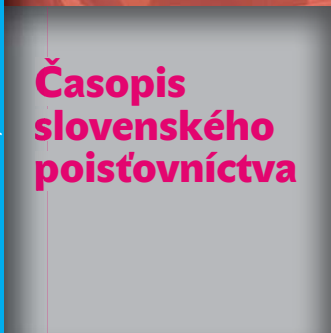


Poistné rozhlády

Časopis
slovenského
poistovníctva



Zhromaždenie SLASPO

Členovia Zhromaždenia Slovenskej asociácie poisťovní sa stretli 11. decembra 2015 v konferenčnej miestnosti Altitude na bratislavskom Kamzíku.

Akčný plán asociácie na rok 2016 predstavila generálna riaditeľka SLASPO Jozefína Žáková. Uviedla pokračujúce i nové úlohy, ktoré stoja pred asociáciou, jej orgánmi a sekretariátom. Zhromaždenie Akčný plán 2016 jednomyselne schválilo.

Dôležitými bodmi boli finančné záležitosti. Zhromaždenie vzalo na vedomie čerpanie rozpočtu k 31. októbru 2015 a očakávané čerpanie do konca roka. Schválilo návrh rozpočtu SLASPO na rok 2016 s výhľadom na roky 2017-2018 a návrh príspevkov členských poisťovní SLASPO na rok 2016.

Zhromaždenie schválilo aj termíny rokovaní Prezídia SLASPO a Zhromaždenia SLASPO v roku 2016. Tie budú v piatok 13. mája 2016 a v piatok 9. decembra 2016.

Ďalej Zhromaždenie schválilo zmenu Stanov SLASPO, ktorou sa prispôbili legislatívnym zmenám v oblasti prevencie a odhaľovania poisťovacích podvodov.



Otvorenie zasadnutia.
Za predsedníckym
stolom zľava
Regina Ovesny-Straka,
Jozefína Žáková.



Jozefína Žáková
a Martin Žáček
(UNIQA)

Imrich Fekete
(SKP)
v rozhovore
s Jozefínou Žákovou



Členovia Prezídia SLASPO
zľava Vladimír Bakeš (Komunálna
poisťovňa), Martin Žáček (UNIQA)
a Peter Socha (AXA)

Zľava Hana Bábelová (KOOPERATIVA),
Martin Kaňa (Poisťovňa Slovenskej
sporiteľne), Mária Pásztó, Pavol Kočí
(obaja MetLife Europe Limited)



Snímky (ip)

Budúcnosť verejného a súkromného dôchodkového systému na Slovensku

Starnutie obyvateľstva a finančné, zdravotnícke a sociálne zabezpečenie seniorov je jedným z kľúčových problémov dnešnej Európy. Do problémov sa dostanú aj desaťročia osvedčené dôchodkové systémy starých krajín Európskej únie, nehovoriac o nových krajinách. V nich sa štátny systém financovania dôchodkov doplnil dodatočnými, napríklad doplnkovým dôchodkovým sporením, a druhým pilierom (vo východoeurópskom, nie západoeurópskom zmysle). Komplexné, potrebné zodpovedajúce riešenie tu však stále nie je.

Konceptuálnu iniciatívu prevzala Slovenská asociácia poisťovní. Pripravila komplexný návrh riešenia dôchodkového problému od sporivej po výplatnú fázu. Tému navrhla na diskusiu Trendu. News Media events pripravili v rámci cyklu TREND Business Breakfast diskusné stretnutie predstaviteľov Slovenskej asociácie poisťovní, demografov, ekonomických analytikov a odborníkov na dôchodkové systémy z verejnej, vedeckej a akademickej sféry. V čísle prinášame časť vystúpení.



Hostí privítal šéfredaktor Trendu Oliver Brunovský (vľavo). Úvodné vystúpenia k diskusii mali (zľava) Boris Vaňo (Demografické centrum), Zdenko Štefanides (VÚB), Regina Ovesny-Straka (SLASPO) a Mária Svoreňová (Konfederácia odborových zväzov). Podujatie moderoval Ján Záborský z Trendu (vpravo).



Pohľad na účastníkov diskusného fóra.

02

Dôchodková reforma
Pension Reform

Prečo je potrebné reformovať náš dôchodkový systém

Why Do We Need to Reform Our Retirement System

Z koho by si Slovensko malo brať príklad.

Prehľad dôchodkových systémov

From Whom Should Slovakia Learn a Good Example to Follow. The Review of Pension Systems

(Očakávaný) demografický vývoj na Slovensku a jeho možné dopady na trh práce a dôchodkový systém

(Expected) Demographic Development in Slovakia and Its Potential Impact on Labour Market and Pension System

Budúcnosť dôchodkového systému na Slovensku.

Tendencia starnutia jasná a nezvratná

The Future of Pension System in Slovakia.

The Aging Population Is an Obvious and Irreversible Tendency

16

Resumé v angličtine
English Résumé

Editoriál

**Čas na revolúciu
v dôchodkoch
dozrel**

Demografická kríza vo vyspelých krajinách – teda starnutie obyvateľstva ako dôsledok predlžujúcej sa dĺžky ľudského života na jednej strane, a zníženej pôrodnosti na druhej – výrazne mení pomer ľudí poberajúcich dôchodky a tých, ktorí na ne prispievajú. Pribežný systém – pay as you go – má vážny problém a čím skôr si ho jednotlivé krajiny uvedomia a začnú ho riešiť, tým menej drastický dopad budú mať jeho zmeny na občanov.

Na Slovensku sa, žiaľ, verejná diskusia o tejto téme ani poriadne nezačala. Čiastočne aj pre to, že doterajšie vlády neboli ochotné či schopné priznať vážnosť problému. Keďže výrazné zníženie počtu ľudí prispievajúcich na jedného dôchodcu je fakt, ktorému sa už nedá vyhnúť, riešenia zachovania úrovne dôchodkov z prvého piliera sú v zásade tri: zníženie dôchodkov v budúcnosti (pravdepodobne už aj priznaných), zvýšenie veku odchodu na dôchodok alebo zvýšenie dôchodkových odvodov, prípadne kombinácia týchto možností.

Tieto návrhy však riešia iba prvý, pribežný štátny dôchodkový systém. Ale poberanie dôchodku nemusí byť nutne iba na pleciah štátu.

Výzvy, ktoré prináša demografická kríza, majú za následok postupný prechod od štátnych pribežne financovaných dôchodkových schém k súkromným dôchodkom financovaným výlučne z vlastných príspevkov dôchodcu. Tieto súkromné dôchodky plne riešia problém znižujúceho sa počtu ľudí prispievajúcich na jeden dôchodok.

V Európe (i mimo nej) sú krajiny, ktoré majú plne rozvinutý systém súkromného sporenia na dôchodok. V niektorých sa dokonca očakávaný príjem zo súkromného systému vyrovnáva príjmu z pribežného (príkladom sú Spojené kráľovstvo, Holandsko, Dánsko, Kanada, Austrália, Nový Zéland). Naopak, existujú krajiny, ktoré doposiaľ neboli schopné žiadnych významných reforiem (Česká republika, Maďarsko a do značnej miery, žiaľ, aj Slovensko). Ak sa Slovenská republika chce priblížiť v dôchodkovom systéme vyspelým krajinám, v ktorých systém funguje, bude sa ním musieť skôr či neskôr inšpirovať.

Tieto výzvy sú také vážne a zásadné, že je nemožné donekonečna čakať na nejakého politika, ktorý sa jedného dňa postaví pred ľudí a oznámi im nepríjemnú pravdu, že štát sa o nich v starobe nebude schopný plne postarať, a preto časť zodpovednosti musí prijať každý z nás – tento politik by totiž veľmi rýchlo skončil. Je teda jasné, že verejnosti to bude musieť povedať niekto iný, kto urobí prvý krok. Keďže sa tak doteraz nestalo, rozhodli sme sa, že ho urobíme my.

Uvedomujeme si, že si berieme na plecia veľmi ťažkú úlohu a skôr či neskôr budeme narážať na tvrdý odpor – tak to chodí vždy, keď sa rodia ťažké, ale potrebné reformy. Pozitívnym zistením je, že v tom nie sme úplne sami. Ochotu pripojiť sa k tejto iniciatíve postupne prejavujú viacerí ľudia či subjekty, ktoré k tejto téme majú čo povedať. Vzhľadom na to by mohla v dohľadnom čase vzniknúť široká platforma, ktorá by mohla mať ambíciu predstaviť verejnosti v horizonte niekoľkých rokov ucelený a konzistentný návrh reformy nášho dôchodkového systému. Držme si teda palce – nejde totiž o menej než o dôchodok, ktorý raz bude každý z nás poberať.

Prečo je potrebné reformovať náš dôchodkový systém

Reformy nemožno zúžiť na tretí pilier

Potreba presadenia komplexnej reformy dôchodkového systému na Slovensku vyplýva z viacerých faktorov. Najdôležitejšie z nich sú demografické a technické. Demografickým sa na tomto mieste venovať nebudeme, keďže sa im venuje Branislav Šprocha z Demografického centra. Na tomto mieste sa pokúsime o stručnú analýzu principiálneho nastavenia dôchodkových systémov v Európe a u nás a o kritický pohľad na stav reforiem v dôchodkovom systéme.

Štruktúra dôchodkových systémov v EÚ

V roku 2012 vydala Európska komisia Bielu knihu o udržateľných a adekvátnych dôchodkoch. Z nej je zrejmé, že jednotlivé členské štáty EÚ majú výrazne odlišné systémy dôchodkového zabezpečenia, avšak problémy súvisiace s demografickou krízou sa týkajú každého z nich (aj keď v rôznej miere). Jednoznačným odporúčaním Bielej knihy je v budúcnosti sa orientovať na súkromné dôchodkové schémy. Napriek odlišnostiam jednotlivých systémov je možné definovať základnú štruktúru, ktorá je v každej krajine podobná. Pozostáva z **troch základných pilierov**:

I. pilier Zahŕňa **štátny systém** (obvykle priebežný, pay as you go). Z neho sa dnešným dôchodcom vyplácajú dôchodky z príspevkov dnešných pracujúcich s prísľubom, že keď dosiahnu dôchodkový vek, budú sa im vyplácať dôchodky z peňazí budúcich pracujúcich.

A štátom organizovaný systém súkromných dôchodkových fondov, ktoré vyplácajú dôchodky iba z peňazí, ktoré si dôchodca nasporil počas aktívneho života – tento systém sa nazýva prvý pilier bis (first pillar bis – u nás je známy ako II. pilier).

II. pilier Ide o **penzijné schémy organizované zamestnávateľom** (ZPS) s individuálnymi účtami. Na nich sa akumuluje kapitál, z ktorého sa bude konkrétnej osobe v budúcnosti vyplácať dôchodok. Schému riadi buď priamo zamestnávateľ, alebo jej manažment outsourcuje na súkromného správcu (asset manažment). Spoločnosti pôsobiace v tejto sfére sú v Európe regulované smernicou IORP, ktorá má nižšie požiadavky na kapitál podľa Solvency I. Je otázne, či sa to v blízkej budúcnosti zmení tak, aby sa prísnosť regulácie vyrovnala s prísnejšou smernicou Solvency II, ktorou sú viazané poisťovne.

Hlavné črty tohto systému v Európe zahŕňajú:

– Príspevky spravuje zamestnávateľ v rámci svojho hospodárenia, alebo ich presúva do osobitných inštitúcií (penzijný fond, poisťovňa, podielový fond atď.), prípadne schému zabezpečuje prostred-

níctvom hromadných alebo individuálnych poisťných zmlúv.

– Výplata: doživotný dôchodok (anuita), dočasný dôchodok (programový výber), jednorazová platba, prípadne mix týchto možností.

– Úloha poisťovní v ZPS je buď priama (vykonávanie funkcie akumulovania aj vyplácania) alebo nepriama (výkon činností, ktoré jej outsourcujú iné oprávnené subjekty – asset manažment, výplata, poistenie biometrického rizika atď.)

III. pilier Výlučne súkromný a dobrovoľný systém, v rámci ktorého si obyvatelia sporia prostredníctvom rôznych produktov (zväčša ide o životné poistenie, podielové fondy, individuálne investovanie do cenných papierov či iné súkromné penzijné schémy).

Vo všeobecnosti sa dá povedať, že I. pilier je všeobecne povinný a vypláca sa z neho doživotný dôchodok, II. pilier je povinný alebo čiastočne povinný – vypláca sa z neho tiež doživotný dôchodok, III. pilier je dobrovoľný a vypláca sa z neho buď doživotný, alebo dočasný dôchodok (v závislosti od toho, aký významný je tento pilier v tej-ktorej krajine). Výplata nasporeného kapitálu „na ruku“ je ojedinelá, resp. povolená skôr iba čiastočne, prípadne pod určitou sankciou.

Realita na Slovensku

Štruktúra dôchodkového systému je v niečom podobná ako v okolitých krajinách. Avšak vládne tu najmä chaos v názvosloví a iný uhol pohľadu na jeho jednotlivé časti:

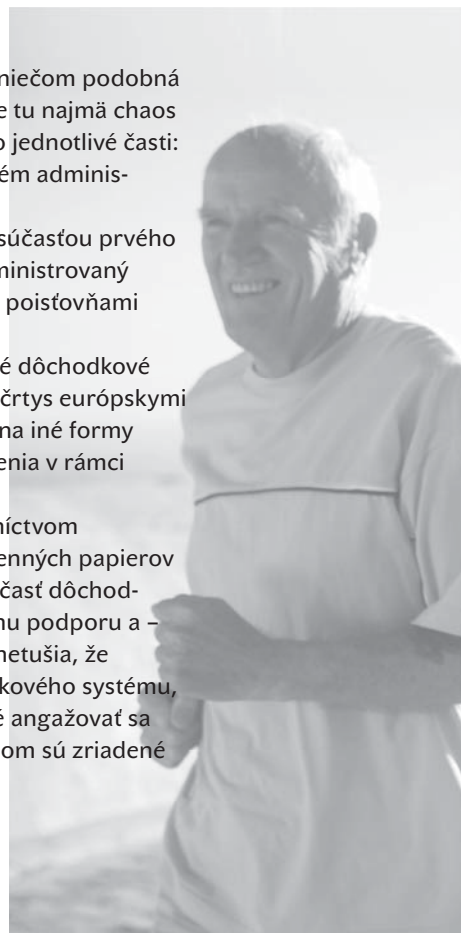
– za I. pilier sa považuje iba štátny systém administrovaný Sociálnou poisťovňou,

– za II. pilier sa považuje to, čo je inde súčasťou prvého – označovaného ako first pillar bis, administrovaný DSS v akumulačnej fáze a komerčnými poisťovňami vo výplatnej fáze,

– za III. pilier sa považuje iba doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré má v niečom spoločné črtys európskymi spoločnosťami IORP, ale podobá sa aj na iné formy súkromného dôchodkového zabezpečenia v rámci III. piliera,

– životné poistenie, sporenie prostredníctvom podielových fondov, investovania do cenných papierov a pod. štát dnes vôbec nevníma ako súčasť dôchodkového systému, neposkytuje mu žiadnu podporu a – čo je najhoršie – ani štát, ani verejnosť netušia, že vo svete ide o základný kameň dôchodkového systému,

– poisťovne nemajú zákonom povolené angažovať sa v penzijných schémach, naopak, zákonom sú zriadené špecializované inštitúcie (DSS a DDS).





Miroslav Čamek

Reformy v dôchodkovom systéme na Slovensku

SR zatiaľ urobila iba čiastkové a nedostačujúce reformy systému dôchodkového zabezpečenia. Odkladanie skutočných reforiem bude mať však za následok nutnosť zmeniť celý systém od základu.

SLASPO pri každej príležitosti pripomína nevyhnutnosť aspoň minimálnej reformy dôchodkového systému v III. pilieri, aby bolo obyvateľstvo podnecované (materiálne, alebo aspoň mentálne) vyhľadávať súkromné možnosti zabezpečenia sa na starobu. Hlavné argumenty možno zhrnúť do nasledujúcich bodov:

- Opätovné zavedenie možnosti zníženia základu dane o príspevky na životné poistenie vo výške, ktorá umožňuje v dlhodobom horizonte nasporiť sumu potrebnú na výplatu dodatočného dôchodku v zmysluplnej výške. Efektívne by znížila tlak a nároky občanov na sociálny systém štátu v budúcnosti a odľahčila by verejné financie.

- V zmysle zásady level playing field, používanej na európskej úrovni, je žiaduce, aby produkty, ktoré plnia podobný alebo rovnaký cieľ, mali v zákone garantované rovnaké zaobchádzanie, aby tak nedošlo k neprímeraným konkurenčným výhodám jedného typu produktu na úkor iných. Aj Biela kniha o dôchodkoch Európskej komisie vyzýva členské štáty na razantnejšiu podporu III. dôchodkového piliera.

- Zákon o dani z príjmu od 1. 1. 2011 neumožňuje občanom zníženie daňového základu o zaplatené príspevky na životné poistenie (či iné účelové sporenie na dôchodok), ktoré je významným prvkom dobrovoľného III. dôchodkového piliera. Význam tohto piliera výrazne stúpol najmä po 1. 9. 2012 s novelou zákona č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení, ktorá znížila výšku príspevkov do II. dôchodkového piliera z deviatich na štyri percentá hrubej mzdy, resp. vymeriavacieho základu. Bremono dôchodkového zabezpečenia občanov v budúcnosti sa tak výrazne presunulo opäť na plecia štátu, a to bez dostatočných kompenzačných opatrení, ktoré by motivovali občanov dobrovoľne si prispievať na svoj dôchodok.

Je potrebné zdôrazniť, že potreba reforiem sa nemôže zúžiť len na tretí pilier. Zásadnou zmenou bude musieť prejsť systém zamestnaneckých dôchodkov (u nás buď nefunkčný, alebo fungujúci inak, než by bolo žiaduce), ale najmä prvý pilier: v tom sa síce v ostatných rokoch uskutočnili viaceré zmeny, najlepšou z nich je asi naviazanie veku odchodu do dôchodku na strednú dĺžku dožitia (a súčasného odpútania tejto vysoko citlivej otázky od rozhodnutí politikov). No odpoveď na blížiac sa obrovské demografické zmeny si bude vyžadovať podstatne viac než zavedenie takýchto akiste správnych, avšak nedostatočných reforiem.

Ako by tieto reformy mali vyzeráť a aký rozsah by mali mať, bude náplňou hlavného článku venovaného náčrtu modelu zreformovaného a udržateľného dôchodkového systému.

Miroslav Čamek
manažér SLASPO
pre životné poistenie



Z koho by si Slovensko malo brať príklad

Prehľad dôchodkových systémov

Asi by nebolo praktické priniesť prehľad dôchodkových systémov vo všetkých relevantných krajinách. Zabrало by príliš veľa času preštudovať si každý konkrétny prípad, navyše tieto systémy sú často neporovnateľné.

Podrobné štúdie už existujú (napríklad OECD: Pensions at a Glance). Avšak má zmysel urobiť stručný náčrt dôchodkového systému tých krajín, ktoré sú v tejto oblasti považované za najúspešnejšie.

Australian Centre for Financial Studies a konzultačná spoločnosť Mercer vydávajú každý rok správu Melbourne Mercer Global Pensions Index Report. Jej najnovšie vydanie rozdeľuje krajiny podľa dôchodkového systému do niekoľkých kvalitatívnych skupín. Za dve krajiny s najlepším dôchodkovým systémom považuje Dánsko a Holandsko. O niečo horšie, avšak stále vysoko kvalitné dôchodkové systémy má Austrália, Švédsko, Švajčiarsko, Fínsko, Kanada, Čile a Veľká Británia.

Slovensko ako skúmaná krajina v tejto správe nefiguruje. Nefandíme si však, že by sme sa v prípade nášho zaradenia do nej umiestnili medzi spomínanými krajinami.

Veľká Británia

Systém stojí na dvoch základných častiach: základný (štátny) dôchodok je pre všetkých rovnaký (flat-rate). Dopĺňa ho dôchodok, ktorý závisí od výšky príjmov (earnings-related additional pension). Oba dôchodky zvyšuje široká paleta dostupných zamestnaneckých a súkromných dôchodkov.

Dôchodkový vek: v rokoch 2018-2020 by mal dosiahnuť 66 rokov s výhľadom až na 68 rokov v roku 2046.

Štátny dôchodok: rovnaký pre všetkých (vlni cca 116 GBP týždenne), podmienkou je platenie príspevkov minimálne 30 rokov, inak sa flat rate state pension alikvotne znižuje.

Doplňkový dôchodok: závisí priamo od priemerných príjmov jednotlivca počas aktívneho života. Uvažuje sa o možnosti vystúpiť z neho v prípade, že si človek platí aj súkromný dôchodok.

Zamestnanecké dôchodky: do roku 2018 by mali byť povinné pre všetkých občanov s príjmami nad určitou hranicou (cca 8 000 GBP ročne), zamestnávateľia by mali zabezpečiť účasť každého zamestnanca. Na tento účel vláda zriadila špeciálny dôchodkový fond (National Employment Savings Trust - NEST).

Súkromné dôchodky: jeden z najrozvinutejších dôchodkových trhov. Súkromný pilier zahŕňa životné poistenia, sporiace schémy či klasické dôchodkové fondy (často spravované práve poisťovňami).

Začiatkom roka 2015 sa zaviedla možnosť narábať s dôchodkovými úsporami podľa uváženia sporiteľa (pension freedom), avšak iba vtedy, ak príslušný dôchodkový správca túto možnosť klientovi ponúkne. Obyčajne je možné vybrať 25 percent úspor bez sankcie

(zvyšok sa pri výbere „na ruku“ výrazne zdaňuje), bežný spôsob výplaty sú annuity. Ich popularita v ostatných rokoch klesá, keďže ich relatívna miera (annuity rate) sa vplyvom predlžujúcej sa strednej dĺžky dožitia znižuje.

Austrália

Systém stojí na troch základných pilieroch: štátny garantovaný dôchodok financovaný z daňových príjmov a tzv. superannuation program – jednak zamestnanecký, a jednak súkromný. Súčasťou systému sú aj iné súkromné úspory.

Dôchodkový vek: 65 rokov (s výhľadom zvýšenia na 67 rokov do roku 2023), pri programoch superannuation je možné čerpať dôchodok po dovŕšení 55 rokov (má sa zvýšiť na 60 rokov).

Štátny dôchodok: výpočet sa uskutočňuje testovacími modelmi naviazanými na priemerný príjem. Vypláca sa dvojťýždenne, momentálna výška je niečo nad 800 AUD. Silný je dôraz na dlhodobú udržateľnosť a vyrovnané hospodárenie. Dôchodok sa raz za dva roky zvyšuje v závislosti od miery inflácie.

Superannuation: do schémy povinne prispievajú zamestnávateľia a dobrovoľne aj zamestnanci. Dôchodkové fondy spravuje sám zamestnávateľ, príslušný zväz, asociácia či finančná inštitúcia. Pri vyplácaní sa preferuje annuity, avšak ľudia nemajú povinnosť kúpiť si ju – bežné sú preto výbery „na ruku“ (lump sum) či postupný výber (drawdown).

Súkromné dôchodky: široká škála produktov (poisťovne, penzijné fondy, asset manažmenty atď.). Dlhodobý je tu silný dôraz štátu na dobrovoľné zabezpečovanie na dôchodok, podporované daňovými úľavami aj dlhodobou kampaňou.

V súvislosti s nepovinným anuitizovaním úspor v zamestnaneckom dôchodkovom pilieri a s masívnymi výbermi lump sum prebieha diskusia o udržateľnosti takéhoto systému a zavedenia (aspoň čiastočnej) povinnosti premieňať úspory na annuity. Diskusia je teda podobná tej vo Veľkej Británii, iba v opačnom garde.

Dánsko

Vyplácajú sa štátne dôchodky s doplnkovým prvkom. Zamestnanecké dôchodky sú súčasťou kolektívnych zmlúv a sú povinné. Systém dopĺňajú súkromné dobrovoľné príspevky občanov.

Dôchodkový vek: 65 rokov s výhľadom zvýšenia na 67 rokov do roku 2022.

Štátny dôchodok: vo výške asi 5 800 DKK sa vypláca za predpokladu platenia príspevkov 30 rokov (inak sa alikvotne kráti). Dôchodok sa čiastočne znižuje, ak mal človek vyššie príjmy, a naopak, pre nižšie príjmové skupiny štát vypláca k štátnemu aj dodatočný dôchodok – je však potrebné preukázať absenciu dostatočných dôchodkových úspor.



Zamestnanecké dôchodky: povinné, pokrývajú približne 90 percent všetkých zamestnancov. Financovanie závisí od dohody príslušných sociálnych partnerov (momentálne medzi deviatimi a 17 percentami hrubých príjmov). Vyplácajú sa zvyčajne formou anuity, avšak niektoré dôchodkové fondy umožňujú aj výber lump sum. Druhým systémom je ATP, ktorý je tiež naviazaný na zamestnanie, avšak príspevky sa platia formou pevnej sumy a podľa počtu odpracovaných hodín, poskytuje dodatočný zamestnanecký dôchodok.

Súkromné dôchodky: vzhľadom na silné postavenie zamestnaneckých schém nehrajú klasické dobrovoľné súkromné dôchodky takú podstatnú úlohu ako v anglosaských krajinách.

Holandsko

Systém má oficiálne dve zložky: štátny základný dôchodok a zamestnanecké dôchodky.

Dôchodkový vek: 65 rokov (postupne sa zvyšuje na 67 rokov – do roku 2023).

Štátny dôchodok: má formu flat-rate, vypláca sa všetkým oprávneným osobám v rovnakej výške (momentálne asi 1 100 eur mesačne), v lete sa vypláca aj špeciálny prázdninový dôchodok.

Zamestnanecké dôchodky: na rozdiel od štátneho sú plne zásluhové. Systém stojí na veľkých dôchodkových fondoch, ktoré majú často aj celoodvetvovú pôsobnosť.

Zamestnávateľia v istých prípadoch nemusia byť ich členom, musia však preukázať spravovanie vlastného dôchodkového fondu, vyplácajúceho podobné benefity (väčšinou správu outsourcujú na poisťovne). Vstup pre zamestnancov je nepovinný, avšak vzhľadom na to, že je v ňom vyše 90 percent všetkých zamestnancov, považuje sa za kvázi povinný. Prenositelnosť úspor pri zmene zamestnávateľa je plne zabezpečená.

Všeobecne

Dôchodkové systémy – zamestnanecké či súkromné – sa bežne delia na defined benefit (DB) a defined contribution (DC). Rozdiel je v tom, že v rámci DB nesie investičné riziko a garanciu dôchodku v danej výške správca schémy a v DC schéme nesie riziko sporiteľ. Postupom času sa väčšina krajín prikláňa viac k DC schémam – výnimkou je ale napríklad Holandsko, kde je drvivá väčšina sporiteľov členmi v DB schémach.

Daňová podpora dobrovoľného sporenia na dôchodok má väčšinou jednu z troch nasledujúcich foriem:

- Priama daňová úľava (zo základu dane sa odpočíta suma príspevkov na dobrovoľné dôchodkové zabezpečenie) – známa aj u nás do roku 2011, využíva sa napríklad vo Veľkej Británii (aj keď v skutočnosti ide o kombinovaný systém, kde sa okrem priameho odpočtu príspevkov zo ZD využívajú aj doplatky k časti príspevkov),

- Nepriama daňová úľava (príspevky sa platia z príjmov, ktoré boli už predtým zdanené, avšak do určitej výšky k nim prispieva doplatkom alebo príspevkom aj štát – zaplacenú daň tak štát dodatočne vracia) – v súčasnosti ju využíva napríklad Nový Zéland,

- Podpora formou odloženej daňovej povinnosti (príspevky sú od dane oslobodené, avšak daň je vyrubená priamo z dôchodkového príjmu, ktorý z úspor človek poberá) – momentálne je využívaná napríklad v Holandsku.

Pri pohľade na krajiny s najvyššie hodnotenými dôchodkovými systémami vidíme, že napriek mnohým odlišnostiam majú nasledovné spoločné črty:

- Relatívne vysoký (a stále sa zvyšujúci) vek odchodu na dôchodok 65 – 67 rokov v porovnaní so Slovenskom (62, resp. u žien aj menej),

- Viac-menej základná a rovnaká dávka flat-rate štátu (teda plne solidárna) s dôrazom na jej udržateľnosť – na Slovensku štátny dôchodok spája solidárnu zložku so zásluhovou, ktorá je pomerne silne zastúpená vo vyplácanom dôchodku,

- Ťažisko dôchodkových systémov je na druhom pilieri – teda na zamestnaneckých penziách, ktoré organizuje zamestnávateľ a spravuje buď sám zamestnávateľ, príslušný profesijný zväz či externá finančná inštitúcia. U nás tento segment nahrádza doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré je však nedostatočné, nemá potrebné pokrytie, povinný status, teda je aj svojím objemom a významom v dôchodkovom zabezpečení zanedbateľné,

- Dlhodobá a konzistentná podpora súkromného a dobrovoľného sporenia na dôchodok, ktorá sa nezužuje iba na symbolické daňové úľavy, ale aj na verbálnu a systematickú podporu štátu. Na Slovensku sa tomuto segmentu nevenuje takmer žiadna pozornosť.

Náš návrh na komplexnú reformu dôchodkového systému preto obsahuje všetky spomenuté črty, samozrejme, s istým prihliadnutím na domácu situáciu a na realie existujúce na našom trhu (DSS, DDS a pod.).

V rámci verejnej diskusie – najmä v súvislosti s našim druhým dôchodkovým pilierom – sa medzi argumentmi za jeho zrušenie často objavuje fakt, že aj okolité krajiny ho už zrušili (Česká republika, Maďarsko) či významne obmedzili (Poľsko). Prehľad však ukazuje, že popri príkladoch „ako sa to nedá“ existujú aj príklady „ako sa to dá“. Odkaz pre Slovensko je jasný: je na nás, ktorý z týchto dvoch prístupov si vyberieme a presadíme – a či sa chceme inšpirovať úspechom, alebo neúspechom.

Miroslav Čamek
manažér SLASPO
pre životné poistenie

Náčrt udržateľného dôchodkového systému na Slovensku

Návrh SLASPO na dôchodkový systém

Po argumentoch o tom, že slovenský dôchodkový systém potrebuje zásadné zmeny, je férové ponúknuť aj návrh riešenia. **SLASPO** teda predkladá nasledujúci návrh konečnej podoby dôchodkového systému. Je nemožné v tejto fáze poskytnúť detailný návrh, avšak domnievame sa, že aj návrh principiálneho nastavenia má veľký význam.

Než predstavíme návrh, je potrebné upozorniť, že reforma sa má plne týkať mladých ľudí – budúcich zamestnancov, čiastočne sa týkať tých, ktorí už v pracovnom procese dnes sú (v starobe by sa ich čiastočne týkali oba dôchodkové systémy – dnešný i navrhovaný) a vôbec sa netýka dnešných dôchodcov a tých, ktorí sa nimi v najbližších rokoch stanú (tí by mali plne ostať v starom systéme).

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

Prvý pilier – Základný dôchodok

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

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

Zásluhová časť priamo závisí od výšky príspevkov (vymeriavacieho základu alebo, zjednodušene, od výšky dlhodobých príjmov). Bola by teda pre každého dôchodcu iná – rádo od pár desiatok až po niekoľko sto eur. Druhá časť príspevkov by sa teda akumulovala a investovala v rámci osobného dôchodkového účtu a po odchode na dôchodok by sa kapitál použil na kúpu doživotného dôchodku – t. j. zásluhovej časti. Tento systém de facto funguje už v súčasnosti a voláme ho druhý pilier: miesto jeho rušenia je tak možné plne ho zakomponovať aj do nového dôchodkového systému.

Základný dôchodok z I. piliera by teda bol povinne dvojzložkový, skladajúci sa fixnej a pohyblivej časti. Predpokladáme, že rozdiely

vo výške jednotlivých dôchodkov by neboli veľké (záleží od nastavenia pomeru príspevkov do štátneho rozpočtu a do DSS). Tento základný dôchodok z prvého piliera (štát + prvý pilier bis) by vhodne v sebe spájal solidaritu, ako aj fakt, že jednotliví občania doň prispievali v rôznej miere. Úlohou tohto piliera by nebolo zabezpečenie „švajčiarskych dôchodkov“, ale iba to, aby každý občan SR po odpracovaní daného počtu rokov a dosiahnutí určitého veku mal do konca života zabezpečený **stály a udržateľný príjem na zabezpečenie základných potrieb** (náklady na bývanie, stravu, či lieky). Jeho výška by závisela od výšky stanovených príspevkov a pomeru, akým by sa delili medzi oboma zložkami. Bolo by tak možné dosiahnuť dôchodok rádo vo výške 270 – 450 eur pre všetkých dôchodcov za predpokladu, že odpracovali minimálny počet rokov. Je to málo? Na prežitie asi nie, na dôstojný život však asi áno. Je to užitočná informácia pre každého budúceho dôchodcu, že ak si bude chcieť užiť jeseň života, bude musieť rozmyšľať nad vstupom do druhého alebo tretieho piliera (prípadne oboch).

Druhý pilier – Zamestnanecký dôchodok

V Európe je silne rozšírený systém dôchodkového sporenia, organizovaného zamestnávateľmi podľa pravidiel smernice IORP. Tento systém zabezpečuje dodatočný dôchodkový príjem (nad úroveň základného dôchodku) z individuálneho účtu.

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

Popri existujúcom doplnkovom dôchodkovom sporení, kde si však momentálne sporí iba relatívne malá časť zamestnancov, by sa malo ostatným zamestnancom a zamestnávateľom umožniť využívať aj iné formy prispievania zamestnávateľov na dôchodkové zabezpečenie svojich zamestnancov, ako napríklad **rámcové dôchodkové poistné zmluvy**. Hojne sa využívali v 90. rokoch, keď zamestnávatelia uzavierali poistné zmluvy s bežným, ale často aj s jednorazovým poistným pre zamestnancov odchádzajúcich do dôchodku s tým, že benefitom pre zamestnanca bola doživotná alebo dočasná anuita, či **iné, štátom uznané druhy finančných produktov a schém**.

V rámci tohto piliera bude dôležité vyriešiť aj dohľad nad zamestnávateľmi prevádzkujúcimi dôchodkové schémy, resp. nad spoločnosťami, ktoré ich spravujú, a najmä problematiku presunov nasporeného kapitálu pri zmene zamestnávateľa.

Tretí pilier – Súkromný dôchodok

Na rozdiel od druhého piliera, ktorý má prevažne kolektívnu povahu, je III. pilier založený na **individuálnej báze**. V praxi to znamená, že sa sporiteľ rozhodne, že každý mesiac, či rok usporí ľubovoľnú sumu, ktorú vloží do vybraného produktu – **životného poistenia, sporiacej schémy v podielových fondoch, formou investície do cenných papierov** (akcie, dlhopisy, ETF atď.), v rámci ktorého sa mu jeho úspory postupne zhodnocujú. Tento pilier tak financuje iba samotný sporiteľ, avšak príspevky sú plne oslobodené od dane. Nasporená suma sa pri odchode na dôchodok použije na kúpu doživotného dôchodku, prípadne dočasného dôchodku na minimálnu dobu (10-15 rokov). Je možné povoliť výber časti nasporenej sumy v hotovosti, napríklad tak, že 20 percent je voľných, zvyšok je možné vybrať iba po dodatočnom dodaní, (resp. vrátení poskytnutej daňovej úľavy). Pri správnom nastavení a optimálnej miere príspevkov, pre ktorú sa sporiteľ rozhodne, je možné z tohto piliera získať **dodatočný doživotný** (alebo dlhodobý) **príjem** niekoľkých stoviek eur mesačne.

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

* * *

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

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

Miroslav Čamek
manažér SLASPO
pre životné poistenie

Budúcnosť našich dôchodkov je ohrozená

Bude štátny dôchodok stačiť na živobytie? Je súčasný dôchodkový systém udržateľný? A ako sme na tom v porovnaní so susedmi a s ostatnými krajinami sveta? Tieto otázky si kladú ekonómovia, sociológovia, politici, ale najmä bežní Slováci. Na budúcnosť našich dôchodkov sa pozreli aj experti skupiny Allianz. V štúdií Global Pension Atlas pravidelne v niekoľkoročných intervaloch analyzujú demografický vývoj a dôchodkový systém vo vybraných 50-tich krajinách sveta, vrátane Slovenska. S pomocou Indexu udržateľnosti dôchodkov (PSI) vytvorili rebríček udržateľnosti národných dôchodkových systémov.

Slovensko sa v rebríčku udržateľnosti dôchodkových systémov umiestnilo na 35. mieste. Príčinou sú okrem demografických faktorov, ako je rýchle starnutie populácie a nízka pôrodnosť, aj priveľké výdavky na vyplácanie penzií. Ďaleko lepšie sa v rebríčku umiestnilo Česko, Poľsko a pozitívnejšie vyhliadky v oblasti budúceho dôchodkového zabezpečenia ako my, majú Maďari a dokonca aj Rumuni a Bulhari. Menej peňazí v dôchodkovej kase môže ohroziť naplánované doplnenie nízkych štátnych penzií. To by mohlo ešte zvýšiť riziko pádu dôchodcov pod hranicu chudoby. Štát by im musel poskytnúť sociálnu pomoc, čo by ešte viac zaťažilo verejné financie.

Z dlhodobého hľadiska má najmenej udržateľný dôchodkový systém Thajsko, Brazília a prekvapujúco aj Japonsko. Príčiny sú v každej krajine iné. V Thajsku, ktoré v rebríčku skončilo na poslednom 50. mieste, je to extrémne nízky vek odchodu do dôchodku (55 rokov), spojený s rýchlym starnutím obyvateľstva. Podobne, pre rýchle starnutie obyvateľstva v kombinácii s takými možnosťami predčasného odchodu do dôchodku, je penzijný systém z dlhodobého hľadiska neudržateľný v Brazílii. Vyspelé Japonsko sa na chvoste rebríčka ocitlo kvôli prestarnutému obyvateľstvu a veľmi vysokému verejnému dlhu. Krízou zmietané Grécko, ktoré v roku 2011 skončilo v rebríčku na poslednom mieste, sa vďaka zavedeniu viacerých drastických reforiem a úsporných opatrení podarilo zlepšiť svoje dôchodkové vyhliadky a z posledného miesta sa posunulo o sedem priečok vyššie.

Na opačnom konci rebríčka leží Austrália. Jej štíhly štátny aparát v kombinácii s vysoko rozvinutým kapitalizačným systémom dôchodkov z nej robí krajinu s najudržateľnejším penzijným systémom na svete. Nasleduje Švédsko, Nový Zéland, Nórsko, Holandsko, ďalej Dánsko a Švajčiarsko. Dôchodkový systém týchto európskych krajín ťaží z komplexného penzijného systému, ktorý je postavený na silných a finančne podporovaných pilieroch. Na Novom Zélande populácia nestarne tak rýchlo. V kombinácii s relatívne nízkym štátnym dlhom, nastaveniu dôchodkového systému a pracovnej sile, ktorá inklinuje k práci aj po dovŕšení dôchodkového veku, sa penzijný systém považuje za udržateľný.

(ts)

(Očakávaný) demografický vývoj na Slovensku a jeho možné dopady na trh práce a dôchodkový systém

Starnutie populácie Slovenska a zvyšovanie počtu osôb v seniorskom veku sú nezvratiteľné javy prvej polovice 21. storočia

Slovensko v posledných dvoch desaťročiach prechádza veľmi dynamickými zmenami, ktoré sa odrazili a budú sa odrážať v rôznych sférach fungovania jeho spoločnosti. Veľká pozornosť sa dostáva okrem iného aj transformácii reprodukčného správania v kontexte dopadov jeho zmien predovšetkým na trh práce, dôchodkový systém a zdravotníctvo.

Budúci populačný vývoj predstavuje jeden z veľmi dôležitých faktorov ovplyvňujúcich stabilitu verejných financií. Keďže zmeny, ktoré budúci populačný vývoj prinesie, sú v mnohých aspektoch nezvratné, je potrebné pripraviť v predstihu také opatrenia, ktoré dokážu v jednotlivých sférach komplexne zmierniť predpokladané dopady a zabezpečiť chod spoločnosti v želanom smere. Veľmi dôležitými sa preto stávajú informácie nielen o predchádzajúcom populačnom vývoji a súčasnom stave, ale predovšetkým o možnom smerovaní populácie Slovenska v budúcnosti.

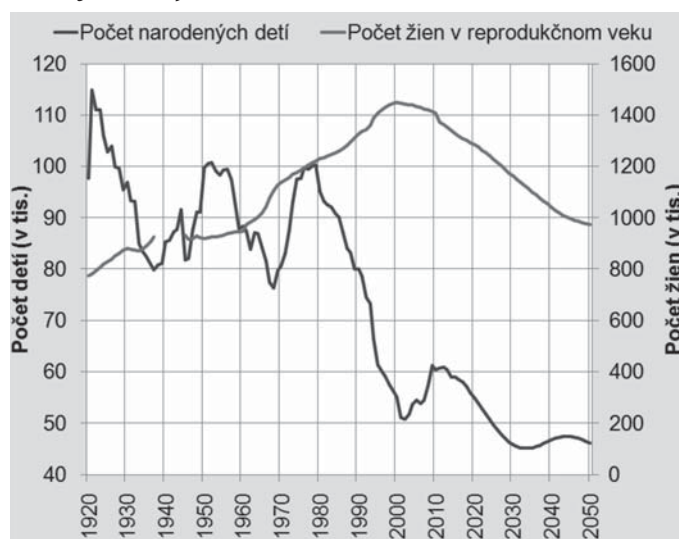
Hlavným cieľom príspevku je poukázať prostredníctvom najnovšej kmeňovej populačnej prognózy Slovenska (Bleha, Šprocha a Vaňo, 2013) na niektoré očakávané zmeny, ktorými populácia Slovenska môže prejsť do konca prvej polovice 21. storočia, a priblížiť ich v kontexte budúceho smerovania trhu práce a dôchodkového systému.

Budúci populačný vývoj Slovenska

K hlavným znakom transformácie reprodukčného správania na Slovensku po roku 1989 patrí odkladanie plodnosti do vyššieho veku pri súčasnom poklese intenzity a jej stabilizácii na pomerne nízkej úrovni. Vyše desaťročia je tak úhrnná plodnosť pod hranicou 1,5 dieťaťa na ženu, kým ešte na konci 80. rokov pripadali na jednu ženu v priemere dve deti. Slovensko sa tak za jednu dekádu dostalo z pozície populácie s jednou z najvyšších plodností v európskom priestore do skupiny krajín s najnižšou intenzitou plodnosti na svete. Z hľadiska úmrtnosti sa na začiatku 90. rokov prelomili nepriaznivé vývojové trendy. Do konca 80. rokov sa úmrtnostné pomery žien zlepšovali len minimálne, pomery mužov stagnovali a v niektorých obdobiach sa dokonca znižovala stredná dĺžka života pri narodení. Od začiatku 90. rokov však sledujeme pomerne stabilné predlžovanie života u oboch pohlaví. O niečo dynamickejšie prebieha tento proces u mužov. Výsledkom je aj znižovanie pomerne veľkej mužskej nadúmrtnosti. Z hľadiska vývojových scenárov do budúcnosti môžeme v najbližších rokoch očakávať ešte mierne zvyšovanie plodnosti vzhľadom na ukončovanie jej transformácie a určité prehlbovanie fázy dobiehania odložených reprodukčných zámerov. Súčasne bude pokračovať aj proces „starnutia“ plodnosti – čoraz väčšia časť z nej sa bude realizovať vo veku nad 30 rokov. Odkladanie reprodukčných zámerov do vyššieho veku neovplyvňuje len časovanie rodenia prvých detí, ale podmieňuje aj časovanie ďalších reprodukčných zámerov. Naše predbežné analýzy ukazujú, že pri zachovaní súčasného

nastavenia mier dobiehania detí jednotlivých poradí na Slovensku dôjde u žien narodených v 70. a v prvej polovici 80. rokov nielen k poklesu realizovanej plodnosti pod úroveň dvoch detí na ženu, ale aj k zmene štruktúry podľa počtu narodených detí. Predovšetkým by sa znížil podiel dvojdetnej rodiny v prospech žien len s jedným dieťaťom. Môžeme tiež očakávať mierny nárast bezdetnosti. Približne pätina žien narodená v prvej polovici 80. rokov by mohla zostať bezdetná. Jedným z hlavných faktorov budúceho vývoja pôrodnosti v najbližších desaťročiach však zostáva vývoj počtu žien v reprodukčnom veku. Ten je do značnej miery už predurčený generáciami narodenými v posledných dvoch dekádach. Na Slovensku pritom na prelome milénia vznikol paradox: historicky najvyššiemu počtu žien v reprodukčnom veku (predovšetkým ženám narodeným v 70. rokoch) zodpovedal najnižší počet narodených detí. Práve početné generácie zo 70. rokov však už opúšťajú vek najvyššej plodnosti a nahrádzajú ich čoraz menej početné skupiny žien narodených v 80. a neskôr aj v 90. rokoch. Klesajúci vývoj počtu žien v reprodukčnom veku sa výraznejšie nezastaví ani v ďalšom desaťročí, keďže práve generácie zo začiatku 21. storočia sú historicky najmenej početné. Ani predpokladaná rastúca intenzita plodnosti tak nedokáže vyvážiť negatívny vplyv tohto štrukturálneho efektu, a preto počet narodených detí bude na Slovensku klesať aj v budúcnosti.

Obr. 1: Vývoj počtu žien v reprodukčnom veku a počtu narodených detí na Slovensku (roky 2015 – 2050 prognóza stredný variant)

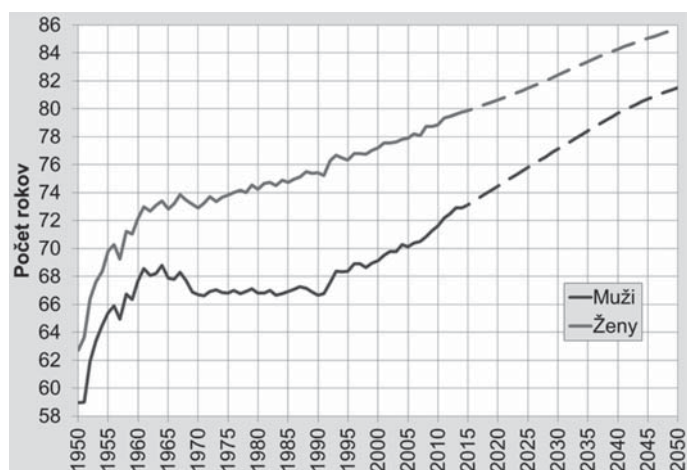


Zdroj údajov: ŠÚ SR, výpočty autora

Ako sme uviedli, z hľadiska vývojových trendov predstavuje úmrtnosť na Slovensku v posledných dvoch desaťročiach pomerne stabilne sa správajúci proces s čitateľnými a jasne definovateľnými zmenami. Okrem toho sa úmrtnosť vyznačuje pomerne značnou dávkou zotrvačnosti a inercie voči

exogénnym zásahom. To znamená, že jej charakter a vývojové trendy sa menia len veľmi pomaly. Vo všetkých scenároch sme preto predpokladali pokračovanie zlepšovania úmrtnostných pomerov, a tým predlžovanie života. Pri naplnení stredného scenára by sa stredná dĺžka života pri narodení mohla do roku 2050 zvýšiť u mužov zo súčasných približne 73 rokov na vyše 81 rokov a u žien zo súčasných 80 rokov na vyše 85 rokov. Na základe podrobnej analýzy úmrtnostných pomerov a príčin zaostávania Slovenska za demograficky najvyspelejšími krajinami sveta predpokladáme, že hlavnú úlohu pri predlžovaní života bude mať znižovanie úmrtnosti u mužov spočiatku v strednom (40 – 59 a 60 – 79 rokov) a neskôr aj vo vyššom veku (80 a viac rokov). Pri ženách sa domnievame, že kľúčovú úlohu v budúcom vývoji úmrtnostných pomerov bude zohrávať znižovanie úmrtnosti vo veku 60 – 79 rokov, pričom postupne sa do popredia dostane veková skupina 80 a viacročných. V oboch prípadoch bude kľúčovým faktorom zlepšovanie úmrtnostných pomerov najmä na srdcovocievne ochorenia. Ako je zrejmé, vzhľadom na rozsah rezerv a ich štruktúru sa tiež domnievame, že z hľadiska dynamiky porastú hodnoty strednej dĺžky života pri narodení rýchlejšie u mužov, čím sa postupne bude znižovať aj súčasná výrazná mužská nadúmrtnosť.

Obr. 2: Vývoj strednej dĺžky života pri narodení mužov a žien na Slovensku (roky 2015 – 2050 prognóza stredný variant)



Zdroj údajov: ŠÚ SR, výpočty autora

Posledným, tretím, a zároveň najmenej čitateľným komponentom budúceho populačného vývoja je migrácia. Slovensko sa po vstupe do EÚ a Schengenského priestoru postupne vyprofilovalo ako krajina s kladným migračným saldom, ktoré však dlhodobo dosahuje pomerne nízke hodnoty¹. Základným predpokladom budúceho vývoja zahraničnej migrácie Slovenska sa v populačnej prognóze stal kontinuálny nárast kladného migračného salda. Určujúcim činiteľom bude rastúca imigrácia ako dôsledok zvyšovania migračnej atraktívnosti Slovenska. V strednom scenári by po roku 2025 mohlo ísť približne o 13 tis. osôb ročne. Okrem toho prognóza

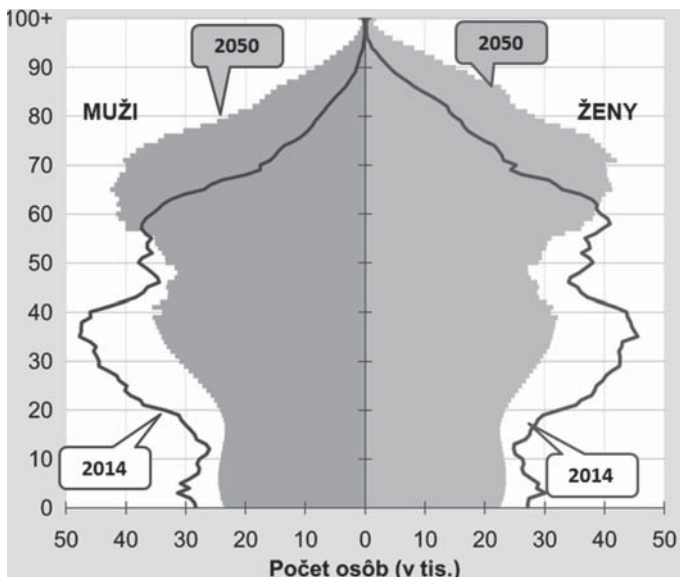


Branislav Šprocha

vychádzala z postupného mierneho nárastu zastúpenia žien medzi migrantmi, pričom väčšinu migračných ziskov zabezpečí obyvateľstvo v produktívnom veku. V strednom variante prognózy sa očakáva mierny rast počtu obyvateľov Slovenska približne do roku 2030. V tomto období by počet obyvateľov mohol vzrásť zo súčasných 5,4 mil. na takmer 5,6 mil. Pre naplnenie tohto scenára bude kľúčové, do akej miery sa podarilo predpovedať budúci vývoj migračného salda, keďže práve proces migrácie bude rozhodujúci pre budúci vývoj počtu obyvateľov Slovenska. Príčinou tohto stavu je veľmi skorý (po roku 2020) prechod Slovenska do stavu populačných úbytkov prirodzenou menou. Zvyšujúci sa počet starších osôb bude aj napriek zlepšujúcim sa úmrtnostným pomerom znamenať väčší počet zomretých. Na druhej strane, klesajúci počet žien v reprodukčnom veku bude znamenať pokles počtu narodených detí aj pri predpokladanom určitom oživení plodnosti. Výsledkom tak bude pomerne skoro prevaha počtu zomretých nad narodenými, ktorá sa v čase bude len prehlbovať. V druhej polovici prognózovaného obdobia však už ani predpokladané migračné zisky nebudú schopné kompenzovať straty prirodzeným pohybom a celkový počet obyvateľov Slovenska zaznamená pokles. Do roku 2050 by sa tak počet obyvateľov mohol dostať takmer na súčasnú úroveň. Oveľa dôležitejšie ako vývoj počtu obyvateľov však bude smerovanie štrukturálnych charakteristík populácie Slovenska. Jednoznačne dominantným javom bude proces populačného starnutia. Ďalšou významnou skutočnosťou je, že populačné starnutie bude veľmi intenzívne a nezastaví sa pred koncom prognózovaného obdobia, aj keď po roku 2045 možno pozorovať prvé príznaky spomalenia tohto procesu. Hlavná príčina prehlbujúceho sa starnutia bude spočívať nielen v predlžovaní života a nízkej pôrodnosti, ale predovšetkým to bude výsledok štrukturálnych zmien v podobe posunu početných generácií zo 40. a 50. rokov do seniorského veku a starnutie početných kohort zo 70. rokov. O závažnosti a dynamike tohto procesu pre vývoj v najbližších rokoch svedčia nasledujúce údaje. Kým v súčasnosti je priemerný vek obyvateľstva Slovenska približne 40 rokov, do roku 2050 by mohol vzrásť o osem rokov, takže priemerný obyvateľ Slovenska by mal 48 rokov. Index starnutia ako počet seniorov (osoby 65 a viac rokov) na 100 detí do 15 rokov vzrastie z približne 75 na takmer 194 osôb. Počet seniorov sa pritom za rovnaké obdobie zvýši v strednom variante zo súčasných 700 tis. na takmer 1,7 mil.

Súčasne sa tak zvýši aj ekonomické zaťaženie produktívnej zložky z 55 na takmer 90 osôb. Plastycky prezentuje zmeny vo vekovej štruktúre Slovenska vývoj vekovej pyramídy na obr. 3.

Obr. 3: Veková štruktúra Slovenska v roku 2014 a 2015 (prognóza stredný variant)



Zdroj údajov: ŠÚ SR, výpočty autora

Trh práce

Charakter a množstvo osôb na trhu práce v najbližších dvoch desaťročiach bude ovplyvňovať predovšetkým posledný populačný vývoj. Hlavnými faktormi sú odchod početných generácií narodených v 50. rokoch do poproduktívneho veku a ich nahrádzanie oveľa menej početnými mladšími generáciami z 90. rokov. Situácia sa výraznejšie nezmení ani v ďalších rokoch, keďže generácie zo začiatku 21. storočia sú najmenej početné v celej novodobej histórii Slovenska.

Ďalším dôležitým faktorom je vek vstupu na pracovný trh a vek, kedy ho osoby opúšťajú. V oboch prípadoch sme na Slovensku v poslednom období svedkami pomerne významných zmien. Predovšetkým sa predlžuje obdobie štúdia a prípravy na povolanie, a súčasne sme svedkami zvyšovania veku odchodu do starobného dôchodku.

Analýza možných dopadov zmien populačného vývoja na početnosť a charakter pracovných síl bola založená na výsledkoch odvodených prognózy v troch variantoch (statický, dynamický a stredný).² Na kmeňovú populačnú prognózu sa aplikovali jednotlivé scenáre vývoja mier ekonomickej aktivity podľa veku a pohlavia. Pri ich konštrukcii sa zohľadňovali predovšetkým spomínané zmeny v mierach participácie na vzdelávaní vo veku do 30 rokov a v predlžovaní odchodu do starobného dôchodku. Okrem toho boli modelované aj zmeny spojené s transformáciou niektorých ďalších dôležitých životných prechodov spojených s trhom práce (napr. materstvo a rodičovstvo).

Hlavným výsledkom prognózy pracovných síl je, že v najbližších približne dvoch dekádach budeme s výnimkou dynamického scenára svedkami starnutia a celkového poklesu početnosti ekonomicky aktívnej populácie. Potvrďuje sa, že hlavným faktorom tohto vývoja bude súčasný charakter vstupnej vekovej štruktúry. Znamená to, že do produktívneho veku sa dostávajú a naďalej budú dostávať výrazne menej početné generácie osôb a do poproduktívneho veku sa presunú veľmi početné

generácie z 50. rokov. Veľmi dôležitými zmenami prejde však aj vnútorná štruktúra pracovných síl. Tá bude predovšetkým ovplyvnená starnutím početných generácií zo 70. rokov. V prípade nemennosti mier ekonomickej aktivity (a teda len vplyvu populačného vývoja na početnosť a charakter pracovných síl) by počet ekonomicky aktívnych osôb v najbližších dvoch desaťročiach mohol klesnúť o vyše 280 tis. Veľmi mierny rast počtu ekonomicky aktívnych osôb môžeme očakávať, len ak sa podarí dynamicky zvyšovať miery ekonomickeho zapojenia. Ak by sa vývoj riadil podľa stredného scenára, pokles by predstavoval približne 100 tis. osôb do konca roku 2035.

Aj keď vývoj početnosti pracovných síl na trhu práce môže pre Slovensko predstavovať dôležitú veličinu, oveľa významnejšie sú zmeny štruktúry pracovných síl. Priemerný vek pracovnej sily sa vo všetkých projekčných scenároch bude zvyšovať. Rozdiel medzi nimi panuje len v dynamike tohto procesu, pričom najvýraznejšie by mala zostarnúť pracovná sila Slovenska v dynamickom variante (o 5,5 roka).

Vo všetkých scenároch bude proces starnutia populácie prinášať rastúce zaťaženie produktívnej zložky. Hlavným faktorom sa stáva predovšetkým zvyšovanie podielu seniorov (osôb vo veku 65 a viac rokov). V roku 2035 by na 100 ekonomicky aktívnych mohlo pripadať 42 – 51 seniorov (podľa variantu prognózy). Zaťaženie detskou zložkou sa bude v najbližších rokoch mierne zvyšovať, no potom dynamicky poklesne vzhľadom na predpokladaný vývoj počtu živonarodených. Celkové zaťaženie ekonomicky aktívnych bude približne do polovice 20. rokov rásť. Ďalší trend bude závisieť od očakávaného scenára mier ekonomickej aktivity. Ak medzi ekonomicky neaktívne obyvateľstvo zahrnieme aj osoby, ktoré v produktívnom veku skutočne nie sú ekonomicky aktívne, zistíme, že už na začiatku prognózovaného obdobia pripadá na jednu ekonomicky aktívnu osobu viac než jedna neaktívna. Výsledky prognózy ukazujú, že situácia sa ešte zhorší. V strednom variante by na 100 ekonomicky aktívnych mohlo pripadať až 110 neaktívnych. Ak by sa miery ekonomickej aktivity nezvyšovali, miera celkového zaťaženia by mohla vzrásť až na 126 osôb.

Vývoj počtu seniorov a dôchodkový systém

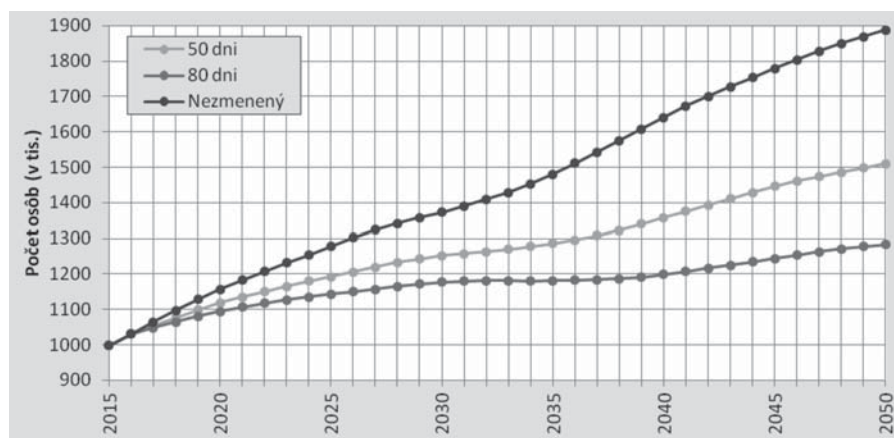
Proces demografického starnutia predstavuje pre spoločnosť na Slovensku nezvratiteľnú skutočnosť s ďalekosiahlymi dopadmi na všetky aspekty jej fungovania. Starnutie populácie tak jednoznačne môžeme označiť za jednu z hlavných výziev prvej polovice 21. storočia.

Aj keď v súčasnosti Slovensko ešte čerpá časť demografickej dividendy a v európskom priestore patrí k relatívne mladším populáciám, všetky dostupné populačné prognózy hovoria o veľmi dynamickom starnutí v najbližších rokoch. Zvyšovanie zastúpenia seniorov (osôb vo veku 65 a viac rokov) bude ovplyvňovať predovšetkým posúvanie početných kohort z 50. rokov do poproduktívneho veku. Približne od roku 2035 sa začne ďalšie zrýchľovanie starnutia, keďže do seniorského veku sa začnú presúvať osoby z druhej populačnej vlny zo 70. rokov. Nesmieme zabudnúť, že okrem týchto štrukturálnych efektov sa budú postupne zlepšovať úmrtnostné pomery a predĺži sa aj život poproduktívnej zložky obyvateľstva Slovenska. Veľmi potrebné je uvedomiť si, že tieto populačné ročníky predstavujú reálne generácie, ktoré sa už narodili, majú už nižšiu alebo veľmi nízku migračnú mobilitu, a preto sa ich vplyv na vekovú štruktúru populácie Slovenska prejaví určite

významne. Dynamické starnutie vekovej pyramídy zhora je tak proces, ktorému sa Slovensko nemôže vyhnúť. Súčasne je to proces, ktorý sa už začal a v najbližších rokoch sa bude prejavovať s čoraz väčšou silou. Je zjavné, že čas na prijatie účinnejších opatrení s cieľom zmierniť dopady starnutia v dôsledku prechodu prvej populačnej vlny do poproduktívneho veku sa už minul. To však neznamená, že by Slovensko malo abstrahovať od akýchkoľvek snáh riešiť vznikajúcu situáciu. Navyše, je potrebné mať na zreteli, že proces starnutia bude kontinuálne pokračovať celú prvú polovicu 21. storočia, a preto sú predmetné snahy veľmi žiaduce. Potvrdzujú to aj výsledky našej prognózy do horizontu roku 2050.

Z hľadiska počtu seniorov poukazujú výsledky našej prognózy na pomerne dramatický nárast o takmer 1 mil. osôb (zo súčasných 900 tis. osôb na takmer 1,9 mil.). Zastúpenie seniorskej zložky sa tak zvýši z približne 15 percent na 30 percent. Dôležitými zmenami prejde aj vnútorná štruktúra populácie seniorov. Predovšetkým budeme svedkami poklesu zastúpenia mladších seniorov (vo veku do 75 rokov) a nárastu starších (75 – 84 rokov), no najmä najstarších (85 a viac rokov). Proces starnutia je daný nielen vstupnou vekovou štruktúrou, ale aj nastavením očakávaného vývoja úmrtnosti. Predĺžovanie života prinesie nielen zvyšovanie počtu seniorov, ale pri nezmenených podmienkach by znamenalo aj predĺženie obdobia poberania starobného dôchodku. Ak by sme chceli zachovať súčasný počet (o niečo viac než milión osôb), vzhľadom na predpokladaný populačný vývoj by sa vek odchodu do starobného dôchodku musel predĺžiť do roku 2020 približne o štyri roky a sedem mesiacov. Do roku 2030 by to bolo takmer o šesť rokov a v roku 2050 by museli osoby odchádzať do dôchodku až vo veku 73 rokov. V priemere by sa tak zvyšoval vek odchodu do starobného dôchodku o vyše 110 dní ročne. Ak by sa vek nemenil, tak vo veku 62 a viac rokov by bolo na konci prognózovaného obdobia približne o 900 tis. osôb viac. Pri predpoklade zvyšovania odchodu do starobného dôchodku o 50 dní ročne očakávame nárast počtu v predmetnom veku o vyše 500 tis. a pri 80-dňovom zvyšovaní približne o 280 tis. do konca roku 2050.

Obr. 4: Očakávaný vývoj počtu seniorov podľa jednotlivých scenárov zvyšovania veku odchodu do dôchodku



Pozn.: 50 dní – vek odchodu do dôchodku sa bude od roku 2016 zvyšovať každý rok o 50 dní; 80 dní – vek odchodu do dôchodku sa bude od roku 2016 zvyšovať každý rok o 80 dní; nezmenený – vek odchodu do dôchodku bude pre obe pohlavia na úrovni 62 rokov.

Zdroj: výpočty autora

Starnutie populácie Slovenska a zvyšovanie počtu osôb v seniorskom veku sú nezvratiteľné javy prvej polovice 21. storočia. Tlak na verejné financie nebude vytvárať len financovanie starobných dôchodkov, ale v dynamicky starnúcej spoločnosti budú prudko rásť aj výdavky na zdravotníctvo, sociálne služby, a to všetko pri predpokladanom znižovaní a starnutí kontingentu pracovných síl. Na druhej strane, predĺžovanie odchodu do dôchodku ako samotný nástroj nepostačuje. Vo svojej podstate predstavuje len určitú úpravu a oddialenie vznikajúceho problému, ktorý je na Slovensku vzhľadom na predchádzajúci populačný vývoj a existujúce nerovnosti vo vekovej štruktúre v podstate nevyhnutným dôsledkom.

Branislav Šprocha

INFOSTAT – Výskumné demografické centrum

Snímka (ej)

¹ Závery sú konštruované na základe oficiálnych údajov o zmene trvalého bydliska pri zahraničnej migrácii. Môžeme sa však domnievať, že najmä emigračná zložka je na Slovensku podhodnotená v dôsledku praxe neodhlasovať sa z trvalého pobytu. Preto reálny stav hovorí skôr o miernych populačných stratách najmä v prípade osôb v produktívnom veku.

² Statický variant pracuje s poslednými známymi údajmi o mierach ekonomickej aktivity podľa veku a pohlavia. Predpokladá ich nemennosť počas celého prognózovaného obdobia. V podstate ukazuje, aký dopad by mal na trh práce budúci populačný vývoj bez zmien v ekonomickej aktivite.

Dynamický scenár, naopak, predstavoval model celkového zvyšovania miery participácie osôb na trhu práce, a to predovšetkým vo vyššom veku ako dôsledok predĺžovania veku odchodu do dôchodku a zvyšujúcej sa individuálnej snahy seniorov zotrvať v zamestnaní. Na druhej strane, v mladšom veku očakáva prehlbovanie poklesu miery ekonomickej aktivity, keďže vychádza z predstavy o zvyšujúcom sa počte osôb študujúcich na terciárnom stupni vzdelávania. Predstavuje akúsi hornú hranicu možného vývoja trhu práce na Slovensku.

Stredný (a z nášho pohľadu najpravdepodobnejší) scenár predstavuje prechod medzi statickým a dynamickým. Predpokladá, že v najbližších dvoch desaťročiach sa zmení participácia mužov i žien na trhu práce. Nastavený trend sa pritom zhoduje s dynamickým scenárom, no celková úroveň týchto zmien bude pomalšia.

Budúcnosť dôchodkového systému na Slovensku

Tendencia starnutia jasná a nezvratná

Z vystúpení na Trend Business Breakfast 20. novembra 2015

Oliver Brunovský, šéfredaktor Trendu, News and Media Holding

Sú témy, ktoré si zaslúžia, aby ich auditórium poriadne poohýbalo. Takúto tému nám pošepla Slovenská asociácia poisťovní a stala sa patrónom podujatia. K téme sa vždy snažíme získať panel odborníkov, ktorí ju vedia rozvinúť. Prítomné je kvalifikované auditórium.

Dnešnú zásadnú tému, zdá sa, vláda zatiaľ príliš nepočúva. Radi by sme ponúkli pohľady odborníkov na pragmatické riešenia.

Ján Záborský, moderátor, News and Media Holding

Spolu so Slovenskou asociáciou poisťovní by sme vám chceli ukázať, ako by mal v budúcnosti vyzeráť dôchodkový systém na Slovensku, a to verejný i súkromný.

Trocha histórie. Pri nástupe 2. piliera sa zmenil aj 1. pilier. A to tak, že sa stal menej udržateľný ako pred reformou, lebo sa začali vyplácať vyššie dôchodky. Zvýšila sa zásluhovosť, neskôr sa skresala. Potom sa skresali príspevky do 2. piliera. V zásade sme v situácii, že 1. pilier je čím ďalej, tým menej udržateľný, navyše prišiel minimálny dôchodok. 2. pilier je úplne prijateľný, ale je taký malý, že nič nezabezpečí. Otázka je, čo ďalej.

Boris Vaňo, Demografické centrum

Budem hovoriť to, čo ste už veľakrát počuli, ale iné sa povedať nedá. Nie je zlé, keď sa to občas zopakuje. Najviditeľnejším dôsledkom minulého, súčasného a budúceho demografického vývoja je starnutie obyvateľstva. Môžeme ho pozorovať od začiatku 20. storočia. Začiatkom 90. rokov sa tento proces zintenzívil a v najbližších desaťročiach bude intenzita pokračovať. Ak zoberiem storočie od roku 1960 do roku 2060, do ktorého siahajú relevantné prognózy, proces starnutia nebol rovnomerný. Budem to dokumentovať na jednoduchých číslach. Priemerný vek obyvateľstva sa za tých sto rokov zvýši zhruba o dvadsať rokov: V roku 1960 mal priemerný obyvateľ Slovenska asi 30 rokov, v roku 2060 to bude 50. To je obrovský skok a situácia, s ktorou nemáme reálnu skúsenosť. Také staré obyvateľstvo nie je ani v najvyspelejších krajinách.

Ďalší pohľad. V roku 1960 tvorili seniori – 65 a viac rokov – sedem percent obyvateľstva. V roku 2060 bude v seniorskom veku vyše tretiny obyvateľstva.

A, samozrejme, bude sa meniť aj zaťaženie obyvateľstva, pomer obyvateľstva v poproduktívnom a produktívnom veku. V roku 1960 to bolo asi osem produktívnych obyvateľov na jedného v poproduktívnom veku. Teraz je to zhruba päť a do roku 2060 sa zníži na 1,6 – 1,7.

To znamená, že na jedného seniora nad 65 rokov budú pripadať necelí dvaja obyvateľia v produktívnom veku. Zmeny sú významné, po zmene politického režimu sa zintenzívnili. Dnes ešte zmeny nie sú také výrazné, sme

jednou z najmladších krajín Európskej únie. Ale do roku 2060 budeme jednou z najstarších, pretože zo všetkých krajín EÚ 28 bude naše starnutie najintenzívnejšie. Spôsobí to predovšetkým posun početných ročníkov narodených v druhej polovici 20. storočia, čiže v 50. a 70. rokoch do čoraz vyššieho veku. Proces sa už začína, pretože povojnové ročníky už v poproduktívnom veku sú. Postupne sa k nim pridávajú aj 70. roky. Do roku 2040 bude starnutie veľmi intenzívne, potom sa tento proces spomalí. Sú to prognózy, ktoré majú vždy určitý stupeň neurčitosti. Ale bral by som ich vážne, lebo prognózy vekového zloženia obyvateľstva sú pomerne stabilné. Proces je nezvratný, na Slovensku nie sú reálne možnosti zvrátiť reálne starnutie, až do momentu, kým silné ročníky nevymrú, čo bude okolo roku 2060. Potom dospejeme k nejakej stabilite a môžeme hovoriť o postupnom znižovaní veku obyvateľstva. Ale nie na súčasné hodnoty, obyvateľstvo sa pod priemer 50 rokov nedostane a ak sa dostane, bude to v horizonte, ktorý už nikto z nás nezažije. Pre nás musí byť smerodajné, že najbližšie desaťročia je trend jasný a nezvratný.

Čo s tým z demografického hľadiska? Sú dva pohľady. Starnutie je nezvratné, určite starnúť budeme, ale intenzita bude závisieť od vývoja pôrodnosti. Reakcie všetkých súčastí štátu sa musia zamerať na dve oblasti. Jedna by bola snaha o čo najmenšiu intenzitu procesu, to znamená, aby bola čo najvyššia pôrodnosť. Ak bude vyššia pôrodnosť, bude starnutie menej intenzívne. Ide o podporu rodín s deťmi a celý komplex, ktorý s tým súvisí. Pôrodnosť má výrazný vplyv na budúce dôchodky.

Starnutie je nezvratné, bude však intenzívnejšie alebo menej intenzívne. Preto treba spoločnosť pripraviť na fungovanie v procese populačného starnutia. Dopady budú na celú spoločnosť, budú ovplyvňovať celú spoločenskú klímu. Bežne sa hovorí o štyroch oblastiach, ktoré sú najviac zasiahnuté: trh práce, sociálne poistenie, zdravotníctvo a sociálne služby. Ale starnutie zasiahne celú spoločnosť.

Zdenko Štefanides, Všeobecná úverová banka

Sú to pomerne silné čísla, demografická krivka je jasná. Bude nás pracovať menej. Zo Správy o starnutí obyvateľstva v EÚ vyplýva, že v roku 2060 bude ľudí v produktívnom veku menej o 1,4 milióna, z toho bude dopad na pracovnú silu milión ľudí. To bude mať veľký dopad na ľudí v poproduktívnom a predproduktívnom veku. Z tabuliek správy Slovensko vyznieva naozaj najhoršie, proces starnutia tu bude najintenzívnejší. Podiel ľudí nad 65 rokov k tým, ktorí pracujú, je na Slovensku jeden z najpriateľnejších v Európe, vďaka za to populácii tzv. Husákových detí. Ale ako sme už počuli, v horizonte 2060 bude na tom Slovensko najhoršie. Tieto čísla treba dostať pod kožu a pracovať s nimi. Sme mladý národ a už teraz máme problémy s vyplácaním dôchodkov, aké to



Oliver Brunovský



Ján Záborský



Boris Vaňo



Zdenko Štefanides



Mária Svoreňová

bude o 45 rokov, keď budú demografické čísla katastrofálne? To je jeden pohľad – bude menej pracovných síl a závislosť od nich bude oveľa vyššia než v súčasnosti. S tým úzko súvisí dnešná téma – dôchodky. Ak na jedného dôchodcu prispievajú traja pracujúci, v horizonte 2060 to bude jeden na jedného. Systém je taký, ako je nastavený, neudržateľný. Výbor pre rozpočtovú zodpovednosť vyčíslil, že na dôchodky dávame 8,3 percenta HDP, v horizonte prognózy to bude už 9,7 percenta, čiže rast o 1,3 percenta HDP. To za predpokladu nemennosti politik. Pred niekoľkými rokmi bola reforma 1. piliera, diali sa parametrické zmeny, napr. predĺžil sa vek odchodu do dôchodku. Ukazovatele sa zlepšili, predtým to bolo ešte horšie. Nesmieme zabúdať, že starnutie obyvateľstva okrem dôchodkového problému prináša aj náklady na zdravotnú a dlhodobú starostlivosť. Tu sa dá robiť ešte menej ako s dôchodkami a náklady budú rásť ešte výraznejšie ako na dôchodky. Náklady na dlhodobú starostlivosť v spomínanom horizonte podľa rozpočtovej rady vzrastú o 1,5 percenta HDP, čiže viac než pri dôchodkoch. K tomu prirátajme dlhodobú starostlivosť, kde náklady stúpnu o 0,4 percenta. Náklady na starších ľudí na Slovensku vzrastú o dve percentá HDP. To je obrovské číslo a takto nastavený systém nebude financovateľný. Nedávno rozpočtová rada pri svojich odhadoch zhodnotila, že pri nemennosti politik takýto systém privedie krajinu do štátneho bankrotu už zhruba o tri volebné cykly. Pri riešení vidím tri hlavné body.

Pracovná sila. Ak z nás, ľudí, ktorí sú schopní a ochotní pracovať, ubudne milión, treba zapojiť ľudí, ktorí sú z pracovného procesu vylúčení. Otázka je, čo s rómskou komunitou. Vieme, aká je tam situácia. Mnohé politiky by mali smerovať k ich zapojeniu do pracovného trhu. Ďalšou vecou sú ženy na materskej. Tu vidím obrovský priestor na skrátené pracovné úväzky. Je neuveriteľné, že na Slovensku je problém nájsť skrátený pracovný úväzok vhodný pre matky s malými deťmi. Nechápe, prečo na Slovensku stoja zamestnávateľa viac ako jeden celý úväzok. Je to systémová chyba, ktorá by sa mala čo najrýchlejšie vyriešiť.

Ďalší bod. Keď už nie sme ochotní rozmnožovať sa vlastnými silami, pracovnú silu budeme musieť doviezť. Téma migrantov na Slovensku nie je príliš vítaná, ale aj my sa budeme musieť otvoriť iným kultúram, treba to vítať. Je len otázka času, kedy to príde. Jedna vec je imigrácia, druhá emigrácia našich produktívnych mladých ľudí do zahraničia. Je fakt, že keď si spočítajú, že každý bude musieť živiť jedného dôchodcu, majú o dôvod viac odísť. Treba ich motivovať, aby tu ostali.

K dôchodkovým a zdravotným systémom. Riešenia sú tiež na stole a treba ich uchopiť. 1. pilier, tak ako je nastavený, jednoducho nebude v dnešnom nastavení udržateľný. Dôchodok z 1. piliera sa zmení na viac-menej sociálnu

dávku. Zásluhovosť asi bude musieť byť vylúčená. Priestor je pre 2. pilier, a najmä pre dobrovoľný 3. pilier.

Zodpovednosť za dôchodok musí prejsť od štátu na ľudí. Čiže presne opačný trend, aký vidíme dnes v Európe v bankovníctve, poisťovníctve a iných veciach. Ochrana spotrebiteľa sa usiluje preniesť zodpovednosť od spotrebiteľa na banky či poisťovne a na štát. To pri dôchodkoch nebude možné, každý bude musieť prevziať zodpovednosť do vlastných rúk.

Mária Svoreňová, Konfederácia odborových zväzov

Mám iný názor ako moji predrečníci. Nielen z hľadiska zamestnancov, ale aj odborníka, ktorý sa väčšinu života venuje dôchodkovému zabezpečeniu. Vychádzam z toho, že EÚ aj v oficiálnych materiáloch ako Biela kniha a Zelená kniha, ktoré vypracovali za posledných desať rokov, predpokladá, že dôchodkové zabezpečenie populácie bude zabezpečené priebežne financovaným pilierom. Nemyslím si, že je celkom správne hovoriť, že 1. pilier je neudržateľný. To vôbec nie je pravda. 1. pilier je de facto sociálne perpetuum mobile. Kým existuje ekonomika, existujú pracujúci ľudia, ktorí platia dane alebo odvody. Veď do roku 1993 sme platili iba dane, a dôchodcovia nezomierali hladom.

Teraz platíme odvody, v budúcnosti možno zasa len dane – napríklad v Dánsku sa neplatia odvody, len dane.

Zabezpečenie v poekonomickom období života existuje a je na takej úrovni, na akej úrovni je ekonomika. 1. pilier je u nás chudobný a biedny aj preto, lebo je biedna naša ekonomika, myslím na ekonomiku osôb. Ak majú ľudia také nízke mzdy, aké majú, tak platia jedny z najvyšších odvodov v Európe, určite omnoho vyššie než v starých členských štátoch. Napriek tomu nevieme zabezpečiť vyšší ako štyristoeurový priemerný dôchodok. Tým, že máme nízke mzdy, aj vysoké odvody predstavujú len malú sumu peňazí, z ktorej treba uspokojiť veľkú časť populácie. Keď hovoríme o miere závislosti, treba k nej vzťahovať predeekonomickú aj poekonomickú časť populácie, teda deti aj dôchodcov. Ekonomicky aktívna časť populácie živí obe časti populácie. Ak spoločnosť dokázala v minulosti zabezpečiť veľkú predeekonomickú populáciu aj z tých nízkych miezd, ktoré sme mali, tak vôbec nevidím problém, prečo by sme nemohli zabezpečiť väčšiu časť populácie v poekonomickom období.

Za posledných 50 rokov sa takmer zdvojnásobil počet obyvateľov zemegule. Tak si neviem predstaviť, že by na Slovensku nebol dostatok ľudí, ktorí by pracovali. Tak ako tu bolo naznačené, ak nebude dostatok novonarođených, tak sem prídu Ukrajinci, možno Indovia, to je otázka budúcnosti a budúcej politiky. Druhá vec je omnoho aktuálnejšia. Zbigniew Brzezinski asi pred 20 rokmi povedal, že celkovo spoločnosť vo svete nebude schopná zabezpečiť prácu pre všetkých ľudí v aktívnom veku, pretože ľudskú prácu čoraz viac nahrádzajú stroje,

Regina Ovesny-Straka



technológie a pod. To znamená, že už v blízkej budúcnosti nebudeme vedieť dať ľuďom prácu. To nie je moja myšlienka, citujem pána Brzezinského. Hovoria to i ďalší odborníci. Obávať sa toho, že nebude mať kto pracovať na dôchodcov, podľa mňa nie je vzaté v kontexte, pretože tu nebudeme potrebovať ani toľko pracovníkov, koľko tu bude, a to nielen na Slovensku, ale všeobecne.

K dôchodkovému systému. Posledných sto rokov osvedčuje, že je najvyhovujúcejší a najspoľahlivejší na zabezpečenie poekonomickej časti populácie vo vyspelých štátoch. Všetky štáty, ktoré nemajú takú vyspelú ekonomiku ako my, sa snažia zaviesť povinné dôchodkové systémy, napríklad Spojené štáty. Majú priebežne financovaný základný pilier, ale je založený na zamestnávateľoch, nie na štáte ako takom. Aj EÚ predpokladá, že priebežný systém bude ďalej pokračovať, bude silný, bude hlavným zabezpečovateľom ľudí. To predpokladajú aj európske odbory aj naša odborová konfederácia. Len na to, aby ten systém bol funkčný, úspešný a naozaj zabezpečujúci v zmysle našej ústavy, mal by byť finančne stabilný a pre ľudí atraktívny. To znamená, že by mal zachovávať zásluhovosť a vyjadrovať pomer medzi tým, čo jednotlivec do systému platí a čo zo systému dostane. A keď si predstavíme, že mesačne človek s priemernou mzdou spolu s odvodmi zamestnávateľa odvádza 200 eur na dôchodkové zabezpečenie, tak za túto sumu by človek aj niečo očakával. Čiže, ak by si ľudia uvedomili, koľko platia na dôchodkové zabezpečenie, viac by sa zaujímali, čo im dôchodkový systém chce a vie dať. Žiaľ, z čias socializmu sme prebrali a aj po 26 rokoch stále nesieme so sebou záväzky v dôchodkovom systéme, ktoré tam vôbec nepatria, už mali byť vytesnené. Časť z nich sa ešte počas federácie podarilo v českej časti odstrániť, v slovenskej nie. Dodnes sme z povinného dôchodkového zabezpečenia nedostali záväzky, ktoré sa mali riešiť inými systémami. Potom sa nám dôchodkový systém javí ako neudržateľný a veľmi nákladný. Už som hovorila, že na dôchodkové zabezpečenie platíme väčšie percento mzdy, ako sa platí v ktoromkoľvek členskom štáte. Na druhej strane, miera náhrady je na úrovni Francúzov, 40 percent. Lenže Francúzi platia asi dvakrát osem percent – zamestnanec, zamestnávateľ. Keď si vezmeme, že invalidné poistenie je od starobného dôchodkového poistenia oddelené len fiktívne, platíme 28,75 percenta na dôchodkové zabezpečenie. To je veľmi veľa, bolo by v tom treba urobiť zmeny, ktoré by do systému priniesli zásluhovosť a spravodlivosť, aby bol motivujúci pre všetkých prispievateľov do neho. Je potrebné budovať vhodné a primerané podmienky na doplnkové dôchodkové poistenie. Nicolas Barr, ktorý je asi najväčším expertom na dôchodky v Európe, hovorí, že tak ako si nemožno odložiť na dôchodok dnešné kura, tak si nemožno na dôchodok nasporiť. Vplyv ekonomických výkyvov je taký veľký, že znehodnotenie úspor a inflácia spôsobujú, že sporenie je fiktívne.

Regina Ovesny-Straka, Slovenská asociácia poisťovní

Slovenská asociácia poisťovní chce začať plošnú diskusiu o vytvorení udržateľného dôchodkového systému. Môžeme mať síce rôzne názory na konkrétne riešenia, ale asi sa zhodneme na tom, že máme veľký problém, o ktorom sa treba rozprávať a hľadať naň adekvátne riešenie. Mladí ľudia, ktorí dnes majú 20 – 25 rokov, sú vystavení riziku, že keď budú jedného dňa odchádzať do dôchodku, nebudú mať dostatok peňazí na zabezpečenie svojej staroby. To je jeden z kľúčových dôvodov nášho rozhodnutia začať diskusiu, ktorá už inde všade v Európe dávno beží. SLASPO už síce pripravilo rámcový návrh, ale riešenie musíme nájsť spolu s ostatnými zainteresovanými: štátom, zamestnávateľmi, odbormi, potenciálnymi poskytovateľmi dôchodkových produktov, ale najmä s ľuďmi – dnešnými zamestnancami, teda budúcimi dôchodcami.

Náš návrh sme už poslali ministerstvu práce a diskutovali sme o ňom aj na konferencii SLASPO fórum. Náš súčasný systém je vo viacerých aspektoch iný ako v Európskej únii. Preto by, podľa nás, mal nový dôchodkový systém stáť na podobných troch pilieroch, ako v krajinách západnej Európy: základný, zamestnanecký a súkromný dôchodok. Základný dôchodok by mal byť povinný, organizovaný štátom a mal by zahŕňať výplatu fixnej dávky z verejných zdrojov, ako aj výplatu rôzne vysokej anuity z osobných dôchodkových účtov – táto zložka už dnes funguje, a na Slovensku ju nazývame druhý pilier. Druhý pilier by bol dobrovoľný, organizovaný zamestnávateľmi, pričom na jeho financovanie by sa podieľal ako zamestnávateľ tak aj samotný zamestnanec. V istej miere na Slovensku niečo podobné existuje – zabezpečujú to DDS. Avšak dostupnosť tohto systému je obmedzená a ani jeho štruktúra nie je porovnateľná so zamestnaneckými dôchodkovými systémami v Európe. Myslíme si, že zavedenie funkčného systému zamestnaneckých dôchodkov by prinieslo veľkú výhodu aj pre zamestnávateľov, ktorým by pomohol stabilizovať zamestnancov a znížiť ich fluktuáciu. Tretí pilier – súkromný dôchodok, by bol čisto individuálnym systémom sporenia prostredníctvom rôznych produktov, ako napríklad životné poistenie, sporiace produkty bánk, investičné účty a podobne.

Kým prvý pilier by bol povinný pre všetkých a mal by zabezpečiť príjem na krytie základných potrieb dôchodcu, druhý a tretí pilier by mohli byť dobrovoľné a zabezpečovali by dodatočný príjem v starobe, ktorý by prispieval k zvýšeniu životnej úrovne dôchodcov. Podľa nášho názoru by oba dobrovoľné piliere mal štát silne podporovať jednak verbálne, ale aj prostredníctvom výrazných daňových úľav, aby bolo čím viac ľudí motivovaných zabezpečovať si do dôchodku aj dodatočné príjmy.

O všetkých týchto veciach sme pripravení diskutovať, avšak najmä treba ľuďom povedať, že nik nevie, čo bude o ďalších 20 rokov. Vidíme, ako sa svet mení, čo sa deje. Štát má dať síce nejakú základnú istotu, ale spoliehať sa len na to, čo dostaneme od štátu, považujeme za krátkozraké a nezodpovedné. Každý občan si musí uvedomiť, že aj on sa bude musieť v súvislosti so svojim dôchodkom viac angažovať – nielen finančne, ale aj viac rozmyšľať nad spôsobom zabezpečenia svojho dôchodku. Je dôležité, aby si najmä mladí ľudia túto neistotu uvedomovali. Musíme začať robiť konkrétne kroky na vyriešenie tohto problému a spoločne riešenie určite nájdeme.

Radovan Ďurana, INESS

Dve poznámky. Prognóza Európskej komisie ráta, že miera nezamestnanosti bude klesať. Je tam implicitný predpoklad, že sa nám podarí zamestnávať Rómov. A my to stále nevieme. To je ďalšie otvorené riziko toho, či bude mať dosť ľudí príjem, aby mohli platiť odvody. Spočítal som, koľko hodín odpracujú ženy v Holandsku, kde vyše polovica žien robí na polovičný úväzok. Odrobia toľko hodín ako slovenské ženy, ktoré de facto nerobia na polovičný úväzok. Ak by sa nám aj podarilo rozbehnúť polovičné úväzky, neznamena to, že by sme mali viac príjmov, z ktorých by išli odvody. Toto nám asi nepomôže.

Spočítajme, koľko nás teraz stojí prvý pilier. Oficiálne sa uvádza 18 percent. Celý rezervný fond solidarity končí v starobných dôchodkoch, to je 4,75. Sme na 22,75. Všetky prebytky ostatných fondov – úrazové poistenie, fond nezamestnanosti, nemocenské poistenie – končia v starobných dôchodkoch. To sú ďalšie tri percentá, sme na 25,75 percenta. Aj to je málo a vláda musí pilier dotovať zo štátneho rozpočtu, to sú ďalšie tri percentá. A to sme bez zahrnutia invalidného poistenia na 28 percentách. Z nich idú štyri percentá na dôchodkové sporenie v druhom pilieri. Ak chceme udržať súčasnú úroveň dôchodkov z prvého piliera, tieto odvody musíme zachovať. Ani prognózy Rady pre rozpočtovú zodpovednosť nezapočítavajú transfery tých troch percent, ani transfer zo štátneho rozpočtu, ktorý sa dnes deje. Dnes máme rozpočet udržateľný, tak to bude aj o desať-pätnásť rokov. Dôchodky z prvého piliera bude viesť štát vyplácať aj o pätnásť rokov. Pripomeňme si, že ešte pred dvoma rokmi dávala vláda dve percentá HDP na dotáciu prvého piliera. Rozpočet fungoval, síce s deficitom, ale fungoval. Neudržateľnosť neznamena, že to úplne krachne, znamena to len to, že budeme mať menej peňazí na diaľnice, menej peňazí na školstvo. Budeme ich dávať do dôchodkov. Nie je to situácia, že verejné financie nebudú vôbec fungovať.

Peter Kremský, Podnikateľská aliancia Slovenska

Chcel by som polemizovať s tým, že nebude dostatok ľudí, ktorí by pracovali. Vo svete sú krajiny, ktoré sa vyludňujú a sú krajiny, ktoré sa zaludňujú. Súvisí to s kvalitou života, s prosperitou tej-ktorej krajiny a s tým, ako krajina funguje. Slovensko je krajina, ktorá sa dlhodobo vyludňuje, najmä v posledných rokoch. V zahraničí podľa odhadov pracuje 400 000 – 450 000 Slovákov. Podľa ministerstva školstva 70 percent žiakov na stredných školách chce ísť žiť do zahraničia. Podľa štatistík zdravotných poisťovní 30 000 mladých ľudí do 30 rokov odchádza ročne do zahraničia. To je vyše tretiny pôrodnosti v 80. rokoch. Ak by sme toto započítali, demografické krivky by sa výrazne zmenili. Ak veľká časť mladej populácie odíde do zahraničia, o pár rokov to tu bude vyzeráť celkom inak. Krajina s vysokým vekovým priemerom vyzerá inak nielen v tom, že to má vplyv na zdravotníctvo, sociálnu oblasť a pod., ale oveľa menej prichádzajú investori s modernými technológiami. Oveľa menej prichádzajú moderné, inovatívne firmy, pretože potrebujú inovatívnych ľudí. To sú softfaktory, ktoré treba veľmi zohľadňovať.

Slovensko málo pracuje na tom, aby tu ľudia ostali. Vyše 20 rokov hovoríme o reforme vzdelávania, a stále máme veľmi slabé univerzity. Hovoríme o reforme zdravotníctva, a stále funguje veľmi zle, hovoríme o reforme sociálneho systému,

*Radovan Ďurana**Peter Kremský**Miroslav Čamek*

a stále je tu stav, že ľudia, ktorí celý život nepracovali, dostávajú dôchodok. Majú dostávať sociálnu dávku, nie dôchodok, veď nepracovali! To všetko sú veci, ktoré treba zohľadniť. Máme veľmi slabú sociálnu politiku, v podstate takmer žiadnu. Nemáme žiadne riešenia pre Rómov. Dvadsať rokov im z eurofondov robíme kurzy, aby sa vyznali v internete.

Sú to vážne veci, ktoré nezmeníme tým, že posunieme nejaký parameter v sociálnom systéme, ale musí sa tu skutočne začať robiť. Ľudia odchádzajú, lebo nevidia, že by sa tu niečo robilo. Príkladom je systém Bratislavskej integrovanej dopravy. Ukážu sa farebné mapky, ale nič sa nezmení, všetko funguje tak ako predtým. Takých vecí je veľa, napríklad digitalizácia štátu.

Miroslav Čamek, Slovenská asociácia poisťovní

Som jeden zo spoluautorov návrhu, ktorý v krátkosti predniesla pani Ovesny-Straka. Začnem trochu pesimisticky, ale sľubujem, že sa to skončí optimisticky. Keď sme sa zamýšľali nad tým, či celý slovenský dôchodkový systém potrebuje zmeny a prečo ich potrebuje, mysleli sme si, že je tu zlý demografický vývoj. Už len sám fakt, že sociálna poisťovňa vypláca dôchodky, na ktoré reálne nevyberie dostatok peňazí, lebo časť sa dotuje. Dlhodobu takto hospodáriť nedá. Táto téma sa preberala na nedávnom SLASPO fóre. Veľmi dobrú prezentáciu na túto tému mal pán Šprocha zo SAV. Dovtedy som mal pochybnosti, či nie sme príliš pesimistickí. Z toho, čo som počul, a to vnímam len čísla, som prišiel k záveru, že problém máme. Nadviažem na predrečníkov, že v tomto štáte sa veľa rozpráva a nič nerobí. Keď som začal pred niekoľkými rokmi chodiť na stretnutia predstaviteľov asociácií poisťovní na federáciu do Bruselu, veľmi som sa divil, že sa poisťovne spájajú s dôchodkovým systémom. Postupom času som pochopil, že vývoj ide tým smerom, že štát to neunesie a že zodpovednosť nemôže byť na samotnom štáte. Zodpovednosť musia prevziať aj ostatní – poisťovne, iné finančné inštitúcie, ba aj sami budúci dôchodcovia. Toto nie je o asociácii poisťovní, toto nemá byť iniciatíva, ktorá je primárne o nás. Každý z nás je budúci dôchodca, každý z nás chce poberať dôchodok. Niektorí z nás sa dôchodku nedožijú, ale nevieme, ktorí. Týka sa to preto každého z nás. Naša iniciatíva má cieľ spojiť všetkých, ktorí sa kvalifikovane dôchodkovým problémom zaoberajú, nezužiť to na jednu-dve konferencie, stretávať sa na pravidelnej báze, možno aj veľmi často, aby bola celá odborná verejnosť v priebehu možno dvoch-troch rokov schopná vypracovať konzistentný návrh, za ktorým si budeme stáť, ktorý budeme schopní odovzdať ľuďom, posunúť ho politikom a donútiť ich, aby niečo naozaj robili. Ak sa dnes rozprávame o prognózach do roku 2060, môže sa to zdať vzdialené. 2. pilier je tu jedenásť rok a až teraz sa prejavujú prvé pozitíva pre 1. pilier, keď niektorým nemusí vyplácať plné dôchodky. Ale úľava je veľmi malá, následky necítiť, bude ich badať o desať-pätnásť rokov. Z začať tieto veci riešiť o 20-30 rokov nemá zmysel. Ten čas je teraz.

Jozefína Žáková, Slovenská asociácia poisťovní

Rada by som reagovala na pani Svoreňovú, ktorá prvý pilier chápe ako perpetuum mobile. S týmto tvrdením, samozrejme, nemožno súhlasiť, ale jej tvrdenie naznačuje

to, čo sme si ako sektor preskákali pri príprave dôchodkov z druhého piliera. Aj vtedy sa na tému dôchodkov v médiách veľa hovorilo, málo povedalo, ale výsledkom bohužiaľ, bolo, že sa podarilo sa veľa vecí vo vzťahu k verejnosti pokaziť. Niektorí predstavitelia štátu (z MF SR) začali spochybňovať návrh zákona o anuitách, ktorý pripravili iní predstavitelia štátu (MPSVaR SR) a začali demagogicky hovoriť o svojej predstave „fér dôchodkov“ z druhého piliera. K takémuto postoju sa, žiaľ, pridali aj odbory s podobnou argumentáciou, ako tu spomínala pani Svoreňová, navyše s predstavou, že poisťovne by mali vyplácať anuity v takej výške, akú dôchodca potrebuje na slušné prežitie. Spochybňovali výpočty poisťovní, ktoré ponúkali takú výšku dôchodku, ktorá jednoducho zodpovedá nasporenej sume, za ktorú si dôchodca v poisťovni kupuje doživotný dôchodok. Poisťovne sa dostali pred verejnosťou do svetla chamtivých molocho, ktorí chcú obráť penzistov o ich úspory. Pri všetkých týchto diskusiách nás vždy mrzí, ak ani relevantní ľudia, resp. inštitúcie verejnej moci nerozlišujú rozdielne postavenie a prístup k dôchodkom medzi Sociálnou poisťovňou a komerčnými životnými poisťovňami. Kým štát môže Sociálnu poisťovňu riadiť tak, že môže vyplácať dôchodky podľa politických rozhodnutí (vulgárne povedané aj na sekeru), komerčná poisťovňa sa musí riadiť prísnymi ekonomickými pravidlami, ktoré jej paradoxne prikazuje ten istý štát. Poisťovne musia preto svoje produkty exaktne kalkulovať, brať do úvahy demografický vývoj, zvažovať všetky potenciálne riziká, ktoré môžu ovplyvniť dlhodobý kontrakt, ktorým anuita nesporne. Musia orgánu dohľadu, ktorým je NBS, pravidelne preukazovať, že budú schopné vyplácať dohodnuté dôchodky aj o 20 alebo aj 40 rokov, podľa toho, koľko sa dožijú.

Veľmi by sme ocenili, keby štát konečne začal (alebo aspoň pripustil) racionálnu diskusiu na tému zabezpečenia na starobu prostredníctvom všetkých použiteľných zdrojov, a teda cez všetky tri piliere. Sme presvedčení, že ak sa diskusia bude viesť dlhodobo a korektne a niektorí predstavitelia štátu prestanú ľudí strašiť nenásytnými finančnými inštitúciami a klamať o schopnosti štátu zabezpečiť pre všetkých slušné zabezpečenie na starobu, mohla by vzniknúť vhodná spoločenská klíma pre racionálnu zmenu v myslení ľudí a to by mohlo pomôcť naštartovať rozumný dôchodkový systém. S plnou vážnosťou vyhlasujem, že to, čo niektorí predstavitelia štátu adresovali cez médiá poisťovniam na začiatku roka 2015 v súvislosti so začatím vyplácania dôchodkov z druhého piliera bolo klamstvo, nepravda a zúfalé nepochopenie poisťotechnických zásad a niekedy aj elementárnej matematiky.

Preto kladiem otázku, či má na tomto fóre niekto návod na to, ako začať diskusiu o poistení, aby ľudia pochopili, že za nasporených 1 000 eur v II. pilieri si nemôžu kúpiť veľmi vysoký doživotný dôchodok a že by sa mali začať zaujímať o svoje vlastné súkromné zabezpečenie na starobu, pretože štátne zabezpečenie nebude postačovať. Ako to uchopiť, aby to ľudia pochopili a odmietali demagógiu?



Jozefína Žáková



Vladimír Bakeš

Vladimír Bakeš, Komunálna poisťovňa

Dotkli sme sa viacerých tém, rád by som podal svoj pohľad. Tak ako budeme vedieť namodelovať koncept dôchodkového systému, taký bude mať vplyv na pozitívny demografický vývoj. Mladí ľudia – dvadsiatnici, možno aj tridsiatnici – o dôchodku príliš nerozmýšľajú. Už šestnásť rokov pracujem v komerčnej poisťovacej sfére a môžem hovoriť o istých skúsenostiach.

Vráťme sa k tomu, prečo Slovensko zažilo demografický boom v 70. a 80. rokoch. Nie je to len tým, že na Slovensko naplno nedorazila hormonálna antikoncepcia, podporili to viaceré faktory. Spomeňme rodinnú politiku, podporu viacdenných rodín a bytovú politiku. Bytová politika je vážny faktor, ktorý pozitívne ovplyvnil zakladanie rodín a rast pôrodnosti, ktorá sa vyšplhala až na 110 000 živonarodených detí za rok. Mladé rodiny mali jednoduchý prístup k bývaniu a štartovacím pôžičkám, aby nebývali len medzi holými múrmi. Štát sa v 90. rokoch úplne zbavil bytového problému, liberalizoval sa bytový fond a odvtedy sa ročne kolauduje 14 000 – 15 000 bytových jednotiek. Z toho je väčšina z vlastných prostriedkov. Dostať sa k peniazom a streche nad hlavou je základným modelom, prečo by nám nemali odchádzať mladí ľudia. O bytovej politike štartovacích bytov na Slovensku nepočuť. Mladí odchádzajú za vidinou vyššieho zárobku a vyššej životnej úrovne v zahraničí. Ak by sme mladým vedeli zabezpečiť aspoň jednoduché štartovacie byty, som presvedčený, že emigrácia šikovných mladých ľudí by o polovicu poklesla. Pritom je to sektor, kde by sme mohli dať prácu tisícom ľudí. Prečo v 90. rokoch zásadne klesla pôrodnosť?

Nezamestnanosť vzrástla z nula percent na dvadsať, ľudia sa začali strachovať a pôrodnosť klesla na 50 000 detí v roku 2003. Počuli sme tu scenáre o zvyšovaní pôrodnosti. Nebál by som sa byť optimistickjší, ale len ak bude rodinná politika, bytová politika, ale aj školstvo, ktoré sa za posledné roky veľmi zdehonostovalo. Len postupne sa vraciame k modelu, ktorý tu fungoval v 70. a 80. rokoch a Španieli, Portugalci a Francúzi sa o ňom chodili učiť. Školstvo v posledných rokoch produkovalo málo použiteľných ľudí. Sú však náznaky smerovania k náprave.

Dovoľujem si nesúhlasiť s názorom, že v 3. pilieri sa prostriedky znehodnocujú. Tretí, dobrovoľný pilier umožňuje prostriedky, ktoré si budúci dôchodca dobrovoľne sporí, indexovať, zhodnocovať, samozrejme, ak to nebude príliš ovplyvňovať štátna regulácia. Ale určite nepríde k znehodnoteniu.

K téme zabehnutého 2. piliera. Sme svedkami, že desať rokov na sporenie na dôchodok absolútne nestačí. Tam sa asi urobila chyba, keď sa iba na desať rokov dal záväzok minimálneho platenia do druhého piliera. Vhodná doba je minimálne 20 – 22 rokov. Treba o tom hovoriť, aby dnešní tridsiatnici-štyridsiatnici považovali túto tému za dôležitú.

The time has come in pension revolution,

Miroslav Čamek, p. 1

The demographic crisis in developed countries – thus a rise in life expectancy leading to an increase in elderly population on one hand, and a decline in fertility, on the other hand – have significantly changed the proportion of the people receiving a pension and those who contribute money to state-run pensions. With a basic scheme for all the current pay as you go pension system is facing a serious problem. The sooner the respective countries recognize the scale of the challenge and start working on it; the changes might affect citizens less severe.

Unfortunately, the public discussion over this issue has not even been properly launched in Slovakia yet. That is also partly because the governments were not able or willing to add weight to the seriousness of problem so far. The fact remains that the working-age population declines and the number of pensioners rises, and no longer can be ignored. There are essentially three options to maintain the level of pensions from first pillar: to reduce future pension commitments (probably also already credited), to raise the official retirement age or the pension contributions eventually as well as to combine these alternatives.

However, these proposals are focused only on first pillar, the state-run pension system. But to receive pension does not necessarily mean that the *state has* to *shoulder* the problem. The challenges that stem from the demographic crisis have resulted in gradual move from state regular contribution pension schemes towards private pension plans covered by personal savings. These private pensions fully tackle the declining ratio of contributing *workers* to *pensioners* receiving benefits.

There are countries in (and also outside) Europe with highly developed privately funded pension systems. In some of them even the expected income benefit from private system balances the turnover in public system (e.g. United Kingdom, the Netherlands, Denmark, Canada, Australia, New Zealand). By contrast, there are countries, that have so far not been able to carry out any significant reforms (Czech Republic, Hungary and to some extent Slovakia, too). If the Slovak Republic wants to get closer to pension systems of advanced economies, where the system is fully functional, it should take inspiration from those sooner or later.

These challenges are serious and crucial; thereby it is impossible to wait over and over again for some politician, who one day will attempt to communicate bad news that the state may no longer be able to guarantee the care pension for elderly people to its fullest extent. That would end his career in politics very quickly; therefore a part of responsibility should be taken by each of us. It is clear, that someone else has to tell to wider public, who is going to take the first step on. This has not happened so far, so we decided to do this.

We realize that the task we are going actually to take upon our shoulders is a very difficult one and sooner

or later we are going to have opposition – that always happens inevitably during the course of crucial and necessary reforms. The positive finding is that we are not alone. More and more people and organizations gradually are willing to join the initiative, and are ready to give key insights into this topic. There is a potential to develop a sound platform in near future that ambitiously will introduce a complex and consistent reform proposal of our pension reform over the next few years. Keep our fingers crossed – it is a matter of no less than lower pension that once will be paid to all of us.

(Expected) demographic development in Slovakia and its potential impact on labour market and pension system, Branislav Šprocha, p. 8

Over the past two decades Slovakia underwent a series of very dynamic changes, which affected and will affect various parts of its society. The change of reproductive behaviour, among other things, gets great attention in the context of the impact that changes will affect mainly the labour market, pension system and public health service.

The future demographic development is one of the most significant features that affect the stability of public finances. The future demographic changes will have irreversible consequences and will touch many aspects of our lives. It is important to be prepared for all necessary measures ahead; to comprehensively reduce the expected impact on respective spheres and to ensure that the society is functional in a desired way. All information on past and current demographic development play an important role, but the forecast of Slovakia's population trends is the pivotal one. The expected number of women in reproductive age remains one of the most important factors of future fertility development. To some degree, that is predetermined by generations born over the last two decades.

Inzercia

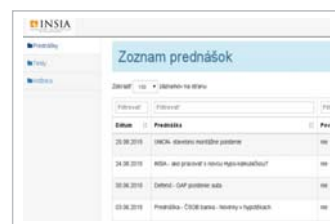


Vylepšený vzdelávací systém pre maklérov INSIA

Viac ako 300 produktových videí na jednom mieste | **zrýchlené prehrávanie videí ušetrí polovicu času** | **zníženie počtu ciest za školeniami** | **videá k dispozícii NON STOP.**

**INSIA sa stará
o kvalitu svojich
maklérov.**

Pridajte sa k nám!



Pre viac informácií nás kontaktujte:
@ partner@insia.sk **0905 500 080**
www.UspesnyMakler.sk

Poistné rozhľady

4/ 2015

február 2016

EV 2935/09

Vydáva

Slovenská asociácia
poisťovní ako odborný
dvojmesačník slovenského
poisťovníctva

Vedúci redaktor

Ing. Ivan Podstupka

Členovia redakčnej rady

JUDr. Jozefína Žáková
(predsedníčka)
Ing. Vladimír Bakeš
Mgr. Júlia Čillíková
JUDr. Imrich Fekete, CSc.
JUDr. Dušan Katonák
Prof. Ing. Anna Majtánová,
PhD.
Mgr. Lucia Muthová, PhD.

Cena ročného

predplatného
(šesť čísiel) je 7,50 €
do zahraničia 24,- €
Jednotlivé číslo 1,25 €



Adresa vydavateľa
Slovenská asociácia
poisťovní
Drieňová 34
P. O. Box 51
820 09 Bratislava 29
IČO 17054303

Telefón

02 / 4342 9985

fax

02 / 4342 9984

e-mail

ivan.podstupka@slaspo.sk
www.slaspo.sk

Typografia, prepress

DESIGN STUDIO
Karol Rosmány

Tlač

NEUMAHR tlačiareň, s. r. o.
Bratislava

ISSN 1335-1044



4



Poistné rozhľady

Ročník XXI / 2015