

Speciální penzijní schémata v českém sociálním zabezpečení

ING. JAN MERTL, PH.D.

VŠFS PRAHA

Úvod a teoretické vymezení

Speciální penzijní schéma je takové penzijní schéma, které poskytuje dodatečné penzijní nároky svým účastníkům, kteří jsou vybráni či participují na základě sociálních kritérií (typ zaměstnání, příslušnost k určité sociální skupině). Vzniká tak doplňkový (speciální) zdroj financování penzí a schéma vyplácení prostředků z něj.

Tento zdroj financování lze vytvořit typicky **akumulací dodatečných zdrojů**. V případě akumulace zdrojů je nutno určit, kdo bude touto akumulací zatížen. Zdroje akumulující penzijní úprava tvoří, v případě požadavků na speciální penzijní úpravu, volitelnou nadstavbu univerzálního penzijního systému.

Případně lze též použít **redistribuci zdrojů v rámci existujícího penzijního systému**, pak je třeba určit, kdy a jak budou modifikovány parametry a nároky jeho účastníků a zda to bude mít vliv na jeho bilanci do budoucna.

Speciální penzijní schémata jsou volitelným prvkem důchodového zabezpečení a pobídky pro jejich existenci souvisí s měnící se demografickou situací, vývojem na trhu práce a specifickými jednotlivých odvětví. Protože se tyto determinanty v poslední době podstatně mění, roste v rámci veřejné politiky i poptávka po řešeních.

Sociální modely

Z pohledu sociálních modelů (Esping-Andersen, 1990) lze konstatovat, že liberální model speciální penzijní schémata neřeší vůbec, neboť každý by se měl zabezpečit sám tržně: nezávisle jak na státu tak i zaměstnavateli.

Konzervativní model podporuje tvorbu zaměstnaneckých penzijních schémat včetně speciálních, pokud dojde k dohodě na úrovni odvětví. Kdysi: **segmentované sociální pojištění**

Sociálně-demokratický model pak zohledňuje sociálně-zdravotní důsledky práce jako samostatnou entitu a je ochoten diskutovat o přiznání příslušných nároků na základě uznání nároků příslušných sociálních skupin, včetně tlaku na vytvoření příslušných schémat na úrovni celého odvětví, regionu či celostátně.

Rozdíly mezi těmito modely implikují i problémy při veřejné volbě a praktické realizaci návrhů. Žádný z těchto modelů však v současné sociálně-ekonomické realitě nelze aplikovat výhradně a do důsledku.

Problémy nemizí, lze je jen „stěhovat“

Tabulka 1 – Metody řešení odchodů do důchodu ve vazbě na náročnost zaměstnání

Stupně sociálního systému	Příklady konkrétních sociálně-politických řešení
Obecné parametry univerzálního penzijního systému, důchodový věk	Prodlužování důchodového věku, sazby pojistného, obecné parametrické nastavení důchodového systému, kritéria invalidity
Charakter pracovní kariéry, kvalita života	Rekvalifikace, aplikace zdravotně-sociálních kritérií pro posouzení nároků
Tvorba speciálních dobrovolných penzijních schémat akumulujících dodatečné zdroje	<u>Předdůchody</u> , doplňkové penzijní spoření
Tvorba speciálních nárokových penzijních schémat <u>redistribujících</u> zdroje	Úprava nároků pojištěnců v rámci povinného penzijního systému
Řešení v rámci sociálního systému	Podpora v nezaměstnanosti, sociální pomoc

Zdroj: vlastní zpracování

Česká realita

2011: Předdůchody – dobrovolná účast, minimální počet účastníků

2015-2016: Speciální schéma jen pro horníky (a co další ???)

2016: Firmy jsou ochotné **povinně přispět** jen malou částí a jen na několik tisíc lidí v nejméně exponovaných profesích.

„Na spoření se musí podílet nejenom zaměstnavatel, ale i zaměstnanec a stát. Spravedlivý by mohl být poměr 1:1:1,“ říká Jitka Hejduková ze Svazu průmyslu ČR.

Zdroj: http://ekonomika.idnes.cz/za-tezkou-praci-drive-do-duchodu-daq-/ekonomika.aspx?c=A161021_125159_ekonomika_lve

Závěry 1/2

Obtížná situace zaměstnanců jednotlivých odvětví vede ke specifikacím jejich nároků ve vztahu k výsluhovému principu penzí, avšak financování těchto nároků je žádoucí primárně řešit na úrovni odvětví, kde vznikly. **Tvorba takovýchto (zdroje akumulujících) schémat ve vztahu zaměstnanec-zaměstnavatel je tedy řešením první volby.** Může to však být obtížné, a proto vznikají další možnosti, jak pokrýt daný sociální problém a jak to provázat s univerzálním penzijním systémem.

To je i případ českých horníků: zvolené řešení je (navíc „zpětnou“) redistribucí nároků ze stávajícího penzijního systému vybrané sociální skupině, která „je vidět“

Závěry 2/2

Průběžný systém to „unes“, jenže toto řešení není příliš systémové a objektivizovat by se snad dalo pouze zavedením obdoby pracovních kategorií, jak byly známy z dřívějšího penzijního systému, třeba ve vazbě na indikátory zdravotního stavu a kvality života

Otázka je ovšem, zda to chceme mít povinně, dobrovolně – názory aktérů se liší podle afinity k sociálním modelům

Ale problém lidí, kteří nemohou/nechtějí jít do penze (až) ve statutárním důchodovém věku reálně existuje

Je řešením také vyšší flexibilita odchodu do důchodu v rámci univerzálního NDC pilíře ?