

GENDEROVÁ NEROVNOST V ČESKÉM PENZIJNÍM SYSTÉMU

GENDER INEQUALITY IN THE CZECH PENSION SYSTEM

Dana Hálová

Abstrakt: *Postavení muže a ženy v penzijním systému není stejné. Jejich výnosy a náklady v penzijním systému jsou ovlivňovány jejich rozdílnou pracovní historií, rozdílnou nadějí dožití a rozdílně nastavenými parametry penzijního systému. Předložený text se věnuje problematice rozdílného postavení muže a ženy v českém penzijním systému. Charakterizuje český penzijní systém, hledá v něm genderové rozdíly a pomocí numerického deskriptivního dynamického modelu se snaží rozkrýt nerovnost výnosů a nákladů konkrétních příjmově typizovaných jedinců odlišného pohlaví s odlišným počtem vychovaných dětí.*

Klíčová slova: *Penzijní systém, solidarita, ekvivalence, genderová nerovnost*

Abstract: *The status of men and women in the pension system is not the same. Their incomes and expenses in the pension system are influenced by their different work histories, different life expectancy and a different setting of parameters in the pension system. The presented text addresses the problem of differing status of men and women in the Czech pension system. It characterizes the Czech pension system, looking at the gender differences and using a numerical descriptive dynamic model trying to reveal the income inequality and expenses of specific income-unitized individuals of different sexes with a different number of children raised.*

Keywords: *Pension system, solidarity, equivalence, gender inequality*

JEL Classification: *H55, J16*

1 ÚVOD

Cílem účastníka penzijního systému je optimalizace spotřeby během celého života. Cílem provozovatele veřejného penzijního systému je potírání chudoby a redistribuce příjmů. Při přerozdělování zdrojů je nutné si nejdříve vyjasnit, co bude komu přerozděleno a za jakých podmínek. Solidarita v penzijním systému může být sledována mezi mnoha skupinami osob a mnohdy ani není na první pohled přímo zřetelná. Redistribuce zdrojů může probíhat od ekonomicky aktivních k neaktivním, od mladých ke starým, od starých ke starším, od pracujících k invalidům, od zdravých k nemocným, od vzdělaných k nevzdělaným, mezi osobami s odlišnou kariérou, mezi muži a ženami a tak dále. Právě na nerovné postavení muže a ženy v českém penzijním systému je tento text zaměřen.

1.1 Deskripce českého penzijního systému a konstrukce starobního důchodu

Financování penzí v České republice v současnosti stojí na třech pilířích. První pilíř je veřejný, univerzálně povinný, průběžně financovaný a dávkově definovaný, druhý pilíř fondový a třetí pilíř tvoří doplňkové penzijní spoření se státním příspěvkem.

První pilíř českého penzijního systému je průběžně financovaný z pojistného na důchodové pojištění. Pojistná sazba je 21,5% z hrubé mzdy (odvádí zaměstnavatel) a u zaměstnance dalších 6,5 % z hrubé mzdy, jde-li o zaměstnance, který není účastný důchodového spoření nebo 3,5 % z hrubé mzdy, jde-li o zaměstnance, který je účastný důchodového spoření. Zbývá tři procenta v tom případě zaměstnavatel posílá za zaměstnance na spoření do penzijního fondu (tj. do druhého pilíře) a zaměstnanec k nim ještě 2% z hrubé mzdy přidává. Osoby samostatně výdělečně činné odvádí do prvního pilíře pojistné 28% z vyměřovacího základu, a pokud jsou účastné na dobrovolném důchodovém spoření, pak 25% na pojistném + 3% na spoření. Pokud osoba nespadá do kategorie zaměstnanců nebo osob samostatně výdělečně činných, může si důchodové pojištění dobrovolně platit sama.

Z prvního pilíře jsou vypláceny starobní, invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí důchody. Souběžné vyplácení více druhů důchodů je možné, jejich výše se v tom případě určeným způsobem krátí.

Starobní důchod je dvousložkový, skládá se z pevně stanovené základní a pohyblivé procentní výměry. Základní výměra činí od 1.1.2015

2400 Kč (9% průměrné mzdy). Výše procentní výměry se vypočítá jako 1,5 % výpočtového základu měsíčně, pokud se nekryje s dobou účasti pojištěnce na důchodovém spoření nebo 1,2 % výpočtového základu měsíčně, pokud s dobou účasti na důchodovém spoření kryje, v obou případech za každý celý rok doby pojištění. Minimální výše procentní výměry je 770 Kč měsíčně.

Způsob stanovení výpočtového základu starobního důchodu, ze kterého se stanovuje procentní výměra, je značně solidární. Zvýhodňuje nízkopříjmové skupiny osob, které mají osobní vyměřovací základ nižší než 44% všeobecného vyměřovacího základu (což je přepočítacím koeficientem upravená průměrná hrubá mzda), neboť jim ho ve výpočtu zohledňuje ve výši sta procent. Pro rok 2015 je první redukční hranice pro zjištění výpočtového základu stanovená vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 208/2014 Sb. na částku 11 709 Kč. Osobám, které mají osobní vyměřovací základ vyšší než 44% všeobecného vyměřovacího základu (a zároveň nižší než 400% všeobecného vyměřovacího základu), započítává částku 11 709 Kč v celé výši a příjmy přesahující 11 709 Kč pak jen z 26%. K příjmům převyšujícím druhou redukční hranici, tedy 400% všeobecného vyměřovacího základu (tj. 106 444 Kč v roce 2015) se vůbec nepřihlíží.

Čerpat starobní penzi jsou v českém penzijním systému oprávněny osoby, které splnily minimální podmínky pro vznik nároku na důchod. Za prvé musí získat potřebnou dobu pojištění, která v roce 2015 činí 31 let, každým dalším rokem se o rok zvýší, až v roce 2018 a dalších dosáhne 35 let. Za druhé musí dosáhnout účastníci důchodového věku, který je pro osoby narozené do roku 1974 rozdílný podle roku narození a u žen i podle počtu dětí, ve všech případech je však s každým pozdějším rokem narození vyšší. Pro ročníky 1975 a 1976 roste stejně rychle nezávisle na pohlaví nebo počtu dětí a nárůst se zastavuje u ročníku 1977, kde se věková hranice pro odchod do penze pro všechny vyrovnává na 67 letech a dále pak roste pro všechny stejně tak, že se k věku 67 let přičte takový počet kalendářních měsíců, který odpovídá dvojnásobku rozdílu mezi rokem narození pojištěnce a rokem 1977. Zatím toto kontinuální navyšování bez horního limitu není žádným právním dokumentem ukončeno. Český penzijní systém umožňuje předčasný odchod do důchodu, který je ovšem sankcionován snížením dávky z prvního pilíře.

Co do objemu jsou v českém penzijním systému nejvýznamnější důchody starobní, na jednoho penzistu zde vydělávají dva ekonomicky aktivní lidé. Průměrná výše starobního důchodu v prvním pololetí roku 2014 činila

11 050 Kč, z toho u mužů 12 237 Kč a u žen 10 028 Kč (Česká správa sociálního zabezpečení, 2014). Náhradový poměr průměrná mzda/průměrný důchod se dlouhodobě pohybuje kolem 55% u čisté mzdy a kolem 42% u hrubé mzdy. Mzdy i důchody rostou a jejich poměr díky valorizaci zůstává dlouhodobě relativně konstantní.

Pravidla druhého pilíře upravuje Zákon č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření a Zákon č. 397/2012 Sb., o pojistném na důchodové spoření. Druhý fondový pilíř českého penzijního systému vznikl teprve s účinností k 1.1.2013 a na začátku ledna 2016 má podle předběžného avíza vlády skončit. Na důchodové spoření mohou ještě do té doby účastníci odvádět 5% ze svého platu, přičemž se jim odvod do prvního pilíře o 3% sníží a zredukuje se i procentní výměra důchodu. K plánovaným výplatám naspořených financí nedojde, tak jak to určuje zákon. Poté, co bude důchodové spoření zrušeno, se budou moct účastníci podle předběžného avíza vlády rozhodnout, jestli si peníze nechají, převedou je do prvního pilíře, aby se jim nekrátila procentní výměra starobního důchodu nebo zda je převedou do pilíře třetího. Prozatím probíhá zpracovávání právní analýzy ukončení tohoto produktu, aby se minimalizovala rizika spojená s případnými žalobami, jak přibližně osmdesát tisíc účastníků, tak penzijních fondů.

Třetí pilíř českého penzijního systému tvoří doplňkové penzijní spoření, dříve (a v platných smlouvách stále ještě) penzijní připojištění se státním příspěvkem. V obou případech platí, že k měsíčnímu příspěvku pojištěnce stát přispívá částkou stanovenou zákonem. Ke třetímu čtvrtletí roku 2014 bylo evidováno přes 4,5 milionu neukončených smluv o penzijním připojištění se státním příspěvkem a necelých 200 tisíc neukončených smluv o penzijním spoření. Za první tři čtvrtletí roku 2014 objem vyplácených státních příspěvků na penzijní připojištění činil necelých 5 miliard korun, za první tři čtvrtletí roku 2014 objem vyplácených státních příspěvků na doplňkové penzijní spoření činil 178 milionů korun (Ministerstvo financí ČR, 2014).

1.2 Genderové odlišnosti v prvním pilíři českého penzijního systému

Rozdíly v postavení mužů a žen v prvním pilíři českého penzijního systému vznikají jednak prvoplánově, tj. díky rozdílnému nastavení parametrů penzijního systému pro muže a ženy, a jednak druhotně, kdy jsou sice pravidla systému pro obě pohlaví nastavena stejně, nicméně vzhledem k rozdílným vstupním podmínkám mužů a žen se u nich výsledný efekt liší. Do první skupiny patří rozdílné nastavení věku odchodu do důchodu

v závislosti na pohlaví a podle počtu dětí a do druhé výše a četnost pozůstalostních důchodů a disproporce ve využití náhradní a vyloučené doby při péči o dítě.

Rozdílný věk odchodu do penze

Český penzijní systém je ve světě svým nynějším navázáním věku odchodu do penze na počet dětí u žen raritní. I když se v současné době projevuje tendence ke sjednocení věkových hranic odchodu do penze pro obě pohlaví, mnoho zemí má stále ještě pro ženy a muže rozdílně nastavené hranice důchodového věku a tyto hranice jsou zpravidla nižší pro ženy, než pro muže. V České republice je naplánováno postupné sjednocení věku odchodu do penze pro muže a ženy na stejnou úroveň. Odstupňování podle počtu dětí ve skupině žen postupně vymizí. Pro osoby narozené v roce 1975 přestanou platit rozdílná pravidla pro muže a ženy, jejich statutární věk odchodu do penze se sjednotí a nadále poroste stejně pro všechny. Postupné sjednocování a navyšování hranice věku odchodu do penze upravuje příloha Zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Rozdíly v pozůstalostních důchodech

Podmínky pro přiznání vdovského a vdoveckého důchodu, které upravuje Zákon o důchodovém pojištění, jsou pro ženy i pro muže stejné. Oba mají nárok na pozůstalostní důchod, pokud jejich manžel/-ka byl/-a poživitelem/-kou starobního nebo invalidního důchodu nebo pokud splnil/-a ke dni smrti podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní/starobní důchod anebo zemřel/-a následkem pracovního úrazu. Stejně je nastaven i způsob výpočtu jak základní, tak procentní výměry pozůstalostní dávky pro obě pohlaví. Ovšem zatímco základní výměra, počítaná jako procento průměrné mzdy, je pro obě pohlaví co do výše identická, procentní výměra představující 50% procentní výměry starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, na který měl/-a nebo by měl/-a nárok manžel/-ka v době smrti, zakládá při výpočtu podle procentní výměry starobního důchodu nerovnost a nevýhodnost na straně muže. Počítá-li se vdovecký důchod z reálné nebo potenciální procentní výměry ženy (manželky), která dle definice zákona zohledňuje předchozí příjmy, je v českých podmínkách pravděpodobné, že výsledný pozůstalostní důchod bude nižší, než kdyby se počítal z procentní výměry muže. Ženy mají totiž v České republice dlouhodobě v průměru přibližně o 20% nižší mzdy než muži (Eurostat, 2014) a díky tomu i nižší důchody.

Disproporce ve využití náhradní a vyloučené doby při péči o dítě

Náhradními dobami se v českém důchodovém systému rozumí doby, po které nebylo z důvodu definované události odváděno pojistné, a jejichž délka se započítává do posuzování nároku na důchod. Jsou jimi doby evidence na úřadu práce, po kterou náleží podpora v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci nebo doba maximálně tři let, po kterou podpora nenáleží, invalidita třetího stupně, péče o dítě do 4 let věku a další. Právě náhradní doba péče o dítě je více využívána ženami než muži. Přestože může na rodičovskou dovolenou nastoupit stejně žena i muž (mateřská dovolená náleží pouze ženě, pokud s mužem neuzavře písemnou dohodu o převzetí dítěte do jeho péče), jsou s dětmi doma v drtivé většině ženy. Podle Ministerstva práce a sociálních věcí (2014) v roce 2013 čerpalo rodičovský příspěvek 5200 mužů, což je 1,8% z celkového počtu příjemců.

2 CÍL A METODOLOGIE

Výnos ženy a muže v porovnání s jejich náklady se v českém penzijním systému liší. Důvodem je zaprvé rozdílné chování mužů a žen na trhu práce, díky němuž mají ženy v průměru nižší mzdy, zadruhé je v českém penzijním systému nastaven rozdílně věk odchodu do penze pro obě pohlaví a zatřetí se ženy dožívají vyššího věku, tím pádem déle pobírají penzi. Cílem tohoto článku je pomocí numerického deskriptivního dynamického modelu demonstrovat nerovnost výnosů a nákladů konkrétních účastníků českého penzijního systému (resp. pouze jeho prvního pilíře) v závislosti na pohlaví a počtu dětí.

Pokud tento článek hovoří o „genderových“ rozdílech, je genderová nerovnost pojímána jako nerovnost „dvou pohlaví“ či jako nerovnost „mezi muži a ženami“. Z pohledu autorky se jedná o synonyma a je tak popisována jednoduše konkrétní charakteristika, která je odlišná pro muže a pro ženy.

2.1 Návrh modelu

Modelová situace simuluje účast jednotlivců v prvním pilíři českého penzijního systému. Za konkrétní účastníky bylo zvoleno 5 příjmově typizovaných osob (MUŽ, ŽENA 1, ŽENA 2, ŽENA 3 a ŽENA 4) tak, aby z modelu mohlo vyplynout, jak se liší celkové výnosy a celkové náklady muže v porovnání s bezdětnou ženou a celkové výnosy a celkové náklady muže a žen, které strávily na rodičovské dovolené s rozdílným počtem dětí rozdílnou dobu.

Celkovými náklady, které účastníkovi z participace na penzijním systému plynou, se rozumí čistá současná hodnota sumy odvedeného pojistného za celé pojistné období. Pojistné období v modelu zahrnuje periodu začínající okamžikem, kdy účastník dosáhne 18. roku života (celková doba pojištění se v českém penzijním systému počítá od ukončení povinné školní docházky, která se podle Školského zákona (č. 561/2004 Sb.) musí ukončit nejpozději ve školním roce, ve kterém žák dosáhne 17. roku života) a končí kalendářním rokem bezprostředně předcházejícím roku přiznání důchodu. Pojistná sazba je v celém pojistném období stejná, činí 28% z hrubé mzdy. Vyjádření celkových nákladů účastníka je následující:²

$$SHPO = \sum_{j=18}^{t_0} MZDA_j \times ps \times (1+i)^{t_0-j} \quad [1],$$

kde

SHPO = současná hodnota odvedeného pojistného

j = věk

t_0 = věk, ve kterém účastník opouští trh práce

ps = pojistná sazba

i = diskontní sazba.

Pro výpočet čisté současné hodnoty se jak u celkových nákladů, tak celkových výnosů počítá s diskontní sazbou 3,5%, která se rovná růstu nominálních mezd (předpokládá se průměrná inflace 2% ročně a růst reálných mezd 1,5% ročně).

Celkovými výnosy účastníka se rozumí čistá současná hodnota sumy všech přijatých valorizovaných penzijních dávek, které budou účastníkovi vyplaceny za celou dobu strávenou v penzi. Celková doba pobírání penze začíná okamžikem odchodu do penze a končí smrtí účastníka. Model počítá s valorizací penzí o 2,5% ročně. Valorizační sazba je stanovena jako součet inflace + 1/3 reálných mezd a valorizace probíhá tímto způsobem:

$$PENZE_j = PENZE_{j-1} \times (1 + vs) \quad [2],$$

kde

² Autorkou vzorců [1], [2], [3] i [4] je autorka článku.

j = věk

vs = valorizační sazba.

Matematicky lze celkové výnosy účastníka penzijního systému vyjádřit takto:

$$SHPE = \sum_{j=t_{0+1}}^t PENZE_j \times (1+i)^{t_{0+1}-j} \quad [3],$$

kde

SHPE = současná hodnota všech penzí

j = věk

t_{0+1} = věk odchodu do penze

t = věk předcházející okamžiku smrti

i = diskontní sazba.

Jako vstupní data jsou v modelu využívána:

- data Českého statistického úřadu (pro všechna platí, že novější data nejsou v době zpracovávání textu k dispozici, proto musí být v případě potřeby nasimulována nebo využita pro jiný rok):
 - údaj o průměrné mzdě podle pohlaví pro rok 2013,
 - naděje dožití podle pohlaví ve věku odchodu do důchodu v roce 2013,
 - údaj o věku prvorodiček v roce 2013,
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění pro využití
 - koeficientu 30,4167 při výpočtu osobního vyměřovacího základu (§ 16) a dále
 - příloha tohoto zákona pro zjištění statutární hranice věku odchodu do penze v roce 2015 podle pohlaví a u žen podle počtu vychovaných dětí,
- vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 208/2014 Sb. pro
 - stanovení redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2015 a
 - základní výměry důchodu stanovené pro rok 2015,

- důchodová kalkulačka Ministerstva práce a sociálních věcí (2015) pro stanovení přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu pro roky 1986-2014 a
- kalendářní rok o 365 dnech a přestupné roky o 366 dnech ve čtyřletých periodách v období 1988 - 2012 pro účely výpočtu osobního vyměřovacího základu.

Vstupní charakteristiky modelových účastníků sumarizuje tato tabulka:

Tab. 1: Vstupní data modelu

	účastník				
	MUŽ	ŽENA 1	ŽENA 2	ŽENA 3	ŽENA 4
rok narození	1952	1952	1953	1954	1957
rok nástupu do práce	1970	1970	1971	1972	1975
průměrná mzda*	29 250	22 955	22 955	22 955	22 955
sazba důchodového pojištění	28%				
počet let odvodu pojistného	45	45	44	42	25
počet let pojištění vč. náhradních dob	45	45	44	43	40
počet vychovaných dětí	0	0	0	1	5
rodičovská dovolená (roky)**	0	0	0	1	15
věk odchodu do penze	63	63	62	61	58
naděje dožití ve věku odchodu do penze* (počet let v penzi)	17,04	20,74	21,58	22,42	25,02
valorizační koeficient	2,50%				
diskontní sazba (růst nominálních mezd)	3,50%				

Zdroj: Autorka s využitím Český statistický úřad (2014a, 2014b, 2014c) a Zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

* údaj platný pro rok 2013

** věk matky při narození prvního dítěte je 28 let

Postup modelování je následující:

1) Všem účastníkům je nasimulována pracovní kariéra.

Pro všechny příjmově typizované jedince platí, že začali pracovat v 18. roce života, nikdy nebyli nezaměstnaní, po celou svoji kariéru pobírali průměrnou mzdu (vyjma období rodičovské dovolené u žen, jejichž mzda byla po toto období nulová). Splňují minimální dobu pojištění potřebnou pro přiznání důchodové dávky (v roce 2015 je to 31 let pojištění) a do penze odcházejí

1.1.2015. Variantně byly zvoleny odlišnosti ve výši mzdy, věku odchodu do důchodu (a tedy i počtu odpracovaných let), naději dožití, počtu dětí a době strávené na rodičovské dovolené.

Jako první byl u modelových účastníků ustanoven věk odchodu do penze, od něj se pak odvinuly další proměnné. U MUŽE byl věk odchodu do penze stanoven na 63 let (jeho zákonem daný důchodový věk je 62 let a 10 měsíců, ale pro potřeby tohoto modelu pracuje o dva měsíce déle; "práce přesčas" nedosahuje 90 dnů, tzn., že se mu nezvyšuje důchodová dávka za přesluhování, ale doba práce po vzniku nároku na důchod se mu započítává do celkové doby pojištění). Statutární věk odchodu do penze o jeden rok staršího muže by byl 63 let a ten by odcházel do penze v roce 2016, což nekoresponduje ze záměrem nechat účastníky odejít do penze ve stejný okamžik. Proto byla MUŽI pracovní kariéra o 2 měsíce prodloužena tak, aby mohl odejít do penze k 1.1.2015.

Věk odchodu do penze ŽENY 1 se shoduje s věkem odchodu do penze MUŽE. Záměrem porovnání těchto dvou osob je ukázat, jak by se odlišovaly výnosy a náklady obou pohlaví, kdyby byl jejich věk odchodu do penze identický a výnosy a náklady se odvíjely pouze od rozdílné mzdy a rozdílné naděje dožití, což jsou vlastnosti, kterými se muži a ženy reálně odlišují ze své podstaty, nejedná se o vlastnosti určené zákonem.

Abyste mohla bezdětná žena odejít do penze v roce 2015, musí být její statutární důchodový věk podle přílohy Zákona o důchodovém pojištění 62 let. V této situaci se nachází ŽENA 2. Přestože nemá žádné děti, její zákonem daný věk odchodu do penze je o 1 rok nižší než u MUŽE i ŽENY 1. Z porovnání výnosů a nákladů ŽENY 1, ŽENY 2 a MUŽE vyplývá, zda a jak žena z českého penzijního systému profituje pouze důvodu, že je ženou (má menší mzdu, nižší zákonný věk odchodu do penze, kratší pracovní kariéru a vyšší naději dožití).

U ŽENY 3 se předpokládá, že porodila jedno dítě a pečovala o něj na rodičovské dovolené jeden rok. Žena měla dítě ve 28. roce života (dle Českého statistického úřadu (2014a) byl v roce 2013 průměrný věk matky při narození prvního dítěte 28,1 let), díky čemuž jí výpadek příjmu nezasáhne rozhodné období. Z porovnání ŽENY 1, ŽENY 2 a ŽENY 3 vyplývá, jak ze systému profituje ŽENA 3, která se věnuje péči o dítě, díky čemuž odvede do systému méně příspěvků jednak z důvodu výpadku odvodu pojistného během rodičovské dovolené a jednak z důvodu kratší pracovní

kariéry způsobené dřívějším zákonným odchodem do penze nastaveným podle počtu dětí.

Obdobně jako ŽENA 3 na tom bude ŽENA 4 jen s tím rozdílem, že porodí po jednom celkem pět dětí a s každým zůstane na rodičovské dovolené tři roky, přičemž tyto roky po sobě následují bez překrytí. V současné době délka rodičovské dovolené většinou koresponduje s dobou vyplácení rodičovského příspěvku. I když může být osoba na rodičovské dovolené celkem až čtyři roky (z toho poslední rok musí zažádat zaměstnavatele o neplacené volno), rodičovský příspěvek se vyplácí vzhledem k jeho stanovené maximální možné měsíční výši po dobu maximálně cca dva a půl roku. Záměrem takového nastavení vlastností ŽENY 4 je ukázat, jak ze systému profituje účastnice, která v co nejvyšší míře využije rodičovskou dovolenou (ŽENA 4 v modelu pečuje o pět potomků celkem 15 let) a vychová maximální počet dětí, který ještě má vliv na snížení její věkové hranice odchodu do penze zákonem.

2) Dalším krokem modelování bylo ustanovení mzdového profilu účastníků.

Všem účastníkům byla nasimulována minulá i budoucí mzda tak, aby byly známy jejich výdělků od nástupu do práce po odchod do penze. Pro obě pohlaví se vycházelo z průměrné mzdy za rok 2013 a respektována byla rozdílná délka pracovní kariéry i penze, jak z důvodu rozdílných odchodů do penze, tak z důvodu rozdílné naděje dožití. Při výpočtu minulých mezd a budoucí mzdy (za rok 2014) bylo postupováno s využitím koeficientu nárůstu nominálních mezd ve výši 3,5% podle vzorce

$$MZDA_j = MZDA_{j-1} \times (1 + i) \quad [4],$$

kde

j = věk

i = koeficient nárůstu nominálních mezd.

3) S využitím mzdového profilu bylo přistoupeno k výpočtu penze v roce 2015 u každého z modelových účastníků.

Výpočet penzijní dávky v českém penzijním systému stanovuje Zákon o důchodovém pojištění. Celá konstrukce výpočtu je výrazně komplikovaná a pro drtivou většinu obyvatel nesrozumitelná (což ostatně uznal i Ústavní soud ve svém nálezu č. 135/2010 Sb.).

Česká penzijní dávka se skládá z pevné základní výměry shodné pro všechny typy důchodů, která se stanovuje jako 9% z průměrné mzdy a vyhláší jí Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou pro každý rok. Pro rok 2015 je základní výměra stanovena na 2400 Kč a tato částka je tedy stejná pro všechny příjmově typizované jedince v modelu.

Druhou složkou důchodové dávky je procentní výměra, která se stanoví z tzv. výpočtového základu vynásobením procentní sazbou, která zohledňuje počet let pojištění tak, že se počet let pojištění včetně náhradních dob vynásobí 1,5. Tímto součinem získaným číslem v procentech se vynásobí výpočtový základ a výsledkem součinu je pak procentní výměra. Výpočtový základ se stanoví z tzv. osobního vyměřovacího základu za využití redukčních hranic a redukčních sazeb. Osobní vyměřovací základ je o vyloučené doby (v tomto modelu se jedná o doby rodičovské dovolené) očištěný měsíční průměr úhrnu vyměřovacích základů pojištěnce (tj. hrubých mezd) v jednotlivých letech v rozhodném období, které se koeficientem nárůstu všeobecného vyměřovacího základu (tj. průměrné mzdy) upraví na mzdovou úroveň roku předcházejícího roku přiznání nároku na důchod. Rozhodné období začíná rokem, který následuje po roce, ve kterém pojištěnec dosáhl 18. roku života a končí rokem předcházejícím roku přiznání důchodu s tím, že nezačíná dříve než rokem 1986. Redukcí osobního vyměřovacího základu užitím redukčních hranic a redukčních sazeb se stanoví výpočtový základ pro vyměření procentní výměry. Součtem procentní výměry a základní výměry je stanovena penzijní dávka.

- 4) Dalším krokem modelu byla valorizace penzí podle vzorce [2] po období, které začíná rokem následujícím po roku přiznání důchodu a končí rokem smrti. Valorizace proběhla jednou za rok na jeho začátku. Takto byly získány penzijní dávky za celé období penze.
- 5) V závěrečné fázi byla z celoživotních mezd vypočítána současná hodnota sumy odvedeného pojistného podle vzorce [1] a z celoživotních valorizovaných penzí byla vypočítána současná hodnota sumy všech penzí podle vzorce [3].
- 6) Výstupem modelu je suma odvodů vyjádřená jako procento sumy důchodů. Tento ukazatel vyjadřuje, kolik procent výnosu činí účastníkovy náklady.

Model má tato omezení:

- Bere v potaz pouze zaměstnance, nikoli osoby samostatně výdělečně činné. Neuvažuje ani možnost odklonění pojistného do druhého pilíře.
- Pracovní příjmy typizovaných jedinců byly vyjma roku 2013 nasimulovány.
- Model předpokládá, že mají účastníci po celou kariéru průměrný plat. Ignoruje kariérní mzdové výkyvy.
- Jako poslední model zanedbává fakt, že základní výměra roste podle růstu mezd a procentní výměra jiným tempem. Nakládá s penzijní dávkou jako s nerozdělitelnou proměnnou a nechává jí růst s využitím valorizačního koeficientu jako celek.

3 VÝSLEDKY

Výsledky modelu pro všechny zvolené příjmově typizované osoby, které všechny odcházející do penze k 1.1.2015, sumarizuje tato tabulka:

Tab. 2: Výsledky modelu

	účastník				
	MUŽ	ŽENA 1	ŽENA 2	ŽENA 3	ŽENA 4
osobní vyměřovací základ	52 210	40 974	40 974	40 974	24 334
výpočtový základ	22 239	19 318	19 318	19 318	14 991
procentní výměra	15 011	13 040	12 750	12 460	8 995
základní výměra pro rok 2015	2 400	2 400	2 400	2 400	2 400
důchod v roce 2015	17 411	15 440	15 150	14 860	11 395
suma všech odvodů (tis.)***	4 577	3 592	3 512	3 353	1 996
suma všech důchodů (tis.)***	3 297	3 498	3 558	3 611	3 052
suma odvodů vyjádřená jako procento sumy důchodů***	139%	103%	99%	93%	65%

Zdroj: Vlastní výpočty autorky s využitím Český statistický úřad (2014a, 2014b, 2014c), Zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, Vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 208/2014 Sb. a důchodové kalkulačky Ministerstva práce a sociálních věcí (2015)

*** v současných hodnotách

Z výsledků modelu vyplynulo následující:

- 1) MUŽ a ŽENA 1 se narodili ve stejném roce, pracovali stejně dlouho a ve stejném roce také odcházejí do penze. Porovnáme-li MUŽE a ŽENU 1, tedy osoby, pro které jsou tím pádem parametry penzijního systému legislativně identické a které se ve vstupních datech liší jen výší svojí mzdy a díky odlišné naději dožití počtem let strávených v penzi, pak pro ŽENU 1 její nižší mzda znamená prakticky míň odvedeného pojistného, z toho plynoucí nižší procentní výměru důchodu a tedy i nižší důchodovou dávku. Zatímco MUŽI je přiznána penzijní dávka ve výši 17 411 Kč, ŽENA 1 začne pobírat důchod ve výši 15 440 Kč. Přesto je na tom ŽENA 1 v konečné sumě všech přijatých penzí lépe než MUŽ, což je zapříčiněno tím, že penzi pobírá delší dobu (přežije MUŽE o téměř 4 roky). V konečném výsledku legislativně stejně nastavená pravidla znamenají pro MUŽE celoživotní odvody pojistného ve výši 4,6 mil. Kč a sumu všech akceptovaných důchodových dávek ve výši 3,3 mil. Kč. ŽENA 1 za stejných legislativních podmínek odvede do systému 3,6 mil. Kč a akceptuje 3,5 mil. Kč na dávkách. Náklady MUŽE tak činí 139% jeho výnosu, náklady ženy 103% jejího výnosu. Zatímco ŽENA 1 akceptovanými penzijními dávkami pokrývá svoje náklady, MUŽOVY náklady dalece převyšují jeho výnosy.
- 2) ŽENA 2 se od MUŽE a ŽENY 1 liší tím, že jí legislativa přiznává o jeden rok dřívější odchod do důchodu (jen proto, že je ženou). Stejně jako ŽENA 1 má nižší mzdu než MUŽ a obě ŽENY stráví v penzi delší dobu díky vyšší naději dožití u žen. Ze srovnání MUŽE, ŽENY 1 a ŽENY 2 plyne, že žena, jejíž věk odchodu do penze je zákonem stanoven na nižší hranici, je tímto snížením věku odchodu do důchodu (a tedy i počtu let odvádění pojistného) paradoxně penalizována, neboť kratší doba pojištění snižuje její procentní výměru důchodové dávky (v modelu je to 13 040 Kč u ŽENY 1 a 12 750 Kč u ŽENY 2). O jeden rok dřívější odchod do penze u ŽENY 2 pro ni znamená o jeden rok více volného času, o dvanáct více důchodů, ovšem také o 290 Kč nižší přiznanou měsíční důchodovou dávku (tj. 15 150 Kč) v porovnání se ŽENOU 1 (15 440 Kč). Celkové snížení důchodové dávky je ale ŽENĚ 2 poté kompenzováno delší dobou jejího pobírání (ŽENA 2 pobírá penzi z důvodu dřívějšího zákonem daného odchodu do penze téměř o rok déle než ŽENA 1; ŽENA 1 žije pouze o 2 měsíce déle než ŽENA 2). ŽENA 2, přestože má nižší důchod než ŽENA 1, díky delšímu času strávenému v penzi stejně jako ŽENA 1 svými

výnosy pokryje svoje náklady. Celkové náklady ŽENY 2 (3,51 mil. Kč) jsou stejně tak velké (99%) jako její výnosy (3,56 mil. Kč).

- 3) ŽENA 3 má na rozdíl od předchozích ŽEN jedno dítě. To, že má dítě, na její dávku nemá vliv. Tím spíš, že je s dítětem na rodičovské dovolené mimo rozhodné období. I kdyby rodičovská dovolená spadla do rozhodného období, u osoby, která má každý měsíc identickou průměrnou mzdu, by se výpadek odvodu pojistného na dávce v zásadě neprojevil. Dávku jí ale snižuje nižší věk odchodu do penze stanovený pro ženy s jedním dítětem zákonem, který je ještě nižší než u ŽEN 1 a 2. ŽENA 3 odchází do penze o rok dříve než ŽENA 2 a o dva roky dříve než ŽENA 1. Její důchodová dávka je o 290 Kč nižší než dávka ŽENY 2 a o 580 Kč nižší než dávka ŽENY 1. Snížení důchodové dávky celé spočívá ve snížení procentní výměry důchodu, které není způsobeno výpadkem odvodu pojistného v důsledku péče o dítě, ale kratším odváděním pojistného v důsledku zákonné možnosti odejít do penze dříve podle počtu dětí. Opět platí, že za snížení důchodové dávky je ŽENA 3 do jisté míry kompenzována tím, že ji pobírá vzhledem k dřívějšímu odchodu do penze delší dobu. Zatímco na pojistném odvede celkově 3,4 mil. Kč, celková výše akceptovaných důchodů činí 3,6 mil. Kč. Přestože má nižší přiznaný důchod než obě předchozí ŽENY, v důsledku více let strávených v penzi činí její celkové náklady 93% celkových výnosů. Na část její penze tedy doplácí někdo jiný.
- 4) Závěr, který by neměl překvapit, plyne z do extrému dovedeného případu ŽENY 4 s pěti dětmi, která díky nim 15 let své pracovní kariéry zaměstnání vůbec nenavštěvuje. Patnáctiletý výpadek v odvodu pojistného má za následek, že odvede do systému výrazně méně (2 mil. Kč), než z něj dostane (3 mil. Kč). Navíc díky zdatně dřívějšímu odchodu do penze určenému zákonem podle počtu dětí (opouští pracovní trh již v 58 letech) pobere na dávkách celkově téměř tolik, jako její bezdětné kolegyně i přesto, že má penzijní dávku již citelně nižší než předchozí ŽENY (dávka se liší o tisíce korun, nikoli stokoruny, jako tomu bylo v předchozích případech). Její celkové náklady činí jen 65% celkových výnosů a značná část její penze je tak financována z pojistného jiných účastníků prvního pilíře penzijního systému.

4 DISKUZE

Modelová situace ukázala, že:

- a) při stejných legislativou stanovených podmínkách je praktický dopad výhodnější pro ženu;
- b) jsou ženy dřívějším odchodem do penze zvýhodňovány i penalizovány zároveň: v penzi sice stráví delší dobu, akceptují více penzijních dávek, ale penzijní dávku pobírají nižší;
- c) se v modelové situaci prvního pilíře českého penzijního systému přesto vyplatí být více ženou nebo ženou s dětmi než mužem, neboť část důchodových dávek žen je financována někým jiným.

Výsledky výzkumu jsou tak v korespondenci se závěry autorů obdobných studií. Na výnosnost pro ženy a muže se, byť spíše okrajově, zaměřila závěrečná zpráva Bezděkovy komise (Bezděk a kol., 2005). K tzv. základní variantě českého penzijního systému zpráva komise konstatovala, že systém poskytuje ženám vyšší výnos než mužům, a to zejména z titulu jejich nižší věkové hranice a existence vyšších bezpříspěvkových dob a že ženy rovněž profitují z delší doby dožití.

V roce 2011 publikoval Schneider (2011) studii analyzující výhledy českého penzijního systému z pohledu skrytého penzijního dluhu a mezigeneračního přerozdělování ve srovnání s Estonskem, Maďarskem, Polskem a Slovenskem. Dle jeho simulovaných výpočtů odvedou čeští muži narození v roce 2008 do systému třikrát tolik, než dostanou na dávkách a české ženy stejného ročníku dvakrát tolik. Starší muži narození v roce 1975 pak odvedou do systému na pojistném dvakrát víc a stejně narozené ženy 1,25 krát více než ze systému dostanou.

V roce 2012 publikoval svoji studii Šatava (Šatava, 2012), který v ní zkoumal vliv malé a velké reformy na výnosnost českého penzijního systému pro různé skupiny žen a mužů. Autor dochází k závěru, že z legislativního pohledu stejně výhodný penzijní systém pro muže a ženy je z praktického pohledu výhodnější pro ženy. To je podle něj způsobeno zejména rozdílnými demografickými vlastnostmi mužů a žen, rozdílnými rodinnými rolemi mužů a žen a rozdílným ohodnocením na trhu práce.

Vyšší výnosnost prvního pilíře českého penzijního systému pro ženy má v detailu dvě perspektivy: přestože jejich celkové příjmy mnohdy převýší celkové náklady, což pro ženu představuje jasný klad, jako záporný může být

vnímán fakt, že s tak malou penzí, ve které se odráží celoživotně nižší mzda i dřívější odchod do penze, musí žít tak dlouho. Chtějí-li mít ženy vyšší penze, musí mít odpovídající mzdy, čemuž je pak nutné uzpůsobit průběh pracovní kariéry a souběh rodičovství. A dále, zákonem stanovená dřívější hranice odchodu do penze u žen neznamená, že žena do penze odejít musí. Výši svojí penze je žena v českém penzijním systému schopná ovlivnit pokračováním v kariéře.

5 ZÁVĚR

Cílem článku bylo pomocí modelu demonstrovat nerovnost výnosů a nákladů konkrétních účastníků českého penzijního systému (resp. pouze jeho prvního pilíře) v závislosti na pohlaví a počtu dětí. Výzkum ukázal, že vyšší odvody z mužova vyššího průměrného platu mu sice v modelové situaci českého penzijního systému zajistí v porovnání se ženou s nižším průměrným platem vyšší penzi, nicméně kvůli kratší délce života muž nestihne akceptovanými penzijními dávkami pokrýt svoje náklady v podobě odvedeného pojistného. Díky vyšší naději dožití je účast v prvním pilíři českého penzijního systému výhodnější pro ženy v tom smyslu, že mají možnost během více let strávených v penzi akceptovat více penzijních dávek. Výnosy žen převyšují jejich náklady (tím více, čím déle žijí, čím dříve odcházejí do penze a čím více mají dětí), takže na penze takových žen doplácí někdo jiný. Výpočet penze ženy v budoucnu nebude obsahovat sníženou hranici odchodu do důchodu podle počtu dětí. Penze ženy tak bude závislá především na výši ženina platu stejně, jako je tomu u muže.

6 POUŽITÉ ZDROJE

- [1] BEZDĚK, V. a kol. (2005): Závěrečná zpráva. [Online] cit. 15.2.2014, dostupné na www.mpsv.cz/files/clanky/2235/zaverecna_zprava.pdf
- [2] ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ (2014): Tisková zpráva o průměrné výši důchodů. [Online] cit. 22.12.2014, dostupné na www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2014/2014-09-17-v-prvnim-pololetu-2014-dosahla-prumerna-vyse-starobniho-duchodu-11-050-kc.-muzi-pobirali-.htm

- [3] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (2014a): Průměrný věk žen při narození 1 dítěte v letech 1950- 2013. [Online], cit. 28.1.2015, dostupné na www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerny_vek_zen_pri_narozeni_1_ditete_v letech_1950_2013
- [4] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (2014b): Struktura mezd zaměstnanců 2013. [Online], cit. 28.1.2015, dostupné na www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/110026-14
- [5] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (2014c): Úmrtnostní tabulky za ČR, regiony soudržnosti a kraje 2012 až 2013. [Online], cit. 28.1.2015, dostupné na www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/130063-14
- [6] EUROSTAT (2014): Statistics. [Online], cit. 18.11.2014, dostupné na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>
- [7] MINISTERSTVO FINANCÍ ČR (2014): Základní ukazatele vývoje penzijního připojištění v transformovaných fondech a vývoje doplňkového penzijního spoření v účastnických fondech v ČR k 30.9.2014 včetně Komentáře. [Online] cit. 23.12.2014, dostupné na www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/monitoring/vyvoj-penzijniho-pripojisteni/2014/zakladni-ukazatele-vyvoje-penzijniho-pri-19743
- [8] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR (2014): Rodičovská dovolená v režii otců? Zkušenost, která stojí za to. [Online], cit. 28.12.2014, dostupné na www.mpsv.cz/files/clanky/17476/tz_120314a.pdf
- [9] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR (2015): Důchodová kalkulačka [Online] cit. 15.1.2015, dostupné na www.mpsv.cz/cs/2435
- [10] NÁLEZ ÚSTAVNÍHO SOUDU č. 135/2010 Sb., ve věci návrhu na zrušení § 15 Zákona o důchodovém pojištění. [Online] cit. 5.1.2015, dostupné na www.portal.gov.cz
- [11] SCHNEIDER, O. (2011): Penzijní dluh: břímě mladých. Praha: Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu, projekt Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i., 20s., bez ISBN
- [12] ŠATAVA, J. (2012): Výnosnost důchodového systému a dopady jeho reformy na muže a ženy. Praha: Národohospodářský ústav AVČR, v.v.i., 28 s., bez ISBN

- [13] VYHLÁŠKA MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ č. 208/2014 Sb. ze dne 25. září 2014, o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2013, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2013, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2015 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2015 a o zvýšení důchodů v roce 2015. [Online] cit. 8.1.2015, dostupné na www.portal.gov.cz
- [14] ZÁKON č. 42/1994 Sb. ze dne 16. února 1994, o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením [Online] cit. 2.1.2015, dostupné na www.portal.gov.cz
- [15] ZÁKON č. 155/1995 Sb. ze dne 30. června 1995, o důchodovém pojištění. [Online] cit. 5.2.2014, dostupné na www.portal.gov.cz
- [16] ZÁKON č. 397/2012 Sb. ze dne 7. září 2012, o pojistném na důchodové spoření [Online] cit. 2.1.2015, dostupné na www.portal.gov.cz
- [17] ZÁKON č. 426/2011 Sb. ze dne 6. listopadu 2011, o důchodovém spoření [Online] cit. 2.1.2015, dostupné na www.portal.gov.cz
- [18] ZÁKON č. 427/2011 Sb. ze dne 6. listopadu 2011, o doplňkovém penzijním spoření. [Online] cit. 5.1.2015, dostupné na www.portal.gov.cz
- [19]
- [20] ZÁKON č. 561/2004 Sb. ze dne 24. září 2004, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) [Online] cit. 5.1.2015, dostupné na www.portal.gov.cz

AUTOR

Ing. Dana Hálová, Katedra veřejné ekonomie, Ekonomicko-správní fakulta, Masarykova univerzita, Lipová 41a, 602 00 Brno, halovadana@mail.muni.cz

AUTHOR

Ing. Dana Hálová, Department of Public Economics, Faculty of Economics and Administration, Masaryk University, Lipová 41a, 602 00 Brno, halovadana@mail.muni.cz