

DŮCHODOVÁ REFORMA A LIDSKÝ KAPITÁL

PENSION REFORM AND HUMAN CAPITAL

Jaroslav Vostatek

Abstract

Non-intelligibility and unconstitutionality are the basic problems of the Czech public pensions; both may be eliminated with a small pension reform based on a change of several parameters and/or on split of public pensions into two pillars. Marketing and lobbying dominate the Czech pension policy and thus it is not sure that this year the government agrees on a small pension reform at least. A large pension reform should also consider the contemporary concepts of old-age, disability, and survivor pensions as well as the associated human capital investments. It is not only about the lengthening of working activity of elderlies but also about the whole concepts of family and education policies. These social policies generate not only public and private expenses but also economic development, with impact on pension policy and its potentials. The approval of a coherent modern social policy concept/model is the best solution. The aim of the paper is a presentation of such a policy for Czech conditions, including the link to the tax policy. Such a large pension reform also defines the space for the occupational and personal pensions and their fiscal regimes which have been exorbitant and unconstitutional in Czechia.

Key words: pension reform; human capital; welfare regimes; family policy; educational policy

JEL Codes: H55, H24, J13

Úvod

V roce 2015 se ministr financí a předseda ANO Babiš veřejně přihlásil k důchodové reformě, spočívající v rozdělení veřejných starobních penzí do dvou pilířů, na rovný důchod a na sociální důchodové pojištění, s dávkou v zásadě plně závislou na zaplaceném pojistném (Vostatek, 2015). Podle Babiše „při jisté dávce vstřícnosti by se všechny tři vládní subjekty mohly shodnout na předcházejících kapitolách doporučené zásadní racionalizace stávajícího českého penzijního systému, jejímž výsledkem by byl první pilíř ve formě rovného

důchodu se sazbou zhruba 30 procent, doplněný upraveným příspěvkem na bydlení pro seniory, dále druhý pilíř ve formě NDC a třetí pilíř v některé ze čtyř možných variant. Zásadním přínosem této racionalizace by byl transparentní a srozumitelný penzijní systém a redukce pojistného na důchodové pojištění, vytvářející prostor pro snížení daňového zatížení práce, které nám důrazně a opakovaně doporučuje Evropská komise“ (Hechtová, 2015). Programové prohlášení dnešní Babišovy vlády je podstatně obecnější; největší důraz klade na zřízení Státního důchodového úřadu, „oddělení důchodového účtu od státního rozpočtu a stanovení jasných finančních vztahů mezi tímto účtem a státním rozpočtem, případně dalšími zdroji příjmů pro tento účet“. Vláda dále velmi obecně prohlásila, že sestaví „odborný pracovní tým pro důchodovou reformu, který zhodnotí dosavadní návrhy, aktuální situaci a předpokládaný vývoj a předloží návrh řešení, které zachová stávající nároky, definuje standard plošného zabezpečení ve stáří na principu solidarity, posílí princip zásluhovosti a bude motivovat lidi v aktivním věku, aby využívali podporované formy individuálního zajištění na stáří“ (Babiš a kol., 2018).

Na zasedání Komise pro spravedlivé důchody bylo vytvoření důchodového fondu či úřadu odmítnuto. Fond sociálního důchodového pojištění má dnes ve světě význam pouze v případě, když systém má rezervy, např. z dob minulých. Vytváření fondu kupř. pro výplatu rovného státního důchodu nemá žádný systémový význam. Moderní systémy sociálního důchodového pojištění např. v Rakousku a Německu jsou dotovány ze státního rozpočtu, v rozsahu zhruba 23 % všech příjmů těchto systémů; takto stát financuje zejména péči o malé děti (náhradní doba pojištění).

Resortní návrh důchodové reformy

Politika ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) dnes směřuje k rozdělení starobních důchodů do dvou pilířů, na rovný důchod se sazbou cca 30 % celostátní průměrné mzdy (PM) a na pojistný důchod se sazbou 0,0325 % ze sumy vyměřovacích základů. Toto jednoduché pravidlo výpočtu pojistného důchodu „lze interpretovat tak, že by se každému pracujícímu na konci prvního roku jeho výdělečné činnosti zvýšila částka oceňující jeho pracovní kariéru o 0,0325 % jeho vyměřovacího základu v daném roce. V druhém roce práce by se částka za předchozí pracovní kariéru upravila dle růstu mezd v ekonomice a připočetla by se částka odpovídající 0,0325 % jeho vyměřovacího základu v daném (druhém) roce práce. Takto by se postupovalo ve třetím, čtvrtém a každém dalším roce výdělečné činnosti občana. Systém by tak, na rozdíl od současnosti, umožnil pravidelně každoročně vyčíslovat nároky občanů na

důchod. Koeficient 0,0325 % vychází ze započtení vyměřovacích základů nad první redukční hranicí v současném systému“ (MPSV, 2020a).

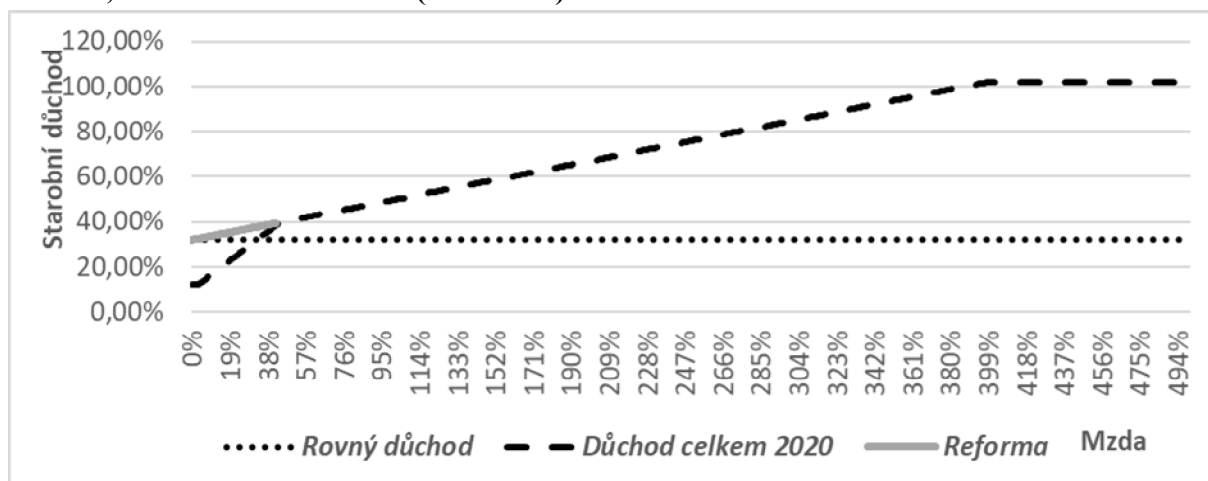
„Architektura nového důchodového systému“ z pera MPSV v zásadě odpovídá Babišově koncepci z roku 2015; rozdíly jsou jen v číslování penzijních pilířů a v provedení pojistného pilíře: u Babiše se jedná o systém NDC, doporučovaný (dřívějším) Holzmannovým týmem ve Světové bance (Holzmann a kol., 2012), kdežto u MPSV jde o rakouský systém penzijních účtů (Rentenkontensystem), na něž se každým rokem připisuje dílčí důchodový nárok, vypočtený podle klasické penzijní formule, např. $1,78 \% \cdot \text{roční výdělek pojištěnce}$ (do výše výdělkového stropu – stejně je tomu v jiných pojistných systémech), s valorizací důchodových nároků na penzijních účtech podle růstu mezd, s indexací vyplácených důchodů podle zákonného schématu (výše přiznaného ročního starobního důchodu = finální stav penzijního konta). Rakouský systém penzijních účtů je z pohledu klientů transparentní v maximálním možném rozsahu; v systému NDC (notional či non-financial defined contribution) se důchod vypočítává pojistně-matematicky z naspořené pojistné až před zahájením jeho výplaty, v tzv. generické variantě se nejen průběžně aktualizují důchodové (úmrtnostní) tabulky, ale může dojít (resp. dochází) i k nominálnímu snížení již vyplácených důchodů, pokud dojde k poklesu tržní ceny aktiv rezervního fondu.

Uváděná sazba měsíčního pojistného důchodu 0,0325 % (ze sumy vyměřovacích základů) odpovídá dnešnímu redukovanému (26%) zápočtu výdělku nad redukční hranicí 44 % PM: $1,5 \% \cdot 26 \% = 0,39 \%$ v přepočtu na 1 měsíc: $0,39 \% / 12 = 0,0325 \%$. Jde o dnešní reálné ohodnocení roku trvání pojištění, které nově bude platit pro všechny výdělky. K tomu se přidá poměrně vysoký rovný důchod. MPSV (2020a) uvádí, že průměrná doba pojištění u nově přiznávaných starobních důchodů činí 45 let; tomu odpovídá rovný důchod ve výši 32 % PM. Podle jiné informace MPSV je průměrná doba pojištění mužů 45 let a žen 43 let; pokud tyto dvě hodnoty zprůměrujeme na 44 let, tak nám vyjde odpovídající rovný důchod 31,5 % PM. Dřívější výpočty autora vycházely ze statistického údaje 43 let, tomu odpovídá rovný důchod 31 % PM; od roku 2015 došlo patrně ke zvýšení průměrného počtu let pojištění pod vlivem zvyšování zákonného důchodového věku – tento věk je jediným parametrem českých veřejných penzí, kterému lidé rozumějí. A k tomu dnešní vláda zvýšila sazbu dnešní základní výměry důchodů z 9 % na 10 % PM.

Obrázek 1 ukazuje základní parametry „technické“ reformy starobních důchodů, při níž by se nezměnily důchody vypočítávané z vyměřovacího základu přes 44 % PM; zde vycházíme ze 45 let pojištění. Je zřejmé, že nový rovný důchod by měl být zaveden na úrovni 31,5 – 32 % PM a nový každoročně vypočítávaný roční pojistný důchod (v systému

penzijních účtů) by měl být 0,39 % * roční výdělek pojištěnce (do výše výdělkového stropu). MPSV (2020a) publikuje obdobný obrázek, leč uvádí rovný důchod na úrovni 30 % PM.

Obrázek 1: Výše starobního důchodu (v % PM) v závislosti na výši mzdy (vyměřovacího základu v % PM) při 45 letech pojištění v roce 2020 a po reformě odstraňující redukční hranici, vč. rovného důchodu (32 % PM)



Zdroj: Autor

MPSV (2020a) vůbec nezmiňuje invalidní a pozůstalostní důchody a mohl by tak vzniknout dojem, že nový rovný důchod by měl aplikován u všech veřejných důchodů. U invalidních důchodů si to lze představit, u pozůstalostních důchodů již nikoliv. I malá/technická důchodová reforma se tak musí zabývat koncepcí, resp. sociálním modelem veřejných důchodů jako celku.

MPSV (2020b) předložilo své poradní Komisi pro spravedlivé důchody tři varianty důchodové reformy: spravedlivou, technickou a úspornou (obrázek 2). Cílem nultého pilíře má být podle MPSV zajistit důstojný základní důchod všem starobním důchodcům. (Jedinou výjimku z tohoto pravidla mají tvořit senioři, kteří odešli do starobního důchodu předčasně: u nich je základní důchod krácen z pojistně matematických důvodů.) Základní důchod by měl podle MPSV dosahovat takové výše, aby zajistil minimální životní standard starobních důchodců.

Minimální úroveň životního standardu důchodců ilustruje MPSV (2020b) pomocí měsíční hranice ohrožení příjmovou chudobou ve dvoučlenné a jednočlenné domácnosti a průměrnou cenou domova pro seniory (pobyt + strava, 9 728 Kč). „V domácnosti dvou důchodců se stejně vysokým důchodem musí oba senioři pobírat důchod 8 972 Kč měsíčně, aby se jejich domácnost nepropadla pod hranici chudoby. V případě samostatně žijícího důchodce je tato částka vyšší, 11 963 Kč měsíčně“ (MPSV, 2020b). Tyto dva údaje jsou

z konce roku 2018, aktualizované údaje za rok 2019 jsou: 9 614 Kč a 12 818 Kč měsíčně (ČSÚ, 2020). Čtenář se ptá, zda za této situace rovný důchod 10 500 Kč měsíčně zajišťuje důstojný základní důchod všem starobním důchodcům. Odpověď na tuto otázku MPSV (2020b) nedává. Ostatně chybí jakékoliv vysvětlení, proč se argumentuje ukazatelem ohrožení příjmovou chudobou (60 % ekvivalizovaného příjmového mediánu) a nikoliv např. ukazatelem příjmové chudoby (50 % téhož). Čili MPSV (2020b) se pokouší odvodit navrhovanou výši základního (rovného) důchodu 10 500 Kč měsíčně (cca 30 % PM) z ukazatele míry ohrožení příjmovou chudobou, který dosahuje pro jednotlivce částky 12 818 Kč měsíčně, což představuje 36,8 % PM v roce 2020. Je jistě užitečné porovnávat výši toho či onoho důchodu s různými hranicemi chudoby, nemá ale žádný smysl se takto pokoušet definovat „spravedlivou“ a technickou výši rovného důchodu. Tím spíše, že již na první pohled je základní důchod 30 % PM nízký, měl by v technické variantě činit 31,5 – 32 % PM.

Obrázek 2: Spravedlivá, technická a úsporná varianta důchodové reformy MPSV

		Spravedlivá v.	Technická v.	Úsporná v.
0. pilíř	Základní důchod	30 % PM (10.500 Kč)	30 až 25 % PM (10.500 Kč až 8.710 Kč)	22 % PM (7.740 Kč)
Klasická zásluhovost	Ocenění výdělku	0,0325 % vyměřovacího základu	0,0325 % vyměřovacího základu	0,0325 % vyměřovacího základu
	Ocenění doby pojištění	240 Kč za každý rok nad 41 let pojištění	Ne	Ne
Ocenění péče	FVZ	100 % předchozí nebo průměrné mzdy	100 % předchozí nebo průměrné mzdy	80 % předchozí nebo průměrné mzdy
	Bonus za dítě	500 Kč/dítě	Ne	Ne
Valorizace	0. pilíř	Růst nominálních mezd	Růst nominálních mezd	Růst nominálních mezd
	I. pilíř	Růst cen	Růst cen	Růst cen

Zdroj: MPSV (2020b)

Technická varianta důchodové reformy MPSV tedy spočívá (nevědomky?) především v tom, že nový základní důchod bude činit jen 30 % PM s tím, že samovývojem dojde k jeho snížení na 25 % PM v roce 2070. Ve všech třech variantách MPSV předpokládá/navrhuje valorizaci tohoto důchodu podle růstu nominálních mezd; není přitom uvedeno, proč by při této valorizaci mělo dojít k poklesu parametru 30 % na 25 %. Můžeme se však také domnívat, že u technické důchodové reformy by nikoho nemusela zajímat dlouhodobá projekce (natož ještě do roku 2070), protože účelem technické reformy by měla být „pouze“ rekonstrukce dnešních dvou „výměř“ nově přiznávaných důchodů na dva pilíře. Taková technická reforma učiní systém srozumitelným ... a lze tak jako tak předpokládat, že až většina obyvatel a

expertů pochopí české veřejné penze, tak budou chtít jejich restrukturalizaci ve prospěch pojistného důchodu. Také z tohoto důvodu není vhodné zavádět výhradní valorizaci rovného důchodu podle růstu mezd a valorizaci pojistného důchodu podle růstu cen – když tak spíše naopak. Optimálním řešením je stanovení rovného důchodu v zákoně absolutní částkou.

„Spravedlivá“ varianta důchodové reformy MPSV se od „technické“ varianty liší ve dvou „bonusech“ k pojistnému důchodu navíc: za dítě 500 Kč měsíčně a 240 Kč za každý rok pojištění nad 41 let. „Bonus za každý rok doby pojištění nad 41 let musí dosahovat 170 Kč, aby zásluhovost vzhledem k délce pojištění byla zachována. V případě, že bonus za dobu pojištění bude vyšší, například 240 Kč jako u spravedlivé varianty, pak bude zásluhovost za delší dobu pojištění v novém systému vyšší“ (MPSV, 2020a). Faktickým výsledkem navrhovaného bonusu 170 Kč pro ty, kteří budou mít dobu pojištění 45 let, je zvýšení rovného důchodu z 30 % PM na 32 % PM. Čili MPSV nejdříve nasadí nízkou hodnotu rovného důchodu (30 % PM), odpovídající 41 letům pojištění, a pak ji koriguje bonusem za 42. a další roky! To je „originální“ logika, která nemá obdobu ve světě. Jen neumím vysvětlit, proč má být základní důchod vyšší pro ty, kteří jsou pojištěni více než 41 let. Stejně tak nechápu, proč se má zavádět rovný důchod za dítě 500 Kč měsíčně (navíc s valorizací také jen podle růstu cen), když součástí pojistného důchodu je náhradní doba pojištění za dítě. Pokud MPSV chce upravit konstrukci náhradní doby pojištění, tak proč ne.

MPSV počítá s daňovou reformou do např. 5 let od spuštění důchodové reformy. Přitom patrně má zůstat dnešní sazba důchodového pojistného (28 %) a mají být zvýšeny daně, aby pokryly růst výdajů na důchody. Z koncepčního hlediska by ovšem měla být podstatně snížena sazba důchodového pojistného, aby pojistné odpovídalo výdajům na pojistné důchody. Rovné důchody mají být financovány z obecných daní, např. z daně z příjmů fyzických osob.

Česko potřebuje technickou důchodovou reformu, spočívající v rozdělení dnešních starobních důchodů do dvou pilířů, s rovným důchodem stanoveným v korunách na úrovni až 32 % PM, s valorizací nikoliv (jen) podle vývoje mezd a s pojistným důchodem, připsovaným každoročně na penzijní konto pojištěnce se sazbou 0,39 % z ročního vyměřovacího základu, v němž bude zohledněna i péče o malé děti a jiné závislé osoby. Penzijní konto musí být valorizováno podle vývoje mezd. Valorizace vyplácených důchodů bude oddělená pro rovný důchod a pro pojistné důchody. Technická důchodová reforma musí zahrnout i invalidní a pozůstalostní důchody.

Mezinárodní srovnání

České veřejné penze budou i po technické důchodové reformě i velmi odlišné od standardních evropských penzijních systémů. Např. Rakousko má již zmíněný moderní systém sociálního důchodového pojištění, označovaný jako systém penzijních kont, jehož starobní důchody jsou koncipovány podle „formule 45/65/80“: při 45 letech pojištění a při odchodu do důchodu ve věku 65 let bude nově přiznaný starobní důchod činit 80 %, což ostatně odpovídá sazbě 1,78 % z ročního vyměřovacího základu ($45 \cdot 1,78 \% = 80 \%$). Pro úplnost dodáváme, že z penzí se platí daň z příjmů a pojistné. Plně transparentní systém sociálního důchodového pojištění a vysoké penze vedou k tomu, že 90 % Rakušanů odchází do předčasného důchodu (cca o 3 roky dříve), protože jim k velmi dobrému životu ve stáří postačí důchod (o 15 %) nižší než 80 % celoživotního výdělku. Pojistné na toto důchodové pojištění činí „pouhých“ 22,8 %. Péče o dítě se započítává do důchodu v rozsahu (až) 5 let; náhradní doby pojištění jsou financovány ze státního rozpočtu, resp. stát garantuje úhradu schodku systému sociálního důchodového pojištění. Součástí penzijního systému je též minimální penze jednotlivce a manželské dvojice, realizovaná formou vyrovnávacího přídatku (Ausgleichszulage); tato dávka plně zohledňuje (odpočítává) příjmy. Od roku 2020 náleží pojištěncům s nárokem na vyrovnávací přídatek ještě bonus, pokud jejich doba pojištění trvala aspoň 30 či 40 let.

Německo má pro zaměstnance jiné moderní sociální důchodové pojištění: tzv. bodový systém. Body se každoročně přidělují podle výše výdělku, z něhož se platí pojistné (za průměrný výdělek je 1 bod). Po odchodu do penze se vyplácí starobní důchod ve výši počet bodů krát aktuální hodnota bodu. Tato konstrukce má za následek, že „staré“ důchody jsou relativně stejně vysoké jako nově přiznané důchody. To lze považovat za výhodu i nevýhodu – podle toho, zda stát chce či nechce (může či nemůže si dovolit) valorizovat důchody stejně jako výdělky, z nichž se důchody vypočítávají. Starobní důchody z německého sociálního pojištění jsou podstatně nižší než rakouské důchody. OECD (2019) uvádí čistý náhradový poměr pro zaměstnance s průměrným výdělkem v Německu 51,9 % a v Rakousku 89,9 %; jako srovnatelný údaj pro Česko zde OECD uvádí 60,3 %, pro Velkou Británii 28,4 %, Švédsko 53,4 %, Norsko 51,6 %, Nizozemí 80,2 % a pro Nový Zéland 42,8 %. Všechny údaje tohoto druhu je nutno brát s jistou rezervou, resp. před vyvozováním závěrů např. pro nás je nutná podrobná znalost použité metodiky zpracování údajů, či nejlépe podrobná znalost penzijních systémů srovnávaných zemí. Např. v Německu stále nabývají na významu zaměstnanecké penze, zatímco v Rakousku jsou tyto penze zanedbatelné. V Německu také mají např. oddělený penzijní systém pro federální a zemské úředníky, v němž je rok státní

služby ohodnocen sazbou 1,79375 %! (Typický konzervativní/křesťansko-demokratický sociální model má různou úroveň dávek pro různé sociální skupiny.)

Britský penzijní systém historicky vyšel z liberálního Beveridgeova modelu, s rovným důchodem. Již v 50. letech se však významně rozvinuly zaměstnanecké penze, které podstatně zvýšily náhradový poměr jejich účastníkům. V dalších obdobích se prosadili labouristé s pojistným důchodem a konzervativci s podporou soukromých penzí. Po poslední důchodové reformě je rovný důchod doplněn „workplace pensions“ (zaměstnaneckými penzemi modifikovanými auto-enrolmentem a „doplňkovým“ státním penzijním fondem NEST), které podle OECD (2019) zvyšují výše uvedený čistý náhradový poměr na 61 %.

Švédský veřejný penzijní systém dříve kombinoval rovný důchod a pojistný důchod; na přelomu století došlo k jeho (proslavené) rekonstrukci, při níž byl zaveden generický pojistný systém NDC, doplněný „garantovaným důchodem“ (dávka testovaná na důchod z NDC) a stejně testovaným seniorským příspěvkem na bydlení (který od roku 2010 rovněž obhospodařuje Švédská penzijní agentura) a také neoliberálně laděnou „prémiovou penzí“ s pojistným 2,5 % ze mzdy, spravovanou speciální státní penzijní institucí, s možností investování pojistných rezerv účastníky i do soukromých penzijních fondů. Vedle toho jsou ve Švédsku plně rozvinuty zaměstnanecké penzijní systémy s pojistným 3,5 – 4,5 % ze mzdy.

Nejvýraznější odlišností českých penzí po technické reformě bude velký rozměr rovného starobního důchodu; ten bude jen o málo nižší než celosvětově „špičkový“ novozélandský rovný důchod jednotlivce, u dvojic budeme světovou jedničkou. Faktický zákaz zaměstnaneckých penzí bychom měli zrušit, nepředpokládáme však jejich významný rozvoj. Mít téměř univerzální zaměstnanecké penze dnes ve světě není výhodou, u nás lze spíše očekávat tlak na zvyšování veřejných pojistných penzí i celkových veřejných penzí. Čistý náhradový poměr by podle mezinárodních konvencí měl být 65-70 % předdůchodových příjmů u zaměstnance s průměrným výdělkem.

Některé širší souvislosti důchodové reformy

Ve srovnání s průměrem EU (2018) máme delší dobu školní docházky, která se neodráží v lidském kapitálu, a kratší dobu pracovní činnosti. Systémy vzdělávání nejsou dostatečně intenzivní. I z vlastní zkušenosti (a to dříve nebyly počítače a mobily) vím, že devítiletku lze zkrátit na osmiletku a obdobně je účelné zkrátit i střední a vysoké školy (semestry lze prodloužit). V moderních státech je samozřejmostí nabídka „celodenní školy“ zdarma nebo za malý poplatek. Největší efekty pro lidský kapitál přinášejí, jak známo, celodenní jesle a

celodenní mateřské školy. Obecně platí, že výnosy z investic do lidského kapitálu jsou největší u mladých (Heckman, 1999). Kvantitu potřebujeme nahradit kvalitou.

Reformu vyžadují i dávky pro rodiny s malými dětmi. Peněžitá pomoc v mateřství by již definitivně měla přestat být „pomocí“, mateřské by se mělo poskytovat ve výši plného výdělku (maximálně 150 % PM), minimálně ve výši 50 % PM – i matkám/rodičům bez nemocenského pojištění, po dobu až 100 týdnů; přitom odpadne rodičovský „příspěvek“, který má u nás zcela nevhodnou konstrukci, což konstatuje i OECD (2018). Modernizací rodinných dávek podpoříme též zvýšení porodnosti a zaměstnanosti matek, s následnými dopady i na fiskální zdroje pro penze.

Racionalizace českých veřejných penzí jejich rozdělením na rovný důchod a pojistný důchod odkryje potřebu podstatného snížení sazby pojistného důchodového pojištění tak, aby pokrývalo pouze pojistné důchody, nejlépe bez náhradních dob pojištění. Je to „běh na delší trať“, protože jednoduchou, technickou daňovou reformou lze „pouze“ začlenit celé zaměstnanecké pojistné do daně z příjmů z příjmů fyzických osob, jejíž (základní) sazba (a také progresivita, v mezinárodním srovnání) je nízká. I pokud se podaří realizovat tuto (technickou) daňovou reformu, tak významná část (nově již jen zaměstnavatelského) pojistného bude mít vysloveně charakter daně – především díky zdravotnímu pojistnému, které je nespravedlivou daní ze 100 %. Vytvoří se tak situace, která je typická např. pro Švédsko: podstatná část pojistného má charakter daně, což ale na druhé straně umožňuje např. státní podporu pracovní činnosti starších osob. Žádoucí je i jednoduché zvýšení základní slevy na dani z příjmů na poplatníka v kombinaci se zrušením několika dnešních „systémů“ velmi vysokých státních podpor finančních produktů, které jsou (také) za hranou ústavnosti.

Závěr

České veřejné penze je potřebné rozdělit do dvou penzijních pilířů, což lze poměrně rychle realizovat technickou důchodovou reformou. Hlavním přínosem takové reformy bude srozumitelnost a transparentnost veřejných penzí. Tuto reformu je žádoucí doprovodit i technickou daňovou reformou, při níž se celé zaměstnanecké pojistné začlení do daně z osobních příjmů, u níž lze zvýšit progresivitu na dřívější, resp. mezinárodní úroveň.

Rovný důchod je typický pro liberální, Beveridgeův penzijní model. (Nejen) britská praxe ukázala potřebnost jeho doplnění pojistným důchodem ze sociálního nebo zaměstnaneckého pojištění. Pokud v příslušné zemi pojistný důchod převáží, pak výsledný systém zapadá do sociálně-demokratického modelu. Při převaze rovného důchodu nad

pojistným důchodem, což bude náš případ, půjde o mix dvou modelů: liberálního a sociálně-demokratického. Pokud by se někdy v budoucnu vysoký český rovný důchod podstatně redukoval až na testovaný důchod, zapadající již do systému sociální pomoci, tak bychom přesedlali na konzervativní (křesťansko-demokratický) penzijní model. Samostatný význam pro seniory mívají i příspěvky na bydlení, což se projevuje v některých zemích v tom, že tyto seniorské příspěvky poskytují státní penzijní instituce/pojišťovny.

České veřejné penze jsou v mezinárodním srovnání mírně podprůměrné – v relaci k čistým mzdám v předdůchodovém věku. I z tohoto hlediska je účelné zefektivnit vzdělávací systém a podpořit rodiny s dětmi nejen „celodenní školou“, ale i celodenními jeslemi a mateřskou školkou, jakož i začleněním rodičovského příspěvku do mateřské a rodičovské dávky, poskytované ve výši výdělku (a poté zdanit), minimálně však 50 % celostátní průměrné mzdy, po dobu až 100 týdnů. Tyto investice do lidského kapitálu se vyplatí i budoucím penzistům: bude na vyšší důchody.

Zdroje

BABIŠ, A. a kol. (2018). Programové prohlášení vlády České republiky. Praha: Úřad vlády České republiky. <https://www.vlada.cz/assets/jednani-vlady/programove-prohlaseni/Programove-prohlaseni-vlady-cerven-2018.pdf>

ČSÚ (2020). Životní podmínky 2019. Praha: Český statistický úřad. https://www.czso.cz/documents/10180/135577825/csu_tk_silc_press_kit.pdf/a7a79e5f-6f91-480a-86a7-cdef2a9165a4?version=1.0

EU (2018). The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU. Volume I. Joint Report prepared by the Social Protection Committee (SPC) and the European Commission (DG EMPL). Brussels: European Union.

HECKMAN, J. J. (1999). Policies to Foster Human Capital. NBER Working Paper No. w7288. <http://www.nber.org/papers/w7288>

HECHTOVÁ, A. (2015). Stejný důchod pro všechny? Babiš zmínil revoluci v důchodech a narazil u šéfa seniorů. Parlamentní listy, 15. 4. 2015. <https://www.parlamentnilisty.cz/politika/vlada/Stejny-duchod-pro-vsechny-Babis-zminil-revoluci-v-duchodech-a-narazil-u-sefa-senioru-370685>

HOLZMANN, R., PALMER, E., ROBALINO, D., red. (2012). Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World. Volume I: Progress, Lessons, and Implementations. Washington: The World Bank.

MPSV (2020a). Architektura nového důchodového systému. Praha: MPSV, Komise pro spravedlivé důchody

MPSV (2020b). Varianty nastavení parametrů reformovaného důchodového systému. Praha: MPSV, Komise pro spravedlivé důchody

OECD (2018). OECD Economic Surveys Czech Republic. Overview. Paris.
<http://www.oecd.org/economy/surveys/Czech-Republic-2018-OECD-economic-survey-overview.pdf>

OECD (2019), Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators, Paris: OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>.

VOSTATEK, J. (2015). Návrh důchodové reformy ANO. Český penzijní systém a návrhy na jeho reformu. Working Paper 3/15. Praha: VŠFS

Kontakt

Jaroslav Vostatek

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.

170 00 Praha 7, Dělnická 213/12

jvostatek@volny.cz