

LIDSKÝ KAPITÁL A CESTA K ODSTARTOVÁNÍ KOMPLEXNÍCH REFORMEM

THE HUMAN CAPITAL AND THE WAY TO THE LAUNCH OF THE COMPREHENSIVE REFORMS

Radim Valenčík – Rafik Bedretidnov – Helena Sochrová – Petr Bohinský

Abstract

Complex reforms can be started with gradual, fluent and voluntary transition to fully merit-based and fully closed system of social pension insurance, when we introduce and expand the postgraduate extension of current pay-as-you-go pension insurance. A model, that is presented in Article shows that the resources that a man gets when extending his productive employment enable him to gradually decrease his economic activity and at the same time utilize the resources for individual health and spa care and other services prolonging his active life. This way, economic base is created for starting the rise of productive services' branches. Prolonging the zenith and horizon of productive employment of those people that help to increase the innovation potential of society does not limit the employment of younger generations, actually the opposite is true – it significantly contributes to the creation of qualified jobs. Socioeconomic schemes, that are included in this article, have significant advantage in their orientation to accumulation and following effective allocation of available resources of economically active people. This is given the parameters of Czech economy (lower wages, low human capital investment, existing space for slight increase of health expenditure) suitable approach which can overcome a lot of systemic limitations. The majority of current models of financing productive services' branches has outcome either from a principle of central financing of public service, or simple realization of market demand of an individual. Both of these approaches are not enough for this development phase and it is necessary to supplement them with emphasis on individual or community (group) investment strategies into human abilities' development including appropriate construction of financial schemes.

Key words: Human capital, pension insurance, postgraduate extension of current pay-as-you-go pension insurance, health

JEL Code: D02, D11, G22

Abstrakt

Komplexní reformy mohou být zahájeny postupným, plynulým a dobrovolným přechodem k plně uzavřenému a plně zásluhovému systému penzijního pojištění formou zavedení a postupného rozšiřování postgraduální nadstavby tohoto systému. Model ukazuje, že prostředky, které získá člověk v rámci postgraduální nadstavby, mu umožňují postupně rozvolňovat jeho ekonomickou aktivitu a současně využívat zdroje pro individuální zdravotní a lázeňskou péči a další služby prodlužující období jeho produktivního uplatnění. Tímto způsobem je vytvořena ekonomická základna pro expanzi odvětví produktivních služeb. Prodloužení zenitu a horizontu produktivního uplatnění člověka napomáhá zvyšovat inovační potenciál společnosti, neomezuje zaměstnávání mladých generací, ale naopak - významně přispívá k vytváření kvalifikovaných pracovních míst. Socioekonomické přístupy obsažené v článku umožňují efektivní využití lidských zdrojů. Jedná se o přístup, který umožňuje překonat řadu systémových omezení české ekonomiky (nižší mzdy, nízké investice do lidského kapitálu, stávající prostor pro zvýšení výdajů na zdravotnictví). Většina současných modelů financování odvětví produktivních služeb vychází buď z jejich centrálního financování jako veřejné služby, nebo z jednoduché realizace tržní poptávky jednotlivce. Oba tyto přístupy nestačí pro tuto vývojovou fázi a je nutné je doplnit s důrazem na individuální nebo komunitní (skupinové) investiční strategie do rozvoje lidských schopností včetně vhodných konstrukcí finančních schémat.

Klíčová slova: Lidský kapitál, penzijní pojištění, postgraduální nadstavba průběžného systému penzijního pojištění, zdravotní péče

Úvod

Téma reformy penzijního systému je mimořádně aktuální a stále se vrací ve veřejných, politických i odborných diskusích. Z mnoha aspektů této problematiky vybereme jeden, o kterém se téměř nehovoří. Tím je souvislosti reformy penzijního pojištění s tzv. Průmyslem 4.0. Rovněž o Průmyslu 4.0 se hodně hovoří a i zde existuje mnoho názorů, o co v daném případě jde a na co se zaměřit v praxi.

Uvedená souvislost není na první pohled patrná. Cílem našeho příspěvku bude ji identifikovat, popsat, analyzovat a zprůzračnit. K tomu využijeme dva silné metodologické prvky. Jedním z nich je prokázání možnosti reformy penzijního systému odvíjející se od

zavedení postgraduální nadstavby k současnému průběžnému systému penzijního pojištění, druhým je podmíněnost Průmyslu 4.0 přechodem k ekonomice založené na produktivních službách. Současně s tím ukážeme, že lze provést velmi hluboké reformy financování systémů sociálního investování a sociálního pojištění (vzdělání, péče o zdraví penzijního pojištění), přitom způsobem, který nejenže nevede k negativním sociálním dopadům, ale naopak, dává možnost naplnění reálného bohatství lidského života.

V diskusích na dané téma se opakovaně setkáváme s tím, že hlavním nepřítelem širšího povědomí o možnostech, které se v dané oblasti nabízejí, je setrvačné myšlení. Příspěvek je v tomto smyslu i určitou snahou přispět k prolomení setrvačnosti v pohledu na směřování současného vývoje společnosti (v našich podmínkách, ale v globálním kontextu).

1 Předmět zkoumání, metody zkoumání a současný stav poznání

Prvním metodologickým východiskem našeho přístupu je **model postgraduální nadstavby současného průběžného systému penzijního pojištění.**

Pojem „penzijní pojištění“ se běžně používá, aniž bychom se zamysleli nad tím, proti jakému riziku tento systém pojišťuje. To, že někdy nedokážeme dát uspokojivou odpověď na tuto otázku, pak v některých případech vede k tomu, že od pojmu „pojištění“ odcházíme a nahrazujeme jej pojmem „zabezpečení“ apod. Obecně platí, že před tím, než začneme používat jakoukoli metodu, měli bychom nejdříve daný problém přesně vymezit prostřednictvím pojmů, tj. přesně definovat pojmy, kterými se o dané problematice vyjadřujeme.

Podívejme se proto nejdříve, jak je pojem „penzijní pojištění“ vymezen v zákoně (Zákon 1995). § 1 odstavec (1) říká: „*Tento zákon upravuje důchodové pojištění (dále jen "pojištění") pro případ stáří, invalidity a úmrtí živatele [§ 4 odst. 1 písm. c) a d)].*“ § 4 pak rozlišuje jednotlivé druhy pojištění: „*a) starobní, b) invalidní, c) vdovský a vdovecký, d) sirotčí.*“ To, kdy nastává pojistná událost (ve smyslu starobního penzijního pojištění), upravuje § 28: „*Pojištěnec má nárok na starobní důchod, jestliže získal potřebnou dobu pojištění a dosáhl stanoveného věku, popřípadě splňuje další podmínky stanovené v tomto zákoně.*“ Toto vymezení přebírá i právní úprava z roku 2011 (Zákon 2011).

Zamysleme se nad tím, co nám zákon sděluje. Podle něj nastává pojistná událost při dosažení stanoveného věku. To je velmi podobné, jako kdyby zákon o povinném havarijním pojištění říkal, že pojistná událost nastane nikoli v případě havárie, ale po ujetí (dejme tomu) 150 000 kilometrů. Jak říkal Goethe, kdo si nezapne dobře první knoflík, ten se už dobře neobleče. Tak je tomu i v tomto případě. Chybné vymezení pojistné události v zákoně vede k zásadním koncepčním nedostatkům jak v konstrukci současného penzijního systému, tak i v diskusích o jeho reformě.

V našem přístupu vycházíme z toho, že **pojistnou událostí je ztráta schopnosti zajistit si dostatečné prostředky k důstojnému životu formou produktivní (výdělečné) činnosti v důsledku stárnutí**. Jedná se tedy o obdobu invalidního pojištění, kdy ovšem příčinou invalidity není úraz či nemoc, ale proces stárnutí, který jednotlivce postihuje diferencovaným způsobem (obdobně jako již zmíněný úraz či nemoc). To mj. znamená, že základním typem solidarity je **solidarita mezi těmi, u kterých příslušná pojistná událost nastane (tj. těmi, kteří plně či částečně ztratí schopnost výdělečného uplatnění na profesních trzích) a těmi, kteří jsou i ve vyšším věku schopni se na profesních trzích uplatnit**.

V současné teoretické literatuře se takto na systém penzijního pojištění dívá zejména Vostatek (2016), který dává přehledné uspořádání všech přístupů k penzijnímu pojištění, resp. zabezpečení a na základě jejich porovnání prezentuje NDC systém (průběžný tzv. příspěvkově definovaný, tj. výrazně zásluhový) jako nejvhodnější. Rovněž tak upozorňuje na podstatnou souvislost mezi reformou penzijního systému a reformou systému zdravotní péče (Vostatek 2013). Při vymezení pojmu postgraduální nadstavba penzijního systému a vytvoření jejího modelu, kterým prokazujeme reálnost komplexních reforem systému sociálního investování a sociálního pojištění, na jeho práce navazujeme.

Za přínosné považujeme i ty práce, které z různých aspektů zdůrazňují význam a možnost selektivního prodloužení horizontu produktivního (výdělečného) uplatnění člověka. Vavrejšnová a kol. (2004) uvádějí, že otázka důchodové reformy se neomezuje pouze na stárnutí a finanční problematiku. Podle nich jde o kombinaci různých druhů důchodových dávek a dalších druhů spoření spolu, což je zvláště důležité, **s prodlouženou ekonomickou aktivitou**. K tomu Fiala, Langhamrová (2014) provádějí modelové výpočty vývoje příjmů a výdajů důchodového systému v ČR na základě poslední demografické projekce a se

zohledněním předpokládaného trvalého zvyšování důchodového věku, tj. období produktivního uplatnění člověka, a dospívají k logickému závěru, že růst podílu osob ve vyšším věku nebude mít za následek tak velký růst podílu starobních důchodců, tj. růst délky života nebude automaticky znamenat růst doby pobírání starobního důchodu (Fiala, Langhamrová 2014, s. 233). Janičko, Tsharakyan (2013) prostřednictvím modelu ukazují **klíčový význam prodlužování doby produktivního uplatnění** a na základě toho formulují hospodářsko-politická doporučení směřujících na různé skupiny obyvatel — především ženy, obyvatele ve vyšším produktivním věku (55–64 let). Podle nich by příslušná opatření měla zahrnovat rekvalifikační programy, tréninkové programy, aktivní podporu při hledání práce, nebo snahu o sladění rodinného a pracovního života, vhodné nastavení motivací k prodloužení období produktivního uplatnění (Janičko, Tsharakyan 2013, s. 335-6). Vyslovují závěr, že s využitím těchto možností lze udržet stabilitu průběžného penzijního systému. Loužek (2014) problém nahlíží jako "zajištění na stáří", kde uvažuje tři způsoby: úspory, děti, účast v program sociálního pojištění (Loužek 2014, s. 26). Dospívá k závěru, že je třeba **starší lidi přesvědčit, aby v ekonomické aktivitě pokračovali v pozdějším věku**, protože na to mají. Zajímavý je jeho přehled profesí, které jsou vykonávány ve vyšším věku, příp. doživotně (Loužek 2014, s. 94-95). Za zmínku stojí jedna z mála prací, které se zabývají **vnitřními motivacemi k prodloužení období produktivního uplatnění** a jejich efektem z hlediska celoživotních nákladů „netrpělivosti“, upřednostňování aktuální spotřeby před investováním do lidského kapitálu (Cadena, Kays 2015).

Na základě diskusí, kterých jsme se k otázce reformy systému penzijního pojištění zúčastnili, jsme přišli s myšlenkou **plně uzavřené a plně zásluhové postgraduální nadstavby současného průběžného systému penzijního pojištění**, která může být bez problému a na základě dobrovolné účasti zavedena bez jakýchkoli vedlejších nepříznivých dopadů, pokud k tomu bude vůle. Na základě ní pak může dojít k postupné a plynulé transformaci celého systému penzijního pojištění. Z praktického hlediska (které nelze při zvažování aplikovatelnosti výsledků bádání v této oblasti zcela opomenout) je tato cesta mnohem vhodnější než snaha vytvořit společenský konsensus a zajistit dostatečnou politickou vůli k zásadní reformě celého průběžného systému penzijního pojištění ve směru plně zásluhového systému s jednotnou základní dávkou.

Druhým metodologickým východiskem je prokázání **podmíněnosti tzv. Průmyslu 4.0 přechodem k ekonomice založené na produktivních službách, tj. službách umožňujících**

nabývání, uchování a uplatnění lidského kapitálu. Jedním z hlavních teoretiků Průmyslu 4.0, resp. 4. průmyslové revoluce je Mason (2015). Věnuje obsáhlou pozornost Marxovým Rukopisům „Grundrisse“, všímá si toho, jak Marx předpověděl proces automatizace a informatizace ekonomiky, ale uniká mu, podobně jako i jiným současným teoretikům, to, co Marx považoval za nejdůležitější a co z jeho díla pochopil a interpretoval již více než před padesáti léty Richta (1966) v týmové práci Civilizace na rozcestí. Marx klade důraz na vyjádření toho, jakou podobu mají skutečné lidské schopnosti a co znamená rozvoj lidských schopností. Schopnost člověka vykonávat "všeobecnou práci", tj. vzájemně zprostředkovat a uvádět do vzájemné podmíněnosti procesy v oblasti svého působení. Tato specificky lidská schopnost se může **neomezeně rozvíjet**, protože je bezprostředně spojena s rozvojem vědeckého poznání. Proto Marx zdůrazňuje, že úspora pracovní doby znamená nárůst "*času pro plný rozvoj individua, který zase působí zpětně na produktivní sílu práce jako největší produktivní síla*". (Marx 1974, s. 343) Jde o to, jak si tuto **přeměnu volného času sloužícího plnému rozvoji individua, který zpětně působí jako nejvýznamnější ekonomický zdroj** představit.

Absence této představy pak často vede až ke katastrofickým úvahám o „zbytečnosti“ většiny populace. Přitom je tomu úplně naopak. Tzv. Průmysl 4.0 (jako významná technologická změna) bude sice z procesu výroby (a patrně i některých služeb) velké množství lidí uvolňovat, současně však výrazně poroste poptávka po uplatnění lidí v oblasti produktivních služeb umožňujících nabývání, uchování a uplatnění lidského kapitálu, rovněž tak i v oblasti osobních služeb zaměřených na úsporu času v individuálním životě (při obstarávání každodenních potřeb a v oblasti pečovatelských s cílem rozšířit čas pro tvůrčí profesionální činnost). Uvedená absence se projevuje i tak, že titíž, kteří hovoří a problému, kde zaměstnat lidi uvolňované tzv. Průmyslem 4.0, současně upozorňují na to, že chybí lidé, kteří by dokázali profesní výkony vyžadované Průmyslem 4.0 realizovat. Toto schizma se zcela zřetelně projevuje i v dokumentech, v nichž státní orgány věnují problematice tzv. Průmyslu 4.0 pozornost.

Jde totiž o to, že proces proměny rozvoje lidských schopností ve faktor ekonomického růstu a změnu charakteru ekonomického růstu předpokládá **expansi odvětví produktivních služeb (vzdělání, péče o zdraví, ale též výchovy, lázeňství aj.) a přeměnu tohoto odvětví v nejdůležitější sektor ekonomiky.** Obsah tohoto procesu nelze pochopit z pozice setrvačného vidění reality. Souvisí mj. s podstatným vzrůstem významu týmové práce a

formování mezigeneračních a transgeneračních (obgeneračních) týmů zaměřených mj. i na zvládnutí projektů v oblasti tzv. Průmyslu 4.0.

2 Model plně uzavřené a plně zásluhové postgraduální nadstavy současného průběžného systému penzijního pojištění

Nejdříve vymežíme základní pojmy **plně uzavřené a plně zásluhové postgraduální nadstavy současného průběžného systému penzijního pojištění**:

- **Plná uzavřenost** systému, znamená, že veškeré prostředky, které do tohoto systému (do této nadstavby) budou přicházet, budou tímto systémem rozděleny (nebudou sem přicházet peníze zvenku, ale ani odsud nebudou peníze odcházet).

- **Plná zásluhovost** systému znamená, že každý to, co do systému vložil, dostane podle pravidel, které budeme dále konkretizovat, zpět. (V tomto smyslu je jedná i o určitý typ ekvivalentnosti.)

- Systém označujeme za **postgraduální nadstavbu**, protože je jen pro ty, kteří dosáhli administrativně (zákonem) stanoveného důchodového věku.

- Jedná se o nadstavbu nad současným **průběžným** systémem penzijního pojištění. Jako taková je i tato nadstavba **průběžným** systémem penzijního pojištění.

- Předpokládá se určité zdanění penzijních dávek, ze kterého bude hrazena **jednotná základní dávka** všem účastníkům celého systému penzijního pojištění.

- Rovněž se předpokládá **dobrovolnost** systému (každý do něj může vstoupit či nevstoupit zcela dobrovolně) a **individuální nastavitelnost** systému v tom smyslu, že z něj může účastník tohoto systému kteroukoli dobou počínaje a libovolnou procentuální částkou čerpat příslušnou penzijní dávku, přičemž nečerpaná částka vstupuje opět do systému jako jeho vklad.

Na základě toho lze sestavit příslušný matematický model, který je dostupný online (Mertl, Míhola, Valenčík, Wawrosz 2016, s. 24-27).

Tento systém je určen těm, kteří mohou a chtějí být výdělečně činní i po té, co dosáhnou zákonem stanovené hranice odchodu do starobního důchodu. Do systému vkládají

zákonem stanovenou částku odvodu na penzijní pojištění a následně pak i výplaty z postgraduální nadstavby, na které mají nárok (příp. v souvislosti s výše uvedeným, část těchto výplat).

Model ukazuje, že přibližně po 10 letech by měl účastník tohoto systému nárok na dvojnásobný starobní důchod oproti tomu, na který má nárok při odchodu do důchodu v 65 letech. **Nárok na výplatu z postgraduálního systému se totiž zvyšuje rychlostí vyšší než exponenciální.** Je to dáno tím, že dle pojistné matematiky se s každým měsícem, o který člověk odejde do starobního důchodu v důsledku ztráty schopnosti být produktivně činný později, se zkracuje i očekávaná doba jeho dožití, tj. počet výplat, na které má dle pojistné matematiky nárok.

Cílem testování modelu nebylo ukázat, že v případě, kdy si člověk uchová dlouhodobou uplatnitelnost na profesních trzích, může jeho starobní důchod dosáhnout velmi vysokých částek. Cílem bylo ukázat, že **při vhodně zvolené celoživotní strategii profesního uplatnění může člověk již přibližně po třech až pěti letech postupně zapojení do postgraduální nadstavby rozvolňovat své pracovní nasazení**, tj. snižovat pracovní úvazek, a to **aniž by poklesl jeho příjem a aniž by se snižoval nárok na výši výplat z postgraduálního systému** po té, co plně ukončí svou pracovní činnost. Dokonce lze dosáhnout souběhu rozvolňování pracovního nasazení a zvyšování příjmu formu výplat z postgraduální nadstavby penzijního systému, který mohou osoby dosahující vyšší a vysoký věk využít jak k nadstandardním produktivním službám umožňujícím uchování jejich lidského kapitálu (péče o zdraví, lázeňství), tak i k osobním obstarávacím a pečovatelským službám, které jim umožní podstatné úspory času pro tvůrčí činnost.

Z modelu a jeho testování vyplývá, je, že zavedení postgraduální nadstavby současného systému penzijního pojištění je kromě jiného schopno:

- Zabezpečit neomezenou udržitelnost systému průběžného penzijního pojištění s dostatečně vysokými penzijními výplatami.

- Vytvořit podmínky pro aktivní stárnutí a plnohodnotné naplnění života i ve vyšším a vysokém věku, a to jak zdrojově, tak i vytvořením příslušných motivací.

- Umožnit postupně bezbolestně, bez rizik a plynule reformovat celý současný systém penzijního pojištění tím způsobem, že se hranice 65 bude posunovat postupně níž a níž podle současných (případně vhodně modifikovaných) pravidel předčasného odchodu do důchodu.

Hlavním smyslem modelu však není výše uvedené, jakkoli i to je velmi významné, ale především to, že ukazuje reálnou možnost vytvoření **ekonomické základny pro expanzi produktivních služeb** umožňujících nabývání, uchování a uplatnění lidského kapitálu. Nejde tedy zdaleka jen o to, jak zabezpečit lidem ve vyšším a vysokém věku důstojnou životní úroveň a plnohodnotné uplatnění, ale především o to, že uplatněním těchto lidí (ke kterému postgraduální nadstavba motivuje) je vytvořena velmi silná a masivní poptávka po produktivních službách a současně i zdroje pro jejich financování, které vznikají na čistě ekonomickém základě. Jedná se nikoli o jedinou, ale významnou a snadno dosažitelnou konkrétní formu přeměny rozvoje schopností člověka v nejdynamičtější faktor ekonomického růstu a změnu charakteru tohoto růstu.

3 Mezigenerační komplementarita, týmová práce a inovační potenciál společnosti

Jednou z hlavních námitek vůči navrhovanému přístupu k reformě penzijního systému směrem, který by motivoval člověka k prodloužení období dobrovolného produktivního uplatnění, je, že prodloužením doby produktivního uplatnění člověka se omezují příležitosti k uplatnění mladých lidí. Pokud tuto otázku přeformulujeme do odborné terminologie a tak, abychom vyjádřili podstatu toho, o co jde, zní takto: **Je mezi zaměstnáním osob různých generací (tj. starších a mladších) substituční, nebo komplementární vztah?**

Obecná odpověď na tuto otázku neexistuje. Vztah mezi zaměstnáním starších a mladších osob, mezi zaměstnáním příslušníků různých generací může být jak substituční (a potom bude působit vytěsňovací efekt), tak i komplementární (a potom může působit nasávací efekt v tom smyslu, že čím více a čím déle se daří uchovat uplatnitelnost starších osob, tím větší příležitosti pro zaměstnání mladších osob se tím nabízejí). Závisí na typu produktivní, resp. výtěžných aktivit.

Obecně platí, že **při setrvačném vývoji je mezi zaměstnáním starších a mladších osob substituční vztah**. Je to dáno zejména tím, že pracovní výkony jsou více či méně rutinní a individuální. K jejich výkonu mají lepší předpoklady lidé mladší.

Při vývoji, který se vyznačuje vysokou inovační intenzitou, který je spojen s šířením inovačních vln vyšší intenzity a vyšší hustoty, tj. při tom vývoji, který je založen na lidském kapitálu, převažuje mezi zaměstnáním starších a mladších osob komplementární vztah a nastává zde nasávací efekt. Je to dáno zejména tím, že nezbytným předpokladem přípravy, vhodného zacílení a realizace inovací jsou z povahy věci výkony nikoli rutinního (tj. tvůrčího) charakteru, ale zejména tím, že **naprosto nezbytnou se stává týmová práce, a to právě taková týmová práce, ve které se plně projeví komplementarita výkonů nejen různých odborností, ale i různých generací**. Roste význam mezigeneračního přenosu odborných zkušeností a také roste význam těch inovačních schopností, které člověk nabývá postupně v průběhu své profesní dráhy, které vycházejí z dlouhodobě systematizovaných a v praxi ověřovaných poznatků.

Z hlediska požadavků, které klade tzv. Průmysl 4.0 lze říci, že nejbližší budoucnost ve fungujících ekonomikách bude patřit, nejen týmům, ale týmům složených ze tří až čtyř generací tj. mezigeneračním či spíše transgeneračním (obgeneračním) týmům. Týmům, které budou založeny na efektivní spolupráci až čtyř generací. To si uvědomuje každý, kdo se podílel na realizaci nějaké skutečné významné inovace.

Proto komplexní řešení otázky prodloužení horizontu produktivního profesního uplatnění těch osob, které jsou schopny celoživotně nabývat poznatky v návaznosti na průběžně získávané zkušenosti a které se chovají zodpovědně i z hlediska uchování svého lidského kapitálu, má pro tu ekonomiku, která se rodí ze současných podmínek, má mimořádný význam.

Čtenář toho příspěvku si nejnázornější představu o tom, co je to komplementarita v transgeneračních týmech zaměřených na realizaci inovací vyššího řádu udělá mj. i v souvislosti s otázkou, co je předpokladem společenského využití, tj. uplatnění v praxi, poznatků, které jsou publikovány v odborných periodických evidovaných v uznávaných databázích. Ke konečnému efektu uveřejněných myšlenek dochází v současné době poměrně zřídka, přes řadu zprostředkování, nepřímou, na základě shody okolností. A to i v případě myšlenek velmi kvalitních, s vysokou mírou přesahu oproti stávajícímu poznání, vyložených

kvalifikovaně a v plné návaznosti na stávající poznání. Při současném způsobu fungování vztahu mezi teorií a praxí, teorií prezentovanou v odborném tisku a společenskou praxí se mnohdy dokonce vyskytuje substituční vztah mezi inovativností a uplatnitelností poznatků. Čím vyšší inovativnost, tím obtížnější uplatnitelnost. Je to dáno zcela přirozeně fungováním vědy v podmínkách velmi málo rozvinuté týmovosti, resp. neexistenci týmů založených na generování inovací, a to jak ve sféře výroby či průmyslu, tak i služeb, včetně služeb poskytovaných veřejnými institucemi.

V ekonomice, která bude založena na uplatnění výrazných inovací v oblasti průmyslu spojených s využíváním možností Průmyslu 4.0, ale i inovací ve sféře institucionální podpory ekonomiky, bude týmovost, vycházející z generování inovací, základem její výkonnosti. A v takovýchto podmínkách nikoli setrvačného vývoje bude výrazně růst poptávka po transgeneračních komplementárních týmech. Tomu se bude muset přizpůsobit i celý systém školství, zejména vysokoškolského.

S trochou nadsázky lze říci, že výchova k týmovosti v našem vzdělávacím systému končí na úrovni mateřské školy a z univerzitního prostředí se výrazně vytrácí. V minimální míře jsou rozvíjeny formy interdisciplinární spolupráce studentů na univerzitách, mezioborová týmové spolupráce se ve většině oborů prakticky nevyskytuje.

Přechod od nízkoinovativní ekonomiky individuálních partikulárních výkonů k ekonomice založené na systematickém generování a šíření významných inovací prostřednictvím interdisciplinárních a transgeneračních týmů bude sice docházet k úspoře práce (jako ostatně všech zdrojů), současně však výrazně **poroste poptávka po produktivních činnostech dvojího druhu:**

- **Činnosti v oblasti produktivních služeb zaměřených na nabývání, uchování a uplatnění lidského kapitálu** (které se stanou těžištěm ekonomiky podobným způsobem, jako kdysi průmysl v době průmyslové revoluce zaujal místo dominantního sektoru oproti zemědělství).

- **Činnosti v oblasti osobních služeb (obstarávání a pečování), které povedou k úsporám času v mimopracovní době těch, kterým budou tyto služby poskytovány, a k efektivnějšímu trávení volného času** (jak z hlediska relaxace či nabývání společenských kontaktů apod.).

Změny, před kterými stojíme, mohou být velmi výrazné a jejich obrysy si můžeme představit jen velmi přibližně. Na druhé straně je to jen o něco málo víc než 50 let, kdy vyšla zásadní práce Richty *Civilizace na rozcestí* (1966). V ní najdeme mnoho dodnes relevantních anticipací té ekonomiky, ke které jdeme. A není náhodou, že tato práce byla výsledkem týmu, který byl nejen interdisciplinární, ale i trasngenerační, ve kterém byli odborníci generačně starší než Richta, ale i generačně a obgeneračně mladších. Pokud porovnáme tehdejší představy s tím, co můžeme říci o změnách, jejichž příležitost se nabízí dnes, není obraz budoucnosti tak nejasný, jak by se mohlo někomu zdát.

Jde o komplexní proměny nejen v ekonomickém, ale i celém společenském systému. Jejich společným jmenovatelem je **důraz na to, aby naplnění reálného bohatství života člověka v podobně plného využití možností rozvoje a uplatňování jeho schopností bylo současně nejvýznamnějším faktorem, určujícím dynamiku a kvalitu ekonomického růstu.** Ekonomika založená na těchto základech se bude vyznačovat vysokou intenzitou a převratností inovací, povede k výrazným úsporám zdrojů všech druhů (surovin, energií, času, práce), současně však bude generovat poptávku po lidských schopnostech a jejich diverzitě, takže **nikdo, kdo se bude do ekonomiky tohoto typu chtít zapojit, nebude nepotřebný,** nebude nucen žít v trpěné enklávě saturované z veřejných zdrojů. Změny v oblasti penzijního systému, které navrhujeme, mohou být jedním z důležitých podnětů, které k zásadním proměnám ekonomiky povedou. Právě proto, že **přispívají k vytvoření reálného ekonomického základu, na kterém se projeví ekonomický efekt služeb spojených s nabýváním, uchováním a uplatněním lidského kapitálu.**

4 Shrnutí a rozbor výsledků

Ukázali jsme, že reforma systému průběžného penzijního pojištění, která by zásadním způsobem posílila jeho zásluhovost, může významně přispět k vytvoření reálné ekonomické základny pro expanzi produktivních služeb, tj. služeb umožňujících nabývání, uchování a uplatnění lidských schopností. Spolu s dalšími reformami v oblasti systémů sociálního investování a sociálního pojištění povede k přesunu těžiště ekonomiky do odvětví produktivních služeb, podstatně zvýší inovační potenciál ekonomiky a umožní plně využít technologické možnosti spojené s tzv. průmyslem 4.0. V návaznosti na to jsme se zabývali:

- Problematikou sociálně citlivého a postupného zavedení plně zásluhového průběžného systému penzijního pojištění odvíjejícího se od postgraduální nadstavby tohoto systému.

- Kritikou některých zjednodušených pohledů na tzv. Průmysl 4.0, které jej chápou vytrženě z komplexu změn, se kterými je spojena jeho technologická stránka a které přehlížejí klíčový aspekt, kterým je přeměna rozvoje lidských schopností v nejdůležitější faktor ekonomického růstu a dopad na změnu charakteru toho růstu.

- Komplementaritou v oblasti profesního uplatnění příslušníků různých generací v návaznosti na rostoucí roli týmové práce při využívání možností tzv. průmyslu 4.0, která bezprostředně souvisí s ekonomickými efekty systému penzijního pojištění. Tento systém člověka motivuje k prodloužení období produktivního uplatnění člověka a vytváří poptávku po produktivních službách.

V návaznosti na stávající výsledky zkoumání v dané oblasti považujeme za důležité:

- S využitím modelů, které byly vyvinuty, testovat optimální postup při transformaci celého penzijního systému formou rozšiřování plně zásluhové a plně uzavřené nadstavby současného průběžného penzijního systému.

- Řešit otázku zdanění penzí z postgraduální nadstavby současného penzijního systému tak, aby při rozšiřování tohoto systému mohla být postupně financována jednotná základní dávka.

- Testovat různé dílčí alternativy modelu tak, aby byly identifikovány případné distorze a aby byla vybrána nejvhodnější z možných alternativ.

- Kvantifikovat a interpretovat některé příklady trajektorie postupného rozvolnění v oblasti profesního uplatnění účastníků postgraduální nadstavby.

- Určit optimální způsob využití přebytků, které budou v rámci postgraduální nadstavby po delší dobu (10 až 20 let) vznikat. V rámci našeho příspěvku jsme tomuto problému nevěnovali pozornost, jedná se však o velmi významný prvek.

- Ukázat různé možnosti nadstandardní zdravotní péče financované z efektů prodloužení horizontu produktivního uplatnění, které současně k prodloužení horizontu produktivního uplatnění napomáhají.

- Totéž ukázat i v případě různých forem celoživotního vzdělání zaměřeného na prodloužení doby uplatnitelnosti osob vyššího a vysokého věku.

- Zabývat se otázkou výchovy k týmovosti v rámci vzdělávacího systému, zejména vysokoškolského.

5 Shrnutí a rozbor výsledků

Problematika, kterou se zabýváme, podstatným způsobem souvisí s Národním programem přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (MPSV 2016). Uvedený koncepční materiál prakticky zcela opomíjí problematiku aktivního stárnutí ve smyslu produktivního (výdělečného) uplatnění člověka. Předpokládáme, že náš příspěvek a navazující práce v dané oblasti přispějí k tomu, aby byly možnosti v této oblasti více využívány.

Z hlediska volebních programů a očekávaného výsledku voleb lze předpokládat, že problematika aktivního stárnutí v návaznosti na podstatnou reformu penzijního systému směrem k NDC modelu bude v nejbližších létech velmi aktuální a nabízí se možnost spojení teorie s praxí v této oblasti. Za zvlášť důležité považujeme neuvíznout ve složitých a kontroverzních diskusích o úskalích přechodu k plně zásluhovému průběžnému systému penzijního pojištění, ale ověřit si reálnost a efektivnost motivační role tohoto systému formou relativně bezproblémového zavedení plně zásluhové postgraduální nadstavby současného penzijního systému, která současně otevírá cestu k postupné a plynulé reformě celého systému, což je důležité i pro vytvoření potřebného společenského konsensu.

Poděkování

Příspěvek byl zpracován v rámci projektu 7427/2017/08 na Vysoké škole finanční a správní.

Literatura

CADENA, B., KAYS N. 2015. Human Capital and the Lifetime Costs of Impatience. American Economic Journal. Economic Policy. Volume 7 No. 3 2015, pp. 126 – 153.

FIALA, T., LANGHAMROVÁ, J. 2014. Modelování budoucího vývoje úhrnu pojistného a úhrnu vyplacených starobních důchodů v ČR Politická ekonomie 62, č.2, s. 232-248. ISSN 0032-3233

- JANÍČKO, M., TSHARAKYAN, A. 2013. K udržitelnosti průběžného důchodového systému v kontextu stárnutí populace v České republice. *Politická ekonomie* 61 č. 3. s. 321-327. ISSN 0032-3233
- LOUŽEK, M. 2014. *Důchodová reforma*. Praha : Karolinum 2014. 102 s.
ISBN 9788024626123
- MARX, K. 1974. *Rukopisy „Grundrisse“ II*. Praha: Svoboda.
- MAŘÍK, V. A KOL. 2016). *Průmysl 4.0: Výzva pro Českou republiku*. Praha: Management Press. ISBN 9788072614400.
- MASON, P. 2015. *PostCapitalism. A Guide to Our Future*. Allen Lane. ISBN: 978-18-4614-738-8.
- MERTL, Jan, Jiří MIHOLA, Radim VALENČÍK a Petr WAWROSZ. Postgraduální nadstavba současného systému penzijního pojištění. In *Sborník z pracovní konference Odborné komise pro důchodovou reformu*. Praha: Odborná komise pro důchodovou reformu, 2016. s. 19-31. Online: <http://www.duchodova-komise.cz/wp-content/uploads/2017/02/Sborn%C3%ADk-z-konference-OK-pro-DR-30.-11.-2016.pdf>
- MPSV, Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (2016). Online: <http://www.mpsv.cz/cs/5045>
- RICHTA, R. A KOL. 1996. *Civilizace na rozcestí*. Praha: Svoboda, 236 + 20 s.
- ŠIMKOVÁ M., SIXTA. J., LANGHAMROVÁ, J. 2016. Penzijní závazky stárnoucí populace České republiky. *Politická ekonomie* č. 64 No. 5, s 591-607 ISSN 0032-3233
- VALENČÍK, R. a KOL. 2014. *Perspektivy a financování odvětví produktivních služeb*. Praha: VŠFS-Eupress. ISBN 978-80-7408-103-3. Dostupné z: http://www.vsfs.cz/prilohy/konference/lk_2015_perspektivy.pdf
- VAVREJNOVÁ M.; BELABED E.; WÖRISTER K. 2004. *Pension Reform in the Czech Republic: Present, Situation and Future Prospects (A Comparison with Austria)*. *Prague Economics Papers*, 13(3), 237–259, <http://dx.doi.org/10.18267/j.pep.241>
- ZÁKON č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. In: *Sbírka zákonů*. 30. 06. 1995.
- ZÁKON č. 220/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. In: *Sbírka zákonů*. 21. 06. 2011. ISSN 1211–1244.

Kontakt

Radim Valenčík

Vysoká škola finanční a správní

radim.valencik@seznam.cz

Rafik Bedretidnov

Vysoká škola finanční a správní

bolingbroke@seznam.cz

Helena Sochrová

Vysoká škola finanční a správní

helena.sochrova@gmail.com

Petr Bohinský

Vysoká škola finanční a správní

31480@mail.vsfs.cz