roka na vytvorenie jedného pracovného miesta, kde by sa vyplácala hrubá mzda vo výške dotácie, tak by náklady spojené s touto aktivitou priniesli zníženie tlaku na verejné financie 7 - 11 mesiacov po vyčerpaní dotácie v závislosti od toho či má nezamestnaný nárok na DvN, DvHN a PkD alebo nemá nárok ani na jednu z dávok. Celková návratnosť ročnej investície na úrovni 327 eur do pracovného miesta, kde by sa vyplácalo 624 eur ako mzda, by bola okamžitá, čo by malo priaznivý vplyv na znižovanie tlaku verejných financií.

Ak by sme uvažovali situáciu, kedy by zamestnávateľ vyplácal jednotlivcovi 624 eur pri rovnakých podmienkach dotácie, pričom nás bude zaujímať, že akú maximálnu výšku dotácie by mal štát zvoliť, aby investícia z pohľadu nákladov na ňu vynaložených bola po dvoch

rokoch pre štát neutrálna, dospeli by sme k záverom, že výška dotácie za uvedených podmienok môže byť až do úrovne 833 eur mesačne.

Uvedené výsledky majú ambíciu slúžiť ako podkladové informácie k návrhu politiky vytvorenia pracovného miesta formou priamej dotácie v spolupráci so zamestnávateľmi. Takýto nástroj predstavuje alternatívu zmiernenia nepriaznivého stavu na trhu práce, ktorá by zároveň znížila tlak aj na verejné financie.

Je dôležité mať na zreteli, že uvedené opatrenia budú vyžadovať prísnu koordináciu a nestranný racionálny a pragmatický prístup, ktorý bude odolný voči korupčnému správaniu a zneužívaniu takéhoto opatrenia, aby priniesli žiaduce výsledky. Vo všeobecnosti platí, že najvyššie mesačné náklady sú spojené s krátkodobou nezamestnaným, ktorý má nárok na dávku v nezamestnanosti a preto je výhodné sa

zamerať aj na zamestnanie takýchto osôb. Na druhej strane, krátkodobou nezamestnaný pravdepodobne majú pracovné návyky, a preto sa ľahšie zamestnajú, prípadne rekvifikujú. Preto vytvorenie pracovného miesta pre dlhodobu nezamestnaných, ktorí z hľadiska celkového zaťaženia verejných financií generujú najvyššie náklady a zároveň majú nižšiu šancu na zamestnanie a udržanie si pracovného miesta by mali byť prioritnou skupinou uvedeného opatrenia. Samotné vytvorenie pracovného miesta, na ktoré sa zamestná nezamestnaný, má popri ekonomických efektoch aj množstvo pozitívnych sociálnych efektov, ktoré je takmer nemožné kvantifikovať, preto je potrebné sa venovať zamestnávaniu ako krátkodobu tak aj dlhodobu nezamestnaných

TOMÁŠ DOMONKOS, BRIAN KÖNIG, MAREK RADVANSKÝ

Prečo niekedy aktivačné opatrenia neaktivujú?

Vybrané opatrenia aktívnej politiky trhu práce a kontrafaktuálna metóda

Centrum sociálneho dialógu pri KOZ dlhodobu venuje pozornosť aj otázkam riešenia nezamestnanosti na Slovensku. V rámci aktivity č.3 Národného projektu Centrum sociálneho dialógu SR (NP CSD SR) experti vypracovali štúdiu zameranú na vyhodnotenie dopadov rôznych opatrení aktívnej politiky trhu práce na Slovensku v roku 2011. Pri vyhodnotení sledovali zmenu šancí účastníkov jednotlivých opatrení opustiť databázu nezamestnaných a umiestniť sa na trhu práce.

Expertný tím sa v rámci vypracovania štúdie zamerl na hodnotenie účinkov aktívnych opatrení na trhu práce (AOTP) v SR v dvoch rovinách – individuálnej i makroekonomickej. V individuálnej rovine sa štúdia zaoberá najmä vyhodnotením AOTP z hľadiska ich čistých efektov – t.j. porovnanie účinku samotných opatrení „očistených“ od iných faktorov, ktoré ich mohli ovplyvniť. Hlavným prínosom štúdie v tomto smere bolo uplatnenie metodiky tzv. kontrafaktuálneho hodnotenia, ktoré v minulosti dôrazne odporučila slovenským partnerom aj Európska komisia.

Uvedená metodika bola komplexnejšie uplatnená pri hodnotení politiky trhu práce po prvýkrát v SR. Údajová základňa pochádzala z evidencie Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ÚPSVR SR). Ďalšími zdrojmi údajov boli databázy štatistického úradu SR a databázy Eurostatu, najmä databáza politiky trhu práce (databáza LMP). Autori štúdie úzko spolupracovali aj s pracovníkmi a expertmi ÚPSVR SR, najmä D. Kelečinovou. Osobitnú vďaka vyslovili autori štúdie aj zamestnancom a expertom Konfederácie odborových zväzov SR, najmä však Ing. J. Šumnému, bez ktorého iniciatívy, odborného vkladu a systematickej podpory by uvedená štúdia nevznikla.

V makroekonomickej rovine bola štúdia zameraná na vypracovanie analýzy prínosov a nákladov (tzv. cost-benefit analýza) jednotlivých AOTP v dlhšom časovom období v rámci celej SR, ako aj jednotlivých krajov a okresov. V štúdiu sa experti vyhodnotili aktívne opatrenia trhu práce, ktoré boli vo roku 2011 najvýznamnejšie z hľadiska počtu účastníkov, a zároveň ich vyhodnotenie umožňovali poskytnuté údaje. Išlo o nasledovné opatrenia: **príspevok na aktivačnú činnosť formou menších služieb pre obec, príspevok na vykonávanie absolventskej praxe, príspevok na podporu zamestnanosti na realizáciu opatrení na ochranu pred povodňami a na riešenie následkov mimoriadnej situácie, príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti, príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby, vzdelávanie a príprava pre trh práce. Dopady jednotlivých opatrení boli potom vyhodnotené spomínanou kontrafaktuálnou metódou, keď sa výsledky účastníkov opatrenia porovnávali s výsledkami kontrolnej skupiny.**

Do kontrolnej skupiny bola pomocou štatistických metód pre každého z účastníkov vybraná jedna, čo najpodobnejšia, dvojčka. Následne experti porovnávali koľko z účastníkov a koľko členov kontrolnej skupiny sa umiestnilo na trhu práce počas 15 mesiacov od ukončenia opatrenia.

Čo ukázala analýza

Výsledky analýzy odhalili, že veľká časť účastníkov opatrení aktívnej politiky trhu práce v skutočnosti nie je daným opatrením aktivizovaná. Inak povedané, opatrenie nezvyšuje šance umiestnenia na trhu práce. Negatívna účinnosť opatrenia bola pozorovaná pri najpočetnejšom opatrení (Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb ... – podľa §52 Zákona 5/2004) a pri vzdelávacom opatrení (Vzdelávanie a príprava pre trh práce - podľa §46 Zákona 5/2004).

Ostatné analyzované opatrenia vykazovali aspoň malý pozitívny efekt, teda zvyšovali šance účastníkov na opustenie databázy. Išlo o Príspevok na absolventskú prax (§51), Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti (§50i), Príspevok na podporu zamestnanosti na realizáciu opatrení na ochranu pred povodňami ... (§50j a Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby (§52a).

Analýza odhalila aj rozdiely, ktoré jednotlivé opatrenia majú na rôzne cieľové skupiny. Tieto zistenia môžu byť využité pre lepšie zacielenie jednotlivých opatrení. Napríklad: vzdelávanie a príprava pre trh práce mali nižšiu účinnosť v Bratislavskom kraji. Príspevky na podporu zamestnanosti (§50i a §50j) sú účinnejšie, ak sú poskytnuté uchádzačom o zamestnanie (UoZ) starším ako 40 rokov so stredoškolským, alebo základným vzdelaním. Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby (§51a) je účinnejší ak je poskytnutý nezamestnanému s vysokoškolským vzdelaním.

Najzávažnejším zistením analýzy však je, že existujú obrovské regionálne rozdiely v účinnosti jednotlivých opatrení. Príspevok na aktivačnú činnosť (§52) má, v priemere pre celé Slovensko, na šance zamestnať sa negatívny efekt. Najmä mladí UoZ, po poberaní tohto príspevku, vo väčšej miere naďalej zotrávajú v databáze nezamestnaných.

Takýto vzor, podobný celoslovenskému priemeru, je pozorovateľný aj v okrese Rimavská Sobota. Úplne opačný, pozitívny efekt, je však pozorovateľný v okrese Revúca. Ako je možné že existujú také rozdiely v účinnosti rovnakého opatrenia? Spôsob implementácie opatrenia tu zrejme hrá dôležitejšiu rolu, ako samotná podoba opatrenia. Zjednotenie spôsobu implementácie podľa pozitívnych príkladov z okresov kde opatrenia fungujú, by mohlo priniesť významné zvýšenie účinnosti aktívnej politiky trhu práce na Slovensku. To by si však vyžadovalo zlepšenie riadenia a kontroly Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Nové opatrenia

Na základe zistení analýzy tiež vidíme priestor pre tvorbu nového opatrenia, respektíve pre transformáciu existujúceho opatrenia. Z opatrenia Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby (§52a) by sa, na základe našich zistení, mohlo vyvinúť opatrenie, ktoré by malo viaceré pozitívne efekty. Ak by sa vztahu poberateľov opatrenia s obcou, alebo obecným podnikom dal charakter chránenej práce. Odmena, rovnako ako intenzita zapojenia poberateľov by

sa zvýšila. Opatrenie (príspevok) by bolo poskytované pracovníkom s vyšším vzdelaním, alebo v špecifických profesiách a remeslách, ktorých využitelnosť na úrovni obce je vysoká. Títo pracovníci by organizovali aktivačné práce, alebo bezprostredne pracovali s UoZ na aktivačných prácach, mali by ich začať do profesii/remesiel v činnostiach s priamym pozitívnym dopadom pre obec. Práve kombináciou so školiacimi aktivitami pri výkone pracovnej činnosti by mal byť dosiahnutý aj zvýšený aktivizačný efekt príbuzného opatrenia Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb ... (§52).

Nové, modifikované, opatrenie 52a by bolo prerozdeľované v úzkej spolupráci so starostami obcí. Malo by im dať do rúk väčšiu možnosť vyriešiť nárast počtu aktivačných pracovníkov v dôsledku poslednej novely Zákona o dávkach v hmotnej núdzi. V neposlednom rade však aj zlepšovať situáciu v rámci obce, nie len na poli nezamestnanosti, ale aj v ďalších oblastiach života obce.

Dĺžka poberania Príspevku na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb ... (§52) by nemala byť dlhšia ako 1 rok. Dĺžka poberania modifikovaného opatrenia 52a by mala byť dlhodobejšia.

Alternatívne by nové opatrenie v tejto podobe mohlo vzniknúť v rámci §50 Zákona o službách zamestnanosti, Z. z.

MIROSLAV ŠTEFÁNIK

Dôchodkové nároky našich zamestnancov v podmienkach EÚ

Mladšiu generáciu zamestnancov v súčasnosti príliš nezaujímá, aké dôchodkové zabezpečenie môže očakávať po ukončení ekonomicky aktívneho života a odchodu do starobného dôchodku. Dôvodom je preferovanie súčasných problémov spočívajúcich v obstaraní vlastného bývania (obvykle na hypotéku s pravidelnými mesačnými splátkami na desiatky rokov). Problém vo finančnej oblasti u zamestnancov zaťažených úverovými záväzkami nastáva v prípade, ak stratia zamestnanie, sú dlhodobo chorí, prípadne sa rozvádajú a čaká ich nevyhnutné vysporiadanie bezpodielového spoluvlastníctva manželov a pod.

Ešte horšia je situácia, ak popri hypotéke zamestnanec musí splácať ďalšie záväzky za auto obstarané na lízing či úver alebo záväzky vo forme spotrebných a kontokorentných úverov s možnosťou prečerpania bežného účtu do mínusového zostatku (často s vysokým úrokovým zaťažením), či dokonca pôžičiek od nebankových spoločností s úžerníckymi podmienkami úročenia nesplatených častí záväzku.

Z pohľadu súčasnej finančnej situácie rodín zamestnancov, zaťažených bremenom rôznych záväzkov a povinných platieb, v súvislosti s nákladmi na bývanie je najdôležitejšie určenie priorít pri rodinných výdavkoch. Mnoho ľudí napríklad spláca hypotéku a súčasne poukazuje platbu(y) životnej poisťovni, alebo na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) v situácii, keď má problém s prežitím od výplaty k výplate. V takýchto prípadoch by mal zamestnanca na možnosti reštrukturalizácie existujúcich záväzkov a platieb upozorniť zamestnávateľ, prípadne podať pomocnú ruku v súčinnosti s odbormi, najmä pokiaľ ide o podmienky vzniku nároku na príspevky zamestnávateľa na DDS. Niektoré firmy totiž nútia svojich zamestnancov, aby si na dobrovoľné dôchodkové sporenie v 3. pilieri sporili mesačne tolko, koľko predstavuje príspevok zamestnávateľa. V tejto oblasti je tiež namieste poradenstvo odborov svojim členom na zmenu existujúcej zmluvy. Napríklad

lad tak, aby zamestnanec začal prispievať na DDS menej ako doteraz, prípadne až do zlepšenia svojej finančnej situácie platil na DDS iba symbolickú čiastku (minimálne 4,- € mesačne) bez toho, aby mu zamestnávateľ znížil príspevok, ktorý od neho dostáva k sporeniu v rámci zamestnaneckých, či stabilizačno-motivačných výhod. Okrem toho je z pohľadu daňových úspor výhodné, aby zamestnanec pristúpil na nové podmienky zmlúv o DDS, ktoré mu umožnia znížiť daňový základ v ročnom zúčtovaní dane z príjmu a v konečnom dôsledku si tak zvýšiť čistý osobný príjem z dosahovaného hrubého zárobku (mzdy, či platu) u zamestnávateľa. V tejto oblasti zatiaľ osveta odborových organizácií aj samotných zamestnávateľov na Slovensku značne zaostáva. Záver roka je pritom ešte vhodným obdobím na zmeny existujúcich zmlúv o DDS tak, aby bolo možné získať nárok na zníženie daňového základu z príspevkov zamestnanca poukazovaných na DDS. Prípadné nevhodné podmienky v existujúcich kolektívnych zmluvách vo firmách je potrebné v rámci kolektívneho vyjednávania upraviť tak, aby viac vyhovovali zamestnancom bez toho, aby výraznejšie zvýšili náklady zamestnávateľov. Takýto odporúčaný scenár postupu tak môže napomôcť k zvyšovaniu lojality zamestnancov vo vzťahu k zamestnávateľom a zvyšovaniu záujmu o pracovné záležitosti so zreteľom na stabilizáciu pracovných síl a zvyšovanie produktivity práce.

Formy viac zdrojových príjmov

Starobné dôchodky vyplácané zo Sociálnej poisťovne (1.pilier): podľa súčasnej legislatívy má na starobný dôchodok každý zamestnanec (poistenec), ktorý odpracoval a bol dôchodkovo poistený aspoň 15 rokov. V budúcnosti sa však tieto podmienky môžu meniť, predlžovať vek odchodu do dôchodku, spôsob valorizácie penzií (od roku 2018 len na základe dôchodcovskej inflácie, ktorej objektivnosť nemusí byť zaručená) a zvyšovanie predlžovania veku odchodu do dôchodku podľa strednej dĺžky života (od roku 2017), čo pri dnešnom demografickom vývoji znamená približne ročný nárast veku odchodu do penzie o cca 50 dní. Zmeny v spôsobe valorizácie dôchodkov síce v budúcnosti zlepšia predpoklad udržateľnosti verejných financií, ale na druhej strane zhoršia finančné zabezpečenie seniorov. Podľa Marcela Haniša (viď prameň nižšie): „zmena valorizačného mechanizmu dôchodkov v prvom pilieri už nebude ani pokrývať infláciu v ekonomike. Podľa neho rozdiel medzi reálnou infláciou a dôchodcovskou infláciou bude postupne znižovať už aj tak nízke dôchodky slovenských dôchodcov.“

Jednou z najobávanejších rizík u dôchodcov je schopnosť financovať čoraz vyššie náklady na zdravotnú starostlivosť. Podľa totožného autora inflácia meraná na zdravotnú nákladmi starostlivosť stúpala od roku 1995 priemerne 7,5 % ročne a doteraz od uvedeného obdobia vzrástli náklady na zdravotnú starostlivosť skoro štvornásobne. Podľa M. Haniša: Dôchodkový systém v SR sa výrazne zmenil. In: Times. Wealth management. Private banking Magazine, 4 /2014 vláda SR od roku 2017 výrazne zmenila nastavenie dôchodkového systému bez toho, aby takéto výrazné zmeny boli schválené bez väčšej pozornosti verejnosti. Podľa tohto prameňa by napríklad vo Francúzsku takéto zmeny dôchodkového systému pravdepodobne vyhnali do ulíc státisíce ľudí.... V zmysle reformy slovenského dôchodkového modelu z roku 2013 sa zmenil spôsob valorizácie tak, že pri úprave dôchodkov výlučne indexom dôchodcovskej inflácie sa zmrazil v roku 2017 úroveň starobných dôchodkov, pričom tieto nebudú v nasledujúcich rokoch (po roku 2017) zvyšovať svoju reálnu úroveň. Pokiaľ pred niekoľkými rokmi zvyšovanie dôchodkov tzv. švajčiarskou valorizáciou bralo do úvahy aj rast miezd a plátov v ekonomike (pôvodne 50 % podiel rastu miezd a plátov a 50 % infláciu), v uplynulých dvoch rokoch sa pri úprave dôchodkov väčšia váha priradzovala inflácii a menej rast miezd a plátov) Súčasný prechodný mechanizmus úpravy dôchodkov nastolil zvláštny druh solidarity medzi jednotlivými poberateľmi penzií cez v absolútnej sume rovnakú valorizáciu, ktorá je nevýhodná pre ľudí s vyšším ako priemerným dôchodkom. To v praxi znamenalo, že vyššie dôchodky sa v reálnom vyjadrení po zvýšení prakticky znížili o infláciu. Poľahčujúcou okolnosťou bolo iba to, že inflácia sa vďaka nízkemu ekonomickému rastu stala bezvýznamným problémom. Ekonomiku Slovenska skôr začal trápiť presne opačný problém v podobe deflácie, ktorá vo všeobecnosti odkladá spotrebu jednotlivcov aj investície firiem a znižuje schopnosť jednotlivých krajín zvládať splácať svoje verejné dlhy, pretože zaostáva aj výber dane z pridanej hodnoty a neznižuje sa ani miera nezamestnanosti.

Do obdobia odpracovaných rokov sa počíta aj obdobie dôchodkového poistenia v zahraničí, pokiaľ existuje v danej oblasti bilaterálna medzinárodná dohoda, alebo ide o o niektorú z krajín EÚ. Obdobie práca v zahraničí však nemá vplyv na vy počítaný dôchodok, iba na obdobie povinnej doby dôchodko-

vého poistenia pri posudzovaní vzniku nároku na starobný dôchodok. To je výhodné predovšetkým pre tých zamestnancov, ktorí v SR odpracovali kratšiu dobu, ako je potrebné dosiahnuť pre vznik nároku na starobnú penziu. Rôznorodosť v systéme daňovo-odvodového zaťaženia starobných dôchodkov v rámci EÚ sa podpisuje pod rôzne anomálie, ktoré nastávajú v praxi. Zo starobných dôchodkov vyplácaných Sociálnou poisťovňou do SRN poberateľ slovenského dôchodku (zväčša bývalí emigranti) musí v Nemecku platiť zdravotné odvody a v prípade vyšších dôchodkov aj dane z príjmu, hoci u nás starobné dôchodky, rovnako ako sirotské, vdovské, vdovecké a invalidné dôchodky žiadnym daniam ani odvodom nepodliehajú. Systém by si vyžadoval zmenu v podobe zvýšenia dôchodkov na Slovensku a ich „zodvodnenia“ vo forme zdravotných odvodov a zaťaženia daňou z príjmu, čím by bolo možné v zmysle dohôd o zamedzení dvojitého zdanenia uzavretých medzi SR a príslušnou krajinou, vybrať pri poukazovaní dôchodkov do zahraničia prostriedky, ktoré v súčasnosti končia v zahraničných štátnych rozpočtoch. Ide pritom o peniaze poukazované z nášho sociálneho systému. Nemeckí seniori musia platiť dane z dôchodkov aj v prípade ak sa odsťahujú do zahraničia, pretože na penzie poukazované do zahraničia zo SRN nie je možné v Nemecku uplatniť nezdaniteľné minimum, ak daňovník (senior) má trvalý pobyt mimo územia Nemecka. Naš sociálny systém tak prakticky umožňuje ochudobňovanie slovenských verejných financií o prostriedky, ktoré by mohli plynúť zo zdanenia dôchodkov poukazovaných do zahraničia.

Negatívne zaskočený nízkou úrovňou dôchodkových nárokov môžu byť tiež slovenskí občania pracujúci vo Veľkej Británii, kde je povinné dôchodkové poistenie veľmi nízke, pričom tamojší model predpokladá, že zamestnanec bude zúčastnený na niektorej z dobrovoľných penzijných schém a modelov sporenia, ktoré sú daňovo zvýhodnené. Slováci pracujúci v zahraničí tiež negatívne pociťujú skutočnosť, že odchod do dôchodku je v mnohých krajinách EÚ nastavený na oveľa neskoršie ako v SR, pričom tamojší zamestnanci obvykle odchádzajú na predčasný dôchodok. Slovenským občanom pracujúcim v zahraničí však podmienky krátenia vypočítaného dôchodku obvykle nevyhovujú a preto voľba predčasného dôchodku u nich neprichádza od úvahy. To znamená, že nízkym dôchodkom a životu v chudobe sa nevyhne ani časť zamestnancov, ktorá odpracovala určitú časť pracovného života v niektorej z vyspelých krajín EÚ, alebo v zámorí (USA a pod.)

Obr. 1

Ukazovatele dôležité pre posudzovanie udržateľnosti dôchodkového systému v SR podľa OECD (2012)

| PRÍEMERNÝ ZÁROBOK ROČNE | 9800 EUR (SR) | 32400 EUR (OECD) |
|---------------------------------------|---|---|
| PRÍEMERNÉ VÝDAVKY NA DÔCHODKY V % HDP | 7,0 % (SR) | 7,8 % OECD |
| OČAKÁVANÁ DĹŽKA ŽIVOTA | Pri narodení 75,3 roka SR Vo veku 65 rokov 15,9 roka | 79,9 roka pri narodení OECD Vo veku 65 rokov 19,1 roka |
| OBYVATELIA NAD 65 ROKOV | 19,20 % ekonomicky aktívneho obyvateľstva SR | 25,50 % ekonomicky aktívneho obyvateľstva OECD |

Prameň: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8113225ec077.pdf?expires=1408994088&id=id&accn=me=guest&checksum=32703E91B8F9113B6B0AF6DCE466AE9C>

Z obrázka 1 je zjavné, že verejné výdavky na dôchodkové zabezpečenie predstavujú v SR cca 7 % HDP, čo v porovnaní s priemerom OECD (7,8 % HDP), je zatiaľ prijateľné. Vzhľadom

na starnutie obyvateľstva a zvyšovanie počtu dôchodcov sa však náklady na dôchodkový systém v slovenskej ekonomike neustále zvyšujú, čo vyvoláva obavy, že systém si bude vyžadovať negatívne škrty zhoršujúce parametre vypočítaných nových alebo aj existujúcich dôchodkov a sprísňovanie podmienok na vznik nároku na starobný dôchodok. Očakávaná dĺžka života jednotlivca pri narodení je u nás 75,3 roka, pričom v OECD je to 79,9 roka. 65 ročný jednotlivec na Slovensku má šancu v priemere sa dožiť 15,9 roka, avšak v OECD je počet rokov dožitia sa takéhoto jednotlivca 19,1 roka, čo je o 3,2 roka viac ako u nás. Ak teda vo vyspelých ekonomikách odchádzajú do dôchodku vo veku 65 a viac rokov (pri plnom nároku na penziu, t.j. nie predčasné penzie), neznamená to automaticky, že by sme na takýto vek mali zvýšiť odchod do dôchodku aj v SR. Novo nastavený model zvyšovania vek odchodu do dôchodku primerane reaguje na tieto skutočnosti. Diskutabilná je však zmena v systéme valorizácie pení, ktorá od roku 2018 v zásade zmrazí súčasné nastavenie nízkych dôchodkov. Približovanie sa dôchodcov k slušnému finančnému zabezpečeniu v starobe sa tak definitívne stane totálnou nespĺniteľnou fikciou slovenských seniorov. Mnoho ľudí s nízkymi pracovnými príjmami čaká chudoba v období staroby z dôvodu nízkych vymeriavacích základoch vstupujúcich do vzorca pre výpočet starobných dôchodkov spolu s počtom rokov dôchodkového poistenia ako aj rozsahu náhradnej doby vstupujúcej do celkovej doby dôchodkového poistenia (základná vojenská služba, alebo materská dovolenka či doba poberania podpory v nezamestnanosti v období pred rokom 2003). Tieto náhradné doby sa počítajú pre účely výpočtu starobného dôchodku koeficientom 0,3. To znamená, že uvedené obdobia sa zohľadňujú pri výpočte penzie tak, ako keby poistenec v tom čase zarábala iba 30 % priemernej mzdy v ekonomike, čo má negatívny dopad na výsledný osobný mzdový bod na základe ktorého sa vypočíta starobný dôchodok. Čím dlhšie obdobie žena zotrvala na materskej dovolenke, resp. čím viac mala detí o ktoré sa starala počas materskej dovolenky, tým bude jej vypočítaný dôchodok nižší. Štát súčasným nastavením podmienok výpočtu dôchodku nemotivuje ženy, aby mali viac detí, pretože viac detí znamená automaticky zhoršenie životnej úrovne rodín a zhoršenie finančného zabezpečenia v starobe. V zahraničí sú tieto podmienky nastavené v prospech matiek ústretovejšie, tak aby motivovali rodiny mať viac detí a znížiť negatívne demografické trendy v spoločnosti.

Druhý pilier dôchodkového zabezpečenia (správa penzijných fondov dôchodkovými správcovskými spoločnosťami):

Od roku 2005 majú možnosť zamestnanci a iné ekonomicky aktívne vrstvy obyvateľstva (napr. živnostníci, umelci a pod., ako aj dobrovoľne dôchodkovo poistené osoby) časť sociálnych odvodov týkajúcich sa dôchodkového poistenia odvádzať na individuálne účty v dôchodkových správcovských spoločnostiach v závislosti od vybraného profilu (zamerania fondu). Pôvodne sa do druhého piliera odvádzalo 9 % z odvodov, neskôr v rámci konsolidácie verejných financií a slabých výsledkov v zhodnocovaní prostriedkov sporiteľov v týchto fondoch sa príspevky znížili na 4 % s postupným navyšovaním percent poukazovaných na účty sporiteľom v nasledujúcich rokoch. Od roku 2015 začnú prví sporitelia (účastníci druhého piliera), ktorí splnili nárok na výplatu starobného

dôchodku začať poberať rentu, ktorú si zakúpia vo vybranej životnej poisťovni z prostriedkov usparených a zhodnotených v dôchodkových fondoch. **Časté zmeny podmienok v umiestňovaní prostriedkov vo fondoch, pravidelné aj jednorazové a skryté poplatky za správu majetku vo fondoch na úkor sporiteľov ako aj pravdepodobne slabá predvídateľnosť správcov penzijných fondov sa podpísala spolu s dopadmi krízy na slabých výnosoch v dôchodkovom sporení, ktoré v priemere doteraz neboli ani na úrovni úročenia dlhodobých vkladov v komerčných bankách.**

Peniaze z druhého piliera budú tvoriť iba menšiu časť dôchodkového zabezpečenia poberateľov starobného dôchodku, pretože obdobie sporenia zatiaľ nebolo dlhé a väčšinu dôchodku prvých seniorov, ktorí získajú doživotnú rentu, bude v každom prípade tvoriť dôchodok zo Sociálnej poisťovne. Budúca renta účastníkov 2. piliera je v plnom rozsahu závislá od na výške nasporených prostriedkov, z ktorých bude zakúpená a vypočítaná tzv. annuita v životnej poisťovni. Objem nasporených prostriedkov je tiež závislý od schopnosti a erudovanosti a predvídateľnosti zmien na akciových, dlhopisových a finančných trhoch, výške poplatkov spojených so správou majetku a tiež od monetárnej (peňažnej) politiky centrálnych bánk. Tie rozhodujú o tom, ako ovplyvnia úroky za ktoré bankám požičajú likviditu a či tak sporitelia v bankách a fondoch, vrátane majiteľov dlhopisov dostanú za svoje odložené finančné rezervy viac ako bude predstavovať inflácia v ekonomike. Súčasná situácia v oblasti dlhovej krízy ekonomík naznačuje, že expanzívna peňažná politika centrálnych bánk bude ešte možno niekoľko rokov pokračovať s cieľom oživiť ekonomiku nízkymi úročenými úvermi spotrebiteľom aj podnikateľskému sektoru. Pokiaľ sa budú prostriedky vo fondoch určených na akumuláciu úspor pre obdobie staroby naďalej zhodnocovať nižším tempom ako bude predstavovať rast životných nákladov, bude to predpokladom zhoršovania finančnej situácie ľudí, ktorí sú odkázaní na hlavný zdroj príjmu v podobe starobného dôchodku. Potom je otázne, aký zmysel má vlastne takéto sporenie na dôchodok na individuálnom účte sporiteľa, navyše umocnené skutočnosťou, že v druhom pilieri dôchodkového sporenia absentuje akákoľvek forma solidarity, ktorá je samozrejmom dlhodobou súčasťou v rámci dôchodkového zabezpečenia zo Sociálnej poisťovne (1. pilier) Pomerne ťažko je tiež odhadnúť rôzne spektrum a opodstatnenosť poplatkov poukazovaných správcami penzijných fondov (2. pilier a 3. pilier) tretím subjektom (napríklad depozitár, alebo služby obchodníka s cennými papiermi a pod.), ktorých výška je predmetom voľnej cenotvorby a vlastnej poplatkovej politiky.

Negatívom sporenia v DSS (2. pilier) je aj potreba zohľadňovať očakávanú dĺžku života (dožitia sa) seniora, ktorý požiada o zakúpenie doživotnej renty. Čím sa ľudský vek bude predlžovať a ľudia dožívať v priemere vyššieho veku, tým budú parametre (výška) doživotnej renty úmerne nižšia. Výškou nasporených prostriedkov tiež môžu výraznejšie zamávať prípadné prepady na burzách, praskanie cenových a akciových bublín, bankroty a haircuty (odpúšťanie časti dlhov) jednotlivých príliš zadlžených štátov ako aj voľba správnej investičnej stratégie správcov fondov. Pokiaľ bol hlavným argumentom pre vstup do 2. piliera záujem sporiteľov (zamestnancov) odpútať sa od štátneho dôchodkového systému a diverzifikovať svoje individuálne dôchodkové zabezpečenie účasťou

v sporení v DSS, tento cieľ tiež nie je naplnený. Dôvodom je skutočnosť, že značnú časť prostriedkov sporenia budúcich seniorov je správcami investovaná práve do štátnych dlhopisov s prijateľným úrokovým výnosom. Taký výnos však prinášajú iba štátne dlhopisy príliš zadlžených krajín, kde je riziko platobnej neschopnosti, alebo haircutu (zostrihania dlhov) na úkor majiteľov úspor uložených aj v penzijných fondoch. **Účastníci 2. piliera sa tak dostávajú do začarovaného kruhu, kde rozsah mínusov je vyšší ako výpočet výhod individuálneho dôchodkového sporenia na dôchodok vyvedením časti dôchodkových odvodov zo Sociálnej poisťovne na súkromné účty.** Minulé obdobia vývoja ukázali, že niektorí správcovia dôchodkových fondov (aj životné poisťovne) investovali časť peňazí aj do relatívne výhodne úročených gréckych štátnych dlhopisov, čo sa prejavilo v znehodnotení časti majetku v predmetných fondoch po reštrukturalizácii gréckych dlhov na medzinárodnej úrovni. Či bude dôchodok zamestnanca kombinovaný v podobe doživotnej renty zakúpenej z nasporených prostriedkov predtým spravovaných dôchodkovou správcovskou spoločnosťou, alebo bude výhodnejšie mať starobnú penziu iba zo Sociálnej poisťovne, ukáže až budúcnosť. **Jednoznačne však treba konštatovať, že sporenie v 2. pilieri môže byť výhodnejšie hlavne pre lepšie zarábajúcich ľudí s príjmom nad hranicou 3 násobku priemernej mzdy v slovenskom národnom hospodárstve, pretože nad touto úrovňou sa už výška zaplatených sociálnych odvodov nezohľadňuje pri výpočte starobného dôchodku v Sociálnej poisťovni, hoci sociálne odvody je potrebné platiť až do hranice maximálneho vymeriavacieho základu 5 násobku priemernej mzdy.** Pokiaľ sa správcom penzijných fondov podarí v budúcnosti poraziť infláciu a generovať svojim klientom výnosy nad úrovňou inflácie (reálne zhodnotenie úspor v dôchodkových fondoch), potom pre ľudí zarábajúcich v súčasnosti viac ako 4000 eur mesačne, môže kombinácia dôchodku zo Sociálnej poisťovne a renty pochádzajúcej (zakúpenej) z nasporených peňazí sporiteľa v druhom pilieri, výhodnejšia ako v prípade, ak by dôchodok takéhoto jednotlivca pochádzal iba z 1. piliera a bol vyplácaný iba zo Sociálnej poisťovne.

Tretí pilier dôchodkového zabezpečenia (doplňkové dôchodkové sporenie - DDS):

Doplňkové dôchodkové sporenie vzniklo už pred rokom 1996 ako dobrovoľná forma zabezpečenia na dôchodok pôvodne ako poistenie. Neskôr sa transformovalo na sporenie, pričom na akumulácii úspor na dôchodok sa podieľal nielen zamestnanec, ale v určitom rozsahu finančného príspevku aj zamestnávateľia. Úloha odborov v tejto oblasti bola jednoznačná: dohodnúť čo najvyšší príspevok zamestnávateľa, ktorý poukazuje jednotlivým zamestnancom zúčastnených na sporení Podmienkou bolo uzatvorenie rámcovej zmluvy s príslušnou doplnkovou dôchodkovou sporiteľňou (DDS)

<http://derstandard.at/2000004520287/Vorsorge-braucht-Handlungsbuerger>

http://diepresse.com/home/meingeld/sparprodukte/3859292/Zukunftsvorsorge_Erstmals-Ruckgang?_vl_backlink=/home/meingeld/index.do

Rakúske penzijné spoločnosti dobrovoľného dôchodkového pripoistenia hospodária oproti obdobným slovenským spoločnostiam s výrazne lepším zhodnotením prostriedkov

účastníkov sporenia. Peniaze sporiteľov v roku 2013 zhodnotili o 4,8 % až 5,13 % a napriek krízovému obdobiu v minulosti (v roku 2011 sa prostriedky investorov zhodnotili iba o 0,8 %) sa priemerné zhodnotenie ani zďaleka nepribližuje výnosom slovenských správcov doplnkového dôchodkových fondoch. Pravdepodobne to má na svedomí skutočnosť, že poplatky DDS sú na Slovensku neprimerane vysoké a erudovanosť správcov fondov nižšia ako je tomu rakúskych finančníkov. Budúcnosť môže znamenať pre slovenských sporiteľov aj zmenu správania a preferovanie sporenia na dôchodok v zahraničí, využijúc pri tom liberalizáciu pohybu kapitálu a voľnosť daňovníkov pri voľbe konkrétnej správcovskej spoločnosti, najmä pokiaľ ide o produkty, kedy sporiteľ na dôchodok nečerpá výhody vo forme príspevku zamestnávateľa. (najmä živnostníci a slobodné povolania)

Po zrušení daňových úľav na príspevky zamestnancov v DDS väčšina individuálnych zmlúv slovenských sporiteľov v treťom pilieri zostala v pôvodnom zmluvnom vzťahu s príslušnou DDS, hoci od roku 2014 sú príspevky zamestnancov opätovne od dane oslobodené pri splnení určitých podmienok. Sú orientované na dlhodobé zotrvanie sporiteľa v zmluvnom vzťahu s finančnou inštitúciou (DDS) a dohode o tom, že súhlasí s novým dávkovým plánom, kde je zakotvená povinnosť sporiteľa nechať si vyplácať dočasnú rentu (obvykle 5 rokov po ukončení fázy sporenia), hoci doteraz existovala u starých zmlúv s pôvodnými podmienkami aj možnosť využitia jednorazovej výplaty nasporenej sumy vtedy, ak pri ukončení zmluvného vzťahu objem nasporených prostriedkov bol nižší ako cca 1900 eur.

Pôvodne až do roku 2011 boli príspevky zamestnancov až do výšky 398,32 eur ročne oslobodené od platenia dane z príjmu, resp. znižovali základ dane daňovníka. Táto daňová úľava sa následne v roku 2012 zrušila úplne s argumentáciou, že dôvody pre ktoré boli úľav zavedené už pominuli a množstvo účastníkov tretieho piliera dáva predpoklad, že táto forma aj bez daňových úľav patrí medzi dôležitú súčasť dobrovoľného sporenia na finančné zabezpečenie zamestnancov v období staroby. Tieto pseudo argumenty však viedli k tomu, že množstvo sporiteľov v DDS zrušilo existujúce zmluvy o doplnkovom dôchodkovom sporení a vybralo si nasporené prostriedky naraz ešte pred dovŕšením dôchodkového veku. Zmysel pre ktorý bolo doplnkové dôchodkové sporenie tak stratilo svoj význam, pretože mnohí účastníci získali nasporené peniaze, ktoré pochádzali z časti aj z nezdanených príspevkov zamestnancov za obdobie sporenia. K masívnemu odchodu sporiteľov z tretieho piliera napomohlo aj oslobodenie od dodatočného zdanenia vopred vypovedaných zmlúv zamestnancov, ktoré umožňovala platná novela Zákona o dani z príjmu z roku 2012. **Necitlivé legislatívne zmeny v doplnkovom dôchodkovom sporení tak znížili význam tohto nástroja tvorby rezerv jednotlivca počas ekonomicky aktívneho života. K negatívnemu postojú k DDS prispela však aj poplatková politika všetkých DDS, keď si správcovia jednotlivých fondov na úkor majetku sporiteľov legálne odčerpali v niektorých rokoch na poplatkoch viac, ako predstavoval podiel pripísaných výnosov na účty sporiteľov. To znamenalo, že v najviac zastúpených fondoch DDS si v niektorých obdobiach sporiteľa nielenže svoj kapitál odložený na penziu o žiadne výnosy nezvýšili, ale dokonca o časť prostriedkov (aj keď nemôžeme hovoriť v pravom slova zmysle o istinu) v skutočnosti prišli.**

K nevýhodám DDS patrí povinnosť zdaňovať daňou z príjmu príspevky zamestnávateľa poukazované zamestnancovi na účet v DDS, ktoré navyše podliehajú aj zdravotným odvodom. Výhodou DDS je pritom predovšetkým príspevok zamestnávateľ, pretože akákoľvek iná individuálna dobrovoľná forma sporenia na penziu nemôže byť u zamestnávateľov v SR súčasťou daňovo uznateľnej čiastky, ktorá by znižovala ich základ pre výpočet firemnej dane.

Opätovné obnovenie daňovej úľavy v treťom pilieri (DDS) je iba symbolické. Daňovník – zamestnanec môže síce zmenou existujúcej zmluvy o DDS a písomným súhlasom so znením nového dávkového plánu opätovne získať daňovú úľavu, ale táto sa vzťahuje len na príspevky zamestnanca do maximálnej výšky 15 eur mesačne, čo predstavuje pri 19 %-nej dani z príjmu fyzických osôb daňovú úsporu 34,20 eura. Táto úspora na dani z príjmu tak je obvykle menšia ako predstavujú náklady zamestnanca spojené s vedením účtu, kam mu zamestnávateľ poukazuje v mesačných intervaloch odmenu za prácu (plat alebo mzdu). Aj tu existuje možnosť, že zamestnanec sa rozhodne pre preferovanie internetových služieb bánk, ktoré nemajú kamenné pobočky, prípadne splní podmienky pre bezplatné vedenie osobného účtu v niektorej z komerčných bánk a účet bude mať vedený zdarma. Alternatívou pre ľudí, ktorí využívajú účet len na pripísovanie výplaty, je zriadenie vkladnej knižky bez výpovednej lehoty a následný každomesačný výber hotovosti na pobočke banky. V takých prípadoch klient za bankové služby neplatí. Po zohľadnení poplatkov spojených s úhradou zloženiek na pošte, sa však výhoda bezplatného účtu môže zmeniť na nevýhodu. Internetové banky však aj takéto služby (prevody, inkasá a pod.) poskytujú často úplne zdarma.

Podpísať dodatok k existujúcej zmluve treba z pohľadu zamestnanca dôkladne zvážiť. Niektorí zamestnanci sa v tejto súvislosti obracajú pomerne často na zástupcov odborovej organizácie u zamestnávateľa a žiadajú o radu. V princípe možno odporučiť takýto postup: pokiaľ ide o zamestnanca, ktorý si sporil dlhodobu v starej zmluve o DDS (založenej pred rokom 2013) a chýba mu iba pomerne krátka doba do vzniku nároku na starobný dôchodok, je vhodnejšie v starej zmluve zotrvať. U mladších pracovníkov, ktorým do penzie zostáva viac ako 10 – 15 rokov a objem nasporených prostriedkov na existujúcom účte v DDS nie je príliš vysoký (napr. 2 tisíc eur), je vhodné podpísať s príslušnou DDS dodatok umožňujúci prejsť na nové podmienky sporenia, samozrejme s ťažším predčasným prístupom k nasporeným prostriedkom na účte v DDS a povinnosťou nechať si nasporené peniaze aj po odchode do penzie poukazovať vo forme dočasnej dôchodkovej doplnkovej renty ako prilepšenie k vyplácanému starobnému dôchodku. Každopádne nové znenie dávkových plánov a dodatkov k zmluvám, ako ja obsah nových zmlúv o doplnkovom dôchodkovom sporení zväzuje ruky sporiteľom pri disponovaní s nasporenými prostriedkami. Na druhej strane však ide o logický legislatívno-právny krok s cieľom stabilizácie celého systému DDS a eliminovania rizika, že väčšina sporiteľov bude chcieť všetky nasporené prostriedky z DDS dostať čo najskôr v hotovosti do svojich rúk. Skúsenosti z iných krajín EÚ dokazujú, že záujmom štátu je vždy podporovať dlhodobé zmluvy o doplnkovom, či podnikovom dôchodkovom sporení, ktoré znižujú riziko ekonomiky, že starý človek po odchode do starobného dôchodku neskľzne do

pasce chudoby a finančnej odkázanosti na sociálnu pomoc komunálneho sektora, alebo štátnej podpory.

V rámci EÚ je možné nasporené prostriedky z DDS zo Slovenska poukázať na podobné schémy doplnkového dôchodkového sporenia v zahraničí v prípadoch, keď sa občan sťahuje z pracovných dôvodov do zahraničia. Aj v tejto oblasti platí v rámci EÚ princíp a zásada plnej liberalizácie pohybu kapitálu. Objem nasporených prostriedkov v DDS je závislý od objemu príspevkov zamestnanca a ochoty zamestnávateľov prispievať k poukazovaným platbám mesačnou čiastkou, ktorá je dohodnutá obvykle v kolektívnej zmluve dohodnutej zástupcami odborov. Niektoré firmy časť prostriedkov určených na príspevky firmy na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom platia z povinnej tvorby sociálneho fondu. Táto voľba nie je najvhodnejšia, nakoľko príspevky zamestnávateľa tvoria odpočítateľnú položku z dane z príjmu právnických osôb (firmy) a sociálny fond sa dá použiť oveľa efektívnejšie (napr. zvýšením príspevkov na stravovanie, alebo príspevky na bývanie alebo dochádzanie do práce zamestnancom s nízkymi príjmami, ktorí majú trvalý pobyt mimo obvyklého pracoviska a pod.)

Pokiaľ by sa našla celospoločenská zhoda, bolo by žiaduce upraviť a zvýšiť daňové úľavy doplnkového dôchodkového sporenia tak, aby toto plnilo požadované funkcie: akumuláciu dlhodobých úspor a vytváranie finančných rezerv zamestnancov (aj SZČO a slobodných povolání) pre obdobie staroby. Zvýšenie motivácie zamestnancov prejsť na nové a prísnejšie podmienky sporenia v DDS by bolo možné napríklad zdvojnásobením daňovej úľavy zo strany štátu pre tých sporiteľov, ktorí súhlasili s novými zmluvnými podmienkami a dávkovými plánmi DDS zo súčasných 180 eur ročne na 360 eur ročne, prípadne možnosťou získať daňovú úľavu na príspevky zamestnávateľa poukazované zamestnancovi až do súčasnej daňovej úľavy, ak prejde na nové parametre doplnkového dôchodkového sporenia.

V mnohých firmách je výška príspevku zamestnávateľa pripísovaná na účty sporiteľov DDS diferencovaná a závislá od rôznych podmienok: napr. dĺžka trvania pracovného pomeru v organizácii, alebo pracovné zaradenie a pod. Podmienky vzniku a výška príspevkov zamestnávateľa ale aj príspevkov samotných zamestnancov je obsiahnutá obvykle v obsahu príslušných kolektívnych zmlúv. DDS sa tak môže stať dôležitou súčasťou spektra zamestnaneckých výhod a nástrojov na stabilizáciu pracovných síl. Nevhodným sa však môžu zdať tie podmienky, keď zamestnávateľ podmieňuje príspevky poukazované zamestnancom tým, že samotný zamestnanec musí tiež poukazovať (nechať si zrážať zo mzdy) rovnako veľkú sumu, ako mu na doplnkové dôchodkové sporenie posielajú zamestnávateľ. Zamestnanci s nižšími mzdami a platmi sa tak právom môžu zdať diskriminovaní, ak nie sú schopní vzhľadom na výšku dosahovaného príjmu platiť na DDS príspevky, ktoré by im umožnili využiť maximálnu čiastku, ktorú im platí na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnávateľ. V tejto oblasti je potrebné príslušné zmeny podmienok obsiahnuť do znenia dodatkov kolektívnych zmlúv, aby tak ľudia s nízkymi príjmami mohli čerpať zamestnanecké benefity v rovnakej výške ako ich kolegovia s väčšími pracovnými príjmami.

Šachovnica zdravotných odvodov

Všetky zdravotné poisťovne vykázali za uplynulý rok 2013 nadštandardné zisky. Nakoľko jedna zo zdravotných poisťovní je súkromná, môžu sa jej zahraniční akcionári tešiť z vysokých dividend, ktoré sa na Slovensku, na rozdiel od väčšiny iných krajín EÚ vôbec nezdaňujú. Slovenská ekonomika pritom napriek výrazným rozpočtovým škrtom vykázala za prvý polrok 2014 deficit verejných financií viac ako 1,9 miliardy eur. Uvedené údaje sú prinajmenšom kontroverzné, pretože svedčia o tom, že systém nastavenia zdravotných odvodov u nás a platby poisťovní jednotlivým zdravotníckym zariadeniam nezodpovedajú reálnym nákladom.

Obetou nevyváženého systému platenia zdravotných odvodov je samozrejme pacient. V niektorých zdravotníckych zariadeniach sa za platený nadštandard považuje už aj bežná návšteva lekára, či zaparkovanie auta, ktorým prišiel do zdravotníckeho zariadenia pacient na vyšetrenie. Lekári si často za rôzne služby účtujú poplatky, ktoré nevyplývajú z platnej legislatívy, ale viac menej z individuálneho výkladu zákona samotnými lekármi, či zdravotnými zariadeniami. Za mnohé úkony, ktoré sú nevyhnutné pre posúdenie zdravotného stavu a nastavenie liečebného postupu, pacient musí platiť poplatky, ktoré sa pre ľudí s nižšími príjmami stávajú vysávačom ich osobných účtov, či peňaženiek. Pre zaujímavosť treba napríklad pripomenúť, že slovenský pacient platí u nás za ošetrovanie chrupu, najmä odstránenie zubných kazov, u nás oveľa viac ako platí bežný poistenec v susednej Českej republike, nehovoriac napríklad o Rakúsku. Tam je dokonca pre poistencov z verejného zdravotného poistenia oprava zubného kazu amalgámovou plombou úplne zdarma.

Odmeňovanie zamestnancov v zdravotníctve je predmetom dlhohodobej kritiky. V minulých rokoch bolo Slovensko svedkom početných štrajkových aktivít zdravotných pracovníkov za zlepšenie podmienok odmeňovania. Systém odvodov nastavený v roku 2010 zaviedol povinnosť platenia zdravotných odvodov zo všetkých príjmov zamestnanca. To malo za následok zvýšenie daňovo-odvodového zaťaženia pracovníkov poberajúcich k svojim platom a mzdám rôzne príplatky za pracovnú pohotovosť, alebo príplatky za prácu v rizikovitom a škodlivom prostredí, či príplatkov za pracovnú pohotovosť. Pracovníkom v zdravotníctve sa tak zväčšil rozdiel medzi hrubým a čistým príjmom a znížil sa príjem v rodinnom rozpočte. Z takýchto príjmov sa predtým platili dané, ale nie platby sociálnych alebo zdravotných odvodov.

Prečo vykázali slovenské zdravotné poisťovne za rok 2013 veľké zisky:

- Zdravotné odvody sa platia skoro zo všetkých príjmov, hoci v iných krajinách je obvyklé tieto platiť len z príjmov pracovných
- Platby za zdravotnú starostlivosť sa platia iba do vý-

ky časovo (na kalendárne mesiace) dohodnutých limitov zmluvne dohodnutých medzi poisťovňami a príslušnými poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti, čím časť výkonov zostáva ich poskytovateľom chronicky nepreplatená (problémové je najmä zadlžovanie štátnych nemocníc)

- Platy a mzdy zamestnancov v zdravotníctve sú finančne podhodnotené s výnimkou vybraných kategórií lekárov

Približne tretinu príjmov zdravotných poisťovní predstavujú platby zdravotných odvodov za poistencov štátu. Ide o zdravotné odvody za študentov, deti, starobných a invalidných dôchodcov, či evidovaných nezamestnaných, vrátane poberateľov dávok v hmotnej núdzi matiek na materskej, či rodičovskej dovolenke. Konsolidačné opatrenia na zníženie deficitu verejných financií viedli v roku 2014 k zníženiu zdravotných odvodov za uvedenú neproduktívnu časť obyvateľstva. Štát v roku 2014 platí za svojich poistencov mesačne 32,2 eura. Platba sa tak dostala na rovné štyri percentá z priemernej mesačnej mzdy spred dvoch rokov. Táto zákonná sadzba poistenia týkajúca sa zdravotných odvodov poistencov štátu sa od roku 2014 znížila mesačne o 1,24 eura, napriek kritike zdravotných odborových a stavovských organizácií.

Legislatívne zmeny

Celkovo by štát mal na zdravotných odvodoch zaplatiť v roku 2014 za poistencov štátu 1,2 mld. eur. Oproti roku 2013 je to o 78,7 mil. eur menej. Prognóza ministerstva zdravotníctva zároveň počíta pre rok 2014 aj s poklesom poistencov štátu z minuloročných 3 150 000 na 3 117 000. Zníženie odvodov štátu je odôvodňované potrebou šetriť výdavky štátu hradené zo štátneho rozpočtu. Preto v závere roka 2013 ekonomických expertov aj odborárov prekvapili legislatívne zmeny, ktoré viedli k zjednoteniu vymeriavacích základov pre výpočet zdravotných odvodov pre pracovné aj nepracovné príjmy. To viedlo k zníženiu vybraných zdravotných odvodov u najvyšších príjmových skupín obyvateľstva, kde možno zaradiť ľudí zarábajúcich viac ako 48 300 eur ročne v celoštátnom meradle za rok 2013 o viac ak desať miliónov eur. Táto suma zároveň predstavuje maximálny vymeriavací základ z ktorého sa zdravotné odvody vyberajú. Inými slovami povedané: dane z príjmov platia na Slovensku všetci daňovníci, ale zdravotné odvody majú strop sumy z ktorej sa vypočítavajú. To privileguje ľudí s najvyššími príjmami v krajine pred bežnými zamestnancami, ktorí platia zdravotné odvody z každého zarobeného eura, vrátane príjmov z predaja poľnohospodárskych prebytkov, či predaja domu ak tento nevlastnili viac ako päť rokov, či príjmu autorov, ktorí dostali honorár bez ohľadu na jeho výšku alebo formu. Argumenty odborárov o zrušení stropov pre zdravotné odvody vedúce k nastoleniu úplnej solidarity pri platení odvodov a zároveň zrušenie nulových odvodov z príjmov presahujúcich 48 300 eur ročne nepadajú na vládnej úrovni na úrodnú pôdu. Zrušenie stropov pre zdravotné odvody by nebolo žiadnym trestaným úspešných ľudí dosahujúcich vysoké príjmy na Slovensku, ako sa to snažia politici bez ohľadu na politic-

ké spektrum verejnosti prezentovať. K zrušeniu stropov pre zdravotné odvody pristúpila v roku 2013 Česká republika a od leta 2014 dokonca aj Albánsko, ktoré bolo až doteraz považované za vzor neobmedzeného neoliberalného kapitalizmu, lákajúceho investorov na nízke dane. Slovensko v roku 2013 zrušilo tiež zrážkovú daň z úrokov vyplácaných zo štátnych dlhopisov, čím umožnilo ich nezdanenú výplatu do zahraničia bez akéhokoľvek príjmu z nich plynúceho do slovenského štátneho rozpočtu. Tieto postupy sú pritom v rámci EÚ neobvyklé, ale aj nevítané, pretože podporujú odliv nezdaneného kapitálu do daňových rajov a znižujú príjmy štátneho rozpočtu. Štátu tak menej zostáva na verejné výdavky zabezpečujúce jeho sociálne funkcie (verejné zdravotníctvo, školstvo, infraštruktúru, kultúru).

Slovenský model platenia zdravotných odvodov nezabúda ani na poberateľov dividend, či podielov na zisku s.r.o. Problémy s tým, že by ich príjmy takéhoto druhu podliehali zdravotným odvodom nemajú na Slovensku ľudia s príjmami nad hranicou stropov pre ich výpočet, ktorou je ročný príjem daňovníka vo výške 48300 eur. Cieľom zavedenia zdravotných odvodov z dividend a zisku s.r.o. bolo zo strany predkladateľov zákona oficiálne zamedzenie vyhýbania sa plateniu odvodov z príjmov majiteľov firiem, ktorí si obvykle nechali mesačne vyplácať iba minimálnu mzdu a zvyšok po zaplatení dane zo zisku firmy získali vo forme nezdanených dividend, či iných podielov na kladnom hospodárskom výsledku. V skutočnosti však bolo zámerom legislatívnych úprav v tejto oblasti vyšší výber prostriedkov do verejných financií bez toho, aby sa to dotklo najvyšších príjmových skupín obyvateľstva, ktorá stojí v pozadí vládnych oligarchov na Slovensku, bez ohľadu na ich politické zastúpenie. Tento zámer sa v plnom rozsahu podaril. Zvýšenie daňovo-odvodového zaťaženia sa najviac zarábajúcich ľudí na Slovensku dotklo po roku 2010 iba minimálne. V zásade išlo iba o zavedenie progresívnej dane z príjmu 25 % pre tých čo zarábajú v roku 2013 zarobili cca 34 400 eur a viac. Vo väčšine vyspelých ekonomik EÚ je pritom daňové zaťaženie ľudí s veľmi vysokými príjmami aspoň 33% a v niektorých krajinách aj nad 50 % zo základu dane po odpočítaní skutočne zaplatených odvodov poisťného (sociálne a zdravotné odvody) V Rakúsku napríklad zamestnancovi s príjmom 4 000 eur hrubého mesačne v čistom zostane cca 2 400 eur, avšak u nás by v čistom dostal približne o tisíc eur viac! Na Slovensku sú však vysoké dane označované za brzdu rozvoja ekonomiky, či trestanie úspešných a preto sa úsilie štátu vybrať čo najviac do verejných financií sústreďuje na ľudí s bežnými príjmami.

Rovní a rovnejší

Ak sa bežný zamestnanec, ktorý stratil prácu na východnom Slovensku rozhodne presťahovať a predaj svoj panelový byt kúpený pred štyrmi rokmi na hypotéku a presťahovať za prácou do iného mesta, môže byť z povinnosti platiť zdravotné odvody z predaja bytu riadne zaskočený. Rozdiel medzi kúpnou cenou bytu a jeho predajnou cenou podlieha nielen dani z príjmu (19 %), ale aj zdravotným odvodom (14 %). Ak by však napríklad svoju nehnuteľnosť so ziskom predal po štyroch rokoch jej vlastníka majiteľ luxusnej vily, ktorý zarába ročne viac ako 48 300 eur, zaplatí z rozdielu cien iba progresívnu daň 25%, bez akejkolvek

povinnosti platiť ešte aj zdravotné odvody. Samozrejme, že manažér zaplatí ročne do verejného zdravotníctva viac ako bežný zamestnanec. Takáto obmedzená solidarita platenia zdravotných odvodov je však vo svojej podstate absurdná a antisociálna. Na Slovensku však neexistuje spoločenská ani politická vôľa tento stav zmeniť, pretože nové legislatívne zmeny sú predovšetkým šité na mieru najvyšším príjmovým skupinám obyvateľstva, ktorých nie je pritom viac ako pätnásťtisíc. Pokiaľ ľudia s veľmi vysokými príjmami platia so stúpajúcim príjmom v prospech vyberateľov odvodov (poisťovne) a daní (daňové úrady) so stúpajúcimi príjmami čoraz viac, u nás naopak pri príjmoch nad 4025 eur mesačne daňovo-odvodové zaťaženie v percentuálnom vyjadrení postupne klesá. Prečo na Slovensku robotník so mzdou 500 eur mesačne, na ktorého sa usmialo šťastie a stal sa výhercom auta v hodnote 10 000 eur, odvedie do verejného rozpočtu daň z príjmu (19%) a zdravotné odvody (14%), ale manažér s platom 4 500 eur mesačne iba daň (25%) a nulové zdravotné odvody, nemá z pohľadu rovnosti pred zákonom a sociálnej spravodlivosti žiadne logické zdôvodnenie. Slovenský zdravotný systém trpí skutočnou skoliózou systému parametrov odvodov bez toho, aby tieto v neprospech bežných zamestnancov, či živnostníkov nastavené skrivodlivosti boli čo i len predmetom verejnej diskusie. To svedčí o tom, že okrem odborov neexistujú na Slovensku žiadni aktéri (neziskové organizácie, nadácie, hnutia a občianske združenia), ktoré by poukazovali na to, že predmetné zákony nemajú miesto v krajine, ktorá sa hlási k princípom sociálneho štátu a ochrany práv a záujmov bežných občanov.

Kým štát dnes za svojich poistencov na verejné zdravotné poistenie odvádza menej peňazí, viac financií v systéme sa naopak očakáva od ekonomicky aktívnych ľudí. V aktuálnom roku majú na zdravotných odvodoch zaplatiť podľa odhadov celkovo 2,71 mld. eur, čo je oproti roku 2013 nárast o 2,45 %. Na odpoveď prečo Slovensko dlhodobo, na rozdiel od iných ekonomik EÚ, privileguje ľudí s najvyššími príjmami a snaží sa vytiahnuť na zdravotných odvodoch od bežných daňovníkov, ktorí si privyrábajú trebárs predajom ovocia zo svojich záhradiek, či sádov, alebo predajom liečivých bylín, alebo inou činnosťou za odplatu s príjmom prevyšujúcim 500 eur ročne, čakajú zástupcovia slovenských odborov už viac ako štyri roky bez akejkolvek reakcie predstaviteľov vládnej moci. Pokiaľ dane musí platiť každý zo všetkých pracovných (aj nepracovných) príjmov a zdravotné odvody nie, nemá reálne zdôvodnenie ani ekonomické opodstatnenie. Stropy v forme maximálnych vymeriavacích základov existujú aj vo vyspelých ekonomikách EÚ, avšak v podmienkach výrazne progresívneho zdaňovania príjmov, čo u nás nie je. Ak by mal napríklad rakúsky manažér platiť zdravotné odvody z celkových príjmov, stúplo by jeho daňovo-odvodové zaťaženie na neuveriteľných 64 %, pretože daň z príjmu nad 60.000 eur ročne predstavuje až 50 %...

Konsolidácia verejných financií sa ľudí s najvyššími príjmami týka na Slovensku skutočne minimálne, hoci u bežných ľudí s príjmami často nižšími ako 500 - 600 eur brutto mesačne, platí pravý opak. Z každého dodatočne zarobeného eura na brigáde, či iného príjmu, vrátane vyšších vecných výhier sa platia nielen dane z príjmu ale aj zdravotné odvody. Týka sa to dokonca aj výnosov z podielových fondov, ktorých správcovské spoločnosti majú sídlo mimo

územia SR. V takom prípade musí príjemca kapitálových príjmov tieto zahrnúť do ročného zúčtovania dane z príjmu a zaplatiť okrem dane z príjmu (19 %) aj zdravotné odvody (14 %). Zdravotné odvody z takýchto príjmov sa netýkajú opäť ľudí s príjmami nad 48300 eur, lebo tí si svoju povinnosť voči zdravotnej poisťovni splnili tým, že už predtým zdravotné odvody zaplatili z maximálneho vymeriavacieho základu. Zdravotné odvody z predaja nehnuteľnosti sú napríklad realitou okrem Slovenska iba v Maďarsku. Zdravotné odvody z vecnej výhry (napríklad počítač, televízny prijímač alebo automobil) sa v rámci „spravodlivého“ slovenského systému platenia zdravotného poistenia netýka ľudí s ročnými príjmami nad 48300 eur. Byť bohatým, extrémne dobre zarábajúcim a zdravým sa na Slovensku naozaj opláti. Ostatní jednotlivci sa musia zmieriť so súčasným stavom, alebo sa vybrať hľadať šťastie a svoju budúcnosť do krajín, kde sociálny štát a záujem politikov o blaho občana nie je iba prázdnu frázou, ako je tomu reálne a dlhodobo na Slovensku.

KUBOŠ PAVELKA

Pri spracovaní textu boli použité informačné zdroje:

Čítajte viac: <http://www.ta3.com/clanok/1032757/platba-za-poistenca-statu-bude-32-2-eura.html>

ZMENA DEFINÍCIE SZČO NA ÚČELY ZÁKONA O ZDRAVOTNOM POISTENÍ

Po novom (§ 11 ods. 4 zákona o zdravotnom poistení) je samostatne zárobkovo činná osoba definovaná podľa zákona o zdravotnom poistení ako fyzická osoba, ktorá:

- dovŕšila 18 rokov veku a
- je oprávnená na výkon alebo na prevádzkovanie zárobkovej činnosti podľa § 10b ods. 1 písm. b) a ods. 2 a 3, alebo má príjem z tejto činnosti.

Zárobková činnosť podľa § 10b ods. 1 písm. b) je definovaná ako činnosť vyplývajúca z právneho vzťahu, ktorý zakladá ... dosahovanie príjmu z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti podľa osobitného predpisu, s odkazom na § 6 ods. 1 a 2 zákona o dani z príjmov, okrem príjmu z výkonu činnosti osobného asistenta.

Zmena od 1.1.2014 spočíva v tom, že doteraz bolo rozhodujúce, či fyzická osoba má registráciu na finančnej správe (daňovom úrade), resp. či má pridelené DIČ ako osoba s príjmami z podnikania a inej samostatnej zárobkovej činnosti.

Po novom pre posúdenie, či fyzická osoba je alebo nie je SZČO na účely zákona o zdravotnom poistení, nebude podstatná registrácia na finančnej správe (pridelenie DIČ) ale skutočnosť, či fyzická osoba má oprávnenie na výkon alebo prevádzkovanie podnikania alebo inej samostatnej zárobkovej činnosti (napríklad má živnostenský list) alebo či má príjem z činnosti podľa § 6 ods. 1 a 2 zákona o dani z príjmov.

Praktickým dôsledkom je, že aj fyzické osoby, ktorých povinnosť registrovať sa na finančnej správe bola otázná a v praxi bolo niektorým osobám tolerované, že sa na finančnej správe neprihlásili, sa od 1.1.2014 budú posudzovať ako SZČO v prípade, že majú príjmy podľa § 6 ods. 1 a 2 zákona o dani z príjmov.

Aj naďalej sa za SZČO na účely zákona o zdravotnom poistení nebude považovať fyzická osoba, ktorá vykonáva osobnú asistenciu fyzickej osobe s ťažkým zdravotným postihnutím.

<http://www.blogovisko.sk/socialne-a-zdravotne-poistenie-zmeny-v-odvodoch-od-1-1-2014.html>

Unitárny systém zdravotného poistenia

Súčasný systém zdravotného poistenia umožňuje pôsobenie viacerých zdravotných poisťovní na území Slovenska. Podľa návrhu legislatívneho zámeru, ktorý schválila vláda SR, by mal byť zavedený systém unitárneho zdravotného poistenia, ktorý by umožnil pôsobenie len jednej zdravotnej poisťovne.

Okrem pluralitného systému, ktorý sa uplatňuje na území Slovenskej republiky, európske krajiny využívajú aj tzv. unitárny systém charakterizovaný jedinou zdravotnou poisťovňou. Pluralitný systém zdravotného poistenia sa v Slovenskej republike uplatňuje od 1. januára 1995, kedy zákonom č. 273/1994 Z. z. vznikla Všeobecná zdravotná poisťovňa. Od zavedenia pluralitného systému zdravotného poistenia vzniklo na Slovensku postupne 14 zdravotných poisťovní.

Zdravotné poisťovne môžu od roku 2005 vytvárať zisk. Určité obmedzenia zisku boli zakotvené v právnej úprave v rokoch 2008 až 2010. Zákom č. 530/2007 Z. z., ktorý novelizoval zákon č. 581/2004 Z. z. o zdravotných poisťovniach a dohľade nad zdravotnou starostlivosťou, bolo s účinnosťou odo dňa 1. januára 2008 upravené znenie ustanovenia § 15 predmetného zákona. Uvedená novelizácia zaviedla povinnosť zdravotných poisťovní použiť kladný výsledok hospodárenia výlučne na nákup zdravotnej starostlivosti. Ústavný súd SR svojím nálezom v roku 2009 rozhodol, že uvedené obmedzenie distribúcie zisku len na nákup zdravotnej starostlivosti je v rozpore s Ústavou SR. V súčasnosti môžu zdravotné poisťovne vytvárať zisk za podmienok povinného použitia zisku na tvorbu rezervného fondu až do výšky 20 % splateného základného imania a povinnej tvorby technických rezerv na úhradu plánovanej zdravotnej starostlivosti pre poistencov zaradených v čakacích zoznamoch. Ďalšou novelou, ktorá sa dotkla zisku zdravotných poisťovní, bola novela zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov, ktorou bolo v roku 2008 zavedené oslobodenie zisku z verejného zdravotného poistenia od dane z príjmu.

V súčasnosti pôsobia na slovenskom trhu tri zdravotné poisťovne - štátna Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s. a dve súkromné poisťovne: Dôvera zdravotná poisťovňa, a.s. a Union zdravotná poisťovňa, a.s. Z pohľadu uplatnenia na trhu je najsilnejšou poisťovňou Všeobecná zdravotná poisťovňa, ktorá zahŕňa 65 % poistencov.

Systém zdravotného poistenia je podľa vlády Slovenskej potrebné transformovať z pluralitného na unitárny systém, preto uznesením č. 383 zo dňa 25. júla 2012 vláda schválila zámer zavedenia unitárneho systému verejného zdravotného poistenia v SR. Zavedenie unitárneho systému sa predpokladalo od roku 2014, avšak zámer bol dočasne pozastavený. **V schválenom zámere vláda poukazuje na základe štatistík na neefektívnosť súčasného systému zdravotného poistenia, ktorú vidí v nena-**

plnení očekávání zlepšení zdravotnej starostlivosti.

Poukazuje na skutočnosť, že z posudzovaných 29 európskych štátov má unitárny systém zdravotného poistenia zavedený 15 štátov. Príčinu neefektívnosti súčasného systému vidí vláda v duplicitě aktivít a v procesoch, ktoré vedú k vyšším nákladom na organizáciu a správu u platieľov aj poskytovateľov zdravotnej starostlivosti. Ďalšie dôvody vidí vo vysokých ziskoch na poistnom trhu, ktoré odčerpávajú časť prostriedkov na zdravotnú starostlivosť a nedostatočne fungujúcu konkurenciu.

Uvedené problémy navrhuje vláda riešiť zavedením unitárneho systému. Podľa zámeru by zavedenie unitárneho systému zdravotného poistenia bolo možné dohodou o správe zdravotných poisťovní (poistného kmeňa), dohodou o odkúpení akcií súkromných zdravotných poisťovní alebo vymedzených aktív, alebo procesom vyvlastnenia. Na podporu možnosti transformácie systému zdravotných poisťovní vláda v zámere uvádza nález Ústavného súdu SR č. 3/09, ktorý pripúšťa možnosť, aby sa určité spoločenské vzťahy, resp. činnosti vo verejnom záujme vylúčili z hospodárskej súťaže, čo sa môže vzťahovať aj na verejné zdravotné poistenie.

Jedným zo spôsobov zavedenia unitárneho systému zdravotného poistenia je uzatvorenie dohody o správe zdravotných poisťovní. Počíta sa s prevzatím správy vlastníctva súkromných zdravotných poisťovní Dôvera a Union štátom. Pri správe uvedených poisťovní štátom by akcionári dostávali od štátu finančnú odplatu v presne určenej výške. Hospodársky výsledok po odpočítaní odplaty vyplatené akcionárom by štát investoval späť do zdravotného poistenia. Uvedený model ešte nebol v slovenskom právnom poriadku uplatnený, preto jeho realizácia zostáva otázná.

Ďalším možným prostriedkom transformácie je dohoda o odkúpení akcií súkromných zdravotných poisťovní alebo vymedzených aktív. Uvedený spôsob vláda uprednostňuje.

Treťou možnosťou je vyvlastnenie. Ide o krajný prostriedok zavedenia unitárneho systému. Vyvlastnenie by sa malo dotknúť majetkovej účasti akcionárov v súkromných zdravotných poisťovniach, špecifických aktív vlastnených súkromnými zdravotnými poisťovňami, alebo len poistného kmeňa zdravotných poisťovní. Podľa článku 20 ods. 4 Ústavy SR vyvlastnenie alebo nútené obmedzenie vlastníckeho práva je možné iba v nevyhnutnej miere a vo verejnom záujme, a to na základe zákona a za primeranú náhradu. Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že podmienkou vyvlastnenia je vyvlastnenie na základe zákona, existencia verejného záujmu, nevyhnutná miera a poskytnutie primeranej náhrady. Prvým predpokladom vyvlastnenia je schválenie zákona o vyvlastnení, ktorým by bol určený aj vyvlastňovací orgán. Ďalším predpokladom vyvlastnenia je existencia verejného záujmu, ktorým je podľa vlády vytvorenie funkčného a efektívneho mechanizmu verejného zdravotného poistenia. Vláda sa odvoláva aj na už uvedený nález Ústavného súdu SR č. 3/09, ktorý pripúšťa možnosť zákonodarcu v záujme ochrany legitímneho verejného záujmu (napr. ochrany pois-

tencov) pristúpiť k zásadnejšej zmene systému verejného zdravotného poistenia, musí to však primeraným spôsobom odôvodniť a realizovať v limitoch ustanovených Ústavou SR a prihliadnuť aj na ujmu, ktorú tým spôsobí dotknutým právnym subjektom.

V súvislosti s vyvlastnením súkromných zdravotných poisťovní je potrebné uviesť, že vzhľadom k zahraničnej majetkovej účasti sa na ich vyvlastnenie vzťahujú aj ustanovenia zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník. Podľa uvedeného ustanovenia je možné majetok právnickej osoby so zahraničnou majetkovou účasťou vyvlastniť len na základe zákona a vo verejnom záujme, ktorý nemožno uspokojiť inak.

Námietky proti zmene systému zdravotného poistenia sa týkajú niekoľkých oblastí. Prvou je oblasť samotného zavedenia unitárneho systému a jeho efektivity. Ide najmä o námietky týkajúce sa efektivity hospodárenia štátnej poisťovne, nakoľko Všeobecná zdravotná poisťovňa vykazuje stratu. Ďalším argumentom je zavedenie monopolu v oblasti zdravotného poistenia, čo by malo negatívny dopad na pacientov. Podľa vyhlásenia Združenia zdravotných poisťovní SR iba konkurenčné prostredie dokáže vytvoriť priestor na vzájomné porovnávanie sa a zlepšovanie, na hľadanie skrytých rezerv a tlak na efektívne využívanie finančných prostriedkov. Ďalšou námietkou je vyplatenie náhrady poisťovníam. Námietka sa týka najmä transparentnosti určenia výška náhrady. Odhady ekonómov na výšku náhrad sa pohybujú vo výške od 400 miliónov EUR až do výšky 1 miliardy EUR.

V rokoch 2006 až 2013 dosiahli súkromné zdravotné poisťovne zisk vo výške viac ako pol miliardy EUR, pritom len na prevádzku týchto súkromných poisťovní išlo takmer 350 miliónov EUR, čo je neprimerane vysoká čiastka. Vytvorením jednej zdravotnej poisťovni by bolo možné vrátiť tieto finančné prostriedky späť do systému zdravotníctva, teda späť k pacientom a zvýšiť tak kvalitu poskytovania zdravotnej starostlivosti. Potreba efektívnejšie využívať prostriedky z verejných zdrojov a v najvyššej možnej miere ich opätovne využívať v systéme je viac ako žiaduce.

Jedna zdravotná poisťovňa prinesie výhody nielen čo sa týka financií, ale prinesie aj transparentnosť a spravodlivosť pri zaraďovaní poisťencov čakajúcich na plánovanú zdravotnú starostlivosť. Finančné prostriedky získané z úspory prevádzkových nákladov budú presunuté na zdravotnú starostlivosť a umožnia tak reálne skrátiť čakacie lehoty.

V poslednej dobe sa čoraz častejšie stretávame s nekalými praktikami zo strany súkromných zdravotných poisťovní. Ich snaha o získanie nových poisťencov a honba za ziskom neraz porušujú hranice morálky a etiky. Vytvorením jednej plne funkčnej zdravotnej poisťovne by podobné prípady vymizli a ľudia by sa už „nedobrovoľne“ nestávali obeťami hry zvanej honba za ziskom súkromných zdravotných poisťovní.

Sociálny dialóg dosiahol vysokú úroveň



Foto: Ing. Ľubica Kissová

Pri príležitosti ukončenia pilotného Národného projektu Centrum sociálneho dialógu SR (NP CSD) sa 4. septembra 2014 uskutočnila v hoteli Sorea v Bratislave záverečná konferencia. Na úvod zhodnotil jeho viac ako štvorročné obdobie predseda Riadiaceho výboru NP CSD ako najvyšší predstaviteľ projektu a zároveň štátny tajomník Ministertstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Branislav Ondruš.

Jednoznačne konštatoval, že sociálny dialóg, aj vďaka podpore NP CSD, dosiahol veľmi vysokú úroveň a ocenil činnosť sociálnych partnerov v oblasti sociálneho

zmieru, ekonomického rozvoja a potlačania problémov nezamestnanosti. Rovnako vyzdvihol aktivity sociálnych partnerov v oblasti potlačania javov spôsobených svetovou ekonomickou krízou. Ako uviedol Branislav Ondruš, jednoznačnou úlohou tak NP CSD I., ako aj jeho nasledovníkov – čo veľmi jednoznačne podporuje aj Európska komisia – je skvalitňovanie sociálneho dialógu. Tento cieľ je možné dosiahnuť prostredníctvom posilňovania expertných kapacít sociálnych partnerov na všetkých úrovniach tripartitného a bipartitného dialógu a odborným vzdelávaním v rôznych jeho formách.

Druhá časť konferencie bola venovaná pohľadu sociálnych partnerov na sociálny dialóg na Slovensku, na príspevok projektu k jeho skvalitneniu ako aj budúcnosti podpory sociálneho dialógu prostredníctvom európskych fondov. Účastníkmi panelu boli Jozef Kollár, prezident KOZ SR, Marián Jusko, prezident Republikovej únie zamestnávateľov (RÚZ), Oto Nevický, člen prezídia Asociácie zamestnávateľských zväzov (AZZZ) a združení a Združenie miest a obcí Slovenska (ZMOS) zastupoval Milan Muška, jeho výkonný podpredseda.

(MN)

Autori čísla

Ing. Tomáš Domonkos, PhD.

Pracuje ako vedecký pracovník na Ekonomickom ústave SAV. Venuje sa makroekonomickému modelovaniu a analýzám. Špecializuje sa na problematiku fiškálnej politiky a trhu práce.

Mgr. Radovan Urban Kocák, PhD., MPH

Profesiou politológ sa viac ako 20 rokov zameriava na problematiku verejného zdravotníctva. Pôsobil v štátnych zdravotníckych inštitúciách na Slovensku, v ČR, a päť rokov pôsobil ako stály zástupca a podpredseda Európskeho výboru pre zdravotníctvo v Rade Európy v Štrasburgu.

Ing. Jozef Kollár

Podpredseda Riadiaceho výboru NP CSD SR KOZ SR, prezident KOZ SR. Vyštudoval environmentálne inžinierstvo, je dlhoročným odborovým predákom a venuje sa celému spektru problematiky spojenej s ochranou práv zamestnancov a s aktuálnymi otázkami rozvoja našej spoločnosti.

Ing. Brian König, PhD.

Pôsobí na Ekonomickom ústave SAV, kde sa ako vedecký pracovník zaoberá makroekonomickým vývojom SR. Okrem toho pracuje na katedre Operačného výskumu a ekonometrie fakulty hospodárskej informatiky, na ktorej pracuje ako odborný asistent.

doc. Ing. Ľuboš Pavelka, PhD.

Člen Zboru expertov NP CSD SR za KOZ SR, vyučuje na Obchodnej fakulte EU v Bratislave. Vo svojej pedagogickej, vedecko-výskumnej a publicistickej činnosti sa zaoberá problematikou medzinárodného obchodu, financií, etikou vo finančných službách a v podnikaní, ale aj celospoločenskými otázkami rozvoja spoločnosti.

Ing. Marek Radvanský, PhD.

Samostatný vedecký pracovník a vedúci oddelenia pre ekonomické analýzy a modelovanie Ekonomického ústavu SAV. Dlhodobu sa venuje tvorbe makroekonomických prognóz, analýze vývoja trhu práce a otázkam regionálneho rozvoja.