EURÓPSKY DOŽIVOTNÝ DÔCHODOK

Mária Mičková, Martina Kováčiková*

Úvod

Na začiatku 21. storočia, napriek tomu, že Európska únia (EÚ) je jedna z najprosperujúcejších ekonomických oblastí vo svete, rozdiely medzi jednotlivými členskými štátmi sú veľké. Inými slovami, nie všetci v rámci Európskej únie majú rovnaké možnosti a príležitosti čeliť výzvam globalizácie. Všetko totiž závisí od skutočnosti, či žijú v prosperujúcom alebo v chudobnejšom regióne; v oblasti, ktorá sa rozvíja, alebo ktorá vplyvom stagnujúceho vývoja upadá; v meste alebo na vidieku; na periférii únie alebo v jej centre.[1]

Ľudská populácia starne. Táto skutočnosť predstavuje celosvetový problém, európske krajiny nevynímajúc. V európskych krajinách bude žiť o niekoľko rokov väčší počet ľudí v dôchodkovom veku, ako občanov v produktívnom veku. Reálne sa preto ponúka otázka: ako a z čoho sa budú o niekoľko rokov vyplácať dôchodky. Reakcia na túto otázku je aktuálna aj v podmienkach SR.

Dôchodkové zabezpečenie v krajinách EÚ

Základnou súčasťou sociálneho modelu každého štátu, ktorý dosiahol určitý stupeň rozvoja, sú systémy dôchodkového zabezpečenia. Dôchodkové zabezpečenie predstavuje systém, ktorý poskytuje v istom zmysle ochranu obyvateľom. Ide o sociálny systém, sústredujúci obrovský ekonomický potenciál, bez ohľadu na to či ide o dôchodkový systém financovaný výlučne priebežne, prevažne priebežne, či kapitalizačne. Financovanie dôchodkového zabezpečenia, tvorí súčasť verejných financií a podstatnou mierou ovplyvňuje ich kvalitu a udržateľnosť.

Spoločenský, politický a ekonomický vývoj vo svete, vyvolal potrebu reforiem dôchodkových systémov. V štátoch strednej a východnej Európy ovplyvnili reformy hlavne faktory politické a ekonomické. Reformné zmeny dôchodkových systémov prebiehajúce v týchto krajinách, sú obvykle radikálne. V štátoch západnej Európy vznikla potreba reforiem ako reakcia na aktuálny demografický vývoj, prejavujúci sa starnutím populácie. Prebiehajúce reformy predstavujú len čiastočné zmeny. Je možné konštatovať, že v postkomunistických štátoch je reformný proces omnoho dynamickejší a vo väčšine prípadov znamená úplnú zmenu systému, zatiaľ čo vo vyspelejších štátoch sú prijímané zmeny menej radikálne,

* Ing. Mária Mičková, PhD., Žilinská univerzita v Žiline, F- PEDAS, Katedra spojov

Te.: +421/41/5133 127, fax: +421/41/5655 615

e-mail: Maria.Micekova@fpedas.utc.sk

Ing. Martina Kováčiková, PhD., Žilinská univerzita v Žiline, F- PEDAS, Katedra spojov

Te.: +421/41/5133 106, fax: +421/41/5655 615

e-mail: Martina.Kovacikova@fpedas.utc.sk

dlhodobo diskutované a do systému vnášajú čiastočné zmeny, pričom systém si zachováva svoj pôvodný charakter.

Jednoznačným trendom vo vývoji dôchodkových systémov je ich modernizácia. Vyplýva to aj z programu EÚ: „Otvorená metóda koordinácie dôchodkov“, ktorý prijala EÚ v decembri 2001. Program obsahuje spoločné ciele, rozdelené do troch skupín:

1. zabezpečenie primeraných dôchodkov

- zabrániť sociálnemu vylúčeniu,
- umožniť občanom zachovanie životnej úrovne,
- podpora solidarity,

2. finančná udržateľnosť dôchodkového systému

- zvýšenie miery zamestnanosti,
- predĺženie pracovného života, zabezpečenie trvalej udržateľnosti dôchodkových systémov v kontexte silných verejných financií,
- rovnomerne upraviť výšku dávok a príspevkov,
- zabezpečiť primerané a riadne poskytovanie súkromného dôchodkového pripoistenia,

3. modernizácia dôchodkových systémov

- prispôbiť sa pružnejším modelom zamestnania a profesijného života,
- podporiť rovnoprávnosť mužov a žien,
- schopnosť dôchodkových systémov reagovať na nové výzvy.[3]

EÚ teda nestanovuje rovnaký dôchodkový systém pre každý členský štát, ale stanovuje len ciele, ktoré by mali členské krajiny v oblasti dôchodkových systémov splňať. Napĺňanie cieľov je zo strany EÚ kontrolované každé dva roky. Členské štáty EÚ majú povinnosť, podávať informácie o svojich dôchodkových systémoch.

Zmeny realizované v oblasti dôchodkových systémov musia rešpektovať vyššie uvedené ciele, o.i aj pracovníkov na čiastočný úväzok, dočasne zamestnaných ľudí, samostatne zárobkovo činné osoby, ľudí, ktorí menia prácu, či rovnosť medzi mužmi a ženami.

Dôchodkové systémy v rámci EÚ nie sú harmonizované. Každý členský štát má vlastný dôchodkový systém a teda aj výšku dôchodku vypočítava podľa vlastných zákonov a dovŕšeného dôchodkového veku, ktorý je v rôznych krajinách rôzny. Najvyšší dôchodkový vek u mužov je v Dánsku – 67 rokov, taktiež u žien je veková hranica odchodu do dôchodku stanovená na 67 rokov. Najnižší dôchodkový vek je u žien a mužov vo Francúzku – 60 rokov. Najväčšie rozdiely odchodu do dôchodku medzi mužom a ženou (65/60) sú v Poľsku, Rakúsku, Veľkej Británii, Taliansku.

V prípade cudzincov platí nasledovné: dôchodkové odvody sa platia v takej výške a štruktúre, ako ich vyžadujú zákony krajiny, v ktorej sa človek zamestná. Zaplatené odvody sa pritom nepresúvajú do krajiny, odkiaľ pracujúci cudzinec pochádza ale zostávajú v dôchodkovom systéme krajiny, kde tento človek pracuje. Po dovŕšení dôchodkového veku, bude občan dostávať dôchodok z každej krajiny, kde pracoval a odvádzal dôchodkové odvody.

V rámci tvorby dôchodkových systémov sa môže vo viacerých prípadoch hovoriť o dôchodkových pilieroch, či zdrojoch financovania dôchodku. Dôchodkové systémy sa potom delia podľa nasledovných kritérií:

- **rozsah** – dôchodkový systém zahŕňa všetkých občanov alebo len občanov s trvalým pobytom, či skupiny podľa druhu pracovnej činnosti,
- **dobrovoľnosť** – povinný alebo nepovinný dôchodkový systém,

- **financovanie** – v rámci financovania dôchodku môžeme hovoriť o financovaní priebežnom alebo kapitálovo rezervnom,
- **vzťah príspevky a dávky** – podľa tohto kritéria sa rozlišuje dávkovo definovaný systém (DB) alebo príspevkovo definovaný systém (DC),
- **zloženie dávok** – z tohto pohľadu sa rozlišuje zloženie dôchodkových dávok – jednozložková, dvojzložková dávka, minimálny dôchodok...,
- **daňové zvýhodnenie,**
- **členenie systému z pohľadu či ide o systém štátny, verejný alebo súkromný.**

Ak sa hovorí o dôchodkových pilieroch, obyčajne sa myslí skladba troch dôchodkových pilierov. Vzájomný vzťah dôchodkových pilierov môže byť v jednotlivých krajinách rôzny. Obvykle platí, že prvý pilier je základný a ďalšie dva ho dopĺňajú. Podstatné odlišnosti je možné vypozerovať aj z nasledovných príkladov. Vo Veľkej Británii je možnosť si zvoliť štátny systém, zamestnanecký alebo individuálny. Trendom v krajinách EÚ je zavádzanie priebežne financovaného, príspevkovo definovaného systému (NDC), ktorý bol vyvinutý vo Švédsku. Tento systém, čiastočne modifikovaný, je uplatňovaný v krajinách napr. Taliansko, Lotyšsko, Poľsko. [2]

Princípy vyplácania dôchodkov v zahraničí

Jednou z najdôležitejších dávok sociálneho zabezpečenia je výplata starobného dôchodku. V prípade, že osoba vykonáva profesijnú činnosť len v jednom štáte, výplata starobného dôchodku je jednoduchšia a podlieha princípom výplaty starobného dôchodku príslušnej krajiny (teda jednej). Ak však človek plánuje vykonávať svoju profesijnú činnosť vo viacerých štátoch EÚ, je potom dôležité, aby získal predstavu o budúcom práve na starobný dôchodok, ktorý sa bude skladať z viacerých častí, v závislosti od počtu krajín v ktorých vykonával profesionálnu pracovnú činnosť.

V rámci EÚ sú uplatňované určité princípy, vzťahujúce sa na osoby, ktoré prestali pracovať v jednej krajine a začali pracovať, resp. pokračovať vo svojich aktivitách v inej krajine. Princípy vyplácania takýchto typov dôchodkov sú nasledovné:

- **neprevoditeľnosť na inú krajinu** – v každej krajine, v ktorej bola osoba poistená, sa uchováva záznam príspevkov, pokým nedosiahne dôchodkový vek, tzn. že príspevky, ktoré sa platia nebudú prevádzané do inej krajiny a ani sa oprávnenej osobe nevyplatia, ak už nie je v príslušnej krajine poistená,
- **vyplácanie starobného dôchodku** – v prípade, že bola osoba poistená v krajine viac ako jeden rok, bude musieť príslušná krajina vyplácať oprávnenej osobe starobný dôchodok, keď táto osoba dosiahne dôchodkový vek, tzn. ak oprávnená osoba pracovala v troch krajinách (viac ako rok, platila poistné), budú jej vyplácané tri samostatne oddelené starobné dôchodky,
- **výpočet výšky starobného dôchodku** – dôchodok sa oprávnenej osobe vypočíta na základe jej záznamov o platení príspevkov v príslušnej krajine, tzn. ak tam bola osoba poistená počas dlhšej doby, dostane relatívne vysoký dôchodok, v prípade, že osoba bola poistená kratšie časové obdobie, jej dôchodok bude relatívne nízky.

Uvedené princípy vzťahujúce sa na výplatu dôchodkov, sú zárukou toho, že žiadna osoba nebude znevýhodnená tým, že pracovala vo viacerých krajinách. Príspevky oprávnených osôb neprepadnú a je zabezpečené rešpektovanie nadobudnutých práv na

výplatu starobných dôchodkov, tzn., že každá krajina zaplatí dôchodok prislúchajúcim dobám platenia príspevkov získaných v predmetnej krajine. Výsledok je prospešným pre všetky členské krajiny, pretože ani jedna z krajín neplatí viac, či menej ako dôchodok, na ktorom sa oprávnená osoba svojimi príspevkami podieľala.

Zvláštny prípad môže nastať v prípade (napr. Slovenská republika), že občan pracuje mimo územia svojej krajiny len krátky časový úsek a vie, že sa chce vrátiť a ďalej pracovať vo svojej domácej krajine. V takom prípade môže dobrovoľne platiť odvody v domácej krajine a to ako tzv. dobrovoľne poistená osoba. Obdobie platby dobrovoľného poistenia sa započítava do starobného dôchodku a prejaví sa aj na jeho budúcej výške.

Z vyššie uvedeného textu, je možné formulovať všeobecné pravidlá uplatňujúce sa pri vyplácaní dôchodkov osôb pracujúcich v zahraničí:

- požadované podmienky, úhrn dôb – ak doba, v ktorej bola osoba poistená v jednej krajine, nie je dostatočne dlhá na to, aby mala oprávnená osoba nárok na dôchodok v príslušnej krajine, zohľadní sa ľubovoľná doba platenia príspevkov splnená v ostatných krajinách
- bydlisko alebo pobyt v zahraničí – starobný dôchodok sa bude osobe vyplácať bez ohľadu na to, kde bývala, alebo kde má trvalý pobyt v rámci EÚ či EH priestoru, bez zníženia modifikácie alebo pozastavenia. Toto sa uplatňuje nielen na bývalých „migrujúcich pracovníkov“, ale aj na všetkých dôchodcov s bydliskom v inom štáte.

Tento princíp nemožno uplatňovať na niektoré špeciálne nepríspevkové dávky, ktoré sa vo väčšine prípadov získavajú po zistení ekonomických príjmov žiadateľa, tzn. patria osobám, ktoré dostávajú dôchodok nižší, ako je určitá minimálna hranica. Ide napr. o príjmy garantované osobám v pokročilom veku v Belgicku, dodatočná dávka Národného fondu solidarity vo Francúzsku a iné.

Problémy, ktoré môžu nastať v súvislosti s problematikou vyplácania dôchodkov v zahraničí, sa prevažne týkajú:

- rozdielného dôchodkového veku,
- menových kurzov,
- poštových a bankových poplatkov. [2]

Záver

Na záver je možné konštatovať, že všetci pracujúci v danom členskom štáte majú právo na rovnakú ochranu, nevynímajúc dôchodkové zabezpečenie v starobe a pri ovdovení. Európske právo však neupravuje predčasné odchody do dôchodku ani otázky dodatočného dôchodkového poistenia. Občan EÚ má právo na výplatu dôchodku na území vlastnej krajiny ale v oprávnenom prípade aj na území ktoréhokoľvek členského štátu.

Ako úspešne dokážu aktuálne realizované dôchodkové reformy, zabezpečiť zdroje financovania budúcich dôchodkov, budeme môcť konštatovať až o niekoľko rokov.

Literatúra

- [1] JANKALOVÁ, M.: Rozvoj regiónov formou budovania podnikateľskej infraštruktúry. In: Medzinárodná vedecká konferencia ROZWÓJ EUROREGIONU BESKIDY II Doświadczenia - oczekiwania - perspektywy. Zeszyty naukowe Wyższej szkoły bankowości i finansów w Bielsku-Białej, NR 3. Żilina: 27. február 2003. Bielsko-Biala: WSBiF 2003, s. 76-83. ISSN 1429-673X.
- [2] MIČEKOVÁ, M., ČUBOŇOVÁ, J.: Európsky doživotný dôchodok a jeho aplikácia na podmienky SR, Diplomová práca, Žilinská univerzita v Žiline, 2007
- [3] <http://www.euroinfo.gov.sk>
- [4] <http://www.openiazoch.sk>
- [5] <http://dochodok.gov.sk>
- [6] <http://ns-sk.ca>

Grantová podpora

MVTS NEM/ SR/ ŽU 2 / 07 – Zákaznícka spokojnosť v bankovom sektore