

INSTITUT PRO DEMOKRACII A EKONOMICKOU ANALÝZU

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

INSTITUT FOR DEMOCRACY AND ECONOMIC ANALYSIS

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

Platy učitelů českých základních škol: setrvale nízké a neatraktivní

Studie 4/2015

Září 2015

DANIEL MÜNICH, MÁRIA PERIGNÁTHOVÁ,
LUCIE ZAPLETALOVÁ, VLADIMÍR SMOLKA

Daniel Münich

Doktorát z ekonomie má z CERGE-EI, kde nyní vyučuje v doktorském programu. Zabývá se výzkumem především v oblasti ekonomie trhu práce a ekonomie vzdělávání. Působil jako nezávislý poradce několika ministerstev i mezinárodních institucí.

Mária Perignáthová

Studuje doktorské studium na CERGE-EI. Zaměřuje se především na ekonomii vzdělávání a trh práce. Dříve pracovala na Institutu finanční politiky při Ministerstvu financí SR.

Lucie Zapletalová

Studuje doktorské studium na CERGE-EI. Zaměřuje se především na ekonomii vzdělání. Dříve pracovala v Člověku v tísni.

Vladimír Smolka

Pracoval v oblasti aplikované statistiky a trhu práce. Jako ředitel úseku statistiky ve firmě TREXIMA se podílel na vývoji a provozování Informačního systému o průměrném výdělku. Spolupracoval na projektech výdělkové statistiky pro MPSV, ČSÚ a další centrální instituce. V současnosti působí jako konzultant výdělkové problematiky trhu práce.

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

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

Platy učitelů český základních škol: setrvale nízké a neatraktivní

© Daniel Münich, Mária Perignáthová, Lucie Zapletalová, Vladimír Smolka

ISBN 978-80-7344-347-4 (Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i.)

Platy učitelů českých základních škol: setrvale nízké a neatraktivní

ZÁŘÍ 2015

DANIEL MÜNICH, MÁRIA PERIGNÁTHOVÁ, VLADIMÍR SMOLKA, LUCIE ZAPLETALOVÁ²

Shrnutí

- Výše a struktura učitelských platů výrazně formují celkový zájem o profesi učitele a spoluurčují i strukturu zájemců o ni. Od dispozic a kvality nových zájemců o učitelskou profesi se odvíjí i dlouhodobá kvalita vzdělávání a vzdělávacích výsledků té které země s výraznými dopady na dlouhodobý hospodářský růst.
- Platy učitelů českých základních veřejných škol v relativním srovnání s platy vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců patří dlouhodobě k nejnižším mezi třicítkou nejrozvinutějších zemí světa. Co se týče obecných dovedností učitelů, jsou učitelé v rámci Česka stále ještě na poměrně dobré relativní úrovni. Zájem nadanější části mladé generace Čechů o profesi učitele je však v současnosti velmi nízký.
- Naprostá většina vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců veřejné sféry má platy dlouhodobě vyšší než jsou platy učitelů. Platy v soukromém sektoru jsou ještě mnohem vyšší. Platy ve většině alternativních a vysokou školu vyžadujících profesích jsou v případě žen-učitelek výrazně vyšší a v případě mužů-učitelů jsou tyto rozdíly vysoké extrémně.

¹ Autoři děkují Ministerstvu práce a sociálních věcí za souhlas s využitím dat ISPV, které sbírá a spravuje firma TREXIMA, spol. s r. o., pracovníkům firmy TREXIMA za provedení výpočtů a dále kolegům a expertům, kteří poskytli své připomínky a postřehy k pracovním verzím studie. Veškeré případné nepřesnosti a chyby však jdou na vrub autorů. Studie vznikla v rámci a s podporou Strategie AV 21 Akademie věd České republiky.

² IDEA při CERGE-EI: Daniel Münich, Mária Perignáthová, Lucie Zapletalová. TREXIMA: Vladimír Smolka.

- Relativně nejkonkurenceschopnější jsou platy nejmladších učitelů, kde za posledních osm let došlo k jistému, byť ne zásadnímu relativnímu zvýšení. U ostatních věkových skupin atraktivita učitelských platů zůstává na obdobně nízké úrovni, jako byla v roce 2006.
- Platové rozdíly mezi muži-učiteli a ženami-učitelkami jsou zanedbatelné. Naopak velké platové rozdíly muži-ženy existují nejen v soukromém, ale i ve veřejném sektoru. Tyto rozdíly jsou největší u zaměstnanců středního věku mezi 30 – 50 lety.
- Platové rozdíly mezi učiteli jsou ve srovnání se zaměstnanci veřejného sektoru malé a ve srovnání se sektorem soukromým zanedbatelné. Velmi pomalý je růst učitelského platu na základě počtu odpracovaných let, tedy praxe. Podíl odměny na platu učitelů je výrazně nižší než je tomu ve veřejné sféře, nemluvě o sféře soukromé. I ve srovnání s veřejným sektorem jsou odměny učitelům vypláceny velmi rovnostářsky.

Teachers' pay: consistently low and unattractive³

SEPTEMBER 2015

DANIEL MÜNICH, MÁRIA PERIGNÁTHOVÁ, VLADIMÍR SMOLKA, LUCIE ZAPLETALOVÁ⁴

Summary

- The level and structure of teachers' salaries significantly affect overall interest in the teaching profession and play a part in determining the structure of those interested in the profession. The quality of new recruits to the teaching profession in turn determines the long term quality of education and educational results in the given country.
- Salaries for teachers at Czech public primary schools, in a relative comparison with salaries for highly qualified employees, have long been among the lowest in the world's thirty most developed countries. As far as teachers' general skills are concerned, these are still relatively good in the Czech Republic compared to many other countries. This is however undoubtedly determined to a large extent on the high numbers of older teachers in the profession, who began their careers decades ago. Interest in the teaching profession among talented younger Czechs is currently very low.
- The vast majority of university educated employees in the public sector are still paid more than an average teacher's salary. The pay differential in comparison with jobs in the private sector is even higher. Pay would be much higher in alternative professions for female teachers, and even more so for male teachers.

³ The authors of this paper would like to thank the Ministry of Labour and Social Affairs for allowing them to use ISPV data, and the several colleagues and experts from TREXIMA Company who offered them advice and comments on the working draft of this study. The study forms part of the Czech Academy of Sciences' Strategy AV 21.

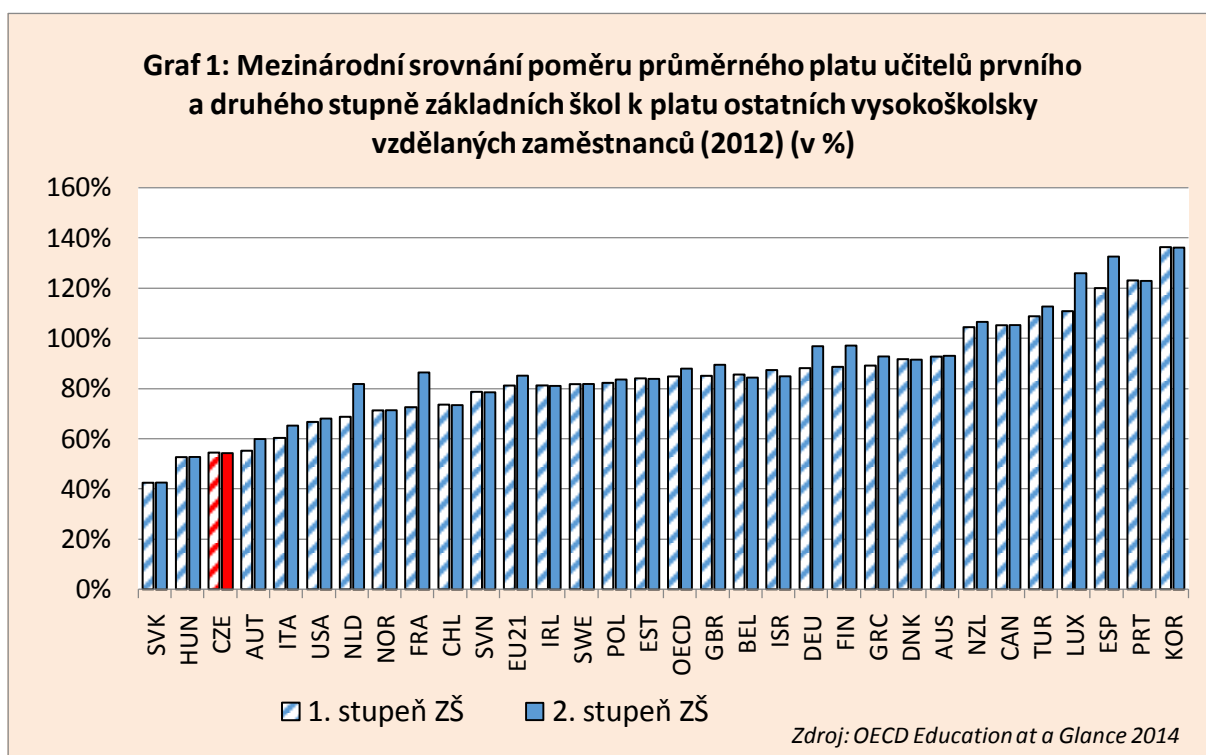
⁴ IDEA at CERGE-EI: Daniel Münich, Mária Perignáthová, Lucie Zapletalová, TREXIMA: Vladimír Smolka

- The most competitive salaries in relative terms are those of the youngest teachers, who over the past eight years have seen a clear, if not substantial improvement. For other age groups, the attractiveness of teachers' salaries has remained at a similarly low level since the year 2006.
- Pay differences between individual teachers are minimal compared with other public sector and certainly private sector employment. Pay rises associated with accumulated teaching experience are also very small. The bonuses teachers receive are also significantly lower in terms of percentage of their salary than is common in other public sector positions, let alone in the private sector.
- Pay differences between male and female teachers are negligible. On the other hand, significant pay differences exist between the genders elsewhere, in both the private and public sphere. These differences are greatest among employees in the age range 30 – 50 years.

Motivace

Téma kvality českého vzdělávacího systému a kvality výsledků vzdělávání je stále intenzivněji českou veřejností vnímáno jako téma důležité. Vedou se diskuse o podstatě a příčinách propadu průměrných výsledků českých žáků v mezinárodních srovnáních během posledních dvou dekad. Ve světle poznatků zahraničních⁵ a českých⁶ studií roste širší povědomí o tom, že kvalita vzdělávání výrazným způsobem přispívá k dlouhodobému růstovému potenciálu země.

Zcela určující je pro kvalitu výsledků školního vzdělávání v té které zemi kvalita učitelů.⁷ A významným, byť ne jediným faktorem spoluurčujícím kvalitu učitelů, je úroveň a struktura učitelských platů.⁸ V mezinárodním srovnání, poměřováno s platy vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců v příslušné zemi, patří platy českých učitelů dlouhodobě k nejnižším nejen v rámci EU, ale i v rámci hospodářsky nejvyspělejších zemí OECD (viz. Graf 1). Spolu s Českem vykazují velmi nízké relativní učitelské platy ještě Slovensko, Maďarsko a Rakousko. Jde možná o jakési institucionální dědictví bývalého Rakouska-Uherska, které zformovalo podobu školství, jež je v řadě ohledů v systémech těchto zemí patrná dosud.



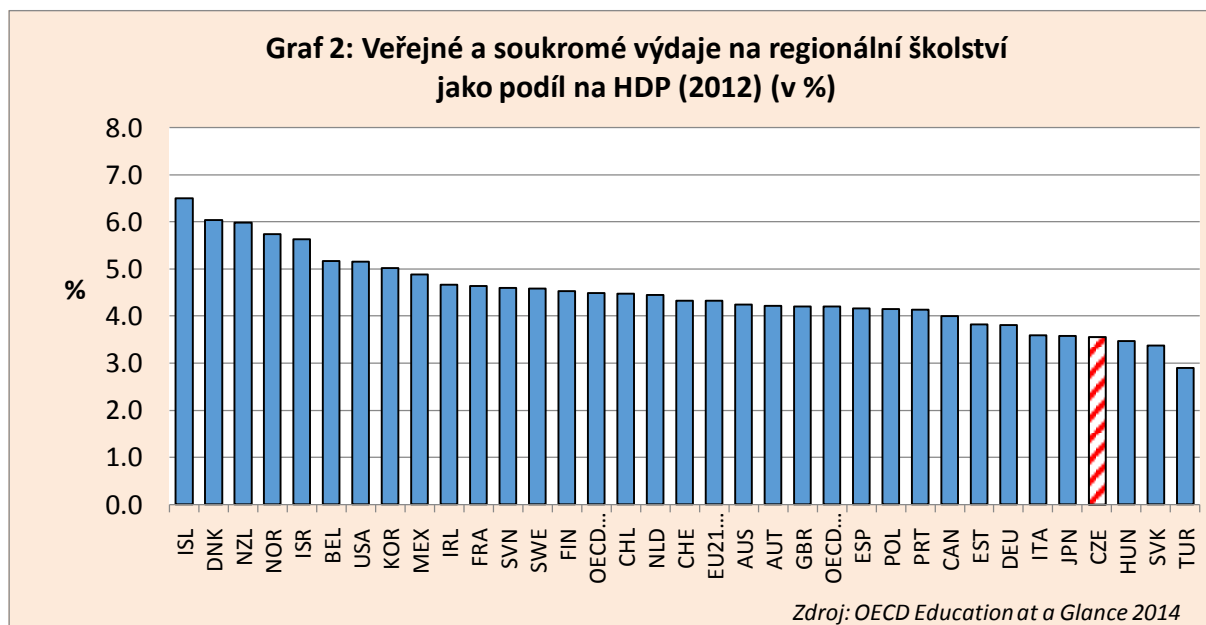
⁵ Např. Krueger a Lindahl (2001), Hanushek a Woessmann (2009, 2011).

⁶ Např. Műnich, Straka, Ondko (2012), Műnich a Protivínský (2014).

⁷ Hanushek a Rivkin (2006).

⁸ V textu této studie používáme pojem „plat“ v obecném významu pravidelné finanční odměny za práci v pracovním poměru. Termínem „plat“ tedy nutně neoznačujeme odměňování pouze ve veřejném sektoru, pro který se v administrativní praxi hovoří o „platech“, zatímco v soukromém sektoru se hovoří o „mzdách“.

Náklady na učitelské platy tvoří zdaleka největší položku veřejných výdajů v každém vzdělávacím systému. Ne náhodou vykazuje Česká republika jeden z nejnižších podílů výdajů na regionální školství na HDP mezi zeměmi OECD (viz. Graf 2).



Na regionální školství⁹ český státní rozpočet v roce 2014 vydal v položce běžných výdajů 86,6 mld. Kč, z čehož náklady na platy představovaly 93 %, přičemž dominantní podíl na platech mají právě pedagogičtí pracovníci.^{10,11} Zvýšení průměrných platů učitelů o pouhé jedno procento tak pro státní rozpočet představuje dodatečné náklady v řádu 3/4 miliardy Kč. Výraznější plošné a dlouhodobě udržitelné zvýšení relativních učitelských platů je tedy z pohledu dlouhodobě strukturálně deficitních veřejných financí poměrně obtížné.

Mezi zeměmi existují velké rozdíly v zájmu mladých lidí o učitelskou profesi. Grafy 3a a 3b poskytují mezinárodní srovnání zájmu o učitelskou profesi mezi patnáctiletými žáky (v rámci šetření PISA 2009). Srovnání je prezentováno zvlášť pro žáky s nadprůměrnými a podprůměrnými výsledky v testech matematické gramotnosti. Graf 3a zahrnuje všechny žáky, Graf 3b pouze ty, kteří vyjádřili ambici získat vysokoškolské vzdělání. Je zřejmé, že ambice stát se učitelem je mezi českými patnáctiletými žáky v mezinárodním srovnání velmi nízká (opět spolu se zeměmi bývalého Rakouska-Uherska) a u těch, kteří aspirují na vysokoškolské vzdělání, výrazně vyšší zájem vykazují podprůměrně disponovaní žáci.¹²

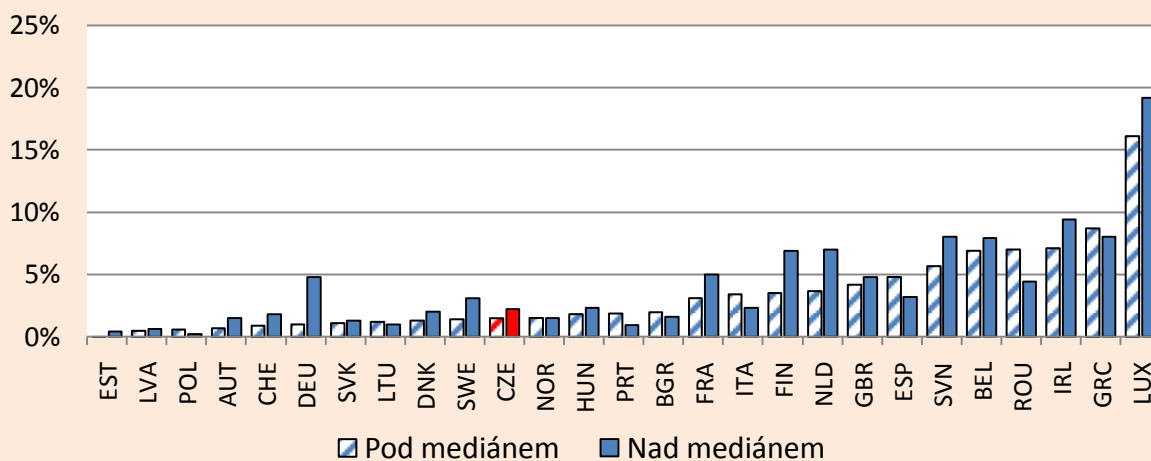
⁹ Regionální školství zahrnuje segment mateřských, základních, středních a vyšších odborných škol.

¹⁰ Provozní výdaje (kromě platů pedagogických pracovníků) a investiční výdaje hradí zřizovatelé, což jsou v případě naprosté většiny základních veřejných škol obce.

¹¹ Relativně nízký podíl výdajů na učitelské platy v Česku v mezinárodním srovnání se odvíjí i od vyššího podílu ostatních provozních výdajů ve školství, což zřejmě souvisí s velkým počtem malých škol, což zvyšuje fixní náklady na školu.

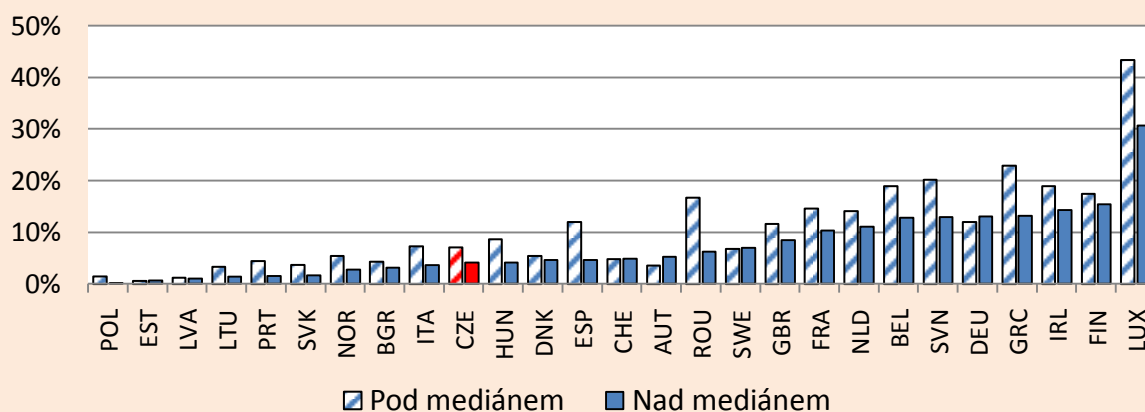
¹² Obdobnou situaci lze pozorovat i u jiných typů gramotnosti než je matematická.

Graf 3a: Podíl patnáctiletých žáků, kteří chtějí být ve 30 letech učitelem na základní nebo střední škole (v %)
 Sloupce představují dvě skupiny žáků: pod a nad úrovní mediánu matematické gramotnosti



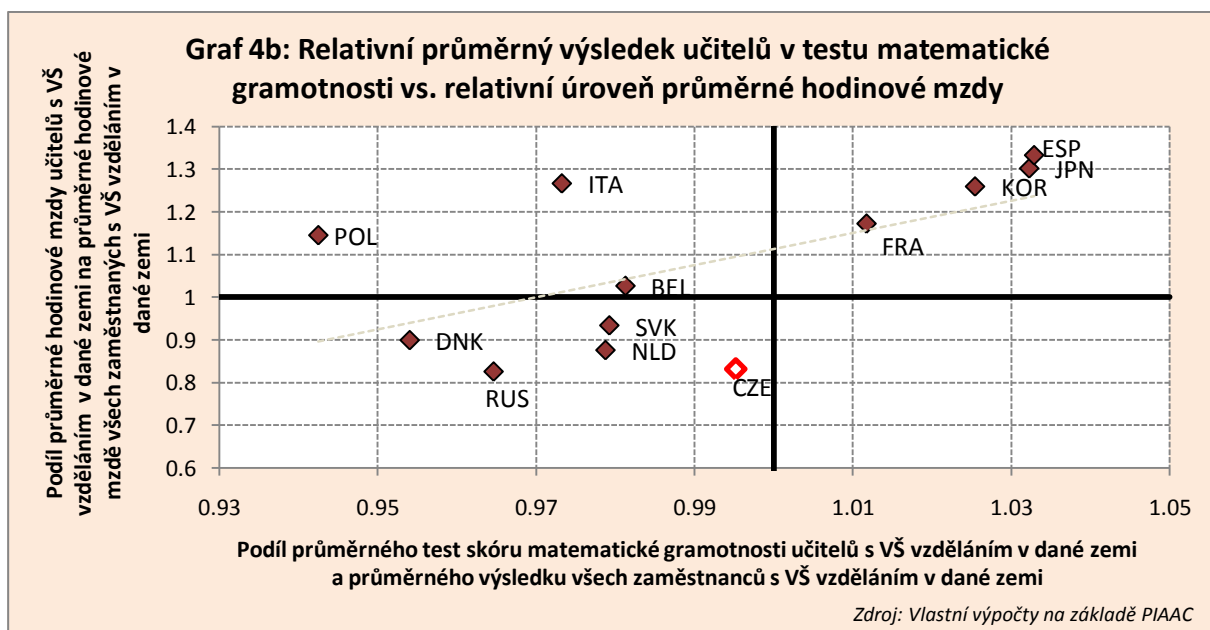
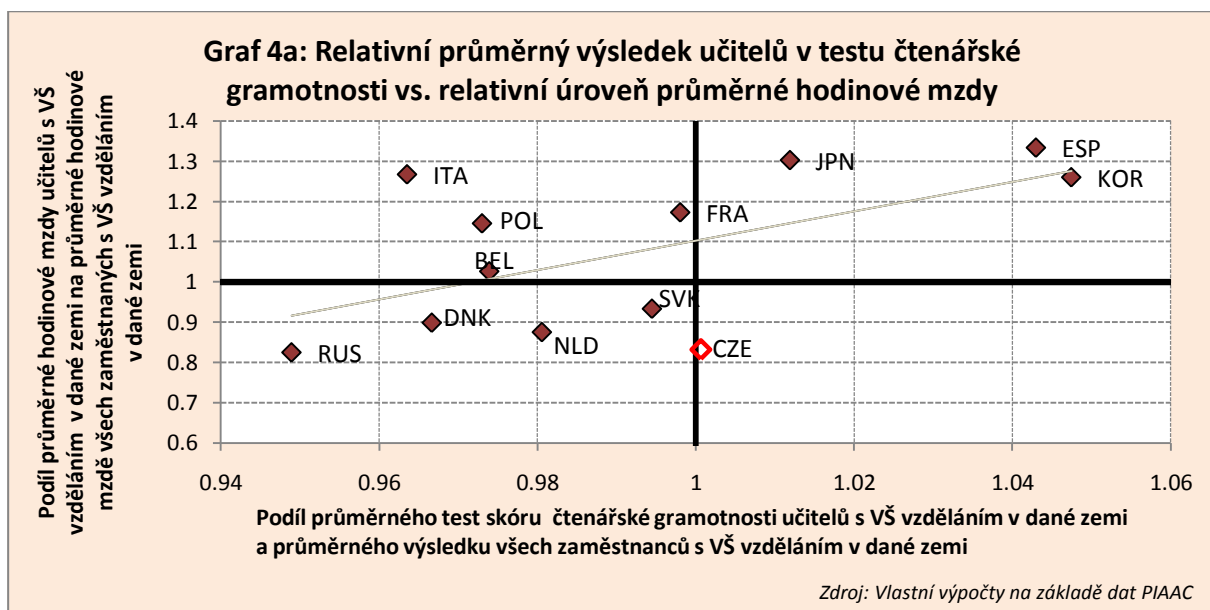
Graf 3b: Podíl patnáctiletých žáků, kteří mají v úmyslu vystudovat vysokou školu a chtějí být ve 30 letech učitelem na základní nebo střední škole (v %)

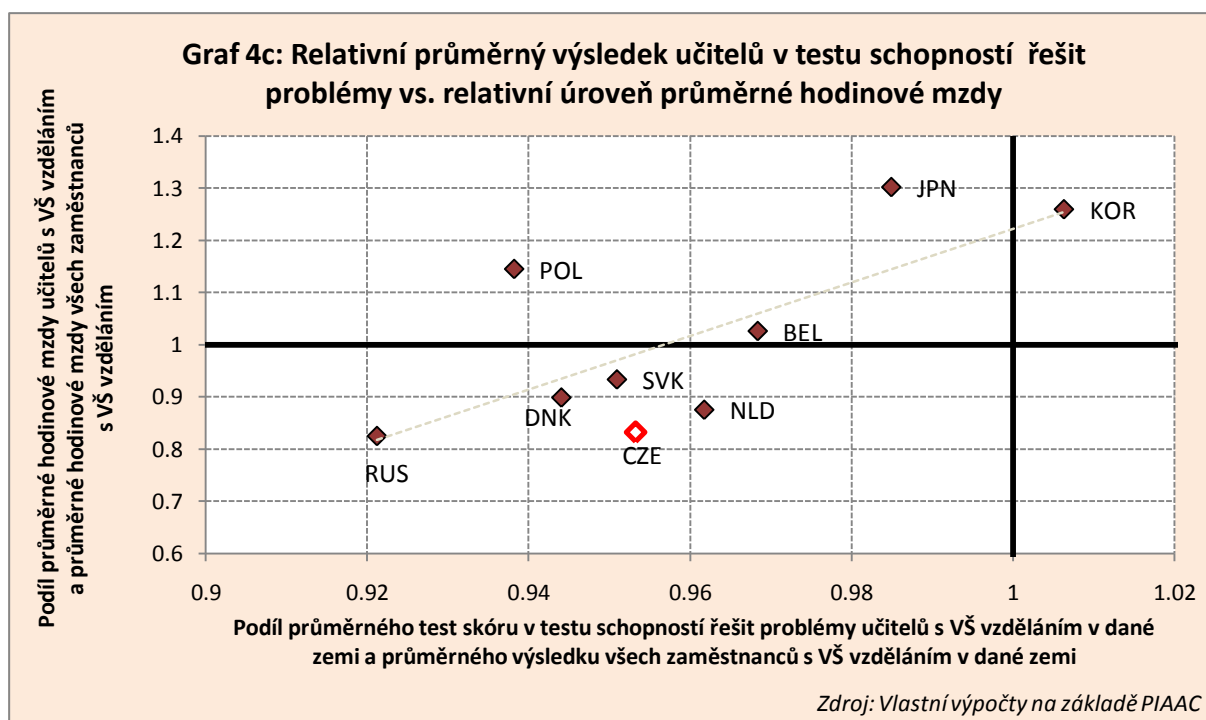
Sloupce představují dvě skupiny žáků: pod a nad úrovní mediánu matematické gramotnosti



Mezinárodní srovnání pedagogických dispozic učitelů neexistuje. Alespoň přibližné srovnání obecných dovedností učitelů ve srovnání se zbytkem vysokoškolsky vzdělaných pracujících v řadě zemí umožnilo mezinárodní šetření PIACC. Graf 4a srovnává průměrný skóre v testu čtenářské gramotnosti učitelů dané země jako podíl na průměrném test skóre všech vysokoškolsky pracujících v dané zemi (hodnota jedna odpovídá stejným průměrům obou skupin) na horizontální ose a průměrnou hodinovou mzdu učitelů jako podíl na průměrné hodinové mzdě vysokoškolsky vzdělaných pracujících dané země (hodnota jedna odpovídá stejným průměrným mzdám obou skupin). Je zřejmé, že relativní pozice českých učitelů v čtenářské gramotnosti odpovídá průměru vysokoškolsky vzdělaných českých pracujících, což

v mezinárodním srovnání představuje solidní postavení. Avšak relativní pozice mezd českých učitelů je nejnižší spolu s Ruskem mezi zeměmi, pro které bylo možno výpočty provést. Grafy 4b a 4c ukazují obdobný obrázek pro test matematické gramotnosti a test schopností řešit problémy. V posledním případě je zřejmé, že výrazně podprůměrné skóry v testu schopností řešit problémy vykazuje většina zemí. Pokud tedy jde o obecné dovednosti, je mezinárodní pozice českých učitelů poměrně solidní. K tomuto výsledku České republiky možná výrazně přispívá relativně vysoký podíl starších učitelů, kteří začali kariéru již před desítkami let, kdy bylo vysokoškolské vzdělání dostupné mnohem menšímu podílu nejnadanější části mladé generace než nyní, z které se dnes již starší učitelé tehdy rekrutovali. Ale pokud jde o české učitelské platy, je jejich mezinárodní postavení výrazně podprůměrné.





Velký význam relativní úrovně a struktury učitelských platů z pohledu zájmu o učitelskou profesi na straně jedné, silná omezení ve veřejných rozpočtech a nedostatečná informovanost nejen širší veřejnosti, ale i tvůrců politik na straně druhé, představuje závažné důvody, proč je této problematice potřeba věnovat bedlivou pozornost a politická rozhodování zakládat na kvalitní evidenci: na datech a faktech. Tato studie nabízí poměrně jednoduchý, ale úvodní, nový a informativní kvantitativní vhled do současné situace v této oblasti v Česku.

Relativní platy českých učitelů

Zahraniční výzkumy ukazují, že atraktivitu učitelské profese spoluurčuje celá řada faktorů. Zdaleka nejde jen o faktory finanční. Významnou roli hrají i faktory jako je osobní zájem o práci s dětmi, kvalita a délka pedagogického resp. učitelského vzdělání, možnost profesního růstu, stresové zatížení a rozsah zodpovědností, materiální podpora práce a atmosféra ve škole, počet a kvalita žáků ve třídě, dostupnost asistentů učitele, kvalita mentoringu, možnosti dalšího vzdělávání a celá řada dalších. Finanční faktory jsou však z hlediska atraktivity a společenského uznání učitelské profese také velmi důležité. Jde jak o výši platu jako takovou, tak věkovou strukturu, výši a rozsah odměn. Tato studie se primárně zabývá finančními faktory.

Pokud jde o motivační charakter učitelských platů, jejich úroveň je třeba srovnávat s tím, jaké jsou k učitelské profesi v dané zemi alternativy. Nemá tedy valný smysl mezinárodně srovnávat učitelské platy nejen v ekvivalentu směnných kurzů, ale ani v paritě jejich kupní síly. Zahraniční učitelské platy totiž nejsou reálnou alternativou pro naprostou většinu českých učitelů nebo zájemců o tuto profesi. Dostatečně relevantní není ani srovnání učitelských platů s hladinou průměrných mezd v národním hospodářství. Je to dáno tím, že průměrnou mzdu výrazně snižují platy

zaměstnanců bez vysokoškolského vzdělání, kteří sice dominují mezi ostatními zaměstnanci, nikoliv však mezi učiteli.¹³ Motivační charakter učitelských platů lze lépe nahlédnout srovnáním s platy vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců-neučitelů.

Učitelské platy proto srovnáváme s platy všech vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců. Z pohledu většiny současných učitelů se s prodlužující praxí nabídka profesních alternativ zužuje. Avšak těm, co se o své budoucí pracovní kariéře teprve rozhodují v závěru středoškolského studia nebo během studia na škole vysoké, se nabízí celé profesní spektrum, byť reálné možnosti mohou omezovat studijní a další dispozice. Naše srovnání je tedy relevantní především pro rozhodování a motivace mladé generace lidí než stávajících učitelů.

Srovnání platové úrovně

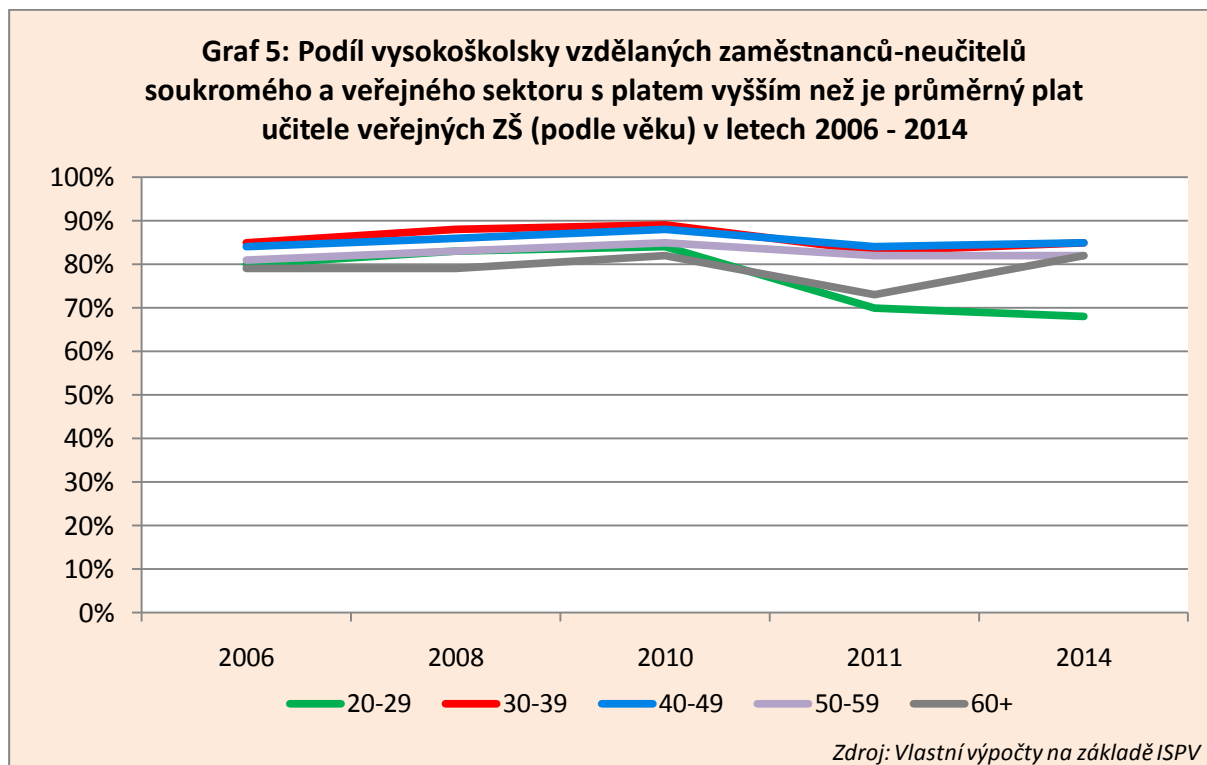
Pro atraktivitu učitelských platů je důležité, kolik alternativních pracovních příležitostí nabízí platy vyšší. Pro tento účel jsme zkonstruovali ukazatel podílu vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců-neučitelů, kteří pobírají plat vyšší než je průměrný plat učitelů. Protože se tento ukazatel liší pro různé kraje, ukazatel vytváříme součtem dílčích ukazatelů za jednotlivé segmenty krajů.¹⁴

Hodnoty agregátního ukazatele pro jednotlivé věkové skupiny během let 2006 – 2014 ukazuje Graf 5. Podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců-neučitelů s platy vyššími než jsou průměrné platy učitelů základních škol se až na nejmladší (20 – 29 let) a nejstarší věkovou skupinu (60+) pohybovala nad 80 %. To znamená, že 4/5 vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců pobírají vyšší plat než je průměrný plat učitele. Nejhorší byla a zůstává situace učitelů středního věku 30 – 50 let, kde se uvedený podíl za celé období pohyboval mezi 84 – 89 %. Ačkoliv v uvedeném období došlo k určitým změnám, šlo převážně o přechodné fluktuace a situace v roce 2014 je velmi podobná té v roce 2006. Jedinou výjimku představuje skupina nejmladších učitelů do 30 let věku, jejichž situace se zřetelně zlepšila (zmíněný podíl dnes přesahuje 70 %). Dočasná fluktuace u nejstarších učitelů v roce 2011 zřejmě nesouvisí tolik s platy, jako spíše s participačním chováním nejstarší skupiny zaměstnanců

¹³ Vyžaduje to s určitými výjimkami zákon o pedagogických pracovnících.

¹⁴ K výpočtu statistik byly ve spolupráci s firmou TREXIMA, spol. s r.o. využity údaje o platech z databáze Informace o průměrném výděлку (ISPV). Databáze ISPV obsahuje údaje o mzdách za celou platovou sféru (tj. veřejnou sféru, do které patří všechny veřejné školy) a dále za reprezentativní vzorek zaměstnavatelů ze mzdové sféry (tj. soukromá sféra) obsahující i několik soukromých a církevních škol. Soukromé školy představují malou skupinu ve mzdové sféře a nejsou do našich výpočtů zahrnuty. Při výpočtu byly použity váhy tak, aby výsledné statistiky byly statisticky reprezentativní (odpovídaly příslušným populacím). Dle klasifikace profesí CZ-ISCO pro údaje za rok 2014 identifikujeme učitele ZŠ takto: 23410 - Učitelé na 1. stupni základních škol, 23303 - Učitelé na 2. stupni základních škol. Ředitelé ve výpočtech nejsou zahrnuti. Platy přepočítáváme vždy na plné úvazky. V analýze pracujeme s přepočtenými platy, které odpovídají práci na plný úvazek. To znamená, že platy zaměstnanců pracujících na částečný úvazek jsou přepočteny tak, že do výpočtu vstupují ve výši, jaká by odpovídala plnému úvazku. Učitelé veřejných středních škol nejsou do srovnání zahrnuti. Učitelé veřejných vyšších odborných škol jsou zařazeni mezi ostatní vysokoškolsky vzdělané zaměstnance.

v období blízkému zákonnému věku odchodu do důchodu v období ekonomické krize.¹⁵



Pokud není uvedeno jinak, v našem dalším srovnání učitelských platů pracujeme pouze s platy vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců ve veřejné sféře¹⁶ (tj. se zaměstnanci ve státních a veřejnoprávních institucích). Zaměstnání ve veřejném sektoru jsou totiž svým charakterem, větší stabilitou, tarifní předurčeností a obsahem, bližší učitelské profesi, než jsou zaměstnání ve sféře soukromé. Obdobná srovnání s vysokoškolsky vzdělanými zaměstnanci veřejné a soukromé sféry dohromady uvádíme v grafech označených X v příloze.

První čtyři Grafy 6a, b, c a d ukazují věkové profily mediánových¹⁷ platů učitelů ZŠ v dělení muži/ženy a poskytují srovnání s mediánovými platy ostatních vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců veřejné sféry.¹⁸ Čerchované čáry zobrazují platy na horní

¹⁵ Jistá malá část výkyvu v roce 2011 může být zapříčiněna nepřesnostmi při přechodu na novou klasifikaci profesí CZ-ISCO.

¹⁶ ISPV systém pro veřejný sektor používá pojem platová sféra a pro soukromý sektor používá pojem mzdová sféra. V ISPV systému jsou informace více méně za všechny veřejné školy. Soukromý sektor reprezentuje velký vzorek soukromých zaměstnavatelů a při výpočtech agregátních ukazatelů jsou použity standardně využívané váhy zajišťující reprezentativnost agregátních statistik na národní úrovni. Soukromý sektor nezahrnuje osoby samostatně výdělečně činné.

¹⁷ Místo průměrných pracujeme většinou s mediánovými (středními) hodnotami. Mediánová hodnota platu odpovídá zaměstnanci, který se nachází přesně v polovině zaměstnanců seřazených podle výše platu. Mediánové hodnoty nejsou na rozdíl od průměrných hodnot citlivé na krajní hodnoty (tj. velmi nízké a velmi vysoké platy).

¹⁸ Jde skutečně o ostatní zaměstnance veřejného sektoru, takže do výpočtu nejsou platy učitelů veřejných škol zahrnuty.

hranici prvního a devátého decilu¹⁹, tedy rozptýl mezd v daném segmentu. Z Grafů 6a, b, c a d lze vyčíst velkou část příběhu o platech českých učitelů:

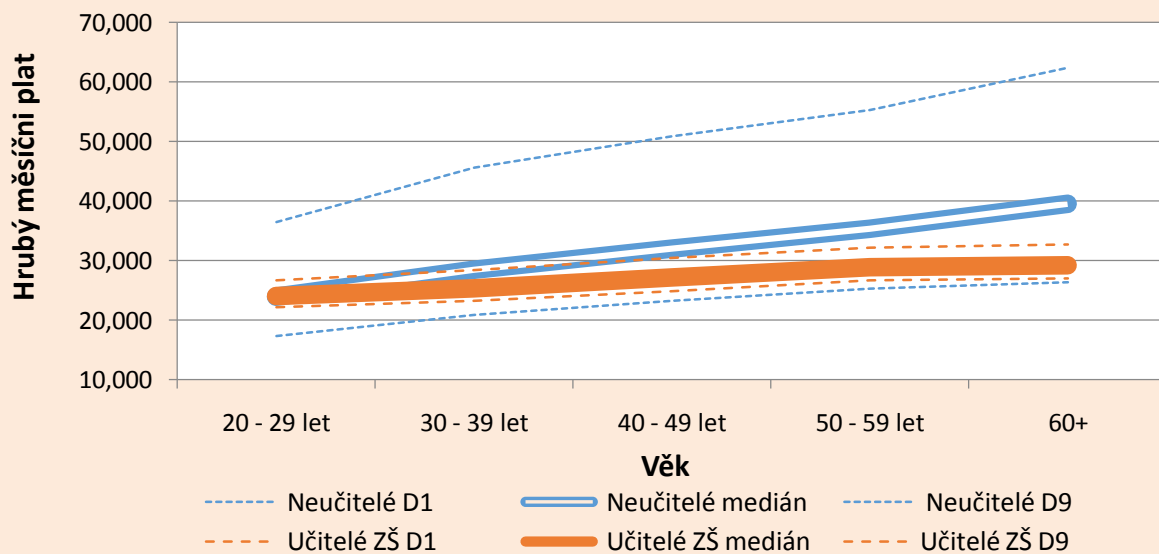
- Věkový profil učitelských platů je ve srovnání s ostatními vysokoškolsky vzdělanými zaměstnanci veřejného sektoru sféry extrémně plochý. Platy učitelů s věkem (během kariéry s délkou praxe) rostou sice po celou dobu, ale velmi pozvolna.
- Zatímco věkové profily mediánových učitelských platů mužů a žen jsou v podstatě identické, v případě neučitelů panují mezi muži a ženami ve veřejném sektoru výrazné rozdíly. Platy mužů-neučitelů rostou strměji až do 50 let věku, ale potom se jejich růst zastaví. Mediánové platy žen-neučitelek rostou²⁰ s věkem mnohem pozvolněji, zato však dlouhodobě až do nejstarší věkové skupiny 60+ (pracující ženy v této skupině jsou dominantně ty, které pracují v důchodu). V tomto věku se úrovně mediánových platů vysokoškolsky vzdělaných učitelek a neučitelek dokonce opět setkávají.
- Jak ukazuje rozptýl hodnot prvního a devátého decilu, rozdíly v platech jednotlivých učitelů jsou minimální a s věkem se tyto rozdíly téměř nemění. To kontrastuje s velmi vysokými platovými rozdíly uvnitř skupiny neučitelů ve veřejném sektoru, obzvláště mužů-neučitelů, které se navíc výrazně zvyšují s věkem. Za povšimnutí stojí skutečnost, že medián učitelských platů obou pohlaví je velmi blízký spodnímu decilu neučitelů (Grafy 6a, b). To dokládá, že relativní jistotu učitelského platu nelze vnímat jako jistou kompenzaci za její nízkou úroveň.
- Mediánové platy učitelů a učitelek ZŠ se v rámci jednotlivých věkových skupin liší jen minimálně (Graf 6c). To kontrastuje s tím, jak výrazně převyšují platy mužů-neučitelů platy žen-neučitelek (Graf 6d). Tento rozdíl navíc roste s věkem. Důsledkem je, že zatímco mediánové platy nejmladších učitelek jsou ještě srovnatelné s tím, kolik by si tyto mohly vydělat v jiných profesích (Graf 6e), s věkem se tento rozdíl rychle zvětšuje, ve věkové skupině 40 – 50 let činí v případě žen více než 15 % a v případě mužů dokonce více než 30 %.
- Grafy 6a, b, c a d obsahují srovnání učitelských platů k platům veřejné sféry. Srovnání s platy vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců-neučitelů ve veřejné a soukromé sféře dohromady jsou ještě výraznější a je možno je nahlédnout v obdobně číslovaných Grafech označených písmenem X v příloze.

¹⁹ Hranice prvního (devátého decilu) představuje mzdu na hranici spodní (horní) desetiny dané skupiny zaměstnanců, řazené podle výše platu.

²⁰ Zde je třeba připomenout, že v případě žen jsou mediánové hodnoty platů výrazněji ovlivňovány měnící se participací žen na trhu práce v průběhu životního cyklu. Na základě jiných studií jako např. Kalíšková a Münich (2013) lze dovozovat, že ve středním věku mezi ženami absentují matky s dětmi, které se rekrutují více méně z celého příjmového spektra, zatímco ve starším věku absentují více ženy s nižšími příjmy (předčasné a řádné odchody do důchodu).

Graf 6a: Věkové profily hrubých platů učitelů ZŠ a vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců-neučitelů veřejného sektoru - ženy
(v Kč/měsíčně)

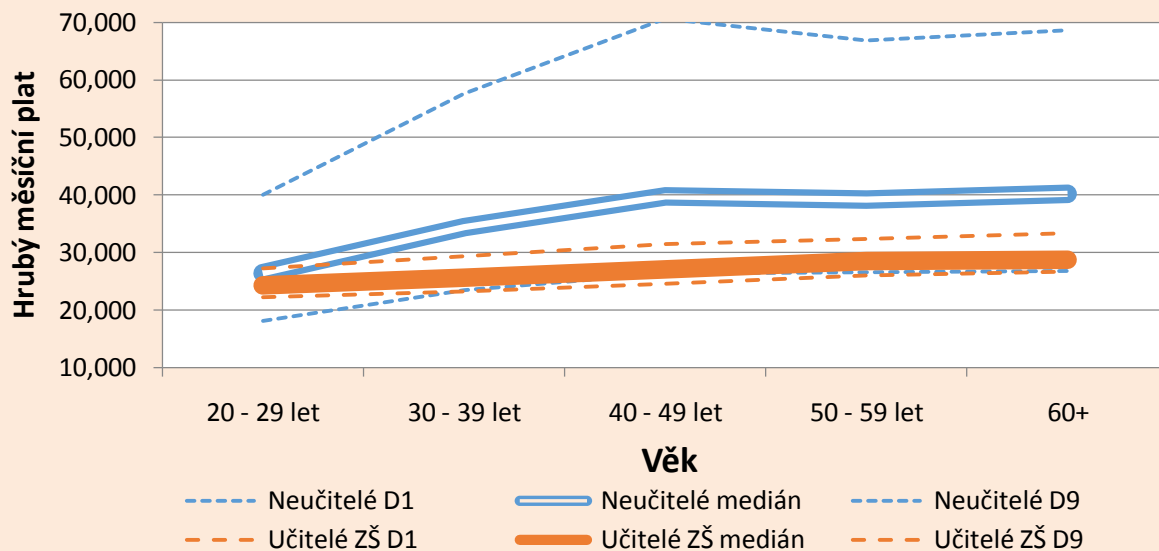
(medián, spodní (D1) a horní (D9) decil)



Zdroj: Vlastní výpočty na základě Trexima

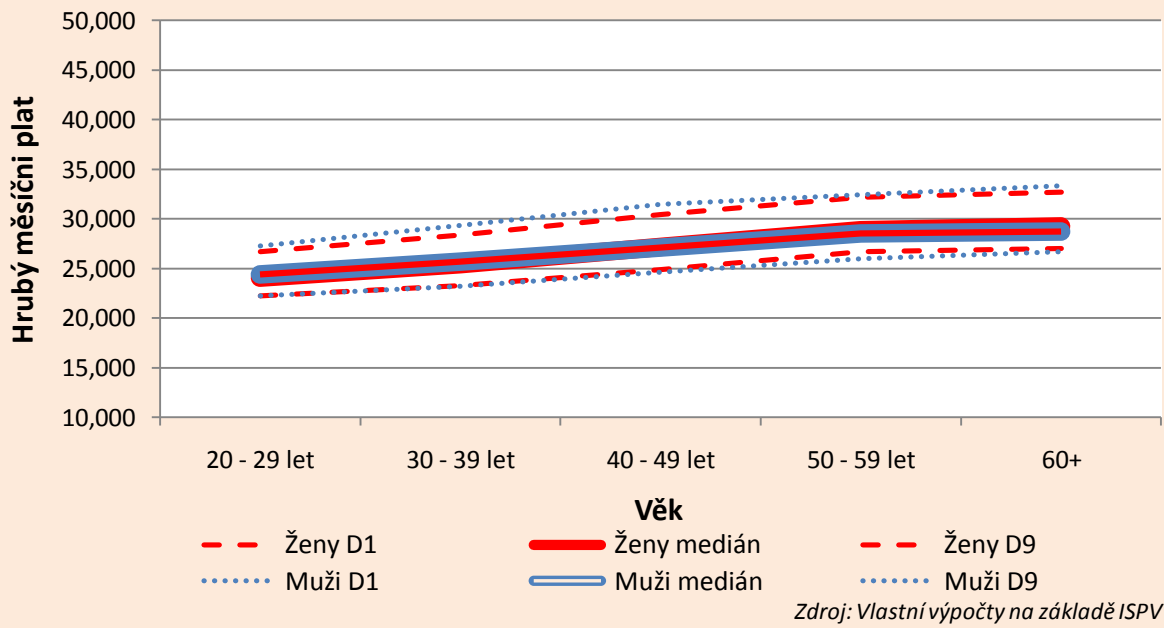
Graf 6b: Věkové profily hrubých platů učitelů ZŠ a vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců-neučitelů veřejného sektoru - muži
(v Kč/měsíčně)

(medián, spodní (D1) a horní (D9) decil)

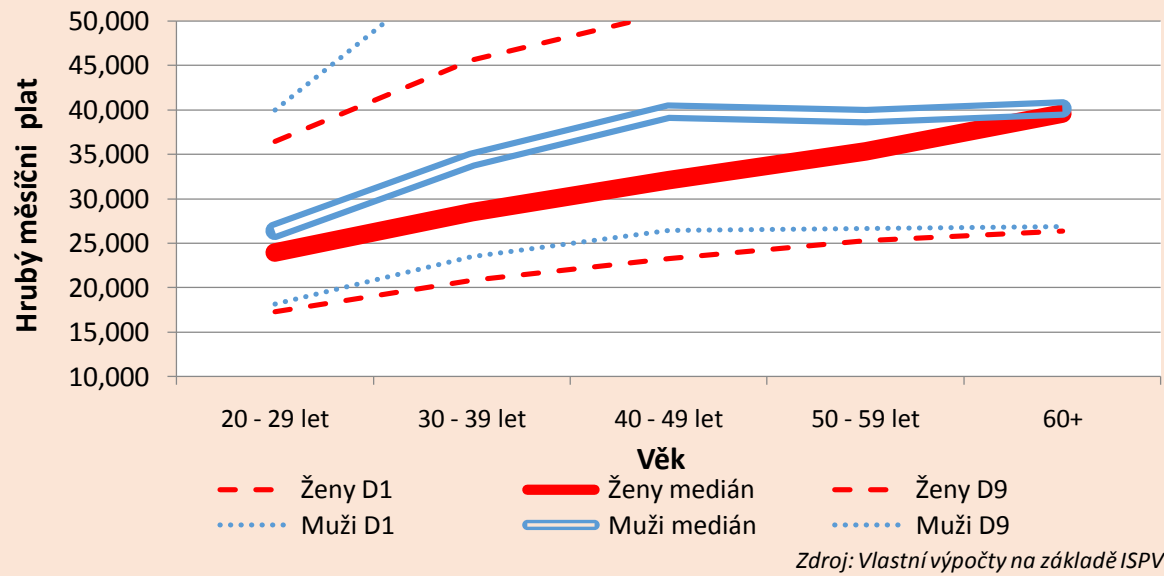


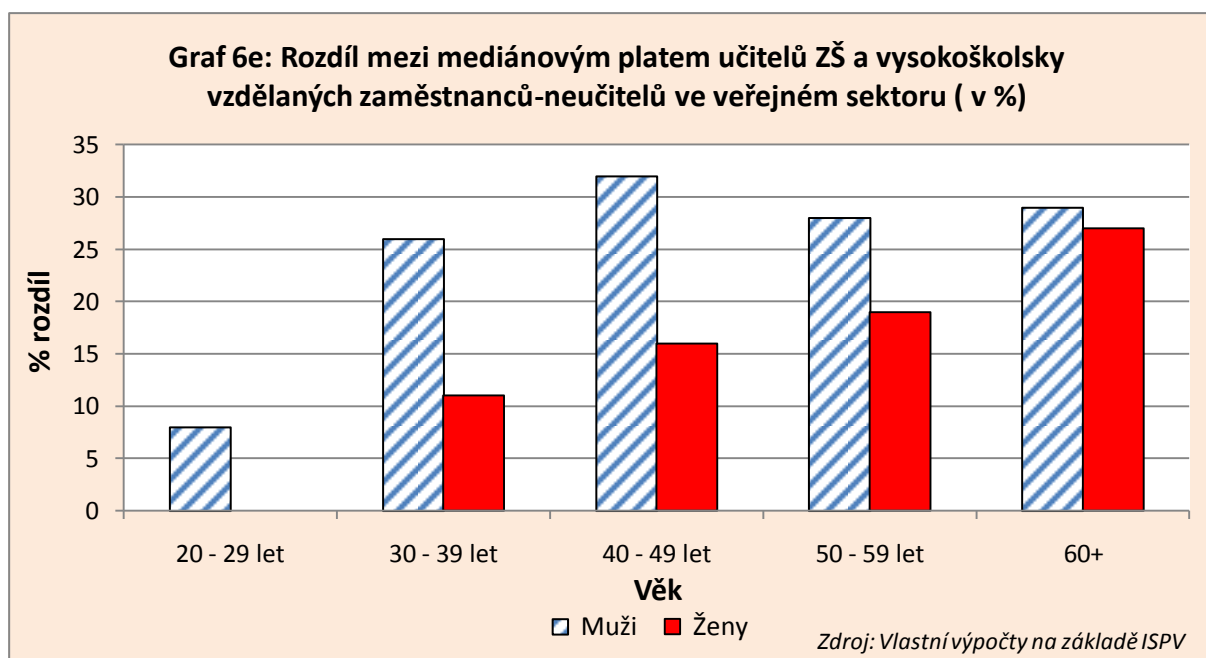
Zdroj: Vlastní výpočty na základě Trexima

Graf 6c: Věkové profily mediánových hrubých měsíčních platů vysokoškolsky vzdělaných učitelů ZŠ (muži vs. ženy) (medián, spodní (D1) a horní (D9) decil)



Graf 6d: Věkové profily mediánových hrubých měsíčních platů vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců-neučitelů ve veřejném sektoru (muži vs. ženy) (medián, spodní (D1) a horní (D9) decil)





Rozdíl mediánových platů neučitelů a učitelů s věkem výrazně roste a je dán kariéřním růstem (včetně platového) mužů-neučitelů, kteří se v mnohem větší míře než ženy s vyšším věkem (praxí) dostávají do řídicích pozic, které jsou lépe placeny i ve veřejné sféře, natož ve sféře soukromé. Tento rozdíl a rozevírání nůžek se s věkem ještě zvětšuje, pokud je poměřován platy průměrnými.²¹ V této souvislosti je také třeba mít na paměti, že podíl žen mezi učiteli na základních školách je velmi vysoký.²²

Rozdíly mezi učitelskými platy a platy v soukromém a veřejném sektoru dohromady mají podobný charakter jaký je popsán výše, ale rozdíly jsou ještě mnohem výraznější a čtenář je najde v obdobně strukturovaných panelech Grafů X přílohy.

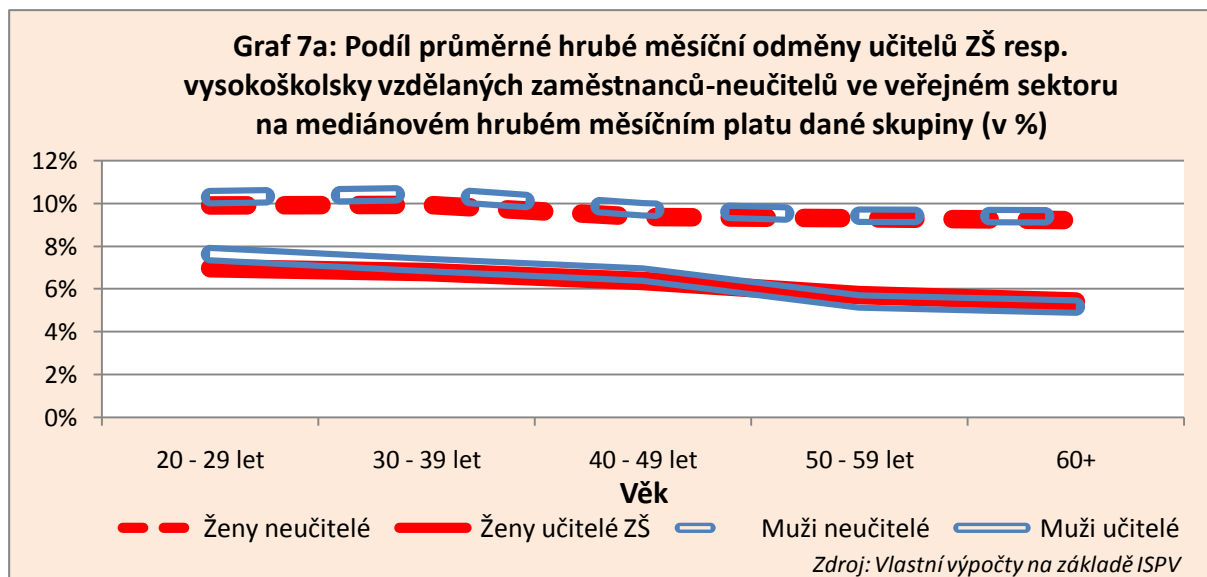
Obecně lze říci, že v rámci struktury platů učitelů základních škol jsou ženy díky nízkým nárůstům platů v rámci kariéřního řádu zřejmě paradoxně relativně méně penalizovány za rodičovské dovolené a nižší délku celkové praxe než je tomu v jiných povoláních. Učitelská profese je tak zřejmě relativně nejméně lákavá, v porovnání s jinými typy kariér kde je kariéřní nárůst platů vyšší, pro mladé ženy, které neplánují založit rodinu. Otázka počtu dětí a rodinné situace učitelů versus jiných vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců není bohužel s dostupnými daty zodpověditelná.

²¹ Jde o důsledek řady společenských a institucionálních faktorů, jejichž analýza není předmětem této studie. Jurajda (2003) ukazuje, že platové rozdíly na stejných pracovních pozicích jsou v platové (veřejné) sféře v ČR výrazně nižší než v mzdové (soukromé) sféře.

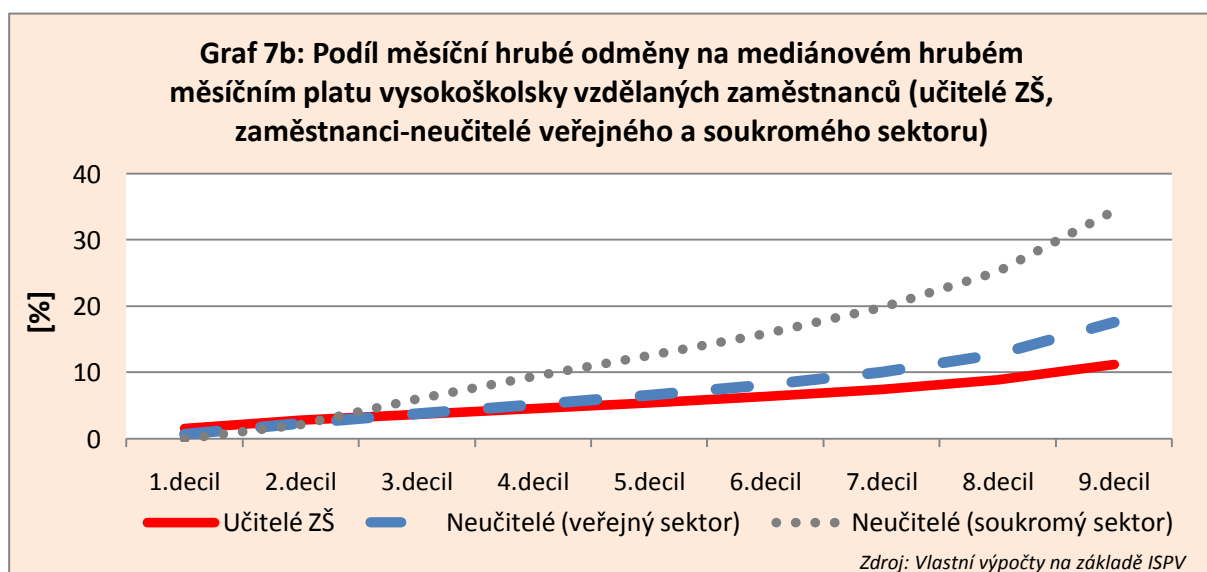
²² Údaje IPSV ukazují, že ženy reprezentují 83 % až 90 % učitelů ZŠ v závislosti na věku. Nejvyšší podíl žen, 90 %, je ve věkové skupině 40 - 60 let.

Srovnání úrovně a struktury odměn

Rozdíly mezi průměrnými odměnami mužů a žen jsou zanedbatelné, a to jak mezi učiteli, tak v celém veřejném sektoru (Graf 7a). Avšak průměrný podíl odměn na celkových platech učitelů je výrazně nižší než v případě vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců-neučitelů ve veřejném sektoru, s věkem ztelně klesá a u starších učitelů je už jen téměř poloviční.



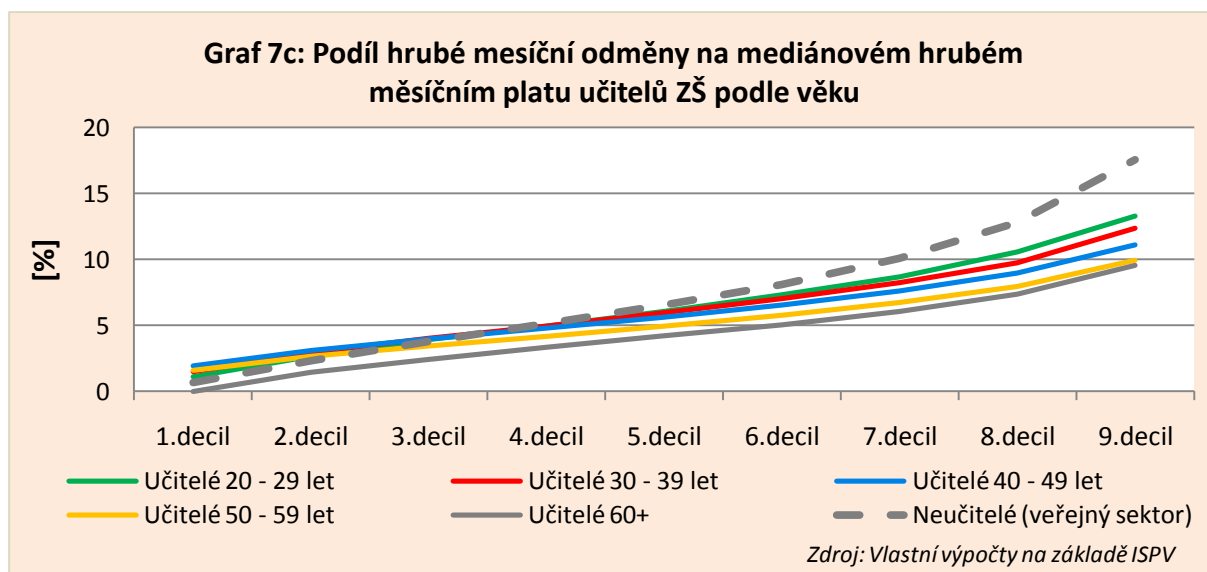
Z hlediska schopnějších zájemců o budoucí profesi je důležitá nejen průměrná výše odměn na platu v profesi (Graf 7a), ale i to, v jakém rozsahu jsou v dané profesi nadprůměrné schopnosti formou finančních odměn oceňovány (tedy nad rámec platových tabulek daných věkem, léty praxe a úrovní vzdělání). Graf 7b pro tři základní skupiny zaměstnanců ukazuje, jaký je podíl jejich hrubé odměny na celkovém platu v decilových podskupinách (řazeno podle uvedeného podílu).²³



²³ Výpočet je proveden na součtech celoročních platů a odměn jednotlivých zaměstnanců, takže výsledky nejsou zatíženy sezónností ve výplatě odměn.

Velmi strmý sklon profilu zaměstnanců-neučitelů soukromého sektoru ukazuje na mnohem vyšší rozsah, v jakém se pohybuje podíl odměny na platu, než jaký sledujeme ve veřejném sektoru. V případě učitelů se podíl odměn na platu pohybuje v mnohem užším rozsahu. Například odměny desetiny učitelů s nejvyšším platem představují pouze 11 % jejich celkového platu. Ve veřejném sektoru je tento podíl 18 % a v soukromém sektoru téměř 35 %. Nebo například u středně placených učitelů činí podíl odměny na platu cca jen polovinu toho co u učitele z horní desetiny nejlépe placených učitelů, zatímco ve veřejném a soukromém sektoru je to jen téměř třetina.

Graf 7c ukazuje ten samý ukazatel jako Graf 7b, ale zvláště pro jednotlivé věkové skupiny učitelů. Sklon profilu odměňování ve veřejné sféře je zřetelně strmější než profily učitelů všech věkových skupin. Učitelé mají podobný sklon a liší se hlavně vertikálním umístěním. To znamená, že uvnitř každé věkové skupiny učitelů se podíl odměny na platu pohybuje v podobném rozsahu (bez ohledu na věk) a hlavní rozdíl spočívá v průměrné výši podílu odměny. Nejvyšší rozsah mají relativní odměny u nejmladších učitelů, nejnižší u nejstarších nad 60 let věku. Například u nejlépe relativně placené skupiny nejmladších učitelů představuje podíl odměny na platu 13 %, zatímco u desetiny nejlépe relativně placených nejstarších učitelů tento podíl činí něco málo pod 10 %.



Velmi malé rozdíly v učitelských platech (Grafy 6a, b, c), nízký podíl odměn na platech (Graf 7a) a nízký rozsah podílu odměn na platech (Grafy 7b, c) dokládají velmi nízký rozsah oceňování kvality vzdělávacího výkonu učitelů. Je nepravděpodobné, že by to bylo způsobeno malými rozdíly v kvalitě učitelů. Na základě evidence ze zahraničí a z kusé a nesystematické empirické zkušenosti z České republiky se lze domnívat, že rozdíly v kvalitě učitelů mohou být velmi výrazné, bez ohledu na jejich věk. To jen dokládá skutečnost dobře známou ředitelům škol, totiž, že český systém učitelských platů nemá kapacitu kvalitnější pedagogické výkony dostatečně finančně oceňovat a učitele k nim motivovat. To může být jedním z důvodů pro odchody schopnějších učitelů do jiných profesí (tento fenomén také dosud není v České republice systematicky empiricky sledován).

Další efekty

Strmý věkový profil neučitelských platů je v průměru atraktivnější pro lidi, kteří méně diskontují budoucnost (tj. jsou ochotnější v mladším věku „si odříkat“, investovat do sebe, v očekávání vyšších mezd ve věku pozdějším). U těchto lidí lze obecně sledovat i vyšší úroveň psychosociálních charakteristik jako je větší míra sebedůvěry, cílevědomosti, úsilí, sebevzdělávání atd.²⁴ Ploché věkové profily v učitelství nejsou tedy pro mnohé cílevědomější mladé lidi na začátku životní kariéry dostatečně atraktivní a je pravděpodobné, že tito míří v mnohem větší míře do jiných profesí, které slibují výraznější profesní postup s akumulací profesních i obecnějších zkušeností.

Mezinárodní srovnání relativních platů jako ta v Grafu 1a neberou v úvahu řadu parametrů učitelské profese, které se mohou napříč zeměmi lišit. Jde například o různou pracovní zátěž (tj. počet hodin za týden a počet týdnů dovolené, podíl nepedagogických povinností atd.), nebo rozdíly v průměrné velikosti tříd či počtu žáků na jednoho učitele. V tomto ohledu však Česko nijak v mezinárodních srovnáních nevybočuje (a tyto fenomény lze již nějakou dobu podrobněji analyzovat s využitím dat TALIS 2013). Mezinárodní srovnání platů samozřejmě nemohou zohlednit případné nefinanční benefity a profesní rozdíly v míře pracovní zodpovědnosti a například stresovosti. Příkladně v případě dvou posledních se však lze domnívat, že mezinárodně se učitelská profese vyspělých zemí Evropy příliš lišit nebude.

Mezinárodní srovnání výdajů na školství a vzdělávání jako ta v Grafu 2 neberou v úvahu řadu faktorů. Těmi jsou například celková doba studia na daném vzdělávacím stupni, rozdíly v demografické (věkové) struktuře populace. Je tedy vhodné sledovat i další ukazatele jako jsou například výdaje na žáka nebo dokončené studium v poměru k HDP na osobu. Nízké výdaje na vzdělávání v regionálním školství však Česká republika vykazuje ve všech smysluplných ukazatelích.

Lekce pro vzdělávací politiku

Vyšší atraktivita učitelských platů je jeden z důležitých faktorů, které přispívají ke kvalitě učitelů, kvalitě vzdělávání, kvalitě výsledků vzdělávání a tedy kvalitě vzdělávacího systému jako celku. Učitelské platy jsou v Česku na velmi nízké relativní úrovni a motivační charakter platových odměn je velmi omezený. Je tedy na místě začít se systémovým řešením této situace vážně zabývat.

Především je třeba zdůraznit, že dopady případného zvýšení učitelských platů nelze očekávat v krátkém horizontu několika let. Na kvalitu vzdělávacího výkonu stávajících učitelů by totiž plošné zvýšení mezd zřejmě výraznější dopad nemělo. Může sice rozšířit prostor pro oceňování kvality (složka odměn), ale na druhé straně může zvýšit snahu nejméně kvalitních učitelů se v profesi udržet. Hlavní dopad případného zvyšování učitelských platů je třeba vidět na straně vyšší atraktivnosti učitelské profese

²⁴ Sutter (2013) Dohmen (2010) Burks (2009).

v očích nových adeptů o učitelskou profesi, tedy v řadách generací dnešních žáků základních a středních škol.

Pokud by došlo k věrohodnému politickému závazku napříč demokratickým politickým spektrem k dlouhodobému zvyšování učitelských platů (v poměru k ostatním vysokoškolsky vzdělaným zaměstnancům soukromého a veřejného sektoru), zvýšilo by to zájem o učitelskou profesi a studium učitelských oborů mezi nadanější skupinou mladých. Snížila by se dnes velmi vysoká míra jejich přechodů na jiné vzdělávací obory a snížil by se podíl nadaných, kteří po absolvování učitelského studia pokračují v jiné než učitelské profesi. Zvýšil by se také zájem lidí s praxí z jiných profesí o přestup do profese učitelské nebo o sdílené úvazky. Existují dobré důvody se domnívat, že ruku v ruce s růstem relativních učitelských platů by rostla i nízká prestiž učitelské profese. Systematické empirické výzkumy, které by poskytly podrobné informace k této důležité problematice, jsou však u nás dosud velmi vzácné.

Případný politický závazek zvýšit relativní úroveň učitelských platů musí být dostatečně věrohodný a musí být dlouhodobý. Zvýšení však nemusí být skokové a může být postupné. Dosavadní postup k této problematice v Česku však byl odlišný. O zvýšení učitelských platů se dlouhá léta hovoří téměř výhradně pouze v horizontu veřejných rozpočtů na nadcházející rok. O dlouhodobém výhledu se více méně nehovoří. Věrohodnost závazků zpravidla končí tam, kde začíná tlakem aktuálních okolností vynucený příslib ministrů financí navýšit ad-hoc státní rozpočet ministerstva školství na příští rok o jednu dvě miliardy.

Dlouhodobé zvyšování relativních učitelských platů se záměrem přilákat schopné učitele (jak ty po střední škole ke studiu na učitelských oborech, tak ty starší z jiných profesí) je obtížně představitelné bez zvýšené míry odchodů z profese těch nejhorších učitelů, kteří dnes nejsou schopni či ochotni pracovat na svém zlepšení.

Plošné zvyšování učitelských platů je politicky poměrně obtížné. Již pouhé procentní zvýšení průměrných učitelských platů představuje pro permanentně strukturálně deficitní státní rozpočet významnou částku. S ohledem na rovnostářskou strukturu současných učitelských platů se však nabízí možnost jít cestou selektivního navyšování platů u učitelů, u kterých lze sledovat reálný profesní růst a dále cestou většího rozsahu odměn. To však kromě kvalitních ředitelů vyžaduje i zavedení kariérního řádu pedagogických pracovníků. V něm, pokud ovšem bude funkční, bude možno výrazněji zvyšovat platy alespoň těm učitelům, kteří prokazují výrazný a reálný odborný růst, a kteří dostanou příležitost ve vzdělávacím systému zastávat významnější odborné pozice než většina ostatních učitelů. Selektivnější odměňování však bude ve velmi rovnostářském systému s nízkou úrovní platů velmi obtížně politicky prosaditelné. Plošné navyšování platů bude naopak velmi obtížné rozpočtově (v konkurenci s dalšími výdajovými kapitolami jako jsou důchody, zdravotnictví, doprava a výzkum), takže výraznou roli bude hrát to, zda a jak výrazně poroste společenský zájem o kvalitu vzdělávacího systému a vzdělávání.

Závěrečné poznámky

Na závěr je třeba zopakovat, že platy učitelů a platy obecně nejsou zdaleka jediným faktorem, který determinuje kvalitu učitelů a výuky. Jde však o faktor velmi významný. Adekvátnější úroveň učitelských platů je tedy podmínkou nutnou, nikoliv však postačující, k výraznějšímu zlepšování výkonnosti českého vzdělávacího systému.

V textu studie popisujeme situaci pomocí agregátních ukazatelů mediánů a průměrů. Nezbytně proto ve svých tvrzeních a závěrech generalizujeme. Naše generalizující tvrzení je třeba vnímat jako agregovaný popis celkového stavu, za kterým samozřejmě stojí desítky tisíc učitelů a neučitelů, jejichž situace se od mediánových a průměrných hodnot z definice liší a naše zobecňující tvrzení se na jejich případ nemusí vždy adekvátně vztahovat.

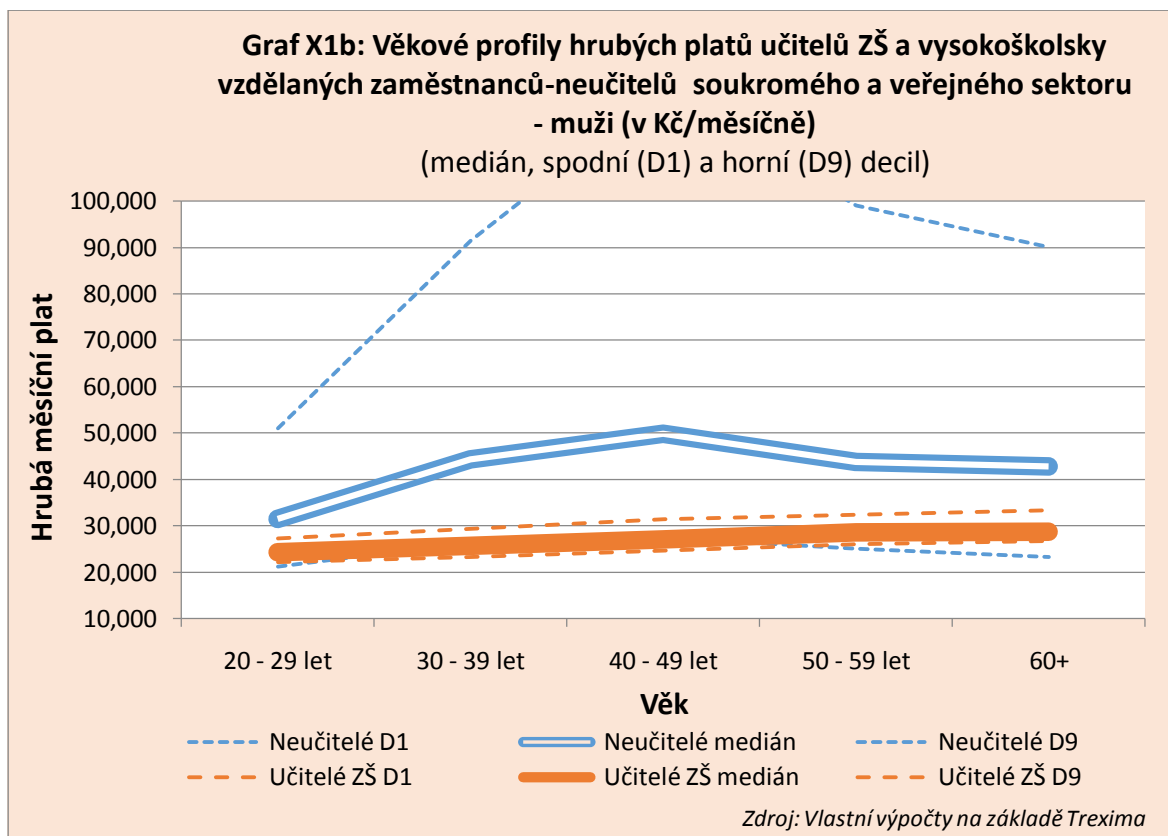
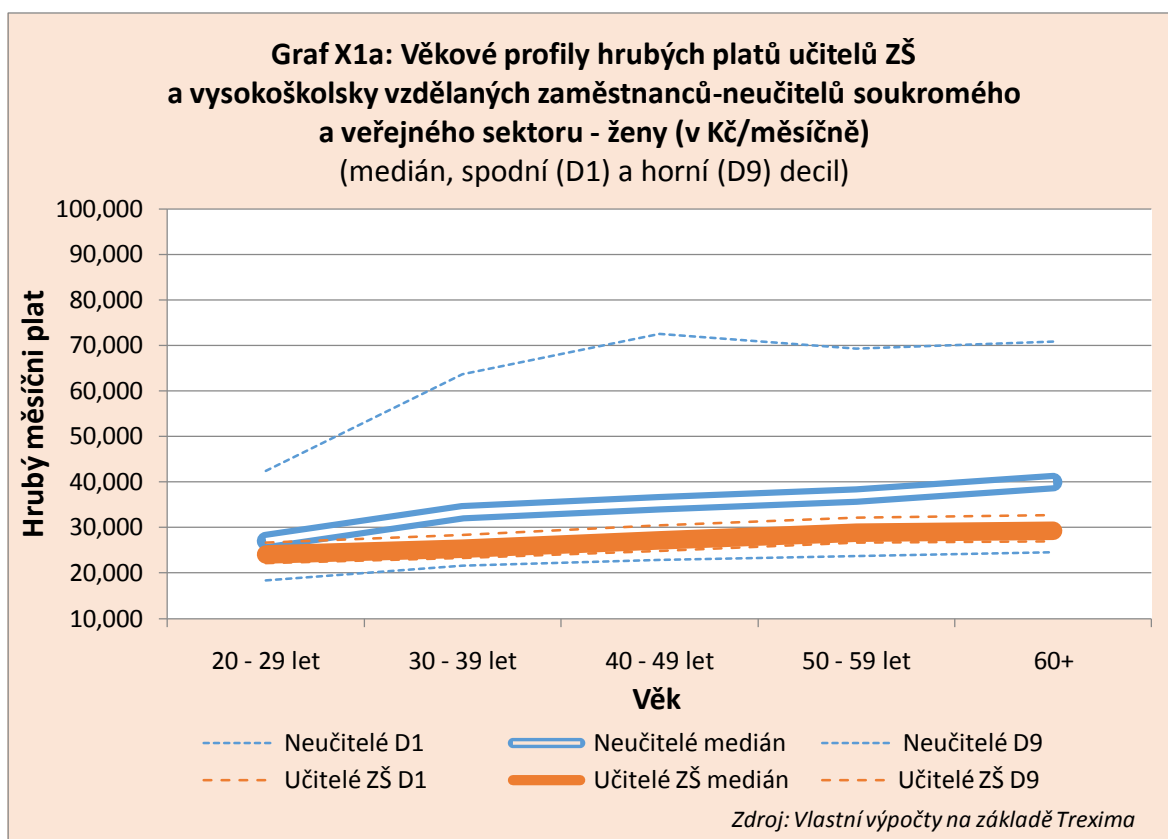
Některá naše tvrzení jsou založena pouze na zjištěních ze zahraničí nebo na fragmentovaném nesystematickém empirickém pozorování, protože je není možno doložit dostatečně rigorózními a věrohodnými empirickými studiemi. To se týká především fenoménů spojených s volbou učitelství jako budoucí profese. Této problematice se v Česku dosud nevěnovala systematická empirická pozornost, byť existuje poměrně bohaté datově-informační zázemí, které by to v principu umožňovalo.²⁵

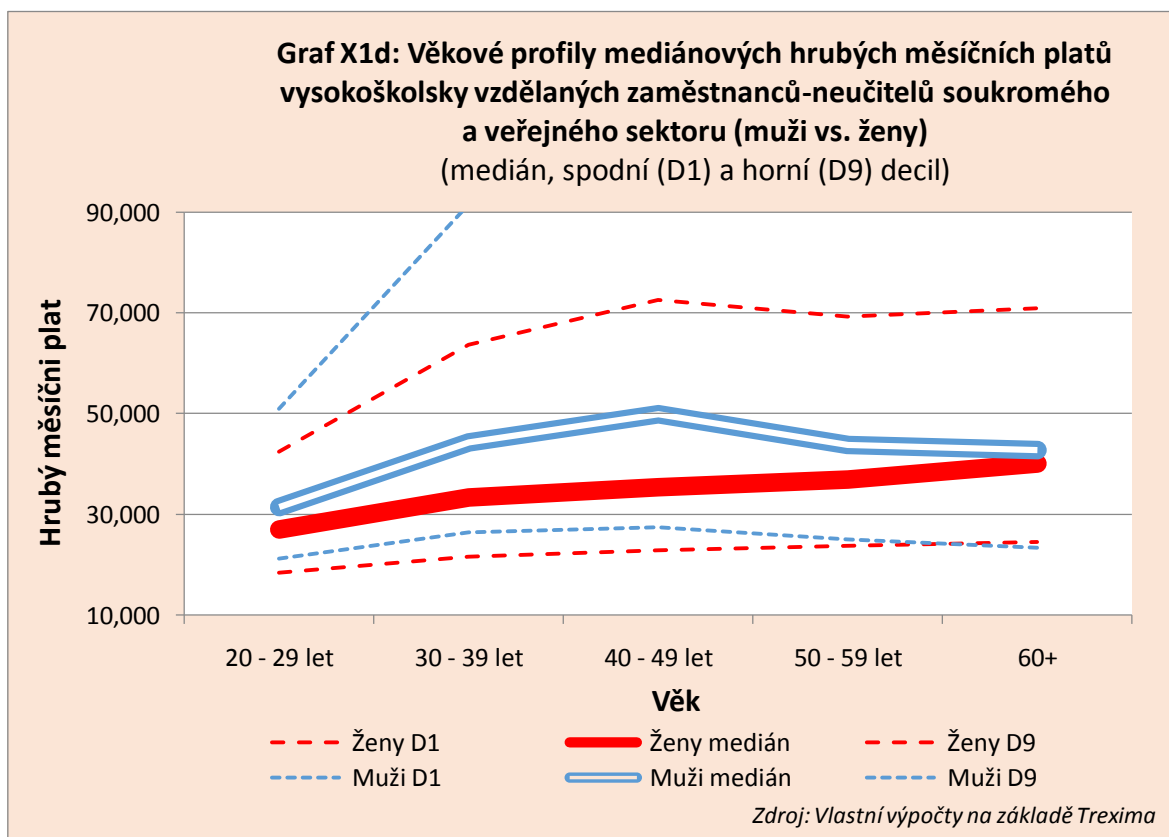
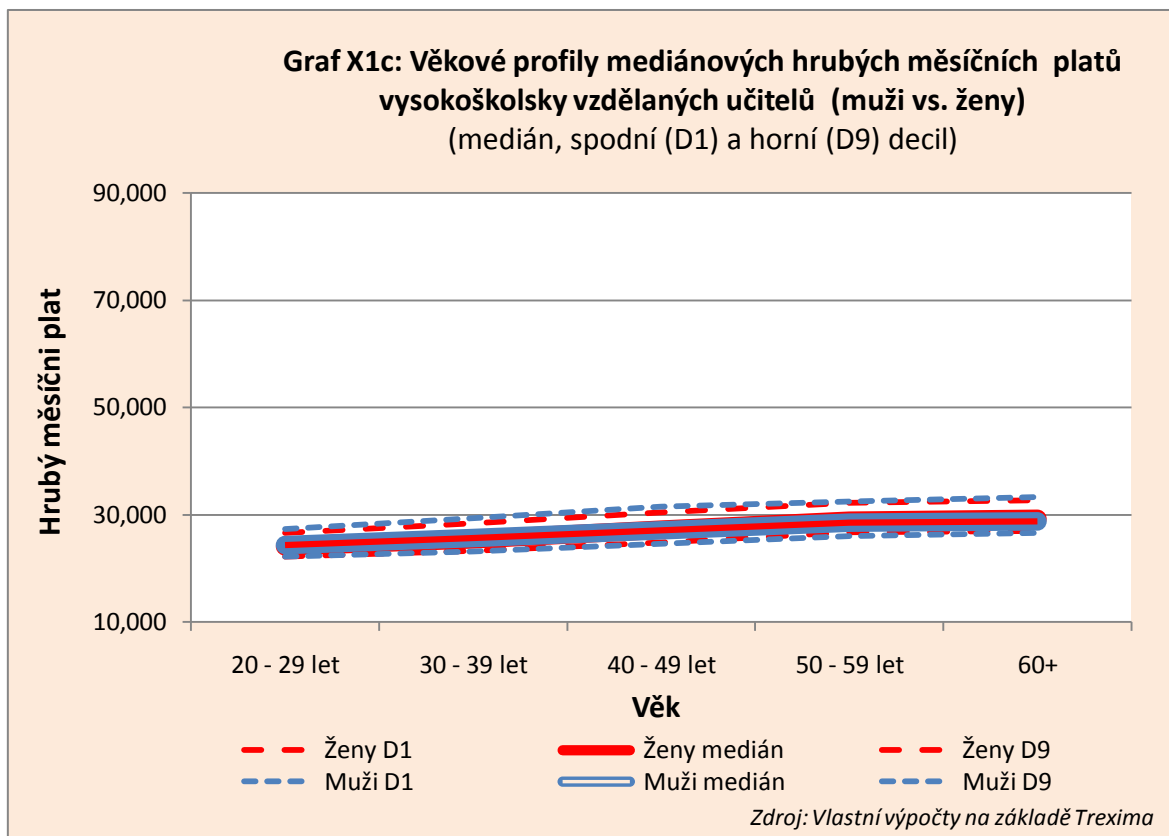
²⁵ Jde o centrálně shromažďované informace o výsledcích maturitních zkoušek, o podaných přihláškách na vysoké školy a výsledcích přijetí a o data z matriky vysokoškolských studentů.

Reference

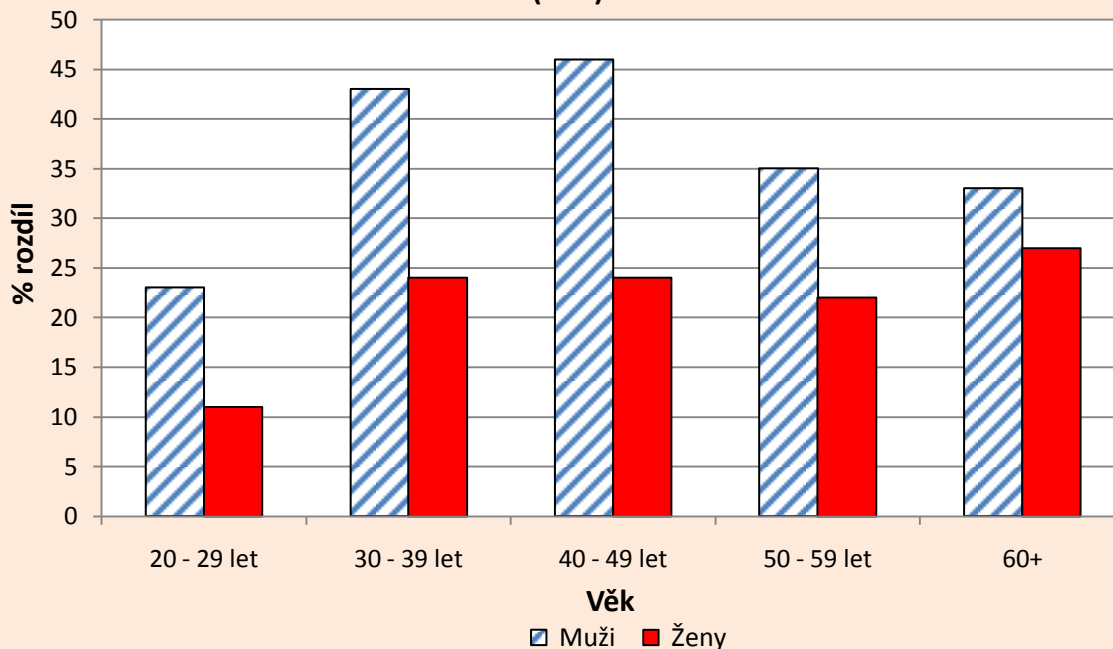
- Bičáková, Alena. 2014. "Selection into Labor Force and Gender Unemployment Gaps." *CERGE-EI Working Paper Series* No. 513.
- Burks, Stephen V., Jeffrey P. Carpenter, Lorenz Goette, and Aldo Rustichini. 2009. "Cognitive Skills Affect Economic Preferences, Strategic Behavior, and Job Attachment." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 106 (19): 7745–50.
- Dohmen, Thomas, Armin Falk, David Huffman, and Uwe Sunde. 2010. "Are Risk Aversion and Impatience Related to Cognitive Ability?" *American Economic Review*, 100(3): 1238-60.
- Hanushek, Eric A. a Ludger Woessmann. 2009. "Do better schools lead to more growth? Cognitive skills, economic outcomes and causation." *CESifo Working Paper* No. 2524.
- Hanushek, Eric A. a Ludger Woessmann. 2011. "How Much Do Educational Outcomes Matter in OECD Countries?" *Economic Policy* 26(67), July 2011, pp. 427-491.
- Hanushek, Eric A. a Ludger Woessmann. 2008. "The Role of Cognitive Skills in Economic Development." *Journal of Economic Literature* 46 (3), pp. 607-668.
- Hanushek, Eric A. a Steven Rivkin. 2006. "Teacher Quality", Chapter 18 in *Handbook of the Economics of Education*, Volume 2, Eric A. Hanushek a Finis Welch (ed), Elsevier B.V. DOI: 10.1016/S1574-0692(06)02018-6.
- Jurajda, Štěpán. 2003. "Gender wage gap and segregation in enterprises and the public sector in late transition countries", *Journal of comparative Economics* 31 (2), pp. 199-222.
- Kalíšková, Klára, Daniel Münich. 2012. „Češky: Nevyužitý potenciál země.“ *studie IDEA* 3/2012, http://idea.cerge-ei.cz/documents/kratka_studie_2012_03.pdf
- Krueger, Alan and Mikael Lindahl. 2001. "Education for Growth: Why and for Whom?" *Journal of Economic Literature* 39(4), pp. 1101-1111.
- Münich, Daniel a Jan Straka. 2012. „Být či nebýt učitelem: platy českých učitelů pohledem nákladů ušlých příležitostí a širší souvislosti.“ *studie IDEA* 5/2012. http://idea.cerge-ei.cz/documents/kratka_studie_2012_05.pdf
- OECD 2014. "Education at a Glance 2014: OECD Indicators." *OECD Publishing*. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-en>
- Münich, Daniel a Tomáš Protivínský. 2013. „Dopad vzdělanosti na hospodářský růst: ve světle nových výsledků PISA 2012.“ *Studie IDEA* 10/2013, [http://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA Studie 10 2013.pdf](http://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_10_2013.pdf)
- Sutter, Matthias, Martin G. Kocher, Daniela Glätzle-Rüetzler, and Stefan T. Trautmann. 2013. "Impatience and Uncertainty: Experimental Decisions Predict Adolescents' Field Behavior." *American Economic Review*, 103(1): 510-31.

Příloha



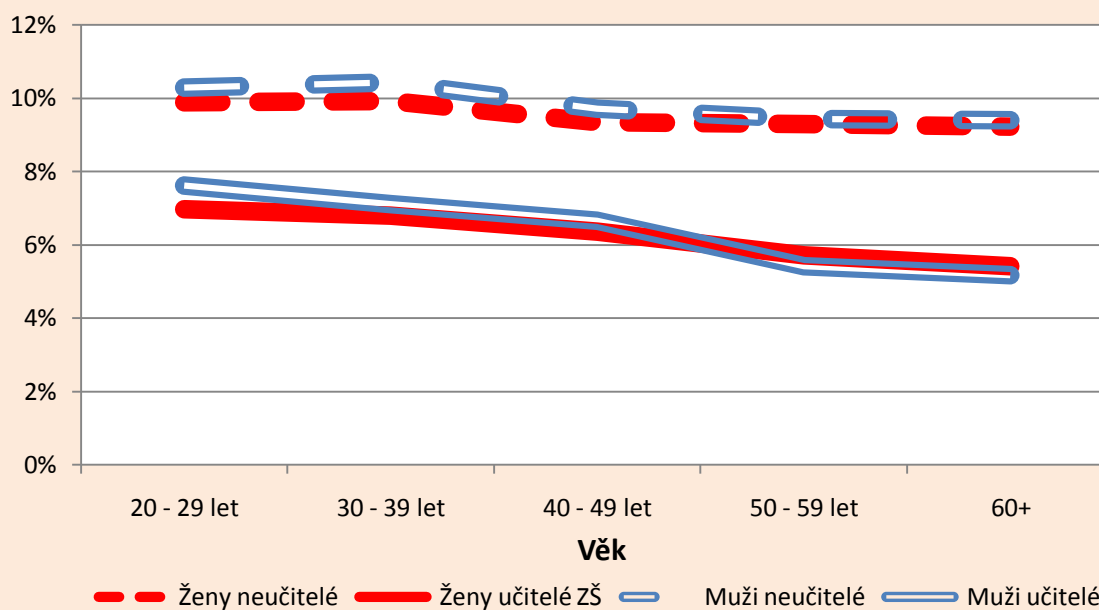


Graf X1e: Rozdíl mezi mediánovým platem učitelů ZŠ a vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců-neučitelů v soukromém a veřejném sektoru (v %)



Zdroj: Vlastní výpočty na základě Trexima

Graf X2: Podíl průměrné hrubé měsíční odměny učitelů ZŠ resp. vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců-neučitelů ve veřejném a soukromém sektoru na mediánovém hrubém měsíčním platu dané skupiny (v %)



Zdroj: Vlastní výpočty na základě Trexima

Předchozí publikace

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Květen 2013: Petr Janský. „*Účastníci penzijního připojištění*“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Březen 2011: Libor Dušek, Petr Janský. „*Přehled hlavních dopadů daňových změn na domácnosti a veřejné rozpočty*“

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

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

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

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

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

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

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

DĚKUJEME VŠEM SPONZORŮM / WE THANK ALL OUR SPONSORS

Deloitte.



KPMG

CYRRUS

PRICEWATERHOUSECOOPERS

oskarplast

Antonín Fryč
generální ředitel

Petr Šrámek
advokát

Aktivity IDEA jsou součástí Strategie AV21
Activities of IDEA are part of the Strategy AV21



Platy učitelů českých základních škol: setrvale nízké a neatraktivní

Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA)

O IDEA

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

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

Principy fungování IDEA

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

Pokud chcete dostávat do své emailové schránky informace o připravovaných studiích a akcích IDEA, napište nám na idea@cerge-ei.cz

About IDEA

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

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

IDEA's Working Principles

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

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



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