

VLIV DOB VÝCHOVY DĚTÍ NA GENDEROVOU NEROVNOST V ČESKÝCH DŮCHODECH

THE IMPACT OF CHILDCARE PERIODS ON GENDER INEQUALITY IN CZECH PENSIONS

Martin Holub

Abstract

The concept of gender inequality is seen as an important factor by experts at both the national and European levels. Many papers have been devoted to the search for the causes of gender differences in pension systems, the majority of which conclude that most of the differences in the amount of the pension between men and women originate from the labour market. Participation in the labour market and the development of one's working career are strongly influenced by the birth and subsequent upbringing of children. This factor may result in the determination of different insurance periods for men and women and/or differences in the amount earned for work between men and women, which consequently determines the amount of the pension. One of the most important reasons for differences between the insurance periods of men and women in the Czech Republic results from differences between their retirement ages. Childcare periods are usually taken into account by pension systems aimed at compensating for the negative impacts of periods of childcare and, consequently, gender differences resulting primarily from the fact that childcare is predominantly still seen as the responsibility of women, which necessarily acts to interrupt and/or shorten the working career. The paper attempts to quantify the influence of the length of the working career, the amount of income from work, the incidence of part-time work, career development and the widow's pension on differences between the pension incomes of men and women in the Czech Republic.

Key words: gender pension gap, retirement age, childcare

JEL Code: H55, J26, G22

Úvod

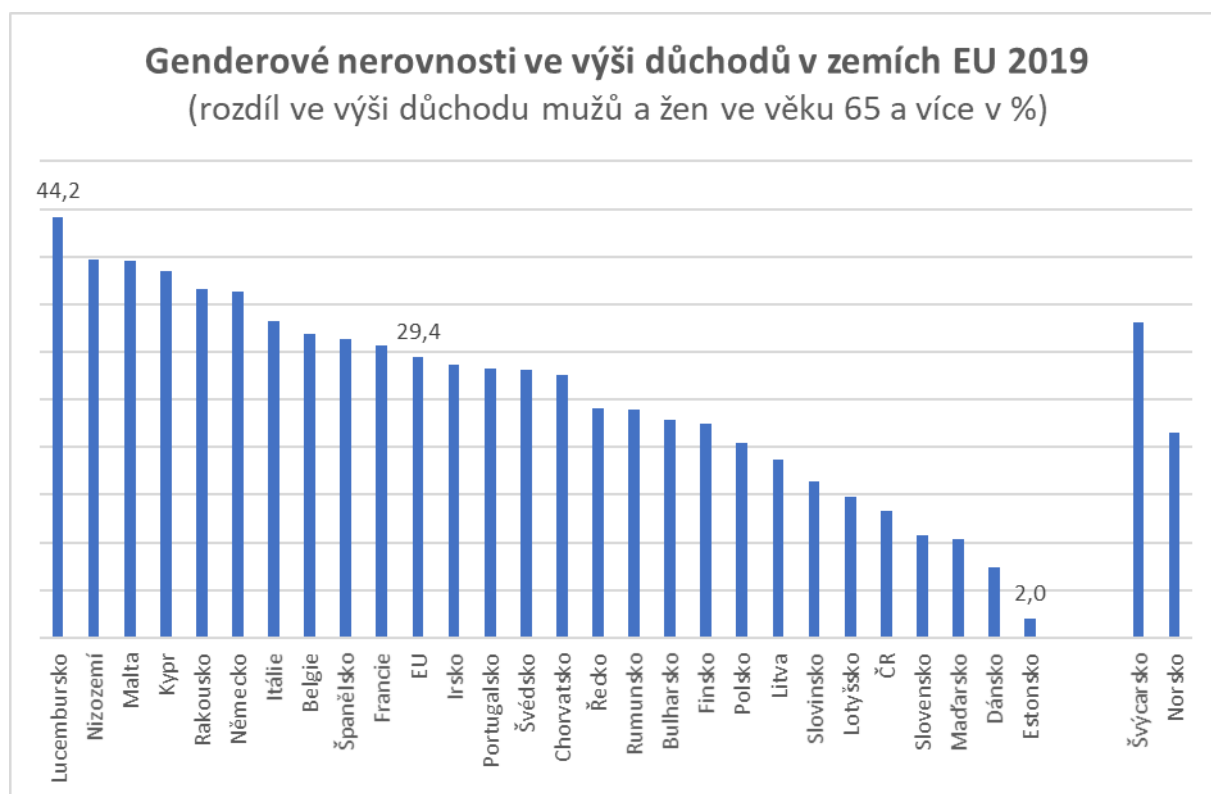
V současné době je pojem genderová nerovnost poměrně často skloňován jak na národní, tak evropské úrovni. Velké pozornosti se dostává otázce příjmové nerovnosti, jak v době

ekonomické aktivity, kdy je nerovnost měřena ukazatelem gender pay gap, tak v době ekonomické neaktivity, kdy se příjmová nerovnost v důchodových příjmech měří pomocí ukazatele gender pension gap. V Evropě je problematika genderové nerovnosti v důchodech hojně diskutována a hledání příčin rozdílů ve výši důchodů mužů a žen se ve svých pracích věnuje mnoho odborníků.

1 Genderové nerovnosti v důchodech v zahraničí

Otázka genderové nerovnosti je řešena mimo jiné i v rámci OECD, kde se genderové rozdíly ve výši důchodových příjmů mužů a žen posuzují pomocí ukazatel gender pension gap a jsou pravidelně publikovány v publikaci Pension at a Glance (OECD (a) 2019, (b) 2021). Problematikou genderové nerovnosti v důchodových příjmech se dlouhodobě zabývá i EU, v roce 2021 byla publikována již čtvrtá edice studie s názvem Pension adequacy report - Current and future income adequacy in old age in the EU (European commission 2022).

Graf 1: Genderové nerovnosti ve výši důchodů v zemích EU v roce 2019



Zdroj dat: Eurostat (a) 2021

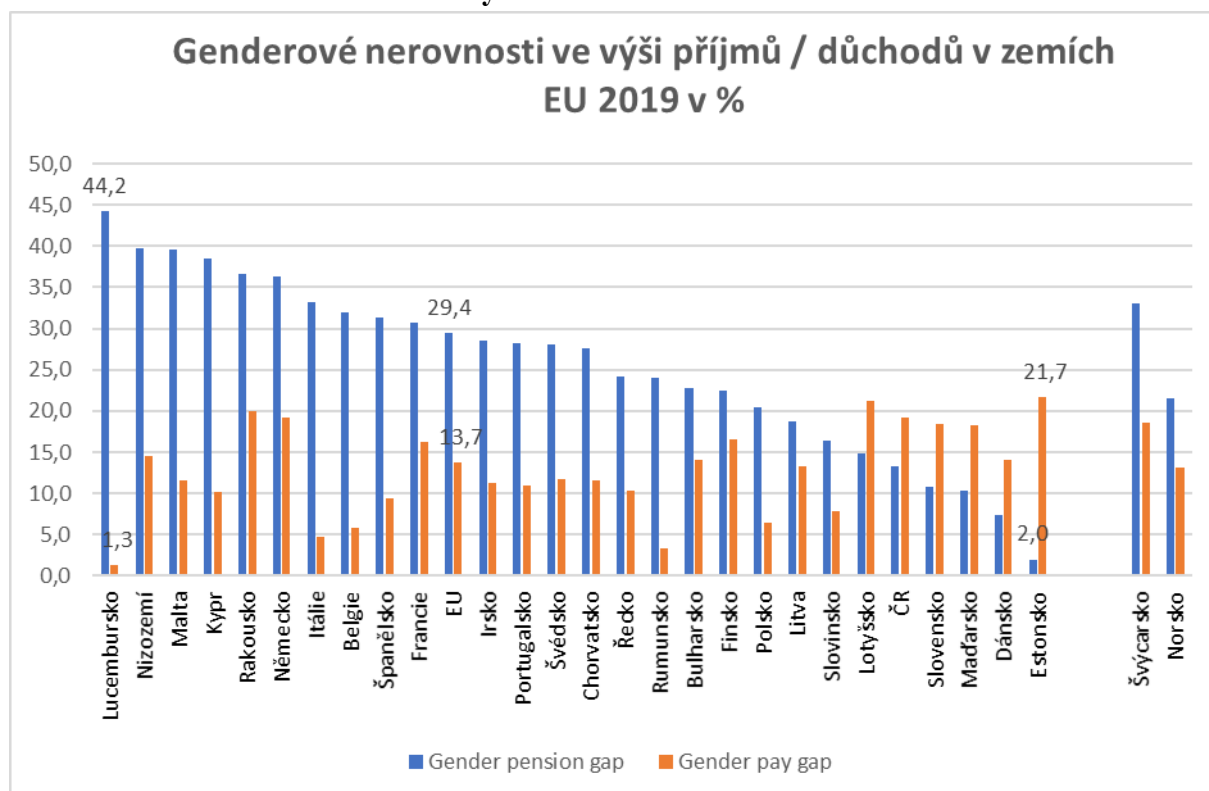
Obě mezinárodní instituce se shodují, že podstatná část v současnosti pozorovaných rozdílů ve výši důchodů mezi muži a ženami pramení z oblasti pracovního trhu. Ve většině

zemí EU měly nyníjší důchodkyně kratší pracovní kariéru a nižší mzdu ve srovnání se současnými důchodci.

Genderovým nerovnostem v důchodech je věnována pozornost i na národní úrovni, MPSV ve snaze o zmírnění příčin genderových rozdílů ve výši důchodů identifikovalo v podmínkách ČR následující příčiny (MPSV důchody pečujících):

- rozdílná úroveň odměňování na trhu práce (a tím i nižší vyměřovací základ), způsobuje cca 2/3 rozdílu,
- nižší důchodový věk žen (a tím i kratší doba pojištění) způsobuje cca 1/3 rozdílu; na druhé straně však u žen výrazně delší doba pobírání důchodu (o 7 let delší),
- u žen se třemi a více (zejména však s pěti a více) dětmi odlišné chování na trhu práce vykazující s výrazně větší pravděpodobností delší přerušení pracovní kariéry nad rámec uznatelné péče do 4 let věku dítěte.

Graf 2: Genderové nerovnosti ve výši důchodů v zemích EU v roce 2019



Zdroj dat: Eurostat (a,b) 2021

K podobným závěrům dochází ve svých výzkumech i zahraniční vědci, v jejichž pracích bylo při zkoumání genderové nerovnosti ve výši důchodů v zahraničních důchodových systémech identifikováno několik hlavních zdrojů genderových nerovností. Za jednu z hlavních příčin jsou označovány genderové příjmové nerovnosti v období ekonomické

aktivity na trhu práce (Vara, 2013) (Gough, 2001). Fabián však ve svém výzkumu upozorňuje, že gender pension gap je ve většině států EU větší než gender pay gap. (Fabián 2020). Z toho je možno vyvodit omezený vliv příjmové nerovnosti na výši rozdílů v důchodových příjmech mezi muži a ženami. Rozdíl mezi příjmovou nerovností mezi muži a ženami a důchodovou nerovností příjmů mezi muži a ženami vyjádřený ukazateli gender pay gap a gender pension gap ilustruje následující graf.

Ke stejnému závěru dochází ve svém výzkumu provedeným na příkladu pěti zemí EU i Dekkers, když konstatuje, že nerovnost mezi důchodovými příjmy mužů a žen je obvykle vyšší než rozdíl ve výši pracovních příjmů mužů a žen. Vysvětluje to zejména tím, že současná úroveň ukazatele gender pension gap vychází z genderových nerovností na trhu práce v dávné minulosti. (Dekkers 2022). Even ve své práci konstatuje, že 2/3 rozdílů ve výši důchodů mužů a žen jsou způsobeny rozdílnou participací na pracovním trhu, která se odráží jak v získání nároku na důchod, tak v jeho výši (Even 1994).

Bonnet ve své práci zkoumající genderové nerovnosti v důchodech na příkladu francouzského důchodového systému vyvozuje, že výše mezd a doba pojištění jsou hlavní příčinou genderových nerovností ve francouzském důchodovém systému. Upozorňuje na skutečnost, že s klesajícím příjmem nabývá na významnosti faktor doby pojištění, který se nejvíce projevuje u skupiny osob s příjmem na úrovni prvního decilu. (Bonnet 2022)

Adami ve svém výzkumu příjmové nerovnosti rozšiřuje o další faktory vedoucí ke genderové nerovnosti ve výši příjmů jako např. délka pracovní kariéry, velikost pracovního úvazku či dosažené vzdělání (Adami, 2013). Výzkum analyzující přínos reformy norského důchodového systému identifikuje tři hlavní příčiny gender pension gap v Norsku. Příčiny dle Halvorsena a Pedersena spočívají v odlišném chování mužů a žen na trhu práce a v rozdílech v jejich odměňování, dále ve zvyklostech formujících demografické charakteristiky – sňatečnost, rozvodovost a naději dožití, a v neposlední řadě i v modelu a nastavení důchodového systému (Halvorsen, Pedersen 2019).

Dalším významným zdrojem genderové nerovnosti v důchodu je období mateřství a doby péče o děti, jak ve svých výzkumech zmiňují např. Bonnet či Codorniu. Bonnet v rámci francouzského důchodového systému zkoumá výši gender pension gap na příkladu žen narozených v letech 1950 až 1966. Uvažuje hypotetickou situaci, když by nebyly při výpočtu důchodu pečujícím matkám započteny kredity pro pečující, a dochází k závěru, že gender pension gap se zvyšuje s počtem vychovaných dětí (Bonnet 2020). Codorniu se zaměřuje na hledání příčin gender pay gap ve španělském důchodovém systému a konstatuje, že největší výskyt událostí vedoucích k nízkým důchodům žen se kumuluje okolo věku 30 let – tedy

věku, kdy ženy přerušují pracovní kariéru z důvodu péče o děti a rodinu (Codorniu 2021). Období mateřství a péče o děti se vyznačuje odlišnou charakteristikou pracovní kariéry matky/pečující osoby od jedince, který o děti nepečuje. Jedná se zejména o častější mezery v kariéře pečujících osob, výši pracovního úvazku, kdy pečující osoby častěji využívají částečné úvazky, délku pracovní kariéry, která je u pečujících osob kratší než u nepečujících a může na ní mít vliv i odlišně stanovený věk odchodu do důchodu pro osoby pečující o děti. Vliv na výši příjmu může mít i rozdílná zaměstnanost mužů/žen v různých sférách národního hospodářství. Jędrzychowska ve své práci na příkladu Polska ukazuje, že podíl vlivu mateřství a péče o dítě na ukazateli gender pension je v Polsku v rozmezí 4,5 % – 9,5 % pro ženy s jedním dítětem, 7,5 % – 15 % pro ženy se dvěma dětmi, 9 % – 20 % pro matky tří dětí, a 12,5 % – 25 % pro matky, které vychovaly 4 děti (Jędrzychowska 2020).

Frericks ve svém výzkumu upozorňuje na fakt, že v Německu a Francii ženy při návratu na pracovní trh po ukončení péče o dítě nastupují za nižší mzdu, než jakou dosahují ostatní zaměstnanci bez přerušené kariéry (Frericks 2008).

Pytliková ve svém výzkumu analyzuje rozdíl ve výši mediánové mzdy v závislosti na věku nejmladšího dítěte a počtu dětí. Z výsledku analýzy plyne, že genderové mzdové rozdíly souvisí s přítomností dětí v rodině a jejich počtem. Genderový rozdíl v mediánu měsíční mzdy je v případě nejmladšího dítěte 3 až 5 let 39 % a u nejmladšího dítěte 6 až 9 je 37 %, což vysvětluje menší možnost uplatnění pečujícího rodiče – matky na pracovním trhu (Pytliková 2015).

Genderové rozdíly v důchodech mohou mít dopady v míře ohrožení chudobou žen ve stáří. Proto je třeba podrobně analyzovat příčiny těchto rozdílů s cílem identifikovat limity přijímaných důchodových politik a identifikovat optimální mix opatření.

2 Mikrosimulační model

Pro účely této práce si sestavíme model, na kterém budeme zkoumat genderové rozdíly ve výši důchodu v důchodovém systému ČR. Budeme používat individuální ukazatel gender pay gap poměřující individuální rozdíly v příjmech modelových jedinců a gender pension gap, který poměřuje rozdíly ve výši důchodů modelových jedinců. Tyto ukazatele vypočteme podle vzorců:

$$gender\ pay\ gap = (PMM - PM\check{Z})/PMM \times 100$$

$$gender\ pension\ gap = (DPM - DP\check{Z})/DPM \times 100$$

Kde PMM je průměrná mzda muže, PMŽ průměrná mzda žena, DPM důchodové příjmy muže, DPŽ důchodové příjmy ženy.

V modelu jsou uvažovány následující faktory, které mohou ovlivnit genderové rozdíly v důchodech mužů a žen:

- Délka pracovní kariéry
- Výše pracovního příjmu
- Práce na částečný úvazek
- Kariérní růst

2.1 Délka pracovní kariéry

Pro účely zkoumání délky pracovní kariéry na rozdíl ve výši důchodů a mužů budeme v mikrosimulačním modelu uvažovat o dvou skupinách modelových jedinců – mužů a žen. První skupinou budou jedinci narození ve stejném roce (1958), u kterých se bude lišit věk odchodu do důchodu. Druhou skupinou budou jedinci, kteří dosáhnou nároku na starobní důchod ve stejném roce (2022) a budou se lišit rokem narození.

Tab. 1: Důchodový věk a datum vzniku nároku na důchod pro jedince narozeného 1958

Muž	Bezdětná žena	Žena s jedním dítětem	Žena se dvěma dětmi	Žena se 3-4 dětmi	Žena s pěti a více dětmi
Důchodový věk					
63 let a 10 m.	63 let a 10 m.	62 let a 8 m.	61 let a 2 m.	59 let a 8 m.	58 let a 4 m.
Nárok na důchod vznikl ke dni:					
1.4.2022	1.4.2022	1.2.2021	1.8.2019	1.2.2018	1.10.2016
Doba pojištění					
43 let a 10 m.	43 let a 10 m.	42 let a 8 m.	41 let a 2 m.	39 let a 8 m.	38 let a 4 m.
Počet měsíců přesluhování v případě odchodu do důchodu v důchodovém věku muže					
0	0	14	32	50	66

Zdroj: vlastní výpočty

Druhou skupinu bude reprezentovat jedinec, který získal nárok na starobní důchod v roce 2022.

Tab. 2: Důchodový věk osob, kterým vznikl nárok důchod v roce 2022

Muž	Bezdětná žena	Žena s jedním dítětem	Žena se dvěma dětmi	Žena se 3-4 dětmi	Žena s pěti a více dětmi
Důchodový věk					
63 let a 10 m.	63 let a 10 m.	63 let a 2 m.	62 let a 2 m.	61 let a 2 m.	60 let a 2 m.
Doba pojištění					
43 let a 10 m.	43 let a 10 m.	43 let a 2 m.	42 let a 2 m.	41 let a 2 m.	40 let a 2 m.

Zdroj: vlastní výpočty

Délka pracovní kariéry je faktor stojící částečně mimo důchodový systém, důchodovým systémem částečně kompenzovaný v podobě náhradních dob pojištění a přímo ovlivněný zákonným věkem odchodu do důchodu. Budeme modelově uvažovat o době pojištění – tj. doba pojištění bude zahrnovat jak délku pracovní kariéry, tak náhradní doby pojištění. Délka pracovní kariéry se v ČR genderově poměrně odlišuje. Dle publikovaných dat Eurostatu činila délka pracovní kariéry v roce 2021 u mužů v průměru 39,2 roků a u žen 32,8 let. Rozdíl tedy činil 6,5 roku. Dle údajů MPSV činila průměrná doba pojištění v roce 2008 pro muže 44 let a pro ženy 40 let, rozdíl tak činil 4 roky. V roce 2017 již tento rozdíl dosahoval pouze 2,6 roku (MPSV pečující osoby) Začátek pracovní kariéry tak budeme modelově uvažovat ve 20 letech. Modelově se bude délka pracovní kariéry rovnat rozdílu důchodového věku daného jedince a 20. Přerušování pracovní kariéry z důvodu narození a péče o dítě do 4 let věku budeme modelově uvažovat tak, že bude plně pokryto náhradní dobou pojištění.

Ukončení pracovní kariéry budeme uvažovat ve dvou variantách – v první variantě při dosažení zákonného důchodového věku modelového jedince a ve druhé variantě při dosažení důchodového věku muže pro všechny modelové jedince. To nám mimo jiné umožní analyzovat vliv odlišně nastaveného důchodového věku na výši genderových rozdílů mezi důchodovými příjmy muže a ženy. Tento vliv může být jak negativní (rozdíly zvyšovat) tak pozitivní (rozdíly snižovat).

Při porovnání vlivu rozdílně stanoveného věku na rozdíl mezi výší důchodových příjmů budeme vycházet ze skupiny modelových jedinců, kterým byl přiznán důchod v momentu dosažení důchodového věku v roce 2022. U těchto jedinců budeme předpokládat stejný příjem pro muže i ženy na úrovni průměrného vyměřovacího základu.

Abychom si ukázali efekt postupného sjednocování důchodového věku pro muže a ženy, vypočteme modelové důchody za předpokladu, že by byl důchodový věk podle

legislativy v roce 1995, tedy v době před zahájením postupného zvyšování a sjednocování důchodového věku. Důchodový věk tehdy byl 60 let pro muže, 57 let pro bezdětné ženy, 56 let pro ženu s jedním dítětem, 55 let pro ženy se dvěma dětmi, 54 let pro ženu se třemi či čtyřmi dětmi a 53 pro ženu s pěti a více dětmi. Důchodový věk a dobu pojištění pro modelové jedince zobrazuje následující tabulka.

Tab. 3: Důchodový věk osob podle pravidel v roce 1995 a v roce 2022

	Muž	bezdětná	žena 1d	žena 2d	žena 3-4d	žena 5d
Důchodový věk 1995	60 let	57 let	56 let	55 let	54 let	53 let
Doba pojištění 1995	40 let	37 let	36 let	35 let	34 let	33 let
Důchodový věk 2022	63 let a 10 m.	63 let a 10 m.	63 let a 2 m.	62 let a 2 m.	61 let a 2 m.	60 let a 2 m.
Doba pojištění 2022	43 let a 10 m.	43 let a 10 m.	43 let a 2 m.	42 let a 2 m.	41 let a 2 m.	40 let a 2 m.

Zdroj: vlastní výpočty

S ohledem na fakt, že výše důchodu je závislá na době pojištění, intuitivně tušíme, že vliv doby pojištění, který je modelově nižší u žen než mužů z důvodu rozdílně stanoveného důchodového věku, bude mít negativní vliv na gender pension gap – bude ho zvyšovat. V následující tabulce vidíme výši důchodu a hodnoty gender pension gap přiznávaného v roce 2022 za předpokladu, že důchodový věk odpovídá stavu v roce 2022 a za předpokladu, že by důchodový věk byl stejný, jako v roce 1995. V modelu uvažujeme stejně vysoký příjem pro muže i ženy na úrovni průměrné mzdy v roce 2021.

Tab. 4: Důchod a gender pension gap podle pravidel v roce 1995 a v roce 2022

	muž	Bezdětná	žena 1d	žena 2d	žena 3-4d	žena 5d
důchod 2022	18 594	18 594	18 594	18 252	17 910	17 658
důchod 1995	17 658	16 543	16 202	15 860	15 518	15 177
gender pension gap 2022	0	0	0	1.84	3.68	5.03
gender pension gap 1995	0	6.31	8.25	10.18	12.12	14.05

Zdroj: vlastní výpočty

Na příkladu důchodu, kde je důchodový věk dle pravidel v roce 1995 vidíme, že rozdílné stanovení důchodového věku pro muže a ženy samo o sobě vytvoří gender pension gap více než 6 %. Další snižování důchodového věku u žen v závislosti na počtu vychovaných dětí pak hodnoty gender pension gapu ještě zvyšuje až na 14 % pro ženu s pěti dětmi. Když se podíváme na hodnoty gender pension gapu v roce 2022 vidíme, že postupné zvyšování a sjednocování důchodového věku odstranilo rozdíl ve výši důchodu mezi muži a bezdětnými ženami a ženami s jedním dítětem, u dalších skupin žen došlo k podstatnému snížení o 8 - 9 %. Doba pojištění determinovaná důchodovým věkem tak má zásadní vliv na gender pension gap.

Pokud bychom vzali v úvahu rozdíl v délce pojištění uváděný MPSV ve výši necelých 3 let, byl by rozdíl ve výši důchodů mužů a žen 5 %.

Český důchodový systém bonifikuje odchod do důchodu v pozdějším než zákonem stanoveném věku, pokud jedinec vykonává výdělečnou činnost a nepobírá při tom důchod. Taková činnost se nazývá přesluhování a při výpočtu důchodu se procentní výměra důchodu zvyšuje o 1,5 % za každých celých 90 dní výkonu výdělečné činnosti po vzniku nároku na starobní důchod. Za jeden rok přesluhování se tak pojištěnci zvýší o 6 %, což je o 4,5 % více, než za rok výkonu výdělečné činnosti v době před dosažením důchodového věku.

V následující tabulce si ukážeme modelovou výši důchodu a hodnot gender pension gap pro jedince narozené v roce 1958, kteří odejdou do důchodu v roce 2022 ve věku, který odpovídá zákonnému věku odchodu do důchodu muže. Ženy, které vychovaly děti tak budou odcházet do důchodu v pozdějším věku, než je jejich zákonný důchodový věk – budou přesluhovat a období práce po dosažení důchodového věku jim bude hodnoceno výhodněji než období práce před dosažením důchodového věku. Pro všechny uvažujeme příjem na úrovni průměrné mzdy.

Tab. 5: Výše důchodu a gender pension gap pro jedince narozené v roce 1958, kteří odejdou do důchodu ve věku odpovídajícímu zákonnému věku odchodu do důchodu muže

	muž	Bezdětná	žena 1d	žena 2d	žena 3-4d	žena 5d
Důchod	18 594	18 594	19 619	21 327	22 695	24 403
gender pension gap	0	0	-5.51	-14.69	-22.06	-31.24

Zdroj: vlastní výpočty

Z výše provedených výpočtů je zřejmé, že pokud by se žena, která vychovala děti, rozhodla pracovat stejně dlouho jako muž, měla by díky bonifikaci za přesluhování výrazně

vyšší důchod než v případě odchodu do důchodu v řádném termínu. Efekt bonifikace za přesluhování je tak silný, že i žena s jedním vychovaným dítětem by měla vyšší důchod než muž, pokud by oba pracovali stejně dlouho a měli stejnou mzdu. Gender pension gap je v tomto případě záporný, což vyjadřuje fakt, že důchodové příjmy ženy jsou vyšší než důchod muže. V případě ženy s jedním vychovaným dítětem je rozdíl ve výši důchodu 5,5 %, v případě ženy s 5 a více vychovanými dětmi dosahuje rozdíl ve výši důchodů 31 %. Pokud by ženy, které vychovaly děti, odcházely do důchodu ve stejném věku jako muži stejného ročníku narození, byl by efekt rozdílně stanoveného věku na gender pension gap pozitivní – díky efektu bonifikace přesluhování by výrazně snižoval ukazatel gender pension gap.

2.2 Rozdílná výše příjmů

Rozdílná výše příjmů je faktor stojící vně důchodového systému. Pro účely analýzy vlivu důchodového systému na eliminaci rozdílů v odměňování mužů a žen použijeme údaje o průměrné mzdě z informačního systému o průměrném výdělku za rok 2021, kdy činila průměrná mzda mužů 43 200 Kč a průměrná mzda žen 34968 Kč. Budeme uvažovat, že po celou dobu trvání pracovní kariéry byl rozdíl mezi průměrnými příjmy mužů a žen stejný a že celou dobu pobírali modeloví jedinci průměrnou mzdu v rozdělení podle pohlaví.

Při hodnocení dalších faktorů budeme modelově vycházet z příjmu ve výši průměrné mzdy stanovené nařízením vlády č. 356/2021 pro účely výpočtu důchodu v roce 2022 ve výši 38 911 Kč a budeme uvažovat, že měl příjmy celý život na úrovni průměrné mzdy.

Z údajů ISPV byla vypočtena hodnota příjmové nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami ve výši 19,06 % pro průměrné příjmy dosahované muži a ženami v roce 2021.

Z výše uvedených příjmů pak byly vypočteny důchody pro jednotlivé modelové jedince, kdy bylo uvažováno, že modeloví jedinci měli celou pracovní kariéru příjmy na úrovni průměrných příjmů rozdělených podle pohlaví na muže a ženy a že odešli do důchodu v zákonem stanoveném věku odchodu do důchodu. Tím byl modelově zkoumán vliv redistribučního efektu formule výpočtu důchodu na genderovou nerovnost ve výši důchodů. S ohledem na rozdílný věk odchodu do důchodu byl modelově počítán gender pay gap jako hodnota průměrných příjmů v roce předcházejícím přiznání důchodu – proto nabývá gender pay gap u žen s vychovanými dětmi tak vysokých hodnot.

Výši průměrných příjmů v roce předcházejícím přiznání důchodu, výši důchodů přiznaných při dosažení důchodového věku, datum přiznání důchodu, rozdíl ve výši průměrných příjmů mezi muži a ženami – gender pay gap a rozdíl mezi výši důchodů mužů a žen – gender pension gap modelových jedinců ukazuje následující tabulka.

Tab. 6: Gender pay gap a gender pension gap

	muž	bezdětná	žena 1d	žena 2d	žena 3-4d	žena 5d
důchod přiznán ke dni	01.04.2022	01.04.2022	01.02.2021	01.08.2019	01.02.2018	01.10.2016
průměrný příjem	43 200	34 968	32 459	29 216	27 101	24 404
výše důchodu	19 312	17 933	16 037	14 513	12 507	11 048
gender pay gap		19.06	24.87	32.37	37.27	43.51
gender pension gap		7.14	16.96	24.85	35.24	42.80

Zdroj: vlastní výpočty

Modelové výpočty ukázaly, že vliv redistribuční formule výpočtu důchodu vyjádřený zohledněním redukčních hranic při stanovení osobního vyměřovacího základu má pozitivní vliv na snížení procentuálně vyjádřeného rozdílu ve výši důchodu mužů a žen oproti výchozí hodnotě rozdílu v průměrných mzdách mužů a žen u všech modelových jedinců.

Chceme-li porovnat hodnotu gender pay gap v roce 2022 s hodnotou gender pension gap v roce 2022, musíme dříve přiznané důchody valorizovat. Následující tabulka nám ukazuje hodnotu důchodů u jednotlivých modelových jedinců v roce 2022, dříve přiznané důchody byly valorizovány dle platné legislativy.

Tab. 7: Výše valorizovaných důchodů a gender pension gap

	Muž	bezdětná	žena 1d	žena 2d	žena 3-4d	žena 5d
důchod přiznán ke dni	01.04.2022	01.04.2022	01.02.2021	01.08.2019	01.02.2018	01.10.2016
Výše důchodu v roce přiznání	19 312	17 933	16 037	14 513	12 507	11 048
Výše důchodu v roce 2022	19 312	17 933	17 602	17 414	16 135	15 292
Gender pension gap	0	7.14	8.85	9.83	16.45	20.82

Zdroj: vlastní výpočty

Z provedených propočtů je zřejmé, že i v případě porovnání rozdílů v pracovních a důchodových příjmech mužů a žen v roce 2022, redistribuční formule výpočtu důchodu snižuje hodnotu ukazatele gender pension gap oproti ukazateli gender pay gap. Výjimku tvoří modelová žena s pěti vychovanými dětmi, u které je gender pension gap vyšší téměř o 2 % než gender pay gap. To je dáno efektem valorizace důchodů, kdy mechanismus valorizace nezohledňuje plně růst mezd.

Vliv redistribučního efektu formule výpočtu důchodu byl ovšem u žen vychovávající děti oslaben rozdílným věkem odchodu do důchodu pro ženy s vychovanými dětmi. Pokud porovnáme gender pay gap a gender pension gap v případě bezdětné ženy a muže, jejichž důchodový věk je totožný, vidíme že vliv redukčních hranic při stanovení osobního vyměřovacího základu na rozdíl ve výši důchodů mezi muži a ženami významně snižuje gender pension gap oproti gender pay gap a to z 19 % na 7 %.

2.3 Částečné úvazky

Dalším faktorem zmiňovaným při zkoumání genderových rozdílů ve výši důchodu je práce na částečný úvazek v době péče o dítě. Budeme vycházet z rozdílných příjmů pro muže a ženy, uvažujeme průměrná mzda mužů 43 200 Kč a průměrná mzda žen 34968 Kč a věk odchodu do důchodu v roce 2022 při dosažení zákonné hranice. Modelově budeme uvažovat, že se žena navrátí na pracovní trh ve věku dosažení 4 let nejmladšího dítěte¹ (po skončení období započítání náhradní doby pojištění za dobu péče o dítě a skončení období, ve kterém mohla čerpat rodičovský příspěvek) na poloviční úvazek. Období práce na částečný úvazek budeme uvažovat do dosažení věku 9 let nejmladšího dítěte, tedy po dobu 5 let. Zde budeme pracovat se dvěma variantami, základní bude současný stav, kdy jsou příjmy z období zaměstnání na částečný úvazek hodnoceny ve výši, v jaké byly získané, a druhá varianta, která bude uvažovat, že za dobu práce na částečný úvazek budou příjmy hodnoceny tak, jako by žena pracovala na úvazek plný, tedy dvojnásobně². Alternativním opatřením by mohlo být považování práce na částečný úvazek v případě souběhu s péčí o dítě za vyloučenou dobu.

Modelový výpočet provedeme na příkladu ženy se dvěma vychovanými dětmi. Za výchozí budeme považovat situaci, kdy žena se dvěma dětmi pracuje po dovršení 4 roku věku nejmladšího dítěte na částečný úvazek po dobu 5 let – do dosažení věku nejmladšího dítěte 9 let. Gender pension gap takové ženy dosahuje v modelu hodnoty téměř 11 %. Pokud bychom

¹ Bičáková, Kališková uvádí, že většina žen plně využívá v případě mateřství jednu z nejdelších rodičovských dovolených v EU a zůstává s dětmi nejméně tři roky doma (Bičáková, Kališková 2015).

² Jak je tomu např. v Portugalsku či Slovinsku, kde jsou příjmy při práci na částečný úvazek v souběhu s péčí o dítě hodnoceny až po dobu tří let tak, jako by pečující osoba pracovala na plný úvazek.

jí období práce na částečný úvazek po dobu 5 let zohlednili jako by pracovala na plný úvazek, snížil by se rozdíl v důchodu takové ženy a muže o 2 %. Pokud bychom období práce na částečný úvazek z důvodu péče o dítě považovali za vyloučenou dobu, byl by pokles rozdílu mezi výší důchodu a ženy ještě vyšší a to 4,5 %. Blíže viz tabulka.

Tab. 8: Výše gender pension gap při různém zohlednění částečných úvazků

	Muž	žena 2d
důchod žena 5 let částečný úvazek	19312	17209
důchod žena práce na částečný úvazek počítána jako na plný	19312	17607
důchod žena 5 let částečný úvazek považován za vyloučenou dobu	19312	18067
gender pension gap žena 5 let částečný úvazek	0	10,89
gender pension gap žena práce na částečný úvazek počítána jako na plný	0	8,83
gender pension gap žena 5 let část. úvazek považován za vyloučenou dobu	0	6,45

Zdroj: vlastní výpočty

2.4 Kariérní růst

Pro účely analýzy vlivu rozdílného vývoje pracovní kariéry bezdětných jedinců a žen vychovávajících děti budeme uvažovat kariérní růst započatý v roce 1986, kdy jedinec započne kariéru s příjmem na úrovni 76 % průměrné mzdy a budeme předpokládat konstantní růst reálného příjmu o 3 % každé 2 roky. V době přerušení kariéry z důvodu péče o děti nebude docházet k růstu příjmu a žena se na pracovní trh navrátí se stejnou mzdou, se kterou ho opouštěla. Abychom zachytili vliv ve změně výše příjmu, modelově uvažujeme stejnou dobu pojištění pro muže a ženy ve věku dosažení zákonného důchodového věku muže, tedy 43 dokončených let. Vidíme, že vliv kariérního růstu má omezený vliv na výši gender pension gap. Porovnáme-li celoživotní průměrné měsíční příjmy, a z nich vyjádříme gender pay gap, vidíme, že dosahuje hodnot od 5,7 pro ženu s jedním vychovaným dítětem do 13,7 pro ženu s pěti vychovanými dětmi. Český důchodový systém tak eliminuje rozdíly v pracovních příjmech mezi muži a ženami a snižuje gender pension gap oproti výchozímu gender pay gap. Výši průměrných příjmů a hodnot gender pay gap názorně shrnuje následující tabulka.

Tab. 9: Celoživotní průměrné příjmy a gender pay gap, výše důchodu a gender pension gap

	muž	Bezdětná	žena 1d	žena 2d	žena 3d	žena 4d	žena 5d
Výše průměrného měsíčního příjmu	39 494	39 494	37 232	36 375	35 498	34 647	34 074
gender pay gap		0	5.7	7.8	10.1	12.3	13.7
Výše důchodu	18692	18692	18312	18168	18020	17877	17780
gender pension gap		0	2.1	2.8	3.6	4.4	4.9

Zdroj: vlastní výpočty

Pokud srovnáme gender pay gap a gender pension gap vidíme, že rozdíl ve výši rozdílných celoživotních průměrných příjmů způsobený rozdílným kariérním růstem se nepromítá do rozdílu ve výši důchodů plně. Důvodem je zejména institut vyloučených dob, kdy je za náhradní dobu pojištění přiznán rok pojištění, ale tato doba je při zjišťování výše důchodu vyloučena, aby nerozměňovala vyměřovací základ. Vliv kariérního růstu na rozdílnou výši důchodů je tedy v českém důchodovém systému poměrně značně redukován.

Závěr

Český důchodový systém je vysoce solidární, čímž se mu daří úspěšně eliminovat genderové rozdíly vzniklé mimo důchodový systém. Česká republika patří k několika málo zemím EU, kde je rozdíl ve výši důchodů nižší než rozdíl v platech.

Provedené modelové kalkulace ukazují, že v případě ženy, která vychovala dvě děti a pracovala by do důchodového věku muže stejného ročníku narození, by její důchod byl o téměř 15 % vyšší než důchod muže, pokud by oba pracovali celý život za stejnou mzdu. V případě, že by se celoživotní příjmy lišily podle pohlaví o 19 % ve prospěch mužů, tak důchodové příjmy ženy se dvěma dětmi by převýšily důchodové příjmy muže o téměř 6,5 %.

Jednoduchou úpravou způsobu zohlednění částečných úvazků v souběhu s péčí by bylo možno dále snížit rozdíly v důchodech mužů a žen. Důchodový systém svou redistribuční formulí eliminuje rozdíly ve výši příjmů, ať jsou způsobeny rozdílným kariérním růstem, či genderovým stereotypy na trhu práce.

Z modelových propočtů je patrný pozitivní vliv postupného sjednocování důchodového věku mužů a žen bez ohledu na počet vychovaných dětí. Zatímco podle pravidel odchodu do důchodu v roce 1995 by činil rozdíl ve výši důchodu mezi mužem a ženou se dvěma vychovanými dětmi 10 %, za předpokladu, že měli shodné pracovní příjmy, podle pravidel platných v roce 2022 to byla už jen necelá 2 %. Rozdíl v důchodech bezdětných žen a žen s jedním dítětem byl postupným navyšováním důchodového věku plně eliminován.

Do budoucna bude vliv rozdílného důchodového věku eliminován zcela, generace narozená v roce 1972 bude mít jednotný důchodový věk 65 let. Toho bude dosaženo v roce 2037.

Z výše uvedeného je zřejmé, že vhodnou komunikační strategií směrem k ženám by bylo možno docílit zvýšení nově přiznávaných důchodů u žen, které vychovaly dítě/děti.

Acknowledgment

Příspěvek vznikl v rámci řešení autonomního projektu VÚPSV v.v.i. Gender a důchody v ČR v letech 2021-2022.

Literatura

ADAMI, R., GOUGH, O. and THEOPHILOPOULOU, A. (2013), "The effect of labour earnings on post retirement income", *Journal of Economic Studies*, Vol. 40 No. 3, pp. 284-297. 15.9.2022 dostupné z: <https://doi.org/10.1108/01443581311283925>

BIČÁKOVÁ, A., KALÍŠKOVÁ, K. Od mateřské k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce. Studie 8 / 2015. Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., 2015. ISBN 978-80-7344-354-2 (Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i.) 15.9.2022 dostupné z: https://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.pdf

BONNET, C., MEURS, D., & RAPOPORT, B. (2022). Gender pension gaps along the distribution: An application to the French case. *Journal of Pension Economics and Finance*, 21(1), 76-98. 15.9.2022 dostupné z: [doi:10.1017/S1474747220000177](https://doi.org/10.1017/S1474747220000177)

BONNET, C., RAPOPORT, B. Is There a Child Penalty in Pensions? The Role of Caregiver Credits in the French Retirement System. *Eur J Population* 36, 27–52 (2020). 15.9.2022 dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s10680-019-09517-0>

CODORNIU, J.M. Gender gap in retirement pensions in Spain. The impact of the maternity supplement, In: Pensions today - economic, managerial, and social issues. Lodz, Lodz University of Technology Repository 2021, ISBN 978-83-66287-93-8, 15.9.2022 dostupné z: <https://repozytorium.p.lodz.pl/handle/11652/3507>

- DEKKERS, G. et al. How Do Gendered Labour Market Trends and the Pay Gap Translate into the Projected Gender Pension Gap? A Comparative Analysis of Five Countries with Low, Middle and High GPGs. *Soc. Sci.* 2022, 11, 304. 15.9.2022 dostupné z: <https://doi.org/10.3390/socsci11070304>
- EUROPEAN COMMISSION, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2021 pension adequacy report : current and future income adequacy in old age in the EU. Volume 1, Publications Office, 2021, 15.9.2022 dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/013455>
- EUROSTAT (a), 2021 Data set-Gender pension gap by age group, 15.9.2022 dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/ca6425d8-bd3e-4a09-b6d8-c181ea76bc6a?lang=en>
- EUROSTAT (b), 2021 Data set- Gender pay gap in unadjusted form, 15.9.2022 dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en
- EUROSTAT (c), Duration of working life. 15.9.2022 dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsi_dwl_a
- EVEN, W. E., MACPHERSON, D. A., Gender Differences in Pensions, *The Journal of Human Resources*, Vol. 29, No. 2, Special Issue: Women's Work, Wages, and Well-Being (Spring, 1994), pp. 555-587 (33 pages), 15.9.2029 dostupné z: <https://doi.org/10.2307/146110>
- FABIÁN, I.D., CARPIO, E.D., GOENECHEA, B.E., GAYA, R.M. (2022) The minimum pension and its effect on the gender gap in retirement pensions in Spain, *Journal of Gender Studies*, 31:3, 323-337, 15.9.2022 dostupné z DOI: 10.1080/09589236.2021.1899905
- FRERICKS, P., MAIER, R., DE GRAAF, W. (2008) Male norms and female adjustments: the influence of care credits on gender pension gaps in france and germany, *European Societies*, 10:1, 97-119, 15.9.2022 dostupné z: DOI: 10.1080/14616690701348810
- GOUGH, O. (2001). The impact of the gender pay gap on post-retirement earnings. *Critical Social Policy*, 21(3), 311-334. 15.9.2022 dostupné z <https://doi.org/10.1177/026101830102100303>
- HALVORSEN, E., PEDERSEN, A. W. (2019). Closing the gender gap in pensions: A microsimulation analysis of the Norwegian NDC pension system. *Journal of European Social Policy*, 29(1), 130-143. 15.9.2022 dostupné z <https://doi.org/10.1177/0958928717754296>
- ISPV, Mzdová sféra ČR - rok 2021, 15.9.2022 dostupné z: <https://ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv/2020.aspx>

JĘDRZYCHOWSKA, A.; KWIECIEŃ, I.; POPRAWSKA, E. The Motherhood Pension Gap in a Defined Contribution Pension Scheme—the Case of Poland. *Sustainability* 2020, 12, 4425. 15.9.2022 dostupné z: <https://doi.org/10.3390/su12114425>

MPSV, Důchodová komise, Podklad pro jednání Odborné komise pro důchodovou reformu pracovního týmu 2 - Rozdílná úroveň důchodů mužů a žen, 2019, 15.9.2022 dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/968547/Duchody_pecujicich__uvodni_informace___podklady.pdf/97f9c541-1c92-8e33-2189-39eba400db5b

MPSV, Důchodová komise, Podklad pro jednání Odborné komise pro důchodovou reformu pracovního týmu 2 - Potřebná doba pojištění pro nárok na starobní důchod, 2017, 15.9.2022 dostupné z: <http://www.duchodova-komise.cz/wp-content/uploads/2017/06/MPSV-Pot%C5%99ebn%C3%A1-doba-poji%C5%A1t%C4%9Bn%C3%AD-pro-n%C3%A1rok-na-starobn%C3%AD-d%C5%AFchod-19.-dubna-2017.pdf>

OECD (a), “Impact of childcare breaks on pension entitlements”, in *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris. 15.9.2022 dostupné z: <https://doi.org/10.1787/2625ac58-en>

OECD (b). *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Country reports Paris, 15. 9. 2022 dostupné z: <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>

PSP ČR, nařízení vlády č. 356/2021, 15.9.2022 dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=356&r=2021>

PYTLIKOVÁ, M. Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině. Studie 11 / 2015, Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., 2015, ISBN 978-80-7344-357-3 (Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i.) 15.9.2022 dostupné z: [https://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi%20\(2\).pdf](https://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi%20(2).pdf)

VARA, M.J. *Gender Inequality in the Spanish Public Pension System*. Feminist Economics. Madrid: Autonomous University of Madrid, 2013, ISSN 13545701. 15.9.2022 dostupné z: <https://doi.org/10.1080/13545701.2013.822525>

Kontakt

Martin Holub

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7
martin.holub@vupsv.cz