



Postavení žen v penzi

Mgr. Míla Lukášová

Analýza

**Otevřená společnost, o.p.s. – Centrum ProEquality
říjen 2009**



Postavení žen v penzi

Mgr. Míla Lukášová

Analýza

Otevřená společnost, o.p.s. – Centrum ProEquality
říjen 2009

Vydala
Otevřená společnost, o.p.s.
Centrum ProEquality
Seifertova 47
130 00 Praha 3
Tel.: 222 540 979
e-mail: info@otevrenaspolecnost.cz
e-mail: info@proequality.cz
www.otevrenaspolecnost.cz
www.proequality.cz

ISBN: 978-80-87110-17-1

Publikace je rovněž ke stažení na www.proequality.cz

Otevřená společnost, o.p.s., je nestátní neziskovou organizací, která přispívá ke konsolidaci občanské společnosti v ČR rozvojem principů a prosazováním politik založených na kultuře práva a právního státu, demokratické formy správy státu a ochrany lidských práv.

Vznik této analýzy finančně podpořila Nadace Open Society Fund Praha.

Tato publikace je třetí ze série zaměřené na tematické analýzy a zprávy, kterou v roce 2009 vydává Otevřená společnost, o. p. s. – Centrum ProEquality. Je určena odborné i širší veřejnosti, médiím, politikům, političkám a všem dalším zájemcům a zájemkyním. Účelem publikace je iniciovat debatu o postavení žen v penzijním systému a upozornit na potřebu zabývat se tímto aspektem v rámci penzijní reformy.

Publikaci připravilo k vydání Centrum ProEquality, součást Otevřené společnosti, o. p. s., jehož posláním je vytvářet analýzy, iniciovat vznik nových nástrojů podporujících rovné příležitosti pro muže a ženy, sledovat aktivity veřejné správy v oblasti prosazování genderové rovnosti a aktivně vstupovat do veřejné debaty.

Autorkou analýzy je Mgr. Míla Lukášová.

Odborné konzultace poskytla PhDr. et Mgr. Kamila Svobodová z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí.

Obsah:

Úvod	4
1. Genderový aspekt penzí na národní a evropské úrovni	5
1.1 Genderový aspekt penzí v kontextu socioekonomického vývoje	5
1.2 Pozornost věnovaná genderové dimenzi penzí na evropské úrovni	6
1.3 Genderový aspekt penzí: v ČR druhořadá otázka	7
1.4 Role evropské legislativy	9
2. Účel penzí z hlediska rovného postavení žen a mužů	10
2.1 Penze jako ochrana před chudobou ve stáří a prostředek udržení životní úrovně	10
2.2 Vyšší riziko chudoby u žen	11
3. Penzijní reformy v ČR a rovnost žen a mužů	12
3.1. Vývoj penzijních reforem v ČR hlediska rovnosti žen a mužů	12
3.2. Znevýhodněné postavení žen v penzi jako přímý důsledek penzijního modelu	14
3.3. Znevýhodněné postavení žen v penzi jako důsledek nepřímých faktorů	16
4. Závěr a doporučení pro ČR	17
Použité zdroje	20
Slovník pojmů	22

Úvod

Od poloviny 90. let minulého století probíhají v České republice snahy reformovat důchodový systém. Po reformních krocích z let 1995 a 2003 byla v roce 2005 národním expertním týmem vypracována Národní strategická zpráva o přiměřených a udržitelných důchodech, o kterou se opíraly reformní návrhy z let 2007–2009, kdy vládla druhá vláda Mirka Topolánka. Hlavní pozornost je v této strategii věnována finanční udržitelnosti a měnícím se ekonomickým a společenským požadavkům a demografickým změnám. V této souvislosti zpráva mimo jiné doporučuje, aby budoucí podoba penzijního systému zohlednila princip rovného zacházení s muži a ženami. Tato pracovní analýza se věnuje penzijnímu systému z hlediska rovnosti žen a mužů s cílem zmapovat situaci, identifikovat hlavní nedostatky současného penzijního systému ve vztahu k genderové rovnosti a otevřít diskusi nad možnými řešeními.

Analýza demonstruje, že nerovnosti mezi muži a ženami v oblasti důchodů vznikají dlouhodobě na základě existujících genderových nerovností na trhu práce a ve společnosti a jsou rovněž přímým důsledkem nastaveného systému penzí. *Ženy jako skupina odcházejí do důchodu dříve než muži, ženy vydělávají v průměru o čtvrtinu méně než muži, uplatňují se tradičně v odvětvích s relativně nízkou mzdovou úrovní a na nižších vedoucích pozicích, což se odráží ve výši jejich penze. Kromě toho se ženy častěji věnují neplacené práci, jakou je péče o dítě či blízkou osobu, a častěji pak využívají částečné úvazky.* Nedostatečná pozornost principu rovného zacházení s muži a ženami v penzijním systému může mít za následek stále se rozevírající nůžky chudoby mezi skupinami mužů a žen, zhoršující se socioekonomickou situací žen důchodkyň a v konečném důsledku může vést k feminizaci chudoby. Proto je nezbytné vytvořit podmínky, které by zajistily, aby penzijní systém reflektoval zaměstnanecký vývoj žen a mužů související s péčí o děti či blízké osoby a další výše uvedené faktory, a zajistit tak, aby penze žen byla adekvátní penzi mužů.

První kapitola této analýzy uvádí do kontextu problematiky, identifikuje nedostatky pozornosti genderovému aspektu penzí v českém výzkumu a zmiňuje roli evropského práva. Druhá kapitola diskutuje genderový dopad penzí z hlediska zajištění základních cílů penzí, tj. ochrany proti chudobě ve stáří a udržení životní úrovně. Třetí kapitola shrnuje vývoj legislativního rámce penzijního systému z hlediska genderu v České republice od 90. let minulého století do současnosti a ve světle toho analyzuje genderový dopad reformních kroků. Závěrečné shrnutí této pracovní analýzy obsahuje doporučení pro zohlednění genderového aspektu v oblasti penzí.

Výchozí předpoklady

Tento dokument je pracovní analýzou, jejímž cílem je iniciovat debatu o postavení žen v penzijním systému a upozornit na skutečnost, že v rámci reformy penzí se debata tímto směrem nevede. Penzijní systém je sám o sobě komplexní oblastí pro zkoumání a od začátku nebylo ambicí tohoto textu vyprodukovat hloubkovou analýzu týkající se penzijního systému z hlediska genderového dopadu, ale upozornit na potřebu zabývat se postavením žen v penzi ve výzkumných pracích a následně také při přípravě penzijní reformy.

1. Genderový aspekt penzí na národní a evropské úrovni

1.1 Genderový aspekt penzí v kontextu socioekonomického vývoje

V důsledku vývoje společnosti a populačních změn je nevyhnutelné reformovat penzijní systémy a nastavit je tak, aby byla zajištěna finanční udržitelnost penzí pro budoucí generace. Reformy důchodových systémů jsou dnes výzvou pro celou Evropskou unii (EU), která bude v následujících desetiletích čelit výraznému stárnutí populace jakožto důsledku tří hlavních faktorů: generace tzv. baby-boomu dosáhne důchodového věku, neustále se zvyšuje průměrný věk a od 70. let 20. století klesá míra porodnosti.¹ V souvislosti s modernizací penzijních systémů hrají nezanedbatelnou úlohu měnící se genderové role ve společnosti.

Narozdíl od minulosti, kdy důchodové systémy reflektovaly roli mužů jako živitelů rodiny a ženy byly finančně zabezpečeny skrze příjmy svých manželů,² je dnes potřeba přizpůsobit systém penzí vyšší participaci žen na trhu práce, jakož i cílům zvýšit zapojení žen do placeného zaměstnání. Cílem lisabonské strategie, schválené na zasedání Evropské rady v Lisabonu v roce 2000, je dosáhnout 60 % zaměstnanosti žen do roku 2010.³ V souvislosti s lisabonskou strategií prosazuje EU v oblasti penzijních systémů trvalou udržitelnost a úměrnost a modernizaci; toho lze dosáhnout jen pokud jsou penzijní systémy dobře přizpůsobeny měnícím se potřebám jednotlivců a je-li zohledněna jak větší různorodost modelů zaměstnanosti, tak i požadavek na větší rovnost pohlaví.⁴

Reformy penzijních systémů jsou v souladu s principem subsidiarity v kompetenci národních vlád a zohlednění cílů evropských politik a genderového dopadu v národních penzijních modelech se liší. V některých zemích je průměrná délka celoživotní participace na trhu práce téměř stejná pro ženy a pro muže (skandinávské země) a na druhé straně jsou státy, kde pracovní kariéry žen dosahují jen dvou třetin pracovní kariéry mužů a sociální model je silně orientovaný na rodinu (Irsko, Lucembursko, země jižní Evropy s výjimkou Portugalska).⁵

Přestože se často hovoří o možnosti negativního dopadu vyšší zaměstnanosti žen na míru porodnosti, mnohé výzkumy poukazují na opačný trend. Již tradičním příkladem jsou severské země, kde je vysoká participace žen na trhu práce a zároveň vysoká míra porodnosti. Podle výzkumů je tato situace výsledkem kvalitní a dostupné péče o děti a dalších služeb pro zaměstnané rodiče.⁶ Je nezbytné, aby opatření na zvýšení míry zaměstnanosti žen

¹ Adequate and Sustainable Pensions. Joint Report by the Commission and the Council, *European Commission*, 2003, s. 12

http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_protection/cs7165_03_en.pdf

² Ibid., s. 83

³ Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů: Předloha společné zprávy o sociální ochraně a sociálním začlenění č. {SEC(2005)69}. *Komise evropských společenství*. cit. 23-09-09. Dostupný z WWW: http://209.85.129.132/search?q=cache:o95xLdQ_oqUJ:eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do%3Furi%3DCOM:2005:0014:FIN:CS:DOC+Lisabonske+cile+%2B+penze&cd=2&hl=cs&ct=clnk&gl=cz

⁴ Ibid.

⁵ Sini Laitinen-Kuikka, Tuominen E. Pension Policy in the European Union: Responses to the Changing Division of Labor in Family Life, *Gender Issues*, Summer 2005, s. 48

⁶ Roland Sigg, Taylor R., Reforming Social Security for a Long-Life Society: What Impact on Women?, *Gender Issues*, Summer 2006, s. 92

zohledňovala jak nabídku (umožnit snadnější kombinaci placené práce a péče o děti), tak poptávku (zajistit flexibilnější prostředí na trhu práce).⁷

1.2 Pozornost věnovaná genderové dimenzi penzí na evropské úrovni

Na základě množství odborných zahraničních studií týkajících se genderové dimenze penzijních systémů lze předpokládat, že v mnoha evropských zemích probíhá diskuse k této problematice v rámci utváření národních politik. K dispozici jsou analýzy mapující situaci v Norsku, ze zemí EU je to například v Německu, Velké Británii a Švédsku. Ze švédského prostředí vzešla například studie autorek, které představují vlastnosti „genderově ideálního“ systému důchodového pojištění.⁸ Co se nových členských zemí EU týče, existuje kupříkladu studie v Bulharsku, zpracovaná pro Mezinárodní organizaci práce (ILO).⁹ Právě mezinárodní organizace jako ILO nebo Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) mapují penzijní reformy i z hlediska genderového dopadu a zmiňují mimo jiné také vývoj penzijního systému z genderového hlediska v České republice.¹⁰ V období finského předsednictví Rady EU v roce 2006 vznikla studie mapující změny v oblasti dělby práce v rodině a zohlednění těchto změn v penzijní politice v zemích E-15.¹¹ K dispozici jsou mnohé další analýzy a lze konstatovat, že v EU je výzkum genderového dopadu penzí celkem rozšířený.

Podobně jako o genderových platových nerovnostech (Gender Pay Gap) se hovoří o tzv. genderových penzijních nerovnostech (Gender Pension Gap), přičemž penzijní modely jsou většinou zkoumány v širším socioekonomickém kontextu, tedy ve spojitosti s genderovými nerovnostmi na trhu práce. V oblasti výzkumu lze nicméně vysledovat určité nejasnosti v tom, jak přistupovat k genderovým penzijním nerovnostem – zda zkoumat genderové nerovnosti pouze v rámci nastaveného schématu sociálního pojištění, nebo v širším kontextu socioekonomického prostředí, ve kterém se vyskytují a které je samo o sobě charakterizováno genderovými nerovnostmi.¹² Podle Silke Steinhilber, autorky studie genderového dopadu penzí v České republice, Maďarsku a Polsku, je širší kontext pro zanalyzování genderového dopadu penzí nevhodnější, ačkoli i při zkoumání pouze samotného penzijního modelu lze získat náhled do problematiky.¹³ Tato pracovní analýza českého penzijního systému zdůrazňuje potřebu zkoumat nastavený systém z hlediska rovnosti žen a mužů v širším kontextu, vzhledem k přímé souvislosti reformy penzí s cíli v oblasti zaměstnanosti a rodinné politiky.

Evropské vlády přecházejí k novým penzijním modelům ve snaze omezit veřejné penzijní systémy a diverzifikovat zdroje financování penzí pomocí zaměstnaneckého a soukromého

⁷ Roland Sigg, Taylor R., *Reforming Social Security for a Long-Life Society: What Impact on Women?*, *Gender Issues*, Summer 2006, s. 88

⁸ Stahlber, A.-Ch., A. Kruse, A. Sundén: *Pension design and gender*, *European Journal of social security*, no. 1/2005

⁹ Pro více informací:

Traute Meyer, B. Pfau-Effinger, *Gender Arrangements and Pension Systems in Britain and Germany*, *International Journal of Ageing and Later Life*, 2006 1(2)

The Gender Dimension of the Pension Reform in Bulgaria, *Center of Women's Studies and Policies and the National Social Security Institute*, 2007

Espen Dahl, A. W. Pedersen, *Gender, Employment and Social Security in Norway*, *Gender Issues*, Winter 2006

¹⁰ The Gender Dimension of Social Security Reform in the Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary, and Poland, *ILO*, 2003

¹¹ Sini Laitinen-Kuikka, E. Tuominen, *Changing Division of labour within the family and the response of pension policy*, *Finish Centre for Pensions*, 2006

¹² Silke Steinhilber, *The Gender Impact of Pension Reforms: Case Studies of the Czech Republic, Hungary, and Poland*, *OECD*, 2002, s. 4

¹³ *Ibid.*

připojištění. Důležitým prvkem reflektovaným v nárůstu vícepilířových penzijních systémů je posílení myšlenky individualismu a možnosti volby.¹⁴ Každý jedinec nese zodpovědnost za své životní náklady ve stáří a za „riziko“ delšího života, aniž by nespravedlivě zatěžoval další generace.¹⁵ V této souvislosti se však objevují úsudky, že schémata zaměstnaneckého a soukromého pojištění mohou být nevýhodná obzvláště pro ženy-matky. Pracovní studie finských expertů uvádí, že na rozdíl od státního systému penzí mají zaměstnavatelé zřídka kdy zájem nahrazovat období rodičovské dovolené.¹⁶ Kromě toho evropská legislativa umožňuje, aby v rámci zaměstnaneckého a soukromého pojištění byly pro výpočet penzí použity průměrné úmrtnostní tabulky zvlášť pro ženy a zvlášť pro muže, namísto použití tzv. unisexových tabulek. Do budoucna lze nicméně vzhledem k probíhající debatě na evropské úrovni očekávat možný posun k unisexovým kritériím.¹⁷

1.3 Genderový aspekt penzí: v ČR druhořadá otázka

Přestože český penzijní systém prochází od roku 1995 reformním vývojem a vznikají s tím související expertní studie, genderová problematika se v rámci těchto studií zdá být druhořadým problémem. Národní strategická zpráva o přiměřených a udržitelných důchodech (NSRP) z roku 2005 se explicitně rovnému zacházení věnuje v několika paragrafech podkapitoly 3.3.2 Rovnost mezi muži a ženami, kde mimo jiné uvádí: „Základní oblastí, kde je třeba prosazovat princip rovnosti žen a mužů, je trh práce, protože důchodové dávky jsou odvozovány od výše předchozích příjmů.“¹⁸ Dále se NSRP, podobně jako další oficiální dokumenty, zaměřuje pouze na otázky spojené s (postupným) odstraněním formálních nerovností (vyrovnání věkové hranice odchodu do důchodu a nárok na pozůstalostní důchod).¹⁹

V České republice byla Národním centrem sociálních studií v roce 2007 vypracována detailní studie Rovnost mužů a žen v oblasti důchodového a nemocenského pojištění,²⁰ která se zabývá zejména souladem české právní úpravy s úpravou Evropského společenství (ES) v oblasti rovnosti žen a mužů v důchodovém a nemocenském pojištění. Výzkumníci z CERGE-EI a Univerzity Karlovy pak zkoumají dopad reforem v oblasti sociálního pojištění z hlediska genderu, věku a vzdělání.²¹ Na národní úrovni však nejsou k dispozici komplexní výzkumy, které by mapovaly genderový aspekt reforem penzijního systému, zvažující jak

¹⁴ Roland Sigg, Taylor R., Reforming Social Security for a Long-Life Society: What Impact on Women?, *Gender Issues*, Summer 2006, s. 95

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Sini Laitinen-Kuikka, Tuominen E. Pension Policy in the European Union: Responses to the Changing Division of Labor in Family Life, *Gender Issues*, Summer 2005, s. 17

¹⁷ V souvislosti s touto legislativní výjimkou se nabízí porovnání s postupem EU ve věci unisexových kritérií v přístupu ke službám a zboží, ve které Unie zaujala jasné postavení. V přístupu ke službám a zboží (pojištění automobilu, životní pojištění a další) se v zemích EU používaly unisexové tarify, ale i rozdílné tarify zvlášť pro ženy a zvlášť pro muže. Například Francie a Velká Británie aplikuje unisexová kritéria pro výpočet pojistné částky u soukromého životního pojištění, stejně tak Švédsko při výpočtu pojistného tarifu na pojištění automobilu; oproti tomu například v Irsku platí mladé ženy obecně nižší částky u pojištění automobilu než mladí muži, protože jsou zapletené do menšího počtu dopravních nehod. V prosinci 2004 však byla vydána Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

¹⁸ Národní strategická zpráva o přiměřených a udržitelných důchodech, *MPSV*, 2005, s. 18

¹⁹ Ibid.

²⁰ Kristina Koldinská, Tomeš I., Rovnost mužů a žen v oblasti důchodového a nemocenského pojištění, *NCSS*, 2007

²¹ Libor Dušek, J. Kopecsni, Policy Risk in Action: Pension Reforms and Social Security Wealth in Hungary, Czech Republic, and Slovakia, *Czech Journal of Economics and Finance*, 58, 2008

legislativní stránku, tak různé aspekty nerovností žen a mužů na trhu práce a ve společnosti a jejich propojenost s nastaveným sociálním modelem.

Případová studie OECD zaměřená na země střední a východní Evropy uvádí, že diskuse ohledně reformy penzí se velmi zřídka zaměřují na genderovou rovnost, přestože penzijní systémy byly zkoumány z různých aspektů – například ve vztahu ke snížení chudoby, podpoře hospodářského rozvoje a posilování pracovních pobídek.²² Genderový aspekt penzí se zdá být pro penzijní experty druhořadým problémem, což lze vysledovat mimo jiné například v rozsáhlé studii Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV) Stanovení rozhodného období, z něhož se zjišťují příjmy pro výpočet důchodu z roku 2008, která mapuje trendy v několika zemích EU. Studie se zaměřuje na „analýzu rozhodného období, ze kterého je zjišťována výše důchodu, a na jeho možné úpravy a dopad těchto úprav na individuální důchod jedince i celý důchodový systém.“²³ Tato studie však přehlíží genderový dopad možných úprav a to přesto, že v závěru je uvedeno doporučení, které by mohlo zásadně ovlivnit výši důchodu rodičů pečujících o děti (z 99 procent ženy): omezení či úplné zrušení institutu vyloučených a náhradních dob pojištění, které jsou příčinou vysoké solidarity systému.²⁴ Genderovému aspektu se jen okrajově věnuje studie s podobným zaměřením Zohlednění dob výchovy dětí v důchodových systémech, která z pohledu stability a dlouhodobé finanční udržitelnosti českého penzijního systému mimo jiné navrhuje snížit rozsah, v jakém jsou doby výchovy dětí započítávány, a zavést jejich financování.²⁵ Studie uvádí, že současná forma bonifikace výchovy dětí snížením věku odchodu do důchodu pro ženy v závislosti na počtu vychovaných dětí znevýhodňuje muže a přispívá k předčasnému odchodu žen, které vychovaly děti, z trhu práce, což u těchto žen také vede ke stanovení nižší důchodové dávky.²⁶

Studie OECD se domnívá, že jednou z příčin opomíjení genderového aspektu penzí mohou být „výhody“ dřívějšího odchodu do penze, které ženy získaly v období socialismu, a ve světle rovného zacházení by o tyto „výhody“ přišly, a zkušenosti žen s poklesem pracovních příležitostí během transformace 90. let minulého století.²⁷ Tato hypotéza nicméně není ve studii nijak podložena a lze spekulovat, zda ženy považují opatření za „výhodu,“ když v důsledku znevýhodňuje jejich postavení v penzi. Právě pozdější odchod do starobního důchodu je jedním ze způsobů, jak snížit možnou feminizaci chudoby ve stáří. Zvyšování věku odchodu do důchodu je nicméně vnímáno českou populací spíše negativně, jak demonstruje průzkum veřejného mínění z roku 2006 týkající se názoru na pokračující penzijní reformu (průzkum nepoužívá genderově segregovaná data). Podle průzkumu má mezi občany nejnižší podporu postupné prodlužování věkové hranice pro odchod do důchodu na 65 let pro muže i ženy; jak ukazuje Graf 1, s touto změnou souhlasí přibližně jeden člověk z osmi.²⁸ Je však namístě dodat, že velká část populace má o penzijních reformách. V roce 2005 deklarovalo dostatek informací o chystaných změnách důchodového systému pouze 18 % občanů.²⁹

²² The Gender Impact of Pension Reforms: Case Studies of Czech Republic, Hungary, and Poland, *OECD*, 2002, s. 3

²³ Martin Holub, M. Šlapák et al., Stanovení rozhodného období, z něhož se zjišťují příjmy pro výpočet důchodů, *VÚPSV*, 2008, s. 12

²⁴ *Ibid.*, s. 124

²⁵ Martin Holub, Zohlednění dob výchovy dětí v důchodových systémech, *VÚPSV*, 2008, s. 16

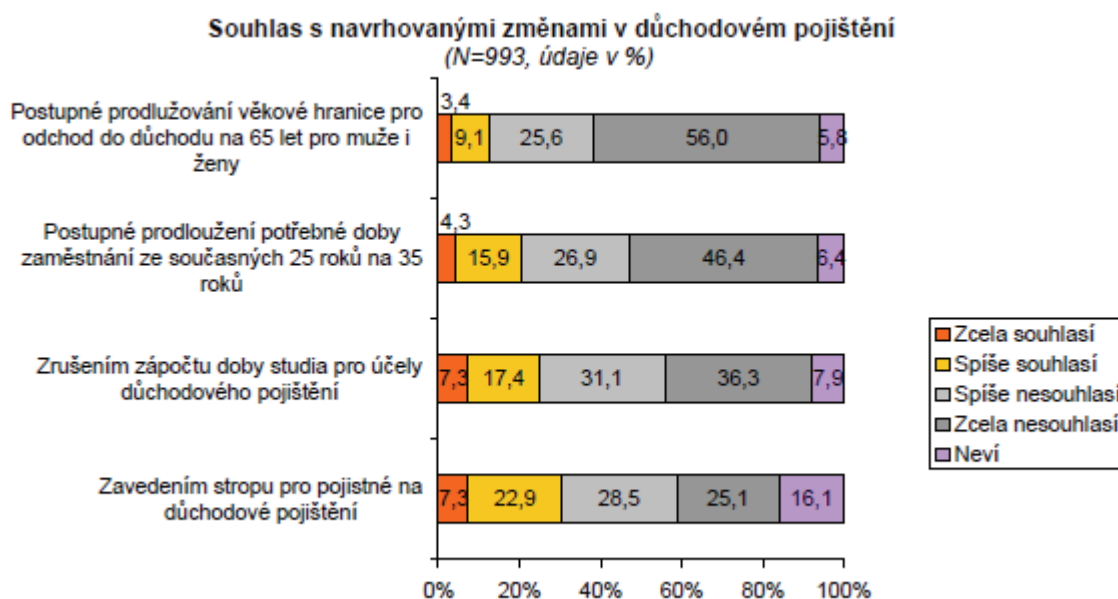
²⁶ *Ibid.* s. 16

²⁷ The Gender Impact of Pension Reforms: Case Studies of Czech Republic, Hungary, and Poland, *OECD*, 2002, s. 4

²⁸ Analýza názorů občanů na pokračování důchodové reformy, *Faktum Invenio* pro MPSV, 2006, s. 7

²⁹ Analýza názorů občanů na pokračování důchodové reformy, *Faktum Invenio* pro MPSV, 2006, s. 11

Graf 1



Otázka dopadu nastaveného penzijního modelu na ženy a muže získává na české půdě víceméně okrajovou pozornost, podobně jako zkoumání propojenosti penzijního systému s genderovými nerovnostmi na trhu práce. Na formální úrovni je hlavním hybatelem při odstraňování nerovného zacházení v ČR legislativa Evropského společenství (ES).

1.4 Role evropské legislativy

Zákaz nerovného zacházení s muži a ženami je deklarován v primárním a sekundárním právu ES, které je pro Českou republiku závazné. Rovného zacházení v oblasti penzí se ve výsledku týkají různé evropské směrnice k zaměstnanosti a pracovněprávním vztahům.³⁰ Co se týče konkrétně sociálního zabezpečení, jedná se zejména o Směrnici Rady č. 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách sociálního zabezpečení. Směrnice se vztahuje na: a) právní úpravu zajišťující ochranu pro případ nemoci, invalidity, stáří, pracovních úrazů a nemocí z povolání, nezaměstnanosti; b) opatření o sociální pomoci, pokud jsou určena k doplnění nebo nahrazení úpravy uvedené v písmenu a) (článek 3, Směrnice Rady č. 79/7/EHS). Zásada rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo, například s ohledem na rodinný stav; zásada rovného zacházení se však nedotýká opatření na ochranu žen z důvodu mateřství (článek 4, Směrnice Rady č. 79/7/EHS). Tato směrnice neomezuje právo členských států vyloučit z její oblasti působnosti: a) stanovení důchodového věku pro účely poskytování starobních důchodů a důsledků, které z toho mohou vyplývat pro jiné dávky; b) výhody poskytované v oblasti důchodového pojištění osobám, které vychovaly děti; nabytí nároku na dávky po obdobích přerušení zaměstnání v důsledku vychovávání dětí (článek 7, Směrnice Rady č. 79/7/EHS).

Z dalších směrnic souvisejících s rovným zacházením v oblasti penzí lze zjistit, že legislativa ES se vyvíjí v reakci na společenské změny a přeměny penzijních systémů. Na základě novelizace Směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy

³⁰ Detailně je problematika popsána ve studii Rovnost mužů a žen v oblasti důchodového a nemocenského pojištění, s. 34–44

v systémech sociálního zabezpečení pracovníků byly kupříkladu rozšířeny případy, kdy se ustanovení právní úpravy zaměstnaneckých systémů nepovažují za diskriminační.³¹ Směrnice k rovnému zacházení významně ovlivňují postavení žen a mužů v penzi, přestože je penzijní systém jako takový ponechán na základě principu subsidiarity v kompetenci členských států.

Celkově je debata o genderové rovnosti v důchodovém systému stále nedořešená a do budoucna lze očekávat další změny i ze strany evropské legislativy. Následující sekce a kapitoly demonstrují, že je potřeba se tématem zabývat.

2. Účel penzí z hlediska rovného postavení žen a mužů

2.1 Penze jako ochrana před chudobou ve stáří a prostředek udržení životní úrovně

Vzhledem ke smyslu penzí, kterým jsou především ochrana před chudobou ve stáří a udržení životní úrovně, jsou modely penzijních systémů často založeny na principu solidarity a mezigenerační redistribuce. Zatímco cíl ochrany před chudobou předpokládá solidaritu a může být financován jinak než z příspěvků na důchodové pojištění, cíl zachovat určitou životní úroveň po ukončení ekonomické aktivity vychází z principu ekvivalence a je obvykle vázán na placení pojistného.³² Princip solidarity je v českém důchodovém systému vyjádřen zejména využitím institutu redukčních hranic.³³

V České republice se podle zákona o důchodovém pojištění vyplácejí důchody starobní, plné invalidní, částečné invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí.³⁴ Český základní důchodový systém je dávkově definovaný, což znamená, že výše důchodů je odvozena od výdělků pojištěných osob a závisí na délce získané doby pojištění; nicméně tento princip zásluhovosti je výrazně omezen způsobem stanovení výše důchodu, do něhož se promítá princip solidarity mezi příjmovými skupinami.³⁵ Důchod má dvě složky: základní výměru, jejíž výše je stanovena pevnou částkou (1 700 Kč pro rok 2008) a neodvíví se tedy od výše zaplaceného pojistného, a procentní výměru, která je závislá na délce získané doby pojištění a stanoví se procentní sazbou (1,5 % za každý rok pojištění) z výpočtového základu.³⁶ Za účelem zajištění finanční udržitelnosti se, podobně jako v dalších zemích EU, projevuje v navrhovaných změnách důchodového systému tendence oslabovat princip solidarity (zejména příjmová solidarita je velmi vysoká) a posilovat princip ekvivalence.

Institut redukčních hranic umožňuje vysokou příjmovou solidaritu českého penzijního systému. Podle studie VÚPSV použití této formy příjmové solidarity téměř potlačuje princip ekvivalence, který by mohl být částečně posílen například i prodloužením rozhodného období, ze kterého jsou počítány důchodové nároky.³⁷ Rozhodné období se podle důchodové reformy bude do roku 2016 postupně každý rok o jeden rok zvyšovat až na 30 kalendářních roků

³¹ Kristina Koldinská, Tomeš I., Rovnost mužů a žen v oblasti důchodového a nemocenského pojištění, *NCSS*, 2007, s. 42

³² Štěpánka Pollnerová, Některé aspekty vnitrogenerační redistribuce v základním důchodovém systému, *Fórum sociální politiky*, 2/2008

³³ Martin Holub, M. Šlapák et al., Stanovení rozhodného období, z něhož se zjišťují příjmy pro výpočet důchodů, *VÚPSV*, 2008, s. 12

³⁴ Zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb.

³⁵ Štěpánka Pollnerová, Některé aspekty vnitrogenerační redistribuce v základním důchodovém systému, *Fórum sociální politiky*, 2/2008

³⁶ Ibid.

³⁷ Martin Holub, M. Šlapák et al., Stanovení rozhodného období, z něhož se zjišťují příjmy pro výpočet důchodů, *VÚPSV*, 2008, s. 12

bezprostředně před rokem přiznání důchodu.³⁸ V případě důchodů přiznávaných v prvním roce účinnosti zákona o důchodovém pojištění (tj. v roce 1996) bylo rozhodné období desetileté, určené roky 1986 až 1995.³⁹

Mezi další solidární prvky penzí patří náhradní doba pojištění,⁴⁰ do které je v České republice podle zákona o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. zahrnuta mimo jiné péče o děti do 4 let věku⁴¹ a péče o blízké, které jsou ve velké většině v rukou žen. Lze tedy říci, že systém je částečně redistribuční ve prospěch žen a vyrovnává do určité míry genderové nerovnosti pracovního trhu, které se promítají do důchodového systému. I přes různé sociální aspekty penzijního systému jsou nicméně v důsledku více faktorů právě ženy ve stáří ve větší míře ohroženy chudobou.

2.2 Vyšší riziko chudoby u žen

Jak již bylo zmíněno v předešlé podkapitole, výše penze se v českém základním důchodovém systému odvíjí jednoduše řečeno od platu a odpracované doby. V obou těchto kritériích jsou znevýhodněny ženy. Přímý dopad na výši penzí má přerušení zaměstnání z důvodu péče o děti a blízké či s tím spojená práce na částečný úvazek, které jsou doménou žen. V české společnosti nastupuje na rodičovskou dovolenou pouze 1 % mužů a pouze 2,3 % mužů pracuje na částečný úvazek, oproti 8,6 % žen (ČSÚ 2008). Podle výzkumů ženy obvykle zastupují více než 70–80 % ze všech rodinných poskytovatelů péče starým lidem a více než tři čtvrtiny všech dospělých dětí pečujících o své rodiče (Pavalko, Artis, 1997; Stone et al., 1987).⁴²

Ačkoli je rodičovská dovolená a péče o děti či blízké součástí náhradní doby pojištění, vystoupením z pracovního procesu je u žen (popřípadě u mužů) pozastaven profesní i platový vývoj, čímž je do budoucna snížena možnost jejich kariérního postupu a vyššího platového ohodnocení. V ČR je genderová platová nerovnost (Gender Pay Gap) nejvyšší u věkové skupiny 30–39 let, kdy dosahuje 25,6 % (mediánové mzdy žen dosahují pouze 74,4 % výše mezd mužů), poměrně vysoká je i ve věkové kategorii 40–49 let (22,5 %) a snižuje se ve vyšším věku, přičemž jedné z nejnižších hodnot (14,2 %) dosahuje u věkové skupiny nad 60 let.⁴³ Genderová platová nerovnost by měla být brána v potaz při vyměřování výše penze, například oborovým porovnáním statistických údajů pro stejné povolání v určitém časovém úseku. Znamenalo by to ovšem, že by stát přiznal přetrvávající a zatím neodstranitelné rozdíly v odměňování žen a mužů.

Mezi rozhodující činitele, které určují výši penzí, pak také patří různý věk odchodu do důchodu. V České republice je stanoven rozdílný věk odchodu do důchodu pro ženy a pro muže, přičemž v rámci reformy penzijního systému je tendence tyto rozdíly snižovat. Česká republika se vyznačuje ojedinělým jevem, který nemá v jiném členském státě EU obdoby: v souvislosti s důchodovým věkem je zohledňována péče o děti, a to navíc v podstatě pouze u žen.⁴⁴ V rámci nových vládních úprav bude nicméně postupně zvyšován důchodový věk na 65 let pro muže i pro ženy. Zvyšování věku odchodu do důchodu je považováno za pozitivní trend, který má vyvážit nepříznivé dopady stárnutí populace na sociální systém a přispět

³⁸ Obecná informace k zákonu o důchodovém pojištění, MPSV, <http://www.mpsv.cz/cs/617>

³⁹ Ibid.

⁴⁰ viz Náhradní doba pojištění ve Slovníčku pojmů

⁴¹ Příloha 1 – pro srovnání Zohlednění dob výchovy dítěte v důchodových nárokách ve vybraných zemích

⁴² Převzato z Kamila Svobodová, Lidé ve stáří z pohledu genderu, s. 47

⁴³ Ženy a muži v datech, ČSÚ, Úřad vlády, 2008, s. 48

⁴⁴ Kristina Koldinská, Tomeš I., Rovnost mužů a žen v oblasti důchodového a nemocenského pojištění, NCSS, 2007, s. 57

k finanční udržitelnosti penzí. Tento vývoj může být přínosný pro státní kasu i pro jednotlivce, nicméně za předpokladu, že budou existovat pracovní možnosti pro tuto cílovou skupinu lidí v předdůchodovém věku.⁴⁵

Výše zmíněné genderové nerovnosti mají dopad na životní úroveň důchodců a důchodkyň. V České republice jsou ženy více ohroženy chudobou než muži a genderové rozdíly se zvyšují s věkem.⁴⁶ Genderové příjmové nerovnosti v populaci v poproduktivním věku kontinuálně navazují na genderové rozdíly v produktivním věku a současně se rozšiřují v souvislosti s odlišnou střední délkou života (jejími důsledky) a odlišným důchodovým věkem pro ženy a muže.⁴⁷ Průměrná střední délka života se v moderních společnostech liší v průměru o 5–7 let ve prospěch žen, z čehož vyplývá, že je vyšší počet žen v důchodovém věku.⁴⁸ Důsledkem odlišné průměrné délky života a odlišného důchodového věku je tedy převaha žen mezi důchodci. V roce 2007 představoval podíl žen mezi starobními důchodci 56,2 %.⁴⁹ Tento rozdíl se zvyšuje se zvyšujícím se věkem: zatímco ve věkové skupině 60–69 let připadalo v roce 2006 na 100 mužů 117 žen, ve věkové skupině 80 a více let to byl již téměř dvojnásobek a ženy tvořily téměř 70 % všech osob tohoto věku.⁵⁰ Údaje České správy sociálního zabezpečení zřetelně prokazují, že rozdíly v průměrných starobních penzích mužů a žen se zvyšují: zatímco v roce 2001 rozdíl činil asi 17,4 procenta, v roce 2006 to bylo již téměř 19 procent.

Studie Evropské komise týkající se zemí EU ukazuje, že ve věkové skupině nad 65 let jsou ve všech zemích s výjimkou Holandska ženy více ohroženy chudobou, přičemž genderový rozdíl (gender gap) přinejmenším 9% v podílu osob ohrožených chudobou dosahuje Rakousko, Estonsko, Finsko, Irsko, Litva, Slovensko, Švédsko, a Velká Británie; v České republice je rozdíl 5 %, což je průměr EU.⁵¹ Podle této studie je větší riziko chudoby žen v penzijních systémech, které jsou postaveny na odpracované době (době přispívání do systému), protože u žen je tato doba přerušována obdobími absence nebo částečným úvazkem.⁵²

3. Penzijní reformy v ČR a rovnost žen a mužů

3.1. Vývoj penzijních reforem v ČR hlediska rovnosti žen a mužů

V polistopadové době bylo prvním reformním krokem v oblasti penzí schválení zákona č. 155/1995 o důchodovém pojištění, který upravuje nároky na důchody, způsob stanovení výše důchodů a podmínky pro jejich výplatu. Tímto zákonem byl důchodový systém nasměrován tak, aby byl v souladu s požadavky práva ES. Z hlediska rovného zacházení došlo přijetím zákona ke zrovnoprávnění mužů a žen v nárocích na pozůstalostní důchod a bylo stanoveno postupné zvyšování věkové hranice pro nárok na starobní důchod. Bylo

⁴⁵ Gender Inequalities in the Risk of Poverty and Social Exclusion in Thirty European Countries, *European Commission*, 2006, s. 64

⁴⁶ Minimum Incomes and Women's Poverty, *European Commission*, 2006, s. 11

⁴⁷ Věra Kuchařová, Život ve stáří, *MPSV*, 2002, p. 85

⁴⁸ Olga Nešporová, Svobodová K., Vidovičová L., Zajištění potřeb seniorů s důrazem na roli nestátního sektoru, *VÚPSV*, s. 15, http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_260.pdf

⁴⁹ Ženy a muži v letech 2008, *ČSÚ, Úřad vlády*, 2008, s. 64

⁵⁰ Olga Nešporová, Svobodová K., Vidovičová L., Zajištění potřeb seniorů s důrazem na roli nestátního sektoru, *VÚPSV*, s. 15, http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_260.pdf

⁵¹ Gender Inequalities in the Risk of Poverty and Social Exclusion in Thirty European Countries, *European Commission*, 2006, s. 61

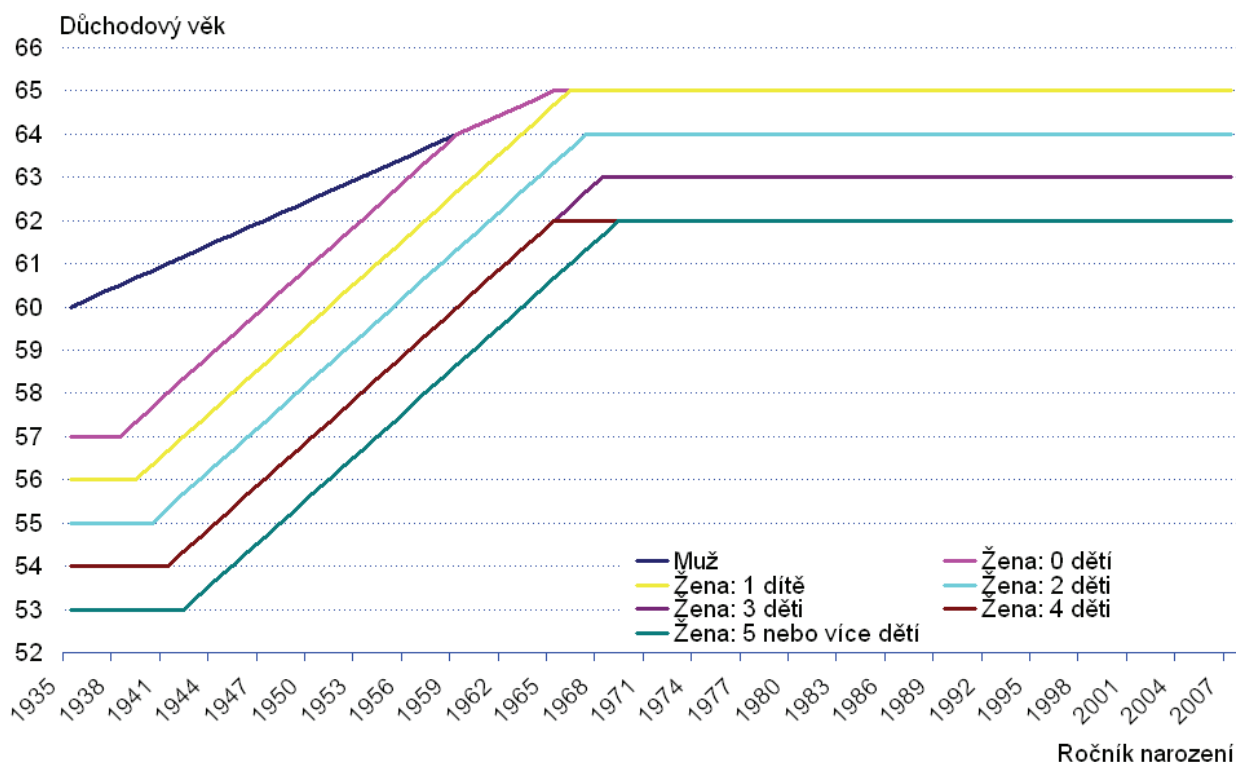
⁵² Gender Inequalities in the Risk of Poverty and Social Exclusion in Thirty European Countries, *European Commission*, 2006, s. 60

určeno, že věková hranice se od roku 1996 bude ročně zvyšovat o 2 měsíce pro muže a o 4 měsíce pro ženy zatím do 63 let pro muže a bezdětné ženy a do 59–62 let pro ženy podle počtu vychovaných dětí. V průběhu uplynulých let byla přijímána další reformní opatření a v současné době se český důchodový systém skládá ze dvou částí:

- Prvním pilířem je povinné základní důchodové pojištění, dávkově definované (DB) a průběžně financované (PAYGO)
- Druhou část tvoří dobrovolné doplňkové, příspěvkově definované (DC), kapitálově financované penzijní připojištění se státním příspěvkem. Penzijní připojištění se státním příspěvkem je možno podle terminologie EU považovat za třetí pilíř důchodového systému. (MPSV)

Věková hranice byla v rámci postupného zvyšování dále upravena zákonem č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb, na postupné zvyšování důchodového věku na 65 let u mužů a žen, které nevychovaly žádné dítě nebo jedno dítě, a 62 až 64 let u žen (podle počtu vychovaných dětí), pokud vychovaly aspoň dvě děti, a v souvislosti s tím i věkové hranice pro nárok na starobní důchod při získání kratší doby pojištění. Již v předešlé kapitole bylo zmíněno, že ojedinělým jevem u českého důchodového systému je zohledňování péče o děti v souvislosti s důchodovým věkem, a to v podstatě pouze u žen.⁵³ Od roku 1996 lze hodnotit dobu péče o dítě ve věku do 4 let i mužům, pokud o dítě skutečně pečují (stejnou dobu péče o jedno dítě ovšem nelze hodnotit současně muži i ženě).⁵⁴

Proces zvyšování důchodového věku:



Zdroj: MPSV

⁵³ Kristina Koldinská, Tomeš I., Rovnost mužů a žen v oblasti důchodového a nemocenského pojištění, NCSS, 2007, s. 57

⁵⁴ Národní strategická zpráva o přiměřených a udržitelných důchodech, 2005, s. 18

V souvislosti s péčí o dítě je nutné poukázat na skrytou diskriminaci mužů: pro muže byla stanovena administrativní podmínka týkající se zápočtu péče o dítě ve věku do 4 let. V roce 2006 prohlásil Ústavní soud tuto administrativní podmínku, dle které musí muž podat nejpozději do dvou let od skončení péče o dítě přihlášku k důchodovému pojištění a dále dát podnět OSSZ k zahájení řízení o době a rozsahu péče o dítě, zatímco žena prokazuje dobu péče o takové dítě až při podávání žádosti o důchod čestným prohlášením, za diskriminační.⁵⁵ Nález Ústavního soudu byl promítnut do zákona č. 152/2007 Sb., který k 1. 7. 2007 zrušil ustanovení zákona o důchodovém pojištění a zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, která upravují hodnocení doby péče muže o dítě jako náhradní doby důchodového pojištění.⁵⁶

Lze konstatovat, že stávající základní systém důchodového pojištění nevykazuje z hlediska právní úpravy rovnosti mužů a žen právem ES a požadavků směrnic ES žádné vážnější nedostatky: účast na pojištění je upravena stejně pro muže a ženy, důchodový věk je stanoven odlišně pro muže a ženy, což však právo ES připouští jako možnou výjimku v základním systému.⁵⁷ Co se rovného zacházení v oblasti zaměstnanosti týče, je v současné době již přijat i antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. s účinností od 1. září 2009.

Kromě rozdílného důchodového věku umožňuje právo ES vypočítávání výše důchodů zvlášť pro ženy a zvlášť pro muže v rámci třetího pilíře, namísto unisexových tabulek. Český systém penzijního připojištění je nicméně v současné době v procesu vývoje.

V rámci pokračujících reforem penzí schválila vláda v únoru 2009 návrhy týkající se zavedení možnosti opt out ze základního důchodového pojištění, tj. vytvoření II. pilíře založeného na kapitálovém financování na základě dobrovolného rozhodnutí. Opt-out znamená možnost přesměrovat část z povinných plateb pojistného na základní důchodové pojištění na základě volby pojištěnce do soukromého systému.⁵⁸ Věcný záměr zákona měla vláda dostat k projednání do konce července 2009.⁵⁹ Výchozím bodem pro tento zákon je 110 stránkový dokument Podkladový materiál pro rozhodnutí o zavedení možnosti opt out ze základního důchodového pojištění. Opt outové systémy mohou znevýhodňovat ženy, neboť soukromé spoření obvykle nezohledňuje náhradní doby tak jako státní. Rozsáhlý podkladový materiál nicméně tuto problematiku opomíjí.

3.2. Znevýhodněné postavení žen v penzi jako přímý důsledek penzijního modelu

Přestože je v základním penzijním systému z právního hlediska zohledněno rovné zacházení s muži a ženami, rozdílný věk odchodu do důchodu ve výsledku hraje v neprospěch žen. Dochází sice postupně ke snižování věkového rozdílu, ale ne k jeho odstranění; ženy v této souvislosti čelí dvojí nevýhodě, neboť samotná výchova dětí snižuje výši penzí, stejně jako dřívější odchod do důchodu, který omezuje možnost výdělku.⁶⁰ Zákonem č. 306/2008 Sb. bylo zavedeno další postupné zvyšování, u žen je nicméně vzhledem k existující závislosti

⁵⁵ Tato kauza je detailně popsána v Kristina Koldinská, Tomeš I., Rovnost mužů a žen v oblasti důchodového a nemocenského pojištění, *NCSS*, 2007

⁵⁶ Hlavní změny v důchodovém pojištění schválené v roce 2007, *MPSV*, 2007, <http://www.mpsv.cz/cs/4336>

⁵⁷ Kristina Koldinská, Tomeš I., Rovnost mužů a žen v oblasti důchodového a nemocenského pojištění, *NCSS*, 2007, s. 66

⁵⁸ Podkladový materiál pro rozhodnutí o zavedení možnosti opt out ze základního důchodového pojištění, *MPSV*, s. 5

⁵⁹ Podle informací na portálu MPSV

⁶⁰ The Gender Dimension of Social Security Reform in the Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary, and Poland, *ILO*, 2003, s. 139

důchodového věku na počtu vychovaných dětí situace komplikovanější než u mužů. Cílového věku 62–65 let bude dosaženo pro ženy narozené mezi roky 1965–1969, a to v letech 2027 (pro ženy se 4 dětmi), 2030 (pro bezdětné ženy) a 2031 (pro všechny ostatní ženy).⁶¹ V rámci EU není Česká republika jedinou zemí uplatňující, rozdílnou výši důchodového věku pro ženy a pro muže. Jak vyplývá z následujícího přehledu, kromě 4 zemí existuje všude tendence důchodový věk vyrovnat.

Směrnice EU připouští rozdílný důchodový věk a v této souvislosti lze vysledovat tři základní skupiny států:

- a) státy, kde je stanoven důchodový věk bez rozdílu pohlaví – Portugalsko, Dánsko, Německo, Španělsko, Francie, Irsko, Island, Finsko, Švédsko
- b) státy, kde je důchodový věk stanoven různě pro muže a ženy s tendencí tento rozdíl postupem času vyrovnat – Rakousko, Belgie, Estonsko, Řecko, Litva, Lichtenštejnsko, Slovensko, Velká Británie, Česká republika
- c) státy, kde je důchodový věk stanoven různě pro muže a ženy a není zatím náznak, že by se tento rozdíl měl vyrovnat – Polsko, Itálie, Kypr, Lotyšsko (Tomeš, Koldinská 2007: 55)

Rozdílný věk odchodu do důchodu přispívá k nerovnému postavení žen a mužů v penzi. Při pohledu na tabulku příjmů důchodců – mužů a žen jsou zřetelné výrazné rozdíly. V roce 2007 činila průměrná měsíční výše starobního důchodu 7 952 korun u žen, u mužů dosahovala 9 796 korun.⁶² Ženy důchodkyně tedy pobírají v průměru o 1 844 korun méně než muži důchodci.⁶³ Celkově více jak 80 % osob pobírajících plný starobní důchod v průměrné výši do 8 000 Kč jsou ženy, podíl žen pak výrazně klesá s rostoucí průměrnou výší důchodů.⁶⁴ Příjemci průměrných důchodů v kategorii 9 000 až 9 999 jsou již převážně muži (65,1 %) a ještě výraznější je podíl mužů (téměř 80 %) v případě příjemců důchodů v kategorii od 10 000 Kč výše.⁶⁵

⁶¹ Hlavní změny v důchodovém pojištění schválené v roce 2008, *MPSV*, 2008, <http://www.mpsv.cz/cs/5409>

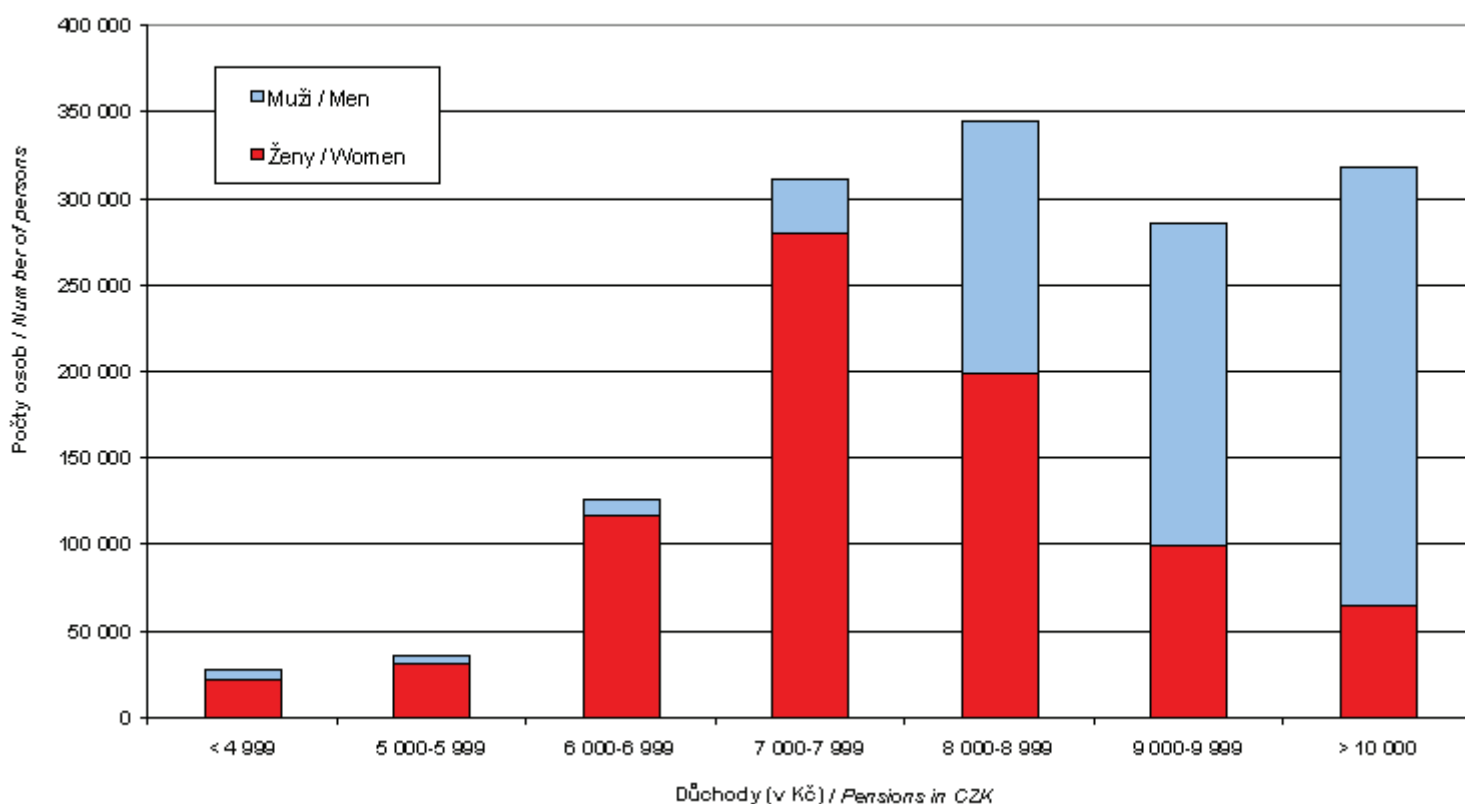
⁶² Muži a ženy v datech, 2008, *ČSÚ, Úřad vlády*, 2008, s. 64

⁶³ Tento rozdíl se částečně snižuje, započítá-li se ke starobnímu důchodu vdovský/vdovecký důchod. V roce 2007 byla průměrná měsíční výše starobního a vdovského/ vdoveckého důchodu dohromady 9 746 korun u žen a 10 951 korun u mužů. Ženy tedy pobíraly měsíčně o 1205 korun méně než muži.

⁶⁴ Muži a ženy v datech, 2008, *ČSÚ, Úřad vlády*, s. 64

⁶⁵ *Ibid.*

Starobní důchodci podle výše plného starobního důchodu k 31.12. 2007 (Zdroj: MPSV ČR)
Old-Age Pensioners by Level of Pensions, 31 December 2007 (Source: MLSA CR)



3.3. Znevýhodněné postavení žen v penzi jako důsledek nepřímých faktorů

Zaměstnanecká dráha je u rodičů, ve velké většině u žen, přerušena kvůli péči o děti a jsou to také většinou ženy, které přeruší placenou práci či si sníží pracovní úvazek, aby se staraly o blízkou osobu. Podle zákona o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. se do náhradní doby pojištění započítává péče o děti ve věku do čtyř let a péče o osobu mladší 10 let, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni I (lehká závislost), nebo o osobu, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo stupni III (těžká závislost) či stupni IV (úplná závislost), pokud spolu žijí v domácnosti; podmínka společné domácnosti se nevyžaduje, jde-li o blízkou osobu.⁶⁶ Přestože je péče o děti či blízké zahrnuta do náhradní doby pojištění, znamená vystoupení z pracovního procesu, což se odráží v platovém ohodnocení při návratu do zaměstnání a celkově v kariérním vývoji a v konečném důsledku tedy i ve výši penzí.

V České republice na rodičovskou dovolenou nastupují z 99 procent ženy. Od ledna 2008 platí nová právní úprava nahrazující původní tříletou rodičovskou dovolenou systémem třírychlostní rodičovské. Podle nového systému si rodiče mohou zvolit tři rychlosti čerpání v délce 2, 3 nebo 4 roky a od toho odvozené tři varianty rodičovského příspěvku: zvýšenou (11 400 Kč), základní (7 600 Kč) a sníženou (3 800 Kč).⁶⁷ Volba rychlosti je nicméně podmíněna výší platu, přičemž rychlejšího čerpání dosahují jen ženy s vysokými příjmy. Rodičovská dovolená je tedy pro většinu českých rodičů v evropském kontextu nezvykle

⁶⁶ § 5 zákona o důchodovém pojištění

⁶⁷ Třírychlostní rodičovská, MPSV, http://www.mpsv.cz/files/clanky/4876/MPSV_A4_bezorezu.pdf

dlouhá a možnost zvolit si kratší délku je dále omezena nedostatkem zařízení péče o děti. Od roku 1990 totiž klesl počet jeslí v České republice téměř o 95 procent: z 1 tisíce dnes funguje pouze 49 jeselských zařízení.⁶⁸

Co se týče péče o blízkou osobu, ve většině případů o stárnoucí rodiče, je tato v České republice tradičně poskytována spíše rodinou než prostřednictvím veřejného systému sociální a zdravotní péče. V rámci rodin tuto pečovatelskou funkci v drtivé většině přebírají ženy. Vzhledem k tomu, že sociální a zdravotní péče a síť sociálních služeb je nedostatečná nebo příliš drahá, dostává se rodina do volby, kdo a jak se o rodiče nebo další rodinné příslušníky postará. V České republice se ukazatel podpory rodičům (počet osob ve věku 80 a více let na 100 osob ve věku 50–64 let) pohyboval pro ženy mezi lety 1991 až 2002 v rozmezí hodnot 17,4–23,4 osob, pro muže 7,9–11 osob.⁶⁹ Přibližně 80 % z žen pečujících o starší rodiče kombinuje péči s placeným zaměstnáním, což znamená, že se na ně nevztahuje náhradní doba pojištění.⁷⁰ Při sníženém pracovním úvazku je příjem osob, ze kterého se platí sociální pojištění, nižší než kdyby se pečovatelé, ve většině ženy, věnovali na plný úvazek placené práci.

Genderová segregace na trhu práce je dalším faktorem, který ovlivňuje výši penzí. Znamená, že na pracovním trhu existují povolání s větším zastoupením žen nebo mužů, což vede ke vzniku ženských a mužských povolání, které jsou společensky více nebo méně oceňovány a to má vliv i na jejich finanční ohodnocení. Zde lze uvést příklady technických oborů, kterým dominují muži, a napak feminizovaných oborů jako je školství a zdravotnictví. Nicméně i ve feminizovaných oborech je snadný a rychlý kariérní postup pro ženy spíše výjimkou, ať již z důvodu výkyvů v kariéře nebo stereotypnímu či dokonce diskriminačnímu přístupu.⁷¹ Výsledkem je nižší finanční ohodnocení, od kterého se odvíjí výpočet penze.

4. Závěr a doporučení pro ČR

Tato pracovní analýza ukazuje, že nerovnosti mezi muži a ženami v oblasti důchodů pramení nejen ze samotného nastavení penzijního modelu, ale jsou rovněž důsledkem genderových nerovností na trhu práce a ve společnosti. Cílem této analýzy bylo otevřít debatu nad genderovým aspektem penzí a upozornit na potřebu hlubší analýzy této problematiky a jejího zahrnutí do reformních kroků.

V České republice probíhají přípravy na závažnější reformu důchodů již od roku 1995 a přestože došlo z hlediska rovnosti žen a mužů k částečnému odstranění diskriminujících podmínek, genderová rovnost není v českém modelu penzijního systému dostatečně zohledněna. Stále existuje rozdílný věk odchodu do důchodu pro ženy a muže a snižování věku odchodu do důchodu v souvislosti s péčí o děti, a to v podstatě jen u žen. Nerovné postavení žen a mužů ve stáří je, kromě nastaveného penzijního systému, důsledkem genderových nerovností na trhu práce a ve společnosti a tato zásadní propojenost není

⁶⁸ Nedostatek jeselských zařízení je v nesouladu s tzv. barcelonskými cíly EU z roku 2002, podle kterých by členské státy „měly odstranit překážky účasti žen na trhu práce a s přihlédnutím k poptávce po zařízeních péče o děti a struktuře nabídky těchto služeb na vnitrostátní úrovni usilovat o to, aby do roku 2010 byly schopny poskytovat péči pro nejméně 90 % dětí ve věku od tří let do věku povinné školní docházky a pro nejméně 33 % dětí mladších tří let.“ Tyto cíle jsou nedílnou součástí evropské strategie pro růst a zaměstnanost a mají zvýšit míru zaměstnanosti mladých rodičů, zejména žen, a přispět tak k větší rovnosti žen a mužů.

⁶⁹ Kamila Svobodová, Lidé ve stáří z pohledu genderu, Magisterská práce, FF UK, 2005, s. 49

⁷⁰ Gender Inequalities in the Risk of Poverty and Social Exclusion in Thirty European Countries, *European Commission*, 2006, s. 71

⁷¹ Problematika genderové segregace na trhu práce, skleněného stropu apod. je vysvětlena například ve studii

dostatečně zohledněna v rodinné a zaměstnanecké politice, zejména v souvislosti s opatřeními na podporu sladění práce a rodiny.

Doporučení pro ČR:

- Doporučujeme nechat vypracovat detailní analýzu:
 - která zmapuje postavení žen v penzi a genderový aspekt penzijního systému (včetně budoucího třetího pilíře), zvažujíc jak legislativní stránku, tak různé aspekty nerovností žen a mužů na trhu práce a ve společnosti a jejich propojenost s nastaveným sociálním modelem.
 - která zmapuje finanční rozdíl ve výši penzí u žen a mužů, odhalí mechanismy, jak tento rozdíl vzniká a navrhne vhodná opatření;
- U současného penzijního systému doporučujeme zvýšit odchod do důchodu pro ženy tak, aby byl vyrovnaný s důchodovým věkem mužů.
- Na základě předchozího doporučení konstatujeme, že je nutné odstranit bonus dřívějšího odchodu do důchodu na základě výchovy dětí.
- Je třeba pravidelně analyzovat postavení mužů a žen v důchodu a sledovat, zda dále nedochází k feminizaci chudoby žen ve stáří.
- V rámci přípravy reformních kroků zaměřených na vytvoření třetího pilíře doporučujeme klást důraz na unisexová kritéria při výpočtu penzí a zajistit, aby nedocházelo ke znevýhodňování žen.
- Doporučujeme zvýšit pozornost zaměřenou na genderovou dimenzi penzí. Je důležité posílit vnímání genderového aspektu u expertů a expertek na penze a také mezi politickou reprezentací, která o reformě penzí rozhoduje.
- Doporučujeme odstraňovat genderové nerovnosti přímo u kořene problému, tedy zejména v zaměstnanosti a péči o děti, aby nebyla náhradní doba pojištění pro ženy mínusem.
- Je třeba věnovat zvláštní pozornost opatření na podporu vyšší participace žen na trhu práce, zajistit dostatek předškolních zařízení pro děti a ukotvit tak možnost volby, která je filosofií vícepilířového penzijního systému.
- Je nutné získat širší politický konsensus pro reformu penzijního systému. Aby byly zajištěny dlouhodobé reformní kroky, debata nad penzijní reformou by měla reflektovat pluralitu názorů a k tomu je potřeba společenská dohoda. Za takové situace bude snazší prosadit politicky citlivé téma, jakým zvyšování věku odchodu do důchodu je.

Příloha 1

Zohlednění dob výchovy dítěte v důchodových nárocích ve vybraných evropských zemích⁷²

Země	Způsob zohlednění	Rozsah *	M	Ž	výpočet důchodu	VZ	Platí
Česká republika	Náhradní doba pojištění, vznik nároku i výši důchodu	4 roky	a	a	ostatní příjmy z výdělečné činnosti	-	Nikdo
Německo	Náhradní doba pojištění, vznik nároku i výši důchodu	3 roky/1 rok**	a	a	PM+bonusy	PM	Stát
Rakousko	Náhradní doba pojištění, vznik nároku i výši důchodu	4 roky	a	a	fix 690 € (pro rok 2005)	fix 690 € (pro rok 2005)	stát z rozpočtu či fondů
Estonsko	Náhradní doba + výhodnější předčasný důchod	max. 3 roky	a	a	MM	MM	Stát
Lotyšsko	Náhradní doba pojištění	1,5 roku			sociální dávka	sociální dávka	Stát
Norsko	Náhradní doba ohodnocena "důchodovými body"	7 let	a	a	cca 75 % PM		Stát
Maďarsko	Náhradní doby pojištění	po dobu pobírání dávek			dávky (jestliže jsou nižší než předchozí příjem, lze využít vyloučené doby)	dávky	pojištěnec + stát (za zaměstnavatele)
Lichtenštejnsko	Povinnost doplatit si pojištění za dobu výchovy dítěte získání bonusu za doby výchovy dítěte když se platí pojistné z jiné činnosti	až 16 let (když je placeno)			dobropisy – hypotetický příjem, fix za rok 51600 CHF (2005)	minimální pojistné 340,2 CHF (2005)	Pojištěnec
Francie	Náhradní doba + zvýšení dob pojištění o 8 čtvrtletí	2 roky	a	n		MM	Stát
Švýcarsko	Bonus za výchovu dítěte	16 let			fiktivní příjem, 3násobek min. ročního důchodu		Stát
UK	Vyloučená doba, nerozdměňuje vyměřovací základ, počítá se do minimální doby pojištění	až 24 M, 22 Ž let celkem	a	a	ostatní příjmy z výdělečné činnosti	-	-
Dánsko	Z podstaty systému vyplývá, že období péče o dítě není relevantní pro získání nároku na starobní důchod, důchod závisí na době pobytu v zemi						
* za jedno dítě, není-li uvedeno jinak ** dle data narození pojištěnce, PM průměrná mzda, MM minimální mzda, M-muži, Ž-ženy							

Zdroj: MISSOC, comparative tables 2007, Bulletin luxembourgeois des questions sociales, 2005 Volume 17, Guldberg, A. (2001), Kessler (2005) Bundesministerium (2007), Bundesversicherungsanstalt (2005), National strategy reports (2005), Commission (2000), Deutsche Rentenversicherung (2007a), Deutsche Rentenversicherung (2007b), Die Österreichische Sozialversicherung (2005), Personal Pension (2005)

⁷² Převzato ze studie Martina Holuba Zohlednění dob výchovy dětí v důchodových systémech, VÚPSV, 2008, s. 14

Použité zdroje

Literatura

Analýza názorů občanů na pokračování důchodové reformy. *Faktum Invenio* pro MPSV, 2006.

Dušek, Libor, Kopecsni J. Policy Risk in Action: Pension Reforms and Social Security Wealth in Hungary, Czech Republic, and Slovakia. *Czech Journal of Economics and Finance*, 58, 2008.

The Gender Dimension of Social Security Reform in the Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary, and Poland. ILO, 2003. Cit. 23-09-09. Dostupný z WWW: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_160_engl.pdf

The Gender Impact of Pension Reforms: Case Studies of Czech Republic, Hungary, and Poland, *OECD*, 2002.

Gender Inequalities in the Risk of Poverty and Social Exclusion in Thirty European Countries, *European Commission*, 2006. Cit. 23-09-09. Dostupné z WWW: http://www.libertysecurity.org/IMG/pdf_Gender_inequalities.pdf

Holub, Martin., Šlapák M. et al. Stanovení rozhodného období, z něhož se zjišťují příjmy pro výpočet důchodů. *VÚPSV*, 2008.

Holub, Martin. Zohlednění dob výchovy dětí v důchodových systémech. *VÚPSV*, 2008. Cit. 23-09-09. Dostupný z WWW: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Do_1496.pdf

Koldinská, Kristina, Tomeš I. Rovnost mužů a žen v oblasti důchodového a nemocenského pojištění. *NCSS*, 2007.

Kuchařová, Věra. Život ve stáří. Zpráva o výsledcích empirického šetření, *MPSV*. 2002.

Laitinen-Kuikka, Sini, Tuominen E. Changing Division of labour within the family and the response of pension policy. *Finish Centre for Pensions*, 2006.

Laitinen-Kuikka, Sini, Tuominen, E. Pension Policy in the European Union: Responses to the Changing Division of Labor in Family Life. *Gender Issues*, Summer 2005.

Nešporová, Olga, Svobodová K., Vidovičová L. Zajištění potřeb seniorů s důrazem na roli nestátního sektoru, *VÚPSV*. 2008. Cit. 23-09-09. Dostupné z WWW: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_260.pdf

Pollnerová, Štěpánka. Některé aspekty vnitrogenační redistribuce v základním důchodovém systému. *Fórum sociální politiky*, 2/2008.

Renzetti, Claire M., Curran, D. J. Ženy muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003.

Sigg, Roland, Taylor R.. Reforming Social Security for a Long-Life Society: What Impact on Women?. *Gender Issues*, Summer 2006.

Stahlber, A.-Ch., A. Kruse, A. Sundén. Pension Design and Gender. *European Journal of Social Security*, no. 1/2005

Steinheilber, Silke. The Gender Impact of Pension Reforms: Case Studies of the Czech Republic, Hungary, and Poland. *OECD*, 2002.

Společnost žen a mužů z aspektu gender. *Open Society Fund Praha*, 1999.

Svobodová, Kamila. Lidé ve stáří z pohledu genderu. Magisterská práce, *FF UK Praha*, 2005.

Dokumenty a směrnice

Adequate and Sustainable Pensions. Joint Report by the Commission and the Council. *European Commission*. 2003. cit. 23-09-09. Dostupný z WWW:
http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_protection/cs7165_03_en.pdf

Hlavní změny v důchodovém pojištění schválené v roce 2007. *MPSV*, 2007. Cit. 23-09-09. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/4336>

Hlavní změny v důchodovém pojištění schválené v roce 2008. *MPSV*, 2008. Cit. 23-09-09. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/5409>

Minimum Incomes and Women's Poverty. *European Commission*, 2006.

Národní strategická zpráva o přiměřených a udržitelných důchodech. *MPSV*, 2005.

Obecná informace k zákonu o důchodovém pojištění. *MPSV*. Cit. 23-09-09. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/617>

Podkladový materiál pro rozhodnutí o zavedení možnosti opt out ze základního důchodového pojištění. *MPSV*. Cit. 23-09-09. Dostupné z WWW: <http://www.noviny-mpsv.cz/files/clanky/6279/material.pdf>

Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů: Předloha společné zprávy o sociální ochraně a sociálním začlenění č. {SEC(2005)69}. *Komise evropských společností*. cit. 23-09-09.

Dostupný z WWW: http://209.85.129.132/search?q=cache:o95xLdQ_oqUJ:eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do%3Furi%3DCOM:2005:0014:FIN:CS:DOC+Lisabonske+cile+%2B+penze&cd=2&hl=cs&ct=clnk&gl=cz

Třírychlostní rodičovská. *MPSV*, 2008. Cit. 23-09-09. Dostupné z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/4876/MPSV_A4_bezorezu.pdf

Vláda připravuje změny v penzijním připojištění. *MPSV*. Cit. 23-09-09. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/5932>

Ženy a muži v datech 2008. *ČSÚ, Úřad vlády*. 2008

Minimum Incomes and Women's Poverty. *European Commission*, 2006.

Ženy a muži v datech 2008. *ČSÚ, Úřad vlády*. 2008

Slovník pojmů⁷³

Feminizace chudoby

Zvyšující se podíl a převaha chudoby mezi ženami ve srovnání s muži. (Např. celosvětově vlastní muži 99,1 % půdy, zatímco ženy jen 0,9%.)

Gender

Zahrnuje sociální a společensky podmíněné kulturní rozdíly, očekávání, předsudky a specifika v postavení žen a mužů.

Genderové hledisko

Posouzení každého problému z pohledu žen a mužů s cílem zjistit rozdíly v jejich prioritách, potřebách a promítnout tato zjištění do navrhovaných řešení.

Náhradní doba pojištění

Období života, kdy například lidé studují, vychovávají děti, jsou nezaměstnaní či nemocní a neodvádí žádné pojistné. Toto období se započítává do potřebných let pojištění pro důchod, a to v případě, že doba pojištění trvala alespoň jeden rok. Pro výši důchodu se nezapočítává náhradní doba pojištění získaná do 18 let věku a po vzniku nároku na důchod. V celém rozsahu se pro výši důchodu započítává výkon vojenské služby, péče o dítě do 4 let věku a doba osobní péče o bezmocnou osobu. Tato doba se započítává jen do 31. prosince 2006 (od roku 2007 se jedná o péči o osobu, která je závislá na péči jiné osoby). Ostatní náhradní doby se pro nárok na důchod rovněž započítávají plně, ale pro výši procentní výměry důchodu se započítávají pouze v rozsahu 80 %.

Redukční hranice

Redukce osobního vyměřovacího základu, podle které se zjistí výpočtový základ důchodu. Při přijetí zákona o důchodovém pojištění se pro stanovení výpočtového základu započítávala částka osobního vyměřovacího základu do 5 000 Kč v plné výši, z částky osobního vyměřovacího základu nad 5 000 Kč do 10 000 Kč se počítalo 30% a z částky nad 10 000 Kč se počítalo 10%. Tyto hranice redukce zvyšuje vláda nařízením, a to od 1. ledna 2009. Pro důchody přiznávané ode dne spadajícího do roku 2009 činí hranice redukcí 10 500 Kč a 27 000 Kč.

Unisex úmrtnostní tabulky

Jednotné úmrtnostní tabulky pro muže i ženy (vs. pohlavně specifické tabulky)

Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký o ni požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

⁷³ Použité zdroje:

Ženy a muži v datech, ČSÚ, Úřad vlády, 2008

Claire M. Renzetti, Curran, D. J., Ženy muži a společnost, Praha, 2003

Společnost žen a mužů z aspektu gender, *Open Society Fund Praha*, 1999

Obecná informace k zákonu o důchodovém pojištění, MPSV, <http://www.mpsv.cz/cs/617>

Rovné příležitosti pro ženy a muže

Rovné výchozí podmínky pro účast žen a mužů na ekonomickém, politickém a sociálním životě. Rovné příležitosti znamenají odstranění viditelných i neviditelných překážek pro obě pohlaví. Patří sem například zajištění rovných příležitostí na trhu práce, vytváření podmínek pro sladování rodinného a pracovního života, podpora účasti žen v rozhodovacích procesech apod.