

# Koncepce důchodového věku a valorizace důchodů

Jaroslav Vostatek, 12. 8. 2014

1. Důchodový věk – skutečný věk odchodu do starobního důchodu i statutární (základní, zákonný) důchodový věk, je jedním ze zásadních parametrů každého důchodového systému. Koncepce statutárního důchodového věku je významnou součástí celkové koncepce důchodového systému.

2. Zásadním problémem českého veřejného penzijního pilíře zvaného „důchodové pojištění“ je to, že je bezkonceptním konglomerátem univerzálního důchodu pro pojištěnce ve výši 9 % z průměrné celostátní mzdy (PM), který se nazývá „základní výměra“ důchodu, a „procentní výměry“ starobního důchodu, která se u výdělků nad 44 % PM vypočítává po jejich předchozí redukci na pouhých 26 % (od roku 2015). Efektivně tak u nás ze dvou třetin převažuje univerzální starobní důchod; jen z jedné třetiny je u nás starobní důchod závislý na výdělku (earnings-related). K univerzálnímu (rovnému) důchodu patří „nepružný“ důchodový věk, kdy není možno odejít do důchodu „předčasně“, před dovršením statutárního věku. Naproti tomu v moderních pojistných systémech, s důchody plně závislými na výdělku, se „pružná věková hranice“ považuje za plně legitimní, pokud je při výpočtu důchodu respektována zásada ekvivalence (pojistná matematika). Restrukturalizace českých veřejných starobních důchodů do dvou penzijních pilířů – na univerzální důchod rozměru 25-30 % PM a na pojistný důchod by napomohla řešení problému důchodového věku. Statutární důchodový věk u univerzálního důchodu by se pro období do roku 2030 stanovil shodně se zvyšujícím se důchodovým věkem mužů podle platné legislativy; v roce 2016 tento věk dosáhne 63 let a v roce 2030 pak 65 let. Tento důchodový věk a jeho nárůst rámcově odpovídá zvyšování typického statutárního důchodového věku ve vyspělých západních zemích z 65 let na 67 let. Další zvyšování tohoto statutárního důchodového věku by mělo probíhat tak, aby střední délka života osob ve věku 65 let, resp. při dosažení statutárního věku, cílila k 20 rokům.

3. Statutární důchodový věk v univerzálním sociálním důchodovém pojištění, s plnou pojistně-matematickou ekvivalencí mezi výší důchodu a zaplaceným pojistným, má být velmi „pružný“ – dnešním podmínkám odpovídá věkové rozmezí pro nárok na starobní důchod 60-75 let s tím, že věková hranice 60 let by se v horizontu roku 2030 zvýšila na 62 let. Pro nárok na pojistný starobní důchod je podstatná i minimální doba pojištění, která je v současnosti u nás nastavena cílově až na 35 let; v pojistném systému by zde však mělo stačit „technické minimum“, v délce 5 let (placení pojistného) – jak tomu ostatně bylo v historicky prvních dělnických systémech důchodového pojištění. V roce 2030 bychom tak měli dva statutární důchodové věky: 65 let u univerzálního důchodu pro všechny rezidenty a 62 let pro pojištěnce.

4. Původní koncepci dělnického starobního důchodu lze charakterizovat jako invalidní koncepci – starobní důchod byl pojímán jako zvláštní případ invalidního důchodu, kdy invaliditu nebylo třeba zkoumat – např. v Československu od věku 65 let se invalidita dělníka předpokládala. Statutární důchodový věk v tomto pojištění byl tedy 65 let. Přitom v roce zavedení tohoto systému (1926) střední délka života čs. muže ve věku 65 let byla 11,37 roků a ženy 12,02 let. (V roce 2012 tytéž parametry podle úmrtnostních tabulek ČSÚ činily 15,59 a 18,91.) Statutární důchodový věk stanovený tak, aby cílová očekávaná střední délka života

účastníků v roce dosažení statutárního věku byla na úrovni 15 let, je i dnes, resp. do budoucna realizovatelná – i podle názoru expertů Světové banky (Schwarz, Arias, 2014). Odpovídající důchodový věk v Česku by v roce 2050 byl zhruba 72 let, v západní Evropě kolem 74 let – viz obrázek 1.

5. V úřednických systémech sociálního pojištění či veřejného zaopatření (státních úředníků) se již od počátku výrazně uplatňovala výsluhová koncepce starobního důchodu. Podle ní si klient penzi „vyslouží“ po odpracování patřičného počtu let, případně i po dosažení určitého věku. Zdravotní stav zde není zásadním parametrem, na rozdíl od invalidní koncepce s její presumpcí invalidity. Výsluhová koncepce starobního důchodu se výrazně uplatnila ve všech systémech sociálního pojištění po druhé světové válce. Lze ji interpretovat nejen stavovsky (jak vznikla), ale i obecně ekonomicky jako výsledek volby mezi výdělečnou činností a volným časem. Při snižování statutárního důchodového věku po druhé světové válce hrála zásadní roli i politika; jinak to ostatně ani nejde. Zvyšování důchodového věku probíhá ovšem daleko obtížněji, byť je sociálně ekonomicky podloženo zvyšováním očekávané střední délky života obecně i při dobrém zdravotním stavu.

6. Nižší statutární důchodový věk žen neměl a nemá žádné sociálně ekonomické zdůvodnění. Svým způsobem je dnes diskriminační i ve vztahu k ženám. Diferenciace důchodového věku žen podle počtu dětí vznikla v Československu ve druhé polovině 60. let nahodile, jde o světovou raritu. V rámci důchodové reformy, při níž by se dnešní „důchodové pojištění“ rozdělilo na univerzální důchod a na skutečné důchodové pojištění, lze i významněji posílit dnešní náhradní dobu pojištění za péči o dítě a tak politicky usnadnit urychlení zvyšování důchodového věku žen; optimální by bylo sjednocení statutárních důchodových věků v jednom kroku, současně i se zavedením univerzálního důchodu pro všechny rezidenty a se snížením minimální doby pojištění na 5 let.

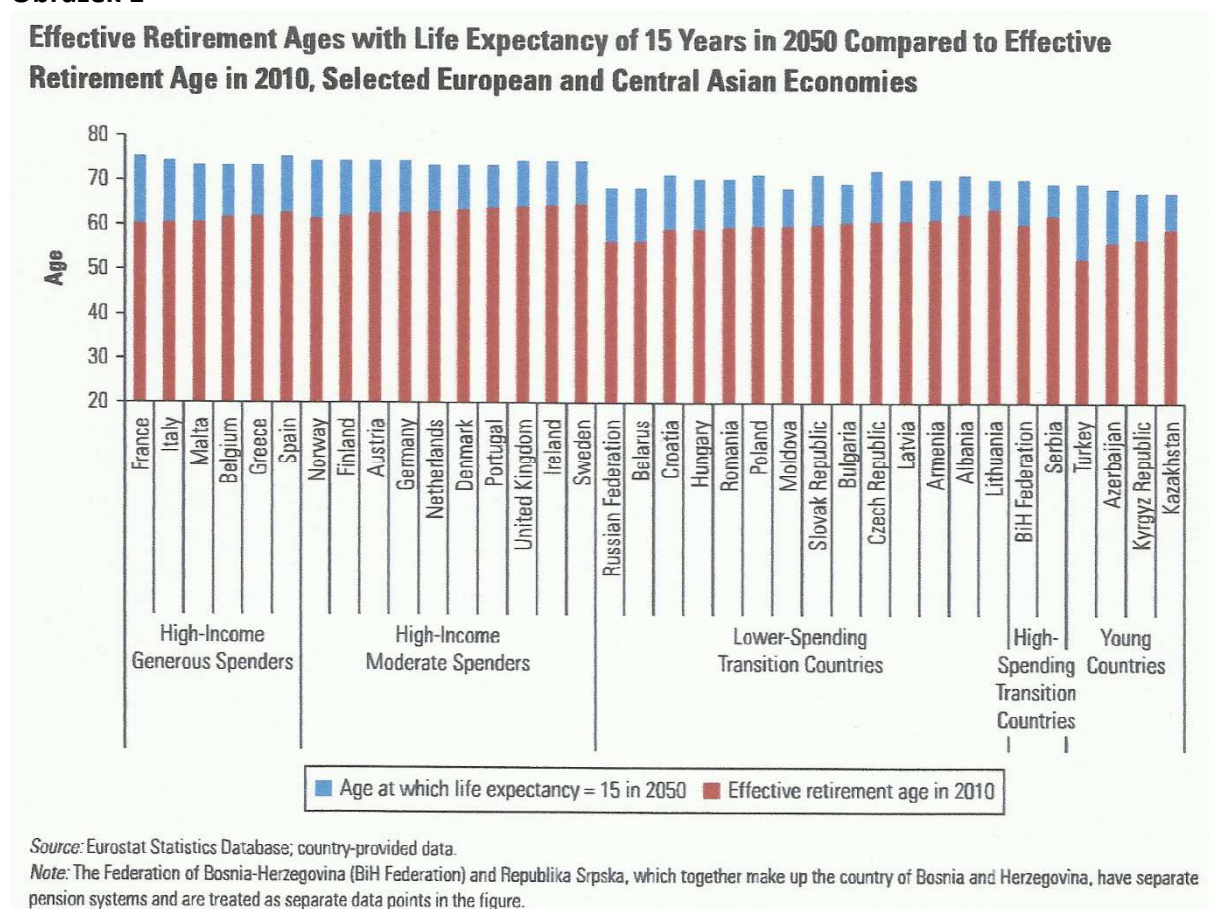
7. Navrhovanou reformu statutárního důchodového věku lze podpořit i souběžným zavedením stimulace výdělečné činnosti osob ve věku nad 60 let (a do 25 let) v rámci penzijního systému, při respektování zásady ekvivalence. Tyto věkové skupiny nemusí platit pojistné na starobní pojištění (řádu 10 % z hrubé mzdy); v reálu by u nás mohlo jít o snížení pojistného placeného zaměstnavateli. Dnešní zaměstnanecké pojistné na důchodové a zdravotní pojištění lze při reformě nejen snížit řádově o 10-11 bodů (s fiskální kompenzací daní z příjmů z fyzických osob), ale i jeho placení převést v plném rozsahu na zaměstnavatele. Po této fiskální reformě by zaměstnanec neplatil žádné pojistné (jen zvýšenou daň z příjmů) a zaměstnavatel by platil celé pojistné na sociální a zdravotní pojištění, a to v jeho dosavadní výši. Za zaměstnance ve věkové kategorii seniorů a juniorů by tak zaměstnavatel platil podstatně snížené pojistné.

8. Valorizace stávající základní výměry důchodu se provádí automaticky – podle vývoje průměrné mzdy; vyplývá to již z definice této výměry ve výši 9 % PM. Změna této valorizace je možná např. při transformaci základní výměry na univerzální důchod pro všechny rezidenty. Obecně vzato je (výhradní) valorizace podle vývoje mezd příliš „luxusní“ – je také výrazem posilování orientace starobního zabezpečení na rovný důchod. To platí i v dnešních nových podmínkách, kdy byla obnovena valorizace důchodů podle růstu cen a jedné třetiny růstu mezd. Při důchodové reformě je účelné přejít ke dvěma, obecně rozdílným valorizačním

schémátům – samostatně pro univerzální důchod a pro pojistný důchod. Valorizace pojistného důchodu může být navíc zakomponována do jeho kalkulace podle zásad pojistné matematiky.

9. Optimálním řešením problematiky důchodového věku a celého systému zabezpečení vybraných skupin zaměstnanců, kterým plně nevyhovuje univerzální systém sociálního pojištění či univerzální důchod, je systém podnikových (zaměstnaneckých) penzí, jako nadstavba nad univerzálním systémem. Tyto systémy by měly fungovat na bázi ekvivalence, s tvorbou pojistných rezerv, bez státních podpor.

**Obrázek 1**



**Pramen:**

Schwarz, A. R., Arias, O. S. a kol. (2014). The Inverting Pyramid. Pension Systems Facing Demographic Challenges in Europe and Central Asia. Washington: The World Bank.