
ČEŠKY: NEVYUŽITÝ POTENCIÁL ZEMĚ

17. KVĚTNA 2012

KLÁRA KALÍŠKOVÁ, DANIEL MÜNICH

Shrnutí

- V této studii srovnáváme trendy v ekonomickém zapojení lidských zdrojů v ČR a nabízíme unikátní mezinárodní srovnání s Francií, Velkou Británií a USA.
- Odhalujeme méně známé dlouhodobější trendy a indicie skrytých rezerv lidského kapitálu v ČR. Jako pozoruhodnou shledáváme situaci českých žen, jejichž postavení na trhu práce zůstává specifické.
- Míra zaměstnanosti českých žen vykazuje propad v období typickém pro mateřství a rodičovství, které u srovnávaných zemí nenacházíme. V posledních 15 letech překvapivě docházelo k dalšímu snižování zaměstnanosti žen s dětmi. Naopak míra zaměstnanost žen starších 40 let výrazně převyšuje zaměstnanost v ostatních zemích a blíží se dokonce míře zaměstnanosti mužů. Záhy však zaměstnanost žen opět prudce klesá kolem věku s nárokem na důchod.
- Vysoká nabídka práce žen bez malých dětí dokládá jejich vysoký zájem o účast na trhu práce a schopnosti na trhu úspěšně participovat. Propad v zaměstnanosti žen v období mateřství je dán spíše nedostatečnou nabídkou dostupné a kvalitní předškolní péče o děti a nedostatečnou nabídkou částečných úvazků.
- Lepší možnosti skloubení péče o menší děti a pracovní kariéry žen by mělo nezanedbatelné okamžité dopady na příjmy státního rozpočtu. V dlouhodobějším horizontu také může zvýšit ochotu žen děti mít a také snížit velmi vysoké mzdové rozdíly mezi muži a ženami.

1. Základní koncepty a metodologie

V našem srovnání se zabýváme pouze *uplatněnou* nabídkou práce, tedy počtem pracujících osob a počtem odpracovaných hodin. Uplatněná nabídka práce tedy nezahrnuje ani nezaměstnanost ani pracovní neaktivitu. Stejně tak se nezabýváme tzv. prací v domácnosti, protože ji statistická šetření realizovaná v ČR dosud nemapují.¹ V dalším textu však již termín *uplatněná* nepoužíváme.

Změny v celkové (uplatněné) nabídce práce jsou způsobeny změnami intenzivního a extenzivního charakteru. Tyto *celkové* změny nabídky práce v naší studii popisujeme *průměrným počtem odpracovaných hodin na jedince v populaci* za rok.² Průměrný počet odpracovaných hodin je jedním ze dvou hlavních ukazatelů použitých v této studii, který popisuje změny extenzivního a intenzivního charakteru dohromady.

Druhým hlavním ukazatelem, který ve studii používáme, je míra zaměstnanosti. Její změny zachycují extenzivní změny nabídky práce. *Extenzivní* změny nabídky práce jsou způsobeny tím, že někteří lidé začínají pracovat (vstupují na trh práce) a jiní s prací končí (opouští trh práce nebo se stávají nezaměstnanými). *Intenzivní* změny v nabídce práce představují změny odpracované doby u pracujících osob.³ Roli v tomto hraje měnící se podíl částečných úvazků, rozsah přesčasové práce, kombinace více pracovních úvazků na osobu a sezónní zaměstnávání. Počet odpracovaných hodin na pracujícího jedince je možné jednoduše dopočítat na základě počtu odpracovaných hodin na jedince v populaci a míry zaměstnanosti. Tento ukazatel v naší studii neuvádíme.

Ke změnám zaměstnanosti intenzivního a extenzivního charakteru se navíc přidávají změny v celkových počtech osob daných autonomním demografickým vývojem. Uvedené změny zaměstnanosti se tedy výrazně liší podle věku a pohlaví.

V rámci agregátní zaměstnanosti lze identifikovat tři výrazně odlišné sub-populace:

1. Nejmladší dospělá populace obou pohlaví, v jejichž případě je zaměstnanost zásadně ovlivněna nastavením vzdělávacího systému.
2. Ve středním věku cca 26 až 50 let hraje dominantní roli mateřství a rodičovství, a to především v případě žen.
3. U starších lidí nad 55 let hraje výraznou roli nastavení penzijního systému, jeho interakce se systémem daní, dávek a zákoníkem práce a samozřejmě také zdravotní stav.

Metodologicky naše studie vychází z publikace *Blundell, Bozio, Laroque (2011) The Extensive and Intensive Margins of Labour Supply: Trends in Hours Worked in the US, UK and France* (IFS).⁴ Autoři IFS studie poskytli pro účely naší studie data týkající se Francie, Velké Británie a USA, která jsou zde použita pro srovnání s ČR. Výpočty pro ČR vychází z individuálních dat Výběrového šetření pracovních sil, což je reprezentativní šetření realizované ČSÚ na čtvrtletní bázi, které zahrnuje čtvrtletně téměř 58 000 osob.⁵ Využíváme data od roku 1994 do roku 2007, protože údaje z dalších let jsou zatíženy přechodnými změnami, které přinesla ekonomická recese. Podrobný popis metodologie výpočtů je v příloze.

¹ V 15 zemích Evropy se pod koordinací Eurostatu provádí Harmonised European Time Use Survey – HETUS, který se v ČR bohužel nedělá.

² Průměrný počet odpracovaných hodin je tedy počítán jako suma odpracovaných hodin osobami v dané věkové kategorii podělená počtem *všech* (nejen pracujících) osob v dané věkové kategorii.

³ Nejčastější je případ člověka pracujícího na plný úvazek bez přesčasů 8 hodin denně, 5 dní v týdnu, čerpajícího 4 týdny dovolené a 12 dnů českých státních svátků. Takový člověk v ČR za rok odpracuje 1824 hodin.

⁴ Institute for Fiscal Studies (IFS) je nezávislá výzkumná instituce působící v Londýně.

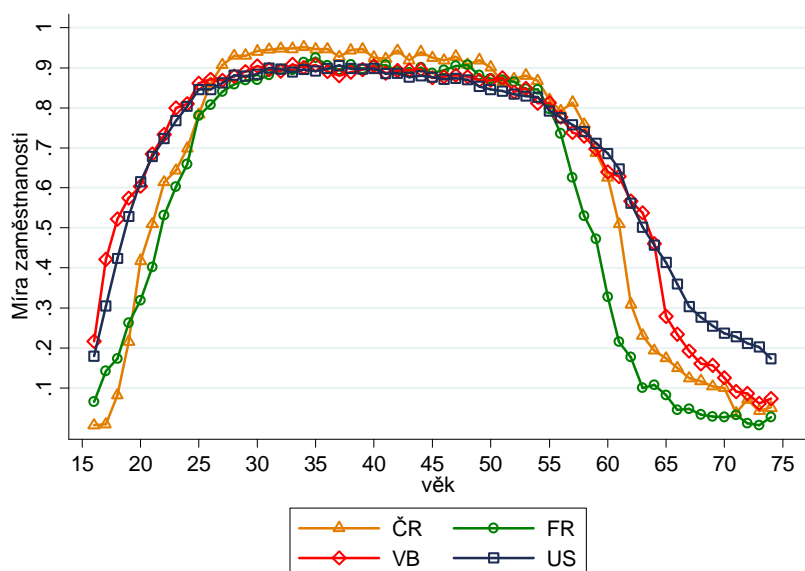
⁵ http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps

2. Věkové profily nabídky práce mužů

Ačkoliv se zaměřujeme na situaci českých žen, je pro srovnání žádoucí stručně popsat i situaci českých mužů. Mezinárodní srovnání v Grafech 1 a 2 ukazuje, že ukazatele míry zaměstnanosti a průměrně odpracovaných hodin na muže⁶ středního věku v ČR jsou poměrně vysoké. Podstatnější odlišnosti však nacházíme na obou koncích věkového intervalu.

Mladí čeští muži ve věku pod 25 let, podobně jako mladí Francouzi, vykazují poměrně nízkou míru zaměstnanosti i nízkou odpracovanou dobu na osobu. Dvacetiletí čeští muži, oproti těm z VB a USA, vykazují o třetinu nižší míru zaměstnanosti a o 20 % nižší odpracovanou dobu na hlavu ročně. Češi⁷ i Francouzi totiž v průměru opouští vzdělávací systém ve výrazně pozdějším věku. Do tohoto fenoménu v ČR se posledních patnáct let promítala řada efektů:

- do základní školy se nastupuje stále v pozdějším věku,
- docházka na základní školu byla v roce 1995 prodloužena z osmi na devět let,
- výrazně rostly podíly žáků, kteří studují čtyřleté střední školy,
- rostoucí podíl středoškoláků získával maturitu a pokračoval na vyšší odborné nebo vysoké škole,
- extrémně vysoký podíl českých vysokoškoláků postupuje do magisterského studia,
- a navíc je poměrně dlouhá doba samotného vysokoškolského studia v důsledku poměrně častých změn studovaných oborů a pozdního dokončování studia.⁸



Graf 1. Míra zaměstnanosti mužů: srovnání ČR, FR, VB a USA (2007)

Zdroj: ČR: vlastní výpočty z dat VŠPS. FR, VB a USA: Blundell, Bozio, Laroque (2011).

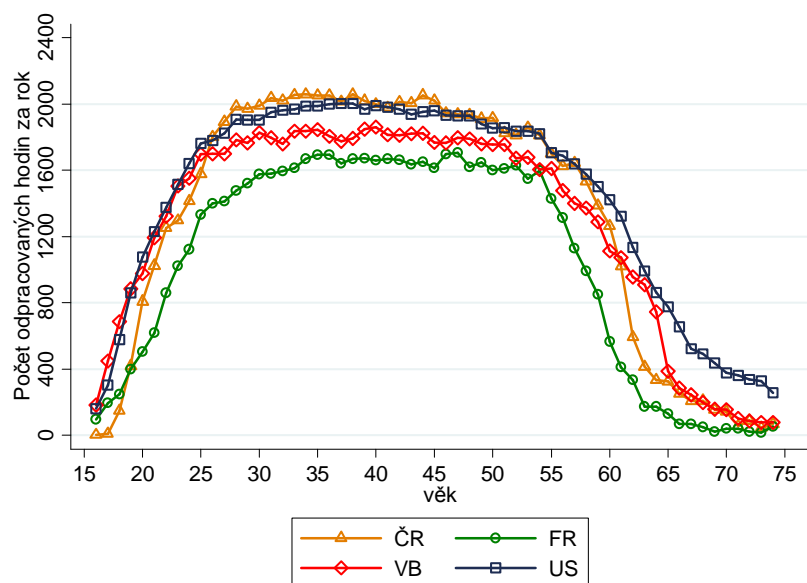
Naopak čeští muži v nejstarší věkové kategorii nad 55 let věku (opět podobně jako Francouzi) snižují ekonomickou aktivitu (ve smyslu zaměstnanosti i počtu odpracovaných hodin) mnohem dříve než muži ve VB a USA (viz Grafy 1 a 2). Přestože v posledních letech došlo ke zvyšování věku odchodu do důchodu, a tedy zvyšování míry zaměstnanosti starších mužů

⁶ Uvádíme celkový počet hodin odpracovaný celou populací mužů dané věkové skupiny za kalendářní rok připadající na jednoho muže. Ve jmenovateli jsou tedy zahrnuti i muži nezaměstnaní a mimo trh práce.

⁷ Čechy myslíme muže žijící v ČR, přičemž tato skupina zahrnuje i jistý podíl mužů s jiným než českým občanstvím.

⁸ OECD <http://dx.doi.org/10.1787/888932464391>

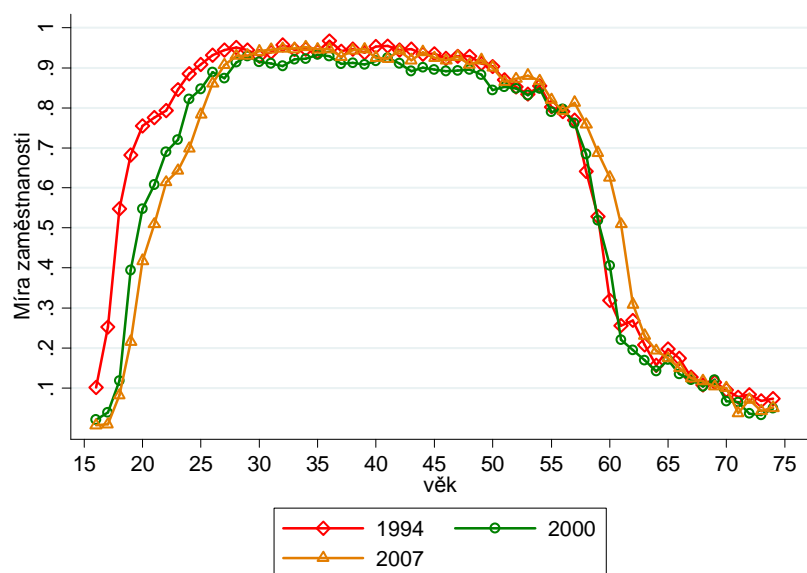
(Graf 3), v mezinárodním srovnání je ekonomická aktivita českých mužů starších 55 let stále relativně nízká.



Graf 2. Průměrný počet odpracovaných hodin mužů: srovnání ČR, FR, VB a USA (2007)

Zdroj: ČR: vlastní výpočty z dat VŠPS. FR, VB a USA: Blundell, Bozio, Laroque (2011).

Za pozornost dále stojí skutečnost, že stavu srovnatelného se současnou Francií dosáhla ČR za historicky velice krátké období posledních 15 let (Graf 3). Dynamika byla v tomto ohledu výrazně vyšší než u ostatních zemí, kde nám existence údajů umožňuje změny sledovat již od roku 1977.⁹



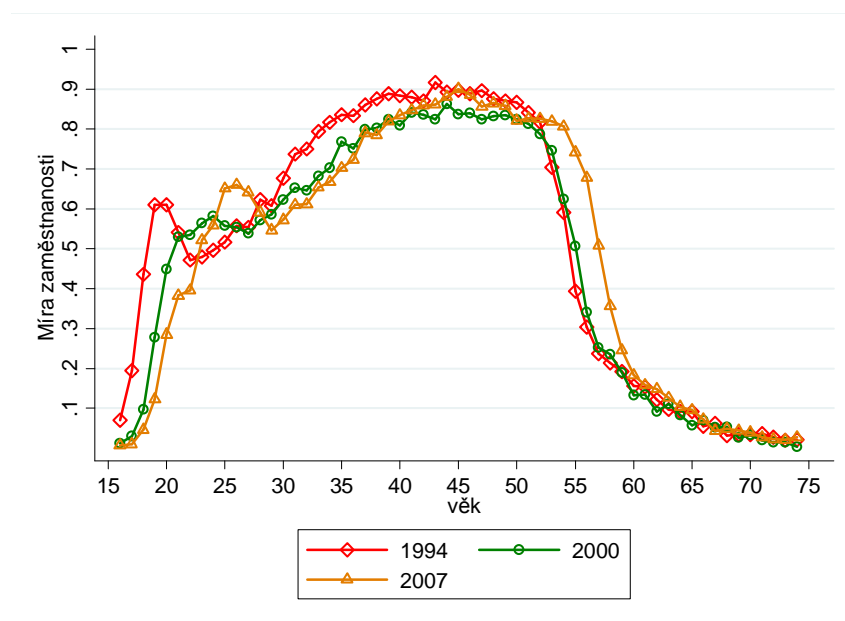
Graf 3. Vývoj míry zaměstnanosti mužů: ČR (1994 – 2007)

Zdroj: Vlastní výpočty na základě dat VŠPS.

⁹ Viz Blundell, Bozio, Laroque (2011).

3. Věkové profily nabídky práce žen

Stejně jako u mladých Čechů došlo u mladých Češek za posledních patnáct let k výraznému poklesu míry zaměstnanosti. A i v jejich případě je hlavní příčinou prodloužení doby strávené ve vzdělávacím systému (viz Graf 4). V případě žen byl tento efekt dokonce větší, protože český vzdělávací systém je pro ně více otevřený, a tak například větší podíl mladých žen než mužů dnes dosahuje terciárního vzdělání.



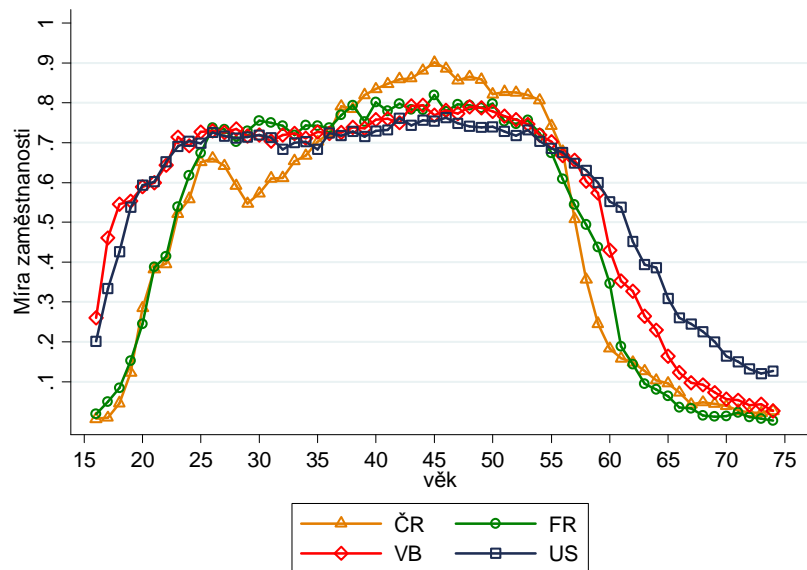
Graf 4. Vývoj míry zaměstnanosti žen: ČR (1994 – 2007)

Zdroj: Vlastní výpočty z dat VŠPS.

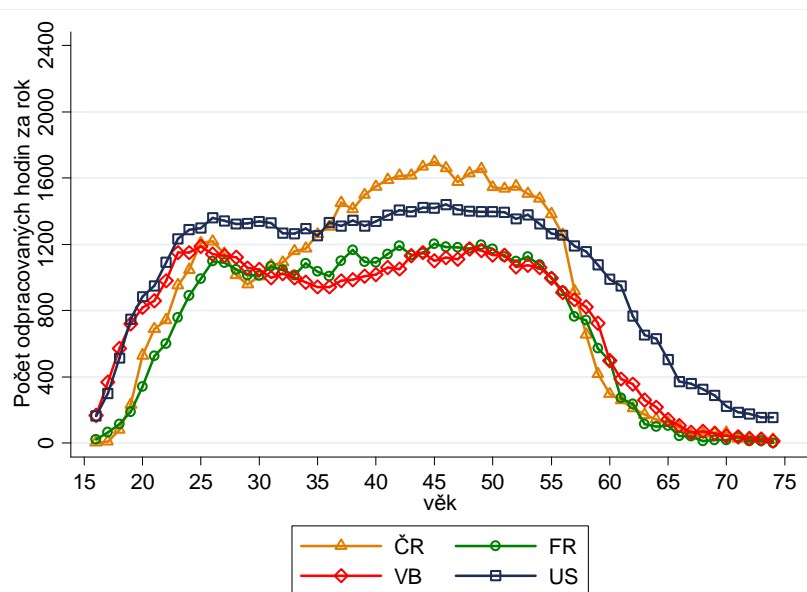
V případě žen středního věku nad 30 let nejenže v posledních 20 letech došlo k mnohem dynamičtějším změnám v ČR (ve srovnání s ženami ve Francii, Velké Británii a USA), ale jejich věkové profily nabídky práce jsou i dnes, po více než dvou dekadách rozpadu socialistických vzorů života, poměrně členité a především odlišné od těch, které vidíme v zahraničí (Graf 5). Profil míry zaměstnanosti českých žen vykazoval a stále vyazuje poměrně hluboký propad zaměstnanosti v období typickém pro mateřství a rodičovství. Životní období poklesu nabídky práce související s mateřstvím se v ČR za posledních patnáct let výrazně posouvalo směrem k třicátému roku věku žen a zároveň se prodlužovala délka tohoto období, zřejmě s tím jak rostla rozmanitost věku matky při narození prvního dítěte (Graf 4). Velikost propadu v míře zaměstnanosti žen souvisejícího s mateřstvím však nenajdeme u žádné ze srovnávací skupiny států (viz Graf 5).

Průběh celkového počtu odpracovaných hodin českých žen v Grafu 6 tak výrazný propad v období typickém pro mateřství a rodičovství neukazuje. Relativně nízká míra zaměstnanosti českých žen středního věku je tedy v podstatě plně kompenzována vysokým počtem odpracovaných hodin na jednu ženu. To odpovídá situaci, kdy žen sice pracuje relativně málo, ale ty pracují většinou na plné úvazky. Pozorované rozdíly profilů těchto dvou ukazatelů tedy lze jednoznačně připsat podstatně menšímu výskytu částečných úvazků žen v ČR, než tomu je v ostatních zemích.¹⁰

¹⁰ Zatímco pouze 9,1 % českých žen pracuje na částečný úvazek, ve Francii pracuje na částečný úvazek 29,8 % žen a ve Velké Británii 42,4 % žen. Průměr EU je 31,4 % žen pracujících na částečný úvazek. (zdroj: ČSÚ - http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/1413-11-r_2011-14)



Graf 5. Míra zaměstnanosti žen: srovnání ČR, FR, VB a USA (2007)
 Zdroj: ČR: vlastní výpočty z dat VŠPS. FR, VB a USA: Blundell, Bozio, Laroque (2011).



Graf 6. Průměrný počet odpracovaných hodin žen: srovnání ČR, FR, VB a USA (2007)

Zdroj: ČR: vlastní výpočty z dat VŠPS. FR, VB a USA: Blundell, Bozio, Laroque (2011).

Agregátní míra zaměstnanosti českých žen klesá s narozením prvního dítěte a na úroveň ostatních zemí se jejich zaměstnanost vrací až po 35. roku věku žen. Poté však poměrně prudce roste, takže míra zaměstnanosti českých žen starších 40 let již výrazně převyšuje míru zaměstnanosti v ostatních zemích a blíží se dokonce míře zaměstnanosti mužů. Po celkem krátkém období (zhruba po dosažení 55 let věku) však míra zaměstnanosti žen opět klesá, velice prudce, v okamžiku dosažení věku umožňující odchod do důchodu a po 57. roku věku je již opět nižší než ve srovnávaných státech (viz Graf 5).

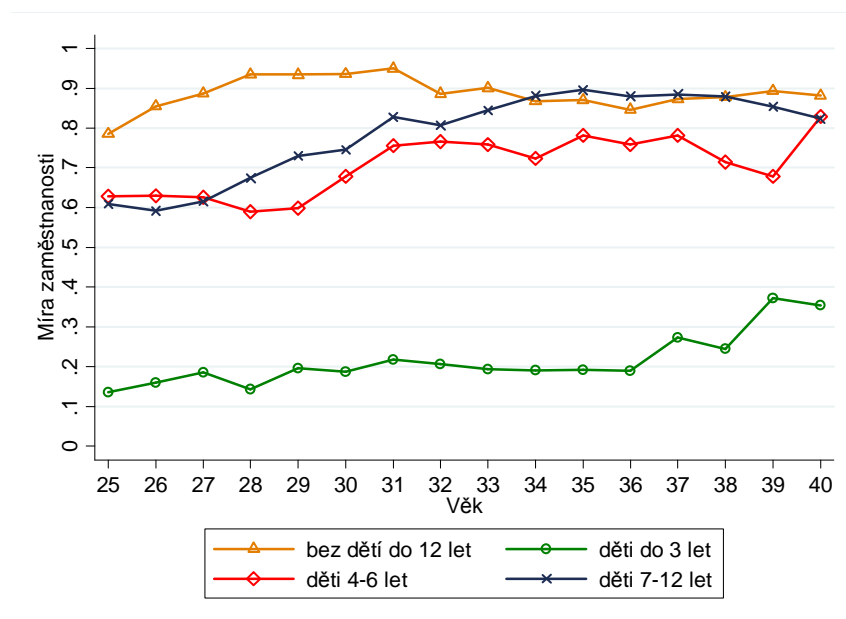
Rozdíly v míře zaměstnanosti starších Čechek a Britek tak i dnes zůstávají stále výrazné, o Američankách ani nemluvě. Přitom průměrná doba dožití Čechek je pouze o 2 roky nižší než

v případě Britek, Američanky mají dokonce předpokládanou dobu dožití stejnou jako Češky.¹¹ Starší Češky se v tomto ohledu hodně podobají Francouzům a je důvod se domnívat, že určujícím faktorem jejich zaměstnanosti nejsou jejich pracovní a zdravotní dispozice, ale nastavení penzijního systému, zdanění a povinných pojistných odvodů a legislativy trhu práce (Gruber a Wise, 2007). Osobní pracovní dispozice jsou totiž v populaci stejného věku velice heterogenní a nekorrespondují s prudkým poklesem zaměstnanosti u všech žen.

4. Uplatnění žen na trhu práce a mateřství

Vztah mezi mateřstvím, rodičovstvím a nabídkou práce českých žen si očividně zaslouží podrobnější vzhled, byť pro něj již nemáme k dispozici mezinárodní srovnání jako v předchozí kapitole.¹² Že jsou rozhodujícím faktorem pracovního zapojení českých žen jejich děti, dokládá Graf 7, který ilustruje míru zaměstnanosti žen podle věku nejmladšího dítěte v domácnosti (nejmladší dítě v rodině je z hlediska potenciální zaměstnanosti matky nejvýznamnější faktor).

Míra zaměstnanosti českých žen s dětmi do tří let věku je extrémně nízká na úrovni kolem 20 procent. Jistý nárůst lze vysledovat až před čtyřicátým rokem věku žen. Žen nad 35 let s nejmladším dítětem ve věku do tří let však již není mnoho. S rostoucím věkem dítěte roste jak míra zaměstnanosti, tak počet odpracovaných hodin. Role dětí je tedy očividná.



Graf 7. Míra zaměstnanosti žen podle věku nejmladšího dítěte: ČR (2007)

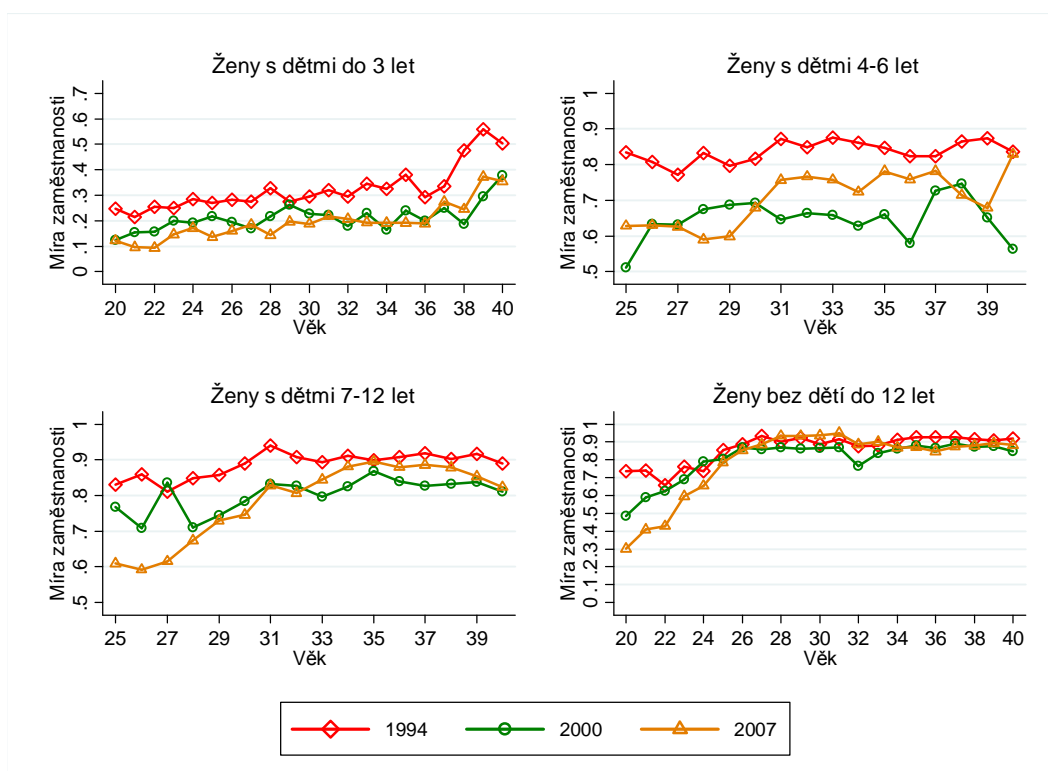
Zdroj: Vlastní výpočty na základě dat VŠPS.

Pozoruhodné jsou v tomto ohledu výrazné změny, ke kterým došlo během posledních patnácti let v ČR (viz Graf 8). U nejmladších žen do 26 let věku došlo od roku 1994 k výraznému poklesu míry zaměstnanosti, ale to se týká i žen bez dětí. Jde primárně o dopad již uvedeného prodlužování doby studia a nemá to přímou spojitost s mateřstvím. Zatímco po 26. roku života zaměstnanost žen bez dětí posledních 15 let zřetelně rostla, u žen s dětmi do 12 let věku naopak znatelně klesala (viz Graf 8 - pokles se týkal žen s malými dětmi do 3 let, s dětmi mezi 4 a 6 lety, i žen s dětmi mezi 7 a 12 lety). Obzvláště ve skupině žen s dětmi mezi

¹¹ OECD statistiky pro rok 2009 (Life expectancy at birth: women): <http://stats.oecd.org>

¹² Studie Blundell, Bozio, Laroque (2011), ze které jsme čerpali data pro mezinárodní srovnání, nenabízí informace o nabídce práce žen podle přítomnosti dětí v rodině.

4 a 6 lety byl pokles zaměstnanosti mezi roky 1994 a 2007 obrovský. Pro ženy mezi 25 a 30 lety s dětmi v předškolním věku došlo k poklesu míry zaměstnanosti o celých 18 %.



Graf 8. Vývoj míry zaměstnanosti žen podle věku nejmladšího dítěte: ČR (1994 – 2007)

Zdroj: Vlastní výpočty z dat VŠPS.

5. Rozklad celkové změny odpracovaných hodin

Jak bylo uvedeno na začátku, celkový objem odpracovaných hodin je výsledkem řady rozdílných efektů. Pro lepší pochopení celkových změn je užitečné vidět jejich rozklad podle jednotlivých efektů, který zde prezentujeme.

Průměrný počet odpracovaných hodin na osobu mezi 16 a 74 lety věku (zahrnující jak změny zaměstnanosti, tak počty odpracovaných hodin) se mezi lety 1994 a 2007 v ČR prakticky nezměnil. Tabulka 1 ukazuje, že průměrný počet hodin na osobu v roce 1994 byl 940 a 943 v roce 2007. Pokud se ale zaměříme na změny v rámci jednotlivých skupin populace podle věku a pohlaví, zjistíme že k mnoha nezanedbatelným změnám došlo.

V první věkové skupině osob (věk 16 a 29 let) došlo v ČR od roku 1994 k výraznému poklesu průměrných odpracovaných hodin a to především u mužů (viz Tabulka 1 - pokles o 315 odpracovaných hodin ročně, což je propad, který nemá obdoby u žádného ze srovnávaných států, a to ani v mnohem delším časovém horizontu)¹³. Jde o již diskutovaný vliv prodlužování doby studia.

¹³ Nižší propad míry zaměstnanosti u mladých žen ve srovnání s muži je pravděpodobně výsledkem součinnosti dvou efektů – prodlužující se doby studia vyššího počtu žen na vysokých školách, ale také odsouváním mateřství.

Ve druhé věkové skupině (věk 30 a 54 let) došlo v ČR k poklesu průměrných odpracovaných hodin na osobu také. V tomto případě však byl propad mnohem výraznější u žen než u mužů. Průměrná Češka ve středním věku v roce 2007 odpracovala o 129 hodin ročně méně než v roce 1994. Tento pokles souvisí s odsouváním mateřství a s prodlužováním doby strávené mimo trh práce v důsledku mateřství. V mezinárodním srovnání jde o ojedinělý jev, protože ve všech srovnávaných zemích u žen středního věku naopak došlo k nárůstu. Zde je třeba poznamenat, že sledovaný časový horizont je u ostatních zemí delší.

		Věková skupina 16-29 let		Věková skupina 30-54 let		Věková skupina 55-74 let		strukturální změna (residuum)	Celková změna
		muži	ženy	muži	ženy	Muži	ženy		
ČR	1994	1487	815	1993	1562	585	178	78	940
	2007	1172	732	1979	1432	847	382		943
	Δ	-315	-83	-13	-129	262	204		3
FR	1977	1402	871	2010	951	827	367	10	1148
	2007	858	627	1639	1116	508	344		953
	Δ	-82	-38	-82	36	-36	-3		-195
VB	1977	1707	938	2117	873	1107	323	25	1212
	2007	1219	876	1786	1055	790	385		1094
	Δ	-71	-9	-70	39	-42	10		-118
USA	1977	1344	835	2018	947	1025	447	46	1156
	2007	1236	956	1922	1373	1084	754		1321
	Δ	-19	22	-19	90	6	38		165

Tabulka 1.

Rozklad celkové změny průměrných ročních odpracovaných hodin na osobu podle věku a pohlaví mezi roky 1994-2007 (ČR) a 1977-2007 (FR, UK, USA)

Zdroj: ČR: vlastní výpočty z dat VŠPS. FR, VB a USA: Blundell, Bozio, Laroque (2011).

Vzhledem k tomu, že celkově v ČR od roku 1994 došlo k mírnému nárůstu odpracovaných hodin na osobu (o 3 hodiny ročně), je zřejmé že záporné změny v první a druhé věkové skupině byly kompenzovány kladnou změnou odpracovaných hodin v nejstarší skupině osob mezi 55 a 74 lety věku. Tabulka 1 ukazuje, že v této věkové skupině skutečně došlo u českých mužů i žen k výraznému nárůstu průměrně odpracovaných hodin ročně (o 262 a 204 hodin). Jedná se zřetelně o vliv prodlužujícího se věku odchodu do důchodu. V předchozích sekcích jsme však již popsali, že možnosti zvyšování zaměstnanosti této skupiny osob ještě zdaleka nejsou vyčerpány a v mezinárodním srovnání zůstává zaměstnanost i odpracovaná doba českých žen a mužů nad 60 let velmi nízká.

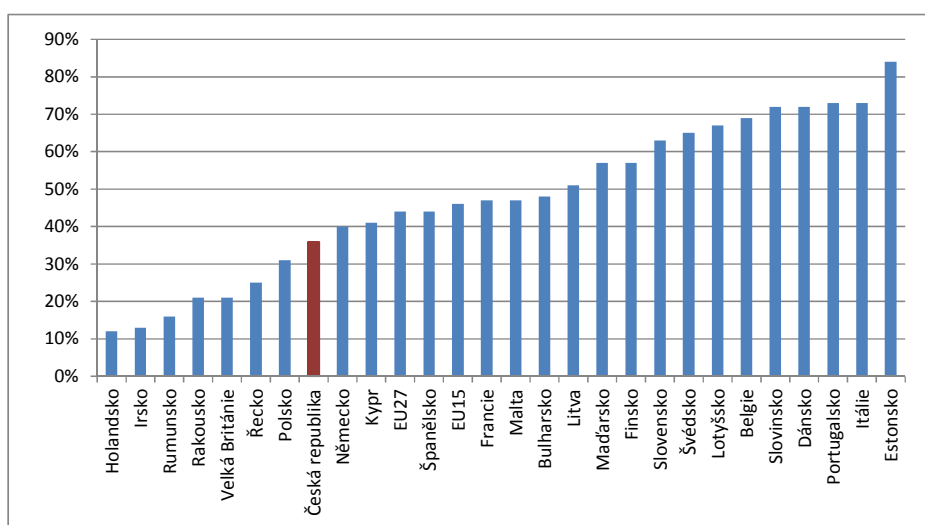
6. Interpretace

Omezený rozsah dat sbíraný v ČR neumožňuje jednoznačné vysvětlení pozorovaných trendů v nabídce práce. Nabízíme tedy alespoň naše interpretace na základě obecněji známých skutečností a ekonomických principů.

České ženy bez dětí, bez ohledu na věk, vykazují v mezinárodním srovnání velmi vysokou míru zaměstnanosti i odpracované doby, která se dokonce blíží mužům. Vysoký propad zaměstnanosti během období mateřství Česek může být dán buď vyšší důležitostí přikládanou matkami péči o děti, rodinu a práci v domácnosti nebo volnému času nebo naopak omezenými možnostmi matek efektivně skloubit rodinný život a pracovní kariéru. V celkovém výsledku se samozřejmě kombinují oba fenomény. Velmi vysoká nabídka práce

žen v období před a po mateřství dokládá vysoký zájem o účast na trhu práce a schopnost žen na trhu úspěšně participovat. Nejde tedy o kulturně–historické zvyky pozorované v některých zemích EU, kde přetrvává výrazná role žen v domácnosti. To podporuje naše přesvědčení, že participační chování žen posledních patnáct let ovlivňovala spíše nedostatečná nabídka míst dostupné předškolní péče o děti a mnohem méně změny osobních priorit, kde existuje řada důvodů se domnívat, že motivace žen s dětmi pracovat naopak rostla (rostoucí vzdělání žen, klesající role fyzických nároků u řady povolání).

V případě dětí do tří let věku je totiž v ČR šance na místo pro dítě v jeslích minimální a v úvahu přichází pouze hlídání od prarodičů, pokud bydlí v dosahu nebo nákladné soukromé hlídání, které si může dovolit jen malá skupina rodin. Ženy s dětmi mezi 3-6 rokem mají větší šanci na umístění dítěte ve školce, ale pouze v případě, že je služba v daném místě a je finančně dostupná. Ačkoliv dostupnost není systematicky monitorována, existují bohaté fragmentované doklady, že dostupnost předškolního vzdělávání v ČR vykazuje výrazné místní rozdíly.¹⁴ Velký podíl žen s nejmenšími dětmi potom volí celodenní péči o děti bez kombinace s pracovní činností. Tuto skutečnost dokumentuje mezinárodní srovnání v Grafu 9.



Graf 9. Podíl dětí ve věku 3-6¹⁵ let, které tráví více než 30 hodin týdně v péči mimo rodinu (předškolní zařízení), 2009

Zdroj: EUROSTAT: Formal child care by duration and age group

(http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)

Děti mezi 7 až cca 12 rokem věku odpovídají období, kdy je dítě třeba do a ze školy ještě zpravidla osobně doprovázet, což představuje výrazné omezení obzvláště v případě nedostatečné nabídky částečných a flexibilních pracovních úvazků, jaké vidíme v ČR. Lze se tedy domnívat, že vyšší nabídka částečných úvazků a nabídka míst pro děti v předškolních zařízeních a zvýšená nabídka částečných a flexibilních úvazků by umožnila nezanedbatelnému počtu dnes nepracujících matek zapojení se na trhu práce.

Na závěr uvádíme náš hrubý odhad propadu v zaměstnanosti českých žen v důsledku zakládání rodiny. Propad v míře zaměstnanosti se týká českých žen mezi 27. a 33. rokem života (pro rok 2007, viz Graf 5), kde míra zaměstnanosti klesá z 66 % až k 55 %. Pokud by k tomuto poklesu míry zaměstnanosti nedocházelo (ženy mezi 27 a 33 lety by měly stejnou

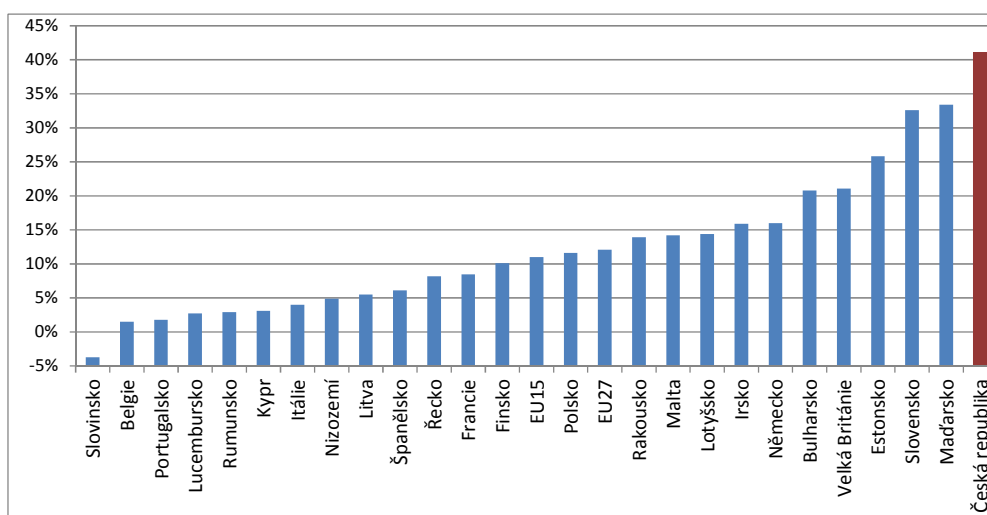
¹⁴ Zodpovědnost za zřizování mateřských škol mají primárně obce, takže velmi závisí jak na prioritách a procesu místní veřejné volby tak na schopnosti obce ze svých zdrojů provoz školky hradit. Informace o regionálních rozdílech v nabídce a poptávce po mateřských školách v ČR poskytoval nedávno zrušený Ústav pro informace ve vzdělávání (<http://www.uiv.cz/>).

¹⁵ Děti ve věku od 3 let do věku, ve kterém začíná povinná školní docházka.

míru zaměstnanosti jako ženy 26leté a 34leté, tedy přibližně 66 %) a pokud by všechny „dodatečně“ pracující ženy pracovaly ročně tolik hodin jako jiné pracující ženy v dané věkové kategorii,¹⁶ zvýšil by se počet odpracovaných hodin ročně v ČR o více než 61 milionů. To odpovídá asi 7,63 milionům (osmihodinových) pracovních dnů. Dále předpokládáme, že by byl počet odpracovaných hodin v roce 2010 o tento objem hodin vyšší, a že by navíc odvedená práce byla obdobně produktivní za hrubou mzdu žen (která v roce 2010 dosahovala 22 666 Kč měsíčně¹⁷). Za těchto předpokladů představuje ušlý příjem státního rozpočtu v objemu 1.6 mld. Kč na dani z příjmu a 3.6 mld. Kč na pojistném na sociálním a zdravotní pojištění.¹⁸

Závěr

Volba mezi mateřstvím a zaměstnaností u většiny českých žen nabízí zpravidla jedno ze dvou krajních řešení. Kombinace obou se často jeví jako obtížně realizovatelná. Graf 10 ilustruje rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen bez dětí a žen s dětmi do šesti let věku v EU. České ženy čelí jednoznačně nejvyššímu propadu zaměstnanosti spojenému s mateřstvím a výchovou dětí v Evropě. Jedná se o snížení míry zaměstnanosti o 41 %.



Graf 10. Propad míry zaměstnanosti u žen s dětmi do 6 let věku (věk žen 20-49 let)

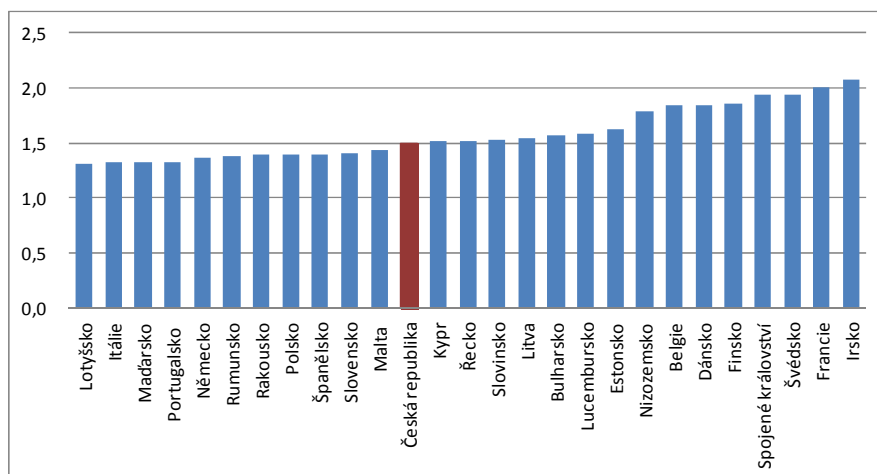
Zdroj: EC (2010) Indicators for monitoring the Employment Guidelines
ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4093&langId=en

Tento fenomén má však i jiné důsledky než je okamžitá zaměstnanost a odpracovaná doba. Racionální očekávání budoucích obtíží při skloubení mateřství a zaměstnanosti zřejmě nezanedbatelně přispívá i ke snížené ochotě českých žen mít dítě a případně více dětí, což platí více u žen s vyšším vzděláním. To zřejmě přispívá k velice nízké fertilitě v ČR, která se pohybuje na úrovni 1,5 dítěte na ženu, což je pod průměrem EU. Například v naší skupině srovnávaných zemí Velké Británie a Francie je fertilita blízko úrovni 2 dětí na ženu (viz Graf 11). To dále přispívá k výraznějšímu demografickému stárnutí ČR a prohlubuje neudržitelnost penzijního systému.

¹⁶ Například průměrný počet odpracovaných hodin 27letých pracujících žen je 1783.8 hodin ročně. Náš výpočet tedy předpokládá, že všechny 27leté ženy, které by začaly pracovat, by odpracovaly tento průměrný počet hodin odpovídající jejich věkové kategorii.

¹⁷ Zdroj: ČSÚ: http://www.czso.cz/csu/2011ediciplan.nsf/kapitola/1413-11-r_2011-14

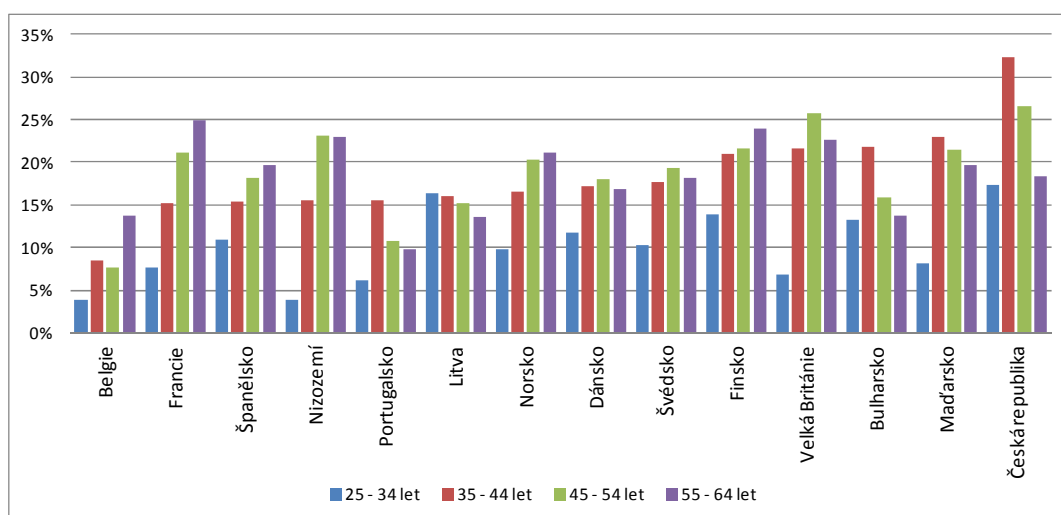
¹⁸ Tento výpočet je založen na předpokladu, že by tyto ženy pracovaly jako zaměstnanci.



Graf 11. Průměrný počet živě narozených dětí jedné ženě (2009)

Zdroj: ČSÚ (http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/1607-11-r_2011-2)

Zaměstnanost žen má však řadu dalších ekonomických souvislostí. Během období mimo trh práce v důsledku domácí péče o děti dochází k rychlejšímu zastarávání lidského kapitálu. V očekávání delšího období absence na trhu práce v důsledku péče o děti se snižuje pravděpodobnost kariéerního postupu. Nepřímým dokladem je zde existence tzv. skleněného stropu v kariéerním postupu. Jedním z důsledků a zároveň dokladů jsou velké rozdíly v průměrných mzdách mezi muži a ženami. Ty patří k nejvyšším v EU, především pak ve věkové skupině 35 - 44 let, což jsou právě ženy vracející se do zaměstnanosti po (často dlouhodobém) přerušení kariéry z důvodu péče o děti (viz Graf 12). Snížená zaměstnanost a produktivita žen se také negativně promítá do deficitu průběžně financovaného penzijního systému v důsledku sníženého výběru pojistného a méně než úměrného snížení výše vyplácených důchodů.



Graf 12. Průměrné mzdové rozdíly mužů a žen podle věku (v procentech, 2010)

Zdroj: EUROSTAT: Gender pay gap in unadjusted form by age in % (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)

Snížená participace českých žen po narození prvního dítěte je do velké míry zřejmě nedobrovolná a představuje poměrně vysoký nevyužitý produkční potenciál země. Ekonomické ztráty jsou nejen ve formě okamžitých soukromých příjmů domácností, ale i ve formě ušlé budoucí produktivity a celkových odvedených daní a pojistného. To kontrastuje

s tím, že úroveň dosaženého vzdělání mladých generací českých žen se posledních dvacet let výrazně zvyšovala, takže jde o potenciál s vyšší produktivitou než u předchozích generací.

Literatura

Blundell, R., Bozio, A., Laroque, G. (2011). The Extensive and Intensive Margins of Labour Supply: Trends in Hours Worked in the US, UK and France. *IFS Working Papers*, W11/01.

Gruber, J., Wise, D. A. (2007). *Social Security Programs and Retirement Around the World: Fiscal Implications of Reform*. University of Chicago Press.

Příloha: Metodologie a popis dat

Empirická část studie vychází z datových souborů Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) pro roky 1994, 2000 a 2007.¹⁹ Datové soubory obsahují podrobné demografické informace a informace o ekonomickém postavení šetřených osob a jejich rodinných příslušníků.

V naší studii pracujeme se vzorkem osob mezi 15 a 75 lety a mapujeme jejich ekonomickou aktivitu podle věku a pohlaví. Ve studii používáme dva základní koncepty – míra zaměstnanosti a průměrný počet odpracovaných hodin. Míra zaměstnanosti je definovaná jako podíl počtu zaměstnaných osob k celkovému počtu osob v dané věkové kategorii žen nebo mužů. V souladu s definicí Mezinárodní organizace práce (ILO) je ve VŠPS za zaměstnaného považován ten, kdo v průběhu referenčního týdne²⁰ pracoval alespoň 1 hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu, nebo sice nebyl v práci, ale měl formální vztah k zaměstnání. Zaměstnaní jsou tedy všichni zaměstnanci, podnikatelé, a to bez ohledu na charakter jejich činnosti – zaměstnanost zahrnuje i krátkodobé nebo sezonně zaměstnané, nebo například studenty a důchodce, kteří si přivydělávají výdělečnou činností. Stejnou definici zaměstnanosti využívají i autoři studie Blundell, Bozio, Laroque (2011), jejichž výpočty porovnáváme s výpočty pro ČR.

Definice zaměstnanosti je také důležitá ve vztahu k mateřským a rodičovským dovoleným, kde ženy na mateřské dovolené se podle ILO počítají do zaměstnanosti, protože splňují definici formálního vztahu k zaměstnání ve smyslu dočasné nepřítomnosti a možnosti se do zaměstnání vrátit. Ženy na rodičovské dovolené se v ČR již do zaměstnanosti nepočítají, protože jejich nepřítomnost není krátkodobého charakteru (přestože mají zákonem garantovanou možnost se do předchozího zaměstnání kdykoli do 3 let věku dítěte vrátit). V tomto smyslu je definice zaměstnanosti víceméně konzistentní i s definicí zaměstnanosti žen s malými dětmi ve srovnávaných státech, kde jsou ženy na mateřské dovolené také považované za zaměstnané, zatímco ty na rodičovské dovolené (pokud jsou součástí systému) nesplňují podmínky pro zaměstnanost.

Druhým konceptem využívaným v této studii je průměrný počet odpracovaných hodin. Jedná se o celkový počet odpracovaných hodin všemi osobami v dané věkové kategorii podělený *celkovým* počtem osob v této věkové kategorii. Pracujeme tedy s počtem hodin na jakéhokoliv jedince v dané věkové skupině (myšleno nejen zaměstnané, ale i nezaměstnané a ekonomicky neaktivní jedince) a ne s počtem hodin na pracujícího jedince. Průměrný počet odpracovaných hodin tak zahrnuje extenzivní (míra zaměstnanosti) i intenzivní (počet hodin na pracujícího jedince) změny v nabídce práce. Průměrný počet odpracovaných hodin je vypočítán na základě informací z VŠPS o skutečném počtu odpracovaných hodin v referenčním týdnu, které jsou následně přepočteny na průměrný počet hodin za rok (vynásobeny 52 týdny). Ve výpočtu využíváme skutečného počtu odpracovaných hodin v referenčním týdnu, abychom zachovali metodologickou konzistenci s výpočty studie Blundell, Bozio, Laroque (2011). Vzhledem k tomu, že VŠPS je prováděno rovnoměrně v průběhu celého roku, počet odpracovaných hodin v referenčním týdnu by měl dobře zachycovat i sezonní vlivy, vliv dovolených a státních svátků.

¹⁹ VŠPS je čtvrtletní šetření, v naší studii využíváme data za všechna čtyři čtvrtletí příslušného roku.

²⁰ Šetření probíhá v průběhu celého roku a dotazuje se na ekonomickou aktivitu šetřených osob v předcházejícím (referenčním) týdnu.

© Klára Kalíšková, Daniel Münich

Vydal a vytiskl Národohospodářský ústav AVČR, v.v.i., Politických vězňů 7, 11121 Praha 1.
Elektronická verze této publikace je k dispozici na
http://idea.cerge-ei.cz/documents/kratka_studie_2012_03.pdf

Poděkování: Děkujeme Liboru Duškovi, Kamilu Galuščákovi, Petrovi Janskému, Ondřeji Nývltovi a Janu Strakovi za podnětné komentáře.

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