

B. Penzijní systém a dlouhodobá uplatnitelnost člověka

Petr Čechák: Koncept „rozfázování“ odchodu do starobního důchodu – nastínění základních tezí

I. Základní znaky stávajícího systému

Starobní důchod je v současné době v České republice konstruován jako dávka, již lze charakterizovat následujícími atributy. Svou výší by měla být schopna v plné míře nahradit příjem z pracovní činnosti. Nárok na ni vzniká v poměrně vysokém věku. A zároveň po vzniku nároku na starobní důchod se samotná výše starobního důchodu podstatným způsobem neproměňuje.

Důvodem, pro nějž lze dovést, že byl starobní důchod jako druh povinné dávky na území našeho státu zaveden, je vědomí skutečnosti, že v důsledku stárnutí dochází k poklesu pracovní schopnosti jedince (věk je jednou z tzv. sociálních událostí). Základním zákonem upravujícím důchodové pojištění v období československé první republiky byl zákon č. 221/1924 Sb. Z jeho díky lze dovést, že ten starobní důchod chápal v podstatě jako specifický typ důchodu invalidního, u něhož nebylo přezkoumáváno, zda byly či nebyly splněny podmínky invalidity. Podmínkou zde bylo dosažení věku 65 let a to, že daný člověk nevykonával nad určitý rozsah vykonávané práce či služby, které měly být povinně pojištěny. Tato druhá podmínka z textu zákona následně zmizela. Je však pravda, že se měnil i přístup k pojímání starobního důchodu a tato změna s tímto souvisela. Stejně jako je tomu dnes, byla vyžadována i určitá minimální doba účasti v systému důchodového pojištění. Původně (později se toto změnilo) však byla délka této tzv. čekací doby poměrně krátká (činila 150 týdnů). Požadavek na minimální dobu účasti v systému tak zřejmě nebyl do té míry spojen s požadavkem zásluhovosti, jako je tomu dnes. Za dominantní podmínky nároku na starobní důchod lze alespoň v době přijetí zákona č. 221/1924 Sb. považovat dosažení věku a to, aby nebyla reálně vykonávána ekonomická aktivita v rozsahu, v němž by mohla být dostačující pro zajištění životních potřeb pojištěnce. Takto konstruovaný starobní důchod měl mít tedy zjevně povahu náhrady příjmu z vlastní ekonomické aktivity pojištěnců, a to v souvislosti s uznáním poklesu pracovní schopnosti spojeném s věkem jako sociální událostí. Vysoký věk a v souvislosti s ním pokles pracovní schopnosti je jako sociální událost uznáván i současnou právní úpravou. Právě toto uznání je i důvodem existence starobního důchodu jako nárokové dávky. Právo na přiměřené zabezpečení ve stáří je v českém právu zakotveno i na ústavní úrovni (čl. 30 Listiny základních práv a svobod). Nárok na starobní důchod vznikne tehdy, jsou-li současně splněny dvě podmínky. Těmi jsou minimální doba účasti v systému a dosažení stanoveného důchodového věku. V současné době je tedy více, než tomu bylo v minulosti, kladen důraz na požadavek zásluhovosti, a to právě v souvislosti s podmínkou minimální doby účasti v systému. Tato minimální doba účasti v systému je v současné době již poměrně dlouhá. Dochází postupně k jejímu prodlužování, přičemž pro osoby, které dosáhnou důchodového věku po roce 2018, bude činit minimální doba účasti v systému již 35 let.

V posledních letech byl důchodový věk jako podmínka vzniku nároku na starobní důchod opakovaně zvyšován a v současné době je v zákoně nastavena formule, podle níž pro osoby narozené v roce 1977 je důchodový věk stanoven na 67 let věku. U osob narozených po tomto roce se za každý rok, o němž se narodili později, důchodový věk zvyšuje o další dva měsíce. Jako důvod toho, proč byl nastaven tento mechanismus zvyšování důchodového věku, byla deklarována snaha reagovat na demografický vývoj, kdy se stále prodlužuje se průměrná délka života, a zajistit tak i ekonomickou udržitelnost celého systému důchodového systému. Vědomí poklesu pracovní schopnosti v důsledku stárnutí jako takové při zvyšování

důchodového věku jako relevantní kritérium zohledňováno nebylo. Komise pro důchodovou reformu navrhla změnu výše uvedeného mechanismu. V jejím návrhu na to, jakým způsobem by měl být důchodový věk stanoven však kritérium poklesu pracovní schopnosti v důsledku stárnutí, resp. vzrůstu nákladů související s výkonem práce na straně pojištěnce ve vyšším věku rovněž přímo reflektováno není (k významu kategorie těchto nákladů v souvislosti s otázkou nastavení důchodového věku viz dále).

Základní charakteristiky starobního důchodu jako dávky tak, jak byly výše shrnuty (starobní důchod jako - alespoň teoreticky - plná náhrada příjmu, dosažení vysokého věku jako podmínka vzniku nároku a více méně neproměnná výše vyplácené dávky) by se jevily jako optimální, pokud se vycházelo z předpokladu, že po celou dobu výkonu práce (účasti v důchodovém pojištění) až do dosažení důchodového věku zůstávala pracovní schopnost v podstatě stále na stejné úrovni, resp. výkon práce má pro zaměstnance stále stejné a v průběhu trvání jeho ekonomické aktivity neproměnné náklady (pojem nákladů je zde chápán v širokém slova smyslu).

Z hlediska konstrukce výše vyplácené dávky se zároveň po dosažení důchodového věku ponechává plně na rozhodnutí dané osoby, zda bude i nadále ekonomicky aktivní. Rozsah pracovní schopnosti po dosažení důchodového věku zde není nijak zohledňován. Způsob stanovení výše důchodu sice obsahuje i prvek motivace pro práci i po získání nároku na starobní důchod, když v takovémto případě se výše dávky, na niž je nárok o něco zvyšuje. Na tom, že výše starobního důchodu zůstává po celou dobu, kdy je vyplácen víceméně stejná a navyšuje se případně jen v omezené míře, tato skutečnost však nic zásadně nemění.

Při hodnocení podoby a konstrukce systému důchodového pojištění včetně podmínek vzniku nároku starobního důchod, se jako důležité jeví řešit několik otázek. Jednou z nich je nepochybně otázka dlouhodobé udržitelnosti systému důchodového pojištění. Této otázce byla věnována značná pozornost v minulosti a právě pro dosažení této udržitelnosti byly činy do systému zásahy. Rovněž sem ale patří i otázka efektivního využití pracovního potenciálu obyvatel a otázka vedlejších nákladů, které jsou spojeny s fungováním daným způsobem nastaveného systému důchodového pojištění. Udržitelnost samotného systému byla dosud zajišťována úpravami podmínek vzniku nároku na starobní důchod. V důsledku toho docházelo i ke zvyšování důchodového věku. Problému efektivního využití pracovního potenciálu ve vztahu k udržitelnosti celého systému po mém soudu nebyla v minulosti věnována příliš velká pozornost. Pokud se jevilo jako možné zajistit udržitelnost systému úpravami podmínek vzniku nároku na důchod, nevznikala zjevná potřeba problém efektivnosti využití pracovního potenciálu samostatně řešit. S efektivností využití tohoto potenciálu, je spojena i otázka vedlejších nákladů souvisejících s tím, že účastníci systému důchodového pojištění mají snahu, je-li to možné, do poměrně vysokého věku pracovat ve stejném rozsahu, jako pracovali v době, kdy byli mladší. Motivačním faktorem je zde i to, že pokud budou až do doby, než důchod začnou pobírat, pracovat v co největším rozsahu (na plný úvazek), bude i jim vyměřený důchod vyšší, než by jim byl vyměřen, pokud by ke konci své pracovní kariéry pracovali v menším rozsahu.

II. Vedlejší náklady stávajícího systému

Charakter vykonávané práce se v průběhu vývoje lidské společnosti měnil. Ve středověku naprostá většina ekonomicky aktivního obyvatelstva pracovala v zemědělství. V průběhu následujících století se tento podíl osob pracujících v tomto sektoru postupně zmenšoval ve prospěch práce v nově vznikajícím průmyslu. V obou případech se většinou jednalo o náročnou fyzickou práci, přičemž ukončení jejího výkonu bylo mnohdy vynuceno tím, že dotyčný tuto práci již nebyl schopen fyzicky zvládnout. Pokles pracovní schopnosti byl spojen i s reálným opotřebením organismu pracovníka a vyčerpáním fyzického potenciálu v důsledku předchozí fyzicky namáhavé práce. V současné době je v naprosté většině profesí

situace jiná. Většina populace v dnešních vyspělých ekonomikách pracuje ve službách. Díky mechanizaci je zároveň i objem fyzické námahy v zemědělství a průmyslu většinou menší, než byl v minulosti. Nároky na schopnost zvládat a vykonávat fyzickou námahu je tedy pro většinu populace mnohem menší, než tomu bylo v minulosti.

Je-li však fyzická zátěž spojená s výkonem pracovní činnosti v současnosti zpravidla menší, než byla v minulosti, v případě psychické zátěže a s tím související nutnosti zvládnutí stresu toto rozhodně neplatí. Zde se stupeň průběžně zvyšuje. A zde se vracíme k otázce důchodového věku. S rostoucím věkem objektivně výkonnost jedince klesá. Stávajícím systémem je však, jak již bylo uvedeno, zaměstnanec motivován k tomu, aby se objem jím vykonávané práce příliš nesnižoval, a to přinejmenším do dosažení důchodového věku. Ten je však poměrně vysoký a pokles výkonnosti spojený s věkem se v naprosté většině případů projeví ještě před jeho dosažením.

Celá situace je pochopitelně zvládnutelná a je i reálně zvládnána. Děje se tak ovšem za cenu vyšších nákladů na straně zaměstnance spojených s výkonem práce. Dopadům vysoké psychické zátěže, a to i specificky ve spojení se snahou zvládat výkon práce ve stále stejném objemu se věnovaly výzkumy, které byly provedeny ve více zemích světa. Tyto ukázali, že tato zátěž má značné negativní dopady na zdraví těchto osob. Toto ve svém důsledku způsobuje výrazný nárůst nákladů na zdravotní péči (léčení negativních následků této zátěže). Bylo ale také prokázáno, že to může ve svém důsledku zkracovat celkovou délku života těchto osob. K psychické zátěži, resp. stavům, které ve svém důsledku mohou mít stejné dopady, však může docházet i po dosažení důchodového věku, resp. ukončení ekonomické aktivity, pokud ně na daný jedinec není dostatečným způsobem připraven a nemá „náhradní program“ ve smyslu smysluplné a pro něho samého uspokojující náplně jeho času, který dosud trávil pracovní činností.

Dosažení důchodového věku, resp. reálné ukončení pracovní aktivity po dosažení nároku na důchod představuje v mnoha případech okamžik, na který se daná osoba těší (znamená pro ni ukončení stresu a nutnosti plnění pracovních povinností, které mohly být pociťovány jako dosti tíživé). Po určité přechodné fázi však přichází, často následuje opět psychická zátěž, byť poněkud jiného druhu, s možnými dopady na zdravotní stav daného jedince. Výrazně je toto patrné zejména u osob, které ve své pracovní činnosti nacházely hlavní díl své seberealizace, a nevěnovali se v době, kdy byly ekonomicky aktivní, i jiným činnostem, které by je naplňovali. U těchto osob je to zvláště výrazné, ale obecně platí, že lidé, kteří byli zvyklí celý život pracovat, ačkoli se do důchodu těšili, často v něm nenacházejí uspokojení a naplnění svých potřeb. S určitým časovým odstupem po ukončení své ekonomické aktivity se proto snaží do práce vrátit. Výkon pracovní činnosti je spojen i s určitým sociálním statutem, o který náhle přijdou. I tento jev z jejich strany může být vnímán dosti negativně. I to může být v mnoha případech důvod toho, proč se snaží svou ekonomickou aktivitu obnovit, ačkoli čistě z ekonomických důvodů by nemuseli.

Opětovné zapojení se do ekonomické aktivity způsobem, který by je plně uspokojoval, však může být pro tyto osoby dosti komplikované. V mnoha případech totiž nejsou schopny se vrátit na stejnou pozici, jakou vykonávaly (neboť ta je již obsazena) nebo nejsou schopny získat práci ani ve stejném oboru, v němž dříve pracovaly a v němž mají bohaté zkušenosti. Tato skutečnost může představovat určitou ekonomickou ztrátu pro společnost jako celek (ekonomický potenciál těchto osob není efektivně využit). Především však práce na nové pozici zpravidla není schopna zajistit těmto osobám takový stupeň subjektivně pociťované spokojenosti, jaké by bylo možno dosáhnout, pokud by nedošlo k jednorázovému ukončení ekonomické aktivity, ale např. pouze omezení rozsahu vykonávané práce, tj. přechodu na pouze částečný úvazek na stejné pozici, jakou vykonávaly dosud (mimo jiné, pokud výkon práce je spojen i s určitým sociálním statutem, ten je na nové pozici zpravidla nižší, než byl na pozici původní).

Operujeme zde do značné míry kategoriemi, které mají primárně subjektivní povahu. Stres či psychická zátěž jsou samozřejmě jevy objektivně existující a do značné míry i empiricky zjištělné a měřitelné. Pocit osobního uspokojení a naplnění v souvislosti s vykonáváním ekonomické aktivity, stejně jako kategorie pocitu štěstí, jehož je tento součástí, mají povahu o poznání subtilnější a empiricky obtížně uchopitelnou. Např. z hlediska ekonomie se tak lze setkat s kritikou, že tyto kategorie, resp. jejich množství nelze nijak uchopit a nemohou být ani předmětem zkoumání. I tyto kategorie však mají svůj přímý vliv na lidské zdraví a dochází tak jejich prostřednictvím mimo jiné i k ovlivňování nákladů na zdravotní péči. Byť tedy těmito kategoriemi samotnými je pro ekonomii obtížné se zabývat a snažit se je měřit, mohou se promítat, a prokazatelně se i promítají, do parametrů, které již jsou měřitelné, z hlediska i ekonomie má smysl se jimi zabývat, a prostřednictvím veřejných politik v různých oblastech má i smysl se je pokoušet ovlivňovat. Zároveň, i když ekonomické hledisko je jistě významné, nelze je považovat za jediné možné. Požadavek maximalizace pocitu štěstí lze považovat i za etickou kategorii. Přes to (a i jako etická kategorie) by přes to měl být při formulování veřejných politik reflektován.

III. Návrh možné změny

To, co bylo uvedeno výše, lze shrnout tak, že stávající podoba důchodového systému, resp. jeho motivační působení, je spojeno s existencí nezanedbatelných negativních vedlejších nákladů. Důchodový systém (při jeho stávajícím nastavení) své účastníky přinejmenším silně motivuje, k tomu, aby vykonávaly práci do dosti vysokého věku (minimálně do dosažení důchodového věku) ve stále stejném rozsahu. Nárok na výplatu důchodu jim vzniká až po dosažení důchodového věku. Do té doby zůstává pro tyto osoby mzda či plat nepochybně stále hlavním a v mnoha případech jediným zdrojem příjmu. Zároveň již bylo zmíněno, že po dosažení důchodového věku již po těchto osobách (alespoň z hlediska nároku na starobní důchod) není pracovní činnost vyžadována vůbec. Míra, v níž je jejich pracovní schopnost stále ještě zachována, přitom žádnou roli nehraje.

Tím, co by mohlo napomoci výše nastíněný problém řešit, by podle mého názoru mohlo být větší využívání částečných úvazků u osob v předdůchodovém věku (překlopení plných úvazků do úvazků částečných). S tím by musela být spojena určitá další opatření (o tom viz dále). Prostřednictvím zkrácení pracovního úvazku by však mělo dojít k omezení celkové zátěže spojené s výkonem pracovní činnosti osob, u těchto osob, u nichž již v důsledku věku je jejich výkonnost většinou určitým způsobem snížena. Takto by měla být omezena i psychická zátěž, jíž jsou tyto osoby v souvislosti s výkonem pracovní činnosti vystaveny. Částečný úvazek by samozřejmě znamenal pro tyto osoby rovněž nižší příjem z pracovní činnosti oproti tomu, jež dosahovaly před zkrácením pracovního úvazku, a proti tomu, jež by dosahovaly, pokud by i nadále pracovali na plný úvazek. Tento výpadek části by mohl být pokryt institutem, který pro potřeby tohoto textu označuji jako „částečný starobní důchod“. Ten by nebyl po splnění podmínek na jeho výplatu vyplácen stále ve stejné výši, resp., jak vyplývá již z jeho názvu, nevznikl by ihned nárok na vyplácení starobního důchodu v plné výši jako úplné náhrady příjmu z ekonomické aktivity zajišťovaného jedince. Skutečnost, že starobní důchod by nebyl vyplácen stále ve stejné výši, resp. že v první fázi či fázích by byla vyplácena pouze určitá jeho část, souvisí s konceptem „rozfázování“ odchodu do starobního důchodu.

Důchodový věk by nepředstavoval, jako je tomu v současnosti, pouze jeden okamžik v čase. Byl by rozdělen do několika po sobě následujících stupňů. Pro dosažení jednotlivých stupňů důchodového věku by jediným kritériem bylo dosažení stanoveného věku. Čím „vyšší“ stupeň důchodového věku, tím by byl požadován i vyšší dosažený věk konkrétního pojištěnce. Pokud samotný institut starobního důchodu vychází z předpokladu, že s vysokým věkem dochází k poklesu pracovní schopnosti, tento předpoklad by se měl promítnout právě i v nastavení

jednotlivých stupňů důchodového věku (nastavení věkové hranice a „rozsahu“ vypláceného důchodu). Po dosažení prvního, nejnižšího stupně důchodového věku by nevznikl nárok na starobní důchod v plné jeho výši, která by měla plně nahradit příjem z vlastní ekonomické aktivity zajišťované osoby, ale pouze určitou část tohoto příjmu. Adekvátně tomu by mohl (alespoň potenciálně) klesnout i pracovní úvazek dané osoby, aniž by došlo k poklesu jejího čistého příjmu.

Idea „rozfázování“ odchodu do starobního důchodu je postavena na předpokladu více stupňů starobního důchodu. První z nich by mohl být samozřejmě nižší, než je důchodový věk „jednorázový“, který existuje v současné době. Nejvyšší a poslední stupeň starobního důchodu by mohl být naopak i potenciálně vyšší, než je důchodový věk „jednorázový“. Až po jeho dosažení by byl starobní důchod vyplácen v plné výši, neboť by se předpokládalo, že až do jeho dosažení bude ze strany pojištěnce nadále vyvíjena ekonomická aktivita, byť jen v omezeném rozsahu.

Jak již bylo uvedeno, zákon č. 221/1924 Sb. alespoň zpočátku (následné novelizace toto změnil) vycházel z koncepce, podle níž starobní důchod představoval vlastně specifický případ důchodu invalidního. Vzhledem ke v mnoha případech odlišné povaze vykonávané práce, nižšímu průměrnému věku dožití a dalším faktorům lze na osobu, která dosáhla požadovaného důchodového věku 65 let v období první republiky nahlížet jinak, než na osobu, která by stejného nebo podobného věku dosáhla dnes. Úroveň poklesu pracovní schopnosti při dosažení tohoto věku v té době lze pokládat za řádově jinou, než jaká je v současné době, kdy pracovní schopnost zůstává i po dosažení tohoto věku do značné míry zachována (ač k jejímu snížení i zde pochopitelně reálně došlo).

Návrhy komise pro důchodovou reformu počítají s tím, že od určitého okamžiku v lidském životě (od určitého věku) by již od členů společnosti neměl být požadován výkon pracovní činnosti. Přesněji řečeno, ta představa je taková, že po určitou definovanou část svého života by tito měli mít právo na to, aby pobírali starobní důchod. Ten by měl mít povahu dávky, která by (případně společně s dalšími zdroji jako je např. renta z penzijního připojištění) měla plně nahradit příjem z pracovní činnosti. I tyto návrhy tedy zřejmě počítají s tím, že k ukončení ekonomické aktivity bude docházet jednorázově, byť nikoli nutně ihned po dosažení nároku na starobní důchod. Zdá se však, že právě tato jednorázovost je součástí problému relativně vysokých společenských nákladů spojených v současnosti s odchodem do důchodu (způsobem ukončením pracovní činnosti), který je snaha v tomto textu řešit. Koncept rozfázování odchodu do starobního důchodu počítá s tím, že namísto této jednorázovosti přechod do starobního důchodu bude mít povahu plynulejšího přechodu, v rámci něhož bude moci probíhat adaptace na nový denní rytmus a náplň času. Jako potřebný, a toto je již dnes obecně uznáváno, se proto v mnoha případech jeví být jakýsi „adaptační proces“, který má umožnit vyrovnat se se změnou, kterou ukončení nebo výrazné omezení ekonomické aktivity v životě člověka znamená. Zde by mělo platit, že pokud by tato změna nebyla jednorázová ale pozvolná a rozložená do delšího časového období, pro tuto adaptaci by to mělo znamenat výhodu.

Myšlenka rozfázování odchodu do starobního důchodu vychází z představy možnosti omezení negativních dopadů, které jsou s fungováním důchodového systému při jeho současném nastavení spojeny. Mimo jiné jde i o negativní dopady výkonu práce při plném (v mnoha případech již vzhledem k věku nadměrném) nasazení do poměrně vysokého věku. Pokud se předpokládá, že při postupném snižování úvazků by účastníci měli pracovat do vyššího věku, než je tomu v systému, v němž existuje „jednorázový“ důchodový věk, souvisí tento požadavek s nutností zachování finanční udržitelnosti systému, resp. se snahou vykompenzovat zcela či alespoň zčásti výpadky příjmů systému spočívající právě ve zkracování úvazků po dosažení důchodového věku prvního stupně. Celková zátěž související s výkonem této práce, která se může projevit v podobě negativních nákladů, by měla být

celkově nižší, než je tomu v době, kdy účastníci systému důchodového pojištění až do dosažení „jednorázového“ důchodového věku vykonávají práci ve stále nezmenšeném rozsahu. Dosažení tohoto stavu, a tedy i snížení těchto vedlejších nákladů, je základním účelem navrhovaného rozfázování odchodu do starobního důchodu. Rozsah pracovní zátěže, který by byl nadále po účastnících systému důchodového pojištění požadován, musí být nastaven tak, aby zohledňoval jejich reálné pracovní schopnosti (k tomu ještě i viz dále). Smyslem rozfázování odchodu do starobního důchodu by však zároveň mělo být i pokud možno efektivnější využití potenciálu pracovní schopnosti účastníků důchodového pojištění. Ten totiž objektivně zůstává i po dosažení důchodového věku v jeho současném pojetí na určité reálně využitelné úrovni. S jeho cíleným využitím však stávající systém přímo nepočítá, resp., jak již uvedeno, je ponecháno čistě na rozhodnutí konkrétních osob, zda chtějí zůstat výdělečně činní i po dosažení nároku na starobní důchod.

Vzniká zde pochopitelně otázka, která však bude souviset primárně se strukturou vyznávaných hodnot, nikoli *a priori* s efektivností systému. Je to otázka, zda za situace, kdy člověk celý život, resp. po stanovený počet let, pracoval, by měl mít automaticky právo na to, aby již dále nemusel být výdělečně činný. Tuto kategorii můžeme pro potřeby tohoto textu označit jako „právo na zasloužený odpočinek“. Konstrukce rozfázování odchodu do starobního důchodu, jak byla výše naznačena, se však nesnaží takovéto právo popřít. Naopak by s ním měla být slučitelná. Ačkoli se zároveň předpokládá, že cenou za práci na zkrácený úvazek by měla být výdělečná aktivita do vyššího věku, platí, že s rozfázováním odchodu do starobního důchodu je potenciálně slučitelná i jakási analogie předčasného důchodu. Na základě žádosti by po dosažení např. prvního stupně důchodového věku účastníkovi důchodového systému mohl vzniknout nárok na důchod „celý“ nebo případně větší část důchodu jako celku, než na jaký by mu vznikl nárok za jiných okolností. Dotyčný člověk by tak mohl, pokud by mu to výše důchodu umožnila, zcela ukončit svou výdělečnou činnost, nebo ji omezit ve větším rozsahu, než by jinak odpovídalo stupni jím dosaženého důchodového věku. Cenou za takovýto postup by stejně jako u předčasného důchodu v jeho dnes známé podobě, byla menší výše „celého“ důchodu.

Vzhledem k tomu, že rozfázování odchodu do starobního důchodu by předpokládalo práci na částečný úvazek do skutečně vysokého věku, mohou se vyskytovat častěji případy, kdy daný člověk nebude schopen vykonávat pracovní činnost ani v tom rozsahu, jaký by odpovídal jeho stupni důchodového věku. Při rozfázování odchodu do starobního důchodu bude samozřejmě více, než je tomu v současnosti, vznikat požadavek na vzájemné provázání institutu starobního a invalidního důchodu. Právě prostřednictvím institutu invalidního důchodu by byly řešitelné i výše uvedené situace. Absenci nároku na starobní důchod v jeho plném rozsahu by zde bylo možno řešit souběhem pobírání částečného starobního důchodu a invalidního důchodu, který v současné době ze své podstaty možný není.

IV. Některá úskalí předkládaného konceptu

V tomto textu byla snaha představit to, co zde bylo označeno jako koncept rozfázování odchodu do starobního důchodu. To, co zde bylo představeno, skutečně není nic jiného než pouhý koncept či pouhé načrtnutí základní myšlenky. Byl zde uveden důvod, resp. konkrétní problémy, které existují a vzhledem k jejich existenci se (snad) jeví jako smysluplné zabývat se možnostmi jejich řešení. Na tom nic nemění ani skutečnost, že výsledné či optimální řešení může i být jiné, než zde bylo načrtnuto.

Možnost omezení pracovní zátěže (snížení úvazku) ještě před dosažením oficiálního jednorázového důchodového věku existuje již v současnosti. Možnost snížení úvazku na základě dohody se zaměstnavatelem je samozřejmě (alespoň teoreticky) možné vždy. Nárok na výplatu starobní penze ze systému penzijního připojištění může vzniknout již po dosažení věku 60 let, tj. dříve, než bude dosažen oficiální důchodový věk. Penze z důchodového

připojištění by zároveň mohla představovat příjem, kterým bude (případně alespoň částečně) vykompenzován výpadek příjmu z pracovní činnosti spojený s přechodem na práci na nižší pracovní úvazek. Jak již ale bylo uvedeno, v rámci stávajícího nastavení systému jsou pojištěnci spíše motivováni k tomu, aby přinejmenším do dosažení důchodového věku, resp. do doby, kdy reálně začnou důchod pobírat, pracovali pokud možno na plný úvazek. V současné době navíc představuje problém i to, že zaměstnavatelé jsou zpravidla málo ochotní umožňovat zaměstnancům práci na částečný úvazek. Vyjednávací pozice zaměstnance v předdůchodovém věku je navíc silně oslabena obavou, že v případě ztráty zaměstnání by pro něho bylo relativně obtížné sehnat zaměstnání jiné. V situacích, kdy zaměstnavatel souhlasí s tím, že zaměstnanec bude pracovat pouze na částečný pracovní poměr se zároveň lze setkat i s tím, že to sice pro zaměstnance znamená nižší mzdu či plat. Reálně od něho však zaměstnavatel požaduje, aby zvládl stejný objem práce, jaký by od jiného zaměstnance byl požadován při práci na plný úvazek. To však znamená pouze ještě vyšší stres a psychickou zátěž, a tedy pravý opak toho, čeho se jeví jako účelné, aby bylo dosaženo. V tomto ohledu se tedy stávající situace nejeví být jako vyhovující, když problém představuje právě obtížnost přechodu z plného na částečný pracovní poměr.

Zároveň nelze přehlížet ani to, že model rozfázování odchodu do starobního důchodu má oproti modelu jednorázového odchodu i značné nevýhody. V současnosti se např. vychází z toho, že je ekonomicky racionální a efektivní, pokud osoby, které jsou ekonomicky aktivní, bydlí v takové vzdálenosti od místa, kde pracují, aby mohli do místa výkonu práce pravidelně dojíždět, ačkoli v regionu, kde žijí, jsou poměrně vysoké náklady na živobytí (výše nájmu, ceny potravin a energií). Pro osoby v postproduktivním věku, které již však ekonomicky aktivní nejsou, se má za to, že je ekonomicky racionální, pokud z oblastí, kde jsou vysoké náklady na živobytí, odcházejí do oblastí, kde jsou tyto náklady nižší. Výše zmíněný koncept předpokládá, že ekonomická aktivita vlastně zcela ukončena nebude, resp. bude ukončena (právě v důsledku rozfázování) mnohem později, než je tomu při stávajícím uspořádání. Tento nedostatek (a snad i nedostatky další) navrhovaného modelu by však snad měly být řešitelné. Pokud by se jednalo o práci na částečný úvazek, mohlo by to znamenat méně časté dojíždění případně i na delší vzdálenosti, než by jinak byly únosné a racionální při pravidelném a častém dojíždění. Tento konkrétní problém by mohl být řešitelný i jakousi analogií předčasného důchodu, jak je znám v současném systému, který by také měl připadat v úvahu v situacích, kdy by takovéto řešení bylo racionální a výhodné. Zde by právě zásadním způsobem záleželo na konkrétním nastavení celého systému.

Jak již bylo uvedeno výše, zde naznačený koncept má být skutečně spíše jen nadhozením myšlenky. Rozhodně jej nelze chápat jako hotový plán či konkrétní řešení. Tím, co se v současné době jeví jako největší problém, je zřejmě již zmíněná neochota zaměstnavatelů umožňovat zaměstnancům výkon práce na zkrácený pracovní úvazek. Každé řešení, které by mělo být v této oblasti nalezeno, podle mého názoru bude muset zahrnovat i změnu právě v tomto bodě. Ostatně, pokud by se podařilo dosáhnout určité vyšší flexibility pracovního trhu ve smyslu umožnění osobám vyššího věku více využívat pracovních poměrů na snížený úvazek, nelze vyloučit, že by se takto na základě svobodného rozhodnutí a dohody stran pracovněprávního vztahu mohl vyvinout model, který by měl přinejmenším některé významné rysy modelu, který byla snaha výše načrtnout. Výpadek příjmu zaměstnance související právě s přechodem na částečný pracovní poměr by přitom snad bylo možné kompenzovat případně právě i rentou některého doplňkového systému, jakým je v současné době systém důchodového připojištění. Zde by však bylo zřejmě na místě uvažovat, zda právě v rámci regulace těchto systémů by neměl být liberalizován režim čerpání z nich právě pro takovéto případy.