



GENDER
STUDIES

Radka Dudová

REFORMY DŮCHODOVÉHO SYSTÉMU V ČR A JEJICH DOPADY NA ŽENY

Zpracovatelka: Radka Dudová, SoÚ AV ČR

Zadavatel: Gender Studies, o.p.s.

Praha 2013

Vznik analýzy finančně podpořila Nadace Open Society Fund.



NADACE
OPEN SOCIETY FUND
PRAHA

ABSTRAKT	3
TEORETICKÁ A METODOLOGICKÁ VÝCHODISKA	4
KRITÉRIA PRO VZNIK NÁROKU	8
Věk odchodu do důchodu	9
Minimální příjem zakládající nárok na pojištění	11
Minimální nutná doba pojištění	11
VÝPOČET DŮCHODOVÉ DÁVKY: MÍRA EKVIVALENCE A REDISTRIBUCE	12
Redistributivní prvky	13
Míra ekvivalence a redistribuce v ČR	14
Výše důchodů mužů a žen v ČR	16
ZPŮSOB ZAPOČTENÍ NÁHRADNÍCH DOB POJIŠTĚNÍ NAPŘ. PŘI PÉČI O DĚTI	18
POZICE PRACOVNÍKA NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK	19
INDIVIDUÁLNÍ VERSUS ODVOZENÉ NÁROKY	20
Odvozené nároky v ČR	21
„VELKÁ“ DŮCHODOVÁ REFORMA – DRUHÝ KAPITÁLOVÝ PILÍŘ	22
Zavedení soukromého kapitálového důchodového pilíře v ČR	24
ZÁVĚR	26

Zpráva podává přehled reforem penzijního systému, ke kterým došlo v ČR od 90. let 20. století do roku 2012, a analyzuje jejich genderové dopady. Až do roku 1996 byl český důchodový systém silně rovnostářský a redistributivní, ženy tak nebyly v rámci důchodového systému penalizovány za své horší postavení na pracovním trhu, nižší výdělků a vyšší podíl na neplacené práci. Od roku 1996 proběhla řada dílčích reforem, kterými se měnily parametry a postupně i celková struktura systému. Tyto změny směřovaly k posílení míry ekvivalence (tj. závislosti důchodové dávky na předchozích výdělcích) a ke zpřísnění dalších podmínek nároku na důchod. To má jednoznačně vliv na postavení žen v důchodovém systému – vzhledem k tomu, že čím více výpočet důchodové dávky odráží výši předchozích příjmů, tím je nastavení systému pro ženy méně výhodné.

Ve skutečnosti skoro všechny přijaté změny mají větší negativní dopad na ženy než na muže. To se týká dílčích parametrických změn veřejného průběžného důchodového pilíře, ke kterým došlo v letech 1996–2012. V první řadě se jedná o prodloužení věku odchodu do důchodu – ten se pro ženy prodlužuje rychleji a o větší časové úseky, od žen se tedy očekává rychlejší přizpůsobení nové situaci. Dále se jedná o prodloužení povinné doby pojištění až na 35 let, což je problematické pro pracující s nejistým postavením na pracovním trhu, s přerušovanou pracovní dráhou a s vyšším rizikem nezaměstnanosti – tedy spíše pro ženy než pro muže. Podobně negativní dopad má prodloužení rozhodného období, podle kterého se počítá výše důchodové dávky, postupně až na celý pracovní život účastníka pojištění. Ženy mají častěji ve své pracovní dráze období, kdy omezily svou výdělečnou činnost, aby se mohly více věnovat neplacené pečovatelské práci, a tím dosahovaly nižších příjmů. Na výši důchodů žen se také negativně podepíše postupné zvyšování míry ekvivalence zavedením třetí redukční hranice a zvýšení procentní míry, v jaké jsou do důchodu započítány nadprůměrné příjmy. Vzhledem k jejich nižším pracovním příjmům to pro ženy jako skupinu znamená nižší důchody. Nevýhodné pro ženy jako skupinu je také postupné omezování pozůstalostních důchodů, vzhledem k tomu, že zpravidla „přežívají“ své manžely.

Podobné je to ovšem i s „velkou“ důchodovou reformou, tedy se zavedením druhého kapitálového pilíře do důchodového systému. Vzhledem k tomu, že ženy jako skupina dosahují nižších příjmů a vzhledem k přerušovaným pracovním dráhám mohou spořit kratší dobu nežli muži, jejich úspory ve fondovém pilíři budou nižší, výnosy z nich méně výhodné a náklady na administrativu poměrně vyšší nežli u mužů (jako skupiny).

V důsledku to znamená, že neplacená práce spojená s péčí o děti, o domácnost, o své okolí a komunitu, kterou ženy vykonávají v nepoměrně vyšší míře než muži, je v logice důchodového systému stále méně oceněna. Důchodové zajištění (včetně veřejného průběžného pilíře) je tvůrci politik i veřejností stále více vnímáno jako úrok z dlouhodobého střídání či výnos z investice, nikoliv jako kolektivní mezigenerační zodpovědnost motivovaná solidaritou a sociální soudržností.

Český důchodový systém byl až do roku 1996 silně rovnostářský a redistributivní – vyšší příjmy, a tedy vyšší odvody na důchodové pojištění, se příliš neodrážely ve výši výsledné důchodové dávky. To znamenalo, že muži i ženy, pokud získali nárok na starobní důchod (tj. odpracovali určitý počet let), získali důchod v relativně dostatečné výši.

Velmi záhy po politické změně v roce 1989 se v České republice začalo hovořit o nutnosti reformovat důchodový systém. Podobně jako v jiných zemích, tématem se stalo tzv. stárnutí populace a hrozba, že stávající systém není vzhledem k novým demografickým podmínkám trvale udržitelný. Od roku 1996 byla postupně přijata řada dílčích změn, měnících parametry

(nastavení) stávajícího systému (např. byl prodloužen věk odchodu do důchodu, měnila se nejkratší nutná doba pojištění pro nárok na důchod, měnil se způsob výpočtu důchodové dávky). V současné době probíhá schvalování tzv. velké důchodové reformy, spočívající v zavedení druhého kapitálového pilíře důchodového systému.

Všechny dosavadní změny vedly k posílení míry ekvivalence neboli zásluhovosti – tj. k těsnějšímu propojení výše předchozích příjmů a odvodů s výší výsledné důchodové dávky, přičemž toto nové nastavení bylo hodnoceno jako „spravedlivé“. Veřejná debata byla vedena v ekonomických, demografických a právních termínech. Nehovořilo se ale o tom, že probíhající změny mají odlišný dopad na muže a na ženy (maximálně byl zmíněn odlišný dopad na lidi s vyššími a nižšími příjmy). Ve veřejných a politických debatách, které se týkají důchodů a důchodových reforem, nejen v České republice, ale i ve většině evropských zemí naprosto chybí genderové hledisko. Ani v akademickém diskurzu není pravidlem nahlížet na dopady důchodových reforem z genderové perspektivy (viz Steinhilber 2005: 4). To je s podivem zvláště vzhledem k tomu, že ženy tvoří větší část skupiny starších lidí a zároveň také většina seniorů žijících v chudobě jsou ženy.

Tato studie se zaměří na dílčí reformy důchodového systému, ke kterým došlo v České republice v průběhu posledních let, i na plánovanou „velkou“ reformu. Jejím cílem je ukázat, jaký vliv mají tyto změny na ekonomické zajištění žen v důchodu a na ocenění jejich neplacené práce, kterou vykonávaly v průběhu života, v důchodovém věku. Nejprve budou představena teoretická a metodologická východiska, poté budou analyzovány jednotlivé body reforem.

TEORETICKÁ A METODOLOGICKÁ VÝCHODISKA

Při hodnocení dopadů reforem důchodových systémů je buďto možné klást důraz na tzv. „aktuární spravedlnost“ (porovnávání toho, co člověk do systému odvede a co od něj posléze dostane), nebo na „sociální spravedlnost“ (sledování životní úrovně penzistů a úlohy důchodů v ekonomickém zajištění ve stáří pro různé sociální a socioekonomické skupiny) (viz Ginn 2004a). Tyto dvě pozice se mohou v určitých ohledech dostávat do konfliktu. Při hodnocení dopadů reforem je pak klíčové to, v čem je autory viděn smysl důchodů. Pokud převažuje hledisko ochrany před chudobou ve stáří a zajištění důstojného života, jako pozitivní se jeví vyšší míra redistribuce. Pokud převažuje hledisko zachování životní úrovně co nejvíce srovnatelné s předdůchodovým obdobím, jako pozitivnější se jeví princip ekvivalence a maximální navázání důchodových příspěvků na odvody pojistného. V tomto případě je zřejmé, že lidé, kteří neodpracovali potřebnou dobu (jelikož se např. věnovali péči o děti či jiné osoby) a kteří dosahovali nízkých příjmů (jelikož např. volili takové povolání, které jim umožní kombinovat práci a péči), budou mít nárok na podstatně nižší důchody – které jim nemusí zajistit důstojnou životní úroveň. Ve skutečnosti se ovšem v současném nastavení obě dvě hlediska prolínají: důchody mají význam zajištění důstojné životní úrovně a zároveň mají do určité míry odrážet a zachovat životní úroveň, kterou člověk měl, dokud pracoval.

Mainstreamoví analytici se zpravidla primárně zaměřují na otázku aktuární spravedlnosti. Klíčové jsou pro ně „rates of return“ – návratnost investic do důchodového spoření; operují s pojmem *social security wealth* (důchodové bohatství, což je zjednodušeně řečeno rozdíl mezi tím, co daný člověk odvede na platbách na důchodové pojištění a tím, co je mu přislíbeno na důchodových dávkách). Užší navázání výše důchodu na předchozí pracovní příjem (a tedy nižší míra redistribuce) je v tomto pohledu interpretována jako spravedlivější. Oproti tomu feministické autorky a autoři interpretují jako spravedlivý takový

systém, který ženy nepenalizuje za jejich odlišné životní a pracovní dráhy a zejména za to, že část života věnovaly péči či volily takové zaměstnání, které jim umožnilo kombinovat práci a péči (viz Vlachantoni 2012). V rámci oboru feministické ekonomie se prosazuje požadavek integrovat do výpočtů i neplacenou práci – práci reprodukční i produktivní, kterou (zpravidla) ženy vykonávají bez nároku na finanční odměnu v domácnostech, která je ale nutná pro udržení chodu ekonomiky a obecně reprodukci společnosti. Z tohoto pohledu se jako spravedlivé jeví ty systémy, které tuto neplacenou práci ženám kompenzují např. redistribucí od mužů směrem k ženám, či od výšepříjmových skupin ke skupinám s nižšími či žádnými příjmy.

Další metodologický problém při zkoumání genderových dopadů reforem důchodového systému vyplývá z faktu, že ženy netvoří homogenní skupinu s jednotnými zájmy. Jejich zájmy se mohou naopak velmi lišit v závislosti na jejich postavení v zaměstnání, příjmu, věku nebo rodinném uspořádání, v jakém žijí. To, co je výhodné pro jednu skupinu žen, může být naopak nevýhodné pro druhou. To je příklad zvyšování míry ekvivalence, tj. navázání výše důchodové dávky na výši předchozích příjmů: vyšší míra ekvivalence je výhodná pro vzdělané zaměstnané bezdětné ženy s vyššími příjmy a naopak nevýhodná pro ženy s nižšími příjmy, které svou pracovní dráhu přerušovaly z důvodu péče o děti. Vyšší individualizace nároků (tj. odvíjení důchodových nároků od vlastní výdělečné činnosti) je výhodnější pro zaměstnané a kariérově orientované ženy, zatímco důraz na odvozené nároky (např. pozůstalostní důchody) je výhodný pro ženy, které většinu života strávily neplacenou prací v domácnosti, která jim žádné vlastní nároky nezakládá. Ačkoliv tedy v této analýze hodnotím dopady důchodového systému na ženy jako skupinu, přičemž беру do úvahy průměrné údaje týkající se této skupiny jako celku, je třeba stále mít na paměti, že tyto dopady mohou být ve skutečnosti na různé skupiny žen různé.

Důchodový systém v sobě vždy kombinuje obě dvě hlediska (ekvivalentní a sociální), přičemž jedno z nich převažuje a je zdůrazňováno. V této studii se přikláním k chápání důchodů v první řadě jako nástroje pro zachování důstojné životní úrovně ve stáří a ochrany před chudobou. Domnívám se, že starobní důchod nelze chápat jen jako finanční zajištění „zasloužené“ účasti na pracovním trhu a přímo úměrné výši odvodů z příjmů v průběhu celého života (což je chápání, ze kterého vycházejí nedávné a současné reformy – jak uvidíme dále). Tento úzký ekonomický pohled nebere v úvahu podíl žen a mužů na neplacené práci či na takových pracovních aktivitách, které jsou sice nízko finančně ohodnocené, ale přesto nutné pro fungování společnosti a ekonomiky a jejich celoživotní vykonávání by proto nemělo znamenat pád pod hranici chudoby v důchodovém věku.

Zároveň analyzuji dopady reforem důchodového systému v ČR v širším socioekonomickém kontextu, tj. vzhledem k odlišné pozici žen na pracovním trhu a k jejich vyššímu podílu na nutné, ale neplacené reprodukční práci. Neomezuji se tedy jen na zkoumání genderových souvislostí v rámci samotného schématu sociálního pojištění, ale zaměřuji se na jejich zkoumání v širším kontextu socioekonomického prostředí, ve kterém toto schéma funguje (Lukášová 2009; Steinhilber 2008). Důchodový systém operuje v určitém sociálním a ekonomickém kontextu a jeho dopady jsou tímto kontextem nutně ovlivněny. Reformy, které se samy o sobě jeví jako genderově neutrální, získávají v daném prostředí silně genderovaný význam – vedou ke zvýhodnění či znevýhodnění jednoho genderu nad druhým. Právě tento význam je v současném odborném a politickém diskurzu často přehlížen.

Při přijetí tohoto širšího pohledu je třeba vycházet z toho, že:

Současné evropské důchodové systémy byly původně vystavěny podle modelu mužské pracovní dráhy – nepřerušované pracovní aktivity od ukončení přípravy na povolání až do důchodového věku, bez potřeby přizpůsobovat se nárokům péče o děti a obecně soukromého života. Zpravidla se jednalo o práci pro jednoho zaměstnavatele se vzestupnou pracovní dráhou a se zvyšujícími se příjmy v průběhu let. Ženské pracovní dráhy jsou jiné nežli pracovní dráhy mužské (a i mužské pracovní dráhy v současných podmínkách globálního pracovního trhu a vzrůstající nezaměstnanosti nesplňují tyto původní předpoklady). Ženy mnohem častěji přerušují pracovní aktivitu z důvodu péče o děti, případně o další závislé osoby. Ženy o něco častěji zažívají období nezaměstnanosti, případně pracují v různých nestandardních režimech, které jim nezakládají nárok na důchod (viz např. Fudge a Owens 2006). Častěji nežli muži pracují na částečný úvazek (viz Dudová, Vohlídalová a Formánková 2011). Své pracovní dráhy přizpůsobují reálné i očekávané povinnosti primárního pečovatelského (Křížková, Maříková, Hašková et al. 2011).

V České republice je nejčastější strategií žen po narození prvního dítěte přerušit práci a nastoupit na tříletou rodičovskou dovolenou, na kterou plynule navazuje rodičovská dovolená s dalším dítětem (viz Hašková 2011: 44). Jak uvidíme dále, doba rodičovské dovolené se započítává jako náhradní doba důchodového pojištění, nemá tedy přímý vliv na nárok či výši důchodu. Tato dlouhá doba nepřítomnosti ale vede k tomu, že se přibližně jen polovina žen vrací zpět ke svému původnímu zaměstnavateli. Podle šetření VÚPSV z roku 2006 se po skončení tříleté rodičovské dovolené vrátila ke svému původnímu zaměstnavateli cca pětina žen, dalších 11 % se se zaměstnavatelem dohodlo na pozdějším nástupu. Další (necelá) pětina nastoupila jinam či začala podnikat a pětina se rozhodla zůstat déle doma (viz VÚSP 2006: 32). Podle výzkumu Životní dráhy 2010 více než polovina matek s nejmladším dítětem ve věku 3-5 let zůstává v domácnosti nebo vykonává jenom občasné brigády. Mezi pracujícími matkami s dítětem mladším sedmi let je třetina žen pracujících v méně jistém a výhodném pracovní-právním vztahu (smlouva na dobu určitou, práce bez smlouvy, práce na DPP či DPČ), mezi matkami dětí ve věku 7-10 let je jich čtvrtina (Hašková 2011: 46, data Životní dráhy 2010). Míra nezaměstnanosti žen ve věku 30-34 let činí v České republice 10 %, u stejně starých mužů je to pouze 3,8 %. U žen v kategorii 35-39 let je míra nezaměstnanosti 7,6 %, u mužů 3,9 %¹. Za nezaměstnaností žen v této věkové kategorii s velkou pravděpodobností stojí mimo jiné nemožnost nalézt pracovní místo s flexibilní či kratší pracovní dobou či místo pro dítě v předškolním zařízení.

Pracovní příjmy žen jsou v průměru nižší nežli příjmy mužů. Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů v roce 2010 činil 75,1 %. To je způsobeno několika faktory: ženy mnohdy samy volí taková povolání, která jim umožní kombinovat pracovní a pečovatelské povinnosti. Zaměstnavatelé vztahují na ženy obecně určitá očekávání a stereotypy, které následně vedou k tomu, že ženy jsou přijímány jen na určité pozice a jsou jim nabídnuty nižší mzdy. Přetrvává genderový rozdíl v příjmech mužů a žen, který nelze statisticky vysvětlit, a svůj podíl na něm má genderová diskriminace v odměňování².

¹ viz ČSÚ, [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA0022935A/\\$File/1413114424.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA0022935A/$File/1413114424.pdf)

² Viz např. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics. Staženo 14. 9. 2012.

Analýza srovnávající hodinové mzdy u pracujících na obdobných pozicích uvnitř stejné firmy shledala 11-12% rozdíly mezi platy mužů a žen (Jurajda, Múnich 2006).

Vzhledem k proměnám rodinného a partnerského života již nelze očekávat, že ženy v důchodu sdílí životní úroveň svého muže, a tak postupně dochází k vyrovnání rozdílů v pracovních a poté důchodových příjmech. Důchodové systémy (stejně jako celý systém sociálního pojištění) v Evropě byly vystaveny na základě předpokladu, podle kterého muži jsou pracující živitelé rodiny, zatímco ženy jsou zejména manželky a matky, vykonávající neplacenou práci v domácnosti (viz Lewis 1993). Muži tak měli přímé individuální nároky na sociální pojištění, vyplývající z jejich celoživotních příspěvků do systému, zatímco ženy měly odvozené nároky, vyplývající z jejich vztahu k muži živiteli. Po dobu jeho života užívaly jeho příjmy v rámci společné domácnosti, po jeho smrti získaly nárok na vdovský důchod. Toto rozdělení rolí ale již v současnosti neplatí. Na jedné straně ženy jsou ve velké míře samy pracovně aktivní a budují si tak své vlastní důchodové nároky. Na straně druhé heterosexuální manželství nepředstavuje jedinou formu soužití, navíc je jeho trvání omezeno vzhledem k vysoké rozvodovosti – tj. jen málo párů (ve kterých žena plnila pečovatelskou roli a omezila tak své příjmy) skutečně zestárne společně.

Problém tedy spočívá zjednodušeně řečeno v tom, že v praxi již neplatí starý konzervativní model celoživotního manželství s mužem živitelem a ženou pečovatelkou, kdy bylo z hlediska starobních důchodů spravedlivé, aby se oba dělili o nároky vybudované mužem (odhlížím zde od problému závislosti ženy na muži – živiteli, které může mít různé negativní důsledky a promítá se takto až do důchodového věku). A zároveň neplatí ani model dvou pracujících jednotlivců, kteří by si budovali své vlastní důchodové nároky nezávisle na sobě ve společnosti, kde by neexistovaly ani genderově podmíněná odlišná očekávání co se týče rodičovství, péče a kombinace pracovního a rodinného života, ani genderová diskriminace na trhu práce a genderové rozdíly v příjmech.

To, nakolik je důchodový systém genderově spravedlivý, pak závisí na tom, jak se s touto situací vyrovnává. Pokud vezme do úvahy ženy jako skupinu, obecně platí, že čím více jsou důchodové nároky navázány na předchozí pracovní kariéru a příjmy, tím vyšší jsou rozdíly v pokrytí a výši nároků mezi muži a ženami a tudíž méně výhodné pro ženy. Do systému jsou ale zpravidla integrovány různé redistributivní prvky, které zmírňují to, nakolik se ve výši důchodů promítají předchozí nerovnosti pracovního trhu.

Pečovatelské povinnosti u žen znamenají omezení jejich zaměstnanosti, relativní snížení jejich výdělků, a tím i schopnost platit příspěvky na důchodové pojištění. Dopady rodičovství na zaměstnanost se v různých zemích liší, přičemž v České republice jsou jedny z nejvyšších. Zaměstnanost matek s dětmi mladšími 15 let je zde jen 52 %, zatímco zaměstnanost stejně starých žen bez dětí v tomto věku je o 22 % vyšší. Zaměstnanost matek dětí do 15 let je v současné době nižší již jen v Itálii, v Maďarsku a na Maltě. V ČR je také největší rozdíl mezi zaměstnaností mužů a žen ve věku 25-34 let (OECD 2007, viz Hašková 2011). Velký je také rozdíl v míře nezaměstnanosti žen a mužů – jak bylo ukázáno výše, mezi třicátníky je míra nezaměstnanosti žen více než dvojnásobná. Vysoký dopad rodičovství na zaměstnanost žen v ČR je dán na jedné straně dlouhou rodičovskou dovolenou krytou rodičovským příspěvkem, na straně druhé ale také nízkou dostupností formální péče o děti pro ženy, které by se do práce po narození dítěte (nebo alespoň bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené) vrátit chtěly. Tyto vysoké dopady rodičovství na zaměstnanost se posléze odrážejí i v dopadech na starobní důchody žen.

Při analýze genderových dopadů důchodového systému je třeba vzít v úvahu následující charakteristiky:

- kritéria pro vznik nároku (minimální věk odchodu do důchodu, stanovení rozhodného období atd.)
- míra navázání výše dávek na výši odvodů (míra ekvivalence)
- způsob výpočtu výše dávky (minimální příjmy, paušální dávky a stropy pro výpočet nároku; tabulky očekávaného dožití atd.); míra redistribuce
- nastavení a dopady druhého a třetího pilíře – fondových spořicíh systémů
- individuální versus odvozené nároky a způsob, jakým jsou proměny rodinných uspořádání zakomponovány do systému
- způsob započtení náhradních dob pojištění např. při péči o děti
- pravidla pro předčasný důchod
- pozice pracovníků na částečný úvazek.

V následujícím textu budu postupně analyzovat tyto body. Nejprve u každého bodu obecně shrnu, jaký vliv má určité nastavení na skupiny obyvatel s různými charakteristikami (zejména co se týče jejich účasti a postavení na pracovním trhu) a ukážu, co změna parametrů může znamenat pro muže a pro ženy jako skupinu. Poté rozeberu konkrétní situaci v důchodovém systému v ČR a upozorním na změny, které přinesly nedávné a současné reformy tohoto systému. Zaměřím se přitom jak na dílčí parametrické změny důchodového systému, ke kterým došlo v letech 1996-2012 (postupné prodlužování věku odchodu do důchodu; prodloužení povinné minimální doby pojištění na 35 let; prodloužení rozhodného období pro výpočet výše důchodové dávky z 10 let na celou pracovní dráhu; posilování zásluhovosti zavedením třetí redukční hranice atd.), tak i na důchodovou reformu, která zavádí tzv. druhý pilíř – soukromé kapitálové důchodové pojištění s možností částečného vyvázání se z veřejného průběžného systému. Tato reforma byla přijata v roce 2011 v podobě zákona č. 426 o důchodovém spoření. 6. listopadu 2012 opětovně schválena Sněmovnou po prezidentském vetu technická norma související s reformou, a reforma je tedy připravena na spuštění v roce 2013.

KRITÉRIA PRO VZNIK NÁROKU

Prvním kritériem pro nárok na starobní důchod je dosažení **minimálního věku odchodu** do důchodu, což je věk, ve kterém pracující získává nárok na plný starobní důchod. Věk odchodu do důchodu se stal terčem řady reforem ve všech evropských zemích, v mnoha státech představuje nejkontroverznější bod reforem. Celková tendence je prodlužovat věk odchodu do důchodu a zároveň vyrovnávat rozdíl mezi věkem nároku na důchod u mužů a u žen.

Tradičně byl totiž věk odchodu do důchodu u žen o několik let nižší nežli u mužů. To mělo kompenzovat ženskou neplacenou práci v domácnosti a zároveň toto opatření sloužilo k tomu, aby nebyl ohrožen rodinný model muže živitele a ženy pečovatelky. Vzhledem k tomu, že muži si obvykle berou ženy o několik let mladší, než jsou oni sami (viz Fučík 2006), při zachování stejné věkové hranice by docházelo k tomu, že po dobu těchto let by manželka nosila do domácnosti vyšší (ještě pracovní) příjem. Posunutí důchodové hranice u žen dopředu tak umožňovalo, aby oba partneři odešli do důchodu víceméně zároveň.

Dalším důležitým kritériem, aby vznikl pracujícím nárok na vstup do důchodového systému, může být určitý **minimální příjem**. Pokud je tento povinný minimální příjem stejný pro muže a pro ženy, má to pro ženy jako skupinu negativní důsledky, jelikož ty dosahují nižších a nepravidelnějších příjmů. Muži tak tohoto minimálního příjmu dosáhnou častěji než ženy.

Třetím kritériem je zpravidla **minimální počet let**, během kterých byly odváděny příspěvky (odvody) do systému důchodového pojištění. Ve střední a východní Evropě je toto minimální období delší než v západní Evropě; ve všech zemích je stejně dlouhé pro muže a pro ženy. Ve většině zemí je navíc podmínkou, aby odvádění příspěvků na pojištění bylo pravidelné. Tento systém vyhovuje pracujícím s dlouhou a nepřerušovanou pracovní dráhou – což jsou častěji muži než ženy. Práce na částečný úvazek je navíc často přepočítávána na ekvivalent plného úvazku, takže pro pracující na částečný úvazek (což jsou častěji ženy) je těžší podmínku minimálního období splnit. Negativní dopady požadavku na dlouhé období pojištění pro nárok na důchod mohou být anulovány prostřednictvím opatření, která umožňují započítat dobu péče jako náhradní dobu pojištění.

Věk odchodu do důchodu

V České republice se věk odchodu do důchodu postupně prodlužuje od roku 1996 a zároveň dochází k jeho sblížování pro muže a pro ženy. V roce 1996 byl věk odchodu do důchodu pro muže prodloužen z 60 na 62 let, pro ženy z 53-57 na 57-61 let. V roce 2003 byl dále prodloužen na 63 let pro muže a na 59-63 let pro ženy. Další reforma proběhla v roce 2008, kdy byl prodloužen na 65 let pro muže a 62-65 let pro ženy. Této hranice mělo být dosaženo kolem roku 2030. V roce 2011 byla zrušena dosud stanovená cílová hranice věku odchodu do důchodu s tím, že do budoucna bude nepřímo navázána na aktuální věk dožití. Od roku 2013 dojde ke zrychlení zvyšování věku odchodu do důchodu u žen na šest měsíců za rok, zatímco u mužů zůstane dva měsíce za rok. Dle platné legislativy budou lidé narození v roce 1977 odcházet do důchodu v 67 letech, dále se bude věk odchodu do důchodu zvyšovat o 2 měsíce každý rok, což přibližně odpovídá růstu očekávaného věku dožití.

Věk odchodu do důchodu u žen byl v ČR již od roku 1951 odstupňován podle počtu dětí (což je evropská rarita). Podle rozhodnutí Evropského soudního dvora ale odlišný věk odchodu do důchodu pro muže a pro ženy odporuje evropské legislativě o rovných platech. Nerovnými podmínkami, co se týče minimálního věku odchodu do důchodu, se zabýval také Ústavní soud ČR. Na základě těchto jednání bylo rozhodnuto, že od roku 2018 se důchodový věk matek s více dětmi bude prodlužovat rychleji, tak aby došlo v roce 2041 k sjednocení důchodového věku u všech na 66 let a 8 měsíců. (Nejprve se důchodový věk prodlužoval u mužů o 2 měsíce ročně a u žen narozených po roce 1956 o 4 měsíce ročně, od roku 2018 se bude u žen prodlužovat o 6 měsíců ročně). Důchodový věk u žen se tedy prodlužuje výrazně rychleji nežli u mužů.

Pro ženy tak reformy znamenají výraznější snížení důchodového bohatství ve srovnání s časem před reformami a vyžadují od nich větší míru přizpůsobení nežli od mužů. Přesto ale v systému, kde se neustále posiluje míra ekvivalence (viz dále), je sporné, nakolik dřívější odchod do důchodu pro ženy znamená výhodu. Doba, po kterou by mohly odvádět důchodové příspěvky a ze které by se jim počítal nárok na důchod, by tak byla na jedné straně zkrácena obdobím péče o děti, a na straně druhé dřívějším odchodem do důchodu. I když byla doba péče o děti započítána formou náhradní doby pojištění, výpadek z práce u určitých profesních skupin znamená zpomalení či zastavení kariérního růstu a tím také růstu výdělků, ze kterých

jsou počítány odvody. Dřívější odchod do důchodu pak může také zkrátit dobu, po kterou již žena není vázána pečovatelskými povinnostmi a mohla by dosahovat vyšších výdělků.

Časnější odchod do důchodu také ženám zkracuje dobu, po kterou mohou dosáhnout minimální doby pojištění pro nárok na důchod. Vzhledem k prodlužování této povinné minimální doby je shodný věk odchodu do důchodu pro muže a pro ženy v podstatě nutností.

Nižší věk odchodu do důchodu u žen je znevýhodňující i v rámci soukromého kapitálového pilíře. Ženy by totiž mohly spořit na svůj penzijní účet po kratší dobu nežli muži, navíc by přišly o část složených úroků.

Prodlužování věku odchodu do důchodu má ale ve skutečnosti velmi odlišné dopady na různé skupiny žen. Pro některé ženy (ve vyšších pracovních pozicích) znamená pozdější věk odchodu do důchodu delší čas, po který mohou rozvíjet svou kariéru a dosahovat vyšších výdělků, které se potom odráží ve výši jejich důchodových dávek. Pro ženy v manuálních a psychicky či fyzicky náročných profesích ale bude mít prodlužování věku odchodu do důchodu pravděpodobně naopak negativní důsledky – ve starším věku již nebudou moci podávat takové výkony či nebudou moci vůbec svou práci vykonávat. To povede ke snížení jejich příjmů, což se pak odrazí v nižším vyměřeném důchodu. Tato situace se může týkat nejen nízko kvalifikovaných manuálních pracovníc, ale například i zdravotnic, pečovatelek či učitelek, což jsou profese, v nichž se soustřeďuje velký podíl žen (Mezi zdravotními sestrami bylo v roce 2009 98 % žen, mezi učiteli na ZŠ bylo 85 % žen, přičemž průměrná měsíční mzda se pohybovala lehce pod průměrnou měsíční mzdou v hospodářství, viz Křížková, Sloboda 2009: 36).

Pozdější odchod do důchodu může být také problematický z hlediska nutnosti zajištění péče o závislé členy rodiny. Povede ke snížení kapacity žen k neformální péči o děti či o závislé seniory a ohrozí tak existující vzorce poskytování péče ve společnosti. Vzhledem k nedostupnosti formálních služeb péče a k silícím tlakům pracovního trhu jsou mladší důchodkyně nejčastěji tím, kdo v rodině poskytuje tuto péči. Pokud tyto ženy namísto toho zůstanou pracovně aktivní, bude muset jejich péče být nahrazena buďto veřejnými službami ze strany státu nebo formálními službami kupovanými na trhu. To může vést k ohrožení finanční udržitelnosti mnoha rodin s malými dětmi či závislými seniory. Ve výsledku to může znamenat, že tyto ženy odejdou do důchodu dříve (pokud vyhodnotí předčasný důchod jako výhodný), nebo zastaví svou pracovní aktivitu. Tím ale dojde ke krácení jejich důchodových nároků a ke zvýšení rizika chudoby.

Pokud ženy (a muži) budou odcházet do důchodu později a omezí tak svou pečovatelskou aktivitu v rodinách, může to vést ke zvýšení společenského tlaku na dostupnost veřejných zařízení péče o děti a také institucí péče o staré nesoběstačné osoby. V současné době je 80 procent péče o závislé seniory poskytováno neformálně v domácnosti. Pečovatelkami jsou častěji ženy nežli muži, většinou v předdůchodovém nebo důchodovém věku. Je otázkou, kdo bude tuto péči poskytovat v situaci, kdy budou ženy i muži odcházet do důchodu v 65 letech, přičemž jejich rodiče, dožívající se stále vyššího věku, budou potřebovat intenzivní péči např. od doby, kdy bude jejich synům a dcerám 55 let. Zvýšené požadavky na veřejně zajišťovanou péči budou znamenat zvýšené požadavky na státní rozpočet. Pokud bude tato péče nadále poskytována v rodinách, pracovní dráhy žen budou ještě více rozdrobené, což později povede k nižším nárokům na důchod. Předběžné výsledky výzkumu Péče o starší v ČR (Radka Dudová, SOÚ AV ČR 2012) jednoznačně ukazují, že dosažení důchodového věku je klíčovým faktorem při rozhodování o poskytování celodenní péče o člena rodiny. Ženy, které ještě důchodového věku nedosáhly, mnohem častěji volí institucionální péči pro „svého“ seniora.

Pro posouzení genderových dopadů důchodového systému jsou proto velmi důležité také podmínky pro předčasný odchod do důchodu. V minulých letech se podmínky předčasného odchodu do důchodu postupně zpříšňovaly. Na předčasný důchod vzniká nárok tři roky před důchodovým věkem (pokud je důchodový věk 63 let či méně), nebo pět let před důchodovým věkem, pokud je pracujícimu alespoň 60 let a důchodový věk je vyšší nežli 63 let - ovšem za podmínky, že má splněnou minimální dobu pojištění. Za každých 90 dní, o které odejde do důchodu dříve, je snížena procentní výměra z výpočtového základu, navíc vzhledem ke kratší době pojištění je nižší i jeho procentní výměra důchodu. Pracující tak může měsíčně přijít o poměrně významnou částku. Ženy, které mají vyšší naději dožití, celkem ztrácejí předčasným odchodem do důchodu více nežli by ztratili muži ve stejné situaci, jelikož důchodová dávka je jim snížena až do jejich smrti. Na druhé straně se snížení více dotkne lidí s vyššími příjmy, což se více dotýká mužů.

Minimální příjem zakládající nárok na pojištění

Účast ve veřejném důchodovém systému je v ČR v současné době podmíněna výdělečnou aktivitou v podobě zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti³; z této výdělečné aktivity jsou odváděny příspěvky do systému důchodového pojištění. Tato výdělečná činnost musí svým rozsahem zakládat účast na pojištění. U zaměstnance musí být měsíční příjem alespoň 1/10 průměrné mzdy – v roce 2012 po zaokrouhlení 2500 Kč, zároveň musí být pracovní poměr sjednán alespoň na 15 dní. (Při opakovaných krátkodobých pracovních poměrech ale účast na důchodovém pojištění vzniká.) Osoby samostatně výdělečně činné odvádějí povinně alespoň minimální příspěvek na důchodové pojištění (1836 Kč v roce 2012) a dále určité procento z příjmů.

Vezmeme-li v úvahu tyto podmínky, účast na veřejném důchodovém pojištění je v ČR poměrně inkluzivní – většina pracujících je povinně důchodově pojištěna. Znamená to ale také to, že i z velmi nízkých příjmů je povinnost odvádět příspěvky na důchod (sociální pojištění), a to z celého příjmu, zatímco u vysokých příjmů se příspěvky odvádí jen do určité částky dané stropem.

Minimální nutná doba pojištění

Potřebná doba pojištění pro nárok na starobní důchod činila do roku 2010 celkem 25 let při dosažení důchodového věku. Tato doba se bude postupně prodlužovat až na 35 let (viz zákon 305/2008 Sb.). V evropském srovnání se jedná o relativně dlouhou dobu, která např. u vysokoškoláků pokrývá takřka celé období ekonomické aktivity. Pokud tedy jedinec „vypadne“ z pojištění

³ Mimo zaměstnanecký poměr a SVC definuje § 5-10 zákona 155/1995 další okruhy osob účastných ve veřejném důchodovém systému, od prezidenta ČR až po dobrovolné pracovníky pečovatelské služby. Dále existuje řada „náhradních dob pojištění“, viz dále.

na více než 5-10 let, nebude mít nárok na důchod, jakmile dosáhne důchodového věku. Pokud splní alespoň 20 let pojištění, bude mít na důchod nárok o pět let později, než bude obecný důchodový věk pro muže stejného data narození.

Takto dlouhá povinná doba pojištění pro vznik nároku na starobní důchod může být problematická pro osoby s nejistým postavením na pracovním trhu – lidi, kteří pracují na krátkodobé a přerušované smlouvy, na dohody o provedení práce a různé typy brigád. Počet těchto lidí v ČR přitom v souvislosti s ekonomickou krizí roste a je jich více mezi ženami nežli mezi muži (viz Hašková 2011). Pro ženy i muže s pečovatelskými povinnostmi je stále problematičtější najít stálé pracovní místo zakládající nárok na pojištění, které by bylo možné dobře sladit s povinnostmi péče o děti, vzhledem ke zvyšujícím se nárokům na flexibilitu a nerespektování zákoníku práce ze strany zaměstnavatelů (např. neochota poskytovat volno na ošetřování člena rodiny). Jak bylo řečeno, celá třetina pracujících matek s dítětem mladším sedmi let pracuje buďto na smlouvu na dobu určitou nebo bez smlouvy, případně na dohodu o provedení práce nebo o pracovní činnosti. Mezi ženami s dítětem ve věku 7-10 let je jich čtvrtina (data Životní dráhy 2010, Hašková 2011).

Od roku 2010 se navíc jako náhradní doba pojištění nepočítá doba studia. V případě nezaměstnanosti se započítává pouze doba, po kterou má osoba nárok na podporu v nezaměstnanosti, a dále doba celkem max. tří let, po kterou nárok na podporu nemá. Tato doba se ale započítává jen v rozsahu 80 procent.

Současně s prodloužením povinné doby pojištění byla v roce 1996 otevřena možnost „doplatit si“ pojištění za dobu, po kterou se člověk systému neúčastnil. Muž či žena tak může odvádět příspěvky do systému důchodového pojištění, aniž by byl /byla výdělečně činný /činná. V některých případech není toto dobrovolné náhradní pojištění časově omezeno (nezaměstnanost, studium, práce v zahraničí), jinak je celkově omezeno na 10 let.

Tato možnost představuje řešení situace pro ženy, které plní pečovatelskou roli, nevykonávají placenou práci a příspěvky mohou být hrazeny z platu jejich partnera. Nepomůže ale těm, které (či kteří) se zároveň s neúčastí na důchodovém pojištění ocitají ve finanční nouzi (dlouhodobě nezaměstnané/ní, lidé pracující formou občasných brigád či bez smlouvy, ženy samoživitelky, které kvůli péči o často nemocné dítě pracovat nemohou apod.). Tito lidé zpravidla jen s obtížemi pokryjí existenční potřeby své rodiny v současnosti a nemohou platit měsíčně relativně vysoký příspěvek na důchodové pojištění (v roce 2012 činil 1760 Kč měsíčně). Vzhledem k prodloužení povinné doby pojištění na 35 let pak stačí, aby se žena ocitla v tíživé situaci na pracovním trhu na relativně krátkou dobu – např. na 10 let, v době nízkého věku dětí a v situaci absence druhého partnera v pozici živitele – a již nesplní jednu z podmínek pro nárok na důchod.

VÝPOČET DŮCHODOVÉ DÁVKY: MÍRA EKVIVALENCE A REDISTRIBUCE

Obecně se v Evropě v minulých desetiletích prosazoval a nadále prosazuje trend co nejvíce navázat výši důchodových dávek na výši předchozích příjmů zaměstnanců, tj. zvýšit míru zásluhovosti (neboli ekvivalence). Toho může být dosaženo privatizací celého či části důchodového systému a jejím převedením na kapitálové spoření – v tomto případě je výše dávky odvozena čistě od výše vkladů, které si daný člověk za život uspořil. Může toho být ale dosaženo také tak, že se mění určité parametry

v průběžném důchodovém systému, aniž by muselo dojít k (částečné) privatizaci systému. Příkladem je zavedení pravidel indexace nebo zvýšení minimální hranice příjmů, zakládajících nárok na důchod.

Zvyšování míry zásluhovosti má obecně negativní dopad na průměrnou výši důchodových dávek u žen. Pokud je výše dávek navázána na výši odvodů, která je zase logicky navázána na výši platů, v důchodovém systému se odrážejí genderové nerovnosti existující na pracovním trhu.

V zemích střední a východní Evropy také proběhly v 90. letech reformy, které významně zvýšily míru ekvivalence. Tyto reformy byly „uskutečněny muži a byly zacílené na muže“, jak podotýká Kučarová (1998), a jejich genderové dopady nebyly nijak zvažovány a diskutovány.

Redistributivní prvky

Jedním významným redistributivním prvkem, který existuje v důchodových systémech většího počtu evropských zemí, je **minimální garantovaný důchodový příjem** – pro všechny občany bez ohledu na jejich pracovní aktivitu či příspěvky do systému sociálního pojištění. Takovéto opatření zajišťující minimální důchodový příjem má obecně pozitivní dopad na ženy jako skupinu vzhledem k tomu, že ženy mají častěji přerušované pracovní dráhy, pracovní pozice nekryté sociálním pojištěním a nižší příjmy. Častěji jim tedy hrozí, že nesplní podmínku nároku na dávky z důchodového pojištění; takto mají ale vždy alespoň minimální příjem zajištěn.

V České republice záruka takového minimálního důchodového příjmu neexistuje. Minimální příjem je ošetřen v systému sociálního zabezpečení prostřednictvím dávek pomoci v hmotné nouzi. Je ale třeba říci, že vzhledem k vysoké pracovní participaci žen již od 50. let minulého století většina žen v ČR na důchodové pojištění dosáhne a má tedy určitý základní důchodový příjem víceméně zaručen. Jeho minimální výše se skládá ze základní výměry (9 % průměrné mzdy, v roce 2012 se jednalo o 2270 Kč) a z procentní výměry, která nesmí být nižší než 770 Kč. Pokud je tedy důchod přiznán, tak minimálně ve výši 3040 Kč.

Dalšími možnými redistributivními prvky je **paušální důchodová dávka** a **redukční hranice** při započítávání nároků na důchod. Všechny tyto prvky jsou obecně výhodnější pro ženy, jelikož minimalizují dopad genderových nerovností na pracovním trhu.

Paušální důchodová dávka v rámci základního státního důchodového systému znamená, že všichni pojištění pracující získají v důchodu stejnou sumu. Ta je pak zpravidla doplněna druhou složkou, která se již odvíjí od výše odvodů daného člověka. V základní dávce se tak neodrážejí žádné (a ani genderové) nerovnosti pramenící z nerovností na pracovním trhu, pro ženy je navíc výhodnější vzhledem k jejich vyšší naději dožití. Míra redistribuce je pak dána výší této základní dávky a jejím podílem na celkové dávce.

Redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu znamenají, že od určité výše se již příjmy do nároku na důchod nezapočítávají (anebo se započítávají jen nižším procentem). To umožňuje redistribuci shromážděných příspěvků k znevýhodněným skupinám ve společnosti. Vzhledem k tomu, že příjmy mužů jsou v průměru vyšší a příjmy žen nižší, znamená to i redistribuci od mužů směrem k ženám.

Dalším prvkem rozhodujícím při výpočtu důchodové dávky je **využití jednotných (genderově slepých) tabulek** naděje dožití či naopak tabulek rozdělených podle pohlaví. Při využití genderově segregovaných tabulek by ženy, vzhledem k tomu, že se v průměru dožívají vyššího věku než muži, musely buďto odvádět vyšší příspěvky do systému důchodového pojištění, nebo by jejich důchodové dávky byly kráceny. Ženy by vzhledem k vyšší naději dožití získaly nižší důchodové dávky na základě stejných odvodů na důchodové pojištění. Využití tabulek, kde jsou obě pohlaví sloučena, tak v podstatě znamená redistribuci od mužů směrem k ženám. Ženy pak nejsou na svých měsíčních dávkách „penalizovány“ za to, že se dožívají vyššího věku, a díky tomu získají v průměru vyšší důchodové bohatství.

Ve veřejném průběžném systému jsou v evropských zemích využívány genderově slepé tabulky, které v podstatě přispívají k redistribuci zdrojů od mužů směrem k ženám a zajišťují ženám relativně důstojnou životní úroveň přesto, že se dožívají vyššího věku. V soukromém pilíři se objevovaly tendence využívat genderově oddělené tabulky; to nyní již není legálně možné vzhledem k rozhodnutí Evropského soudu z 1. 3. 2011, které tuto praxi od roku 2012 zakázalo⁵. Je otázkou, zda povinnost využívat genderově slepé tabulky nebude soukromé kapitálové společnosti v rámci druhého a třetího pilíře důchodového systému vést k tomu, že u volitelných a nepovinných produktů budou ženy považovat za neperspektivní zákazníky a hledat způsoby, jak se jim vyhnout; případně zavádět možnost vybrat důchodové spoření formou časově omezené renty.

Dále je pro výpočet důchodové dávky klíčové to, jaké **období** je sledováno z hlediska příjmů jako **rozhodné** pro stanovení výše důchodové dávky. Může se jednat o celé období ekonomické aktivity, o určitý počet let, ve kterých muž či žena dosahovali nejvyšších příjmů, nebo určitý počet posledních let před dosažením důchodového věku. Zatímco v některých zemích západní Evropy je běžné zahrnovat do výpočtu jen kratší období (5-10 let), pro země střední a východní Evropy je typické zahrnutí delšího časového úseku (20-30 let či přímo celé doby ekonomické aktivity).

Systémy, které zahrnují průměr z delšího období, ve skutečnosti posilují genderové nerovnosti přítomné na pracovním trhu – vzhledem k tomu, že ženy mají častěji diskontinuální pracovní dráhy a v určitých obdobích (zejm. péče o malé děti) nižší průměrné příjmy než muži. Zahrnutí určitého omezeného počtu let před dosažením důchodového věku také není pro ženy obecně výhodné, jelikož ke konci kariéry nutně nedosahují nejvyšších výdělků (na rozdíl od mužů, zejména v ne-manuálních profesích) (Ginn 2004b). Systémy zahrnující jen omezený počet let s nejvyšším výdělkem jsou pro ženy jednoznačně příznivější.

Míra ekvivalence a redistribuce v ČR

České reformy v letech 1996 až 2012 vedly ke snížení „důchodového bohatství“ u všech pracujících mladších než 10 let před důchodovým věkem; a více pro ženy než pro muže (tím, že došlo k rychlejšímu zvýšení důchodového věku žen). Zároveň došlo ke snížení redistribuce od mužů k ženám, způsobené tím, že ženy odcházely do důchodu dříve a dožívaly se vyššího věku než muži. Obecně reformy vedly ke snížení redistribuce a ke zvýšení míry ekvivalence (Dušek a Kopecsni 2008).

⁵ Evropská direktiva 2004/113/EC do té doby umožňovala výjimku z povinnosti používat unisexové tabulky, které všechny země masivně využívaly.

Redistributivní prvky jsou v současném systému ale stále relativně silně přítomné. Celková výše důchodové dávky se skládá ze dvou částí – ze základní minimální paušální dávky, na kterou má nárok každý, kdo splní nároky na důchod, a z dávky, která se procentuálně odvíjí od předchozích příjmů. Základní výměra je v současnosti stanovena na úrovni 9 procent průměrné mzdy (v roce 2012 je to 2270 Kč). U pracujících s nižšími než průměrnými příjmy představuje tato minimální dávka významnou část celkového příspěvku. Navíc jsou při výpočtu aplikovány příjmové stropy (tzv. redukční hranice), které vedou k tomu, že vyšším příjmům je při výpočtu dávky věnována menší váha. To znamená, že současný systém je stále charakterizován vysokou mírou redistribuce, která funguje i ve směru od mužů k ženám. Míra redistribuce byla ale v minulých několika letech poměrně výrazně oslabována – redukční hranice byly navyšovány a snižovala se procentní váha nižších příjmů a zároveň zvyšovala procentní váha vyšších příjmů. Míra redistribuce byla navíc oslabena tzv. zastropováním odvodů na sociální (a důchodové) pojištění, které bylo zavedeno v roce 2008. To prakticky znamená, že od určitého příjmu již pracovník neodvádí žádné příspěvky na sociální pojištění⁶ (ovšem příjmy nad tuto hranici mu zároveň ani nezvyšují důchodové dávky).

Od roku 2011 navíc dochází k dalšímu posílení míry ekvivalence v souvislosti s rozhodnutím Ústavního soudu z roku 2010 (Pl. ÚS 8/07, resp. nález č. 135/2010 Sb.). Ten shledal zákonné ustanovení zakotvující tzv. redukční hranice pro stanovení výpočtového základu procentní výměry důchodu v nynějších výších jako protiústavní, neboť ve svých důsledcích „negarantuje dostatečně ústavně zaručené právo na přiměřené hmotné zabezpečení a znevýhodňuje určité skupiny pojištěnců – konkrétně ty s vyššími příjmy“. Vláda na základě tohoto rozhodnutí navrhla změnu výpočtu procentní výměry důchodu, která byla schválena v podobě zákona 220/2011 Sb. v roce 2011. Ve výpočtu byla zavedena tzv. třetí redukční hranice. Zatímco v roce 2010 se započítávalo z částky do 10,500 (první redukční hranice) 100 %, z částky nad 10,500 do 27,000 se započítalo 30 % a z částky nad 27,000 (druhá redukční hranice) se započítalo 10 %; pro rok 2012 byly redukční hranice mírně zvýšeny a byla zavedena třetí redukční hranice ve výši 100 548 Kč. Z částky nad první redukční hranicí bylo v roce 2012 započítáno 28 %, z částky nad druhou redukční hranicí 16 % a z částky nad třetí redukční hranicí 8 %. To ve výsledku znamená, že lidem s nízkými příjmy (nepřesahujícími první redukční hranici) se důchod nezměnil, lidem s příjmy do 38 000 Kč měsíčně se snížil a lidem s vyššími příjmy se zvýšil. V následujících letech se procentní započítávání bude nadále (až do roku 2014) měnit a postupně se bude posilovat zejména podíl příjmu mezi druhou a třetí redukční hranicí. Nakonec od roku 2014 má být podle schváleného zákona výpočet sjednocen – zachovány zůstanou jen dvě redukční hranice, přičemž z částky do první redukční hranice se započte 100 %, z částky mezi první a druhou hranicí se započte 26 % a k vyšším částkám příjmu se nebude přihlížet. Tato druhá redukční hranice ovšem bude činit 400 % průměrné mzdy a zároveň představuje strop pro platbu pojistného na důchodové zabezpečení. Platba pojistného se tak promítne do výše eventuálního důchodu podstatně výrazněji než v minulosti.⁷ S posílením míry ekvivalence lze očekávat, že se rozdíl mezi starobními důchody mužů a žen dále prohloubí.

⁶ V roce 2012 tento strop činil 1 206 576 Kč ročně. To znamená, že pracující odvede příspěvky na sociální (tj. i důchodové) pojištění jen z této částky. Z toho, co si v daném roce vydělá navíc, již příspěvky neodvádí.

⁷ Pro ilustraci: Při průměrném příjmu 15000 Kč měsíčně člověk získal před rokem 2011 výpočtový základ 11 850, po roce 2014 cca 12 085 Kč. Při započtení 30 let pojištění (za každý rok pojištění se započítává 1,5 % výpočtového základu) získal procentuální složku důchodové dávky ve výši 5 333 Kč před rokem 2010, po roce 2014 cca 5 440 Kč. Reálná výše důchodu tak tedy pravděpodobně spíše poklesne. Člověk s průměrným příjmem 50 000 Kč před rokem 2010 získal výpočtový základ 17 750 Kč, po roce 2014 cca 21185 Kč. Jeho procentuální dávka tak před rokem 2010 činila 7 988 Kč, po roce 2014 bude činit cca 9 540 (jedná se o odhad, protože není známa přesná výše první redukční hranice odvíjející se od průměrné mzdy). Novým výpočtem si tedy celkem významně polepší.

Rozhodné období, tedy doba, ze které se počítají příjmy pro výpočet starobního důchodu, byla v České republice postupně prodlužována – nejprve na 30 let bezprostředně předcházejících odchodu do důchodu (přičemž se ale nezapočítávaly roky před rokem 1986 (viz zákon 155/1995 Sb.), a poté na dobu mezi 18. rokem pojištění až po jeho přiznání důchodu (zákon 220/2011 Sb.). (Nadále se nebudou počítat příjmy před rokem 1986.) Rozhodné období, ze kterého se počítá důchodová dávka, tedy bude postupně zahrnovat celou pracovní dráhu jednotlivce. Jak bylo řečeno, tento způsob výpočtu je pro ženy méně výhodný vzhledem k častějšímu výskytu přerušovaných a „nestandardních“ pracovních drah – výše důchodu bude nutně rozmělněna roky, po které žena omezila svou výdělečnou aktivitu a věnovala se spíše neplacené práci v soukromé sféře namísto budování kariéry, případně pracovala nižší počet hodin nebo nemohla nalézt dobře placenou práci kvůli předsudkům zaměstnavatelů vůči matkám malých dětí. Tomu je přitom možné se vyhnout zahrnutím kratší doby do výpočtu výše důchodu.

Výše důchodů mužů a žen v ČR

Základní výměra důchodu činila v roce 2012 celkem 2270 Kč a představovala v průměru cca 20 % celkové výše důchodu; k tomu lze připočítat minimální procentní výměru, která činí 770 Kč. Vzhledem k tomu, jak je tato celková částka nízká, nelze předpokládat, že plní úlohu zajištění alespoň minimální důstojné životní úrovně ve stáří. Průměrná výše starobního důchodu v roce 2012 činila 12 432 Kč pro muže a 10 228 pro ženy. Společně s vdovskými důchody dosáhly ženy průměrné výše 11 661 Kč, zatímco muži společně s vdovskými důchody dostávali v průměru 13 207 Kč měsíčně (data ČSSZ⁸). Je třeba poznamenat, že nižší průměrná výše důchodů žen je dána nejen jejich předchozími nižšími příjmy (od kterých se výše důchodu odvozuje), významným faktorem je též kratší doba pojištění⁹. Rozdíl je způsoben ale také tím, že mezi ženami je vyšší podíl tzv. „starodůchodců“ než mezi muži (což je dáno jejich vyšší nadějí dožití). Jedná se o ty důchodce, jimž byl důchod přiznán před rokem 1996 podle starého zákona a jejich důchody jsou proto nižší.

V roce 2010 (pro který jsou dostupné podrobné statistiky), pobíraly ženy nejčastěji důchod mezi 8 a 10 tisíci Kč (více než polovina z nich), zatímco muži pobírali nejčastěji důchod mezi 10 a 12 tisíci Kč (více než 45 % mužů). Zatímco 20 % žen pobíralo důchod nižší než 8000 Kč, mužů s takovým důchodem bylo jen 3,5 %. Graf ukazuje rozložení výše pobíraných důchodů mezi muži a ženami:

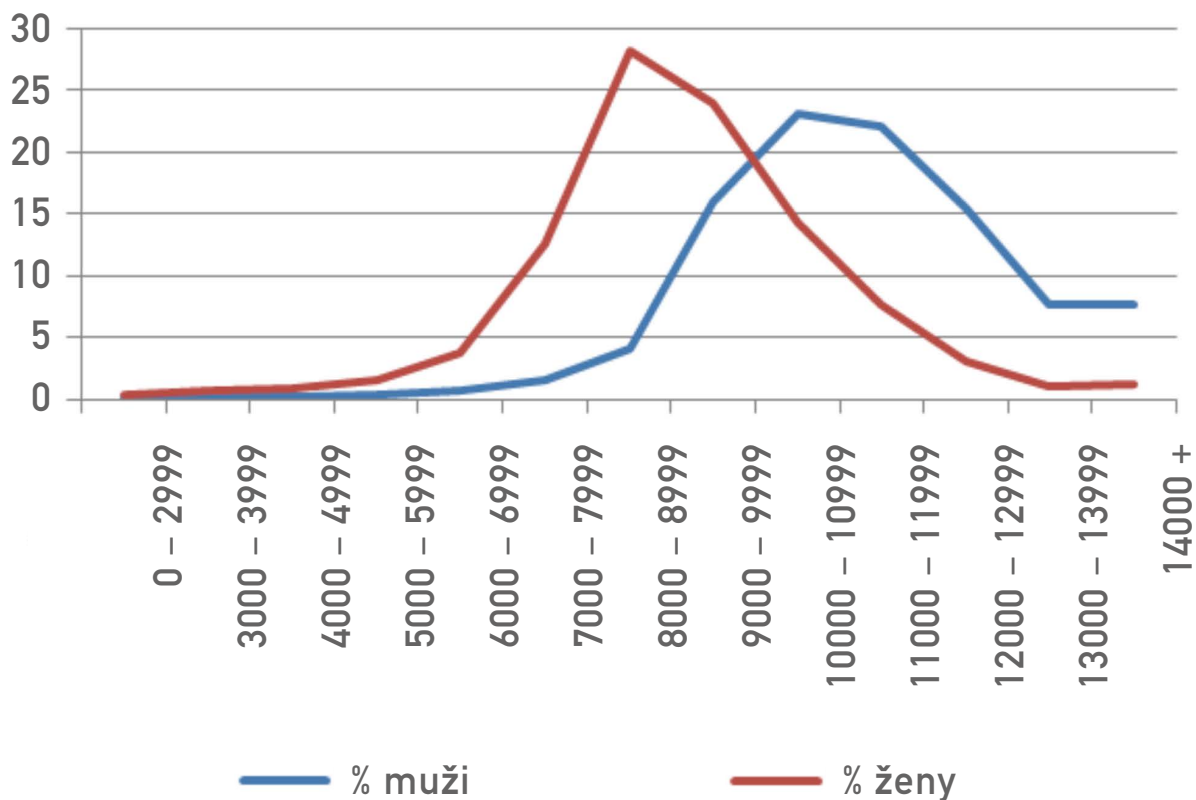
Ačkoliv je tedy český systém pokládán za výrazně redistributivní, starobní důchody žen jsou nižší než důchody mužů a relativně velké procento žen nedosahuje úrovně důchodové dávky odpovídající minimální mzdě. V roce 2011 byl podíl žen a mužů ve věku 65 let a starších, které či kteří jsou ohroženi chudobou (podle výpočtu 60% mediánu národního ekvivalizovaného disponibilního příjmu) v ČR 6,6 %. Toto procento je nízké, zejména ve srovnání s jinými skupinami a se situací v jiných evropských zemích¹⁰.

⁸ <http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/4765320A-373F-441B-B6D8-A1EFD66E6633/0/k30062012PREHLEDOPOCTUDUCHODCU.pdf>

⁹ U mužů činí průměrná doba pojištění 44 let, u žen pouze 40 (to je mimo jiné způsobeno jejich nižším důchodovým věkem).

¹⁰ V celoevropském srovnání vychází ČR jako země s nejnižší mírou ohrožení chudobou (v roce 2010 bylo chudobou ohroženo 9 % populace). Nízké riziko chudoby je ovšem důsledkem malé příjmové diferenciace v ČR. Z hlediska porovnání měr chudoby podle celoevropské hranice chudoby se ale ČR s mírou chudoby na úrovni 61,0 % nachází na 17. místě (Šustová 2010).

STAROBNÍ DŮCHODY VYPLÁCENÉ SÓLO % 2010



Zdroj: Statistická ročenka z oblasti důchodového pojištění 2010. ČSSZ 2011.

Situace se ale zhoršuje, zaměříme-li se na osoby starší 65 let žijící samostatně – zde bylo ohroženo chudobou 17,2% z nich. Pokud navíc použijeme jako hranici nikoliv 60%, ale 70% mediánového příjmu, bude se v ohrožení chudobou nacházet 46,2% starších lidí žijících samostatně (a celkem 16,2% ze všech důchodců) (ČSÚ 2012). To znamená, že zhruba polovina samostatně žijících důchodců se příjmově pohybuje jen těsně nad hranicí chudoby (tak jak ji počítá Eurostat), a další snížení jejich příjmů se projeví propadem pod hranici ohrožení chudobou. Mezi samostatně žijícími osobami staršími 65 let výrazně převažují ženy nad muži – v roce 2010 v této skupině bylo takřka 80% žen¹¹.

¹¹ viz <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/78E200316A95>

ZPŮSOB ZAPOČTENÍ NÁHRADNÍCH DOB POJIŠTĚNÍ NAPŘ. PŘI PÉČI O DĚTI

Náhradní doby pojištění, čili tzv. pečovatelské kredity, představují způsob, jak minimalizovat vliv odlišných životních drah mužů a žen (případně pečujících a nepečujících osob) na výpočet důchodu. Jedná se o určité časové období, které je při výpočtu nároku na důchod chápáno jako období účasti na pracovním trhu a přispívání do systému důchodového pojištění, ačkoliv ve skutečnosti se dotyčná či dotyčný věnovali neplacené pečovatelské práci.

Pečovatelské kredity byly postupně zahrnuty do většiny evropských důchodových systémů a v současnosti je v určité podobě nabízí většina evropských zemí (kromě Dánska, Nizozemí a Slovinska, viz Vlachantoni 2008).

Pečovatelské kredity jsou nástrojem dosažení větší genderové rovnosti v budování důchodových nároků vzhledem k tomu, že většina neplacené pečovatelské práce je stále vykonávána ženami. Představují způsob ocenění neplacené pečovatelské práce, která je pro společnost přínosná srovnatelně s účastí na pracovním trhu. Velmi významnými se stávají v zemích, kde a) péče o děti má silný negativní dopad na pracovní participaci, tj. kde matky zůstávají s dětmi dlouho doma, a za b) v zemích, kde pro dosažení nároku na důchod je potřeba odpracovat vysoký počet let. Česká republika splňuje obě podmínky.

Ve většině zemí se pečovatelské kredity vztahují na péči o děti, jen v omezeném počtu evropských zemí se vztahují i na jiné typy péče, např. péči o staré příbuzné. Délka započítané náhradní doby pojištění se v různých zemích výrazně liší a může tak mít buďto motivační nebo demotivační efekt k návratu na pracovní trh.

Z genderového hlediska je problémem pečovatelských kreditů fakt, že doba strávená péčí je sice touto formou oceněna, ale je zpravidla oceněna méně nežli doba strávená placenou prací. Příkladem je započtení ekvivalentu minimální mzdy, což je nevýhodné pro ženy, které by placenou prací (pokud by pokračovaly v práci a nepřerušily ji z důvodu péče) vydělaly více, více by odváděly na důchodové pojištění a tím by i jejich důchody byly vyšší. Pečovatelské kredity jsou tak jen nedostatečnou kompenzací za společensky přínosnou neplacenou pečovatelskou práci. Tím dochází k udržování genderových nerovností v důchodových systémech (Vlachantoni 2008).

V českém kontextu tvoří doba péče tzv. „náhradní dobu pojištění“. Za náhradní dobu pojištění je v ČR pokládána doba osobní péče o dítě ve věku do čtyř let, péče o lehce zdravotně postižené dítě (stupeň závislosti I) do deseti let, nebo péče o středně, těžce či velmi těžce postiženou osobu (stupeň závislosti II – IV). Od července 2001 již nemusí nutně jít o osobu blízkou, pokud pečující osoba žije ve stejné domácnosti jako osoba závislá. (Viz §5 odst. písmeno „s“ zákona 155/1995.)

Tato období zároveň patří do tzv. vyloučených dob – tedy do náhradních dob pojištění spadajících do rozhodného období pro zjišťování příjmů pro výpočet důchodu, které se z tohoto období vylučují, takže nerozmělní skutečně dosažené příjmy.

Náhradní doby pojištění z důvodu péče jsou v ČR poměrně široké – péče o dítě je zahrnuta do jeho čtyř let, navíc je zahrnuta i péče o závislé seniory. Po tuto dobu ženy (či muži) neodvádějí žádné příspěvky do systému důchodového pojištění, přesto jim tato doba zakládá nárok na důchod. (Muži mají nárok na započítání náhradní doby pojištění z důvodu péče o dítě od roku 1996.) Dochází tak v podstatě k redistribuci směrem od těch, kdo odváděli příspěvky z placené práce, k těm, kdo se věnovali

práci neplacené. Ve zprávě MPSV 2009 jsou ale celkově doby náhradního pojištění v ČR hodnoceny jako příliš široké, hovoří o „obecném záměru“ snižovat rozsah náhradních dob pojištění. Zpráva přitom vychází ze studie VÚPSV (Holub 2004), podle které jsou nepřispěvkové doby velkým problémem českého důchodového systému a jejich rozsah je zcela nepřiměřený. Náhradní doby pojištění podle této zprávy významně ovlivňují bilanci základního důchodového pojištění, neboť tvoří zhruba jednu čtvrtinu ze všech započítávaných dob pojištění.

Nastavení rozsahu náhradních dob pojištění je velmi významné vzhledem k prodloužení povinné minimální doby pojištění na 35 let (bez započítání náhradních dob na 30 let). U pojištěnců odcházejících do důchodu v roce 2006 činila průměrná doba pojištění u mužů 44,4 let a u žen 39,6 let (Jahoda a Špalek 2009). Zejména u žen se tedy přibližuje minimální povinné době. Lze přitom předpokládat, že období pracovní neaktivity bude narůstat vzhledem k vývoji na pracovním trhu (zvyšování negativní flexibility, růst nezaměstnanosti v souvislosti s finanční krizí). Snižování rozsahu náhradních dob pojištění by tak mohlo v budoucnu znamenat, že některé ženy (častěji než muži vzhledem k jejich přerušovaným pracovním drahám a znevýhodněné pozici na pracovním trhu) nesplní podmínku minimální doby pojištění a nezískají tak nárok na důchod.

V souvislosti s demografickým stárnutím a klesající porodností jsou ve světě i v ČR zvažovány další způsoby, jak v rámci důchodového systému ocenit výchovu dětí (tj. nejen neplacenou práci spojenou s péčí o děti, ale obecně fakt, že daný pár či jedinec měl děti a ekonomicky i jinak se o ně staral). Tyto návrhy vychází z toho, že péče a výchova dětí představuje určité náklady: ekonomické v podobě peněz vynaložených na potřeby dětí či jejich vzdělání; pracovní v podobě nutnosti kombinovat výdělečnou práci s neplacenou pečovatelskou prací. Lidé, kteří vychovávají děti, se tak připravují o možnost spořit část vlastních výdělků na své vlastní stáří (např. ve formě kapitálových penzijních fondů), namísto toho „produkuji“ budoucí daňové poplatníky, na kterých bude záviset fungování veřejného průběžného důchodového systému. Tento jejich vklad by měl být podle názoru některých nějak zohledněn v jejich nárocích na důchod. Jednou z diskutovaných možností je asignace (části) pojistného ve prospěch rodičů, další možností je omezení důchodových dávek z průběžného systému jen pro rodiče dětí. Žádný z diskutovaných modelů ale není dostatečně teoreticky propracovaný a ani se zatím nikde neosvědčil natolik, aby bylo možné uvažovat o jeho zavedení v ČR (viz Holub 2010).

POZICE PRACOVNÍKA NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK

Podle EU direktivy týkající se pracujících na částečný úvazek nesmějí být tito pracovníci znevýhodněni na základě práce na částečný úvazek. Musí tedy mít stejný přístup do systému důchodového pojištění jako pracovníci na plný úvazek, jen se jim nároky poměrně krátí vzhledem k příjmům. Vzhledem k tomu, že jejich příjmy jsou zpravidla nižší, jsou v důchodovém systému zranitelnější. Jejich výsledné důchodové dávky jsou nižší; navíc se jim nemusí podařit splnit podmínku odpracovaných hodin či dní.

V některých zemích je možné nároky na důchod „dokoupit“. To je ale problematické vzhledem k tomu, že pracující na částečný úvazek zpravidla nedosahují takových příjmů, aby z nich mohli věnovat dostatečnou část na dokoupení těchto nároků. Tato možnost může být výhodná jen pro ty pracující na částečný úvazek, kteří mají další zdroj příjmů, partnera, který je živí, či tak pracují jen po omezenou dobu.

V České republice se doba odpracovaná na částečný úvazek započítává do doby pojištění – stačí, aby pracovní poměr byl sjednán na více než 15 dní a aby měsíční příjem přesáhl 2 000 Kč. Příjem z práce na částečný úvazek se ovšem započítává do rozhodného období (s výjimkou situací, kdy muž či žena pracovala na částečný úvazek jen po omezený čas na začátku své kariéry a odpracovala celkově více let, než činí její/ jeho rozhodné období, případně tak pracoval/a v době, která může být zároveň pokládána za dobu vyloučenou – např. péče o dítě do 4 let věku). Příjem z práce na částečný úvazek v rozhodném období pak vstupuje do výpočtu výše důchodové dávky – pokud je tento příjem nižší (což pravděpodobně je), je nižší i výsledná výše důchodu. Ženám (které tvoří většinu pracujících na částečný úvazek) se tak práce na částečný úvazek nemusí vyplatit nejen z hlediska momentálních příjmů, ale i z hlediska budoucích nároků na důchod. Je ale třeba poznamenat, že zároveň jsou nižší i odvody na důchodové pojištění – snížení výše důchodu je pak nižší, nežli snížení odvodů (díky existenci základní výměry a redukčním hranicím). Vzhledem k současné míře redistribuce v českém důchodovém systému tak práce na částečný úvazek nepředstavuje příliš výrazné riziko snížení důchodových příjmů. Naopak, práce na částečný úvazek je jednoznačně z hlediska důchodové dávky výhodnější nežli pracovní neaktivita - vzhledem k tomu, že každý rok pojištění navíc znamená 1,5 % výpočtového základu měsíčně navíc ve výpočtu procentní výměry důchodu. Zvyšování míry ekvivalence systému by vedlo k růstu negativních důsledků práce na částečný úvazek (oproti práci na plný) pro výši důchodových dávek.

INDIVIDUÁLNÍ VERSUS ODVOZENÉ NÁROKY

Jak již bylo řečeno, důchodový systém v Evropě byl vybudován na základě modelu muže živitele a ženy pečovatelky. Zatímco muži získávali nárok na vstup do důchodového systému a na důchodové dávky na základě své vlastní výdělečné činnosti, ženy do něj vstupovaly na základě svého vztahu k pracujícímu manželovi. V současné době, vzhledem ke zvyšující se ekonomické participaci žen, přestal tento odvozený systém být aktuální; stále ale ve většině zemí v určité formě přetrvává. Nejčastější formou odvozených nároků jsou pozůstalostní důchody.

Pozůstalostní důchody byly původně určeny pouze pro ženy; teprve v 80.- 90. letech se v Evropě objevil tlak na to, aby práva na ně byla genderově vyrovnána. Zároveň ale docházelo ke snižování podílu těchto odvozených dávek na celkových důchodových dávkách a jejich výše a nároky na ně byly postupně výrazně omezeny (např. se staly příjmově testovanou dávkou nebo na ně nově získali nárok jen muži a ženy přesahující určitý věk či pečující o malé děti). V 19 evropských zemích je možné pobírat individuální a odvozené důchody zároveň, v 11 to možné není (viz Ivosevic 2009).

Za odvozené nároky v důchodovém systému lze považovat i princip „dělení důchodu“ (pension splitting). Ten předpokládá, že manželé si sečtou a rozdělí napůl nároky, které jim vznikají na základě odvodů na sociální pojištění či na základě příspěvků do kapitálového důchodového spoření. Určitá podoba „dělení důchodu“ funguje v řadě západoevropských zemí. Dělení nároků na důchod má oproti pozůstalostním důchodům tu výhodu, že jej lze snadno aplikovat i v případě rozvodu (a nového sňatku).

Všechny typy odvozených nároků na důchod mají svá pozitiva, ale také řadu negativ. V první řadě vedou ke stabilizaci modelu muže živitele a ženy pečovatelky, demotivují ženy od účasti na pracovním trhu a posilují jejich závislost na manželovi-živiteli. To má pro ženy dramatické důsledky např. v případě domácího násilí či obecně při rozvodu.

Dalším problémem odvozených důchodů je fakt, že tímto způsobem jsou v podstatě privilegovány určité typy soužití a v případě pozůstalostních důchodů dochází k redistribuci od svobodných přispěvatelů k vdaným (ženatým). Určité skupiny žen (například osamělé svobodné matky), které pracují a odvádějí příspěvky, tak přispívají ženám, které se vdaly – a ani nemusely vychovávat děti. V soudobých podmínkách proměn rodinných a partnerských vztahů již tedy nelze pokládat odvozené důchody za spravedlivé.

Myšlenka pozůstalostních důchodů je založena na předpokladu celoživotní závislosti ženy na muži živiteli a zároveň na předpokladu heterosexuálního (a celoživotního) manželství. Evropské systémy se liší v tom, nakolik se přizpůsobily novým skutečnostem v oblasti rodinných vztahů. Vzhledem k rostoucímu počtu nesezdaných soužití se řeší otázka, zda se právo na odvozený důchod má zakládat pouze na manželství. V některých zemích (Nizozemí, Dánsko, Norsko, UK) stačí důkaz o závislosti či kohabitaci. Řada zemí již uznává i nároky partnerů stejného pohlaví na základě manželství či registrovaného partnerství. Jiným problémem je vysoká míra rozvodovosti – jak vypočítat nároky na pozůstalostní důchod např. ženě, která se rozvedla po dvaceti letech trvání manželství, poté co v průběhu let pečovala o dvě či tři děti a omezila kvůli tomu svou pracovní kariéru? (Tato problematika řešena viz Holub 2010.)

Dalším problémem spojeným s odvozenými důchodovými nároky je riziko, že ženy, které ví, že budou mít nárok na důchod odvozený od svého manžela, jsou ochotné přijmout takovou práci, která nevytváří povinnost přispívat na důchodové pojištění a posléze ani nárok na důchod. Zaměstnavatelé pak této pracovní síly využívají a nejsou nijak nuceni pracovní podmínky zlepšit.

Na druhé straně odvozené nároky na důchod stále představují určitý způsob ochrany před pádem do chudoby v důchodovém věku pro ženy, které zasvětily svůj život péči o děti a domácnost a podpoře pracovní aktivity svého manžela. Profitují z ní ale jen některé skupiny žen.

Odvozené nároky v ČR

V České republice vdovský/vdovecký důchod náleží po dobu jednoho roku od smrti manžela/manželky. Po uplynutí této doby má vdova či vdovec nárok na vdovský/vdovecký důchod jenom tehdy, pokud pečuje o nezaopatřené dítě či o zdravotně postižené dítě, případně o závislého starého rodiče nebo rodiče zemřelého manžela, dále pokud je plně invalidní, nebo dosáhl/a alespoň věku o 4 roky nižšího, než činí důchodový věk pro muže stejného data narození (tj. nyní 58 let) nebo důchodového věku, je-li důchodový věk nižší.

Nárok na vdovský/vdovecký důchod zaniká, pokud vdova či vdovec uzavře nový sňatek. Nárok na pozůstalostní důchod vznikne, jestliže se opětovně splní některá z uvedených podmínek do dvou let po zániku dřívějšího nároku na vdovský důchod. Např. pokud žena dosáhne důchodového věku až 2-3 roky po smrti manžela, získává na něj znovu nárok. Podobné je to, pokud její dítě začne znovu studovat nebo se žena rozvede.

Odvozené (pozůstalostní) důchody náležely tradičně pouze ženám, muži neměli nárok na důchod odvozený od výdělků a odvodů své manželky. V roce 1991 byly pozůstalostní důchody částečně mužům zpřístupněny, ale za odlišných podmínek nežli ženám. Teprve od roku 1996 mají muži v ČR nárok na pozůstalostní důchody.

V rámci současné důchodové reformy jsou pravidla pro nárok na vdovský/ vdovecký důchod zpřísnována. Od roku 2012 byla zrušena jednorázová výplata ve výši jednorozhodního pozůstalostního důchodu, na kterou měla osoba nárok v okamžiku, kdy uzavřela nový sňatek – tzv. odbytné. Byla také zkrácena doba, po které může nárok na pozůstalostní důchod vzniknout znovu, z pěti na dva roky.

Postupné omezování pozůstalostních důchodů znamená směřování k většímu individualismu v systému – každý si své nároky musí „zasloužit“ sám svou vlastní výdělečnou prací, nikoliv skrze příspěvky někoho jiného. To posiluje motivaci ke vstupu na pracovní trh a oslabuje tradiční model muže živitele a ženy pečovatelky. Na druhou stranu se tím ale oslabuje jeden z prvků, které vyrovnávají pozici mužů a žen v důchodovém systému vzhledem k jejich odlišným pracovním drahám a které představují způsob ocenění ženské pečovatelské práce v rodině v závěrečném životním období. Pozůstalostní důchody ale víceméně bezdůvodně zvýhodňují určité skupiny žen před jinými (např. ty, které přišly o manžela úmrtím před těmi, které o něj přišly rozvodem). Proto nepředstavují cestu, kterou by bylo záhodno se dát při hledání způsobu, jak zvýšit genderovou spravedlnost v důchodovém systému v současné pozdně-moderní společnosti.¹²

Řešením může být odvozování dalších nároků nikoliv od rodinného statusu, ale od rodičovství a výchovy dětí. Trendem v Evropě je spíše postupné omezování výše pozůstalostních důchodů a jejich omezení jen pro určité kategorie žen (pečující o malé děti, starší).

„VELKÁ“ DŮCHODOVÁ REFORMA – DRUHÝ KAPITÁLOVÝ PILÍŘ

Obecně lze říct, že soukromé spořicí důchodové fondy, ať už je účast v nich povinná či dobrovolná, odrážejí a zvýrazňují existující nerovnosti na pracovním trhu. Pracující na nízko ohodnocených a méně jistých pracovních pozicích (mezi nimiž převažují ženy) zpravidla nemohou naspořit mnoho – a to ani v případě, že je spoření povinné. U nižších a nepravidelných vkladů ve fondech navíc platí, že větší část úspor padne na administrativní náklady – také proto, že ceny za vedení účtu jsou zpravidla vyšší u nižších vkladů (Ginn 2004b: 128). V systémech založených pouze na soukromém fondovém spoření pak neexistuje v podstatě žádná solidarita či redistribuce. (Ačkoli v případě použití unisexových tabulek při výpočtu dávek existuje solidarita mezi muži a ženami, ta se týká jen výplaty celoživotní anuity. Ta je ale omezena, jakmile systém umožňuje časově definovanou výplatu spoření – např. dvacetiletou rentu či dědictví uspořebených prostředků.)

Britská badatelka Jay Ginn (2004b) poukazuje na to, že v individuálním penzijním kapitálovém spoření jsou ženy jako skupina (společně s nízkopříjmovými skupinami) znevýhodněny několika způsoby. Příspěvky vložené na důchodový účet

¹² Tento nedostatek představuje i metoda „dělení důchodu“ (pension splitting). To spočívá v tom, že jsou sečteny a rozděleny napůl nároky muže i ženy za léta trvání manželství; žena pak získává určité procento za každý rok trvání manželství. Tento systém je více přizpůsoben současné realitě partnerských vztahů než klasické pozůstalostní důchody, jelikož je možné jej aplikovat i v případě rozvodu. Jeho nedostatkem ale je, že zvýhodňuje ženy, které (alespoň) po určitou dobu žily oficiálně společně s partnerem, oproti svobodným matkám, které žily samy a také samy vychovaly své děti.

na počátku pracovní dráhy mají vyšší váhu v celkové uspořené částce vlivem složených úroků. Ženy ale v prvním deseti-letí své kariéry zpravidla dosahují nižších výdělků, jelikož kombinují placenou práci s prací neplacenou – pečovatelskou, a zpravidla nemohou dosahovat vyšších výdělků, dokud jsou jejich děti závislé na jejich osobní péči. Administrativní poplatky a další náklady s vedením fondového účtu představují vysoké náklady a u nízkých vkladů mohou výrazně uspořené částku snížit. „Pro lidi s nízkým či středním příjmem vedou ztráty způsobené administrativními náklady v kombinaci s nízkými ročními výnosy a s rizikem špatných investičních rozhodnutí k tomu, že individuální penzijní fondy pro ně představují příliš drahou sázku“ (Ginn 2004b).

Alternativu individuálním kapitálovým penzijním fondům v zahraničí představují profesní kapitálové fondy (běžné např. v Nizozemí či Velké Británii). Ty nejsou příspěvkově definované, ale dávkově definované (je předem definovaná výše dávky, které účastníci mají pobírat, a odtud se pak stanoví potřebná výše vyžadovaných příspěvků – podobně jako v současném českém průběžném PAYG systému). Tento systém představuje proti individuálním kapitálovým penzijním fondům určité výhody – jsou doprovázeny poměrně vysokými příspěvky zaměstnavatele a úspěšnost investování nezávisí na individuálních schopnostech a znalostech. Jeho nevýhody ze sociálního hlediska ale spočívají v tom, že jsou dostupné jen určitým skupinám lidí – zaměstnaným po delší souvislou dobu v rámci dlouhodobého pracovního vztahu u větší společnosti, která tento systém nabízí. Ženy obecně méně často zastávají pozice, na kterých jim vzniká nárok na účast v profesním penzijním fondu, a tím přicházejí o možnost pobírat příspěvky od zaměstnavatele (které výrazně navyšují důchodovou dávku) (Ginn 2004b: 127). Stejný problém se týká jakéhokoli důchodového spoření s příspěvkem zaměstnavatele (včetně nepovinného třetího pilíře). Lze předpokládat, že ženy, častěji zaměstnané na krátkodobé smlouvy či jiné nejisté formy pracovních vztahů, na tyto příspěvky mají nárok méně často nežli muži.

Od přechodu z plně veřejného průběžného systému na systém částečně soukromý lze tedy očekávat zvýšení genderového rozdílu ve výši důchodů.

Je třeba mít zároveň na paměti, že soukromé penzijní fondy představují určité veřejné náklady. Jedním takovým nákladem jsou **fiskální úlevy**, běžné ve většině neveřejných systémů (ve Velké Británii představovaly daňové úlevy na vklady do soukromých penzijních systémů v roce 2000 2,8 % HDP, podle Adema 2000). Významná část této veřejné podpory je přitom využita na pokrytí administrativních poplatků a nákladů spojených s řízením fondů – směřují tedy nikoliv účastníkům spoření na jejich budoucí důchody, ale soukromým společnostem, které fondy spravují. Veřejné zdroje, které by jinak mohly být využity ve veřejném důchodovém systému, se tak redukuje. Veřejná podpora v podobě daňových odečtů je navíc silně regresivní, což znamená, že velká část veřejné podpory je využita jen menšinou nejbohatších daňových poplatníků (tedy těmi, kdo si spoří/mohou spořit více) (viz Agulnik a Le Grand 1998). (V české verzi reformy se ale se státními příspěvky či daňovými úlevami nepočítá. Státní příspěvek ale hraje významnou roli u třetího pilíře, tzv. důchodového připojištění či „doplňkového spoření“. Stát přispívá relativně významnou částkou těm, kdo si měsíčně spoří určitou částku v rámci soukromého penzijního připojištění. Do roku 2012 byl takto nejvíce zvýhodněn relativně nízký vklad – k uspořeným 100 Kč měsíčně stát přidával 50 Kč; vyšší spořené částky byly zvýhodněny méně, přičemž od částky 600 Kč měsíčně již se příspěvek nezvyšoval. Od roku 2013 došlo ke změně, která výrazně zvýhodnila vyšší vklady – na příspěvek vzniká nárok až od měsíčního vkladu 300 Kč, podpora se navyšuje až do vkladu 1000 Kč měsíčně. K tomu se přidává fiskální úleva od úložky 500 Kč měsíčně. Cílem je motivovat občany ke spoření vyšších částek. Důsledkem je ale také to, že ti, kdo si měsíčně tolik odkládat nemohou, nemají na podporu nárok, zatímco finančně jsou státem podporováni ti, kdo si odkládat mohou.)

Za druhé, spoření v rámci privátních kapitálových penzijních fondů snižuje ochotu lépe zajištěných občanů přispívat do veřejného systému, na kterém jsou ale závislí lidé, kteří se z různých důvodů nemohou privátního spoření (dosta- tečně) účastnit – ženy pečující o děti, lidé s nižším vzděláním a na hůře placených pozicích. Celková suma odvedená do veřejného systému (v případě, že existují paralelně oba pilíře) **se snižuje tím, že určité procento odvodů těch nejvýše vydělávajících je vyvedeno do soukromého systému**. Tito lépe postavení a více vydělávající daňoví poplatníci navíc představují nezanedbatelnou politickou a ekonomickou sílu, jelikož je pro ně snazší prosazovat ve společnosti své dílčí zájmy nežli pro skupiny nějakým způsobem znevýhodněné (viz Ginn 2004b). Hrozí tedy, že díky nim bude politická podpora veřejného pilíře nadále klesat a jeho význam se bude v celkové výši důchodové dávky zmenšovat. Výsledným rizikem je pokles sociální soudržnosti a růst ekonomických a sociálních nerovností. Vzhledem k tomu, že kvůli stárnutí populace bude skupina lidí starších 65 let představovat v roce 2060 více než třetinu obyvatelstva ČR (podle Štyglarová a Šimek 2012), nelze tato rizika brát na lehkou váhu.

Třetím problémem, který se ale již netýká sociálních či genderových nerovností, jsou **veřejné náklady na transformaci sys- tému** - přechod z plně veřejného na částečně soukromý důchodový systém. Tyto náklady jsou zpravidla nesený generací (jak muži, tak ženami), která je v době přechodu v pracovním věku. Musí totiž zároveň přispívat do dobíhajícího veřejného průběžného systému (a financovat tedy důchody současných důchodců), ale zároveň i do nově vzniklých spořicíh fondů (a financovat tak své vlastní budoucí důchody). Výsledkem může být tlak na snížení příspěvků do veřejného systému a tím také na snížení důchodových dávek.

Určitou dílčí výhodou druhého pilíře z hlediska genderové spravedlnosti je fakt, že v tomto případě jsou všechny příspěvky, které byly v průběhu života uloženy na spořicí účet, započítány – bez ohledu na to, nakolik jsou nízké nebo nepravdivé. To je výhodné pro pracující s přerušovanou pracovní dráhou a s krátkodobými pracovními smlouvami, které v průběžném systé- mu nezakládají nárok na důchodové pojištění. V této skupině pracujících tvoří ženy větší část (Steinhilber 2005: 12). V České republice, kde je veřejný důchodový systém výrazně inkluzivní, se tato výhoda ale dotkne jen minima žen.

Zavedení soukromého kapitálového důchodového pilíře v ČR

Vstup soukromých kapitálových fondů do důchodového systému v České republice probíhá postupně v několika etapách. V roce 1994 byl otevřen tzv. třetí pilíř – soukromé dobrovolné penzijní připojištění se státním příspěvkem. V roce 2012 byl Po- slaneckou sněmovnou přijat návrh vytvoření druhého pilíře založeného na kapitálovém financování na základě dobrovolného rozhodnutí (opt-out ze základního důchodového pojištění). Základem reformy je možnost vyvedení 3 % sociálního pojištění do penzijních fondů (v roce 2012 činily odvody zaměstnanec 6,5 % z hrubého příjmu). Podmínkou však je, aby si k tomu každý účastník či účastnice sám připlatil ještě 2 % ze základu pro výpočet odvodu na sociální pojištění.

Hlavním argumentem pro „výhodnost“ druhého pilíře proti průběžnému veřejnému důchodovému systému je jeho odolnost proti politickému riziku (konkrétní výše důchodových dávek, kterou daný člověk nakonec obdrží, závisí na politickém roz- hodnutí vlády a nikoliv na tom, kolik sám skutečně do systému vložil) (viz Dušek a Kopeckí 2008: 340).

Politické riziko je ale (např. podle Dušek a Kopecsni 2008) přítomno nejen ve veřejném průběžném systému, ale i ve fondovém pilíři – podmínky spoření a státní podpora soukromého spoření se mohou měnit v závislosti na konkrétní politice vlády; existuje také riziko zpětného převedení soukromých úspor do státního fondu, jak k tomu došlo v roce 2010-2011 v Maďarsku.

Mezi experty a tvůrci politik v současnosti panuje předpoklad, že opting out se vyplatí zejména mladým mužům s vyšším vzděláním a tedy vyššími příjmy, naopak bude nevýhodný pro kategorie občanů s nižšími příjmy a také pro většinu žen (vzhledem k tomu, že soukromý pilíř nebude obsahovat žádné náhradní doby pojištění). Tyto skupiny nebudou schopny spořit dostatečně vysoké částky dostatečně dlouho, aby se jim částečné vystoupení z veřejného pilíře na konečné výši jejich důchodu vyplatilo.

Podle (Dušek a Kopecsni 2008) ale v Maďarsku a na Slovensku, které druhý pilíř důchodového systému zavedly v letech 1997 a 2005, paradoxně volba vstoupit do fondového pilíře nebyla nakonec výhodná pro nikoho (ani pro mladé vzdělané muže, jak se očekávalo). To může být podle autorů dáno tím, že zároveň došlo k reformě veřejného průběžného pilíře směrem ke snížení redistributivnosti a ke zvýhodnění vzdělání, tj. PAYG systém představoval větší výhody.

Jak ukázala studie provedená na FSS MU (Jahoda a kol. 2008, podle MPSV 2009), předpoklad dobrovolného vstupu do druhého pilíře, tak jak je v ČR plánován, představuje značná rizika vzhledem k tomu, že jedinec se rozhoduje za určitých konkrétních podmínek, ty se ale mohou v průběhu let změnit. Na jedné straně jsou to parametry veřejného důchodového pilíře. Ty mohou být různě flexibilně proměňovány v závislosti na politické, ekonomické či demografické situaci, a tím se účast v tomto pilíři stává pro určité skupiny méně či naopak více výhodná – což ale není předem známo. Na druhé straně jsou to individuální faktory: jedinec neví, jaké budou v budoucnu jeho příjmy, zdravotní stav, počet dětí či jiné pečovatelské povinnosti atd. V důsledku toho není možné hovořit o informované racionální volbě, zda z veřejného systému vystoupit či zůstat.

Jiným rizikem, které zpráva zmiňuje, je to, že při předpokladu pouze racionálního chování dojde ke vstupu do II. pilíře pouze u těch jedinců, pro něž je to (velmi) výhodné, což může mít na průběžný systém výrazně negativní vliv na straně příjmů oproti původně odhadovaným předpokladům. Celková suma prostředků ve veřejném pilíři se tak ztenčí a bude muset dojít k reformám, které zajistí jeho udržitelnost. To pak může mít velmi negativní vliv na ty účastníky důchodového pojištění, kteří jsou závislí na veřejném pilíři a na základní důchodové dávce. Vzhledem k současně deklarované nízké ochotě lidí vstoupit od roku 2013 do druhého pilíře ale pravděpodobně nebude tento vliv na státní rozpočet nijak dramatický. Zavedení druhého pilíře by ale měla předcházet důkladná odborná i veřejná diskuse o všech důsledcích této změny. Zejména je nutné pečlivě propočítat, jaké budou náklady reformy pro veřejný rozpočet a zda bude stát dlouhodobě schopen financovat výpadek části příspěvků, které dříve směřovaly do veřejného systému, zatímco po reformě budou vázány ve fondech. Dále je nutné vést diskusi o tom, co bude vícepilířový systém dlouhodobě znamenat pro skupiny lidí s nižšími příjmy – v jaké míře dojde k poklesu solidarity systému a jaký vliv to bude mít na sociální soudržnost a růst socioekonomických nerovností ve společnosti. Vzhledem k tomu, že ženy představují v této skupině většinu (a zároveň představují většinu mezi důchodci), bude mít zavedení kapitálového pilíře významný genderový rozměr. Ačkoliv vstup do druhého pilíře nebude nutně nevýhodný pro všechny ženy, bude jich méně nežli mužů, navíc výhody pro ně budou nižší vzhledem k tomu, že soukromý pilíř nijak nekompenzuje rodičovskou dovolenou. Problematika ekonomických nerovností a genderových nerovností se totiž nutně protíná, nejsou na sobě nezávislé.

V současnosti se ale v ČR hovoří pouze o veřejných nákladech reformy, nikoliv o celkové logice tohoto systému a jeho dopadu na různé skupiny obyvatel. Přitom tyto dopady jsou klíčové pro budoucí státní rozpočet – pokud snížení míry redistribuce povede ke snížení důchodových dávek některým skupinám obyvatel, budou tyto výpadky sanovány např. dávkami pomoci v hmotné nouzi.

ZÁVĚR

Zásadním problémem při zkoumání genderových dopadů důchodových reforem je otázka, jakým způsobem přistupovat k posuzování spravedlnosti a rovnosti. Z hlediska spravedlnosti je důležité, zda je kritériem tzv. „aktuární spravedlnost“, tedy zda muži i ženy získají stejný podíl důchodového bohatství (rozdíl mezi tím, kolik do systému vložili a kolik z něj získají ve formě důchodových dávek až do své smrti), anebo tzv. sociální spravedlnost, tedy zda důchody zajišťují důstojnou životní úroveň mužům i ženám ve stejné míře (Ginn 2004a).

Z hlediska rovnosti/ nerovnosti je třeba odpovědět si na otázku, zda má být úkolem důchodového systému nějakým způsobem kompenzovat genderové nerovnosti existující na pracovním trhu. Ženy jako skupina jsou na pracovním trhu znevýhodněny: dosahují nižších výdělků, jejich podíl v řídicích a rozhodovacích pozicích je nižší, jsou častěji zaměstnány na tzv. sekundárním pracovním trhu – s krátkodobými smlouvami, nedobrovolnou flexibilitou a obecně špatnými pracovními podmínkami. Velkým dílem je to důsledkem jejich postavení v rodině a v rodičovství: ženy jsou zpravidla primárně zodpovědné za péči o děti a za další závislé členy rodiny, mnohem více než od mužů se od nich očekává, že svou pracovní aktivitu přizpůsobí pečovatelským povinnostem a že budou kombinovat práci a péči a věnovat se neplacené práci v rodině i v komunitě. Výše důchodových dávek ale v důsledku důchodových reforem probíhajících v České republice od roku 1996 stále více odráží předchozí výdělek z oblasti placené práce; neplacená práce, nutná pro reprodukci společnosti, v nich dostatečně odražena není.

Obecně dochází v posledních desetiletích v evropských zemích k posílení ekvivalence důchodů a jejich závislosti na úspěších na pracovním trhu a zároveň ke zhoršování postavení žen na pracovním trhu (rychlejší zvyšování nezaměstnanosti ve srovnání s muži, rostoucí podíl pracovních smluv na dobu určitou a nedobrovolných částečných úvazků) (Steinhilber 2005). To má jednoznačně vliv na postavení žen v důchodovém systému, ačkoliv se reformy navenek prezentují jako genderově neutrální, jelikož zachovávají stejné podmínky pro obě pohlaví. Stejně ale neznamená rovné, jakmile vezmeme v úvahu neplacenou práci, kterou stále vykonávají ženy ve výrazně vyšší míře. Ta představuje ve skutečnosti významnou část hrubého domácího produktu (která ovšem není v oficiálních statistikách nijak zohledněna, viz např. Waring 2003) a je nezbytně nutná k tomu, aby společnost a její ekonomika fungovala. V jejím důsledku jsou ale ženy volněji spjaté s pracovním trhem než muži. Ženy jsou tak více závislé na státu, aby tato jejich práce došla uznání a určitého finančního ocenění např. ve formě redistribuce zabudované do sociálního systému (včetně systému důchodového).

Reformy, ke kterým došlo v ČR v posledních dvou desetiletích a které v současnosti probíhají, mají významné genderové dopady – nejen na ženy zastávající v rodinách pozice „pečovatelek“, ale také na ženy v marginálních a nejistých pracovních pozicích, s nízkými příjmy, kombinující pečovatelské povinnosti s potřebou uživit svou rodinu. Dušek a Kopecsny (2008) ukázali, nakolik byly nedávné reformy důchodového systému pro ženy v průměru více nevýhodné nežli pro muže. Ve skutečnosti skoro všechny přijaté změny mají větší negativní dopad na ženy (jako skupinu) než na muže.

Nejprve se to týká prodlužování věku odchodu do důchodu – ten se pro ženy prodlužuje rychleji a o větší časové úseky. Navíc je postupně rušena výhoda daná péčí o děti. To znamená, že od žen se očekává rychlejší přizpůsobení nové situaci. Přitom není jasné, jak se snížení časové disponibility žen v mladším důchodovém věku projeví v zavedených praktikách neplacené práce (péče o vnoučata a stárnoucí rodiče).

Dále se jedná o prodloužení povinné doby pojištění až na 35 let. To je velmi dlouhé období, které je problematické pro pracující s nejistým postavením na pracovním trhu, s přerušovanou pracovní dráhou a s vyšším rizikem nezaměstnanosti – tedy spíše pro ženy než pro muže.

Podobně negativní dopad má prodloužení rozhodného období, podle kterého se počítá výše důchodové dávky, postupně až na celý pracovní život účastníka pojištění. Ženy mají častěji ve své pracovní dráze období, kdy omezily svou výdělečnou činnost, aby se mohly více věnovat neplacené pečovatelské práci, a tím dosahovaly nižších příjmů. Nejedná se přímo o období rodičovské dovolené, která patří do vyloučených dob, ale např. o dobu po rodičovské, kdy žena pracuje na zkrácený úvazek, případně raději volí hůře placené a méně časově náročné povolání, umožňující skloubit práci a rodinu. Jedná se také o období, kdy žena např. nemůže sehnat práci odpovídající její kvalifikaci, jelikož má malé děti a čelí negativním stereotypům potenciálních zaměstnavatelů. Toto prodloužení tedy s nejvyšší pravděpodobností povede k nižším výměrám důchodů pro ženy jako skupinu.

Na důchodech žen se také negativně podepíše postupné zvyšování míry ekvivalence (zvýšení procentní míry, v jaké jsou do důchodu započítány nadprůměrné příjmy). Vzhledem k jejich nižším pracovním příjmům a volnějším sepejetí s pracovním trhem to pro ženy jako skupinu znamená nižší důchody.

Nevýhodné pro ženy jako skupinu je také postupné omezování pozůstalostních důchodů vzhledem k tomu, že zpravidla „přežívají“ své manžely. Snížení doby na opětovné získání nároku na pozůstalostní důchod na dva roky společně s prodlužováním věku odchodu do důchodu znamená, že pokud žena ovdoví např. ve věku 54 let, bude mít nárok na vdovský důchod jen po dobu jednoho roku, zatímco za dřívějších podmínek by jej pobírala až do své smrti.

Je tedy zřejmé, že parametrické změny provedené v posledních letech v rámci tzv. „malé“ důchodové reformy mají větší dopady na důchody žen než na důchody mužů. Podobné je to ovšem i s „velkou“ důchodovou reformou, tedy se zavedením druhého kapitálového pilíře do důchodového systému. Vzhledem k tomu, že ženy jako skupina dosahují nižších příjmů a vzhledem k přerušovaným pracovním dráhám mohou spořit kratší dobu nežli muži, jejich úspory ve fondovém pilíři budou nižší, výnosy z nich méně výhodné a náklady na administrativu poměrně vyšší nežli u mužů (jako skupiny). Proto se také obecně předpokládá, že „opt-out“ nebude pro ženy výhodný. Vyvedení části odvodů z dosavadního průběžného důchodového systému do soukromého pilíře pak může mít negativní dopad na bilanci účtu v průběžném systému, což může vést k omezování výše důchodových dávek, které jsou z tohoto systému vypláceny. Náklady na transformaci systému ve formě zavedení vyšší DPH ponesou ale muži a ženy jako spotřebitelé společně. V důsledku to znamená, že neplacená práce spojená s péčí o děti, o domácnost, o své okolí a komunitu, kterou ženy vykonávají v nepoměrně vyšší míře než muži, je v logice důchodového systému stále méně oceněna. Důchodové zajištění (včetně veřejného průběžného pilíře) je tvůrci politik i veřejností stále více vnímáno jako úrok z dlouhodobého stíhání či výnos z investice, nikoliv jako kolektivní mezigenerační zodpovědnost motivovaná solidaritou a sociální soudržností. Důchodový systém by ale dle mého názoru měl být založen na principu solidarity, na tom, že civilizovaná společnost se postará o své staré a nemohoucí a zajistí jim důstojné živobytí. I lidé s nízkými příjmy (mezi nimiž jsou častěji ženy nežli muži) by měli mít možnost prožít své stáří důstojně, ve shodě se standardy dané společností.

Legislativa:

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 305/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 220/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
Zákon č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření
Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření
Zákon č. 428/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o důchodovém spoření a zákona o doplňkovém penzijním spoření

Literatura:

- Adema, W. 2000. *Revitalising real social spending across countries: a brief note*. 30. OECD Economic Studies.
- Agulnik, P., a J. Le Grand. 1998. „Tax relief and partnership pensions.“ *Fiscal Studies*, roč. 19, č. 4: 403-428.
- ČSÚ 2012. *Příjmy a životní podmínky domácností 2011*. http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/publ/3012-12-r_2012
- Dudová, R., M. Vohlídalová, a L. Formánková. 2011. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. Výstupní zpráva z projektu řešení veřejné zakázky: ZVZ 255. Praha: MPSV.
- Dušek, L. 2007. *Political Risk of Social Security: The Case of the Indexation of Benefits in the Czech Republic*. Praha: CERGE-EI. <http://www.cerge-ei.cz/pdf/wp/Wp318.pdf>
- Dušek, L., a J. Kopeckí. 2008. „Policy risk in action: Pension reforms and social security wealth in Hungary, Czech Republic, and Slovakia.“ *Czech Journal of Economics and Finance*, roč. 58, č. 7-8: 329-358.
- Fučík, P. 2006. „Věková homogenita českých sňatků 1920–2000.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, roč. 42, č. 4: 719-739.
- Fudge, J., a R. Owens. 2006. *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oxford: Hart Publishing.
- Ginn, J. 2004a. *Actuarial fairness or social justice? A gender perspective on redistribution in pension systems*. Working Paper 37/04. University of Surrey, Guildford: Center for research on ageing and gender.
- Ginn, J. 2004b. „European Pension Privatisation: Taking account of gender.“ *Social Policy and Society*, roč. 3, č. 2: 123-134.
- Holub, M. 2004. *Analýza nepríspevkových dob v ČR a doporučení pro jejich sledování a evidenci*. Praha: VÚPSV.
- Holub, M. 2010. *Alternativní formy podpory rodin s dětmi v důchodových systémech*. XL. Demografická konference České demografické společnosti Brno, Český statistický úřad.
- Ivosevic, V. 2009. *Pension reforms in Europe and their impact on women*. EI Education International, Brussels. http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/EIResearch_PensionStudy_Eng_final_web.pdf
- Jahoda, R., a J. Špalek. 2009. *Fondové financování důchodů v ČR ve světle finanční krize*. Ekonomická společnost Masarykovy univerzity, Brno.
- Jurajda, Š, D. Münich. 2006. „Relativní postavení žen na trhu práce v České republice.“ Pp. 13-19 in Linda Sokačová (ed.). *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies.
- Křížková, A., Z. Sloboda 2009. *Genderová segregace českého trhu práce*. Sociologické studie. Praha: Sociologický ústav.
- Křížková, A., H. Maříková, H. Hašková, a L. Formánková. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Kučarová, O. 1998. „Gender pension reform in Central and Eastern Europe: Problems and policy responses.“ *Kurswechsel*, roč. 12, č. 3: 94-103.
- Lewis, J. 1993. *Women and social policies in Europe: Work, family and the state*. Aldershot: Ashgate.
- Lukášová, M. 2009. *Postavení žen v penzi*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s. – Centrum ProEquality.
- MPSV. 2009. *Podkladový materiál pro rozhodnutí o zavedení možnosti opt out ze základního důchodového pojištění*. Materiály MPSV předkládané na jednání Vlády ČR 26. ledna 2009. Praha: MPSV.
- Steinhilber, S. 2005. *The gender implications of pension reforms. General remarks and evidence from selected countries*. UNRISD : United Nations Research Institute for Social Development. <http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/%28httpPublications%29/52DBB0B27C54635CC12570350048ED4E?OpenDocument>
- Steinhilber, S. 2008. *The gender impact of pension reforms: Case studies of the Czech Republic, Hungary, and Poland*. OECD.
- Štyglarová, T., a M. Šimek. 2012. *Stárnutí obyvatelstva: aktualizace projekce ČSÚ 2009*. Kulatý stůl ČSÚ, IDEA/ CERGE EI, Praha.
- Šustová, Š. 2010. *Porovnání příjmové chudoby v EU*. Český statistický úřad, PřF UK. http://www.natur.cuni.cz/geografie/demografie-a-geodemografie/ceska-demograficka-spolecnost/ke-stazeni/prispevky-z-xlii.-konference-cds/Sustova_poster.pdf
- Vlachantoni, A. 2008. *Care credits in European pension systems*. CRA Discussion Paper no. 0801. University of Southampton: Centre for Research on Aging, School of Social Science.
- Vlachantoni, A. 2012. „Financial inequality and gender in older people.“ *Maturitas*, roč. 72, č. 2: 104-107. <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0378512212001028?showall=true>
- VÚPSV 2006. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi*. Zpráva z výzkumu. http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf
- Waring, M. 2003. „Counting for Something! Recognising women's contribution to the global economy through alternative accounting systems“. *Gender and Development* 11 (1): 35