

GENDEROVÉ SOUVISLOSTI REFORM DŮCHODOVÉHO SYSTÉMU V ČR¹ / RADKA DUDOVÁ

Gender context of the pension system reforms in the Czech Republic

Abstract: The paper discusses changes that have occurred in the Czech pension system since 1996 in terms of their gender impact. The pension system is considered in a broader socio-economic context. I take into account different working careers of men and women and their unequal share in unpaid care work. I analyse individual steps of the reform (the criteria for entitlement to a retirement pension, changes in the mechanism for calculating pension benefits, and the newly established private second pillar) and show the impact of these changes on women and men in retirement. I conclude that although the reform is presented as gender-neutral just because it maintains the same conditions for both sexes, it ultimately brings significant deterioration in women's retirement situation as compared to men's. An increase in the level of equivalence – and therefore the increasing dependence of the pension entitlement on previous income from paid work – means that, in the logic of the pension system, unpaid work associated particularly with childcare is valued less and less and gender inequalities in the labour market are reproduced.

Key words: gender; pension system; pension reforms; unpaid work

Současné a nedávné reformy důchodového systému v České republice byly provázeny řadou veřejných i odborných debat. Ty se týkaly zejména problematiky udržitelnosti systému v souvislosti se stárnutím populace. Pozornost byla věnována také otázce nepochybně mezi výší celoživotních odvodů a následnou výší důchodové dávky. Výsledkem byla řada parametrických změn, jejichž deklarovaným cílem byla zejména finanční stabilizace systému, a také dosažení jeho vyšší aktuární spravedlnosti. Zároveň bylo přikročeno k systémové reformě, spočívající v zavedení druhého a třetího kapitálového pilíře, s cílem rozložit rizika a „odlehčit“ státnímu průběžnému systému.

Veřejná debata byla vedena v ekonomických, demografických a právních termínech. Ačkoliv byl uváděn odlišný dopad reformy na lidi s vyššími a nižšími příjmy, nehovořilo se o tom, zda a nakolik mohou mít probíhající změny odlišný dopad na muže a na ženy. Ve veřejných a politických debatách týkajících se důchodů a důchodových reform – nejen v České republice, ale i obecně ve většině evropských zemí – až na výjimky chybí genderové hledisko, ani v akademickém diskursu není pravidlem nahlížet na dopady důchodových reform z genderové perspektivy (viz Steinhilber 2005: 4; Kučerová 1998). 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 diskuse se zaměří na reformy důchodového systému, ke kterým došlo v České republice v průběhu posledních let. Jejím cílem je ukázat, jaký vliv mají tyto změny na ekonomické zajištění žen v důchodovém věku. Nezaměřuje se tedy na celkové hodnocení přijatých reform, ani nemá ambici navrhnout „lepší“, či dokonce ideální systém. Pouze upozorňuje na důsledky, mnohdy nezamýšlené a zpravidla opomíjené, ke kterým reformy vedou či mohou vést vzhledem ke strukturálnímu nastavení české společnosti. Nejprve budou představena možná teoretická a metodologická

východiska zkoumání důchodových systémů, poté budou analyzovány jednotlivé body reformy a následně bude zhodnocen celkový vývoj systému z genderového hlediska.

Teoretická a metodologická východiska

Důchodové systémy mají dva možné cíle: 1. zajistit pracujícím pokud možno stejnou či co nejpodobnější životní úroveň poté, co jim již jejich věk a zdraví nepovoluje pokračovat ve výdělečné práci; 2. zabránit chudobě ve stáří (viz Klerby, Larsson, Palmer 2013). V konkrétních podmínkách důchodových systémů mohou být tyto cíle naplňovány odlišnými pilíři, případně (jako v českém systému) může mít průběžný pilíř za cíl naplnit oba najednou. Tyto dva cíle ale mohou být v konfliktu. Zatímco ten první zdůrazňuje co nejvyšší závislost výše důchodové dávky na předchozích příjmech (a tedy i odvodech do systému), druhý z cílů předpokládá redistribuci prostředků a důchodových nároků od výše příjmových skupin obyvatel k nízkopříjmovým nebo k těm bez příjmů. Při hodnocení dopadů reformy důchodových systémů je pak nejprve nutné se rozhodnout, na který z nich budeme klást důraz – zda se zaměříme na tzv. aktuární spravedlnost (zjednodušeně řečeno 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).

Ekonomičtí analytici hlavního proudu se zpravidla primárně zaměřují na otázku aktuární spravedlnosti. Klíčové je pro ně hodnocení návratnosti investic do důchodového spoření. Jako spravedlivější je v tomto pohledu interpretováno užší navázání výše důchodu na předchozí pracovní příjem (a tedy nižší míra redistribuce). Oproti tomu feministické autorky a autoři, z jejichž prací vycházím, 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 např. Condon 2001; Leitner 2001; Ginn 2004b; Vlachantoni 2012). V rámci oboru feministické ekonomie se prosazuje požadavek integrovat do výpočtů i neplacenou práci – práci reproduktivní i produktivní, kterou (zpravidla) ženy vykonávají bez nároku na finanční odměnu v domácnostech, která je ale nutná pro udržení chodu ekonomiky a obecně pro reprodukci společnosti (viz Folbre 2001). Z tohoto pohledu se jako spravedlivé jeví ty systémy, které tuto neplacenou práci ženám kompenzují např. redistribucí od mužů směrem k ženám, případně od výšepříjmových skupin ke skupinám s nižšími či žádnými příjmy.

Zároveň je třeba rozhodnout, zda na důchodový systém budeme nahlížet izolovaně, anebo jej budeme analyzovat v širším socioekonomickém kontextu. V této diskusi se neomezují jen na zkoumání genderových souvislostí v rámci samotného schématu sociálního pojištění, ale zaměřují se na jejich zkoumání v širším kontextu socioekonomického prostředí, ve kterém toto schéma funguje (viz Lukášová 2009; Steinhilber 2003). Důchodový systém operuje v určitém sociálním a ekonomickém prostředí a jeho dopady jsou jím nutně ovlivněny. Reformy, které se samy o sobě jeví jako genderově neutrální, získávají v daném prostředí silně genderovaný význam – mají odlišné dopady na muže a na ženy jako skupinu. Právě tento význam je v současném odborném a politickém diskursu často přehlížen.

Současné evropské důchodové systémy byly původně vystavěny podle modelu mužské pracovní dráhy – nepřerušované pracovní aktivity od ukončení přípravy na povolání až do důchodového věku. Ženské pracovní dráhy jsou jiné než pracovní dráhy mužské (ale i mužské pracovní dráhy v současných podmínkách globálního pracovního trhu a vzrůstající nezaměstnanosti přestávají splňovat tyto původní předpoklady) (Lewis 2002). Ženy mnohem častěji než muži přerušují pracovní aktivitu z důvodu péče o děti, případně o další závislé osoby (Hašková 2011: 44). Ženy o něco častěji zažívají období nezaměstnanosti, případně pracují v různých nestandardních režimech, které jim nezakládají nárok na důchod (viz např. Fudge, Owens 2006). Častěji než muži pracují na částečný úvazek (viz Dudová, Vohlídalová, Formánková 2011). Své pracovní dráhy přizpůsobují reálné i očekávané povinnosti primárního pečovatelského (Křížková, Maříková, Hašková et al. 2011). Podle Klerby, Larsson a Palmer (2013: 40) se jedná o systematické riziko, které je výsledkem existujících sociálních institucí, nikoliv individuálních voleb žen, a proto by jednotlivé ženy neměly toto riziko nést samy. Stát by měl do systému intervenovat tak, aby se tyto systémové nedostatky vyrovnaly (tamtéž: 43).

V České republice se doba rodičovské dovolené 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 rodičov-

ské dovolené vrátila ke svému původnímu zaměstnavateli jen cca pětina žen, dalších 11 % se se zaměstnavatelem dohodlo na pozdějším nástupu. Další (necelá) pětina nastoupila jinam nebo začala podnikat a pětina se rozhodla zůstat déle doma (Kuchařová, Ettlerová, Nešporová et al. 2006: 32). Podle výzkumu Životní dráhy 2010² více než polovina matek s nejmladším dítětem ve věku 3–5 let zůstává v domácnosti nebo vykonává jen občasná brigády. Mezi pracujícími matkami s dítětem mladším sedmi let je třetina žen pracujících v méně jistém a výhodném pracovním 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 %.³ Za nezaměstnaností žen v této věkové kategorii s velkou pravděpodobností stojí mimo jiné nemožnost najít pracovní místo s flexibilní či kratší pracovní dobou nebo místo pro dítě v předškolním zařízení. Pečovatelské povinnosti u žen znamenají omezení jejich zaměstnanosti, relativní snížení jejich výdělků a tím i schopnosti 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.

Pracovní příjmy žen jsou v průměru nižší než příjmy mužů. Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů v roce 2011 činil 79,3 %.⁴ Přetrvává genderový rozdíl v příjmech mužů a žen, který nelze statisticky vysvětlit, a svůj podíl na něm má genderová diskriminace v odměňování.⁵ Analýza srovnávající hodinové mzdy u pracujících na obdobných pozicích uvnitř stejné firmy shledala 11–12% rozdíly mezi platy mužů a žen (Jurajda, Múnich 2006).

Je třeba si ale uvědomit, že ženy netvoří (ani co se týče eventuelních dopadů reformy důchodového systému) 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 jinou. To se týká například zvyšování míry ekvivalence (tj. rovnocennosti příspěvků do systému pojištění s dávkami, které poplatník/ poplatnice čerpá), ale také vyšší individualizace nároků (tj. odvíjení důchodových nároků od vlastní výdělečné činnosti). Ačkoliv tedy v této analýze hodnotím dopady důchodového systému na ženy jako skupinu, přičemž беру v úvahu průměrné údaje týkající se této skupiny jako celku, je třeba stále mít na paměti, že tyto dopady na různé skupiny žen mohou být ve skutečnosti odlišné.

Pokud vezmeme v úvahu 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 jsou méně vý-

hodné pro ženy. Do systému jsou ale zpravidla integrovány různé redistributivní prvky, které zmírňují to, nakolik se ve výši důchodů promítají předchozí nerovnosti pracovního trhu. Většina reforem v posledních dvou desetiletích v ČR přitom měla za následek omezení této redistribuce.

Při analýze genderových dopadů důchodového systému je třeba vzít v úvahu jednotlivé charakteristiky systému, jako jsou např. kritéria pro vznik nároku, míra navázání výše dávky na výši odvodů, způsob výpočtu výše dávky, míra redistribuce, nastavení a dopady druhého a třetího pilíře, individuální versus odvozené nároky a způsob započtení náhradních dob pojištění při péči o děti. V následujícím textu budu postupně analyzovat tyto body a upozorním na změny, které přinesly nedávné a současné reformy tohoto systému. Nejprve se zaměřím na dílčí parametrické změny průběžného důchodového systému, ke kterým došlo v letech 1996–2012, a poté na tzv. velkou na důchodovou reformu, která zavádí tzv. druhý pilíř – soukromé kapitálové důchodové pojištění s možností částečného vyvázání se z veřejného průběžného systému, která byla spuštěna v roce 2013.

Kritéria pro vznik nároku

Prvním kritériem pro nárok na starobní důchod v průběžném pilíři 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 reformy. Celková tendence je prodlužovat věk odchodu do důchodu a zároveň vyrovnávat rozdíl mezi věkem nároku na důchod u mužů a u žen.

V České republice se věk odchodu do důchodu postupně prodlužuje od roku 1996 a zároveň dochází k jeho sblížování pro muže a pro ženy (tím, že důchodový věk žen se zvyšoval rychleji). Věk odchodu do důchodu u žen byl v ČR již od roku 1965 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 týkajícími se minimálního věku odchodu do důchodu se zabýval také Ústavní soud ČR. Od roku 2013 proto dochází k dalšímu zrychlení zvyšování věku odchodu do důchodu u žen. K vyrovnání důchodových věků dochází postupně – nejdříve pro bezdětné ženy (v roce 2020, ročník narození 1957), poté pro ženy s jedním dítětem v roce 2026 (ročník 1962), později pro ženy se dvěma dětmi v roce 2031 (ročník 1966) a tak dále. Zároveň byla v roce 2011 zrušena pevně stanovená cílová hranice věku odchodu do důchodu s tím, že do budoucna bude nepřímě navázána na aktuální věk dožití. Po roce 2044 by se tak měl věk odchodu do důchodu zvyšovat o 2 měsíce každý rok, od roku 2050 by podle prognóz ČSÚ⁶ mělo dojít ke zpomalení nárůstu střední délky dožití u mužů i u žen na necelý měsíc ročně, což přibližně odpovídá růstu očekávaného věku dožití.

Vzhledem k tomu, že pro ženy se (zpočátku) důchodový věk prodlužuje značně rychleji než pro muže, reformy

pro ně znamenají výraznější snížení důchodového bohatství ve srovnání s časem před reformami a vyžadují od nich větší míru přizpůsobení než od mužů. Přesto ale v systému, kde se neustále posiluje míra ekvivalence, dřívější odchod do důchodu pro ženy neznamena 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 je 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. Dřívější odchod do důchodu pak může také zkrátit dobu, po kterou již žena není vázána pečovatelskými povinnostmi a mohla by dosahovat vyšších výdělků. Nižší věk odchodu do důchodu u žen je svým způsobem znevýhodňující i v rámci soukromého kapitálového pilíře. Ženy by totiž mohly spořit na svůj penzijní účet po kratší dobu než muži, navíc by přišly o část složených úroků (tj. úroků z úroků připsaných ke kapitálu v předchozích letech spoření). Časnější odchod do důchodu také ženám zkracuje dobu, po kterou mohou dosáhnout minimální doby pojištění pro nárok na důchod.

Podle Pojistněmatematické zprávy o důchodovém pojištění (MPSV 2012) se díky vyrovnání věku odchodu do důchodu mužů a žen (a také díky rychlejšímu zvyšování naděje dožití u mužů) výrazně přiblíží počet let strávených v důchodu u obou skupin – ze současných 17 let pro muže a 23,8 let pro ženy na cca 21 let pro muže a 23,5 let pro ženy. Otázkou je, zda vlivem zvyšování věku odchodu do důchodu nevznikne příliš velký nesoulad mezi statutárním věkem odchodu do důchodu a efektivním věkem odchodu do důchodu, tj. skutečným opuštěním pracovního trhu, tak jak tomu je již v současnosti ve většině západoevropských zemí. V ČR se momentálně statutární a efektivní věk odchodu do důchodu shodují (u mužů je to cca 62 let a u žen 59 let), věk opuštění pracovního trhu je ale oproti ostatním zemím OECD relativně nízký (MPSV 2012).

Jako další kritérium, aby vznikl pracujícímu nárok na vstup do důchodového systému, bývá ve většině zemí stanoven určitý minimální příjem. Pokud je tento povinný minimální příjem stejný pro muže a pro ženy, má to pro ženy jako skupinu negativní důsledky z hlediska účasti v důchodovém systému, jelikož ty dosahují nižších a nepravidelnějších příjmů. Muži proto tohoto minimálního příjmu dosáhnou častěji než ženy.

Účast ve veřejném důchodovém systému je v ČR v současné době podmíněna výdělečnou aktivitou v podobě zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti;⁷ 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 2 500 Kč, zároveň musí být pracovní poměr sjednán alespoň na 15 dní. (Při opakovaných krátkodobých pracovních poměrech ale účast na důchodovém pojištění také

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, mužů i žen, je povinně důchodově pojištěna.

Třetím kritériem je zpravidla minimální počet let, během kterých byly odváděny příspěvky (odvody) do systému důchodového pojištění. V zemích střední a východní Evropy je toto minimální období zpravidla delší než v západní Evropě; ve všech zemích je stejně dlouhé pro muže a pro ženy. Ve většině evropských zemí je navíc podmínkou, aby odvádění příspěvků na pojištění bylo pravidelné. Tento systém teoreticky vyhovuje pracujícím s dlouhou a nepřerušovanou pracovní dráhou – což jsou častěji muži než ženy (Ivoševic 2009: 28). Negativní dopady požadavku na dlouhé období pojištění pro nárok na důchod mohou být ale anulovány prostřednictvím opatření, která umožňují započítat dobu péče jako náhradní dobu pojištění.

Potřebná doba pojištění pro nárok na starobní důchod v České republice 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 momentálně pokrývá takřka celé období ekonomické aktivity. 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 než mezi muži (viz 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 nejvýš tři let, po kterou nárok na podporu nemá. Tato doba se ale započítává jen v rozsahu 80 %. Pokud tedy např. vysokoškolačka či vysokoškolák nastupující do práce po ukončení školy v 25 letech „vypadne“ z pojištění na více než 7 let, riskuje, že 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 (i v případě, že se bude jednat o ženu, která by za normálních okolností měla věk odchodu do důchodu nižší).

Průměrná doba pojištění při přiznání starobního důchodu v současnosti činí přibližně 42,5 roku. Podle MPSV 2012 se významně neliší pro muže a pro ženy (což je dáno nízkým minimálním příjmem pro důchodové pojištění a také relativně vysokou zaměstnaností žen ve všech ročnících). R. Jahoda a J. Špalek v roce 2009 oproti tomu uváděli průměrnou délku pojištění 44,4 let pro muže a 39,6 let pro ženy, přičemž rozdíl se zvýšil, pokud nebyly započítány náhradní doby pojištění. Průměrná doba pojištění bude do roku 2040

růst zároveň s tím, jak se bude prodlužovat věk odchodu do důchodu. S tím, jak přestane být započítávána doba studia, se ale po tomto období vrátí zpět na úroveň 41–42 let. Podle modelu MPSV (2012) lze předpokládat, že v roce 2050 nesplní podmínku pojištění ve věku 66 let 10 % osob. Pro postavení žen v důchodovém systému je z tohoto pohledu klíčové zachování podmínek náhradních dob pojištění z důvodu péče o děti a o nesoběstačné osoby tak, aby se jim tato doba započítávala do doby pojištění a nedocházelo k jejich „vypadnutí“ ze systému kvůli letům stráveným péčí.

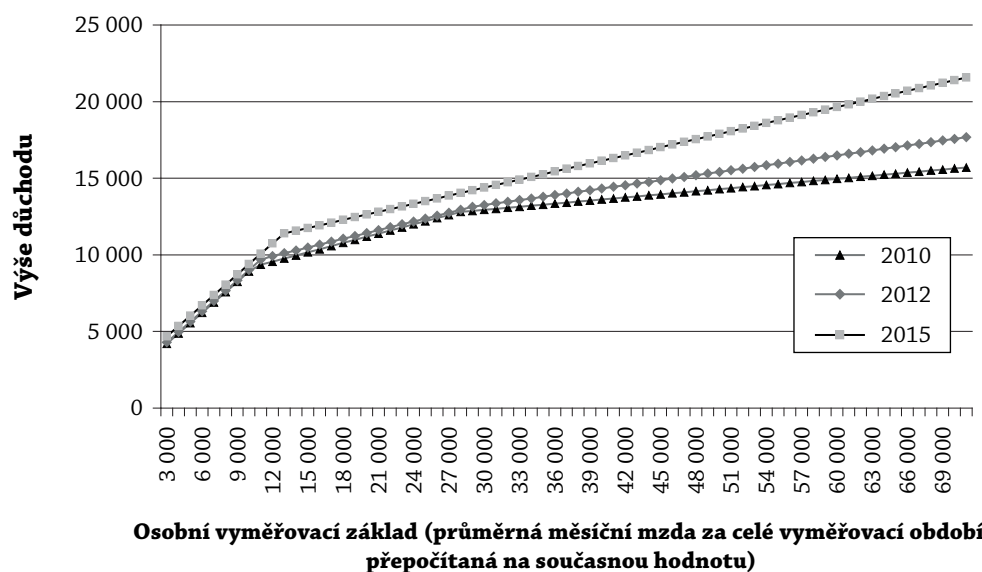
Současně s prodloužením povinné doby pojištění bylo v roce 1996 umožněno „doplatit si“ pojištění za dobu, po kterou se člověk systému neúčastnil. Muž či žena tak může odvádět příspěvky do systému důchodového pojištění, aniž by byl /byla výdělečně činný /činná. Tato možnost představuje řešení situace 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.

Výpočet důchodové dávky

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 důchodového systému (či jeho části) a jeho převedením na kapitálové spoření – v tomto případě je výše dávky odvozena čistě od výše vkladů, které si daný člověk za život uspořil. Další možností je přechod na nekapitálový příspěvkově definovaný systém po vzoru Švédska či Norska (viz James 2013). Vyšší ekvivalence může být ale dosaženo také změnou určitých parametrů v průběžném důchodovém systému. 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.

Do systému mohou být zabudovány různé redistributivní prvky, které míru ekvivalence omezují. Jedním z nich je minimální garantovaný důchodový příjem – pro všechny občany bez ohledu na jejich pracovní aktivitu či příspěvky do systému sociálního pojištění, případně paušální složka důchodové dávky, stejná pro všechny pojištěné bez ohledu na jejich předchozí příjem. Dalším redistribučním prvkem může být existence redukčních hranic při započítávání nároků na důchod. Oba tyto prvky jsou obecně výhodnější pro nízkopříjmové kategorie populace, a tudíž také pro ženy, jelikož minimalizují dopad genderových nerovností na pracovním trhu. Prvkem redistribuce zvýhodňující ženy je rovněž využití univerzálních úmrtnostních tabulek pro výpočet anuity.

V České republice neexistuje záruka minimálního důchodového příjmu, minimální příjem je zahrnut do systé-

Graf 1: Výše důchodu v závislosti na příjmu (při 45 letech pojištění).

Zdroj: Vlastní výpočty. Pro výpočet pro rok 2015 byl použit odhad průměrné měsíční mzdy 29 440 Kč wpodle odhadu „Druhé Bezděkovy komise“ z roku 2010.

mu 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. (V roce 2012 nesplnila v důchodovém věku podmínku doby pojištění jen přibližně 3 % osob, viz MPSV 2012: 102.) 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 činí v současnosti 9 % průměrné mzdy, v roce 2012 se jednalo o 2 270 Kč. Procentní výměra navíc nesmí být nižší než 770 Kč. Pokud je tedy důchod přiznán, tak nejméně ve výši 3 040 Kč.

Při výpočtu procentní výměry jsou 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 oslabována – redukční hranice byly navyšovány a snižovala se procentní váha nižších příjmů a zároveň se zvyšovala procentní váha vyšších příjmů. Míra redistribuce byla navíc oslabena tzv. zastropováním odvodů na sociální (a důchodové) pojištění, které bylo zavedeno v roce 2008.

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.). Výsledkem jsou další změny ve výpočtu procentní složky důchodu: byla zavedena třetí redukční hranice a do roku 2014 se bude postupně posilovat zejména podíl příjmu mezi druhou a třetí redukční hranicí. Nakonec od roku 2014 bude 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 započ-

te 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. Výše pojistného se tak promítne do výše eventuálního důchodu podstatně výrazněji než v minulosti.

Pro výpočet důchodové dávky je také 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 nebo 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) výrazně 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 nemanuálních profesích) (Ginn 2004b). Systémy zahrnující jen omezený počet let s nejvyšším výdělkem jsou pro ženy jednoznačně příznivější.

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 postupně na dobu mezi 18. rokem pojištění až po jeho přiznání důchodu (zákon 220/2011 Sb.). (Nadále se nebudou počítat příjmy před rokem 1986.) Rozhodné obdo-

bí, ze kterého se počítá důchodová dávka, tedy bude postupně zahrnovat celou pracovní dráhu jednotlivce. Jak bylo řečeno, tento způsob výpočtu je v současné situaci pracovního trhu pro ženy jako skupinu 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. Celkově v důsledku tohoto rozšíření dojde k zahrnutí i průměrně nižších příjmů dosahovaných na začátku pracovní kariéry u mužů i u žen (MPSV 2012: 88–89).

V roce 2012 činil rozdíl délky zbývajících života mužů a žen ve věku 60 let 4 roky (ve věku 65 let pak 3,3 roku).⁸ Dalším redistributivním prvkem při výpočtu důchodové dávky je proto využití jednotných (genderově slepých) tabulek naděje dožití. Při využití genderově segregovaných tabulek by ženy, vzhledem k tomu, že se v průměru dožívají vyššího věku než muži, musely buď 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 genderově slepé tabulky vždy využívány. 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 zakázalo.⁹ Rozdíl mezi střední délkou života mužů a žen se ale i v České republice postupně snižuje, význam tohoto redistributivního prvku tak bude v budoucnu klesat.¹⁰

Podle analýzy L. Duška a J. Kopecsniho (2008) vedly české reformy v letech 1996–2012 ke snížení „důchodového bohatství“¹¹ u všech pracujících mladších než 10 let před důchodovým věkem; a více pro ženy než pro muže (tím, že se rychleji zvýšil důchodový věk žen). Zároveň poklesla redistribuce od mužů k ženám, která byla výsledkem toho, 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, Kopecsni 2008). S posílením míry ekvivalence lze očekávat, že se rozdíl mezi starobními důchody mužů a žen prohloubí. V současné době činí přitom rozdíl mezi průměrným měsíčním starobním důchodem mužů a žen 2 116 Kč ve prospěch mužů (ČSSZ 2012). Rozdíl přetrvává i u nově přiznaných důchodů (které nejsou zkráceny vyšším podílem starších důchodců ve skupině žen, jejichž důchody jsou nižší). Průměrná výše starobních důchodů přiznaných v roce 2011 mužům byla 11 754 Kč, ženám pak 9 973 Kč (rozdíl 1 781 Kč). Rozdíl v průměrném osobním vyměřovacím základu (který je určitým shrnutím průměrných příjmů v rozhodném období) a na zá-

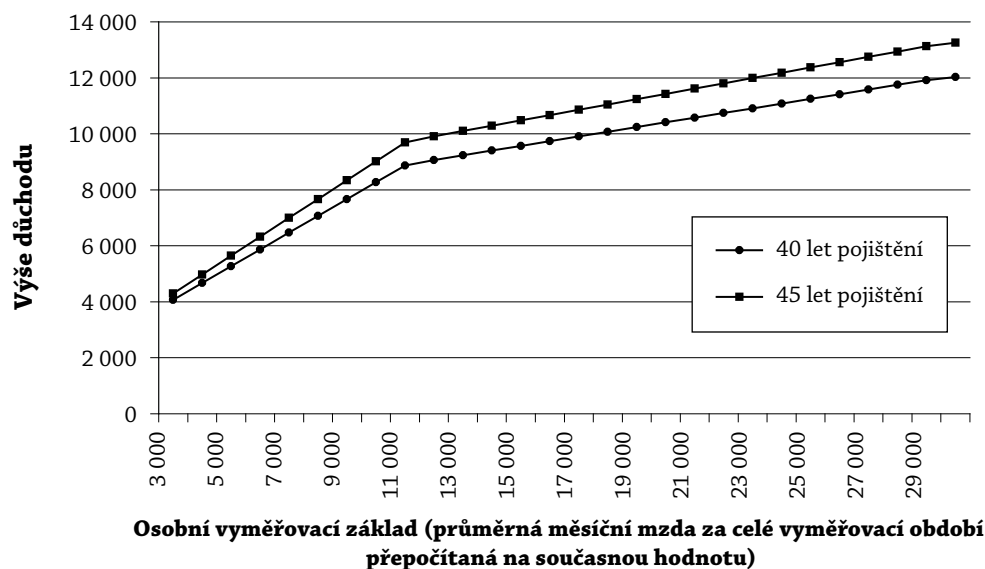
kladě kterého se procentní složka důchodu vypočítává, byl však ještě výraznější: 27 055 Kč u mužů a 19 490 Kč u žen (ČSSZ 2012).

Redistributivní prvky jsou v současném systému tedy stále relativně silně přítomné. Český důchodový systém dosud patří k nejsolidárnějším mezi státy OECD (MPSV 2012: 49). Vzhledem k daným podmínkám a nastavení výpočtu se v důchodovém systému zrcadlí genderové nerovnosti na trhu práce jen částečně. Zatímco genderový mzdový rozdíl činil podle databáze Eurostatu a šetření EU-SILC v roce 2010 v ČR 26 %, genderový rozdíl v důchodech u osob starších 65 let činil pouze 13 %, což je méně než ve většině evropských zemí (Bettio, Tinios, Betti 2013). (Za poznámku ovšem stojí, že zatímco v průměru 27 zemí EU představoval průměrný důchod u mužů 196 %, resp. u žen 120 % národní hranice chudoby, v ČR to bylo 122 % u mužů, resp. 106 % u žen.)

Parametrické reformy budou v budoucnu působit ve prospěch zvyšování ekvivalence a snižování redistribuce, což bude mít pro ženy jako skupinu negativní důsledky. Pozdější věk odchodu do důchodu (a tedy delší doba pojištění) naopak ženám s příjmy nad určitou hranicí může přinést vyšší výsledné důchodové dávky. Pro důchody lidí s nízkými příjmy ale může pozdější odchod do důchodu představovat ohrožení, pokud jejich příjmy v poslední fázi pracovní kariéry ještě poklesnou. To je dáno podobou vzorce výpočtu důchodové dávky. Za každý rok pojištění náleží pojištěnci 1,5 % z jeho výpočtového základu, odvozeného od jeho průměrného platu za rozhodné období. Vzhledem k logice výpočtového vzorce má u příjmů přesahujících první redukční hranici (11 061 Kč v roce 2012) každý rok pojištění relativně významnější váhu ve výsledné důchodové dávce než samotná výše příjmů. Ve výši dávky se tak výrazně odráží celkový počet let pojištění. U nízkých příjmů (blízkých se minimální mzdou) se naopak i relativně malé snížení příjmů projevuje negativněji než o několik let kratší doba pojištění (viz graf 2).¹² Muži a ženy s nízkými příjmy tak budou při pozdější hranici věku odchodu do důchodu naopak více vystaveni riziku, že pokud v předdůchodovém věku budou dosahovat výrazně nižších výdělků než v předchozích letech (např. kvůli věkové diskriminaci či zdravotní nezpůsobilosti dále vykonávat původní povolání), rozmělní se jejich výpočtový základ a výsledný důchod bude nižší, i když budou pojištění déle. Kromě dostatečných příjmů je další podmínkou k tomu, aby mělo zvýšení věku odchodu do důchodu pro ženy pozitivní vliv na jejich výslednou důchodovou dávku, to, zda vůbec budou po tuto dobu skutečně pracovat a nebudou opouštět pracovní trh z různých důvodů dříve, než nastane jejich důchodový věk.

Způsob započtení náhradních dob pojištění při péči o děti

Jeden ze způsobů, jak minimalizovat vliv odlišných životních drah mužů a žen (nebo spíše pečujících a nepečujících osob) na výpočet důchodu, jsou pečovatelské kredity. Jedná se o ur-

Graf 2: Vliv počtu let pojištění na výši důchodu v roce 2013.

Zdroj: Vlastní výpočty

číté časové období, které je při výpočtu nároku na důchod chápáno jako období účasti na pracovním trhu a přispívání do systému důchodového pojištění, ačkoli 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). 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. na péči o staré příbuzné. Délka započítané náhradní doby pojištění se v různých zemích výrazně liší a může tak mít buď motivační, nebo demotivační efekt k návratu na pracovní trh.

V českém kontextu mají pečovatelské kredity podobu tzv. náhradní doby 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 zdravotně postižené či 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

li 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“. Náhradní doby pojištění podle této zprávy významně ovlivňují bilanci základního důchodového pojištění, neboť tvoří zhruba jednu čtvrtinu ze všech započítávaných dob pojištění. Reforma spočívající ve zrušení náhradní doby z důvodu studia je „cesta správným směrem a mělo by se postupovat ještě radikálněji a nepřispěvkové doby omezit úplně“ (Holub 2004: 18).

Nastavení rozsahu náhradních dob pojištění je velmi významné vzhledem k prodloužení povinné minimální doby pojištění na 35 let (bez započítání náhradních dob pak bude stačit 30 let). Pokud by mělo období pracovní neaktivity narůstat vzhledem k negativnímu vývoji na pracovním trhu, 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 vycházejí 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), místo toho „produkují“ budoucí daňové poplatníky, na

kterých bude záviset fungování veřejného průběžného důchodového systému. Tento jejich vklad by měl být podle názoru některých nějak zahrnut v jejich nárocích na důchod. Jednou z probíraných možností je asignace (části) pojistného ve prospěch rodičů, další možností je omezení důchodových dávek z průběžného systému jen pro rodiče dětí (viz Holub 2010), případně zavedení nižší sazby pojistného pro rodiče dětí či zvýšení důchodu za každé vychované dítě¹³. Žádný z navrhovaných modelů ale v ČR nezískal dostatečnou politickou a společenskou podporu.

Individuální versus odvozené nároky

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 pracujícimu 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 určené 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 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 jen 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 pozůstalostní důchod vznikne, jestliže se opětovně splní některá z uvedených podmínek do dvou roků po zániku dřívějšího nároku na vdovský důchod. V rámci současné důchodové reformy jsou pravidla pro nárok na vdovský/vdovecký důchod zpřísnována. Od roku 2012 byla zrušena jednorázová výplata ve výši jednoletého pozůstalostního důchodu, na kterou měla osoba nárok v okamžiku, kdy uzavřela nový sňatek – tzv. odytné. Byla také zkrácena doba, po které může nárok na pozůstalostní důchod vzniknout znovu, a to 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 prostřednictvím příspěvků někoho jiného. To posiluje motivaci ke vstupu na pracovní trh a oslabuje tradiční model muže živitele a ženy pečovatelky. Problémem

odvozených důchodů je skutečnost, že tímto způsobem jsou v podstatě privilegovány určité typy soužití a dochází k redistribuci od svobodných přispěvovatelů k vdaným (ženatým). Na druhé straně odvozené nároky na důchod stále představují určitý způsob ochrany před pádem do chudoby v důchodovém věku pro ženy, které věnovaly svůj život péči o děti a domácnost a podpoře pracovní aktivity svého manžela. Profitují z ní ale jen některé skupiny žen (ty, které žily po nějaký čas s vydělávajícím partnerem, bez ohledu na to, zda a kolik vychovaly děti). Řešením může být odvozování dalších nároků nikoliv od rodinného statusu, ale spíše od rodičovství a výchovy dětí. Trendem v Evropě je spíše postupné omezování výše pozůstalostních důchodů a jejich omezení jen pro určité kategorie žen.

„Velká“ důchodová reforma – druhý kapitálový pilíř

Obecně lze říci, 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 ženy převažují) zpravidla nemohou naspořit mnoho – a to ani v případě, že je spoření povinné. Administrativní poplatky a další náklady s vedením fondového účtu představují vysoké náklady a u nízkých vkladů mohou výrazně uspořeno částku snížit (Ginn 2004b).

Vstup soukromých kapitálových fondů do důchodového systému v České republice probíhal postupně v několika etapách. V roce 1994 byl otevřen tzv. třetí pilíř – soukromé dobrovolné penzijní připojištění se státním příspěvkem. V roce 2013 byl spuštěn tzv. druhý pilíř založený na kapitálovém financování na základě dobrovolného rozhodnutí částečně vystoupit ze základního důchodového pojištění. Mezi experty a tvůrci politik v současnosti panuje předpoklad, že vstup do druhého pilíře (tzv. *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 (přesné odhady se v tomto směru neshodují, viz např. Dušek, Kopecsni 2008; MPSV 2012). Tyto skupiny nebudou schopny spořit dostatečně vysoké částky dostatečně dlouho, aby se jim částečné vystoupení z veřejného pilíře vzhledem ke konečné výši jejich důchodu vyplatilo.

Pro ženy představuje vstup do druhého pilíře nevýhody (ve srovnání s muži a s průběžným pilířem) nejen proto, že v něm neexistuje náhradní doba pojištění z důvodu péče o děti či jiné závislé osoby, a neplacená pečovatelská práce tedy není nijak kompenzována (na dobu péče je jen pozastavena povinnost platit příspěvky). Nevýhodou pro ně je také to, že druhý pilíř funguje nikoliv jako pojištění (s povinností využít unisexové tabulky dožití při výpočtu anuity), ale jako kapitálové spoření. Poskytuje totiž možnost čerpat naspořeno částku formou vyplácení renty po dobu 20 let a také to, že se v případě úmrtí účastníka či účastnice v době před dosažením důchodového věku či před dočerpáním renty stávají peníze předmětem dědického řízení. Pokud bu-

dou muži volit alternativu dvacetileté renty, jelikož je pro ně vzhledem k jejich nižší naději dožití výhodnější, nebude ve druhém pilíři fungovat princip redistribuce od mužů k ženám z důvodu využití jednotných genderově slepých tabulek dožití. Vzhledem k obecně vyšší průměrné naději dožití tak ženy musí naspořit více než stejné staří muži, pokud chtějí doživotně dostávat stejně vysokou důchodovou dávku. To lze ale při jejich průměrně nižších příjmech těžko očekávat. Zároveň je pro ně částečné vystoupení z prvního pilíře méně výhodné než pro muže z toho důvodu, že vzhledem k jejich delší naději na dožití více, či delší dobu, pocítí krácení důchodu z průběžného systému.

Dalším problémem může být vliv vyvedení části prostředků z průběžného systému. Pokud by všichni ti, pro které je to z hlediska poměru odvodů na důchodové pojištění a získaných dávek výhodné, do druhého pilíře vstoupili, dlouhodobě se sníží saldo průběžného systému o 0,3 % HDP (MPSV 2012: 108). Podle zprávy R. Jahody a kol. (Jahoda, Křivánek, Špalek et al. 2008, podle MPSV 2009) při předpokladu pouze racionálního chování vstoupí do II. pilíře pouze ti jedinci, 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. Častěji se přitom bude pravděpodobně jednat o ženy. Druhý pilíř tak přispívá k omezení redistribuce v systému – redistribuce od bohatších k chudším a zároveň i redistribuce od mužů směrem k ženám.

První půlrok fungování druhého pilíře ale ukázal, že zájem o tento typ spoření je v ČR velice nízký. Nenaplnila se očekávání penzijních společností, podle kterých mělo do června 2013 do druhého pilíře vstoupit asi půl milionu lidí (pouze do této doby byl umožněn vstup lidem starším 35 let). Podle prvních součtů měly ke konci června 2013 penzijní společnosti 74 573 uzavřených smluv, přičemž ve druhém čtvrtletí bylo evidováno jen 48 880 registrovaných účastníků.¹⁴ Zatím nejsou k dispozici bližší charakteristiky těch, kteří do druhého pilíře vstoupili.

Závěr

Pokud zvolíme kritérium „sociální spravedlnosti“ místo přímočaře formulované „aktuární spravedlnosti“ a vezmeme v úvahu sociální a ekonomický kontext, ve kterém důchodový systém funguje, ukazuje se, že důchodové reformy, ke kterým v ČR došlo v uplynulých dvou desetiletích, mají významné genderové dopady. Ačkoliv se reformy navenek prezentují jako genderově neutrální, jelikož zachovávají stejné podmínky pro obě pohlaví, posílení ekvivalence důchodů a jejich závislosti na „úspěších“ na pracovním trhu má jednoznačně negativní vliv na postavení žen v důchodovém systému. Podobně změny v kritériích pro získání nároku na důchod (rychlejší prodlužování věku odchodu do důchodu,

prodloužení minimální nutné doby pojištění) a prodloužení rozhodného období pro výpočet důchodové dávky na celou pracovní dráhu mají větší negativní dopad na ženy (jako skupinu) než na muže. Nástroje, které mají za cíl snižovat nerovnosti vzniklé vyšším podílem žen na neplacené pečovatelské práci, a tudíž jejich nižším podílem na práci placené (náhradní doba pojištění z důvodu péče o děti, pozůstalostní důchody), jsou omezené a v rámci reformy se dále zužují. Vstup do druhého, kapitálového pilíře důchodového systému je pro ženy méně výhodný než pro muže nejen proto, že druhý pilíř neobsahuje žádné pečovatelské kredity (náhradní doby pojištění), ale také proto, že je v něm omezena redistribuce formou použití genderově neutrálních tabulek pro výpočet anuity (ta se týká jen volby doživotního vyplácení anuity). Reformy negativně dopadají nejen na ženy zastávající v rodinách pozici „pečovatelek“, ale také na ženy v marginálních a nejistých pracovních pozicích, s nízkými příjmy, na ženy kombinující pečovatelské povinnosti s potřebou uživit svou rodinu.

Je samozřejmě otázkou, zda má být úkolem důchodového systému nějakým způsobem kompenzovat genderové nerovnosti existující na pracovním trhu, či zda je tyto nerovnosti třeba řešit již v samotném místě jejich vzniku, přičemž důchodový systém má jen následně co nejlépe odrážet „zásluhy“ každého individuálního pracovníka. Ve svých důsledcích však nedávné reformy znamenají, 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 více vnímáno jako úrok z dlouhodobého strádání či výnos z investice, nikoliv jako kolektivní mezigenerační zodpovědnost motivovaná solidaritou a sociální soudržností. Je otázkou, jaké dopady tento trend může mít v systému, kde se zhruba polovina samostatně žijících důchodců (z nichž 80 % tvoří ženy) příjmově pohybuje jen těsně nad hranicí chudoby (tak jak ji počítá Eurostat) a další snížení jejich příjmů se projeví propadem pod tuto hranici.

Literatura

- Bettio, F., Tinios, P., Betti, G. 2013. *The Gender Gap in Pensions in the EU*. [online]. Rome: Fondazione Giacomo Brodolini, Istituto per la Ricerca Sociale. [cit. 13. 12. 2012]. Dostupné z: <<http://imagenes.publico.es/resources/archivos/2013/6/3/1370241549282Informe%20Comision%20Europea.pdf>>.
- Condon, M. 2001. „Gendering the Pension Promise in Canada: Risk, Financial Markets and Neoliberalism.“ [online]. *Social & Legal Studies*, Vol. 10, No. 1: 83–103. [cit. 23. 11. 2012]. Dostupné z: <<http://sls.sagepub.com/content/10/1/83.abstract>>.
- ČSSZ. 2012. *Statistická ročenka z oblasti důchodového pojištění 2011*. [online]. [cit. 5. 9. 2013]. Dostupné z: <<http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/27F3455C-AFD4-465B-B3E7-8A1499F7DC0D/0/SR2011.pdf>>.

- Dudová, R., Vohlídalová, M., Formánková, L. 2011. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. Výstupní zpráva z projektu řešení veřejné zakázky: ZVZ 255. [online]. Praha: MPSV. [cit. 5. 1. 2013]. Dostupné z: <www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf>.
- Dušek, L., Kopecsni, J. 2008. „Policy risk in action: Pension reforms and social security wealth in Hungary, Czech Republic, and Slovakia.“ *Czech Journal of Economics and Finance*, Vol. 58, No. 7–8: 329–358.
- Folbre, N. 2001. „Accounting for care in the United States.“ Pp. 175–191 in Daly, M. (ed.). *Care work: the quest for security*. Geneva: International Labour Office.
- Fudge, J., Owens, R. 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*. [online]. University of Surrey, Guildford: Center for research on ageing and gender. [cit. 12. 11. 2012]. Dostupné z: <http://web.econ.unito.it/cerp/Pubblicazioni/archivio/WP_CeRP/WP_37%20rev.pdf>.
- Ginn, J. 2004b. „European Pension Privatisation: Taking account of gender.“ *Social Policy and Society*, Vol. 3, No. 2: 123–134.
- Hašková, H. 2011. „Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 12, č. 2: 40–52.
- Holub, M. 2004. *Analýza nepřispěvkových 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.
- Ivoševic, V. 2009. *Pension reforms in Europe and their impact on women*. Brussels: Education International.
- Jahoda, R., Křivánek, M., Špalek, J., Wildmannová, M. 2008. *Možnost zavedení „opt-out“ – vyvázání se ze základního povinného důchodového pojištění*. Závěrečná zpráva projektu MPSV HR 164/07. Brno: Masarykova univerzita.
- James, E. 2013. „Gender in the (Nonfinancial) Defined Contribution World: Issues and Options.“ Pp. 3–34 in Holzmänn, R., Palmer, E., Robalino, D. (ed.) *Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World*. Vol. 2. *Gender, Politics, and Financial Stability*. Washington: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.
- Jurajda, Š., Münich, D. 2006. „Relativní postavení žen na trhu práce v České republice.“ Pp. 13–19 in Sokačová, L. (ed.). *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies.
- Klerby, A., Larsson, B., Palmer, E. 2013. „To Share or Not to Share: That Is the Question.“ Pp. 39–65 in Holzmänn, R., Palmer, E., Robalino, D. (ed.) *Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World*. Vol. 2. *Gender, Politics, and Financial Stability*. Washington: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.
- Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H., Formánková, L. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Kučerová, O. 1998. „Gender pension reform in Central and Eastern Europe: Problems and policy responses.“ *Kurswechsel*, Vol. 12, No. 3: 94–103.
- Kuchařová, V., Ettlerová, S., Nešporová, O., Svobodová, K. 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*. [online]. Praha: VÚPSV. [cit. 15. 12. 2012]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf>.
- Leitner, S. 2001. „Sex and gender discrimination within EU pension systems.“ *Journal of European Social Policy*, Vol. 11, No. 2: 99–115.
- Lewis, J. 2002. „Individualisation, Assumptions about the Existence of an Adult Worker Model and the Shift towards Contractualism.“ Pp. 51–56 in Carling, A., Duncan, S., Edwards, R. (ed.) *Analysing Families: Morality and Rationality in Policy and Practice*. London: Routledge.
- 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. [online]. Praha: MPSV. [cit. 6. 12. 2012]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/6279/material.pdf>>.
- MPSV. 2012. *Pojistněmatematická zpráva o důchodovém pojištění*. [online]. [cit. 26. 11. 2012]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/13783/PMZ-2012.pdf>>.
- Steinhilber, S. 2003. „The gender impact of pension reforms: Case studies of the Czech Republic, Hungary, and Poland.“ Pp. 243–259 in OECD (ed.) *Reforming Public Pensions. Sharing the experiences of transition and OECD Countries*. Paris: OECD Publishing.
- Steinhilber, S. 2005. *The gender implications of pension reforms. General remarks and evidence from selected countries*. [online]. UNRISD: United Nations Research Institute for Social Development. [cit. 26. 11. 2012]. Dostupné z: <<http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/%28httpPublications%29/52DBB0B27C54635CC12570350048ED4E?OpenDocument>>.
- Vlachantoni, A. 2008. *Care credits in European pension systems*. CRA Discussion Paper No. 0801. [online]. University of Southampton: Centre for Research on Aging, School of Social Science. [cit. 24. 11. 2012]. Dostupné z: <<http://www.southampton.ac.uk/ageingcentre/docs/papers/0801.pdf>>.
- Vlachantoni, A. 2012. „Financial inequality and gender in older people.“ [online]. *Maturitas*, Vol. 72, No. 2: 104–107. [cit. 24. 11. 2012]. Dostupné z: <<http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0378512212001028?showall=true>>.

Legislativa

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon 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

Poznámky

1 Článek vznikl za podpory projektu GAČR, reg. č. P404-12-P053.

2 Životní dráhy 2010, reprezentativní výběrové šetření české populace; N = 4 010 respondentů ve věku 25–60 let, SOÚ AV ČR, v.v.i.

3 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). Navštíveno 1. 3. 2013.

4 Viz ČSÚ 2012. Zaostřeno na ženy a muže. [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F0003691CC/\\$File/1413124434.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F0003691CC/$File/1413124434.pdf). Navštíveno 1. 3. 2013.

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

6 Viz ČSÚ, [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/A6003061EE/\\$File/402013u.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/A6003061EE/$File/402013u.pdf). Navštíveno 9. 9. 2013.

7 Mimo zaměstnanecký poměr a SVČ 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 v textu.

8 Viz ČSÚ, http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/umrt-nostni_tabulky. Úmrtnostní tabulky za ČR od roku 1920. Navštíveno 12. 9. 2013.

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

10 Viz ČSÚ, [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/A6003061EE/\\$File/402013u.doc](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/A6003061EE/$File/402013u.doc), tab. 1. Navštíveno 12. 9. 2013.

11 Důchodové bohatství je definováno jako součet očekávaných důchodových dávek v současné hodnotě mínus součet celoživotně odvedených příspěvků na důchodové pojištění v současné hodnotě.

12 U příjmů odpovídajících minimální mzdě (osobní vyměřovací základ 8 000 Kč) má zvýšení příjmu o 1 000 Kč stejnou váhu při výpočtu důchodu jako 5 let důchodového pojištění navíc. Oproti tomu u příjmů jen o 4 tisíce vyšších je třeba pro dosažení stejné důchodové dávky buď prodloužit dobu pojištění o 5 let, nebo zvýšit osobní vyměřovací základ (tj. přepočítaný průměrný příjem za celé rozhodné období) o 5 000 Kč (vlastní výpočty).

13 Viz <http://www.kdu.cz/Zpravy/Aktualne/2011/Navrh-reseni-ducnodove-reformy-v-otazkach-a-odpove.aspx>; <http://www.centrum-cesta.cz/files/prectete-si/publikace/navrhy-penzijni-reformy-pro-ceskou-republiku/navrh-penzijni-reformy-2-verze-se-zohlednenim-deti-v-prubez-nem-systemu.pdf>.

14 Viz <http://www.apfcr.cz/cs/vybrane-ekonomicke-ukazatele/>. Navštíveno 12. 9. 2013.

Radka Dudová je výzkumnou pracovnící Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. Zároveň vyučuje kurzy kvalitativní metodologie sociologického výzkumu na FHS UK. V letech 2008–2010 pracovala jako postdoktorandka na Fakultě sociálních věd na Univerzitě v Leidenu v Nizozemí. Studovala sociologii na Filozofické fakultě UK v Praze a na Université Paris 5 – René Descartes. Ve své práci se zaměřuje na analýzu politik a institucí v oblasti péče a ženských reprodukčních práv a na kvalitativní výzkum současných proměn partnerského a rodinného života. Korespondenci zasílejte na adresu: radka.dudova@soc.cas.cz.

CO SI MOHOU NABÍDNOUT QUEER A FEMINISTICKÁ TEORIE /

BLANKA NYKLOVÁ

MARINUCCI, MIMI. 2010. *FEMINISM IS QUEER. THE INTIMATE CONNECTION BETWEEN QUEER AND FEMINIST THEORY*. LONDON: ZED BOOKS.

Britské nakladatelství Zed Books se dlouhodobě zaměřuje na vydávání kritických knih zaměřených na různorodost a sociální změnu z pohledu globálního Jihu, genderu či životního prostředí. Na rozdíl od tradičních akademických nakladatelství se otevřeně orientuje i na aktivistickou scénu a širokou veřejnost. Zcela v intencích této politiky v sekci Gender a sexualita vyšla v roce 2010 i kniha americké profesorky filosofie a ženských studií Mimi Marinucci s titulem *Feminism is Queer*.

V souladu s širokým zacílením celého nakladatelství se Mimi Marinucci nesnaží oslovit pouze akademickou obec a už vůbec ne pouze své kolegy a kolegyně z oboru filosofie, zaměřuje se spíše na studující vysokých škol i veřejnost se zájmem o gender a sexualitu, ale s omezenými informacemi o jejich průsečíku. Hlavními dvěma prvky knihy, jež prozrazují filosofické zakotvení, jsou důraz na jazykově správnou formu a soustavné, pečlivé vysvětlování jednotlivých pojmů. Naopak se nesetkáme s postupným budováním „neprůstřelného“ argumentu obhajujícího queer feminismus jako jediný správný či možný, neboť takový postup by sám o sobě byl v rozporu s nejednoznačností implicitní pro queer teorii, kde queer jako činnost, tedy znesamozřejmení, zpodivnění, se netýká jen toho, čím se teorie zabývá (sexualita, AIDS), ale i teorie samé a její role v poznání.

V rovině jazyka se autorka vymezuje nejen proti generickému maskulinu, ale i proti metaforickým obrátům odkazujícím ke smyslovému vnímání, jež vedou k normalizaci „zdravé“, nijak „nepoškozené“ tělesnosti.¹ Jedná se napří-

klad o slovo spatřovat (*to see*) ve smyslu chápat. Nejde zde o vysoce nepopulární (v českém prostředí), ač stěží kdy praktikovanou formalistní politickou korektnost. Naopak tento přístup vyžaduje samo kritické zaměření knihy, jehož hlavním cílem je narušit logiku dominance definovanou ekofeministkou Karen Warren, na kterou Marinucci odkazuje, jako „snahu o ospravedlnění systematického podřízení těch, kdo moc nemají, těmi, kdo ji mají“ (s. xiv). Mimi Marinucci vidí jednu z hlavních spojníc mezi queer teorií a feminismem právě v jejich zaměření proti logice dominance v různých oblastech, z nichž se řada promítá i do jazyka.

Kniha má sloužit jako obecné uvedení do studia genderu, pohlaví a sexuality. Na rozdíl od běžných úvodů do studií genderu či sexualit se autorka snaží obě zaměření skloubit a ukázat jako vzájemně propojená. Celá kniha je rozdělena do čtyř oddílů: sexualita, pohlaví/sex², gender a queer feminismus (poslední oddíl sestává pouze z jedné kapitoly). Přes zdánlivě čisté analytické oddělení jednotlivých kategorií na sebe kapitoly i oddíly úzce navazují. Knihu je možné číst výběrově, tomu napomáhá konstrukce slovníčku pojmů v závěru podle kapitol, nicméně tento způsob čtení je ochuzen o rozměr dodaný jinými částmi textu. Kromě úvodu do jednotlivých oblastí zájmu, jež Mimi Marinucci pokládá za klíčové pro pochopení toho, čím by mohl queer feminismus být, lze knihu s úspěchem použít i pro výklad obecného fungování vědy, paradigmatických revolucí, konstrukce pojmů i konkrétnějších termínů nespecifických pro genderová studia či studia sexualit, např. sociální konstruktivismus, sémantický holismus či diskurs.

FAREBNÁ PALETA SEXUALÍT / Dagmar Marková

Z pohľadu zakladateľky a organizátorky vedeckých konferencií „Sexuality“ sa ich príbeh začal pomerne jednoducho a pozitívne – snahou vytvoriť priestor pre diskusie vedkýň a vedcov z rôznych vedeckých diskurzov v oblasti sexualít.

Kým prvý ročník konferencie v roku 2007 (v Nitre) sa niesol prevažne v duchu akcentovania potreby odborných diskusií o sexualite v česko-slovenskom rámci, tak druhý ročník bol skokom na vedeckú medzinárodnú úroveň. Konferencie sa zúčastnili vedkyne a vedci z Veľkej Británie, Indie, Ruska, Chorvátska, Slovinska, Poľska atď. Medzinárodný úspech druhého ročníka konferencie však nezostal bez povšimnutia predstaviteľov katolíckej cirkvi a na treťom ročníku sme už zápasili s ich tlakom. Po rozhovore s biskupom sa niektorí prihlásení slovenskí účastníci (osobne alebo e-mailom) z konferencie odhlasovali. Niektorí prednášajúci boli označení ako „propagátori porna“ a prednášajúce ako „šíriteľky kultúry smrti“ a pod. Od tejto chvíle nadobudla konferencia nádych akejsi „nečistoty“ či „ideologickej poskvrnenosti“ – veď prečo by aj mala byť „čistá“, keď ponúka priestor pre otvorenú diskusiu o sexualite, a to dokonca na vedeckej a medzinárodnej úrovni? V sexuálne nepriateľsky a konzervatívne katolícky ladenom ovzduší na Slovensku tak začala konferencia bojovať o svoje prežitie. A dnes s radosťou konštatujem, že jej príbeh prežíva ďalej – mení sa, vyvíja sa a predovšetkým pokračuje.

Od roku 2010 konferencia vstúpila pod hlavnú organizačnú garanciu Slovenskej akadémie vied – Ústavu výskumu sociálnej komunikácie (predtým Kabinet výskumu sociálnej a biologickej komunikácie). Podporili ju aj mnohé ďalšie významné vedecké, akademické či iné inštitúcie a niektoré ju vedecky a organizačne zastrešovali už od jej začiatkov, napr.: Oddelení Gender & sociologie