

INSTITUT PRO DEMOKRACII A EKONOMICKOU ANALÝZU

projekt Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i.

INSTITUT FOR DEMOCRACY AND ECONOMIC ANALYSIS

A Project of the Economic Institute of the Czech Academy of Sciences

# Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině

Listopad 2015

MARIOLA PYTLIKOVÁ

### **Mariola Pytliková**

Působí jako vědecký pracovník na VŠB - Technické univerzitě v Ostravě a také se podílí na výuce na CERGE-EI v Praze. Dříve pracovala jako vědecký pracovník na Dánském institutu vlády pro vědu a výzkum v Kodani (KORA) a jako odborný asistent a postgraduální vědecký pracovník na Aarhuské univerzitě v Dánsku. Doktorát v oboru ekonomie získala na Aarhuské univerzitě v roce 2006. Zabývá se tématy v oblasti ekonomie trhu práce a pracovně-právních vztahů, zejména tématům týkajících se mezinárodní migrace, studuje např. determinanty a důsledky mezinárodní migrace a etnické diverzity pracovních sil. Dále se zabývá strukturou a dynamikou mezd na trhu práce, genderovými rozdíly na trhu práce a příjmovými nerovnostmi. Je nositelkou prestižní ceny Kateřiny Šmídkové 2015 a Mladého Ekonomů 2005 od České společnosti ekonomické.

Works as a researcher at VŠB – Technical University of Ostrava, and teaches at the CERGE-EI in Prague. Previously she worked as a researcher at the Danish Government Institute for Science and Research (KORA) in Copenhagen and as an assistant professor and postgraduate researcher at Aarhus University in Denmark. She obtained a PhD in economics at Aarhus University in 2006. A recipient of Kateřina Šmídková's Award and the 2005 Young Economist Award from the Czech Economic Society, her research interests are in the field of labor economics and industrial relations, in particular topics dealing with causes and consequences of international migration and ethnic labor diversity, wage structures and labor market dynamics, gender equality and differentials on the labor market, and income inequality.

Upozornění: Tato studie reprezentuje pouze názory autorů, a nikoli oficiální stanovisko Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i. či Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK v Praze (CERGE).

Warning: This study represents only the views of the authors and not the official position of the Charles University in Prague, Center for Economic Research and Graduate Education as well as the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences, v. v. i.

Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině

Studie 11 / 2015

© Mariola Pytliková

Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., 2015

ISBN 978-80-7344-357-3 (Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i.)

# **Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině**

Mariola Pytliková

Listopad 2015

Praha

Tato publikace je jedním z výstupů projektu „Celoživotní ekonomické dopady mateřství“, číslo CZ.63302-2014-1, financovaného z prostředků v rámci „Dejme (že)nám šanci“ financovaného z Norských fondů. Cílem projektu je kvantifikovat celoživotní ekonomické dopady a náklady mateřství.

---

## Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině

MARIOLA PYTLIKOVÁ

---

### Shrnutí

- Statistická data prokazují přetrvávající velké genderové rozdíly ve mzdách. V současnosti se průměrná měsíční mzda žen pohybuje přibližně na úrovni 78 % průměrné mzdy mužů, a střední mzda na úrovni 85 % mediánu mezd mužů.
- Největší genderové rozdíly ve mzdách lze nalézt u věkových kategorií zaměstnanců nejvíce ovlivněných mateřstvím a rodičovstvím. Konkrétně rozdíl v mediánu měsíční mzdy ve věkové kategorii 35-39 let dosahuje 32 % a téměř 27 %, pokud jej měříme hodinovou mzdou.
- Genderové rozdíly ve mzdách v ČR se zvyšují s počtem dětí. Pro bezdětné se rozdíl v mediánu měsíční mzdy v roce 2012 pohybuje v průměru na úrovni 15 % a tento rozdíl se dále zvyšuje s každým dalším dítětem v rodině. Rozdíl v mediánu měsíční mzdy mezi muži s jedním dítětem a ženami s jedním dítětem dosahuje 20 %, se dvěma dětmi 32 % a se třemi a více dětmi 36 %.
- Genderové rozdíly ve mzdách jsou nejvyšší v období, kdy dítě potřebuje nejvíce péče a kdy se ještě samo nedokáže obsloužit. Čím starší děti jsou, tím více se tento rozdíl snižuje, nicméně ani v případě dospělých dětí se mzdový rozdíl zcela neuzavírá ani nedosahuje úrovně rozdílu mediánu mezd bezdětných. Genderový rozdíl v mediánu měsíční mzdy rodičů zaměstnanců s dítětem ve věku 3 až 5 let resp. 6-9 resp. 10-18 představují 39 % resp. 37 % resp. 30 %. Pro muže a ženy s dospělými dětmi v domácnosti je již rozdíl menší ve výši kolem 24 %. Genderový rozdíl v mediánu mezd bezdětných zaměstnanců je 15 %.

- Část rozdílu v mediánu měsíční mzdy může být vysvětlena vývojem odpracovaných hodin. Muži bez dětí pracují v průměru o 2 hodiny týdně více nežli bezdětné ženy. S narozením dítěte však muži zvyšují počet obvykle odpracovaných hodin a v období, kdy jsou děti malé, pracují muži v průměru 44,4 hodiny týdně, zatímco ženy s malými dětmi pracují v průměru 38 hodin týdně. Tyto genderové rozdíly se s rostoucím věkem nejmladšího dítěte uzavírají a genderový rozdíl pro zaměstnance s dospělými dětmi v domácnosti dosahuje 2,5 hodinového rozdílu.
- Rodičovství a péče o malé děti také ovlivňuje míru participace žen na trhu práce, tj. míru jejich ekonomické aktivity. Participace bezdětných žen ve věku 25-49 let na českém trhu práce je velmi vysoká, a to na úrovni 90 %. S narozením dítěte participace žen prudce klesá na úroveň necelých 20 %. Tento vysoký propad participace Češek na trhu práce během období narození dítěte a péči o dítě do dvou let není překvapivý vzhledem k délce a relativní štedrosti mateřské a rodičovské dovolené (dále jen MD a RD) a neexistenci institucionálních zařízení péče o děti do 3 let, která by umožňovala matkám efektivně skloubit rodinný život a pracovní kariéru.
- Výsledky analýz s využitím individuálních dat SILC odhalují statisticky významnou negativní asociaci mezi přerušením pracovní aktivity zapříčiněné dlouhou RD a následnou mzdou. Prodloužení celkové doby MD a RD o jeden rok je spojeno, za jinak stejných podmínek, se snížením mezd o 1,1 %, a to ve smyslu budoucích mezd až do odchodu do důchodu.
- Různé zastoupení mužů a žen napříč profesemi také přispívá k celkovým genderovým rozdílům ve mzdách. Ukazujeme, že zastoupení žen v méně placených profesích vysvětluje přibližně 13 % celkového mzdového rozdílu u zaměstnanců ve věku 20-49 let.
- Současná legislativní úprava MD a RD se řadí k těm nejdelším a nejštedřejším na světě. Takto nastavený systém, spolu s nedostatečně dostupnou institucionální péčí o malé děti a nízkým využitím flexibilních forem zaměstnání ze strany zaměstnavatelů, motivuje ženy, aby spíše zůstaly doma s dětmi co nejdéle, než aby se snažily sladit práci s péčí o děti a rodinu. S tím pravděpodobně souvisí také velmi nízká fertilita, se kterou se již ČR dlouhodobě potýká.
- Ženy představují významný zdroj kvalifikované pracovní síly, jsou tedy pro český trh práce a z pohledu ekonomického přínosu, např. tvorby HDP, strategicky důležité. Dlouhá doba, kterou ženy tráví mimo trh práce v souvislosti s narozením dítěte a povinnostmi spojenými s péčí o malé děti, má tedy vliv na blahobyt a ekonomickou výkonnost ČR.

---

## Wage Differences Related to Motherhood and Children in the Family

MARIOLA PYTLIKOVÁ

---

### Summary

- Statistical data show a persistent gender wage gap. Currently, women earn on average 78 per cent of men's average monthly wages. Women's median monthly wages amount to 85 per cent of men's median wage.
- The largest gender wage differences can be found for employees in age categories most likely to be affected by motherhood and parenthood duties. Specifically, for the 35–39 age group, the gender wage gap is 32 and 27 per cent, if measured by median monthly and hourly wages, respectively.
- Gender wage gap in the Czech Republic is also related to the number of children. For childless employees, the difference in median monthly wages equals to 15 per cent, and the gender wage gap increases with each additional child in the family. The difference in median monthly wages between men and women with one child is 20 per cent, 32 per cent between men and women with two children, and 36 per cent between men and women with three or more children.
- Gender wage gaps is highest when children need most care and are fully dependent on their parents. The older the children, the lower the difference; however, the pay gap does not close down when children reach adulthood; in fact, it still remains higher than the difference in median wages of childless employees. The gender gap in median monthly wages is around 39 per cent for parents with children aged 3–5; 37 per cent for parents with children aged 6–9; and 30 per cent for parents with children aged 10–18. The wage gap between men and women with adult children is approximately 24 per cent. The difference in median monthly wages between childless men and women is around 15 per cent.

- The differences in median monthly wages may be partially explained by the differences in hours worked. On average, men without children work 2 hours longer a week than childless women. After a child is born, men usually increase their working hours, working an average 44.4 hours a week when the children are small, whereas women with small children work an average 38 hours a week. This difference narrows down as the youngest child in the family grows, and the difference in working hours for employees with adult children is around 2.5 hours.
- Parenthood and childcare also affects the women's participation in the labor market, i.e. how economically active they are. The labor market participation of childless women aged 25–49 is extremely high in the Czech Republic—approximately 90 per cent. After a child is born, the women's participation drops rapidly to just under 20 per cent. The sharp drop in the participation of women with children aged 0–2 is not particularly surprising, considering the long and relatively generous maternity / parental leave (ML/PL) and the fact that childcare institutions for children under the age of 3 are not readily available for Czech women. Such a situation makes it difficult for mothers to effectively combine motherhood and career.
- Results of analyses using individual SILC data have revealed a statistically significant negative association between career interruption caused by long parental leave, and the person's subsequent wages. Extending ML/DL by one year, ceteris paribus, lowers wages by 1.1 per cent.
- The gender wage gap is also partially caused by sorting of women and men into various professions. According to our analyses, the sorting of women into lower-paid positions accounts for about 13 per cent of the total wage gap between male and female employees aged 20–49.
- Current legislation grants Czech parents one of the longest and most generous maternity / parental leaves in the world. Such a system, combined with the lack of publically financed childcare for children under the age of 3 and the employers' low rate of flexible working schemes' provisions, encourages women to stay home with children as long as possible, and it makes it difficult for mothers to combine motherhood and career. This might be also one of the explanation of the very low fertility rate in the Czech Republic, which is a long-term problem.
- As women are an important source of qualified labor force, their participation in the Czech labor market is strategically very important and also in terms of economic benefits (e.g. in terms of generating GDP). The time women spend outside the labor force due to their motherhood responsibilities therefore has a significant impact not only on their well-being, but also on the entire Czech economy and its performance.



## Obsah

1	Úvod .....	6
2	Genderové rozdíly ve mzdách v ČR .....	6
2.1	Faktory vysvětlující genderové rozdíly ve mzdách - co víme z literatury.....	10
3	Rozdíly ve výši výdělků v souvislosti s mateřstvím a dítětem v rodině .....	12
4	Výsledky regresní analýzy mezd .....	16
5	Závěr.....	20
	Seznam použité literatury.....	21
	Příloha I: Institucionální faktory ovlivňující péči o děti v ČR.....	23
	Mateřská a rodičovská dovolená v ČR.....	23
	Zapojení obou rodičů do péče o dítě .....	26
	Péče o děti v ČR.....	26
	Příloha II: Genderové rozdíly v měsíční mzdě, výsledky regresní analýzy, data SILC, rok 2012 .....	28
	Příloha III: Ženy na českém trhu práce a jejich přínos.....	30

## 1 Úvod

Přestože se čeští muži-otcové čím dál více aktivně zapojují do péče o děti, je tato stále dominantní záležitostí žen-matek. Podle výzkumu CVVM (2011)<sup>1</sup> vidí péči o děti 40 % dotazovaných spíše nebo rozhodně jako doménu žen a jen 1 % jako spíše mužskou doménu. To je ve shodě s tím, že pouze kolem 1 % českých mužů využívá rodičovskou dovolenou. Kombinace na světové poměry velmi dlouhé mateřské a rodičovské dovolené (dále jen MD a RD), nedostatku zařízení péče o malé děti a nízkého využívání flexibilních forem práce zaměstnavateli přispívá k poměrně dlouhému přerušování pracovní dráhy v důsledku narození dítěte/děti a k výrazným genderovým rozdílům na českém trhu práce.

Tato studie analyzuje dopady rodičovství na mzdové rozdíly pomocí kvantitativních analýz s využitím individuálních dat, která dovolují odhadnout vliv mateřství a institucionálních faktorů jako je délka MD a RD na mzdy a mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Tato studie přispívá k dílčímu hodnocení současných ekonomických dopadů a nákladů na mateřství a péči o děti a snaží se navrhnout opatření efektivně minimalizující tyto náklady.

## 2 Genderové rozdíly ve mzdách v ČR

Navzdory proklamované rovnosti pracovníků existovaly během komunistické éry značné rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami, které se v 80. letech pohybovaly kolem 30 % výdělků (Večerník a kol., 2007). Ve vývoji rozdílů v průměrné mzdě za posledních 20 let, viz graf 2.1, můžeme pozorovat, že se situace změnila jen nepatrně. Průměrná mzda žen se v tomto období pohybovala stabilně na úrovni přibližně 75 až 78 % průměrné mzdy mužů. Nicméně, odlišný vývoj lze vypořadovat u mzdových rozdílů zachycený mediánem, které se ve sledovaném období výrazně snížily, a to z 22 % v roce 1996 na 15 % v roce 2013<sup>2</sup>

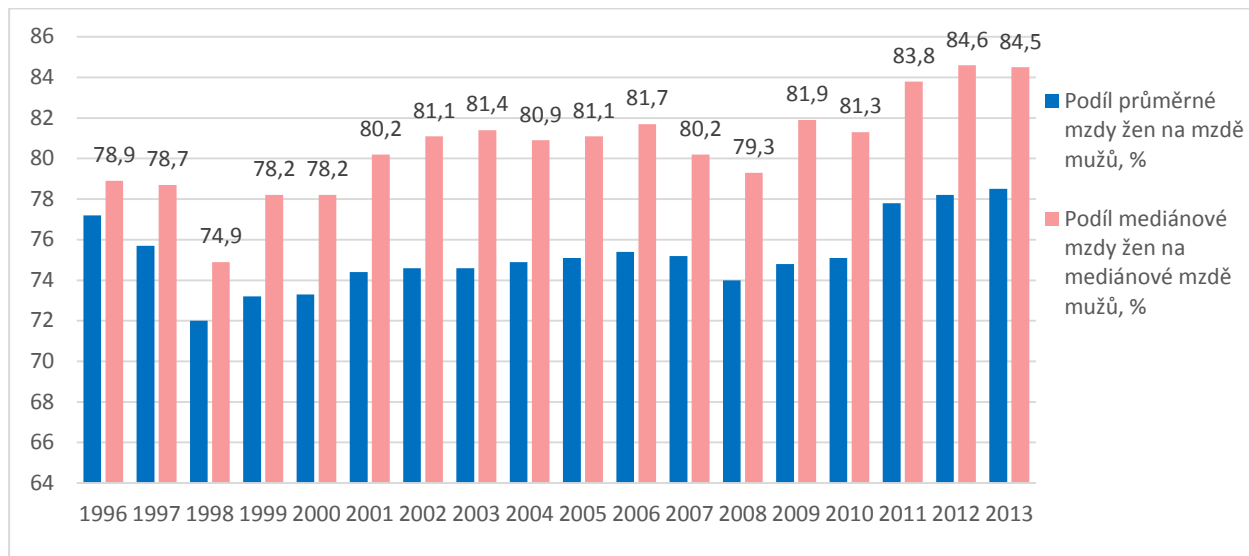
V současnosti se ČR se svým 15% rozdílem v mediánu mezd řadí mezi vyspělými zeměmi OECD (viz graf 2.2) k průměru. Ještě v roce 2000 však byl v ČR rozdíl v mediánu mezd (přibližně 22 %) pod průměrem zemí OECD. Z grafu 2.2 lze vypořadovat, že ženy vydělávají méně než muži ve všech zemích OECD, ale rozdíly se v zemích liší. Na Novém Zélandu, v Norsku, Belgii, Maďarsku, Řecku, Irsku, Dánsku a Španělsku vydělávají ženy přes 90 % toho, co muži, zatímco v Jižní Koreji a Japonsku a vydělávají ženy pouhých 60-70 % toho, co muži.

---

<sup>1</sup> CVVM, Názory na rozdělení činností v rodině.

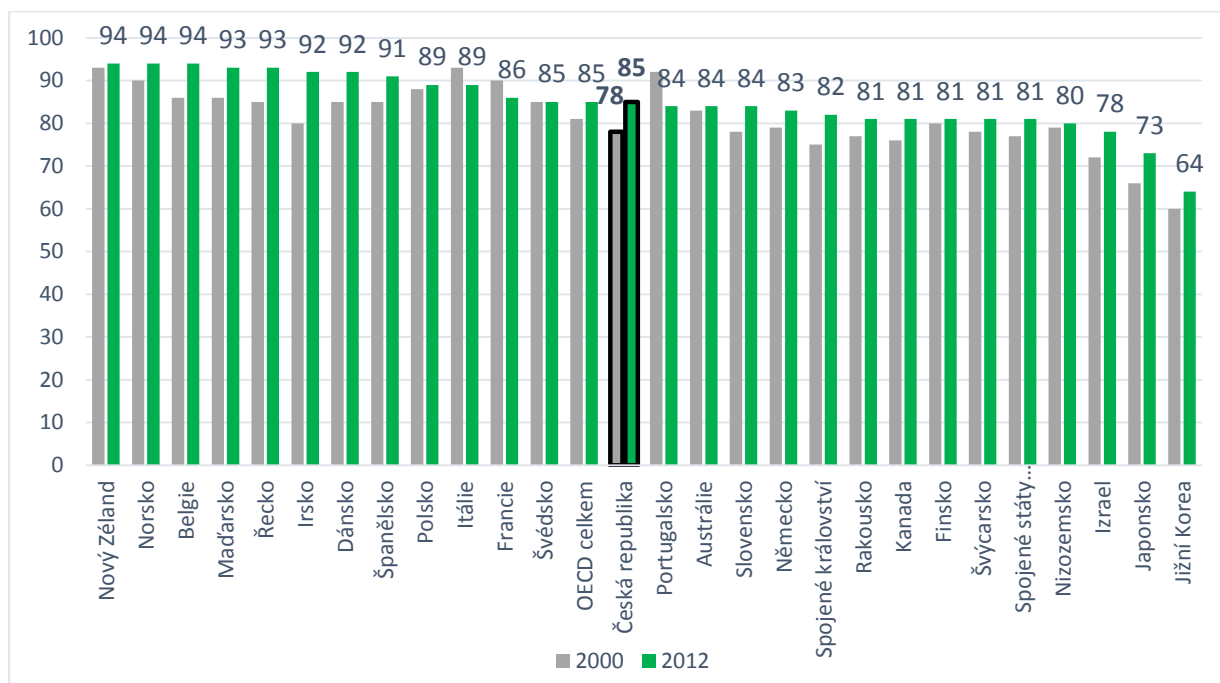
<sup>2</sup> Sledování rozdílů v mediánech mezd je vhodnější, jelikož průměr mezd může být ovlivněn vývojem pozorování na okrajích mzdové distribuce, tzn. vývojem buď extrémních výdělků nejvýše placených vedoucích zaměstnanců (top manažerské pozice ve většině případů zastávají muži), anebo nízkých platů (častěji u žen).

**Graf 2.1 Průměrné a mediánové mzdy žen a mužů v České republice, 1996-2013, (v %)**



Zdroj: ČSÚ, měřeno měsíční mzdou

**Graf 2.2 Poměr ženského mediánu mezd k mužskému, země OECD, rok 2000 a 2012 (v %)**



Zdroj: OECD, data pro Francii, Nizozemsko a Švýcarsko za rok 2010, data pro Maďarsko, Německo a Izrael za rok 2011.

Pokud se podíváme, jak se mzdové rozdíly liší mezi různými věkovými skupinami obyvatel, zjistíme, že největší rozdíly ve mzdách nacházíme ve věku, který nejvíce odpovídá období mateřství a rodičovství. Graf 2.3 zobrazuje genderové rozdíly v mediánu mezd v závislosti na věku vypočtené na základě individuálních dat z výběrového šetření příjmů a životních podmínek domácností (SILC) za rok 2012.<sup>3</sup> Mzda je vyjádřena jak v měsíčních, tak i hodinových hodnotách<sup>4</sup>.

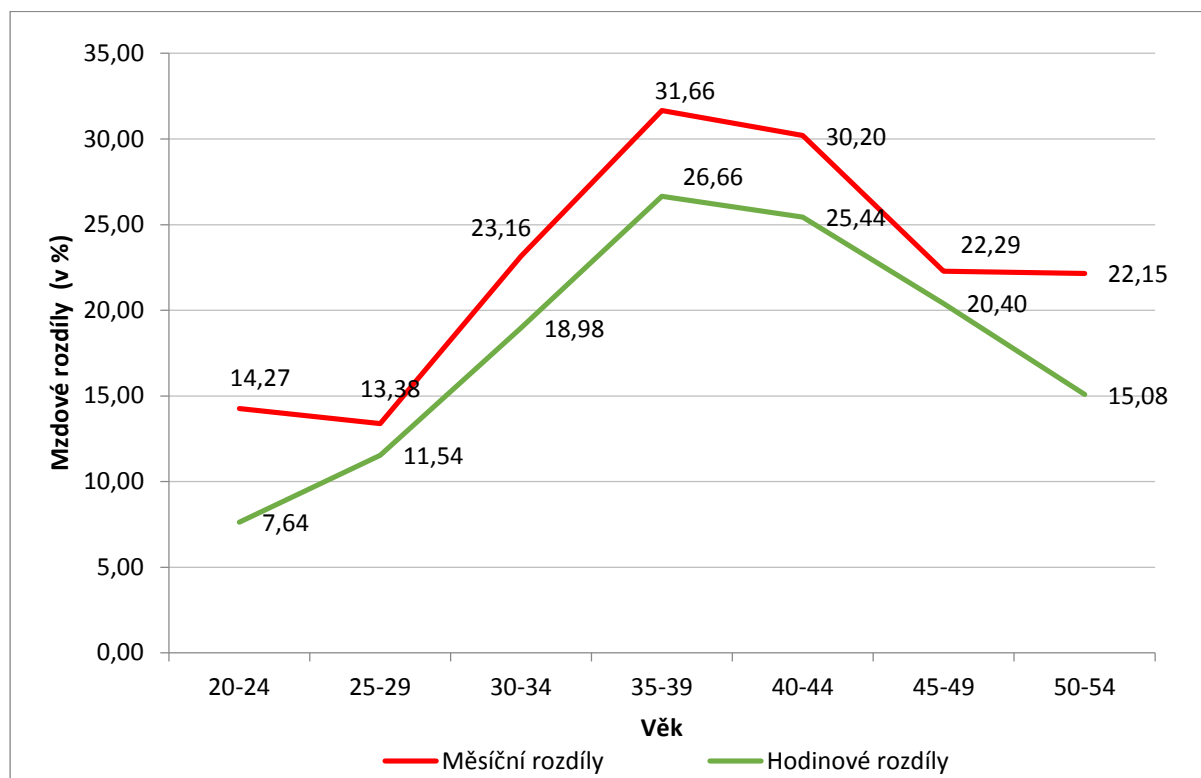
Z grafu 2.3 je zřejmé, že rozdíl v mediánu mezd mezi muži a ženami výrazně roste po 30. roce věku a maxima dosahuje ve věkové skupině 35 do 39 let. Toto maximum představuje 32 % a 27 % mediánu měsíční resp. hodinové mzdy. U skupiny mladších pracovníků ve věku od 20 do 29 let jsou genderové mzdové rozdíly daleko menší a pohybují se kolem 14 % mediánu měsíční mzdy. Rozdíl v mediánech hodinových mezd je u nejmladší skupiny 20 až 24 let dokonce menší než 8 %. Po 40. roce věku rozdíly opět klesají, ale nízkých hodnot věkových kategorií do 29 let už nedosahují. Pro věkovou kategorii 50-54 let se rozdíly v mediánu měsíčních resp. hodinových mezd pohybují na úrovni 22 % resp. 15 %. K výraznému nárůstu genderového rozdílu ve mzdách tedy dochází ve věkovém období typickém pro rodičovství.

---

<sup>3</sup> Rozdíly jsou sledovány u mediánu mezd, jelikož jak je také zmíněno výše, výhodou mediánu oproti průměru je, že není ovlivněn extrémními hodnotami, a odpovídá tedy více představě úrovně mzdy „průměrného“ neboli „středního“ zaměstnance.

<sup>4</sup> Z pohledu porovnávání je ideální hodinová mzda, jelikož tento údaj nijak neovlivňuje to, kolik hodin denně, dnů týdně, týdnů měsíčně atd. osoba pracuje. Nicméně v datech SILC se musí hodinová mzda dopočítat z *měsíční* mzdy a *týdenních* hodnot obvykle odpracovaných hodin a tento dopočet může být zatížen chybovostí. Z tohoto důvodu klademe větší důraz na měsíční mzdy a vývoj hodinových by měl být brán s opatrností. Vývoji genderových rozdílů v obvyklé týdenní odpracované době v hodinách se věnují další sekce.

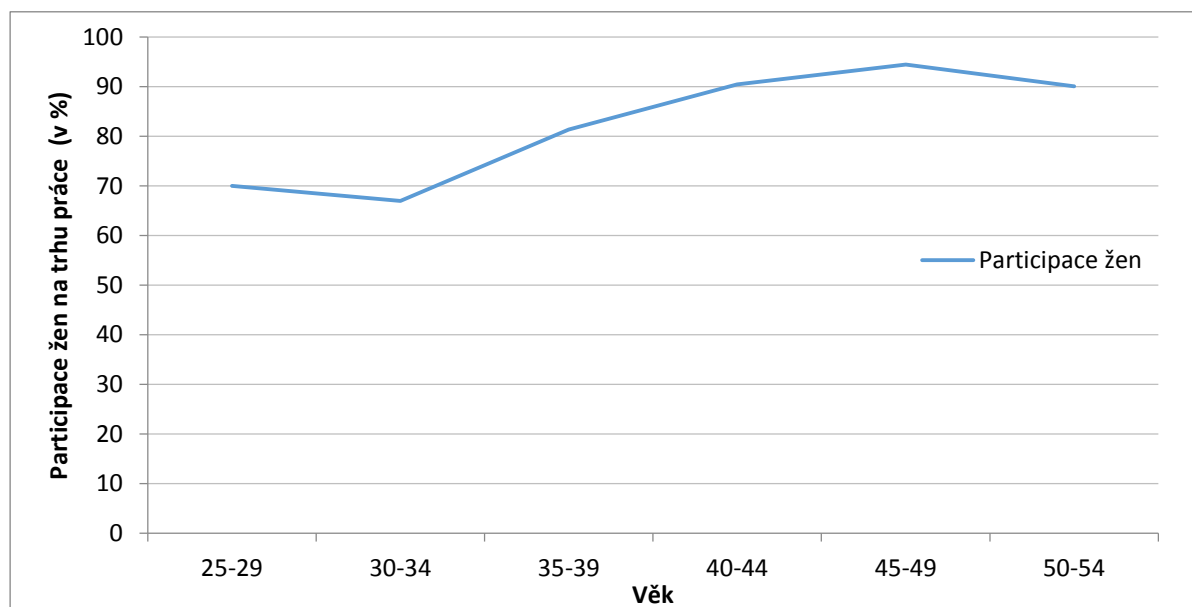
**Graf 2.3 Rozdíly mezi muži a ženami v mediánu mezd (měsíčních a hodinových) v závislosti na věku, rok 2012.**



Zdroj: Vlastní výpočty z dat SILC.

Věková skupina 25-39, typicky ovlivněna mateřstvím a rodičovstvím, vykazuje také velké genderové rozdíly v zaměstnanosti a participaci na trhu práce. Předchozí studie dokumentují, že zaměstnanost a účast českých žen ve věku 30-34 let na pracovní síle je jednou z nejnižších v porovnání se ženami stejného věku v zemích EU (Kalíšková a Münich, 2012 a Pertold-Gebicka a Hušek, 2015). Míra participace českých žen ve věkové kategorii 30-34 v roce 2013, viz graf 2.4, dokonce oproti věkové skupině 25-29 klesá, zatímco u starších věkových skupin se opět vrací na poměrně vysokou úroveň. Studie Pertold-Gebická a Hušek (2015) zároveň ukazuje, že zaměstnanost bezdětných žen je naopak v ČR jedna z nejvyšších v EU, a na základě toho argumentují, že převážná část rozdílů v participaci mladých žen vyplývá z rozdílů v plnění rodičovských povinností mezi muži a ženami v situaci velmi dlouhé MD a RD a nedostatku finančně dostupné institucionální péče o malé děti.

**Graf 2.4 Míra ekonomické aktivity žen v roce 2013 (v %).**



Zdroj: EUROSTAT, LFS (převzato z Pertold-Gebicka a Hušek, 2015).

## 2.1 Faktory vysvětlující genderové rozdíly ve mzdách - co víme z literatury

Statistiky ve výše znázorněných grafech ukazují průměrné rozdíly ve mzdách mezi skupinami žen a mužů, které mohou být zapříčiněny celou řadou různých faktorů. Z ekonomické literatury víme, že existuje řada *charakteristik lidského kapitálu* (vzdělání, čas strávený ve funkci či zaměstnání a zkušenosti), které jsou již tradičně považovány za faktory určující mzdu (Mincer, 1974). Z pohledu genderových mzdových rozdílů jsou pracovní zkušenosti a odpracovaný čas ovlivněny výpadky z pracovní aktivity v důsledku těhotenství, mateřství a péče o děti. Tak jako každá netržní aktivita generuje ztrátu případné mzdy z důvodu *znehodnocení lidského kapitálu* a snížení investic do lidského kapitálu (Becker, 1985), tak i přerušování práce z důvodu mateřství bude mít pravděpodobně dopad na mzdy matek. Proto ženy-matky mohou pobírat nižší mzdu během své pracovní kariéry vůči mzdám soustavně zaměstnaných pracovníků (resp. spíše vůči nim již nikdy nevzrostou).<sup>5</sup>

Další faktory jsou pak *demografické a rodinné faktory* (jako například rodinný stav, rodinné zázemí, počet dětí, počet členů domácnosti, národnost) a jistě ovlivňují mzdy a mzdové rozdíly. Z literatury víme, že *rodinná situace* hraje důležitou roli při

<sup>5</sup> Kromě praxe může mzdy ovlivnit i rozhodnutí žen o participaci na trhu práce. Ženy, které nepracují, nejsou zahrnuty (s nulovou mzdou) do výpočtu mezd. V zemích, jako je ČR, kde ženy pobírají nízké mzdy (Kalíšková a Münich, 2012), se mohou v průměrných a mediánových mzdách vyskytovat větší rozdíly než jinde.

vysvětlování rozdílů v příjmech mužů a žen. Výzkum na toto téma může být rozdělen do dvou skupin v závislosti na předmětu zájmu, kterým je: 1) rodinný stav<sup>6</sup>, nebo 2) děti<sup>7</sup>. Vztah mezi rodinným stavem a mzdou je u mužů a žen odlišný. Výzkum ukázal, že existuje *bonus v příjmu* pro ženaté muže oproti svobodným a *malus v příjmu* pro vdané ženy oproti svobodným. Avšak malus v příjmu matek z důvodu vykonávání mateřských povinností se ukazuje jako daleko důležitější nežli rodinný stav (např. Gupta a kol., 2008; Pytliková a kol., 2012). V tomto směru je velmi důležitá role institucionálních faktorů, jako například délka MD a RD, výše rodičovského příspěvku, dostupnost předškolních zařízení péče o malé děti nebo zapojení obou rodičů do péče o děti, které právě působí na rozdíly ve mzdách.

Kromě toho, *charakteristiky zaměstnání a zaměstnavatele*, jako např. pracovní pozice, možnost využívání flexibilních forem zaměstnání, odvětví, region a velikost zaměstnavatele také určují mzdy. Předchozí výzkumy ukázaly, že rozdělení mužů a žen na různá pracovní místa hraje klíčovou roli při vysvětlování genderových rozdílů ve mzdách (Jurajda, 2005; Pytliková a kol., 2012). Ve spojení s rodičovskými povinnostmi se ženy-matky mohou přizpůsobovat poptávce po práci při jejich duální roli pracovníka a současně pečující osoby omezením jejich osobního kariérního úsilí ve prospěch rodiny a dětí. V důsledku toho mohou ženy pracovat méně hodin, přesouvat se do zaměstnání zaručující předvídatelnou pracovní dobu nebo jistotu práce, vyhledávat zaměstnavatele nabízející flexibilní pracovní místa. Z čistě ekonomického hlediska vyhledávání přijatelnějšího zaměstnání z důvodů péče o děti a rodinu pro ženy znamená to, že ženy-matky preferují a substituují nepeněžní charakteristiky práce na úkor mzdy.

Menší mzda v mateřství může také pramenit z celé řady nekonkurenčních mechanismů zapříčiněných právě mateřstvím. Za předpokladu odpovědnosti za výchovu dětí ženy-matky omezují např. svou geografickou mobilitu, a tím zároveň limitují i počet dostupných pracovních příležitostí. Ve výsledku jsou matky více náchylné vzdát se určitého růstu mzdy na úkor jistoty zaměstnání v blízkosti bydliště. Toto omezení ve vyhledávání práce žen-matek může také vést k nižší vyjednávací pozici vůči současnému i budoucímu zaměstnavateli.

---

<sup>6</sup> Pro podrobnosti více viz Korenman a Neumark (1991), Antonovics a Town (2003), Gupta a kol. (2005).

<sup>7</sup> Pro podrobnosti více viz Mincer a Polachek (1974), Becker (1985), Waldfogel (1998), Joshi a Davies (2002) nebo Blau a kol. (2009).

Mzdové rozdíly z důvodu mateřství mohou být také zapříčiněny statistickou diskriminací ze strany zaměstnavatelů, kteří přiřkládají matkám nižší produktivitou práce, a tímto se při náboru zaměstnanců nebo poskytování školení a rozhodování o podpoře či odměnách řídí (Phelps, 1972).<sup>8</sup>

### 3 Rozdíly ve výši výdělků v souvislosti s mateřstvím a dítětem v rodině

V následující části se zaměřujeme na souvislost mezi přítomností dětí v domácnosti a rodičovstvím na genderové mzdové rozdíly. Graf 3.1 znázorňuje vývoj genderových rozdílů v mediánu mezd zaměstnanců ve věku 20-49 let podle počtu dětí na bázi výpočtů z dat SILC 2012. Je patrné, že genderové rozdíly v mediánu mezd měřené jak měsíční tak hodinovou mzdou se zvyšují s počtem dětí. Pro bezdětné se rozdíl v mediánu měsíční mzdy v roce 2012 pohyboval na úrovni 15 %, přičemž se tento rozdíl zvyšuje s každým dalším dítětem. Rozdíl v mediánu měsíční mzdy u rodičů s jedním dítětem dosahuje 20 %, se dvěma dětmi 32 % a se třemi a více dětmi 36 %. Měsíční střední mzda otců s počtem dětí roste, kdežto u matek klesá. Medián mezd žen s dětmi je vždy menší nežli medián mezd žen bez dětí.

Rozdíly v mediánu hodinové mzdy jsou menší, jelikož jsou očištěny o rozdíly v odpracovaných hodinách. Konkrétně genderový rozdíl hodinové mzdy u rodičů se dvěma dětmi činil 26 %, přičemž u bezdětných ve věku 20-49 let činil pouze 13 %.

Graf 3.1 dokládá, že genderové mzdové rozdíly souvisí s přítomností dětí v rodině a jejich počtem. Kromě počtu dětí však může hrát roli i věk nejmladšího dítěte. Mladší děti, které se v řadě ohledů nedokáží obsloužit samy, totiž vyžadují od rodičů mnohem více péče, což omezuje možnosti pracovního uplatnění pečujícího rodiče. Graf 3.2 proto zachycuje genderové rozdíly zaměstnanců ve věku 20-49 let ve vztahu k věku nejmladšího dítěte. Je zřejmé, že genderové rozdíly v mediánu měsíčních i hodinových mezd dosahují maxima u nejmladších dětí. S rostoucím věkem nejmladšího dítěte se tento rozdíl snižuje, nicméně ani v případě dospělých dětí v domácnosti se mzdový rozdíl neuzavírá ani nedosahuje úrovně rozdílu u bezdětných, který činí cca 15 % a 13 %, vyjádřeno mediánem měsíčních

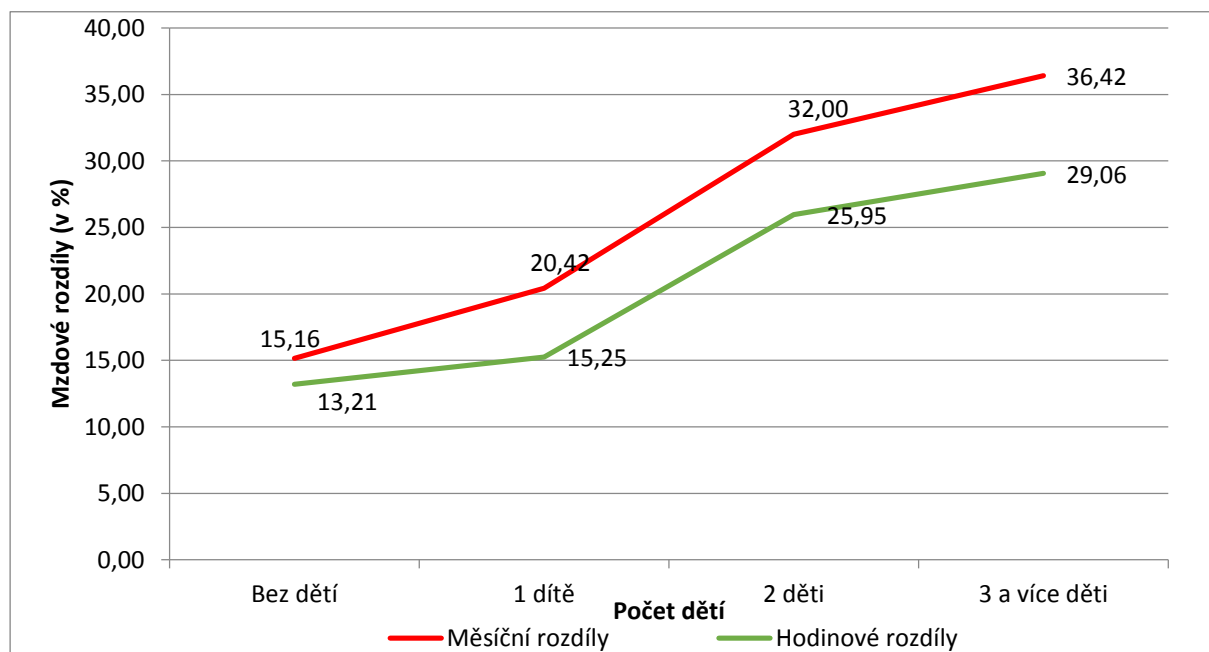
---

<sup>8</sup> Je důležité zmínit, že většina studií dopadů rodičovství a mateřství na rozdíly v odměňování je konfrontována s problematikou tzv. výběrové chyby (angl.: selection bias). Ta pramení z toho, že ženy různých charakteristik mají rozdílnou pravděpodobnost mít děti. Například, pokud ženy s vyšším vzděláním a větším potenciálem vydělávat vyšší mzdy mají větší pravděpodobnost než ostatní ženy být bezdětné či mít menší rodinu anebo zůstat v práci déle či vrátit po porodu rychleji do svého původního zaměstnání, pak jsou výsledky deskriptivní anebo regresní analýzy částečně ovlivněny právě touto výběrovou chybou. Podobně jsou výsledky této studie v následujících částech touto výběrovou chybou zatíženy.



resp. hodinových mezd. Konkrétně 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 %. U nejmladšího dítěte 10-18 let je rozdíl kolem 30 %, kdežto v případě, že nejmladší dítě v domácnosti je již dospělé, rozdíl klesá na 24 %.<sup>9</sup>

**Graf 3.1 Rozdíly v mediánu mzdy (měsíční a hodinové) mezi muži a ženami ve věku 20-49 let v závislosti na počtu dětí**

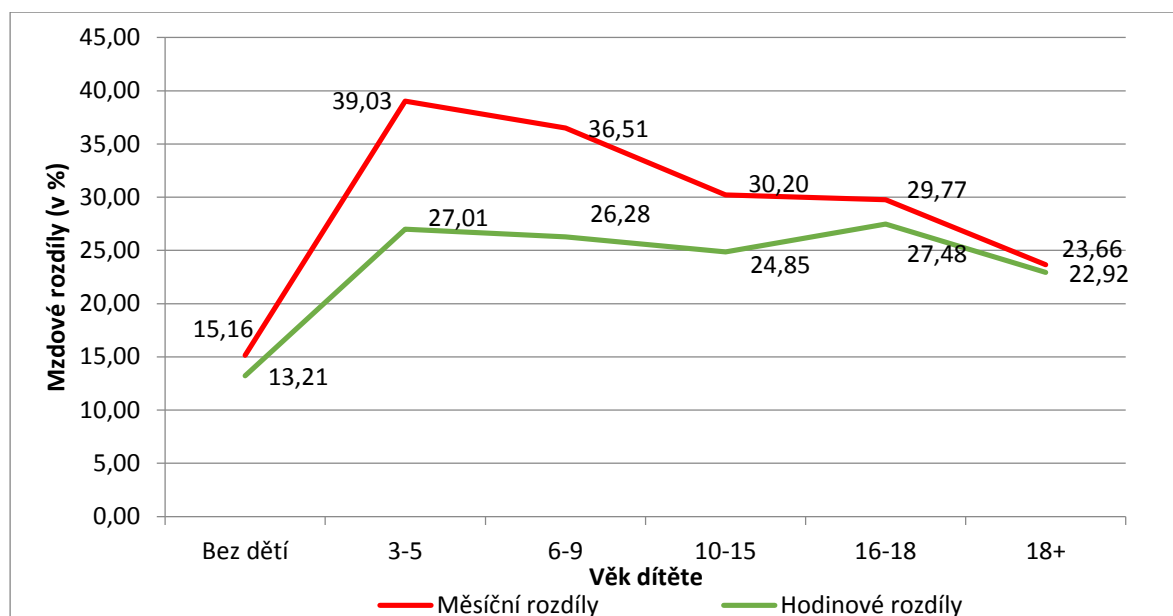


Zdroj: Vlastní výpočty z dat SILC.

Rozdíly v střední hodinové mzdě, které neovlivňují rozdíly v odpracovaných hodinách, jsou menší. Konkrétně u nejmladších dětí 3 až 5 let představují 27 %, pro věk 6 až 18 let 25 - 27 %, a pro dospělé nejmladší dítě činí rozdíl 23 %, tedy podobně jako v případě mediánu mzdy měsíční.

<sup>9</sup> Tato deskriptivní analýza na průřezových datech pro rok 2012 nezohledňuje odlišné kohorty a rozdílné složení zaměstnanců v kohortách.

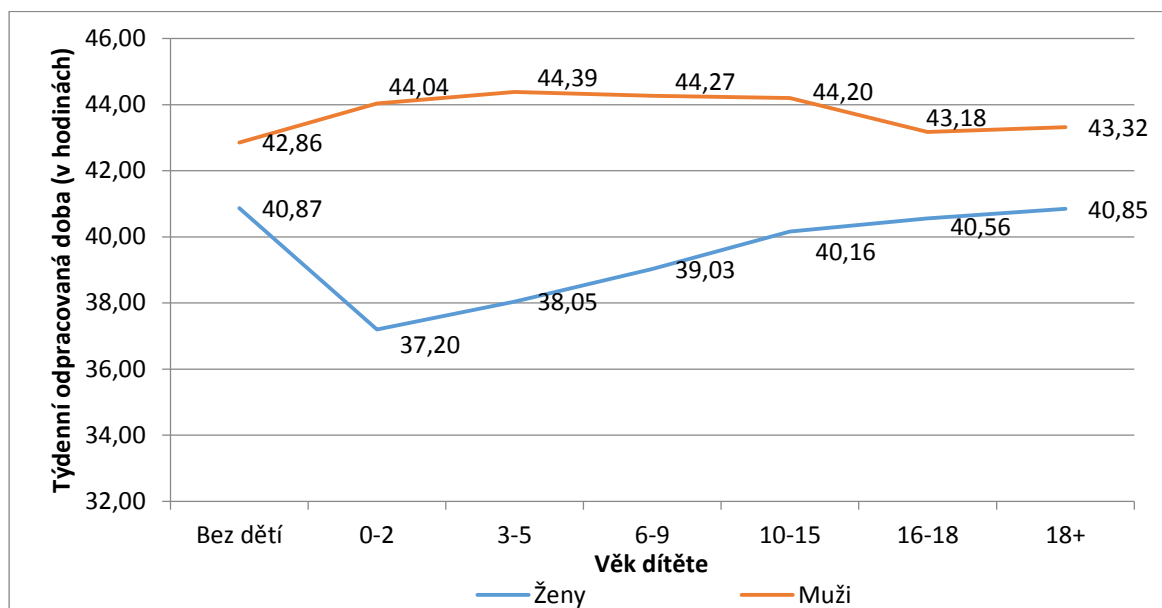
**Graf 3.2 Rozdíly v mediánu mzdy (měsíční a hodinové) mezi muži a ženami ve věku 20-49 let podle věku nejmladšího dítěte v rodině, rok 2012.**



Zdroj: Vlastní výpočty z dat SILC.

Výrazné mzdové rozdíly u zaměstnanců s malými dětmi jsou mimo jiných faktorů dány rozdíly v odpracovaných hodinách, jak dokumentují rozdíly v měsíční a hodinové mzdě, kdy rozdíly jsou v prvním případě vždy vyšší. Pro ilustraci rozdílů v odpracované době mezi muži a ženami vzhledem k rodičovství v grafu 3.3 ukazujeme souvislost mezi obvykle odpracovanou dobou týdně v hodinách pro muže a ženy podle věku nejmladšího dítěte. Je evidentní, že muži pracují déle. V případě bezdětných zaměstnanců pracují muži déle v průměru o téměř 2 hodiny. S narozením dítěte tento rozdíl prudce narůstá. Je to dáno tím, že muži odpracované hodiny v průměru zvyšují, zatímco ženy snižují.

**Graf 3.3 Týdenní odpracovaná doba zaměstnanců ve věku 20-49 let podle věku nejmladšího dítěte v rodině, muži a ženy, rok 2012.**



Zdroj: Vlastní výpočty z dat SILC.

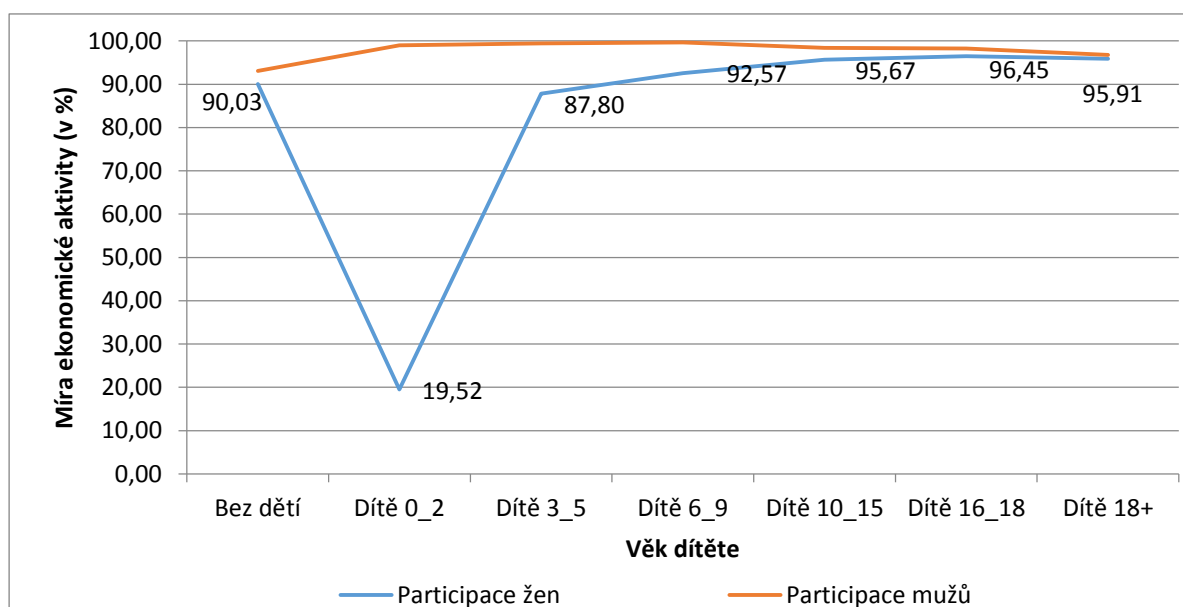
V období, kdy jsou děti malé - ve věku 3-5 let, pracují muži v průměru přibližně 44,4 hodiny týdně, zatímco ženy pouze 38 hodin. Tyto genderové rozdíly se s věkem nejmladšího dítěte postupně uzavírají a genderový rozdíl v odpracovaných hodinách u zaměstnanců s dospělými dětmi v domácnosti dosahuje rozdílu 2,5 hodin, tedy jen o něco málo většího nežli v případě zaměstnanců bezdětných.

Zde je na místě zdůraznit, že rodičovství a péče o malé děti ovlivňuje podíl žen, které nepracují, neparticipují na trhu práce. Jak dokladuje graf 3.4, je participace bezdětných žen ve věku 25-49 let na trhu práce velmi vysoká, na úrovni 90 %. S narozením dítěte participace žen prudce klesá na úroveň necelých 20 %. Jde o jeden z největších poklesů v rámci celé EU. Tento vysoký propad participace během období narození dítěte a péče o dítě do dvou let není překvapivý vzhledem k délce a relativní štedrosti MD a RD, neexistenci institucionálních zařízení péče o děti do 3 let a relativně nízké nabídce flexibilních forem zaměstnání zaměstnavateli v ČR<sup>10</sup>, která by

<sup>10</sup> Flexibilní formy zaměstnání znamenají možnost uzpůsobit pracovní dobu a případně místo výkonu práce osobním možnostem zaměstnance. Firmy mohou čerpat z řady řešení týkajících se flexibility jako např. pružná pracovní doba (ang. tzv. flexi-time), práce z domova (ang. tzv. home office), měsíční pracovní fond, zhuštěný pracovní týden (např. 4 dny v týdnu), zkrácené úvazky (např. poloviční úvazek), individuální časový harmonogram anebo individuální přizpůsobení směn. Flexibilní forma práce klade vyšší nároky na manažerské schopnosti nadřízených, nicméně přináší pozitivita ve formě spokojených zaměstnanců, kterým tyto flexibilní pracovní podmínky pomáhají při sladování osobního a pracovního života. Kontrola výsledků práce ze strany firem je snazší, je-li zaveden kvalitní systém řízení pracovního výkonu dle cílů.

matkám umožňovala skloubit péči o dítě a pracovní kariéru. V rozhodování rodičů o tom, kdo bude pracovat a kdo pečovat o dítě, jistě hraje roli i skutečnost, že výdělky mužů-otců jsou většinou vyšší než potenciální výdělky žen-matek a nastavení daňového-dávkového systému v ČR znevýhodňuje po stránce zaměstnanosti členy domácnosti s nižším příjmem (Dušek, Kalíšková a Münich, 2005). Význam má i přetrvávající společenská norma, která přikládá matkám vyšší důležitost v péči o děti a rodinu než mužům. Míra ekonomické aktivity matek s dětmi v předškolním věku 3 až 5 let již dosahuje necelých 88 %, pro matky se staršími dětmi se pak participace na trhu práce blíží participaci mužů, viz graf 3.4.

**Graf 3.4 Míra ekonomické aktivity mužů a žen ve věku 25-49 let podle věku nejmladšího dítěte v rodině, rok 2012.**



Zdroj: Vlastní výpočty z dat SILC. Míra ekonomické aktivity je počítána jako součet zaměstnanců, samostatně výdělečně činných a nezaměstnaných ve věkové skupině 25-49 let na ostatních v této věkové skupině.

## 4 Výsledky regresní analýzy mezd

Ze srovnání grafů 3.2 a 3.3 je patrné, že část rozdílu mediánu měsíční mzdy může být vysvětlena vývojem v odpracovaných hodinách. Avšak i po zohlednění odpracované doby jsou genderové rozdíly ve mzdách žen-matek a mužů značné. Jak je zmíněno výše, mohou být tyto přetrvávající mzdové rozdíly zapříčiněny kromě jiného také nižší akumulací lidského kapitálu, jako např. nižší pracovní praxí a zkušenostmi a znehodnocením lidského kapitálu souvisejícím s přerušením práce z důvodu

mateřství a péče o dítě. Právě na tento kanál mají z velké míry vliv institucionální faktory, jako například délka MD a RD, dostupnost předškolních zařízení péče o malé děti nebo zapojení obou rodičů do péče o děti, které právě působí na rozdíly ve mzdách. Jak ukazuje příloha 1, která je věnována popisu a hodnocení institucionálních faktorů ovlivňujících péči o děti v ČR, patří současná legislativní úprava MD a RD k těm nejdelším a nejštědrějším ve světě. Zároveň spolu s nedostatečně dostupnou institucionální péčí o malé děti motivuje ženy, aby spíše zůstaly doma s dětmi co nejdéle, než aby jim byla nápomocna sladit práci s péčí o děti a rodinu. Pozorované genderové rozdíly ve mzdách mohou také pramenit ze segregace žen do méně placených zaměstnání, která však umožňují ženám matkám kombinovat práci s péčí o děti, jako například ta nabízející využití flexibilních forem zaměstnání. Rozdíly ve mzdách mohou být také důsledkem statistické diskriminace zaměstnavateli.

V následující části se pokusíme pomocí regresních analýz s využitím individuálních dat z výběrového šetření příjmů a životních podmínek domácností (SILC) pro rok 2012 kvantifikovat vliv různých mechanismů, přes které mateřství a rodičovství působí na mzdy. Prvním krokem empirické strategie je využití Mincerovy mzdové rovnice:

$$\ln w_i = \lambda \text{Žena}_i + \beta X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

kde:  $\ln w_i$  je logaritmus měsíční mzdy,  $\text{Žena}_i$  je binární proměnná rovna 1 pro ženu, a 0 pro muže. Vektor  $X$  obsahuje řadu kontrolních proměnných, které jsou tradičně pojímány jako důležité determinanty mezd (jako vzdělání, zkušenosti aproximované věkem) a dále proměnné, které jsou důležité z pohledu hodnocení vlivu rodičovství na mzdy (jako celková délka MD a RD<sup>11</sup>, věk nejmladšího dítěte v rodině), počet odpracovaných hodin a druh zaměstnání (ISCO), který umožňuje vyhodnotit možné účinky segregace žen do zaměstnání, které umožňují ženám matkám kombinovat práci s péčí o děti. Nejprve je provedena analýza (1) pouze s proměnnou  $\text{Žena}_i$  a konstantou, aby bylo možné ukázat základní rozdíl ve mzdách, přičemž následně jsou postupně přidávány všechny další kontrolní proměnné, abychom zhodnotili jak dopady faktorů jako (2) pracovní praxe, zkušenosti a vzdělání, (3) péče o děti v různých věkových kategoriích, (4) doby přerušování práce z důvodu mateřství a péče o dítě, (5) pracovního úsilí měřeného počtem odpracovaných hodin, a (6) možnou segregací žen-matek do méně placených zaměstnání, která nabízí možné sladění práce a rodinných povinností.

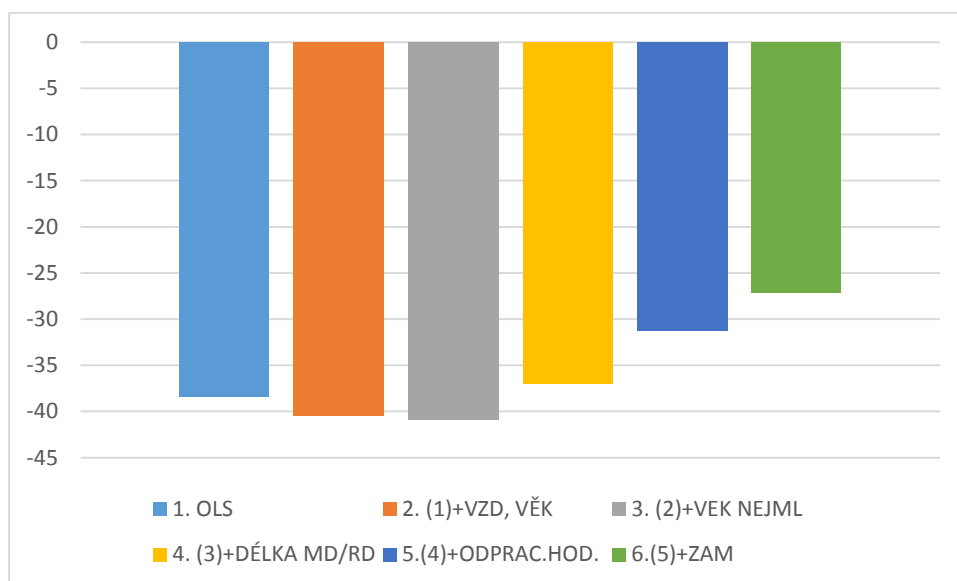
---

<sup>11</sup> Využíváme aproximované délky přerušování pracovní aktivity vypočítanou jako MDRD=(věk- počet let vzdělání- 6-odpracovaná doba v letech).

Následující graf 4.1 znázorňuje procentní rozdíl v měsíční mzdě mezi ženami a muži odhadnutý pomocí regresní analýzy na datech SILC pro rok 2012 (reprezentovaný koeficientem  $\lambda$  v našem modelu (1)) a změny ve mzdovém rozdílu mění při zohlednění různých faktorů, tak jak jsou popsány výše. Detailní výsledky regresních analýz jsou uvedeny v příloze II, tabulce A1.

První model (1) odhadnutý metodou nejmenších čtverců (OLS) ukazuje 38,4 % rozdíl v průměrných mzdách mezi muži a ženami ve věku 20-49, viz graf 4.1. Pokud přidáme další vysvětlující proměnné jako je vzdělání a odhadnuté pracovní zkušenosti (model (2)), tento rozdíl se dokonce zvýší na 40,5 % a na 40,9 % při zohlednění věku nejmladšího dítěte v rodině (model (3)). Přidáním proměnné, která zachycuje celkově dobu ovlivněnou odchodem na MD a RD (model (4)), se genderový rozdíl ve mzdách sníží o necelých 10 % na hodnotu o 37 procent nižší než mzdy mužů. To znamená, že délka přerušování pracovní aktivity má významný vliv na vysvětlení mzdových rozdílů mezi muži a ženami. V modelu (5) přidáváme počet obvykle odpracované týdenní doby v hodinách, které snižují genderový mzdový diferenciál o necelých 16 % na 31 procent. Náš konečný model (6) obsahuje také kontrolní proměnné druhu zaměstnání či pracovní pozice reprezentované zařazením dané pracovní pozice jednotlivce do druhu zaměstnání podle dvouciferného kódu ISCO. Tyto proměnné nám zohledňují možnou segregaci zaměstnanců. Jak lze vidět z grafu 4.1 a tabulky A1 v příloze, v tomto modelu (6) klesl mzdový rozdíl o dalších 13 % na 27 procent. Pomocí všech těchto proměnných se nám podařilo vysvětlit přibližně jednu třetinu existujícího mzdového rozdílu mezi muži a ženami, avšak dvě třetiny zůstávají nevysvětlené.

**Graf 4.1 Rozdíl v měsíční mzdě mezi muži a ženami ve věku 20-49 let, rok 2012.**



Zdroj: Vlastní výpočty na datech z dat SILC pro rok 2012.

Pokud bychom se podívali na vliv jednotlivých proměnných na mzdy, viz tabulku A1 v příloze, můžeme vypočítat, že z tradičních proměnných, které mohou být ovlivněny mateřskými povinnostmi, se ukazuje proměnná věk (kterou aproximujeme mj. pracovní zkušenosti) jako statisticky významná. Na základě našeho nejúplnějšího modelu (6) lze z tabulky A1 vypočítat, že jeden rok delší pracovní praxe je spojen s 6 % zvýšením měsíční mzdy za jinak neměnných okolností. V souladu s očekáváním nám výsledky v tabulce A1 naznačují, že délka MD a RD má statisticky významný (na 1% hladině významnosti) negativní vliv na mzdy. Efekt délky MD a RD z důvodu péče o dítě na mzdy se zdá být nezanedbatelný. Konkrétně, výsledky ukazují, že zvýšení délky přerušování pracovní aktivity o rok je spojeno se snížením měsíční mzdy o 1,1 % za jinak neměnných podmínek. To v případě průměrné mzdy cca 24 tis Kč napříč zaměstnanci ve věku 20-49 let v datech SILC, viz tabulku A2 v příloze, činí přibližně o 270 Kč měsíčně (tj. 3250 Kč ročně) méně z důvodu ročního přerušování pracovní aktivity. Tento negativní efekt přerušování pracovní dráhy zůstává statisticky významný také, pokud omezíme naše data pouze na ženy<sup>12</sup>, viz model (7) v tabulce A1 v příloze.

---

<sup>12</sup> Efekt je však nepatrně nižší. Konkrétně roční výpadek z pracovní aktivity je spojen s 0,9 % snížením měsíční mzdy ženy.

## 5 Závěr

České ženy ve srovnání s muži vykazují na trhu práce značné rozdíly. Rozdíly se projevují zejména v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím. Jak dokumentuje tato studie, ženy-matky vydělávají daleko méně než muži-otcové a méně jsou zapojeny na trhu práce. Tyto rozdíly jsou největší v době, kdy jsou děti malé. Specificky genderové rozdíly v mediánu měsíční mzdy představují u rodičů nejmladších dětí ve věku 3-5 let 39 %, s nejmladším dítětem ve věku 6-9 let 37 % a s nejmladším dítětem ve věku 10-18 let rozdíl 30 %. Pro rodiče s dospělými dětmi v domácnosti je již rozdíl menší, kolem 24 %, avšak stále výrazně převyšuje rozdíl mezi bezdětnými, který činí pouze 15 %. Ukazujeme, že ženy-matky s malými dětmi pracují méně, a to jak v podobě snížené míry participace na trhu práce, tak i nižším počtem odpracovaných hodin ve srovnání s muži-otci malých dětí. Přitom řada sociologických studií dokladuje, že většina českých žen má zájem na trhu práce participovat. Dokládají to i údaje o pracovní participaci žen bez dětí a žen s dospělými dětmi, která se blíží participaci mužů.

Uvedené rozdíly souvisí s dlouhou MD a RD, která se řadí k nejdelším a nejštědřejším na světě, s nedostatkem zařízení péče o malé děti, s nastavením daňově-dávkového systému a s přetrvávajícími společenskými normami. V souvislosti s dlouhou absencí na trhu práce související s výchovou dětí dochází k zastarávání lidského kapitálu, snížení investic do lidského kapitálu a také ke ztrátě osobních kontaktů. Naše kvantitativní analýza dat SILC odhaluje statisticky významný negativní vztah mezi dobou strávenou na MD a RD a výší mzdy: prodloužení délky celkové MD a RD o jeden rok je spojeno s dlouhodobým snížením měsíční mzdy o 1,1 % za jinak neměnných okolností.

V souvislosti s výše uvedeným hraje roli i to, že po roce 1989 v Česku de facto zanikla rozvinutá síť jeslí, které představovaly finančně přijatelnou formu institucionální péče o nejmladší děti. Nedostatečná nabídka míst v kvalitních zařízeních péče o malé děti v kombinaci s nízkou nabídkou flexibilních forem zaměstnání ze strany zaměstnavatelů, dlouhou MD a RD a nastavením daňově-dávkového systému ženám příliš komplikuje skloubení rodinného života a péče o děti s účastí na trhu práce a pracovní kariérou. To pak ovlivňuje nejen pracovní úsilí a odpracovanou dobu, ale také zvyšuje koncentraci žen v méně placených zaměstnáních.

Ženy-matky představují významný potenciální zdroj kvalifikované pracovní síly, viz příloha III. Nízká pracovní participace matek na trhu práce představuje nejen ušlé příjmy veřejných rozpočtů ve formě daní a odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Dlouhá doba strávená mimo trh práce v souvislosti s narozením dítěte a povinnosti spojené s péčí snižuje i jejich uspokojení ze života a snižuje životní úroveň rodin. Současný systém pravděpodobně i negativně působí na samotnou ochotu žen děti mít (Adsera, 2005; Kalwij, 2010), což možná přispívá k velmi nízké fertilitě v ČR.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Daným tématem se v ČR dosud věrohodnější empirický výzkum nezabýval.



## Seznam použité literatury

- ADSERA, A. (2005). Vanishing Children: from High Unemployment to Low Fertility in Developed Countries“ *American Economic Review*. 95: 189-193.
- ANTONOVICS, K., TOWN, R. (2003). Are All The Good Men Married? Uncovering the Sources of the Marital Wage Premium. San Diego: UCSD.
- BECKER, G. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics* 3(1): 33-58.
- BLAU, F., FERBER, M., WINKLER, A. (2009). *The Economics of Women, Men, and Work*. 6th Ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- BOSNICOVÁ, N. a J. KOLAŘOVÁ (2012). Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě. *Gender Studies*, 2012.
- CVVM. Tisková zpráva (2011). Role mužů a žen (2011). Dostupné z: [http://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c1/a6656/f3/ov111219b.pdf](http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a6656/f3/ov111219b.pdf)
- ČSÚ: databáze Českého statistického úřadu, [www.czso.cz](http://www.czso.cz)
- DUŠEK, L., KALÍŠKOVÁ, K. a D. MÜNICH. (2005). The Poor or the Kids? Distributional Impacts of Taxes and Benefits Among Czech Households, *Prague Economic Papers* Vol. 24 No. 5. DOI: 10.18267/j.pep.550
- GUPTA N.D. a M. SIMONSEN (2010). Non-cognitive child outcomes and universal high quality child care. *Journal of Public Economics* 2010;94(1-2):30-43.
- GUPTA N. D. and SIMONSEN, M. (2015). Academic Performance and Type of Early Childhood Care, IZA Discussion Papers 9045, Institute for the Study of Labor (IZA).
- GUPTA, N.D., SMITH, N., STRATTON, L.S. (2005). Is marriage poisonous? Are relationships taxing? An analysis of the male marital wage differential in Denmark. *IZA Discussion papers*, No. 1591. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- JOSHI, H., DAVIES, H. (2002). Women's incomes over a synthetic lifetime. In: Ruspini, E., Dale, A.: *The Gender Dimension of Social Change*. Bristol: The Policy Press, 111-131.
- JURAJDA, Š. (2005). Gender segregation and wage gap: An east-west comparison. *Journal of the European Economic Association* 3(2-3): 598-607. <http://dx.doi.org/10.1162/jeea.2005.3.2-3.598>
- KALÍŠKOVÁ, K. a D. MÜNICH (2012). „Češky: nevyužitý potenciál země“, IDEA Short Study 3/2012.
- KALWIJ (2010): “The Effects of Female Employment Status on the Presence and Number of Children” *Journal of Population Economics*. 13:221-39.
- KORENMAN, S., NEUMARK, D. (1991). Does marriage really make men more productive? *Journal of Human Resources* 26(2): 282-307. <http://dx.doi.org/10.2307/145924>
- MINCER, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- MINCER, J., POLACHEK, S. (1974). Family investments in human capital: earnings of women. *Journal of Political Economy* 82(2): 76-108.
- MPSV, 2013 Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví, <http://www.mpsv.cz/cs/10543>
- MŠMT, 2013 Populace podle věku a vzdělání v roce 2012
- OECD SOURCE STATISTICS, 2014.
- PALONCYOVÁ, J., BARVÍKOVÁ J., KUCHAROVÁ, V., SVOBODOVÁ, K., ŠTASTNÁ, A. (2013). Systém denní péče o děti do 6 let ve Francii a v ČR. Praha: VÚPSV, v.v.i. ISBN 978-80-7416-119-3. Dostupné z [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_356.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_356.pdf)
- PERTOLD-GEBICKA a HUSEK (2015), "Female Labor Force Participation and Childcare Policies". IES Occasional Paper 01/2015, IES FSV. Charles University.
- PHELPS, Edmund S. (1972). "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *American Economic Review* 62: 659-661.

PYTĹIKOVÁ, M., FILIPOVA, L., BALCAR, J. a J. GOTTVÁLD (2012): "Explaining Factors behind the Gender Wage Gap in Czech Republic: Evidence using Unique Survey", In PYTĹIKOVÁ, M. a kol. (2012): *Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic*. Series on Advanced Economic Issues. Faculty of Economics, VŠB – TU Ostrava Press. Ostrava.

RAFTERY, A.E., LI, N., ŠEVČÍKOVÁ H., GERLAND P., HEILIG, G.K. (2012). Bayesian probabilistic population projections for all countries. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 109(35): 13915–1392

VEČERNÍK, J., BENÁČEK, V., NEŠPOR, Z. R., MYSÍKOVÁ, M., a REICHLOVÁ, N. (2007). *The Czech Labour Market: The Changing Structures and Work Orientations*. Prague: Institute of Sociology of the Czech Academy of Sciences.

WALDFOGEL, J. (1998). Understanding the family gap in pay for women with children. *The Journal of Economic Perspectives* 12(1): 137–156. <http://dx.doi.org/10.1257/jep.12.1.137>

## Příloha I: Institucionální faktory ovlivňující péči o děti v ČR

### Mateřská a rodičovská dovolená v ČR

V ČR existuje dlouhá tradice mateřské a rodičovské dovolené (dále jen MD a RD), tak jak dokumentuje text v Boxech 1 a 2, které dávají přehled historického vývoje MD a RD v Česku.

Současná úprava MD umožňuje ženám čerpat 28 týdnů mateřské (u dvojčat a vícčat 37 týdnů), z toho 6 týdnů před porodem a během této doby dostávat jako náhradu mzdy peněžitou pomoc v mateřství (dále jen PPM), a to za podmínky účasti na nemocenském pojištění po dobu alespoň 270 dní během posledních 2 let. Pro matky zaměstnankyně navíc platí podmínka, aby byly na nemocenském pojištění účastny v den nástupu na MD. Pokud žena nárok na PPM nemá, začíná pobírat rodičovský příspěvek hned po narození dítěte. Na MD má nárok i otec dítěte nebo manžel ženy, která dítě porodila, ne však dříve nežli v sedmém týdnu po narození dítěte (během šestinedělí je MD vyhrazena pouze pro matky), tudíž PPM se otcům vyplácí 22 týdnů (u dvojčat a vícčat 31 týdnů). Výše PPM se odvozuje jako 70 % průměrného hrubého měsíčního příjmu za poslední rok.

Na MD pak navazuje RD. Rodiče si mohou zvolit délku a výši pobírání rodičovského příspěvku do celkové částky 220 000 Kč na dítě. Měsíční výše je omezená podobně jako u PPM 70 % platu a nejvyšší hodnota příspěvku může činit 11 500 Kč. Stejný vyměřovací základ jako pro PPM je rozhodující i pro vznik nároku a určení výše rodičovského příspěvku. Když alespoň jednomu z rodičů vzniká nárok na PPM, může si volit délku trvání placené RD v délce do 2, 3 nebo 4 let věku dítěte a výši čerpání rodičovského příspěvku, do celkové částky 220 000 Kč na dítě. Když žádný z rodičů podmínky pro vznik nároku na PPM nesplňuje, spadají rodiče automaticky do nejpomalejší čtyřleté varianty čerpání rodičovského příspěvku.

#### **BOX A1: Úprava mateřské dovolené v ČR**

První formy MD byly uzákoněny již za dob Rakouska-Uherska koncem 19. století v rámci zákona o nemocenském pojištění. Pojištěné ženy tehdy měly nárok na peněžitou pomoc v mateřství (dále jen PPM) ve výši nemocenského po dobu 4 týdnů ode dne porodu (Palonciová et al, 2013). Mateřská dovolená se pak postupně prodlužovala a PPM se různě upravovala; podmínka účasti pojištěnce na nemocenském pojištění se již však zachovala až do dnešního dne.

Od roku 1964 (zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky) byla MD prodloužena na dobu 22 týdnů a bylo také zaručeno právo na tzv. „další mateřskou dovolenou“ (dřívější termín pro rodičovskou dovolenou) až do doby, kdy dítě dosáhne věku 1 roku, tímto vlastně vznikla první úprava rodičovské dovolené (dále jen RD), viz Text Box 2 níže. Po skončení MD a RD měl zaměstnavatel povinnost zařadit ženu na její původní práci a pracoviště. Nebylo-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musela organizace zařadit tuto pracovníci na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.

Od 1.1.1966 (zákon č. 67/1965 Sb., o některých změnách v nemocenském pojištění) byly sazby nemocenského a PPM určovány ne již podle doby nepřerušeno zaměstnání u téhož zaměstnavatele, ale podle celkové doby zaměstnání. Doba výplaty PPM byla prodloužena na 26 týdnů.

Od 1. 7.1987 (zákon č. 50/1987 Sb., o změnách v nemocenském zabezpečení) byla placená MD prodloužena na dnešních 28 týdnů (37týdnů v případě dvojčat či vícčat), z toho 6 týdnů před porodem. Nově byla přiznána tato dávka i muži pokud pečoval o dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo matka zemřela. MD také nemůže být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže končit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Od této úpravy do dnešní doby se již délka MD neměnila.

Od 1. 1. 2009 má nárok na PPM i otec dítěte nebo manžel ženy, která dítě porodila, pokud s ní uzavřel písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat nejméně po dobu 7 dnů po sobě jdoucích. Otec může čerpat PPM nejdříve od počátku 7. týdne po porodu. Matka a otec se tak mohou střídát v pobírání dávky, přičemž četnost střídání není omezena.

*Zdroj: zpracováno na základě Palonciová et al, 2013 a [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)*

## **BOX A2: Úprava rodičovské dovolené v ČR**

První forma RD byla zavedena v roce 1964 původně pouze pro matky (zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky), a to na dobu 1 roku na jedno dítě a až na 2 roky na dvě a více dětí. Od 1. 1. 1970 (zákon č. 153/1969 Sb.) mohla žena žádat RD až do 2 let věku dítěte. S účinností od 20.10.1971 (zákon č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku) byl příspěvek vyplácen i ekonomicky neaktivním ženám do 2 let věku nejmladšího dítěte. S účinností od 1. ledna 1989 pak byla délka rodičovské dovolené prodloužena až do 3 let věku dítěte (Zákon č. 188/1988 Sb.). Od 1990 (Zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku) měl na příspěvek nárok i otec, tudíž tento zrovnoprávnil v nároku na tuto dávku oba rodiče. Nárok na něj měl rodič, který zůstal v domácnosti, aby mohl pečovat o dítě mladší 3 let (nebo 7 let, pokud šlo o dítě dlouhodobě nemocné). Otcové měli sice tímto od roku 1990 nárok na pobírání rodičovského příspěvku, ale na rozdíl od matek je zaměstnavatel nebyl povinen uvolnit ze zaměstnání. Institut rodičovské dovolené byl zaveden v r. 2001 novelou zákoníku práce (zákon č. 155/2000 Sb.), čímž byli muži zrovnoprávněni se ženami v nároku na čerpání neplaceného volna v souvislosti s péčí o děti. Mužům tak je v případě čerpání RD stejně jako ženám garantována stejná ochrana ve sféře práce a zaměstnavatel jej musí uvolnit, pokud se muž rozhodne pečovat. Nárok na RD má matka po skončení MD, otec po narození dítěte. Na RD mohou nastoupit oba rodiče zároveň, rodičovský příspěvek je pak vyplácen pouze jednomu z nich.

V roce 1995 byl zákon o rodičovském příspěvku zrušen a přesunut do zákona o státní sociální podpoře (zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře), a doba jeho pobírání byla prodloužena na 4 roky (208 týdnů), současně byla jeho výše vztažena k životnímu minimu na 1,1násobek životního minima na osobní potřeby pečujícího rodiče. Od roku 1998 mohl rodič pobírat rodičovský příspěvek i za podmínky, kdy dítě navštěvovalo jesle či školku na tři dny v měsíci; od října roku 2001 to již bylo pět dní, a zároveň od 2001 byla částka zvýšena na 1,5násobek životního minima (zákon č. 271/2001 Sb.). Od roku 2007 byla výše příspěvku stanovena jako částka odpovídající 40 % průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře dosažené podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu za kalendářní rok, který o dva roky předchází kalendářnímu roku, v němž se rodičovský příspěvek poskytuje.

V roce 2008 zavedla vláda možnost volby trvání placené RD v délce do 2, 3 nebo 4 let věku dítěte. Volbou doby čerpání si k ní rodič zároveň volil i příslušnou výši příspěvku, konkrétně:

- *dvouletá varianta* čerpání rodičovského příspěvku - po PPM ve zvýšené výměře (11 400 Kč) do dvou let věku dítěte; o tuto formu čerpání však mohl požádat pouze rodič, který měl nárok na PPM ve výši minimálně 11 400 Kč měsíčně;

- *tříletá varianta* - po PPM v základní výměře (7 600 Kč) do tří let věku dítěte; o tuto formu čerpání mohl požádat pouze rodič, který měl nárok na PPM;

- *čtyřletá varianta* - po PPM nebo od narození dítěte (nevznikl-li nárok na PPM) v základní výměře (7 600 Kč) do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře (3 800 Kč) do čtyř let věku dítěte.

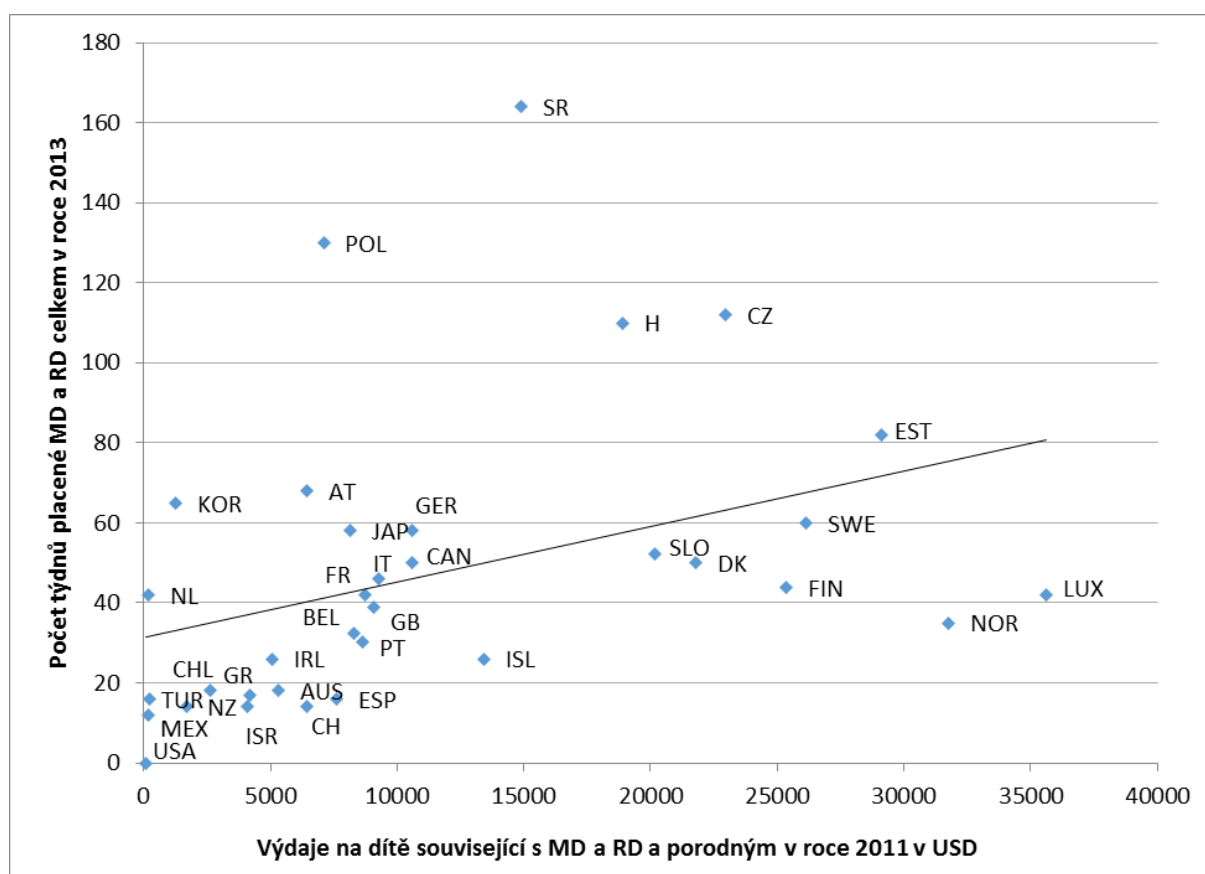
O dvouletou variantu čerpání musel rodič požádat nejpozději ve druhém kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhlo 22 týdnů života. O klasické tříleté čerpání musel rodič požádat nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhlo 21. měsíce věku. Pokud rodič nepožádal o dvouleté či tříleté čerpání rodičovského příspěvku, byl mu po 21. měsíci věku dítěte vyplácen rodičovský příspěvek v režimu čtyřleté varianty. Doba a výši čerpání rodičovského příspěvku bylo možné zvolit pouze v rozhodných obdobích. Po učiněném rozhodnutí byla vybraná možnost čerpání již nezměnitelná a nebylo možné ji uplatňovat zpětně, a to ani při střídání rodičů v pobírání rodičovského příspěvku. Podmínkou nároku na rodičovský příspěvek byla docházka dítěte mladšího 3 let do jeslí nebo jiného zařízení pro děti předškolního věku méně než 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci. Dítě, které dovršilo 3 roky věku, mohlo pravidelně navštěvovat mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně nebo nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci. Příjmy rodiče nebyly sledovány. Rodič mohl při nároku na výplatu rodičovského příspěvku zlepšovat sociální situaci rodiny výdělečnou činností, ale musel v této době zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.

Současná úprava čerpání rodičovského příspěvku platná od 1. 1. 2012 mění limity pro návštěvu zařízení péče o děti, jako jsou mateřská škola nebo jesle, při současném pobírání rodičovského příspěvku. Pro děti do dvou let je stanoven limit 46 hodin měsíčně, ale pro děti nad dva roky již limit stanoven není. Navíc tato úprava přináší flexibilitu ve výběru délky trvání RD a výše rodičovského příspěvku s možností měnit podmínky jednou za čtvrt roku a stanovením stropu na vyplácení rodičovského příspěvku ve výši 220 000 Kč. Nově lze výši a délku rodičovského příspěvku odvozovat z platu obou rodičů. Konkrétně v případě, že vyměřovací základ lze stanovit u obou rodičů, vychází se z toho, který je vyšší.

Zdroj: zpracováno na základě Paloncová et al, 2013 a [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

V mezinárodním srovnání je celková délka vyplácené MD a RD v ČR jednou z nejdelších mezi rozvinutými zeměmi OECD, viz graf A1. Konkrétně, ČR má v součtu 112 placených týdnů MD a RD (v případě nejkratší možné varianty), čímž se řadí na třetí místo za Slovensko a Polsko. Pokud bychom zohlednili nejčastěji pobíranou tříletou variantu, vyhoupla by se ČR se 164,5 týdny placené MD a RD na pomyslnou první příčku v délce placené MD a RD na světě. Systém MD a RD v ČR je ve srovnání s ostatními rozvinutými zeměmi OECD také velmi štědrý, viz graf 3.1. Konkrétně dávky poskytované v souvislosti s MD a RD jsou v ČR v pořadí šesté nejvyšší mezi rozvinutými zeměmi OECD, po Lucembursku a severských zemích, které jsou tradičně považovány v této oblasti za nejštědřejší.

**Graf A1 Počet týdnů placené mateřské a rodičovské dovolené celkem v roce 2012 a výdaje na dítě související s MD a RD a porodným v roce 2011, celkem na jedno dítě, v USD PPP**

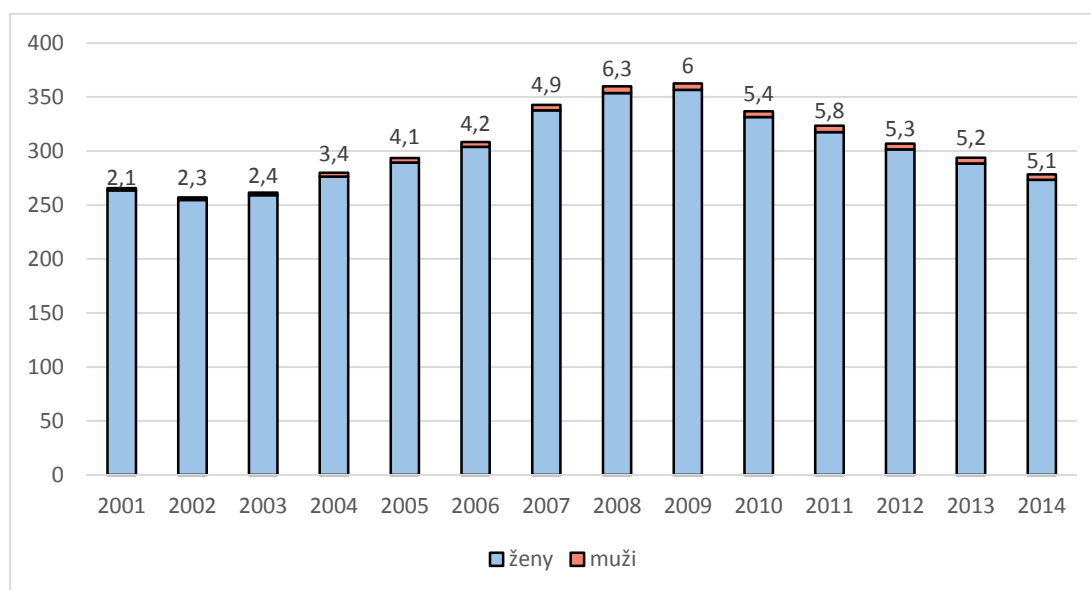


Zdroj: OECD

## Zapojení obou rodičů do péče o dítě

Ačkoli je MD a RD současnou úpravou zákona poskytována stejně oběma rodičům, ve většině případů odchází na RD pouze matka dítěte. Následující graf A2 ukazuje počty příjemců rodičovského příspěvku v ČR podle pohlaví v letech 2001 až 2014. Ačkoli pozorujeme nepatrně se zvyšující trend v počtu mužů, kteří na RD participují, je péče o malé děti do 3 let pořád doménou žen.

**Graf A2 Počet příjemců rodičovského příspěvku v ČR podle pohlaví v letech 2001-2014 (v tis.)**



Zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/10543>

## Péče o děti v ČR

V průběhu komunistické éry byla silně prosazována úplná integrace žen do ekonomické sféry, stejně jako zajištění všeobecně dostupných veřejných mateřských škol a jeslí. Spolu s reformami vedoucími k prodloužení RD z 2 až do 3 let věku dítěte (Zákon č. 188/1988 Sb.) snížila vláda po roce 1989 prudce podporu pro jesle a mateřské školy, čímž byl víceméně fungující systém péče o děti do 3 let zlikvidován. V roce 2013 existovalo v ČR pouhých 44 veřejně dotovaných jeslí s kapacitou 1397 (Pertold-Gebická a Hušek, 2015). Šance na získání místa v jeslích u dětí do 3 let věku je tak v ČR minimální. To dokládají čísla ve studii Pertold-Gebická a Hušek (2015), která ukazuje, že počet dětí mladších tří let nenávštěvujících zařízení institucionální péče o děti, je nejvyšší v EU. Empirická zkušenost ukazuje, že tato situace nemá čistě tržní řešení.

Pro rodiče s malými dětmi pak přichází pouze do úvahy hlídání prostřednictvím prarodičů, pokud bydlí v dosahu, nebo nákladné soukromé hlídání, které si může dovolit jen malá skupina rodin (Bosnicová a Kolařová, 2012). Ze strany společnosti se na požadavky EU na zlepšení dostupnosti péče o dítě pohlíží spíše jako na obnovení nuceného vzoru sledování zaměstnanosti žen s péčí o děti mimo rodinu. Stát pak místo nákladnější podpory veřejných jeslí a podpory navyšování kapacit v mateřských školách raději přesouval odpovědnost především na rodiny, na komerční sféru a podporu firemních mateřských škol a komerčně hrazené jesle. To pak staví hlavně ženy-matky do problematické situace – bez školky nemají šanci pracovat, bez práce zase získají jen obtížně volné místo ve školce či jeslích pro své děti (Bosnicová a Kolařová, 2012). Také ve veřejně financovaných mateřských školách jsou většinou preferovány (z kapacitních důvodů) děti pracujících rodičů, což pak vytváří začarovaný kruh. Přitom uvedené studie dokazují, že kvalitní předškolní péče přináší řadu výhod jak pro děti a jejich vývoj (Gupta a Simonsen, 2010 a 2015), tak i pro rodiče a společnost jako celek. Absence dobře fungující péče o malé děti přináší pracujícím rodičům zcela jistě problémy se *sladčováním kariéry a rodiny* a podporuje *neochotu firem zaměstnávat ženy*.

## Příloha II: Genderové rozdíly v měsíční mzdě, výsledky regresní analýzy, data SILC, rok 2012

Tabulka A1 Genderové rozdíly v měsíční mzdě, věk 20-49 let, rok 2012, výsledky regresí na bázi modelu (1)

Závislá proměnná:	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	ln (měsíční hrubá mzda)						
<b>Žena (0/1)</b>	-0.384*** (0.014)	-0.405*** (0.012)	-0.409*** (0.013)	-0.370*** (0.014)	-0.312*** (0.013)	-0.271*** (0.015)	Jen ženy
Nejmladší dítě ve věku:							
3 až 5			-0.056*** (0.021)	-0.044** (0.021)	-0.014 (0.019)	-0.008 (0.018)	-0.069** (0.028)
6 až 15			0.006 (0.018)	0.014 (0.018)	0.009 (0.017)	0.014 (0.016)	0.001 (0.024)
16 až 18			-0.029 (0.025)	-0.023 (0.026)	-0.031 (0.024)	-0.016 (0.022)	-0.035 (0.028)
18-25			0.066*** (0.023)	0.064*** (0.023)	0.046** (0.022)	0.044** (0.020)	0.035 (0.026)
Vzdělání a věk		ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO
Délka MD a RD (roky)				-0.019*** (0.003)	-0.013*** (0.002)	-0.011*** (0.002)	-0.009*** (0.002)
ln (odpracované hodiny)					ANO	ANO	ANO
Oborových fixní efekty						ANO	ANO
<i>Konstanta</i>	10.177*** (0.010)	8.815*** (0.153)	8.674*** (0.169)	8.651*** (0.167)	5.656*** (0.236)	6.486*** (0.241)	7.099*** (0.336)
<i>Počet pozorování</i>	3,954	3,954	3,954	3,954	3,790	3,790	1,895
<i>Adj R2</i>	0.154	0.378	0.381	0.392	0.449	0.521	0.493

Poznámky: Závislá proměnná: ln (měsíční hrubá mzda). V závorkách jsou uvedeny robustní směrodatné chyby. Všechny modely kromě (1) obsahují kontrolní proměnné: nejvyššímu ukončené vzdělání, věk v letech a věk na druhou. Oborových fixní efekty zahrnují zohlednění binárních proměnných pro každý z 2 místních kódů ISCO. Poslední sloupec (7) ukazuje výsledky jen pro ženy. Statistická významnost je označena jako: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Zdroj: Vlastní výpočty na datech z dat SILC pro rok 2012.



## Tabulka A2 Souhrnné statistiky proměnných, data SILC, rok 2012

Proměnná	Počet pozorování	Průměr	Směrodatná odchylka	Min	Max
Měsíční mzda	3954	24633.85	15934.63	2115.75	275000
Hodinová mzda	3789	138.867	80.22264	32.92403	1682.987
Ln Měsíční mzdy	3954	9.981843	.4886494	7.657165	12.52453
Nejmladší dítě ve věku:					
3 až 5	5274	.1452408	.3523769	0	1
6 až 15	5274	.2732272	.4456588	0	1
16 až 18	5274	.0587789	.2352327	0	1
18 až 25	5274	.1094046	.3121758	0	1
Počet Děti	5274	1.233978	1.021416	0	8
Délka MD a RD (roky)	5274	2.764505	3.871478	0	36
Ln (odpracované hodiny)	4433	3.722297	.1761002	2.302585	4.248495
Věk (roky)	5274	37.94539	6.950999	20	18.II
Věk na druhou (roky)	5274	14.8816	5.167753	4	24.I
Vzdělání:					
Nižší odborné	5274	.3526735	.4778475	0	1
Střední	5274	.4059537	.4911222	0	1
Vyšší odborné	5274	.0182025	.1336958	0	1
Bakalář	5274	.036405	.1873135	0	1
Magisterské a PhD	5274	.1450512	.3521858	0	1

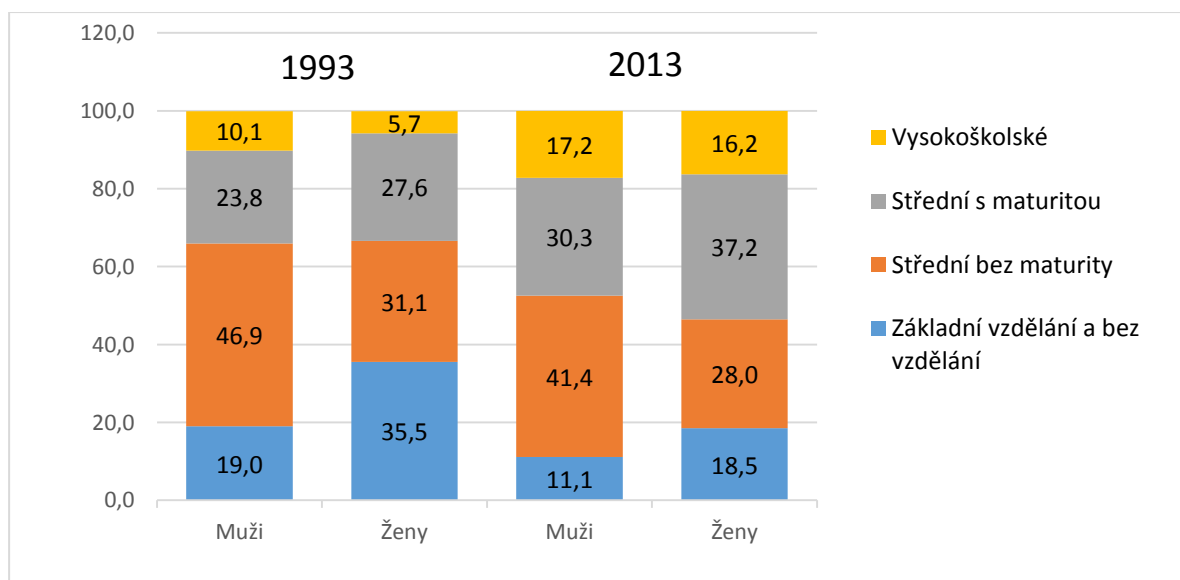
## Příloha III: Ženy na českém trhu práce a jejich přínos

Většina rozvinutých zemí (a nejen ony) čelí problémům stárnutí populace<sup>14</sup> - podobně je tomu i v ČR. Jedním z možných řešení jak rozšířit základnu daňových poplatníků a přispívatelů do systémů sociálního zabezpečení, které jsou pod rostoucím tlakem z důvodu stárnutí populace, je kromě přilákání kvalifikovaných imigrantů a Čechů ze zahraničí, či přesvědčování lidí, aby pracovali déle, také větší zapojení mladých žen do pracovního procesu. Z nedávných statistik vyplývá, že mladší generace českých žen co do vzdělanostní úrovně dosahují již vyšší úrovně vzdělání nežli muži, a tak představují významný zdroj kvalifikované pracovní síly. Více než polovinu absolventů terciárního vzdělávání v ČR tvoří ženy, které ovšem díky dlouhé rodičovské dovolené a za absence finančně přijatelných forem hlídání malých dětí zůstávají po dlouhou dobu mimo trh práce, což je pak z velké míry příčinou odlišných životních a pracovních drah žen a mužů a genderových rozdílů na trhu práce.

### Okruh potenciálních uchazečů

Období po pádu komunismu bylo charakterizováno zvýšením úrovně vzdělanosti české pracovní síly a rostoucí nabídkou absolventů s vysokoškolským vzděláním na českém trhu práce. Rozmach úrovně vzdělání posledních generací se týkal zejména žen. Jak ukazuje graf A3, vzrostl podíl vysokoškolsky vzdělaných žen od roku 1993 o cca 11 procentních bodů oproti nárůstu o 7 procentních bodů u mužů.

**Graf A3 Populace podle vzdělání v roce 1993 a 2013**

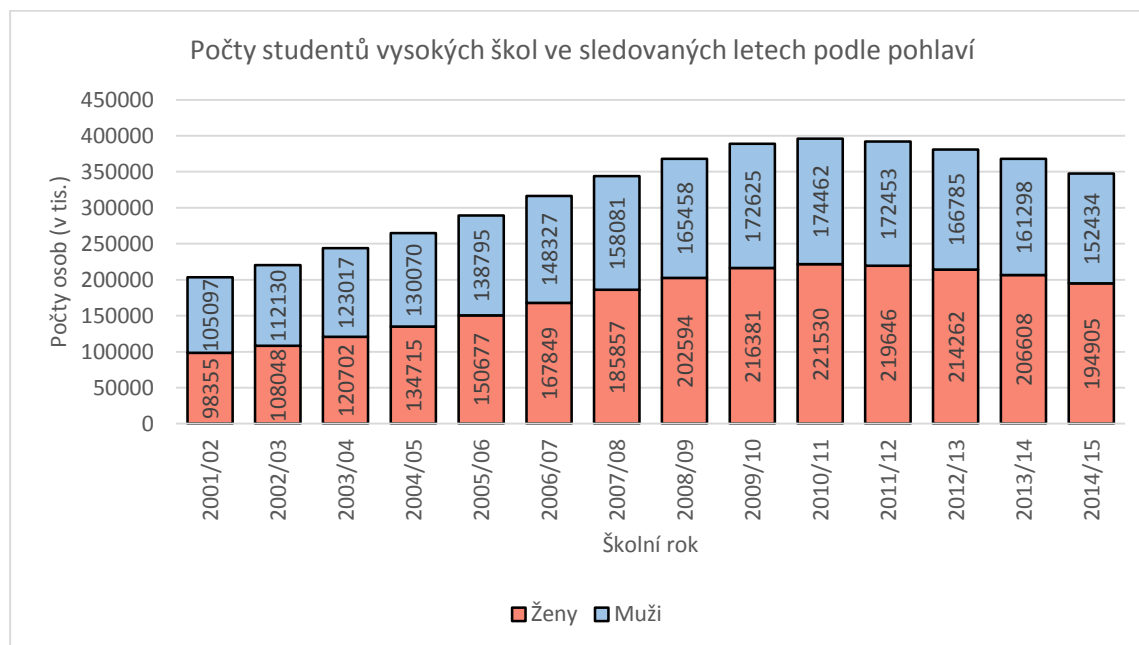


Zdroj: CZSO

<sup>14</sup> Demografické projekce vytvořené Organizací spojených národů naznačují, že v průběhu následujících tří desetiletí může velikost populace v Evropě za jinak nezměněných podmínek poklesnout o 12 % (Raftery a kol., 2012). Klíčovým faktorem odpovědným za stárnutí populace je velký pokles celkové míry plodnosti za posledního půl století.

Tomuto vývoji odpovídá zvýšený nárůst počtu žen na vysokých školách, viz graf A4, který ukazuje, jak podíl žen mezi VŠ studenty významně v posledních patnácti letech vzrostl.

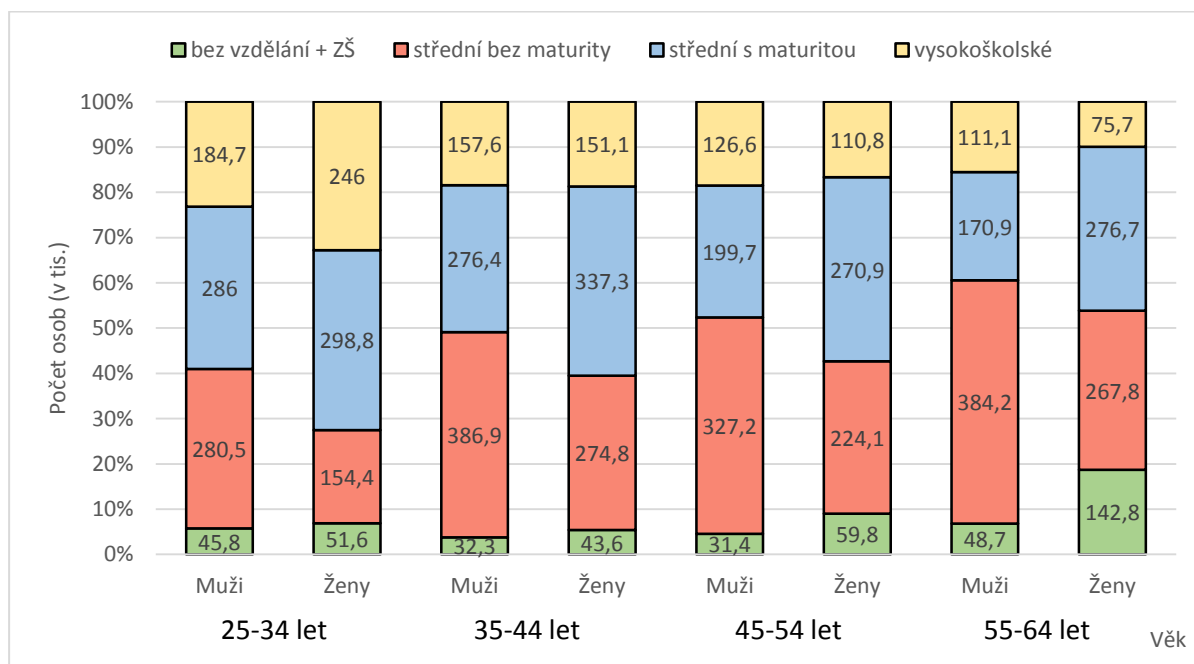
**Graf A4 Počty studentů vysokých škol ve sledovaných letech podle pohlaví, léta 2001-2015**



Zdroj: MŠMT, 2015.

I když celkově v populaci ČR vysokoškoláci nad vysokoškolačkami stále mírně převládají (viz graf A3), mladší generace žen rozdíl vyrovnaly, a ty nejmladší dokonce muže předstihly (viz graf A4). Podle grafu A5 byl u žen ve věku do 34 let zaznamenán vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob než u mužů, a jak dokládají počty studentů z grafu A4, v budoucnu je možno očekávat čím dál silnější zastoupení žen v populaci s nejvyšším vzděláním.

**Graf A5 Populace podle věku a vzdělání v roce 2012**



Zdroj: MŠMT, 2013

## Předchozí publikace

Listopad 2015: Klára Kalíšková „*Skills Mismatches in the Czech Republic*“

Listopad 2015: Jiří Šatava „*Pracovní aktivita po dosažení důchodového věku: Institucionální pobídky v České republice*“

Říjen 2015: Alena Bičáková, Klára Kalíšková „*Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce*“

Září 2015: Jiří Šatava. „*Working Beyond Pensionable Age: Institutional Incentives in the Czech Republic*“

Září 2015: Jana Bakalová, Radim Boháček, Daniel Münich. „*Komparativní studie věku odchodu do důchodu v České republice*“ (česká verze studie „*A Comparative Study of Retirement Age in the Czech Republic*“ z června 2015)

Září 2015: Štěpán Jurajda, Daniel Münich. „*Oborová publikační výkonnost výzkumných pracovišť v České republice v letech 2008-2012*“ (studie obsahuje interaktivní internetový nástroj, pomocí kterého je možné zvolit obor či pracoviště a zobrazit řazení pracovišť dle preferovaného ukazatele)

Září 2015: Daniel Münich, Mária Perignáthová, Lucie Zapletalová, Vladimír Smolka. „*Platy učitelů českých základních škol: setrvale nízké a neatraktivní*“

Srpen 2015: Jan Švejnar. „*Miliardáři versus lidé / Billionaires versus People*“

Červen 2015: Jana Bakalová, Radim Boháček, Daniel Münich. „*A Comparative Study of Retirement Age in the Czech Republic*“ (v angl. jazyce, srovnávací studie věku odchodu do důchodu v České republice)

Květen 2015: Josef Montag, Lucie Zapletalová. „*Bodový systém a jeho vliv na počet smrtelných nehod*“

Březen 2015: Vojtěch Bartoš. „*(Ne)diskriminace žen při žádosti o zaměstnání v důsledku mateřství: Experiment*“

Prosinec 2014: Klára Kalíšková, Lucie Zapletalová. „*Společným zdaněním k nižší zaměstnanosti žen*“

Říjen 2014: Ágota Scharle. „*Co s ekonomickou neaktivitou v zemích Visegrádu?*“

Říjen 2014: Štěpán Jurajda, Daniel Münich, Lucie Zapletalová. „*Vliv informací z volebních lístků na výsledky obecních a krajských voleb*“

Srpen 2014: Matěj Bajgar, Petr Janský. „*Regionální rozdíly v kupní síle: Ceny, platy, mzdy a důchody*“

Červenec 2014: Štěpán Jurajda, Jiří Šatava. „*Budete mít nárok na důchod?*“

Červen 2014: Daniel Münich, Miroslava Federičová. „*Učení mučení, nebo škola hrou? Srovnání oblíbenosti školy a matematika pohledem mezinárodního šetření*“

Červen 2014: Petr Bouchal, Petr Janský: „*Státní úředníci: Kolik jich vlastně je, kde a za kolik pracují?*“

Květen 2014: Klára Kalíšková, Daniel MÜNICH. „Komu pomůže navrhované zvýšení slevy na dani na dítě?“

Březen 2014: Vilém Semerák. „Česká ekonomika pokračuje v růstu i v roce 2014“

Březen 2014: Miroslava Federičová, Daniel MÜNICH. „Příprava na osmiletá gymnázia: velká žákovská steeplechase“

Březen 2014: Klára Kalíšková. „Ženy v českém finančním sektoru 1994-2012: nové pracovní příležitosti pro mladé a vzdělané“

Prosinec 2013: Daniel MÜNICH, Tomáš Protivínský. „Dopad vzdělanosti na hospodářský růst: ve světle nových výsledků PISA 2012“

Prosinec 2013: Libor Dušek, Jiří Šatava. „Zdanění vysokých příjmů, reforma za reformou...“

Prosinec 2013: Libor Dušek, Klára Kalíšková, Daniel MÜNICH. „Kdo a kolik odvádí do společné kasy? Zdanění příjmů ze zaměstnání a podnikání v českém systému“

Říjen 2013: Libor Dušek, Klára Kalíšková, Daniel MÜNICH. „Co by od roku 2015 přinesla již schválená reforma přímých daní?“

Září 2013: Jiří Šatava. „Dopad rozvodu na příjmy v důchodu“

Červen 2013: Ondřej Schneider, Jiří Šatava. „Důchodový systém: scénáře budoucího vývoje“

Květen 2013: Ondřej Schneider, Jiří Šatava. „Dopady reformy I. důchodového pilíře po roce 1996 na starobní důchody jednotlivců“

Květen 2013: Petr Janský. „Účastníci penzijního připojištění“

Duben 2013: Martin Gregor. „Může záporný hlas ve volebním systému se dvěma mandáty zvýšit kvalitu kandidátů?“

Březen 2013: Pavel Hait, Petr Janský. „Kdo je nejvíce zasažen růstem cen? Rozdíly v inflaci pro různé domácnosti“

Prosinec 2012: Vilém Semerák. „Zachrání Čína české exporty? Studie“

Listopad 2012: Petr Janský. „Odhady dopadů změn DPH na domácnosti: porovnání dvou možných scénářů od roku 2013“

Říjen 2012: Pavla Nikolová, Ján Palguta, Filip Pertold, Mário Vozár. „Veřejné zakázky v ČR: Co říkají data o chování zadavatelů?“

Říjen 2012: Ondřej Schneider. „Jaký důchod nás čeká? Alternativy vývoje státního průběžného důchodového systému“

Říjen 2012: Ondřej Schneider, Jiří Šatava. „Český důchodový systém na rozcestí: Pro koho je výhodný přechod do druhého pilíře?“

Září 2012: Vilém Semerák. „Dopady makroekonomického vývoje ČR na krajské úrovni: možnosti pro aktivní hospodářskou politiku“ (studie pro potřeby Ekonomické rady Asociace krajů ČR)

Září 2012: Vilém Semerák, Jan Švejnar. „*Možnosti pro aktivní hospodářskou politiku na krajské úrovni*“ (studie pro potřeby Ekonomické rady Asociace krajů ČR)

Září 2012: Petr Janský, Zuzana Řehořová. „*Česká pomoc rozvojovým zemím: nejen finanční rozvojová spolupráce*“

Září 2012: Petr Janský, Zuzana Řehořová. „*The Commitment to Development Index for the Czech Republic*“ (výzkumný článek)

Září 2012: Daniel Münich, Jan Straka. „*Být či nebýt učitelem: platy českých učitelů pohledem nákladů ušlých příležitostí a širší souvislosti*“

Srpen 2012: Štěpán Jurajda, Daniel Münich. „*Kde se v ČR dělá nejlepší výzkum*“

Srpen 2012: Libor Dušek. „*Kde hledat příčiny přeplněných věznic*“

Červen 2012: Daniel Münich, Petr Ondko, Jan Straka. „*Dopad vzdělanosti na dlouhodobý hospodářský růst a deficity důchodového systému*“

Květen 2012: Klára Kalíšková, Daniel Münich. „*Česky: Nevyužitý potenciál země*“

Duben 2012: Libor Dušek, Petr Janský. „*Očekávané dopady změn sazeb DPH na rozpočty krajů*“

Březen 2012: Petr Janský, Daniel Münich. „*Co když vláda nebude valorizovat starobní důchody? První odhady dopadů na relativní chudobu důchodců v ČR*“

Únor 2012: Ondřej Schneider. „*Rozpočtové instituce—evropské zkušenosti a aplikace na Českou republiku*“

Únor 2012: Petr Janský, Ondřej Schneider. „*(Ne)udržitelnost (dluhu) veřejných financí*“

Prosinec 2011: Vilém Semerák, Jan Švejnar. „*Evropská krize—Dopady měnové (dez)integrace na ČR*“

Prosinec 2011: Vilém Semerák, Jan Švejnar. „*Evropská krize—Špatná a ještě horší řešení*“

Prosinec 2011: Vilém Semerák. „*Evropská krize—Limity čínské podpory*“

Srpen 2011: Ondřej Schneider. „*Důchodové systémy v Evropě: Reformují všichni*“

Červenec 2011: Petr Janský, Klára Kalíšková. „*Jak sjednocení DPH kompenzovat rodinám s dětmi*“

Květen 2011: Ondřej Schneider. „*Penzijní dluh: Břímě mladých*“

Květen 2011: Libor Dušek, Ondřej Schneider. „*Poplatky penzijních fondů: Komentář*“

Duben 2011: Jan Hlaváč, Ondřej Schneider. „*Finanční výkonnost penzijních fondů ve střední Evropě: Proč jsou české fondy nejhorší?*“

Březen 2011: Libor Dušek, Petr Janský. „*Jak by sjednocení DPH na 17,5 % dopadlo na domácnosti a veřejné rozpočty*“

Březen 2011: Libor Dušek, Petr Janský. „*Přehled hlavních dopadů daňových změn na*

*domácnosti a veřejné rozpočty“*

Únor 2011: Libor Dušek, Petr Janský. *„Jak by daňové změny dopadly na domácnosti a veřejné rozpočty“*

Únor 2011: Libor Dušek, Petr Janský. *„Dopady sjednocení sazeb DPH na 20 % na životní úroveň domácnosti“*

Prosinec 2010: Libor Dušek, Petr Janský. *„Odhad dopadů navrhovaných změn DPH na životní náklady domácností“*

Září 2010: Libor Dušek, Vilém Semerák, Jan Švejnar. *„Jak na státní rozpočet: Ekonomický přístup“*

Květen 2010: Libor Dušek, Vilém Semerák, Jan Švejnar. *„Jak inteligentně reformovat veřejné finance“*

Září 2009: Vilém Semerák, Jan Švejnar. *„New member countries' labour markets during the crisis. EU BEPA Policy Brief“*

<http://idea.cerge-ei.cz/publikace>



*Projekt podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu Dejme (že)nám šanci, který je financován z Norských fondů. Prostřednictvím Norských fondů přispívá Norsko ke snižování sociálních a ekonomických rozdílů a posílení vzájemné spolupráce v Evropě. Podporuje především ochranu životního prostředí, výzkum a stipendia, rozvoj občanské společnosti, péči o zdraví, děti, rovnost žen a mužů či zkvalitnění justice. Program Dejme (že)nám šanci podporuje rovné příležitosti žen a mužů v pracovním i osobním životě a prevenci a pomoc obětem domácího násilí v České republice. Spravuje ho Nadace Open Society Fund Praha, která od roku 1992 rozvíjí hodnoty otevřené společnosti a demokracie v České republice.*



<http://www.osf.cz/>

<http://eeagrants.org/>

Upozornění: Tato studie reprezentuje pouze názory autorů, a nikoli oficiální stanovisko Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i. či Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK v Praze (CERGE).

Warning: This study represents only the views of the authors and not the official position of the Charles University in Prague, Center for Economic Research and Graduate Education as well as the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences, v. v. i.

Rozdíly ve výši výtěžků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině

Studie 11 / 2015

© Mariola Pytliková

Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i.

ISBN 978-80-7344-357-3



---

DĚKUJEME VŠEM SPONZORŮM / WE THANK ALL OUR SPONSORS

---

**Deloitte.**



**KPMG**

**CYRRUS**

**PRICEWATERHOUSECOOPERS** 

**oskarplast**

**Antonín Fryč**  
generální ředitel

**Petr Šrámek**  
advokát

---

IDEA se v rámci NHÚ podílí na aktivitách Strategie AV21  
IDEA by CERGE-EI participates in the Strategy AV21 activities

---



---

Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině

Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA)

## O IDEA

Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA) je nezávislý think-tank zaměřující se na analýzu, vyhodnocování a vlastní návrhy veřejných politik. Doporučení IDEA vychází z analýz založených na faktech, datech, jejich nestranné interpretaci a moderní ekonomické teorii.

IDEA je součástí akademického pracoviště CERGE-EI a vznikla z iniciativy a pod vedením prof. Jana Švejnara.

## Principy fungování IDEA

1. Vytváření shody na základě intelektuální otevřenosti – přijímání volné soutěže myšlenek, otevřenost podnětům z různých částí světa, přehodnocování existujících stanovisek vzhledem k novým výzvám.
2. Využívání nejvhodnějších teoretických a praktických poznatků – snaha o rozvinutí postupů na základě nejlepších teoretických i praktických poznatků (z České republiky i ze zahraničí).
3. Zaměření aktivit na vytvoření efektivní politiky a strategie České republiky – doplňovat akademické instituce vytvářením podkladů efektivním a operativním způsobem.

**Pokud chcete dostávat do své emailové schránky informace o připravovaných studiích a akcích IDEA, napište nám na [idea@cerge-ei.cz](mailto:idea@cerge-ei.cz)**

## About IDEA

The Institute for Democracy and Economic Analysis (IDEA) is an independent think-tank focusing on policy-relevant research and recommendations. IDEA recommendations are based on high quality data, objective evidence-based analysis, and the latest economic theories.

IDEA is led by its founder, Prof. Jan Švejnar, and forms part of the CERGE-EI research centre.

## IDEA's Working Principles

1. We build consensus on the basis of intellectual openness – we believe in a free competition of ideas, are open to initiatives from various parts of the world, and constantly review existing opinions in the light of new challenges.
2. We make use of the most appropriate theoretical and empirical findings, and strive to develop methods based on the best theoretical and practical knowledge (both from the Czech Republic and from abroad).
3. We focus on creating effective policy and strategy for the Czech Republic, complementing academic institutions by producing materials in a constructive, practical format.

**If you would like to receive regular information about the latest IDEA studies and events please subscribe to our mailing list by contacting [idea@cerge-ei.cz](mailto:idea@cerge-ei.cz)**



<http://idea.cerge-ei.cz>