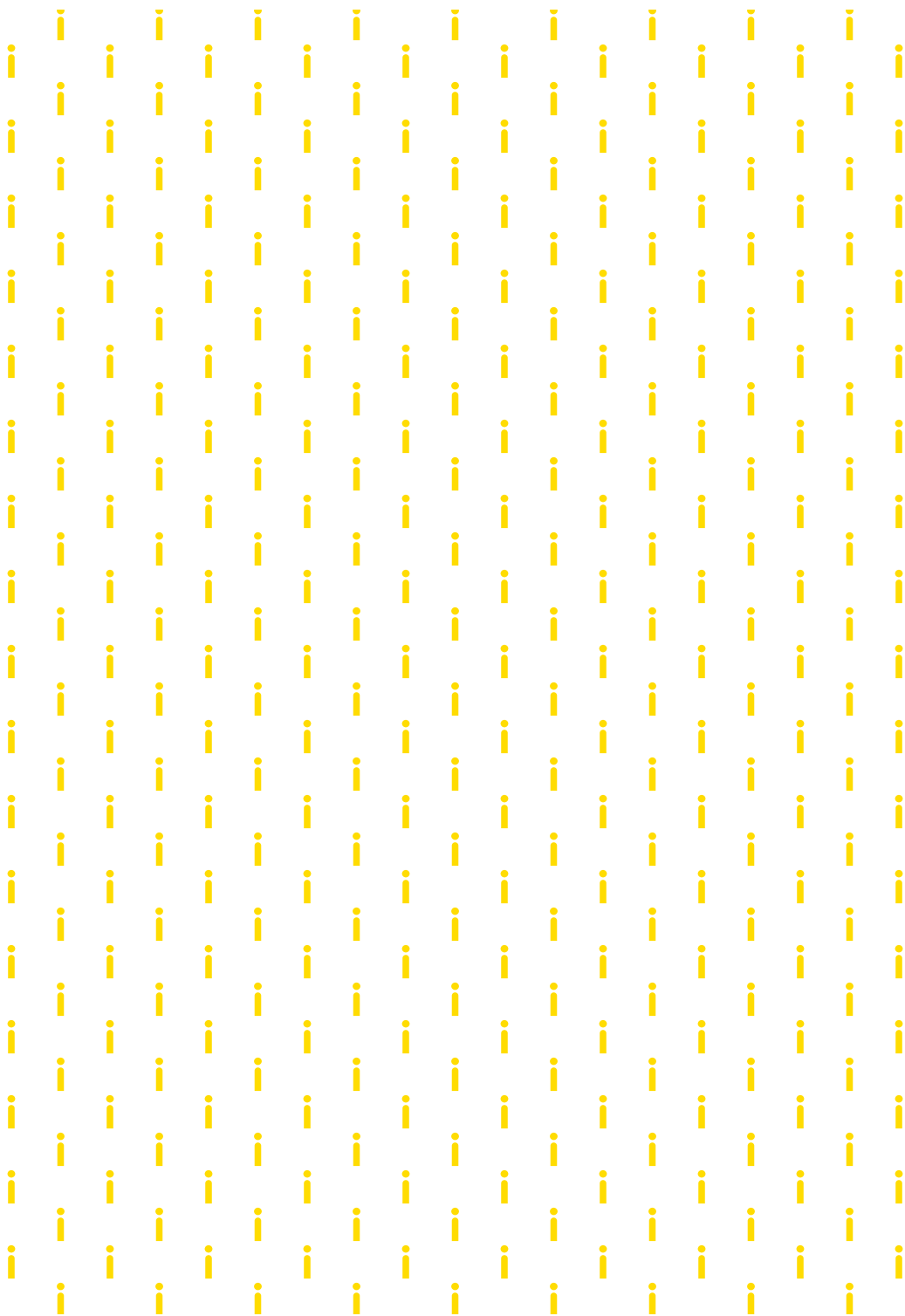


Budoucnost DŮCHODŮ



INSTITUT MODERNÍ POLITIKY



Budoucnost DŮCHODŮ



i S T A R

Obsah

Předmluva	7
VÍME, JAK NA TO?	9
<i>Miroslav Zámečník</i>	10
<i>Filip Pertold</i>	12
<i>Daniel Münich</i>	15
PODÍLÍME SE NA ZMĚNĚ	17
<i>Jaroslav Vostatek</i>	18
<i>Robert Jahoda</i>	20
<i>Vilém Kahoun</i>	22
PREZENTACE ČSÚ	25
JAK SE O DŮCHODOVOU REFORMU POKOUŠÍME UŽ 15 LET	29
<i>Vladimír Bezděk</i>	30
<i>Otakar Hampl</i>	34
<i>Danuše Nerudová</i>	38
SHRNUTÍ	41

Vážení čtenáři,

důchodová reforma, to bylo další téma, kterému se iSTAR v roce 2019 věnoval. Občas to tak bývá, že má člověk štěstí. Naplánuje konferenci na termín, který těsně předchází jednání důchodové komise, kde se jednalo o dalším kroku směrem k úspěšné reformě důchodového systému. A všichni odborníci, které osloví, mu přijdou a mají radost, že mohou vystupovat. Od jednoho váženého člena naší Správní rady jsem dostala zprávu, že tohle je program snů, nejlepší, který tady kdo k důchodům udělal.

Přiznám se, že mě netěší ani tak chvála, jako to, že se to vážně podařilo. Přišla média. Přišli poslankyně a poslanci, starostky a starostové, hodně aktivních lidí, mnohdy mladých. Několik zástupců Národní rozpočtové rady. A všichni bez rozdílu mluvili o tom, že pro ně byl obsah zajímavý. Pro některé velmi velmi složitý (i k této skupině se sama hlásím), ale zajímavé. A proto to děláme. V místnosti, kde je 80 lidí s odlišným backgroundem (a rozdílnou možností něco změnit), je nejzajímavější pozorovat lidi. Zjišťujete totiž, že ideologické rozdíly mezi poslanci levicových a pravicových stran jdou při základní lidské potřebě popovídat si stranou. A že se vždy najdou průsečíky.

Průsečíkem na této konferenci pak byla jedna základní věta: „Včera bylo pozdě“. Budoucnost důchodového systému máme právě teď v našich rukách, a musíme se tomu věnovat. Odborníky máme. Analýzy máme. Už je to jen na té politické vůli.

V rukách držíte brožuru z naší podařené konference, doporučuji však projít si také na našich webových stránkách prezentace všech vystupujících. Je to pak samozřejmě mnohem podrobnější a srozumitelnější.

Přeji vám příjemné čtení a těším se na vás na našich akcích.



Barbora Urbanová je od prosince 2018 ředitelkou think-tanku Institut moderní politiky iSTAR. Vystudovala obor Politologie na VŠE v Praze, nyní pokračuje v doktorském studiu. Dlouhodobě pracuje pro Víta Rakušana, současného předsedu hnutí Starostové a nezávislí. V rámci svých studentských aktivit spoluzaložila spolek Stužák, který se zabývá pořádáním interaktivních workshopů vysokoškolskými studenty společen-

ských věd. S workshopy objela střední školy po celé České republice, za tyto aktivity byla v roce 2019 oceněna cenou Gratias Tibi od Člověka v tísní. V roce 2019 byla finalistkou ceny Eduína. Od roku 2018 je zastupitelkou středočeské obce Dolní Břežany, ve které se i narodila.

**VÍME,
JAK NA TO?**





Miroslav Zámečník v současné době působí na Úřadu vlády jako ekonomický konzultant, dále jako konzultant v oblasti finanční restrukturalizace a reorganizace insolventních podniků, firemních fúzí a akvizic. Absolvoval Vysokou školu ekonomickou, odkud poté odešel na Georgetown University ve Washingtonu. Později spolupracoval na protikrizových opatřeních jako člen Národní ekonomické rady vlády. V minulosti působil také

jako zástupce České republiky ve Světové bance. Jeho druhou specializací je problematika zdravotních systémů, financování a ekonomika zdravotnictví.

Miroslav Zámečník již zpočátku uvádí, že o tomto problému víme dlouho a zmiňuje, že je to právě 24 let, kdy vyšla zpráva o rozvoji, která byla specificky věnovaná tomu, co se děje ve všech zemích, které mají stárnoucí populaci. Od té doby vešlo v platnost několik reforem, kterými se můžeme inspirovat. Dále otevírá téma behaviorální ekonomie, která čerpá z psychologie a kterou některé země vzaly v potaz při tvorbě penzijních reforem. Jedním z poznatků behaviorální ekonomie je ten, že lidé si na stáří nešetří dostatečně. Máme tedy extrémní problém, se kterým musíme něco udělat.

Následně pan Zámečník popisuje několik efektivních přístupů, které byly uplatněny v zahraničí. Zaprvé, problém je v tom, že když se zájemce bude muset sám aktivně přihlásit, tak se jich přihlásí extrémně málo. Když vyjdeme z toho, že nesnášíme administrativní úkony, nejjednodušší by bylo, kdyby od 18 let věku, kdy člověk nastoupí na pracovní trh, byl automaticky zařazen. Příkladem je Nový Zéland, který řekl: „Ano, jste automaticky členem, můžete si vybrat, co chcete.“ Vše je v rámci daňového přiznání, což řeší finanční úřad, a pak už je důležité udělat

to, co Švédové ve své reformě, tzv. slepý trust. Švédská reforma je velmi chytrá, ale zároveň výrazně založená na reformě průběžného systému. V čem ten slepý trust tedy spočívá? Reporty, výnosy atd. se dají dělat přes správce daně. Jak posíláte peníze tam, tak oni je pak posílají zpátky. Nic složitého. Jednoznačně identifikovatelné účty. Pak je potřeba určit, co s těmi, kteří se neodhlásí, ale nechtějí si vybrat. I to nám vysvětluje behaviorální ekonomie. Přijímat rozhodnutí finančního charakteru dlouhodobého závazku na desítky let, je pro lidi extrémně nepříjemné mentální cvičení. Švédi toto překlenují tím, že existuje přednastavené řešení pro nerozhodnuté - budete zařazeni do veřejnoprávního fondu.

Závěrem své přednášky pan Zámečník apeluje, abychom se zamysleli nad švédskou fungující strukturou dobrovolného pilíře a inspirovali se jí.





Filip Pertold působí jako výzkumný pracovník v think-tanku IDEA při CERGE-EI. Je absolventem Vysoké školy ekonomické, po níž obhájil na CERGE-EI titul M.A. v ekonomii a doktorát v témže oboru. Působil jako postdoktorandský výzkumný pracovník na Aarhus University v Dánsku. Hostoval také na Institute for Health Research and Policy na University of Illinois v Chicagu a University of California v Berkeley. V roce 2013 získal ocenění Neuron Impulse Prize.

Filip Pertold ve své prezentaci představuje Share, tedy data, která sbírá CERGE-EI. Konkrétní představovaný výzkum se jmenuje Starší pracovníci na trhu práce, poučení pro penzijní reformu, protože již dnes víme, že počet lidí ve věku 65+ nám bude postupně stoupat.

V současné době máme dominantní první pilíř jako ten, který zajišťuje pojištění na stáří. Jeho výnosy jsou de facto závislé na třech parametrech: počtech pracujících, jejich produktivitou práce vyjádřenou v penězích a nějaké efektivní daňové sazby. Náklady prvního pilíře jsou tedy výše důchodů krát počet důchodců. Žádný další zdroj momentálně nemáme. Druhý pilíř a třetí pilíř je nejen doplňkový, ale také velmi drahý pro naše veřejné rozpočty. Co z toho plyne? To, že to uchování náhradového poměru, čili poměru mezi důchodem a předchozí mzdou, bude extrémně těžké udržet. A to klíčové bude trh práce, respektive uchování maximálního počtu pracujících, vzhledem k narůstajícímu počtu lidí 65+. Když mluvíme o starších pracovnících na trhu práce, tak se musíme bavit o našem důchodovém věku. V současné době se pohybujeme kolem 63 let, přičemž plán do budoucna je 65 let. V porovnání se zeměmi OECD, většina z nich se pohybuje se svými plány nad námi, počítají s věkem 67.

Co se týče historie toho, jak trh práce se staršími pracovníky v Česku vypadá, tak zažíváme výrazný úspěch. Konkrétně pro ženy vzrostla míra zaměstnanosti lehce přes 20 % až na 50 %, což je obrovský nárůst. Pokud se podíváme trochu podrobněji, jak vypadají naši starší pracovníci z pohledu odcházení z trhu práce podle věku, situace je následovná - ženy odcházejí výrazně dříve, ale u mužů ukazují grafy strmý nárůst odchodů z práce. To znamená, že zaměstnanci odcházejí jakmile narazí na naši věkovou hranici, na rozdíl od jiných zemí, kde ten exit trhu práce je pozvolnější. Data Share mají také tu výhodu, že zaznamenají, s jakou pravděpodobností lidé kolem 50 let věku očekávají, že budou pracovat v 63 letech. Čísla se zde v porovnání s jinými zeměmi výrazně liší - ČR očekává 30 % zaměstnanců, že bude pracovat v 63 letech, v severských zemích je to 80 %, v Německu 70 %. Důchodový systém se tedy úspěšně vkrádá do očekávání lidí o tom, jestli budou pracovat. S touto analýzou můžeme dále pracovat a v pozdějším věku se můžeme těch, kteří předpokládali, že budou pracovat, zeptat, zda skutečně naplnili očekávání. V ČR jich pracuje pouze 30 % z těch lidí, kteří tvrdili, že budou později pracovat, kdežto v severských zemích jich je kolem 80 %. Toto je jasný signál toho, že přestože někteří lidé předpokládají, že budou schopni pracovní aktivity, tak nakonec z trhu práce vlastně utečou. Samozřejmě to může být dané tím, že mají těžkou práci fyzicky, mentálně, a ten Share se jich opět zeptal, zda pociťují nějaké zdravotní limitace v jejich aktuální práci. Data opět ukazují, že přibližně 28 % lidí tvrdí, že nějakým způsobem je zdraví limituje v práci. To je subjektivně měřený indikátor, na který se nemůžeme spoléhat. Share se dále ex post ptá lidí, z jakého důvodu odešli do důchodu. Naprosto dominantní je dosažení samotného důchodového věku.

Závěrem tedy shrnutí, co nám ta data vlastně říkají o tom současném nastavení trhu práce, že de facto vytlačuje ty lidi z trhu práce tím, že lidé dosáhnou důchodového věku. Data nám ukazují, že většina z těch, kteří předpokládají, že budou pracovat, tak nepracuje, na rozdíl od jiných zemí. Stávající zkušenost s prodlužováním věku odchodu do důchodu shrnuje pan Pertold jako velmi pozitivní v tom smys-

lu, že lidé jsou integrováni na trhu práce do značné míry. Samozřejmě je jasné, že trh práce není homogenní, a ne každý může pracovat do poměrně dlouhého věku a stát bude muset uvažovat o tom, jak se postaví k lidem, kteří mají fyzicky náročné profese. Avšak podle odhadů CERGE-EI, těch lidí, kteří nějakým způsobem pociťují zdravotní omezení při výkonu své práce, je mezi 15-25 %, nikoli tedy majorita trhu práce.





Daniel Münich získal doktorát z ekonomie v Centru pro ekonomický výzkum a doktorské studium Univerzity Karlovy. Z akademické obce neodešel a nyní působí na společném akademickém pracovišti Univerzity Karlovy a Akademie věd České republiky CER-GE-EI, kde vede akademický think-tank IDEA. Věnuje se výzkumu v oblasti ekonomie trhu práce, vzdělávání a školství. Kromě výzkumné a pedagogické

činnosti působil jako expert či poradce v rámci projektů EU, Mezinárodního měnového fondu, OECD, Světové banky a dalších institucí.

Již zpočátku své prezentace Daniel Münich upozorňuje, že opravdu máme zaděláno na velký problém, což nám pravidelně sděluje Evropská komise, která se tímto problémem v celoevropském měřítku zabývá.

Stejně tak varuje zpráva Národní rozpočtové rady. Na rozdíl od pana Pertolda, který hovořil především o nákladech systému, tedy výši důchodu a počtu důchodců, pan Münich se ve své prezentaci věnuje zaměstnanosti a produktivitě práce. Proč? Protože to je hodně přehlížený element potenciální důchodové reformy. Pan Münich dále poskytuje příklady, kde by se měla také odehrávat důchodová reforma, a to nejen na straně 55 let a více, ale i na straně lidí do středního věku. Jde o to lépe využívat potenciál rodičů menších dětí, především žen, dostupné služby pro rodiny a podporu ochoty mít děti, efektivnější průchod vzdělávací soustavou a investice do kvalitnějšího vzdělávání. Dále představuje cost-benefit analýzu, která vyčísluje, jaké jsou čisté ztráty nebo výnosy jednoho dodatečně dostupného místa v zařízení předškolní výchovy. Ta analýza nám ukázala, že pokud by se

nám podařilo zvýšit participaci žen ve věku 20-40 let o 10 procentních bodů, snížilo by to okamžité deficity našeho průběžného penzijního systému o více než 10 miliard korun ročně, což představuje více než třetinu. Výrazně by se ulevilo tomuto systému a hrozbě budoucího zadlužení a neudržitelnosti. Pan MÜNICH své teze dokládá grafy - např. graf dopadu mateřství na míru zaměstnanosti, kde je vidět, že u žen s dětmi mladšími šesti let je mnohem nižší než ve většině ostatních zemí. Naopak vidíme, že když ženy nemají děti nebo mají děti už odrostlé, tak mají míru zaměstnanosti poměrně vysokou. To znamená, že české ženy chtějí pracovat a jsou zvyklé pracovat, my nežijeme v kultuře, kde žena zůstává doma. V porovnání s dalšími evropskými zeměmi, české ženy začínají pracovat hodně pozdě oproti anglosaským zemím. Je to částečně kvůli neefektivnosti českého vzdělávacího systému, ale ten obrovský propad nastává v době mateřství, který nikde jinde nevidíte, přičemž následuje strmý nárůst, když jsou děti starší. Vzniká nám tedy problém, kdy ženy - matky nechtějí mít další děti. Je to proto, že chtějí skloubit kariéru a mateřství a v České republice to stále dost dobře nejde. Ženy navíc ve vzdělání předstihly a dále předstihají muže, to znamená, že je tam obrovský lidský potenciál, který není dostatečně využíván.

Co tedy dělat? Daniel MÜNICH předkládá doporučení - zvýšit lokální dostupnost veřejných služeb spojených s péčí a výchovou menších dětí a zvýšit předvídatelnost, snížit vysoké implicitní zdanění pracovního zapojení méně a málo vydělávajících druhých z rodičů. Dále je nutné rozšířit nabídku částečných úvazků ve veřejném sektoru. V neposlední řadě musíme snížit vysoký průměrný věk příchodu mladých lidí na trh práce v důsledku neefektivního vzdělávacího systému.

PODÍLÍME SE NA ZMĚNĚ





Jaroslav Vostatek, ekonom a profesor Vysoké školy finanční a správní, člen Komise pro spravedlivé důchody. V minulosti byl členem i tzv. Potůčkovy komise a sledoval i práci důchodových komisí pod vedením Vladimíra Bezděka. Jaroslav Vostatek patří k předním českým expertům na penzijní reformu. Volá po ní už několik let, na toto téma napsal i knihu - Penzijní teorie a politiky.

Jaroslav Vostatek svou prezentaci uvádí otázkou: „Kde jsme dneska?“ Celý systém je netransparentní a nesrozumitelný, a to jak pro své adresáty, tak pro většinu politiků. Zásadní reformu jsme nikdy neprovedli. Jediný srozumitelný parametr je základní důchodový věk. Proto lidé chodí do penze v tomto věku, protože to je jediná část důchodového systému, kterému rozumí. Obecně řečeno, máme takový systém, který nedodává informace.

V jednom ohledu jsme velmi zaostalí za západními zeměmi, a to v rozpočtování daňových výdajů. Daňové výdaje se v téměř všech západních zemích dávají do státního rozpočtu jako položka. Máte tedy přístup k informacím - kolik ten systém stojí, jaký je státní příspěvek k doplňkovému penzijnímu spoření, ale i kolik je daňová podpora. Pan Vostatek dále prezentuje situaci u nás na příkladu: „Jedna naše studující doktorantury požádala o jednoduché informace týkající se dětí, kolik stojí daňové zvýhodnění na dítě a další podobné položky. Požádala Ministerstvo financí a oni si řekli o několik desítek tisíc korun, aby to udělali. Tohle se musí dělat normálně.“ Srozumitelnost systému nenapravila ani poslední novela zákona, která zvyšuje důchody od 1. ledna. Pan Vostatek upozorňuje, že text je opět naprosto nesrozumitelný.

Co s tím tedy můžeme udělat? Tu reformu uděláme nejjednodušeji tak, že ji rozfázujeme. Pan Vostatek dále pokračuje: „Když to řeknu teď jaksí

trapně, stávající důchodce můžeme nechat zemřít s dosavadním důchodovým systémem, ale ti noví by měli mít už jinou konstrukci.“ I takovýto přístup nalezneme v zahraničí, a to nejen v těchto otázkách. Právě v zahraničí se můžeme inspirovat při tvorbě moderní koncepce sociálního důchodového pojištění. Ve Švédsku mají moderní NDC (Příspěvkově definovaný systém), v Německu bodový systém, v Rakousku mají nově udělaný systém penzijních kont, kde každý rok spočítají důchod podle vzorce. Pan Vostatek připomíná, že kdyby se toto u nás podařilo, byl by to úspěch důchodové komise. Celý systém takto rozdělíme na dva naprosto oddělené podsystémy, které mohou mít i rozdílný důchodový věk, taková je praxe právě ve Švédsku. V rámci NDC mají důchodový věk 61 let, poté mají podstatný důchod, který se jmenuje garantovaný a tam je důchodový věk 65 let.

Co se týče vdovských důchodů, ty můžeme podle pana Vostatka zrušit. Když totiž dáme pořádné sirotčí důchody, nemusíme dávat vdovské. Ostatně ty vdovské důchody vznikly právě kvůli těm dětem, ne kvůli tomu, aby vdovec či vdova více než rok bral/a nějaké peníze. Když se v návaznosti na to zavede systém penzijních kont, tak se mohou jednoduše sdílet penzijní nároky.

Jaroslav Vostatek dále představuje tři varianty invalidních důchodů. Buď můžeme nechat současnou verzi, nebo se opět inspirovat ve světě, kde se invalidní důchody dávají k nemocenskému dohromady.

Doplňkové penze, ten takzvaný třetí pilíř, je dle pana Vostatka neústavní. Tento pilíř stojí miliardy a je neefektivní. V čisté podobě nikde ve světě nefunguje.

Závěrem připomíná, že se tato reforma neobejde bez reformy rodinné politiky, vzdělávacího systému.



Robert Jahoda vystudoval Ekonomicko-správní fakultu Masarykovy univerzity v Brně. V současné době učí na své alma mater, kde se věnuje veřejným financím a sociálnímu systému. Nejvíce se zajímá o důchodový systém, který zkoumá už několik let. Je také členem Komise pro spravedlivé důchody.

Robert Jahoda svoji prezentaci uvádí pojistně-matematickou zprávou, kterou připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2004. Z této zprávy vyplývá, že již tehdy velice dobře věděli, jaké možnosti máme a co ty možnosti pravděpodobně budou znamenat. Ta zpráva jasně ukazuje, že tento problém má zásadním způsobem narůstat po roce 2030, a pokud ho nebudeme řešit, což bylo řešené zhruba před patnácti lety, tak ty deficity by se zvýšily až na nějakých 7 % HDP, 8 % HDP, což je zkrátka neudržitelné.

Další data jsou z jednání důchodové komise. Z hlediska příjmové a výdajové stránky se náš problém vyřešil opravdu jen krátkodobě, zhruba do roku 2030, poté ty deficity již nejsou tak hrozivé, ale stále se bavíme o deficitech přibližně 4 % HDP.

Poslední statistický údaj je z materiálu Evropské komise, Fiscal Sustainability Report z roku 2018. Evropská komise počítá indikátor, který se nazývá S2. Jednoduše řečeno, indikátor S2 nám říká, jaké opatření na straně veřejných financí, buď příjmové, nebo výdajové straně, musíme udělat, abychom veřejné finance dostali v dlouhodobém horizontu do rovnováhy. Ta opatření jsou měřená v procentech HDP a říkají, kolik buď příjmů musíme navýšit nebo výdajů seškrtnat každý rok v procentech HDP, aby veřejné finance byly v rovnováze. Česká republika patří mezi země, kde se riziko pohybuje mezi střední až vyšší hladinou. Každý rok nám chybí de facto 4 % veřejných financí, abychom ten systém dostali do rovnováhy. Netýká se to však pouze důchodů, musíme se ba-

vit také o otázce zabezpečení zdravotní péče a dlouhodobé péče o starší lidi, kde Českou republiku čekají zvýšené výdaje.

Jaké jsou scénáře budoucího vývoje? Můžeme snížit výdaje systému, můžeme zvýšit příjmy do systému, můžeme zkrátit dobu pobírání důchodu ve smyslu, že posuneme důchodový věk. Můžeme upravit výši dávky, snížit náhradový poměr či způsob valorizace. Ať povedeme jakoukoli debatu, k té změně dojde tak jako tak, ať se nám to líbí, nebo ne. Co je dle pana Jahody nejhorší na důchodových debatách a reformách, je ta míra nejistoty, kdy nevíme, s čím budeme moct počítat.

Příjmovou část můžeme samozřejmě zvýšit odvodovou sazbou, doporučení z mezinárodních institucí, která zaznívají dlouhodobě, však uvádějí, že ta sazba je vysoká už nyní. Náklady práce jsou jedny z největších. Pan Jahoda dále rozebírá třetí pilíř. Dle něj má jednu velkou výhodu, a sice, že je do něj zapojeno cca 50 % ekonomicky aktivní populace, ale samozřejmě má také zásadní nevýhody. Jednou z nevýhod je, že ten pilíř stojí hodně peněz na straně správy. Druhá věc je, že lidé si spoří málo. Dalším problémem třetího pilíře je otázka garance. Tyto tři věci nejsou chybou penzijních fondů, ale chybou veřejné politiky. V závěru připomíná, že potřebujeme konsensuální politiku, nikoliv konfrontační.





Pan profesor Kahoun je vysokoškolský pedagog na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích a bývalý ústřední ředitel České správy sociálního zabezpečení. Podílel se na vytváření základní koncepce a strategie sociálního pojištění, praktického provádění důchodového pojištění, nemocenského pojištění, výběru pojistného na sociální zabezpečení a lékařské posudkové služ-

by. Publikační a vědecká činnost je zaměřena na oblast sociálního zabezpečení. V současné době je jednatel Slatinných lázní Třeboň s.r.o.

Vilém Kahoun se ve svém příspěvku zaměřuje na proveditelnost důchodové reformy v několika fázích. Musíme si uvědomit, že tu je mnoho determinantů, které mají vliv na důchodové pojištění, jako jsou rodinné politiky, školské politiky. Proto je tedy nutné se zamyslet nad komplexní revizí sociálního zabezpečení. Důchodovou reformu jsme schopni realizovat ve dvou časových obdobích. V tom prvním časovém období jde o narovnání rozdílů, které dnes máme v prvním pilíři a které se v podstatě stupňují. Druhou fází je vlastní realizace dlouhodobější části důchodové reformy. Musí jít ale o komplex dlouhodobějších úkolů.

Co je tedy ta důchodová reforma? Nejdříve musíme mít konsensuálně vyřešené to, co chceme dát potenciálnímu budoucímu důchodci. Z toho budeme teprve odvozovat další nároky - tedy sirotčí, vdovské, nepřímé důchody, odvozené důchody atd. To další klíčové rozhodnutí je, z čeho ty jednotlivé segmenty budeme financovat, zda se bude jednat o pojištění, daně, a nebo půjdeme cestou kombinací.

Dle pana Kahouna je třeba reformu zaměřit především na důsledné rozdělení stávajícího pojistného principu na solidární a zásluhový. Proč? Protože ta základní výměra důchodu, je teď vlastně ona část, kterou dostane každý pojištěný, bez ohledu na to, jestli pracoval, zda přispěl více do systému, či méně. Naproti tomu zásluhový princip je, víceméně podíl člověka na tom, jakým způsobem přispěl do systému. Pokud jde o vlastní pilíře důchodového pojištění, ta stávající architektura je poznamenána především zavedením a zrušením druhého spořicího pilíře. Třetí pilíř je v podstatě doplňkový a s ohledem na to, co se tam spoří a vybírá, tak je v podstatě z hlediska zabezpečení pro stáří nevyužitelný.

Pan Kahoun se ve své prezentaci dále věnuje jednotlivým složkám důchodového systému. Uvádí, že invalidní důchody mohou být skutečně pokračováním nemoci a mohou být zařazeny v systému nemocenského pojištění. Jenomže i v rámci nemocenského pojištění dochází k chaosu. Na co dalšího se musíme podívat, je vytváření individuálního konta důchodového pojištění. Bez toho totiž nemůžeme udělat žádnou reformu. Pojištěný musí mít kompletní informace o celkovém stavu. Jednoduše řečeno: „musí vědět, že má z nultého pilíře tolik, z procentního pilíře tolik, a co si naspořil, je tady“. V tomto smyslu je třeba se podívat i na



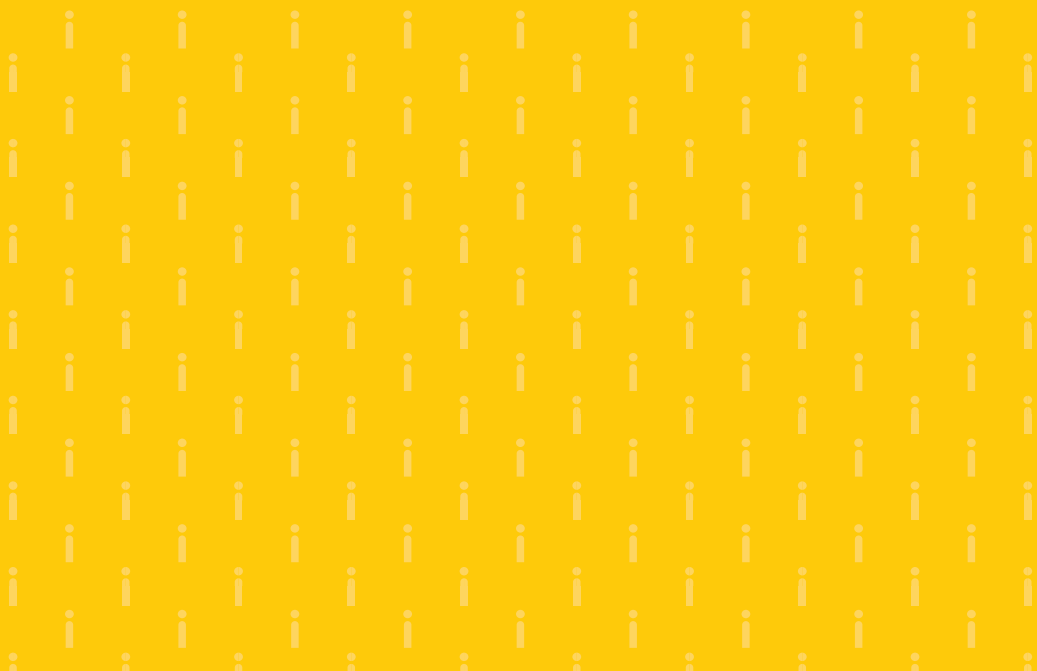
tu organizační stránku, protože Česká správa sociálního zabezpečení je v důchodovém pojištění efektivní systém a je třeba ho postavit i vně státní direktivy.

Řešením by byl nultý pilíř. Jde v podstatě o novou dávku ze zabezpečení pro stáří, a víceméně je to odvozenina základní výměry. Nultý pilíř nemusí splňovat pojistné principy a může být zaměřený na řadu věcí. Nemusí být také spojován s dobou pojištění, můžeme dokonce hodnotit majetek. Dle názoru pana Kahouna může být tento pilíř opět financován z obecných daní.

Na závěr podotýká, že se o klasickém systému říká, že je závislý na počtu narozených dětí, avšak v podstatě je závislý na tom, jak běží ekonomika, kde nás však čeká mnoho změn, např. průmysl 4.0. Dnešní klasická práce byla zavedena v závislosti na mzdě, a právě tento systém musí být zreformován.

PREZENTACE ČSÚ

Prezentace ČSÚ je k nahlédnutí na webu <https://www.i-star.cz>.



Terezie Štyglerová z Českého statistického úřadu ve své prezentaci představila demografickou projekci a scénáře demografického vývoje. Nová nejaktuálnější projekce obyvatelstva byla Českým statistickým úřadem zpracována na konci listopadu 2018 s tím, že projekčním obdobím byly roky 2018 až 2100. Projekce byla zpracovaná ve čtyřech variantách: střední, tedy nejpravděpodobnější, na kterou je zaměřena prezentace paní Štyglerové, dále jde o nízkou a vysokou variantu, které je třeba chápat jako mantinely budoucího očekávaného vývoje. Na střední variantu navázala na konci minulého roku vydaná zpráva o očekávaném vývoji úmrtnosti, plodnosti a migrace, jejíž zpracování Českému statistickému úřadu ukládá zákon.

Prvními daty jsou předpoklady plodnosti. Od roku 2013 zaznamenáváme v České republice růst úrovně plodnosti až na 1,71 dítěte průměrně připadající na 1 ženu. Prezentace navazuje vývojem úmrtnosti. Česká republika v hodnotách naděje dožití za vyspělými evropskými zeměmi stále zaostává a hodnot, kterých dosahujeme dnes, evropské země dosahovaly již před 20 lety. V celkovém pohledu je do konce století očekáván růst naděje dožití u mužů až o 12 let a u žen o 9 a půl roku. Úmrtí by se měla časem postupně více koncentrovat okolo modálního věku, tedy okolo věku nejčastějšího úmrtí, a tím by měl být postupem času věk až nad 90 let.

Co se týče samotných výsledků projekce, které vycházejí právě na základě těchto předpokladů, naplní-li se předpoklady budoucího vývoje plodnosti, úmrtnosti a migrace, tak počet obyvatel České republiky by měl růst ještě přibližně jedno desetiletí a maxima by měl dosáhnout na konci 20. let na úrovni okolo 10 800 000. Zřejmě důležitější než vývoj počtu obyvatel bude vývoj věkového složení, který se změní poměrně dramaticky. K nejvýraznějšímu vývoji dojde v rámci 3 velkých demografických věkových skupin, které jsou vymezené podle věku potenciálně ekonomické aktivity, respektive neaktivity. Jde o skupiny obyvatel ve věku do 20 let, 20 až 64 let a 65 a více let. Zatímco počet obyvatel v té první „ekonomicky závislé“ věkové skupině by se měl vyvíjet lehce kolísavě na úrovni 2 milionů, pokud jde o druhou složku obyvatel

v produktivním věku, tam dochází k výraznému poklesu. Tato skupina obyvatel by se měla snížit z nynějších 6,4 milionu na 5,4 milionu. Úbytek počtu obyvatel v ekonomicky aktivním věku bude úzce souviset s přesouváním početně silnějších generací do věku nad 65 let, tedy do seniorské složky. Podíl seniorů ve věku 65 a více let by se měl zvýšit na 30 %. Na základě těchto údajů došel ČSÚ k tomu, že i možná úprava na čtvrtinu života strávenou v důchodu nezastaví růst počtu důchodců, pouze ho zmírní. Co se týče indexů ekonomického zatížení, opět dojdeme k závěru, že ta potenciální úprava čtvrtiny důchodového věku, růst ekonomického zatížení produktivní populace v období 40-50 let by měl pouze zmírnit.

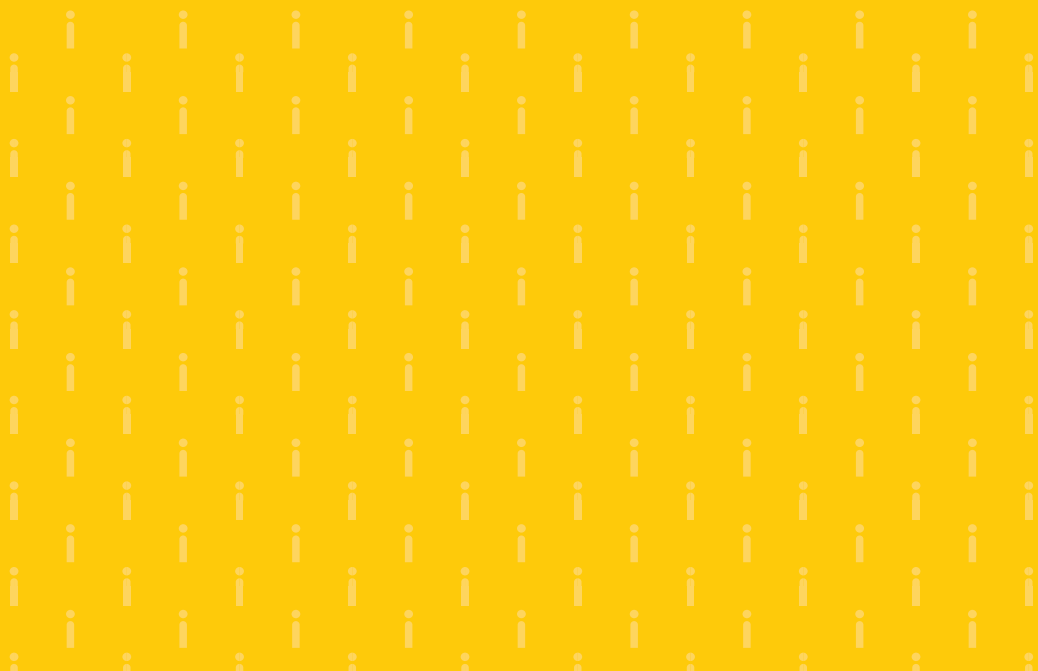
Vzhledem k odlišné střední délce života mužů a žen, ale jednotně nastavenému věku odchodu to nebude pro muže a ženy znamenat shodný podíl délky života při dosažení důchodového věku. Dosavadní legislativní opatření měnící důchodový věk tím, že u žen je prodlužování rychlejší, ten rozdíl zmenšila, nicméně stále tu přirozeně je. U mužů se uvedený podíl zbývajících délek života při dosažení zákonné hranice důchodového věku měnil a muži až do generace narozených v polovině 60. let by měli při dosažení důchodového věku před sebou mít v prů-



měru 23 % života. U žen je tomu jinak. Očekávaný podíl zbývajících délek života při dosažení důchodového věku má díky rychlejšímu tempu růstu důchodového věku klesající trend, přesto je to ale výrazně více než u mužů. Generaci žen, který se narodily v polovině 50. let, to jest těch, které právě dosahují důchodového věku, je zbývajících podíl délky života odhadován na necelých 30 %. Zafixováním hranice důchodového věku na 65 letech pak při pokračujícím příznivém trendu úmrtnosti povede k růstu očekávaného podílu života v důchodovém věku u mužů i u žen s mírným sblížením tohoto podílu mezi pohlavími. Zpráva o vývoji úmrtnosti, plodnosti a migrace uvažuje s průměrnou hodnotou pro muže a pro ženy, pokud jde o zbývajících délku života. Podle projekce ČSÚ to znamená, že z tolerančního pásma 24 až 26 % zbývajících délek života vystoupí jako první generace narozených v roce 1980, nicméně tato generace bude posuzována ještě v následujících 3 prognózách, publikovaných v pětiletých intervalech, jak ukládá zákon. Zákon nám vždycky říká, že máme posuzovat generace, které mají zhruba více než deset let před důchodem.

Na závěr paní Štyglerová prezentuje srovnání s aktuálním nastavením. Věk, kdy zbývá osobám jednotlivých generací v průměru čtvrtina života, by se měl zvyšovat mezi jednotlivými generacemi. To znamená, že u generace 1965 se očekává, že hranice poslední čtvrtiny bude u osob, které se toho věku dožijí, představovat věk 64 let a 8 měsíců. U poslední posuzované generace, tedy 1994, by to měl reprezentovat věk 67 let a 2 měsíce. U mužů toto srovnání znamená, že poměrně dlouho bude věk hranice důchodového věku vyšší než věk, kdy je započata poslední čtvrtina, zatímco u žen je tomu naopak.

JAK SE O DŮCHODOVOU REFORMU POKOUŠÍME UŽ 15 LET





Vladimír Bezděk sám vedl dvě důchodové komise. Vystudoval VŠE v Praze a ekonomii na University of Manchester. Svoji pracovní dráhu zahájil v České národní bance, kde prošel několika útvary a pozicemi. Působil také jako poradce člena Bankovní rady, odkud byl dočasně uvolněn na Úřad vlády ČR a byl vládou ČR jmenován koordinátorem přípravy podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě. Po návratu do ČNB na pozici

koordinátora fiskálního výzkumu a poradce Bankovní rady mu k těmto aktivitám přibýlo i vedení referátu finanční stability. Vedl také expertní skupinu k návrhu důchodové reformy (tzv. Bezděková komise II.). V letech 2007–2010 působil jako generální ředitel a předseda představenstva v AEGON Česká republika. V roce 2010 se stal šéfem Generali na Slovensku. Od léta 2013 byl generálním ředitelem a předsedou představenstva Penzijní společnosti České pojišťovny. Byl zároveň prezidentem Asociace penzijních společností. Od srpna 2019 spolupracuje se společností EY.

Vladimír Bezděk zpočátku svého projevu připomíná závěrečnou zprávu důchodové komise z roku 2005. V této zprávě je řečeno, že jsou čtyři základní oblasti, ke kterým se jakákoliv důchodová reforma, ať bude činěna z jakékoliv strany ekonomického nebo politického spektra, měla nějakým způsobem explicitně vyjádřit. Tyto čtyři oblasti se dají přeformulovat do otázek, se kterými se musí reforma vypořádat:

1. Jak zabezpečíme dlouhodobou finanční udržitelnost, neboli stabilitu povinného důchodového pilíře?
2. Chceme, nebo nechceme nějakým způsobem provést diverzifikaci povinného důchodového pilíře, a nebo budeme sázet vše na jednu kartu?

3. Jak vyřešíme existující příjmovou solidaritu v povinném důchodovém pilíři, která je v Česku je jedna z nejvyšších ve vyspělých zemích?
4. Jakým způsobem se postavíme k otázce mezigenerační solidarity?

Pan Bezděk se dále dostává k příjmům a výdajům dlouhodobé finanční stability důchodového systému.

Zvyšování příjmů ve smyslu zvyšování pojistné sazby nebo zařazování do systému jiného zdroje z daní, které pak budou chybět ve státním rozpočtu, není dlouhodobě neudržitelnější cestou. V médiích často zaslechneme argumentaci typu: v průměru dnes Česká republika na důchody utrácí o 2 nebo o 3 % HDP méně než průměr zemí Evropské unie, avšak závěrečná zpráva z roku 2005 vysvětluje, proč tomu tak je, a že vlastně nižší české číslo je velmi srovnatelné s vyšším evropským číslem, když vezmeme v úvahu aspekty, které to podepisují. Na příjmy bychom tedy ve vztahu k stabilitě sázet neměli.

Dále máme kategorie důchodový věk. V současné době valorizujeme penze, které tedy rok od roku zvyšujeme, a nyní bychom se měli začít zabývat tím, jak vysoké, nebo nízké penze budeme přiznávat těm, kteří



do důchodu budou odcházet v budoucnu. Víme, že nejsilnější je důchodový věk a valorizace penzí těm 2,5 milionu starobních penzistů, kteří v tom systému jsou již dnes. Když se podíváme na kategorii důchodového věku, tak se v zásadě od roku 2005 až do nedávné doby napříč politickým spektrem, dařilo držet důchodový věk a jeho zvyšování v souladu s tím, jak se v ekonomice dařilo nebo jak se zvyšovala naděje dožití. Nastala další důležitá situace, kdy jsme rozvolnili automatický mechanismus prodlužování důchodového věku s nadějí dožití. I přesto, že se tomu posměšně říkalo nekonečné zvyšování důchodového věku, mělo to jednu velkou výhodu, a to, že se toto téma odpolitizovalo. Kdyby ten vzorec vydržel, tak jsme byli v každém volebním období ušetření pravidelných diskuzí politického spektra o tom, jestli opravdu v roce 2030 nebo 2035 je potřeba jít za hranici 65 let. Stávající strop 65 let, kterého dosáhneme někdy z kraje čtvrté dekády tohoto století, je dlouhodobě neudržitelný, avšak voličům říkáme něco jiného. Tuto situaci krásně odstraňoval mechanismus, který byl bohužel ze zákona před dvěma lety vymazán. Navíc nám v poslední době přibývá populismu a zásobování veřejnosti ne správnými informacemi ve vztahu k tomu, aby si mohli vytvořit reálná očekávání, jak ty věci za 20 let budou.

Všechny projekce z let 2005, 2010 počítaly s tím, že se bude držet zákonná valorizace vyplácených penzí, která tehdy byla ve výši inflace a 1/3 růstu reálné mzdy. Dnes vidíme to, že v zásadě nedokážeme to tempo udržet a že většinou v průměru valorizujeme rychleji a každá rychlejší valorizace znamená, že zasekneme sekeru o něco hlouběji. Informování veřejnosti ohledně valorizace je zcela nedostatečné a pan Bezděk svůj názor prezentuje na dle něj smutném příkladu: „říká se - dobře, valorizujeme o 200 Kč více než říká stávající zákon, což už je inflace a 1/2 růstu reálné mzdy. Takže i ten zákon zrychlil a my jdeme ještě nad ten zákon pro příští rok.“ Následně se celospolečensky a politicky diskutuje, že těch 200 Kč navíc v příštím roce nás bude stát 7-8 miliard Kč, ale vůbec se nediskutuje o tom, že z hlediska systému a jeho dlouhodobosti nás toto opatření, které vstupuje v platnost 1. 1. 2020, bude stát desítky miliard korun a veřejná debata by měla být vedena o tom celkovém nákladu, a ne jenom o první stránce knížky, když ta knížka má 50 stránek.

To je další příklad demagogie, kterou někdy vědomě, někdy nevědomě, tolerujeme.

Z hlediska dlouhodobé finanční stability nezakládáme dobrým směrem, jen to zatím není vidět v číslech stability systému. Proč? Protože ten systém je v přebytku. Jak uvádí pan Bezděk: „nám těch posledních cirká 6, 7 let neskutečně fouká do plachet.“ Máme zde velmi dobrý ekonomický růst už od roku 2012, v průměru stabilně nad 3 %. Máme zde rychlejší růst mezd a platů než produktivity práce, zejména v posledních 3 letech, což krátkodobě v horizontu 10, 15 let velmi pomáhá finanční stabilitě důchodového systému.

Vladimír Bezděk uzavírá svůj příspěvek: „V posledních několika letech jsme zadělali do tohoto systému veliká fiskální rizika, jejichž důsledek nevidíme, díky tomu, že máme tuto chvíli štěstí. Jednou to ale bude velký problém.“





Otakar Hampl se jako ekonom zabývá ekonomickými analýzami, matematickými modely, systémovými přístupy v ekonomii a problematikou udržitelného rozvoje. V oblasti manažerských disciplín se věnuje tvorbě a implementaci strategií, optimalizaci procesů, řízení kvality a integraci informačních systémů ve veřejné správě i v podnikatelské sféře. V roce 2018 obdržel mezinárodní ocenění Evropské konfederace velkých

rodin (ELFAC) za dlouhodobý přínos věnovaný hodnotě rodičovské práce v rodině, jejímu ocenění, ekonomické produktivitě rodiny vytvářející lidský a sociální kapitál a nezastupitelné roli stabilní rodiny pro udržitelný rozvoj společnosti. V předchozí Potůčkově komisi pro důchodovou reformu byl zástupcem předsedy komise a vedoucím třetího pracovního týmu, který se zabýval komplexními systémovými analýzami, zásluhostí a narovnáním transferů mezi rodinou a společností.

Již zpočátku své prezentace Otakar Hampl připomíná, že i přesto, že se jedná o politický problém, jeho řešení je třeba odpolitizovat. Nejlepší metodou je dle něj systémový přístup. Zároveň je nutné, aby politici měli pro své rozhodování správné podklady, tedy výzkumy a data, a právě proto potřebujeme exaktní vymezení tohoto systému, a to v souladu s aplikovanou teorií systémů. Znamená to tedy definovat si prvky systému, což jsou jednak penzisté, dále ekonomicky aktivní generace, ale zároveň to jsou i děti. Bez všech těchto prvků ten systém fungovat nebude. Dále řešíme vazby systému, mezi které patří peněžní transfery, ale také poskytované služby, výchova dětí, zároveň také celkové ekonomické zdroje. Cílem systému je zajištění důstojného stáří, mezigenerační solidarita, ale těchto cílů by mohlo být více. Musíme předpokládat nějaký vývoj v čase a ten je ovlivněn demografickým a ekonomickým vývojem, zároveň také společností 4.0, to bude opravdu velká změna, na kterou musíme být dobře připraveni.

V těchto diskuzích k důchodové reformě se objevil v roce 2005 naprosto zásadní návrh, tzv. Rusnokův návrh reformy, který upozornil na skutečnost, že návrhy politiků často nerozlišují mezi různými skupinami osob potenciálních důchodců, a proto se některé skupiny pak oprávněně cítí v neférovém postavení těchto řešení. Rusnok vlastně poukázal na dvě základní legitimní cesty a obě ty cesty lze rozdělit na fázi investování a fázi spotřeby. To je pro ně společné. První cestou je mít někoho, kdo se o vás ve stáří postará. V rozvojových zemích to tak funguje dodnes a v moderním systému vlastně platíme odvody státu, který se stal prostředníkem a vynucovatelem této solidarity. Investicí i příspěvkem takového systému jsou děti, bez nich takový systém nefunguje. Druhou možností je našetřit si na stáří dost peněz. Již Rusnok tehdy zdůrazňoval, že je nefér žádat po lidech, kteří vychovali dostatečný počet dětí, jež dnes ze svých výdělků financují průběžný systém, aby dále přispívali do spořicíh pilířů. Kde ty peníze mají vzít, když je vynakládají na děti? Rusnok tak položil základ pro elementární pravidla těchto systémů. To znamená, jestliže chci mít důchod, musím v době své ekonomické aktivity investovat. Tato investice může mít buď podobu peněz nebo řádně vychovaných dětí, a nebo může jít o kombinaci obou forem, což bude nejčastější případ. Investice však musí být učiněna. Bez investice ne-



může být dávka vyplacená, velikost dávky se v jistém smyslu řídí velikostí investice, pochopitelně je potřeba brát v úvahu určitou solidaritu. Rusnokův návrh tak odhalil základní systémové nedostatky. Především solidarita mezi rodinami a bezdětnými je v systému extrémně nedocněna. Pracující rodiče, díky svému úsilí a nákladům, vychovávají děti, které následně platí důchody jim i bezdětným, což není v systému vůbec zohledněno. To koneckonců zmiňuje i národní zpráva o rodině z roku 2004. Rusnokův návrh na narovnání těchto transferů byl extrémní ve svých parametrech, avšak argumentace a východiska byly správné.

Otakar Hampl pokračuje: „Když jsme se v našem třetím týmu, který jsem vedl v bývalé komisi pro reformu důchodů, zabývali právě transferovou bilancí mezi rodinami a státem v porovnání s bezdětným párem, tak když jsme sečetli všechny slevy na daních a přímé rodinné dávky, které rodiny obdrží, a vyhodnotili jsme, jaké náklady při tom rodiny na výchovu dětí vynaloží, započtli, co dospělé děti následně společnosti zaplatí na důchodovém systému a dalších odvodech, jako jsou např. zdravotní pojištění, daně atd., tak jsme došli k výsledku, že rodina s průměrným příjmem obou manželů a dvěma dětmi za celý život zaplatí státu o několik milionů korun víc než bezdětný pár státu se stejným příjmem.“ Zjednodušeně řečeno, rodina s dětmi tak zaplatí bezdětným byt nebo dům.

Je to určitá forma solidarita naruby a ty peníze potom těmto rodinám chybí, přičemž výsledkem je demografický propad. To je velmi závažná situace, přitom hlavně na začátku potřebují rodiny investovat právě do bydlení a dalšího vybavení. Zároveň, když si přitom porovnáme průměrný roční disponibilní příjem na osobu, tak ten zároveň rychle klesá v důsledku jednoduché matematiky. Ze stejného příjmu je potřeba uživit více členů rodiny. Jaké by tedy v návaznosti na to měly být základní principy? Je potřeba zohlednit společnou investici obou rodičů do lidského kapitálu, to jest náklady a práci, které se týkají dětí. To je klíčový zdroj pro budoucí příjmy důchodového systému, ale také pro celou budoucí ekonomiku.

Co je tedy nutné udělat? Musíme snížit odvod daní i pojistného podle počtu dětí, což by mohlo velmi zjednodušit celý systém, a zároveň zásluho-

vě ocenit procentní výměrou důchodu bonusovým koeficientem za každé vychované dítě. Musí být oceněna práce i náklady rodičů při výchově nové generace. Dále je potřeba udělat celou řadu dílčích opatření, aby byl systém přátelštější vůči rodinám s dětmi a také pečujícím osobám, ať už je to v oblasti vyloučených dob, náhradních dob atd. V neposlední řadě, když diskutujeme o třetím pilíři, musíme umožnit výběr prostředků pro vlastní bydlení a zdravotní účely bez ztráty podpory, protože kdo bude spořit tak dlouho dopředu, když vlastně nemá ani dost peněz na bydlení? Čili klíčové je nejdřív mít bydlení a pak teprve si můžeme spořit na důchod. Zároveň by určitě pomohly i bonusy pro rodiny s dětmi.

Co se týče otázky udržitelnosti systému, pan Hampl zmiňuje, že v roce 2014 téměř nikdo nevěřil, že příjmy důchodového systému budou někdy v budoucnosti v přebytku. Ukázalo se, že správná hospodářská politika a fungující ekonomika je základním klíčem k vyrovnaným financím, ale také i k důchodovému systému.

Závěrem poukazuje na jednu ze základních ekonomických pouček, že jakékoliv vládní opatření, které změní náklady, ovlivní velikost rodin.





Danuše Nerudová je současnou předsedkyní Komise pro spravedlivé důchody. Vystudovala obor Hospodářská politika a správa na Provozně ekonomické fakultě Mendelovy univerzity. V oboru finance získala titul profesorky. Působila jako prorektorka fakulty a od února 2018 je dokonce rektorkou Mendelovy univerzity v Brně. Ve své vědecké práci se specializuje na problematiku daní a jejich harmonizaci s Evropskou unií

a patří mezi uznávané odborníky v této oblasti. Profesní dráhu navíc doplňuje výzkumem, jehož výsledky bere v potaz nejen Evropský parlament, ale také nezávislá komise pro reformu globálního zdanění.

Danuše Nerudová začátkem upřesňuje roli expertů akademiků: „Já si myslím, že my jsme ti průvodci, kteří mají procházet celým procesem tvorby daňové politiky a mají určovat mantinely, v kterých se tvůrci mohou pohybovat. My máme zdvihát varovný prst, když při politickém vyjednávání se někdo politiků dostane za hranice. Naším úkolem je přicházet s nejrůznějšími teoretickými variantami, které je nutno podrobovat kritické analýze. Politik potom může ty teoretické varianty vzít se všemi pozitivy, negativy a přetavit je v nějakou reálnou sociální nebo důchodovou politiku.“

Následně představuje tři možné varianty, jak v dané situaci postupovat. První variantou je možné omezení výdajů toho systému tak, abychom neměli deficit. Druhou z těch variant je možnost zvyšovat příjmy deficitu. Třetí variantou je hýbání poměrem mezi příjmy a výdaji.

Co se týká varianty omezování výdajů, jedná se o velmi citlivé téma. Možnost omezovat výdaje na důchody je vysoce sociálně neohleduplné. Varianta změny v poměru mezi výdaji a příjmy - jedním z řešení

je již diskutované zvyšování důchodového věku. I kdyby se věk zvýšil v tuto chvíli na 67 let, tak deficit by se snížil z 222 % HDP zhruba na 167 %, což znamená, že samotné zvýšení věku odchodu do důchodu není samospásné. Musíme totiž udělat koncepční změnu. Kdybychom postupně zvyšovali důchodový věk tempem 3 měsíce za rok, tak v roce 2070 bychom se dostali na úroveň 73 let pro věk odchodu do důchodu, což by byl druhý nejvyšší věk odchodu do důchodu v Evropské unii. Na co Danuše Nerudová upozorňuje, je možnost zvýšení příjmu důchodového systému. V rámci tohoto systému opět existuje celá řada variant, které lze pro řešení této problematiky použít. Je to jednak zvýšení sazby pojistného, což znamená zvýšení sazby pojistného, zvýšení spoření ve třetím pilíři při souběžném snížení státních důchodů a poté koncepční a jasné vymezení pravidel financování důchodového účtu z nepojistných příjmů, tzv. vícezdrojové financování důchodového systému (v tuto chvíli máme třetí nejvyšší sazbu v Evropské unii). Jsou tam však výrazně negativní konsekvence. Daňové zatížení práce už je tak vysoké, že jeho další navyšování je nepředstavitelné. Má to velké konsekvence třeba v tom, že nejsou využívány částečné úvazky. To má potom za následek, že se ženy nevracejí po mateřské a rodičovské dovolené na trh práce.



Další variantou je nahrazení části starobních důchodů ze třetího pilíře. Ta idea, která stojí za tím, je, že sazby pojistného by zůstaly stejné, ale pokles by si osoby kompenzovaly ze třetího pilíře, kde by musely spořit. To znamená tedy povinnou účast ve třetím pilíři. Projekce nám ukazuje, že v roce 2060 z celkového důchodu ten poměr z třetího pilíře na celkovém důchodu by měl činit zhruba 40 %.

Třetí variantou je vícezdrojové financování. Jsme naprostým unikátem v Evropské unii, protože 80 % výdajů kryjeme z pojistného. Tento systém je o nastavení systémových pravidel tak, aby solidární prvek byl kryt ze státního rozpočtu. To je možnost rozdělení prvního pilíře na nultý, čistě solidární, který by garantoval úroveň minimálního důchodu, a na první, který by byl čistě zásluhový, ten by byl kryt z průběžného placení pojistného. Nultý systém samozřejmě znamená krytí ze státního rozpočtu, tam musí nastat diskuze.

Svůj příspěvek ukončuje následovně: „Konsolidace výdajů, rozdělení prvního pilíře na nultý, solidární a první zásluhový, znamená, že bychom už měli vyřízen ten nesystémový prvek, tedy ad hoc dofinancování důchodového systému ze státního rozpočtu, protože to samozřejmě vytváří tlak na veřejné finance.“ Mohli bychom si konečně vydefinovat minimální životní standard důchodců, což by velmi výrazným způsobem zvýšilo srozumitelnost výpočtu důchodu.

SHRNUTÍ





Michaela Matoušková absolvovala obory hospodářská politika a správa a veřejná správa a regionální rozvoj, zároveň také studium pedagogiky pro pedagogy na středních a vysokých školách. Následně začala podnikat v oboru daňového a účetního poradenství, kterým se zabývá dodnes. V současné době je členkou Předsednictva Komory obcí Svazu měst a obcí ČR a Finanční komise Svazu měst a obcí ČR. Zářoveň

je uvolněnou starostkou obce Řečany nad Labem.

Michaela Matoušková ve svém příspěvku shrnuje závěry této konference. Pokud shrneme fakta, která ovlivňují budoucí vývoj, tak se musíme dívat na zvyšující se průměrný věk prvorodiček nad 30 let, který zde nebyl zmíněn. Dále se zvyšuje věk dožití a očekává se pokles podílu osob ve věku od 15 do 64 let a vzrůst podílu osob ve věku 65 let a více. To jsou ty nejdůležitější věci, které nám určují, co s důchody dělat. My máme určité požadavky na moderní penzijní systém, vidíme nutnost v době ekonomické aktivity investovat do penzijního systému, a to buď ve formě peněz nebo pomocí výchovy dětí či kombinací obou dvou forem. Je potřeba, aby došlo k solidaritě i mezi rodinami a bezdětnými, které jsou v této chvíli v dost nevyváženém stavu. Důležité je také myslet na mezigenerační solidaritu.

Aby vše mohlo být řešeno komplexně a ty dopady byly opravdu takové i do příjmové stránky, tak by mělo dojít k určitému souhrnu několika opatření, a to zároveň. Jedním z nich je velká důchodová reforma. Na konferenci došlo ke shodě, že rozdělení starobních důchodů by mohlo být na minimálně dva penzijní pilíře sestávající z rovného důchodu a moderního sociálního starobního pojištění, a tedy penzijního konta. Otázka důchodového věku taktéž zarezonovala, tu je důležité do bu-

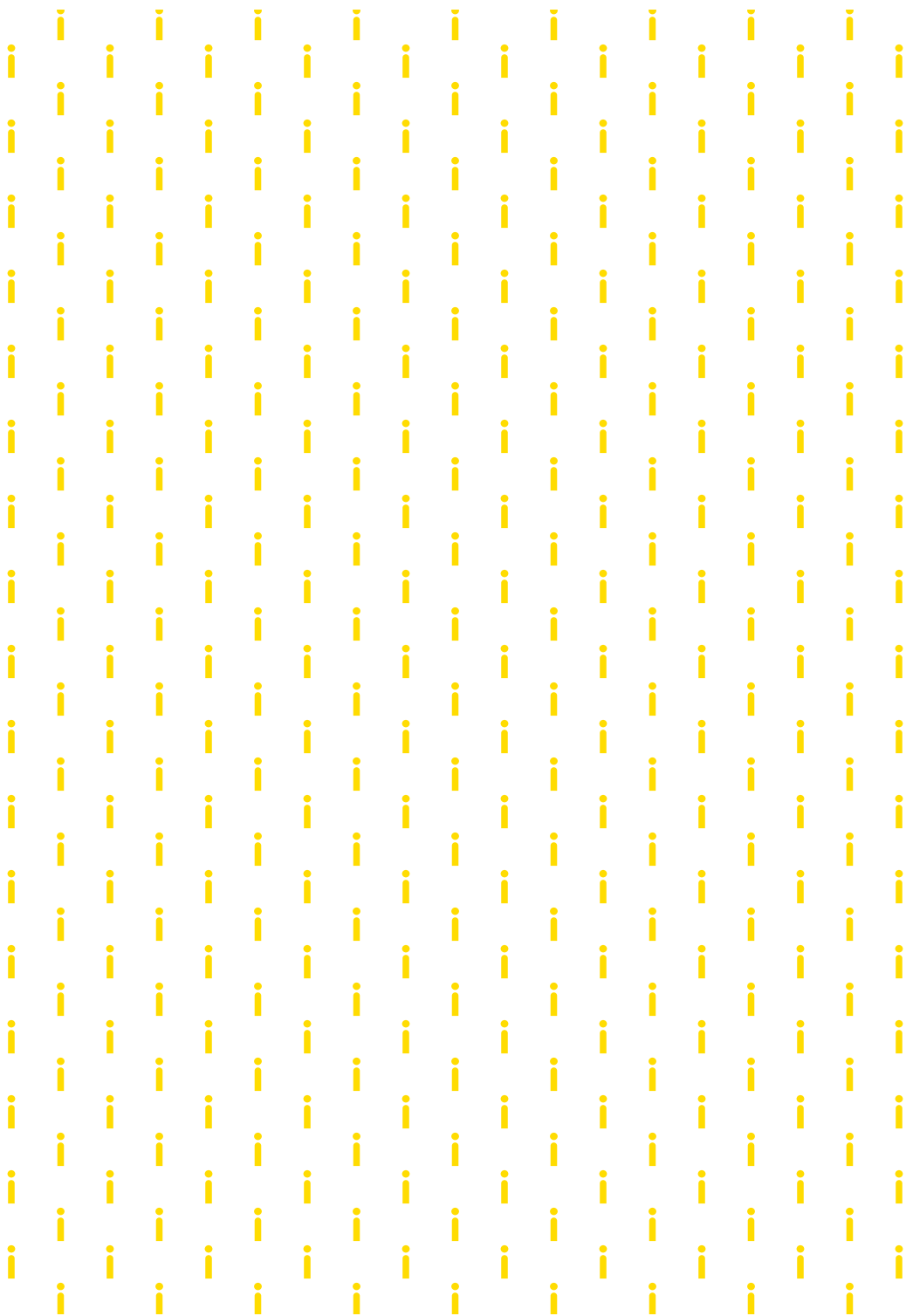
doucna rozvíjet. Dále je zapotřebí v kontextu toho brát ohled na náročné profese, protože ty nám samozřejmě do důchodu budou muset odcházet o něco dříve.

Michaela Matoušková dále vidí jako důležitou reformu pozůstalostních důchodů, kdy jednou z možností by bylo zavedení rovného sirotčího důchodu, a to pro jednostranné či oboustranné sirotky, a hlavně jejich pravidelná valorizace. U vdovského důchodu by se jednalo o přechod na překlenovací důchod vyplácený po dobu např. šesti, popřípadě dvanácti měsíců. Další důležitou reformou by měla být reforma invalidních důchodů, které by bylo vhodné začlenit do nemocenského pojištění. Klíčová je také reforma rodinné politiky, protože právě rodina nám přináší peníze do státního rozpočtu, a abychom je mohli generovat, potřebujeme dostupnou péči pro děti školního, předškolního věku, dostatečnou síť dětských skupin či jeslí a výchovu dětí musíme brát jako investici do penzijního systému. Je nutné také podporovat porodnost a ocenit práci a náklady rodičů při výchově nové generace. Taktéž podpora částečných úvazků, a to v soukromém i veřejném sektoru bude nezbytná. V neposlední řadě je to také investice do kvalitního vzdělávání. Zvýšení



výdajů na školství je jednoznačně důležité, jelikož z toho plynou vyšší platy učitelů, tím zvyšujeme kvalitu práce učitelů do budoucna. Vyšší kvalita vzdělávání, vyšší produktivita práce, a samozřejmě díky tomu vyšší růst hrubého domácího produktu povedou k vyšším příjmům do veřejných rozpočtů.

Závěrem konstatuje: „Cílem nás všech je dosáhnout zjednodušeného výpočtu důchodu a především předvídatelnosti jeho vývoje. To je to podstatné z celé konference.“



Za pomoc při organizaci konference bych ráda poděkovala kolegovi z iSTARu Adamovi Voltovi. Máme za sebou společný rok, který jsme věnovali práci pro iSTAR, a já si jeho pomoci velmi vážím.

Za obrovskou pomoc při tvorbě této brožury pak děkuji další kolegyni, Lucii Hofmanové.