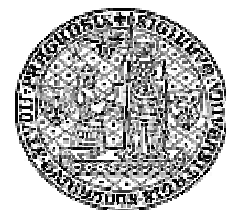


Institute of Economic Studies, Faculty of Social Sciences
Charles University in Prague

Trh práce žen a vliv vybraných politik

Martina Mysíková

IES Occasional Paper: 1/2007



Institute of Economic Studies,
Faculty of Social Sciences,
Charles University in Prague

[UK FSV – IES]

Opletalova 26
CZ-110 00, Prague
E-mail : ies@fsv.cuni.cz
<http://ies.fsv.cuni.cz>

Institut ekonomických studií
Fakulta sociálních věd
Univerzita Karlova v Praze

Opletalova 26
110 00 Praha 1

E-mail : ies@fsv.cuni.cz
<http://ies.fsv.cuni.cz>

Disclaimer: The IES Occasional Papers is an online paper series for works by the faculty and students of the Institute of Economic Studies, Faculty of Social Sciences, Charles University in Prague, Czech Republic. The papers are policy oriented and aim at bridging a gap between the specialized research publications and the general interest press. The papers are peer reviewed, but they are *not* edited or formatted by the editors. The views expressed in documents served by this site do not reflect the views of the IES or any other Charles University Department. They are the sole property of the respective authors. Additional info at: ies@fsv.cuni.cz

Copyright Notice: Although all documents published by the IES are provided without charge, they are licensed for personal, academic or educational use. All rights are reserved by the authors.

Citations: All references to documents served by this site must be appropriately cited.

Bibliographic information:

Mysíková, M., (2007). “Trh práce žen a vliv vybraných politik” IES Occasional Paper 1/2007. IES FSV. Charles University.

This paper can be downloaded at: <http://ies.fsv.cuni.cz>

Trh práce žen a vliv vybraných politik

Martina Mysíková*

* IES, Faculty of Social Sciences, Charles University in Prague
Email: martina.mysikova@centrum.cz

May 2007

Abstrakt:

Zaměstnanost či spíše participace žen na trhu práce je jedním z nejviditelnějších ukazatelů genderových nerovností na trhu práce. Ekonomické teorie vysvětlující segregaci, lze rozdělit do tří širších kategorií: neoklasické teorie a teorie lidského kapitálu, teorie diskriminace a nakonec institucionální teorie a teorie segmentace trhu práce.

Odstranění příčin těchto nerovností zaváděním vhodných politik by pomohlo lépe využít pracovní potenciál žen a zvýšit efektivitu trhu práce. V České republice jsou aplikovány některé politiky, které participaci žen nejen nepodporují, ale navíc působí spíše negativně.

Tato studie se zabývá dopady dvou politik, které mohou mít negativní vliv na nabídku práce žen v České republice. První z nich je zavedení možnosti společného zdanění manželů. U profitujících párů dochází velice často ke zvýšení mezní daňové sazby u žen, což může redukovat 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, což výrazně snižuje jejich další zaměstnatelnost.

Abstract:

Employment or, more precisely, participation of women on the labor market is one of the most apparent gender inequalities on the labor market. Economic theories explaining the segregation can be divided into three broader categories: neo-classic and human capital theories, theory of discrimination and finally institutional theory and labor market segmentation theory.

The elimination of causes of these inequalities by appropriate policies implementation would help the better use of women working potential and the higher labor market effectivity. There are applied several policies in the Czech Republic which not only does not support the female participation but have rather negative influence.

In this study, I investigate the impact of the two policy means, which can 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 in case of profiting spouses; 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 which markedly lowers their further employability.

Keywords: gender inequality, female participation, neo-classic theory, human capital theory, theory of discrimination, institutional theory, labor market segmentation theory, joint taxation, parental leave

1 Úvod

Tato práce se zabývá problematikou trhu práce žen a odlišným postavením žen a mužů. 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.

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 negativní vliv na nabídku práce žen. Pozitivní a negativní vlivy společného zdanění vysvětluje kapitola 3.

Značný vliv na participaci žen na trhu práce má systém mateřských a rodičovských dovolených. Kapitola 4 ukazuje, 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 vedou k nadměrné ztrátě lidského kapitálu žen. Nedávné zvýšení rodičovského příspěvku navíc odradí mnohé další ženy s nízkým příjmem od participace na trhu práce. V porovnání se systémy v zemích EU jsou diskutovány možné modifikace systému mateřských a rodičovských v České republice, které by přispěly ke zvýšení participace žen na trhu práce. Závěr shrnuje nejdůležitější zjištění této studie.

2 Gender a ekonomické teorie

Nejvýraznějším projevem genderových nerovností na trhu práce jsou rozdíly v mírách zaměstnanosti, participace a mzdové rozdíly. Kauzalita působí oběma směry, tj. nižší zaměstnanost žen ovlivňuje jejich mzdy a naopak nižší mzdy žen ovlivňují jejich zaměstnanost. Ženy pak nejsou motivovány ke vzdělávání a školení, což dále snižuje jejich produktivitu a znesnadňuje jejich pozici na trhu práce.

Segregace v zaměstnání z hlediska pohlaví je jedním z hlavních zdrojů 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. Segregace navíc velmi často má 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 přenášejí i na další generace.

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).

Podle této teorie by ženy měly racionálně volit taková zaměstnání, která mají relativně vysoké počáteční platy, relativně nízkou návaznost na vzdělání, která lze relativně snadno přerušit a která je tak méně penalizují za přerušování pracovní činnosti. 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. Druhým argumentem proti neoklasické teorii je neustále rostoucí participace žen na trhu práce. Za minulá století se míra participace výrazně zvýšila.¹ 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). 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 porodnosti² a z části objem domácích prací klesl také díky 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.

¹ 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 % (Aschenfelder, Layard, 1986).

² V České republice se úhrnná plodnost mezi lety 1990 a 2002 snížila dokonce o 0,73 (Český statistický úřad, 2004).

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. Zaměstnání, která vyžadují vyšší vzdělání, jsou častěji nabízeny mužům než ženám, stejně jako zaměstnání, u kterých je třeba více zkušeností a zaškolování. 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.³

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

Segregaci 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. Přidáním proměnných, které zachycují charakteristiky produktivity pracovníků a typ jejich zaměstnavatele, se mzdový rozdíl 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. Mzda neodráží pouze lidský kapitál jednotlivců, ale je také kompenzací za kvalitativní aspekty zaměstnání.

Optimalizační proces povede pracovníky, kteří hodnotí charakteristiky zaměstnání méně, k zaměstnání ve firmách, 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 a vhodné pracovní prostředí preferují spíše ženy. Nižší příjem v typicky „ženských“ zaměstnáních může být částečně vysvětlen „příjmem“ v nepeněžní formě, aniž by docházelo k diskriminaci ze strany zaměstnavatele (Filer, 1985).

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 příjmnější 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.

³ V EU-25 bylo v roce 2003 mezi studenty vysokých škol již 54,6 % žen (Eurostat) a míra participace žen se mezi lety 1997 a 2004 zvýšila o 3,9 % na 62 %, zatímco míra participace mužů zůstala téměř neměnná (European Commission, 2005a). 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 %.

Teorie vyzdvihují důležitou roli systematických rozdílů mezi muži a ženami v akumulaci lidského kapitálu.

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. Chovají se tedy racionálně, když přijímají méně pracovníků z takových skupin. 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).

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 práce⁴ (Ehrenberg, Smith, 1997).

Podle „crowding“ modelu tedy zaměstnavatelé diskriminují ženy a vylučují je ze zaměstnání považovaných za „mužská“. Protože je poptávka po ženách v těchto zaměstnáních omezena, jsou ženy „tlačeny“ (odtud anglický výraz crowding) do jiných zaměstnání, označovaných jako „ženská“. Nabídka práce žen v „ženských“ zaměstnáních roste a redukuje jejich mzdy (Beller, 1982). Řada empirických studií (Sorensen 1989, Sorensen, 1990, Johnson, Solon, 1986) v posledních desetiletích potvrdila tuto hypotézu. Model se ale nezabývá kompletní formulací procesu diskriminace, např. jak se zaměstnání stávají „ženskými“. Navíc nevysvětluje, proč konkurenční tlaky v dlouhém období neeliminují diskriminaci.

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 „neužitek“ 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. Výsledkem je spíše segregace trhu práce než mzdová diskriminace, protože pracovníci z různých skupin nebudou zaměstnání dohromady.

Mzdová diskriminace pramenící ze strany zaměstnavatele i zaměstnanců tedy nemůže nastat v případě, kdy je mzda rovna meznímu produktu. Může k ní dojít např. v případě omezené

⁴ „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).

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 redukovat 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.

Nejznámější 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, staví je 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 s vhodnějšími průměrnými 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.

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.

3 Daňový systém

Daňový systém může 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.⁵

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. To pak vede k vysokým mezním daňovým sazbám pracujících manželek (za předpokladu genderového mzdového rozdílu), což může způsobit snížení jejich nabídky práce a odradit od zaměstnanosti úplně nebo na delší pracovní dobu nositele sekundárních příjmů v rodině (většinou ženy). Upevňuje se tak jejich pozice domácích pečovatелů, kteří stojí na okraji trhu práce.

Manželé, kteří mají stejnou daňovou sazbu na své individuální příjmy, by ze společného zdanění neprofitovali a některé páry by si za určitých okolností mohly i pohoršit (např. pokud by partner s nižším příjmem přišel o určité slevy či výhody).

⁵ 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. Rozdělení příjmů půlí u dvoupríjmových domácností agregovaný příjem.

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

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. 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.

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. Otázkou zůstává, zda společné zdanění považovat za přínos pro domácnost, nebo ho posuzovat jako trest pro pracující manželku s nižším příjmem.

3.1 Daňové systémy v EU

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 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) a Česká republika (dělení příjmů). V některých zemích ale manželé možnost volby nemají.⁶ Přehled daňových systémů v zemích EU je uveden v příloze 1.

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). Írsko přešlo od roku 2000 od kombinace společného zdanění s individuálním k individuálnímu, protože plně převoditelná daňová pásma mezi

⁶ 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.

manželi byla vnímána jako nevýhodná pro rodiny jednotlivců a dvoupříjmové manželské páry.⁷ Individuální zdanění se vyskytuje ve 14 členských zemích EU.⁸

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

O'Donoghue a Sutherland (1998) simulovali na datech Velké Británie vliv různých daňových systémů na rodiny a jednotlivce. 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:

- 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.

Bylo prokázáno, že většina celkového zisku ze zavedení společného zdanění připadá rodinám s dětmi, na které je společné zdanění většinou cíleno. Tabulka 1 ukazuje změnu průměrné mezní daňové sazby všech zaměstnanců (včetně domácností jednotlivců) a manželů a manželek.

Tabulka 1 – 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).

⁷ 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.

⁸ Dánsko, Finsko, Irsko, Itálie, Kypr, Maďarsko, Malta, Nizozemí, Polsko, Rakousko, Řecko, Slovinsko, Švédsko, VB.

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 žen systém španělský (je to vysvětlováno úzkými horními daňovými pásmy, které mnoho dvoupříjmových párů tlačí do nejvyšších daňových sazeb).

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.

3.2 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 každé vyživované dítě ve fixní výši (odpočet uplatňoval pouze jeden z rodičů dítěte). Tímto způsobem docházelo k různě vysoké daňové úspore - čím vyšší daňová sazba, tím vyšší byla úspora. Druhým odpočtem podporujícím rodinu je nezdanitelná fixní částka na manželku (manžela) žijící s poplatníkem v domácnosti, pokud nemá vlastní příjmy přesahující určitou hranici. Opět platí, že čím vyšší daňová sazba, tím vyšší je úspora.

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 progresivity jejím zprůměrováním a rozložením na oba manžele. Druhým opatřením je nahrazení odečitatelné položky na dítě, za jinak stejných podmínek, slevou na výsledné dani.

Tabulka 2 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, využití společného zdanění pro tuto rodinu tedy nemá význam. Zavedení slevy na dani na vyživované dítě rodině sníží roční daň, neboť příjmy obou jsou relativně nízké (roční úspora při dvou dětech je 1775 Kč).

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.

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 (ztráta při dvou dětech je 4358 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 tedy nemá význam. 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 (ztráta při dvou dětech je 481 Kč).

Tabulka 2 – 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 užitý 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). Nezdaniitelná 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, 2005).

Zajímavé by bylo ukázat, jaký dopad má zavedení společné daně na čistou mzdu žen ve výše uvedených příkladech (tabulka 3). V prvním případě dvou nízkých příjmů v rodině dojde zprůměrováním daňových základů „k přesunu 500 Kč z čisté měsíční mzdy ženy do mzdy muže“.⁹ Jelikož zavedení společného zdanění nemá na celkovou daň zaplacenou rodinou (tabulka 2) 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. Čistý 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.

⁹ 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 přisuzována muži, neboť v případě odečitatelné položky je racionální snížit daňový základ partnera s vyšší mzdou.

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.

Tabulka 3 – 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)	
Čistá měsíční mzda (v Kč)		žena	muž	žena	muž
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.

3.3 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 by společné zdanění nebylo 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.

Ryze ekonomickým argumentem proti společnému zdanění je negativní vliv na efektivitu a umrtnou 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.

4 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.

4.1 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 dovolené¹⁰ 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 nejlepší 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.

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. Model předpokládá, že alternativní zaměstnání je vždy dostupné a že indiferenční 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

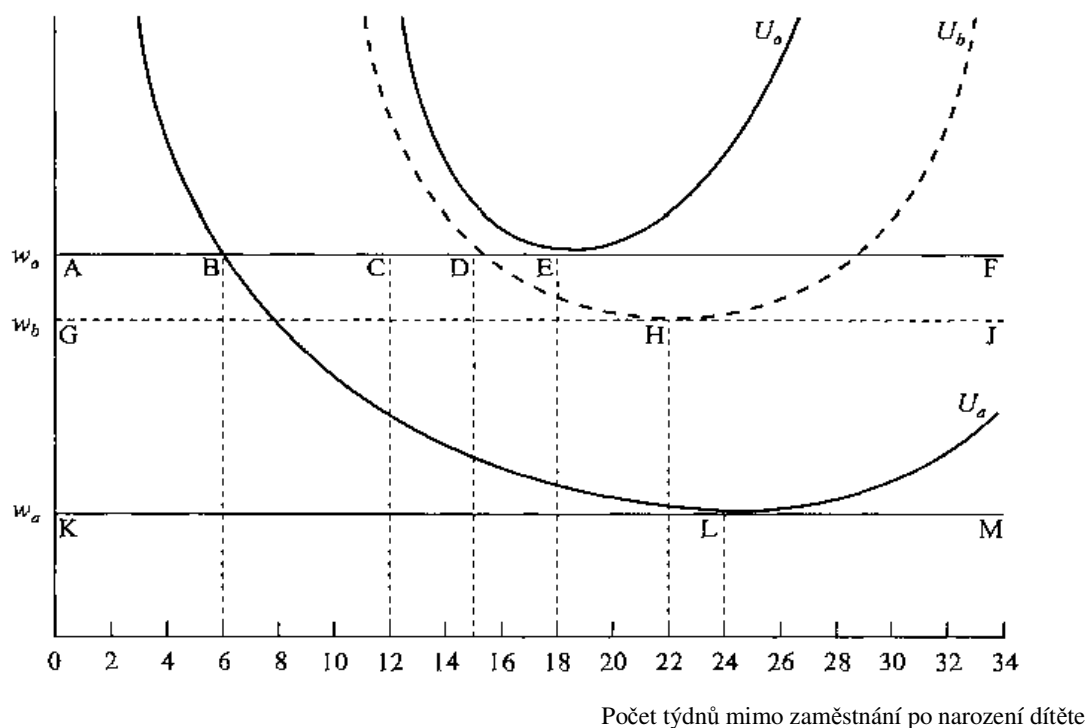
¹⁰ V zemích EU se délka mateřské dovolené pohybuje od 13 týdnů do několika měsíců s navazující rodičovskou dovolenou. Tento model pouze zobecňuje proces rozhodování žen, bez ohledu na reálné délky mateřských dovolených v zemích EU.

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. Zaprvé pokud je dovolená dostatečně krátká (6 týdnů), bude žena indiferentní mezi body B a L. Při kratší dovolené už bod B nebude dostupný a žena zvolí bod L – alternativní zaměstnání po 24 týdnech. Naopak při delší dovolené (6 až 18 týdnů) zvolí návrat do původního zaměstnání (např. bod C). Při dovolené poskytované na déle než 18 týdnů zvolí žena stejně bod E. 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.

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

Hodinová mzda



Zdroj: Klerman, Leibowitz (1999).

Jiný bude závěr, pokud mají ženy větší tendenci zůstat mimo zaměstnání (strmější indiferenční 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 (15 týdnů).

Chceme-li zabránit nadbytečnému znehodnocení lidského kapitálu žen a zvýšit jejich participaci, může mít podle tohoto modelu mateřská dovolená se zajištěním návratu do stejného zaměstnání pozitivní vliv. Důležitá je ale délka mateřské dovolené, příliš dlouhá dovolená pak již jen způsobí delší setrvání ženy 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, kde je rodičovská dovolená provázená relativně nízkou fixní dávkou 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.

Předpokládám – a všeobecně se ukazuje, že po absolvování mateřské dovolené přejde na rodičovskou dovolenou také žena, a to ze dvou důvodů.¹¹ 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. 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 v bodě E, 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, 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.

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 i VB byl genderový mzdový rozdíl matek ve věku přibližně 30 let v průměru o 20 % vyšší než genderový mzdový rozdíl u bezdětných žen. Regresní analýza ukázala negativní vliv dětí, nikoliv však manželství na mzdy žen. Ženy, které mají možnost využití mateřské dovolené, se podle Waldfoegelové (1998) s větší pravděpodobností vrátí do původního zaměstnání 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.

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

¹¹ Třetím, neekonomickým důvodem je samozřejmě přetrvávající tradice ženy v roli pečovatelky o dítě.

4.2 Současná situace v České republice

Dávka v mateřství v ČR v současnosti činí 69 % předchozího hrubého příjmu a je poskytována po dobu 28 týdnů.¹² Od roku 1990 mohou rodičovský příspěvek pobírat i muži, a to do 3 let věku dítěte. Od roku 1995 bylo také prodlouženo poskytování rodičovského příspěvku, nikoli však rodičovské dovolené, do 4 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.

V roce 2006 byly upraveny podmínky nároku na uznání příspěvku. Nezáleží sice na výši příjmu rodiny, ale je vyžadována celodenní péče o dítě do tří let a umožňuje umístit dítě v předškolním zařízení nejvýše na tři dny měsíčně, což přináší omezení příjmu pečovatele. Děti, které dovršily 3 let věku, mohou být umístěny do mateřské školy či obdobného zařízení po dobu maximálně 4 hodin denně. Do roku 2006 činil rodičovský příspěvek 3635 Kč měsíčně, od roku 2007 byl zvýšen na zhruba 7400 Kč.

Protože česká vláda při vytváření reformy sociální ochrany po roce 1989 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.

Systém sociální ochrany v ČR není cílen na podporu participace žen, ani nepřispívá k rovnější dělbě pracovních a rodinných závazků mezi muži a ženami. 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. V roce 2004 bylo mezi pobírajícími rodičovský příspěvek pouze 1,17 % mužů (Nešporová, 2005). 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. Největší problém ale kvůli genderovým mzdovým rozdílům spatřuji ve finanční ztrátě rodiny, pokud je na rodičovské dovolené muž. V roce 2004 činil rodičovský příspěvek zhruba 21 % průměrné mzdy žen, ale jen 16 % v případě mužů.¹³ U dvoupríjmových rodin je tedy v průměru výhodnější, když na rodičovské dovolené zůstane žena.

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 (viz příloha 2). 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. Dolní věková hranice závisí na rozhodnutí jednotlivých zařízení, většinou je to věk 1 rok.¹⁴ 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.¹⁵ Ovšem i v období 1 až 3 let věku dítěte jsou možnosti mizivé. Jesle jsou navíc soustředěny do velkých měst,¹⁶ takže v malých městech je šance umístit dítě v jeslích nulová.

¹² Nebo 37 týdnů při mnohočetném porodu či v případě svobodných, rozvedených nebo ovdovělých matek.

¹³ Výpočet na základě průměrných mezd mužů a žen podle dat Českého statistického úřadu (2005).

¹⁴ 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, zřídít tzv. mléčné kuchyňky atd.

¹⁵ Pokud není možnost zajistit péči o děti jinou formou.

¹⁶ 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. 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.

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.

4.3 Mateřská a rodičovská dovolená v EU

Délka dovolené a výše rodičovských dávek se v jednotlivých zemích EU výrazně liší (viz příloha 3). Zatímco mateřská dovolená v ČR patří mezi jedny z nejdelších, výše dávek v mateřství patří mezi nejnižší. Zhruba v polovině zemí EU jsou 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.¹⁷

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 jiných zemích může být doba čerpání rodičovské dovolené rozložena na několik let.

Čerpání rodičovské dovolené je ve všech zemích téměř výlučnou záležitostí žen, muži na rodičovské dovolené tvoří nejčastěji zhruba 1-2 %. Některé země za účelem podpory mužů na rodičovské dovolené zavádějí tzv. otcovské kvóty, kdy je určitá část rodičovské dovolené vyhrazena otcům, a pokud ji nevyužijí, rodina ztrácí na tuto část placeného volna nárok. Většinu dní rodičovské dovolené nicméně stále čerpají ženy (Nešporová, 2005). Ve státech, kde nepodnikají explicitní kroky k tomu, aby přiměly muže zůstat doma s dětmi, zůstává péče o děti tradičně na ženách.

Pokud bych měla na základě systémů aplikovaných 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.

Současné výrazné zvýšení rodičovského příspěvku podle mého názoru pouze odradí 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 tak 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.

¹⁷ 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.

Alternativou by bylo dovolenou a pobírání dávek rozložit na více let, např. až do doby, kdy dítě zahájí povinnou školní docházku, jak tomu je v některých zemích. Umožnilo by to větší flexibilitu žen na trhu práce a 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 změnily díky vědomí, že nárok lze uplatnit i později, a jednak by se mohl zvýšit podíl mužů, kteří budou čerpat alespoň část rodičovské dovolené. Při současném počtu jeslí v České republice by ale toto opatření nepřineslo valné výsledky.

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 podle principu racionality stále rozhodující větší finanční ztráta rodiny, kterou způsobují genderové mzdové rozdíly.

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.

5 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 přerušování 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 zdůrazňují vliv institucí na výši mezd. Větší centralizace systému vede ke snižování mzdových rozdílů jednak díky snižování meziodvětvových rozdílů a jednak díky působení na minimální mzdy bez ohledu na pohlaví. Teorie segmentace rozděluje 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.

Aplikované politiky by neměly genderové nerovnosti na trhu práce ještě zvyšovat. V České republice byla ovšem v roce 2005 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, ovšem neúplné domácnosti a nesezdané páry s dětmi ze společného zdanění neprofitují. 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 také systém mateřských a rodičovských dovolených. Teorie ukazuje, že zavedení mateřských a rodičovských dovolených podněcuje ženy k časnějšímu návratu na trh práce. Ovšem nejen příliš krátká mateřská dovolená, ale i příliš dlouhá mateřská dovolená povede k nadbytečnému setrvání žen mimo zaměstnání.

Při existenci mzdových rozdílů mezi muži a ženami je pro rodinu výhodnější, když je na rodičovské dovolené žena. Současné výrazné zvýšení rodičovského příspěvku v ČR může do značné míry negativně ovlivnit participaci dalších žen na trhu práce. 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 mladšího 3 let do předškolního zařízení nejvýše na 5 dní v měsíci a u dětí starších 3 let věku na 4 hodiny denně. Možnost umístění dětí v předškolních zařízeních je ale v ČR velmi zanedbána. Pro děti mladší 3 let je šance dát dítě do jeslí takřka nulová, neboť kapacita jeslí pokrývá necelé procento dětí. Systém sociální ochrany tak 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.

Obě zkoumané politiky, nedávno zavedené společné zdanění a systém mateřských a rodičovských dovolených, zejména výrazné zvýšení rodičovského příspěvku, mohou v budoucnu negativně ovlivnit participaci žen na trhu práce a prohloubit tak genderové rozdíly. Nejpatrnějším ukazatelem genderových rozdílů na trhu práce je mzdový rozdíl mezi muži a ženami, často je podle jeho vývoje hodnocen pokrok ve snižování obecných genderových nerovností. Předpokládané snížení participace žen v důsledku aplikovaných politik se týká zejména žen s nízkými mzdami. Odejdou-li ale z trhu práce hlavně ženy s nízkými mzdami, mzdový rozdíl se sníží, což pak nesvědčí o zlepšení pozice žen, ale spíše o další deformaci trhu práce. Pokud další výzkum prokáže nejen negativní vliv těchto politik na participaci, ale doloží také vliv na mzdový rozdíl, bylo by třeba zvážit ospravedlnitelnost realizace těchto politik a případně je modifikovat tak, aby jejich dopady dále nedeformovaly trh práce žen.

Literatura

- 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. (1971): *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press, Chicago, 2nd edition, ISBN 0-226-04116-6
- 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.
- Blau, F., Kahn, L. (2003): *Understanding International Differences in the Gender Pay Gap*. Journal of Labor Economics, vol. 21, no. 1
- Cahuc, P., Zylberberg, A. (2004): *Labor Economics*. The MIT Press, ISBN 0-262-03316
- 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 (2005a): *Employment in Europe 2005*. European Commission, Luxembourg. Dostupné na internetu: <http://europa.eu.int>; ISBN 92-894-9916-8
- European Commission (2005b): *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
- 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
- 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
- Johnson, G., Solon, G. (1986): *Estimates of the Direct Effects of Comparable Worth Policy*. The American Economic Review, vol. 76, no. 5.
- Jurajda, Š. (2004): *Czech Gender Segregation and Wage Gap with Anti-Discrimination Legislation*. 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.
- Klerman, J., Leibowitz, A. (1999): *Job Continuity among New Mothers*. Demography, vol. 36, no. 2, pp. 145-155.
- 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.

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.

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.

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.

Statistická data

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

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

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

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

Internetové zdroje

Český statistický úřad

<http://www.czso.cz>

Eurostat

<http://epp.eurostat.cec.eu.int>

Příloha 1 – 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 2 – 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.

Příloha 3 – Mateřské a rodičovské dovolené v zemích EU

	Délka dovolené a pobírání dávek	Výše dávek	Platby zaměstnavatele	Zdanění dávek
Belgie	Dovolená 15 týdnů (17 při mnohočetném porodu; nejméně 1 týden před porodem a 8 týdnů po porodu).	Dávky v mateřství – 82 % mzdy (bez stropu) prvních 30 dní, poté 75 % mzdy se stropem.	Není dané zákonem.	Ano.
ČR	Dávky v mateřství placeny během 28 týdnů mateřské dovolené (37 při mnohočetném porodu a u svobodných matek; začátek 6-8 týdnů před porodem). Rodičovská dovolená do 3 let věku dítěte (dítě nesmí být v předškolním zařízení více než 5 dní v měsíci).	Dávky v mateřství – 69 % mzdy (na základě denního vyměřovacího základu) se stropem. Rodičovský příspěvek – 1,54 násobek životního minima po 4 roky (3696 Kč měsíčně).	Není dané zákonem.	Ne.
Dánsko	Dávky v mateřství placeny 18 týdnů (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 52 týdnů 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 430 € týdně 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 20 týdnů (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 – 100 % mzdy po celou dobu mateřské dovolené. Rodičovské dávky – 100 % 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 16 týdnů (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 – 100 % 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 105 dní vyjma nedělí (začátek 30-50 dní před porodem). Dávky mužům jsou placeny 18-30 dní. Rodičovské dávky jsou placeny 158 dní vyjma nedělí matce či otci ihned po ukončení mateřské dávky (60 dní navíc při mnohočetném porodu).	Minimální příspěvek 11,45 € denně , 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 18 týdnů (nejméně 4 před a 4 týdny po porodu). Rodičovská dovolená 14 týdnů do 5 let věku dítěte.	Dávky v mateřství – 70 % prům. týdenních příjmů v relevantním daň. roce, max. 232 €, min. 151 € týdně.	Není dané zákonem.	Ne.
Itálie	Dávky v mateřství jsou placeny 5 měsíců (1 před a 4 po nebo 2 před a 3 měsíce po porodu, navíc dobrovolných dodatečných 6 měsíců), pouze pokud je přerušena mzda. Otec může zažádat o nepovinnou dodatečnou otcovskou dovolenou, pokud nežádá matka.	Dávky v mateřství – 80 % příjmů v povinném období, 30 % v období dodatečné dovolené.	Zaměstnavatel platí vyrovnání.	Ano.
Kypr	Dávky v mateřství jsou placeny 16 týdnů (začátek 2-6 týdnů před porodem).	Dávky v mateřství – zákl. příspěvek činí 75 % 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 18 týdnů (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 3 roky po narození dítěte.	Dávky v mateřství – vyrovnávací mzda během mateřské dovolené, která nesmí být nižší než ¼ průměrného příjmu za současný rok. Rodičovské dávky – 70 % vyrovnávací mzdy 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 16 týdnů (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 2 let věku dítěte.	Dávky v mateřství – 100 % průměrné hrubé mzdy. Dávky v otcovství – 80 % průměrné hrubé mzdy. „Rodičovský příspěvek“ – 46 € 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 16 týdnů (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 6 měsíců do 5 let věku dítěte (zajištěn návrat do zaměstnání).	Dávky v mateřství – 100 % 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 – 461,65 € .	Není dané zákonem.	Ano.

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

	Délka dovolené a pobírání dávek	Výše dávek	Platby zaměstnavatele	Zdanění dávek
Slovensko	Dávky v mateřství jsou placeny 28 týdnů (37 při mnohočetném porodu a u svobodných matek; začátek 6-8 týdnů před porodem). Rodičovský příspěvek při celodenní péči o dítě do 3 let , které nenavštěvuje předškolní zařízení, pro rodiče, který nepobírá dávky v mateřství.	Dávky v mateřství – 55 % vyměřovacího základu (denní příjmy počítány na základě předchozího roku), měsíční strop 335 € (národní průměrná mzda). Rodičovský příspěvek – 94 € měsíčně nebo 30 € měsíčně, pokud má rodič příjmy.	Není dané zákonem.	Ne.
Slovinsko	Dávky v mateřství jsou placeny 15 týdnů 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 – 100 % příjmu nebo jiného základu, min. je 55 % minimální mzdy, max. 250 % národní prům. mzdy. Dávky v mateřství nejsou omezeny. Dávky v otcovství - 15 dní 100 % základu, zbylých 75 dní jsou placeny dávky sociální ochrany na základě minimální mzdy.	Není dané zákonem.	Ano.
Španělsko	Dávky v mateřství jsou vypláceny 16 týdnů (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 - 100 % 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 480 dní (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, 80 % 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 26 týdnů (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 13 týdnů do 5 let věku dítěte.	Zákonné dávky v mateřství, otcovství – 90 % příjmů (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 (2005b), Nešporová (2005)

IES Occasional Paper Series

2002

1. Lukáš Vácha, Miloslav Vošvrda: *Heterogeneous Agent Model With Memory and Asset Price Behavior*

2003

1. Vladimír Benáček: *Co můžeme očekávat od členství v EU: Průvodce k referendu*

2004

1. Ondřej Schneider: *Lessons from the Czech Transition: An Inspiration for Iraq?*

2005

1. Adam Geršl: *Dynamic Inconsistency of Monetary Policy: Rules, Reputation, and Flexibility*
2. Pavel Körner: *Models of Corporate Governance*
3. Ondřej Vychodil: *Making RIA Meets Its Purpose: A Long Way to Go in the Czech Republic*

2006

1. Juraj Antal, Tomáš Holub: *Exchange Rate Arrangements Prior to Euro Adoption*
2. Jiří Večerník: *Changing Social Status of Pensioners and the Prospects of Pension Reform in the Czech Republic*
3. Tomáš Richter: *One Flight over Czech Security Interests: Priorities and other Monsters of Post-Transformation Debtor/Creditor Law*
4. Jiří Večerník : *Evolution or Revolution? Disparities in Earnings and Household Income in the Czech Republic 1988-2002*

All papers can be downloaded at: <http://ies.fsv.cuni.cz>



Univerzita Karlova v Praze, Fakulta sociálních věd

Institut ekonomických studií [UK FSV – IES] Praha 1, Opletalova 26

E-mail : ies@fsv.cuni.cz

<http://ies.fsv.cuni.cz>