

Niektoré možnosti riadenia odchodov talentovaných zamestnancov do starobného dôchodku

PhDr. Daniela Bertová, PhD.*

Prešovská univerzita v Prešove

Katedra manažmentu

Konštantínova 16, 080 01 Prešov, Slovakia

daniela.bertova@unipo.sk

* corresponding author

Abstrakt: Príspevok sa zaoberá analytickým pohľadom na možnosti riadenia odchodov talentovaných zamestnancov do starobného dôchodku. Dôchodkový systém v sebe zahŕňa viacero druhov dôchodkov, ale predmetom skúmania v príspevku je len systém starobných dôchodkov. Bližšie sú popísané poznatky z oblasti systému dôchodkového zabezpečenia, pilierom trojstupňového dôchodkového systému, vymedzeniu dôchodkového veku a možnostiam prilepenia k dôchodku.

Kľúčové slová: dôchodok, dôchodkový systém, starobný dôchodok, dôchodkový vek, talentovaný zamestnanec.

JEL klasifikácia: M12; M50; M54; O15

Informácia: Tento príspevok je jedným z čiastkových výstupov v súčasnosti riešeného vedecko-výskumného grantu VEGA 1/0237/19 „Výskum vplyvu praktík riadenia ľudských zdrojov na organizačnú oddanosť a udržanie talentovaných a vysokovýkonných pracovníkov“.

Úvod

Dôchodkový systém na Slovensku sa začína borit' s vážnymi problémami, ktoré si vyžiadali už niekoľko reforiem. Najzávažnejším javom, ktorý vstupuje do stanovenia hranice veku odchodu do dôchodku, najmä však posúvania tejto hranice, je starnutie populácie a negatívny trend demografického vývoja z pohľadu dôchodkového zabezpečenia. Na jednej strane si podniky dlhodobejšie udržiavajú talentovaných zamestnancov, no na druhej strane sa populačné saldo vyznačuje nielen predlžovaním strednej a aktívnej dĺžky života, ale najmä znižovaním počtu novonarodených detí, ktoré budú nositeľmi ekonomickej aktivity, z ktorej budú plynúť príjmy do dôchodkového systému. Mladí ľudia si síce podchyťávajú svoju kariéru a rozširujú obzor talentu, ktorý je prínosom pre podnik, ale zároveň aj odkladajú zakladanie rodín a aj počet detí, ktoré sa narodí do jednej rodiny sa znižuje, čím sa objavujú názory, že „na budúcich dôchodcov nebude mať kto pracovať.“ Tento jav spôsobuje, že hranica veku nároku na získanie dávky zo systému dôchodkového zabezpečenia sa posúva a aj keď sa v súčasnosti objavujú zámery pre túto hranicu stanoviť strop, budúci vývoj je otázný a jediný, s čím môžeme určite v budúcnosti rátať, je fakt, že na dôchodok je potrebné sa zabezpečiť ešte počas aktívneho pracovného života.

1 Súčasný stav riešenej problematiky

S dôchodkovým vekom sa spája množstvo javov. Tieto javy sa môžu týkať dlhodobejšieho prínosu talentovaných zamestnancov pre podnik a zároveň ekonomickej úrovne ich života, zdravia, starostlivosti, či aj iných oblastí života v krajine. Dôchodok je spájaný so starnutím a je to prirodzený proces, ktorý má aj svoje veľmi dôležité ekonomické hľadisko.

Odchodom špičkových talentov do dôchodku môže dôjsť k stratám na produktivite, môžu vzniknúť náklady na získanie a zaškolenie nového zamestnanca, a v niektorých prípadoch ani nie je možné zamestnanca plnohodnotne nahradiť. Okrem už uvedených strát môže dôjsť aj k stratám na know-how (Sojka a Sirková 2019). Práve z ekonomickeho hľadiska je problém starnutia populácie už dlhodobo diskutovanou témou, čoho dôkazom je aj prijatie niekoľkých významných zmien v systéme dôchodkového zabezpečenia. Jednou z tých najvýznamnejších z pohľadu zlepšenia systému je naviazanie dôchodkového veku na strednú dĺžku života s účinnosťou od roku 2017. Práve dôchodkový vek je dôležitým parametrom, ktorý ovplyvňuje pomer počtu pracujúcich jedincov s obyvateľmi

v dôchodkovom veku a ktorý vykazuje významný vplyv na saldo Sociálnej poisťovne. Z pohľadu obyvateľov krajiny sa naviazaním dôchodkového veku na dĺžku života stabilizuje počet rokov strávených na dôchodku pre budúce generácie dôchodcov, bez ohľadu na to, či sa dĺžka života v starobe bude predlžovať alebo skracovať. V praxi to znamená, že dôchodcovia, ktorí odídu do dôchodku o ďalších päťdesiat rokov, v ňom v priemere stravia približne rovnaký počet rokov ako tí, ktorí do dôchodku odchádzajú dnes (Porubský, Novyvedlák 2018).

2 Teoretické vymedzenie dôchodkového veku

Dôchodkový vek je zákonom stanovený vek, pri dosiahnutí ktorého vzniká právo na vyplácanie starobného dôchodku. V rámci Európskej Únie nie je odchod do dôchodku harmonizovaný medzi jednotlivými členskými krajinami. Z toho vyplýva, že odchod do dôchodku je v rámci jednotlivých krajín odlišný a obvykle sa pohybuje vo veku od 60 až do 65 rokov. Odchod do dôchodku býva označovaný ako znak ukončenia stredného veku života a začiatok staroby a patrí medzi vážne životné rozhodnutia každého jednotlivca (Rabušic 1997).

Pri prechode do dôchodkového veku sa dejú dôležité zmeny v živote človeka, okrem iných sociálnych a kultúrnych atribútov, psychickej záťaže a fyzickej vyčerpanosti, prichádza aj strata finančného príjmu a vo väčšine prípadov zníženie finančného zabezpečenia a zhoršenie celkovej finančnej situácie človeka. Aj napriek systému sociálneho zabezpečenia dochádza vstupom do starobného dôchodku k výpadku doterajších príjmov.

3 Vývoj systému dôchodkového zabezpečenia SR

V roku 2003 Slovenská republika pristúpila k rozsiahlej reforme financovania dôchodkového systému. Dospiaľ boli príspevky do systému dôchodkového zabezpečenia poskytované formou PAYG – z výrazu „pay as you go“ (systém priebežného financovania s medzigeneračným prerozdelením), pozostávajúce z jedného piliera. Systém PAYG bol uvedený v roku 1993 a bol postavený na myšlienke redistribúcie prostriedkov od ľudí v produktívnom veku k ľuďom v dôchodkovom veku, berúc v úvahu myšlienku medzigeneračnej solidarity, kde pracujúci obyvatelia „platia“ dôchodky súčasným dôchodcom – prijímateľom dávok zo systému sociálneho zabezpečenia (Rudolph a kol. 2007).

V tomto systéme ekonomicky aktívna časť obyvateľstva spolu so zamestnávateľmi odvádzali povinné príspevky do sústavy zabezpečenia Sociálnej poisťovne, z ktorých sa následne vyplácali dôchodkové platby aktuálnym dôchodcom. Jednou z najväčších nevýhod tohto systému bolo to, že tieto príspevky sa nedokázali zhodnocovať, pretože sa jednalo o ich okamžité vyplácanie. Ďalšou dôležitou nevýhodou, „nespravodlivosťou“ systému bol jeho základ postavený na princípe solidarity, tzn. že výška vyplácaných „dôchodkov“ nebola podmienená výškou príjmov počas ekonomicky aktívneho obdobia účastníka dôchodkového sporenia, z ktorého si odvádzal povinné príspevky (Rievajová 2008). Uplatňovanie takéhoto systému nebralo v úvahu spravodlivé prerozdelenie, pretože dôchodcom boli poskytované rovnaké dávky dôchodkov a to bez ohľadu na to, z akej výšky príjmov boli odvádzané odvody do systému počas ich aktívnej ekonomickej činnosti. V praxi to teda znamenalo, že zamestnanci, ktorí zarábali, príp. priznávali len nižšie príjmy, mohli mať priznanú rovnakú výšku dôchodku ako tí zamestnanci, ktorí mali vyššie príjmy a teda odvádzali aj vyšší podiel poisťného do štátneho systému.

„Hlavnými znakmi tohto systému bolo spoliehanie sa na solidaritu medzi generáciami, značná citlivosť na demografický vývoj a na vývoj produktívnych schopností aktívnej populácie, ďalej nezhodnocovanie prostriedkov pomocou kapitálových výnosov, možnosť flexibilného vyrovnávania inflácie a značná závislosť na vládnej moci“ (Meheš 2018, s. 58).

Výpočet dôchodku pre poisťníka bral v úvahu obdobie posledných desiatich rokov ekonomicky aktívnej činnosti pred odchodom na dôchodok. Z tohto obdobia systém vybral polovicu zárobkovo a odvodovo najvyšších príjmov, z ktorých sa vyrátala suma dôchodku. Aj keď bol stanovený maximálny vymeriavací základ, ktorý vplýval na maximálnu možnú výšku vyrátanej sumy dôchodku, takýto systém bol nevyhovujúci, dlhodobo neutržateľný a preto vznikla potreba reformy jednopilierového dôchodkového systému.

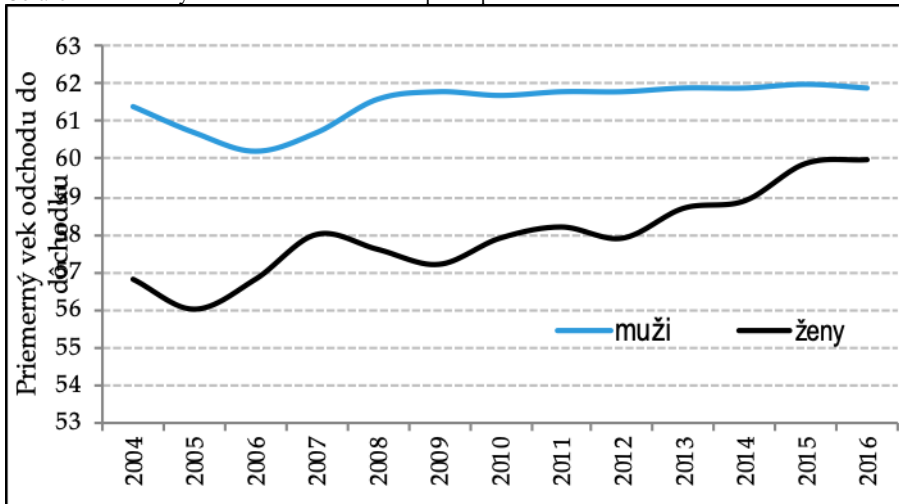
Podľa autoriek Rievajová a Pastoráková (2007) k hlavným dôvodom tejto reformy patria:

- kríza v systéme sociálneho zabezpečenia, pretože nárast objemu príspevkov do sociálneho poistenia vytvoril nerovnováhu v spoločnosti, a to najmä z pohľadu medzigeneračného rozdielu,
- globalizačné dôsledky, ktoré vyvolali disparity v ekonomike (nárast počtu nezamestnaných a pokles počtu platiteľov poisťného),
- nepriaznivý demografický vývoj (starnutie populácie, pokles pôrodnosti vytvorili nepomer medzi platiteľmi a poberateľmi poisťného),
- hospodárske problémy (zaťažovanie verejných financií, znižovanie úrovne dôchodkov v porovnaní s príjmami ekonomicky aktívneho obyvateľstva).

Azda najvýznamnejším dôvodom, pre ktorý vznikla nutnosť zmeny tohto dôchodkového systému, sa stal práve demografický vývoj. Starnutie obyvateľstva so sebou prináša významné hospodárske vplyvy, pretože znižovanie počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva má následky na spomaľovanie ekonomického rastu, ktorý vytvára objem verejných financií.

Aktuálnu situáciu dôchodkového zabezpečenia poznačuje negatívny trend starnutia populácie. Demografický vývoj v súčasnosti zaznamenáva klesajúci podiel ekonomicky aktívnej časti obyvateľstva, ktorá nedokáže „vyprodukovať“ dostatočnú výšku príspevkov pre každého účastníka dôchodkového zabezpečenia a počet dôchodcov poberajúcich príspevky sa nevyvíja úmerne voči pracujúcemu obyvateľstvu. Tento stav je spôsobený poklesom pôrodnosti a tým vyvolaným starnutím populácie. Takýto trend predstavuje zásadný problém, ktorého výsledky môžeme vidieť, napr. v posúvaní hranice veku odchodu do dôchodku.

Obrázok 1 Priemerný vek odchodu do dôchodku podľa pohlavia



(Zdroj: ŠÚ SR In MPSVaR SR, 2018)

Reforma dôchodkového systému priniesla zmenu jednopilierového systému so stanovenými dávkami na systém postavený na troch samostatných pilieroch. Hlavným dôvodom reformy s mnohými zmenami bola *udržateľnosť dôchodkového systému*. A ako píše autorky Rievajová a Chinoracká (2013, s.163) „dlhodobu udržateľný dôchodkový systém môžeme definovať ako systém, ktorý na jednej strane nadmerne nezaťažuje verejné financie a na druhej strane poskytuje spoločensky akceptovateľnú mieru náhrady udržateľným spôsobom t.j. nielen pre jednu generáciu.“

4 Dôchodkový systém

Na Slovensku tvorí dôchodkový systém kombinácia troch pilierov – **I. pilier** predstavuje **priebežný**, **II. pilier** pozostáva z **kapitalizačného** a **III. pilier** je tvorený **doplnkovým** systémom.

I. pilier dôchodkového systému

Systémom dôchodkového poistenia v I. pilieri rozumieme jeden z piatich základných typov súčasného poistenia na Slovensku, ktoré bolo zavedené od 1. januára 2004 zákonom č. 461 z roku 2003 Z. z. o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov. Pred týmto obdobím predstavovalo dôchodkové poistenie súčasť sociálneho zabezpečenia v štáte. Tento dôchodkový systém má charakter zásluhovosti, keďže je v ňom prítomná vzájomná previazanosť objemu a výšky platieb do systému počas aktívneho veku obyvateľa s výslednou výškou dávok, ktoré budú poskytované pri dosiahnutí dôchodkového veku a stanovených podmienok. Dôchodkový systém je priebežne

financovaným a dávkovo definovaným systémom. Charakteristickou črtou je **vzájomný vzťah** medzi **ekonomickou aktivitou obyvateľov a výškou ich príjmov s výslednou výškou dávky** z dôchodkového systému (MPSVaR).

Dôchodkové poistenie patrí k povinným zákonným poisteniam a účasť na ňom vzniká oprávneným osobám definovaným v zákone o sociálnom poistení. Okrem povinnej účasti existuje aj dobrovoľná účasť na dôchodkovom poistení, ktorú môžu využívať tie osoby, ktorým povinnosť poistenia nevzniká zo zákona a rozhodnú sa pre dobrovoľné odvádzanie príspevkov aspoň v minimálne stanovenej výške do systému dôchodkového poistenia.

Dôchodkové poistenie tvoria dva samostatné podsystemy, ktoré sú osobitne financované a ich spravovanie je úlohou Sociálnej poisťovne. Dôchodkový systém sa člení:

- starobné poistenie, ktoré slúži pre potreby zabezpečenia príjmu v starobe a pre prípad úmrtia,
- invalidné poistenie, ktoré je určené pre prípad poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobého nepriaznivého zdravotného stavu alebo pre prípad úmrtia (Sociálna poisťovňa).

Tabuľka 1 Typy dôchodkov poskytovaných zo systému dôchodkového poistenia

V systéme starobné dôchodkového poistenia sa nachádzajú poskytované dávky	V systéme invalidného dôchodkového poistenia sa nachádzajú poskytované dávky
<ul style="list-style-type: none"> • starobný dôchodok, vrátane predčasného starobného dôchodku, • vdovský a vdovecký dôchodok, • sirotsky dôchodok, • vyrovnávací príplatok k starobnému dôchodku. 	<ul style="list-style-type: none"> • invalidný dôchodok, • vdovský a vdovecký dôchodok, • sirotsky dôchodok.

(Zdroj: Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, § 2 písm. b))

Systém dôchodkového poistenia je závislý od objemu pravidelne odvádzaných platieb najmä od povinne poistených účastníkov, pretože predstavujú hlavný zdroj financovania celého systému.

II. pilier dôchodkového systému

Starobné dôchodkové poistenie je predmetom II. piliera súčasného dôchodkového systému, ktorý má **kapitalizačný charakter**. Kapitalizácia v dôchodkom poistení II. piliera sa prejavuje v zhodnotení odvedených príspevkov do II. piliera počas doby sporenia. Správe finančných prostriedkov sa venujú dôchodkové správcovské spoločnosti (DSS). Účelom starobného dôchodkového poistenia je zabezpečenie dostatočného príjmu po odchode do dôchodku alebo v prípade úmrtia zabezpečenie pozostalých po sporeiteľovi (MPSVR).

Tabuľka 2 Porovnanie I. a II. Piliera

I. pilier	II. pilier
<ul style="list-style-type: none"> • princíp solidarity, • vysoká závislosť od demografických zmien, • po úmrtí prepadá v prospech štátu, • vysoká závislosť od politických rozhodnutí, • povinné prispievanie, • odvody okamžite použité na vyplácanie dávok, nezhodnocované, • správca Sociálna poisťovňa. 	<ul style="list-style-type: none"> • princíp zásluhovosti, • miernejšia závislosť od demografických zmien, • výška dôchodku závislá od zhodnotenia, • po úmrtí dedia rodinní príslušníci, • nižšia závislosť od politických rozhodnutí, • dobrovoľné prispievanie, • vstup do 35 rokov, • odvody uložené na súkromnom účte, zhodnocované, • správca DSS.

(Zdroj: Meheš, 2018, s. 61)

Dobrovoľne vstúpiť do II. piliera dôchodkového systému môžu obyvatelia medzi 15. až 35. rokom života, pričom podmienkou je, že museli byť aspoň raz dôchodkovo poistení v I. pilieri, tzn. že im aspoň raz musela vzniknúť povinná, príp. dobrovoľná účasť na odvádzaní príspevkov do systému sociálneho zabezpečenia. Ak sa už raz rozhodne obyvateľ vstúpiť do II. systému, nie je možné z neho vystúpiť. Tzv. „otváranie II. piliera“, v ktorom mohli

poistníci z piliera vystúpiť, bolo realizované v roku 2013. Nárok na vyplácanie platieb z II. piliera dôchodkového systému vzniká poistníkovi vtedy, keď dovŕši dôchodkový vek. V prípade predčasného starobného dôchodku môže obyvateľ požiadať o vyplácanie dávok najskôr dva roky pre dovŕšením dôchodkového veku, zároveň však musí poberať predčasný starobný dôchodok z I. piliera (Sociálna poisťovňa). Starobné dôchodkové poistenie v II. pilieri dôchodkového systému pozostáva z dvoch fáz. Prvou fázou je fáza sporenia, v ktorej poistník pravidelne odvádza časť platieb do dôchodkového systému na svoj individuálny účet, ktorý vedie niektorá z vybraných dôchodkových správčovských spoločností. Druhou fázou je fáza výplatná, v ktorej sa z objemu zhodnotených prostriedkov sporiteľovi po dosiahnutí dôchodkového veku, príp. pri nároku na predčasný dôchodok, vyplácajú usporené prostriedky (Meheš, 2018).

Tabuľka 1 Dôchodkové správčovské spoločnosti na Slovensku

Dôchodkové správčovské spoločnosti	Allianz – Slovenská dôchodková správčovská spoločnosť, a. s. NN dôchodková správčovská spoločnosť, a. s. VÚB Generali dôchodková správčovská spoločnosť, a. s. AEGON, d. d. s., a. s. Dôchodková správčovská spoločnosť Poštovej banky d. s. s., a. s. AXA d. d. s., a. s.
---	---

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Dávky z II. piliera sú vyplácané vo forme pravidelných platieb pri doživotnom alebo dočasnom dôchodku alebo za špecifických podmienok ako jednorazové vyplatenia nasporenej sumy príspevkov v podobe programového výberu. Všetky príspevky, ktoré spravujú dôchodkové správčovské spoločnosti, sú zhodnocované v dôchodkových fondoch. Jednotlivé fondy sa členia na základe výkonnosti a rizika zhodnocovania na typy (Anonym 2019):

- indexový,
- akciový,
- zmiešaný,
- dlhopisový.

Sporiteľ sa sám rozhoduje, za akej miery rizika a pri akej výnosnosti chce zhodnocovať svoje prostriedky. Môže sa rozhodnúť medzi najrizikovejšími, pri ktorých je najvyšší predpoklad zhodnotenia vložených prostriedkov či zvolí stratégiu kombinácie nižšieho rizika a dynamickerejších výnosov. Pre konzervatívneho sporiteľa sú určené dlhopisové fondy. Ten fond, ktorý dosahuje nižšiu výnosnosť (dlhopisové) so sebou obnáša nižšie riziko investovania a naopak, akciové a indexové fondy s najvyššou výnosnosťou sú považované za najrizikovejšie (Anonym 2019).

III. pilier dôchodkového systému

Doplňkové dôchodkové sporenie v III. pilieri je **dobrovoľným príspevkovým sporením slúžiacim k zabezpečeniu vyšších príjmov** pre obyvateľa, ktorý dosiahne dôchodkový vek a chce zlepšiť či stabilizovať svoju finančnú situáciu na dôchodku. Vstúpiť do III. piliera prikazuje zákon iba tým pracovníkom, vykonávajúcim rizikové povolania, definované v zákone o sociálnom poistení. Využitie III. piliera pri zabezpečení sa na dôchodku je dobrovoľným rozhodnutím každého obyvateľa. Vstúpiť do piliera môže každý, kto dovŕši minimálne 18 rokov a uzatvorí zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení s ktoroukoľvek z dôchodkových správčovských spoločností.

Rovnako ako II. pilier, je doplnkový pilier dôchodkového sporenia tvorený z fázy sporenia a fázy výplaty. Pri sporiacej fáze platia účastníci pravidelné príspevky a to:

- ak sa jedná o rizikové povolanie, za pracovníka platí príspevky jeho zamestnávateľ, pričom samotný zamestnanec si do III. piliera môže, ale nemusí prispievať,
- dobrovoľní sporitelia si prispievajú sami na svoje účastnicke účty, pričom ich zamestnávateľ môže prispievať, ale nemusí (MPSVR).

Výplatná fáza začína získaním nároku na výplatu dávok starobného dôchodkového poistenia, pričom sú dávky z nahromadených úspor v III. pilieri vyplácané k tomuto dôchodku a to buď vo forme doživotného alebo dočasného dôchodku či jednorazovým vyrovnaním alebo predčasným výberom. Doplnkový pilier dôchodkového systému plní funkciu ďalšieho, dodatkového príjmu k vyplácaným dôchodkom. Po ukončení ekonomicky aktívnej časti života väčšina obyvateľov neprijíma taký objem finančných prostriedkov, akými sa zabezpečovali počas pracovného života.

Príspevky z III. piliera, ktoré si našetrili, pomáhajú zvýšiť životný štandard človeka aj po odchode do dôchodku (Anonym 2019).

5 Dôchodkový vek

Nárok na priznanie starobného dôchodku má ten poistník, ktorý splnil základné podmienky (Sociálna poisťovňa):

- dovŕšenie dôchodkového veku poistníka,
- vznikla mu účasť na platbách do dôchodkového systému v období najmenej 15 rokov.

Pred zmenou v roku 2004 pri nároku na odchod do dôchodku sa bralo v úvahu aj to, či sa jednalo o muža alebo ženu. Ak bol poistník muž, nárok na odchod do dôchodku mu vznikol pri dosiahnutí veku 60 rokov, ku ktorému sa pripočítalo 9 alebo 18 mesiacov podľa roku odchodu do dôchodku (2004 alebo 2005). Pri ženách bral zákon v úvahu počet detí, ktoré vchovala:

- pre 5 a viac detí musela žena dovŕšiť vek 53 rokov, ku ktorému sa pripočítalo 9 mesiacov pre odchod do dôchodku v roku 2004 až po 99 mesiacov pre odchod do dôchodku v roku 2013,
- pre 3 až 4 detí musela žena dovŕšiť vek 54 rokov, ku ktorému sa pripočítalo 9 mesiacov pre odchod do dôchodku v roku 2004 až po 99 mesiacov pre odchod do dôchodku v roku 2013,
- pre 2 deti musela žena dovŕšiť vek 55 rokov, ku ktorému sa prirátalo 9 mesiacov pre odchod do dôchodku v roku 2004 až po 81 mesiacov pre odchod do dôchodku v roku 2012,
- pre 1 dieťa musela žena dovŕšiť vek 56 rokov, ku ktorému sa pripočítalo 9 mesiacov pre odchod do dôchodku v roku 2004 až po 63 mesiacov pre odchod do dôchodku v roku 2010,
- v prípade bezdetnej ženy musela dovŕšiť vek 57 rokov, ku ktorému sa pripočítalo 9 mesiacov pre odchod do dôchodku v roku 2004 až po 54 mesiacov pre odchod do dôchodku v roku 2010. (Zákon č. 461/2004 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, § 65, odst. 3 až 8)

V roku 2017 vstúpil do platnosti nový spôsob určovania dôchodkového veku, ktorý ustanovil odchod do dôchodku vo veku 62 rokov a 76 dní. Tento údaj bol stanovený Opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny č. 296/2016 Z. z. o úprave dôchodkového veku a referenčného veku na rok 2017 (Opatrenie MPSVaR č. 296/2016). V predchádzajúcom roku, t. j. **2018**, sa hranica odchodu do dôchodku upravovala opätovne a teda Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny č. 227/2017 Z. z. o úprave dôchodkového veku a referenčného veku pre rok 2018 ustanovilo vek pre odchod do dôchodku **62 rokov a 139 dní**, pričom sa tento nový spôsob určovania dôchodkového veku nedotýkal:

- obyvateľov narodených v roku 1954,
- žien, narodených do roku 1961, ktorých sa dotýkajú ustanovujúce opatrenia o znížení veku odchodu do dôchodku v závislosti od počtu vychovaných detí,
- zamestnancov zaradených do I. alebo II. pracovnej kategórie v závislosti od počtu odpracovaných rokov (Opatrenie MPSVaR č. 227/2017).

V roku 2018 bol parlamentu prednesený návrh, ktorý požadoval zastropovanie veku odchodu do dôchodku pri dovŕšení 64 rokov, pričom zámer návrhu avizoval aj zníženie stropu odchodu do dôchodku v prípade žien, ktoré vchovali 1 a viac detí, na vek 63 rokov. „Pri aktuálnych demografických predpokladoch vývoja strednej dĺžky života by zastropovanie dôchodkového veku na 64 rokov bolo účinné po roku 2030 (muži narodení v roku 1967 a neskôr) a pri hranici 63 rokov po roku 2023 (ženy narodené v roku 1961 a neskôr).“ (Porubský, Novosedlák 2017, s. 7)

Od 1. januára 2019 sa významne zmenil spôsob určovania dôchodkového veku a teda nároku, kedy môžu obyvatelia požiadať o vyplácanie dávok z dôchodkového systému. Tento nový spôsob sa týka tých poistencov, ktorí sa narodili od 1. januára 1957 do 31. decembra 1960:

- rok narodenia 1957 – dôchodkový vek 62 rokov a 6 mesiacov,
- rok narodenia 1958 – dôchodkový vek 62 rokov a 8 mesiacov,
- rok narodenia 1959 – dôchodkový vek 62 rokov a 10 mesiacov,
- rok narodenia 1960 – dôchodkový vek 63 rokov a 2 mesiace (Sociálna poisťovňa).

Rovnako platia výnimky, pre ktoré sa tento nový spôsob určovania veku odchodu do dôchodku netýka, akými sú poistenci narodení pred 1. januárom 1957, ženy, ktorým prináleží nárok na zníženie dôchodkového veku v závislosti od počtu vychovaných detí a zamestnanci zaradení do I. a II. pracovnej kategórie.

6 Spôsoby prilepšenia si k dôchodku

Napriek tomu, že tzv. kapitalizačný pilier, ktorým sa nazýva II. pilier dôchodkového zabezpečenia, je na Slovensku zavedený už dlhšiu dobu, mnoho ľudí o spôsobe jeho fungovania nemá informácie alebo nejaví záujem, pretože nevedia, čo to vlastne II. pilier znamená. Tak, ako nedisponujú informáciami o II. pilieri, chýbajú im aj informácie o dôchodkových fondoch a spôsoboch, akými si môžu budúci dôchodcovia k svojmu dôchodku prilepšiť.

Na odchod na dôchodok by sa mali pripravovať už mladí ľudia okolo 25. či 30. roku života. Odkladanie úspor na dôchodok by malo byť dlhodobým procesom, pričom však mnoho, najmä mladých ľudí, nad zabezpečením v penzií začínajú premýšľať až pár rokov pred ukončením aktívnej pracovnej kariéry (Syrový 2012).

Medzi najdôležitejšie formy sporenia si k dávkam pre budúcich dôchodcov zaraďujeme:

1. Doplnkové dôchodkové sporenie – III. pilier,
2. Investičné životné poistenie,
3. Pravidelné alebo jednorazové investovanie,
4. Investície do nehnuteľností, cenných papierov.

Doplnkové dôchodkové sporenie je najvhodnejšie pre ľudí už v mladom veku, aby sa ich príspevky v III. pilieri dokázali zhodnotiť, kým dosiahnu nárok na dôchodkový vek.

Zároveň sa kladie otázka na zamyslenie, že v prípade prínosu talentovaných pracovníkov by podniky mohli ponúkať III. pilier ako ďalší benefit automaticky.

Investičné životné poistenie predstavuje kombináciu životného poistenia a investičného financovania budúcich potrieb. Služí najmä k pokrytiu potrieb v nepriaznivých životných situáciách, napr. v prípade úmrtia, úrazu, choroby, invalidity, straty zamestnania a pod. Mnohokrát sa však využíva k tvorbe finančnej rezervy práve pre potreby pokrytia tej časti príjmov, o ktorú ukončením zamestnania a odchodom na dôchodok človek prichádza. Na trhu je dostupných mnoho finančných produktov investičného životného poistenia, v tomto prípade je však výhodnejšie, ak si človek poistenie založí skôr, aby sa jeho úspory v pravidelných splátkach mohli výhodnejšie zhodnocovať (Syrový 2012).

Podľa portálu www.financnykompas.sk V neskoršom veku človeka sú výhodnejšie jednorazové investície do finančných produktov, či investície do termínovaných vkladov na kratšiu dobu, napr. 3 až 5 rokov. V takýchto prípadoch môže sporiteľ vložiť jednorazový vklad vo vyššom objeme finančných prostriedkov. Tieto investície si však vyžadujú potrebu už naakumulovaných úspor, ktoré môže sporiteľ vložiť do niektorého či viacerých finančných produktov bankových, príp. i nebankových subjektov na trhu, avšak za existencie určitého rizika, častokrát garantovanej vyššej výnosnosti.

Investície do nehnuteľností či cenných papierov, z ktorých môže poberateľ dávok dôchodkového poistenia ziskávať ďalší pravidelný príjem, sú špecifickou formou prilepšenia k dôchodku. Sú vhodným spôsobom, avšak nemôžu byť považované za jediný zdroj, na ktorý sa bude budúci dôchodca spoliehať. Príjem z nehnuteľnosti, ktorú jej vlastník predá a získa jednorazový kapitál alebo ju bude prenajímať a nadobúdať tak pravidelné príjmy, však nie sú nikdy istotou a nie je možné odhadnúť, aký bude vývoj na reálnom trhu o niekoľko desiatok rokov (Syrový 2012). Rovnaká situácia nastáva pri investíciách do cenných papierov, ktoré sú vždy spájané s určitým rizikom. Preto sú tieto formy prilepšenia si k dôchodku považované skôr za doplnkové.

Najvhodnejším spôsobom, ako si môže jedinec prilepšiť k dôchodku, je uvažovať o úsporách k penzií už na začiatku aktívneho pracovného života. Aj odkladaním si menších čiastok do viacerých penzijných fondov alebo finančných produktov sa môžu usparené prostriedky atraktívne zhodnotiť a prilepšiť k budúcim dávkam z dôchodkového systému. Táto otázka je v súčasnosti veľmi aktuálnou, nakoľko trend demografického vývoja so starnutím populácie nie je priaznivo naklonený vývoju v dôchodkovom systéme, ktorý bude mať zásadný dopad aj na výslednú výšku dôchodkových dávok.

Záver

Dosiahnutie dôchodkového veku sa spája s viacerými faktormi. Nejedná sa len o sociálne zatriedenie v spoločnosti, ale i o ekonomické dôsledky, ktoré majú dosah ako na jedinca, tak i na celú spoločnosť. V súčasnosti sa dostávame do situácie, kedy je nutné posúvať hranicu nároku na dôchodkový vek, pretože dôchodkový systém sa dostáva do oklieštenej situácie, spôsobenej neúmerným vývojom medzi počtom prijímateľov dávok dôchodkového zabezpečenia a objemom pracujúcej sily, ktorá generuje príjmy pre sociálnu sféru.

Problematika dôchodkov, dôchodkového systému a dôchodkových dávok je príliš široká na to, aby ju pojal rozsah tohto príspevku, preto sa venujeme analytickému pohľadu na tému starobného dôchodku v podmienkach Slovenskej republiky. Systém poistenia a vyplácania starobného dôchodku je jednou z úloh sociálneho zabezpečenia ako významnej spoločenskej, sociálnej a ekonomickej funkcie štátu.

Jedným z hlavných charakteristických znakov súčasného systému je princíp zásluhovosti, odrážajúci vzájomnú väzbu medzi objemom a výškou platieb do systému počas ekonomickej aktivity a výslednou výškou vyplácanej dávky zo systému. Ďalším znakom je existencia povinnej, ale i dobrovoľnej účasti, kedy môže účastník dôchodkového poistenia zhodnocovať usporené prostriedky a zabezpečiť si tak atraktívnejšiu výslednú dávku plynúcu zo systému dôchodkového poistenia po dosiahnutí dôchodkového veku.

Zoznam bibliografických odkazov

- Anonym. 2019. *Druhý pilier. Vývoj a porovnanie vybraných fondov*. In Sme [online]. Bratislava: Petit Press, 2019. [cit. 2019-11-20]. Dostupné z: <https://druhypilier.sme.sk/moje-fondy>.
- Finančný kompas. *Termínovaný vklad – porovnanie*. [online]. [cit. 2019-11-11]. Dostupné z: <https://www.financnykompas.sk/terminovany-vklad>
- Giorgieva, V. 2019. *Analytický pohľad na riadenie odchodov do dôchodku*. Diplomová práca. Prešov: FM PU v Prešove.
- Meheš, M. 2018. Starobný dôchodkový systém na území SR. In *Financie, účtovníctvo, dane 2018 a ich právne aspekty so zameraním na súčasné problémy*. Košice : PHF EU v Bratislave, 2018. ISBN 978-80-225-4585-3. s. 58 – 62.
- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. [online]. [cit. 2019-11-11]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/>
- Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny č. 227/2017 Z. z. o úprave dôchodkového veku a referenčného veku pre rok 2018.
- Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny č. 296/2016 Z. z. o úprave dôchodkového veku a referenčného veku pre rok 2017.
- Porubský, M. a V. Novosedlák. 2018. *Dôchodkový vek: mýty a fakty*. [online]. Bratislava : Rada pre rozpočtovú zodpovednosť. [cit. 2019-11-20]. Dostupné z: http://www.rozpoctovarada.sk/vo_download/2018_02_krrz_komentar_strop_na_doch_vek_64.pdf
- Rabušic, L., 1997. *Česká společnost a senioři: sociální, ekonomické a politické aspekty demografického stárnutí české společnosti*. 1. vyd. Brno : Škola Sociálních Studií FF MU. ISBN 80-21017-29-5.
- Rievajová, E. a A.Chinoracká. 2013. Verejné výdavky na dôchodky v krajinách EÚ. In *Acta academica karviniensia*. Karvina : Silesian University in Opava, the School of Business Administration in Karvina, 2013, vol. XIII, iss. 4. ISSN 1212-415X. s. 163 – 174.
- Rudolph, H. et al. 2007. *Financial Sector Dimensions of th Colombian Pension System*. 1. vyd. Washington : The World Bank, 2007. 76 p. ISBN 978-0-8213-7117-6.
- Sociálna poisťovňa. *Dôchodkové poistenie. Základná charakteristika*. [online]. [cit. 2019-11-11]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/dochodkove-poistenie-qcg/48006s>
- Sojka, L. a M. Sirková. Výskum stavu implementácie manažmentu talentov a návrh modelu manažmentu talentov. In Sojka, L. a kol. 2019. *Manažment talentov. Stav, problémy a tendencie rozvoja*. Prešov: Bookman, 2019. ISBN 978-80-8165-372-8.
- Syrový, P. 2012. *Jak si spořit na důchod: Zorientujte se v důchodové reformě*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2012. 160 s. ISBN 978-80-247-4479-7.
- Zákon č. 461/20003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.