

Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Ústav sociální práce

**Rozdílná postavení mužů a žen v českém důchodovém
systému**

Bakalářská práce

Autor: Monika Holečková

Vedoucí práce: JUDr. et Mgr. Filip Rigel, Ph.D.

Hradec Králové

2021



Zadání bakalářské práce

Autor:	Monika Holečková
Studium:	U1878
Studijní program:	B6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor:	Sociální práce ve veřejné správě
Název bakalářské práce:	Rozdílná postavení mužů a žen v českém důchodovém systému
Název bakalářské práce AJ:	Different positions of men and women in the Czech pension system

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Práce je rozdělena do dvou částí, kdy první část je teoretická a zabývá se obecně otázkou důchodového zabezpečení v rámci systému sociálního zabezpečení, které je jedním z nejdůležitějších nástrojů sociální politiky. Dále se zaměří na rozbor funkcí, které má plnit a vymezí zásady, které jsou rozhodující pro jeho celkový charakter a podobu, sumarizuje současné světové trendy v jejich reformách. Dále pak rozebere samotný důchodový systém v ČR, strukturu a jednotlivé důchodové dávky. V neposlední řadě věnuje pozornost důchodovému pojištění ve vztahu k rovnosti mužů a žen, odhalí silné a slabé stránky, předsudky a nedokonalosti. Zaměří se právě na různě stanovené podmínky odchodu do důchodu v závislosti na pohlaví a pokusí se odhalit příčiny nerovností mezi muži a ženami. Ve druhé, praktické části provede analýzu částí důchodového systému v ČR s ohledem na genderovou problematiku za období 2000-2018. Předmětem analýzy bude vývoj vybraných sociálních ukazatelů, např. průměrná výše důchodů, naděje dožití, věd odchodu do důchodu, vdovské a vdovecké důchody.... V práci bude použito metody kvantitativního výzkumu.

HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9. ČERNÁ, Jana a Antonín VACÍK. Právo sociálního zabezpečení v rámci Evropské unie. Plzeň: Aleš Čeněk, 2005. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 80-86898-14-8. KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. LUKÁŠOVÁ, Miloslava. Postavení žen v penzi. Praha: Otevřená společnost - Centrum ProEquality, 2009. Analýza. ISBN 978-80-87110-17-1. SLANÝ, Antonín a Vojtěch KREBS. Sociální ochrana a důchodový systém. Brno: Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, 2004. ISBN 80-210-3390-8. KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0.

Garantující pracoviště:	Ústav sociální práce, Filozofická fakulta
Vedoucí práce:	JUDr. et Mgr. Filip Rigel, Ph.D.
Oponent:	PhDr. Martin Smutek, Ph.D.
Datum zadání závěrečné práce:	30.4.2020

Chci poděkovat JUDr. et Mgr. Filipovi Rigelovi, Ph.D. za odborné vedení mé práce a především pak za důležité rady a připomínky, bez kterých by tato práce neměla svoji konečnou tvář.

Moje poděkování za velkou podporu patří i všem mým blízkým a přátelům.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: „Rozdílná postavení mužů a žen v českém důchodovém systému.“ zpracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

.....

Monika Holečková

ANOTACE

Práce je rozdělena do dvou částí, kdy první část je teoretická a zabývá se obecně otázkou důchodového zabezpečení v rámci systému sociálního zabezpečení, které je jedním z nejdůležitějších nástrojů sociální politiky. Dále se zaměří na rozbor funkcí, které má plnit a vymezí zásady, které jsou rozhodující pro jeho celkový charakter a podobu, sumarizuje současné světové trendy v jejich reformách. Dále pak rozebere samotný důchodový systém v ČR, strukturu a jednotlivé důchodové dávky. V neposlední řadě věnuje pozornost důchodovému pojištění ve vztahu k rovnosti mužů a žen, odhalí silné a slabé stránky, předsudky a nedokonalosti. Zaměří se právě na různě stanovené podmínky odchodu do důchodu v závislosti na pohlaví a pokusí se odhalit příčiny nerovností mezi muži a ženami.

Ve druhé, praktické části provede analýzu částí důchodového systému v ČR s ohledem na genderovou problematiku v letech 2000-2018. Předmětem analýzy pak bude vývoj některých sociálních ukazatelů, např. průměrná výše důchodů, naděje dožití, věd odchodu do důchodu, vdovské a vdovecké důchody.... V práci bude použito metody kvantitativního výzkumu.

Klíčová slova: Gender, genderová rovnost, penzijní systém, důchod, důchodový věk

ANOTATION

The work is divided into two parts, where the first part is theoretical and deals with the issue of pension security in general within the social security system, which is one of the most important tools of social policy. It will also focus on the analysis of the functions it is to perform and define the principles that are decisive for its overall character and form, summarizing current world trends in their reforms. It then analyzes the pension system in the Czech Republic, the structure and individual pension benefits. Last but not least, it pays attention to pension insurance in relation to equality between men and women, reveals strengths and weaknesses, prejudices and imperfections. It will focus on the different retirement conditions depending on gender, and will try to identify the causes of inequalities between men and women. In the second, practical part, he will analyze parts of the pension system in the Czech Republic with regard to gender issues for the period 2000-2018. The subject of the analysis will be the development of selected social indicators, such as the average amount of pensions, life expectancy, retirement sciences, widow's and widower's pensions The method of quantitative research will be used in the work.

Keywords: Gender, Gender Equality, Pension System, Retirement, Retirement Age

Obsah

Úvod	9
1. Sociální politika, sociální zabezpečení a důchodový systém	11
1.1. Sociální politika	11
1.1.1. Cíle a principy sociálního pojištění	12
1.1.2. Nástroje sociální politiky	12
1.2. Sociální zabezpečení	13
1.2.1. Základní pojmy a systém práva sociálního zabezpečení	13
2. Důchodové zabezpečení	15
2.1. Historie	15
2.2. Vymezení základních pojmů	16
2.3. Pilíře důchodového zabezpečení	17
2.4. Dávky důchodového pojištění	17
2.5. Penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření	19
2.6. Světové trendy	19
3. Genderová problematika	21
3.1. Základní pojmy	21
3.2. Genderový aspekt v důchodovém systému	22
3.3. Genderová statistika	23
3.3.1. Genderová mzdová mezera (GPG) a Genderová penzijní mezera (GGP)	24
4. Metodika	25
4.1. Cíle výzkumu a hlavní výzkumná otázka	25
4.2. Metodologie práce	26
5. Statistika důchodců v České republice	27
5.1. Výše důchodových dávek	29
5.2. Výdaje na důchody	30
5.3. Genderová penzijní mezera (GGP)	31
5.3.1. Genderová mzdová mezera (GPG)	32
5.3.2. Počet let pobírání starobního důchodu	34
5.3.3. Věk odchodu do důchodu	35
6. Dotazníkové šetření	37
6.1. Metodologie práce	37
6.2. Analýza dotazníků	38
6.3. Rozdíly mezi názory mužů a žen ve společnosti	46
Závěr	47

Bibliografie:..... 51

Úvod

Hlavním cílem této práce je zhodnocení rozdílného postavení mužů a žen v českém penzijním systému. Společenský vývoj vedl jednoznačně ke zlepšení postavení žen, jak na úrovni občanských, tak i politických práv. Pokud nahlédneme do historie, v době pravěku byl rozdíl mezi mužem a ženou pouze biologicko fyziologický, který určoval jejich společenské role. Žena sbírala rostlinnou potravu a muž lovil maso. S příchodem křesťanství byla žena označována jako studnice hříchu a původkyně všeho zlého. Velký důraz byl kladen na celibát, panenství bylo největší hodnotou ženy. Ve společnosti bylo týrání žen přijatelné, proto mnoho z nich bohužel umíralo předčasně. Na venkově měly ženy výhodnější postavení, neboť se díky práci ve stáji či na poli svému muži více vyrovnaly. V 17. století přišlo uvolnění, kdy hlavně ve městech se rozšířila nevěra, rozvody, které doposud byly takřka nemožné a zároveň přišly první zprávy o antikoncepci. Na přelomu 17. a 18. století se ve Francii a Anglii objevila první zmínka o feminismu. Ženy se nad muže nepovyšovaly, ale spolupracovaly s nimi. Postupem času chtěly získat kvalifikaci pro svoji profesi, a i přes značnou nelibost mužů se jim podařilo prosadit právo na vzdělání. V dnešní době je situace v tomto ohledu přívětivější, přesto si žena i v současnosti musí vybrat mezi dětmi a kariérou. Obecně mají ženy podporu společnosti v zaměstnanosti, avšak nevelkou podporu mají právě v budování kariéry. Stále mají přiřazenu roli matky – pečovatelky, naopak muži mají roli živitele.

V sociální oblasti se však stále objevují nerovnosti, které je bezesporu třeba odstranit. Zásadním problémem v naší společnosti je diskriminace na trhu práce, ženy jsou finančně méně ohodnoceny než muži, a to vede k nižším důchodům. Jsou jim částečně kompenzovány určitými prvky sociálního systému, který ženám umožňuje například započítání mateřské a rodičovské dovolené k odpracovaným rokům, dřívější odchod do důchodu v případě, že vychovaly potomky, v budoucnu se počítá i s finanční „odměnou“ za každé vychované dítě.

V této bakalářské práci je dále analyzována sociální oblast, konkrétně otázka rovnosti pohlaví a důchodového zabezpečení v ČR. Pro zajímavost je zde nastíněno mezinárodní srovnání genderové mzdové mezery.

Nejvýznamnější rozdíl mezi muži a ženami je výše vyplacených starobních důchodů. Důchodový systém je jedním z nejdůležitějších pilířů sociální politiky státu.

V dnešní době je toto téma velmi diskutované jak v odborných či politických kruzích, tak i u široké veřejnosti. Reformy, kterých jsme se v posledních letech dočkali, představují významnou roli a jsou obsahem několikerych odborných debat.

Dalším významným světovým tématem je problematika genderové nerovnosti. Rovné příležitosti mužů a žen jsou diskutovány téměř ve všech oblastech společnosti. Reformy důchodových systémů jsou dnes aktuální pro celou Evropskou unii, která bude v následujících desetiletích čelit výraznému stárnutí populace, a to ze tří hlavních faktorů: Generace tzv. „Baby boomu“ dosáhne důchodového věku, neustálé zvyšování průměrného věku a pokles porodnosti.

Rozdíly v oblasti důchodů se rodí již na základě zmíněných genderových nerovností ve společnosti i nerovností na trhu práce. Ženy jako skupina dosahují nižších výdělků než muži, častěji jsou nuceny využít zkrácených úvazků a bývají zaměstnávány v oborech s nižší prestiží, kde také dosáhnou nižších pozic.

Všechny tyto faktory jsou příčinou jejich horších podmínek i ve stáří.

Praktická část analyzuje důchodový systém České republiky z úhlu genderové problematiky v letech 2015-2020. Nejdříve se pozornost zaměří na důchodovou statistiku a údaje současného českého důchodového systému. Poté přijdou na řadu genderové rozdíly ve výši důchodových dávek díky vybraným sociálním ukazatelům – průměrná výše důchodů, genderová mzdová mezera, genderová penzijní mezera a vzájemný vztah starobního důchodu a mzdy.

Součástí bakalářské práce je dotazníkové šetření, které bylo uskutečněno květen–červen 2021, osloveno bylo 40 občanů Pardubického kraje. Cílem výzkumu bylo zjištění postojů veřejnosti k nerovnému postavení muže a ženy ve společnosti a v nerovnosti ve vyplácení důchodů.

TEORETICKÁ ČÁST

1. Sociální politika, sociální zabezpečení a důchodový systém

Pojem sociální politika bývá většinou institucionálně zakotvené záměrné úsilí vyjádřené speciálními programovými cíli, aktivitami a prostředky, které mohou směřovat k ochraně, reprodukci a rozvoji soc. systému. Její proveditelnost závisí na typu kultury a společnosti, na politických a ekonomických poměrech, etických normách a ideologii. Každá společnost si vytváří nástroje a metody, jimiž řeší sociální problémy, potřeby, mírní dopady sociálního napětí a sociálních nerovností. Stát, který se zaměří na určitý sociální systém se sociální spravedlností se označuje sociální stát. Jeho prioritním úkolem je postarat se o zabezpečení slušného života pro všechny své občany. Je současně zavázán zachovat sociální rovnost a spravedlnost. Stát je zavázán své společnosti k tomu, aby ji zabezpečil při základních rizicích, jako je například nemoc, nezaměstnanost, invalidita a další, v neposlední řadě ve stáří. Jeho cílem je poskytovat občanům sociální jistoty, umožnit jim přiměřený životní způsob a realizaci všech ústavou zaručených občanských práv. Toto vše směřuje k osobnostnímu rozvoji i k rozvoji lidského potenciálu společnosti.

Dalšími aktéry sociální politiky jsou územně správní celky. V Česku jde o kraje a obce. Z nestátních aktérů jde především o zaměstnavatele a jejich svazy a odborové organizace zaměstnanců. Dále to pak jsou místní komunity, neziskové nevládní organizace a církve. Významnými aktéry jsou také mezinárodní organizace, jako je Evropská unie, UNICEF nebo ILO.

V následujícím výkladu věnuji pozornost pojmům, jako je sociální politika, jejím základním cílům a principům. Jedním z jejích hlavních úkolů je vytváření nástrojů, mezi které lze zařadit sociální zabezpečení, na které se zaměřím trochu podrobněji.

1.1. Sociální politika

Stát má svou sociální politiku, která má ochránit občany za pomoci organizování sociální solidarity. Sociální politiku pak mohou mít i nestátní organizace (strany, hnutí, sdružení, ...). Ta ochraňuje či uspokojuje potřeby jejích členů nebo jiných občanů – nečlenů nebo k ovlivňování státní sociální politiky určitým směrem.

Svou sociální politiku stát realizuje systémem zákonů, příkazů, darů a služeb, které se uskutečňují právní úpravou (sociální právo), finančními převody (daně, rozpočty, fondy) a institucemi (sociální instituce). Nástroje sociální politiky jsou pak v jednotlivých státech uspořádány do konkrétních soustav determinovaných historicky, zeměpisně a sociálně politicky.

1.1.1. Cíle a principy sociálního pojištění

Sociální politika představuje cílevědomou činnost subjektů, které směřují k vytvoření podmínek pro rozvoj člověka. Aby se mohl tento záměr naplnit, musí se zapojit několik vzájemně spojených subsystémů, nástrojů, institucí a norem. (Gregorová G. , 2000)

- **Princip sociální spravedlnosti** je základní princip sociální politiky. Spravedlnost je považovaná za rozsah mezilidských vztahů, za základní mravní i náboženskou hodnotu, za základ právního řádu, státu a státní politiky.
- **Princip sociální solidarity** je základním principem sociálního zabezpečení samotného. Podstata principu sociální solidarity vychází z toho, že člověk je společenskou bytostí, a tudíž je závislý na soužití společnosti jako celku.
- **Princip subsidiarity** vymezuje, jak je pomoc občanovi stupňována, aby byl v sociálních podmínkách důstojně zajištěn. Nejdříve si musí jedinec pomoci sám, pokud už jeho pomoc nestačí, je na řadě rodina. Jestliže ani tato není schopna pomoci, potom přichází na řadu jiná společenství, nakonec stát.

1.1.2. Nástroje sociální politiky

Nástroje sociální politiky mohou být shromažďovány do provázaných celků, ale nejvýznamnější systém, který disponuje s největší skupinou nástrojů, které realizují sociální politiku, je systém sociálního zabezpečení.

Mezi další nástroje sociální politiky můžeme zařadit například právní řád, peníze, instituce, sdělovací prostředky, vzdělávací aktivity a další. Těmto se budu věnovat podrobněji v další kapitole. Zaměřím se hlavně na oblast důchodového pojištění.

1.2. Sociální zabezpečení

Sociální politika je jeden z nejdůležitějších nástrojů sociálního zabezpečení, který je používán ke srovnání sociálních nerovností a k řešení sociálních událostí. Obvykle jsou tyto sociální události spojeny s nepřízní ekonomických dopadů, které je občan jen obtížně schopen překonat sám bez pomoci. Sociální zabezpečení je pojem komplexní a také dále vnitřně členěný. Jedná se soubor právních norem, institucí a vztahů, jejich účelem je předcházet možným sociálním rizikům, odstranění nepříznivých následků, které vzniknou důsledkem stanovených sociálních událostí. Tímto způsobem by se měl vytvářet příznivé podmínky pro sociální rozvoj člověka.

Sociálními událostmi rozumíme takové sociálně tíživé situace občana, jako nemoc, narození dítěte, invalidita a stáří. Sociální události jsou z hlediska plnění podstatné ty, jejichž nezbytnost je uznávaná všeobecně a která je zakotvena jako součást sociálního zabezpečení.

Právo sociálního zabezpečení je poměrně mladým samostatným právním odvětvím, které lze rozčlenit do několika systémových částí a těmi jsou: obecná část práva sociálního zabezpečení, veřejné zdravotní pojištění, nemocenské pojištění, důchodové pojištění a připojištění, státní sociální podpora a sociální pomoc. (Gregorová G. , 2000, str. 33)

1.2.1. Základní pojmy a systém práva sociálního zabezpečení

Předchůdcem pojmu „sociální zabezpečení“ z historie byly pojmy jako je chudinská péče, sociální správa a sociální péče. První péči o chudé na sebe vzala svobodná města, ta pak regulovala žebrání a organizovala azyly. Postupně časem tato péče přešla z měst na stát. Tak vznikaly systémy pomoci chudým, ty se pak pozvolna vyvíjely v systémy soudobé sociální pomoci. (Troster, 2010) Pojem sociální zabezpečení se však objevuje až ve 20. století a v průběhu dějin se dále vyvíjel. Obsah tohoto pojmu je dobře znám, jeho definice je však obtížná a historicky podmíněná. U nás byl rozšířen zejména díky reformě národního pojištění v letech 1954 až 1964, v době sovětizace naší společnosti. Zákon poskytující sociální péči a důchodové zabezpečení byl takto označován v roce 1964. Sociální zabezpečení zahrnující důchodové zabezpečení a sociální péči, bylo do československého právního řádu zapsáno zákonem č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení. (Troster, 2010) (Koldínská, 2010).

Systém sociálního zabezpečení v současné době tvoří 3 v podstatě samostatné systémy. Liší v tom, jakou sociální situaci řeší, jakým způsobem jsou dávky v těchto systémech financovány

a jakým způsobem jsou systémy zabezpečeny co se organizace týče. Sociální zabezpečení je upraveno právními předpisy, které se vztahují k jeho jednotlivým oblastem, v těch je jasná společná obecná teorie. Výkladu práva sociálního zabezpečení se pak postupuje od obecné teorie sociálního zabezpečení k jednotlivým odvětvím. (Troster, 2010, str. 23)

Sociální zabezpečení je složeno ze **subsystémů**, těm se budu nyní věnovat.

Jedná se o sociální pojištění, sociální podporu a sociální pomoc.

Sociální pojištění řeší životní situace, na které je možné se připravit dopředu ve smyslu odkladu části finančních prostředků pro budoucí řešení. Sociální pojištění zahrnuje situace jako jsou: ztráta zaměstnání, kde se jedná o pojištění v nezaměstnanosti, ztráta zdraví, které se čerpá ze zdravotního pojištění, krátkodobá ztráta pracovní schopnosti čerpanou z nemocenského pojištění, dlouhodobá ztráta pracovní schopnosti, která se čerpá z důchodového pojištění, a nakonec ztráta výdělečné schopnosti v důsledku pracovního úrazu a nemoci z povolání, kde se jedná o čerpání z pojištění úrazového. Současná právní úprava sociálního pojištění zahrnuje pouze pojištění zdravotní, nemocenské a důchodové i přes vnitřní strukturu, kde lze nalézt výčet jednotlivých složek. Pojištění v nezaměstnanosti spadá pod pracovní právo a na úrazové pojištění je nahlíženo jako na odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. (Gregorová, 1998, str. 40)

Sociální podpory jsou takové sociální situace, které jsou obecně akceptovány společností a považovány za potřebné. V případě čerpání plnění podpory jedinec, nebo sociální skupina nemusí být dopředu účastníkem žádného pojistného systému ani dopředu spořit finanční prostředky k zajištění budoucích potřeb. Podpora je financovaná z daňového systému a státního rozpočtu. Je založena na širší sociální solidaritě. Jedná se o systém peněžitých dávek státní sociální pomoci, je zaměřená převážně na podporu rodin s dětmi a sociální prevenci. (Gregorová G. , 2000, str. 40)

Sociální pomoc slouží jako zabezpečení základních životních potřeb občanů, kteří se ocitli ve hmotné nouzi a nejsou schopni svou nepříznivou situaci zvládnout sami ani za pomoci své rodiny. Sociální pomoc má v současném pojetí dvě roviny. První rovinou je taková forma sociální služby, která by měla být poskytována převážně nestátními organizacemi. Druhou rovinou je sociálně-právní ochrana a dávky sociální pomoci, ty by měly být poskytovány prostřednictvím pověřených úřadů. Sociální pomoc je financována ze státního rozpočtu a je založena na sociální solidaritě. (Gregorová G. , 2000, str. 40)

V další kapitole se budu věnovat zejména důchodovému zabezpečení, které je jedním z nejvíce zásadních řešených problémů. Vzhledem k tomu se pak zaměřím na řešení problematiky rovnosti pohlaví v rámci systému důchodového zabezpečení.

2. Důchodové zabezpečení

Důchodové pojištění, má mnoho zemí Evropské unie, ale vytvořený jako třípilířovou strukturu. První pilíř zahrnuje státem garantovanou penzi, která je založena na mezigenerační solidaritě a je průběžně financována. Druhý pilíř je aktivitou zaměstnavatelských subjektů, kteří směřují k poskytování dávek občanům ve stáří. Ve třetím pilíři jsou označovány soukromé aktivity občanů, jako jsou například životní pojištění, spoření apod. (Slaný, 2004)

Český důchodový systém má však pouze dva pilíře. Prvním pilířem je povinné základní důchodové pojištění, dávkově definované a průběžně financované. Je univerzální a zabezpečuje ekonomicky aktivní osoby. Právní úprava je stejná pro všechny pojištěnce bez výjimek. Organizačně a administrativně mohou platit určité odchylky, kterými jsou hasiči, vojáci z povolání nebo policisté.

2.1. Historie

V České republice má důchodové pojištění dlouhou tradici. V časech první Československé republiky byly přijaty právní předpisy, které důchodové pojištění rozšířily na všechny osoby pracující v pracovních vztazích. Od roku 1948 se účastnili důchodového pojištění už i osoby samostatně výdělečně činné. To, že jsou pojištění účastní v podstatě všechny ekonomicky aktivní osoby na důchodovém pojištění je základním principem i současného systému důchodového pojištění založeného zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. (Troster, 2010)

Uspořádání českého důchodového systému do dnešní podoby začalo vznikat v devadesátých letech devatenáctého století, v té době byly postupně přijímány části reformních kroků, které byly ukončeny v roce 1995 přijetím zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění s účinností dnem 1. ledna 1996. Důchodové pojištění není upraveno jen v jednom zákoně, díky vlivu historického vývoje, kde jde především o dělení pravomocí z doby federace před rokem 1993, je důchodové pojištění upraveno ve třech základních zákonech. Jedná se o: nároky na důchody,

stanovení výše důchodů, výplatu důchodů při souběhu nároků na více důchodů a další nároky na důchody. Jejich výplatu upravuje zákon č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů. (Příb, 2007, str. 18)

System důchodového zabezpečení, který funguje dnes byl nastaven již před více než sto lety a v důsledku ubývajícího počtu ekonomicky aktivních jedinců, je téměř neudržitelný. Proto je nutné přihlídnout ke společenským změnám, které v uplynulé době nastaly a zohlednit je v důchodové reformě, která by měla zajistit dlouhodobě a finančně udržitelný vývoj důchodového pojištění.

2.2. Vymezení základních pojmů

Důchodové pojištění je ze strany státu jako poskytovatele, pod nímž vystupují příslušné státní orgány jako je konkrétně Česká správa sociálního zabezpečení a Okresní správy sociálního zabezpečení, strukturou pojistnou. Ze strany osob, které jsou touto strukturou kryté, jde o příspěvkový systém. Toto pojištění je součástí státního rozpočtu a je vedeno na zvláštním účtu, oproti zdravotnímu pojištění, které je spravováno pojišťovnou. V tomto systému jsou zjevné i zaopatřovací formy v podobě tzv. náhradních dob pojištění. Jedná se o doby, kdy nebylo placeno pojistné, přesto se však započítávají mezi doby pojištění, což je pak důležité při výpočtu výše důchodu. Celý systém funguje stylem „pay as you go“ (PAYGO). Průběžně vybírané pojistné je ihned přerozdělováno na dávky mezi pojištěnce, kteří již na dávku mají nárok. (Veselý, 2009, str. 65)

Základní právní předpisy - zákon č.:

- 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- 589/1992 Sb., o pojistném na SZ a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
- 582/1991 Sb., o organizaci a provádění SZ
- 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem

Význam má i řada prováděcích předpisů, nařízení vlády o stanovení všeobecného vyměřovacího základu a přepočítacího koeficientu nebo nařízení vlády o zvýšení důchodů.

2.3. Pilíře důchodového zabezpečení

V České republice v letech 2013 až 2015 fungoval třípilířový důchodový systém. Druhý systém byl však velmi brzy zrušen a nyní důchodový systém tvoří dřívější první a třetí pilíř.

Prvním pilířem je státní důchod. Při jeho výpočtu je výrazně nahrazen prvek solidarity. Vyšší příjmy v produktivním věku žadatele o starobní důchod měl, tím je v procentním vyjádření větší rozdíl mezi vypočteným státním důchodem a průměrnou mzdou za odpracované roky.

Občané si ve většině případech velmi dobře uvědomují, že z důvodu ekonomických a demografických změn bude důležité a v podstatě nezbytné zajistit si vlastní finanční zabezpečení na důchod do budoucna. Jednou z možností spoření na penzi jsou státem podporované finanční produkty **třetího důchodového pilíře**. Tyto důchody přiznávané ze třetího pilíře zatím mají ale svůj podíl na příjmech důchodců zanedbatelný.

2.4. Dávky důchodového pojištění

Důchodový systém v České republice prošel za dlouhé roky určitým vývojem, formováním sociální politiky státu, řadou úprav, změn i systémových reforem.

Správu důchodového pojištění provádějí veřejné orgány České správy sociálního zabezpečení a Ministerstvo obrany, vnitra a spravedlnosti. Výdaje na důchodové pojištění jsou ze státního rozpočtu. Pojistné na důchodové pojištění má zřízeno samostatný účet státního rozpočtu a v zákonu o státním rozpočtu se uvádí jako samostatná položka příjmů státního rozpočtu (Chvátalová a kol., 2012).

Tři sociální události základního důchodového pojištění:

- **stáří,**
- **invalidita,**
- **ovdovění a osiřeni,**

poskytované dávky – starobní, invalidní, vdovský a vdovecký důchod a důchod sirotčí (Slaný, 2004).

Ze základního důchodového pojištění jsou vypláceny důchody:

- **Starobní**, včetně předčasného starobního důchodu,
- **Invalidní**, invalidita prvního, druhého a třetího stupně,
- **Vdovský a vdovecký**,
- **Sirotčí**.

Důchod se skládá ze dvou složek:

- **základní výměra**, stanovená pevnou částkou stejnou pro všechny druhy důchodů bez ohledu na délku doby pojištění a výši výdělků
- **procentní výměry**

V případě splnění podmínky nároku na výplatu více důchodů stejného druhu, na výplatu starobního důchodu nebo invalidního důchodu, je vyplácen jen jeden důchod, a to ten vyšší. V případě současně splněných podmínek nároku na výplatu starobního nebo invalidního důchodu a na výplatu vdovského, vdoveckého nebo sirotčího důchodu se vyplácí vyšší důchod v plné výši a z ostatních nárokových důchodů je vyplácena polovina procentní výměry, nestanoví-li zákon o důchodovém pojištění jinak.

Česká správa sociálního zabezpečení rozhoduje o nároku na důchod a také o jeho výši jen s jednou výjimkou, kdy jsou příslušné k rozhodování o přidělení a výši důchodu orgány sociálního zabezpečení ministerstvo obrany, vnitra a spravedlnosti, jedná se příslušníky ozbrojených sil a sborů.

V případech s mezinárodním prvkem, kde dochází k migraci osob mezi státy, se uplatňuje koordinační režim. Děje se tak především ve vztahu k členským státům EU, EHP a Švýcarsku a dále vůči státům, s nimiž ČR uzavřela oboustrannou mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení. Hlavním cílem koordinace je pro migrující pojištěnce možnost získání nároku na důchod i v případech, kdy v důchodovém systému konkrétního státu nezískali dostatek doby pojištění potřebné pro vznik nároku podle právních předpisů. (MPSV, www.mpsv.cz, 2020)

Zajímavostí je, že v České republice žije k 31.12.2021 813 občanů starších 100 let, z toho 700 žen. V pardubickém kraji je to 30 občanů, z toho 23 žen. Pardubický kraj se může pochlubit nejstarší občankou, a to 108letou stařenkou.

2.5. Penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

Penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření společně vytváří třetí důchodový pilíř. Uzavřít však penzijní připojištění momentálně není možné, lze uzavřít pouze smlouvu o doplňkovém penzijním spoření. Všechny legislativní výhody jsou ale u těchto finančních produktů totožné, což znamená, že je stále platná státní podpora, možnost uplatnění daňového odpočtu i daňové zvýhodnění pro příspěvky zaměstnavatele na smlouvu.

Finanční produkty tohoto důchodového pilíře nejsou jedinou možností, jak si finančně zajistit důstojnou penzi. Doporučením je kombinovat výhody více investičních možností. Daňové výhody a možnost čerpání státní podpory jsou lákavým benefitem, které tyto produkty nabízí.

U penzijní společnosti je možné volit investiční strategii u doplňkového penzijního spoření, to znamená, že v budoucnu je možné naspořené finance čerpat formou předdůchodu. Klienti, jež mají z let předešlých uzavřené penzijní připojištění a chtěli by využívat výhod doplňkového penzijního spoření, si mohou svoji smlouvu o penzijním připojištění převést na doplňkové penzijní spoření. Opačný postup není v tomto případě možný. Spořením v doplňkovém penzijním spoření je možné dosáhnout vyššího zhodnocení, protože v případě penzijního připojištění nemohou penzijní společnosti připočítat svým klientům nezáporné zhodnocení a investiční možnosti penzijních společností jsou omezeny. (Gola, 2018)

2.6. Světové trendy

Jeden ze současných globálních problémů je stárnutí populace, který má přímý dopad na udržitelnost penzijních systémů. K této problematice populačního stárnutí již byla napsána řada studií a stanoviska mezinárodních organizací. **Zvyšování důchodového věku** – k navyšování věku odchodu do důchodu dochází ve většině zemí, hranice se pohybuje okolo 65 let. Velká Británie má důchodový věk v současnosti 65 let pro muže a 60 let pro ženy. Stále však dochází k postupnému zvyšování důchodového věku. V roce 2024 bude důchodový věk činit 66 let, v roce 2034 67 let a v roce 2044 bude nepředstavitelných 68 let.

- Norsko - důchodový věk 67 let jak pro muže tak pro ženy,
- Island - důchodový věk 67 let jak pro muže tak pro ženy,
- Dánsko – důchodový věk 65 let, roku 2024 pro muže i ženy bude 67 let,

- Německo - důchodový věk v současnosti 65 let pro muže i ženy, dochází však k postupnému zvyšování na 67 let,
- USA - důchodový věk 66 let jak pro muže tak pro ženy, postupně se však zvyšuje na 67 let.

Znevýhodňování předčasného důchodu – díky zvyšování věkové hranice odchodu do důchodu se však stále zvyšuje i využívání předčasného důchodu. A to i přesto, že v případě předčasného důchodu lidé dostávají menší peníze než ve starobním důchodě. Tím, že se hranice stále pro odchod do důchodu zvyšuje, obliba předčasného důchodu stále stoupá. Ve vyspělých zemích dochází k různým formám k jeho znevýhodnění.

Zvyšování potřebného počtu let pojištění – změnou jsou i potřebné roky odvádění sociálního pojištění, podmínky se stále zpřísňují a doba se prodlužuje. Běžná doba pojištění pro většinu států západní Evropy je okolo 40 let, v Belgii nebo Nizozemí 45 let.

Zvyšování úlohy dobrovolného spoření – vlastní důchodové spoření v průběhu pracovního života na stáří. V Anglii, Irsku, Spojených státech nebo na Novém Zélandu dosahuje státní důchod přibližně 40 % čistého příjmu občana, který pobírá po celý život průměrnou mzdu. V těchto zemích bývá nutností vlastní spoření. A tak tomu bude i v ostatních vyspělých zemích. Výsledná penze se pak tedy skládá ze tří částí – státní penze z průběžného penzijního systému, penze z povinného spoření a z dobrovolného spoření. Zodpovědní ohledně spoření si na vlastní penzi jsou Britové. Vyspělé státy podporují dobrovolné spoření, a to státním příspěvkem, pokud jsou splněny zákonné podmínky u podporovaného finančního produktu nebo možností snížit si daňový základ.

3. Genderová problematika

3.1. Základní pojmy

K lepšímu porozumění genderové problematice je potřeba ujasnit některé pojmy, které s ní úzce souvisí:

V souvislosti s genderovou problematikou se vyskytují dva obdobné pojmy – **gender** a **pohlaví**. Pojem pohlaví souvisí s biologickým, geneticky podmíněných rozdílech mezi mužem a ženou. Gender v sobě pojímá i sociální dimenzi biologického znaku jako je pohlaví, a to i ostatní rozdíly sociálního charakteru, které jdou ruku v ruce s vývojem jedince. (Koldinská, 2010, str. 20)

S tím také souvisí i **genderová diskriminace**. Tento pojem pochází z latinského „discriminare“ a znamená neuznávání rovnosti s jinými jedinci, popírání a omezování práva určité skupiny obyvatel apod. (Petráčková a Kraus, 1998). Sociolog Giddens (1999) pak diskriminaci označuje jako „stav, kdy jsou jedné skupině lidí upírána práva a příležitosti, jimiž disponují druzí.“ Pokud se tato situace odehrává mezi muži a ženami se zřetelem na jejich pohlaví, pak mluvíme o genderové diskriminaci.

Tady bych poukázala na rozhodnutí Ústavního soudu, který se zabýval případem muže, jehož manželka byla drogově závislá a nestarala se o své děti. Muž tedy vychovával své ratolesti od útlého věku sám. Bohužel zákon tehdy zvýhodňoval matky, které dostaly „slevu“ v počtu let, kdy odcházely do důchodu. Muž se tedy soudil o to, že má právo jít také do důchodu dříve. Pokud ne, jde tu o diskriminaci. Bohužel soud nebyl tehdy stejného názoru a pravil, „že zrušením § 32 zákona o důchodovém pojištění by byla rovnost obou pohlaví ve vztahu k právu na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří. Došlo-li by ke zrušení napadeného ustanovení, bylo by odebráno jisté zvýhodnění ženám - matkám, aniž by v rámci „zrovnoprávnění“ nabyli muži - otcové stejné výhody, jakou mají ženy - matky.“ (Nález Ústavního soudu ČR ze dne 16. 10. 2007, sp. zn.: Pl. ÚS 53/04, publikován pod č. 341/2007 Sb., 2007)

Ústavní soud se vyjádřil v tom smyslu, že řešení nerovného postavení mužů a žen je třeba řešit s komplexní a moudře načasovanou úpravou celého důchodového pojištění.

V České republice byla zřízena ministryní práce a sociálních věcí Janou Maláčovou **Komise pro spravedlivé důchody** s cílem zajistit jak udržitelný důchodový systém, tak i důchodový systém zajišťující důstojné a spravedlivé důchody. Udržitelný důchodový systém, který nezaručí spravedlivé důchody nemá příliš velký smysl. Komise přitom svá opatření představuje

na základě diskusí odborné veřejnosti a činiteli celého politického spektra. (MPSV, <http://duchodovakomise.cz/>, 2019)

Rovnost - Jedná se o velmi starý pojem, jehož historie sahá až do antického Řecka. Současná rovnost jakožto právní kategorie navazuje na Aristotelovo bádání, princip rovnosti je tedy jednoduchý: se stejným se nakládá stejně a s odlišným odlišně. V případě nerovného jednání se jedná o diskriminaci. Principem rovnosti se zabývá křesťanství a to jak ve Starém, tak v Novém zákoně. Rovnost v dnešním pojetí byla formována osvícenskými mysliteli a tvořila jeden ze stěžejních požadavků Velké francouzské revoluce. Rovnost hrála klíčovou roli rovněž při vzniku Spojených států amerických. Při značném zjednodušení dochází tedy s nástupem demokracie k postupnému začleňování rovnosti do právních řádů. Každý člověk je jedinečný, nicméně všichni si jsou rovni v právech, kterými jsou nadáni. Přirozená rozdílnost lidských bytostí není v rozporu s dodržováním rovnosti. (Koldinská, 2010, str. 1)

Formální rovnost - Podle formální rovnosti se se stejným zachází stejně. Formální rovnost je aplikována v právu procesním a správním, jedná se o rovné postavení jedinců před zákonem. Je potřeba rozlišovat rovnost a rovnoprávnost. Rovnoprávnost představuje nárok na stejná práva a povinnosti a jedná se o rovné postavení před prameny nižší právní síly.

Materiální rovnost - Materiální rovnost de facto představuje cílový stav, ke kterému směřují správně nastavené právní normy a sociální politika státu. Při dosahování materiální rovnosti je zapotřebí reflektovat momentální společenskou situaci, zejména nerovnosti a stereotypy. Materiální rovnost lze vnímat jako rovnost výsledků, či rovnost příležitostí. V případě rovnosti ve výsledku je zapotřebí vytvořit takové podmínky, aby byl všemi dosažen stejný výsledek, zatímco rovnost příležitostí tvoří takové prostředí, kde všichni mají stejnou výchozí pozici. (Koldinská, 2010, str. 1)

3.2. Genderový aspekt v důchodovém systému

V roce 2007 byla v České republice vydána studie Rovnost mužů a žen v oblasti důchodového a nemocenského pojištění, jež se primárně zabývá úpravou této oblasti z pohledu práva a představuje tak náhled na tuto problematiku. (Tomeš, 2017)

Rovné příležitosti mužů a žen jsou vymáhány skoro ve všech oblastech. V ČR je tato problematika probírána především ohledně trhu práce s problematikou rozdílných výší

platových podmínek. Tato provázanost má dopad na rozdílnou výši důchodů, genderové hledisko v oblasti důchodů není v České republice tolik prozkoumáno.

Nejvíce publikací s touto problematikou bylo zpracováno pro neziskovou organizaci Gender Studies, která se genderovou problematikou zabývá.

Pozornost také zaslouží docela nový ukazatel, který ukazuje rozdíl ve výši důchodů mezi muži a ženami – Gender Pension Gap (genderová penzijní mezera), který navazuje na předchozí Gender Pay Gap (genderová mzdová mezera). V době lotyšského předsedy Rady EU vznikla studie Evropského institutu pro rovnost žen a mužů zabývající se tímto ukazatelem napříč státy Evropské unie. Tato „genderová mezera v penzí“ je popsána jako „*součet genderových nerovností v průběhu života, zahrnující rozdíly v životním stylu (sankce za mateřství), segregovaný trh práce a obecně genderové sociální normy a stereotypy.*“ (Burkevica, 2015, str. 51)

Je tak výsledkem zkoumání penzijních systémů v širším socioekonomickém kontextu, především pak genderových nerovností na trhu práce.

Často se tvrdí, že genderové rovnosti půjde dosáhnout tak, že se ženám a mužům dají stejné možnosti, přičemž se předpokládá, že to přinese obdobné výsledky. Avšak stejné zacházení ne vždy vede ke stejným výsledkům. Genderový mainstreaming.

3.3. Genderová statistika

Genderová statistika představuje, že všechny statistiky týkající se jednotlivců by měly obsáhnout kategorii pohlaví, že veškeré parametry by měly být analyzovány a prezentovány tak, že pohlaví bude uváděno jako nejdůležitější, a že by všechny statistiky měly zohledňovat genderové záležitosti, které jsou v zájmu společnosti. Genderové statistiky jsou potřebné, jelikož poskytují nestranný podklad pro politická rozhodnutí, zvyšují vědomost a podporují změny a umožňují sledování a hodnocení postupů a opatření, které byly či budou přijaty. (Asklof, 2003)

3.3.1. Genderová mzdová mezera (GPG) a Genderová penzijní mezera (GGP)

Gender pay gap (GPG; přeloženo např. jako genderová příjmová nerovnost nebo příjmová propast mezi muži a ženami) stanovuje průměrný rozdíl mezi platovým ohodnocením pracujících žen a mužů. Ženy jsou obvykle hůře placeny než muži. Rozdíly v platech se v jednotlivých zemích liší, v USA například činí průměrný roční plat ženy 78 % průměrného mužského platu. (O'Brian, 2015)

Důvody jsou různé. Faktorem nižšího výdělku může být rozhodnutí ženy jejího odchodu na mateřskou dovolenou či upřednostnění kratšího pracovního úvazku. Jedním z důvodů nižšího platu může být i diskriminace, která vychází z předpojatostí a genderových stereotypů, které říkají, že ženy jsou méně schopné než muži a tudíž by neměly dostat stejný plat, popřípadě zastat vysoké nebo řídicí funkce.

Na trhu práce rozlišujeme dva typy diskriminace:

Přímá: jedná se například o situaci, kdy žena se stejnou kvalifikací, která je obdobně zkušená a produktivní jako muž, je bohužel finančně méně odměněna.

Nepřímá: tady může nastat například situace, kdy zaměstnavatelé neuznávají potřebu mateřské dovolené nebo mají strach, že žena nedosáhne takových výkonů jako muž.

Gender gap in pension (GGP; přeloženo jako nerovnost v odměňování v penzích) stanovuje průměrný rozdíl mezi platovým ohodnocením žen a mužů pobírajících důchod.

Je třeba zmínit dva důležité body:

- Do výpočtu důchodu se promítají různé faktory
- GGP je poměrně novým tématem

Do výpočtu důchodu se promítají další faktory, a to hlavně stárnutí populace, jelikož mnohem více obyvatel se dožívá důchodového věku, zároveň se bohužel rodí méně dětí; dalším faktorem jsou minulé penzijní reformy – neexistuje kompenzační mechanismus, a tak se stávají senioři více zranitelní ohledně rizik v penzijním systému. Dalším faktorem může být krátkodobá proměna, například ekonomická krize. (Volejníčková, 2015)

PRAKTICKÁ ČÁST

4. Metodika

4.1. Cíle výzkumu a hlavní výzkumná otázka

Cílem výzkumu této práce je zhodnocení genderových rozdílů, které se objevují v českém důchodovém systému a za pomoci vybraných ukazatelů provedení jejich analýzy. Rozdílné postavení mužů a žen v českém důchodovém systému bude také v rámci uceleného obrazu podrobena mezinárodnímu srovnání.

V dotazníkovém šetření bych se ráda zaměřila na zjištění postojů veřejnosti k nerovnému postavení muže a ženy ve společnosti, k rozdílnému finančnímu ohodnocení (plat, mzda) a v neposlední řadě i k dalším postojům v oblasti důchodů.

Výzkumná otázka tedy zní: Jaké jsou genderové nerovnosti mezi ženami a muži v českém penzijním systému?

Podstatou výzkumu, který v této práci provádím je dokázat, zda jsou ženy navzdory nižším důchodům v českém penzijním systému zvýhodňovanou skupinou. Na základě tohoto cíle jsem stanovila i dílčí cíle mé práce:

- analýza složení důchodců v ČR
- srovnání výše důchodů pro ženy a muže
- porovnání genderových rozdílů pro ženy a muže na trhu práce
- porovnání genderových rozdílů pro ženy a muže ve výši penzí

Pro ujasnění této problematiky je nejdříve potřeba ji zahrnout do kontextu sociální politiky a sociálního zabezpečení. Vzhledem k tomuto by bylo možné poukázat na nedostatky v reálném fungování důchodového pojištění, nejvíce na jeho nedokonalosti v podobě jednostranností a předsudků, které souvisí s proměnou postavení a rolí mužů a žen v současné společnosti a neadekvátní reakcí zákonodárců.

4.2. Metodologie práce

Vzhledem ke specifičnosti tématu, které jsem si zvolila, k otázkám a cílům, které jsem si stanovila, jsem považovala za vhodné využití koncepce kvantitativního výzkumu. Záměrem takového výzkumu je ověřování teorií a obecně formulovaných problémů, a to za pomoci deduktivní logiky. (Disman, 2011)

Kvantitativní výzkum je metoda standardizovaného vědeckého výzkumu, který popisuje jevy pomocí proměnných (znaků). Ty jsou sestrojeny tak, aby měřily určité vlastnosti. Výsledky takových měření jsou pak zpracovány a interpretovány, například s využitím statistiky. Tento typ výzkumu vychází z matematicko-statistických metod. (Jeřábek, 1992)

Jako hlavní zdroj získaných dat jsem zvolila statistické ročenky a data z ČSSZ, MPSV, Eurostatu a Evropské komise. Pro svůj výzkum jsem vybrala občany v obci Horní Ředice, kde pracuji na obecním úřadě. Rozdala jsem dotazníky 40i z nich, z toho se mi vrátilo vyplněných 31, které jsem vyhodnocovala. Dotazníky jsem předávala osobně, většina lidí mi je vyplnila ihned na místě. Během rozhovoru s nimi jsem pozorovala rozdíly ve vnímání problému mezi muži a ženami. Ženy byly citlivější, veškeré rozdíly a nerovnosti vnímaly mnohem více než muži. Ti jsou k tomuto tématu méně senzitivní, trochu přeceňují „důležitost“ řešeného tématu.

Ve svém výzkumu jsem se zaměřila na poměrně početnou skupinu seniorů, mužů a žen ve věku od 65 let. V otázce výše důchodů v tabulce č. 1 jsem vybrala muže a ženy v důchodovém věku, kteří pobírají starobní důchod, zkoumané období je k 31.12.2020, v tabulce č. 2 ohledně vývoje výdajů na důchody je zkoumané období od roku 2015–2019, v tabulce č. 3 je vyčíslena odlišnost výše důchodů u mužů a žen v roce 2020 dle statistických dat ČSSZ. V tabulce č. 4 jsem poukázala na vývoj výdajů na důchody v letech 2015-2019. Tabulka č. 5 vyobrazuje naději dožití při narození v ČR v letech 2015-2019. V tabulce č. 6 jsem vyobrazila věk odchodu do důchodu pro pojištěnce narozené v letech 1936-1971.

Rizikem kvantitativního výzkumu může být příliš abstraktní a všeobecná znalost problému, výzkum je omezený redukováným způsobem získávání dat a fakt, že teorie použité při výzkumu nemusí odpovídat lokálním zvláštnostem, ale je soustředěna pouze na určitou teorii. (Zháněl, 2014)

5. Statistika důchodců v České republice

Pro získání komplexního pohledu do problematiky genderu v důchodovém systému nejprve nastíním základní přehled o českém důchodovém systému, o struktuře obyvatelstva. V České republice žije přibližně 10,2 milionů obyvatel, z toho ženy tvoří 5,2 milionů. Osoby, které pobírají důchod, je kolem 3,6 milionu (viz tabulka č. 1).

Důchodci tak tvoří velmi početnou část naší populace a do budoucna je předpoklad nárůstu. S ohledem na tento fakt je zřejmé, že si taková významná část obyvatel zaslouží naši pozornost a rozvážnost ve vymezení hospodářské a sociální politiky.

Tabulka č. 1 – Důchodci v České republice k 31.12.2020

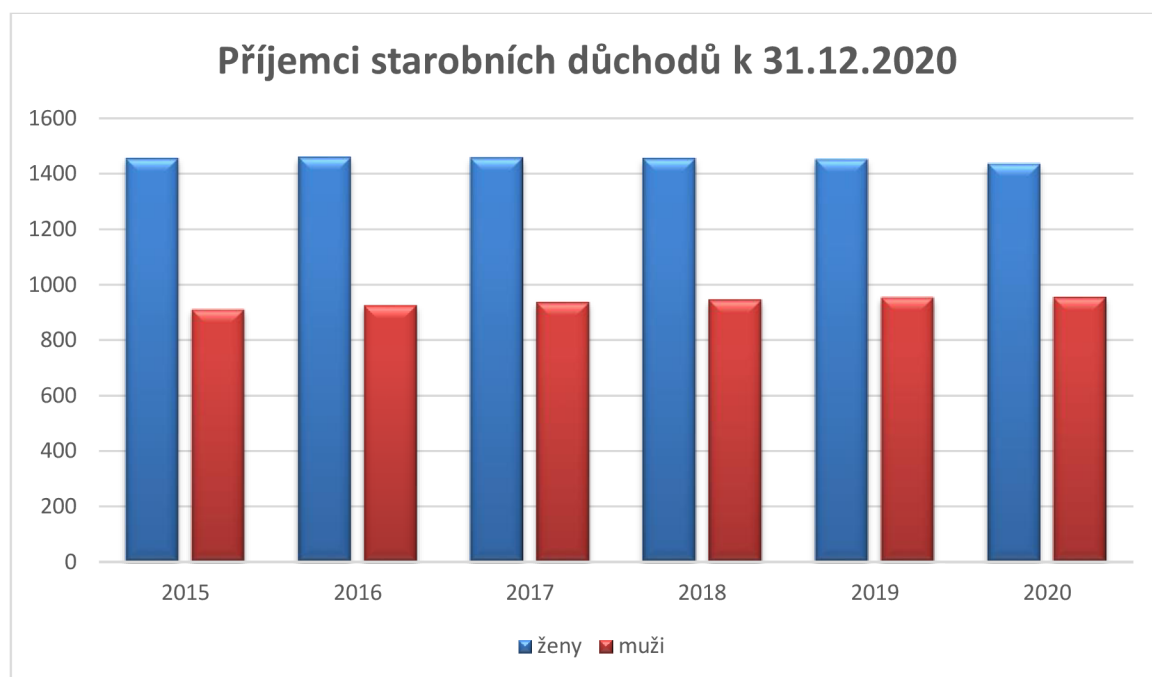
	Celkem	Muži	Ženy
Starobní důchodci	2 400.479	958.522	1 441.957
Invalidní důchody	417.639	205.867	211.772
Pozůstalostní důchody	659.303	116.291	543.012

Zdroj: (ČSSZ), vlastní zpracování

Výše uvedená tabulka znázorňuje struktur důchodců v České republice k 31.12.2020 z hlediska druhu důchodu a pohlaví. Nejpočetnější část tvoří osoby, které pobírají starobní důchod, následují invalidní důchodci a nejméně zastoupení jsou pozůstalostní důchodci. Důležité pro tuto práci je však rozdělení z genderového hlediska. Žen, které pobírají důchod, je přibližně o půl milionů více než mužů.

Největší a nejdůležitější rozdíl je právě ve starobních důchodech, kde z celkového počtu 2,4 milionu osob zastupují muži necelý milion. (znázorněno v grafu č. 1)

Graf č. 1 – Starobní důchodci podle pohlaví k 31.12.2020



Zdroj: (ČSSZ), vlastní zpracování

Jak je dobře vidět, prvním podstatným rozdílem v českém důchodovém systému je dán počtem pobírajících důchodců. Ženy zastupují mnohem silnější skupinu důchodců, co se počtu týče, jsou tak logicky větší zátěží pro státní rozpočet na rozdíl od mužů. Důvodem je skutečnost, že se ženy dožívají vyššího věku a tím pádem pobírají důchod déle.

Zajímavostí je, že počty žen pobírajících důchod v posledních letech mírně klesá, oproti tomu muži stále skupinu pomalu posilují. Nejvíce žen, které pobíraly penzi byl v roce 2016, a to 1,460.422. Mužů je nejvíce v roce 2020, kdy dosáhli počtu 955.838.

Pro ucelenější přehled nesmí chybět i celkové výdaje na dávky důchodového pojištění, které jsou uvedeny v tabulce č. 2.

Příjmy a výdaje na dávky jsou součástí státního rozpočtu. Od roku 2015 docházelo každoročně k tvorbě salda, výdaje na důchody převyšovaly příjmy z důchodového pojištění. Tento deficit se v posledních letech snižoval a v roce 2017 důchodový účet dokonce skončil v kladných číslech. A to hlavně díky hospodářskému růstu spolu se snižováním nezaměstnanosti a růstem mezd.

Tabulka č. 2 – vývoj výdajů na důchody

Rok	Výdaje (v tis. Kč)	Z toho na starobní důchody (v tis. Kč.)
2015	386 519	314 872
2016	394 467	321 070
2017	404 468	333 811
2018	423 678	351 235
2019	459 308	382 223

Zdroj: (ČSSZ), vlastní zpracování

V penzijním systému se každý rok odehrávají vysoké finanční operace, až do výše stovek miliard korun. Nemały podíl důchodců a nemalé peněžní výdaje vytváří z penzijního systému klíčový pilíř sociální politiky státu a hraje významnou roli v sociálním zabezpečení. Jedná se o systém s širokým okruhem a složitým mechanismem. Dává prostor k jeho prozkoumávání z několika úhlů a také k jeho zdokonalování. Jednou z těch různých možností je samozřejmě i genderová problematika, kterou se budu dále v práci zabývat.

5.1. Výše důchodových dávek

Tato kapitola se zaměřím na výše jednotlivých důchodových dávek českého důchodového systému, zejména na důchod starobní. Provedu analýzu rozdílné výše těchto dávek pro ženy a muže a popíšu možné příčiny a důsledky, které plynou z těchto genderových rozdílů. Pomocí ukazatelů genderové mzdové mezery, genderové penzijní mezery a výpočtu starobního důchodu a mzdy také umístím tento problém odměňování do mezinárodního kontextu.

Nejzásadnější rozdíl v penzijním systému mezi muži a ženami je v průměrné výši důchodu. Pro následující analýzu jsou aplikována data pro sólo důchody (starobní, invalidní, vdovský a vdovecký, sirotčí), kdy je důchodci vyplácen jen jeden důchod.

Tabulka č.3 – Odlišnost výše důchodů u mužů a žen v roce 2020 (v Kč)

Výše důchodu	0-10.000	10.000-13.000	13.000-15.000	15.000-16.000	16.000-18.000	18.000-20.000	20.000-24.000	24.000+
Počet důchodců	115.755	457.594	488.131	225.107	321.779	127.965	51.825	23.325

Zdroj: (ČSSZ), vlastní zpracování

Tabulka č.3 ukazuje, kolik starobních důchodců pobírá důchod a v jaké výši. Například penzi do deseti tisíc korun pobíralo u nás v roce 2020 115 755 důchodců. Největší počet důchodců má důchod mezi 13-15 tisíci korun, a to 488 131 důchodců. Naopak nejméně penzistů pobíralo důchod ve výši 24 tisíc a více a to 23 325 starobních důchodců.

5.2. Výdaje na důchody

Výdaje na důchody v ČR každoročně narůstají. Zvyšuje se nejen počet důchodců pobírající dávky, ale i výše vyplacených dávek. Důchody jsou zároveň pravidelně k 1. lednu nového roku valorizovány.

Tabulka č. 4 – Vývoj výdajů na důchody v letech 2015-2019, v mil. Kč

ROK	STAROBNÍ	INVALIDNÍ	VDOVSKÝ	VDOVECKÝ	SIROTČÍ	CELKEM
2015	314 872	44 306	21 506	2 570	3 266	386 520
2018	351 235	44 738	21 700	2 795	3 209	423 678
2019	382 223	48 042	22 578	2 949	3 517	459 308

Zdroj: ČSSZ, 2020 – statistické ročenky, vlastní zpracování

Vývoj výdajů podle jednotlivých druhů důchodů je znázorněn v tabulce č. 4. Největší podíl na výdajích je tvořen starobními důchody, jejich objem přesáhl v roce 2019 459 mld. Kč oproti roku 2015, kdy dosahoval 386 mld. Kč. (ČSSZ)

5.3. Genderová penzijní mezera (GGP)

Genderovými rozdíly ve výši penzí se důkladněji zabývá Evropská komise. Data se provádí ve všech 28 členských státech Evropské unie a dalších 4 zemích. GGP znázorňuje o kolik procent jsou průměrné penze žen nižší než penze mužů a počítají se pro osoby nad 65 let.

Poslední čísla jsou dostupná pro rok 2017 a jsou čerpána ze zprávy Evropské komise o rovnosti žen a mužů v EU z roku 2019. Dle této zprávy je v současné době průměrná genderová penzijní mezera států 34,8 %. Údaje jednotlivých členských států jsou zobrazeny v grafu č. 3. Jak je vidno, mezi státy EU dochází k širokému rozpětí. Největší rozdíl je v Maltě, kde ženy pobírají téměř o polovinu nižší důchody než muži (44,1 %). Naopak nejmenší mezera je v Estonsku, kde se jedná o rozdíl pouhých 3,1 %. Česká republika s GGP 12,4 % si stojí velmi dobře. (Evropská komise, 2019)

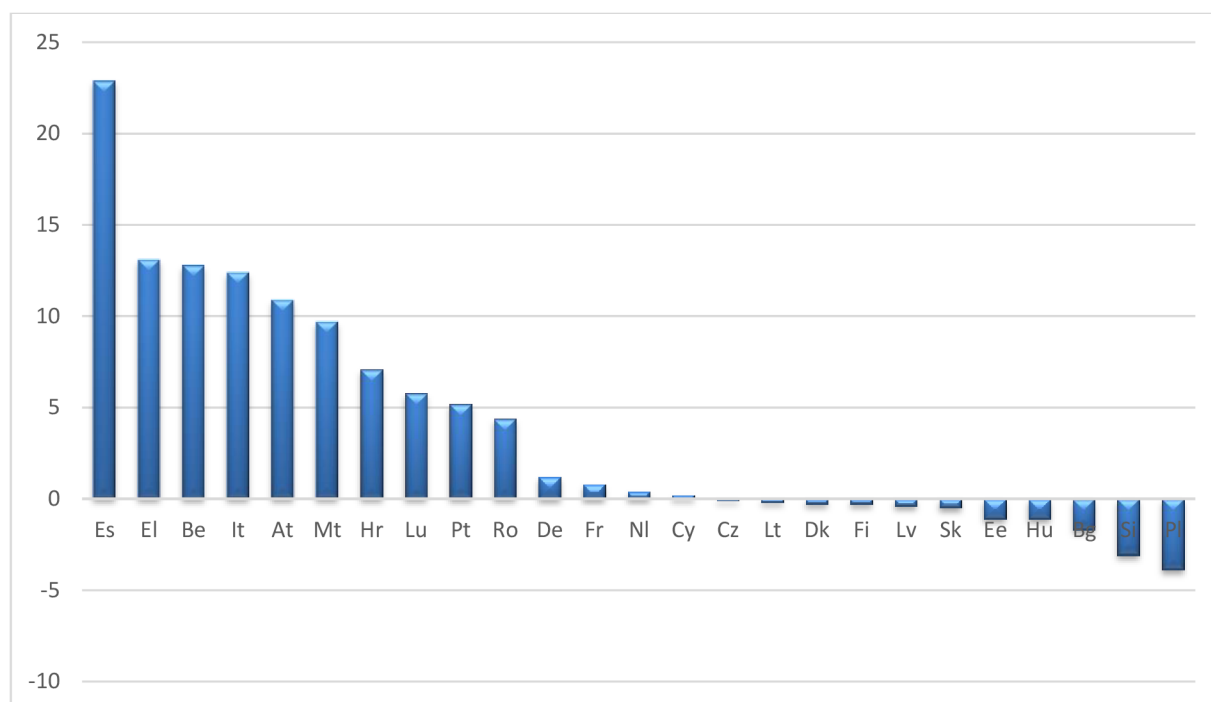
Tyto rozdíly mohou být způsobeny několika faktory, jako například: celkově odlišné životní kariéry, vzdělání, volba profese, nerovné platové podmínky, rodičovská dovolená.... Tyto rozdíly mezi muži a ženami hrají roli v rozdílné výši penzí.

Klíčovým ukazatelem vysvětlující genderové rozdíly v penzích je „gender gap in pension coverage“, jenž vyjadřuje rozdíl mezi podílem mužů a žen, kteří mají nárok na důchod.

Jedná se o to, do jaké míry mají do důchodového systému přístup muži a ženy. V některých zemích se bohužel stává, že lidé nesplňují kritéria pro získání penze, tudíž nepobírají žádný důchod. V systémech, kde je starobní důchod vyplácen všem, kteří dosáhnou určitého důchodového věku, je tento rozdíl nulový nebo jen velmi malý (například Nizozemí nebo Dánsko).

Ve většině evropských státech je přístup k důchodům pro muže a ženy rovný. Rozdíl důchodů mezi oběma pohlavími je tak většinou nulový nebo jen velmi nízký.

Graf č. 2 – Genderová mezera v pokrytí důchodů v EU (v %)



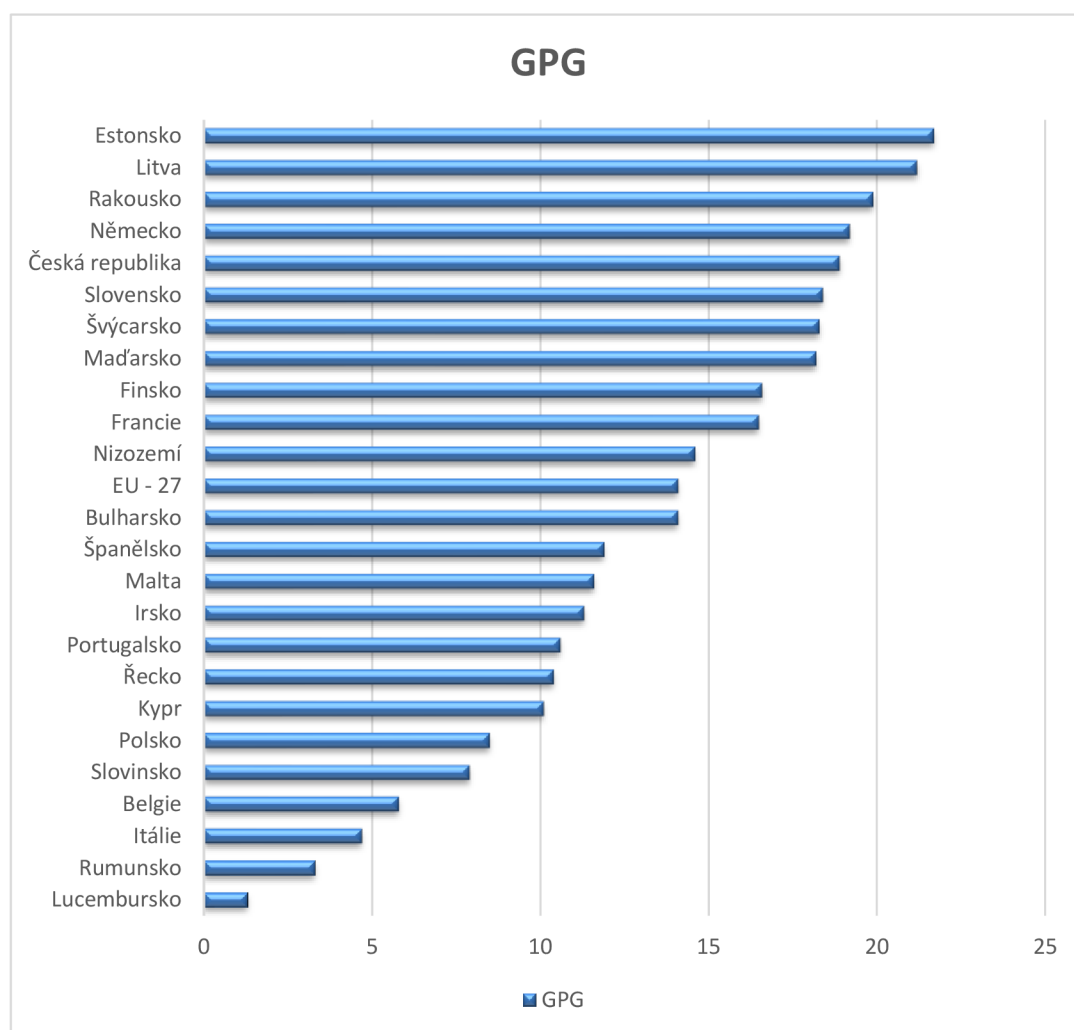
Zdroj: (Evropská komise, 2019) vlastní zpracování

Jak vidíme z grafu, největší rozdíl dosahuje Španělsko, kde o 23 % méně žen má přístup k důchodům. Dalšími státy, kde ženy dosahují nižšího nároku na důchody než muži (více než 10 %) jsou Řecko, Belgie, Itálie a Rakousko. Většinou v těchto zemích vdané ženy nemají nárok na svůj vlastní důchod nebo nesplňují kritéria důchodového pojištění. Průměr států Evropské Unie je 5,5 %. V České republice mají ženy i muži podobný přístup k důchodům. V roce 2017 tento rozdíl činil 0,1 % ve prospěch žen.

5.3.1. Genderová mzdová mezera (GPG)

GPG – jinak řečeno genderová příjmová nerovnost - označuje průměrný rozdíl mezi platovým ohodnocením pracujících žen a mužů. Kapitál, o který světový trh kvůli nižším příjmům žen přichází, je 160,2 bilionu dolarů každý rok. Rozdíly v platech se v zemích Evropské Unie liší, jak jsem nastínila v grafu č. 3.

Graf č. 3 – Genderová mzdová mezera v EU (v %) v roce 2019



Zdroj: (Eurostat, 2020) vlastní zpracování

Výše uvedený graf č. 3 zobrazuje genderovou mzdovou mezeru členských států EU v roce 2019. Podle těchto údajů je Česká republika pátou zemí v EU, která má největší rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami. GPG je v ČR 18,9 %, což je vysoko nad průměrem EU, která má hodnotu 14,1 %.

Česká republika je dlouhodobě nad průměrem Evropské Unie. Ženy u nás vydělávají o pětinu méně než muži. Důvodů toho rozdílu ve výši mezd obou pohlaví může být více. Jeden z důvodů nižšího platu může být **diskriminace**, která vychází z předsudků a genderových stereotypů. Ty říkají, že ženy nejsou tak schopné jako muži, a proto nemohou dostávat stejnou finanční odměnu nebo vykonávat vyšší funkce. Platy žen mohou být nižší i díky **segregaci trhu práce**, kde jsou klasická ženská povolání hůře hodnocena. Některá pracovní odvětví se stále rozdělují na mužská a ženská. Například školství, zdravotnictví nebo veřejná správa zaměstnávají asi 40 % všech žen na pracovním trhu. Ve zdravotnictví pracuje asi 80 % žen a jen 20 % je tvořeno

muži. V těchto odvětvích, ve kterých mají ženy největší zastoupení, je platové ohodnocení nižší než v odvětvích, kde převažují muži. Naopak mezi povoláními, kde jsou ženy málo zastoupeny, jsou manažerské pozice. Pouze malá část žen studuje technické obory nebo strojírenství. S tradicemi je také spojeno očekávání odchodu ženy na mateřskou dovolenou, což může ženě přerušit její kariérní postup a vést k nižším výdělkům.

Další příčinou rozdílu může být **mateřství a rodičovství**. Péči o děti zajišťují především ženy. Rodičovská dovolená může mít vliv na pracovní kariéru a tím samozřejmě na výši starobního důchodu. V České republice není ten dopad tak fatální, vzhledem k tomu, že náš systém důchodového pojištění obsahuje prvky sociálního zabezpečení, který dokáže tyto negativní dopady rodičovství na důchody žen poměrně hodně zmírnit. Vzhledem k tomu, že se do doby pojištění počítá mateřská a rodičovská dovolená, dojde v důsledku rodičovství v průměru poklesu doby pojištění žen o méně než rok. Ženy mají o 13% nižší důchody než muži. Můžeme tedy říci, že český důchodový systém rodičovství a mateřství relativně kvalitně kompenzuje.

5.3.2. Počet let pobírání starobního důchodu

Tato podkapitola je zaměřena na jedno z kritérií pro získání nároku na starobní důchod, a tím je „důchodový věk“. Budu se zabývat jak hranicemi odchodu do důchodu, tak i skutečným věkem odchodu v ČR i ve vybraných členských státech EU.

V tabulce č. 5 je vidět naděje dožití při narození v období 2015-2019. První skutečnost, kterou vyčteme je, že ženy mají vyšší naději dožití než muži. V roce 2019 představovala pro ženy 82,1 a pro muže 76,3 let. Rozdíl tedy je necelých 6 let. Dalším faktem je, že naděje dožití má stoupající tendenci, jelikož se od roku 2015 zvýšila o 0,5 roku u žen a 0,5 roku u mužů.

Tabulka č. 5 – Naděje dožití při narození v ČR v letech 2015-2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Ženy	81,45	82,05	81,8	82	82,1
Muži	75,82	76,22	76	76,2	76,3

Zdroj: (MŠMT, 2019) vlastní zpracování

Průměrný věk v EU je pro ženy 83,6 let a pro muže 78,3 let. Česká republika je lehce pod tímto průměrem. Nejdéle dožívší ženy jsou ve Španělsku, kde se dožívají krásných 84,3 let a muži ve Švédsku, kteří se dožívají v průměru 80,9 let.

Délka průměrného věku života se postupně prodlužuje, důvodem může být například zvyšující se životní standard, zdravější životní styl, vzdělání a v neposlední řadě kvalitní zdravotní péče.

5.3.3. Věk odchodu do důchodu

S prodlužováním střední délky života souvisí důchodový věk – tedy věková hranice pro odchod do důchodu. Dochází k navyšování této hranice. Během posledních let kritérium pro přiznání důchodu několika úpravami a změnami. V současné době platí toto:

- u pojištěnců narozených před rokem 1936 (u této skupiny k žádné změně nedochází)

Důchodový věk u mužů činí 60 let.

Důchodový věk u žen činí:

- 53 let, pokud vychovaly alespoň 5 dětí
- 54 let, pokud vychovaly alespoň 3 nebo 4 děti
- 55 let, pokud vychovaly alespoň 2 děti
- 56 let, pokud vychovaly alespoň 1 dítě
- 57 let

U pojištěnců, kteří se narodili v období let 1936 až 1971 se důchodový věk stanoví podle přiložené tabulky. Věk odchodu je vyčíslen pro muže a ženy s nejvíce 2 dětmi a je vždy uveden rok + měsíc. U žen se 3 a více dětmi se ještě odečte několik měsíců.

Tabulka č. 6 – Věk odchodu do důchodu u pojištěnců narozených v letech 1936-1971.

<i>rok narození</i>	<i>Důchodový věk činí u:</i>			
	<i>žen s počtem dětí:</i>			<i>mužů:</i>
	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	
1936	57	56	55	60+2
1937	57	56	55	60+4
1938	57	56	55	60+6
1939	57+4	56	55	60+8
1940	57+8	56+4	55	60+10
1941	58	56+8	55+4	61
1942	58+4	57	55+8	61+2
1943	58+8	57+4	56	61+4
1944	59	57+8	56+4	61+6
1945	59+4	58	56+8	61+8
1946	59+8	58+4	57	61+10
1947	60	58+8	57+4	62
1948	60+4	59	57+8	62+2
1949	60+8	59+4	58	62+4
1950	61	59+8	58+4	62+6
1951	61+4	60	58+8	62+8
1952	61+8	60+4	59	62+10
1953	62	60+8	59+4	63
1954	62+4	61	59+8	63+2
1955	62+8	61+4	60	63+4
1956	63+2	61+8	60+4	63+6
1957	63+8	62+2	60+8	63+8
1958	63+10	62+8	61+2	63+10
1959	64	63+2	61+8	64
1960	64+2	63+8	62+2	64+2
1961	64+4	64+2	62+8	64+4
1962	64+6	64+6	63+2	64+6
1963	64+8	64+8	63+8	64+8
1964	64+10	64+10	64+2	64+10
1965	65	65	64+8	65
1966	65	65	65	65
1967	65	65	65	65
1968	65	65	65	65
1969	65	65	65	65
1970	65	65	65	65
1971	65	65	65	65

Zdroj: (ČSSZ), vlastní zpracování

- osoby, které se narodily v roce 1972 a později, odcházejí do důchodu ve věku 65 let pro muže i ženy stejně.

V mezinárodním srovnání, jsme s průměrným důchodovým věkem pro ženy 62 let a pro muže 63 let ke státům s nejnižším stanoveným věkem odchodu do důchodu.

Co se týče Evropské Unie, nejlépe jsou na tom ženy a muži ve Francii, kde čas odchodu do důchodu přichází s jejich 62. rokem bez rozdílu pohlaví. V Rakousku je odchod stanoven pro muže na 65 let a ženy 60 let, stejně jako ve Velké Británii, oproti tomu Německo, tam chodí ženy i muži do důchodu mezi 65-67 rokem věku.

6. Dotazníkové šetření

V této kapitole bych se ráda zaměřila na zjištění postojů veřejnosti k nerovnému postavení muže a ženy ve společnosti, k rozdílnému finančnímu ohodnocení (plat, mzda) a v neposlední řadě i k dalším postojům v oblasti důchodů.

6.1. Metodologie práce

Cíl výzkumu:

Cílem výzkumu je zjištění postojů veřejnosti k nerovnému postavení muže a ženy ve společnosti a v nerovnosti ve vyplácení důchodů.

Technické parametry:

- termín šetření: květen 2021 – červen 2021
- počet respondentů 40
- výběr respondentů: obyvatelé ČR, starší 20 let

Technika výzkumu:

- anonymní písemný dotazník
- respondenti vyplňovali dotazník dobrovolně (mohli bez vysvětlení odmítnout)

Charakter otázek:

- byly použity otázky uzavřené a polouzavřené
- u některých otázek byla možnost odpovědi individuálního vysvětlení a dána tak odpovědím konkrétnost a objektivní názor

Postup řešení:

Dotazníkové šetření bylo provedeno v květnu až červnu roku 2021. Dotazník byl sestaven na základě studia odborné literatury. Dotazníky byly distribuovány ženám a mužům v Pardubickém kraji.

Výzkumný soubor tvořili ženy a muži ve věkových kategoriích do 65 let a nad 66 let. Celkem bylo distribuováno 40 dotazníků, vrácených, jež byly podrobeny analýze bylo 31.

6.2. Analýza dotazníků

Dotazník se skládá z 10 otázek, je zaměřen na postoje žen a mužů týkajících se oblastí zaměstnání, diskriminace žen, výše důchodových dávek apod.

Dotazník byl anonymní, měl zaznamenat věk, pohlaví, nejvyšší dokončené vzdělání. Odpovědi byly většinou obdobné.

Volné odpovědi jsou nad rámec kvantitativního výzkumu, ale uvedla jsem je jako zajímavost.

Výsledky byly zpracovány zvlášť pro ženy a muže dle věkových kategorií a následně porovnány.

Výzkumný soubor:

Celkem 31 respondentů

Rozbor jednotlivých položek dotazníku:

Tabulka č. 7 – Zjištění početního zastoupení mužů a žen.

Pohlaví	Počet
Ženy	16
Muži	15

Jak je vidět, zastoupení mužů a žen je vyrovnané.

Tabulka č. 8 – Zjištění věku respondentů.

	Do 45 let	Do 65 let	Nad 66 let
Ženy	8	4	4
Muži	5	5	5

Respondenti byly většinou ve věku nad 45 let, mladší neprojevili o vyplnění dotazníku zájem.

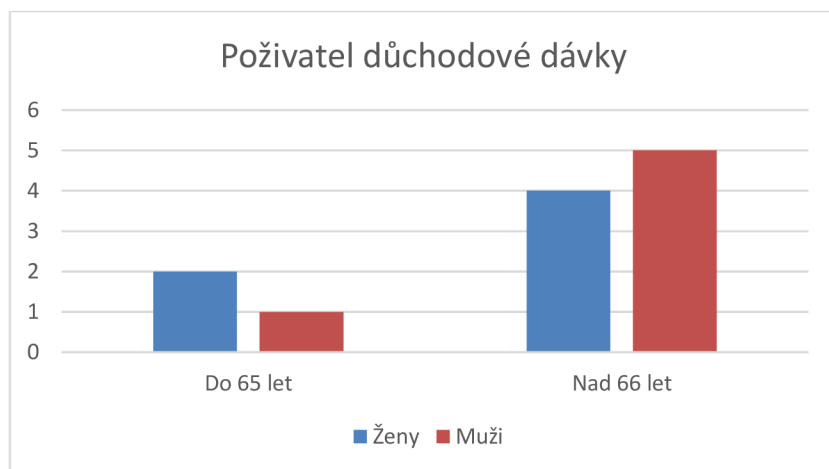
Tabulka č. 9 - Zjištění nejvyššího ukončeného vzdělání.

Pohlaví	Vzdělání			
	Střední odborné bez maturity	Střední odborné s maturitou	Vyšší odborné	Vysokoškolské
Ženy	7	6	0	3
Muži	9	5	1	0

Největší zastoupení měli respondenti se vzděláním středním odborném bez a s maturitou. Jen tři respondentky dokončily vysokoškolské vzdělání.

Otázka č. 1 – Jestli je respondent v současnosti poživatелеm nějaké důchodové dávky.

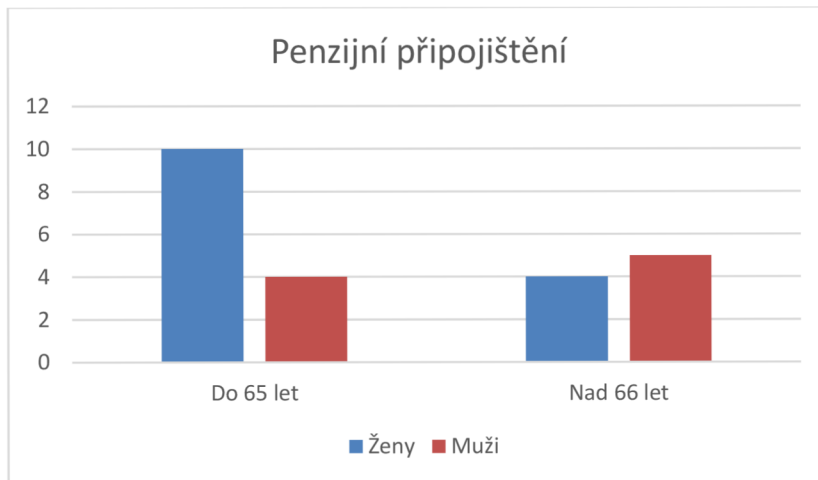
Graf č. 4 – Poživatel důchodové dávky



Z uvedeného vyplývá, že 2 ženy požívají invalidní důchod, 4 jsou poživatelkami starobního důchodu. Z mužů pouze jeden ve věku do 65 let a 5 mužů nad 66 let požívají starobní důchod.

Otázka č. 2 – Platí-li či platil si respondent penzijní připojištění.

Graf č. 5 – Penzijní připojištění



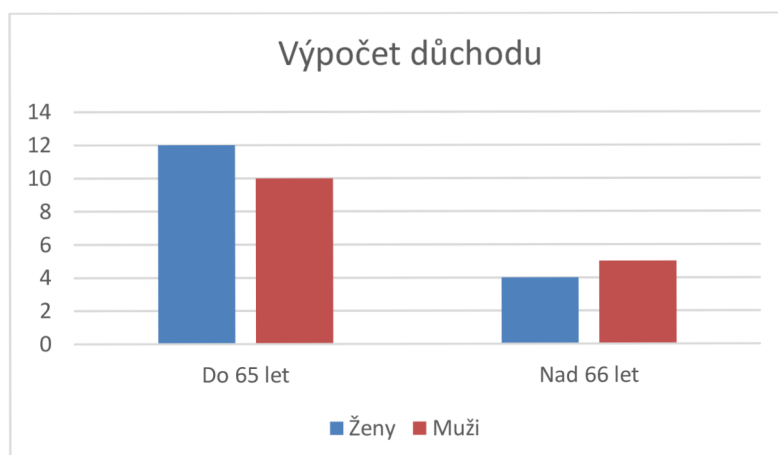
Z těchto odpovědí je patrné, že 14 žen z celkového počtu 16 si platí penzijní připojištění. Muži jsou lehce za ženami, jen 9 z celkových 15 si platí.

Příklad volné odpovědi:

„Ne, neplatím si, nevím, jestli se důchodu dožiju, maximálně invalidního.“

Otázka č. 3 – Mají respondenti představu, jak se důchod vypočítává.

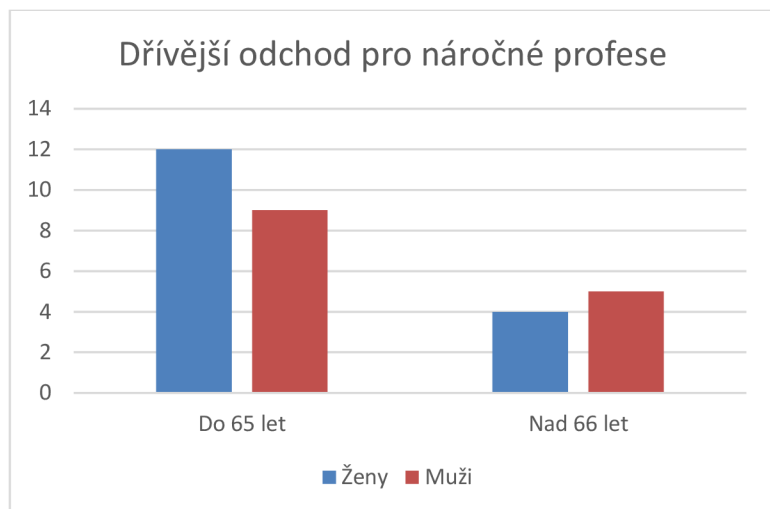
Graf č. 6 – Výpočet důchodu



Ženy většinou mají představu o způsobu výpočtu důchodu, hlavně ty ve věku nad 45 let. Celkem 11 respondentek. Muži jsou na tom hůře, jen 6 z celkových 15 představu má.

Otázka č. 4 – Považují-li respondenti za spravedlivé, aby lidé, kteří pracují v náročných profesích, odcházeli do důchodu dříve.

Graf č. 7 – Dřívější odchod do penze pro náročné profese



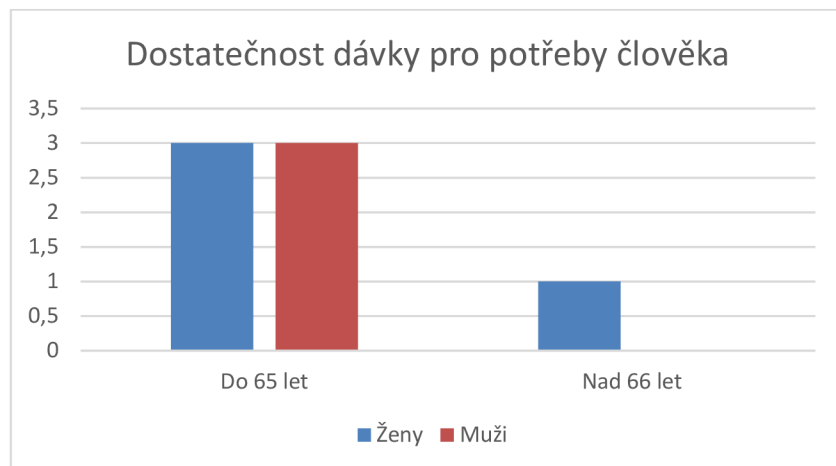
Zde byla veliká shoda, skoro všichni respondenti souhlasí, aby lidé pracující v náročných profesích odcházeli do důchodu dříve. Jen jeden nesouhlasil.

Příklad volné odpovědi:

„To je docela relativní, náročná práce může být v kanclu nebo v dolech.“

Otázka č. 5 – Je výše důchodové dávky („důchodu“) dostatečná pro běžné potřeby člověka?

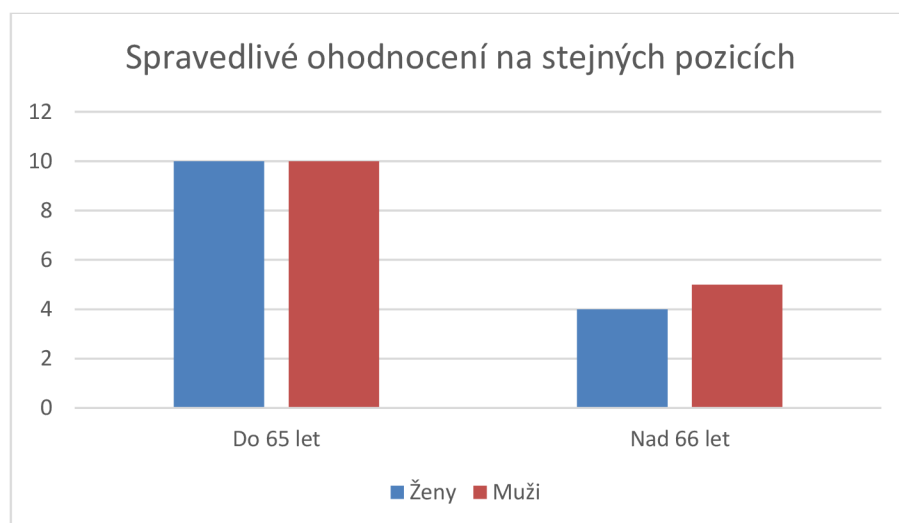
Graf č. 8 – Dostatečnost dávky pro běžné potřeby člověka



Tady panuje celkově shoda, jen 4 ženy a 3 muži si myslí, že je výše důchodové dávky dostačující. Někteří zmiňují neustálé zdražování, tudíž nemůže být dávka pro běžné potřeby dostačující.

Otázka č. 6 – Zda-li jsou muži a ženy na stejných pracovních pozicích nespravedlivě finančně ohodnoceni.

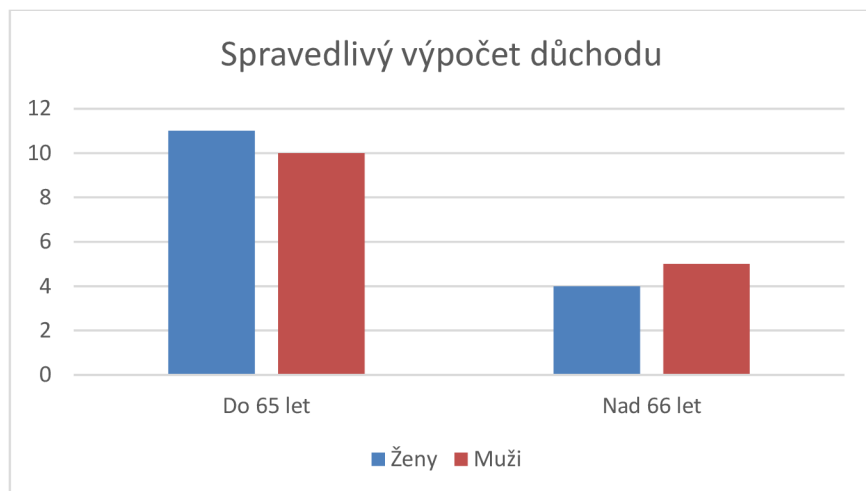
Graf č. 9 – Spravedlivé ohodnocení na stejných pozicích



V této otázce si 14 žen a 15 mužů myslí, že jsou na stejných pracovních pozicích ženy i muži nespravedlivě ohodnoceni. Pouze dva z respondentů jsou názoru, že finanční odměny jsou spravedlivé.

Otázka č. 7 – Jestli je výpočet důchodové dávky nespravedlivý.

Graf č. 10 – Spravedlivý výpočet důchodu



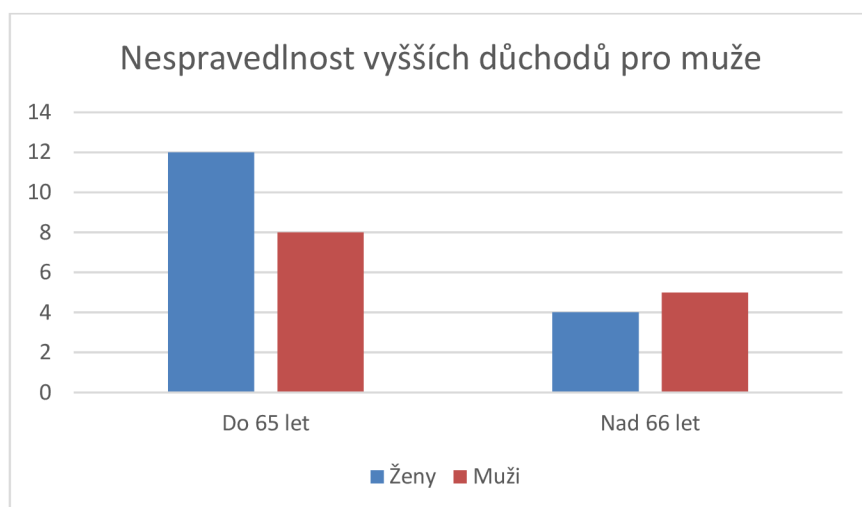
Opět shoda, kromě jedné ženy si všichni myslí, že výpočet důchodu není spravedlivý.

Příklad volné odpovědi:

„Stejně každý dostane co nejmíň, pokud nemá někde kámoše.“

Otázka č. 8 – Je vůči ženám nespravedlivé, že muži mají vyšší důchod než ony?

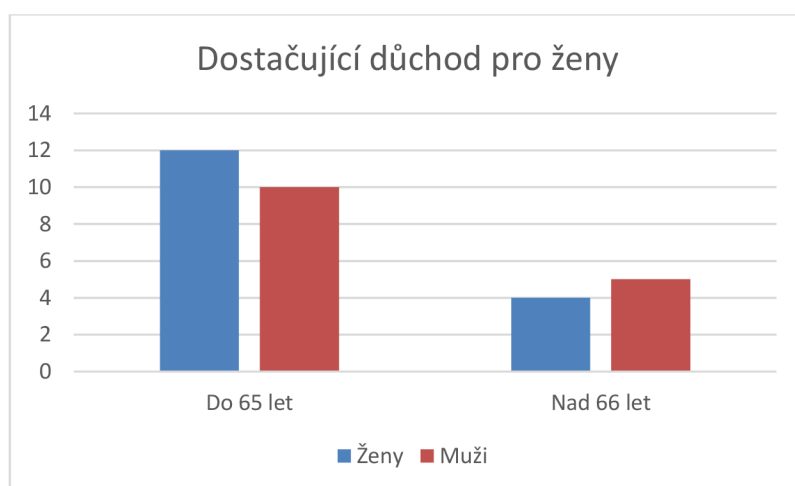
Graf č. 11 – Nespravedlnost vyšších důchodů pro muže



Tady byla v odpovědích u žen shoda, žádná z tázaných žen si nemyslí, že je v pořádku, že muži mají vyšší důchod. I když je rozdíl minimální. U mužů je to obdobné, jen 2 si myslí, že to v pořádku je.

Otázka č. 9 – Je výše důchodu pro ženy nedostačující?

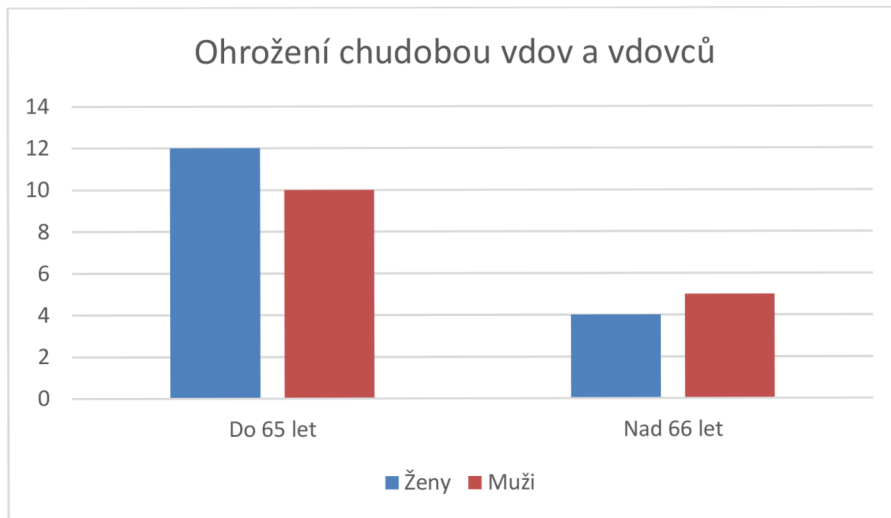
Graf č. 12 – Nespravedlnost vyšších důchodů pro muže



Opět shoda u všech respondentů, pouze jedna žena si myslí, že je důchod dostačující. Vzhledem k tomu, že už v důchodu je, tak je její názor z vlastní zkušenosti.

Otázka č. 10 – Jsou-li vdovci či vdovy ohroženi chudobou.

Graf č. 13 – Ohrožení chudobou vdov a vdovců



Zde je plný počet odpovědí kladných. Všichni respondenti nehlédě na věk si myslí, že vdovy a vdovci jsou ohroženi chudobou.

Příklad volné odpovědi:

„Pokud jejich druh nebo družka neměli „životku“ či jiné pojištění, tak asi ano.“

6.3. Rozdíly mezi názory mužů a žen ve společnosti

Rozdíly mezi názory mužů a žen jsou celkem nevýrazné a panuje mezi nimi soudržná shoda.

Veřejnost se domnívá, že v oblasti ohledně výplaty důchodů a výše důchodů jsou práva jednoho z pohlaví upřednostňována.

Rozdíly v závislosti na věku nejsou výrazná, pouze u otázky ohledně placení penzijního připojištění jsem byla překvapena, že lidé mladší 45 let si skoro všichni dotázaní platí penzijní připojištění.

Respondenti s nižším stupněm vzdělání velmi často hodnotí některé otázky negativněji než ti s vyšším vzděláním.

V odpovědích na otázky v dotazníku se projevovaly souhlasné odpovědi bez rozdílu věku i pohlaví. Ze způsobů odpovědí jsem zjistila, že lidé bez rozdílu pohlaví a věku souhlasí, že důchodové dávky nejsou spravedlivé, že muži by neměli mít vyšší důchod než ženy, že Důchodová dávka nestačí na běžné pokrytí potřeb. Naprostá většina respondentů si myslí, že vdovy a vdovci v penzi jsou ohroženi chudobou. Shoda panuje i v otázce předčasného odchodu do důchodu pro náročné profese, kdy všichni kromě jednoho muže souhlasí s předčasným důchodem.

Z odpovědí jsem ještě zaznamenala, jak pohlíží společnost na finanční ohodnocení mužů a žen na stejných pracovních pozicích. Panuje shoda, že ženy bohužel vydělávají méně, a to má samozřejmě vliv na výši důchodové dávky.

Odlišnosti v odpovědích na otázky, které se týkají diskriminace žen nejsou nijak významné. Ženy jsou o diskriminaci přesvědčeny častěji, a se zvýšeným věkem přesvědčení přibývá.

Závěr

Genderová problematika je v dnešním světě poměrně důležitým tématem, který se objevuje na všech úrovních naší společnosti. Největší podíl genderových nerovností se nachází na trhu práce. Diskriminace žen na trhu práce souvisí s rodinným a pracovním životem a nerovné odměňování mužů a žen se týká všech států EU, přičemž Česká republika se řadí ke státům s největším rozdílem mezd mezi muži a ženami. Paradoxem ovšem zůstává fakt, že jsou to právě ženy, které mají klíčovou úlohu v rozvoji ekonomiky. Mimo jiné i proto, že právě ony investují více zdrojů do svých potomků, tedy do naší další generace než muži. Rozdílná výše důchodů mezi muži a ženami je ale spíše „evropským problémem“ než českým. Důvodem je vysoce solidární penzijní systém obsahující některé „redistributivní“ prvky, které zapříčiňují rozdílné postavení obou pohlaví v penzi, naopak lehce zvýhodňují ženy. I přesto jsou ženy ve stáří více ohrožené chudobou.

Jedním z nejzávažnějších problémů dnešní společnosti je stárnutí populace, která má přímý vliv na finanční udržitelnost důchodových systémů.

Náš současný penzijní systém se skládá ze dvou pilířů. První z nich je založen na systému základního důchodového pojištění a je povinný. Dále máme pilíř doplňkový, který je založen na dobrovolném spoření se státní podporou. V našem systému základního důchodového pojištění máme důchody: starobní, invalidní vdovský/vdovecký a sirotčí. Dávka se skládá ze dvou výměr: základní a procentní. Procentní výměra je úměrná příjmu a počtu let důchodového pojištění.

Práci jsem zaměřila na zhodnocení nerovného postavení mužů a žen do kontextu penzijních systémů jak v EU, tak u nás. Při prověřování rozdílného postavení mužů a žen v penzi je velmi důležité si uvědomit, jestli nás zajímá „akruální spravedlnost“ nebo „solidární spravedlnost“. Vlivem nově přijímaných důchodových reforem dochází k omezování solidárních prvků a posilování míry zásluhovosti, což by mohlo mít významný dopad na postavení žen. Důchodové systémy se tak začínají více přiklánět na stranu akruální spravedlnosti, která by se více odvíjela od předchozích příjmů.

V praktické části jsem stanovila hypotézu, že navzdory nižším důchodům jsou ženy v českém penzijním systému zvýhodňovaná skupina.

Na pracovním trhu mají tedy ženy výrazně horší postavení, do výše penzí se rozdíl tolik neprojevuje. Příčinou jsou už jmenované nadstandardní „redistributivní“ prvky obsažené v našem penzijním systému: a to například náhradní doba pojištění, kdy se ženám počítá doba

mateřství a rodičovství po dobu až 4 let za jedno dítě, aniž by žena platila pojistné, dále odlišná doba odchodu do důchodu (dočasná), v neposlední řadě i demografický fakt, že se ženy dožívají vyššího věku, tudíž pobírají důchod delší čas než muži.

„Kdyby se ženy chovaly racionálně a pracovaly stejně dlouho jako muži, měly by zvýhodněný nárok na důchod za přesluhování, a dosáhly by dokonce na vyšší důchod než muži se stejnými příjmy“ uvedl Ing. Martin Holub, Ph.D. z VÚPSV.

Malou „odměnou“ by měla být ženám částka 500 Kč za každé vychované dítě, maximálně však 1500 Kč, které jí bude připočteno k důchodu od roku 2023. ČSSZ počítá s tím, že to budou právě ženy, které budou tento instrument využívat. Mají jim vykompenzovat dobu, kdy na úkor kariéry pečovaly o více dětí. Příspěvek případně primárnímu pečujícímu. Počet mužů, kteří vychovávají děti se zvyšuje, za několik desítek let bude tato skutečnost stále častější.

Neposledním benefitem je dřívější odchod do důchodu pro náročné profese. Tento model již funguje, v současnosti se jedná o rozšíření profesí, kterých se tato výhoda bude týkat. Myslím, že je to velmi spravedlivé, nicméně je velmi těžké ohodnotit profese, které jsou náročné. Mnohé manažerské profese jsou velmi náročné, hlavně psychicky. Ale to je složitá problematika.

Naděje dožití při narození byla v roce 2018 v České republice pro ženy 82 let a pro muže 76,2, rozdíl mezi oběma pohlavími je skoro 6 let. Výsledkem tedy je, že muži pobírají důchod kratší dobu než ženy. V současnosti muži tráví v důchodu cca 20 let, kdežto ženy „odpočívají“ v penzi o sedm let déle.

Důchodový věk je pro muže a ženy odlišný. Tomuto tématu také věnuji značnou pozornost při analýze důchodového systému z hlediska genderu. Právě této problematice byla v této práci věnována velká pozornost při analýze důchodového systému z hlediska genderu. Ten je totiž pro muže a ženy stanoven odlišně. V členských zemí OECD je nyní pouze 9 států, které mají rozdílný věk odchodu do důchodu pro muže a ženy. Věk odchodu do důchodu by měl být v budoucnu sjednocen, v tomto čase je pro ženy 65 let. Ty odchází do důchodu dříve než muži a zároveň se dožívají vyššího věku.

Rozdílné postavení mužů a žen v českém penzijním systému se podařilo zhodnotit na základě analýzy důchodového systému. **S pomocí vydedukovaných závěrů v praktické části byla stanovená hypotéza potvrzena a souhrnný cíl práce byl naplněn.**

V ČR je největší problém na trhu práce. Dává prostor k dalšímu důkladnému zkoumání a bylo by potřeba jej neprodleně řešit. Pokud se nezmění podmínky pro ženy na trhu práce, v důchodovém systému se budou objevovat stále nové prvky, které ženám vynahradí jejich nižší důchody.

Výsledky dotazníků přinesly určité informace o názorech a postojích společnosti dle různých věkových kategorií. Ze zjištěných výsledků vyplývá, že mínění dotazovaných setrvává u kulturních a sociálních stereotypů a předsudků, když jde o roli ženy a muže ve společnosti.

Seznam tabulek a grafů:

Tabulka č. 1 – Důchodci v České republice k 31.12.2020

Tabulka č. 2 – vývoj výdajů na důchody

Tabulka č.3 – Odlišnost výše důchodů u mužů a žen v roce 2020 (v Kč)

Tabulka č. 4 – Vývoj výdajů na důchody v letech 2015-2019, v mil. Kč

Tabulka č. 5 – Naděje dožití při narození v ČR v letech 2015-2019

Tabulka č. 6 – Věk odchodu do důchodu u pojištěnců narozených v letech 1936-1971.

Tabulka č. 7 – Zjištění početního zastoupení mužů a žen.

Tabulka č. 8 – Zjištění věku respondentů.

Tabulka č. 9 - Zjištění nejvyššího ukončeného vzdělání.

Graf č. 1 – Starobní důchodci podle pohlaví k 31.12.2020

Graf č. 2 – Genderová mezera v pokrytí důchodů v EU (v %)

Graf č. 3 – Genderová mzdová mezera v EU (v %) v roce 2019

Graf č. 4 – Poživatel důchodové dávky

Graf č. 5 – Penzijní připojištění

Graf č. 6 – Výpočet důchodu

Graf č. 7 – Dřívější odchod do penze pro náročné profese

Graf č. 8 – Dostatečnost dávky pro běžné potřeby člověka

Graf č. 9 – Spravedlivé ohodnocení na stejných pozicích

Graf č. 10 – Spravedlivý výpočet důchodu

Graf č. 11 – Nespravedlnost vyšších důchodů pro muže

Graf č. 12 – Nespravedlnost vyšších důchodů pro muže

Graf č. 13 – Ohrožení chudobou vdov a vdovců

Bibliografie:

Knížní zdroje:

KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2010

LUKÁŠOVÁ, M. *Postavení žen v penzi*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s. – Centrum ProEquality, 2009.

TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-322-6.

PŘIB, Jan. *Důchodové předpisy s komentářem*. Olomouc: ANAG, [2001]-. Práce, mzdy, pojištění.

VESELÝ, Jiří. *Právo sociálního zabezpečení*. Praha: Linde Praha, 2013. ISBN 978-80-7201-915-1.

CHVÁTALOVÁ, I. a kol., 2012. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. Plzeň: Aleš Čeněk. 290 s. ISBN 978-80-7380-374-2. (kolektiv, 2012)

ASKLÖF, Cecilia. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Vyd. 2. Praha: Institut pro místní správu, 2003 [i.e. 2005]. ISBN 80-239-5908-5.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 17. 10. 2007, sp. zn.: Pl. ÚS 53/04, publikován pod č. 341/2007 Sb.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměněné vydání. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1966-8.

JEŘÁBEK, Hynek. *Slavné sociologické výzkumy (1899-1949)*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2014. Klas (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-165-7.

ZHÁNĚL, Jiří, Vladimír HELLEBRANDT a Martin SEBERA. *Metodologie výzkumné práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-6696-0

Internetové zdroje:

TOMEŠ, I. a KOLDINSKÁ, K., 2007. *Rovnost mužů a žen v oblasti důchodového a nemocenského pojištění* [online]. Praha: Národní centrum sociálních studií, o.p.s., č. 2/2017 [cit. 2018-04-30]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/10932/HR_150-06.pdf

BURKEVICA, I. a kol., 2015. *Gender Gap in Pensions in the EU: Research Note to the Latvian Presidency* [online]. European Institute for Gender Equality. [cit. 2018-04-30]. ISBN: 978-92-9218-643-2. Dostupné z: doi: 10.2839/221006

<http://duchodovakomise.cz/o-komisi/>

Statistická ročenka z oblasti důchodového pojištění 2019, dostupné z:

<https://www.cssz.cz/>

O'Brien, Sara Ashley (April 14, 2015). "78 cents on the dollar: The facts about the gender wage gap". CNN Money. New York. Retrieved May 28, 2015. 7% wage gap between male and female college grads a year after graduation even controlling for college major, occupation, age, geographical region (O'Brian, 2015) and hours worked.

<https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy>

<https://www.cssz.cz/duchodovy-vek-ve-statech-eu-ehp-a-svycarsku>