

**Univerzita Karlova v Praze**  
**Fakulta sociálních věd**  
**Institut ekonomických studií**

**Diplomová práce**

**2006**

**Martina Mysíková**

**Univerzita Karlova v Praze**  
**Fakulta sociálních věd**

Institut ekonomických studií

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Postavení žen na trhu práce**

**Vypracovala:** Martina Mysíková  
**Vedoucí:** Ing. Michaela Erbenová, Ph.D.  
**Akademický rok:** 2005/2006

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a použila pouze uvedené prameny a literaturu.

V Praze dne 15.5. 2006

Martina Mysíková

## Poděkování

Tímto děkuji konzultantce mé diplomové práce Ing. Michaele Erbenové, Ph.D. za její cenné připomínky při vedení této práce.

Romanu Horváthovi, M.A. děkuji za významné rady při řešení specifického ekonometrického modelu.

Dále bych chtěla poděkovat Doc. Ing. Štěpánu Jurajdovi, Ph.D. za jeho odbornou pomoc s analýzou mzdového rozdílu.

Na závěr bych ráda poděkovala RNDr. Jaromíru Kalmusovi, vedoucímu Oddělení sociálních šetření ČSÚ, za poskytnutí dat, bez kterých by má práce nedospěla k hodnotným závěrům.

## ABSTRAKT

Problematika trhu práce žen je v současnosti velmi diskutované téma. Členské země Evropské unie mají usilovat o zvýšení míry zaměstnanosti žen, k čemuž je třeba zejména podpory participace žen. V této práci zkoumám dopady dvou politik, které mají negativní vliv na nabídku práce žen v České republice. První z nich je zavedení možnosti společného zdanění manželů. Velice často dochází ke zvýšení mezní daňové sazby u žen, což může snížit jejich nabídku práce.

Druhá politika ovlivňující participaci žen je systém rodičovských dovolených. Současný český systém může být výraznou překážkou ženám ve vstupu a návratu na trh práce. Dochází tak k nadměrné ztrátě lidského kapitálu žen. Větší dostupnost prací na částečné úvazky by mohla usnadnit návrat žen na trh práce. S prací na částečné úvazky jsou však spojené také negativní faktory, mezi něž patří zejména nižší mzda.

Závěrečná část této práce analyzuje mzdový rozdíl mezi muži a ženami. Snížení mzdového rozdílu nemusí vždy znamenat zlepšení pozice žen, neboť může být způsobeno snížením participace žen s potenciální nízkou mzdou. Mzdový rozdíl se skládá z několika složek, jejichž původ netkví jen v diskriminaci, ale zejména v odlišných charakteristikách mužů a žen a v segregaci v zaměstnání. Na mezinárodní úrovni není mzdový rozdíl plně kompatibilní, srovnání tohoto ukazatele může být zkresleno odlišnou definicí výpočtu stejně jako jiným zdrojem dat.

## ABSTRACT

Problems of women labor market is currently one of the most discussed issues. The member states of the European Union are supposed to perform an effort to increase female employment rate for which, namely the support of women's participation, is needed. In this study, I investigate the impact of the two policy means, which negatively influence the labor supply of women in the Czech Republic. First, joint taxation of spouses was enabled. The marginal tax-rate of women increases very often; women might therefore lower their labor supply.

Second, the system of the parental leave influences the female participation. The current Czech system can create significant barrier to women in entry and return to the labor market. Therefore, it leads to an excessive loss of the women human capital. Better accessibility of part-time jobs could ease the re-entry of women to the labor market. However, part-time work is also connected to various negative factors, especially the lower wages.

The last part of my thesis analyzes the wage gap between the men and women. The decrease of the gender pay gap does not mean that the position of women has improved because it can be caused by participation lowering of women with potentially low wage. The pay gap consists of several components which stem not only from discrimination but also particularly from different characteristics of men and women, and from the occupational segregation. On the international level, the gender pay gap is not fully compatible; comparison of this measure can be biased by various definitions of calculating, as well as by different data source.

# Teze diplomové práce

**Termín státní zkoušky:** LS 2005/2006  
**Autor diplomové práce:** Bc. Martina Mysíková  
**Vedoucí diplomové práce:** Ing. Michaela Erbenová, Ph.D.

**Téma: Postavení žen na trhu práce**

## Cíl práce:

Evropská strategie zaměstnanosti se v posledních letech stále více zabývá problematikou rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce, se snahou řešit rozdíly mezi pohlavími. Hlavními otázkami zůstávají rozdíly mezi mírami zaměstnanosti a nezaměstnanosti, segregace a rozdíly ve mzdách a příjmech. Dále jsou evropské politiky zaměřeny na reintegraci žen a mužů vracejících se na trh práce a pomoc sladit práci a rodinný život, stejně jako na daňové systémy a systémy dávek, které tvoří bariéry při vstupu žen na trh práce.

Aplikace těchto politik na konci 90. let narazila na rozdílné počáteční podmínky v zemích EU. Zatímco některé země již měly dostatečnou tradici v politikách rovných příležitostí, jiné se teprve začaly zaměřovat na snižování rozdílů na trhu práce. Díky aplikaci politik rovných příležitostí se míra zaměstnanosti žen zvyšuje, ale stále zůstává nižší než u mužů. Ačkoli se rozdíl mezi pohlavími snížil téměř ve všech zemích EU, stále zůstává výrazný.

Ve své diplomové práci bych se chtěla zaměřit na výsledky těchto politik v zemích EU, s důrazem na situaci v České republice. V úvodu bych nejprve stručně popsala implementaci a možnosti politik určených ke zmírnění rozdílů mezi ženami a muži na trhu práce a jejich dopady v rámci EU.

V hlavní části bych se detailně zaměřila právě na Českou republiku a vyzdvihla přednosti a nedostatky v této oblasti v naší zemi. Práce se bude zabývat mírami zaměstnanosti a nezaměstnanosti z hlediska rozdílů mezi ženami a muži a souvisejícími problematikami jako jsou mzdy, daňový systém, systém sociálních dávek, částečné úvazky apod. V této souvislosti bych se zabývala i vládními politikami ovlivňujícími tyto oblasti. Situaci v České republice bych porovnávala s ostatními členskými zeměmi EU.

Po popisu situace na trhu práce bych chtěla provést empirické zkoumání faktorů ovlivňujících zaměstnanost a participaci žen na trhu práce. Podle mého názoru by nižší míra zaměstnanosti žen mohla být ovlivněna např. malou dostupností prací na částečné úvazky, pokusila bych se tedy, mimo jiné, empiricky ověřit tuto souvislost s využitím podílu žen zaměstnaných na částečný úvazek, případně tuto souvislost vyvrátit.

Závěrem bych podle výsledků svého zkoumání vyvodila, zda a jaké bariéry vstupu žen na trhu práce existují, a zvážila možná opatření hospodářské politiky na trhu práce pro snížení rozdílů a zmírnění bariér vstupu žen.

### **Navrhovaná stručná osnova:**

- Úvod: Politika rovných příležitostí v EU
- Hlavní problémy nerovného postavení žen a mužů na trhu práce
  - Zaměstnanost, nezaměstnanost, participace
  - Mzdy
  - Daňový systém a systém sociálních dávek
  - Práce na částečné úvazky
- Mezinárodní srovnání
- Vliv sledovaných faktorů na zaměstnanost a participaci žen
- Závěr: Možné alternativy řešení nerovností na trhu práce

### **Literatura:**

Aaronson, D., French, E. (2004): *The Effect of Part-Time Work on Wages: Evidence from the Social Security Rules*, Journal of Labor Economics, vol. 22, no. 2, pp.329-352

Blank, R. (1994): *The Dynamics of Part-Time Work*, Cambridge, National Bureau of Economics Research

Blau, F., Kahn, L. (2003): *Understanding International Differences in the Gender Pay Gap*, Journal of Labor Economics, vol. 21, no.1., pp. 106-144

Commission of the European Communities (2000): *Towards a Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005)*, Brusel, Commission of the European Communities

Commission of the European Communities (2003): *Annual Report on Equal Opportunities for Women and Men in the European Union 2002*, Brusel, Commission of the European Communities

Edwards, L., Field-Hendrey, E. (2002): *Home-Based Work and Women's Labor Force Decision*, Journal of Labor Economics, vol. 20., no. 1., pp. 170

European Commission (2002): *Impact Evaluation of the EES. Equal Opportunities for women and men*, Brusel, European Commission

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002a): *Gender, jobs and working conditions in the European Union*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002b): *Quality of women's work and employment. Tools for change*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, ISBN 92-897-0206-0

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002c): *Working time preferences in sixteen European countries*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, ISBN 92-897-0177-3



European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003a): *Part-time work in Europe*, <http://www.eurofound.eu.int>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003b): *Pracovní podmínky v přístupujících a kandidátských zemích*, <http://www.eurofound.eu.int>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003c): *Time and work: duration of work*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, ISBN 92-897-0154-4

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003d): *Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life*, <http://www.eurofound.eu.int>

Filer, R. (1985): *Male-Female wage Differences: The importance of compensating differentials*, *Industrial Labor Relations Review*, vol. 38, no.3., pp. 426-437

Fultz, E., Ruck, M., Steinhilber, S. (2003): *The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland*, Budapest, ILO – Subregional Office for CEE

Gronau, R.(1988): *Sex-Related Wage Differentials and Women's Interrupted Labor Careers – The Chicken or the Egg*, *Journal of Labor Economics*, vol. 6, no.3, pp. 277-301

Hunt, J. (2002): *The Transition in East Germany: When is a Ten-Point Fall in the Gender Wage Gap Bad News?*, *Journal of Labor Economics*, vol. 20., no. 1., pp. 148-169

Light, A., Ureta M. (1995): *Early-Career Work Experience and Gender Wage Differentials*, *Journal of Labor Economics*, vol. 13, no. 1., pp. 121-154

Macpherson D., Hirsch, B.(1995): *Wages and Gender Composition: Why do Women's Jobs Pay Less?* *Journal of Labour Economics*, vol. 13, no. 3, pp. 426-471

Sorensen E.(1990): *The Crowding Hypothesis and Comparable Worth*, *Journal of Human Resources*, vol. 25, no.1, pp. 55-89

Zveglich, J., Rodgers, Y. (2003): *The Impact of Protective Measures for Female Workers*, *Journal of Labor Economics*, vol. 21, no. 3, pp. 533-556

V Praze dne 2.2.2005

Podpis vedoucího diplomové práce:

Podpis autora:

**OBSAH**

<b>SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A OBRÁZKŮ V TEXTU .....</b>	<b>iii</b>
<b>1. ÚVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>2. GENDER A EKONOMICKÉ TEORIE.....</b>	<b>4</b>
<b>2.1 Neoklasická teorie a teorie lidského kapitálu .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 Teorie diskriminace .....</b>	<b>10</b>
<b>2.3 Institucionální teorie a teorie segmentace trhu práce.....</b>	<b>12</b>
<b>3. POLITIKY OVLIVŇUJÍCÍ TRH PRÁCE .....</b>	<b>16</b>
<b>3.1 Daňový systém .....</b>	<b>16</b>
3.1.1 Daňové systémy v EU .....	17
3.1.2 Příjmově neutrální model společného zdanění.....	20
3.1.3 Dopad evropských daňových systémů na rodiny a ženy.....	21
3.1.4 Situace v České republice.....	23
3.1.5 Hodnocení společného zdanění .....	27
<b>3.2 Mateřská a rodičovská dovolená .....</b>	<b>29</b>
3.2.1 Teoretická stránka mateřské dovolené .....	29
3.2.2 Vývoj a současná situace v České republice .....	35
3.2.2.1 <i>Reforma systému sociální ochrany v ČR</i> .....	35
3.2.2.2 <i>Hodnocení současného stavu v ČR</i> .....	37
3.2.3 Mateřská a rodičovská dovolená v EU .....	41
<b>4. POLITIKA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V EU .....</b>	<b>45</b>
<b>4.1 Cíle zaměstnanosti a legislativní opatření v EU .....</b>	<b>45</b>
<b>4.2 Lisabonská strategie .....</b>	<b>47</b>
<b>4.3 Plnění lisabonských cílů.....</b>	<b>49</b>

---

<b>5. ČÁSTEČNÉ VERSUS PLNÉ ÚVAZKY</b> .....	53
<b>5.1 Faktory ovlivňující zaměstnanost na částečné úvazky</b> .....	54
<b>5.2 Pomocí částečných úvazků k plným?</b> .....	59
<b>5.3 Částečné úvazky v Evropské unii</b> .....	62
5.3.1 Částečné úvazky v EU-15 .....	62
5.3.2 Částečné úvazky v ČR a nových členských zemích EU .....	66
<b>5.4 Částečné úvazky jako determinant zaměstnanosti</b> .....	67
<b>6. MZDOVÉ ROZDÍLY A JEJICH DETERMINANTY</b> .....	72
<b>6.1 Zdroje dat v EU</b> .....	72
<b>6.2 Mzdový rozdíl mezi muži a ženami</b> .....	73
6.2.1 Mzdový rozdíl v České republice.....	74
6.2.2 Diverzifikace mzdového rozdílu v závislosti na použité definici .....	75
6.2.3 Diverzifikace mzdového rozdílu v závislosti na použitém zdroji dat .....	77
<b>6.3 Analýza mzdových rozdílů</b> .....	78
6.3.1 Metodologie modelu.....	79
6.3.2 Data .....	82
6.3.3 Proměnné modelu .....	83
6.3.4 Výsledky modelu.....	86
6.3.5 Metodologie rozkladu mzdových rozdílů.....	89
6.3.6 Výsledky rozkladu.....	90
<b>7. ZÁVĚR</b> .....	93
<b>8. POUŽITÉ ZDROJE</b> .....	98
<b>9. SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	104
<b>10. PŘÍLOHY</b> .....	105

## SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A OBRÁZKŮ V TEXTU

### Tabulky

<b>tabulka 1</b>	Zisky a ztráty rodin při různých daňových systémech.....	22
<b>tabulka 2</b>	Vliv různých daňových systémů na mezní daňové sazby.....	23
<b>tabulka 3</b>	Roční daň zaplacená domácností .....	24
<b>tabulka 4</b>	Dopad společného zdanění na čistou měsíční mzdu žen a mužů.....	26
<b>tabulka 5</b>	Počty mužů a žen pobírajících rodičovský příspěvek v letech 2001-2004 .....	37
<b>tabulka 6</b>	Počet jeslí a podíl kapacitních míst na populaci odpovídajícího věku.....	39
<b>tabulka 7</b>	Počet mateřských škol a podíl dětí v mateřských školách na populaci ve věku 3-5 let.....	40
<b>tabulka 8</b>	Míry zaměstnanosti v EU a stav vzhledem k lisabonským cílům v roce 2004.....	49
<b>tabulka 9</b>	Podíly jednotlivců přecházejících mezi stavy na trhu práce .....	61
<b>tabulka 10</b>	Zaměstnanost na částečné úvazky v EU-15 v roce 1992 a 2004 (% z celkové zaměstnanosti).....	63
<b>tabulka 11</b>	Částečné úvazky v nových členských zemích EU v roce 2004 (% z celkové zaměstnanosti).....	66
<b>tabulka 12</b>	Výsledky rovnice míry zaměstnanosti v krátkém a dlouhém období ...	68
<b>tabulka 13</b>	Zaměstnanost žen na částečné úvazky a míra participace žen v EU v roce 2004.....	70
<b>tabulka 14</b>	Výsledky mzdových rozdílů v závislosti na použité definici .....	76
<b>tabulka 15</b>	Výsledky mzdových rozdílů v závislosti na použitém zdroji dat za rok 2002.....	78
<b>tabulka 16</b>	Charakteristiky vzorku mužů a žen.....	82
<b>tabulka 17</b>	Výsledky modelu .....	87

**Grafy**

<b>graf 1</b>	Rozhodování žen na mateřské dovolené o návratu do zaměstnání.....	30
<b>graf 2</b>	Práce na částečné úvazky v EU, podle pohlaví a věku (% celkové zaměstnanosti) v roce 2002.....	64
<b>graf 3</b>	Rozklad mzdového rozdílu .....	91

**Obrázky**

<b>obrázek 1</b>	Faktory ovlivňující pracovní dobu.....	54
------------------	--	----

## 1. ÚVOD

Tato práce se zabývá problematikou trhu práce žen a odlišným postavením žen a mužů. Nerovnost na trhu práce žen a mužů je v současnosti velmi diskutované téma. Nejviditelnějšími ukazateli odlišného postavení žen na evropských trzích práce jsou nižší míry participace, míry zaměstnanosti a nižší mzdy žen. Odstranění příčin těchto nerovností by pomohlo lépe využít pracovní potenciál žen a zvýšit efektivitu trhu práce. Evropská unie klade v Evropské strategii zaměstnanosti a v lisabonské strategii důraz na snížení nerovných příležitostí a nerovné odměňování mužů a žen na trhu práce.

Různé antidiskriminační politiky mohou působit na jednotlivé faktory způsobující rozdílné mzdy mužů a žen. Zatímco politika rovného odměňování by měla zabránit rozdílným mzdám za stejnou práci, např. u skupiny pracovníků ve stejném zaměstnání v rámci jedné firmy, politika rovných příležitostí má být cílena na stejné podmínky při přijímání, povyšování i propouštění pracovníků. Nerovné příležitosti spějí ke koncentraci žen v níže placených zaměstnáních, což je pak jednou z hlavních příčin mzdových rozdílů mezi muži a ženami.

Mzdový rozdíl mezi muži a ženami je jedním ze strukturálních ukazatelů, jehož vývoj má být měřítkem pokroku ve snižování genderových<sup>1</sup> rozdílů. Nízký mzdový rozdíl však nemusí být nutně pozitivním ukazatelem. Pokud je legislativa nastavena tak, že odrazuje ženy s nižší produktivitou práce a s potenciálně nízkým příjmem od participace na trhu práce, bude mzdový rozdíl nižší, neboť bude odrážet pouze rozdíl mezi mzdami mužů a mzdami žen s relativně vysokými příjmy.

Dalším sledovaným cílem je pak zvyšování míry zaměstnanosti žen. Zásadním faktorem zaměstnanosti žen je ale jejich participace. Pokud nebudou mít ženy dostatečný podnět k participaci na trhu práce, nelze dostatečně zvýšit ani jejich zaměstnanost. Tato studie poukazuje na několik překážek či legislativních opatření v České republice, které mohou negativně ovlivnit participaci žen na trhu práce.

---

<sup>1</sup> Výraz „gender“ nemá v českém jazyce vhodný ekvivalent. Objevila se snaha zavést český termín „rod“, který ale postupně z důvodu nepřesnosti vymizel. V současné době se spíše užívá původní termín „gender“ a od snah o český překlad se upouští. Definice výrazu „gender“ by pak zněla: „Sociální konstrukt, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Narozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa, působení gender ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné. Jejich závaznost či determinace není tedy přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami“ (definice Gender Studies).

Faktorů rozdílného postavení žen na trhu práce je mnoho a jejich určení je složité. Ekonomické teorie posuzují důvody odlišných nabídek práce a poptávek po práci žen a mužů stejně jako příčiny jejich rozdílného odměňování z různých hledisek. Kapitola 2 rozlišuje tři základní skupiny ekonomických teorií. Neoklasické teorie zdůrazňují na straně nabídky nižší lidský kapitál žen, na straně poptávky pak vyšší nepřímé náklady spojené se zaměstnáním žen. Z neoklasické teorie vychází teorie diskriminace zaměstnavatelem, pro něhož znamená přijetí pracovníka z potenciálně diskriminované skupiny menší užitek. Pomocí diskriminace je vysvětlována segregace žen v zaměstnáních. Institucionální teorie předpokládají, že na zaměstnanost i povyšování mají značný vliv instituce a že trh práce je v jistém směru segmentován na dva odlišné sektory.

K odstranění genderových nerovností na trhu práce by bylo třeba zavést vhodné politiky, které odstraní bariéry vstupu žen na trh práce a podpoří zásadu rovných příležitostí a rovného odměňování. V České republice byla v nedávné době zavedena možnost společného zdanění manželů s dětmi. Tato politika je primárně zaměřena na podporu rodin s dětmi, neboť některým rodinám sníží hodnotu zaplacené daně, na druhou stranu ale přináší zvýšení mezní daňové sazby některých žen a možný vliv na nabídku práce žen. Pozitivní a negativní vlivy společného zdanění vysvětluje kapitola 3.1.

Značný vliv na participaci žen na trhu práce má systém mateřských a rodičovských dovolených. V kapitole 3.2 chci prokázat, že současný český systém představuje pro ženy výraznou překážku ve vstupu a návratu na trh práce. Délka rodičovské dovolené a podmínky nároku na rodičovský příspěvek umocněné úbytkem počtu předškolních zařízení způsobují nadměrnou ztrátu lidského kapitálu žen. Chystané zvýšení rodičovského příspěvku navíc odradí mnohé další ženy s nízkým příjmem od participace na trhu práce.

Zajištění dostatečné péče o děti je nejen předpokladem pro zapojení žen na trhu práce, ale je i jedním z cílů tzv. lisabonské strategie, jejímž záměrem je kromě hospodářského růstu EU také související růst zaměstnanosti. Lisabonská strategie stanovila cílové hodnoty míry zaměstnanosti a míry zaměstnanosti žen, jejichž zvyšování je součástí Evropské strategie zaměstnanosti. Důraz má být kladen na sladění pracovního a rodinného života. Zvyšování míry zaměstnanosti žen je jistě důležité, kapitola 4 ale ukazuje, že lisabonská strategie je definována příliš zevrubně a plnění jejich cílů zaměstnanosti pro rok 2010 je takřka nemožné.

Lepší koordinaci pracovního a rodinného života by umožnila větší dostupnost prací na částečné úvazky. V České republice a nových členských zemích EU, v porovnání s původními členy, pracuje na částečný úvazek velmi malá část žen. Pro mnoho žen s rodinnými závazky je neúnosné pracovat na plný úvazek, podpora částečných úvazků by mohla zvýšit participaci žen na trhu práce. Částečné úvazky by tak mohly usnadnit přechod mezi neaktivitou a prací na plný úvazek. Kapitola 5 ukazuje také negativní faktory spojené s prací na částečné úvazky, mezi něž patří zejména nižší mzda.

Kapitola 6 se zabývá mzdovými rozdíly mezi muži a ženami. Jejím cílem je ukázat, že mzdový rozdíl jako strukturální ukazatel vypovídá velmi málo o genderových nerovnostech. Výše mzdového rozdílu mezi muži a ženami může být při mezinárodním srovnání zavádějící jednak kvůli možným odchylkám v definici výpočtu a jednak z důvodu odlišných zdrojů dat.

Empirická součást kapitoly 6 rozebírá jak obtíže při mezinárodním srovnání, tak vliv participace a charakteristik pracujících na mzdový rozdíl mezi muži a ženami v České republice. Participace může mít značný vliv na velikost mzdového rozdílu. Pokud existují překážky ve vstupu žen na trh práce, budou mezi neparticipujícími ženami pravděpodobně převažovat ženy s nízkou kvalifikací a potenciální nízkou mzdou. Zapojení těchto žen do trhu práce by mohlo mzdový rozdíl zvýšit.

V souladu s ekonomickými teoriemi vzniká část rozdílu kvůli odlišným osobním charakteristikám a charakteristikám zaměstnání mužů a žen, část z důvodu segregace v zaměstnání a zbývající část zahrnuje také diskriminaci na trhu práce. Kapitola 6 ukazuje velikost jednotlivých efektů v České republice.

Závěrem se práce zabývá možnými modifikacemi legislativních opatření v České republice, které by přispěly ke zvýšení participace žen na trhu práce. Dále shrnuje výsledky rozkladu mzdového rozdílu na jednotlivé části a nastiňuje možný vývoj mzdového rozdílu v souvislosti s nedávno zavedenými politikami.



## 2. GENDER A EKONOMICKÉ TEORIE

Nejvýraznějším projevem genderových nerovností na trhu práce jsou mzdové rozdíly a rozdíly v mírách zaměstnanosti i nezaměstnanosti. Nabízí se otázka, co je příčinou těchto rozdílů. Odpověď je ale velmi složitá, podle mého názoru působí kauzalita oběma směry, tj. nižší zaměstnanost žen než mužů ovlivňuje mzdy žen a naopak nižší mzdy žen ovlivňují jejich zaměstnanost. Pokud jsou příčinou nižší zaměstnanosti žen jejich rodinné závazky a časté přerušování pracovní činnosti, pak je také zaměstnavatelé pravděpodobně budou oceňovat nižší mzdou. Takový pracovník je pro ně totiž méně produktivní a jeho přijetí více nákladné. A pokud jsou mzdy žen nižší, mnoho žen zůstává mimo pracovní sílu a jejich zaměstnanost je nízká. Ženy pak nejsou motivovány ke vzdělávání a školení, což dále snižuje jejich produktivitu a znesnadňuje jejich pozici na trhu práce.

Tyto otázky jsou také zahrnuty v Evropské strategii zaměstnanosti a v lisabonské strategii, které podporují zásadu rovných příležitostí pro muže a ženy, zejména prostřednictvím lepší koordinace pracovního a rodinného života a zavedením nového systému péče o děti. Mnohem větší důraz má být kladen na zvyšování kvalifikace pracovníků a celoživotní vzdělávání a mělo by být podporováno zavádění pružných úprav pracovní doby.

Segregace v zaměstnání z hlediska pohlaví, tzn. koncentrace žen či mužů v určitých sektorech ekonomiky či typech zaměstnání, se obecně vyskytuje ve všech oblastech, na všech úrovních ekonomické vyspělosti, v rámci všech politických systémů a v nejrůznějších náboženských, sociálních a kulturních podmínkách. Je to jeden z nejdůležitějších a nejtrvalejších aspektů trhů práce ve světě.

Segregace v zaměstnání je však také hlavním zdrojem ekonomické neefektivity a rigidity na trhu práce. Vyloučení velké části pracujících z některých zaměstnání, jak se tomu v současné době často děje, znamená plýtvání lidských zdrojů, snižuje flexibilitu trhu práce a snižuje schopnost ekonomiky přizpůsobovat se změnám. Při globalizaci produkce a zostřené mezinárodní konkurenci by tyto faktory mohly hrát důležitou roli. Segregace navíc velmi často mívá negativní následky pro ženy, ovlivňuje jejich postavení a příjmy. Přetrvávání genderových stereotypů má pak negativní dopad na vzdělání a školení žen, a tím se genderové nerovnosti přenáší i na další generace.

Teorie, které vysvětlují segregaci v zaměstnání podle pohlaví, obvykle rozlišují nabídkové a poptávkové faktory. Nabídkové faktory jsou spojeny s otázkami, proč ženy preferují určité druhy zaměstnání, např. ženy preferují zaměstnání s flexibilní pracovní dobou, která jim umožní péči o děti, nebo zaměstnání, která lze bez větší ztráty lidského kapitálu přerušit v době těhotenství či mateřské dovolené. Naproti tomu poptávkové faktory souvisí s tím, proč jsou ženy či muži zaměstnáváni v určitých povoláních a proč mají odlišné možnosti povýšení a kariéry v rámci firem. Rozhodnutí zaměstnavatele, zda zaměstnat převážně ženy či muže, je často ovlivněno vžitými kulturními a sociálními hodnotami, které většinou diskriminují ženy (a někdy muže) a stereotypizují ženské a mužské povolání.

Teorie, které vysvětlují segregaci, lze rozdělit do tří širších kategorií: neoklasické teorie a teorie lidského kapitálu, teorie diskriminace a nakonec institucionální teorie a teorie segmentace trhu práce. Mnoho teorií navíc spojuje faktory segmentace na trhu práce s faktory nerovnosti v příjmech. Pravda je ale spíše taková, že mzdové rozdíly jsou ovlivněny mnoha faktory a segmentace je jen jedním z nich.

## 2.1 Neoklasická teorie a teorie lidského kapitálu

Neoklasická teorie předpokládá, že pracovníci a zaměstnavatelé jsou racionální a že trhy práce fungují efektivně. Podle této teorie pracovníci zvážejí jejich osobní vybavení (vzdělání a zkušenosti), omezení (např. děti, o které pečují) a preference (např. pracovní podmínky) a poté maximalizují užitek. Zaměstnavatelé se snaží maximalizovat zisk. Díky konkurenci a efektivitě trhů práce se mzdy rovnají meznímu produktu pracovníka.

Na straně nabídky tyto teorie zdůrazňují nižší úroveň ženského lidského kapitálu. Ženy jednak vstupují na trh práce s nižším vzděláním, protože si nižší úroveň vzdělání racionálně volí. Dále pak po vstupu na trh práce získávají méně zkušeností než muži, protože participace žen je často přerušovaná nebo zkrácená díky manželství a péči o domácnost a děti. Podle těchto teorií tedy ženy oprávněně dostávají nižší mzdu, protože jsou méně produktivní (Mincer, Polachek, 1974; Gronau, 1988).

Předpokládá se, že faktory spojené s produktivitou - vzdělání a zkušenosti - ovlivňují ženy ve volbě zaměstnání. Rodinné závazky žen tedy způsobují, že ženy, buď kvůli brzkému a trvalému nebo dočasnému odchodu z trhu práce, získávají méně

pracovních zkušeností než muži. Podle této teorie by ženy měly racionálně volit taková zaměstnání, která mají relativně vysoké počáteční platy, relativně nízkou návaznost na vzdělání a která lze relativně snadno přerušit. Ženy, které plánují přerušovanou pracovní participaci, tedy volí „ženská“ zaměstnání, kde dochází k menšímu znehodnocení lidského kapitálu během pauzy spojené s péčí o děti a která je tak méně penalizují za přerušení pracovní činnosti, zatímco muži a ženy, kteří plánují souvislou participaci, nemají důvod vyhýbat se zaměstnáním, kde by docházelo k velkému znehodnocení (Beller, 1982).

Ovšem pokud bychom chtěli segregaci v zaměstnání podle pohlaví vysvětlit pouze touto teorií, mohli bychom narazit na několik problémů. Zaprvé England (1982) na základě empirie vyvrací, že by příjmy žen v převážně „ženských“ zaměstnáních ukazovaly na nižší míru znehodnocení lidského kapitálu než příjmy žen v převážně „mužských“ zaměstnáních. Také ukazuje, že pro ženy, které strávily po ukončení školy více let mimo pracovní sílu, není výhodnější pracovat v „ženských“ zaměstnáních než pro ženy, které byly zaměstnány souvisle.

Druhým argumentem proti neoklasické teorii je neustále rostoucí participace žen na trhu práce. Za minulé století se míra participace výrazně zvýšila, např. ve Velké Británii v roce 1921 činila 32,3 %, v roce 1951 byla 34,7 %, v roce 1981 už 45,6 % a v roce 2004 již dosáhla 68,6 % (Aschenfelter, Layard, 1986). V EU-15 celková míra participace žen v letech 1993 až 2004 vzrostla o 6,6 %, což je způsobeno zejména nárůstem participace žen ve věku 25 až 64 let, přičemž participace mužů zůstala téměř stejná (European Commission, 2005a). Zvyšuje se také průměrný věk žen při vstupu do manželství, na počátku 80. let se ženy poprvé vdávaly průměrně ve věku 23,3 let a na konci 90. let v 28 letech (Eurostat, 2002). Zajímavé je užší členění participace žen podle věku. Participace žen se sice zvyšuje, ovšem největší rozdíly stále přetrvávají v období, kdy nastávají rodinné povinnosti. Odchod žen z trhu práce a jejich opětovný návrat k participaci se tedy posunuje do pozdějšího období života žen.

V České republice byl v roce 2004 nejnižší rozdíl v participaci mužů a žen v nejmladší věkové skupině (1,9 %). Velmi výrazné jsou rozdíly ve věku 20 až 34 let (ve skupině 25 až 29 let je to 29,6 %, ve skupině 30 až 34 let 24,6 %), ženy se opět vrací do práce ve věku 35 až 39 let (9,9% rozdíl oproti mužům), nejvyšší participace žen je ve věku 40 až 49 let (mírně překračuje 90 %). Ženy se v ČR poprvé vdávají průměrně v 28 letech (Český statistický úřad, 2005a) a první dítě mají průměrně v 26,3 letech (viz příloha 1). V souladu s neoklasickou teorií se participace žen v nejmladší

věkové skupině přibližuje participaci mužů, největší rozdíl je ve věku 25 až 29 let, kdy se ženy začínají věnovat rodinným závazkům, a u následujících věkových skupin se rozdíly v participaci snižují.

Zatřetí množství domácích a rodinných prací se v mnoha zemích v posledních letech snížilo, z části díky zvyšujícímu se věku, ve kterém lidé vstupují do manželství, a snižující se porodnosti. Mezi roky 1990 a 2000 se v EU-15 úhrnná plodnost<sup>2</sup> snížila z 1,57 na 1,48 (Statistical Bulletin, 2004), v České republice se úhrnná plodnost mezi lety 1990 a 2002 snížila dokonce o 0,73 (Český statistický úřad, 2004). A z části se objem domácích prací snížil také kvůli většímu používání domácích spotřebičů, zejména v bohatších zemích, což napomáhá snižování náročnosti domácích prací.

Tyto změny způsobují, že ženy získávají více pracovních zkušeností. Podle neoklasické teorie by to mělo vést k zásadním změnám v typu zaměstnání, které ženy preferují a do kterých jsou najímány. Ale i přes tyto výrazné změny zůstává segregace podle pohlaví stále velmi vysoká. Genderová segregace v České republice podle dat z roku 2002 způsobovala přibližně 1/3 mzdových rozdílů (Jurajda, 2004).

Druhou stránkou těchto teorií je strana poptávky. Mnoho faktorů ovlivňujících preference mužů a žen ohledně určitých zaměstnání také ovlivňují preference zaměstnavatelů při rozhodování o přijetí žen nebo mužů. Zaměstnání, která vyžadují vyšší vzdělání, jsou tudíž častěji nabízeny mužům než ženám, stejně jako zaměstnání, u kterých je třeba více zkušeností a zaškolení. Tento argument je pravdivý, pokud je také správný předpoklad, že ženy opravdu dosahují nižšího vzdělání a že jejich participace je nízká. Tento rozdíl se ale v posledních letech v mnoha zemích začíná snižovat. V EU-25 bylo v roce 2003 mezi studenty vysokých škol již 54,6 % žen (příloha 2) a míra participace žen se mezi lety 1997 a 2004 zvýšila o 3,9 % na 62 %, zatímco míra participace mužů zůstala téměř neměnná (příloha 3). V České republice se podíl žen mezi studenty vysokých škol také zvyšuje, v roce 2003 byl 50,7 %, ovšem míra participace žen se v ČR v posledních letech snižuje, v letech 1998 až 2004 se snížila o 1,8 % na 62,2 %, zatímco míra participace mužů se ve stejném období snížila o 2,1 % na 77,9 %.

Ženy mohou být považovány za pracovníky, se kterými jsou spojeny vysoké nepřímé pracovní náklady. U žen se často předpokládá vyšší míra absence a častější

---

<sup>2</sup> Počet živě narozených dětí připadajících na 1 ženu, pokud by po celé její reprodukční období zůstala plodnost stejná jako v daném roce. V roce 1970 byla úhrnná plodnost v EU-15 dokonce 2,38.

pozdní příchody, hlavně z důvodu péče o rodinné příslušníky. Dalším předpokladem je častější změna zaměstnání, což může být pro zaměstnavatele velmi výrazným nepřímým pracovním nákladem, jelikož musí hledat a školit nové zaměstnance. Studie však popírají existenci výrazných rozdílů v délce setrvání žen a mužů v jednom zaměstnání (Anker, 1997). Rozdíl je ale v důvodu ukončení zaměstnání – muži spíše opouštějí zaměstnání kvůli jiné práci, kdežto ženy kvůli rodinným závazkům. Navíc jsou ženy považovány za méně flexibilní než muži, co se týká přesčasů a práce o víkendech. To všechno pak ovlivňuje druh práce, kterou zaměstnavatelé ženám nabízejí.

Segregace v zaměstnání a rozdíly v příjmech nelze vysvětlit pouze odlišnými charakteristikami mužů a žen. Jurajda (2004) uvádí regresní model založený na datech z roku 2002 v České republice. Při použití dummy proměnné žen bez dalších vysvětlujících proměnných byl takto „hrubý“ celkový logaritmičtý mzdový rozdíl -0,282. Přidáním proměnných, které zachycují charakteristiky produktivity pracovníků a typ jejich zaměstnavatele, se tento koeficient snížil pouze o 4 %. To znamená, že tyto charakteristiky pomohou vysvětlit jen malou část mzdového rozdílu.

Neoklasičtí ekonomové rozvinuli komplementární teorie, aniž by se vzdali předpokladů racionality a efektivně fungujících trhů práce. Model kompenzačních rozdílů (Filer, 1985; Smith, 1979) je teorie založená na neoklasickém přístupu. Mzdy nejsou obecně placeny za hodiny nabízené práce, ale spíše za hodiny práce vykonávané v určitém zaměstnání, které se v mnoha ohledech může lišit od ostatních zaměstnání, která mohl pracovník přijmout. Mzda pak neodráží pouze lidský kapitál jednotlivců, ale je také kompenzací za kvalitativní aspekty zaměstnání.

Každý pracovník má užitek z funkce, do které vstupují pozitivně mzdy a příjemné pracovní podmínky. Pro každého pracovníka existuje množina kombinací výše mzdy a nepeněžních charakteristik zaměstnání, mezi kterými je indiferentní. Podobně každá firma má jiné možnosti poskytovat pracovní podmínky žádané pracovníky. Pokud je poskytování takových podmínek pro firmu nákladné, bude je poskytovat, pouze pokud budou náklady vyrovnány přijímáním pracovníků s nižší mzdou.

Optimalizační proces povede pracovníky, kteří nejvíce hodnotí určité pracovní podmínky, k zaměstnání ve firmách, pro které je poskytování těchto podmínek nejméně nákladné. Pracovníci, kteří hodnotí charakteristiky zaměstnání méně, budou tíhnout k firmám, pro které by bylo poskytování příjemných pracovních podmínek více nákladné a které mohou zaměstnancům platit vyšší mzdy. Pokud se dvě skupiny

pracovníků liší ve svých preferencích ohledně mezd a pracovních podmínek, ekonomická efektivita povede k různým průměrným mzdám mezi těmito skupinami a k různé koncentraci pracovníků těchto skupin v jednotlivých zaměstnáních a firmách.

Jednou z možných příčin odlišných preferencí pracovníků může být jejich pohlaví. Podle této teorie muži často kladou větší důraz na peněžní odměny. Ženy preferují zaměstnání ve vhodném pracovním prostředí, chtějí se vyhnout nepříjemným a nebezpečným pracovním podmínkám a upřednostňují zaměstnání, ve kterých mohou mít dodatečné benefity, jako např. vhodné zdravotní pojištění či dostupnost jeslí. Vyhýbání se nepříjemným pracovním podmínkám může být významné zejména v případech, kdy muž je hlavním živitelem rodiny a žena přináší sekundární příjem. Za těchto okolností může být nižší příjem v typicky „ženských“ zaměstnáních částečně vysvětlen „příjmem“ v nepeněžní formě.

Obecně lze říct, že mzdové genderové rozdíly mohou být i přes zahrnutí rozdílností v lidském kapitálu a v ostatních charakteristikách produktivity pracovníků zveličovány, pokud nebereme v úvahu nepeněžní charakteristiky zaměstnání. Muži a ženy se stejnou produktivitou, ale odlišnými preferencemi, mohou dostávat jiné mzdy, aniž by byli diskriminováni za strany zaměstnavatele. Filer (1985) na datech z roku 1977 ukázal, že pokud se do modelu zkoumajícího mzdové rozdíly zahrnou pracovní podmínky jako další vysvětlující proměnná, část rozdílu vysvětlovaná charakteristikami pracovníků a zaměstnání se zvýší o 35 až 40 %. Kompenzační rozdíly mohou tedy výrazně přispět k vysvětlení genderových mzdových rozdílů. Na druhou stranu je ale tato teorie těžko udržitelná jako hlavní vysvětlení mzdových rozdílů zejména v zemích, kde značná část žen pracuje a je často hlavním živitelem rodiny. Navíc v některých typicky „ženských“ zaměstnáních (jako např. prodavačky či uklízečky) jen stěží najdeme obecně příjemnější pracovní podmínky.

Shrneme-li výše uvedené teorie, neoklasické teorie a teorie lidského kapitálu přispívají k pochopení segregace v zaměstnání na trhu práce z hlediska pohlaví a nižších mezd žen. Teorie vyzdvihují důležitou roli systematických rozdílů mezi muži a ženami v akumulaci lidského kapitálu.

Všechny tyto faktory negativně ovlivňují produktivitu a mzdy žen a omezují zaměstnání, o která se ženy mohou ucházet. Chceme-li tedy dosáhnout vyšší míry participace žen na trhu práce, je nutné zavést politiky, které se budou zabývat mimopracovními faktory, a umožní tak snížit segregaci v zaměstnání na trhu práce. Tyto „mimopracovní“ faktory jsou zejména vzdělání, rodinná politika a rovnější dělba

domácích prací a péče o děti mezi partnery. Politiky trhu práce by se měly soustředit na zvyšování lidského kapitálu žen, zejména na vzdělání a školení v zaměstnáních, které nejsou pro ženy „tradiční“, na pomoc ženám sladit pracovní a rodinný život, zejména dostupností zařízení pro péči o děti, na reorganizaci pracovní doby atd.

## 2.2 Teorie diskriminace

První z teorií diskriminace zdůrazňuje tendenci zaměstnavatele k diskriminaci (Becker, 1971). Tato teorie vychází z neoklasického základu. Zaměstnavatelé jsou zaujatí proti určité skupině pracovníků, obvykle proti lidem, kteří se liší viditelnými charakteristikami jako je rasa, handicap, věk nebo pohlaví. Kvůli této zaujatosti mají zaměstnavatelé nižší užitek, pokud pracovníka z takové skupiny přijmou. Podle této teorie se zaměstnavatelé chovají racionálně, když budou přijímat méně pracovníků z takových skupin, protože se vyhnou tomuto „nákladu“. Zaměstnanci, kteří spadají do diskriminované skupiny, navíc často musejí akceptovat nižší mzdu, což kompenzuje „neužitek“ zaměstnavatele.

Podle samotného Beckera však není jasné, jak by tento systém mohl dlouhodobě vydržet v konkurenční ekonomice. Pokud by tito zaujatí zaměstnavatelé přijímali výhradně pracovníky z nediskriminovaných skupin, vznikl by převis na straně nabídky v rámci diskriminovaných skupin. Méně zaujatí zaměstnavatelé by pak přijímali více lidí z diskriminovaných skupin, neboť jejich přijetí by pro ně znamenalo nižší náklady a vyšší zisky, tzn. že časem by díky konkurenčním silám převážilo chování nezaujatých zaměstnavatelů. Podle neoklasické teorie by nediskriminující zaměstnavatelé nabízeli potenciálně diskriminovaným pracovníkům mzdy rovné jejich meznímu produktu a vytlačili diskriminující firmy z trhu (Cahuc, Zylberberg, 2004).

Podle mého názoru tento model spíše popírá samotný koncept racionality. Přijímání zaměstnanců podle viditelných charakteristik namísto charakteristik jako je vzdělání a zkušenosti, které přímo ovlivňují produktivitu, je podle mého názoru iracionální samo o sobě. Jediné opodstatnění z hlediska racionality této teorie bych viděla v tom, že zaměstnavatelé odmítají pracovníky z diskriminovaných skupin ne primárně na základě vlastních preferencí, ale na základě předpokladu, že stávající zaměstnanci mají tendence k diskriminaci a že by tak mohly vznikat konflikty na pracovišti, které by snižovaly produktivitu všech pracovníků.

Teoriemi, které pomocí diskriminace vysvětlují segregaci v zaměstnání a následné rozdíly ve mzdách, se zabývali ekonomové již v 70. letech, např. Bergmannová (1974) používala označení „crowding hypothesis“. Někteří využívali tuto teorii k ospravedlnění politiky rovných příjmů za srovnatelnou hodnotu práce<sup>3</sup> (Ehrenberg, Smith, 1997).

Podle „crowding“ modelu tedy zaměstnavatelé diskriminují ženy a vylučují je ze zaměstnání považovaných za „mužská“. Tato zaměstnání jsou rezervována pro muže a velmi málo žen je přijímáno do těchto pozic. Protože je poptávka po ženách v těchto zaměstnáních omezena, jsou ženy „tlačeny“ (odtud anglický výraz crowding) do jiných zaměstnání, označovaných jako „ženská“. Nabídka žen v „ženských“ zaměstnáních roste a redukuje jejich mzdy (Beller, 1982). Pro zjednodušení tento model předpokládá, že ženy a muži mají stejné schopnosti a tudíž by bez diskriminace byli placeni stejně. Model se ale nezabývá kompletní formulací procesu diskriminace, např. jak se zaměstnání stávají „ženskými“. Navíc nevysvětluje, proč konkurenční tlaky v dlouhém období neeliminují diskriminaci.

Řada empirických studií (Sorensen, 1990) ověřovala v posledních desetiletích tuto hypotézu. Při testování byla odhadována rovnice příjmů, kde byl jako vysvětlující proměnná zahrnut podíl žen v zaměstnáních. Tyto studie obecně potvrdily „crowding“ hypotézu. Velikost „crowding“ efektu se lišila, tento efekt ukazoval, že národní rozdíl ve mzdách je způsoben z 0 až 42 % podílem žen v zaměstnání. Rozdíly jsou způsobeny hlavně použitím jiných vysvětlujících proměnných. Mnoho těchto studií použilo zaměstnání jako základní jednotku analýzy, agregace vede k méně efektivním odhadům a možnému zkreslení. Jako vhodnější se ukázalo používat jako základní jednotku jednotlivce. Bylo zjištěno, že politika „srovnatelných hodnot“ by snížila mzdové rozdíly o 14 % (Johnson, Solon, 1986).

Sorensen (1990) uvádí výsledky modelů, které použily data z roků 1983 a 1984 a které potvrdily „crowding“ hypotézu. Tento výzkum nejprve odhadoval model, který obsahoval omezený počet vysvětlujících proměnných – podíl žen v zaměstnání, úroveň vzdělání, potenciální pracovní zkušenosti, rodinný stav a rasu. Ukázalo se, že „crowding“ vysvětluje přibližně 1/3 mzdových rozdílů. Dále se do analýzy příjmů přidalo více vysvětlujících proměnných – aktuální pracovní zkušenosti, doba strávená

---

<sup>3</sup> „Comparable worth policy“, která předpokládá, že práce se srovnatelnou hodnotou jsou odměňovány stejnou mzdou. Hodnota práce odráží dovednosti, snahu, odpovědnost a pracovní podmínky (Killingsworth, 1987).



mimo pracovní sílu, regionální charakteristiky – tento ukazatel poklesl na 27 %. Do třetího modelu byly přidány dummy proměnné jednotlivých odvětví, podíl žen a mužů v zaměstnání vysvětloval 20 až 23 % mzdových rozdílů. V jiné studii dat z roku 1984 Sorensen (1989) uvádí, že ženy v převážně „ženských“ zaměstnáních vydělávají o 6 až 15 % méně než ženy se stejnými charakteristikami v ostatních zaměstnáních. Podle těchto výzkumů lze soudit, že velká část rozdílů ve mzdách může být přisouzena „crowding“ efektu.

Becker (1971) také diskutuje případ, kdy diskriminace vzniká ze strany pracovníků. V této situaci cítí pracovníci majoritní skupiny averzi vůči pracovníkům minoritní skupiny a zaměstnavatel musí pracovníkům majoritní skupiny kompenzovat tento „neuzitek“ mzdou vyšší než je jejich mezní produkt. Zaměstnavatel maximalizující zisk by nikdy nemohl zaměstnat pracovníky obou skupin zároveň, protože by musel platit majoritní skupině vyšší mzdu, než kdyby zaměstnával pouze pracovníky jedné skupiny. Zaměstnavatel zaměstná pracovníky té skupiny, která má nižší mzdovou sazbu, a je mezi skupinami indiferentní, pouze pokud mají stejné mzdové sazby. Výsledkem je spíše segregace trhu práce než mzdová diskriminace, protože pracovníci z různých skupin nebudou zaměstnáni dohromady.

Mzdová diskriminace pramení ze strany zaměstnavatele i zaměstnanců tedy nemůže nastat v případě, kdy je mzda rovna meznímu produktu. Může k ní dojít např. v případě omezené mobility jednotlivců (geografické či mezi různými zaměstnáními), což dává firmám monopsonistickou sílu. Obecně platí, že pokud má zaměstnavatel určitou tržní sílu, má možnost vybrat si zaměstnance podle svých preferencí (Cahuc, Zylberberg, 2004). S použitím těchto teorií je však těžké vysvětlit trvalé rozdíly mezi muži a ženami.

### **2.3 Institucionální teorie a teorie segmentace trhu práce**

Základem institucionálních teorií a teorií segmentace trhu práce je předpoklad, že instituce, jako odbory a velké podniky, hrají důležitou roli při přijímání, propouštění, povyšování a při určení výše mzdy. Institucionální teorie dále předpokládají, že trhy práce jsou v jistém směru segmentovány. Jednotlivé segmenty trhu práce mohou fungovat v souladu s neoklasickou teorií, ale pro pracovníky je složité přejít z jednoho segmentu do jiného.

Vliv institucí na úroveň mezd se může lišit podle stupně centralizace mzdového vyjednávání – mzdové rozdíly mají tendenci být menší v zemích, kde instituce, které určují mzdy, jsou více centralizované (Blau, Kahn, 2003). Systém centrálně určovaných příjmů způsobuje menší genderové mzdové rozdíly nejméně ze dvou důvodů. Zaprvé značná část genderových mzdových rozdílů je spojena s rozdíly mezi odvětvími či mezi firmami, což může být způsobeno relativně decentralizovanými institucemi mzdového vyjednávání. Centralizované systémy redukují rozdílnosti ve mzdách mezi odvětvími a firmami a při existující segregaci na trhu práce tedy snižují genderové mzdové rozdíly. Zadruhé ve všech zemích leží mzdová distribuční křivka žen pod křivkou mužů. Centralizované systémy, které vědomě zvyšují minimální mzdy bez ohledu na pohlaví, budou také snižovat mzdové rozdíly.

Na jednu stranu pokud je návratnost zkušeností redukována mzdovými vyjednáváními, budou mít ženy menší podnět k zaměstnanosti během období, kdy pečují o děti, než v zemích, kde jsou více penalizovány za období strávené mimo placené zaměstnání. Na druhou stranu vyšší mzdy mohou podpořit participaci žen, což zvýší jejich úroveň zkušeností. Ovšem pokud hrají důležitou roli poptávkové vlivy, mohou vyšší mzdy samozřejmě redukovat zaměstnanost žen.

Nejnámější teorií segmentace trhu práce je teorie duálního trhu práce, která rozlišuje primární a sekundární sektor (Saint-Paul, 1996). Jiné teorie segmentace trhu práce dělí trh práce na statická a progresivní zaměstnání a na formální a neformální sektory (Anker, 1997). Zaměstnání v primárním sektoru mají relativně lepší pracovní podmínky, více příležitostí k postupu a lepší platové ohodnocení. Tyto dva trhy práce do značné míry fungují nezávisle zejména proto, že firmy v primárním sektoru mají určitou tržní sílu, která je izoluje od konkurence, zatímco firmy v sekundárním sektoru jsou vystaveny silné konkurenci. V posledních letech se ale díky globalizaci obchodu rozdíly mezi primárními a sekundárními sektory stírají.

Koncept duálního trhu práce vysvětluje segregaci v zaměstnání podle pohlaví, kde jeden segment trhu práce zahrnuje „ženská“ zaměstnání a druhý „mužská“. Tato segmentace pak znamená relativně nízké mzdy pro ženy, protože „ženských“ zaměstnání je méně a vzniká zde převis nabídky práce. Na druhou stranu „mužská“ zaměstnání mají výhodu ve větší škále těchto zaměstnání, což redukuje konkurenci a způsobuje relativně vyšší mzdy. Jelikož firmy v primárním sektoru mohou platit vyšší mzdy, stává se to do pozice, kdy si mohou vybírat nejvíce kvalifikované zaměstnance,

což opět znamená, že budou mít tendenci najímat muže, kteří mají vyšší vzdělání a větší zkušenosti než ženy.

Další teorie spojená se segmentací trhu práce je teorie statistické diskriminace (Phelps, 1972), která je založená na předpokladu, že mezi různými skupinami pracovníků – muži a ženami – v průměru existují rozdíly v produktivitě, dovednostech, zkušenostech atd. a že náklady na hledání a získání informací při přijímání a povyšování jsou vysoké. Za takových podmínek je pro zaměstnavatele racionální diskriminovat skupiny pracovníků – ženy, protože je méně nákladné přijmout zaměstnance ze skupiny, která má v průměru vhodnější charakteristiky, než vynakládat náklady na rozhodování spojené s rozpoznáváním vhodných jednotlivců z různých skupin - různého pohlaví.

Statistická diskriminace vzniká v případě nedokonalých informací. Tato strategie výběru zaměstnanců se může stát velice neefektivní a může mít paradoxní důsledek, neboť může vyřadit nejvíce produktivní pracovníky z trhu práce (problém negativního výběru). Teorie statistické diskriminace vysvětluje, proč jsou některá zaměstnání téměř výhradně zastoupena muži, ačkoli mnoho žen má větší schopnosti, vyšší vzdělání atd. než řada mužů.

Problémem je, že segregace v zaměstnání podle pohlaví se přenáší i na další generace. V případě statistické diskriminace je návratnost ze vzdělání nižší pro ženy, protože zaměstnavatelé věří, že podíl neefektivních pracovníků ve skupině žen je značný. Tento předpoklad odrazuje ženy od vzdělávání a stává se sebenaplňujícím se proroctvím. Protože ženy obecně jsou diskriminovanou skupinou, mají menší šanci získat vzdělání a vyvíjet kariéru, což nadále upevňuje segmentaci.

Teorii statistické diskriminace lze vysvětlit diskriminací při přijímání pracovníků, ale je méně přijatelná ve vysvětlení diskriminace v povyšování – náklady na získání informací při povyšování jsou v mnoha podnicích výrazně nižší než náklady na získání informací při přijímání.

V této souvislosti bych spíše podpořila jednu z genderových teorií, která by mohla vysvětlit diskriminaci z hlediska pohlaví při přijímání nových zaměstnanců, ale i při povyšování v zaměstnání. Tato teorie nesouvisí s diskriminací určitého pohlaví per se. Vyzdvihuje fakt, že zaměstnavatel, či lépe řečeno nadřízený, při rozhodování o přijetí podřízeného pracovníka nebo o povýšení stávajícího pracovníka zvažuje náročnost pracovní náplně a předpokládá, že pro práci v oboru, ve kterém nadřízený sám pracuje, bude nejvhodnější pracovník s podobnými charakteristikami. To znamená,

že muži často přijímají a následně také povyšují muže a ženy upřednostňují ženy. Jelikož se všeobecně ukazuje, že řídicí a vyšší pozice častěji zaujímají muži<sup>4</sup>, vede to k vyšší zaměstnanosti mužů. Navíc to posiluje teorii segregace na trhu práce, neboť v zaměstnáních, kde převažují muži, jsou nadále přijímáni muži a v „ženských“ zaměstnáních jsou zase přijímány ženy.

Teorie segmentace trhu práce pomáhají vysvětlit genderové nerovnosti na trhu práce, protože zdůrazňují existenci segregovaných trhů práce a zaměstnání. Tato teorie vysvětluje lépe vertikální segregaci v zaměstnání podle pohlaví, která je hlavním zdrojem rozdílů ve mzdách.

---

<sup>4</sup> V České republice na např. v roce 2004 mezi skupinou zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků vyskytovalo 210 tisíc mužů, ale pouze 81 tisíc žen, ženy tedy tvoří necelých 28 % (Český statistický úřad, 2005a). Ještě zřetelnější je situace mezi českými top-manažery, kde ženy představují pouze 7 % (Jurajda, Paligorova, 2005).

### 3. POLITIKY OVLIVŇUJÍCÍ TRH PRÁCE ŽEN

Různé vládní politiky působí na participaci a zaměstnanost žen. Omezení počtu pracovních hodin, přesčasů či nočních prací může mít negativní vliv na odpracované hodiny a zaměstnanost žen. Příspěvky zaměstnavatele na sociální zabezpečení zaměstnanců se mohou stát výrazným nemzdovým výdajem. Různost těchto výdajů podle rozsahu pracovní doby může podněcovat nebo odrazovat od zaměstnávání různých skupin zaměstnanců pracujících po různý počet pracovních hodin. Zavedení spodního limitu pracovní doby pro příspěvky zaměstnavatele bude podporovat marginální částečné úvazky, stropy odpracovaných hodin zase využívání přesčasů, namísto zaměstnání dalšího pracovníka.

Tato kapitola se ale zabývá jinými dvěma významnými politikami, jejichž vliv může být sporný a které jsou v současné době v České republice aktuální. V nedávné době byla v ČR zavedena možnost společného zdanění manželů, které má pozitivní vliv na příjem domácností, ale negativní vliv na zaměstnanost žen (kapitola 3.1). Druhá část (kapitola 3.2) se věnuje mateřským a rodičovským dovoleným a porovnává jejich podmínky a využití v rámci EU. V současnosti je v ČR tato problematika velice diskutovaná, zejména výše rodičovských příspěvků a omezení využívání předškolní péče o děti během rodičovské dovolené.

#### 3.1 Daňový systém

Daňový systém může velmi výrazně ovlivnit nabídku práce, zvláště žen. V některých zemích EU je zaveden systém individuálního zdanění, v jiných existuje systém na bázi domácnosti, který se dále rozlišuje na systém s rodinnými podíly, s agregací a s rozděleným příjmem.<sup>5</sup> Systémy založené na domácnosti mohou však od zaměstnanosti úplně nebo na delší pracovní dobu odradit nositele sekundárních příjmů v rodině (většinou ženy), a upevnit tak jejich pozici domácích pečovatelů, kteří stojí na okraji trhu práce.

Výhodou individuálního zdanění je, že při progresivitě daňových sazeb podněcuje domácnosti k tomu, aby se nositelé rodinných příjmů podíleli na trhu práce

<sup>5</sup> Přehled daňových systémů v zemích EU je uveden v příloze 4.

vyrovnaněji. Na druhou stranu zdanění jednotlivce znamená, že daň je vybírána nezávisle na příjmu ostatních členů domácnosti či na počtu závislých osob, o které poplatník pečuje. Také uvaluje větší daňovou zátěž na domácnost, zejména když je daň sekundárního nositele příjmu výrazně nižší.

V systému daňové agregace je příjem domácnosti sloučen a pak je zdaněn podle jedné daňové sazby. Rodinný podílový systém rovněž slučuje příjmy rodiny, ale vylučuje příjmy dětí a bere v úvahu počet závislých osob v rodině. Oddělení příjmů rozděluje u dvoupríjmových domácností daň stanovenou podle agregovaných příjmů na dvě části. Daňové sazby založené na domácnosti nebo rodině mohou stanovovat vysoké daňové sazby pro manžele s celkovými vysokými příjmy, ačkoli jeden z partnerů má příjem velmi nízký. To pak vede k vysokým mezním daňovým sazbám pracujících manželek (za předpokladu genderového mzdového rozdílu), což může způsobit snížení jejich nabídky práce.

Avšak i přes překážky, které způsobuje daňový systém ženám na trhu práce, se participace žen zvyšuje, a budou tedy existovat jiné determinanty jejich účasti na trhu práce. Přesto vysoké daňové sazby žen při nízkých příjmech pouze z důvodu sňatku nejen snižují jejich odměnu za práci, ale navíc jsou v rozporu s principem rovnosti a omezují ekonomickou nezávislost žen v rámci rodiny. Otázkou zůstává, zda společné zdanění považovat za přínos pro domácnost, nebo ho posuzovat jako trest pro pracující manželku s nižším příjmem.

### 3.1.1 Daňové systémy v EU

Ve většině zemí, kde platí daňový systém podle domácnosti, lze zvolit individuální zdanění.<sup>6</sup> Ve třech zemích ale manželé nemají možnost volby. Ve Francii jsou zdanění podle rodinného podílového systému, v Lucembursku podle systému daňové agregace a v obou zemích jsou poskytovány úlevy na manžela a děti. V Portugalsku jsou příjmy manželů rozděleny bez daňových úlev nebo kreditů pro partnery či děti.

Z ekonomického hlediska je cílem daňového systému maximalizovat sociální blahobyt (Stiglitz, 1997). Výběr jednotky zdanění by se tedy měl řídit otázkami rovnosti, efektivity a jednoduchosti. Rodiny se stejným společným příjmem by měly být

<sup>6</sup> Německo, Belgie, Španělsko, Česká republika.

zdaněny stejně, daňový systém by měl zacházet stejně s rodinami s příjmem ze zaměstnání jako s rodinami s příjmy z investic, ekonomická pozice jednoho člena domácnosti by neměla odrazovat jiné členy domácnosti od práce atd. V praxi mnoho zemí hledá kompromis a využívá daňový systém, který obsahuje prvky individuálního i společného zdanění.

Kombinaci individuálního a společného zdanění využívá Německo (dělení příjmů), Belgie pouze s částečným dělením příjmů, Španělsko (agregace), kde byly různé typy daňových úlev v roce 1999 nahrazeny osobními a rodinnými úlevami závisujícími na charakteristice zdaňované jednotky (European Commission, 2005b), a Česká republika (dělení příjmů).

V ČR bylo do roku 2004 možné pouze individuální zdanění a rodiny využívaly dva standardní odpočty od základu daně – na vyživované dítě a na závislou manželku či závislého manžela. Od roku 2005 mohou manželé, kteří vyživují alespoň jedno dítě žijící s nimi v domácnosti, uplatnit výpočet daně ze společného daňového základu, který se vydělí dvěma. Společné zdanění mohou manželé uplatnit i v případě, že jeden z nich neměl příjmy. Odečitatelná položka na dítě byla nahrazena daňovým kreditem. Otázkou je, zda se tato změna v ČR ubírá správným směrem. Obecným trendem v EU v posledních třiceti letech je naopak posun od společného zdanění k individuálnímu (O'Donoghue, Sutherland, 1998).

Vliv daňového systému na zaměstnanost je komplikován dodatečnými srážkami a úlevami na vyživovaného partnera či děti. I při individuálním zdanění může mít vzájemné působení dalších daňových úlev nebo přístup k dávkám nepříznivý účinek na zaměstnanost žen. Daňové úlevy na závislé manželky či manžele upevňují model jediného nositele příjmu, a v důsledku toho se pak ženy mohou uchýlit k domácí neplacené práci. Pokud jsou k daňovým úlevám oprávněny nízkopříjmové manželské páry, posilují se okrajové pozice na trhu práce. V případě štedrých sociálních dávek mohou mít například manželky nezaměstnaných manželů tendenci setrvávat mimo pracovní sílu. Pokud by nastoupily do zaměstnání, mohla by domácnost o dávky přijít.

Ve Velké Británii byly proto za účelem vytvoření finančních podnětů k práci nízké manželské úlevy nahrazeny daňovými kredity rodinám s dětmi, ve kterých alespoň jeden z rodičů pracuje nejméně 16 hodin týdně. Tento systém se skládá ze základního kreditu na každé dítě, kreditu pro pracující více než 30 hodin týdně a kreditem při nákladech na péči o děti, přičemž daňový kredit je snižován v rodinách, kde je příjem rodiče zdaněn vyšší sazbou.

Individuální zdanění se vyskytuje ve 14 členských zemích EU.<sup>7</sup> Irsko přešlo od kombinace společného zdanění s individuálním k individuálnímu. Irská vláda, s úmyslem zvýšit finanční výnos z práce, navýšila základní daňové kredity a rozšířila daňové pásma. Pro vdané ženy, ženaté muže, ovdovělé a svobodné rodiče byly zřízeny speciální kredity a daňová pásma. Individualizace daňových pásem byla provedena se záměrem, aby každý daňový poplatník měl vlastní nepřevoditelné standardní daňové pásmo. Před rokem 2000 byla daňová pásma plně převoditelná mezi manželi, což bylo vnímáno jako nevýhodné pro rodiny jednotlivců a dvoupříjmové manželské páry.<sup>8</sup>

Ve většině zemí s individuálním daňovým systémem jsou uplatňovány standardní úlevy nebo kredity na závislé partnery či děti. V Dánsku a Nizozemí jsou úlevy převoditelné na partnera, ve Slovinsku jsou zavedeny daňové úlevy na děti nebo závislého člena rodiny, včetně rozvedeného partnera pobírajícího alimenty. V Itálii byly daňové kredity nahrazeny novým systémem úlev, jejichž výše závisí na počtu závislých osob a výši příjmu, a ve Velké Británii byly obecné manželské úlevy nahrazeny daňovými kredity pro pracující rodiny s dětmi. Malta naopak poskytuje pouze základní úlevy na jednotlivce, ale žádné další odpočty nebo daňové kredity (European Commission, 2005b).

U lineárního daňového systému je výběr jednotky zdanění samozřejmě irelevantní. Jednotná daň<sup>9</sup> je uplatňována v Estonsku, Litvě, Lotyšsku a od roku 2004 i ve Slovenské republice.

Rozdíl mezi zdaněním jednotlivce a společným zdaněním vzniká za progresivního daňového systému. Pro manžele, jejichž individuální příjem spadá do odlišné daňové sazby, je společné zdanění výhodné a je tím výhodnější, čím rozdílnější jsou daňové sazby a jejich příjmy. Největší zisk ze společného zdanění by měli partneři s jedním příjmem, který spadá pod nejvyšší daňovou sazbu. Vzhledem ke mzdovým rozdílům mezi muži a ženami je velice pravděpodobné, že manželský pár se zavedením společného zdanění získá. Manželé, kteří mají stejnou daňovou sazbu na své individuální příjmy, by ze společného zdanění neprofitovali a některé páry by si

---

<sup>7</sup> Dánsko, Finsko, Irsko, Itálie, Kypr, Maďarsko, Malta, Nizozemí, Polsko, Rakousko, Řecko, Slovinsko, Švédsko, VB.

<sup>8</sup> Společné zdanění manželů je nejvýhodnější pro oddané páry s jedním vysokým příjmem, u dvoupříjmových rodin může být v případě odlišných daňových pásem manželů výhodnější než individuální zdanění, ač do menší míry než u manželů s jedním vysokým příjmem. Jednotlivci z něj neprofitují vůbec.

<sup>9</sup> Někdy je ne zcela přesně používán termín „rovná“ daň. Jednotná daň s jednotnou sazbou pro všechny daňové subjekty, termín rovná daň pak označuje nejen systém lineárních daní, ale především také systém odstraňující všechny výjimky a úlevy.



za určitých okolností mohly i pohoršit (např. pokud by partner s nižším příjmem přišel o určité slevy či výhody).

Společné zdanění příjmů sezdaných párů bývá velmi často předmětem kritiky. Jedním z důvodů je, že vysoké mezní daňové sazby vdaných žen negativně deformují jejich rozhodování zda pracovat nebo jak moc pracovat, pokud již pracují. Teorie optimálního zdanění říká, že celková umrtvená ztráta daňového systému je snížena, pokud mezní daňové sazby jsou nižší pro ty jednotlivce, jejichž nabídka práce je více citlivá na mezní daňové sazby. Jelikož se empiricky prokazuje, že elasticity nabídky práce vdaných žen jsou značně vyšší než elasticity nabídky práce jejich manželů (Feldstein, Feenberg, 1995; Aschenfelter, Layard 1986), měly by podle teorie optimálního zdanění být vdané ženy zdaněny nižší mezní daňovou sazbou než jejich manželé. Feldstein a Feenberg (1995) ukázali, že by celková umrtvená ztráta daňového systému mohla být redukována snížením mezní daňové sazby u vdaných žen i přesto, že vznikne umrtvená ztráta spojená s daněmi, které jsou potřebné k nahrazení ztracených příjmů.

### 3.1.2 Příjmově neutrální model společného zdanění

Dříve bylo chování většiny rodin stejné, ženy po svatbě opouštěly pracovní sílu, k rozvodům docházelo zřídka, zavedení společného zdanění tedy nepřineslo téměř žádné problémy, neboť mělo stejný efekt na téměř všechny rodiny a negativní vliv na pracující ženy byl zanedbatelný. Ovšem v posledních desetiletích se uspořádání rodin mění, přibývají nejen vdané pracující ženy, ale i domácnosti jednotlivců.<sup>10</sup> Sociální a ekonomické změny přinesly v mnoha zemích kritiku společného zdanění.

Při zavedení společného zdanění by se měly zvažovat jeho důsledky, zvláště snížení nabídky práce partnerů s nižším příjmem, což se týká hlavně žen.<sup>11</sup> Pokud by navíc vláda chtěla zachovat nezměněný příjem z daní, vyžadovalo by zavedení společného zdanění zvýšení daňových sazeb, což nutně znamená, že si některé rodiny pohorší. Lambert, Beer a Smith (1998) na základě australských dat z poloviny 90. let simulují model dopadu zavedení společného zdanění, které je doprovázeno zvýšením

<sup>10</sup> V České republice bylo např. v roce 2001 mezi vdanými ženami 63,4 % ekonomicky aktivních (Český statistický úřad, 2003a) a v roce 2002 tvořily domácnosti jednotlivců 24,1% podíl na všech typech domácností (Český statistický úřad, 2004).

<sup>11</sup> Lambert, Beer a Smithová (1998) na základě modelu, který podle dat z počátku 90. let v Austrálii simuloval dopady zavedení společného zdanění, uvádějí dokonce 9% pokles nabídky práce vdaných žen.

daňových sazeb. Ukazují, že v kategorii úplných rodin se závislími dětmi by si polepšilo 52,0 % rodin a pohoršilo 37,8 % rodin, přičemž profit v dolarech za týden by byl v průměru zhruba dvakrát větší než ztráta. V případě úplných rodin bez závislých dětí by si polepšilo 30,3 % rodin a tratilo 36,5 % rodin a průměrný zisk by byl přibližně 1,7 krát větší než průměrná ztráta. Nejvíce postiženy by byly neúplné rodiny s dětmi, v této skupině by si žádná rodina nepolepšila, ale pohoršilo by si 40,2 % rodin.<sup>12</sup> Ztráta neúplných rodin s dětmi by sice byla v průměru o více než třetinu menší než ztráta úplných rodin a navíc v případě genderových mzdových rozdílů by ztráta neúplných rodin v čele s ženou byla menší než ztráta neúplných rodin s mužem v čele, mohli bychom nicméně očekávat snížení nabídky práce žen. Stejný dopad zavedení společného zdanění by se projevil i u domácností jednotlivců.

Hlavním argumentem pro zavedení společného zdanění byla větší podpora rodin se závislími dětmi, společné zdanění je tedy často omezeno pouze na tyto rodiny. Podle zmíněného modelu Lamberta, Beera a Smithové (1998) by si v tomto případě 72,6 % úplných rodin se závislími dětmi polepšilo.

Pokud by společné zdanění nebylo omezeno na rodiny se závislími dětmi, mnoho domácností bez závislých dětí by si polepšilo a neúplné rodiny by žádný zisk ani mít nemohly. Navíc zvýšením daňových sazeb by ubylo úplných rodin se závislími dětmi, které by si polepšily, a neúplné rodiny by si pohoršily. V tom případě by bylo potřeba dalších transferů přímo rodinám se závislími dětmi.

### **3.1.3 Dopad evropských daňových systémů na rodiny a ženy**

O'Donoghue a Sutherland (1998) simulovali na datech Velké Británie vliv různých daňových systémů na rodiny. Jako výchozí systém k porovnání s pěti různými systémy byl využit systém individuálního zdanění bez úlev cílených přímo na manžele, rodiče či děti, založený na britském daňovém systému z let 1997/98 oproštěném od tehdejších daňových kreditů pro oddané páry a neúplné rodiny s dětmi. Při porovnání si „vypůjčili“ zjednodušené systémy pěti zemí:

---

<sup>12</sup> Předpokládám, že negativní dopad na neúplné rodiny s dětmi v tomto rozsahu by měl významné důsledky zejména pro ženy, např. v České republice v roce 2001 bylo více než 85 % neúplných rodin s dětmi tvořeno ženami v čele domácnosti (Český statistický úřad, 2004). Dopad zavedení společného zdanění v ČR ilustruje kapitola 3.1.4.

- individuální zdanění Velké Británie s daňovými úlevami pro oddané páry a neúplné rodiny s dětmi (v případě manželských párů jsou úlevy připisovány mužům, pokud je část úlev nevyužita, pak je převedena na ženy),
- individuální zdanění nizozemského systému s úlevami převoditelnými na partnera (pokud má jeden partner příjem nižší, než je výše úlev, jsou daňové úlevy převedeny na partnera),
- systém daňové agregace Španělska,
- systém dělení příjmů Německa,
- francouzský rodinný podílový systém.

Tabulka 1 ukazuje výsledky tohoto modelu.

**Tabulka 1 – Zisky a ztráty rodin při různých daňových systémech**

	Část celkového zisku připadajícího rodinám s dětmi (v %)	Podíl párů se ziskem (v %)	Podíl párů se ztrátou (v %)
VB	43	75	0
Nizozemí	40	37	0
Španělsko	64	50	6
Německo	55	70	0
Francie	73	76	0

Zdroj: O'Donoghue, Sutherland (1998).

Ačkoli většina celkového zisku ze zavedení společného zdanění připadá rodinám s dětmi, na které je společné zdanění většinou cíleno, hlavním argumentem proti společnému zdanění a úlevám převoditelným na partnera je jejich různý vliv na pracovní podněty partnerů (negativní vliv na nositele sekundárního příjmu). O'Donoghue a Sutherland (1998) zkoumali vliv jednotlivých daňových systémů na mezní daňovou sazbu všech zaměstnaných jednotlivců. Pro každého zaměstnance v rodině byla spočítána dodatečná daň zaplacená rodinou při zvýšení příjmů o jednotku (1 libra týdně), u dvoupříjmových manželských párů pro každého partnera nezávisle a odděleně. Tabulka 2 ukazuje změnu průměrné mezní daňové sazby všech zaměstnanců (včetně domácností jednotlivců) a manželů a manželek.

U všech tří systémů společného zdanění vidíme pokles mezních daňových sazeb u manželů a nárůst u manželek. Nejméně výhodný je z hlediska nárůstu mezních daňových sazeb systém španělský, kde 53 % manželek a 16 % manželů zaznamená nárůst jejich mezní daňové sazby, zatímco pouze u 7 % manželek a 26 % manželů

dojde k poklesu (je to vysvětlováno úzkými horními daňovými pásmy, které mnoho dvoupříjmových párů tlačí do nejvyšších daňových sazeb).

**Tabulka 2 – Vliv různých daňových systémů na mezní daňové sazby**

	VB	Nizozemí	Španělsko	Německo	Francie
	Změna mezní daňové sazby (v %)				
Všichni	-0,11	0,70	2,22	0,70	-0,07
Páry: manželé	-0,04	-0,70	-0,18	-2,46	-3,45
Páry: manželky	-0,20	2,81	6,77	4,61	3,92
	% s nárůstem				
Všichni	0,1	0,8	42,0	19,5	17,6
Páry: manželé	0,2	2,1	16,2	10,1	8,7
Páry: manželky	0,0	0,2	53,2	46,8	42,4
	% s poklesem				
Všichni	0,7	4,9	12,0	14,2	21,3
Páry: manželé	0,4	9,9	26,1	30,6	44,6
Páry: manželky	1,0	3,8	7,0	8,37	10,7

Zdroj: O'Donoghue, Sutherland (1998).

O'Donoghue a Sutherland (1998) tedy přesvědčivě ukazují trade-off společného zdanění mezi příznivým vlivem na rodiny s dětmi a snížením podnětů k práci závislých partnerů a partnerů s nižším příjmem (žen), u kterých se mezní daňové sazby zvýší.

### 3.1.4 Situace v České republice

V České republice bylo do roku 2004 zavedeno individuální zdanění a jedinou formou daňové podpory rodin byly dva standardní odpočty od základu daně. Prvním byl odpočet na vyživované dítě, který umožňoval snížit základ daně o nezdánitelnou část 25 560 Kč ročně na každé vyživované dítě žijící v domácnosti s poplatníkem (odpočet uplatňoval pouze jeden z rodičů dítěte). Tímto způsobem docházelo k různě vysoké daňové úspoře - čím vyšší daňová sazba, tím vyšší byla úspora.

Druhým odpočtem podporujícím rodinu je nezdánitelná částka 21 720 Kč na manželku (manžela) žijící s poplatníkem v domácnosti, pokud nemá vlastní příjmy přesahující za zdaňovací období 38 040 Kč. Opět platí, že čím vyšší daňová sazba, tím vyšší je úspora díky této odečitatelné položce.

Od roku 2005 došlo ke změně zákona o dani z příjmu fyzických osob. Byly zavedeny změny v systému daňové podpory rodin. Prvním opatřením je (nepovinný) výpočet daně ze společného základu daně manželů. Rodina je posuzována jako jedna

zdanitelná jednotka. Daňové základy manželů se sečtou, odečtou se nezdanitelné části a celkový daňový základ se vydělí dvěma. Tímto způsobem dojde ke snížení daňové progrese jejím zprůměrováním a rozložením na oba manžele.

Druhým opatřením je nahrazení odečitatelné položky na dítě daňovým zvýhodněním na vyživované dítě. Nejde o nový finanční příspěvek, i když ve svém konečném důsledku může vést k vyplacení finanční hotovosti, ale o změnu v systému daňových úlev poplatníkům s dětmi. Odečitatelná položka je, za jinak stejných podmínek, nahrazena slevou na dani a případným daňovým bonusem. Sleva na dani se poskytuje ve výši 6000 Kč na dítě, výše slevy na dani není omezena. Jestliže však potenciální sleva náležící poplatníkovi (při vyšším počtu dětí a nízkém daňovém základu) není vyčerpána na daňovou povinnost poplatníka, dochází k výplatě daňového bonusu, jehož výše již omezena je.

**Tabulka 3 – Roční daň zaplacená domácností**

	Počet dětí	Roční částka zaplacená na dani celou domácností (v Kč)		
		Individuální zdanění do 2004 (odeč. pol. na děti)	Individuální zdanění po 2005 (slevy na dani za děti)	Společné zdanění (po 2005, slevy na dani za děti)
Oba pracující (prům. mzdy)	0	58 843	58 843	-
	1	53 730	52 843	52 842
	2	48 618	46 843	46 842
Pouze muž pracující (prům. mzda)	0	31 179	31 179	-
	1	26 067	25 179	21 480
	2	20 956	19 179	15 479
Žena se středním vzd., muž s vys. vzd. (prům. mzdy)	0	110 098	110 098	-
	1	101 919	104 098	97 352
	2	93 740	98 098	91 352
Žena s vys. vzd., muž s vyšším odb. vzd. (prům. mzdy)	0	94 881	94 881	-
	1	88 491	88 881	88 882
	2	82 400	82 881	82 882

Pozn.: Průměrné měsíční mzdy bez ohledu na vzdělání činily pro ženy 17 256 Kč, pro muže 23 044 Kč, průměrná měsíční mzda žen se středoškolským vzděláním s maturitou byla 18 706 Kč, s vysokoškolským vzděláním 27 037 Kč a mužů s vyšším odborným vzděláním 28 605 Kč, s vysokoškolským vzděláním 40 150 Kč. Dávka sociálního pojištění činila 8 % a zdravotního pojištění 4,5 % hrubé mzdy. Při výpočtu byly užity daňové sazby 15 % (do daňového základu 109 200 Kč ročně), 20 % (109 200 až 218 400 Kč ročně), 25 % (218 400 až 331 200 Kč ročně) a 32 % (nad 331 200 Kč ročně). Nezdanitelná částka činila 38 040 Kč ročně, odečitatelná položka na každé dítě 25 560 Kč ročně a na závislou manželku 21 720 Kč ročně, sleva na dani na každé dítě 6 000 Kč ročně. Odečitatelná položka na dítě či sleva na dani na dítě je pro jednoduchost v každém případě připisována muži.

Zdroj: Vlastní výpočet na základě průměrných mezd mužů a žen v roce 2004 (Český statistický úřad) průměrných mezd mužů a žen podle vzdělání v roce 2004 (Český statistický úřad, 2005b).

Tabulka 3 ukazuje, kolik rodina zaplatí ročně na dani v několika vybraných případech. V prvním případě jsou oba manželé ekonomicky aktivní a dostávají

průměrnou mzdu pro muže a ženy (hodnoty v roce 2004). Ačkoli průměrná mzda muže je vyšší, zdanitelný základ obou manželů dosahuje druhé daňové sazby (20 %). Zavedení slevy na dani na vyživované dítě rodině sníží roční daň, neboť příjmy obou jsou relativně nízké. Snížením daňového základu muže o odečitatelnou položku na dvě děti dojde k úspoře 10 224 Kč, ale přínos při slevě na konečné placené dani činí 12 000 Kč. Využití společného zdanění pro tuto rodinu nemá význam, protože příjmy obou manželů spadají do stejné daňové sazby.

Druhý případ ukazuje, že pokud manželka není ekonomicky aktivní, rodina si polepší při využití společného zdanění, protože zprůměrovaný daňový základ dosahuje pouze první daňové sazby (15 %).

Třetí příklad zvažuje rodinu, jejíž příjmy jsou vyšší – je použita průměrná mzda žen se středoškolským vzděláním a průměrná mzda mužů s vysokoškolským vzděláním. Zde je zajímavé, že náhrada odečitatelné položky na dítě za slevu na dani na dítě je pro rodinu, kde je příjem muže relativně vysoký, nevýhodná. V případě této rodiny se dvěma dětmi totiž odečitatelná položka na děti odečtená z daňového základu muže sníží o 51 120 Kč tu část daňového základu, z které muž platí 32% daň. Snížením daňového základu muže o odečitatelnou položku na děti dojde k úspoře 16 358 Kč, ale přínos při slevě na konečné placené dani činí pouze 12 000 Kč. Toto opatření tedy podporuje nízkopříjmové rodiny s dětmi. Využití společného zdanění je pro tuto rodinu samozřejmě výhodné, neboť při individuálním zdanění by daňový základ ženy spadl do druhé daňové sazby, kdežto v případě muže dokonce do čtvrté.

Čtvrtý příklad ilustruje rodinu, ve které má žena vysokoškolské vzdělání a muž vyšší odborné vzdělání, přičemž průměrné mzdy obou dosahují třetí daňové sazby. Společné zdanění pro rodinu nemá význam, stejně jako v prvním příkladě, neboť příjmy obou manželů spadají do stejné daňové sazby. Zajímavé je ale porovnání vlivu zavedení slevy na dani na dítě s prvním příkladem, kde je tato změna pro rodinu výhodná. Naopak v tomto případě s relativně vysokými příjmy je zavedení slevy na dani na dítě nevýhodné. Snížením daňového základu muže o odečitatelnou položku na dvě děti by došlo ke snížení daňového základu muže z třetího daňového pásma do druhého, úspora by činila 12 481 Kč, ale přínos při slevě na konečné placené dani činí pouze 12 000 Kč.

Zajímavé by bylo ukázat, jaký dopad má zavedení společné daně na čistou mzdu žen ve výše uvedených příkladech (tabulka 4).

**Tabulka 4 – Dopad společného zdanění na čistou měsíční mzdu žen a mužů**

	Počet dětí	Čistá měsíční mzda (v Kč)			
		Individuální zdanění po 2005 (slevy na dani za děti)		Společné zdanění (po 2005, slevy na dani za děti)	
		žena	muž	žena	muž
Čistá měsíční mzda (v Kč)					
Oba pracující (prům. mzdy)	1	13 218	17 786	12 709	18 295
	2	13 218	18 286	12 709	18 795
Pouze muž pracující (prům. mzda)	1	-	18 148	-1 145	19 602
	2	-	18 648	-1 145	20 102
Žena se středním vzd., muž s vys. vzd. (prům. mzdy)	1	14 237	28 799	12 129	31 469
	2	14 237	29 299	12 129	31 969
Žena s vys. vzd., muž s vyš. odb. vzd. (prům. mzdy)	1	19 974	21 507	19 801	21 679
	2	19 974	22 007	19 801	22 179

Zdroj: Vlastní výpočet.

V prvním případě dvou nízkých příjmů v rodině dojde zprůměrováním daňových základů „k přesunu 500 Kč z čisté měsíční mzdy ženy do mzdy muže“.<sup>13</sup> Jelikož zavedení společného zdanění nemá na celkovou daň zaplacenou rodinou (tabulka 3) žádný vliv, dochází zde pouze k čistému negativnímu efektu na příjem manželky a k možné demotivaci k práci. Z tohoto hlediska je zde tedy výhodnější individuální zdanění. V druhém případě sice společné zdanění znamená převedení části daně na manželku s nulovým příjmem, ale celkově je pro rodinu společné zdanění výhodné.

Nejmarkantnější rozdíl vidíme ve třetím případě s relativně vysokými a rozdílnými příjmy. Čitý měsíční příjem ženy se sníží zhruba o 2000 Kč a čistý příjem muže se v případě jednoho dítěte v rodině zvýší přibližně o 2600 Kč měsíčně (tyto změny jsou samozřejmě doprovázeny odpovídající celkovou úsporou domácnosti). Vliv na pracovní podněty ženy může být značný.

Čtvrtý příklad je podobný prvnímu, dojde pouze „k přesunu zhruba 200 Kč měsíční mzdy“ ve prospěch muže, přičemž dopad na rodinu jako celek je nulový.

<sup>13</sup> Rozdíl mezi rodinou s jedním a dvěma dětmi je pouze v čisté mzdě muže. Sleva na dani je při výpočtech z důvodu zachování srovnatelnosti mezi příklady s odečitatelnou položkou na dítě a slevou na dani na dítě vždy prisuzována muži, neboť v případě odečitatelné položky je racionální snížit daňový základ partnera s vyšší mzdou.

### 3.1.5 Hodnocení společného zdanění

Shrneme-li pro a proti společného zdanění, jednoznačně kladným efektem je finanční přínos rodinám s rozdílnými výšemi příjmů, zejména u jednopříjmových rodin, přičemž přínos se zvyšuje s progresivitou daňového systému. Na druhou stranu společné zdanění má nestejný dopad na rodiny, největší přínos je soustředěn do vyšších příjmových skupin, přičemž s rostoucí progresivitou systému se tento přínos zvyšuje. Naopak u nižších příjmových skupin je přínos minimální. Pokud společné zdanění není omezeno pouze na rodiny s dětmi, mohou profitovat i bezdětné páry, u kterých je potřeba podpory obtížněji zdůvodnitelná. Domácnosti jednotlivců, partneři de facto a nízkopříjmové rodiny bez zdanitelných příjmů pak nezískávají vůbec.

Zavedení společného zdanění vede k redistribuci zdrojů směrem k vyšším příjmovým skupinám (v případě dvou vyšších příjmů dosahujících odlišných daňových sazeb) a ke snížení progresivity zdanění. Ovšem při sledování cíle podpory zakládání rodin u středních a vyšších příjmových skupin, kde zpravidla díky vzdělání a kariérním možnostem ženy existují vyšší náklady příležitosti na mateřství a založení rodiny, je tento distribuční dopad ospravedlnitelný. V ČR je snížení progresivity zdanění navíc částečně vyváжено zrušením odečitatelné položky na dítě a zavedením slevy na dani na dítě. Tato změna je pro rodinu tím nevýhodnější, čím vyšší je příjem primárního nositele příjmu.

Další možností je zvýšení progresivity změnou daňových sazeb, které by tlumilo distribuční efekt společného zdanění. Pokud by mělo být dosaženo příjmové neutrality, je zvýšení daňových sazeb a tedy daňových výnosů vždy nutné, protože společné zdanění, má-li podporovat manželství a rodiny, není ve srovnání s individuálním zdaněním příjmově neutrální a je spojeno se snížením výnosů z daně z příjmu. V zemích s větším stupněm daňové progresivity a s vysokým podílem zdanění příjmů na celkovém daňovém výnosu bude tedy zavedení společného zdanění často doprovázeno zvýšením daňových sazeb, což sníží podíl rodin, které ze společného zdanění profitují.

Ryze ekonomickým argumentem proti společnému zdanění je negativní vliv na efektivitu a umrtvenou ztrátu. Společné zdanění působí pozitivně na primárního poplatníka, kterým je v převážné většině případů muž. Vlivem společného zdanění klesá jeho zdanění a mezní daňová sazba, u sekundárního poplatníka (zpravidla ženy) je efekt



---

opačný. Mezní daňová sazba ženy většinou v porovnání se systémem individuálního zdanění vzroste. Při vyšší elasticitě nabídky práce žen je tento důsledek v rozporu s požadavkem efektivnosti, neboť podpora rodiny je pak vykoupena demotivací žen k práci. Podle teorie optimálního zdanění může být umrtvená ztráta daňového systému snížena, pokud jsou mezní daňové sazby nižší pro jednotlivce s vyšší elasticitou nabídky práce, což při společném zdanění neplatí.

Nejvýznamnějším argumentem proti společnému zdanění z hlediska zaměření této práce je tudíž nerovný dopad na muže a ženy. Společné zdanění je založeno na modelu primárního živitele rodiny (muže) a sekundárního nositele příjmu (ženy), jehož příjmy se pro daňové účely stávají součástí příjmu manžela nebo rodiny.

## 3.2 Mateřská a rodičovská dovolená

Délka mateřské dovolené a výše dávek s ní spojených se v zemích EU výrazně liší a může proto mít odlišný vliv na participaci a zaměstnanost žen. Ještě markantnější rozdíl je v případě rodičovských dovolených. V některých zemích jsou poskytovány po několik let, v jiných pouze několik měsíců, někde musí být rodičovská dovolená čerpána nepřetržitě, jinde lze čerpání rozložit, v některých zemích se dovolená týká pouze žen, v jiných je určitá část vyhrazena pouze otci.

První část kapitoly se zabývá teoretickým vlivem mateřské dovolené na zaměstnanost žen, další část popisuje situaci v České republice a závěrečná část porovnává podmínky v jednotlivých členských státech EU.

### 3.2.1 Teoretická stránka mateřské dovolené

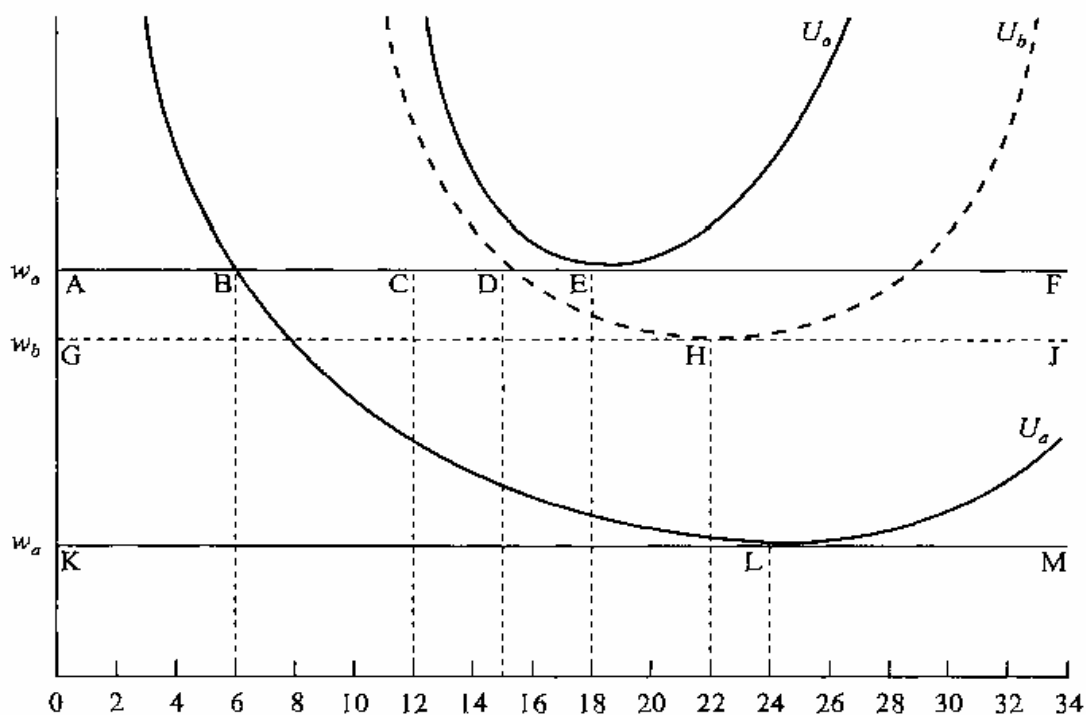
Ve většině zemí je ženám poskytována mateřská dovolená, ovšem délka mateřské dovolené se v jednotlivých zemích výrazně liší a může mít různý dopad na rozhodování žen o návratu do zaměstnání. Na jednoduchém modelu, inspirovaném zavedením neplacené mateřské dovolené s možností návratu do původního zaměstnání v USA (Klerman, Leibowitz, 1999) chci ukázat, jaký vliv na ženy má délka mateřské dovolené<sup>14</sup> s možností návratu do stejného zaměstnání.

Model ukazuje, jak si ženy po narození dítěte vybírají mezi krátkou dobou mimo zaměstnání s návratem do stejného zaměstnání se stejnou mzdou a delší dobou mimo zaměstnání s nástupem do alternativního zaměstnání spojeného s nižší mzdou. Specifický lidský kapitál získaný v původním zaměstnání spolu s náklady na hledání jiného zaměstnání způsobuje, že mzda v původním zaměstnání bude pravděpodobně vyšší než mzda v nejlepším dostupném alternativním zaměstnání. Délka mateřské dovolené, kdy zaměstnavatel zaručuje ženě stejné zaměstnání, je omezena. Náklady na delší mateřskou dovolenou představují nejen ušlé zisky v období mezi ukončením mateřské dovolené a nástupem do alternativního zaměstnání, ale také současnou hodnotu rozdílu v příjmech mezi původním a novým alternativním zaměstnáním.

<sup>14</sup> V zemích EU se délka mateřské dovolené pohybuje od 13 týdnů do několika měsíců s navazující rodičovskou dovolenou (viz kapitola 3.2.3). Tento model pouze zobecňuje proces rozhodování žen, bez ohledu na reálné délky mateřských dovolených v zemích EU.

**Graf 1 – Rozhodování žen na mateřské dovolené o návratu do zaměstnání**

Hodinová mzda



Počet týdnů mimo zaměstnání po narození dítěte

Zdroj: Klerman, Leibowitz (1999).

Graf 1 znázorňuje volbu ženy na mateřské dovolené. Nejvyšší znázorněná mzda ( $w_0$ ) představuje mzdu v původním zaměstnání, nejnižší mzda ( $w_a$ ) je mzda v novém alternativním zaměstnání. Každá žena má preference ohledně kombinací délky dovolené a mzdy, vyjádřené indifferenčními křivkami. Model předpokládá, že alternativní zaměstnání je vždy dostupné (každý bod na přímce KM je dostupný) a že po dobu mateřské dovolené domácnost čerpá úspory. Na jednu stranu je pro ženu příjemné trávit čas s dítětem doma, na druhou stranu si žena z důvodu čerpání úspor nemůže dovést setrvat mimo zaměstnání příliš dlouho - indifferenční křivky mají tvar U. Pokud by délka mateřské dovolené s možností návratu do původního zaměstnání nebyla omezena, bude dostupný i každý bod přímky AF. V tomto případě by žena volila bod E – návrat do původního zaměstnání po 18 týdnech. Pokud by žena neměla možnost návratu do původního zaměstnání, nastoupí do nového alternativního zaměstnání po 24 týdnech (bod L).

Délka dovolené je v reálném světě omezená, kromě dvou zmíněných extrémních příkladů se tedy nabízí několik možností. Zprvu pokud je dovolená dostatečně krátká

(6 týdnů), bude žena indiferentní mezi body B a L. Při kratší dovolené (méně než 6 týdnů, tzn. bod mezi A a B) už bod B nebude dostupný a žena zvolí bod L – alternativní zaměstnání po 24 týdnech. Naopak při delší dovolené (např. 12 týdnů, bod C) zvolí návrat do původního zaměstnání, neboť bod C se nachází na vyšší indifferenční křivce než bod L. Při délce dovolené mezi 6 až 18 týdny (část BE) zvolí žena nejdelší možnou dovolenou, při dovolené poskytované na déle než 18 týdnů (EF) zvolí žena stejně bod E (nejvyšší dosažitelná indifferenční křivka). V tomto případě tedy poskytování mateřské dovolené delší než 6 týdnů s možností návratu do původního zaměstnání způsobí časnější návrat ženy do zaměstnání, než kdyby mateřská dovolená nebyla poskytována vůbec nebo po dobu kratší než 6 týdnů.

Jiný bude závěr, pokud mají ženy větší tendenci zůstat mimo zaměstnání (strmější indifferenční křivky) nebo pokud mají možnost jiného alternativního zaměstnání se mzdou ( $w_b$ ) bližší mzdě původního zaměstnání. Náklady opuštění původního zaměstnání jsou pak nižší. Rozhodujícím bodem zde je bod D, neboť při dovolené kratší než 15 týdnů zvolí žena vyšší indifferenční křivku  $U_b$  a nastoupí do alternativního zaměstnání se mzdou  $w_b$  po 22 týdnech, zatímco při dovolené delší než 15 týdnů zvolí nejdelší možnou dovolenou, maximálně však 18 týdnů, s návratem do původního zaměstnání.

Chceme-li přimět ženy k brzkému návratu do zaměstnání, zabránit nadbytečnému znehodnocení lidského kapitálu a zvýšit participaci žen na trhu práce, může mít podle tohoto modelu mateřská dovolená se zajištěním návratu do stejného zaměstnání pozitivní vliv. Bez možnosti návratu do původního zaměstnání by ženy totiž mohly mimo zaměstnání zůstat mnohem déle. Důležitá je ale délka mateřské dovolené, ideální je poskytovat mateřskou dovolenou po mírně delší dobu, než je počet týdnů v bodě, kde indifferenční křivka, která se dotýká přímky určující mzdu ženy při alternativním zaměstnání, protíná přímku určující mzdu ženy v původním zaměstnání (v prvním případě o něco delší než 6 týdnů, ve druhém případě o něco delší než 15 týdnů). Poskytování delší dovolené pak již jen způsobí delší setrvání ženy mimo zaměstnání.

Tento model je samozřejmě zjednodušený a v praxi není možné jednoznačně určit optimální délku mateřské dovolené, zejména protože neznáme sklon indifferenčních křivek žen. Můžeme ale soudit, že nejen příliš krátká mateřská dovolená, ale i příliš dlouhá mateřská dovolená povede k nadbytečnému setrvání žen mimo zaměstnání. Model zvažuje neplacenou mateřskou dovolenou, v praxi bývá ale častější

placená dovolená. Dávka někdy dosahuje i 100 % předchozí mzdy. Tento model je pak v praxi uplatnitelný spíše na český systém rodičovských dovolených, které jsou většinou provázené relativně nízkou fixní dávkou (a předpoklad čerpání úspor domácnosti je splněn) a u nichž je návrat do stejného zaměstnání zajištěn na několik let. Na základě tohoto modelu tedy soudím, že rodičovská dovolená svou délkou představuje právě tu neefektivní část modelu, kdy žena setrvá mimo zaměstnání přesně do bodu E (graf 1).

Toto je i případ České republiky.<sup>15</sup> Po 28 týdnů pobírá žena na mateřské dovolené 69 % předchozí mzdy. Poté přichází rodičovská dovolená s fixním příspěvkem, při které je zaměstnavatel povinen zajistit ženě (muži) udržení pracovního místa po tři roky. Stejný příspěvek je vyplácen ještě čtvrtý rok (viz kapitola 3.2.2). Předpokládám, že žena vyčerpá plných 28 týdnů mateřské dovolené, protože při pobírání téměř 70 % předchozí mzdy není čerpání úspor tak významné, zejména u nižších a středních příjmových skupin, které nedosáhnou stropu dávek v mateřství. Dále předpokládám – a všeobecně se ukazuje, že po absolvování mateřské dovolené přejde na rodičovskou dovolenou také žena, a to ze dvou důvodů.<sup>16</sup>

První důvod je zcela zřejmý, neboť při jakémkoli snížení příjmu během doby strávené mimo zaměstnání je pro domácnost výhodnější, dojde-li k poklesu nižšího příjmu rodiny, což při genderových mzdových rozdílech bývá příjem ženy. Druhý důvod bych viděla v souvislosti s tímto modelem. Jelikož je model založen na rozhodování ženy mezi návratem do původního zaměstnání se stejnou mzdou a nástupem do nového zaměstnání s nižší mzdou způsobenou ztrátou lidského kapitálu, považují ztrátu lidského kapitálu ženy během mateřské dovolené za rozhodující. Domnívám se, že lidský kapitál se nejvíce znehodnocuje zhruba do prvního roku jeho nevyužívání, tzn. že k největší ztrátě dochází ke konci mateřské dovolené a v počátečním období rodičovské dovolené. Po skončení období mateřské dovolené by tudíž došlo k menšímu dalšímu znehodnocení lidského kapitálu ženy, než by bylo znehodnocení kapitálu muže, který byl do tohoto okamžiku aktivní v zaměstnání.

Tento model by v případě České republiky tedy působil tak, že při možnosti návratu do původního zaměstnání po dobu tří let by se žena vrátila na pracovní trh

---

<sup>15</sup> V ČR je pobírání rodičovského příspěvku omezeno využitím předškolních zařízení pro děti do 3 let věku pouze na 5 dní v měsíci a pro děti starší 3 let na 4 hodiny denně, takže pokud žena (muž) nechce přijít o příspěvek, má možnost pracovat jen velmi malý počet hodin nebo dítě dát do péče příbuzných či placených chův (viz kapitola 3.2.2).

<sup>16</sup> Třetím, neekonomickým důvodem je samozřejmě přetrvávající tradice ženy v roli pečovatelky o dítě.

v bodě E (graf 1), při velice dlouhé tříleté dovolené pravděpodobně před uplynutím celých tří let. Fultz, Ruck a Steinhilber (2003) uvádějí, že díky strachu z nezaměstnanosti a potřeby druhého příjmu se přibližně 80 % žen v ČR do práce vrací před nebo ihned po skončení tříleté rodičovské dovolené. Pokud mají ženy větší tendenci zůstat při péči o děti mimo zaměstnání (strmější indifferenční křivky), může být rozhodnutí o vstupu do zaměstnání dále ovlivněno faktem, že i po ukončení tříleté rodičovské dovolené je českým ženám po další rok vyplácen rodičovský příspěvek v nezměněné výši. Pokud by ženy nadále neměly nárok na rodičovský příspěvek, mohla by tato finanční ztráta ovlivnit jejich preference a zvýšit jejich motivaci k návratu do původního zaměstnání.

Setravá-li žena mimo pracovní trh i čtvrtý rok, je tato situace v podstatě porovnatelná s ženou nezaměstnanou po dobu čtyř let. U obou žen by v případě shodného původního množství lidského kapitálu došlo ke stejnému znehodnocení, ovšem s tím rozdílem, že nezaměstnaná žena již nemá nárok na dávky v nezaměstnanosti, zatímco žena po rodičovské dovolené nárok na rodičovský příspěvek má. To způsobuje, že i během tohoto čtvrtého roku má žena po rodičovské dovolené menší podnět k návratu do zaměstnání než nezaměstnaná žena.

Klerman a Leibowitz (1999) chtěli ukázat, jaký vliv na návrat do původního zaměstnání po narození dítěte by mělo zavedení mateřské dovolené se zajištěním stejného zaměstnání po dobu tří měsíců v roce 1993 v USA. Použili data z období před zavedením zákona o mateřské dovolené a zkoumali nejen podíly žen, které se vrátí do původního zaměstnání a které nastoupí do jiného, ale také podíly bezdětných žen se stejnými demografickými rysy, které ve stejném období změnily zaměstnání a které setrvaly ve stejném zaměstnání.

Jejich analýza poukazuje na vysokou úroveň zaměstnanosti v původním zaměstnání žen po narození dítěte dokonce před zavedením tohoto zákona. 60 % žen, které pracovaly na plný úvazek před narozením dítěte, pokračovalo v práci ve stejném zaměstnání i po narození dítěte. 90 % žen, které pracovaly na plný úvazek před i po narození dítěte, se vrátilo do původního zaměstnání. U bezdětných žen ale také došlo k určité fluktuaci. Dokonce i při poskytování dlouhé mateřské dovolené je očekávána určitá nadbytečná fluktuace. Míra zaměstnanosti žen se zvýšila pouze mírně v období mezi 6. a 18. měsícem po narození dítěte. Nelze proto předpokládat, že by ženy, které jsou mimo pracovní trh po 18 měsících od narození dítěte, zákon o tříměsíční mateřské dovolené přiměl k návratu do původního zaměstnání už po třech měsících. Zavedení

mateřské dovolené by tedy nemělo výrazný vliv na návrat žen do původního zaměstnání, neboť návratnost do stejného zaměstnání byla vysoká již předtím.

Pokud by navíc poskytování mateřské dovolené přineslo zaměstnavatelům dodatečné náklady, které by kompenzovali snížením mezd, mohla by poklesnout nabídka práce. Na druhou stranu může zajištění návratu do stejného zaměstnání po mateřské dovolené přiměřené délky vést některé ženy ke zvýšení nabídky práce před těhotenstvím.

Waldfoegel (1998) na amerických a britských datech z 80. let ukazuje, že existovaly výrazné mzdové rozdíly mezi ženami s dětmi a ženami bez dětí. V USA činily příjmy matek ve věku 30 let v průměru 70 % příjmů mužů, zatímco u bezdětných žen byl tento podíl 90 %. Ve VB byl zjištěn také rozdíl 20 % - příjem matek ve věku 33 let tvořil pouze 64 % průměrného příjmu mužů, ale u bezdětných žen činily mzdy 84 % mezd mužů. Regresní analýza ukázala negativní vliv dětí, nikoliv však manželství na mzdy žen. Rozložení genderového mzdového rozdílu ukázalo, že 40-50 % rozdílu bylo způsobeno pořízením dětí, 30-40 % bylo vysvětlováno nepřímými vlivy pořízení dětí (delší období strávené mimo pracovní trh u žen a menší návratnost zkušeností u žen než u mužů), zbývajících 20 % rozdílu bylo způsobeno rozdílnou úrovní vzdělání a návratnosti ze vzdělání.

Mateřská dovolená se zajištěným návratem do původního zaměstnání má značný pozitivní efekt na mzdy žen. Ženy, které mají možnost využití mateřské dovolené, se podle Waldfoeglové (1998) s větší pravděpodobností vrátí do původního zaměstnání<sup>17</sup> a získají tak výraznou „mzdovou prémii“. Toto „navýšení“ příjmu způsobené návratem do původního zaměstnání oproti nástupu do nového zaměstnání se v obou zemích ukázalo dostatečně vysoké, aby vyrovnalo negativní vliv dětí na mzdy.

Zavedení mateřské dovolené a zvýšení pravděpodobnosti, že se ženy po narození dítěte vrátí do původního zaměstnání, tedy pomůže snížit mzdový rozdíl mezi matkami a bezdětnými ženami. V úvahu musí být bráno také možné snížení mezd či zaměstnanosti žen způsobené zvýšením nákladů zaměstnavatele při zavedení mateřské dovolené. Na druhou stranu mohou zaměstnavatelé profitovat z návratu žen po narození dítěte díky menší fluktuaci zaměstnanců, využití specifického lidského kapitálu a větší produktivitě. Problémem je, že zaměstnavatelé nevědí, zda se žena po mateřské

---

<sup>17</sup> Toto tvrzení ale Klerman a Leibowitz (1999) naopak popírají, neboť podle nich zavedení mateřské dovolené nemá přílišný vliv na návratnost žen do původního zaměstnání. Návratnost by byla vysoká i bez zavedení mateřské dovolené.

dovolené opravdu vrátí. Tyto asymetrické informace zaměstnavateli ztěžují rozhodování o nahrazení ženy na mateřské dovolené a o investicích do specifického lidského kapitálu.

### **3.2.2 Vývoj a současná situace v České republice**

Reforma systému sociální ochrany začala v České republice po roce 1989 v souvislosti s ekonomickou transformací. Předchozí systém jednak poskytoval více než 60 různých dávek a jednak nebral v úvahu možnost rozsáhlé nezaměstnanosti. Změna systému sociální ochrany měla snížit dopad nových ekonomických politik a přizpůsobit předchozí systém novým podmínkám spíše než zavést nový směr politik. Na genderové nerovnosti tedy nebyl kladen zvláštní důraz, rovné příležitosti začaly být brány v úvahu až na konci 90. let, v souvislosti s přípravami vstupu ČR do EU.

#### *3.2.2.1 Reforma systému sociální ochrany v ČR*

Nový systém sociální ochrany začal být plánován v roce 1991. Došlo k zavedení životního minima, které slouží jako kritérium při posuzování nároku na dávky, které jsou omezeny příjmem, stejně jako základ pro výpočet těchto dávek. Sociální ochrana byla rozdělena na tři části: sociální pojištění, sociální podpora a státní sociální podpora. Peněžitá pomoc v mateřství spadá pod sociální pojištění, zatímco sociální ochrana rodin s dětmi byla převedena pod státní sociální podporu, která je financována ze státního rozpočtu. V roce 1995 bylo zavedeno devět dávek státní sociální podpory, z nichž některé jsou omezeny podle výše příjmu. Hlavním záměrem bylo zjednodušit předchozí formu sociální podpory a zacílit dávky na rodiny, které je potřebují nejvíce.

Dávky v mateřství prošly pouze malými změnami. Do roku 1993 činila tato dávka v prvních 6 měsících po narození dítěte 90 % čistého příjmu, posléze byla upravena na 69 % hrubého příjmu. Tato změna měla jeden základní důvod – přizpůsobení systému zdravotního pojištění tržním podmínkám, jehož součástí jsou dávky v mateřství. Podmínky nároku na dávku se nezměnily od roku 1956 – 270 kalendářních dní účasti na nemocenském pojištění během dvou předcházejících let. Od roku 1987 se nezměnila ani délka pobírání dávky v mateřství – 28 týdnů nebo 37 týdnů při mnohočetném porodu či v případě svobodných, rozvedených nebo ovdovělých



matek. Dávka v mateřství může být vyplácena otci pouze výjimečně, pokud matka není schopna péče o dítě z důvodu úmrtí nebo vážné nemoci. Všechny zaměstnané ženy mají nárok na mateřskou dovolenou ve stejné délce, i když nemají nárok na dávky v mateřství.

Změny v rodinných dávkách byly provedeny ve dvou fázích – na začátku a uprostřed 90. let. Do roku 1990 byl mateřský příspěvek poskytován do 1 roku věku dítěte, resp. do 3 let věku pokud žena pečovala o další dítě. V roce 1990 byl mateřský příspěvek nahrazen rodičovským a rodičovská dovolená byla poskytována do 3 let věku dítěte bez ohledu na péči o další děti. Mateřský příspěvek byl dříve dostupný pouze ženám, od roku 1990 mohou rodičovský příspěvek pobírat i muži, a to do 3 let věku dítěte. Podmínky pro muže a ženy však stále nebyly stejné, neboť výhoda spočívající v možnosti návratu do stejného zaměstnání během tří let rodičovské dovolené byla mužům upírána až do roku 2000.

Podmínky vyplácení rodičovského příspěvku byly zostřeny od roku 1995. Nezáleží sice na výši příjmu rodiny, ale je vyžadována celodenní péče o dítě a umožňuje umístit dítě v předškolním zařízení nejvýše na tři dny (později pět dní) měsíčně, což přináší omezení příjmu pečovatele. Od roku 1995 bylo také prodlouženo poskytování rodičovského příspěvku, nikoli rodičovské dovolené, do 4 let věku dítěte.

V roce 2006 byly upraveny podmínky nároku na uznání příspěvku. Změna se týká pouze péče o děti, které dovršily 3 let věku, a umožňuje umístit dítě do mateřské školy či obdobného zařízení po dobu maximálně 4 hodin denně. Základem pro výpočet výše příspěvku je opět životní minimum. V současnosti činí rodičovský příspěvek 1,54 násobek životního minima rodiče, resp. 3635 Kč měsíčně.<sup>18</sup> Podíl rodičovského příspěvku na čistém příjmu rodiny klesá s počtem dětí, protože ostatní sociální dávky s počtem dětí rostou.

Reforma sociální ochrany v ČR zásadně nepřispěla ke změně dělení pracovních a rodinných závazků mezi muži a ženami, míra zaměstnanosti žen se se zavedením nového systému sociální ochrany nijak výrazně nezměnila. Ačkoli zavedení rodičovského příspěvku v roce 1990 znamenalo zásadní změnu v legislativních podmínkách k genderovému dělení rolí, pouze málo otců využilo možnost celodenní

---

<sup>18</sup> Od roku 2007 vejde v platnost nový zákon o státní sociální podpoře. Výše rodičovského příspěvku nebude nadále násobkem životního minima, ale bude činit 40 % průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře dosažené za kalendářní rok, který o 2 roky předchází kalendářnímu roku, v němž se rodičovský příspěvek poskytuje. Oproti současné výši se rodičovský příspěvek zvýší na více než dvojnásobek, tzn. zhruba na 7400 Kč měsíčně.

péče o děti. Podle Fultzové, Rucka a Steinhilberové (2003) bylo během let 1995 až 1998 na rodičovské dovolené téměř půl milionu žen, ale méně než čtyři tisíce mužů. Tento rozdíl je samozřejmě z velké části způsoben tradičním pohledem na roli ženy, část bychom ale také mohli přičíst neustále odlišným podmínkám pro muže a ženy – muži neměli až do roku 2000 po rodičovské dovolené právo na návrat do stejného zaměstnání. Největší problém ale kvůli genderovým mzdovým rozdílům spatřuji ve finanční ztrátě rodiny, pokud je na rodičovské dovolené muž. Příjem rodiny se během péče o dítě sníží méně, když je na rodičovské dovolené žena.

Jistou nekonzistenci spatříme mezi rodičovskou dovolenou a rodičovským příspěvkem. Zaměstnavatel má povinnost poskytovat rodičovskou dovolenou matce nebo otci do věku tří let dítěte. Ve čtvrtém roce má rodič stále nárok na rodičovský příspěvek, ale zaměstnavatel už není povinen přijmout rodiče do stejného zaměstnání. Fultz, Ruck a Steinhilber (2003) uvádějí, že přibližně 80 % žen se do práce vrací před nebo ihned po skončení rodičovské dovolené.

Protože česká vláda při vytváření reformy sociální ochrany nebrala explicitně v úvahu genderové otázky, potřeby žen jsou adresovány pouze nepřímo v případě, že ženy jsou součástí jiné sociálně znevýhodněné skupiny, jako jsou nízkopříjmové rodiny, nezaměstnaní nebo rodiny jednotlivců s dětmi.

### 3.2.2.2 Hodnocení současného stavu v ČR

Podíl mužů na rodičovské dovolené v ČR je velice nízký. Tabulka 5 ukazuje vývoj počtu osob pobírajících rodičovský příspěvek.

**Tabulka 5 – Počty mužů a žen pobírajících rodičovský příspěvek v letech 2001-2004**

Rok	Ženy (absolutní počet)	Muži (absolutní počet)	Muži (v %)
2001	263 865	2 131	0,80
2002	261 940	2 297	0,87
2003	259 079	2 425	0,93
2004	274 115	3 234	1,17

Zdroj: Nešporová, O. (2005).

Podíl mužů na rodičovské dovolené sice vzrůstá, ale stále je zanedbatelný. Návrat do původního zaměstnání je už sice v těchto letech zajištěn pro ženy i muže, ale podíl rodičovského příspěvku na průměrném příjmu žen je stále výrazně vyšší než podíl na průměrném příjmu mužů. V roce 2001 činil rodičovský příspěvek zhruba 25 %

průměrné mzdy žen, ale jen 19 % průměrné mzdy mužů. V roce 2004 byl tento podíl přibližně 21 % u žen a 16 % u mužů.<sup>19</sup> U dvoupříjmových rodin je tedy v průměru výhodnější, když na rodičovské dovolené zůstane žena.

Porovnáme-li podíly otců na rodičovské dovolené v jednotlivých krajích ČR, zjistíme, že v krajích, kde je podíl mužů na rodičovské dovolené nejvyšší (1,4 %), nalezneme také vysoké míry nezaměstnanosti mužů (Nešporová, 2005). To podporuje tvrzení, že muži jsou na rodičovské dovolené v případě, kdy mají nižší (nebo žádný) příjem.

Povinnosti zaměstnavatele vůči těhotným ženám a matkám<sup>20</sup> zhoršuje přístup žen k zaměstnání. Tato povinnost nesouvisí s poskytováním příspěvků, neboť ty jsou placeny skrze sociální pojištění, ale s poskytováním mateřské a rodičovské dovolené. Ačkoli je těžké dokázat (nezákonnou) diskriminaci zaměstnavatelů vůči ženám, často zaměstnavatelé preferují ženy bez rodinných závazků nebo jim nabízejí pouze pracovní smlouvy na dobu určitou.

Fixní a relativně nízká výše rodičovského příspěvku způsobuje, že na rodičovské dovolené je rodič s nižším příjmem – ve většině případů žena. Na druhou stranu, podle mého názoru, ani zvýšení rodičovského příspěvku, ani jeho procentuální závislost na předchozím příjmu, nezvýší podněty mužů k účasti na rodičovské dovolené, neboť v případě otce na rodičovské dovolené bude stále rozhodující větší finanční ztráta rodiny, kterou způsobují genderové mzdové rozdíly. Podle principu racionality bude na rodičovské dovolené pouze ta část mužů, jejichž příjem bude v konkrétní rodině nižší než příjem ženy. Zvýšení výše rodičovského příspěvku<sup>21</sup> by podle mého názoru pouze odradilo další ženy od návratu do zaměstnání před uplynutím maximální délky pobírání rodičovského příspěvku. Dopad plného využití pobírání rodičovského příspěvku – 4 roky – na ztrátu lidského kapitálu žen považuji za neúnosný. Systém sociální ochrany umožňuje zvláště ženám s nízkou kvalifikací (nízkou mzdou) a mnoha dětmi plně spoléhat na sociální dávky a jejich návrat na trh práce je nejen iracionální, ale považuji ho za téměř nemožný.

Podle mého názoru by při zachování současných tří letech rodičovské dovolené a čtyř letech pobírání rodičovského příspěvku bylo efektivnější, kdyby měli rodiče možnost dovolenou a pobírání dávek rozložit na více let, např. až do doby, kdy dítě

<sup>19</sup> Výpočet na základě průměrných mezd mužů a žen podle dat Českého statistického úřadu (2005b).

<sup>20</sup> Např. častější uvolňování žen kvůli lékařským prohlídkám a péči o nemocné děti, možnost odmítnout služební cestu atd.

<sup>21</sup> Od roku 2007 dojde ke zvýšení rodičovského příspěvku na více než dvojnásobek.

zahájí povinnou školní docházku, jak tomu je v některých zemích (viz kapitola 3.2.3). Navíc by se tak usnadnilo střídání partnerů na rodičovské dovolené. Ženy by pak bez obavy ze ztráty nároku na rodičovský příspěvek nebyly tlačeny k souvislým čtyřem letem stráveným mimo zaměstnání a mohly by flexibilně reagovat na poptávku po práci a možnost umístění dětí do péče příbuzných či chův nebo do předškolních zařízení. Domnívám se, že tato varianta by mohla snížit počet žen, které celkově využijí plné čtyři roky nároku na rodičovský příspěvek. Jednak by se preference některých žen ohledně využívání rodičovské dovolené a příspěvků změnila díky vědomí, že nárok lze uplatnit i později, a jednak by se mohl zvýšit podíl mužů, kteří budou čerpat alespoň část rodičovské dovolené.

Výrazným rysem vývoje ČR po roce 1989 byl úbytek počtu předškolních zařízení. Využití předškolních zařízení v ČR je velmi nízké zejména u dětí do 3 let (tabulka 6). Pokud je cíl lisabonské strategie (viz kapitola 4.2) zajistit péči o děti do 3 let pro alespoň 33 % dětí myšlen tak, že má být zajištěna odpovídající kapacita míst v jeslích, pak Česká republika ve sledování tohoto cíle hluboce zaostává.

**Tabulka 6 – Počet jeslí a podíl kapacitních míst na populaci odpovídajícího věku**

	Počet míst	Podíl (1-2 roky)	Podíl (do 2 let)	Počet jeslí
1989	52646	20,18	13,56	1313
1990	39829	15,41	10,27	1043
1991	...	...	...	486
1992	13196	5,16	3,50	381
1993	9265	3,73	2,51	247
1994	8565	3,56	2,47	235
1995	7574	3,35	2,36	207
1996	5551	2,76	1,91	151
1997	2965	1,60	1,08	101
1998	2191	1,22	0,81	79
1999	1913	1,06	0,71	67
2000	1867	1,04	0,69	65
2001	1717	0,97	0,64	59
2002	1674	0,93	0,61	58
2003	1770	0,96	0,64	60
2004	1708	0,91	0,60	58

Pozn.: Podíl (1-2 roky) vyjadřuje procentuální podíl kapacitních míst ku populaci ve věku 1-2 let, neboť v praxi většina jeslí přijímá děti až od 1 roku věku dítěte. Podíl (do 2 let) pak procentuální podíl kapacitních míst na populaci ve věku do 2 let včetně.

Zdroj: Ústav zdravotnických informací a statistiky České republiky (2005), vlastní výpočet podílů dětí v jeslích na základě dat ČSÚ.

V současné době je v celé České republice zhruba 60 jeslí s kapacitou asi 1700 míst, což je jistě alarmující počet, neboť nepokrývá ani 1 % dětí. Horní věková hranice

pro přijetí dětí do jeslí je 3 roky.<sup>22</sup> Dolní věková hranice závisí na rozhodnutí jednotlivých zařízení. Některé jesle přijímají děti od půl roku věku, po dotazování v několika náhodně vybraných jeslích jsem ale zjistila, že naprostá většina jeslí přijímá děti až od 1 roku věku, protože mladší děti vyžadují větší péči, jesle by musely zvýšit počet zaměstnanců, zřídit tzv. mléčné kuchyňky atd. I kdyby byla kapacita míst v jeslích větší, měly by ženy (muži) na počátku rodičovské pravděpodobně velmi malou šanci najít dostupné jesle, které přijímají děti do 1 roku věku. Tento fakt v podstatě posouvá rozhodování žen o návratu do zaměstnání do doby 1 roku věku dítěte.<sup>23</sup> Ovšem i v období 1 až 3 let věku dítěte jsou možnosti mizivé (tabulka 6). Jesle jsou navíc soustředěny do velkých měst,<sup>24</sup> takže v malých městech je šance umístit dítě v jeslích nulová.

**Tabulka 7 – Počet mateřských škol a podíl dětí v mateřských školách na populaci ve věku 3-5 let**

	Podíl dětí v mateřských školách (v %)	Počet mateřských škol
1989/90	97,4	7328
1990/91	89,9	7335
1991/92	83,3	6972
1992/93	84,9	6827
1993/94	86,6	6600
1994/95	88,7	6526
1995/96	88,4	6475
1996/97	85,9	6344
1997/98	88,7	6152
1998/99	94,2	6028
1999/00	94,7	5901
2000/01	96,0	5776
2001/02	100,2	5642
2002/03	103,5	5558
2003/04	105,0	4842
2004/05	104,1	4776

Pozn.: Podíl dětí v MŠ představuje podíl všech dětí – včetně dětí mladších 3 let a starších 5 let ku populaci ve věku 3-5 let, tzn. že věková skupina v čitateli a jmenovateli podílu není shodná, což vysvětluje více než 100% podíl od roku 2001/02. V porovnání časové řady však tato nesrovnalost nebrání.

Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělání (2003) pro roky 1989/90-2002/03, Ústav pro informace ve vzdělání (2004, 2005) pro počet MŠ a počet dětí v MŠ v roce 2003/04 a 2004/05, vlastní výpočet podílů podle dat ČSÚ.

<sup>22</sup> Od 3 let věku patří děti do mateřských škol, jejichž provoz funguje na základě školního roku, zatímco jesle fungují na základě roku kalendářního. Dochází tedy k jistému věkovému překryvu, který je při výpočtu podílu dětí v jeslích i mateřských školách ignorován, např. v roce 2002/3 tvořily děti mladší 3 let v mateřských školách necelých 8 %.

<sup>23</sup> Pokud není možnost zajistit péči o děti jinou formou.

<sup>24</sup> Na celou Prahu v současnosti připadá 8 jeslí, na Brno 3 jesle. V krajských městech je soustředěna téměř polovina (26) jeslí.

Úbytek jeslí doprovází celé období od roku 1989, k nejdrastičtějšímu úbytku došlo po roce 1990, kdy byla rodičovská dovolená prodloužena na 3 roky. Pokles počtu jeslí lze tedy z části přisoudit snížené poptávce, jak ukazuje tabulka 6. V roce 1989 bylo v ČR přibližně 1300 jeslí a jejich kapacita pokrývala zhruba 20 % dětí od 1 roku věku. V roce 2004 bylo v ČR asi 60 jeslí (necelých 5 % oproti roku 1989), které pokryjí necelé procento dětí. Poslední úprava podmínek nároku na rodičovský příspěvek na začátku roku 2006 týkající se možnosti využití předškolních zařízení po 4 hodiny denně se ale týká pouze dětí starších 3 let, takže nelze očekávat zvýšení poptávky po službách jeslí.

V roce 1989/90 bylo v ČR přes 7 tisíc mateřských škol, v roce 2004/05 už jen necelých 5 tisíc, přesněji řečeno v roce 2004/05 bylo 65 % školek v porovnání s rokem 1988/89. Díky snižující se porodnosti je přesto v současnosti podíl dětí umístěných v mateřských školách vysoký, ke snižování podílu docházelo pouze do roku 1991/92. Vývoj situace v mateřských školách ukazuje tabulka 7, podrobnou věkovou strukturu dětí v mateřských školách pak příloha 5.

Otázkou je, zda za nízkým počtem předškolních zařízení stojí nezáměr matek z důvodu zachování nároku na rodičovský příspěvek nebo zda je příčinu třeba hledat na straně jeslí. V případě jeslí bych odhadovala mnohem větší poptávku než je 1700 současných kapacitních míst. Rozložení rodičovské dovolené na delší období nemá smysl, pokud možnost využití předškolních zařízení pro děti do 3 let není dostatečná.

### **3.2.3 Mateřská a rodičovská dovolená v EU**

Délka dovolené a výše rodičovských dávek se v jednotlivých zemích EU výrazně liší. Příloha 6 nabízí celkový přehled dovolených a dávek spojených s rodičovstvím v zemích EU.

Možnost mateřské dovolené mají ženy ve všech členských zemích EU, zajímavé je ale porovnání její délky. Nejčastější délka mateřské dovolené je 16-18 týdnů, v tomto rozmezí je poskytována ve 13 zemích EU, kratší je v Belgii, Německu a na Maltě. V ostatních zemích je mateřská dovolená delší, nejdelší je ve Velké Británii, Slovenské republice a České republice. Ve VB trvá mateřská dovolená 26 týdnů, ale zaměstnanci, kteří pracovali u stejného zaměstnavatele nejméně 26 týdnů v době před narozením

dítěte, mají nárok na dalších 26 týdnů mateřské dovolené. V České i Slovenské republice přetrvává stejný systém 28 týdnů.

Zatímco mateřské dovolené jsou v ČR a v SR jedny z nejdelších, výše dávek v mateřství patří mezi nejnižší. V ČR dostávají ženy 69 % předchozí mzdy, na Slovensku dokonce 55 %. Zhruba v polovině zemí EU jsou ovšem dávky v mateřství vypláceny v plné výši předchozí mzdy.

Ve většině zemí jsou dávky placeny skrze systém sociální ochrany, v některých zemích ale na tyto dávky zaměstnavatelé přispívají. Pokud zaměstnavatelé nesou náklady na dávky v mateřství, má toto nařízení podobný efekt jako daň uvalená na zaměstnanost mladých žen. Zaměstnavatelé mohou ženám snížit nabízenou mzdu o předpokládané náklady a může dojít k poklesu relativní poptávky po práci mladých žen. V Dánsku a Finsku nejsou dávky v mateřství placeny zaměstnavatelem ze zákona, ale kolektivní smlouvy mohou stanovit pokračování vyplácení mezd pro určité skupiny zaměstnavatelů. Ve Francii a Německu platí zaměstnavatel ženám rozdíl mezi původní mzdou a stropem dávek v mateřství. Ve Velké Británii je během mateřské dovolené zaměstnavatelem placena minimální zákonná mateřská či otcovská mzda.

Z genderového hlediska zaměření této práce je zajímavá možnost zapojení otců do rodičovské dovolené. V některých zemích je otcům poskytována krátká dovolená po narození dítěte, jiné země umožňují rodičovskou dovolenou porovnatelnou s českými podmínkami. V ČR mohou být muži na rodičovské dovolené po dobu 3 let, v SR a Litvě rovněž. V Rakousku jsou při střídavé péči rodičů (otec alespoň tři měsíce) vypláceny přídatky na péči o dítě po dobu 36 měsíců a 30 měsíců při péči pouze jednoho rodiče. V Lotyšsku je do 2 let věku dítěte vyplácen rodičovský příspěvek rodiči pečujícímu o dítě, pokud není zaměstnán na plný úvazek. V Německu rodičovský příspěvek pobírá nepracující rodič nebo rodič pracující méně než 30 hodin týdně do 2 let věku dítěte. V Polsku má na rodičovský příspěvek nárok rodič pečující o dítě po 2 roky, pokud jeho příjem nepřekročí 25 % průměrného příjmu za minulý rok. V Itálii může otec v případě, že matka nečerpá dodatečnou šestiměsíční mateřskou dovolenou, požádat o otcovskou dovolenou ve stejné délce. Ve Španělsku se otcům přiznává 10 týdnů dovolené, pokud jsou oba rodiče ekonomicky aktivní.

V jiných zemích může být doba čerpání rodičovské dovolené rozložena na několik let. V Dánsku se oba rodiče dělí o 52 týdnů dovolené, které mohou být rozděleny nebo odloženy do 9 let věku dítěte. V Lucembursku trvá rodičovská dovolená 6 měsíců během 5 let. V Portugalsku jsou dávky rodičovské dovolené placeny

pečujícím rodiči po 3 měsíce v průběhu 6 let. Ve VB trvá rodičovská dovolená 13 týdnů a v Irsku 14 týdnů s možností rozložení do 5 let věku dítěte. Ve Slovinsku může otec čerpat 75 dní otcovské dovolené až do 8 let věku dítěte. Ve finském systému mohou muži 158 dní po ukončení dávek v mateřství pobírat rodičovské dávky, ve Švédsku 420 dní až do 8 let věku dítěte.

Čerpání rodičovské dovolené je ve všech zemích téměř výlučnou záležitostí žen. V západoevropských zemích tvoří muži na rodičovské dovolené nejčastěji zhruba 1-2 %. Vyšší podíl mužů na rodičovské dovolené má v porovnání s ostatními státy západní Evropy po nové reformě rodinné politiky Portugalsko a Rakousko. V Portugalsku byli otcové k využívání rodičovské dovolené motivováni finančně prostřednictvím zavedení otcovské kvóty - 15denní placené rodičovské dovolené vyhrazené pouze otci. Tuto rodičovskou dovolenou využilo zhruba 30-40 % otců z těch, kteří na ni měli nárok. Většinu dní rodičovské dovolené nicméně stále čerpají ženy, muži využívají v Portugalsku rodičovskou dovolenou nejčastěji po dobu maximálně oněch 15 dní (Nešporová, 2005).

Podobně se i Rakousko ve své nové politice zavedené roku 2002 snažilo zapojit otce do péče o děti a finančně zvýhodnilo rodiče, kteří se v péči o děti střídají, resp. rodiny, ve kterých každý z rodičů pečuje o dítě alespoň tři měsíce. Tyto rodiny mají nárok na vyplácení přídatku na péči o dítě po dobu 36 měsíců, zatímco pečuje-li o dítě pouze jeden z rodičů, má rodina nárok na přídatek pouze 30 měsíců. I přes toto nově zavedené opatření je podíl mužů využívajících v Rakousku „rodičovskou dovolenou“ stále poměrně nízký, vzrostl z 1,5 % na zhruba 3 %. Ve státech, kde nepodnikají explicitní kroky k tomu, aby přiměly muže zůstat doma s dětmi, zůstává péče o děti tradičně na ženách.

Ve skandinávských zemích je podíl otců na rodičovských dovolených v porovnání s ostatními zeměmi nejvyšší. Tento podíl vzrostl výrazněji až v 90. letech, a to opět následkem stimulace ze strany státu. Konkrétně se jednalo o zavedení tzv. otcovských kvót, kdy je určitá část rodičovské dovolené vyhrazena otci, a pokud ji nevyužije, rodina ztrácí na tuto část placeného volna nárok. V současné době je otcovská kvóta platnou součástí legislativy ve Švédsku<sup>25</sup> (2 měsíce). Muži ji zde, nebo alespoň její část, ve většině případů využívají. V roce 1995 ji využilo (v tehdejší platné

---

<sup>25</sup> Také v Norsku (1 měsíc) a na Islandu (3 měsíce).



délce 1 měsíc) 77 % otců. I tak zůstávají většinu doby doma matky, muži v roce 2002 využili 16 % z veškerých využitelných dní rodičovské dovolené (Nešporová, 2005).

V zemích východní Evropy byla legislativní opatření týkající se ustanovení možnosti a práva otce na rodičovskou dovolenou zaváděna později než v západoevropských zemích. Rodičovské dovolené se v porovnání se státy severní a západní Evropy vyznačují tím, že zde neexistuje vyhrazení určité části rodičovské dovolené pro druhého rodiče (otcovské kvóty). To má za následek, že podíl otců na rodičovské dovolené je v těchto zemích nižší – zhruba 1 % nebo méně. Na Slovensku je podíl mužů na rodičovské dovolené o něco vyšší. Mezi žadateli o rodičovský příspěvek v plné výši jsou 2 % otců, mezi žadateli o zkrácený rodičovský příspěvek, na který mají nárok rodiče současně pracující, je dokonce 2,6 % otců.

Slovinsko se začalo snažit o vytvoření rovnějších příležitostí a zavedlo otcovskou dovolenou v celkové délce 90 dní. Z toho 15 dní musí otec využít během mateřské dovolené ženy, která trvá celkem 15 týdnů. Zbýlých 75 dní může využít kdykoli v období, než dítě dosáhne věku osmi let. Toto opatření bylo postupně zaváděno od roku 2003, přičemž otcovská dovolená byla hned po zavedení využívána ve vysoké míře. V prvním pololetí roku 2003 využilo zhruba 90 % otců dovolenou, která je čerpána společně s mateřskou dovolenou. Celkově rodičovskou dovolenou využívalo zhruba 1,6 % otců, což je výrazné zvýšení oproti 1 % v roce 2002. Naproti tomu např. na Maltě nemají muži přístup k dovolené vůbec.

Pokud bych měla na základě výše popsaných systémů v zemích EU učinit doporučení k zlepšení českého systému dovolených, uvažovala bych zkrácení rodičovské dovolené a zejména délky pobírání rodičovského příspěvku z důvodu nadměrné ztráty lidského kapitálu žen. Alternativou by bylo dovolenou a pobírání dávek rozložit na více let, neboť by to umožnilo větší flexibilitu žen na trhu práce. Důraz bych kladla hlavně na odstranění překážek v návratu žen do zaměstnání, jež podmínky a délka pobírání příspěvku v ČR jistě vytváří, a na možnost střídání partnera využívajícího rodičovskou dovolenou. Zavedení tzv. otcovských kvót považuji za zbytečné, neboť se ukazuje, že muži racionálně využívají pouze dovolenou určenou výhradně otcům. Otcovské kvóty tak „nutí“ muže zůstat na rodičovské dovolené, přičemž se ukazuje, že pro rodinu je v převážné většině ekonomicky iracionální zvolit za partnera na rodičovské dovolené otce.

## 4. POLITIKA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V EU

Evropská unie směřuje ke zvýšení zaměstnanosti a produktivity, což má být součástí celkového rozvoje evropských zemí. Bylo stanoveno mnoho cílů, jejichž dosažení má Evropě pomoci čelit nízkému růstu populace, stárnutí obyvatelstva<sup>26</sup> a zostřující se globální konkurenci. Často se uvádí (European Commission, 2004b), že komplexní strategie je dnes ještě naléhavější, protože dochází ke zvětšování rozdílů oproti Severní Americe a Asii. Všechny členské státy EU by měly v rámci této strategie dosáhnout konkrétního cíle zaměstnanosti skrze reformy v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, ale i daňových systémů, systémů sociální ochrany atd.

### 4.1 Cíle zaměstnanosti a legislativní opatření v EU

V návaznosti na mimořádné zasedání Evropské rady o otázkách zaměstnanosti v Lucemburku v listopadu 1997 byl usnesením Rady z prosince téhož roku o Hlavních směrech zaměstnanosti na rok 1998 odstartován komplexní proces, který zahrnuje mnoho otázek týkajících se trhu práce.<sup>27</sup>

Od roku 1998 byla v Hlavních směrech zaměstnanosti zdůrazněna potřeba upevnit politiky rovných příležitostí pro ženy a muže. Členské státy EU mají řešit genderové rozdíly na trhu práce, zejména rozdíly v mírách nezaměstnanosti a zaměstnanosti, segregaci a rozdíly ve mzdách a příjmech. Dále je zde záměr rozvíjet taková opatření, která by usnadnila sladit pracovní a rodinný život.

Evropská strategie zaměstnanosti se skládá ze čtyř priorit, čtyř pilířů, které představují čtyři silně provázané, ale jasně definované rozsáhlé programy politik. První pilíř je zaměstnatelnost. Zahrnuje nové aktivní a preventivní politiky trhu práce, které by měly zabránit přílivu osob do nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti a opakování minulých slabin politik trhu práce. Druhý pilíř se týká podnikání. Obsahuje novou politiku podpory podnikání, která usnadní vytváření nových pracovních míst,

---

<sup>26</sup> Bylo odhadnuto, že do roku 2020 bude velikost populace klesat. Do roku 2050 bude populace v produktivním věku o 18 % nižší než v současnosti a počet lidí ve věku nad 65 let vzroste o 60 %. Průměrný podíl lidí v důchodu k lidem v současném produktivním věku v Evropě se ze současných 24 % zdvojnásobí na téměř 50 % v roce 2050. Tento poměr bude dosahovat od 36 % v Dánsku do 61 % v Itálii (European Commission, 2004b).

<sup>27</sup> Všechny směrnice, doporučení a legislativní opatření v EU lze nalézt na stránkách European Commission.

zejména v sektoru služeb. Třetí pilíř je přizpůsobivost. Zahrnuje novou politiku pracovního života, týká se změn v technologii, organizaci práce, znalostech a dovednostech. Zaměřuje se hlavně na sociální partnery, hledání nové spolupráce v modernizaci organizace práce a v investování do lidských zdrojů. Čtvrtý pilíř se týká rovných příležitostí. Obsahuje novou politiku sladění pracovního a rodinného života a zahrnutí tzv. „genderového mainstreamingu“<sup>28</sup> do všech politik.

Připojení nového cíle v roce 1999, který vyžadoval, aby členské státy přijaly přístup „gender mainstreaming“ v provádění cílů všech čtyř pilířů, bylo hlavním podnětem k začlenění genderových otázek do Evropské strategie zaměstnanosti. Tento cíl byl Komisí navržen v roce 1998, ale přijat Radou až v roce 1999.

Zasedání Evropské rady v Nice v prosinci 2000 schválilo Evropský sociální program, v němž se prohlašuje, že snaha o přechod k plné zaměstnanosti vyžaduje provádění ambiciózních politik ve smyslu zvyšování měr zaměstnanosti, snižování regionálních rozdílů, snižování nerovnosti a zvyšování kvality pracovních míst.

Od roku 1999 byly členské státy vyzvány k zavádění opatření, která sníží mzdové rozdíly. V roce 2001 bylo upřesněno, že tato opatření se musí nutně týkat veřejného i soukromého sektoru. V rámci snižování rozdílů má být od roku 1999 zvažováno širší použití opatření na zlepšení situace žen (European Commission, 2002a).

Česká republika přijala v roce 2000 jako podmínku vstupu do EU antidiskriminační politiky zahrnující rovné příležitosti v zaměstnanosti a odměňování. Rovné příležitosti v zaměstnání by měly snížit všechny formy genderové segregace a zabránit koncentraci žen v nízké placených zaměstnáních a firmách. Politiky rovných mzdových příležitostí by měly snížit mzdové rozdíly zejména mezi pracovníky ve stejném zaměstnání v rámci jedné firmy.

Jurajda (2004) ve svém regresním modelu poukazuje na velmi malé změny ve struktuře mzdových rozdílů při porovnání let 1998 a 2002 v ČR, tedy dva roky před a dva roky po přijetí antidiskriminačních politik. V roce 1998 přispívaly celkově všechny typy segregace<sup>29</sup> k mzdovým rozdílům z 50 %, v roce 2002 přibližně z 1/3. Větší změna byla zjištěna pouze v případě vlivu segregace na úrovni firmy, která by mohla být způsobena novým antidiskriminačním zákonem z roku 2000. Na druhou stranu téměř

---

<sup>28</sup> Tzv. „gender mainstreaming“ znamená „prostoupení hlediska vyrovnávání příležitostí pro muže a ženy všemi koncepčními a rozhodovacími procesy ve všech jejich fázích, včetně plánování, provádění a vyhodnocování“ (definice MPSV).

<sup>29</sup> Jurajda (2004) rozlišuje tři typy genderové segregace, které ovlivňují mzdové rozdíly: mezi druhy zaměstnání, mezi firmami a mezi pracovníky stejného druhu zaměstnání v rámci jedné firmy.

2/3 mzdových rozdílů zůstaly nevysvětleny a segregace stále představuje značnou část těchto rozdílů.

Co se týká koordinace mezi pracovním a rodinným životem, důraz byl kladen na flexibilitu organizace práce a na rovnou dělbu rodinných závazků. Členské státy musely podle své národní situace zvážit stanovení národního plánu v oblasti zvýšení dostupnosti služeb týkajících se péče o děti a další závislé rodinné příslušníky. Rodinné politiky zahrnují také podporu programů rodičovských dovolených.

Strategie zaměstnanosti byla pečlivě zhodnocena, včetně střednědobého přezkoumání v roce 2000 a hlavního vyhodnocení zkušeností z prvních pěti let v roce 2002. Toto vyhodnocení ukázalo na potřebu odstranění zbývajících strukturálních nedostatků i na potřebu řešení nových problémů, kterým čelí rozšířená Evropská unie.

## 4.2 Lisabonská strategie

Zasedání Evropské rady v Lisabonu v březnu 2000 stanovilo pro Evropskou unii nový strategický cíl stát se nejkonzurenceschopnější a nejdynamičtější světovou ekonomikou založenou na znalostech, schopnou trvale udržitelného růstu s více a lepšími pracovními místy a větší sociální soudržností (tzv. lisabonská strategie).<sup>30</sup> Za tímto účelem Rada odsouhlasila cíle celkové míry zaměstnanosti<sup>31</sup> (70 %) a míry zaměstnanosti žen (více než 60 %) pro rok 2010, které byly na zasedání Evropské rady ve Stockholmu v březnu 2001 doplněny o průběžné cíle pro leden 2005 (celková míra zaměstnanosti 67 %, míra zaměstnanosti žen 57 %) a o nový cíl míry zaměstnanosti starších žen a mužů pro rok 2010 (50 % u osob ve věku 55 až 64 let).

Zasedání Evropské rady v Barceloně v březnu 2002 vyzvalo k posílení Evropské strategie zaměstnanosti prostřednictvím posíleného, zjednodušeného a lépe řízeného procesu s časovým horizontem do roku 2010, v němž jsou začleněny cílové ukazatele a záměry lisabonské strategie.

Dalším opatřením, které je nutné k zajištění plné zaměstnanosti, vyšší kvality a produktivity práce, větší sociální soudržnosti a k podpoře hospodářského růstu, je provádění provázaných a komplexních strategií celoživotního vzdělávání. Zasedání

<sup>30</sup> Přesné znění lisabonské strategie a její cíle lze nalézt na stránkách European Commission.

<sup>31</sup> Míra zaměstnanosti je podíl zaměstnaných ve věku 15-64 let na celkové populaci téhož věku. Míra zaměstnanosti žen/mužů je pak podíl zaměstnaných žen/mužů ve věku 15-64 let na populaci žen/mužů téhož věku.

Evropské rady v Lisabonu vyzvalo k výraznému zvyšování investic do lidských zdrojů na obyvatele. Dále je zapotřebí přiměřené nabídky pracovních sil a je tedy nezbytné vypracovat komplexní národní strategie založené na přístupu celoživotního cyklu. Evropská unie by měla usilovat o postupné zvýšení průměrného reálného věku odchodu do důchodu do roku 2010 přibližně o 5 let (rozhodnutí z Barcelony 2002). V neposlední řadě je k dosažení zmíněných cílů třeba zajistit vyvážený vztah mezi příjmem z pracovní činnosti a příjmem při nezaměstnanosti nebo při neaktivitě. Měl by být takový, aby podněcoval ke vstupu, návratu na trh práce a k setrvání na něm a aby podporoval vytváření nových pracovních míst.

Rozdíly mezi muži a ženami na trhu práce mají být tedy postupně snižovány. To vyžaduje využití přístupu „gender mainstreaming“ a zvláštních opatření v rámci politik pro vytvoření rovných podmínek pro ženy i muže. Evropská rada se na svém zasedání v Barceloně shodla, že by v členských státech měla být do roku 2010 zajištěna péče o dítě<sup>32</sup> pro minimálně 90 % dětí ve věku od tří let až do zahájení povinné školní docházky a pro minimálně 33 % dětí ve věku do tří let. Řešeny by měly být rovněž hlavní faktory ovlivňující rozdíly mezi muži a ženami, pokud jde o zaměstnanost a výši platu. Výsledkem této snahy by mělo být dosažení cílů snižování uvedených rozdílů, aniž by byla zpochybněna zásada mzdové diferenciaci v závislosti na produktivitě a situaci na trhu práce.

V březnu 2005, pět let po zahájení lisabonské strategie, přezkoumala Evropská rada dosažený pokrok a ve světle smíšených výsledků rozhodla, že je nutné zavést další opatření. Na základě toho měla zpráva Evropské komise „Společně k růstu a zaměstnanosti – nový začátek lisabonské strategie“ znovu bez prodlení spustit lisabonskou strategii a znovu se zaměřit prioritně na růst a zaměstnanost. V dubnu 2005 přijala Evropská komise nový tříletý balíček na období 2005 až 2008 (European Commission, 2005a), který má uspořádat růst a zaměstnanost v Evropě a pomocí komplexních makroekonomických, mikroekonomických politik a politiky zaměstnanosti napravit slabý růst a nedostatečné vytváření pracovních míst.

---

<sup>32</sup> Poskytování péče o děti ale není dále specifikováno, není zřejmé, zda se má jednat o zřizování státních zařízení, podporu soukromých zařízení či např. poskytování dávek k pokrytí nákladů na péči o děti. Podle mého názoru je plnění tohoto cíle zanedbáváno stejně jako hodnocení jeho vývoje.

### 4.3 Plnění lisabonských cílů

Mezi roky 2003 a 2004 vzrostla průměrná míra zaměstnanosti v EU-25 o 0,4 % na 63,3 % (viz tabulka 8), stalo se tomu spíše díky pokračujícímu nárůstu míry zaměstnanosti žen, která v průměru vzrostla o 0,7 % na 55,7 %, než díky míře zaměstnanosti mužů, která zůstala víceméně neměnná na 70,9 %. V roce 2004 se míra zaměstnanosti pohybovala od 52 % v Polsku do téměř 76 % v Dánsku. Přes celkový nárůst na úrovni EU míra zaměstnanosti v některých zemích poklesla, nejvíce v Rakousku, České republice, Nizozemí, Slovenské republice a Švédsku. Na druhou stranu míra zaměstnanosti vzrostla o přibližně 1,5 % v Itálii a Španělsku a o téměř 3 % ve Slovinsku. V Německu zůstala míra zaměstnanosti stabilní a v Polsku mírně vzrostla, což po několika letech klesání naznačuje pozitivní zvrat.

Díky nárůstu zaměstnanosti žen a téměř nezměněné zaměstnanosti mužů se genderový rozdíl v mírách zaměstnanosti mezi roky 2003 a 2004 dále snížil o 0,6 % na 15,2 % (viz příloha 7). Přesto 25% a větší genderový rozdíl zůstává v Řecku, Itálii a Španělsku a na Maltě činí rozdíl stále přibližně 42 %. Průměrná míra zaměstnanosti mužů byla v roce 2004 v EU 70,9 % a v případě žen 55,7 %. Zajímavé je, že míra zaměstnanosti mužů byla vyšší než 70 % v 16 členských státech, zatímco u žen byla tato hranice překročena pouze ve dvou zemích (Dánsko a Švédsko). Míra zaměstnanosti žen zůstává 4 % pod lisabonským cílem a nedosáhla ani středního cíle pro rok 2005.

**Tabulka 8 - Míry zaměstnanosti v EU a stav vzhledem k lisabonským cílům v roce 2004**

	Celková míra zaměstnanosti				Míra zaměstnanosti žen			
	2004	Změna 2003-04	Změna 2000-04	Gap* 2010	2004	Změna 2003-04	Změna 2000-04	Gap* 2010
EU - 15	64,7	0,4	1,3	5,3	56,8	0,8	2,7	3,2
EU - 25	63,3	0,4	0,9	6,7	55,7	0,7	2,1	4,3
Cíl 2010	70 %				Více než 60 %			

\* Rozdíl oproti cíli pro rok 2010.

Zdroj: European Commission (2005a).

Tabulka 8 zachycuje míry zaměstnanosti, jejich vývoj a rozdíl oproti lisabonskému cíli pro rok 2010 v EU-15 a EU-25. Podrobný vývoj celkové míry zaměstnanosti, míry zaměstnanosti žen a mužů je obsažen v příloze 7, rozdíl oproti lisabonskému cíli pak v příloze 8.

Více než 10% rozdíl oproti lisabonskému cíli celkové míry zaměstnanosti zůstává v šesti zemích, největší je v Itálii a Polsku. Od zahájení lisabonské strategie došlo největšímu zlepšení v Itálii, Lotyšsku a Španělsku, kde míry zaměstnanosti vzrostly o 4 až 5 %. Míra zaměstnanosti na druhou stranu v některých zemích poklesla, přičemž největší (3%) pokles od roku 2000 zaznamenalo Polsko.

Devět členských zemí již splnilo lisabonský cíl roku 2010 pro zaměstnanost žen a v sedmi dalších je rozdíl menší než 5 %. Více než 10% rozdíl nalezneme stále u Řecka, Itálie, Polska a Španělska a dokonce 27% u Malty. Největšího nárůstu míry zaměstnanosti žen od roku 2000 bylo dosaženo na Kypru, v Itálii a ve Španělsku, míry zde vzrostly o více než 5 %. Aby bylo dosaženo cílů roku 2010, musela by celková zaměstnanost vzrůst o přibližně 23 milionů a zaměstnanost žen o zhruba 7,5 milionů.

Lisabonská strategie se snaží zajistit více flexibility a přizpůsobivosti na trhu práce zvýšením úrovně vzdělání a dovedností, prováděním aktivní politiky zaměstnanosti. Svým širokým záběrem pokrývá lisabonská strategie mnoho oblastí, kde EU nemá kompetenci a které zůstávají v pravomoci členských států. Jednotlivé země mají spolupracovat, využívat nejlepší zkušenosti ostatních zemí a přizpůsobit je svým podmínkám. Lisabonská strategie tedy požaduje, aby členské země dobrovolně sjednotily své politiky (European Commission, 2004b).

Při zavedení jednotných cílů zaměstnanosti měly ale státy odlišné počáteční podmínky, různé míry zaměstnanosti, jiné systémy dávek, daňové systémy apod. Otázkou je, zda je pro evropský trh práce nutné a vůbec možné dosáhnout stanovených cílů zaměstnanosti v daném termínu. Lisabonská strategie nemá být jednorázovým cílem, tento proces by měl pokračovat i po roce 2010. Nevidím tedy racionální důvod, proč by např. na Maltě měl být stanoven cíl 70% celkové zaměstnanosti pro rok 2010, když se zde míra zaměstnanosti od roku 2000 pohybuje okolo 54 %, a cíl 60% zaměstnanosti žen, když tato hodnota na Maltě přetrvává zhruba na úrovni 30 %. Růst zaměstnanosti žen je jistě nezbytný, ale podle mého názoru zde není nutný ani reálný nárůst zhruba na dvojnásobek v pětiletém horizontu. Nízká celková zaměstnanost a zaměstnanost žen na Maltě je spojena s nízkými hodnotami měř participace. V roce 2004 byla na Maltě 58,3% celková míra ekonomické aktivity<sup>33</sup> a 36% míra ekonomické aktivity žen (příloha 3), což jsou nejnižší hodnoty v EU. Malta má také největší

---

<sup>33</sup> Míra ekonomické aktivity (participace) je počítána jako podíl pracovní síly, tzn. zaměstnaných a nezaměstnaných ve věku 15-64 let ku počtu populace ve stejném věku.

genderový rozdíl v mírách zaměstnanosti i participace (přes 40 %), což svědčí o problémech zejména na trhu práce žen.

Přibližně stejně nízkou celkovou míru ekonomické aktivity vykazovalo v roce 2004 také Maďarsko (60,5 %). Míra ekonomické aktivity žen je zde také jedna z nejnižších, 54 %. Stejnou úroveň ekonomické aktivity žen prokazuje též Řecko, 54,1 %. Při stejné míře ekonomické aktivity žen v Maďarsku a Řecku ale vidíme 5,5% rozdíl v míře zaměstnanosti žen (v Maďarsku 50,7 %, v Řecku 45,2 %). Maďarsko má tím pádem v souvislosti s lisabonskými cíli uspokojivější výsledky, zatímco procento ekonomicky aktivních žen je v obou zemích stejně vysoké, a z tohoto hlediska je tedy potenciál pracovních sil nevyužit stejně. Na druhou stranu se tento rozdíl pak promítá i v míře nezaměstnanosti žen, která je tedy v Maďarsku výrazně nižší (v Maďarsku 6 %, v Řecku 16,2 %).

V pojetí lisabonské strategie je zaměstnanost funkcí hospodářského růstu, v této oblasti ale EU v posledních letech neuspěla – v roce 2000 byla v EU-25 míra růstu reálného HDP 3,9 %, kdežto v roce 2005 pouze 1,6 % (Eurostat<sup>34</sup>). Ženy se ve srovnání s muži nejvíce uplatňují v sektoru služeb (82,8 % žen pracuje v sektoru služeb, u mužů je tento podíl 59,2 %). Zaměstnanost v tomto sektoru sice v porovnání s jinými sektory v posledních letech roste (European Commission, 2005a), růst ale považují za nedostatečný (podíl zaměstnaných v sektoru služeb se v letech 2000 až 2004 zvýšil o 2 %). Pro zaměstnanost žen je důležitý růst celkové zaměstnanosti (zejména v sektoru služeb), stěží můžeme očekávat, že vytvořená pracovní místa budou určena pouze ženám. Výraznější nárůst zaměstnanosti v sektoru služeb by pomohl zlepšit situaci žen na trhu práce - podíl mužů zaměstnaných v sektoru služeb se v letech 2000-2004 zvýšil o 1,4 %, zatímco u žen byl nárůst 2%.

Míra zaměstnanosti žen může být zvýšena dvěma způsoby. Zaprvé zvýšením participace žen a zadruhé zaměstnáním nezaměstnaných žen. Lisabonská strategie udává cíle zaměstnanosti, ale cíle participace či nezaměstnanosti již primárně stanoveny nejsou. Jediným konkrétním faktorem ovlivňujícím participaci žen, kterým se lisabonská strategie zabývá, je poskytování péče o děti v předškolních zařízeních. Podle definice nezaměstnanosti, která říká, že nezaměstnaný musí aktivně hledat zaměstnání a být schopný okamžitě nastoupit do zaměstnání, by možnost využití předškolních zařízení mohla ovlivnit pouze ženy, které stojí mimo trh práce. Ostatní faktory

---

<sup>34</sup> Stránky Eurostatu – Strukturální indikátory.



participace žen již ale konkrétně stanoveny nejsou, strategie pouze udává, že je třeba snížit mzdové rozdíly, odstranit daňové překážky, pomoci lépe sladit pracovní a rodinný život atd. V případě nezaměstnaných žen lisabonská strategie sice zmiňuje, že je zapotřebí vytvořit více pracovních míst, která by tedy pomohla snížit nezaměstnanost, ale způsob, jak poptávku po práci zvýšit, již ponechává v rukou jednotlivých států.

Z mého pohledu je nutné hlavně zvýšit participaci žen na trhu práce, která je nejdůležitějším faktorem zaměstnanosti žen, a následně také dostatečně zvýšit poptávku po práci žen, tzn. umožnit ženám, které stojí mimo pracovní sílu, na trh práce vůbec vstoupit a následně zaměstnat nezaměstnané ženy. Lisabonská strategie by se tak měla více zabývat konkrétními faktory participace žen.

Myslím, že důležitější než dosažení konkrétní míry zaměstnanosti je motivovat ženy k brzkému návratu z mateřské dovolené na trh práce, aby nedocházelo k větší ztrátě lidského kapitálu než je nutné, upravit podmínky rodičovské dovolené tak, aby pro ženy nebylo výhodnější setrvávat mimo pracovní sílu. Proto je také nezbytné zajistit možnost využití předškolních zařízení. V neposlední řadě je třeba větší flexibility pracovní doby a lepší dostupnosti prací na částečné úvazky. Lisabonská strategie zdůrazňuje potřebu lépe sladit pracovní a rodinný život, k čemuž by podle mého názoru větší zaměstnanost na částečné úvazky vedla. Na druhou stranu je ale zmiňována nutnost zvýšit počet odpracovaných hodin během celého života jednotlivců (European Commission, 2004b), toho by pak podle mne mělo být dosaženo časnějším návratem žen z rodičovské dovolené a pozdějším odchodem do důchodu spíše než dlouhou pracovní dobou.

Zaměstnanost sama by se pak zvýšila důsledkem zlepšení všech výše uvedených podmínek. Těmito a dalšími faktory zaměstnanosti žen, zejména její nabídkové stránky, se zabývají ostatní kapitoly.

## 5. ČÁSTEČNÉ VERSUS PLNÉ ÚVAZKY

Jedna z nejdůležitějších změn v evropské struktuře zaměstnanosti za posledních deset let je zvýšená diverzifikace pracovní doby. Nejvíce patrný je nárůst částečných úvazků relativně k plným. K tomuto faktu přispělo zejména zesílení mezinárodní konkurence, nové produkční metody a formy organizace, rostoucí nezaměstnanost, rostoucí míra participace žen a větší diverzifikace poptávky po pracovní době.

Zaměstnanost na částečné úvazky může být považována za nástroj, který pomáhá zvyšovat tržní flexibilitu a reorganizovat pracovní dobu, působí příznivě na rodinnou politiku a redistribuuje existující zaměstnanost (a tím snižuje nezaměstnanost). Pro zaměstnavatele znamenají částečné úvazky větší flexibilitu v reakci na požadavky trhu (např. zvýšenou kapacitu či prodloužení otvírací doby). Pracovníkům částečné úvazky umožňují lépe sladit pracovní život s jinými aktivitami (jako jsou rodinné povinnosti, školení nebo zábava) a usnadňují vstup na trh práce a odchod z něj. Cíle zaměstnanosti a doporučení EU<sup>35</sup> podporují rozvoj částečných úvazků a jiných flexibilních pracovních uspořádání jako prostředek k modernizaci organizace práce. Mezi částečné úvazky mohou patřit různé formy zaměstnanosti, jako např. práce na směny, kombinace práce se vzděláváním (např. u učňů) či práce důchodců.

Možnost práce na částečné úvazky může výrazně ovlivnit participaci a zaměstnanost žen. V EU-25 pracují lidé zaměstnaní na plný úvazek v průměru 41,1 hodin týdně (příloha 9). V České republice je průměrná týdenní pracovní doba podobná (42 hodin), což může být neúnosné zejména pro rodiče pečující o malé děti. Podle mého názoru by větší dostupnost prací na částečné úvazky zvýšila participaci i zaměstnanost některých žen.

Téma částečných úvazků je relevantní i při porovnání zaměstnanosti v rámci EU. V České republice pracovalo v roce 2005 na částečný úvazek 8,4 % žen, zatímco v Nizozemí to bylo 75,3 % žen (příloha 10), přičemž 35 % zde pracovalo méně než 20 hodin týdně (Bielenski, Bosch, Wagner, 2002). Míra zaměstnanosti v Nizozemí je zhruba o 10 % vyšší (příloha 7) a míra participace je vyšší o 7 % (příloha 3) než v ČR, domnívám se, že tento rozdíl je způsoben zejména nadměrným využíváním částečných úvazků. Nizozemí je se svým vysokým podílem částečných úvazků žen zajímavý

<sup>35</sup> Všechny směrnice a doporučení EU lze nalézt na stránkách European Commission.

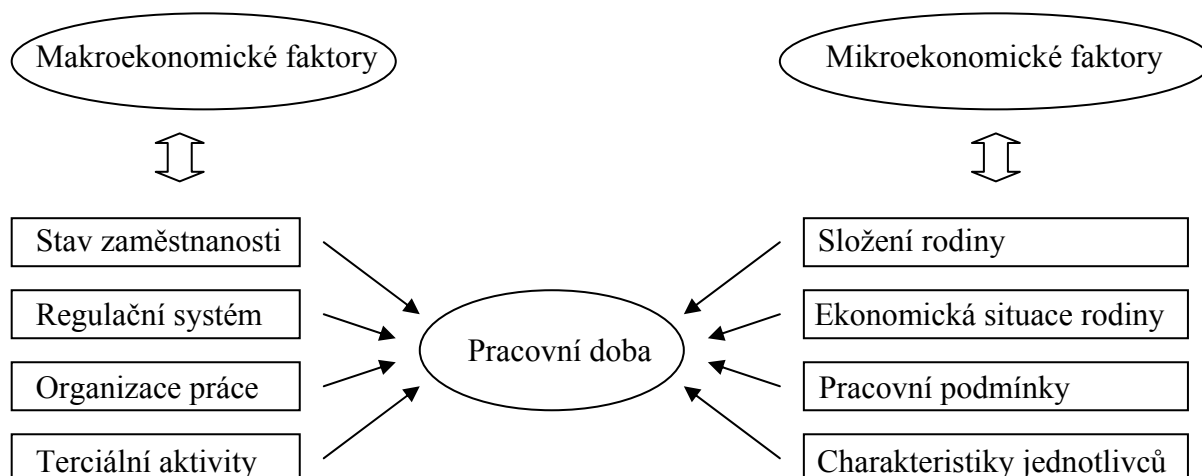
případ, obecně ale nelze potvrdit pozitivní vztah mezi podílem částečných úvazků a mírou participace žen (viz kapitola 5.4).

Práce na částečné úvazky se v Evropské unii stává stále běžnější. V roce 1992 pracovalo na částečné úvazky 14,2 % z celkové pracující populace EU (tabulka 10), v následujících letech podíl pracujících na částečné úvazky stabilně rostl, takže v roce 2004 činil již 19,5 % v EU-15 a 17,8 % v EU-25 (příloha 10). Práce na částečné úvazky ale nejsou rovnoměrně rozděleny mezi skupinami obou pohlaví, mezi věkovými skupinami, ani mezi jednotlivými zeměmi, sektory a zaměstnáními. Empirie i teorie ukazuje (Jones, Long, 1979; Fagan, Burchell, 2002), že částečné úvazky jsou spojeny s různými negativními pracovními podmínkami, jako jsou menší příležitosti ke školení a povyšování, menší přístup k dodatečným příjmům a k benefitům sociální ochrany, často trvají kratší dobu a jsou odměňovány nižší mzdou. Na druhou stranu se u pracovníků na částečné úvazky méně často projevují zdravotní problémy spojené se zaměstnáním.

## 5.1 Faktory ovlivňující zaměstnanost na částečné úvazky

Zkoumání pracovní doby a preferencí ohledně pracovní doby ukazuje na značné rozdíly mezi zeměmi a různými skupinami pracovníků, které jsou následkem mnoha rozličných makroekonomických i mikroekonomických faktorů. Tyto faktory jsou vzájemně propojené a je těžké je na první pohled rozpoznat. Obrázek 1 podle mého názoru znázorňuje nejdůležitější faktory, jež ovlivňují volbu délky pracovní doby.

**Obrázek 1 - Faktory ovlivňující pracovní dobu**



Mezi makroekonomické faktory patří stav zaměstnanosti, obecný regulační systém, existující model organizace práce v rámci firem a expanze některých terciálních činností.

Růst zaměstnanosti a nízká nezaměstnanost zvyšuje schopnost individuálního i kolektivního vyjednávání zaměstnanců o lepší realizaci jejich preferencí ohledně zvýšené (či snížené) pracovní doby. Podíl nedobrovolně nezaměstnaných nebo pracujících nedobrovolně na částečný úvazek klesne. Situace se ale může vyvíjet i opačným směrem. Díky dobré ekonomické situaci může pracovní doba vzrůst za požadovanou hranici, zaměstnanci budou přetíženi a začnou preferovat zkrácení pracovní doby. Jako dobrý příklad slouží data Eurostatu, která obecně ukazují, že země EU s nejvyššími mírami nezaměstnanosti mají také nejvyšší nedobrovolnou zaměstnanost na částečné úvazky (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003).

Pracovní doba a nabídka a poptávka po pracích s určitou pracovní dobou jsou ovlivněny regulačním systémem na trhu práce. Zákonné nebo kolektivně vyjednávané regulace mohou stanovit horní a spodní hranice pracovních hodin plných úvazků nebo nabízet pracovníkům určitou volnost ve volbě vlastní pracovní doby. Kromě těchto přímých regulací může mít na nabídku a poptávku po práci vliv také mnoho pravidel a regulací národní zaměstnanosti a systému sociální ochrany, např. pokud MPT<sup>36</sup> nepodléhají zdanění a sociálnímu pojištění, budou zaměstnanci i firmy preferovat tato zaměstnání před jinými. Mnohokrát se ukázalo, že společné zdanění u manželů omezuje participaci žen na trhu práce (viz kapitola 4.2), zatímco zdanění příjmů jednotlivců vytváří podněty ke zvyšování nabídky práce žen. Podobně mohou existovat podněty k práci přesčas, pokud jsou tyto další hodiny spojeny se sníženými daněmi či redukováním sociálním pojištěním.

V mnoha případech není pracovní doba vybírána zaměstnanci, ale je určena způsobem organizace práce, kterému se jednotlivci musí přizpůsobit. Pokud je systém organizace práce založen na rigidním modelu pracovní doby, je pro zaměstnance těžké pracovat jiný počet hodin než určují zavedené normy. V mnoha firmách s rigidní pracovní dobou tohoto typu je vyžadováno, aby zaměstnanci na plný úvazek pracovali 8 hodin denně (s možným přesčasem) a 35 až 40 hodin týdně, a zaměstnancům na částečný úvazek je přidělen předem určený rozpis pracovních hodin.

---

<sup>36</sup> „Marginal part-time work“, tzn. okrajové práce na částečné úvazky, představují 19 a méně pracovních hodin týdně.

Ve flexibilnějších systémech organizace práce je rozdělení mezi pracemi na plný a částečný úvazek pružnější a jednotlivci mají více možností určit si svou vlastní pracovní dobu.

Systém organizace práce v jednotlivých firmách závisí na jejich možnostech dělby práce. Pracovní doba a její případné změny jsou dány úkoly, které jednotliví zaměstnanci vykonávají, např. manažerské úkoly jsou náročné na organizaci a nelze je snadno rozdělit, takže se v těchto pozicích očekává delší pracovní doba (Bielenski, Bosch, Wagner, 2002). Mnoho zaměstnavatelů ve prospěch rozvoje flexibilnějších forem zaměstnanosti udává, že mají lepší kontrolu nad náklady na práci a mohou lépe reagovat na mezinárodní konkurenci a fluktuace v poptávce. Ovšem ne všichni zaměstnavatelé se mohou smířit s tímto konceptem částečných úvazků. Díky organizačním problémům a skutečnosti, že mnoho fixních nákladů je vázáno na zaměstnance, může při zvýšeném podílu prací na částečný úvazek dojít k celkovému zvýšení nákladů.

Některé terciální aktivity, např. ve zdravotnictví, školství, v určitých formách prodeje a různých služeb, spoléhají zejména na zaměstnanost na částečné úvazky. Navíc vzrůstající participace žen na trhu práce v EU způsobuje vyšší poptávku po alternativních způsobech organizace práce, které umožní sladění pracovního a osobního života.

Mezi mikroekonomické faktory, které ovlivňují rozhodování o práci na částečné úvazky, patří složení rodiny, ekonomická situace rodiny, existující pracovní podmínky a charakteristiky jednotlivců.

Nabídka práce je často ovlivněna složením rodiny. Zaměstnanci na částečné úvazky bývají nejčastěji ženy s malými dětmi (Jones, Long, 1979). Rozhodnutí o počtu hodin, po které bude jednatlivec pracovat, většinou není rozhodnutím jednotlivce, ale domácností jako celku (Mincer, Polachek, 1974; Ehrenberg, Smith, 1997). Jejich rozhodnutí ohledně nabídky práce závisí na dělbě rolí mezi členy domácnosti. V tradiční dělbě rodinné práce jsou ženy odpovědné za domácí povinnosti a muži zastávají funkci živitele rodiny, který přináší do domácnosti potřebný příjem. Pokud finanční potřeby domácnosti vzrostou, např. při narození dítěte, musí muž v tomto tradičním modelu zvýšit svou pracovní dobu. U domácností s dětmi, zejména malými, je pravděpodobnější, že ženy budou pracovat pouze na částečný úvazek.

V egalitářském modelu domácností je možné usnadnit zapojení obou partnerů do pracovní síly snížením množství domácích povinností. Nejdůležitějším faktorem je

zde dostupnost veřejných zařízení péče o děti, která mohou snížit zatížení rodiny. Při určité životní úrovni mohou domácnosti nahradit domácí práce nákupem některých služeb (např. stravování v restauraci namísto vaření, najímání chův, pečovatelek či úklidových služeb namísto vlastní práce doma). Placená práce a neplacená domácí práce může být redistribuována mezi muži a ženami. V takovém případě bude redukce pracovní doby mužů doprovázena růstem míry zaměstnanosti a pracovní doby žen. I v případě rozvinutého systému veřejné péče o děti je pracovní doba domácností ovlivňována složením rodiny, protože rodiny s dětmi musejí přesto zastat větší množství domácích prací a jejich nabídka práce je časově více omezená. Následné omezení příjmových příležitostí spolu s větší finanční zátěží je oprávněným důvodem k poskytování finančních transferů domácnostem s dětmi.

Ekonomická situace rodiny má jasný vliv na rozhodování o pracovní době. Při nízké úrovni příjmů má domácnost z dodatečné jednotky příjmu obvykle větší užitek než z dodatečné jednotky volného času. S růstem příjmu roste užitek z volného času a od určité hranice příjmu začnou domácnosti preferovat kratší pracovní dobu. Jednou z nejčastějších skupin pracovníků na částečné úvazky jsou ženy provdané za muže s vysokými příjmy (Jones, Long, 1979). Ekonomická situace je především významnou charakteristikou jednotlivců a domácností, ale také jednotlivých zemí, díky které můžeme vysvětlit rozdíly v preferencích pracovní doby mezi zeměmi.

Ve velmi vyspělých zemích s vysokou průměrnou životní úrovní je pracovní doba obvykle nižší než v méně vyspělých zemích (Bielenski, Bosch, Wagner, 2002). Domácnosti či páry, které jsou v lepší ekonomické situaci, mají tendenci preferovat kratší pracovní dobu v placeném zaměstnání, zatímco domácnosti s finančními problémy preferují delší pracovní dobu v placeném zaměstnání, buď na částečný úvazek (u těch, kdo nepracují) nebo na plný úvazek (u těch, kdo pracují na částečný úvazek). Empirie ukazuje, že pro mnoho lidí pracujících na plný úvazek není zkrácení pracovní doby finančně dostupné (Gasparini, 2000).

Velmi zásadní vliv mají pracovní podmínky spojené s prací na částečné úvazky, zejména ve spojení s platovými podmínkami a možnostmi povýšení či školení a vzdělávání.

Podle teorie lidského kapitálu je příjem funkcí množství lidského kapitálu (Ehrenberg, Smith, 1997). Lidský kapitál je akumulován nejen pomocí investic

do školení v zaměstnání stejně jako během vzdělávání ve škole, ale zvyšuje se také učením z pracovních zkušeností.<sup>37</sup>

Náklady investic zahrnují ušlé zisky a přímé výdaje. Protože školení v zaměstnání je do určité míry specifické, mají firmy zájem na dělení nákladů a výnosů se zaměstnanci. Pracovníci volí optimální míru akumulace lidského kapitálu při rovnosti mezních nákladů a výnosů. Mezní výnosy jsou rovny současné hodnotě budoucích příjmů vzniklých díky investici. Práce na částečný úvazek znamená méně hodin strávených na trhu práce, a tedy kratší období, po které bude pracovník dostávat vyšší mzdu díky investici. To znamená, *ceteris paribus*, že výdaje na investice budou nižší u pracovníků na částečný úvazek než u pracovníků na plný úvazek (Gómez, Pons, Martí, 2002).

Zaměstnavatelé budou méně ochotni investovat do lidského kapitálu pracovníků na částečný úvazek, neboť očekávaný celkový počet odpracovaných hodin je nižší. Navíc se u nich předpokládá častější odchod ze zaměstnání – výnosy firmy jsou tedy nižší.

Lidský kapitál se časem znehodnocuje, což je dalším důvodem pro očekávání, že investice do školení budou relativně nižší u zaměstnanců na částečný úvazek. Pracovní zkušenosti se znehodnocují v době, kdy je pracovník mimo pracovní sílu, ale též v zaměstnání během hodin volného času. Znehodnocování způsobené nepoužíváním a neprocvičováním zásoby lidského kapitálu bude u zaměstnanců na částečný úvazek relativně větší.

Rozdíly ve mzdách u zaměstnanců na částečný úvazek a zaměstnanců na plný úvazek jsou ovlivněny dvěma směry. Na jedné straně podle této teorie pracovníci na částečný úvazek investují v současném zaměstnání relativně méně než pracovníci na plný úvazek a v tomto smyslu také obětují méně ze své současné mzdy, jejich příjem by tedy měl být vyšší. Na druhou stranu jsou mzdy ovlivněny nabídkovými a poptávkovými faktory. Pokud jsou práce na částečný úvazek atraktivnější, pak je nabídka práce na plný úvazek nižší a mzdy by zde měly být vyšší. Budoucí mzda by díky investicím do lidského kapitálu měla být vyšší při práci na plný úvazek. Na straně poptávky hrají důležitou roli fixní náklady na přijetí zaměstnance a minimalizace nákladů vyžaduje vyšší mzdy za více odpracovaných hodin.

---

<sup>37</sup> „Learning-by-doing“.

Studie dat z roků 1967 a 1972 (Jones, Long, 1979) ukázala, že mzdy za částečné úvazky byly nižší než u práce na plný úvazek. Potvrdila se hypotéza, že investice do lidského kapitálu jsou u zaměstnanců na částečný úvazek nižší. U vdaných žen pracujících na částečný úvazek byly mzdy v porovnání s ženami pracujícími na plný úvazek v průměru o 8-13 % nižší.

Volbu délky pracovní doby ovlivňuje také mnoho individuálních charakteristik. Pracovníci s vysokou kvalifikací mají více pracovních příležitostí než ti s nižší úrovní kvalifikace. Pracovní doba se také mění během různých fází života. Na počátku pracovního života je častý postupný přechod od vzdělávání a školení k práci, zatímco na konci života je častý podobný přechod od práce k důchodu. Odlišné mohou být také hodnoty jednotlivců. Pracovníci s jinak shodnými charakteristikami (příjem, vzdělání, domácí situace atd.) mohou mít zcela jiné představy o svém životě, od velkého důrazu na kariéru až po seberealizaci mimo pracovní život.<sup>38</sup>

## 5.2 Pomocí částečných úvazků k plným?

Vzhledem k tomu, že práce na částečné úvazky má kladné i stinné stránky, je souhrnná analýza poměrně složitá. Pokud je zaměstnanost na částečné úvazky dobrovolná a tito pracovníci mají relativně silnou pozici na trhu práce a pokud existuje adekvátní legální ochrana, která zabrání diskriminaci, pak je práce na částečný úvazek velmi vhodným prostředkem k rozdělení času jednotlivců mezi práci a jiné aktivity. Ovšem pokud zaměstnanost na částečné úvazky znamená podřadnou práci ve smyslu nejistoty, nízkého platu a bez možnosti povýšení, vzniká pro tyto pracovníky nebezpečí diskriminace.

Studie amerických dat z let 1994-1997 (Faber, 1999) se zabývá částečnými úvazky jako alternativou při ztrátě zaměstnání na plný úvazek. Tato studie byla motivována faktem, že i přes rostoucí zaměstnanost v USA přetrvávají obavy o kvalitě zaměstnání, míra ztráty zaměstnání je vysoká a platové podmínky dočasných prací a prací na částečné úvazky jsou v porovnání s pracemi na plný úvazek horší.

Z dat vyplývá o 1,3 - 4,9 % (v závislosti na použitých datech a vysvětlujících proměnných) větší nedobrovolná zaměstnanost na částečné úvazky pracovníků, kteří

---

<sup>38</sup> Nabídka práce na částečný úvazek může být také ovlivněna pracovní historií. Beddelmeyer, Murre a Ward-Warmedinger (2005) ukazují, že ženy, které v předcházejících letech pracovaly na částečný úvazek, mají téměř 50% pravděpodobnost, že setrvají v tomto stavu i následující rok.



ztratili zaměstnání, než těch, kteří o zaměstnání nepřišli, zatímco u dobrovolné zaměstnanosti na částečné úvazky je tento rozdíl zanedbatelný. Tato „míra rozdílu“ v případě nedobrovolné práce na částečné úvazky s časem klesá, předpokládá se tedy, že tento stav je přechodný pro ty, kteří ztratili zaměstnání.

Studie se detailně zabývá přechody mezi zaměstnáním na plný úvazek, dobrovolným zaměstnáním na částečný úvazek a nedobrovolným zaměstnáním na částečný úvazek v závislosti na tom, zda pracovník ztratil zaměstnání a jaké, či neztratil. V případě těch, kteří o zaměstnání nepřišli, je zvažována „přirozená míra přechodu“, která je porovnávána s „mírou přechodu“ těch, kteří zaměstnání ztratili. Důraz je přitom kladen na pracovníky na plný úvazek, u kterých se předpokládá, že budou chtít na plný úvazek pracovat i nadále. Ve skupině těch, kteří pracovali na plný úvazek a zaměstnání předtím neztratili, pracovalo 95,4 % pracovníků na plný úvazek i rok poté, zatímco pouze 2,6 % přešlo do dobrovolné zaměstnanosti na částečný úvazek a 2 % přešlo na nedobrovolný částečný úvazek – tyto míry jsou považovány za přirozené. Situace byla podobná i pro zaměstnané na plný úvazek, kteří předtím přišli o zaměstnání na plný úvazek. Ovšem pouze 92,6 % těch, kteří přišli o zaměstnání na částečný úvazek a v době šetření pracovali na plný úvazek, zůstalo v zaměstnání na plný úvazek i rok poté a 4,7 % přešlo do nedobrovolné práce na částečný úvazek.

Důležité zjištění u pracujících na částečný úvazek v době šetření je, že značně větší část těch, kteří předtím ztratili zaměstnání na plný úvazek, v porovnání s těmi, kdo zaměstnání neztratili nebo kdo ztratili práci na částečný úvazek, přešla od částečného úvazku k plnému. Ti, kdo ztratili zaměstnání na plný úvazek, zřejmě využívají práci na částečný úvazek pouze k přechodu zpět k zaměstnání na plný úvazek. Práce na částečný úvazek těch, kdo přišli o zaměstnání, vychází z jiných důvodů než u těch, kdo zaměstnání neztratili.

Často se uvádí, že práce na částečné úvazky pomáhá zejména ženám, které byly mimo pracovní sílu, k postupnému přechodu k práci na plný úvazek. Studie evropských dat z let 1994-1999 (Beddelmeyer, Mourre, Ward-Warmedinger, 2005) ukázala, že práce na částečný úvazek je používána jako přechodný stupeň k práci na plný úvazek, ale pouze u méně než 5 % jednotlivců.<sup>39</sup> Zhruba 4 % neaktivních žen v čase  $t$  přešlo na částečný úvazek v roce  $t+1$  a 10 % nezaměstnaných žen v čase  $t$  pracovalo na částečný úvazek v čase  $t+1$ , u mužů činí tyto podíly 3 % a 5 %. Jednotlivci, kteří

<sup>39</sup> Data byla zkoumána v pěti dvouletých obdobích.

přešli z nepracujícího stavu<sup>40</sup> na částečný úvazek, tvoří pouze 4 % pracující populace. Nezaměstnané ženy a neaktivní i nepracující muži častěji přechází rovnou k práci na plný úvazek, pouze neaktivní ženy přejdou s větší pravděpodobností k práci na částečný úvazek než na plný. Z osob pracujících na částečný úvazek v čase  $t$  pak 14 % žen a 34 % mužů přešlo v čase  $t+1$  na plný úvazek. Vyšší podíl u mužů je doprovázen faktem, že zaměstnanost mužů na částečný úvazek je z 20 % nedobrovolná, zatímco u žen pouze z 13 %. Ve stejném pracovním stavu zůstalo 72 % žen pracujících na částečný úvazek a 85,5 % žen pracujících na plný úvazek. U mužů jen 49 % setrvalo v práci na částečný úvazek, zatímco 93 % zůstalo v práci na plný úvazek.

**Tabulka 9 – Podíly jednotlivců přecházejících mezi stavy na trhu práce**

		Neaktivita- částečný- plný	Nezaměstnanost- částečný- plný	Plný- částečný- neaktivita	Plný- částečný- nezaměstnanost
Podíl na pracující populaci	Celkem	1,04	0,69	0,76	0,34
	Ženy	1,51	0,71	1,06	0,39
	Muži	0,52	0,67	0,44	0,30
Podíl z těch, kteří zaznamenali jakýkoli přechod	Celkem	2,56	1,70	1,88	0,84
	Ženy	3,22	1,51	2,26	0,82
	Muži	1,56	1,98	1,29	0,88

Zdroj: Beddelmeyer, Mourre, Ward-Warmedinger (2005).

Tabulka 9 ukazuje, že přechod přes částečné úvazky je častěji používán ve směru k plnému úvazku než k neaktivitě či nezaměstnanosti. Podíly v obou směrech jsou však velmi malé, nelze tedy říci, že práce na částečné úvazky slouží k usnadnění přechodu mezi neaktivitou, popř. nezaměstnaností a prací na plný úvazek.

Ke stejnému závěru vede i devítiletá panelová studie dat amerických žen z období 1976 – 1984 (Blank, 1989). Studie rozlišovala pouze tři stavy - ženy pracující na plný úvazek, na částečný úvazek (méně než 35 hodin týdně) a nepracující ženy - a sledovala změny v osmi dvouletých obdobích. 21 % žen pracujících na částečný úvazek v čase  $t$  přešlo k plnému úvazku v čase  $t+1$ , což je větší podíl než v případě evropských žen. Ve stejném pracovním stavu zůstalo 62 % žen pracujících na částečný úvazek a 83 % žen pracujících na plný úvazek. 6,7 % potvrdilo přechodný model „mimo pracovní sílu – částečný úvazek – plný úvazek“. Evropské ženy tedy častěji setrvávají v práci na částečný úvazek a méně žen přechází k plnému úvazku. Jedním z vysvětlení je, že částečné úvazky poskytují ženám v Evropě omezené možnosti pokroku a školení, jiným, že v Evropě jsou více preferovány nepracovní aktivity.

<sup>40</sup> Nepracující zahrnují neaktivní (mimo pracovní sílu) a nezaměstnané jednotlivce.

Studie Blankové (1989) dále zkoumala, zda se u žen, které změnilly pozici na trhu práce, změnilly také některé další okolnosti – rodinný stav, počet dětí do 5 let, celkový počet dětí, příjem domácnosti atd. Jasně se ukázalo, že v obdobích, kdy ženy změnilly pozici na trhu práce, došlo s velkou pravděpodobností k nějaké změně v domácnosti. 36 % žen, které v dvouletém období setrvaly ve stejné pozici, nezaznamenalo žádnou změnu v domácnosti, ovšem pouze 17 až 22 % žen, které vstoupily nebo odešly z trhu práce, nemělo žádnou změnu v domácnosti.

Na druhou stranu se projevilo, že u mnoha žen, které nezměnily svou pracovní pozici, se změnil počet dětí do 5 let věku. A na mnoho žen, které opustily nebo vstoupily na trh práce, měly děti opačný vliv, např. 18 % žen opouštějících trh práce mělo děti, které přestaly být v předškolním věku. Mnoho žen tedy nemění své zapojení do trhu práce, ačkoli ve složení jejich domácností nastanou změny.

### **5.3 Částečné úvazky v Evropské unii**

Rozsah využití prací na částečné úvazky se v zemích EU liší, obecně lze země rozdělit do dvou skupin – EU-15, kde je podíl pracujících na částečné úvazky relativně vysoký, a nové členské země, které přistoupily 1.května 2004 a které mají podíl pracujících na částečné úvazky značně nižší. Toto rozdělení, kromě nabízejícího se rozlišení na stávající a nové členy, podporuje i skutečnost, že v EU-15 tento podíl víceméně stále roste, zatímco v nových členských zemích v posledních letech podíl spíše mírně klesá či stagnuje (podrobný vývoj zaměstnanosti na částečné úvazky mužů i žen v zemích EU uvádí příloha 10).

#### **5.3.1 Částečné úvazky v EU-15**

V minulých letech se podíl zaměstnanosti na částečné úvazky na celkové zaměstnanosti ve většině zemí zvýšil. V roce 1992 se 14,2 % pracujících populace EU označilo jako pracující na částečný úvazek, v roce 2004 se tento podíl v EU-15 zvýšil na 19,5 %. Tento rostoucí trend přetrvával celé poslední desetiletí, ačkoli po roce 2000 se mírně zpomalil. Největší nárůst oproti roku 2003 byl patrný v Lucembursku. Rozdíly v mírách zaměstnanosti na částečné úvazky jsou patrné při porovnání mezi zeměmi, různými sektory a zaměstnáními, mezi věkovými skupinami a mezi muži a ženami.

Tabulka 10 ukazuje převahu žen v práci na částečné úvazky. Zatímco pouze 7,2 % mužů v roce 2004 pracovalo na částečný úvazek, u žen je tato hodnota výrazně vyšší - 35,2 %. Navíc se ukázalo, že zaměstnanost na částečné úvazky se za poslední desetiletí zvýšila mnohem více u žen než u mužů, v letech 1992 až 2004 vzrostla u žen o 6,4 % a u mužů o 3 %.

**Tabulka 10 - Zaměstnanost na částečné úvazky v EU-15 v roce 1992 a 2004 (% z celkové zaměstnanosti)**

Stát	Celkem		Muži		Ženy	
	1992	2004	1992	2004	1992	2004
Belgie	12,7	21,6	2,3	6,8	28,9	41,0
Dánsko	23,0	22,5	10,7	12,5	37,1	33,9
Finsko	10,4	13,1	7,3	8,7	13,7	17,8
Irsko	9,1	16,9	3,8	6,1	18,7	31,9
Itálie	5,5	12,7	2,5	4,9	11,2	24,8
Lucembursko	6,5	17,8	1,0	2,4	16,2	40,2
Německo	14,5	22,3	2,7	6,5	30,9	41,6
Nizozemí	34,8	45,6	15,2	22,5	64,4	74,8
Portugalsko	7,2	11,2	4,1	7,0	11,1	16,1
Rakousko	12,6	20,2	3,6	4,9	24,5	38,6
Řecko	4,5	4,6	2,6	2,2	8,1	8,6
Španělsko	6,0	8,9	2,2	2,8	13,8	18,3
Švédsko	20,5	23,9	6,8	12,4	36,0	36,4
VB	22,9	26,2	6,3	1,6	43,8	44,2
EU-15	14,2	19,5	4,2	7,2	28,8	35,2
ČR	6,1	5,0	2,9	2,3	10,3	8,5

Pozn.: Počáteční data pro Itálii a Švédsko jsou za rok 1993, pro Rakousko za 1994, pro ČR za 1997.  
Zdroj: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003 (převzato z Employment in Europe 2003 a Eurostat Labour Force Survey 2002) a Eurostat.

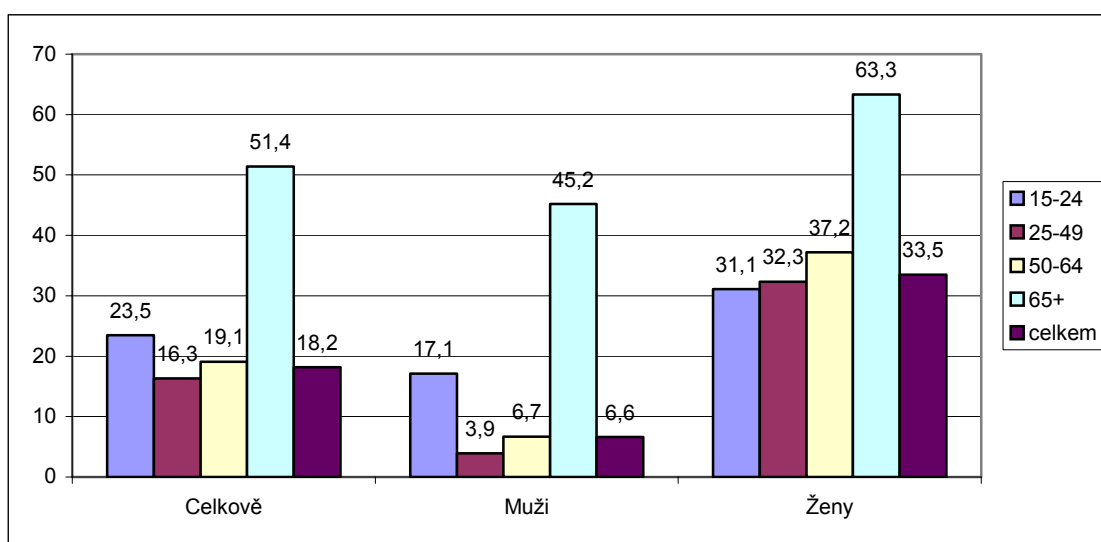
Mezinárodní srovnání poukazuje na důležité rozdíly v zaměstnanosti na částečné úvazky. Je mnohem více rozšířená v severských zemích než v jižní Evropě a nejvyšší podíl pozorujeme v Nizozemí, což je zde způsobeno zejména více než dvouřetinovou zaměstnaností žen na částečné úvazky. Tyto národní rozdíly jsou ovlivněny kombinací faktorů zahrnujících odlišnosti v ekonomikách různých zemí – trhy práce, organizace péče o děti, vzdělání, daňové systémy a systémy sociální ochrany, ale také tradicemi.

Genderové rozdíly v zaměstnanosti na částečné úvazky lze v různé míře nalézt ve všech zemích EU. Nejnižší rozdíly sledujeme v severských zemích, kde míra zaměstnanosti na částečné úvazky u žen je zhruba trojnásobná než v případě mužů. Dánsko je jediná země EU, kde během desetiletí 1992-2004 došlo ke snížení této míry jak celkově, tak u žen. Největší rozdíly vykazují Španělsko, Německo, Rakousko a Lucembursko, kde je tato míra u žen sedmi a vícenásobná.

Nízký podíl žen pracujících na částečný úvazek, jenž sledujeme v Portugalsku, Španělsku, Itálii nebo Řecku, může být způsoben nízkou participací žen na trhu práce vůbec. Druhým extrémem je Nizozemí, kde tento podíl převyšuje 70 %.

Z věkového hlediska lze také pozorovat výrazné rozdíly. Celkově – a u mužů – sledujeme nejvyšší zaměstnanost na částečné úvazky na začátku a na konci pracovního života, což podporuje tvrzení, že částečné úvazky jsou využívány ke snazšímu a postupnému vstupu a odchodu z trhu práce. U žen míra zaměstnanosti na částečné úvazky s věkem roste.

**Graf 2 - Práce na částečné úvazky v EU, podle pohlaví a věku (% celkové zaměstnanosti) v roce 2002**



Zdroj: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003 (převzato z Eurostat Labour Force Survey 2002).

Částečné úvazky najdeme zejména v jistých sektorech a zaměstnáních. Celkem běžné jsou ve zdravotnictví, školství a v sektoru služeb, naopak jejich nízký podíl najdeme v zemědělství a průmyslu. Částečné úvazky, zejména u žen, se často vyskytují v úřednických zaměstnáních a téměř vzácné jsou u manažerských pozic, bez ohledu na pohlaví (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003).

Částečné úvazky se ve své definici velice liší. Zahrnují pracovní doby blízké plným úvazkům a jiné, které jsou mnohem nižší. Průměrná pracovní doba částečných úvazků se v rámci zemí a mezi zeměmi výrazně liší. Začaly se tedy rozlišovat dvě kategorie částečných úvazků - okrajové a podstatné („marginal part-time work“, dále

MPT, a „substantial part-time work“, dále SPT). MPT zahrnuje práce do 19 hodin týdně, SPT zaměstnání s pracovní dobou 20 až 34 hodin týdně. Výzkum Bielskiho, Bosche a Wagnera (2002) ukazuje, že SPT výrazně převažuje nad MPT téměř ve všech zemích EU, výjimkou je Nizozemí u žen a Německo u mužů a rozdíly jsou malé u mužů v Nizozemí a Dánsku. MPT jsou nejrozšířenější u mužů i žen v Nizozemí (9 % a 35 %), u žen se pak často vyskytují i ve Velké Británii (21 %) a v Německu (18 %). Na druhou stranu v některých zemích (Švédsko, Lucembursko, Dánsko) převažuje u žen v SPT pracovní doba, která se svojí délkou velice přibližuje plnému úvazku.

Důvody volby práce na částečný úvazek se u žen a mužů liší. Podle výzkumu Eurostatu z roku 2002 (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003) uvedlo 23,6 % mužů pracujících na částečný úvazek jako důvod vzdělávání, zatímco tento důvod uvedlo pouze 7,6 % žen. Na druhou stranu 31,5 % žen a jen 4,2 % mužů uvedlo jako důvod péči o děti a jiné osoby. Od roku 2002 se zvyšoval podíl nedobrovolně pracujících na částečné úvazky, a to u mužů i u žen. V roce 2004 zhruba šestina prací na částečné úvazky byla nedobrovolná. Velký nárůst nastal zejména ve Francii a Německu. V roce 2002 nedobrovolně pracoval na částečný úvazek větší podíl mužů (19,2 %) než žen (12,8 %), což ukazuje, že možnost práce na částečný úvazek je atraktivnější pro ženy. Práce na částečný úvazek je často volbou z omezeného výběru alternativních forem péče o děti, označení „volba“ tedy není příliš vhodné. Mnoho pracujících na částečný úvazek by preferovalo zaměstnání na plný úvazek v případě, kdy by byly rozsáhlejší a více dostupné služby péče o děti, nebo pokud by pracovní doba byla organizována tak, aby umožňovala lépe sladit práci a rodinné závazky.

U prací na částečné úvazky byly zjištěny některé obecné tendence. Ve všech zemích EU (EU-15 podle roku 2002) kromě severovýchodních zemí a Portugalska je procento nedobrovolně pracujících na částečný úvazek vyšší u mužů než u žen. Nedobrovolná zaměstnanost na částečné úvazky je nízká mezi mladými pracovníky (15-24 let) a mezi pracovníky blízcími se důchodovému věku (50-64 let). Podíl nedobrovolně pracujících na částečné úvazky se výrazně liší také mezi jednotlivými sektory (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003). Dále se ukazuje, že dobrovolně pracující na částečné úvazky mají lepší pracovní a platové podmínky.

V průměru zůstávají pracující na částečné úvazky v určitém zaměstnání kratší dobu než zaměstnanci na plný úvazek, což platí stejně pro ženy i pro muže. Toto se dá

vysvětlit částečně tím, že pracující na částečné úvazky jsou neproporcionálně zaměstnáni v sektorech, kde je vyšší míra fluktuace zaměstnanců, a částečně tím, že pracovníci na částečné úvazky mají větší sklon k odchodu z trhu práce nebo ke změně zaměstnání, což platí zejména pro ženy s malými dětmi.

Dalším problémem částečných úvazků je nižší mzda. Pracovníci na částečné úvazky častěji spadají do skupin s nižším platovým ohodnocením. Tento problém je značný zejména u žen. 47 % žen pracujících na částečný úvazek spadá do nejnižší platové skupiny, zatímco u mužů je tento podíl 32 % (Fagan, Burchell, 2002). Nižší mzdy u částečných úvazků lze vysvětlit několika důvody. Zaprvé mají tito zaměstnanci tendenci pracovat v sektorech a oborech, kde je úroveň mezd v porovnání s národním průměrem nižší (např. v maloobchodních službách, prodeji, pohostinství). Zadruhé jsou často zaměstnáni na hůře placených pozicích a většinou jsou vyloučeni z nadřazených pozic. A zatřetí nepoměrný podíl zaměstnaných na částečný úvazek tvoří ženy a mladí ve věku 15-25 let, přičemž charakteristikou obou těchto skupin je nižší platová úroveň (ženy z důvodů diskriminace a mladí z důvodu nedávného vstupu na trh práce).

Fagan a Burchell (2002) navíc ukazují, že zaměstnanci na částečný úvazek často dostávají fixní mzdu a většinou se jich netýkají dodatečné příjmy ve formě bonusů a prémie, tato nevýhoda je opět obzvlášť patrná u žen.

Kromě platových podmínek jsou zaměstnanci na částečný úvazek často znevýhodněni i přístupem k sociálním dávkám. V mnoha členských zemích EU je stanoven minimální počet hodin práce potřebný k nároku na některé sociální dávky (Vielle, Walthery, 2003). Směrnice EU o částečných úvazcích vybízí členské státy ke stanovení legálního rámce pro rovné zacházení s pracovníky na částečné úvazky pomocí systému sociální ochrany.

### **5.3.2 Částečné úvazky v ČR a nových členských zemích EU**

V nových členských zemích EU je podíl pracujících na částečné úvazky obecně nižší než v EU-15, pouze v Lotyšsku a Polsku byl v roce 2004 tento podíl přes 10 %. Na druhou stranu je práce na částečné úvazky rovnoměrněji rozložena mezi muže a ženy, ačkoli i to je ovlivněno nízkým podílem pracujících na částečné úvazky. V nových členských zemích je však více rozšířená netypická pracovní doba, např. noční práce nebo práce na směny.

**Tabulka 11 - Částečné úvazky v nových členských zemích EU v roce 2004 (% z celkové zaměstnanosti)**

Země	ČR	Eston.	Kypr	Litva	Lotyš	Maďar	Malta	Polsko	SR	Slovin.
Celkem	5,0	7,8	8,7	8,6	10,5	4,6	8,1	10,5	2,7	9,6
Muži	2,3	5,0	5,2	6,9	7,8	3,2	4,0	8,1	1,4	7,7
Ženy	8,5	10,7	13,2	10,4	13,5	6,2	17,8	13,4	4,2	11,7

Zdroj: Eurostat.

Ve většině nových členských států podíl částečných úvazků v posledních letech klesá nebo zůstává stabilní, výraznější nárůst oproti roku 2003 je patrný pouze ve Slovinsku. V České republice, Maďarsku a Slovenské republice nepřesahuje jejich celkový podíl 5 % (v EU-15 pouze Řecko). ČR v minulých letech vykazovala mírně klesající celkový podíl částečných úvazků, podíl mužů i žen, s mírným vzrůstem v roce 2003, přičemž nadále je očekáván opět mírný pokles. V souvislosti se zvyšující se nedobrovolnou zaměstnaností na částečné úvazky zaznamenala největší nárůst Česká republika (European Commission, 2005a).

## 5.4 Částečné úvazky jako determinant zaměstnanosti

Zaměstnanost je určena souhrou poptávky po práci a mzdovým vyjednáváním či nabídkou práce. Každá proměnná, která ovlivňuje rozhodování firem o přijímání zaměstnanců a výsledek vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, má pravděpodobně vliv na úroveň zaměstnanosti. Ačkoli je mnoho proměnných, které určují zaměstnanost, můžeme je rozdělit do tří skupin. První skupina zahrnuje proměnné, které jsou pod přímou kontrolou vládních politik: aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, daně, sociální příspěvky zaměstnavatelů a zaměstnanců a dávky v nezaměstnanosti. Do druhé skupiny patří proměnné popisující povahu vyjednávání (např. stupeň centralizace a koordinace vyjednávání) a socioekonomickou strukturu trhu práce. Tyto proměnné se v čase mění pouze málo a ovlivňují výsledky trhu práce především skrze jejich vzájemné působení s proměnnými první skupiny. Do poslední skupiny patří míra technologického růstu, efektivita produkce a stupeň otevřenosti ekonomiky.

Evropská komise (European Commission, 2004a) prováděla ekonometrické odhady determinantů míry zaměstnanosti. Míra zaměstnanosti je vyjádřena jako funkce několika vybraných proměnných. Mezi vysvětlující proměnné byl zahrnut „output gap“,



který zachycuje hospodářský cyklus. Další proměnnou je daňová zátěž uvalená na práci a její komponenty (např. sociální příspěvky zaměstnavatelů a zaměstnanců, daň z příjmu), přičemž tato „tax wedge“ je počítána jako procento součtu daně z příjmu a sociálních příspěvků zaměstnavatelů a zaměstnanců z hrubých příjmů a sociálních příspěvků zaměstnavatelů. Zaměstnanost v tomto případě reaguje se zpožděním, tato proměnná je tedy zahrnuta s ročním zpožděním.

Míra zaměstnanosti reaguje opožděně také na technologický růst, otevřenost ekonomiky (měřené jako součet exportu a importu děleného HDP) a „gross replacement rate“ – měřítko dávek v nezaměstnanosti a sociálních dávek jako podíl pracovních příjmů. I tyto proměnné jsou tedy zahrnuty s ročním zpožděním. Dále je zahrnuta intenzita výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti (intenzita je počítána jako procento výdajů na aktivní politiky z HDP vyděleného mírou nezaměstnanosti) a podíl dočasných prací a prací na částečné úvazky. Zpožděné míry zaměstnanosti o jeden a dva roky jsou zahrnuty jako vysvětlující proměnné, aby zastoupily chybějící proměnné a aby byla zachycena dynamika zaměstnanosti.

V modelu byl použit vzorek 12 zemí EU v letech 1987-2000. Rovnice míry zaměstnanosti byla zkoumána v krátkém a dlouhém období. V krátkém období byly zahrnuty časové dummy proměnné. V rovnici dlouhého období byly některé proměnné vynechány. Model předpokládá, že odchylky současného HDP od jeho potenciálu jsou v průměru v dlouhém období nulové, „output gap“ je tedy v dlouhém období nulový. Dále byly vynechány zpožděné míry zaměstnanosti. Ostatní proměnné, které byly v krátkém období zahrnuty se zpožděním, jsou v dlouhém období zahrnuty také, ale bez zpoždění.

Co se týká politik trhu práce v krátkém období, měly „tax wedge“ a „gross replacement rate“ očekávaný negativní vliv. Pozitivní vliv měla intenzita výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti a makroekonomické proměnné. U podílu dočasných prací se dle očekávání ukázal negativní koeficient, a to 0,08. Všechny tyto koeficienty jsou relativně nízké. Vliv podílu částečných úvazků se ukázal největší a pozitivní, 0,21.

V dlouhém období se u všech zkoumaných proměnných projevil ve stejném směru větší vliv na míru zaměstnanosti, ačkoli v případě politik trhu práce je stále malý. Podíl pracovních smluv na dobu určitou má v dlouhém období relativně velký negativní vliv, nárůst tohoto podílu o jednotku znamená pokles míry zaměstnanosti o 0,19 procentních bodů. Největší vliv i v dlouhém období má opět podíl pracujících

na částečné úvazky – jeho nárůst způsobí zvýšení míry zaměstnanosti o 0,48 procentních bodů.

**Tabulka 12 - Výsledky rovnice míry zaměstnanosti v krátkém a dlouhém období**

Vysvětlující proměnná	Krátké období	Dlouhé období
Míra zaměstnanosti (-1)	0,94 <sup>***</sup>	-
Míra zaměstnanosti (-2)	-0,36 <sup>***</sup>	-
Output gap	0,08 <sup>*</sup>	-
Technologický růst (-1)	0,06 <sup>*</sup>	0,15
Otevřenost ekonomiky (-1)	0,05 <sup>***</sup>	0,12 <sup>1</sup>
Gross replacement rate (-1)	-0,01	-0,02
Tax wedge (-1)	-0,04	-0,085
Intenzita výdajů na APZ	0,04 <sup>***</sup>	0,09 <sup>1</sup>
Podíl dočasných prací	-0,08 <sup>***</sup>	-0,19 <sup>1</sup>
<b>Podíl prací na částečné úvazky</b>	<b>0,21<sup>***</sup></b>	<b>0,48<sup>1</sup></b>

Pozn.: <sup>\*\*\*</sup> statisticky signifikantní na 1% hladině významnosti (1% pravděpodobnost, že odhadovaný koeficient je nulový), <sup>\*\*</sup> 5% hladina významnosti, <sup>\*</sup> 10% hladina významnosti, <sup>1</sup> nejméně 5% hladina významnosti.

Zdroj: European Commission (2004a).

Podle pozitivního a relativně velkého vlivu podílu práce na částečné úvazky soudím, že větší flexibilita pracovního trhu a větší možnosti práce na částečné úvazky může vrátit některé ženy na trh práce. Pokud by totiž zvýšení podílu pracujících na částečné úvazky (ve větší míře žen) nezvyšovalo míru zaměstnanosti, nasvědčovalo by to tomu, že převažuje přechod od plných úvazků k částečným. Negativní vliv by pak patrně znamenal, že dochází hlavně k odchodu pracujících na plný úvazek z trhu práce.

V EU nalzáme výrazné rozdíly v zaměstnanosti žen na částečné úvazky zejména mezi skupinou nových členských zemí a původními členy EU-15 (viz kapitola 5.3). V České republice lze nízkou nabídku práce na částečné úvazky zčásti vysvětlit historickou tradicí, neboť zde byly ženy po desítky let komunistického režimu tlačeny k práci na plný úvazek, narozdíl od zemí západní Evropy, kde ženy vstupovaly na trh práce postupně a není tam patrně v takové míře zažita představa, že pracovat znamená mít pracovní dobu např. 40 hodin týdně. Dalším stimulem k nízké nabídce práce na částečné úvazky je samozřejmě finanční znevýhodnění. Větší problém bych ale viděla na straně poptávky, protože fixní náklady firmy na zaměstnance na částečné úvazky jsou vysoké. V nových členských zemích EU by bylo zapotřebí zvýšit flexibilitu na trhu práce a podpořit tak pozitivní vliv prací na částečné úvazky na participaci žen.

V původních členských zemích často vidíme jistou souvislost mezi zaměstnaností žen na částečné úvazky a participací žen. Extrémně vysoká zaměstnanost žen na částečné úvazky je v Nizozemí, kde také míra participace žen patří mezi

nejvyšší. Ze severovýchodních zemí bych zmínila Dánsko, kde třetina žen pracuje na částečný úvazek a míra participace žen zde je nejvyšší v EU vůbec. Z jižních zemí bych poukázala na Řecko, kde je naopak podíl žen pracujících na částečné úvazky velice nízký (porovnatelný s ČR), míra participace žen pak také patří mezi nejnižší v EU.

**Tabulka 13 - Zaměstnanost žen na částečné úvazky a míra participace žen v EU v roce 2004**

	Částečné úvazky žen (% zaměstnaných žen)	Míra participace žen
EU-25	31,4	62,0
EU-15	35,2	62,5
Belgie	41,0	58,2
ČR	8,5	62,2
Dánsko	33,9	76,2
Estonsko	10,7	66,0
Francie	30,0	63,9
Finsko	17,8	72,0
Irsko	31,9	59,0
Itálie	24,8	50,6
Kypr	13,2	62,9
Litva	10,4	65,6
Lotyšsko	13,5	65,3
Lucembursko	40,2	54,3
Maďarsko	6,2	54,0
Malta	17,8	36,0
Německo	41,6	65,8
Nizozemí	74,8	69,2
Polsko	13,4	57,9
Portugalsko	16,1	67,0
Rakousko	38,6	64,2
Řecko	8,6	54,1
Slovensko	4,2	63,0
Slovinsko	11,7	65,0
Španělsko	18,3	56,8
Švédsko	36,4	75,2
VB	44,2	68,6
Koeficient korelace v EU-25	0,26046	
Koeficient korelace v EU-15	0,29033	
Koeficient korelace v EU-10	-0,45318	

Pozn.: EU-15 obsahuje původní členské země EU, EU-10 zahrnuje 10 nových členských zemí.

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočet koeficientů korelace.

Pozitivní vztah mezi zaměstnaností žen na částečné úvazky a participací žen ale rozhodně není pravidlem, což je vidět na příkladě Lucemburska, kde je podíl žen pracujících na částečné úvazky velice vysoký, ale míra participace žen značně podprůměrná. Koeficient korelace za všechny členské země činí 0,26, tzn. že souvislost mezi zaměstnaností žen na částečné úvazky a jejich mírou participace na trhu práce je

obecně velmi malá. Z tabulky 13 vidíme, že předpokládaný pozitivní vztah mezi zaměstnaností žen na částečné úvazky a mírou participace žen neplatí zejména v nových členských zemích. Podíl žen pracujících na částečné úvazky je zde obecně velmi malý a patrně tu i z historických důvodů přetrvává rozhodování žen mezi prací na plný úvazek a setrváním mimo trh práce. Hypotéza, že větší participace žen (a tím i zaměstnanosti žen) bude docílena vyšší zaměstnaností žen na částečné úvazky, se tedy spíše nepotvrzuje. K posouzení konkrétních důvodů nepravdivosti této hypotézy v jednotlivých zemích by bylo třeba podrobnější studie jednotlivých zemí.

## 6. MZDOVÉ ROZDÍLY A JEJICH DETERMINANTY

Kromě genderových rozdílů v participaci a zaměstnanosti je mzdový rozdíl mezi muži a ženami nejdůležitějším ukazatelem genderové nerovnováhy na trhu práce. V EU-25 jsou v průměru mzdy žen o 15 % nižší než mzdy mužů, na úrovni jednotlivých zemí tento ukazatel dosahuje od 4 do 25 % (viz příloha 11). Porovnání mzdového rozdílu mezi jednotlivými zeměmi ale není snadné, neboť tento ukazatel zahrnuje mnoho problematických aspektů. V současné době není sjednocen zdroj dat, často se ale mezi jednotlivými zeměmi liší i způsob výpočtu.

Samotný mzdový rozdíl pak obsahuje několik složek - část je způsobena odlišnými charakteristikami mužů a žen, část vzniká kvůli segregovanému trhu práce a teprve část zbývajících mzdového rozdílu lze označit za důsledek diskriminace. V závislosti na použité metodě rozkladu mzdového rozdílu lze oddělit jednotlivé efekty.

### 6.1 Zdroje dat v EU

Měření mzdového rozdílu jsou velmi citlivá na zdroje dat, omezení vzorků a na volbu závislé proměnné (hodinové či měsíční mzdy, čisté nebo hrubé mzdy, zahrnutí prémie atd.). K porovnatelnosti ukazatele mezi zeměmi je třeba měření sjednotit v nejvyšší možné míře.

V letech 1994-2001 vycházel výpočet mzdového rozdílu z panelového šetření domácností Evropského společenství (ECHP<sup>41</sup>), které bylo harmonizováno v celé tehdejší EU. I přes poměrně malé rozsahy vzorků byly pokryty všechny sektory, zejména veřejný sektor, zahrnuty byly také informace o zaměstnancích v zemědělství a o samostatně výdělečně činných osobách (Evropská komise, 2003).

Některé země využívají šetření o pracovních silách (LFS<sup>42</sup>), v České republice nazvané Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS<sup>43</sup>). Toto šetření je navíc nejvhodnějším harmonizovaným zdrojem pro roky 2002 a 2003. LFS obsahuje informace o zaměstnanosti na úrovni jednotlivců. Informace o mzdách zaměstnanců a výdělcích z podnikání jsou pak získány z šetření či z národních zdrojů.

<sup>41</sup> European Community Household Panel. Podrobné informace o ECHP lze nalézt na stránkách Eurostatu.

<sup>42</sup> Labor Force Survey.

<sup>43</sup> Podrobné informace o VŠPS lze nalézt na stránkách Českého statistického úřadu.

ECHP je počínaje sběrem dat za rok 2004 nahrazeno panelovým šetřením příjmů a životních podmínek (EU-SILC<sup>44</sup>), které v ČR probíhá pod názvem Životní podmínky. Plně srovnatelné údaje o příjmech nebudou tedy dostupné za roky 2002 a 2003 a také data z přechodného roku 2004 budou patrně postrádat plnou kompatibilitu na evropské úrovni. Výsledky nového šetření EU-SILC budou v ČR zveřejněna koncem roku 2006.<sup>45</sup>

EU-SILC je tzv. čtyřletý rotační panel, což znamená, že v každé domácnosti budou sbírány informace 4 roky po sobě, přičemž každý rok bude obměněna 1/4 domácností, které budou zvoleny metodou náhodného výběru. Datový soubor bude obsahovat jak průřezovou, tak i průběžnou část. Údaje jsou zjišťovány na úrovni domácností (zejména informace o životních podmínkách) i na úrovni jednotlivců (charakteristiky jednotlivců, zaměstnání a podnikání, mzdy, příjmy, sociální dávky atd.).

## 6.2 Mzdový rozdíl mezi muži a ženami

Mzdový rozdíl mezi muži a ženami (v neupravené formě) je jedním ze strukturálních ukazatelů, díky kterým má být sledován pokrok v plnění cílů lisabonské strategie. Je to také jeden z klíčových ukazatelů kvality práce, jenž je třeba doplnit upravenými mzdovými rozdíly mezi muži a ženami, které berou v úvahu vliv rozdílů ve složení pracovních sil z hlediska pohlaví, pokud jde o věk, sektor a povolání (Evropská komise, 2003).

Mzdový rozdíl mezi muži a ženami je Eurostatem definován<sup>46</sup> jako poměr hrubých hodinových výdělků placených zaměstnanců ženského a mužského pohlaví ve věku 15-64 let, kteří pracují nejméně 15 hodin týdně, zahrnující všechny sektory a velikosti podniků. Hodinový výdělek se počítá jako podíl hrubého měsíčního běžného výdělku z hlavního zaměstnání a čtyřnásobku počtu hodin odpracovaných v hlavním zaměstnání za týden, včetně běžných přesčasů, ale nezahrnují se prémie, nepravidelné přesčasy, třinácté platy apod.

Jak již bylo zmíněno, srovnání mzdových rozdílů mezi jednotlivými zeměmi EU není v podstatě možné. Země často používají odlišné statistické zdroje – výrazný rozdíl

---

<sup>44</sup> European Union – Statistics on Income and Living Conditions. Podrobné informace o EU-SILC lze nalézt na stránkách Eurostatu.

<sup>45</sup> Kvůli mezinárodní kompatibilitě dat budou data zveřejněna až po odsouhlasení Eurostatem.

<sup>46</sup> Tzv. ústřední definice (stránky Eurostatu).

vzniká zejména mezi použitím dat z šetření v domácnostech a podnikových šetření (viz kapitola 6.2.3). Rozdíl se dále umocňuje nedodržováním ústřední definice mzdového rozdílu, buď z důvodu nedostačujících dat nebo z rozhodnutí jednotlivých zemích o vhodnějším výpočtu.

### 6.2.1 Mzdový rozdíl v České republice

Český statistický úřad v současné době používá k výpočtu mzdového rozdílu speciální datový zdroj, jímž je sloučená databáze čerpající ze dvou šetření:<sup>47</sup>

- Informační systém o průměrném výděлку (ISPV) Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, které výběrovým způsobem zahrnuje podnikatelskou sféru,
- Informační systém o platu Ministerstva financí ČR, který plošně pokrývá nepodnikatelskou sféru.

V České republice se používá definice odlišná od výše uvedené ústřední definice: podíl mediánů měsíčních mezd mužů a žen pro zaměstnance, kteří odpracovali více než průměrně 30 hodin týdně v podnicích s více než 10 zaměstnanci a všech organizacích nepodnikatelské sféry (Holý, Holá, 2006).

Rozdíly mezi ústřední a českou definicí mohou mít podle mého názoru různý vliv na výsledný genderový mzdový rozdíl. První a velice zásadní rozdíl české definice oproti ústřední je v použití mediánu namísto průměru. Použití mediánů vychází z celkové strategie mzdové statistiky Českého statistického úřadu, která upřednostňuje využívání mediánových hodnot ze strukturálního šetření, neboť představují lepší ukazatel mzdové úrovně než aritmetický průměr, který je snadno ovlivnitelný extrémními hodnotami. Mediány mezd žen i mužů jsou ve srovnatelném poměru nižší než průměrné hodnoty u obou skupin, výsledný mzdový rozdíl bude tedy také **nižší**.

Druhý rozdíl vzniká použitím měsíční hrubé mzdy namísto hodinové hrubé mzdy jednotlivců. Předpokládám, že toto rozhodnutí je způsobeno nedostatečnými informacemi o počtu odpracovaných hodin týdně. Využití hodinových mezd je totiž pro srovnání žen a mužů vhodnější než využití měsíčních mezd, protože počet odpracovaných hodin je obvykle vyšší u mužů než u žen (Jurajda, München, 2006).

<sup>47</sup> Podrobné informace o obou šetření lze nalézt na stránkách Českého statistického úřadu.

Stejná měsíční mzda u muže a ženy je tedy brána stejně, ačkoli rozdíl v počtu hodin odpracovaných za týden může být i více než 10 hodin.

Bude-li měsíční hrubá mzda muže i ženy např. 20 000 Kč, přičemž muž pracuje 40 hodin týdně a žena pouze 30 hodin týdně, bude hodinová hrubá mzda<sup>48</sup> muže činit 125 Kč, ale ženy 167 Kč. Použití měsíční mzdy a ignorování počtu odpracovaných hodin tedy snižuje mzdu ženy na úroveň mzdy muže a **zvyšuje** konečný mzdový rozdíl.

Třetí rozdíl je v zahrnutí zaměstnanců pracujících alespoň 30 hodin týdně namísto 15 hodin týdně. V ČR narozdíl od ústřední definice nejsou do výpočtu mzdového rozdílu zahrnuti zaměstnanci pracující 15 až 30 hodin týdně. Vyjmutí těchto zaměstnanců na částečné úvazky je patrně důsledkem užití měsíčních mezd, protože výše měsíční mzdy pracovníka s pracovní dobou 15 hodin týdně je nesrovnatelná se mzdou za práci na plný úvazek. Dalším možným důvodem je větší zaměření na výpočet mzdového rozdílu v pracích na plný úvazek a oproštění od vlivu prací na částečný úvazek, kde je mzda obecně nižší (viz kapitola 5.1).

Mezi zaměstnanci na částečné úvazky převažují ženy (příloha 10) a mzdy jsou zde v průměru nižší. Vypuštění zaměstnanců s pracovní dobou 15 až 30 hodin týdně tedy způsobí, že nebudou započteny zejména nízké příjmy žen. Mzdy žen tak budou nadhodnoceny a výsledný mzdový rozdíl **snížen**. Z hlediska mezinárodního srovnání považují vyloučení této skupiny zaměstnanců za nevhodné, neboť v některých zemích je podíl zaměstnanců pracujících 15 až 30 hodin značný (viz kapitola 5.3.1).

Poslední rozdíl spočívá ve vypuštění zaměstnanců podniků s méně než 10 zaměstnanci, a to z důvodu nedostatečných zdrojů.<sup>49</sup>

## 6.2.2 Diverzifikace mzdového rozdílu v závislosti na použité definici

Kapitola 6.2.1 poukazuje na dvousměrný vliv použití odlišné definice mzdového rozdílu mezi muži a ženami v ČR oproti ústřední definici. K ilustraci odlišných výsledků při použití jiných definic použijí data z šetření v domácnostech EU-SILC.<sup>50</sup>

<sup>48</sup> Při uvažování 4 týdnů v měsíci, jak je použito ve výpočtu hodinové mzdy v ústřední definici mzdového rozdílu.

<sup>49</sup> Mzdové rozdíly v malých a velkých podnicích nejsou v této práci zachyceny, neodhadují proto směr možného zkreslení výsledného mzdového rozdílu.

<sup>50</sup> Výsledný mzdový rozdíl počítaný z šetření v domácnostech bývá menší než při použití podnikových statistik, které ČR v současnosti využívá (viz kapitola 6.2.3). Použitá mikrodata jsou ve fázi zpracování, v některých případech mohou vznikat nepřesnosti např. v zahrnutí prémie.



Výsledná odlišnost mezi použitím ústřední a české definice je velmi malá, mzdový rozdíl je o 0,34 % nižší při použití ústřední definice, zmíněné dvousměrné vlivy jsou tedy vyváženy. Snížení mzdového rozdílu použitím mediánu namísto průměru ukazuje tabulka 14. Při české definici s měsíčními mzdami a pracovní dobou nejméně 30 hodin týdně vyvolá použití mediánu 4,82% snížení mzdového rozdílu, kdežto při ústřední definici s hodinovými mzdami a pracovní dobou nejméně 15 hodin týdně pouze 0,08% snížení.

Pokud by česká definice užila také průměr, bude mzdový rozdíl o 5,16 % vyšší než v případě ústřední definice. Tato odlišnost zahrnuje rozdílný vliv použití měsíčních (zvýšení mzdového rozdílu) versus hodinových mezd a pracovní doby nejméně 30 hodin (snížení mzdového rozdílu) versus nejméně 15 hodin. Zahrnutí hypotetické smíšené definice, která se od ústřední liší pouze užitím měsíční hrubé mzdy namísto hodinové, umožňuje posoudit vliv jednotlivých odlišností definic. Při výpočtu mzdového rozdílu z průměrných mezd způsobí použití měsíčních mezd namísto hodinových 6,06% **zvýšení** mzdového rozdílu, zatímco zahrnutí zaměstnanců s pracovní dobou nejméně 30 hodin týdně namísto 15 hodin **snížení** o 0,9 %.

**Tabulka 14 – Výsledky mzdových rozdílů v závislosti na použité definici**

	Průměr mezd		Mzdový rozdíl (v %)	Medián mezd		Mzdový rozdíl (v %)
	ženy	muži		ženy	Muži	
Česká definice	13818	18845	73,32	12537	16045	<b>78,14</b>
Smíšená definice	13559	18722	72,42	12500	16000	78,13
Ústřední definice	84,6377	107,8403	<b>78,48</b>	75,8361	96,5278	78,56

Pozn.: Smíšená definice uvažuje zaměstnance pracující nejméně 15 hodin týdně a k výpočtu mzdového rozdílu používá hrubé měsíční mzdy. Údaje jsou počítány s vahami (převážené na celou populaci). Zdroj: Vlastní výpočet na základě předběžných mikrodat Životní podmínky (Český statistický úřad).

Pokud by naopak česká i ústřední definice používaly medián, bude mzdový rozdíl při české definici pouze o 0,42 % vyšší. Při výpočtu mzdového rozdílu z mediánových mezd způsobí použití měsíčních mezd namísto hodinových 0,43% **zvýšení** mzdového rozdílu, zatímco zahrnutí zaměstnanců s pracovní dobou nejméně 30 hodin týdně namísto 15 hodin **snížení** o 0,1 %. Předpokládané efekty jednotlivých odlišností definic se potvrdily, přičemž vliv nezahrnutí zaměstnanců s pracovní dobou 15-30 hodin na mzdový rozdíl je velmi malý.

### 6.2.3 Diverzifikace mzdového rozdílu v závislosti na použitém zdroji dat

V současnosti není v EU sjednocen zdroj dat k výpočtu mzdového rozdílu mezi muži a ženami. Kromě již zmíněných rozdílů vzniklých použitím odlišných definic výpočtu zde vystupují také odlišné výsledky z šetření v domácnostech a podnikových statistik. Šetření v domácnostech spoléhají na důvěryhodnost informací sdělených respondenty, přičemž dotazování na příjmy je obecně velmi citlivé a dochází často k přílišnému zaokrouhlování údajů či snižování hodnot z důvodu nedůvěry k zachování anonymity poskytnutých dat, ale i k „utajování“ části příjmů před partnerem a k opomenutí některých příjmů. Dále mohou být ovlivněny metodikou výběru náhodného vzorku a potýkají se s odmítáním respondentů odpovídat, přičemž může docházet k odlišným metodikám dopočtů dat za celou populaci. Nesporný přínos šetření v domácnostech je v možnosti získat údaje o charakteristikách jednotlivců i domácností a patrně nejpřesnější údaje o skutečně odpracované době.

Naproti tomu u podnikových statistik jsou údaje čerpány ze mzdových databází podniků a tedy výrazně přesnější, u velkoplošného pokrytí podniků (např. v případě Informačního systému o platu pro nepodnikatelskou sféru užívaného Českým statistickým úřadem) se navíc snižují metodické odlišnosti při dopočtech. Při nedostatečném pokrytí, např. ve smyslu odvětví, a použití odlišných výběrových metod může ale kvůli segregaci v zaměstnáních dojít k nesystematickému zkreslení průměrných mezd mužů a žen, a tím i k deformaci mzdového rozdílu. Výsledkem využití odlišných zdrojů bývá menší mzdový rozdíl u šetření v domácnostech, jehož hlavním důvodem je snižování hodnot respondenty a odmítání vysokopříjmových domácností účasti v šetření.

Volnost ve výběru zdroje dat v jednotlivých zemích EU zabraňuje mezinárodnímu srovnání, přičemž většina zemí uvádí výsledky, které jsou příznivější (s menším mzdovým rozdílem), ale méně reálné. Snahou Eurostatu je přimět všechny členské země k používání dat z šetření v domácnostech EU-SILC, kde ale může docházet ke zmíněnému zkreslení výsledků. Na druhou stranu je pro mezinárodní srovnání nejdůležitější sjednocení zdroje dat, které by použitím EU-SILCu jako povinného šetření ve všech členských zemích EU umožnilo.

Důsledky odlišných způsobů zjišťování mezd jsou zřetelně vidět v tabulce 15, která porovnává „oficiální“ hodnoty mzdových rozdílů mezi muži a ženami uváděné Eurostatem s výsledky z podnikového šetření.

**Tabulka 15 – Výsledky mzdových rozdílů v závislosti na použitém zdroji dat za rok 2002**

	SES	GPG	Rozdíl		SES	GPG	Rozdíl
Itálie	81	94	<b>13</b>	Dánsko	80	82	<b>2</b>
Portugalsko	80	92	<b>12</b>	Lucembursko	81	83	<b>2</b>
Řecko	75	83	<b>9</b>	Maďarsko	83	84	<b>1</b>
EU	77	84	<b>7</b>	Slovensko	72	73	<b>1</b>
Rakousko	74	80	<b>6</b>	Nizozemí	81	81	<b>0</b>
Lotyšsko	79	84	<b>5</b>	Španělsko	80	79	<b>-1</b>
VB	73	77	<b>4</b>	Švédsko	85	83	<b>-2</b>
Belgie	83	87	<b>4</b>	Finsko	82	80	<b>-2</b>
Německo	74	78	<b>4</b>	Litva	87	84	<b>-3</b>
Francie	83	87	<b>4</b>	Polsko	93	89	<b>-3</b>
Kypr	72	75	<b>3</b>	Slovinsko	95	91	<b>-4</b>
Estonsko	73	76	<b>3</b>	Irsko	85	81	<b>-4</b>
ČR	79	81	<b>2</b>				

Pozn.: GPG neboli „gender pay gap“ (mzdový rozdíl mezi muži a ženami) představuje „oficiální“ hodnoty, SES (strukturální statistika výdělků) představuje výsledky z podnikových šetření.

Zdroj: Holý, Holá (2006).

Největší rozdíly mezi „oficiálními“ hodnotami GPG a hodnotami přesně zjištěnými z podnikového šetření SES jsou v jižních státech, ty používají data z šetření v domácnostech. Celkově je tímto způsobem mzdový rozdíl v oficiální statistice vůči SES zkreslen o 7 %, což je značná disproporce, která již nemůže být vysvětlována jako metodická odlišnost v dopočtech či výpočtech hodinových výdělků. Tyto metodické odlišnosti způsobují např. 2% rozdíl pro ČR (Holý, Holá, 2006).

### 6.3 Analýza mzdových rozdílů

Mzdové rozdíly mezi muži a ženami se mění podle individuálních charakteristik a charakteristik zaměstnání a firmy. Jelikož mzdový rozdíl mezi muži a ženami zkoumaný v kapitole 6.2 v sobě zahrnuje mnoho vlivů, je k určení faktorů způsobujících mzdové rozdíly mezi muži a ženami nezbytné provedení další analýzy. K odhadnutí vlivů jednotlivých faktorů na mzdy mužů a žen jsou použita data z šetření EU-SILC za rok 2004. Výsledné koeficienty a průměrné hodnoty proměnných jsou použity k rozkladu mzdového rozdílu.

### 6.3.1 Metodologie modelu

V literatuře najdeme mnoho způsobů, jak zkoumat vliv faktorů, které ovlivňují mzdové rozdíly mezi muži a ženami (Mincer, Polachek, 1974; Eckstein, Wolpin, 1989; Wright, Ermisch, 1991 atd.). Nejjednodušší přístup zahrnuje dummy proměnnou pohlaví do jediné mzdové rovnice pro muže a ženy. Základním předpokladem je, že mzdy mužů a žen se liší o fixní částku, ale že lidský kapitál a ostatní vysvětlující proměnné mají stejný vliv na mzdy mužů i žen. Tento předpoklad ovšem považují za nedostačující.

Flexibilnější přístup vychází z Beckerovy (1964) teorie lidského kapitálu, kde mzda jednotlivce odráží jeho produktivitu na základě charakteristik lidského kapitálu. Mzdový rozdíl mezi muži a ženami tak může být rozložen na dvě části (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973). První je vysvětlena rozdíly ve vybavení lidským kapitálem a v ostatních proměnných spojených s prací, druhá odráží rozdíly v ceně, tzn. v odměně za toto vybavení, a bývá interpretována jako mzdová diskriminace. Rozklad mzdového rozdílu na jednotlivé efekty je záměrem této analýzy, v modelu jsou tedy použity dvě mzdové rovnice, pro muže a ženy zvlášť.

Při odhadování mzdových rovnic mužů a žen narazíme na několik metodologických problémů (European Commission, 2003). Zkreslení **výběrem vzorku**<sup>51</sup> vzniká, pokud pracující jednotlivci netvoří náhodnou podskupinu vzorku populace, ale systematicky se liší od neparticipujících jednotlivců. Problém **heterogenity** může nastat v případě, kdy je mzda závislá na nepozorovaných charakteristikách jednotlivců jako jsou např. motivace či schopnosti, které jsou následně korelované s pozorovanými vysvětlujícími proměnnými. Problém **endogenity** vzniká, když vysvětlující proměnné nejsou dány exogenně, ale jsou výsledkem rozhodování jednotlivců a mohou být korelovány s nepozorovanými faktory.

Mzdové rovnice pro muže a ženy jsou:

$$\begin{aligned}\ln W_i^M &= X_i^M \beta^M + \varepsilon_i^M \\ \ln W_i^F &= X_i^F \beta^F + \varepsilon_i^F\end{aligned}\tag{1}$$

kde  $i$  označuje jednotlivce v rámci vzorků mužů a žen,  $M$  muže,  $F$  ženy. Vysvětlovaná proměnná je logaritmus hodinové hrubé mzdy,  $\ln W_i$ , vektor  $X_i$  obsahuje všechny

<sup>51</sup> „Sample selection bias.“

vysvětlující proměnné,  $\varepsilon_i$  je reziduum s nulovou střední hodnotou a konstantní variancí  $\sigma_\varepsilon^2$ .

Model specifikovaný mzdovými rovnicemi mužů a žen (1) je často odhadován metodou nejmenších čtverců. Tato metoda poskytuje konzistentní odhad koeficientů, pouze pokud je splněna následující podmínka:

$$E[\varepsilon_i | X_i, I_i^* > 0] = 0 \quad (2)$$

kde  $I_i^*$  označuje proměnnou „latentní index“, která je kladná, když je jednotlivec  $i$  zaměstnaný, nekladný v ostatních případech (Judge et al., 1988).

**Výběr vzorku** je příčinou nesplnění této podmínky. Vzorek zaměstnaných z definice vylučuje jednotlivce, kteří neparticipují na trhu práce, a nemohou být tudíž náhodně vybráni. Z modelu jsou tak vyřazeni jednotlivci, kteří neparticipují např. proto, že jejich potenciální mzda by byla nižší, než jsou možné nepracovní příjmy. Pokud je rozhodování o participaci korelováno s příjmovou funkcí, není očekávaná hodnota rezidua rovna nule. Jestliže např. pracovní zkušenost pozitivně ovlivňuje participaci stejně jako mzdu, budou pravděpodobně koeficienty mzdové regrese nadhodnocovat návratnost ze zkušeností. K odstranění zkreslení výběru vzorku je použit mzdový model, který bere v úvahu rozhodování o participaci (Heckman, 1979).

Proměnná latentní index  $I_i^*$  reprezentuje tendenci  $i$ -tého jednotlivce k participaci. Latentní proměnná může být také interpretována jako měřítko tendence zahrnutí do mzdového vzorku. Předpokladem je, že tato latentní proměnná je lineární funkcí proměnných, které ovlivňují participaci:

$$I_i^* = V_i \gamma + u_i \quad (3)$$

kde  $V_i \gamma$  představuje vektor proměnných, které by se měly lišit od proměnných ve mzdové rovnici, a  $u_i$  je reziduum s nulovou střední hodnotou a konstantní variancí  $\sigma_\varepsilon^2$ . Latentní proměnná není pozorovaná. V závislosti na kritické hodnotě (většinou nula) je rozhodování o participaci dáno:

$$\begin{aligned} &\text{pokud } I_i^* > 0, V_i \gamma + u_i > 0, i \text{ bude participovat,} \\ &\text{jinak } I_i^* \leq 0, V_i \gamma + u_i \leq 0, i \text{ nebude participovat.} \end{aligned} \quad (4)$$

Rovnice (4) ukazuje, že vzorek jednotlivců, jejichž mzdy jsou pozorované, není náhodným vzorkem. Z toho vyplývá, že podmíněné očekávání mezd je:

$$E[\ln W_i | X_i, I_i^* > 0] = X_i \beta + E[\varepsilon_i | X_i, I_i^* > 0]. \quad (5)$$

Ve většině případů není výraz  $E[\varepsilon_i | X_i, I_i^* > 0]$  roven nule, přičemž rovnost nule je nutnou podmínkou pro konzistentní odhad metodou nejmenších čtverců. Pokud je odhad založen na nenáhodném vzorku, musí být použita jiná metoda než metoda nejmenších čtverců. V nejčastěji užívané metodě, navržené Heckmanem (1979), je do původní mzdové rovnice (1) přidán umělý regresor.

$$E[\varepsilon_i | X_i, I_i^* > 0] = \frac{\rho\sigma_\varepsilon}{\sigma_u} E[u_i | X_i, I_i^* > 0] = \rho\sigma_\varepsilon \frac{\varphi(V_i\gamma)}{\Phi(V_i\gamma)}, \quad (6)$$

kde  $\varphi$  a  $\Phi$  znamenají postupně standardní normální hustotní a distribuční funkci.  $\rho$  představuje koeficient korelace mzdy a participační rovnice. Přidáním rezidua  $\varepsilon_i^*$ , které je rovno:

$$\varepsilon_i^* = \varepsilon_i - E[\varepsilon_i | X_i, I_i^* > 0], \quad (7)$$

vznikne odhadovaná mzdová funkce:

$$\ln W_i = X_i\beta + \rho\sigma_\varepsilon\lambda_i + \varepsilon_i^*, \text{ kde } \lambda_i = \frac{\varphi(V_i\gamma)}{\Phi(V_i\gamma)}. \quad (8)$$

Hodnota  $\lambda_i$  není obecně známá, ale konzistentní odhad  $\hat{\lambda}_i$  může být získán probit odhadem pravděpodobnosti, že jednotlivec pracuje. Následně je proměnná  $\hat{\lambda}_i$  vypočítána pro každého jednotlivce zvlášť a přidána mezi regresory pro  $\ln W_i$ , jak ukazuje rovnice (8). Odhad metodou nejmenších čtverců je pak konzistentní.

Příjmy mohou být dále ovlivněny několika nepozorovanými faktory. Inteligence, motivace nebo schopnost pravděpodobně mají vliv na mzdu, ale je těžké je zachytit. Důsledkem této nepozorované **heterogenity** jednotlivců je zkreslení odhadovaných koeficientů pozorovaných proměnných. Některé studie (např. Kim, Polachek, 1994) uvádějí řešení problému heterogenity v případě panelových dat. Tento model ale používá průřezová data, možné zkreslení tedy nebude odstraněno. Řešení tohoto problému je nad rámec této práce.

Dalším častým zdrojem zkreslení je **endogenita** vysvětlujících proměnných. Endogenita vzniká, pokud např. vzdělání ovlivňuje mzdu, ale zároveň mzda ovlivňuje vzdělání. Reziduum je pak korelováno se vzděláním, tzn.

$$E[\varepsilon_i | X_i] \neq 0. \quad (9)$$

Řešením endogenity je zahrnutí instrumentální proměnné, která není korelována s reziduem, ale je dostatečně korelována s endogenní proměnnou (Hersch, Stratton, 1997). V případě endogenního vzdělání by pak byla odhadnuta rovnice pro vzdělání,

kde by byla zahrnuta exogenní proměnná, a tento odhad pak zahrnut do původní rovnice namísto vzdělání. Touto exogenní proměnnou by mohlo být vzdělání rodičů, neboť vzdělání rodičů může ovlivnit vzdělání jednotlivce, zatímco naopak nikoli. Použitá data ale poskytují informace o vzdělání rodičů, pouze pokud žijí s jednotlivcem v téže domácnosti. Použití vzdělání rodičů jako instrumentální proměnné tedy není možné.

Další potenciálně endogenní proměnnou bývá pracovní zkušenost, kde jako instrumentální proměnnou lze použít věk jednotlivce, nemůžeme ovšem vyloučit korelaci mezi reziduem a věkem. Problém endogenity ve svém modelu neřeším nejen z důvodu nedostatku možných instrumentálních proměnných, ale také kvůli relativně malému počtu observací – výsledný model by mohl být méně robustní, než když připustím možné zkreslení vzniklé endogenitou některé z vysvětlujících proměnných. Řešení endogenity by mohlo být zahrnuto v další pokročilejší analýze mzdových rozdílů.

### 6.3.2 Data

Má empirická analýza je založena na datech z šetření v domácnostech EU-SILC 2004, které zahrnuje náhodně vybrané domácnosti o celkovém počtu přibližně 10 tisíc jednotlivců. Neochota některých vybraných domácností sdělovat informace má za následek, že výsledné průměrné mzdy jsou podhodnoceny, neboť nejčastěji neodpovídají vysokopříjmové domácnosti a nejčastěji s poskytováním informací souhlasí ekonomicky neaktivní osoby.

**Tabulka 16 – Charakteristiky vzorku mužů a žen**

	Muži		Ženy	
	Zaměstnanci	Ekonomicky neaktivní	Zaměstnanci	Ekonomicky neaktivní
Počet osob	2013	761	1720	1319
Průměrná hrubá hodinová mzda	107,29	-	84,54	-
Medián hrubé hodinové mzdy	95,24	-	76,23	-
Průměrný počet odprac. Hodin	43,46	-	40,32	-
Průměrný věk	39,73	38,70	40,69	41,87
Podíl část. úvazků (15-30 hod)	1,04	-	3,60	-

Zdroj: Vlastní výpočet na základě dat ČSÚ.

Zkoumaný vzorek obsahuje 3733 zaměstnanců ve věku 15 až 64 let, kteří pracují alespoň 15 hodin týdně, z čehož 1720 tvoří ženy a 2013 muži. Odstranění zkreslení

výběru vzorku vyžaduje zahrnutí 2080 ekonomicky neaktivních osob ve věku 15 až 64 let – 1319 žen a 761 mužů. Tabulka 16 ukazuje základní charakteristiky vzorku žen a mužů.

### 6.3.3 Proměnné modelu

Jako vysvětlovaná proměnná v mém modelu vystupuje logaritmus hrubých hodinových mezd, přičemž hrubá hodinová mzda jednotlivců je počítána v souladu s ústřední definicí pro výpočet mzdového rozdílu mezi muži a ženami, tzn. jako podíl hrubého měsíčního běžného výdělku z hlavního zaměstnání a čtyřnásobku počtu hodin odpracovaných v hlavním zaměstnání za týden, včetně běžných přesčasů. Mzdové rovnice (8) pro muže a ženy jsou upraveny:

$$\ln W_i^M = \beta_0^M + \beta_1^M VZDELANI_i^M + \beta_2^M ODPRAC\_LET_i^M + \beta_3^M DETI\_015_i^M + \beta_4^M SMLOUVA_i^M + \beta_5^M CAST\_UV_i^M + \beta_j^M KZAM_i^M + \beta_l^M KRAJ_i^M + \rho^M \sigma_\varepsilon^M \lambda_i^M + \varepsilon_i^{*M},$$

$$\ln W_i^F = \beta_0^F + \beta_1^F VZDELANI_i^F + \beta_2^F ODPRAC\_LET_i^F + \beta_3^F DETI\_015_i^F + \beta_4^F SMLOUVA_i^F + \beta_5^F CAST\_UV_i^F + \beta_j^F KZAM_i^F + \beta_l^F KRAJ_i^F + \rho^F \sigma_\varepsilon^F \lambda_i^F + \varepsilon_i^{*F}, \quad (10)$$

kde *VZDELANI* je počet let strávených ve škole, *ODPRAC\_LET* je celkový počet odpracovaných let nahrazující pracovní zkušenosti, *DETI\_015* je dummy proměnná, která nabývá hodnoty 1, pokud s jednotlivcem v domácnosti žije dítě do 15 let věku, *SMLOUVA* je dummy proměnná, která nabývá hodnoty 1, pokud má zaměstnanec uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou, *CAST\_UV* je dummy proměnná, která nabývá hodnoty 1, pokud zaměstnanec pracuje na částečný úvazek, *KZAM* je dummy proměnná pro jednotlivé skupiny zaměstnání s  $j = 6$  až 13, *KRAJ* je dummy proměnná pro jednotlivé kraje s  $l = 14$  až 26.

Podle ekonomické teorie předpokládám u proměnných *VZDELANI*, *ODPRAC\_LET* a *SMLOUVA* pozitivní vliv na mzdu, u proměnných *DETI* určitý negativní vliv pouze u žen, u proměnných *CAST\_UV* pak obecně negativní vliv.

Rovnice (3) mají pak tvar:



$$\begin{aligned}
I_i^{*M} &= \gamma_1^M \text{NEPR\_PRIJ}_i^M + \gamma_2^M \text{VEK}_i^M + \gamma_3^M \text{PRIT\_MANZEL}_i^M + \gamma_4^M \text{DETI\_05}_i^M + \\
&\gamma_5^M \text{DETI\_615}_i^M + u_i^M, \\
I_i^{*F} &= \gamma_1^F \text{NEPR\_PRIJ}_i^F + \gamma_2^F \text{VEK}_i^F + \gamma_3^F \text{PRIT\_MANZEL}_i^F + \gamma_4^F \text{DETI\_05}_i^F + \\
&\gamma_5^F \text{DETI\_615}_i^F + u_i^F,
\end{aligned} \tag{11}$$

kde NEPR\_PRIJ je celkový roční nepracovní příjem domácnosti, VEK je věk jednotlivce a PRIT\_MANZEL je dummy proměnná, která nabývá hodnoty 1, pokud jednatel žije v domácnosti s manželkou/manželem, DETI\_05 a DETI\_615 jsou dummy proměnné, které nabývají hodnoty 1, pokud s jednotlivcem v domácnosti žije dítě do 6 let věku a dítě ve věku 6-15 let.

Tyto proměnné by měly mít vliv na participaci. Celkový nepracovní příjem domácnosti, tzn. různé sociální dávky, pravidelné transfery od jiných domácností a příjmy z pronájmu zachycují finanční situaci domácnosti a jistě ovlivňují rozhodování o participaci na trhu práce. Věk jednotlivce by mohl mít určitý vliv jak na participaci mužů, tak žen. Vhodnější proměnnou by byl jistě počet let přerušování pracovní aktivity, protože u žen, které často přerušují pracovní činnost, je nižší pravděpodobnost participace. Tato proměnná se ale ukázala velmi nespolehlivou, neboť respondenti počet let spíše odhadovali. Přítomnost manžela/manželky v domácnosti by vyšší mzdy ovlivňovat neměla (viz kapitola 3.2.1), naopak by mohla mít vliv na rozhodování o participaci. Přítomnost dětí by měla mít značný vliv na participaci. U žen předpokládám zejména negativní vliv dětí do 6 let věku, u mužů by přítomnost obou věkových skupin dětí mohla mít pozitivní vliv, neboť muž je často primárním živitelem rodiny.

Pro výpočet koeficientů mzdových rovnic jsem se rozhodla použít Heckmanův model výběru s použitím metody maximální věrohodnosti.<sup>52</sup> Model byl počítán s vahami, tzn. že u každého jednotlivce byla zahrnuta příslušná váha, která vyjadřuje počet jednotlivců v populaci reprezentovaných jednotlivcem zahrnutým ve vzorku. K dosažení vhodného modelu jsem použila metodu postupného přidávání proměnných, přičemž nesignifikantní proměnné následně nebyly zahrnuty.

Postupné přidávání proměnných ukázalo, že u některých proměnných je vhodnější použití jejich ekvivalentů a že některé proměnné nejsou signifikantní jak

<sup>52</sup> Teorie (Heckman, 1979) používá metodu nejmenších čtverců („least squares“), v mém modelu ale tvar odhadovaných rovnic zajišťuje, že rozdíl při použití metody nejmenších čtverců a metody maximální věrohodnosti („maximum likelihood“) je zanedbatelný.

pro muže, tak pro ženy. Místo vzdělání v počtu let se projevilo vhodnější použití dummy proměnných pro dosažené sekundární a terciální vzdělání, neboť koeficient vzdělání v letech byl u obou rovnic sice také signifikantní, ale velmi malý (0,04).<sup>53</sup>

Pracovní zkušenosti mohou být z důvodu možné endogenity vyjádřené věkem a jeho kvadrátem. V tom případě by ale bylo vhodnější použít věk jako instrumentální proměnnou pro pracovní zkušenosti. Počet odpracovaných let podle mého názoru vyjadřuje pracovní zkušenosti lépe než věk, zejména z důvodu přerušované pracovní kariéry žen. Mincer a Polachek (1974) používají jako pracovní zkušenosti počet let od dokončení studia a jejich kvadrát. Do rovnice (10) byl tedy přidán kvadrát odpracovaných let, což se projevilo jako přínosné nejen pro signifikaci odpracovaných let u žen, ale zvýšily se také koeficienty u odpracovaných let v obou rovnicích. Vliv odpracovaných let na výši mzdy se totiž s rostoucími odpracovanými lety snižuje.

Waldfoegel (1998) dokazuje negativní vliv dětí na mzdy žen. Přidání dummy proměnné přítomnosti dětí do 15 let věku<sup>54</sup> se ale prokázalo jako nesignifikantní nejen pro muže, ale i pro ženy. Tato proměnná tedy nebyla do modelu zahrnuta.

Skutečnost, že jednotlivce má se zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou, má pozitivní vliv na výši mzdy mužů i žen, u mužů ale tato proměnná není signifikantní. Účelem této analýzy není jen odhadnout vlivy jednotlivých proměnných na mzdu mužů a žen, ale následně též rozklad mzdového rozdílu na jednotlivé efekty, k čemuž jsou zapotřebí konzistentní rovnice pro obě pohlaví. Z důvodu kompatibility mzdových rovnic pro muže a ženy je proměnná *SMLOUVA* zahrnuta.

Podle teorií uvedených v kapitole 5 by dummy proměnná částečných úvazků měla mít negativní vliv na výši mzdy. Ve vzorku je ale velmi málo mužů i žen pracujících na částečný úvazek. Vliv této proměnné se neukázal signifikantním.

Kód klasifikace zaměstnání KZAM dělí zaměstnance na 10 skupin, přičemž příslušnost jednotlivce k jednotlivým skupinám zaměstnání může mít kvůli segregaci v zaměstnání odlišný vliv na výši mzdy. Do modelu je zahrnuto 9 dummy proměnných příslušnosti do jednotlivých skupin.<sup>55</sup> U obou rovnic je nesignifikantní pouze proměnná

<sup>53</sup> Použití dummy proměnných pro sekundární a terciální vzdělání bylo inspirováno heckmanovým modelem s podobnými rovnicemi uvedeným ve studii Evropské komise (European Commission, 2003).

<sup>54</sup> Ani zahrnutí dummy proměnných dětí v užších věkových skupinách se neukázalo jako signifikantní.

<sup>55</sup> Desátá skupina je vynechána kvůli kolinearitě, neboť u dummy proměnných skupin, kde každý pracovník spadá přesně do jedné skupiny, je zahrnutí desáté skupiny nadbytečné a její vliv je zahrnut v interceptu. U žen je vynechána také dummy proměnná *KZAM0*, neboť ve skupině příslušníků armády se nenachází žádná žena.

*KZAM6*, která vyjadřuje příslušnost ke skupině kvalifikovaných dělníků.

Poslední skupinou zkoumaných proměnných byly dummy proměnné pro 14 (kvůli kolinearitě 13) českých krajů, neboť výše mezd se v jednotlivých regionech liší. V rovnici mužů se ukázalo pouze 6 signifikantních dummy proměnných krajů, u žen se signifikace projevila dokonce jen u 3 krajů. Jediná signifikantní proměnná u obou rovnic byla *KRAJI* – kraj Praha. Do obou rovnic byla tedy zahrnuta pouze tato proměnná. Toto rozhodnutí je ospravedlnitelné, neboť rozdíl ve výši mezd v Praze vůči ostatním krajům značný, zatímco rozdíly v ostatních krajích jsou malé.<sup>56</sup>

V participačních rovnicích (11) jsou všechny uvažované proměnné signifikantní.

### 6.3.4 Výsledky modelu

Výsledné mzdové rovnice pro muže a ženy jsou:

$$\begin{aligned} \ln W_i^M &= \beta_0^M + \beta_1^M VZDEL\_SEK_i^M + \beta_2^M VZDEL\_TER_i^M + \beta_3^M ODPAC\_LET_i^M + \\ &\beta_4^M ODPAC\_LET2_i^M + \beta_5^M SMLOUVA_i^M + \beta_6^M KRAJI_i^M + \beta_j^M KZAM_i^M + \rho^M \sigma_\varepsilon^M \lambda_i^M + \\ &\varepsilon_i^{*M}, \\ \ln W_i^F &= \beta_0^F + \beta_1^F VZDEL\_SEK_i^F + \beta_2^F VZDEL\_TER_i^F + \beta_3^F ODPAC\_LET_i^F + \\ &\beta_4^F ODPAC\_LET2_i^F + \beta_5^F SMLOUVA_i^F + \beta_6^F KRAJI_i^F + \beta_j^F KZAM_i^F + \rho^F \sigma_\varepsilon^F \lambda_i^F + \\ &\varepsilon_i^{*F}, \end{aligned} \quad (12)$$

kde  $j = 7$  až  $14$ .

Výsledné participační rovnice zůstávají shodné:

$$\begin{aligned} I_i^{*M} &= \gamma_1^M NEPR\_PRIJ_i^M + \gamma_2^M VEK_i^M + \gamma_3^M PRIT\_MANZEL_i^M + \gamma_4^M DETI\_05_i^M + \\ &\gamma_5^M DETI\_615_i^M + u_i^M, \\ I_i^{*F} &= \gamma_1^F NEPR\_PRIJ_i^F + \gamma_2^F VEK_i^F + \gamma_3^F PRIT\_MANZEL_i^F + \gamma_4^F DETI\_05_i^F + \\ &\gamma_5^F DETI\_615_i^F + u_i^F. \end{aligned} \quad (11)$$

Tabulka 17 ukazuje výsledky mzdových i participačních rovnic.

<sup>56</sup> V kraji Hlavní město Praha byla v roce 2004 průměrná mzda téměř 27 000 Kč, zatímco v ostatních krajích se průměrná mzda pohybovala od 18 300 Kč do 20 300 Kč (Český statistický úřad, 2005e).

Tabulka 17 – Výsledky modelu

	Heckman		OLS	
	MUŽI	ŽENY	MUŽI	ŽENY
<i>LnW</i>				
<i>VZDEL_SEK</i>	0,1448 (0,0401)	0,0948 (0,0288)	0,1469 (0,0397)	0,0943 (0,0291)
<i>VZDEL_TER</i>	0,3249 (0,0500)	0,2967 (0,0391)	0,3300 (0,0498)	0,2973 (0,0394)
<i>ODPRAC_LET</i>	0,0169 (0,0029)	0,0064 (0,0029)	0,0217 (0,0028)	0,0074 (0,0028)
<i>ODPRAC_LET2</i>	-0,0004 (0,0001)	-0,0001* (0,0001)	-0,0004 (0,0001)	-0,0001 (0,0001)
<i>SMLOUVA</i>	0,0551* (0,0309)	0,1136 (0,0217)	0,0531* (0,0315)	0,1145 (0,0218)
<i>KRAJI</i>	0,1305 (0,0272)	0,1951 (0,0241)	0,1297 (0,0277)	0,1962 (0,0242)
<i>KZAM0</i>	0,6891 (0,0701)	0	0,6971 (0,0730)	0
<i>KZAM1</i>	0,5877 (0,0686)	0,6178 (0,0699)	0,5961 (0,0689)	0,6145 (0,0701)
<i>KZAM2</i>	0,3978 (0,0527)	0,4838 (0,0345)	0,4119 (0,0533)	0,4822 (0,0347)
<i>KZAM3</i>	0,3934 (0,0436)	0,4148 (0,0297)	0,4055 (0,0441)	0,4142 (0,0299)
<i>KZAM4</i>	0,2003 (0,0491)	0,3728 (0,0325)	0,2101 (0,0495)	0,3723 (0,0327)
<i>KZAM5</i>	0,1226 (0,0477)	0,0604 (0,0306)	0,1254 (0,0486)	0,0595* (0,0307)
<i>KZAM6</i>	0,0101* (0,0745)	0,0181* (0,0557)	-0,0163* (0,0708)	0,0163* (0,0563)
<i>KZAM7</i>	0,1854 (0,0398)	0,1419 (0,0375)	0,1886 (0,0405)	0,1406 (0,0378)
<i>KZAM8</i>	0,1470 (0,0417)	0,1749 (0,0383)	0,1475 (0,0421)	0,1755 (0,0385)
<i>KONSTANTA</i>	3,9897 (0,0571)	3,7893 (0,0442)	3,8996 (0,0545)	3,7679 (0,0418)
<i>PARTICIPACE</i>			R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>
<i>NEPR_PRIJ</i>	-0,000007 (0,000001)	-0,000010 (0,000001)	0,31	0,42
<i>VEK</i>	0,0138 (0,0021)	0,0100 (0,0028)		
<i>PRIT_MANZEL</i>	0,2166 (0,0554)	0,3268 (0,0527)		
<i>DETI_05</i>	1,2564 (0,0603)	-0,8485 (0,0729)		
<i>DETI_615</i>	1,0961 (0,0613)	0,8656 (0,0554)		
<i>KONSTANTA</i>	0,2936 (0,0499)	0,2929 (0,0574)		
<i>RHO</i>	-0,3347 (0,0556)	-0,0845 (0,0591)		
<i>SIGMA</i>	0,3546 (0,0117)	0,2991 (0,0095)		
<i>LAMBDA</i>	-0,1187 (0,0203)	-0,0253 (0,0178)		

Pozn: Uvedené hodnoty (kromě hodnot označených hvězdičkou) jsou signifikantní na 95% hladině významnosti. Standardní chyby jsou uvedeny v závorce.

KZAM0 – příslušníci armády, KZAM1 – zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, KZAM2 – vědečtí a odborní duševní pracovníci, KZAM3 – techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci, KZAM4 – nižší administrativní pracovníci, KZAM5 – provozní pracovníci ve službách a obchodě, KZAM6 – kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví, KZAM7 - řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři, KZAM8 – obsluha strojů a zařízení, KZAM9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

Zdroj: Vlastní výpočet.

Pokud by koeficienty výsledných rovnic modelu byly stejné pro muže i pro ženy, mohli bychom vyloučit mzdovou diskriminaci. U mužů mají ale vzdělání i pracovní zkušenosti větší pozitivní vliv na mzdu, z čehož lze usuzovat na jistou míru diskriminace v odměňování (viz následující kapitoly). Největší vliv má u obou skupin podle očekávání terciální vzdělání. Pokud mají ženy uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou, jejich mzda se zvýší více než u mužů. Toto zjištění je překvapivé zejména proto, že podíl žen a mužů se smlouvou na dobu neurčitou je téměř stejný (85 % a 86 %). U žen se také ukázal mírně větší pozitivní vliv na mzdu, pokud žijí v Praze, přičemž podíl mužů a žen žijících v Praze je též stejný.

U všech druhů zaměstnání se projevil dle očekávání pozitivní vliv, neboť nejnižší průměrné mzdy (Český statistický úřad, 2005e) jsou ve skupině 9 (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci), která do modelu není zahrnuta kvůli kolinearitě. Příslušnost ke všem ostatním skupinám zaměstnání tedy způsobí relativně vyšší mzdu vůči mzdě v 9. skupině. U obou pohlaví má vysoký pozitivní vliv příslušnost ke skupině 1 – zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci. U žen je ale vliv větší, neboť velmi málo žen pracuje v této skupině.

Spodní část tabulky 17 uvádí výsledky participačních rovnic. U mužů i u žen jsou koeficienty signifikantní a poměrně vysoké, což potvrzuje adekvátnost použití Heckmanova modelu u obou pohlaví.<sup>57</sup> Vliv nepracovního příjmu domácnosti na participaci mužů i žen je negativní a u žen větší. Koeficienty jsou velmi malé, což ale neubírá na jejich vlivu, protože vyjadřují vliv 1% nárůstu ročního nepracovního příjmu uvedeného v jednotkách Kč.

Zajímavý je vliv přítomnosti dětí v domácnosti na participaci mužů a žen. Pokud v domácnosti žijí děti v předškolním věku, mají muži tendenci participovat na trhu práce, a ženy mají sklon být ekonomicky neaktivní. Děti ve věku 6-15 let ale zvyšují pravděpodobnost, že budou participovat jak muži, tak ženy.

---

<sup>57</sup> Za předpokladu, že značná část mužů je na trhu práce ekonomicky aktivních a že na jejich rozhodování o participaci nemají vliv proměnné zahrnující rodinnou situaci (výběr vzorku mužů je tedy náhodný), by bylo možné použít Heckmanův model pouze pro odhad mzdové rovnice žen a k odhadu mzdové rovnice mužů použít metodu OLS (metodu nejmenších čtverců). Výsledky v tabulce 17, která v pravé části uvádí také výsledky metodou OLS pro obě pohlaví, však tento předpoklad vyvrací. Použití pouze jednoduché mzdové rovnice bez vlivu participace by u většiny proměnných nadhodnocovalo jejich vliv.

### 6.3.5 Metodologie rozkladu mzdových rozdílů

Mzdový rozdíl v neupravené formě nelze obecně považovat za diskriminaci proti ženám, neboť v sobě skrývá několik složek. Část mzdového rozdílu je způsobena odlišnými charakteristikami mužů a žen a ostatními charakteristikami zaměstnání a odráží rozdíly v produktivitě – efekt vybavení.<sup>58</sup> „Upravený mzdový rozdíl“ je pak měřen jako rozdíl mezi celkovým pozorovaným mzdovým rozdílem (v neupravené formě) a částí vysvětlenou odlišnými charakteristikami. Zbývající část určuje rozdíly v odměňování charakteristik a je často nazýváno měřítkem diskriminace – efekt odměňování.<sup>59</sup>

Nejznámější metodou je Oaxaca-Blinderova metoda (Oaxaca, Ransom, 1994 a Blinder, 1973), která byla vyvinuta pro průřezová data. Mzdový rozdíl v neupravené formě je dán:

$$\begin{aligned} \overline{\ln W^M} - \overline{\ln W^F} &= (\overline{\ln W^M} - \overline{\ln W^{1F}}) + (\overline{\ln W^{1F}} - \overline{\ln W^F}) \\ &= (\hat{\beta}^M \overline{X^M} - \hat{\beta}^M \overline{X^F}) + (\hat{\beta}^M \overline{X^F} + \hat{\beta}^F \overline{X^F}) \\ &= \underbrace{\hat{\beta}^M (\overline{X^M} - \overline{X^F})}_{\text{efekt vybavení}} + \underbrace{\overline{X^F} (\hat{\beta}^M - \hat{\beta}^F)}_{\text{efekt odměňování}} \end{aligned} \quad (13)$$

kde výrazy s pruhem znamenají průměrné hodnoty.

První výraz pravé strany rovnice (13) určuje, o kolik by průměrná mzda mužů převýšila průměrnou hypotetickou mzdu žen, pokud by neexistovala diskriminace (efekt vybavení). Druhý výraz ukazuje rozdíl mezi hypotetickou mzdou žen a průměrnou skutečnou mzdou žen (efekt odměňování). Pokud by muži a ženy měli stejné průměrné charakteristiky, byl by neupravený mzdový rozdíl dán pouze rozdílem v odměňování těchto charakteristik.

Řešení problému zkreslení výběrem vzorku vyžaduje doplnění rovnice rozkladu mzdového rozdílu (13) o další člen – efekt výběru. Rovnice (13) má pak tvar:

$$\overline{\ln W^M} - \overline{\ln W^F} = \underbrace{\hat{\beta}^M (\overline{X^M} - \overline{X^F})}_{\text{efekt vybavení}} + \underbrace{\overline{X^F} (\hat{\beta}^M - \hat{\beta}^F)}_{\text{efekt odměňování}} + \underbrace{(\hat{\theta}^M \overline{\hat{\lambda}^M} - \hat{\theta}^F \overline{\hat{\lambda}^F})}_{\text{efekt výběru}}, \quad (14)$$

kde  $\hat{\theta}$  je odhad  $\rho\sigma_\varepsilon$  a  $\overline{\hat{\lambda}}$  je průměr odhadnutých  $\lambda_i$ .

Rovnice (13) i (14) předpokládají, že diskriminace snižuje mzdy žen. Zatímco další metody rozkladu mzdového rozdílu zvažují méně extrémní přístup, kde

<sup>58</sup> „Endowment effect.“

<sup>59</sup> „Remuneratin effect.“

diskriminace nejen snižuje mzdy žen, ale také zvyšuje mzdy mužů. Do rovnice rozkladu je přidán vektor  $\beta^*$ , který odráží míru návratnosti charakteristik lidského kapitálu v případě absence diskriminace. Rovnice (14) má pak tvar:

$$\begin{aligned} \overline{\ln W^M} - \overline{\ln W^F} = \\ = \underbrace{\beta^* (\overline{X^M} - \overline{X^F})}_{\text{efekt vybavení}} + \underbrace{\overline{X^F} (\widehat{\beta}^M - \beta^*)}_{\text{diskrimi.nace ve prospěch mužů}} + \underbrace{\overline{X^M} (\beta^* - \widehat{\beta}^F)}_{\text{diskrimi.nace v neprospěch žen}} + \underbrace{(\widehat{\theta}^M \widehat{\lambda}^M - \widehat{\theta}^F \widehat{\lambda}^F)}_{\text{efekt výběru}}. \end{aligned} \quad (15)$$

První výraz opět měří rozdíl v produktivitě, druhý výraz odhaduje „diskriminaci“ ve prospěch mužů a třetí výraz „diskriminaci“ v neprospěch žen.

$$\beta^* = \Omega \widehat{\beta}^M + (I - \Omega) \widehat{\beta}^F, \quad (16)$$

kde  $I$  je jednotková matice a  $\Omega$  je matice vah. V případě Oaxaca-Blinderovy rovnice je  $\Omega = I$ . Druhým extrémem by bylo  $\Omega = 0$ , což by znamenalo, že mzdová strukturu žen je považována za nediskriminační. Jiné studie (European Commission, 2003) předpokládají, že nediskriminační struktura by se měla nacházet někde mezi těmito dvěma možnostmi. Jednou z možností (Cotton, 1988) je volit  $\Omega = f^M I$ , kde skalár  $f^M$  označuje podíl majoritní skupiny (mužů) v celkové pracující populaci. Cotton (1988) argumentuje, že nediskriminační struktura by se měla více přibližovat struktuře větší skupiny.

### 6.3.6 Výsledky rozkladu

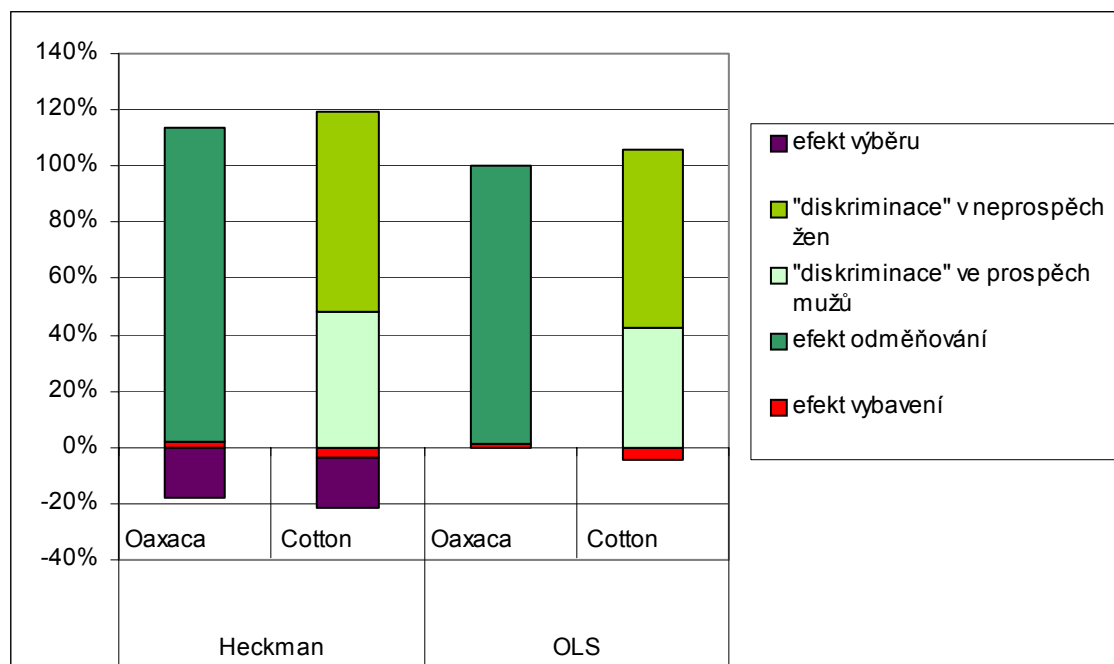
Mzdový rozdíl, vyjádřený jako rozdíl průměrných logaritmů hodinových mezd (v rovnici (13) výraz na levé straně), činí 0,22. Použití Heckmanova modelu a Oaxaca-Blinderovy metody rozkladu (první sloupec grafu 3) poukazuje na negativní efekt výběru (-0,04). Toto zjištění znamená, že potenciální mzdový rozdíl mezi muži a ženami by byl větší než pozorovaný rozdíl, který zachycuje pouze pracující. Zkreslení výběrem vzorku znamená, že potenciální mzdový rozdíl převyšuje pozorovaný mzdový rozdíl.

Efekt vybavení je téměř nulový (resp. 0,0047), to znamená, že regrese se zahrnutými proměnnými pomohla vysvětlit jen velmi malou část mzdového rozdílu, neboť mezi charakteristikami pracujících mužů a žen není velký rozdíl. Velikost efektu vybavení je ovlivněna počtem vysvětlujících proměnných, neboť každá z vysvětlujících proměnných se pozitivně nebo negativně podílí na výsledném efektu vybavení. European Commission (2003) se na základě empirických studií přiklání k názoru, že

větší počet vysvětlujících proměnných způsobuje menší efekt vybavení. Z teoretického hlediska ovšem není pro toto tvrzení opodstatněné. V tomto modelu je např. dílčí efekt vybavení způsobený devíti proměnnými *KZAM* záporný. Můžeme se domnívat, že by vypuštění těchto proměnných z modelu vedlo ke zvýšení efektu vybavení, ačkoli by pravděpodobně došlo také k mírné změně ostatních koeficientů odhadu.

Odhadnuté vlivy jednotlivých charakteristik se u mužů a žen příliš neliší, což v souladu s negativním efektem výběru vede k závěru, že ve skupině mužů pracují jednotlivci s nízkou i vysokou produktivitou, zatímco mezi pracujícími ženami převažují jednotlivci s vysokou produktivitou. Velmi velký je efekt odměňování (0,24). Přesnější je považovat tuto část mzdového rozdílu spíše za nevysvětlenou, jejíž součástí je efekt diskriminace stejně jako další nevysvětlené složky (např. vliv segregace v zaměstnání). Graf 3 ukazuje podíly jednotlivých efektů na mzdovém rozdílu.

**Graf 3 – Rozklad mzdového rozdílu**



Zdroj: Vlastní výpočet.

Druhý sloupec grafu 3 rozkládá mzdový rozdíl podle Cottona, tzn. že efekt odměňování je rozdělen na „diskriminační“ efekt v neprospěch žen a na „diskriminační“ efekt ve prospěch mužů. Koeficient  $\beta^*$  v rovnici (15) je vážený podílem mužů v pracující populaci (56,83 %) a tedy menší než koeficient  $\hat{\beta}^M$  v rovnici (14). Následkem je, že efekt vybavení je při použití Cottonovy metody rozkladu záporný, neboť rozdíly v pozorovaných charakteristikách pracujících mužů a žen jsou malé.



Pokud by byla použita metoda nejmenších čtverců bez zahrnutí vlivu participace (třetí sloupec grafu 3), byl by efekt vybavení ještě menší, neboť jsou zahrnuty pouze pracující ženy, jejichž charakteristiky se ukazují jako lepší, a vliv neparticipujících jednotlivců na potenciální mzdový rozdíl je ignorován. V případě méně extrémní nediskriminační mzdové struktury (čtvrtý sloupec) je efekt vybavení opět záporný.

Studie genderového rozdílu (European Commission, 2003), která rozkládá mzdový rozdíl v EU na základě dat z šetření ECHP z roku 1998, dochází k podobným závěrům. Oaxaca-Blinderova dekompozice při použití Heckmanova modelu poukazuje na více než 40% záporný efekt výběru. Efekt odměňování je též velmi vysoký – přes 120 % - a efekt vybavení představuje necelých 20 %. Výsledky jsou ale ovlivněny odlišnými zdroji dat a jejich možnostmi.

Námětem k další studii by bylo zahrnutí proměnných, které by dostatečně podrobně rozlišovaly druhy zaměstnání a sektory, v nichž jednotlivci pracují. Umožnilo by to vysvětlit další část z nevysvětleného rozdílu (efektu odměňování) oddělením vlivu segregace v zaměstnání. Značná část mzdového rozdílu je totiž způsobena právě segregací v zaměstnání, neboť v zaměstnáních kde převažují ženy, jsou mzdy obecně nižší.

Většina empirických výzkumů vlivu segregace v zaměstnání na mzdové rozdíly je založena na amerických datech, např. Groshen (1991) uvádí 1/2 až 2/3 vliv segregace. Pouze málo evropských studií se detailně zabývá vlivem segregace v zaměstnání na mzdový rozdíl. Oglobinova studie (1999) je první prací, která zkoumá vliv segregace v zaměstnání na mzdový rozdíl v tranzitivních zemích. Na ruských datech z let 1994-1996 ukazuje více než 80% efekt segregace. Jurajda (2003) na základě dat z roku 1998 uvádí, že v České republice a Slovenské republice je 1/3 mzdového rozdílu způsobena nerovným zastoupením žen a mužů v zaměstnáních.

## 7. ZÁVĚR

Genderové nerovnosti na trhu práce jsou trvalým rysem trhů práce ve vyspělých ekonomikách. Jejich odstranění je důležité pro zapojení žen na trhu práce, využití jejich pracovního potenciálu a zvýšení efektivity trhu práce. Jednotlivé ekonomické teorie zdůrazňují různé faktory, které způsobují odlišné postavení žen na trhu práce a segregaci v zaměstnání.

Neoklasické teorie vycházejí z nižšího lidského kapitálu žen a jejich racionální volby zaměstnání, kde jsou nároky na lidský kapitál nízké a jejichž přerušení je doprovázeno co nejmenší ztrátou lidského kapitálu. Vzdělání žen se ale v posledních letech zvyšuje, rodinné závazky se snižují a participace žen na trhu práce roste. Díky větším nabytým zkušenostem žen by mělo docházet ke snižování segregace, na což ale empirie nepoukazuje. Přetrvávající segregace lze z části vysvětlit modelem kompenzačních rozdílů, podle něhož ženy preferují zaměstnání s vhodnějšími pracovními podmínkami, které kompenzují jejich nižší mzdu.

Segregace v zaměstnání je dále vysvětlována teoriemi diskriminace. Pro zaměstnavatele znamená přijetí pracovníka z potenciálně diskriminované skupiny menší užitek. Tyto pracovníky (ženy) tedy nezaměstnává, nebo jim platí nižší mzdu. V konkurenční ekonomice by ale vznikl převis na straně nabídky v rámci diskriminovaných skupin, méně zaujatí zaměstnavatelé by pak za menších nákladů přijímali více lidí z diskriminovaných skupin a časem by byla díky konkurenčním silám diskriminace eliminována. Empirické studie, které zkoumaly „vytlačení“ žen do „ženských“ zaměstnání, přesto diskriminaci žen jako zdroj segregace obecně potvrdily.

Institucionální teorie a teorie segmentace rozdělují trh práce na „mužský“ a „ženský“ sektor. Patří sem např. teorie statistické diskriminace, podle které si zaměstnavatelé vybírají pracovníky skupiny, která má v průměru vhodnější charakteristiky, neboť tak sníží náklady na výběr pracovníka. Tím je vysvětleno, proč jsou některá zaměstnání téměř výhradně zastoupena muži, ačkoli mnoho žen je produktivnějších. Problémem segregace je, že se přenáší i na další generace. Pokud je návratnost ze vzdělání pro ženy nižší z důvodu, že zaměstnavatelé předpokládají jejich nižší vzdělání, jsou ženy od vzdělávání odrazovány a tento předpoklad se stává sebenaplnujícím se proroctvím.

Evropská unie vybízí členské země k zavádění vhodných politik, které odstraní bariéry vstupu žen na trh práce (např. lepším přístupem k předškolním zařízením pro péči o děti, větší flexibilitou trhu práce ve smyslu větší dostupnosti prací na částečné úvazky apod.) a podpoří zásadu rovných příležitostí a rovného odměňování. Zaváděné politiky by neměly genderové nerovnosti na trhu práce ještě zvyšovat. V České republice byla ovšem v nedávné době zavedena možnost společného zdanění manželů s dětmi, jehož vliv na participaci žen může být negativní.

Manželé mohou stále volit individuální zdanění, jehož výhodou je při progresivitě daňových sazeb finanční motivace domácnosti k tomu, aby se nositelé rodinných příjmů podíleli na trhu práce vyrovnaněji. Nižší daňová zátěž manželů se závislými dětmi, jejichž příjmy spadají do odlišných daňových sazeb, je pozitivem společného zdanění, bohužel ale jediným. Tato politika je sice primárně zaměřena na podporu rodin s dětmi, ale neprofitují neúplné domácnosti a nesezdané páry s dětmi. Jedním z důvodů kritiky společného zdanění je právě nerovný dopad na různé typy domácností.

Největší přínos profitujících rodin je soustředěn do vyšších příjmových skupin, přičemž s rostoucí progresivitou systému se tento přínos zvyšuje. Daňová progresse se tak snižuje, což bylo v České republice zčásti vyváženo nahrazením odečitatelné položky na dítě z daňového základu za slevu na konečné dani, která je při vyšších příjmech méně výhodná.

Dalším a z hlediska zaměření této práce nejdůležitějším negativním bodem společného zdanění je zvýšení mezní daňové sazby žen u profitujících rodin, neboť sekundárním nositelem příjmu jsou zpravidla ženy. Při vyšší elasticitě nabídky práce žen dochází k demotivaci žen k práci. Tato politika nepřispívá k odstranění bariér vstupu žen na trh práce, naopak nabídku práce žen snižuje. Alarmující je také fakt, že většina zemí EU od kombinace individuálního zdanění se společným v minulosti upustila, zatímco Česká republika se posouvá opačným směrem.

Značný vliv na participaci žen na trhu práce má systém mateřských a rodičovských dovolených. Při existenci mzdových rozdílů mezi muži a ženami je pro rodinu výhodnější, když je na rodičovské dovolené žena. Dopad využití pobírání rodičovského příspěvku po maximální dobu 4 let, které český systém poskytuje, na ztrátu lidského kapitálu žen považuji za neúnosný. Nárok na rodičovský příspěvek je podmíněn umístěním dítěte do předškolního zařízení nejvýše na 5 dní v měsíci a nově

na 4 hodiny denně u dětí starších 3 let věku. Možnost umístění dětí v předškolních zařízeních je navíc zanedbána. Pro děti mladší 3 let je šance dát dítě do jeslí takřka nulová, neboť kapacita jeslí pokrývá necelé procento dětí. Systém sociální ochrany umožňuje zvláště ženám s nízkou mzdou plně spoléhat na sociální dávky a jejich předčasný návrat na trh práce je nejen iracionální, ale kvůli omezeným možnostem péče o děti téměř nemožný.

Možné zlepšení vlivu systému rodičovské dovolené na participaci žen spočívá ve zkrácení délky rodičovské dovolené a zejména pobírání rodičovského příspěvku na období kratší 2 let. Další alternativou při zachování současné délky dovolené a pobírání příspěvku je jejich rozložení na delší období, což by odstranilo obavu ze ztráty nároku na příspěvek, zvýšilo flexibilitu žen a možná změnilo jejich preference. Při současném počtu jeslí v České republice by ale toto opatření nepřineslo valné výsledky.

Sociální politika v ČR se navíc ubírá zcela opačným směrem, než by vyžadovalo zvýšení participace žen na trhu práce. Domnívám se, že chystané zvýšení rodičovského příspěvku v absolutní výši na více než dvojnásobek odradí mnoho dalších žen od participace na trhu práce po plné 4 roky po narození dítěte a dopad na lidský kapitál žen bude zcela katastrofický.

Další politiky, které ovlivňují zaměstnanost žen, např. omezení pracovní doby, různá výše příspěvků zaměstnavatele na sociální zabezpečení zaměstnanců podle délky pracovní doby v jednotlivých členských zemích EU apod., přesahují rámec této práce.

Zavádění politik, které sníží genderové rozdíly v zaměstnanosti, segregaci a mzdách, je součástí Evropské strategie zaměstnanosti. Lisabonská strategie pak stanovuje konkrétní cíle míry zaměstnanosti a míry zaměstnanosti žen, v jejichž plnění mnoho členských zemí zaostává. Počáteční podmínky v jednotlivých zemích byly odlišné a dosažení stanoveného cíle v některých zemích není reálné. Ke zvýšení zaměstnanosti žen je důležité zejména zvýšení míry participace žen, jejíž cíle ale primárně stanoveny nejsou. Lisabonská strategie by měla klást důraz spíše na faktory participace žen, např. motivovat ženy k brzkému návratu z mateřské dovolené na trh práce, aby nedocházelo k nadměrné ztrátě lidského kapitálu, a zajistit větší flexibilitu pracovní doby prostřednictvím větší dostupnosti prací na částečné úvazky.

Práce na částečné úvazky jsou podporovány jako prostředek k usnadnění přechodu mezi neaktivitou a prací na plný úvazek, zejména pro ženy. Studie evropských dat (Beddelmeyer, Mourre, Ward-Warmedinger, 2005) ukázala, že práce na částečný

úvazek je používána jako přechodný stupeň pouze u méně než 5 % jednotlivců. Častěji přitom dochází k pohybu ve směru „neaktivita - částečný úvazek - plný úvazek“ než ve směru opačném, přičemž v obou případech je pravděpodobnost přechodu větší u žen. V průměru zůstávají muži i ženy pracující na částečné úvazky v zaměstnání kratší dobu.

Další problematikou částečných úvazků je nižší mzda. Pracovníci na částečné úvazky častěji spadají do skupin s nižším platovým ohodnocením. Tito zaměstnanci mají tendenci pracovat v sektorech a oborech, kde je úroveň mezd v porovnání s národním průměrem nižší. Často jsou zaměstnání na hůře placených pozicích a většinou jsou vyloučeni z nadřazených pozic. Nepoměrný podíl zaměstnaných na částečný úvazek navíc tvoří ženy a mladí ve věku 15-25 let, přičemž charakteristikou obou těchto skupin je nižší platová úroveň. Empirie též ukazuje, že zaměstnanci na částečný úvazek často dostávají fixní mzdu a většinou se jich netýkají dodatečné příjmy ve formě bonusů a prémie. Tato nevýhoda je opět obzvlášť patrná u žen.

Empirie (European Commission, 2004a) poukazuje na jistý pozitivní vliv prací na částečné úvazky na míru zaměstnanosti. Pozitivní vliv práce žen na částečné úvazky na míru participace žen ale v jednotlivých členských zemích obecně neplatí. Jiné studie poukazují na to, že (u žen i u mužů) je přechod k práci na částečný úvazek častější ze stavu nezaměstnanosti než neaktivity. To nasvědčuje závěru, že větší flexibilita pracovní doby povede spíše ke zvýšení míry zaměstnanosti než míry participace, neboť je častěji využívána nezaměstnanými.

Mzdový rozdíl mezi muži a ženami je nejpatrnějším ukazatelem genderových rozdílů na trhu práce. Sledování pokroku ve snižování nerovností prostřednictvím mzdového rozdílu je možná jednoduché, ale rozhodně není dostačující. Prvním problémem při mezinárodním srovnání je odlišnost použité definice pro výpočet rozdílu a rozdílný zdroj dat. Ovšem ani snížení mzdového rozdílu na národní úrovni nemusí nutně znamenat zlepšení situace. Pokud je například zavedena politika, která odrazuje ženy s nízkou kvalifikací či vzděláním – tedy ženy s potenciální nízkou mzdou – od participace na trhu práce, dojde pravděpodobně ke snížení mzdového rozdílu. Takové snížení pak nesvědčí o zlepšení pozice žen, ale spíše o další deformaci trhu práce.

Přínosem této studie je vlastní empirická analýza faktorů ovlivňujících výši mezd mužů a žen, která zaplňuje mezeru v empirické literatuře. Použitá mikrodata umožňují využití proměnných, které ovlivňují jednotlivce v rozhodování o participaci na trhu práce. Pokud je ignorován vliv participace na výši mezd, působení jednotlivých

faktorů na mzdu je pravděpodobně zkresleno. Tato analýza proto zahrnuje vzorek neparticipujících jedinců. To umožňuje nejen reálnější posouzení vlivu různých faktorů na mzdový rozdíl, ale také porovnání pozorovaného a potenciálního mzdového rozdílu, který by vznikl, pokud by se do trhu práce zapojili i neparticipující jedinci. Usilujeme-li o zvýšení participace žen na trhu práce, potenciální mzdový rozdíl by mohl být důležitějším ukazatelem než pozorovaný rozdíl.

Mzdový rozdíl se skládá z několika částí. Tato studie poukazuje na velmi malý efekt vybavení, neboli část mzdového rozdílu, která je způsobena odlišnými charakteristikami mužů a žen a ostatními charakteristikami zaměstnání a která odráží rozdíly v produktivitě. Negativní efekt výběru (vliv participace) nasvědčuje tomu, že pokud by pracovali v současnosti neparticipující jednotlivci, byl by potenciální mzdový rozdíl mezi muži a ženami větší než pozorovaný rozdíl, který zachycuje pouze pracující. Nízký efekt vybavení spolu s negativním efektem výběru podporuje fakt, že v České republice pracují muži s nízkou i vysokou produktivitou, ale mezi skupinou pracujících žen převažují ženy s vysokou produktivitou.

Nedávný vývoj legislativy v České republice patrně tuto situaci ještě prohloubí. Zavedení společného zdanění a výrazné zvýšení rodičovského příspěvku pravděpodobně odradí další část žen s nízkou produktivitou a potenciální nízkou mzdou od participace na trhu práce. Mzdový rozdíl v neupravené formě by tak poklesl, což na první pohled signalizuje snížení mzdové nerovnosti mezi muži a ženami na trhu práce. Zajímavé by bylo porovnat v České republice změny v participaci žen a změny jednotlivých složek mzdového rozdílu s odstupem několika let po zavedení zmíněných politik.

Zkoumání vývoje mzdového rozdílu, resp. jeho složek a vlivu neparticipujících jedinců je důležité pro posouzení vlivu zaváděných politik a mělo by být předmětem dalšího zkoumání. Pokud by se projevil očekávaný negativní vliv společného zdanění, zvýšení rodičovského příspěvku či jiného faktoru na participaci žen a v souvislosti s tím i na mzdový rozdíl, bylo by třeba zvážit ospravedlnitelnost realizace těchto politik a případně je modifikovat tak, aby jejich dopady dále nedeformovaly trh práce žen.

---

## 8. POUŽITÉ ZDROJE

### Literatura:

- Aaronson, D., French, E. (2004): *The Effect of Part-Time Work on Wages: Evidence from the Social Security Rules*. Journal of Labor Economics, vol. 22, no. 2
- Anker, R. (1997): *Theories of occupational segregation by sex: An overview*. International Labour Review, vol. 136, no. 3
- Aschenfelter, O., Layard, R. (1986): *Handbook of Labor Economics*. North-Holland, vol. 1
- Becker, G. (1964): *Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Columbia University Press, Chicago.
- Becker, G. (1971): *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press, Chicago, 2nd edition, ISBN 0-226-04116-6
- Beddelmeyer, H., Mourre, G., Ward-Warmedinger, M. (2005): *Part-Time Work in EU Countries. Labour Market Mobility, Entry and Exit*. European Central Bank, working paper no. 460.
- Beller, A. (1982): *Occupational Segregation by Sex: Determinants and Changes*. The Journal of Human Resources, vol. 17, no. 3, pp. 371-392.
- Bergmann, B. (1974): *Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race and Sex*. Eastern Economic Journal, vol. 1, pp. 103-110.
- Bielenski, H., Bosch, G. and Wagner, A. (2002) *Working time preferences in sixteen European countries*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Blank, R.(1989): *The Role of Part-Time work in Women's Labor Market Choices Over Time*. The American Economic Review, vol.79, no. 2
- Blau, F., Kahn, L. (2003): *Understanding International Differences in the Gender Pay Gap*. Journal of Labor Economics, vol. 21, no. 1
- Blinder, A. (1973): *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*. The Journal of Human Resources, vol. 8, no. 4, pp. 436-455.
- Cahuc, P., Zylberberg, A. (2004): *Labor Economics*. The MIT Press, ISBN 0-262-03316
- Cotton, J. (1988): *On the Decomposition of Wage Differentials*. The Review of Economics and Statistics, vol. 70, no. 2, pp. 236-243

Eckstein, Z., Wolpin, K. (1989): *Dynamic Labour Force Participation of Married Women and Endogenous Work Experience*. The Review of Economic Studies, vol. 56, no. 3

Edwards, L., Field-Hendrey, E. (2002): *Home-Based Work and Women's Labor Force Decisions*. Journal of Labor Economics, vol. 20, no. 1

Ehrenberg, R., Smith, R. (1997): *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. Addison-Wesley Publishers, 6th edition.

England, P. (1982): *The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation*. The Journal of Human Resources, vol. 17, no. 3.

European Commission (2002a): *Employment in Europe 2002*. European Commission, Luxembourg. Dostupné na internetu: <http://europa.eu.int>; ISBN 92-894-3888-6

European Commission (2002b): *Impact Evaluation of the EES. Equal Opportunities for women and men*. European Commission, Brussels.

European Commission (2003): *Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression*. Zpráva připravená Střediskem pro evropský hospodářský výzkum (ZEW), Brussels.

European Commission (2004a): *Employment in Europe 2004*. European Commission, Luxembourg. Dostupné na internetu: <http://europa.eu.int>; ISBN 92-894-7986-8

European Commission (2004b): *Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, ISBN 92-894-7054-2

European Commission (2005a): *Employment in Europe 2005*. European Commission, Luxembourg. Dostupné na internetu: <http://europa.eu.int>; ISBN 92-894-9916-8

European Commission (2005b): *Structures of the Taxation Systems in the European Union*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, ISBN 92-79-00337-2

European Commission (2005c): *Social Protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, ISBN 92-894-8469-1

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003): *Part-time work in Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin. Dostupné na internetu: <http://www.eurofound.eu.int>

Evropská komise (2003): *Platové rozdíly mezi ženami a muži na evropských trzích práce – měření, analýza a dopady na politiku*. Evropská komise, Brusel, SEC(2003) 937



Faber, H. (1999): *Alternative and Part-Time Employment Arrangements as a Response to Job Loss*. National Bureau of Economic Research, Cambridge, NBER Working Paper No. 7002.

Fagan, C., Burchell, B. (2002): *Gender, jobs and working conditions in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Feldstein, M., Feenberg, D. (1995): *The Taxation of Two Earner Families*. National Bureau of Economic Research, Cambridge, NBER Working Paper No. 5155

Filer, R. (1985): *Male-Female Wage Differences: The Importance of Compensating Differentials*. Industrial and Labor Relations Review, vol. 38, no.3, pp. 426-437

Fultz, E., Ruck, M., Steinhilber, S. (2003): *The Gender Dimension of Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case studies of the Czech Republic, Hungary and Poland*. International Labor Office, Budapest, ISBN 92-2-113701-5

Gasparini, G. (2000): *Full-Time or Part-time Work: Realities and Options*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Gómez, S., Pons, C., Martí, C. (2002): *Part-Time Work: Its Evolution and Results*. IESE Research Paper No. 476, Barbelona.

Gronau, R. (1988): *Sex-Related Wage Differentials and Women's Interrupted Labor Careers – the Chicken or the Egg*. Journal of Labor Economics, vol. 6, no. 3, pp. 277-301

Groshen, E. (1991): *The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is It Who You Are, What You Do, or Where You Work?* The Journal of Human Resources, vol. 26, no. 3, pp.457-472.

Heckman, J. (1979): *Sample Selection Bias as a Specification Error*. Econometrica, vol. 47, pp. 153-163.

Hersch, J., Stratton, L. (1997): *Housework, Fixed Effects, and Wages of Married Workers*. The Journal of Human Resources, vol. 32, no. 2, pp. 285-307.

Holý, D., Holá, B. (2006): *Gender Pay Gap*. Český statistický úřad, Praha.

Hunt, J. (2002): *The Transition in East Germany: When Is a Ten-Point Fall in the Gender wage Gap Bad News?*. Journal of Labor Economics, vol. 20, no.1.

Johnson, G., Solon, G. (1986): *Estimates of the Direct Effects of Comparable Worth Policy*. The American Economic Review, vol. 76, no. 5.

Jones, E., Long, J. (1979): *Part-Week Work and Human Capital Investment by Married Women*. The Journal of Human Resources, vol. 14, no. 4, pp. 563-578.

- Judge, G. et al. (1988): *Introduction to the Theory and Practice of Econometrics*. Wiley, New York.
- Jurajda, Š. (2003): *Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries*. Journal of Comparative Economics, vol. 31, no. 2, pp. 199-222.
- Jurajda, Š. (2004): *Czech Gender Segregation and Wage Gap with Anti-Discrimination Legislation*. CERGE-EI, Praha.
- Jurajda, Š., Münich, D. (2006): *Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: Shrnutí výzkumu*. CERGE-EI, Praha.
- Jurajda, Š., Paligorova, T. (2005): *Female Managers and Their Wages in Central Europe*. CERGE-EI, Praha.
- Killingsworth, M. (1987): *Heterogenous Preferences, Compensating Wage Differentials, and Comparable Worth*. The Quarterly Journal of Economics, vol. 102, no. 4, pp. 727-742.
- Kim, M., Polachek, S. (1994): *Panel Estimates of Male-Female Earnings Functions*. The Journal of Human Resources, vol. 29, no. 2, pp. 406-428.
- Klerman, J., Leibowitz, A. (1999): *Job Continuity among New Mothers*. Demography, vol. 36, no. 2, pp. 145-155.
- Lambert, S., Beer, G., Smith, J. (1998): *Taxing the Individual or the Couple: A Distributional Analysis*. National Centre for Social and Economic Modeling, Discussion Paper No. 15.
- Mincer, J., Polachek, S. (1974): *Family Investments in Human Capital: Earnings of Women*. The Journal of Political Economy, vol. 82, no. 2, part 2, pp. 76-108
- Nešporová, O. (2005): *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha.
- Oaxaca, R. (1973): *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*. International Economic Review, vol. 14, no.3, pp.693-709.
- Oaxaca, R., Ransom, M. (1994): *On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials*. Journal of Econometrics, vol. 61, pp. 5-21
- O'Donoghue, C., Sutherland, H. (1998): *Accounting for the Family: The Treatment of Marriage and Children in European Income Tax Systems*. Innocenti Occasional Papers, Economic and Social Policy Series, no. 65, UNICEF International Child Development Centre.
- Oglobin, C. (1999): *The Gender Earnings Differentials in the Russian Transition Economy*. Industrial and Labor Relations Review, Vol. 52, no. 4, pp. 602-627.

Phelps, E. (1972): *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. The American Economic Review, vol. 62, no. 4, pp. 659-661

Saint-Paul, G. (1996): *Dual Labor Markets. A Macroeconomics Perspective*. MIT Press, Cambridge.

Smith, R. (1979): *Compensating Wage Differentials and Public Policy: A Review*. Industrial and Labor Relations Review, vol. 32, no.3, pp. 339-52.

Sorensen, E. (1989): *Measuring the Pay Disparity between Typically Female Occupations and Other Jobs: A Bivariate Selectivity Approach*. Industrial and Labor Relations Review, vol. 42, no. 4, pp. 624-639.

Sorensen, E. (1990): *The Crowding Hypothesis and Comparable Worth*. Journal of Human Resources, vol. 25, no.1, pp. 55-89.

Stiglitz, J. (1997): *Ekonomie veřejného sektoru*. Grada Publishing.

Vielle, P., Walthery, P. (2003): *Flexibility and Social Protection*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Waldfogel, J. (1998): *The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference?* Journal of Labor Economics, vol. 16, no.3, pp. 505-545.

Wright, R., Ermisch, J. (1991): *Gender Discrimination in the British Labour Market: A Reassessment*. The Economic Journal, vol. 101, no. 406, pp 508-522.

Zveglic, J., Rodgers, Y. (2003): *The Impact of Protective Measures for Female Workers*. Journal of Labor Economics, vol. 21, no. 3

### **Statistická data:**

Český statistický úřad (2003a): *Vzdělání a zaměstnanost žen v ČR podle výsledků SLDB 2001 (analýza z hlediska genderu)*. Český statistický úřad, Praha.

Český statistický úřad (2003b): *Ženy a muži v datech*. Český statistický úřad, MPSV, Praha.

Český statistický úřad (2004): *Zaostřeno na ženy, na muže*. Český statistický úřad, Praha.

Český statistický úřad (2005a): *Ženy a muži v datech*. Český statistický úřad, MPSV, Praha.

Český statistický úřad (2005b): *Zaostřeno na ženy, na muže*. Český statistický úřad, Praha.

Český statistický úřad (2005c): *Práce, sociální statistiky. Struktura mezd zaměstnanců v roce 2004*. Český statistický úřad, Praha.

Český statistický úřad (2005d): *Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výběrového šetření pracovních sil. Roční průměry 2004*. Český statistický úřad, Praha.

Český statistický úřad (2005e): *Práce, sociální statistiky. Mzdová diferenciacce zaměstnanců*. Český statistický úřad, Praha.

Eurostat (2002): *The Life of women and men in Europe, A statistical portrait*. Eurostat, Luxembourg, ISBN 92-894-3569-2

Eurostat (2005): *Statistics in Focus. Population and Social Conditions. Labor Market Latest Trends – 4th quarter 2004 data*. Eurostat, Luxembourg.

Ústav pro informace ve vzdělání (2003): *Vývojová ročenka školství v České republice 1989/90 – 2002/03*. ÚIV, Praha, ISBN 80-211-0446-5

Ústav pro informace ve vzdělání (2004): *Statistická ročenka školství 2003/2004*. ÚIV, Praha, ISBN 80-211-0467-8

Ústav pro informace ve vzdělání (2005): *Statistická ročenka školství 2004/2005*. ÚIV, Praha, ISBN 80-211-0489-9

Ústav zdravotnických informací a statistiky České republiky (2005): *Roční výkaz o činnosti zdravotnických zařízení: A(MZ)1-01: obor A440 jesle a mikrojesele*. Ústav zdravotnických informací a statistiky České republiky, Praha.

### Internetové zdroje:

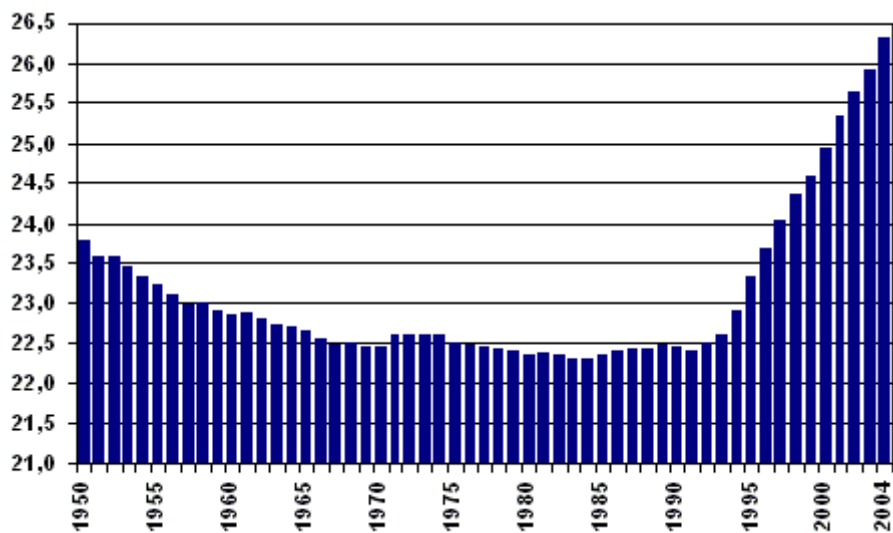
Český statistický úřad	<a href="http://www.czso.cz">http://www.czso.cz</a>
European Commission	<a href="http://ec.europa.eu">http://ec.europa.eu</a>
Eurostat	<a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int">http://epp.eurostat.cec.eu.int</a>
Gender Studies	<a href="http://www.feminismus.cz">http://www.feminismus.cz</a>
Ministerstvo práce a sociálních věcí	<a href="http://www.mpsv.cz">http://www.mpsv.cz</a>
Statistical Bulletin, staženo 10.3.2006	<a href="http://www.wales.gov.uk">http://www.wales.gov.uk</a>

## 9. SEZNAM PŘÍLOH

<b>příloha 1</b>	Průměrný věk žen při narození 1. dítěte v ČR v letech 1950-2004 .....	105
<b>příloha 2</b>	Vzdělání .....	106
<b>2A</b>	Struktura vzdělání podle pohlaví v letech 1950 a 2001 v ČR (v %).....	106
<b>2B</b>	Podíl žen mezi studenty vysokých škol v EU (v %) .....	107
<b>příloha 3</b>	Participace na trhu práce .....	108
<b>3A</b>	Celková míra participace .....	108
<b>3B</b>	Míra participace žen.....	109
<b>3C</b>	Míra participace mužů .....	110
<b>příloha 4</b>	Daňové systémy v zemích EU .....	111
<b>příloha 5</b>	Struktura dětí v mateřských školách podle věku v ČR .....	112
<b>příloha 6</b>	Mateřské a rodičovské dovolené v zemích EU .....	113
<b>příloha 7</b>	Míry zaměstnanosti .....	117
<b>7A</b>	Celková míra zaměstnanosti .....	117
<b>7B</b>	Míra zaměstnanosti žen.....	118
<b>7C</b>	Míra zaměstnanosti mužů .....	119
<b>příloha 8</b>	Míry zaměstnanosti v EU a stav vzhledem k lisabonským cílům v roce 2004 .....	120
<b>příloha 9</b>	Průměrný počet odpracovaných hodin týdně při plném úvazku ve 4. čtvrtletí 2004 v zemích EU.....	121
<b>příloha 10</b>	Částečné úvazky .....	122
<b>10A</b>	Zaměstnanost na částečné úvazky (% z celkové zaměstnanosti).....	122
<b>10B</b>	Zaměstnanost žen na částečné úvazky 122 (% z celkové zaměstnanosti žen) .....	123
<b>10C</b>	Zaměstnanost mužů na částečné úvazky (% z celkové zaměstnanosti mužů) .....	124
<b>příloha 11</b>	Mzdový rozdíl mezi muži a ženami v neupravené formě .....	125

## 10. PŘÍLOHY

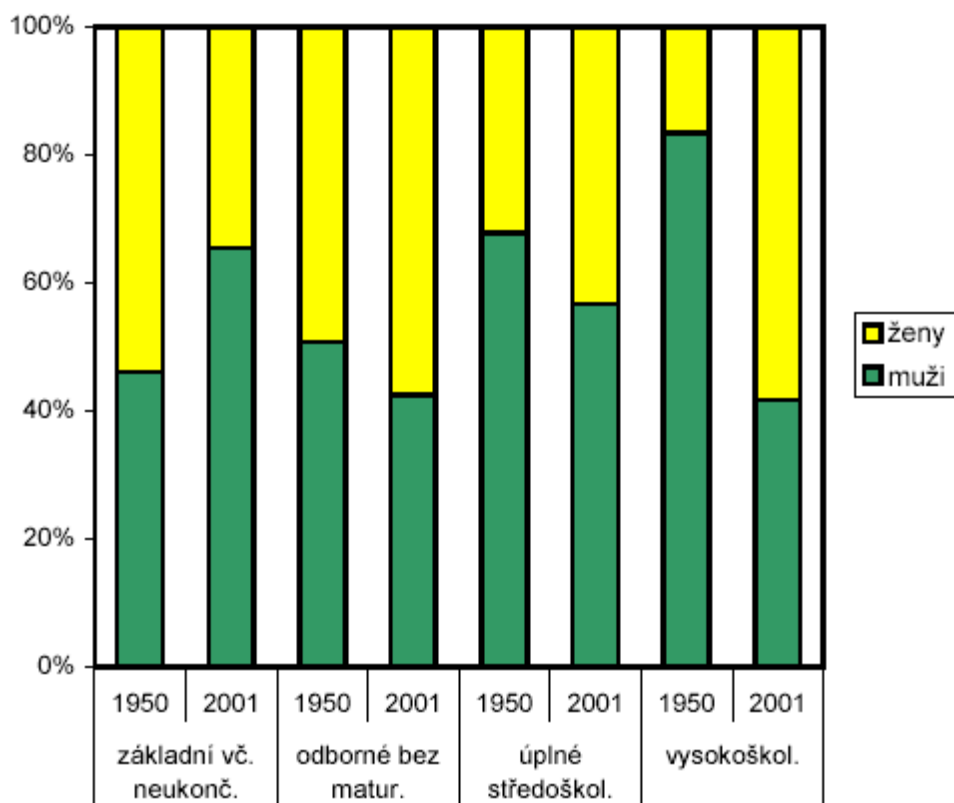
### Příloha 1 - Průměrný věk žen při narození 1. dítěte v ČR v letech 1950-2004



Zdroj: Český statistický úřad.

## Příloha 2 - Vzdělání

### 2A - Struktura vzdělání podle pohlaví v letech 1950 a 2001 v ČR (v %)



Zdroj: Český statistický úřad.

**2B - Podíl žen mezi studenty vysokých škol v EU (v %)**

	1989	1998	1999	2000	2001	2002	2003
EU-25		52,7 <sup>1</sup>	53,1	53,5	53,9	54,4	54,6
EU-15		52,2 <sup>1</sup>	52,6	52,9	53,2	53,7	54,0
Belgie	46,4	...	52,1	52,3	52,8	53,1	53,3
ČR	...	48,1	49,7	49,8	50,1	51,2	50,7
Dánsko	49,0	55,5	56,3	56,9	56,5	57,5	57,9
Estonsko	...	56,8	57,8	58,5	60,1	61,5	61,5
Francie	52,9	54,7	54,4	54,2	54,1	54,8	55,0
Finsko	51,1	53,5	54,0	53,7	53,9	54,1	53,5
Irsko	44,4	52,7	53,5	54,1	54,7	55,1	55,7
Itálie	47,9	54,7	55,2	55,5	56,0	56,2	56,2
Kypr	...	...	56,0	57,1	58,0	54,8	49,5
Litva	...	60,3	60,0	60,0	59,8	60,5	60,0
Lotyško	...	58,9	61,6	63,4	61,8	61,5	61,7
Lucembursko	50,0	51,7	51,7	...	...	...	53,3
Maďarsko	...	54,0	54,2	53,9	54,8	55,3	56,7
Malta	...	...	51,5	53,3	54,8	56,9	56,9
Německo	49,0	55,5	56,3	56,9	56,5	57,5	57,9
Nizozemí	43,5	48,6	49,3	50,0	50,5	50,7	51,0
Polsko	...	56,8	57,0	57,5	58,0	57,9	57,8
Portugalsko	53,1	56,0	55,9	56,5	57,0	57,0	56,6
Rakousko	45,7	49,2	50,0	51,0	51,8	52,7	53,0
Řecko	48,9	50,1	50,3	50,0	51,1	51,2	51,0
Slovensko	...	51,0	51,7	50,4	51,3	52,1	53,1
Slovinsko	...	55,2	56,0	56,1	56,1	57,5	56,2
Španělsko	50,0	53,0	53,0	52,9	52,5	53,1	53,1
Švédsko	53,2	56,2	57,6	58,2	59,1	59,5	59,6
VB	46,7	52,7	53,2	53,9	54,5	55,2	55,9

... data nejsou dostupná

<sup>1</sup> odhad Eurostatu

Zdroj: Eurostat.



## Příloha 3 – Participace na trhu práce

### 3A - Celková míra participace

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU-25	...	...	...	...	67,7	68,0	68,5	68,7	68,7	69,0	69,3	69,7
EU-15	67,1	67,2	67,2	67,7	67,9	68,3	68,9	69,2	69,2	69,7	70,1	70,6
Belgie	61,0	61,8	62,1	62,3	62,7	63,5	64,9	65,1	64,2	64,8	64,9	65,9
ČR	...	...	...	...	...	72,0	72,0	71,3	70,8	70,6	70,2	70,0
Dánsko	81,4	79,5	79,8	79,8	79,8	79,7	80,6	80,0	79,9	79,6	79,5	80,1
Estonsko	...	...	...	...	...	72,2	70,4	70,2	70,0	69,3	70,1	70,0
Francie	67,3	67,5	67,8	68,1	68,1	68,4	68,7	68,7	68,7	69,1	69,4	69,5
Finsko	72,6	72,0	72,6	72,9	72,4	72,3	73,9	74,5	75,0	74,9	74,5	74,2
Irsko	61,2	61,8	61,9	62,5	64,1	65,6	67,1	68,2	68,6	68,6	68,8	69,5
Itálie	58,3	57,8	57,8	58,1	58,2	59,0	59,6	60,1	60,6	61,1	61,5	62,7
Kypr	...	...	...	...	...	...	...	69,1	70,6	71,2	72,4	72,6
Litva	...	...	...	...	...	72,1	72,2	70,8	69,7	69,6	69,9	69,1
Lotyšsko	...	...	...	...	...	69,8	68,5	67,2	67,7	68,8	69,2	69,7
Lucembursko	62,4	62,0	60,6	61,2	61,6	62,1	63,2	64,1	64,4	65,2	65,1	64,7
Maďarsko	...	...	...	57,9	57,6	58,7	59,8	60,1	59,6	59,7	60,6	60,5
Malta	...	...	...	...	...	...	...	58,0	58,1	58,5	58,6	58,3
Německo	70,6	70,8	70,5	70,4	70,6	70,8	71,2	71,1	71,5	71,7	72,1	72,6
Nizozemí	67,9	68,8	69,3	70,3	72,0	73,0	74,1	75,2	75,8	76,5	76,5	76,6
Polsko	...	...	...	...	65,9	65,7	65,9	65,8	65,5	64,6	63,9	64,0
Portugalsko	69,4	69,3	68,9	69,3	70,5	70,6	70,8	71,4	72,1	72,7	72,9	73,0
Rakousko	...	71,1	71,4	70,8	70,9	71,0	71,2	71,0	71,0	71,6	72,0	71,3
Řecko	59,0	59,7	60,4	61,1	61,3	63,2	63,8	63,8	63,3	64,2	65,2	66,5
Slovensko	...	...	...	...	...	69,3	69,5	69,9	70,4	69,9	70,0	69,7
Slovinsko	...	...	...	66,2	67,3	68,2	67,3	67,5	68,1	67,8	67,1	69,8
Španělsko	58,4	58,9	59,0	61,6	62,4	63,0	63,9	65,4	64,7	66,2	67,6	68,7
Švédsko	77,7	76,7	77,0	77,1	76,5	76,2	76,8	77,3	77,9	77,6	77,3	77,2
VB	75,5	75,3	75,2	75,3	75,4	75,4	75,7	75,4	75,2	75,2	75,2	75,2

... data nejsou dostupná

Zdroj: European Commission, 2005.

**3B - Míra participace žen**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU-25	...	...	...	...	58,1	58,7	59,5	60,0	60,2	60,7	61,2	62,0
EU-15	55,9	56,3	56,6	57,4	57,9	58,6	59,5	60,0	60,2	61,0	61,6	62,5
Belgie	50,3	51,2	51,7	52,1	52,9	54,0	56,3	56,4	55,1	56,3	56,9	58,2
ČR	...	...	...	...	...	64,0	64,1	63,6	63,2	62,7	62,5	62,2
Dánsko	77,6	74,6	74,0	74,2	74,7	75,6	76,1	75,6	75,9	75,5	75,1	76,2
Estonsko	...	...	...	...	...	66,4	65,0	65,3	65,5	64,4	65,7	66,0
Francie	59,8	60,3	60,8	61,1	61,2	61,9	62,3	62,4	62,4	63,0	63,5	63,9
Finsko	69,3	68,7	69,3	69,7	69,3	69,1	71,1	71,9	72,4	72,8	72,2	72,0
Irsko	45,5	46,7	47,3	48,6	51,1	52,9	55,0	56,3	57,1	57,8	58,3	59,0
Itálie	41,9	41,9	42,3	43,0	43,5	44,6	45,5	46,3	47,3	47,9	48,3	50,6
Kypr	...	...	...	...	...	...	...	57,7	60,6	61,8	63,3	62,9
Litva	...	...	...	...	...	66,5	68,2	67,3	66,0	65,8	66,5	65,6
Lotyšsko	...	...	...	...	...	63,9	62,4	62,1	63,2	63,9	64,7	65,3
Lucembursko	46,4	46,4	44,6	45,9	47,1	48,1	50,3	51,6	52,2	53,6	54,5	54,3
Maďarsko	...	...	...	49,7	49,3	51,2	52,3	52,7	52,4	52,7	53,9	54,0
Malta	...	...	...	...	...	...	...	35,2	34,6	36,7	36,8	36,0
Německo	60,8	61,3	61,3	61,4	61,8	62,2	63,0	63,3	63,8	64,4	65,1	65,8
Nizozemí	56,4	57,7	58,6	60,1	61,8	63,2	65,2	66,0	67,1	68,3	68,7	69,2
Polsko	...	...	...	...	58,8	58,8	59,4	59,9	59,7	58,7	58,0	57,9
Portugalsko	60,2	60,5	60,4	60,9	62,1	62,3	62,9	63,9	64,8	65,6	66,5	67,0
Rakousko	...	61,4	61,7	61,2	61,5	61,7	62,0	62,0	62,5	63,7	64,4	64,2
Řecko	42,6	43,4	44,6	45,8	46,6	49,0	50,3	50,5	49,7	51,0	52,2	54,1
Slovensko	...	...	...	...	...	61,7	62,3	63,2	63,7	63,2	63,5	63,0
Slovinsko	...	...	...	61,4	62,7	63,6	62,6	62,9	63,2	63,0	62,1	65,0
Španělsko	41,0	42,4	43,3	47,1	48,2	48,9	50,0	52,0	50,9	53,1	55,1	56,8
Švédsko	75,4	74,4	74,6	74,7	74,0	73,5	74,2	74,8	75,7	75,8	75,4	75,2
VB	66,2	66,3	66,5	66,9	67,3	67,4	67,9	68,2	68,0	68,3	68,3	68,6

... data nejsou dostupná

Zdroj: European Commission, 2005.

**3C - Míra participace mužů**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU-25	...	...	...	...	77,4	77,4	77,6	77,4	77,3	77,3	77,4	77,5
EU-15	78,5	78,2	77,8	77,9	78,0	78,1	78,3	78,3	78,3	78,4	78,6	78,6
Belgie	71,7	72,2	72,4	72,4	72,5	72,8	73,4	73,7	73,2	73,2	72,9	73,4
ČR	...	...	...	...	...	80,0	79,9	79,1	78,6	78,6	78,0	77,9
Dánsko	85,0	84,2	85,4	85,2	84,8	83,8	84,9	84,2	83,8	83,6	83,8	84,0
Estonsko	...	...	...	...	...	79,0	76,8	75,6	74,9	74,6	75,0	74,4
Francie	75,0	74,9	75,0	75,2	75,1	75,2	75,3	75,2	75,2	75,5	75,5	75,2
Finsko	75,9	75,4	75,9	76,1	75,5	75,6	76,7	77,2	77,6	77,0	76,8	76,4
Irsko	76,7	76,9	76,4	76,3	77,1	78,2	79,1	79,9	79,9	79,2	79,3	79,9
Itálie	75,0	74,2	73,5	73,4	73,2	73,6	73,8	74,1	74,1	74,3	74,7	74,9
Kypr	...	...	...	...	...	...	...	81,4	81,5	81,3	82,2	83,0
Litva	...	...	...	...	...	78,2	76,6	74,5	73,7	73,6	73,5	72,8
Lotyšsko	...	...	...	...	...	76,4	75,1	72,7	72,6	74,1	74,1	74,3
Lucembursko	78,0	77,1	76,1	76,1	75,8	75,9	75,9	76,3	76,3	76,7	75,5	74,8
Maďarsko	...	...	...	66,6	66,2	66,6	67,6	67,9	67,2	67,1	67,6	67,2
Malta	...	...	...	...	...	...	...	80,5	81,3	80,1	80,2	80,4
Německo	80,2	80,1	79,6	79,3	79,2	79,2	79,2	78,9	79,0	78,8	79,1	79,2
Nizozemí	79,2	79,7	79,7	80,3	81,9	82,6	82,9	84,1	84,3	84,5	84,0	83,9
Polsko	...	...	...	...	73,3	72,8	72,5	71,7	71,5	70,6	70,0	70,1
Portugalsko	78,8	78,4	77,7	78,1	79,3	79,3	79,1	79,2	79,6	80,0	79,6	79,1
Rakousko	...	80,8	81,1	80,5	80,3	80,3	80,5	80,1	79,4	79,6	79,8	78,5
Řecko	76,6	77,2	77,5	77,6	77,2	77,6	77,5	77,4	77,1	77,6	78,3	79,0
Slovensko	...	...	...	...	...	77,2	76,9	76,8	77,4	76,7	76,7	76,5
Slovinsko	...	...	...	71,1	71,9	72,6	71,8	71,9	72,8	72,5	72,0	74,5
Španělsko	76,4	75,7	75,0	76,2	76,7	77,3	77,9	78,8	78,4	79,1	80,0	80,4
Švédsko	80,0	79,1	79,6	79,6	79,0	79,0	79,4	79,8	79,9	79,4	79,2	79,1
VB	84,6	84,3	83,8	83,7	83,4	83,2	83,3	82,8	82,6	82,3	82,3	82,0

... data nejsou dostupná

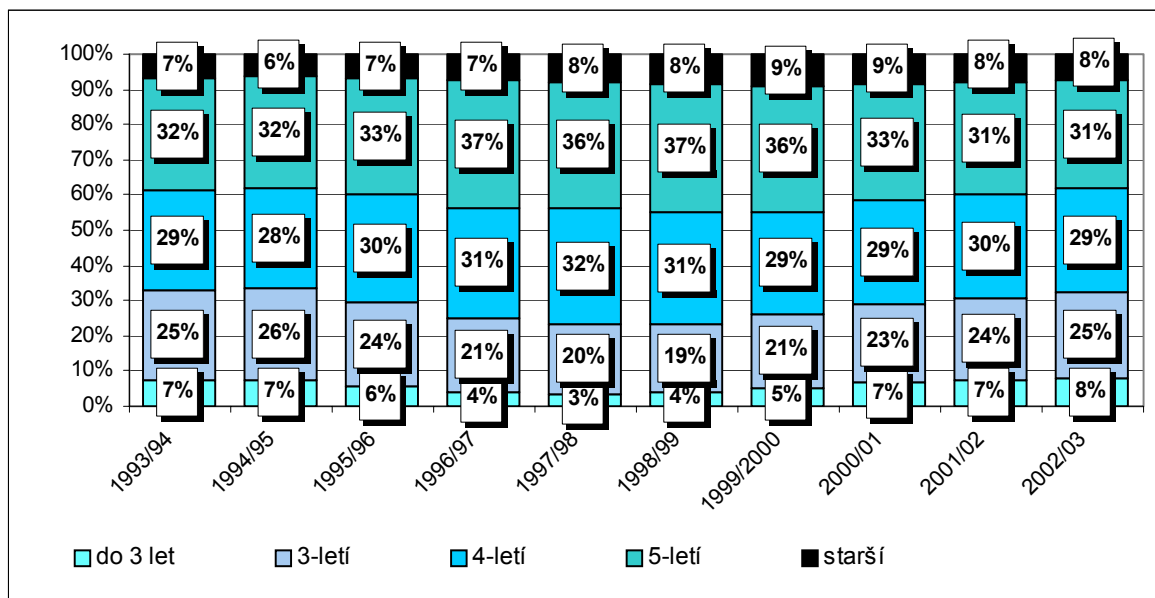
Zdroj: European Commission, 2005.

## Příloha 4 – Daňové systémy v zemích EU

	Daňový systém	Úlevy a modifikace
Belgie	rodinný podílový + individuální	pouze částečné dělení příjmu
ČR	dělení příjmu + individuální	úlevy na závislého partnera, daňový kredit na závislé děti
Dánsko	individuální	úlevy převoditelné na partnera
Estonsko	jednotná daň	
Francie	rodinný podílový	úlevy na manžela a děti
Finsko	individuální	
Irsko	individuální	
Itálie	individuální	úlevy podle závislých osob a výše příjmu
Kypr	individuální	
Litva	jednotná daň	
Lotyšsko	jednotná daň	
Lucembursko	agregovaný	úlevy na manžela a děti
Maďarsko	individuální	daňový kredit pro děti
Malta	individuální	
Německo	dělení příjmu + individuální	
Nizozemí	individuální	úlevy převoditelné na partnera
Polsko	individuální	
Portugalsko	dělení příjmu	
Rakousko	individuální	úlevy na vyživovaného partnera a děti
Řecko	individuální	úlevy na děti
Slovensko	jednotná daň	
Slovinsko	individuální	úlevy na děti a závislé členy rodiny, vč. rozvedených partnerů pobírajících alimenty
Španělsko	agregovaný + individuální	úlevy v závislosti na zdaněné jednotce
Švédsko	individuální	
VB	individuální	daňový kredit pro děti klesající s výší příjmu

Zdroj: European Commission (2005b), O'Donoghue, Sutherland (1998).

## Příloha 5 - Struktura dětí v mateřských školách podle věku v ČR



Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělání (2003).

## Příloha 6 – Mateřské a rodičovské dovolené v zemích EU

	Délka dovolené a pobírání dávek	Výše dávek	Platby zaměstnavatele	Zdanění dávek
Belgie	Dovolená <b>15 týdnů</b> (17 při mnohočetném porodu; nejméně 1 týden před porodem a 8 týdnů po porodu).	Dávky v mateřství – <b>82 %</b> mzdy (bez stropu) prvních 30 dní, poté <b>75 %</b> mzdy se stropem.	Není dané zákonem.	Ano.
ČR	Dávky v mateřství placeny během <b>28 týdnů</b> mateřské dovolené (37 při mnohočetném porodu a u svobodných matek; začátek 6-8 týdnů před porodem). Rodičovská dovolená do <b>3 let</b> věku dítěte (dítě nesmí být v předškolním zařízení více než 5 dní v měsíci).	Dávky v mateřství – <b>69 %</b> mzdy (na základě denního vyměřovacího základu) se stropem. Rodičovský příspěvek – 1,54 násobek životního minima po 4 roky ( <b>3696 Kč</b> měsíčně).	Není dané zákonem.	Ne.
Dánsko	Dávky v mateřství placeny <b>18 týdnů</b> (4 před a 14 týdnů po porodu). Dávky mužům jsou placeny po 2 nepřerušované týdny během 14 týdnů po porodu. Po 14. týdnu se oba rodiče dělí o <b>52 týdnů</b> dovolené, které mohou být rozděleny nebo odloženy do 9 let věku dítěte.	Dávky v mateřství – počítány na základě hodinové mzdy zaměstnance nebo příjmů osob samostatně výdělečně činných, maximálně však <b>430 € týdně</b> nebo 12 € za hodinu (37 hodin týdně) Rodičovský příspěvek – 60 % dávek v nezaměstnanosti.	Není dané zákonem. Kolektivní smlouvy ustanovují pokračující vyplácení mezd a příjmů pro určité skupiny zaměstnavatelů.	Ano.
Estonsko	Mateřská dovolená <b>20 týdnů</b> (22 při mnohočetném či komplikovaném porodu), pokud dovolená začne později než 30 dní před očekávaným porodem, jsou tyto dny odečteny z období pobírání dávek.	Dávky v mateřství – <b>100 %</b> mzdy po celou dobu mateřské dovolené. Rodičovské dávky – <b>100 %</b> referenční mzdy po 365 dní zahrnující období mat. dovolené, min.141€, max.1006 €.	Není dané zákonem.	Dávky v mateřství -ano. Rodičovské dávky – ne.
Francie	Dávky v mateřství jsou placeny <b>16 týdnů</b> (6 před a 10 po porodu; 2 týdny navíc před porodem v případě rizikového těhotenství; 28 týdnů u 3. dítěte; 34 týdnů u dvojčat; 46 týdnů u trojčat a více dětí). Dávky mužům jsou placeny 11 dní (18 dní u mnohočetného porodu) během 4 měsíců po porodu. Obě dávky jsou placeny v případě přerušování aktivity.	Dávky v mateřství a otcovství – <b>100 %</b> čistého příjmu se stropem: maximum – 66,29 € denně minimum – 7,94 € denně.	Zaměstnavatel zcela nebo z části platí možný rozdíl (nad strop) mezi příjmem a dávkou v mateřství/otcovství v souladu s podmínkami kolektivních smluv.	Ano.
Finsko	Dávky v mateřství jsou placeny <b>105 dní</b> vyjma nedělí (začátek 30-50 dní před porodem). Dávky mužům jsou placeny 18-30 dní. Rodičovské dávky jsou placeny <b>158 dní</b> vyjma nedělí matce či otci ihned po ukončení mateřské dávky (60 dní navíc při mnohočetném porodu).	Minimální příspěvek <b>11,45 € denně</b> , dále podle dávek nemocenského pojištění.	Není dané zákonem. Kolektivní smlouvy ustanovují pokračující vyplácení mezd a příjmů pro určité skupiny zaměstnavatelů.	Ano.

	Délka dovolené a pobírání dávek	Výše dávek	Platby zaměstnavatele	Zdanění dávek
Irsko	Dávky v mateřství jsou placeny <b>18 týdnů</b> (nejméně 4 před a 4 týdny po porodu). Rodičovská dovolená <b>14 týdnů</b> do 5 let věku dítěte.	Dávky v mateřství – <b>70 %</b> prům. týdenních příjmů v relevantním daň. roce, max. 232 €, min. 151 € týdně.	Není dané zákonem.	Ne.
Itálie	Dávky v mateřství jsou placeny <b>5 měsíců</b> (1 před a 4 po nebo 2 před a 3 měsíce po porodu, navíc dobrovolných dodatečných <b>6 měsíců</b> ), pouze pokud je přerušena mzda. Otec může zažádat o nepovinnou dodatečnou otcovskou dovolenou, pokud nežádá matka.	Dávky v mateřství – <b>80 %</b> příjmů v povinném období, <b>30 %</b> v období dodatečné dovolené.	Zaměstnavatel platí vyrovnání.	Ano.
Kypr	Dávky v mateřství jsou placeny <b>16 týdnů</b> (začátek 2-6 týdnů před porodem).	Dávky v mateřství – zákl. příspěvek činí <b>75 %</b> nižší části týdenních prům. pojistitelných příjmů během příjmového roku, zvyšovaný na 80, 90 a 100 % při 1, 2 a 3 závislých osobách; dodatkový příspěvek činí 75 % horní části týdenních prům. pojistitelných příjmů za příjmový rok.	Není dané zákonem.	Ne.
Litva	Mateřská dovolená <b>18 týdnů</b> (10 před a 8 týdnů po porodu; při komplikovaném nebo mnohočetném porodu jsou dávky placeny 10 týdnů po porodu. Poté jsou dávky placeny rodiči, který zůstává mimo zaměstnání, maximálně <b>3 roky</b> po narození dítěte.	Dávky v mateřství – <b>vyrovnávací mzda</b> během mateřské dovolené, která <b>nesmí být nižší než ¼ průměrného příjmu</b> za současný rok. Rodičovské dávky – <b>70 % vyrovnávací mzdy</b> placeno rodiči pečujícímu o dítě do 1. narozenin, příspěvek nesmí být nižší než 1/3 prům. příjmu za současný rok. Příspěvek je pak placen ze státního rozpočtu do 3 let věku dítěte.	Není dané zákonem.	Ano.
Lotyšsko	Dávky v mateřství jsou placeny <b>16 týdnů</b> (8 před a 8 po porodu; 2 další týdny pro ženy, které měly nepřetržitou zdrav. péči do 12. týdne těhotenství, další 2 týdny při komplikovaném těhotenství či porodu a při mnohočetném porodu). Dávky mužům placeny po 10 dní otcovské dovolené. „Rodičovský příspěvek“ pro rodiče pečující o dítě, kteří nejsou zaměstnáni na plný úvazek, do <b>2 let</b> věku dítěte.	Dávky v mateřství – <b>100 %</b> průměrné hrubé mzdy. Dávky v otcovství – 80 % průměrné hrubé mzdy. „Rodičovský příspěvek“ – <b>46 €</b> měsíčně u dítěte do 18 měsíců věku a 11 € měsíčně u dítěte od 18 měsíců do 2 let věku.	Není dané zákonem.	Ne.
Lucembursko	Dávky v mateřství jsou placeny <b>16 týdnů</b> (8 před a 8 po porodu; další 4 týdny při předčasném nebo mnohočetném porodu), pokud mzda je přerušena. Příspěvek v mateřství. 16 týdnů, ale není kumulativní s dávkami v mateřství. Rodičovská dovolená <b>6 měsíců</b> do 5 let věku dítěte (zajištěn návrat do zaměstnání).	Dávky v mateřství – <b>100 %</b> příjmu během mateřské dovolené. Příspěvky v mateřství – 184,67 € týdně po 16 týdnů. „Rodičovský příspěvek“ pro rodiče bez příjmu nebo s omezeným příjmem pečujícího o dítě do 2 let věku – <b>461,65 €</b> .	Není dané zákonem.	Ano.

	Délka dovolené a pobírání dávek	Výše dávek	Platby zaměstnavatele	Zdanění dávek
Maďarsko	Dávky v mateřství jsou placeny <b>24 týdnů</b> (4 před a 20 týdnů po porodu nebo placených 24 týdnů po porodu).	Příspěvky v mateřství – <b>70 %</b> denního průměrného hrubého příjmu za předešlý rok. Příspěvek na péči o dítě - <b>70 %</b> denního prům. příjmu za předešlý rok, max. 330 € měsíčně.	Není dané zákonem.	Ano.
Malta	Placená dovolená je <b>13 týdnů</b> (nejméně 5 týdnů po porodu), dodatečný 1 neplacený týden dovolené.	Dávky v mateřství – <b>47 € týdně</b> po dobu 13 týdnů.	Není dané zákonem.	Ne.
Německo	Mateřská dovolená <b>14 týdnů</b> (6 před a 8 týdnů po porodu, 12 týdnů po porodu při předčasném či mnohočetném porodu). „Rodičovský příspěvek“ pro nepracující rodiče nebo pro rodiče pracující do 30 hodin týdně do <b>2 let</b> věku dítěte.	Dávky v mateřství – <b>průměrná čistá mzda</b> pojištěné osoby s maximem 13 € denně. Rozdíl je placen zaměstnavatelem. Ženy, které nejsou pojištěny, dostávají maximálně 210 €. „Rodičovský příspěvek“ – <b>300 €</b> měsíčně po 24 měsících po porodu nebo 450 € měsíčně po 12 měsících po porodu.	Doplněk placen zaměstnavatelem – rozdíl mezi čistým příjmem a dávkou v mateřství placenou z nemocenského pojištění.	Ne.
Nizozemí	Mateřská dovolená <b>16 týdnů</b> (4-6 týdnů povinně před porodem, 10-12 týdnů po porodu; u předčasněho porodu je počet dní před termínem porodu přidán k období po porodu; u pozdějšího porodu je počet dní po termínu porodu přidán k celk. období dovolené, která je pak delší).	Dávky v mateřství – <b>100 %</b> denní mzdy, maximálně 167 € denně; u osob samostatně výdělečně činných maximálně 100 % minimální mzdy.	Není dané zákonem.	Ano.
Polsko	Mateřská dovolená <b>16 týdnů</b> při prvním dítěti, 18 týdnů při dalším dítěti (26 týdnů u mnohočet. porodu, začátek 4 týdny před porodem). „Rodičovský příspěvek“ pro rodiče pečujícího o dítě po <b>24 měsících</b> (36 měsíců při mnohočetném porodu nebo pro svobodné rodiče), jehož příjem nepřekročí 25 % prům. příjmu za minulý rok.	Dávky v mateřství – <b>100 %</b> referenční mzdy. „Rodičovský příspěvek“ – <b>83 €</b> měsíčně.	Není dané zákonem.	Dávky v mateřství - ano. „Rodičovský příspěvek“ – ne.
Portugalsko	Dávky v mateřství jsou placeny <b>120 dní</b> během mateřské dovolené (90 dní po porodu, při mnohočetném porodu 30 dní navíc na další dítě; 6 týdnů musí být na mateřské dovolené matka). Dávky mužům jsou placeny po dobu <b>15 dní</b> . Dávky rodičovské dovolené jsou placeny po <b>3 měsíce</b> matce či otci při péči o dítě do věku 6 let.	Všechny dávky – <b>100 %</b> průměrné denní mzdy, minimálně 50 % minimální mzdy.	Není dané zákonem.	Ne.
Rakousko	Dávky v mateřství jsou placeny <b>8 týdnů</b> před a po porodu (12 týdnů u předčasného a mnohočet. porodu), pokud mzda je přerušena. Přídavek na péči o dítě po <b>36 měsících</b> při střídavé péči rodičů, <b>30 měsíců</b> při péči jednoho rodiče.	Dávky v mateřství – <b>průměrná čistá mzda</b> za posledních 13 týdnů nebo 3 měsíce. Přídavek na péči o dítě - max. <b>14 600 €</b> ročně.	Není dané zákonem, s výjimkou zaměstnanců, kteří vydělávají méně než 316,19 € měsíčně.	Ne.
Řecko	Dávky v mateřství jsou vypláceny <b>17 týdnů</b> (8 před a 9 po porodu).	Maximum (bez závislých osob) - <b>40,17 €</b> denně Maximum (4 závislé osoby) – <b>56,23 €</b> denně	Není dané zákonem.	Ano.



	Délka dovolené a pobírání dávek	Výše dávek	Platby zaměstnavatele	Zdanění dávek
Slovensko	Dávky v mateřství jsou placeny <b>28 týdnů</b> (37 při mnohočetném porodu a u svobodných matek; začátek 6-8 týdnů před porodem). Rodičovský příspěvek při celodenní péči o dítě do <b>3 let</b> , které nenavštěvuje předškolní zařízení, pro rodiče, který nepobírá dávky v mateřství.	Dávky v mateřství – <b>55 %</b> vyměřovacího základu (denní příjmy počítány na základě předchozího roku), měsíční strop 335 € (národní průměrná mzda). Rodičovský příspěvek – <b>94 €</b> měsíčně nebo 30 € měsíčně, pokud má rodič příjmy.	Není dané zákonem.	Ne.
Slovinsko	Dávky v mateřství jsou placeny <b>15 týdnů</b> během mateřské dovolené (4 týdny před porodem). Základní dovolená na péči o dítě činí 260 dní. Otcovská dovolená činí 90 dní (15 dní během období, kdy je matka na mateřské dovolené, zbylých 75 k čerpání do věku 8 let dítěte)	Dávky v mateřství a ostatní dávky – <b>100 %</b> příjmu nebo jiného základu, min. je 55 % minimální mzdy, max. 250 % národní prům. mzdy. Dávky v mateřství nejsou omezeny. Dávky v otcovství - 15 dní <b>100 %</b> základu, zbylých 75 dní jsou placeny dávky sociální ochrany na základě minimální mzdy.	Není dané zákonem.	Ano.
Španělsko	Dávky v mateřství jsou vypláceny <b>16 týdnů</b> (při mnohočet. porodu další 2 týdny na dítě), pokud zaměstnaná žena potřebuje po 16. týdnu zdrav. péči, je uznána za dočasně neschopnou práce. Pokud oba rodiče pracují, 10 týdnů (dovolené i příspěvků) se připouští otcí.	Dávky v mateřství - <b>100 %</b> denního příjmu v měsíci předcházejícímu ukončení práce.	Není dané zákonem.	Ano.
Švédsko	Dávky v těhotenství jsou placeny maximálně 50 dní během 60 dní před porodem. Rodičovské dávky jsou placeny <b>480 dní</b> (nejdříve 60 dní před porodem u ženy, nejdéle do 8 let věku dítěte v případě matky či otce), 2 měsíce jsou vyhrazeny otcí. Dávky mužům jsou placeny 10 dní po porodu.	Výše dávek je stejná jako nemocenské dávky, <b>80 %</b> příjmu opravňujícího k nemocenským dávkám. Rodičovské dávky – 390 dní placeno podle sazby nemocenských dávek (minimum je 20 € denně), 90 dní placena minimální částka.	Není dané zákonem.	Ano.
VB	Mateřská dovolená <b>26 týdnů</b> (zaměstnanci, kteří pracovali u stejného zaměstnavatele nejméně 26 týdnů v době před 14. týdnem před porodem, mají nárok na dalších 26 týdnů mat. dovolené). Otcovská dovolená pro zaměstnance po dobu 1 nebo 2 týdnů po porodu. Rodičovská dovolená <b>13 týdnů</b> do 5 let věku dítěte.	Zákonné dávky v mateřství, otcovství – <b>90 %</b> příjmu (bez horního limitu) prvních 6 týdnů; 152 € nebo 90 % průměrných příjmů zbylých 20 týdnů. Příspěvky v mateřství – 152 € týdně nebo 90 % průměrných týdenních příjmů.	Zákonná mateřská, otcovská mzda je minimální částka mzdy, kterou musí zaměstnavatel ze zákona platit během mateřské dovolené.	Zákonná mateřská, otcovská mzda – ano. Příspěvky v mat- – ne.

Zdroj: European Commission (2005c), Nešporová (2005)

## Příloha 7 - Míry zaměstnanosti

### 7A - Celková míra zaměstnanosti

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU-25	...	...	...	...	60,6	61,2	62,0	62,4	62,8	62,8	62,9	63,3
EU-15	60,1	59,8	60,1	60,3	60,7	61,4	62,6	63,4	64,0	64,2	64,3	64,7
Belgie	55,8	55,7	56,1	56,2	56,8	57,4	59,3	60,5	59,9	59,9	59,6	60,3
ČR	...	...	...	...	...	67,3	65,6	65,0	65,0	65,4	64,7	64,2
Dánsko	72,1	72,3	73,4	73,8	74,9	75,1	76,0	76,3	76,2	75,9	75,1	75,7
Estonsko	...	...	...	...	...	64,6	61,5	60,4	61,0	62,0	62,9	63,0
Francie	59,3	59,1	59,5	59,5	59,6	60,2	60,9	62,1	62,8	63,0	63,2	63,1
Finsko	61,0	60,3	61,6	62,4	63,3	64,6	66,4	67,2	68,1	68,1	67,7	67,6
Irsko	51,7	53,0	54,4	55,4	57,6	60,6	63,3	65,2	65,8	65,5	65,5	66,3
Itálie	52,3	51,4	51,0	51,2	51,3	51,9	52,7	53,7	54,8	55,5	56,1	57,6
Kypr	...	...	...	...	...	...	...	65,7	67,8	68,6	69,2	69,1
Litva	...	...	...	...	...	62,3	61,7	59,1	57,5	59,9	61,1	61,2
Lotyšsko	...	...	...	...	...	59,9	58,8	57,5	58,6	60,4	61,8	62,3
Lucembursko	60,8	56,6	58,7	59,2	59,9	60,5	61,7	62,7	63,1	63,4	62,7	61,6
Maďarsko	...	...	...	52,1	52,4	53,7	55,6	56,3	56,2	56,2	57,0	56,8
Malta	...	...	...	...	...	...	...	54,2	54,3	54,4	54,2	54,1
Německo	72,1	72,3	73,4	73,8	74,9	75,1	76,0	76,3	76,2	75,9	75,1	75,7
Nizozemí	63,6	64,0	64,7	66,3	68,5	70,2	71,7	72,9	74,1	74,4	73,6	73,1
Polsko	...	...	...	...	58,9	59,0	57,6	55,0	53,4	51,5	51,2	51,7
Portugalsko	65,1	64,1	63,7	64,1	65,7	66,8	67,4	68,4	69,0	68,8	68,1	67,8
Rakousko	...	68,5	68,8	67,8	67,8	67,9	68,6	68,5	68,5	68,7	69,0	67,8
Řecko	53,7	54,2	54,7	55,0	55,1	56,0	55,9	56,5	56,3	57,5	58,7	59,4
Slovensko	...	...	...	...	...	60,6	58,1	56,8	56,8	56,8	57,7	57,0
Slovinsko	...	...	...	61,6	62,6	62,9	62,2	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3
Španělsko	46,6	46,1	46,9	47,9	49,5	51,3	53,8	56,3	57,8	58,5	59,8	61,1
Švédsko	71,3	70,2	70,9	70,3	69,5	70,3	71,7	73,0	74,0	73,6	72,9	72,1
VB	67,4	67,9	68,5	69,0	69,9	70,5	71,1	71,2	71,4	71,3	71,5	71,6

... data nejsou dostupná

Zdroj: Eurostat.

**7B - Míra zaměstnanosti žen**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU-25	...	...	...	...	51,1	51,8	52,9	53,6	54,3	54,7	55,0	55,7
EU-15	49,2	49,3	49,7	50,2	50,8	51,6	53,0	54,1	55,0	55,6	56,0	56,8
Belgie	44,5	44,6	45,0	45,4	46,5	47,6	50,4	51,5	51,0	51,4	51,8	52,6
ČR	...	...	...	...	...	58,7	57,4	56,9	56,9	57,0	56,3	56,0
Dánsko	68,2	66,9	66,7	67,4	69,1	70,2	71,1	71,6	72,0	71,7	70,5	71,6
Estonsko	...	...	...	...	...	60,3	57,8	56,9	57,4	57,9	59,0	60,0
Francie	51,5	51,6	52,1	52,2	52,4	53,1	54,0	55,2	56,0	56,7	57,2	57,4
Finsko	59,5	58,7	59,0	59,4	60,3	61,2	63,4	64,2	65,4	66,2	65,7	65,6
Irsko	38,5	40,1	41,6	43,2	45,9	49,0	52,0	53,9	54,9	55,4	55,7	56,5
Itálie	35,8	35,4	35,4	36,0	36,4	37,5	38,3	39,6	41,1	42,0	42,7	45,2
Kypr	...	...	...	...	...	...	...	53,5	57,2	59,1	60,4	59,0
Litva	...	...	...	...	...	58,6	59,4	57,7	56,2	57,2	58,4	57,8
Lotyšsko	...	...	...	...	...	55,1	53,9	53,8	55,7	56,8	57,9	58,5
Lucembursko	44,8	44,4	42,6	43,8	45,3	46,2	48,6	50,1	50,9	51,6	52,0	50,6
Maďarsko	...	...	...	45,2	45,4	47,2	49,0	49,7	49,8	49,8	50,9	50,7
Malta	...	...	...	...	...	...	...	33,1	32,1	33,9	33,6	32,8
Německo	55,1	55,1	55,3	55,3	55,3	55,8	57,4	58,1	58,7	58,9	58,9	59,2
Nizozemí	52,2	53,2	53,8	55,8	58,0	60,1	62,3	63,5	65,2	66,2	66,0	65,8
Polsko	...	...	...	...	51,3	51,7	51,2	48,9	47,7	46,2	46,0	46,2
Portugalsko	55,0	54,4	54,4	54,9	56,5	58,2	59,4	60,5	61,3	61,4	61,4	61,7
Rakousko	...	58,9	59,0	58,4	58,6	58,8	59,6	59,6	60,7	61,3	61,7	60,7
Řecko	36,6	37,3	38,1	38,7	39,3	40,5	41,0	41,7	41,5	42,9	44,3	45,2
Slovensko	...	...	...	...	...	53,5	52,1	51,5	51,8	51,4	52,2	50,9
Slovinsko	...	...	...	57,1	58,0	58,6	57,7	58,4	58,8	58,6	57,6	60,5
Španělsko	30,7	30,7	31,7	33,1	34,6	35,8	38,5	41,3	43,1	44,4	46,3	48,3
Švédsko	69,7	68,5	68,8	68,1	67,2	67,9	69,4	70,9	72,3	72,2	71,5	70,5
VB	60,8	61,2	61,7	62,5	63,1	63,6	64,3	64,7	65,0	65,2	65,3	65,6

... data nejsou dostupná

Zdroj: Eurostat.

**7C - Míra zaměstnanosti mužů**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU-25	...	...	...	...	70,2	70,6	71,0	71,2	71,3	71,0	70,8	70,9
EU-15	71,0	70,4	70,5	70,4	70,6	71,2	72,1	72,8	73,1	72,8	72,7	72,7
Belgie	67,0	66,6	66,9	66,9	67,1	67,1	68,1	69,5	68,8	68,3	67,3	67,9
ČR	...	...	...	...	...	76,0	74,0	73,2	73,2	73,9	73,1	72,3
Dánsko	75,8	77,5	79,9	80,0	80,5	79,9	80,8	80,8	80,2	80,0	79,6	79,7
Estonsko	...	...	...	...	...	69,6	65,8	64,3	65,0	66,5	67,2	66,4
Francie	67,3	66,8	67,2	67,0	66,9	67,4	68,0	69,2	69,7	69,5	69,4	68,9
Finsko	62,5	62,0	64,2	65,4	66,2	67,8	69,2	70,1	70,8	70,0	69,7	69,7
Irsko	64,8	65,9	67,1	67,5	69,1	72,1	74,5	76,3	76,6	75,4	75,2	75,9
Itálie	69,3	67,7	66,9	66,7	66,5	66,8	67,3	68,0	68,5	69,1	69,6	70,1
Kypr	...	...	...	...	...	...	...	78,7	79,3	78,9	78,8	80,0
Litva	...	...	...	...	...	66,2	64,3	60,5	58,9	62,7	64,0	64,7
Lotyšsko	...	...	...	...	...	65,1	64,1	61,5	61,9	64,3	66,1	66,4
Lucembursko	76,4	74,9	74,4	74,3	74,3	74,5	74,5	75,0	75,0	75,1	73,3	72,4
Maďarsko	...	...	...	59,5	59,7	60,5	62,4	63,1	62,9	62,9	63,5	63,1
Malta	...	...	...	...	...	...	...	75,0	76,2	74,7	74,5	75,2
Německo	75,8	77,5	79,9	80,0	80,5	79,9	80,8	80,8	80,2	80,0	79,6	79,7
Nizozemí	74,6	74,5	75,3	76,5	78,8	80,2	80,9	82,1	82,8	82,4	81,1	80,2
Polsko	...	...	...	...	66,8	66,5	64,2	61,2	59,2	56,9	56,5	57,2
Portugalsko	75,8	74,5	73,5	73,9	75,5	75,9	75,8	76,5	77,0	76,5	75,0	74,2
Rakousko	...	78,1	78,5	77,3	77,1	77,0	77,6	77,3	76,4	76,4	76,4	74,9
Řecko	72,1	72,4	72,5	72,7	72,1	71,7	71,1	71,5	71,4	72,2	73,4	73,7
Slovensko	...	...	...	...	...	67,8	64,3	62,2	62,0	62,4	63,3	63,2
Slovinsko	...	...	...	66,0	67,0	67,2	66,5	67,2	68,6	68,2	67,4	70,0
Španělsko	63,0	61,8	62,5	62,9	64,5	66,8	69,3	71,2	72,5	72,6	73,2	73,8
Švédsko	73,0	72,0	73,1	72,6	71,7	72,8	74,0	75,1	75,7	74,9	74,2	73,6
VB	73,9	74,5	75,1	75,5	76,6	77,3	77,8	77,8	78,0	77,6	77,7	77,8

... data nejsou dostupná

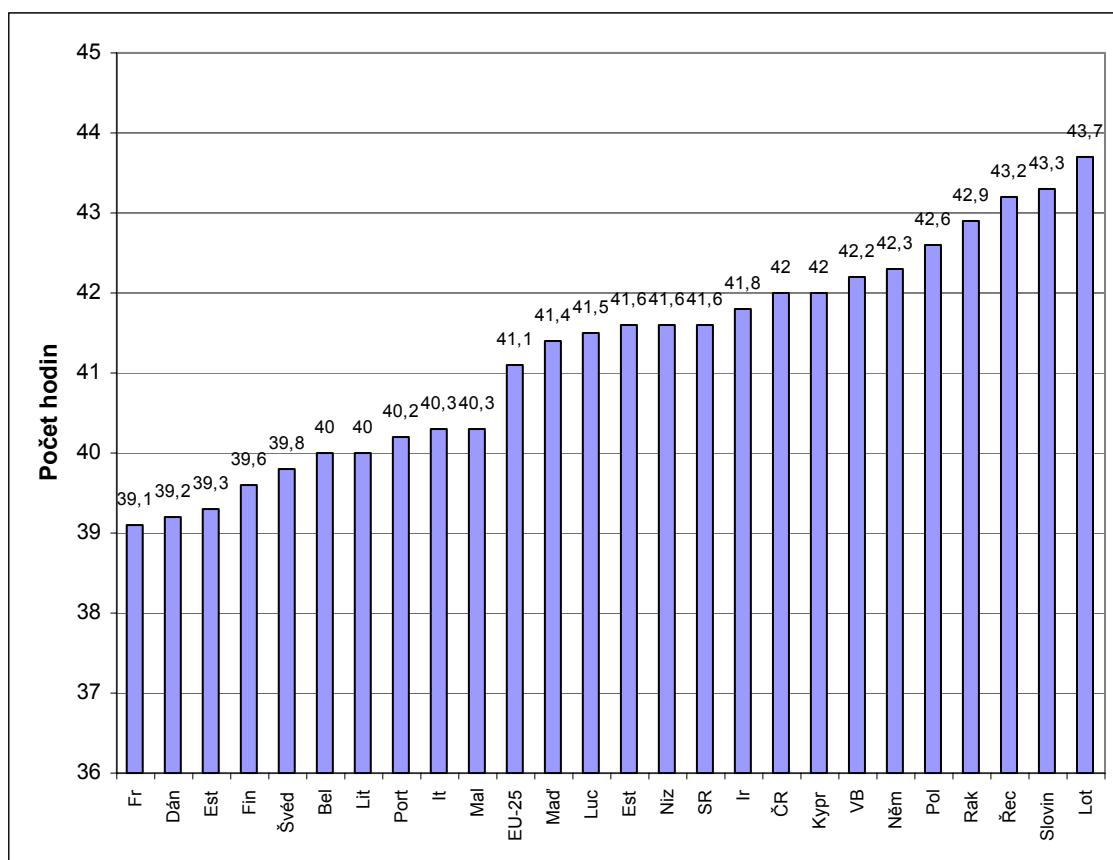
Zdroj: Eurostat.

## Příloha 8 - Míry zaměstnanosti v EU a stav vzhledem k lisabonským cílům v roce 2004

	Celková míra zaměstnanosti				Míra zaměstnanosti žen			
	2004	Změna 2003-04	Změna 2000-04	Gap 2010	2004	Změna 2003-04	Změna 2000-04	Gap 2010
EU - 15	64,7	0,4	1,3	5,3	56,8	0,8	2,7	3,2
EU - 25	63,3	0,4	0,9	6,7	55,7	0,7	2,1	4,3
Belgie	60,3	0,7	-0,2	9,7	52,6	0,8	1,1	7,4
ČR	64,2	-0,5	-0,8	5,8	56,8	-0,3	-0,9	4,0
Dánsko	75,7	0,6	-0,6	>	71,6	1,1	0,0	>
Estonsko	63,0	0,1	2,6	7,0	60,0	1,0	3,1	>
Francie	63,1	-0,1	1,0	6,9	57,4	0,2	2,2	2,6
Finsko	67,6	-0,1	0,4	2,4	65,6	-0,1	1,4	>
Irsko	66,3	0,8	1,1	3,7	56,5	0,8	2,6	3,5
Itálie	57,6	1,5	3,9	12,4	45,2	2,5	5,6	14,8
Kypr	69,1	-0,1	3,4	0,9	59,0	-1,4	5,5	1,0
Litva	61,2	0,1	2,1	8,8	57,8	-0,6	0,1	2,2
Lotyšsko	62,3	0,5	4,8	7,7	58,5	0,6	4,7	1,5
Lucembursko	61,6	-1,1	-1,1	8,4	50,6	-1,4	0,5	9,4
Maďarsko	56,8	-0,2	0,5	13,2	50,7	-0,2	1,0	9,3
Malta	54,1	-0,1	-0,1	15,9	32,8	-0,8	-0,3	27,2
Německo	65,0	0,0	-0,6	5,0	59,2	0,3	1,1	0,8
Nizozemí	73,1	-0,5	0,2	>	65,8	-0,2	2,3	>
Polsko	51,7	0,5	-3,3	18,3	46,2	0,2	-2,7	13,8
Portugalsko	67,8	-0,3	-0,6	2,2	61,7	0,3	1,2	>
Rakousko	67,8	-1,2	-0,7	2,2	60,7	-1,0	1,1	>
Řecko	59,4	0,7	2,9	10,6	45,2	0,9	3,5	14,8
Slovensko	57,0	-0,7	0,2	13,0	50,9	-1,3	-0,6	9,1
Slovinsko	65,3	2,7	2,5	4,7	60,5	2,9	2,1	>
Španělsko	61,1	1,3	4,8	8,9	48,3	2,0	7,0	11,7
Švédsko	72,1	-0,8	-0,9	6,7	55,7	0,7	2,1	4,3
VB	71,6	0,1	0,4	>	65,6	0,3	0,9	>
Cíl 2010	70 %				Více než 60 %			

Zdroj: European Commission, 2005.

## Příloha 9 – Průměrný počet odpracovaných hodin týdně při plném úvazku ve 4. čtvrtletí 2004 v zemích EU



Zdroj: Eurostat (2005).

## Příloha 10 – Částečné úvazky

### 10A - Zaměstnanost na částečné úvazky (% z celkové zaměstnanosti)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU-25	...	...	...	...	...	...	16,4	16,4	16,6	17,0	17,8	18,5
EU-15	...	16,0	16,3	16,9	17,3	17,7	17,9	18,0	18,2	18,6	19,5	20,4
Belgie	12,8	13,6	14,0	14,7	15,7	19,8	20,7	18,5	19,4	20,6	21,6	21,9
ČR	...	...	...	6,1	5,9	5,7	5,4	5,0	4,8	5,0	5,0	4,8
Dánsko	21,2	21,6	21,5	22,3	22,3	20,8	21,7	20,1	20,6	20,9	22,5	22,0
Estonsko	...	...	...	10,2	7,4	7,2	6,8	7,5	6,7	8,0	7,8	7,7
Francie	14,9	15,6	16,0	16,8	17,2	17,3	16,9	16,4	16,2	16,7	16,6	17,4
Finsko	...	11,8	11,6	11,4	11,7	12,2	12,2	12,0	12,4	12,9	13,1	13,6
Irsko	11,3	12,1	11,6	12,3	16,7	16,8	16,8	16,6	16,6	17,0	16,9	12,8
Itálie	6,3	6,6	6,6	7,0	7,4	7,9	8,8	9,1	8,6	8,6	12,7	12,8
Kypr	...	...	...	...	...	6,5	8,4	8,4	7,2	8,9	8,7	8,9
Litva	...	...	...	...	8,5	...	9,1	8,8	9,8	9,1	8,6	6,5
Lotyšsko	...	...	...	...	12,5	12,0	11,1	10,0	9,3	10,0	10,5	9,6
Lucembursko	8,0	7,9	7,7	8,2	9,5	10,7	11,3	11,3	11,7	13,3	17,8	...
Maďarsko	...	...	3,2	3,7	3,8	3,9	3,6	3,5	3,6	4,4	4,6	4,4
Malta	...	...	...	...	...	...	6,5	7,7	8,8	9,3	8,1	9,2
Německo	15,8	16,3	16,5	17,5	18,3	19,0	19,4	20,3	20,8	21,7	22,3	24,1
Nizozemí	36,4	37,3	38,1	38,0	38,8	39,4	41,2	42,2	43,8	45,0	45,6	46,2
Polsko	...	...	...	10,7	10,4	...	10,6	10,2	10,7	10,3	10,5	10,6
Portugalsko	8,0	7,5	8,7	9,9	11,2	11,1	10,8	11,3	11,4	11,8	11,2	11,5
Rakousko	...	13,9	14,9	14,9	15,8	16,8	17,0	17,2	19,0	18,6	20,2	21,0
Řecko	4,8	4,8	5,3	4,6	6,0	6,1	4,6	4,1	4,4	4,1	4,6	4,8
Slovensko	...	...	...	...	2,3	2,1	1,9	2,4	1,9	2,4	2,7	2,4
Slovinsko	...	...	6,8	8,2	7,6	6,6	6,1	6,1	6,6	6,6	9,6	8,9
Španělsko	6,8	7,4	7,9	8,2	7,9	8,2	8,1	8,1	8,1	8,3	8,9	12,8
Švédsko	...	26,2	24,5	24,5	23,9	23,8	22,8	21,0	21,4	22,9	23,9	25,0
VB	23,8	24,1	24,6	24,9	24,9	25,2	25,3	25,2	25,5	26,0	26,2	25,7

... data nejsou dostupná

Zdroj: Eurostat.

**10B - Zaměstnanost žen na částečné úvazky  
(% z celkové zaměstnanosti žen)**

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU-25	...	...	...	...	...	...	29,8	29,8	29,8	30,3	31,4	32,6
EU-15	...	31,3	31,6	32,4	33,0	33,4	33,6	33,6	33,4	34,0	35,2	36,5
Belgie	28,3	29,8	30,5	31,4	33,3	39,9	39,9	36,8	37,7	39,7	41,0	40,7
ČR	...	...	...	10,3	10,0	9,9	9,5	8,6	8,3	8,5	8,5	8,4
Dánsko	34,4	35,5	34,5	34,5	35,8	33,9	35,2	31,6	31,4	32,0	33,9	32,7
Estonsko	...	...	...	12,5	10,2	9,1	9,5	10,4	9,6	10,6	10,7	10,4
Francie	27,8	28,9	29,4	30,9	31,5	31,6	31,0	30,4	29,7	29,9	30,0	30,9
Finsko	...	15,8	15,6	15,6	17,0	17,0	16,9	16,7	17,1	17,8	17,8	18,5
Irsko	21,7	23,1	22,1	23,2	30,3	30,7	30,9	31,3	30,7	31,3	31,9	24,4
Itálie	12,6	13,1	13,0	13,9	14,4	15,7	17,4	17,8	16,7	17,2	24,8	25,7
Kypr	...	...	...	...	...	11,1	13,9	12,9	11,3	13,2	13,2	13,8
Litva	...	...	...	...	9,7	...	10,2	10,0	11,0	11,2	10,4	8,5
Lotyšsko	...	...	...	...	12,8	13,0	12,4	12,1	11,2	13,7	13,5	11,6
Lucembursko	19,5	20,3	18,4	20,2	22,5	24,6	26,0	25,6	26,4	30,3	40,2	...
Maďarsko	...	...	4,4	5,6	5,4	5,6	5,3	5,1	5,1	6,1	6,2	6,1
Malta	...	...	...	...	...	...	13,5	17,1	18,9	21,0	17,8	19,3
Německo	33,1	33,8	33,6	35,1	36,4	37,2	37,9	39,3	39,5	40,8	41,6	44,3
Nizozemí	66,0	67,3	68,5	67,9	67,9	68,6	70,6	71,3	72,8	74,2	74,8	75,3
Polsko	...	...	...	13,5	13,0	...	13,2	12,6	13,4	13,1	13,4	14,2
Portugalsko	12,1	11,6	13,0	15,0	17,3	16,8	16,5	16,7	16,5	17,3	16,1	16,6
Rakousko	...	26,9	28,8	29,0	30,3	32,5	33,0	33,6	35,9	35,3	38,6	39,0
Řecko	8,0	8,4	9,0	8,1	10,5	10,2	8,0	7,2	8,0	7,4	8,6	9,1
Slovensko	...	...	...	...	3,8	3,2	2,9	3,8	2,7	3,7	4,2	3,9
Slovinsko	...	...	8,6	9,9	8,7	7,8	7,7	7,4	8,3	8,5	11,7	11,0
Španělsko	15,1	16,5	17,0	17,4	17,1	17,6	17,1	17,3	17,1	17,4	18,3	24,9
Švédsko	...	43,4	41,8	41,4	40,7	40,0	36,3	32,7	32,9	35,4	36,4	39,9
VB	44,4	44,3	44,8	44,9	44,8	44,3	44,4	44,3	43,9	44,2	44,2	43,1

... data nejsou dostupná

Zdroj: Eurostat.



### 10C - Zaměstnanost mužů na částečné úvazky (% z celkové zaměstnanosti mužů)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU-25	...	...	...	...	...	...	60,2	6,2	6,5	6,6	7,0	7,4
EU-15	...	5,2	5,5	5,8	6,1	6,1	6,3	6,3	6,6	6,8	7,2	7,7
Belgie	2,5	2,8	3,0	3,3	3,5	4,7	5,9	5,2	5,9	6,3	6,8	7,1
ČR	...	...	...	2,9	2,7	2,5	2,2	2,2	2,1	2,3	2,3	2,1
Dánsko	10,0	10,4	10,8	12,1	10,9	9,6	10,0	10,2	11,0	11,4	12,5	12,8
Estonsko	...	...	...	8,0	4,7	5,3	4,2	4,7	3,9	5,5	5,0	4,9
Francie	4,6	5,0	5,2	5,4	5,7	5,6	5,4	5,0	5,0	5,5	5,2	5,8
Finsko	...	8,0	7,9	7,6	6,9	7,9	8,0	7,6	8,0	8,3	8,7	9,1
Irsko	5,1	5,4	5,0	5,4	7,8	7,4	7,2	6,5	6,5	6,7	6,1	5,0
Itálie	2,8	3,0	3,1	3,3	3,5	3,4	3,9	3,8	3,7	3,3	4,9	4,5
Kypr	...	...	...	...	...	3,4	4,5	5,0	4,0	5,5	5,2	5,1
Litva	...	...	...	...	7,4	...	8,0	7,6	8,6	7,0	6,9	4,6
Lotyšsko	...	...	...	...	12,2	11,1	9,8	7,9	7,3	6,5	7,8	7,6
Lucembursko	1,3 <sup>1</sup>	1,1 <sup>1</sup>	1,5	1,1 <sup>1</sup>	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,5	2,4	...
Maďarsko	...	...	2,1	2,0	2,4	2,5	2,1	2,0	2,3	2,8	3,2	2,9
Malta	...	...	...	...	...	...	3,4	3,7	4,3	4,2	4,0	4,7
Německo	3,2	3,6	3,8	4,2	4,7	4,9	5,0	5,3	5,8	6,1	6,5	7,7
Nizozemí	16,1	16,7	17,0	17,0	18,1	17,9	19,3	20,0	21,5	22,0	22,5	22,6
Polsko	...	...	...	8,5	8,3	...	8,4	8,2	8,3	7,9	8,1	7,7
Portugalsko	4,7	4,2	5,1	5,7	6,3	6,5	6,2	6,9	7,2	7,1	7,0	7,1
Rakousko	...	4,0	4,2	4,0	4,4	4,4	4,3	4,3	5,1	4,8	4,9	5,9
Řecko	3,1	2,8	3,3	2,6	3,4	3,7	2,7	2,3	2,3	2,1	2,2	2,1
Slovensko	...	...	...	...	1,1	1,1	1,0	1,2	1,2	1,3	1,4	1,2
Slovinsko	...	...	5,2	6,7	6,7	5,6	4,7	5,0	5,2	4,9	7,7	7,1
Španělsko	2,6	2,7	3,1	3,2	3,0	3,0	2,9	2,8	2,6	2,7	2,8	4,7
Švédsko	...	10,7	8,9	9,3	9,2	9,4	10,7	10,8	11,2	11,3	12,4	11,8
VB	7,1	7,7	8,1	8,7	8,8	9,0	9,1	9,0	9,6	10,4	10,6	10,6

<sup>1</sup> nespolehlivá nebo nejistá data

... data nejsou dostupná

Zdroj: Eurostat.

## Příloha 11 – Mzdový rozdíl mezi muži a ženami v neupravené formě

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU-25 <sup>1</sup>	17	17	17	16	17	16	16	16	16	15	15
EU-15 <sup>1</sup>	17	17	16	16	16	15	16	16	16	16	15
Belgie	13	12	10	10	9	11	13	12	...	...	6 <sup>2</sup>
ČR	...	...	21	21	25	22	22	20	19	19	19
Dánsko	11	15	15	13	12	14	15	15	18 <sup>2</sup>	18	17
Estonsko	29	27	27	28	26	26	25	24	24	24	24
Francie	13	13	13	12	12	12	13	14	13	12 <sup>2</sup>	12
Finsko	...	...	17	18	19	19	17	17	20 <sup>2</sup>	20	...
Irsko	19	20	21	19	20	22	19	17	...	14 <sup>2</sup>	11 <sup>3</sup>
Itálie	8	8	8	7	7	8	6	6	...	...	7 <sup>3</sup>
Kypr	33	29	28	27	26	27	26	26	25	25	25
Litva	...	27	22	23	22	16	16	16	16	17	16
Lotyšsko	...	...	...	...	20	20	20	16	16	16	15
Lucembursko	20	19	19	19	18	17	15	16	17	15	14
Maďarsko	...	22	23	24	23	21	21	20	16	12	11
Malta	...	...	...	...	...	...	11	9	6	4	4
Německo	21	21	21	21	22	19	21	21	22 <sup>2</sup>	23	23
Nizozemí	23	23	23	22	21	21	21	19	19	18	19
Polsko	...	...	...	...	...	15	...	12	11	11	10
Portugalsko	10	5	6	7	6	5	8	10	8	9	5 <sup>2</sup>
Rakousko	...	22	20	22	21	21	20	20	...	17 <sup>2</sup>	18
Řecko	13	17	15	13	12	13	15	18	17	11 <sup>2</sup>	10
Slovensko	...	...	...	...	...	23	22	23	27	23	24
Slovinsko	...	14	15	14	11	14	12	11	9	...	...
Španělsko	10	13	14	14	16	14	15	17	21 <sup>2</sup>	18	15
Švédsko	16	15	17	17	18	17	18	18	17	16	17
VB	28	26	24	21	24	22	21	21	23 <sup>2</sup>	22	22

Pozn.: Mzdový rozdíl mezi muži a ženami v neupravené formě je rozdíl mezi průměrnou hrubou hodinovou mzdou mužů a žen jako % průměrné hrubé hodinové mzdy mužů.

... data nejsou dostupná

<sup>1</sup> odhad Eurostatu

<sup>2</sup> přerušení časové řady šetření

<sup>3</sup> prozatímní údaj

Zdroj: Eurostat.