

NAVRÁTIL, P. 2018. Epistemické diskursy „vysvětlení“ a „porozumění“ v modelech posouzení životní situace. In: *Sociální práce / Sociální práce*, 18(6), 5–25.

NAVRÁTIL, P. 2001. Teorie a metody sociální práce. Brno: Zeman.

NAVRÁTILOVÁ, J. 2018. Využití capability přístupu při posouzení dětského well-beingu. In: *Sociální práce / Sociální práce*, 18(6), 65–78.

PRUDKÝ, L. Řešení návratu lidí bez domova do bydlení. *Fórum sociální politiky*. 2019, roč. 13, č. 5, s. 31–36.

PRŮDKOVÁ, T., NOVOTNÝ, P. 2008. *Bezdomovec*. Praha: Triton.

PUNOVÁ, M. *Resilience aneb příznivý vývoj navzdory nepříznivým okolnostem*. In: PUNOVÁ, M., NAVRÁTILOVÁ, J. (et al.). *Praktické vzdělávání v sociální práci optikou konceptu resilience*. Brno: Masarykova univerzita.

PUNOVÁ, M. 2020. Využití silných stránek jedinců v rámci sociální práce. In: Kallová, N.; Lukšík, I. (eds.). *Kvalita života a kvalita vztahů*. Zborník z konferencie Potrebujeme pozitívne myslieť, cítiť

a konať? Bratislava: Ústav výskumu sociálnej komunikácie Slovenskej akadémie vied, s. 79–90.

SALEEBEY, D. 1992. *The Strengths perspective in social work practice*. New York: Longman.

SALEEBEY, D. 2000. Power in The People: Strengths and Hope. In *Advances in Social Work*, roč. 1, č. 2, s. 127–136.

ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. a kol. 2007. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách: pravidla hry. Praha: Portál.

TŘEŠŇÁK, P. 2019. Je vědomost klíčem ke štěstí? Výprava do říše pozitivní psychologie. *Respekt*, č. 51–52, s. 15–19.

VÁGNEROVÁ, M. (et al.). 2013. *Bezdomovec* jako alternativní existence mladých lidí. 1. vyd. Praha: Karolinum.

*PhDr. Monika Punová, Ph.D.*

*(punova@apps.fss.muni.cz) je odbornou asistentkou na Katedře sociální politiky a sociální práce Fakulty sociálních studií*

*Masarykovy univerzity (Department of social policy and social work, Faculty of social studies, Masaryk University), Joštova 218/10, 602 00 Brno, Česká republika. Zaměřuje se na téma odolnosti a jejího zvyšování u studentů, sociálních pracovníků a vybraných rizikových skupin. Poskytuje supervize v organizacích sociálních služeb.*

*Mgr. Magdaléna Danková*

*(m.dankova226@gmail.com) vystudovala sociální práci na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity. Od roku 2015 působila jako terénní sociální pracovník, od roku 2019 je koordinátorkou denního nízkoprahového centra pro lidi bez domova v neziskové organizaci v Bratislavě.*

## Diskuse

### Jakou reformu penzí pro ČR a proč?<sup>1</sup>

Jaroslav Šulc – Radim Valenčík

**Článek se zabývá penzijní reformou v České republice. Současný stav diskuse vidí jako příležitost pro ekonomickou teorii, která se může odpoutat od zájmového a ideologického pozadí názorových střetů a přispět k nalezení efektivního a sociálně co možná nejspravedlivějšího řešení. Cílem příspěvku je upozornit na rizika některých přístupů, pokusit se modelově kvantifikovat některé alternativy a ukázat širší kontext reformy penzijního systému. Autoři navrhuji využití tzv. postgraduální nadstavby systému průběžného důchodového pojištění, tedy využití dosud ladem ležících možností, které by efektivněji konstruovaný systém mohl nabídnout osobám v předdůchodovém věku, ale zejména lidem, kterým podle zákona již vznikl nárok na starobní důchod. Předložený návrh akcentuje možnosti prodloužení doby produktivního uplatnění člověka na profesních trzích s posílením tomu odpovídajících motivačních prvků i v systému zdravotního pojištění. Podle autorů má jejich koncept potenciál nejen výrazně vylepšovat příjmovou bilanci budoucích penzistů, ale také tlumit negativní dopady nastupující demografické krize do veřejných financí, a to již v této dekádě.**

#### Úvod

Na pořad dne se v ČR opět dostala další etapa penzijní reformy směřující tentokrát k transformaci dnešního systému státních penzí do vytvoření jak „nultého“ pilíře (jednotné testované penzijní dávky), tak k posílení motivační role prvního pilíře prodloužením doby produktivního uplatnění člověka na profesních trzích. Cenným výchozím příspěvkem doporučujícím akční přístup je článek Jaroslava Vostatka v prvním letošním čísle Fóra sociální politiky (Vostatek 2020). Navrhuje tzv. „malou“ a „velkou“ reformu – tedy čím začít a jak pokračovat (zejména s využitím rakouského modelu a rakouských zkušeností). Námí zde předložený přístup navazuje na Vostatkův text a jde ještě dál. Nejdříve stručně shrneme prozatímní hlavní přístupy k dané problematice.

#### 1. Čtyři hlavní pozice

Diskuse na téma další fáze penzijní reformy vede k vytvoření čtyř názorových skupin:

a) *Konzervativní politici* (i někteří politici orientovaní levicově) zpochybňují nutnost zásadnějších změn a připouštějí jen parametrické úpravy. Ty však výsledně směřují k většímu rovnostářství a výraznější valorizaci důchodů, a to i za cenu jejich částečného dofinancování z daňových zdrojů. Nepřipouštějí prodloužení doby odchodu do důchodu s argumentem, že stávající demografický vývoj nabízí finanční udržitelnost důchodové bilance nejméně do roku 2035.

b) *Část odborníků vychází z principu předběžné opatrnosti a ze skutečnosti, že penzijní systém se vyznačuje značnou setrvačností*. Navrhuji paušální prodloužení doby odchodu do důchodu (až nad 67 let)

vázané na dlouhodobou tendenci prodloužení očekávané doby dožití mužů i žen. Jakkoliv by to vedlo ke snížení tlaku na veřejné finance, jedná se o poměrně nepopulární návrh, byť je podporován i částí státní administrativy.

c) *Jiná část odborníků navrhuje vyšší motivaci k individuálnímu prodloužení doby odchodu do důchodu, a to podle fyzických i duševních dispozic konkrétního člověka a možností jeho profesního uplatnění*. Tato varianta má podporu ministryně práce a sociálních věcí i Komise pro spravedlivé důchody. Hlavním teoretickým představitelem této skupiny, který disponuje nejpropracovanějším konceptem postupné realizace reformy, jehož přístupy a návrhy jsou ovšem ministerskou Komisí pro spravedlivé důchody akceptovány jen částečně, je výše zmíněný Jaroslav Vostatek (Vostatek 2020). Dlužno konstatovat, že ne všichni z této názorové

skupiny zcela přijímají obsah a také širší kontext Vostatkovy skutečně komplexní reformy penzijního zabezpečení a penzijního pojištění, protože v této podobě by si spíše než „penzijní reforma“ zasluhovala označení „penzijní revoluce“.

d) *Konečně je tu skupina představitelů především finanční sféry, která by chtěla oživit myšlenku opětovného zavedení druhého, tentokrát již povinného důchodového fondového pilíře.* Vzhledem k negativním zkušenostem je tato skupina v určité defenzivě a spíše kritizuje ostatní přístupy se zřejmým záměrem připravit půdu pro oživení varianty vyvádění peněz z průběžného veřejného systému do soukromých penzijních fondů (Schillerová 2020).

V této situaci se nabízí velká příležitost pro ekonomickou teorii, která se může odpooutat od zájmového a ideologického pozadí názorových střetů a takto přispět k nalezení efektivního a sociálně co možná nejspravedlivějšího řešení, ukázat rizika některých přístupů, pokusit se modelově kvantifikovat některé alternativy a ukázat širší kontext reformy penzijního systému. A to bez teoretického nadhledu k chápání reformy nelze.

## 2. Paušální, nebo individuální prodloužení doby odchodu do důchodu?

Když víme, že se zatím v ČR prodlužuje doba dožití, tak je nutné opakovaně hledat optimální poměr mezi lidmi v produktivním věku – většinou výdělečně činnými osobami (zaměstnanci, podnikateli vč. OSVČ) a osobami, které v důsledku zestárnutí mohou (či musí) přestat být výdělečně činnými. Přejdou do fáze, kdy budou pobírat starobní důchod, případně – v podstatně větším počtu než dosud – i příjem z „přesluhování“, či vůbec odchod do důchodu odsunou na později.

Ptejme se: získají veřejné finance vyšší příjmy tím, že se stát pokusí z každého člověka platícího odvody na sociální pojištění individuálně vytěžit co nejvíce prostřednictvím paušálního prodloužení doby odchodu do důchodu (jako dosud), nebo tím, že podstatně komplexně zvýší motivaci lidí k dobrovolnému prodloužení doby jejich dobrovolného produktivního (výdělečného) uplatnění? A to nad současnou bonifikací, která má podobu buď 0,4 % z výpočetního základu za každých 360 odpracovaných dnů v kalendářním roce v případě souběhu důchodu a platu, nebo se tomu, kdo na důchod nárok sice již má, ale nevyužívá ho a dál pracuje, za každých 90 dnů zaměstnání navyšuje výměra o 1,5 %. Níže se pokusíme o porovnání.

Dlužno předeslat, že případný odsun okamžiku pobírání starobního důchodu je u každého člověka složitým rozhodnutím. Musí být v souladu s jeho individuálním

fyzickým a duševním stavem, reálnou možností udržet se na trhu práce v zamýšlené pozici a profesi, ale v neposlední řadě i s dosaženou finanční situací (včetně úspor) a jejím výhledem. Tedy i s představou o podobě zhruba poslední čtvrtiny vlastního života.

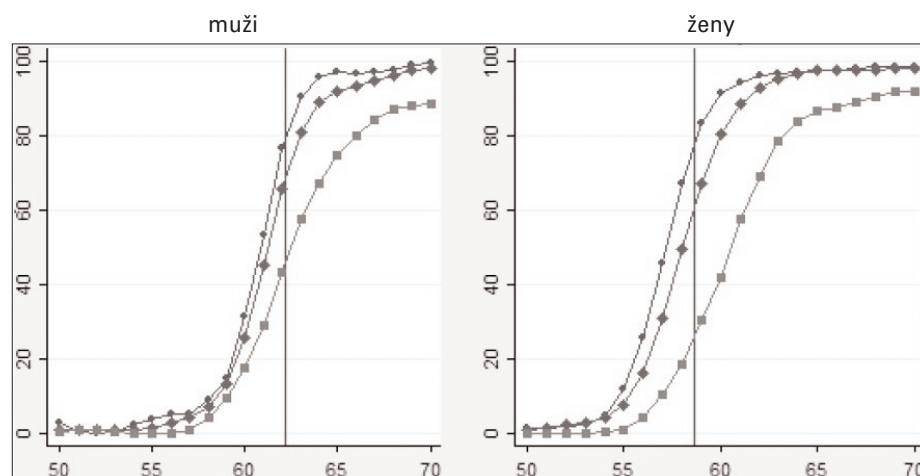
Zaměříme se na identifikování nejvýznamnějších přínosů přístupu, který by více motivoval k prodloužení doby produktivního uplatnění člověka na profesních trzích, zejména na:

- srovnání s tradičním přístupem posunu hranice věku odchodu do důchodu, když víme, že to vyvolává negativní reakce (naposledy Ruská federace či Francie), byť opakovat tento přístup doporučuje mj. Národní rozpočtová rada. Oproti tomu vystupují zastánci zvýšení motivační role penzijního systému k dobrovolnému individuálnímu prodloužení doby výdělečného uplatnění (např. Šatava 2015, srov. též Montizaan, Fouarge, Grip 2013, Vermeer 2015 a nověji z jiné části světa Nakazawa 2019).
- využití některých možností spojených s realizací reformy „rakouského typu“ navrhované J. Vostatkem (2020), které poskytuje zavedení postgraduální nadstavby penzijního systému (Mertl a kol. 2018, 2019).
- řešení problematiky „vytěšňovacího efektu“ v oblasti penzijního systému, tj. aby prodloužení doby produktivního uplatnění neomezovalo možnost zaměstnání mladších osob, viz Analýza Průmyslu 4.0 a význam tvůrčích týmů s důrazem na interdisciplinární a mezigenerační spolupráce (Říhová a kol. 2019).
- prezentaci širšího kontextu reformy v užším smyslu (návaznost na reformu zdravotního pojištění) i v širším smyslu návaznost na změnu charakteru ekonomického růstu (viz Valenčík et al. 2014, 2015, 2017, 2018 či Vostatek 2020).

Spor o to, zda zabezpečit dlouhodobou udržitelnost průběžného penzijního systému mimo jiné prodloužením věku odchodu do důchodu (vedle toho existují i jiné možnosti změn parametrů), nebo posílením motivační funkce penzijního systému k dobrovolnému prodloužení doby výdělečné činnosti, patří trvale mezi nejvíce vyostřené.

Velmi cenným argumentačním příspěvkem je kupodivu málo zmiňovaná studie J. Šatavy (2015), kde se ve shrnutí mj. uvádí (citujeme závěry studie a tučně zvýrazňujeme podle nás to nejdůležitější): „Česká republika dosud reagovala na zhoršující se demografickou situaci zejména zvyšováním důchodového věku. To zvyšuje poměr pracujících vůči důchodcům, protože zdraví lidé jsou zvyklí pracovat až do dosažení důchodového věku. Tato politika ovšem nepomáhá zvyšovat nízkou míru zaměstnanosti českých starobních důchodců... Sedmdesát až osmdesát procent starobních důchodců uvádí, že opustili trh práce a stali se ekonomicky neaktivní dobrovolně. V období, kdy odcházeli do důchodu, netrpěli žádnými zdravotními problémy ani neměli problém s udržení práce. **Zvýšení podílu osob se zdravotním omezením nebo problémy se zaměstnatelností ve věkových kohortách v blízkosti důchodového věku nemohou vysvětlit náhlý odchod téměř celých těchto kohort v tomto období do ekonomické neaktivity... Většina důchodců je totiž schopná pracovat, ale není k práci dostatečně motivována... Mezinárodní srovnání ukazují, že je reálné zvýšit míru zaměstnanosti starobních důchodců o více než 20 procentních bodů... Podle našich simulací by zvýšení míry zaměstnanosti o 10 procent ekonomicky neaktivních zdravých starobních důchodců mladších 70 let, způsobené výraznějším institucionálním pobídkám k práci, mohlo zvýšit příjmy státního rozpočtu o 0,3 % až 1,5 %.**“ (Šatava 2015, s. 5–6)

Graf 1: Míra ekonomické neaktivity podle věku a vzdělání



Zdroj: Šatava 2015, s. 16

Výše uvedené konstatování je ilustrováno následujícím grafem 1, ze kterého – jak v případě mužské, tak ženské populace, až dosud nabývající hranice důchodového věku poněkud ještě dříve než mužská – je dobře vidět opravdu masivní a hromadný přechod z aktivní do neaktivní fáze. Nebo jinak řečeno – a to mluvou bilance důchodového účtu – přechod z „aktivní“ do „neaktivní fáze“ v reálných číslech fakticky znamená, že se každoročně jeden generační ročník (okolo cca sta tisíc osob) jednoduše „přehoupne“ z *pozice plátců* odvodů na důchodový účet do pozice bilančně přesně opačné – tatáž asi stovka tisíc osob začne inkasovat své důchodové příjmy. Důchodový účet tak průběžně dostává současně dva nárazy – jednak se mu od každého končícího plátce okamžitě a natrvalo vynulují jeho platby do systému (jako příjmy důchodového účtu), jednak se okamžitě, resp. v následujícím měsíci po odchodu do důchodu – ale mnohem výrazněji, zhruba trojnásobně v přepočtu na jednoho nového penzistu – zvýší výdaje.

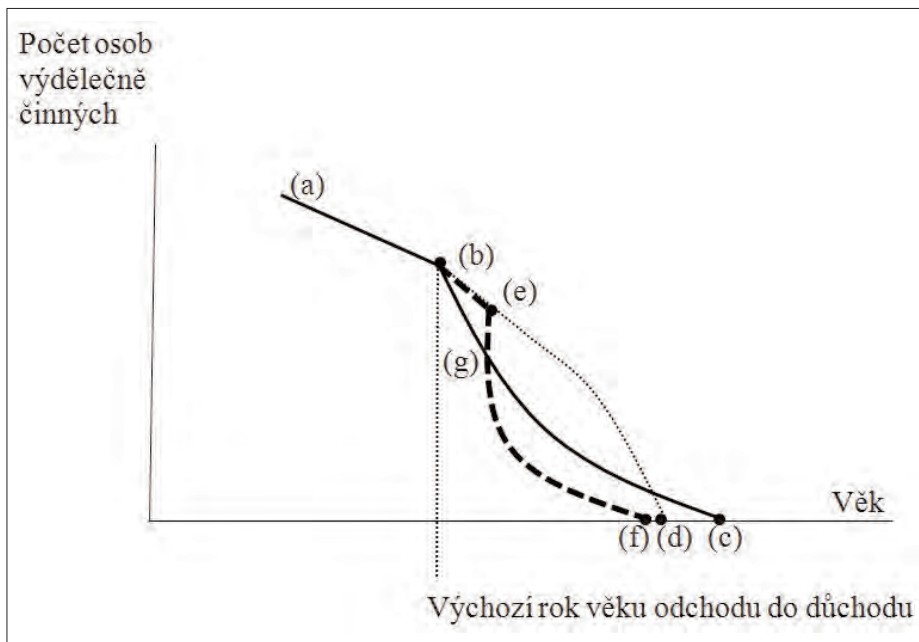
Na horizontální ose grafu 1 je věk zhruba půldruhé dekády před penzí a zhruba první dekáda penzijního věku, na vertikální *míra neaktivity* v procentech. V levé části grafu 1 je zachycen přesun do důchodu u kohorty mužů, v pravé u žen. Křivka nejvíce vlevo se vztahuje k občanům se základním vzděláním, prostřední křivka k občanům se středním vzděláním a křivka nejvíce vpravo k občanům s vysokoškolským vzděláním.

Společným jmenovatelem průběhu křivek mužů a žen se základním a středním vzděláním je s blížícím se 70 rokem věku rychlá konvergence ke stoprocentní ekonomické neaktivitě (prakticky již nikdo není výdělečně činný), jen u vysokoškolačků/vysokoškolaček křivka tenduje k cca desetiprocentní míře zaměstnanosti osob v této věkové skupině (u mužů poněkud nad, kdežto u žen mírně pod deset procent).

Návazně ukážeme několik vlastních grafů, ve kterých lze názorně vyjádřit, o co vlastně ve výše uvedeném sporu jde: Zda – v *první variantě* – postupovat jako až dosud, tedy prodloužit dobu odchodu do důchodu povinně všem administrativní cestou (novelou zákona o důchodovém pojištění), nebo *zvážit druhou variantu*, a – opět novelou zákona, tentokrát daňového – citelně (oproti dnešku) posílit motivaci k dobrovolnému prodloužení si doby svého produktivního (výdělečného) uplatnění.

Je zřejmé, že druhá varianta předpokládá posílení finanční solidarity mezi těmi, kteří mohou a chtějí být i ve vyšším věku produktivně činní, a těmi, kteří z různých důvodů produktivně již činní být nemohou a přechod k doživotnímu čerpání starobní penze od okamžiku nabytí nároku (ne-li

**Graf 2: Schematické porovnání stávajícího stavu s návrhem dopadů novely zákona zakotvujícího prodloužení doby produktivního uplatnění posunem věku odchodu do důchodu**



zvolit dokonce variantu předčasného důchodu) je pro ně jediná alternativa.

Obě varianty lze ilustrovat na grafech.

### Legenda ke grafu 2:

Křivka (a)(b) popisuje pokles zaměstnanosti osob od určitého věku (od cca 50 let až do doby odchodu do penze) v důsledku stárnutí, a tudíž fyziologickou neschopnost držet požadované pracovní tempo (zejména v manuálních profesích).

Bod (b) je administrativní hranice stávajícího odchodu do důchodu (v současné době přes 63 let a zastropovaná na výši 65 let).

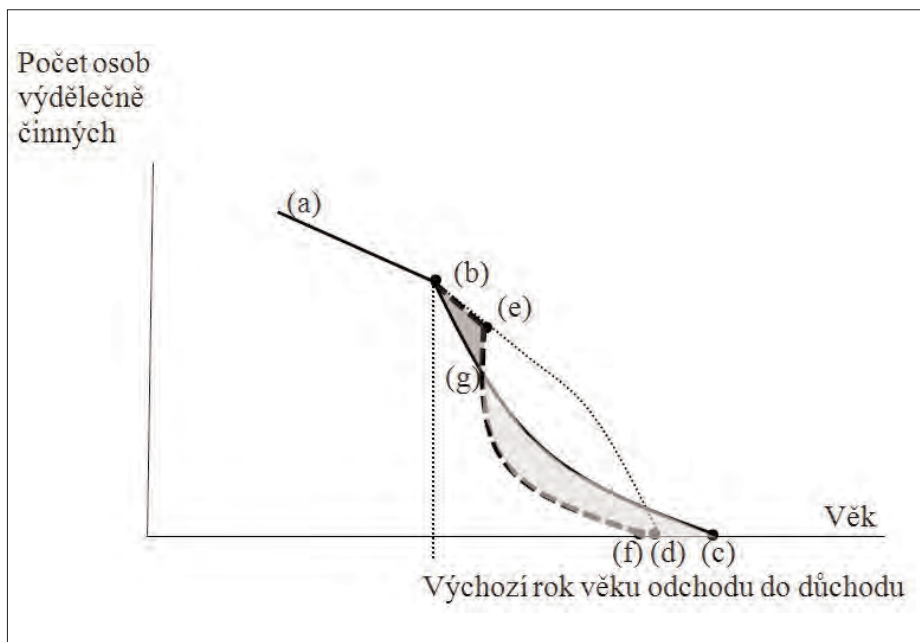
Křivka (b)(c) zhruba ilustruje současný stav, kdy po dosažení hranice věku nároku odchodu do důchodu poměrně rychle klesá celkový počet výdělečně činných, což bylo vidět již v grafu 1. Mezinárodní srovnání však navíc ukazují, že tento pokles je (bez ohledu na konkrétní hodnotu věku nároku odchodu do důchodu) mnohem strmější v ČR než v ostatních zemích. To je základ znepokojivé hypotézy, že **v tuzemsku je motivace k pokračování ve výdělečné činnosti po dosažení/překročení hranice věku odchodu do důchodu nastavena nejspíš chybně, daleko od optima**. Na tom nic nemění již konstatovaný fakt, že zhruba desetina vysokoškolačků/vysokoškolaček dál i po dosažení důchodového věku zůstává výdělečně činná (běžné to je v lékařských či obecněji ve vědeckých oborech, u učitelů, řídicích pracovníků, mnoha nemanuálních OSVČ apod.).

Tečkovaná křivka (b)(e)(d) naznačuje hypotetický stav v případě, pokud by vůbec hranice důchodového věku nastavena zásadně nebyla a lidé by ukončovali své pracovní aktivity hlavně podle svých fyziologických kapacit v daném věku a míry svého individuálního finančního zabezpečení pro stáří. Je to logika zakotvená například ve švédské podobě penzijního systému NDC. V reálu by ovšem byla celková křivka posunutá zřejmě nepatrně dolů, a to již i před výchozím bodem (a), tím spíše v následujících letech (b)(e) i (d). Rozdíly by – jak ukazují švédská data – nemusely být však nijak markantní.

Přerušovaná křivka (b)(e)(f) popisuje to, k čemu by nejspíše došlo po paušálním prodloužení hranice odchodu do důchodu. Zpočátku by počet výdělečně činných klesal po křivce (b)(e), kdy (e) je nová, zvýšená hranice odchodu do důchodu, to znamená pomaleji než za dřívějšího stavu (b)(c), pak by však začala klesat strměji, což znázorňuje část (e)(f) křivky. Prodloužení doby odchodu do důchodu by totiž s největší pravděpodobností snížilo individuální motivaci k prodloužení doby produktivního uplatnění – viz mj. Montizaan, Fouarge, Grip (2013).

Bod (g) pak označuje bod *zvratu*, kdy se počet osob odcházejících do důchodu podle současné úpravy (b)(c) bude početně rovnat počtu osob odcházejících do důchodu (e)(f) po prodloužení věku odchodu do důchodu. Destruktivní vliv na ztrátu společenské efektivity popisuje graf 3, kdy se fakticky porovnávají dva integrály (b)(e)(g) a (f)(c)(g).

**Graf 3: Stávající stav oproti paušálnímu, vynucenému, administrativnímu prodloužení doby odchodu do důchodu**



**Legenda ke grafu 3:**

Hypotézu, že plocha (b)(e)(g) je podstatně menší než plocha (f)(c)(g), by jistě bylo záhodno otestovat na expertně odhadnutých datech. Zdá se, že tmavší plocha (b)(e)(g), odhadující prostor pro *krátkodobý efekt* ze zvýšení počtu osob v důsledku prodloužení doby odchodu do důchodu, by mohla mít následující podobu: v *krátkém období* (například po prodloužení o dva roky – z dnešních 65 na potenciálních 67 let s náběhem někdy po roce 2035) by tato „prodloužená doba“ mohla na konto příjmů důchodového účtu přinést cca 24 odvodů od každého srovnatelně déle pracujícího člověka. Jejich počet odhaduje Národní rozpočtová rada na až 5 % (NRR 2019, s. 45).

Světlejší plocha (f)(c)(g) naproti tomu znázorňuje potenciál *dlouhodobého efektu*: Snížení počtu osob ochotných dál pracovat je možné připsat nejen důsledku snížení motivační role systému na prodloužení doby produktivního uplatnění ve srovnání s předchozí variantou, ale bude též zohledňovat fakt vyšší nezaměstnanosti a invalidity – oba handicap s věkem narůstají.

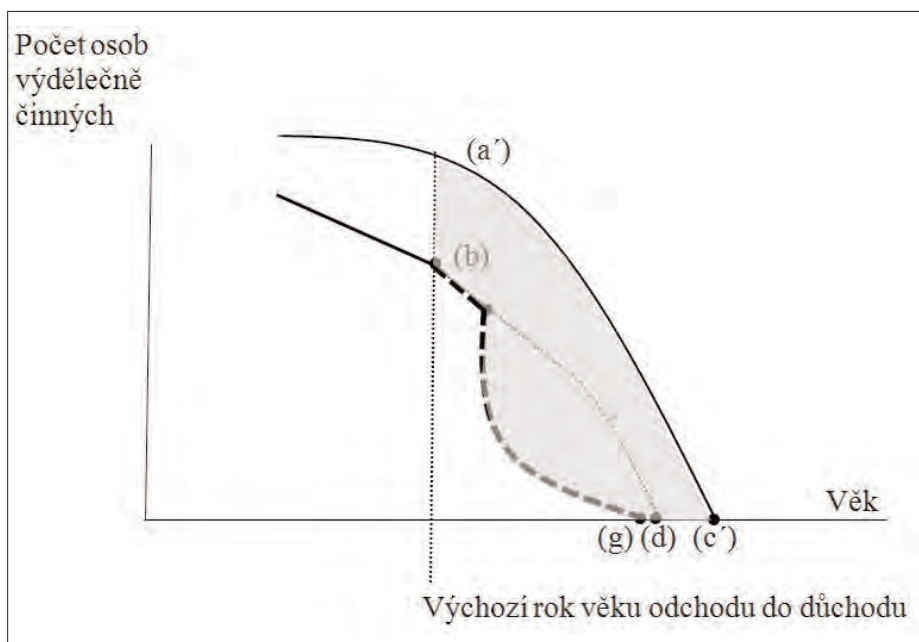
Velmi pravděpodobně (což je nutno ještě dále ověřit nepřímými indikátory) *by byl celkový efekt administrativního prodloužení doby odchodu do důchodu záporný i z čistě ekonomického hlediska, a to možná i několikanásobně*. Především proto, že povinné prodloužení doby odchodu do důchodu by vedlo k výraznému oslabení motivací k prodloužení doby dalšího výdělečného uplatnění značné části osob v důchodovém věku „poté“, a tedy ke strmějšímu poklesu zaměstnanosti těchto osob. Oproti tomu lze postavit variantu dobrovolného prodloužení doby produktivního uplatnění.

vém věku „poté“, a tedy ke strmějšímu poklesu zaměstnanosti těchto osob. Oproti tomu lze postavit variantu dobrovolného prodloužení doby produktivního uplatnění.

**Legenda ke grafu 4:**

V grafu 4 křivka (a')(c') ukazuje efekt zvýšení motivační role penzijního systému k prodloužení doby produktivního uplatnění. Motivace k prodloužení doby produktivního uplatnění však působí

**Graf 4: Stávající stav oproti prodloužení doby odchodu do důchodu založenému na zvýšení motivační funkce penzijního systému**



i zpětně, takže počet osob výdělečně činných v době dosažení důchodového věku je vyšší.

Pokud bychom místo počtu osob uvažovali jejich příjmy, byl by efekt ještě výraznější, protože efekty motivovaného prodloužení doby produktivního uplatnění by působily zejména na osoby s vyššími příjmy. Dochází přitom jak k prodloužení horizontu, tak i zenitu produktivního uplatnění – modelové propočty by jistě nebylo obtížné simulovat.

Potenciální rozdíl mezi paušálním vynuceným a dobrovolným prodloužením doby odchodu do důchodu pod vlivem motivací zabudovaných do systému vyjadřuje názorně šedá plocha (a')(c')(g)(b) v grafu 4.

Očekávatelný ekonomický efekt ze zvýšení motivační role penzijního systému – a to i po započtení nemalých nákladů spojených se zvýšenou motivací – by pravděpodobně napomohl zabezpečit (navíc na dobrovolném základě opřeném o jednoduchou a průkaznou individuální kalkulaci přínosů a nákladů pro konkrétní osobu) *trvalou udržitelnost penzijního systému*. Navíc *by tento ekonomický efekt určitě zpevnil ekonomický základ pro financování těch odvětví, která umožňují prodloužit zenit i horizont produktivního uplatnění člověka na profesních trzích*.

Je to zároveň zřejmě jediná schůdná cesta, jak v české ekonomice umožnit víceméně plošný a plynulý přechod k novému typu ekonomického růstu v etapě Průmyslu 4.0. založenému na rozvoji lidských schopností vyúsťujících do výrazného zvýšení inovačního potenciálu země.

Za všechny jmenujme nastartování růstu role především těch odvětví, která přispívají k nabývání, uchování a uplatnění lidských schopností, což by posouvalo křivku (a')(c') na grafu 4 „severovýchodně“ a dále zpětně zvyšovalo vliv motivační role penzijního systému. *Odtud tvrzení, že na případné možné podoby změn penzijního systému je nutné nahlížet z více úhlů než jen z čistě účetního pohledu bilance důchodového účtu. A nejen to: odtud je nutné začít hledat optimum k nastavení motivace k setrvání ve výdělečné činnosti po dosažení důchodového věku tak, aby z optima profitovali všichni – jak konkrétní fyzické osoby, tak zaměstnavatelé i veřejné finance, o mimoekonomických přínosech ani nemluvě.*

### 3. Role postgraduální nadstavby penzijního systému v návaznosti na rakouskou reformu

Motivaci lze provést několika způsoby. Z grafu 1 vyplývá, že dosud používaný způsob svou úlohu plní zcela nedostatečně, a je proto načase ho opustit. Při hledání alternativy je inspirací současná podoba rakouského systému penzijních účtů. Na ty se každým rokem připisují roční důchodové nároky vypočtené podle platné penzijní formule a s valorizací důchodových nároků podle růstu mezd (detailněji Vostatek 2020).

V Rakousku se nový systém zavádí ve vlnách – začíná se u nových pojištěnců a pokračuje se deseti navazujícími ročníky narození a až v další vlně se systém rozšiřuje na zbývající klienty

včetně osob v předdůchodovém věku (Vostatek 2020).

Právě koncept postgraduální nadstavby penzijního systému (Mertl a kol. 2018), který je se systémem účtů rakouského typu plně kompatibilní, by umožnil posílit motivační roli systému penzijního pojištění ve vztahu k osobám v předdůchodovém věku, resp. zapojit je do systému v době odchodu do důchodu či dokonce i po něm.

V návaznosti na závěry předchozího textu se lze tudíž nadít, že by inspirace rakouským modelem mohla i u nás přinést značné ekonomické efekty. A nejen to: *napomohla by zčásti tlumit hysterii pravidelně vznikající většinou na základě polopravd a spekulací kolem údajně nezvládnutelného schodku budoucího důchodového účtu. Inspirace rakouským modelem by v neposlední řadě pomohla rychleji posílit roli odvětví přispívajících k nabývání, uchování a uplatnění lidského kapitálu – viz graf 5.*

Protože právě tato odvětví služeb přispívají k nabývání, uchování a uplatnění lidského kapitálu, prodlužují zenit i horizont produktivního uplatnění a zvyšují příjmy osob v poproduktivním věku (a odvoody na důchodový účet), navíc umožňují vnést další pohled do diskusí ohledně všech souvislostí rozkladu současného (prvního) pilíře státních penzí na budoucí tzv. *nultý a redukovaný první penzijní pilíř.*

Dodatečné finanční zdroje by například umožnily, aby tzv. *základní jednotná důchodová dávka v nultém pilíři* byla financována částečně z tradičních odvodů do penzijního systému a částečně z daňových efektů nabíhajících právě

zmíněným prodloužením doby produktivního uplatnění.

V této souvislosti je nezbytné se postavit nad jedním z prvků právě diskutované koncepce tří variant reformou (MPSV 2020), a sice nad *základním důchodem*. Ten je jako „otrávené sousto“ některými kritiky využíván ke zpochybnění realizovatelnosti celé koncepce. Je občas interpretován tak, že *základní důchod* jakožto produkt nultého pilíře bude zprvu ve výši 10,5 tisíce korun. Jednoduchým výpočtem 10,5 tis. Kč krát 12 měsíců krát cca 2,5 milionu seniorů se dostáváme k částce výdajů na *základní důchody* převyšujících nyní cca 300 miliard korun, které by měly být získány z daní (konkrétně nově zavedených korporátních daní). Takový přístup je však jen stěží průchodný a jako takový byl již podroben oprávněné kritice.

Kde je prapůvod omylu? Nejspíše v tom, že již sama zmíněná částka základního důchodu 10,5 tisíce korun z nultého pilíře je co do výše početní nesmysl. Jestliže se předpokládá, že „zbytek“ prvního pilíře by měl činit (odhadem) 6 až 8 tisíc korun, pak by měl *celkový minimální důchod* dosáhnout asi 16,5 až 18,5 tisíce korun, což sice není nijak závratná částka (asi polovina průměrné mzdy), ale v současných poměrech je evidentně neprofinancovatelná.

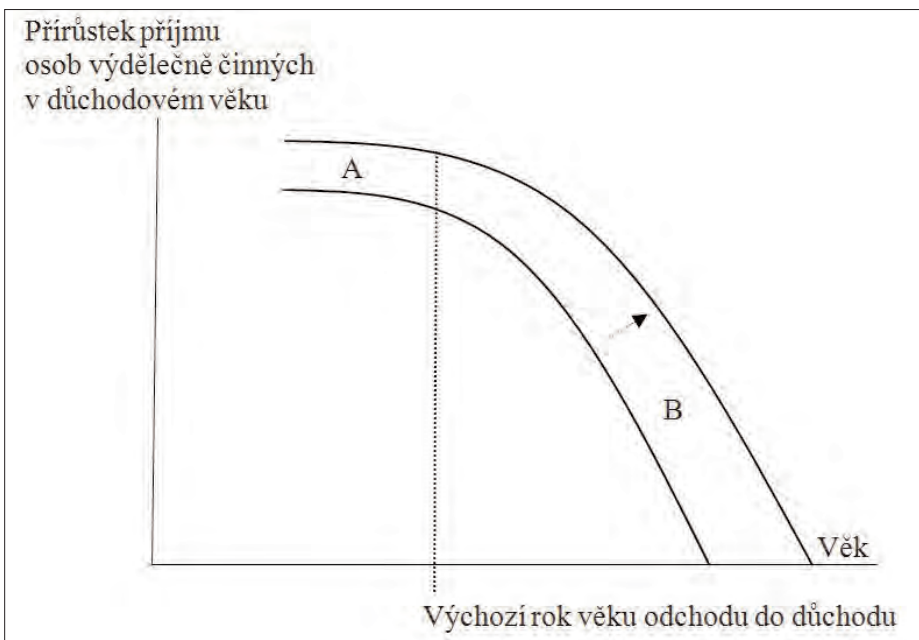
Je nasnadě, že *základní důchod* musí me určit zcela jinak, a sice jako *rozdíl mezi minimálním důchodem, který se rozhodneme nastavit zákonem pro daný rok/dané roky, a celkovou penzijní dávkou, která v plně zásluhovém systému případně tomu, kdo splní podmínky testovaného základního důchodu.* Tuto částku – odhadnutou expertně na 2,5 až 4,5 tisíce korun měsíčně – již lze ufinancovat, a to nejspíše dvoukanalově: částečně z odvodů do penzijního systému a částečně z daňových efektů, které si slibujeme od prodloužení doby produktivního uplatnění člověka, kterou motivační systém vygeneruje.

### 4. Povinný penzijní pilíř – podstata, výhody a úskalí

Zcela nekonsensuální prosazení povinného penzijního pilíře v roce 2012 jen těsnou většinou hlasů – přes varování tehdejší opozice, že po jejím vítězství v parlamentních volbách systém opt-out v nejkratší možné době opět zruší – napáchalo zjevně mnohem více škod psychologických než reálné finančních, neboť prakticky všem účastníkům byly jejich peníze nějak vráceny, odepsány byly jen *marně vynaložené* náklady na marketing a správní režii.

Proto je nezbytné velmi obezřetně přistupovat k jakýmkoliv dnešním i budoucím nápadům na rehabilitaci konceptu

**Graf 5: Efekty odvětví služeb přispívajících k nabývání, uchování a uplatnění lidského kapitálu**



vícepilířového důchodového systému. Pokusme se o nástin alespoň hlavních výhod.

Pokud budou zdroje druhého pilíře postupně a průběžně generovány příspěvky klientů (a není vyloučena vícekanalová modifikace zdrojů včetně příspěvku „třetích“ osob, nejspíše zaměstnavatelů či jiných donátorů, zejména rodinných příslušníků), tak vždy půjde o tzv. *fondový typ pilíře* (na rozdíl od prvního pilíře, který je *průběžný*). Periodicita bude *nejspíše měsíční* – u klientů, u třetích osob zhusta stejně, ale lze si představit periodicitu i jinou, delší, například roční (příspěvek firmy klientovi až na základě roční účetní auditované závěrky) apod. Placení příspěvků může být *povinné* či *dobrovolné*, a to jak u klientů, tak u třetích osob. Obě varianty mají nikoliv nepodstatné konotace, především ohledně *výše příspěvků*. Zde se nabízí ještě širší varieta vzhledem k dramaticky odlišným charakteristikám jednotlivých věkových kohort uvažovaných plátců.

Inspirací by mohly být informace z dobrovolného pilíře individuálních účtů klientů „starého, byť reformovaného“ penzijního připojištění (s cca 3,3 miliony klientů) a nově nedávno zavedeného důchodového účastnického spoření (cca 1,1 miliony klientů). Právě ve *stanovení výše příspěvků klientů* je jedna z hlavních „genetických vad“ systému a důvod, proč ani zdaleka nenaplníje původní očekávání zákonodárců.

K tomu, aby mohla být suma všech příspěvků vkládaných za celou „spořicí dobu“ na účet *smysluplně vysoká* – dodejme, že vedle příspěvků klienta asi 1,1 milionu účastníků přispívá zaměstnavatel, dále všem, kteří si platí aspoň zákonem stanovenou minimální sumu, náleží procentuálně nemalý státní příspěvek, navíc jsou jim každoročně připisovány nezdaňované podíly z výnosů hospodaření dané penzijní společností (zhruba dlouhodobě eliminující inflaci) – *je nezbytné naspoření aspoň tak vysoké celkové sumy, aby při rozpočítání na počet měsíců očekávané doby dožití muže a ženy činila asi pětinu individuálního/průměrného starobního důchodu*.

Pro ilustraci a vztaženo ke známým číselným poměrům z roku 2019: doba dožití šedesátipětiletých mužů je asi 16 let (cca 192 měsíců), šedesátipětiletých žen asi 19 let (cca 228 měsíců), průměrná (mediánová) loňská starobní penze mužů asi 14,9 tisíce Kč, žen asi 12,3 tisíce Kč. Takže by měl mít průměrný šedesátipětiletý muž u penzijního fondu/společnosti na účtu určeného k *doživotnímu čerpání doplňkové starobní penze* asi 14,9 tis. Kč krát 0,2 (tj. zmíněnou asi pětinu příjmu v důchodu z individuálních úspor) krát 192 (měsíců

odhadované doby čerpání), což činí celkem asi 572 tisíc korun; u žen analogickým výpočtem dojdeme k částce 12,3 krát 0,2 krát 228 celkem 568 tisíc korun. *Obě pohlaví by měla mít na prahu důchodového věku naspořenou prakticky stejně vysokou sumu cca 570 tisíc korun (ženy by měly čerpat po delší dobu nižší částku). A bylo by logické, aby po skončení pracovní činnosti začali čerpat peníze ze souběhu jak státní penze – cca 4/5 z celkového příjmu – a z úspor u penzijního fondu/společnosti (zbyývající pětinu).*

Ani ministerstvo financí, ani Asociace penzijních společností bohužel běžně nepublikují ani zprůměrované informace o stavu účtů v okamžiku dožití 65 let svých klientů, resp. v době ukončení doby tzv. spořicí fáze či výplaty tzv. *jednorázového finančního vypořádání* se s klienty. Jsme tak odkázáni na vlastní odhady. A ty se pohybují *asi okolo pětiny a možná jen až sedminy námi zde odhadnuté smysluplně vysoké částky, tj. místo řádově více než půl milionu asi jen pouhých 80 až 100 tisíc korun*. Rozpočítáním na 192 resp. 228 měsíců odhadované doby dožití jsme u doživotní měsíční penze mužů cca 420 až 520 Kč, u žen cca 350 až 480 Kč...

Nepodstatný v návaznosti na to není ani *průběh naběhové účastnické křivky*, tj. řešení problému, jak stanovit věk vstupu do systému (a současně tak rozhodnout o délce spořicí doby). Řešení není nijak obtížné: S ohledem na dobu dožití by *spořicí doba* neměla být zásadně kratší – u mužů cca 15 až 20 let, u žen okolo 20 let – než doba doživotního pobírání penze. *V tom případě platí, že výše doživotní starobní penze bude zhruba velmi blízká měsíčně spořené částce*. A naopak: Pokud by byla spořicí doba snad až dvojnásobná než doba dožití, pak by bylo možné dosáhnout cílové měsíční dávky starobní penze jen s cca polovičním měsíčním příspěvkem. To znamená v případě mužů uvažovat se vstupem do systému nejpozději v cca 33 letech (65 let odchod do penze – 2krát cca 16 let doby dožití), u žen o cca šest let dříve (ve 27 letech jako rozdíl 65 let odchod do penze – 2krát cca 19 let doby dožití). V úvahu jistě připadá i totožná hranice začátku placení odvodů na sociální pojištění po zahájení výdělečné činnosti apod. Sporů zřejmě nebude o konci *spořicí doby* – ten by mohl být totožný s termínem skutečného odchodu do starobního důchodu (jiné varianty jsou méně smysluplné). Nicméně pokud by snad byly různé názory na *začátek* spořicí doby, i zde může být vodítkem simulace. Z matematického hlediska je zřejmé, že o konečné výši úspor na konci spořicí doby rozhodne součin počtu měsíců spoření a výše

příspěvků v konkrétních měsících spořicí doby. Pro jednoduchost zde nyní neprocujeme ani s příspěvky třetích osob, ani s případnými výnosy, ale ani se „žrouty“ reálné kupní síly: inflací, finančními krizemi provázenými poklesem hodnoty finančních aktiv apod.

Analogické úvahy jako jsme vedli výše u odhadu *celkové sumy, aby při rozpočítání na počet měsíců očekávané doby dožití muže a ženy mohla činit asi pětinu výše individuálního/průměrného starobního důchodu*, udělejme i nyní pro *odhad výše příspěvku v měsíci na začátku spořicí doby*. Budeme-li předpokládat cílovou částku účtu ve výši 580 tisíc korun, konec spořicí doby necháme jednotně na 65 letech u mužů i žen a zvolíme-li jen dvě alternativy *začátku spořicí doby*: v *první variantě 25 let, ve druhé 35 let věku*, pak v prvním případě bude spořicí doba dlouhá 65 let – 25 let = 40 let (480 měsíců), ve druhém od deseti let kratší, tj. 30 let (360 měsíců).

Prostým dělením dostáváme v prvním případě potřebnou výši měsíčního příspěvku 580 000 Kč děleno 480 měsíci = asi 1200 Kč, ve druhém již 580 000 Kč děleno 360 = asi 1600 Kč. Vztaženo k současné průměrné čisté mzdě (odhadem cca 28 tisíc Kč) by to znamenalo vyčlenit na příspěvek do fondového pilíře v případě delší spořicí doby asi 4,3 %, ve druhé již 5,7 % čistého příjmu. Je to reálné v konkurenci dalších výdajových priorit osob v příslušných věkových kategoriích, především nákladů na založení rodiny a pořízení bydlení?

*Možnost část příspěvků hradit přesunem peněz* směřujících původně do prvního pilíře již byla nedávno na pokusu opt-outu *negativně otestována* jako hrubě nesolidární, politicky zcela nekonsensuální, fakticky zvyhodňující jen mladé a dobře vydělávající muže, nutně jen za cenu diskriminace prakticky všech ostatních (především žen – vcelku bez ohledu na věk a příjem, a také mužů – kromě zmíněných mladých a dobře vydělávajících až do konce svého pracovního zapojení) a zprostředkování i všechny důchodce (odsáváním zdrojů z prvního pilíře). Takže pokoušet se o reпрízu tohoto přístupu by bylo krajně nešťastné (Vopátek 2019).

Rovněž *správa* druhého pilíře by byla problematická – buď ji předat *privátním finančním* společenstvem, nebo *státu, či nějakému hybridu* na základě zkušeností zemí, které obdobný důchodový pilíř po léta provozují. Reálné řešení nemá garance nezáporného hospodářského výsledku, což – s ohledem na neblahé zkušenosti získané především před cca deseti lety v době globální finanční krize – není ani zdaleka akademická záležitost.

S ohledem na výše řečené je možno omezený okruh výhod plynoucích z případného

ustavení druhého fondového pilíře formulovat snadno. Zejména by:

- *dovolil mít v ČR „úplný“ důchodový systém.* Dojít k němu lze postupně kombinací státem spravovaného nul-tého a kvazi prvního pilíře, možná privátně/státně/hybridně spravovaného potenciálního druhého pilíře a od počátku ryze privátně spravovaného třetího pilíře (i když do něj nepočítáme subsystém stavebního spoření či životního pojištění, byť tam fakticky s ohledem na svou důchodotvornou funkci patří). Učebnicově by tento „úplný“ důchodový model odpovídal požadavkům na diverzifikaci finančních zdrojů budoucích důchodců, resp. požadavkům rozložení rizika,
- *potenciálně snížil tlak na budoucí zákonodárce ze strany vysokopříjmových kohort, které jsou – a nepochybně dál budou – při odchodu do důchodu extrémně znevýhodňovány výpočtovým algoritmem,*
- v případě, že by správa aktiv druhého pilíře měla i v budoucnu podobu správy aktiv dnešního třetího pilíře (byla by 100% kontrolována zahraničními finančními skupinami), by – při vhodné konstrukci investičního portfolia – mohla zde naakumulovaná aktiva představovat *potenciální kvazi rezervní fond pro veřejné finance.* Ostatně jsme si tento přístup ověřili na přelomu století, kdy důchodový účet prvního pilíře po roce 1996 vykazal v úhrnu do roku 2003 skoro až stomiliardový deficit. K jeho profinancování si tehdy státní rozpočet náramně vypomáhal tím, že tento deficit penzijní fondy v podstatě celý časem vykoupily, a pro peníze účastníků tak fakticky zajistily státní garanci.

Mluvit o *negativních případech zavedení druhého pilíře* znamená zmínit tato tři klíčová:

- 1) Všechny dosavadní úvahy se vedou v příliš akademické rovině, mluví se o anonymním průměrném občanovi, a to aniž se bere v úvahu *reálná – především příjmová a sociální – struktura české společnosti* na prahu třetí dekády 21. století.

Nelze přehlédnout poměrně rychlou příjmovou/majetkovou diferenciaci domácností. Jednak se postupně vytváří vrstva osob s velmi nadprůměrnými příjmy odhadem čítající nyní více desítek až cca stovku tisíc osob, schopná ročně generovat milionové a vyšší úspory (mnohdy vyšší řádově), pro kterou je účast v celém českém důchodovém systému, resp. pozice budoucího beneficianta v podstatě nezajímavá. Je již v současnosti finančně doživotně zajištěna včetně jejích nejmladších příslušníků a starobní penze bude pro ni představovat jen nezajímavé kapesné.

Na opačném pólu je však minimálně desetina populace (cca milion osob) žijící pod hladinou příjmové chudoby a dalších cca 300–400 tisíc osob je k ní nebezpečně blízko. Až asi polovina rodin z této skupiny není schopna generovat významnější úspory, naopak: Svou aktuální životní „úroveň“ si „obstarávají“ systematickým zadlužováním se všemi z toho plynoucími negativními důsledky (cca 3 miliony exekucí ročně v posledních cca deseti letech, eskalace počtu osob v „sociálně vyloučených lokalitách“, trvající prosperita byznysu s chudobou atd.). Drtivá většina těchto osob nemá šanci se do druhého pilíře vůbec zapojit, ač by právě tato kohorta prvních dvou nejchudších příjmových decilů další zdroj peněz na svůj budoucí důchodový účet nutně potřebovala alokovat. Nemá však z čeho brát.

- 2) Má-li být druhý pilíř skutečně významným zdrojem příjmů budoucích seniorů – a zjevně ne všech, což problematizuje otázku dobrovolnosti/povinnosti –, pak jen za předpokladu, že jeho konstrukce *nebude opakovat koncepční omyly vtělené do současného, již čtvrtstoletí fungujícího třetího pilíře penzijního připojištění.*

Jde především o pozdní podpis smlouvy – často okolo 40 roku věku a nezdědka později, kdy není dost času si naspořit smysluplně vysokou částku. Dříve se příliš nepředpokládaly fluktuace v placení příspěvků. Ale výkyvy v křivce míry nezaměstnanosti či jiného důvodu poklesu/ztráty příjmu naznačují, že ani tento faktor nelze bagatelizovat, a už vůbec ne v etapě čtvrté průmyslové revoluce. Při vysokém sklonu preferencí domácností k dostupnosti „vlastních peněz“ se bude třeba vypořádat s dvěma fakty, a sice že v případě vstupu do systému půjde o závazek na celou spořicí dobu, tedy po řádově desítky let nemožnosti se dostat ke „svým“ penězům, a dále, že po skončení spořicí doby nebude jiná možnost, než odčerpávat s naspořené sumy měsíčně jen jistou alikvotu odvozenou od předpokládané doby dožití (asi s možnostmi udělat výjimku v případě velmi negativní medicínské prognózy).

Tady je opět nutné odkázat na praktické poznatky profesionálů obsluhujících klienty v dnešních penzijních společnostech. To, že dosud pouhé jedno procento klientů po ukončení spořicí fáze penzijního připojištění se rozhoduje o variantě doživotního čerpání alikvoty z naspořené částky (drtivá většina chce výplatu celých úspor a každý dvanáctý oželí státní příspěvek a spokojí se s odbytným), by mělo být varující. Původně si přece doživotní rentu měla brát převážná většina klientů, jinak by se třetí

pilíř minul svým cílem – právě to se ale děje.

- 3) Nepřehlédnutelná je obtížně predikovatelná volatilita finančních trhů, tohoto *globálního kasina spolu s nákladovostí každého privátně spravovaného fondového systému.* Ostatně pro optimisty a zastánce spuštění druhého pilíře (v jakkoliv modifikované podobě oproti těm variantám, které byly naznačeny výše), by bylo jistě prospěšné se nechat informovat v zahraničí těmi, kteří si provozování povinného fondového pilíře ve vlastních zemích již vyzkoušeli.

Ostatně je pět minut po dvanácté: jestli jádro demografické krize pokryje dvacetiletí cca 2040–2060, tak první várka případných zájemců už má jen cca 20 let na tvorbu individuálních úspor. A výše uvedený propočítá, že za tu dobu neuspoří téměř nic. A pokud vezmeme dnešního 25letého člověka, který půjde do penze asi až za 40 let, tak přece právě mezi jeho 45 a 65 rokem věku dostane ránu v podobě zvýšených odvodů do I. pilíře – a logicky mu na platby do druhého pilíře už moc peněz nezůstane.

*Proto jakékoliv úvahy o povinném fondovém pilíři jsou v daném místě a čase (tedy v České republice v roce 2020) prakticky úplně mimo realitu.* Na tyto úvahy byl čas před cca 20 lety a spíše dříve. A ten čas jsme hanebně promarnili, když jsme neměli odvahu tímto směrem – k zajištění vytváření dostatečně vysokého kapitálu čerpání doživotní doplňkové penze – upravit pravidla pro tehdy nadějně se vyvíjející penzijní připojištění.

## 5. Role tvůrčích mezigeneračních týmů z hlediska substitučního a komplementárního efektu prodloužení doby produktivního uplatnění

Jednou z nejčastějších námitek, které zpochybňují velikost efektů vyvolaných zvýšením motivační role systému penzijního pojištění k dobrovolnému prodloužení doby produktivního uplatnění, je upozornění na „vytěšňovací efekt“, které toto prodloužení údajně má. Ten říká, že osoby ve vyšším věku se budou „zuby nehty“ držet svých v minulosti pracně získávaných pracovních pozic a všemožným způsobem budou omezovat přístup k těmto pozicím mladším osobám.

Tato námitka je na první pohled relevantní, ale jen do doby, než rozlišíme *substituční a komplementární efekt.* Co tím máme na mysli?

Vyšší míra zaměstnávání starších osob má totiž nejen zmíněný „vytěšňovací efekt“ vůči mladším kolegům, ale v řadě případů i efekt zcela opačný. A to v případě, kdy personálně dobře vedená

firma napomůže díky zaměstnávání starších i mladších ročníků vytvářet generačně *komplementární*, tj. doplňkový vztah. Příkladem jsou tvůrčí mezigenerační týmy působící zejména v oblasti technických inovací v návaznosti na Průmysl 4.0.

Tvůrčí mezigenerační týmy mají řadu předností před „věkově uniformními“ kolektivy zaměstnanců, neboť jsou základem inovačního potenciálu země tím, že umožňují bezprostřední „generační kontinuitu informačního zázemí“. Z praxe je známy případy, kdy mnohé „zcela nové“ problémy (v očích třicátníků) musel řešit jejich postarší kolega již více než před třemi desetiletími (například případy ekonomického embarga apod.). Kromě toho nabízejí klíč k řešení problému trvalé udržitelnosti penzijního systému svou schopností absorbovat v podstatě neomezené množství osob v poproduktivním věku, a to na základě nikoli *substitučního* vztahu (kdy přetrvávání starších osob na trhu práce omezuje přístup mladších k profesnímu uplatnění), ale právě na základě *komplementárního* vztahu (kdy zaměstnávání starších osob vytváří předpoklady pro lepší uplatnění mladších osob a jejich rychlejší profesní vzestup díky bezprostředně získávaného know how od starších kolegů). Současně poskytují možnost komplementárního uplatnění seniorům, kteří jsou s to orientovat se na strategii prodloužení období svého produktivního uplatnění.

Dále jsou tvůrčí mezigenerační týmy schopny efektivně absorbovat produkci odvětví produktivních služeb (tj. služeb zaměřených na nabývání, uchování a uplatnění lidského kapitálu). Současně se tím vytváří ekonomický základ pro vzestup těchto odvětví na základě jejich financování podle jimi dosahovaných ekonomických efektů.

Pokud má být reforma penzijního systému úspěšná, musí vycházet z identifikování a analýzy podmiňujících kontextu, a to jak z hlediska využití otevírajících se příležitostí, tak z hlediska vytvoření nezbytných podmínek pro dosažení očekávaných efektů. Zmíněná problematika systematického a koncepčního vytváření podmínek pro udržení, rozšiřování a zdravý vývoj tvůrčích mezigeneračních týmů je právě jednou z typických oblastí, která s reformou penzijního systému bezprostředně souvisí.

## Shrnutí a diskuse

Výše naznačené náměty k posílení motivace prodloužení doby produktivního uplatnění vidíme jako integrální součást moderně koncipované reformy průběžného penzijního systému v kontextu se zvyšováním role odvětví produktivních služeb zaměřených na nabývání,

uchování a uplatnění lidského kapitálu. Z dlouhodobého hlediska se jedná o změnu srovnatelnou s dosavadními třemi typy průmyslových revolucí, která nabízí – bude-li umně využita – otevřít prostor pro ekonomický růst nového, plně intenzivního typu, kdy to nové spočívá v poznání, že se role penzijního systému posouvá do svorníku většiny moderních civilizačních řetězců.

Není důvod si však dělat iluze o bezproblémovosti navrženého konceptu. Problémy spojené s prosazováním výše prezentovaného paradigmatu jsou jednak *metodologického charakteru* (nové vždy naráží na stereotypy), jednak *charakteru zájmového* (jsou v rozporu se zájmy určitých nadnárodních lobby, které v obrovských finančních tocích procházejících či akumulovaných v pilířích penzijního systému vidí především kapitál a vidinu jeho zhodnocování ve vlastní režii). Nelze podcenit ani *psychologický aspekt* odrážející široce zakořeněné vědomí značné části zejména starší české populace ve spojení s časově determinovanou kategorií „pracovní povinnost“. Ta byla zavedena spolu se zřízením Protektorátu Čech a Moravy a pokračovala až do konce 80. let minulého století (vyhýbání se práci byl trestný čin!) a v této souvislosti byl odchod do důchodu podvědomě spojen s „nabytím osobní svobody“.

*Eliminování různých bariér je zdánlivě samostatnou otázkou. Ale jak ukazuje nedlouhé, jen čtvrtstoletí trvající dějiny penzijních reform odstartovaných v ČR v roce 1995, o případném úspěchu či neúspěchu každého reformního kroku nakonec rozhodly i maličkosti a okamžitá konstelace sil. Nicméně se zdá, že přichází čas koncepčních a dlouhodobě udržitelných řešení.*

*Před zadáním zdokonalit své penzijní systémy stojí většina zemí napříč kontinenty. Soudíme, že země, které nejlépe zvládnou problematiku udržitelnosti svého penzijního systému na bázi motivovaného, individuálního dobrovolného prodloužení zenitu i horizontu produktivního uplatnění starších lidí, vyřeší současnou „hádanku dějin“, resp. „projdou do dalšího kola civilizačního vzestupu“. Je dost důvodů k tomu, abychom mezi těmito zeměmi byli i my.*

1 Rukopis příspěvku byl odevzdán v lednu 2020, autoři vědomě nereagují na pozdější krizi způsobenou koronavirovou pandemií. V článku jsou obsaženy výsledky řešení studentského projektu „Růst role odvětví produktivních služeb: Teorie a praxe“ s využitím účelové podpory na specifický vysokoškolský výzkum Vysoké školy finanční a správní.

## Zdroje:

KUBÍČEK, J., HLAVÁČEK, M. (2019) Projekce důchodového systému. Podkladová studie sekce Makroekonomických a fiskálních analýz. Národní rozpočtová rada. Online: [https://unrr.cz/wp-](https://unrr.cz/wp-content/uploads/2019/06/Podkladov%C3%A1-studie-Projekce-d%C5%AFchodov%C3%A9ho-syst%C3%A9mu.pdf)

[content/uploads/2019/06/Podkladov%C3%A1-studie-Projekce-d%C5%AFchodov%C3%A9ho-syst%C3%A9mu.pdf](https://unrr.cz/wp-content/uploads/2019/06/Podkladov%C3%A1-studie-Projekce-d%C5%AFchodov%C3%A9ho-syst%C3%A9mu.pdf)

MONTIZAAN, R., FOUARGE, D., GRIP, A. (2013) How sensitive are individual retirement expectations to raising the retirement age, Research Memorandum from Maastricht University, Graduate School of Business and Economics (GSBE), č. 20.

MERTL, J. (2018) Configuration of Universal and Optional Healthcare Financing Schemes in Czechia. Danube: Law, Economics and Social Issues Review, Berlin: De Gruyter, 2018, roč. 9, č. 3, s. 177–192, ISSN 1804-8285.

MERTL, Jan, Jiří MIHOLA, Radim VALENČÍK a Jan BOSÁK. Postgraduate pension system's extension: support tool for active ageing. In Marcynkiwicz, E. PenCon proceedings 2018. Lodž: Lodž University of Technology, 2018. s. 63–75, ISBN 978-83-7283-900-8.

MERTL, J., MIHOLA, J. a VALENČÍK, R. (2019). Incentive extension of pay-as-you-go pension system. *Journal of International Studies*, 2019, roč. 12, č. 4, s. 195–213, ISSN 2071-8330. doi:10.14254/2071-8330.2019/12-4/13.

MPSV (2020) Tisková zpráva: Ministryně Maláčová představila tři varianty důchodové reformy, 10. 1. 2020. Online: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/10\\_01\\_2020+TZ+-+Ministryn%C4%9B+Mal%C3%A1+1%C4%8Dov%C3%A1+p%C5%99edstavila+t%C5%99i+varianty+d%C5%AFchodov%C3%A9+reformy.pdf/1a323655-200c-afbb-3558-048fa1794c35](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/10_01_2020+TZ+-+Ministryn%C4%9B+Mal%C3%A1+1%C4%8Dov%C3%A1+p%C5%99edstavila+t%C5%99i+varianty+d%C5%AFchodov%C3%A9+reformy.pdf/1a323655-200c-afbb-3558-048fa1794c35)

NAKAZAWA, N. (2019) The Effects of Increasing the Eligibility Age for Public Pension on Individual Labor Supply: Evidence from Japan (May 30, 2019). Online: <https://ssrn.com/abstract=3438100> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3438100>

NÁRODNÍ ROZPOČTOVÉ RADA (2019) Zpráva o dlouhodobé udržitelnosti veřejných financí. Praha: Úřad Národní rozpočtové rady. Online: <https://unrr.cz/wp-content/uploads/2019/06/Zpr%C3%A1va-o-dlouhodob%C3%A9-udr%C5%BEitelnosti-ve%C5%99ejn%C3%BDch-financ%C3%AD-2019.pdf>.

ŘÍHOVÁ, L. a kol. (2019) Analýza Průmyslu 4.0 a význam tvůrčích týmů s důrazem na interdisciplinární a mezigenerační spolupráce. Projekt Propojování národního, odvětvového a regionálního sociálního dialogu v ČR financovaný z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Praha: Svaz průmyslu a dopravy České republiky. Online: <https://docplayer.cz/148178640-Analyza-prumysl-4-0-a-vyznam-tymu-s-durazem-na-interdisciplinari-a-mezigeneracni-spolupraci.html>.

Šatava, J. (2015) Pracovní aktivita po dosažení důchodového věku: Institucionální podpora v České republice, IDEA at CERGE-EI. Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., 2015, ISBN 978-80-7344-355-9.

SCHILLEROVÁ, A. (2020) *Mladší ročníky by si měly povinně přispívat na důchod, zvažuje Schillerová*. Rozhovor s ministryní A. Schillerovou. Seznam Zprávy 26. 1. 2020. Online: [https://www.seznamzpravy.cz/clanek/mladsi-rocniky-by-si-mely-povinne-prispivat-na-duchod-zvazuje-schillerova-87257?dop\\_ab\\_variation=0&dop\\_requid=gBuVgAXcjhN-202001261759&dop\\_source\\_zone\\_name=zpravy.sznhp.box&seq\\_no=6&source=hp&utm\\_source=www.seznam.cz&utm\\_medium=zboxiku&utm\\_campaign=null&fbclid=IwAR1rQ0X5pebVwcVCK22LoX55xVePR8Ep6DDP7F5QolUgqk111zAz4JiYuDA](https://www.seznamzpravy.cz/clanek/mladsi-rocniky-by-si-mely-povinne-prispivat-na-duchod-zvazuje-schillerova-87257?dop_ab_variation=0&dop_requid=gBuVgAXcjhN-202001261759&dop_source_zone_name=zpravy.sznhp.box&seq_no=6&source=hp&utm_source=www.seznam.cz&utm_medium=zboxiku&utm_campaign=null&fbclid=IwAR1rQ0X5pebVwcVCK22LoX55xVePR8Ep6DDP7F5QolUgqk111zAz4JiYuDA).

ŠULC J. Makroekonomická reflexe agentury Průmysl 4.0 z pozice odborů. POHLEDY, 1/2016, ISBN 978-8086846-63-7.



ŠULC J. a kol. Současný stav realizace sociálního dialogu ve Společnosti 4.0 v ČR. ČMKOS 2019, ISBN 978-80-86809-27-4.

VALEČÍK, R. et al. Perspektivy a financování odvětví produktivních služeb. Edice EUPRESS. Praha: Vysoká škola finanční a správní, o.p.s., 2014, ISBN 978-80-7408-103-3.

VALEČÍK, R. et al. Čtvrtá průmyslová revoluce, nebo ekonomika produktivních služeb? Praha: VŠFS, z. ú., 2015, ISBN 978-80-7408-126-2.

VALEČÍK, R. et al. Ekonomický základ odvětví produktivních služeb a zahájení komplexních reforem. 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2017, SCIENCEpress, ISBN 978-80-7408-150-7.

VALEČÍK, R. et al. Odvětví produktivních služeb. Teorie a praxe. 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, a. s., 2018, SCIENCEpress, ISBN 978-80-7408-170-5.

VALEČÍK, R. et al. Ekonomie produktivní spotřeby: Teoretický základ analýzy role odvětví pro-

duktivních služeb. 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2019, SCIENCEpress, ISBN 978-80-7408-184-2.

VERMEER C. (2015) Non-financial determinants of the retirement age, *Econometrics and Operations Research Center Ph. D. Students*, Tilburg University, ISBNs 978-90-5668-428-0

VOPÁTEK J. Mikroekonomický dopad zrušené důchodové reformy v ČR z pohledu roku 2019. FÓRUM sociální politiky 1/2020.

VOSTATEK J. Český důchodový (ne)systém vyžaduje zásadní reformu. FÓRUM sociální politiky 1/2020.

*Ing. Jaroslav Šulc, CSc. (sulc.jarek@volny.cz) pracoval téměř dvě desetiletí na ústředních orgánech státní správy České republiky (FSÚ, FMSP a MF ČR), souběžně působil*

*na VŠE a poté na VŠFS. V posledních deseti letech byl ekonomickým poradcem předsedů ČMKOS, premiéra a předsedy Senátu. Nyní je v důchodu. Zabývá se především sociálními aspekty makroekonomického vývoje.*

*Doc. Radim Valenčík, CSc.*

*(valencik@seznam.cz) je koordinátorem výzkumu Vysoké školy finanční a správní (University of Finance and Administration), Estonská 500, 101 00 Praha 10, Česká republika. Je členem Katedry ekonomie a managementu a věnuje se rozpracování ekonomie produktivní spotřeby a v návaznosti na to i reformě penzijního systému.*

## Sociální solidární ekonomika – spravedlivější systém fungování hospodářství a společnosti je možný

Karolína Silná

**Článek krátce představuje koncept sociální solidární ekonomiky (SSE). Kromě obecné charakteristiky zmiňuje také české tradice a souvislosti SSE. Podle autorky nabízí jednu z odpovědí na výzvy a krize současného globalizovaného světa včetně nynější koronavirové krize. Jako přednost sociální solidární ekonomiky přispěvek vyzdvihuje uspokojování širších potřeb jednotlivců i místních komunit a větší ohledy na životní prostředí.**

Financionalizace neboli nekontrolovaná expanze finančního sektoru do ostatních odvětví ekonomiky roste a liberalizace trhů pokračuje (navzdory některým trendům spojeným zejména s politikou současného amerického prezidenta Donalda Trumpa). Prekarizace práce, chudoba a špatné životní podmínky, problémy klimatické změny, znečištění životního prostředí, vymírání druhů, vyčerpávání přírodních zdrojů a války jsou smutnou realitou. Současný dominantní ekonomický systém usiluje o nekonečný růst a většina politik a strategií je nastavena podle toho. Hospodářská, sociální a ekologická krize jsou vzájemně propojeny – aktuální pandemie COVID-19 a problémy, na které poukazuje a které prohlubuje, to jen potvrzují.

V důsledku těchto krizí ale také ožívá zájem o alternativní modely výroby, distribuce a spotřeby, které mohou mít zásadní význam při přechodu k solidárnějšímu a ekologičtějšímu přístupu.

### Trojí prospěch

Sociální solidární ekonomika (SSE) stojí na principu trojího prospěchu: ekonomického, sociálního a environmentálního. Jedná se o aktivity, které nejsou zaměřeny pouze na tvorbu zisku, a proto vytvářejí mnohem více pozitivních externalit – pro lidi i přírodu.

Vymezení a definic sociální solidární ekonomiky existuje mnoho – má totiž hluboké kořeny v nejrůznějších vizích a historických formách vzájemné pomoci a spolupráce po celém světě. Pojítkem těchto různých představ mohou být hodnoty a principy, o něž se sociální a solidární ekonomika opírá: vzájemná pomoc a spolupráce, důraz na jiné než jen ekonomické potřeby, hlubší chápání blahobytu, demokracie, sounáležitost, snaha o komunitní rozvoj a respekt k životnímu prostředí.

Existuje celá řada organizací fungujících na bázi SSE jako například družstva, obecně prospěšné společnosti, asociace, nadace a sociální podniky, které jsou zakotveny v komunitách, sází na upevnování sociálního kapitálu na místní úrovni či podporu sociálních inovací. Patří sem nejrůznější projekty a iniciativy, jako je komunitou podporované zemědělství (KPZ), sdílené bydlení, systémy místní směny (tzv. LETs – Local Exchange Trading System) a další způsoby výměny produktů a služeb na komunitní úrovni, charitativní obchody, společné opravy, recyklační a tvořivé dílny, různé restaurace, kavárny, bistra a cukrárny zaměstnávající znevýhodněné, družstevní noviny a nakladatelství a mnohé další. V Evropě najdeme zhruba 2 miliony organizací sociální solidární ekonomiky, které zaměstnávají přes 11 milionů lidí (zhruba 6 % pracující populace Evropské unie).<sup>1</sup>

### České kořeny i současnost SSE

SSE má ale hluboké kořeny i u nás, třeba ve více jak 170leté historii spolkové činnosti a svépomocných iniciativ, na kterou můžeme navazovat. Sociální podnikání bylo v České republice dlouho vnímáno především jako zaměstnávání znevýhodněných, to se v posledních letech proměňuje a posouvá více směrem k sociální solidární ekonomice. Daří se to především díky nově vznikajícím podnikům a iniciativám, které ukazují a motivují, že to jde, ale také díky kampaním a osvětovým projektům a programům. Rozvoj sociální solidární ekonomiky je v současném prostředí důležitě podpořit i veřejnými politikami. Například Francie má zákon o sociální solidární ekonomice již od roku 2014 – inspirované a příkladem je mnoho, Česká republika však stále nemá ani zákon o sociálním podnikání.

Lidé a iniciativy kolem nás dokazují, že opravdu existují a fungují alternativy, jež umožňují udržitelný život založený na vzájemné pomoci a solidaritě s lidmi i životním prostředím. To je ta správná společná cesta směrem k překonání zmíněných krizí.

<sup>1</sup> European Commission: Social economy in the EU, [https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy\\_en](https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy_en) [7. 4. 2020].