



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Jak na GPG z pohledu makroekonomie

Analýza makroekonomických dopadů
Gender Pay Gap v ČR

Kompletní znění

Projekt 22 % K ROVNOSTI
Ministerstva práce a sociálních věcí



Jazyková korektura: Mgr. et MgA. Alena Orten
Návrh obálky, grafické zpracování a sazba: Kateřina Jelínková
Použitý obrázek na obálce: www.freepik.com

Tato publikace vznikla v rámci projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0003702) financovaného z Evropského strukturálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

OBSAH

Seznam zkratk	7
Seznam tabulek a obrázků	8
1. Manažerské shrnutí	11
2. Přehled a shrnutí dosavadního výzkumu k makroekonomickým dopadům GPG	18
2.1 Přehled vybraných studií a analýz	20
2.2 Shrnutí zjištění z rešerše dosavadních výzkumů k makroekonomickým dopadům GPG	24
3. Ekonomické dopady GPG	35
3.1 Metodologie měření GPG	35
3.2 Identifikace GPG	35
3.2.1 GPG na úrovni celého hospodářství	35
3.3 Ekonomické dopady GPG	36
3.3.1 Dopady GPG na zaměstnanost, produktivitu a hospodářský růst	37
3.3.2 Vliv na veřejné finance	47
3.3.3 Vliv rozdílu v odměňování na rozdělení chudoby v populaci	49
3.3.4 Vliv GPG na starobní důchody	51
3.4 Shrnutí	53
4. Scénáře odhadů budoucího vývoje	55
4.1 Popis makroekonomického modelu	55
4.1.1 Netechnický popis modelu	55
4.1.2 Detailní popis modelu	56
4.1.3 Popis použitých proměnných	58
4.1.4 Porovnání s modely použitými ve vybrané odborné literatuře	59
4.2 Definice scénářů redukce GPG	59
4.2.1 Modelované scénáře	60
4.3 Makroekonomické dopady vybraných scénářů snížení rozdílů v příjmech	61
4.3.1 Snížení GPG rychlejším růstem mezd žen než mezd mužů	61
4.3.2 Snížení GPG navýšením mezd žen	65
4.3.3 Eliminace nevysvětlené části GPG (Ženy se stejnými charakteristikami pobírají stejnou mzdu jako muži)	89
4.3.4 Navýšení zaměstnanosti žen	93
4.3.5 Analýza citlivosti výsledků na hodnoty elasticit nabídky práce	99
4.3.6 Srovnání výsledků s jinými studiemi	102

5. Závěr.....	103
6. Seznam použitých zdrojů a literatury	106
7. Přílohy.....	109
7.1 Identifikace GPG: detailní informace	109
7.1.1 GPG dle klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO).....	109
7.1.2 GPG podle klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE).....	111
7.1.3 GPG podle klasifikace vzdělání (CZ-ISCED)	111
7.1.4 GPG z hlediska věku	113
7.1.5 Shrnutí	117
7.2 Seznam feminizovaných profesí	118
7.3 Seznam profesí s převahou mužů.....	123
7.4 Seznam feminizovaných profesí s dominantní rolí veřejného sektoru	129
7.5 Scénáře redukce GPG	133

Seznam zkratk

Pojem	Definice
CZ-ISCO	Národní klasifikace zaměstnání zavedená ČSÚ v roce 2011 pro potřeby sledování jednotlivých skupin (druhů) zaměstnání v České republice a možnost jejich mezinárodního srovnání.
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
Deloitte nebo Zpracovatel	Deloitte Advisory s.r.o.
EIGE	European Institute for Gender Equality (Evropský institut pro rovnost žen a mužů)
EU	Evropská unie
GPG	Rozdíl v odměňování žen a mužů (z angl. Gender Pay Gap)
HDP	Hrubý domácí produkt
ISPV	Informační systém o průměrném výdělku
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
STEM	Science, technology, engineering, and mathematics (přírodní vědy, techniky a technologie a matematika)

Seznam tabulek a obrázků

Seznam tabulek

Tab. 1	Přehled hlavních identifikovaných dopadů vyšší rovnosti mezi ženami a muži na ekonomiku.....	19
Tab. 2	Přehled analyzovaných studií a analýz.....	20
Tab. 3	Makroekonomické dopady snížení GPG rychlejším růstem mezd žen než mezd mužů).....	65
Tab. 4	Makroekonomické dopady navýšení mezd žen.....	76
Tab. 5	Makroekonomické dopady navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích a ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejného sektoru.....	88
Tab. 6	Makroekonomické dopady eliminace nevysvětlené části GPG.....	92
Tab. 7	Makroekonomické dopady navýšení zaměstnanosti žen.....	97

Seznam obrázků

Obr. 1	Scénáře snižování genderových nerovností na trhu práce s nejvíce pozitivními makroekonomickými dopady – dopady na HDP, rozdíl v % oproti základnímu referenčnímu scénáři.....	14
Obr. 2	Vývoj mezd a GPG v procentech podle průměrných mezd.....	36
Obr. 3	Dekompozice rozdílů v příjmech v různých stádiích ekonomického rozvoje na přímý vliv účasti na trhu práce, odpracovaných hodin a mezd, HDP na obyvatele v dolarech podle parity kupní síly v stálých cenách roku 2011 (Fig. 4 v Kleven Landais (2017)).....	41
Obr. 4	Dekompozice rozdílů v příjmech mezi muži a ženami v různých fázích hospodářského vývoje - analýza vlivu plodnosti a vzdělání. HDP na obyvatele v dolarech podle parity kupní síly v stálých cenách roku 2011 (Fig. 10 v Kleven Landais (2017))......	42
Obr. 5	Vliv narození dítěte na příjmy, odpracované hodiny, účast na pracovním trhu a na výši mzdy. (Fig. 1 v Kleven Landais Egholt Søgaard (2019))......	43
Obr. 6	Analýza dat z International Social Survey Programm (ISSP) z roku 2002. Odpovědi na otázku, zda si respondent myslí, že by ženy, které mají dítě v předškolním věku, měly pracovat mimo domova na plný, nebo částečný pracovní úvazek. HDP na obyvatele v dolarech podle parity kupní síly v stálých cenách roku 2011 (Fig. 12b v Kleven Landais (2017)).....	46
Obr. 7	Podíl studentů a studentek vysokoškolského studia studujících daný obor v roce 2018 v EU – 27 a v ČR.....	47
Obr. 8	Elasticita zdrojů a výdajů vládního sektoru ve vztahu k změnám HDP a podíl jednotlivých složek na celkových příjmech a výdajích v ČR.....	48
Obr. 9	Podíl pracujících osob s příjmem pod hranicí chudoby (příjem definovaný jako 60 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu, tedy i s transfery) v příslušné skupině v ČR, zaměstnanci a OSVČ (2019).....	50
Obr. 10	Podíl osob s příjmem pod hranicí chudoby (příjem definovaný jako 60 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu) v příslušné skupině v ČR a EU – 28 (2018).....	50
Obr. 11	Podíl osob s příjmem pod hranicí chudoby (příjem definovaný jako 60 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu) v příslušné skupině v ČR.....	51
Obr. 12	Podíl osob pod hranicí příjmové chudoby v ČR, hranice příjmové chudoby 60 %–70 % ekvivalizovaného mediánového příjmu (2019).....	51
Obr. 13	Vývoj podílu osob nad 65 let v ČR pod hranicí příjmové chudoby definované jako 60 % ekvivalizovaného mediánového příjmu, porovnání chudoby u žen a mužů nad 65 let celkově s chudobou u žen a mužů nad 65 let, kteří žijí sami (domácnosti jednotlivců).....	52
Obr. 14	Podíl osob nad 65 let v EU – 28, v zemích V4 a Rakousku pod hranicí příjmové chudoby definované jako 60 % ekvivalizovaného mediánového příjmu podle pohlaví (2018).....	53
Obr. 15	Vývoj průměrné výše nově přiznaných důchodů v ČR podle pohlaví a procentuální rozdíl v nově přiznaných důchodech.....	53

Obr. 16	Snížení GPG rychlejším růstem mezd žen než mezd mužů – ekonomické dopady.....	63
Obr. 17	Snížení GPG navýšením mezd žen při stejných cenách jako v základním referenčním scénáři (omezením investic) – ekonomické dopady	66
Obr. 18	Snížení GPG navýšením mezd žen navýšením cen (při zachování stejných investicích jako v základním referenčním scénáři) – ekonomické dopady.....	68
Obr. 19	Okamžité snížení GPG navýšením mezd žen kombinací omezení investic a navýšení cen ekonomické dopady	71
Obr. 20	Postupné snížení GPG navýšením mezd žen kombinací omezení investic a navýšení cen – ekonomické dopady	73
Obr. 21	Okamžité navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích – ekonomické dopady	78
Obr. 22	Okamžité navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejného sektoru – ekonomické dopady	80
Obr. 23	Postupné navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích – ekonomické dopady	82
Obr. 24	Postupné navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejného sektoru – ekonomické dopady.....	85
Obr. 25	Rychlejší růst mezd/platů ve feminizovaných profesích posledních 5 let zůstane konstantní až do roku 2030 – ekonomické dopady.....	87
Obr. 26	Postupná eliminace nevysvětlené části GPG rychlejším růstem mezd žen než mezd mužů – ekonomické dopady.....	90
Obr. 27	Okamžitá eliminace nevysvětlené části GPG zvýšením mezd žen – ekonomické dopady.....	91
Obr. 28	Postupná eliminace nevysvětlené části GPG zvýšením mezd žen – ekonomické dopady.....	92
Obr. 29	Okamžité navýšení zaměstnanosti žen – ekonomické dopady	94
Obr. 30	Postupné navýšení zaměstnanosti žen – ekonomické dopady.....	96
Obr. 31	Vyrovnaní zaměstnanosti žen a mužů při zachování celkové zaměstnanosti – ekonomické dopady..	98
Obr. 32	Citlivostní analýza – ekonomické dopady	100

Seznam modelovaných scénářů

NÁZEV SKUPINY SCÉNÁŘŮ	
Redukce GPG	
1	Rychlejším růstem mezd žen než mezd mužů
2	Navýšením mezd žen
2A	Při stejných cenách (omezením firemních investic)
2B	Navýšením cen (při zachování stejných investic)
2C	Kombinací omezení investic a navýšení cen
2D	Navýšením mezd ve feminizovaných profesích
2E	Navýšením mezd ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejného sektoru
3	Eliminace nevysvětlené části GPG
4	Navýšení zaměstnanosti žen

Terminologie¹

V této části je objasněna základní terminologie, která byla využita při zpracování této odborné studie.

- V souladu s projektem 22 % K ROVNOSTI jsou zde používány jako synonyma termíny „rozdíly v odměňování žen a mužů“, „nerovné odměňování“ nebo „genderové rozdíly v odměňování“ a ekvivalentně k tomu je užívána zkratka GPG (z anglického termínu „gender pay gap“). **GPG** je ukazatel, který stanovuje hodnotu rozdílů v odměňování žen a mužů. Nemá jednotný způsob měření. Existuje celá řada způsobů (průměr/medián, poměr/rozdíl) a jednotek měření GPG (např. hodinová, měsíční mzda). Rozdíly existují také v definování vzorku (např. všichni ekonomicky aktivní obyvatelé ČR, pouze zaměstnaní na plný úvazek, lidé ve věku 25–55 let atd.). To vše ovlivňuje zjištěné výsledky a z tohoto důvodu se můžeme setkat s různými hodnotami tohoto ukazatele. V této studii je **GPG reprezentován relativním rozdílem průměrné hodinové mzdy mužů a průměrné mzdy žen**. GPG je představován v procentech a v českých korunách. V případě, že je GPG představován v procentech, jde o procenta mzdy mužů, o kolik ženy vydělávají méně než muži. V Evropské unii je takto jednotně definován, platí za hlavní indikátor nerovného odměňování žen a mužů a slouží k mezinárodnímu srovnání.
- **Strukturální model** je model, který respektuje vztahy ekonomických veličin v ekonomice podle ekonomické teorie. Konkrétně jde o HDP, zaměstnanost, rentu kapitálu, spotřebu domácností, investice, kapitálovou zásobu, index spotřebitelských cen, deflátor HDP, mzdy žen a mužů, odpracované hodiny žen a mužů, GPG, celkové mzdové náklady, jednotkové mzdové náklady a bilanci vládního sektoru. Model je také konsistentní z účetního hlediska. Tento model je využitý v rámci této studie za účelem modelování makroekonomických dopadů rozdílů v odměňování žen a mužů.
- **Transmisní mechanismus** popisuje, jakým způsobem jedna ekonomická veličina působí na jinou ekonomickou veličinu přes třetí ekonomické veličiny (např. zvýšení zaměstnanosti žen vede ke zvýšení celkové zaměstnanosti, která je vstupem produkční funkce, což vede ke zvýšení HDP).
- **Elasticita** je číslo, které měří citlivost jedné ekonomické veličiny na změnách jiné ekonomické veličiny. Udává, o kolik procent se změní jedna ekonomická veličina, změní-li se jiná veličina o 1 % (např. elasticita příjmů veřejných rozpočtů na HDP udává, o kolik % se zvýší příjmy veřejných rozpočtů, pokud se zvýší nominální HDP o 1 %).
- **Sociální transfery** jsou transfery z veřejných rozpočtů, které kompenzují změny v zaměstnanosti či nezaměstnanosti a další sociální faktory (např. podpora v nezaměstnanosti, příspěvky na bydlení, sociální dávky pro nízkopříjmové ženy, např. matky samoživitelky atd.). V kontextu této studie neřadíme mezi sociální transfery důchody.
- **Nabídka práce, resp. agregátní nabídka práce** je v této studii vztah mezi mzdou/platem a odpracovanými hodinami. V případě agregátní nabídky práce se jedná o celkové odpracované hodiny oběma pohlavími, v případě nabídky práce žen/mužů jen daným pohlavím.
- **Vysvětlená a nevysvětlená složka GPG** – Rozklad GPG na tu část GPG, která je vysvětlena rozdílnými charakteristikami mužů a žen (rozdílné vzdělání, odvětví, věk, pracovní pozice apod.), a na nevysvětlenou část. Nevysvětlená část zahrnuje např. diskriminaci, penalizaci za dítě, neměřitelné faktory ovlivňující postavení mužů a žen na trhu práce (např. stereotypy, skleněné stropy, skleněné výtahy apod.). Zpracovatel sám nepočítá rozklad GPG, ale přebírá rozklad z odborné literatury, konkrétně z (Křížková a kol., 2018) a (Boll & Lagemann, 2018). Rozklad GPG se provádí pomocí v ekonomii standardní metody Oaxaca-Blinder dekompozice.

Další základní ekonomické pojmy byly v rámci této studie použité v souladu s jejich odbornou definicí.

¹ V této části jsou vysvětlené odborné termíny, které se objevují v kapitole 1 Manažerské shrnutí a 5 Závěr, tj. v částech studie, které budou číst do velké míry i lidé s jiným než ekonomickým vzděláním. Odborné termíny, které se vyskytují v jiných částech studie, například v kapitole 4.1 Popis makroekonomického modelu, zde nejsou vysvětlené, jelikož se u čtenářů této části ekonomické vzdělání předpokládá.

1. Manažerské shrnutí

V roce 2019 dosahoval podle dat Českého statistického úřadu rozdíl v odměňování žen a mužů (dále označován GPG, z angl. Gender Pay Gap) v České republice hodnoty **18,8 %** ve vyjádření v průměrných mzdách. V mezinárodním srovnání jde o jeden z nejvyšších rozdílů v rámci Evropské unie (podle dat Eurostatu za rok 2018 dosahoval rozdíl v odměňování hodnoty 20,1 %). Rozdíly v odměňování žen a mužů mají přitom řadu negativních vlivů nejen na samotné ženy, ale i na ekonomiku jako celek.

V ČR byla dosud publikována řada studií zkoumajících separátně český trh práce a vliv genderových nerovností zejména na zaměstnanost žen, avšak komplexní analýza makroekonomických dopadů nebyla dosud zpracována. Cílem této studie je tak zaplnit tuto mezeru a **namodelovat makroekonomické dopady možných scénářů redukce či eliminace GPG v ČR²**, a to jak bezprostředně, tak i případně do roku 2030.

Studie se tak zabývá otázkou genderových nerovností na trhu práce jako systémovým problémem, který ovlivňuje ekonomiku jako celek, a tedy zprostředkovaně i každého jednotlivce. Stejně tak řešení této oblasti musí mít systémovou povahu. Studie, jejíž závěry jsou využitelné celou řadou aktérů, mimo jiné i pro odbornou diskusi, rozhodování o efektivním způsobu snižování rozdílů v odměňování, tvorbu nelegislativních a legislativních opatření ke snižování nerovností na trhu práce, vznikla v rámci veřejné zakázky „Analýza makroekonomických dopadů Gender Pay Gap v ČR – 22 % K ROVNOSTI³“ pro Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Shrnutí zásadního tvrzení většiny analyzovaných studií

Téměř všechny dosud zpracované zahraniční empirické studie⁴ došly k závěru, že genderová nerovnost má negativní vliv na ekonomiku jako celek. Vyplývají z nich zejména následující negativní vlivy GPG na ekonomiku:

- **Nižší zapojení žen na trhu práce vedoucí ke snížení HDP** – Mzdová diskriminace odráží ženy od účasti na trhu práce a snižuje HDP na obyvatele. V rámci studií bylo např. odhadnuto, že 50% nárůst rozdílu mezd mezi muži a ženami vede ke snížení příjmu na hlavu o 25 %.
- **Negativní vliv na státní rozpočet vlivem nižšího výběru daní a pojistného a vyššího objemu sociálních transferů** v důsledku nižších mezd a nižší zaměstnanosti žen.
- **Nižší produktivita** – V důsledku nerovností ve vzdělání a přístupu k zaměstnání může dojít ke snížení průměrných schopností zaměstnanců, kdy některým schopnějším ženám není umožněn přístup k práci ve prospěch některých méně schopných mužů. Toto omezení může vést k nižší efektivitě přerozdělení zdrojů a následně k celkové nižší produktivitě.⁵
- **Vyšší míra ohrožení žen příjmovou chudobou** – V ČR se příjmová chudoba týká daleko více žen než mužů. Vzhledem k tomu, že průměrný důchod žen v roce 2018 dosahoval přibližně hranici příjmové chudoby, je u českých důchodkyň míra chudoby vysoká.

² Scénáře byly definované ze strany MPSV.

³ <https://www.etendry.cz/detail/348382-Analyza-makroekonomickych-dopadu-Gender-Pay-Gap-v-CR-%E2%80%93-22-%25-K-ROVNOSTI.html>

⁴ Blíže k rešerši literatury viz kapitola 2 Přehled a shrnutí dosavadního výzkumu k makroekonomickým dopadům GPG studie „Analýza makroekonomických dopadů Gender Pay Gap v ČR – 22 % K ROVNOSTI“.

⁵ V ČR se neprojevuji výrazně rozdíly v přístupu ke vzdělání, ale zejména v rozdělení žen a mužů dle oborů a kariérním postupu.

Ekonomické dopady GPG

Podle ekonomické literatury⁶ přináší snížení GPG řadu pozitivních makroekonomických dopadů, mezi které patří zejména:

- **Zvýšení účasti žen na trhu práce** – Snížením rozdílu v odměňování žen a mužů a zvýšením mzdy žen dojde ke zvýšení zaměstnanosti žen.
- **Zvýšení plodnosti** – V zemích, kde je pro ženy relativně snadné pracovat a mít děti, bývá zaměstnanost a plodnost žen vyšší. Mezi zaměstnaností a plodností je v zemích EU pozitivní korelace. Z dlouhodobého hlediska má vyšší plodnost vzhledem k nárůstu počtu ekonomicky aktivních obyvatel pozitivní vliv na HDP.
- **Zvýšení objemu investic do zdraví a vzdělávání dětí** – Vyšší účast žen na trhu práce zvyšuje jejich podíl na výdajích v domácnosti, což má pozitivní dopad na lidský kapitál dětí, protože ženy oproti mužům mají tendenci utrácet více svých příjmů za vzdělávání a zdraví svých dětí, což může následně také dlouhodobě ovlivnit ekonomický vývoj.
- **Zvýšení míry úspor** – Ženy mají vyšší tendenci spořit. Vyšší mzdy žen tedy zvyšují míru úspor. Tyto úspory se zase mohou přenést prostřednictvím finančního sektoru do firem a podpořit nové investice. Např. bylo odhadnuto, že zvýšení podílu ženských mezd o 1 % zvyšuje celkovou míru úspor o 0,25 % HDP.
- **Zvýšení HDP** – Snížení GPG má zpravidla pozitivní dopad na HDP, zejména ve střednědobém a dlouhodobém horizontu. Velmi ojediněle se objevuje názor, že snížení GPG v krátkodobém horizontu snižuje ekonomický růst. Toto však platí pouze v exportně orientovaných, poloprůmyslových zemích, ve kterých jsou ve vývozních odvětvích zaměstnány primárně ženy (snížení GPG vede k růstu mezd žen, a tedy k poklesu konkurenceschopnosti vývozního zboží na mezinárodním trhu).
- **Pozitivní dopad na veřejné finance** – Vyšší účast žen na trhu práce zvyšuje veřejné příjmy prostřednictvím zvýšení příjmů z daní z příjmu i nepřímých daní a sociálních odvodů a snížením objemu výdajů spojených s nezaměstnaností. Dle analýzy Evropské komise⁷ by mělo zvýšení HDP o 1 % způsobit pokles poměru deficitu vládního sektoru vůči HDP o 0,395 %.

Modelování odhadů budoucího vývoje

Za účelem modelace potenciálních dopadů možných způsobů snížení GPG, resp. zvýšení zaměstnanosti žen v České republice byl využitý **strukturální model české ekonomiky**. Jedná se o model ekonomického růstu, který je uzpůsoben tak, aby mohl modelovat genderové aspekty na trhu práce a jejich makroekonomický dopad. Tento model ve zjednodušené podobě **zachycuje vybrané důležité vazby v ekonomice a ilustruje dopady změny GPG na HDP, zaměstnanost a veřejné rozpočty** a další makroekonomické veličiny⁸. Strukturální model byl zvolen proto, aby byly zjevné transmisní mechanismy, kterými změny v GPG ovlivňují HDP a další ekonomické veličiny⁹.

Model **nená ambici předpovídat budoucí vývoj ekonomiky** a byl sestaven tak, aby modelované dopady změn v GPG **byly nezávislé na pozici ekonomiky v hospodářském cyklu** (tj. jestli je ekonomika právě v recesi nebo v expanzi). Model **nezahrnuje nefinanční přínosy snižování nerovností na trhu práce** (např. zvýšení produktivity, investic do lidského kapitálu atd. viz výše), **snížení objemu sociálních transferů** (podpora v nezaměstnanosti, sociální dávky pro nízko-příjmové ženy, např. matky samoživitelky atd.), **snížení míry chudoby u žen a snížení rozdílů v důchodech**. Model také **nezahrnuje externí sektor**, a tedy neumožňuje kvantifikaci možného snížení konkurenceschopnosti českých firem v důsledku zvýšených mzdových nákladů.

⁶ Viz kapitola 6: Seznam použitých zdrojů a literatury ve studii „Analýza makroekonomických dopadů Gender Pay Gap v ČR – 22 % K ROVNOSTI“.

⁷ European Commission, 2018. Recent developments in the fiscal surveillance framework, Report on Public Finances in EMU 2018, 35-70.

⁸ Renta kapitálu, spotřeba domácností, investice, kapitálová zásoba, index spotřebitelských cen, deflátor HDP, mzdy žen a mužů, odpracované hodiny žen a mužů, GPG, celkové mzdové náklady, jednotkové mzdové náklady.

⁹ Model je detailně popsán v kapitole 4.1 Popis makroekonomického modelu studie „Analýza makroekonomických dopadů Gender Pay Gap v ČR – 22 % K ROVNOSTI“.

Nerovné příležitosti žen a mužů na trhu práce je možné adresovat několika způsoby, a to zejména:

1. Snížením GPG

- **Rychlejším růstem mezd žen než mezd mužů** (zachování konstantních mzdových nákladů)
- **Zvýšením mezd žen** – Modelováno bylo plošné zvýšení mezd žen, zvýšení mezd ve feminizovaných profesích a zvýšení mezd ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejného sektoru. Navýšení mezd žen zvýší mzdové náklady firem. Firmy se se zvýšenými mzdovými náklady vyrovnají zvýšením cen, omezením firemních investic nebo kombinací obou způsobů.

2. Zvýšením zaměstnanosti žen

U těchto způsobů byly modelovány makroekonomické dopady snížení GPG do roku 2030, a to konkrétně dopady na HDP, zaměstnanost a veřejné rozpočty. V rámci jednotlivých scénářů byla modelována různá dynamizace (okamžitá / postupná) a různé úrovně snížení GPG (o 25 %, 33 %, 50 %, na průměr EU, úplná eliminace, odstranění nevysvětlené složky GPG¹⁰), resp. zvýšení zaměstnanosti žen (o 5 %, 10 %, 20 % na úroveň nejvyšší zaměstnanosti žen ze všech zemí EU, na úroveň zaměstnanosti mužů).

Makroekonomické dopady snížení GPG a zvýšení zaměstnanosti žen v jednotlivých scénářích byly vždy porovnány se základním referenčním scénářem, což je scénář, ve kterém zůstává GPG na poslední známé úrovni po celou dobu simulace (tj. 18,8 % v roce 2019 dle údajů ČSÚ). Makroekonomické veličiny jsou simulovány do roku 2030. Dopady na HDP, zaměstnanost a příjmy veřejných rozpočtů jsou vyjádřené v procentním rozdílu oproti základnímu referenčnímu scénáři.

Závěry modelace scénářů

Provedené simulace ukazují, že oba způsoby snižování nerovností na trhu práce mohou mít pozitivní makroekonomické dopady.

Ve všech scénářích redukce GPG **dochází k nárůstu celkové zaměstnanosti** oproti základnímu referenčnímu scénáři. Je tomu tak proto, že ženy jsou citlivější na změny v odměňování než muži. Proto se jejich zaměstnanost zvýší relativně více, než se sníží zaměstnanost mužů. Ve scénářích, kde se jen zvyšují mzdy žen, se zaměstnanost mužů nesníží.

Všechny **scénáře redukce GPG mají krátkodobě pozitivní ekonomické dopady** díky zvýšení celkové zaměstnanosti. Vlivem snížení GPG dochází **k většímu nárůstu zaměstnanosti žen** než poklesu zaměstnanosti mužů, protože ženy jsou citlivější na změny v odměňování ve srovnání s muži. U scénářů, kde **rostou celkové mzdové náklady, dle modelu postupně převáží negativní dopady** snížení firemních investic do fixního kapitálu (lidský kapitál model neuvažuje).

Z hlediska dopadů na HDP, zaměstnanost a veřejné rozpočty je tak **nejpřínosnější eliminovat GPG následujícími dvěma způsoby:**

1. **Postupným navýšením mezd žen navýšením cen (při zachování stejných investic)** – Firmy by eliminovaly GPG postupným zvýšením mezd žen, přičemž mzdy mužů by rostly stejně jako v základním referenčním scénáři, ale firmy by byly schopny přenést veškeré náklady zvýšením cen na spotřebitele, a tedy by nedošlo k omezení investic. V tomto případě jsou dopady na ekonomiku do roku 2030 odhadovány následovně:
 - **Zvýšení HDP o 0,7 %**
 - **Zvýšení zaměstnanosti o 1,4 %** (zvýšení zaměstnanosti žen o 3,2 %, zaměstnanost mužů zůstává nezměněná)
 - **Zvýšení příjmů veřejných rozpočtů o 126 mld. (4,9 %)**

¹⁰ Ženy pobírají stejnou mzdu jako muži se stejnými charakteristikami.

Proveditelnost tohoto způsobu v praxi může být limitovaná možností firem promítnout zvýšené mzdové náklady do zvýšení cen.

2. **Rychlejší růstem mezd žen než mezd mužů** – Mzdy žen by rostly rychleji než v základním referenčním scénáři, mzdy mužů by rostly pomaleji, ale absolutně by neklesaly. Ekonomické dopady jsou pozitivní díky růstu celkové nabídky práce nedoprovázené negativními dopady do investic potažmo kapitálové zásoby, jelikož náklady práce (celkové mzdové náklady) zůstávají stejné jako v referenčním scénáři. V tomto případě jsou dopady na ekonomiku do roku 2030 odhadovány následovně:

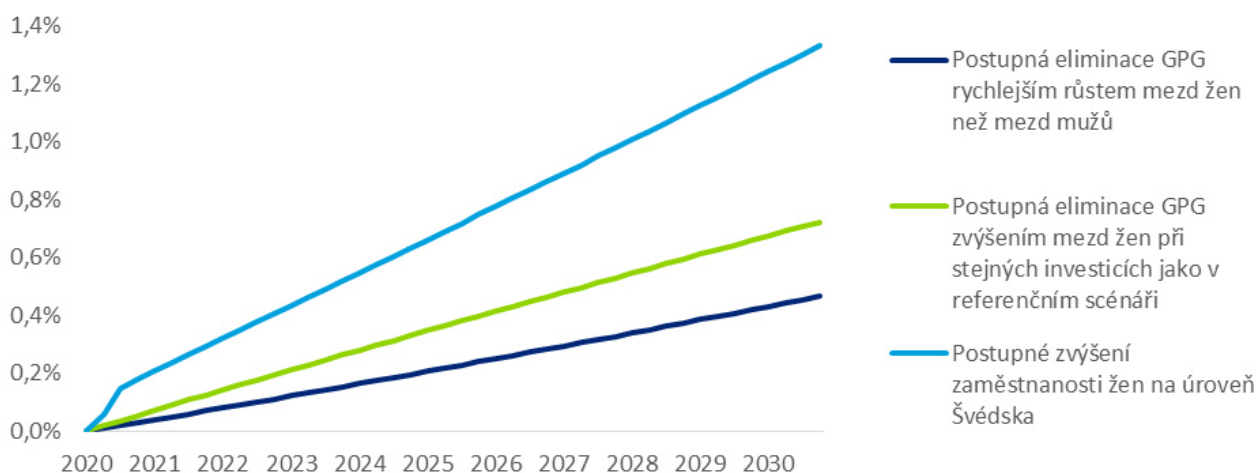
- **Zvýšení HDP o 0,5 %**
- **Zvýšení zaměstnanosti o 0,7 %** (zvýšení zaměstnanosti žen o 1,8 %, snížení zaměstnanosti mužů o 0,2 %) ¹¹
- **Zvýšení příjmů veřejných rozpočtů o 6,8 mld. (0,3 %)**

Pozitivní ekonomické dopady mají rovněž scénáře, kdy stát svými politikami navýší zaměstnanost žen. Potenciál těchto politik je v případě, že by se zaměstnanost žen postupně zvýšila na úroveň země EU s nejvyšší zaměstnaností žen (Švédsko), tj. o 11,1 %, odhadován v roce 2030 takto:

- **Zvýšení HDP o 1,3 %**
- **Zvýšení příjmů veřejných rozpočtů o 44 mld. (1,7 %)**

Následující graf srovnává dopady tří výše uvedených scénářů na HDP.

Obr. 1 Scénáře snižování genderových nerovností na trhu práce s nejvíce pozitivními makroekonomickými dopady – dopady na HDP, rozdíl v % oproti základnímu referenčnímu scénáři



Zdroj: Deloitte

Závěr a doporučení

V souladu s výsledky většiny zahraničních studií dospěla i tato studie k závěru, že **snižování GPG a nerovností na trhu práce může přinést pozitivní ekonomické výsledky**. Stejně jako v modelu, který použila EIGE¹², je hlavním kanálem ekonomických dopadů **zvýšení zaměstnanosti žen**, a tedy i celkové zaměstnanosti.

¹¹ Nabídka práce žen je citlivější na změny mezd ve srovnání s nabídkou práce mužů. Při vyšším růstu mezd žen se nabídka práce žen zvýší vůči základnímu referenčnímu scénáři relativně více, než se sníží nabídka práce mužů. Provedená analýza citlivosti ukazuje, že tento scénář je ekonomicky pozitivní i pokud se sníží nebo naopak zvýší citlivost (elasticita) nabídky práce žen a mužů na změny ve mzdách.

¹² European Institute for Gender Equality: Economic benefits of gender equality in the European Union. Literature review: existing evidence and methodological approaches; 2017

Snižování nerovností na trhu práce může být realizováno dvěma základními způsoby:

1. **Zaváděním politik přímo snižujících GPG** – a to buď systematickou motivací firem ke snižování GPG nebo regulací. V případě přímého snižování GPG se jeví jako nejefektivnější opatření zaměřená na podporu rychlejšího růstu mezd žen než mezd mužů při zachování stejných mzdových nákladů. Ačkoliv model neobsahuje externí sektor, je potřeba zmínit, že ve scénářích, kde rostou mzdové náklady firem, by zvýšením cen mohlo dojít k omezení konkurenceschopnosti firem.
2. **Zaváděním politik zvyšujících zaměstnanost žen** – zejména zaváděním prorodinných opatření (např. podpora částečných úvazků či větší dostupnost školek a jeslí), podporou rovnoměrnějšího rozdělení neplacené práce mezi muže a ženy a dalších legislativních i nelegislativních opatření zaměřených na podporu zaměstnanosti žen.

Modelované scénáře ukazují, že **je možné snižovat GPG zvyšováním mezd žen při pozitivních dopadech na ekonomiku**. Ve všech scénářích redukce GPG dochází k nárůstu celkové zaměstnanosti oproti základnímu referenčnímu scénáři. Aktivního snižování GPG s pozitivními krátkodobými i dlouhodobými dopady lze dosáhnout např. tak, že **mzdy žen porostou rychleji na úkor pomalejšího růstu mezd mužů. Potenciál politik snižujících GPG přímo je odhadován do 0,7 % HDP¹³**. Příjmy veřejných rozpočtů by tyto politiky mohly zvýšit až o 6,8 mld. Kč (0,3 %) v roce 2030.

Z hlediska makroekonomických dopadů dospívá podobně jako studie EIGE14 i tato studie k závěru, že je **vhodnější snižovat nerovnosti na trhu práce spíše podporou zaměstnanosti žen**, protože tyto politiky mají větší dopad na HDP a příjmy veřejných rozpočtů než redukce GPG a odpadá negativní dopad zvýšených mzdových nákladů. **Politiky postupně zvyšující zaměstnanost žen mají dle našich odhadů potenciál do roku 2030 zvýšit HDP až o 1,3 %** (pokud by se zaměstnanost žen postupně zvýšila na úroveň Švédska) **a příjmy veřejných rozpočtů až o 44 mld. Kč (1,7 %)**. Lze očekávat, že náklady vládních politik stimulujičích zaměstnanost žen budou nižší než zmíněných 44 mld. Kč, čili tyto politiky budou pro veřejné rozpočty pravděpodobně pozitivní.

Je však důležité zdůraznit, že snížení rozdílů v odměňování žen a mužů a zvýšení zaměstnanosti žen s sebou **přináší také řadu nefinančních přínosů**, které nejsou v modelu zahrnuty. Jedná se o různé **pozitivní externality generované rovnějším zastoupením obou pohlaví při rozhodování v domácnosti**, včetně plodnosti, vyššího vzdělání dětí a rozdělení příjmů domácnosti, které mají vliv především na kvalitu života jednotlivců a rodin, ale v dlouhodobém hledisku mohou mít vliv i na ekonomický růst. Model rovněž nezahrnuje vliv snížení GPG a zvýšení zaměstnanosti žen na **snížení objemu sociálních transferů** (podpora v nezaměstnanosti, sociální dávky pro nízkopříjmové ženy, např. matky samoživitelky atd.), **snížení míry chudoby u žen a snížení rozdílů v důchodech**. Následující tabulka obsahuje přehled všech uvažovaných způsobů snižování GPG, resp. zvyšování zaměstnanosti žen, včetně popisu jejich dopadů na HDP, zaměstnanost a veřejné rozpočty.

¹³ Studie EIGE odhaduje ekonomické dopady redukce GPG na 0 % až 0,2 % HDP.

¹⁴ European Institute for Gender Equality, 2017. Economic Benefits of Gender Equality in the European Union

Č.	Název	Popis scénáře	Dynamizace	Dopady oproti základnímu referenčnímu scénáři na horizontu prognózy (2030)			
				HDP	Zaměstnanost	Veřejné rozpočty	
						v %	v mld. Kč
1	Snížení GPG rychlejším růstem mezd žen než mezd mužů	Ke snížení GPG dojde dynamičtějším růstem mezd žen, až dojde k vyrovnání se mzdami mužů. Mzdy mužů neklesají, pouze rostou pomaleji než v ref. scénáři. Celkové mzdové náklady firem zůstávají stejné. K těmto scénářům může dojít systematickým řešením na úrovni firem nebo realizací prarodinných opatření.	Postupné	0,1 – 0,5 %	0,1 – 0,7 %	0,1 – 0,3 %	1,3 – 6,8 mld. Kč
2	Snížení GPG navýšením mezd žen	Ke snížení GPG dojde zvýšením mezd žen oproti ref. scénáři. Mzdy mužů rostou stejně rychle jako v ref. scénáři, čímž dojde ke zvýšení mzdových nákladů firem. Na zvýšené náklady pak mohou firmy reagovat omezením firemních investic (scénář 2A), promítnutím do zvýšení cen (scénář 2B), nebo kombinací obou způsobů (scénář 2C). K těmto scénářům může dojít systematickým řešením na úrovni firem nebo regulací.					
2A	Při stejných cenách (omezením firemních investic)	Zvýšení nákladů práce omezí ziskovost firem, což povede ke snížení firemních investic, a tedy i kapitálové zásoby a HDP ve středně a dlouhodobém horizontu. Zvýšením mezd žen se zvýší jejich nabídka práce, což pozitivně ovlivní HDP, a to okamžitě, ve středně a dlouhodobém horizontu však převáží negativní dopady nižších firemních investic.		-2,3 – -0,8 %	1,3 – 1,4 %	-2,3 – -0,8 %	- 57 – -18 mld. Kč
2B	Navýšením cen (při zachování stejných investic)	Firmy mají možnost plně promítnout navýšení mezd žen a zvýšené mzdové náklady do cen. Předpokládá se, že firmy nebudou muset omezovat investice, které se budou vyvíjet stejně jako v referenčním scénáři. Firmy jsou schopné v tomto scénáři přenést zvýšené mzdové náklady na spotřebitele.		0,6 – 0,7 %	1,3 – 1,4 %	4,9 – 5,6 %	126 – 149 mld. Kč

Č.	Název	Popis scénáře	Dynamizace	Dopady oproti základnímu referenčnímu scénáři na horizontu prognózy (2030)			
				HDP	Zaměstnanost	Veřejné rozpočty	
						v %	v mld. Kč
2C	Kombinací omezení investic a navýšení cen	Firmy zvýšené mzdové náklady částečně promítnou do cen a částečně o ně sníží svoji ziskovost, kvůli čemuž musí omezit investice. Při okamžitém zvýšení mezd žen jsou krátkodobé dopady scénářů pozitivní, nicméně ve středně a dlouhodobém horizontu začnou převládat negativní dopady snížených firemních investic.	Postupné	-0,1 – -0,01 %	0,3 – 1,4 %	0,8 – 4,4 %	20 – 113 mld. Kč
2D	Navýšením mezd ve feminizovaných profesích	GPG se ve scénářích redukuje navýšováním mezd/platů ve feminizovaných odvětvích.	Okamžitě	-1,1 – -0,2 %	0,2 – 1,3 %	1,0 – 5,7 %	27 – 153 mld. Kč
			Postupné	-0,3 – -0,06 %	0,2 – 1,4 %	0,9 – 5,2 %	23 – 134 mld. Kč
2E	Navýšení mezd ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejného sektoru	GPG se ve scénářích redukuje navýšováním mezd/platů ve feminizovaných odvětvích s dominantní rolí veřejného sektoru.	Okamžitě	-0,3 – -0,07 %	0,1 – 0,5 %	0,5 – 1,9 %	13 – 50 mld. Kč
			Postupné	-0,07 – -0,02 %	0,1 – 0,5 %	0,4 – 1,7 %	11 – 43 mld.
3	Eliminace nevysvětlené části GPG (Ženy se stejnými charakteristikami pobírají stejnou mzdu jako muži)	Ve scénářích je eliminována nevysvětlená část GPG, tzn., že ženy se stejnými charakteristikami jako muži (stejný věk, vzdělání, kraj, profese) budou pobírat stejnou hodinovou mzdu/plat jako muži. Předpokládá se, že firmy zvýšené mzdové náklady částečně promítnou do vyšších cen a částečně do nižších investic.	Okamžitě zvýšení mezd žen	-0,4 %	0,9 %	3,2 %	85 mld. Kč
			Postupné rychlejším růstem mezd žen než mužů	0,3 %	0,5 %	0,2 %	4,6 mld. Kč
			Postupné navýšením mezd žen	-0,04 %	1,0 %	2,9 %	74 mld. Kč
4	Zvýšení zaměstnanosti žen	Vlivem prarodinných opatření by došlo k navýšení nabídky práce žen. Scénáře jsou ekonomicky pozitivní – dojde k navýšení zaměstnanosti, HDP. K těmto scénářům může dojít realizací prarodinných opatření.	Okamžitě	1,2 – 5,4 %	2,3 – 9,1 %	1,7 – 6,9 %	46 – 185 mld. Kč
			Postupné	1,2 – 4,9 %	2,3 – 9,1 %	1,6 – 6,4 %	41 – 164 mld. Kč

2. Přehled a shrnutí dosavadního výzkumu k makroekonomickým dopadům GPG

Přestože problematika souvislostí mezi rovností žen a mužů a ekonomickým růstem je předmětem zájmu různých ekonomických studií a analýz již řadu let (cca od konce 20. století), stále **převládají především teoretické práce a empirických studií, které by explicitně popisovaly a kvantifikovaly vliv míry rovnosti žen a mužů na ekonomický růst, bylo zatím zpracováno poměrně málo**. Navíc absolutní většina těchto studií využívá pro měření ekonomického růstu ukazatel HDP na obyvatele, což je často kritizováno např. proto, že HDP nezahrnuje práci v domácnosti (domácí práce, jako je vaření a uklízení, výchova dětí a další pečovatelské povinnosti atd.), tj. práci, kterou vykonávají převážně ženy.

Existující studie a analýzy zkoumají buď **přímý efekt** rovnosti žen a mužů na ekonomický růst **prostřednictvím hodnoty lidského kapitálu a jeho vlivu na produktivitu a růst**, nebo **nepřímý efekt** v podobě **pozitivních externalit generovaných rovnějším zastoupením obou pohlaví při rozhodování v domácnosti, včetně plodnosti, vyššího vzdělání dětí a rozdělení příjmů domácnosti**, tj. proměnných, které mohou mít vliv na ekonomický růst.

Některé studie se zaměřují na zkoumání **vlivu snížení nerovností ve vzdělávání**, jiné zkoumají **vlivy snížení nerovností na trhu práce** (tj. zvýšení účasti žen na trhu práce, snížení rozdílu v odměňování žen a mužů, snížení nerovnosti pohlaví v ekonomickém rozhodování), přičemž přímo vliv nerovného odměňování (existenci tzv. gender pay gap - GPG¹⁵) **zkoumá jen velmi málo z těchto studií**. Je však obtížné určit, zda jsou konkrétní dopady na ekonomický růst způsobeny nerovnostmi ve vzdělávání, zaměstnávání nebo odměňování. Ve většině zpracovaných modelů mají genderové nerovnosti v jedné dimenzi tendenci vést k genderovým nerovnostem v jiných dimenzích, přičemž kauzalita probíhá v obou směrech.¹⁶

Dle dostupné literatury jsou nejčastěji používanými metodami výpočtu vlivu nerovností žen a mužů na ekonomiku:

- **Odhad dopadu hypotetické (úplné) rovnosti žen a mužů na trhu práce** – simulace, tj. vyhodnocení dopadu, který by mělo, pokud by (všechny nebo některé) překážky bránící (vyšší) účasti žen na trhu práce byly odstraněny a ženy se mohly účastnit na trhu práce ve stejném rozsahu jako muži a za stejných podmínek (z hlediska povolání, odvětví, pracovních podmínek, kariéry a produktivity). Účinek na ekonomický růst je pak odhadnut prostřednictvím výpočtu dopadu dodatečné nabídky práce v ekonomice.
- **Regresní analýza** (cross-section regrese, panelová regrese, kombinace obojího) – obvykle jsou tempa růstu (popř. variace v tempech růstu) příjmů na obyvatele v jednotlivých zemích regresována na souboru standardních růstových proměnných, které zahrnují různé míry (či variace různých měř) genderové nerovnosti.









Přestože **výpočet makroekonomických dopadů genderové nerovnosti je obtížný a má řadu omezení** komplikujících jasné stanovení směru a velikosti těchto dopadů, obecně téměř všechny dosud zpracované empirické studie došly k závěru, že **genderová nerovnost má negativní vliv na ekonomický růst**. Dle analýzy dostupné literatury zpracované Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE) v rámci studie Ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů v Evropské unii¹⁷ prokázaly existující teoretické a empirické studie celou řadu makroekonomických dopadů vyvolaných snížením nerovností mezi ženami a muži. Přehled vybraných klíčových zjištění je představen v následující tabulce.

¹⁵ Zkratka GPG napříč tímto dokumentem označuje rozdíl v odměňování mužů a žen.

¹⁶ Klasen, S., Minasyan, A.: Gender Inequality and Growth in Europe; Intereconomics, Volume 52, 2017, Number 1, pp. 17–23; <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2017/number/1/article/gender-inequality-and-growth-in-europe.html#footnote-29399-3-backlink>

¹⁷ European Institute for Gender Equality: Economic benefits of gender equality in the European Union. Literature review: existing evidence and methodological approaches; 2017; <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches>

Tab. 1 Přehled hlavních identifikovaných dopadů vyšší rovnosti mezi ženami a muži na ekonomiku

Oblast nerovnosti žen a mužů	Indikátory použité k výpočtu vlivu zvýšení rovnosti žen a mužů na ekonomiku	Prokázaný vliv na ekonomiku (pozitivní vliv  , negativní vliv )
Zvýšení rovnosti v míře zapojení na trhu práce	HDP a HDP na osobu	 Řada studií tvrdí, že jak na úrovni jednotlivých zemí, tak na mezinárodní úrovni či úrovni EU, dochází při vyšším zapojení žen na trhu práce k růstu (popř. rychlejšímu růstu) HDP a HDP na osobu, a to zejména vlivem zvýšení celkové zaměstnanosti. ¹⁸
	Plodnost	 V zemích, kde je pro ženy relativně snadné pracovat a mít děti, bývá zaměstnanost a plodnost žen vyšší. ¹⁹ Mezi zaměstnaností a plodností je v zemích EU pozitivní korelace. Z dlouhodobého hlediska má vyšší plodnost vzhledem k nárůstu počtu ekonomicky aktivních obyvatel pozitivní vliv na HDP.
	Investice do zdraví a vzdělání dětí	 Vyšší účast žen na trhu práce zvyšuje jejich podíl na výdajích a vyjednávací sílu v domácnosti, což má pozitivní dopad na lidský kapitál dětí, protože ženy oproti mužům mají tendenci utrácet více svých příjmů za vzdělávání a zdraví svých dětí, což může následně také dlouhodobě ovlivnit ekonomický vývoj. ²⁰
	Dodatečné daně a sociální odvody	 Vyšší účast žen na trhu práce zvyšuje veřejné příjmy.
Snížení rozdílů v odměňování (GPG)	Míra růstu HDP	 Mzdová diskriminace odrazuje ženy od účasti na trhu práce a snižuje HDP na obyvatele. Bylo např. odhadnuto, že 50% nárůst rozdílů v odměňování žen a mužů vede ke snížení příjmu na hlavu o 25 % původní produkce. ²¹  Velmi ojediněle se objevuje názor, že snížení GPG v krátkodobém horizontu snižuje ekonomický růst. Toto však platí pouze v exportně orientovaných, poloprůmyslových zemích, ve kterých jsou ve vývozních odvětvích zaměstnány primárně ženy (snížení GPG vede k růstu mezd žen, a tedy k poklesu konkurenceschopnosti vývozního zboží na mezinárodním trhu). ²²





¹⁸ Tyto studie většinou jednoduše odhadují vliv genderové rovnosti na trh práce simulací účinku zvyšování zaměstnanosti (do určité prahové hodnoty) na HDP. Obvykle se však nezabývají řadou potenciálních problémů (např. vliv na současnou pracovní sílu a produktivitu) a předpokládají zcela pružnou poptávku (ekonomika je schopna nabídnout zaměstnání veškeré doplňující nabídce práce na trhu).

¹⁹ Daly, K.: Gender inequality, growth and global ageing. Goldman Sachs Global Economics Paper, No 154, 2007. https://spe.org.uk/site/assets/files/3081/2006_prize_essay.pdf

²⁰ Kabeer, N., Natali, L.: Gender equality and economic growth: is there a win-win? IDS Working Paper, Vol. 2013, No 417, 2013. <https://www.ids.ac.uk/download.php?file=files/dmfile/Wp417.pdf>

²¹ Cavalcanti, T. V., Tavares, J.: The output cost of gender discrimination: a model-based macroeconomic estimate. Conference Paper: German Development Economics Conference, Zurich, No 43, 2008. https://www.researchgate.net/publication/46458012_The_Output_Cost_of_Gender_Discrimination_A_Model_Based_Macroeconomic_Estimate

²² Seguino, S.: Gender inequality and economic growth: a cross-country analysis, World Development, Vol. 28(7), 2000. https://www.researchgate.net/profile/Stephanie_Seguino/publication/223039556_Gender_Inequality_and_Economic_Growth_A_Cross-Country_Analysis/links/5d6bf03692851c853885738e/Gender-Inequality-and-Economic-Growth-A-Cross-Country-Analysis.pdf

Oblast nerovnosti žen a mužů	Indikátory použité k výpočtu vlivu zvýšení rovnosti žen a mužů na ekonomiku	Prokázaný vliv na ekonomiku (pozitivní vliv  , negativní vliv )
Snížení rozdílů v odměňování (GPG)	Míra úspor	 Ženy mají vyšší tendenci než muži spořit. Vyšší mzdy žen tedy zvyšují míru úspor. Tyto úspory se zase mohou přenést prostřednictvím finančního sektoru do firem a podpořit nové investice. ²³ Např. bylo odhadnuto, že zvýšení podílu ženských mezd o 1 % zvyšuje celkovou míru úspor o 0,25 % HDP. ²⁴
	Výdaje na zboží a služby pro děti / udržitelné výrobky	 Ženy více než muži preferují výdaje na zboží a služby, které přispívají k lidskému kapitálu jejich dětí. ²⁵ Ženy mají rovněž tendenci nakupovat více ekologických nebo bio potravin a věnují větší pozornost etickým otázkám při nákupu než muži.

2.1 Přehled vybraných studií a analýz

Dodavatel v rámci analýzy dosavadního výzkumu makroekonomických vlivů GPG analyzoval všechny zdroje uvedené v jeho nabídce (většina z těchto zdrojů se věnovala analýze GPG, nikoliv však jeho dopadům na ekonomiku), které dále doplnil o několik nejnovějších relevantních studií a analýz explicitně se zabývajících vyhodnocením makroekonomických dopadů nerovného odměňování, popř. nerovného postavení žen a mužů na trhu práce.

Následující tabulka obsahuje přehled všech analyzovaných zdrojů (seřazených podle data jejich zpracování od nejnovějších po nejstarší), přičemž zdroje, které byly předmětem bližší analýzy, jsou detailněji popsány v následující kapitole.

Tab. 2 Přehled analyzovaných studií a analýz

Autor(ka)/Instituce	Název studie/analýzy	Rok	Předmět/zaměření studie/analýzy	Makroekonomické dopady GPG explicitně zkoumány?	Předmětem bližší analýzy?
Evropská komise	2019 Report on equality between women and men in the EU	2019	Analýza vývoje různých forem nerovností mezi ženami a muži v Evropské unii.	Ne	Ne

²³ Ward, J., Lee, B., Baptist, S., and Jackson, H.: Evidence for Action: Gender Equality and Economic Growth, Chatham House and Vivideconomics, 2010 – zde.

²⁴ Výsledek panelové makroekonomické regrese v rámci studie Seguino, S., Floro, M. S.: Does gender have any effect on aggregate saving? An empirical analysis. International Review of Applied Economics, Vol. 17(2), 2003, pp. 147-166. https://www.researchgate.net/publication/24082508_Does_Gender_Have_Any_Effect_on_Aggregate_Saving_An_Empirical_Analysis

²⁵ Stotsky, J. G.: Gender and its relevance to macroeconomic policy: a survey. IMF Working Paper, No 06/233, 2006. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2006/wp06233.pdf>

Autor(ka)/ Instituce	Název studie/ analýzy	Rok	Předmět/zaměření studie/analýzy	Makroekonomické dopady GPG explicitně zkoumány?	Předmětem bližší analýzy?
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí	Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce	2018	Spravedlivé odměňování a jeho posuzování na základě hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.	Ne	Ne
Boll, Ch.; Lagemann, A. (Evropská komise)	Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)	2018	Analýza GPG v zemích EU včetně jeho rozklad na vysvětlenou a nevysvětlenou složku a bližší analýza jednotlivých složek).	Ne	Ne
Evropská komise	The GPG in Czech Republic	2018	Aktuální hodnoty GPG v ČR, analýza příčin vzniku GPG.	Ne	Ne
Bičáková, A.; Kalíšková, K.	Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce	2015	Analýza důvodů vzniku a trvání nezaměstnanosti u matek malých dětí.	Ne	Ne
Kalíšková, K.	Tax and transfer policies and the female labor supply in the EU	2018	Analýza vlivu daňové politiky na zaměstnanost žen.	Ne	Ne
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí	Otcovství a mateřství v kontextech trhu práce a sociální politiky	2015 – 2018	Různé články a analýzy z oblasti rodinné a sociální politiky (analýza míry zapojení otců do výchovy dětí, analýza dat o příjemcích rodičovského příspěvku apod.).	Ne	Ne
Křížková, A.; Pospíšilová, K.; Maříková, H.; Marková Volejníčková, R.	Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů	2017	Hlubková historická analýza nerovností v odměňování žen a mužů a jejich příčin, a to až na úroveň stejné odměny za stejnou práci.	Ne	Ne
Křížková, A.; Vohlídalová, M.; Pospíšilová, K.; Maříková, H.	Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání	2017	Hlavní poznatky o aktuálních rozdílech v odměňování žen a mužů v ČR, příčiny a rámcové důsledky GPG. V rámci analýzy je zkoumána závislost (korelační analýza) výše GPG na výši jednotlivých ekonomických ukazatelů, nikoliv závislost ekonomických ukazatelů na výši GPG (tj. opačná závislost).	Ne	Ne
Vlach, J. a kol. (Výzkumný ústav práce a sociálních věcí)	Analýza systémů odměňování civilních státních zaměstnanců ve vybraných zemích EU se zřetelem na motivační a výkonnostní složky platu, porovnání s ČR	2017	Přehled různých systémů odměňování ve specifických podmínkách civilní státní služby, analýza zahraničních zkušeností, trendů a současného stavu odměňování státních zaměstnanců a posouzení jejich motivačního potenciálu.	Ne	Ne

Autor(ka)/ Instituce	Název studie/ analýzy	Rok	Předmět/zaměření studie/analýzy	Makroekonomické dopady GPG explicitně zkoumány?	Předmětem bližší analýzy?
EIGE (Evropský institut pro rovnost žen a mužů)	Economic benefits of gender equality in the European Union	2017	Posouzení širších socioekonomických dopadů snižování rozdílů mezi muži a ženami vyplývajících z implementace opatření ke zlepšení rovnosti žen a mužů v Evropě. Součástí studie bylo rovněž zkoumání vlivu nerovného odměňování na ekonomický růst	Ano	Ano
Vohlídalová, M.	Genderové rozdíly v odměňování očima veřejnosti v České republice	2017	Výzkumná zpráva z dotazníkového šetření realizovaného v rámci projektu: „Jak na rovnost v odměňování... aneb Pozor na nezamýšlené důsledky!“	Ne	Ne
Sociologický ústav AV ČR a TRIXIMA	Rodičovství a/nebo práce? Problémy týkající se návratu po rodičovské dovolené na pracovní trh	2017	Problematika zaměstnávání osob, které se vracejí na trh práce po rodičovské dovolené. Studie se věnuje jak historickému vývoji této oblasti, tak aktuálnímu postavení rodičů na trhu práce v ČR. Uvádí možné dopady nižší ekonomické aktivity a nižších mezd žen oproti mužům, ale spíše na ekonomickou situaci jedince (nižší starobní důchod) než na makroekonomické úrovni.	Ne	Ne
Milli, J.; Huang, Y.; Hartmann, H.; Hayes., J. (Institute for Women's Policy Research, USA)	The Impact of Equal Pay on Poverty and the Economy. (Briefing Paper)	2017	Analýza vlivu diskriminace na trhu práce a rozdílu v odměňování žen a mužů na vyšší výdělků žen a příjmů rodin, míru chudobu rodin a na ekonomiku jako celek.	Ano	Ano
Gender & Development Network	Making the case for macroeconomics in gender equality work	2016	Posouzení toho, jak makroekonomické ukazatele ovlivňují rovné postavení žen. V rámci studie je tedy zkoumána obrácená závislost, nikoliv dopad nerovného postavení žen na vývoj makroekonomických ukazatelů.	Ne	Ne
Bičáková, A.; Kalíšková, K.	Výskyt a vznik nezaměstnanosti u žen s předškolními dětmi: případ ČR	2016	Analýza vlivu mateřství na nezaměstnanost žen, nikoliv dopadů této nezaměstnanosti (popř. nerovného odměňování) na ekonomiku jako celek.	Ne	Ne

Autor(ka)/ Instituce	Název studie/ analýzy	Rok	Předmět/zaměření studie/analýzy	Makroekonomické dopady GPG explicitně zkoumány?	Předmětem bližší analýzy?
Eurofound	The gender employment gap: Challenges and solutions	2016	Analýza dopadu nižšího zapojení žen na pracovním trhu v EU na ekonomický růst na základě veškerých ušlých příjmů a generovaných dodatečných výdajů státního rozpočtu.	Ano	Ano
McKinsey Global Institute	How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth	2015	Analýza ekonomického potenciálu (vyjádřeného výší světového HDP), kterého by mohlo být dosaženo, pokud by byly odstraněny nerovnosti mezi ženami a muži.	Ano	Ano
Budig, M. J.; Misra, J.; Boeckmann, I.	Work-Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties	2015	Analýza vlivu počtu dětí na příjem žen.	Ne	Ne
Cavalcanti, T.; Tavares, J.	The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-based Macroeconomics Estimate	2015	Kvantifikace dlouhodobých celkových nákladů způsobených existencí překážek bránících vyšší účasti žen na pracovním trhu v USA za využití strukturálního makroekonomického modelu.	Ano	Ano
Mitra, A.; Bang, J. T.; Biswas, A.	Gender equality and economic growth: is it equality of opportunity or equality of outcomes?	2015	Studie zkoumá dopad genderové rovnosti na ekonomický růst, přičemž vychází z předpokladu vícerozměrné povahy genderové rovnosti s cílem identifikovat relativní význam různých aspektů rovnosti.	Ano	Ano
Cuberes, D.; Teignier, M.	Aggregate effects of gender gaps in the labor market: a quantitative estimate	2015	Cílem studie je prozkoumat kvantitativní dopady rozdílů v odměňování žen a mužů v podnikání a participaci na pracovní síle na souhrnnou produktivitu a příjem na obyvatele.	Ano	Ano
Wolsczak-Derlacz, J.	The Impact of Gender Wage Gap on Sectoral Economic Growth – Cross-country Approach	2014	Analýza vzájemné závislosti GPG a růstu produktivity v rámci tří různých kategorií dovedností: nízká, střední a vysoká.	Ano	Ano
Drolet, M.; Mumford, K. A.	The gender pay gap for private sector employees in Canada and Britain	2009	Analýza vlivu pracovního prostředí na vznik nerovnosti v odměňování.	Ne	Ne

2.2 Shrnutí zjištění z rešerše dosavadních výzkumů k makroekonomickým dopadům GPG

Níže je popsáno **osm z nejnovějších relevantních empirických studií**²⁶ snažících se prostřednictvím různých metod **vyčíslit makroekonomický dopad** (většinou prostřednictvím změny výše HDP) **nerovností mezi ženami a muži na trhu práce** projevující se buď přímo **nerovným odměňováním žen a mužů** (tj. existencí GPG) nebo především **nižší účastí žen na pracovním trhu**.

Prezentované studie jsou seřazeny podle data jejich vydání (resp. zpracování) a to od nejnovější po nejstarší.

Č.	1
Autor / autoři	Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE)
Název	Ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů v Evropské unii (Economic Benefits of Gender Equality in the European Union) https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality
Rok vydání	2017
Stručné představení	<p>Cílem této studie bylo posoudit širší socioekonomické dopady snižování rozdílů mezi muži a ženami vyplývajících z implementace opatření ke zlepšení rovnosti žen a mužů v Evropě.</p> <p>Studie se zaměřuje na tři potenciální budoucí zlepšení rovnosti žen a mužů:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zvýšení počtu žen, které ukončily vysokoškolské vzdělání v oborech věda, technologie, strojírenství a matematika (absolventky STEM); 2. Zvýšení počtu žen, které se aktivně účastní na trhu práce; 3. Snižování rozdílů v odměňování žen a mužů. <p>V kontextu EU se jedná o jedinečnou studii. Je první svého druhu, která využívá rozsáhlý ekonometrický model k odhadu široké škály makroekonomických přínosů rovnosti žen a mužů v oblasti vzdělávání, účasti na trhu práce, odměňování apod.</p>
Data	<p>Členské země EU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Data Eurostatu • Data z nejnovějších projekcí pracovního trhu zpracovaných CEDEFOP (2016) • Data k demografickým trendům z EUROPOP (Eurostat Population Projections) (2013) • Další ekonomické projekce jsou sestaveny v souladu se zprávou 2015 Aging Report (DG EcFin, 2014) a se základními předpoklady v publikaci „Trends to 2050“ (DG Energy, 2013)

²⁶ Prezentovány jsou pouze ty výzkumné studie, které obsahují popis metodologie a zdrojů dat a explicitně stanovují makroekonomické dopady genderových nerovností.

²⁷ Detailní popis metodologie je obsažen v dokumentu Economic benefits of gender equality in the EU: How the evidence was produced: the theoretical framework and model dostupném zde: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-evidence-was-produced-theoretical-framework-and-model>

²⁸ Větší rovností je zde myšleno větší zapojení žen na pracovním trhu (míra zaměstnanosti žen), větší zapojení žen do studia perspektivních oborů (věda, technologie, strojírenství, matematika) a současně větší rovnost mezd a platů.

²⁹ Např. studie Melindy MILLS: GENDER EQUALITY, THE LABOUR MARKET AND FERTILITY: A EUROPEAN COMPARISON; <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1001617/4436612/11-35th-CEIES-Seminar-CONFERENCE-24-January-3-2-M.pdf/6a-0e28f4-2649-44cf-95cb-e9c907de796f>

Hlavní kroky metodického postupu:²⁷

- **Volba modelovacího rámce** – k odhadu ekonomických dopadů zvyšování rovnosti žen a mužů využila studie **makroekonomický model E3ME** (model založený na poptávce a vycházející z post Keynesiánské logiky), tj. empirický makroekonomický model vytvořený konkrétně pro modelování výsledků na úrovni EU a členských států. Jako všechny modely, i tento má určitá omezení, např. využívá určitá zjednodušení interakcí na trhu práce, spoléhá na tradiční ekonomické ukazatele (tj. HDP), které nezachycují všechny dopady genderové rovnosti apod.
- **Analýza literatury** – autoři provedli rozsáhlou analýzu dosud zpracované literatury, aby identifikovali klíčové cesty, v nichž genderová rovnost ovlivňuje ekonomiku, a vybrali pět klíčových cest:
 1. Uzavření genderových rozdílů v terciárním vzdělávání
 2. Uzavření genderových rozdílů v aktivitě na trhu práce
 3. Uzavření rozdílů v odměňování žen a mužů (GPG)
 4. Demografická změna v důsledku odstranění nerovných příležitostí žen a mužů
 5. Kombinované účinky cest 1 až 3 a výsledku 4

Metodika a teze

- **Výpočet makroekonomických vlivů genderové nerovnosti** – tři kroky:
 1. Modelování výchozího stavu (baseline) pro predikci ekonomické výkonnosti v případě, že nedojde ke zlepšení genderové rovnosti;
 2. Modelování scénářů pro odhad ekonomické výkonnosti, dojde-li ke zlepšení genderové rovnosti – pro každou z výše uvedených 5 „cest“ byl modelován „rychlý“ scénář a „pomalý“ scénář;
 3. Odhad dopadů jako rozdílů v klíčových makroekonomických ukazatelích mezi scénáři a výchozím stavem (baseline).

Hlavní předpoklady modelu:

- Na rozdíl od mnoha jiných makroekonomických modelů umožňuje E3ME, aby trhy práce byly mimo rovnováhu, a zahrnuje nedobrovolnou nezaměstnanost nebo ekonomickou nečinnost.
- Model nepředpokládá, že hospodářské subjekty jsou plně racionální a optimalizují svá rozhodnutí, nebo že podniky nutně maximalizují zisk. Místo toho, aby se E3ME spoléhal na předpoklady optimalizace ekonomických agentů, simuluje jejich činnost na základě empiricky pozorovaného chování.

Hlavní zjištění

Celkové výsledky studie ukazují, že větší rovnost žen a mužů²⁷ by vedla k:

- **Růstu zaměstnanosti** – vytvoření 6,3 až 10,5 milionu pracovních míst do roku 2050, z nichž by 70 % zaujaly ženy.
- **Růstu HDP na obyvatele** – do roku 2050 v různých členských státech růst o 4 %–12 % v závislosti na tom, jak velkou prioritou momentálně rovnost žen a mužů v dané zemi je (v ČR by měl být dopad na HDP velký).
- **Růst konkurenceschopnosti EU na mezinárodním trhu** – díky růstu potenciální produkční kapacity ekonomiky a nižším cenám pramenícím z opatření pro zvýšení rovnosti žen a mužů.
- **Řešení stárnutí populace** – předpokládá se, že větší rovnost žen a mužů ve vzdělávání, aktivitě na trhu práce a vyrovnanější sdílení neplacené práce mezi ženami a muži vedou ke zvýšení míry plodnosti²⁹.
- **Samotné snížení rozdílů v odměňování mezi muži a ženami (snížení GPG) má však velmi malý dopad na HDP** (v období 2030–2050 by se HDP na obyvatele díky tomuto zásahu zvýšil jen o 0–0,2 %) i na zaměstnanost (a to jak celkovou, tak zaměstnanost žen). Je to alespoň částečně proto, že snižování GPG má protichůdné makroekonomické dopady. Ačkoli vyšší mzdy žen vedou ke zvýšení reálných příjmů a výdajů domácností, zvyšují také náklady, kterým čelí podniky. Ty pak v dlouhodobém horizontu zvyšují ceny, aby obnovily své ziskové marže, čímž snižují reálné příjmy a od roku 2040 tlačí produkci a HDP dolů.

<p>Závěry pro ČR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Z makroekonomického hlediska má spíše než snižování rozdílů v odměňování mužů a žen smysl zaměřit se na zvýšení účasti žen na pracovním trhu a na vyšší zapojení žen v odvětvích s vysokou produktivitou (STEM). • Opatření vedoucí ke snížení genderové nerovnosti v účasti na pracovním trhu by v ČR v roce 2030 mohla vést ke snížení rozdílu v účasti na pracovním trhu 19 % (hodnota z roku 2014) na 11 % (pomalý scénář), resp. 8 % (rychlý scénář), oproti rozdílu 15 %, kterého by pravděpodobně bylo dosaženo při zachování stávajícího stavu. • Opatření vedoucí ke snížení genderové nerovnosti v odměňování (GPG) by v ČR v roce 2030 mohla vést ke snížení stávající hodnoty 22 % (hodnota z roku 2014) na 15 % (pomalý scénář), resp. 8,3 % (rychlý scénář), oproti hodnotě 17 %, které by pravděpodobně bylo dosaženo při zachování stávajícího stavu. • ČR byla v rámci studie zařazena do skupiny zemí s nízkou úrovní rovnosti žen a mužů v oblasti pracovní (tj. rovný přístup k zaměstnání), peněžní (tj. rovné odměňování) a časové (tj. rovné rozdělení péče o děti a domácnost) a současně s nízkou mírou plodnosti. V případě zavedení opatření vedoucích ke snížení genderové nerovnosti je tedy očekáván pozitivní vliv na plodnost, tj. oproti 1,72 v roce 2030 při zachování stávajícího stavu nárůst na 1,78 (pomalý scénář), resp. 1,82 (rychlý scénář).
<p>Č.</p>	<p>2</p>
<p>Autor / autoři</p>	<p>Milli, J., Huang, Y., Hartmann H., Hayes J. (Institute for Women's Policy Research, USA)</p>
<p>Název</p>	<p>Vliv rovného odměňování na chudobu a ekonomiku. Shrnující dokument (The Impact of Equal Pay on Poverty and the Economy. Briefing Paper) https://iwpr.org/iwpr-publications/briefing-paper/the-impact-of-equal-pay-on-poverty-and-the-economy/</p>
<p>Rok vydání</p>	<p>2017</p>
<p>Stručné představení</p>	<p>Studie aktualizuje dřívější studii diskriminace na trhu práce a rozdílu v odměňování žen a mužů Rovné odměňování pro pracující rodiny, poprvé provedené americkým Institute for women's policy research v roce 1999.</p> <p>Studie využívá výsledků analýz pravidelně realizovaných Current Population Survey: Annual Social and Economic Supplement z let 2014–2016 a používá statistické kontroly pro nabídku práce, lidský kapitál a charakteristiky trhu práce k odhadu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O kolik by výděly žen a příjmy rodiny vzrostly, kdyby pracující ženy byly placené stejně jako srovnatelní muži (muži, kteří pracují stejný počet hodin, jsou ve stejném věku, mají stejné vzdělání, městské a venkovské postavení a žijí ve stejném regionu) 2. Jaká je ztráta žen a jejich rodin způsobená tím, že ženy vydělávají méně než muži s podobnou kvalifikací 3. Kolik dětí by mělo přínos z vyšších výdělků svých matek 4. Kolik dětí a rodin by se dostalo z chudoby, pokud by ženy dostaly stejnou odměnu 5. Nakolik ekonomika jako celek trpí nerovností v odměňování žen a mužů
<p>Data</p>	<p>Data z průzkumů mezi americkými občany Current Population Survey: Annual Social and Economic Supplement z let 2014–2016³⁰</p>
<p>Metodika a teze</p>	<p>Jedná se o odhad dopadu hypotetické rovnosti žen a mužů na trhu práce, který využívá jednoduchý model počítající nárůst ročních příjmů žen (a tedy i státních příjmů) v případě, že by neexistovaly mzdové nerovnosti. Pro modelaci dopadu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Je použit běžný model nejmenších čtverců, který kontroluje rozdíly mezi muži a ženami ve věku, vzdělání, roční pracovní době, metropolitní rezidenci a regionu. • Závislá proměnná je záznam ročních výdělků (natural log of annual earnings). Proměnné pro věk a věk na druhou jsou zahrnuty jako proxy pro pracovní praxi. • Příjmy žen jsou predikovány z výdělků mužů pomocí koeficientů (tato metoda předpokládá, že ženy si zachovávají svůj vlastní lidský kapitál, ale jsou odměňovány ve stejné výši jako muži) a jsou počítány pouze za skutečné hodiny, které ženy během roku odpracovaly. • Další předpoklady modelu (např. změny v zaměstnanosti v důsledku vyšších mzdových nákladů) nejsou explicitně uvedeny.

³⁰ Průzkum pracovních sil poskytující aktuální odhady ekonomického statusu a aktivit (zaměstnanost, nezaměstnanost, výše příjmů apod.) obyvatel Spojených států amerických doplněné o informace o chudobě, geografické mobilitě/migraci a pracovních zkušenostech obyvatel.

Hlavní zjištění	<p>Pokud by pracující ženy dostaly stejnou mzdu jako pracující muži stejného věku s podobným vzděláním a pracovní dobou:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Téměř 60 % žen by vydělalo více, přičemž celkově by se průměrný roční výdělek žen na jejich regionálním pracovním trhu zvýšil o 17,6 %. • Míra chudoby všech pracujících žen by klesla z 8,0 % na 3,8 %, velmi vysoká míra chudoby pracujících svobodných matek by klesla z 28,9 % na 14,5 %. • Počet dětí s pracujícími matkami žijících v chudobě by klesl z 5,6 milionu na 3,1 milionu. • Ekonomika Spojených států by vydělala další příjem ve výši 512,6 miliard USD (2,8 % HDP v roce 2016), pokud by ženy dostaly stejnou odměnu.
Závěry pro ČR	<ul style="list-style-type: none"> • Vzhledem k obrovským strukturálním odlišnostem mezi českou a americkou ekonomikou nelze z výsledků analýzy vyvodit dopady v ČR. Jako závěr pro ČR tak lze použít pouze hypotézu potvrzenou touto studií, že odstranění genderové nerovnosti v odměňování by mělo vést ke zvýšení ročních průměrných výdělků žen, snížení míry chudoby a také ke zvýšení HDP.

Č.	3
Autor / autoři	Eurofound
Název	<p>Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů: výzvy a řešení (The gender employment gap: Challenges and solutions) https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1638en_1.pdf</p>
Rok vydání	2016
Stručné představení	<p>Studie počítá dopad nižšího zapojení žen (nikoliv nižšího GPG) na pracovním trhu v EU na ekonomický růst na základě veškerých ušlých příjmů vyplývajících z toho, že někdo nepracuje (ušlá mzda/platy daného jedince, ale také ušlé daně a odvody státu), a generovaných dodatečných výdajů státního rozpočtu (sociální dávky a podpora).</p> <p>Autoři odhadují výši ekonomické ztráty vyplývající z existence nerovností v zaměstnávání žen a mužů v každé zemi EU a dále celoživotní náklady na vyloučení ženy ze zaměstnání (tj. počítá ekonomickou ztrátu vyplývající z nedostatečné účasti 20leté ženy na trhu práce po celou dobu jejího ekonomicky aktivního života).</p>
Data	<p>28 členských zemí EU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Data z EU-SILC³¹ z roku 2013 <p>Jedná se o odhad dopadu hypotetické (úplné) rovnosti žen a mužů na trhu práce zaměřený pouze na stranu nabídky a opírající se o růstové účetnictví.</p>
Metodika a teze	<p>Hlavní kroky metodického postupu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Specifikace příjmů z veřejných financí (tj. výdajů státního rozpočtu) jako součtu všech příjmů pocházejících ze sociálních dávek měřených na individuální úrovni (podpora v nezaměstnanosti, důchodové dávky, dávky pro pozůstalé, dávky v nemoci, dávky v invaliditě a příspěvky na vzdělání), ale také ze sociálních dávek na úrovni domácnosti (různé formy příspěvků pro rodiny a děti, příspěvky spojené s bydlením a příspěvky související se sociálním vyloučením jinde nezařazené) 2. Specifikace příjmů ze zdrojů jako součtu šesti různých položek: hotovostní nebo téměř hotovostní příjem zaměstnance; bezhotovostní příjem zaměstnance; příspěvek zaměstnavatele na sociální pojištění; příspěvek na individuální soukromá penzijní pojištění; příjmy nebo ztráty ze samostatně výdělečné činnosti; důchod z individuálních soukromých pojištění. Proto náklady na zdroje představují ušlé příjmy a neodvedené příspěvky do státního rozpočtu. 3. Specifikace zkoumané populace – nezaměstnané a neaktivní ženy ve věku 20–64 let (s výjimkou těch, které studují nebo jsou v důchodu), které v průběhu předchozího referenčního období průzkumu pracovaly 6 měsíců nebo méně rozdělené do tří věkových kategorií a do dvou kategorií podle dosaženého vzdělání.

³¹ EU-SILC je každoroční průřezový a longitudinální průzkum, jehož cílem je sledovat životní podmínky domácností v celé Evropě.

<p>Metodika a zjištění</p>	<p>4. Výpočet jednotkových (na osobu) nákladů neúčasti žen na trhu práce pomocí metody propensity score matching (PSM). Tyto náklady se odhadují jako rozdíl v průměrném příjmu (individuální dávky státní sociální podpory, sociální dávky a příjem ze zdrojů) mezi nepracujícími ženami a pracujícími ženami, které si jsou ve vybraných sociodemografických charakteristikách co nejpodobnější. Jednotkové náklady neúčasti žen na trhu práce byly stanoveny zvlášť pro každou členskou zemi.</p> <p>5. Výpočet celkových nákladů nerovnosti v zaměstnanosti žen a mužů – ekonomická ztráta jednotlivých členských zemí vyplývající z existence rozdílu v participaci na zaměstnání je počítána vynásobením odhadovaných jednotkových nákladů v každé věkové skupině a kategorii vzdělání počtem žen, jejichž účast v zaměstnání by byla nezbytná, aby došlo k odstranění rozdílu v odměňování žen a mužů v této konkrétní subpopulaci.</p> <p>6. Výpočet celoživotních nákladů vyloučení mladé ženy ze zaměstnání Hlavní předpoklady a zjednodušení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analýza nezohledňuje hodnotu neplacené péče a domácích prací, které ženy dělají v domácnosti pro své členy. • Metodika nezohledňuje obecné rovnovážné účinky. Trh práce neroste tak, aby mohl uspokojit všechny nové účastníky, a s vyšším zapojením žen dojde k určitému snížení zapojení mužů. • Nejsou uvažovány pozitivní externality, které může zvýšení účasti žen na trhu práce vyvolat.
<p>Hlavní zjištění</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Celkové náklady na zdroje (ušlé příjmy a neodvedené příspěvky do systému sociálního zabezpečení) a náklady na veřejné finance (dávky sociálního zabezpečení a dávky státní sociální podpory), které vyplývají z nižší míry zaměstnanosti žen ve srovnání s muži, činily v roce 2013 v EU více než 370 miliard EUR, což odpovídá 2,8 % HDP. • Náklady na zdroje jsou v každé zemi dle očekávání mnohem vyšší (celkově za celou EU asi 324 miliard EUR) než náklady na veřejné finance. • Výsledky napříč jednotlivými členskými zeměmi jsou velmi různorodé. Itálie má nejvyšší náklady na zdroje, zatímco Litva nejnižší. Německo má nejvyšší náklady na veřejné finance, zatímco Bulharsko má nejnižší. • Náklady na vyloučení ženy ze zaměstnanosti se během jejího pracovního života odhadují na 1,2 až 2 milionů EUR v závislosti na výši dosaženého vzdělání.
<p>Závěry pro ČR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • V ČR studie počítá s dodatečným zapojením 569 854 žen. • Náklady na zdroje v ČR v roce 2013 byly stanoveny na 5,5 mld. EUR. • Náklady na veřejné finance v ČR v roce 2013 byly stanoveny na 1,2 mld. EUR. • Pokud jsou celkové náklady vyjádřeny jako procento HDP, je ČR spolu s Kyprem s hodnotou 4,5 % čtvrtou zemí s nejvyššími náklady po Maltě (8,2 % HDP), Itálii (5,7 %) a Řecku (5,0 %).
<p>Č.</p>	<p>4</p>
<p>Autor / autoři</p>	<p>McKinsey Global Institute</p>
<p>Název</p>	<p>Jak může prosazování rovnosti žen přidat ke globálnímu růstu 12 bilionů dolarů (How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth) https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth</p>
<p>Rok vydání</p>	<p>2015</p>
<p>Stručné představení</p>	<p>Studie zkoumá ekonomický potenciál (vyjádřený výší světového HDP), kterého by mohlo být dosaženo, pokud by byly odstraněny nerovnosti mezi ženami a muži. Ke specifikaci nerovností mezi ženami a muži používají autoři 15 indikátorů (jedním z nich je i nerovnost v odměňování za obdobnou práci). Nevyčíslují pouze dopad uzavření rozdílu mezi ženami a muži v míře participace na pracovním trhu (tak jako velká část jiných odborných prací), ale také v počtu odpracovaných hodin a v „diskriminačním“ rozložení zaměstnankyň a zaměstnanců v odvětvích s nízkou, resp. vysokou produktivitou. Studie obsahuje i detailní doporučení a „best practice“, která by mohla pomoci snížit různé aspekty nerovnosti žen a mužů (nerovnost v účasti na pracovním trhu, nerovnost v odměňování, nerovnost v zastoupení žen v řídicích pozicích apod.).</p>

Data	<p>95 zemí z celého světa:³²</p> <ul style="list-style-type: none"> • Data Mezinárodní organizace práce - Key Indicators of the Labour Market³³, databáze ILOSTAT • Data Organizace spojených národů – World Population Prospects³⁴ • Data Oxford Economics • Data IHS (dnes již IHS Markit)
Metodika a teze	<p>Jedná se o odhad dopadu hypotetické rovnosti žen a mužů na trhu práce za využití „supply-side GDP modelu“. Počítá nárůst celosvětového HDP, pokud by byly sníženy nebo úplně odstraněny nerovnosti (neuvažuje přímo GPG, ale nižší zapojení žen na pracovním trhu).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Model počítá HDP pomocí pěti vstupů, z nichž každý se odhaduje podle pohlaví: $HDP = \text{populace v produktivním věku} \times \text{míra účasti pracovní síly} \times \text{míra zaměstnanosti}^{35} \times \text{míra ekvivalentu plné pracovní doby}^{36} \times \text{produktivita práce na ekvivalent plné pracovní doby}^{37}$. • Model zachycuje rozdíly v příspěvcích mužů a žen k HDP v důsledku tří faktorů: <ul style="list-style-type: none"> o Míry účasti na trhu práce o Počtu odpracovaných hodin o Rozložení zaměstnanců mezi 14 sektorů ekonomiky • Jsou modelovány tři scénáře: <ul style="list-style-type: none"> o Scénář „zachování stávajícího stavu“ (business as usual) – vychází z konsenzuálních prognóz doplněných o historické trendy za účelem získání prognóz rozčleněných podle pohlaví; o Scénář „plného potenciálu“ – stanovuje maximální možnou hodnotu HDP vyplývající z dosažení úplné rovnosti žen a mužů ve všech dimenzích zahrnutých v modelu ve všech zemích; o Scénář „nejlepší v regionu“ – stanovuje možné navýšení HDP pro každou zemi, pokud by měla dosáhnout nejlepšího možného snížení nerovností žen a mužů dosaženého v daném regionu. <p>Hlavní předpoklady a zjednodušení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivita práce mužů a žen je stejná v každém ze 14 sledovaných odvětví. • Nárůst účasti žen na pracovním trhu nevyvolá pokles účasti mužů. • Model neuvažuje žádné vedlejší dopady vyplývající ze zvýšené účasti žen na trhu práce (např. zvýšenou spotřebu žen).
Hlavní zjištění	<p>Scénář „plného potenciálu“ by mohl oproti zachování stávajícího stavu zvýšit roční světové HDP v roce 2025 až o 28 bilionů dolarů (tj. 26% roční nárůst).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scénář „nejlepší v regionu“ by zvýšil roční světové HDP v roce 2025 až o 12 bilionů dolarů. • Dokonce i vyspělé ekonomiky, které již dosáhly významného pokroku při snižování nerovností mezi muži a ženami, by uzavřením genderových nerovností mohly dosáhnout významného hospodářského oživení. Například západní Evropa by mohla zvýšit roční HDP o 23 % a Severní Amerika a Oceánie o 19 %. • Každý ze tří uvažovaných faktorů nerovností žen a mužů má jinak silný vliv na ekonomický růst: <ul style="list-style-type: none"> o Zvýšení účasti žen na pracovní síle – 54 % potenciálního nárůstu HDP; o Zvýšení počtu hodin odpracovaných ženami – 23 % nárůstu HDP; o Přemístění žen do odvětví s vyšší produktivitou (a tedy i vyššími mzdami) v takové míře, aby bylo dosaženo stejného zastoupení jako v případě mužů – 23 % nárůstu HDP.
Závěry pro ČR	<ul style="list-style-type: none"> • Přestože ve zkoumaném vzorku zemí je zahrnuta i ČR, veškeré výsledky jsou autory uváděny agregovaně za daný region (západní Evropa, východní Evropa), a nejsou tedy dostupné hodnoty nárůstu HDP vyvolané vyšší účastí žen na trhu práce v ČR. • Jako závěr pro ČR tak lze použít pouze hypotézu potvrzenou touto studií, že odstranění genderových nerovností na trhu práce by mělo vést ke zvýšení HDP také v ČR.

³² Jedná se o země všech regionů světa, tj. Severní Amerika a Oceánie, Jižní Amerika, subsaharská Afrika, střední-východní-severní Afrika, jižní Asie (Indie zvláště), východní a jihovýchodní Asie (Čína zvláště), střední Asie, východní Evropa, západní Evropa. Zahrnuty tedy byly i země EU, včetně ČR.

³³ Dostupné z <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm>

³⁴ Dostupné z <https://population.un.org/wpp/>

³⁵ Procento pracovní síly, které je zaměstnané

³⁶ Poměr přepočtených zaměstnanců na plný úvazek k celkovému počtu zaměstnanců

³⁷ Ekonomická produkce každého přepočteného zaměstnance na plný úvazek

³⁸ Ženy totiž pracují méně hodin než muži, protože mnoho z nich pracuje na částečný úvazek, ať už z důvodu jejich osobní preference, nebo z důvodu nemožnosti vykonávat práci na plný úvazek s ohledem na neplacené rodinné a domácí povinnosti.

Č.	5
Autor / autoři	Cavalcanti, T., & Tavares, J. (USA)
Název	Výstupní náklady genderové diskriminace: Model založený na makroekonomickém odhadu (The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-based Macroeconomics Estimate) https://www.repository.cam.ac.uk/bitstream/handle/1810/267278/CavalcantiTavaresEJFinal.pdf?sequence=1
Rok vydání	2015
Stručné představení	Ve své době se jednalo o první studii, která použila strukturální makroekonomický model ke kvantifikaci dlouhodobých celkových nákladů způsobených existencí překážek bránících vyšší účasti žen na pracovním trhu . Strategii autorů bylo vybrat hodnoty parametrů v souladu s empirickým pozorováním v USA a poté provést kontrafaktuální analýzu zkoumáním účinků existence překážek účasti žen na pracovním trhu na produkci na obyvatele a další statistiky.
Data	Statistické údaje USA
Metodika a teze	<p>Studie používá růstový model, ve kterém úspory, plodnost a účast na trhu práce jsou endogenní, pro kvantifikaci nákladů vyplývajících z existence překážek bránících ženám více se účastnit na trhu práce.</p> <p>Hlavní kroky metodického postupu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Byla kalibrována modelová ekonomika tak, aby se dlouhodobá rovnováha shodovala s klíčovými statistikami ekonomiky USA, včetně hodnoty GPG, která byla stanovena jako poměr výdělků žen k výdělkům mužů. 2. Tato srovnávací ekonomika byla následně porovnána s kontrafaktuální ekonomikou, ve které jsou hodnoty všech parametrů podobné parametrům kalibrovaným pro ekonomiku USA, s výjimkou hodnoty GPG. 3. Byl vyčíslen dopad rozdílného GPG na produkci na obyvatele při zachování ostatních atributů beze změny. <p>Hlavní předpoklady a zjednodušení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ženy jsou produktivnější než muži při výchově dětí, ale v tržních činnostech jsou stejně produktivní. Muži i ženy mohou používat jednu jednotku času rozdělenou mezi čas v práci a čas na výchovu dětí. • Náklady diskriminace jsou přerozdělovány jednorázově zpět do domácností. Tzn. náklady diskriminace, které jsou modelem počítány, jsou způsobeny pouze „klínem“ mezi mezní produktivitou práce žen a jejich mzdou. Nižší produkce není způsobena plýtváním zdroji, ale nesprávnou alokací a narušující diskriminací.
Hlavní zjištění	<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminace na základě pohlaví snižuje akumulaci kapitálu, a tím i produkci, spotřebu a následně i blahobyt. Padesátiprocentní nárůst GPG vede při zachování ostatních atributů beze změny k snížení produkce na obyvatele o 35 %. • Genderová diskriminace snižuje produkci na obyvatele dvěma způsoby: <ul style="list-style-type: none"> o Odrazuje ženy od účasti na trhu práce, čímž snižuje produkci; o Zvyšuje plodnost³⁹ a tím i populaci v ustáleném stavu ekonomiky, čímž se snižuje produkce na obyvatele. <p>Oba důsledky mají kvantitativní význam, přičemž pokles účasti na trhu práce se jeví jako o něco významnější.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontrafaktuální analýza využívající 118 rozvojových a rozvinutých zemí ukazuje, že velkou část rozdílů v produkci na obyvatele lze pro některé ekonomiky přičíst genderovým nerovnostem. Mnoho zemí by tedy mohlo podstatně lépe využít svou pracovní sílu a výrazně zvýšit produkci na obyvatele tím, že odstraní genderové překážky na trhu práce. To platí také pro USA, kde by se produkce na obyvatele zvýšila o 17 %, pokud by se genderové nerovnosti snížily na úroveň pozorovanou např. ve Švédsku.
Závěry pro ČR	<ul style="list-style-type: none"> • Vzhledem k obrovským strukturálním odlišnostem mezi českou a americkou ekonomikou nelze na základě výsledků studie odhadovat dopady v ČR. Jako závěr pro ČR lze tak použít pouze hypotézu potvrzenou touto studií, že odstranění genderových nerovností na trhu práce by mělo vést ke zvýšení produkce na obyvatele.

³⁹ Toto však bylo jinými studii (viz. výše) vyvráceno, resp. bylo dokázáno, že ve vyspělých ekonomikách vede vyšší rovnost žen z dlouhodobého hlediska k vyšší plodnosti.

Č.	6
Autor / autoři	Mitra, A., Bang, J. T., Biswas A.
Název	Rovnost žen a mužů a ekonomický růst: jde o rovnost v příležitostech nebo o rovnost ve výsledcích? (Gender equality and economic growth: is it equality of opportunity or equality of outcomes?) https://www.researchgate.net/publication/271020952_Gender_Equality_and_Economic_Growth_Is_it_Equality_of_Opportunity_or_Equality_of_Outcomes
Rok vydání	2015
Stručné představení	Studie zkoumá dopad genderové rovnosti na ekonomický růst , přičemž vychází z předpokladu vícerozměrné povahy genderové rovnosti s cílem identifikovat relativní význam různých aspektů rovnosti. Autoři se domnívají, že pokud je v rámci regrese brán v úvahu pouze jeden z těchto aspektů (převládají studie zabývající se nerovností ve vzdělávání nebo v zaměstnávání), může to vést k vynechání variabilního zkreslení. Na druhou stranu zahrnutí všech aspektů může být náročné kvůli vysoké míře kolinearit. Cílem studie je tedy prozkoumat dopad genderové rovnosti na ekonomický růst v několika oblastech současně a zaměřit se na multikolinearitu. Pomocí průzkumné faktorové analýzy pěti aspektů genderové rovnosti identifikují autoři dvě odlišné dimenze: <ul style="list-style-type: none"> • Rovnost v přístupu k ekonomickým příležitostem a • Rovnost v ekonomických a politických výsledcích.
Data	101 zemí (včetně většiny členských států EU) <ul style="list-style-type: none"> • Data Světové banky – ukazatele světového rozvoje⁴⁰ • Women in National Parliament Dataset (Inter-Parliamentary Union)
Metodika a teze	Hlavní kroky metodického postupu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Průzkumná faktorová analýza (EFA) – přístup k řešení multidimensionalit genderové rovnosti. EFA byla provedena na pěti různých ukazatelích: <ol style="list-style-type: none"> a. Míra plodnosti b. Procento žen v parlamentu c. Genderové nerovnosti v gramotnosti d. Genderové nerovnosti ve středoškolském vzdělávání e. Genderové nerovnosti v účasti na pracovním trhu Byly identifikovány dvě skryté dimenze (faktory) genderové rovnosti interpretovány autory jako rovnost v přístupu k ekonomickým příležitostem (ukazatele d, a, c) a rovnost v ekonomických a politických výsledcích (ukazatele e, b). Protože tyto faktory nevykazují vysoké stupně kolinearit, byly oba současně zahrnuty do růstových regresí, čímž se autoři vyhnuli opomenutým variabilním zkreslením, multikolinearitě a chybám měření. 2. Makroekonomický model s jednoduchou rovnicí (regresní analýza) zahrnující nevyvážený panel 101 zemí. Závislou proměnnou je průměrná míra růstu HDP u nepřekrývajících se pětiletých období (pětiletá období končí v letech 1990, 1995 a 2000). Byly zahrnuty standardní kontrolní proměnné: záznam HDP (log of GDP) na konci předchozího období; tempo růstu HDP v předchozím období; investice; vládní spotřeba; míra inflace; a míra dokončení středoškolského vzdělání. Kromě toho jsou použity dvě nezávislé proměnné, které hodnotí dopad genderové rovnosti. 3. Posouzení dopadu na země OECD – autoři používají dvě strategie: v první oddělují vzorek zemí OECD a zemí mimo OECD a odhadují stejný model. Poté interagují proměnné rovnost příležitostí a rovnost výsledků se zeměmi OECD. Hlavní předpoklady: <ul style="list-style-type: none"> • Rovnost žen a mužů je vícerozměrná a různé aspekty genderové rovnosti mohou mít různý vliv na ekonomický růst.
Hlavní zjištění	<ul style="list-style-type: none"> • Regresní analýza odhaluje, že obě dimenze genderové rovnosti se liší svým dopadem na ekonomický růst: zlepšení směrodatné odchylky v rovnosti příležitostí zvyšuje v průměru růst o 1,30procentního bodu, zatímco odpovídající zlepšení rovnosti výsledků zlepšuje růst o v průměru 1,19procentního bodu. • Dopady na ekonomický růst jsou však závislé na stadiu vývoje země: zatímco u rozvojových ekonomik vychází významné zlepšení růstu z větší rovnosti v příležitostech (robustní pozitivní dopad), u rozvinutých společností vycházejí významná zlepšení z větší rovnosti ve výsledcích.

Závěry pro ČR	<ul style="list-style-type: none"> • Přestože ve zkoumaném vzorku 101 zemí je zahrnuta řada evropských zemí, není zřejmé, byla-li zahrnuta i ČR. Veškeré výsledky jsou navíc autory uváděny agregovaně, dopad na ČR tedy není možné odhadnout. • Jako závěr pro ČR tak lze použít pouze hypotézu potvrzenou touto studií, že odstranění genderových nerovností v účasti na trhu práce by mělo vést k ekonomickému růstu také v ČR.
Č.	7
Autor / autoři	Cuberes, D., & Teignier, M.
Název	Souhrnné účinky genderových nerovností na trhu práce: kvantitativní odhad (Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate) http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/110982/1/658812.pdf
Rok vydání	2015
Stručné představení	Cílem studie je prozkoumat kvantitativní dopady genderových nerovností v podnikání a účasti na pracovní síle na souhrnnou produktivitu a příjem na obyvatele. Za tímto účelem vyvinuli autoři teoretický model, rozšiřující stávající rámec, a predikují kvantitativní dopady úplného vyloučení žen ze zaměstnání nebo řídicích pozic. Studie rovněž kvantifikuje dopady existujících genderových nerovností na trhu práce ve velké skupině rozvinutých a rozvojových zemí.
Data	33 OECD zemí (včetně členských zemí EU, včetně ČR) a 106 zemí mimo OECD: <ul style="list-style-type: none"> • Data OECD (Social and Welfare Statistics) za rok 2010 • Data Mezinárodní organizace práce
Metodika a teze	Hlavní kroky metodologického postupu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tvorba teoretického modelu – jedná se o model všeobecné rovnováhy s volnou volbou povolání, ve kterém se lidé na základě svých schopností a dovedností rozhodují pracovat jako zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné nebo jako zaměstnanci. Tento model předpokládá, že ženy a muži jsou po všech stránkách identičtí, ale že ženy čelí exogenním omezením: část jich je vyloučena z podnikání, část z těch, které zůstanou, je vyloučena ze samostatné výdělečné činnosti a třetí část je rovněž vyloučena z trhu práce (tři formy genderových nerovností). Jelikož model nezahrnuje sektor domácností (domácí produkci), produkují ženy, které se neúčastní trhu práce, nulový výstup, a vzniká tak ekonomická ztráta. 2. Nastavení parametrů modelu – některé parametry jsou převzaty z literatury, některé jsou nastaveny na smysluplné hodnoty a některé jsou kalibrovány tak, aby odpovídaly skutečnému podílu zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných v USA (např. parametry distribuce talentů). Tři formy genderových nerovností jsou specifické pro jednotlivé země. Z krátkodobého hlediska je kapitál konstantní, zatímco v dlouhodobém horizontu je jeho zásoba negativně ovlivněna vznikem genderových nerovností. 3. Kvantitativní vyhodnocení modelu – simulace a kvantifikace dopadu vyloučení žen z podnikání, ze samostatné výdělečné činnosti a úplné vyloučení z pracovního trhu. 4. Cross-country analýza (simulace) – odhad poklesu příjmů v důsledku genderových nerovností na trhu práce v zemích OECD i mimo OECD. Hlavní předpoklady a zjednodušení: <ul style="list-style-type: none"> • Uzavřená ekonomika; práce a kapitál jsou na trh neelasticky dodávány spotřebiteli výměnou za mzdovou, resp. úrokovou sazbu z pronájmu; výstupem ekonomické aktivity je homogenní produkt, jehož cena je normalizována na 1. • Všechny ženy mají stejnou pravděpodobnost vyloučení z účasti na pracovním trhu a podnikání (nejsou brány v potaz příčiny vyloučení jako čistá diskriminace, omezený přístup ke vzdělání, nedostatek informací ohledně možností podnikání, silná preference pro výchovu dětí a domácí produkci apod.). • Ženy představují polovinu populace v ekonomice, neexistuje nezaměstnanost a na trhu práce se mohou potenciálně účastnit všechny ekonomické subjekty, s výjimkou výše popsaných omezení pro ženy. • Není zohledněna hodnota neplacené péče a domácí práce. Maximální možné dopady genderových nerovností:

⁴⁰ <https://datacatalog.worldbank.org/dataset/world-development-indicators>

Hlavní zjištění	<ul style="list-style-type: none"> • Pokud by byly všechny ženy v rámci zkoumaného vzorku zemí vyloučeny z podnikání (nikoli však ze samostatné výdělečné činnosti), došlo by k poklesu průměrného příjmu na osobu v krátkodobém horizontu o 7,1 % a v dlouhodobém horizontu o 8,6 %. • Pokud by byly všechny ženy v rámci zkoumaného vzorku zemí vyloučeny také ze samostatné výdělečné činnosti, průměrný negativní dopad by byl 10,1 % až 11 % (resp. v případě vzorku OECD zemí 5 % až 5,7 %). • Pokud by byly všechny ženy v rámci zkoumaného vzorku zemí vyloučeny z trhu práce, průměrný příjem na osobu by poklesl o 46,8 % až 50 % (resp. v případě vzorku OECD zemí o 14,1 % až 15,4 %).
Závěry pro ČR	<p>Pro ČR získali autoři studie tyto výsledky:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vyloučení žen z podnikání a SVC by způsobilo pokles průměrného příjmu na osobu 5,44 % v krátkodobém horizontu a 6,06 % v dlouhodobém horizontu. • Úplné vyloučení žen z trhu práce by způsobilo pokles průměrného příjmu na osobu 16,48 % v krátkodobém horizontu a 18,02 % v dlouhodobém horizontu.

Č.	8
Autor / autoři	Wolszczak-Derlacz, J.
Název	<p>Dopad rozdílu v odměňování žen a mužů na ekonomický růst v jednotlivých odvětvích - přístup napříč zeměmi (The Impact of Gender Wage Gap on Sectoral Economic Growth – Cross-country Approach) https://www.researchgate.net/publication/270688002_The_Impact_of_Gender_Wage_Gap_on_Sectoral_Economic_Growth_-_Cross-country_Approach</p>
Rok vydání	2014
Stručné představení	<p>Studie se zaměřuje na GPG chápaný jako rozdílnou úroveň odměňování žen a mužů nevycházející z rozdílů v jejich produktivitě. Autorka poukazuje na to, že sice existuje obecná shoda, že genderová nerovnost škodí ekonomice jako celku, nicméně z teoretického hlediska může GPG ovlivňovat ekonomický růst buď negativně nebo pozitivně, v důsledku čehož je celkový efekt nejasný. Chce tedy navázat na nejednoznačné výsledky předchozích empirických studií a otestovat hypotézu, že mezi GPG a růstem produktivity je při zachování ostatních atributů beze změny negativní korelace. Hypotéza je testována na mzdy ve třech různých kategoriích dovedností: nízká, střední a vysoká.</p>
Data	<p>Data z 12 výrobních odvětví v 18 zemích OECD (včetně ČR)⁴¹ za období let 1970 až 2005</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vychází z průmyslových statistik (EU KLEMS, 2008) o mzdách žen a mužů, které rozlišují mzdy vyplácené různým skupinám pracovníků klasifikovaných podle úrovně dovedností: vysoká, střední a nízká
Metodika a teze	<p>Byla použita regresní analýza s těmito hlavními metodickými kroky:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prozkoumání vlastností časových řad proměnných, aby nedošlo k falešné regresi. 2. Provedení prosté regrese, která bere v úvahu pouze pracovní vstupy a nezahrnuje výši GPG, kapitálu nebo jiných vysvětlujících proměnných. 3. Začlenění GPG do regrese, nejprve zvlášť pro každou kategorii dovedností, poté současně pro všechny kategorie. 4. Rozšíření regrese o další proměnné, které mohou mít vliv na ekonomický růst: obchodní penetrace (měřená jako poměr dovozu a vývozu k přidané hodnotě sektoru) a lidský kapitál vyjádřený jako intenzita dovedností (definovaná jako podíl hodin odpracovaných osobami s vysokoškolským vzděláním, jak žen, tak mužů, na celkovém počtu odpracovaných hodin). <p>Hlavní předpoklady a zjednodušení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ženy a muži mají v rámci jednotlivých kategorií obdobné schopnosti, jsou tedy dokonale substituční v nabídce práce.

⁴¹ Jedná se o vybrané země EU, dále USA, Japonsko, Jižní Korea a Austrálie.

<p>Hlavní zjištění</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rozdíly v odměňování vysoce, středně a nízko kvalifikovaných žen a mužů mají negativní korelaci s růstem odvětví: vyšší rozdíly mezi mzdami žen a mužů způsobují pomalejší tempo růstu produktivity. Nárůst GPG o 1 % znamená snížení průměrné míry růstu mezi 0,058 až 0,015 procentními body. • Byla potvrzena pozitivní role lidského kapitálu na růst produktivity, ale nebyl nalezen statisticky významný koeficient pro otevřenost obchodu, i když byl později instrumentován.
<p>Závěry pro ČR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Přestože ve zkoumaném vzorku zemí je zahrnuta i ČR, veškeré výsledky jsou autorkou uváděny agregovaně za celý velmi heterogenní vzorek, a není tedy možné přímo určit konkrétní snížení růstu produktivity vyvolané vyššími hodnotami GPG v ČR. • Jako závěr pro ČR tak lze použít pouze hypotézu potvrzenou touto studií, že vyšší hodnota GPG způsobuje pomalejší tempo růstu produktivity také v ČR.

3. Ekonomické dopady GPG

Předmětem této kapitoly je popis makroekonomických dopadů GPG, a to dopadů na státní rozpočet, důchody a chudobu. Identifikace GPG a popis závislosti GPG na výši mzdy, vzdělání, odvětví, věku a na dalších charakteristikách je detailně popsán v Příloze 1: Identifikace GPG: Detailní informace, jejíž struktura je inspirována studií MPSV⁴² o rozdílech odměňování žen a mužů v ČR. Údaje v této kapitole i v příloze vychází primárně z dat Struktury mezd zaměstnanců Českého statistického úřadu a subsidiárně z dat Eurostatu.

3.1 Metodologie měření GPG

Rozdíly v příjmech mužů a žen (Gender Pay Gap, z angl. GPG) se měří vícero způsoby. V této studii je GPG reprezentován **relativním rozdílem průměrné hodinové mzdy mužů a průměrné mzdy žen**. GPG je představován v procentech a v českých korunách. V případě, že je GPG představován v procentech, jde o procenta mzdy mužů, o kolik ženy vydělávají méně než muži. Tedy např. GPG 20 % znamená, že ženy vydělávají o 20 % méně než muži a tedy, že mzda žen se rovná 80 % mzdy mužů.

Pozorovaným obdobím je především rok 2019 a využívanými údaji jsou zejména data dostupná ze Struktury mezd zaměstnanců ČSÚ. Tyto údaje pocházejí z šetření Informačního systému o průměrném výdělku MPSV (ISPV), které pokrývá mzdovou sféru, a Informačního systému o platu a služebním příjmu (ISP) Ministerstva financí, který plošně pokrývá platovou sféru. Dle ČSÚ byly až od roku 2011 do šetření zahrnuté také mikrosubjekty (do 10 zaměstnanců), proto by nebylo vhodné považovat údaje před rokem 2011 za součást jedné časové řady spolu s údaji po roce 2011. Z tohoto důvodu bylo porovnání údajů z roku 2019 s údaji v minulých letech ukončeno rokem 2011.

3.2 Identifikace GPG

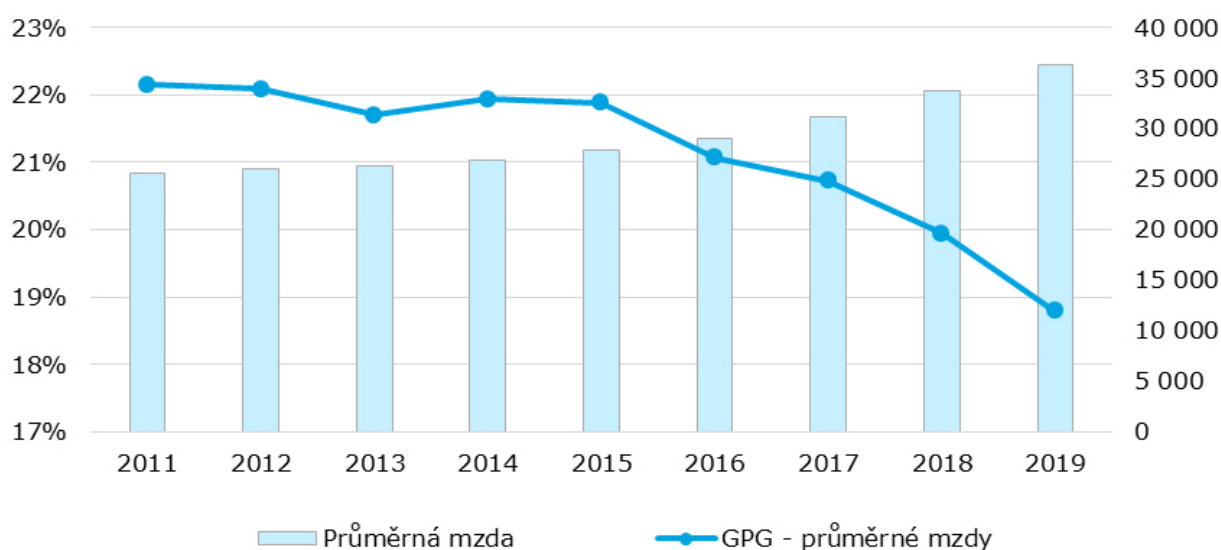
Rozdíl v odměňování žen a mužů je v rámci této studie definován jako **průměrný rozdíl ve výdělcích žen a mužů vyjádřený jako procento z výdělku mužů**. Jak bude vyplývat z této studie, velikost změřeného GPG závisí jak na metodologii, tak na vzorcích populace, v rámci kterých se GPG počítá. GPG bude tedy např. jiné pro populaci s nejvyšším dosaženým základním vzděláním a pro populaci s vysokoškolským vzděláním. V této části jsou uvedeny pouze základní informace o GPG, detailnější informace jsou zmíněny v příloze.

3.2.1 GPG na úrovni celého hospodářství

GPG podle průměrných mezd mezi muži a ženami se podle dat ČSÚ snížil z 22,2 % v roce 2011 na 18,8 % v roce 2019. (viz obr. 2).

⁴² Křížková, Alena; Vohlídalová, Marta; Pospíšilová, Kristýna; Maříková, Hana: Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR, Studie k projektu "Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů" Ministerstva práce a sociálních věcí, Hluboková analýza statistik a mezinárodní srovnání, MPSV, ISBN 978-80-7421-147-8, dostupné [zde](#)

Obr. 2 Vývoj mezd a GPG v procentech podle průměrných mezd



Zdroj: ČSÚ, *Struktura mezd zaměstnanců*

Z grafu výše je zřetelné, že v posledních pěti letech má GPG pro průměrné mzdy, mírně klesající trend. Detailní členění GPG podle odvětví, povolání, vzdělání, věku apod. je uvedeno v Příloze 1: Identifikace GPG: detailní informace.

GPG lze rozdělit na **vysvětlenou a nevysvětlenou složku**. Zpracovatel sám nepočítá rozklad GPG, ale přebírá rozklad z odborné literatury, konkrétně z (Křížková a kol., 2018) a (Boll & Lagemann, 2018). V uvedené studii se rozklad GPG na vysvětlenou a nevysvětlenou složku provádí pomocí v ekonomii standardní metody Oaxaca-B-linder dekompozice. Jádrem této dekompozice jsou dvě regresní rovnice, které vysvětlují hodinové mzdy mužů, respektive žen pomocí pozorovatelných charakteristik. Odhadnuté koeficienty z těchto regresních rovnic se pak použijí na dekompozici GPG na tu část GPG, která je vysvětlena rozdílnými charakteristikami mužů a žen (rozdílné vzdělání, odvětví, věk, pracovní pozice apod.), a na nevysvětlenou část. Podrobnosti viz (Boll & Lagemann, 2018, str. 3 a Křížková a kol., 2018, str. 72).

V rámci této analýzy jsou mimo jiné modelovány scénáře, ve kterých je eliminována nevysvětlená část GPG a zůstává jen ta část, která je vysvětlena odlišnými charakteristikami žen a mužů.

3.3 Ekonomické dopady GPG

Předmětem této kapitoly je popis makroekonomických dopadů GPG. GPG je důsledkem nerovností mezi ženami a muži ve společnosti, a to nejen na pracovním trhu, ale také v rámci neplacené domácí práce, v přístupu k majetku a podobně. Makroekonomické dopady těchto nerovností se následně projevují prostřednictvím GPG a nižší zaměstnanosti žen, které zase ovlivňují státní rozpočet prostřednictvím výběru daní a pojistného či transferů. GPG, výběr daní a pojistného a sociální transfery jsou vzájemně propojené otázky a nelze řešit jednu bez jakéhokoliv ohledu na ostatní.

Kapitola je rozdělena podle typu následků na ekonomiku. Zahrnuje dopady na zaměstnanost, produktivitu, hospodářský růst, HDP, finance vládního sektoru, důchody a riziko chudoby.

3.3.1 Dopady GPG na zaměstnanost, produktivitu a hospodářský růst

Jednotlivé studie, které analyzovaly dopady GPG ve světě a v ČR, byly již představeny v kapitole 2. Hlubší analýza potenciálního snížení GPG pro ČR bude zase představena v kapitolách následujících. Z tohoto důvodu obsahuje tato část představení možných dopadů rozdílného odměňování na obecné rovině.

Dopady GPG na hospodářský růst mohou být různorodé v závislosti na typu ekonomiky. Podle již výše zmiňované studie Seguino (2000)⁴³ by v **tzv. poloprůmyslových státech s vývozně orientovanou ekonomikou**, jejíž vývozní produkty jsou vyráběny z velké části ženskou pracovní silou, mohlo **snížením GPG dojít ke ztrátě konkurenční výhody těchto států**. Snížení GPG by tedy mohlo mít v konečném důsledku negativní efekt na růst HDP. Autorka studie ověřovala hypotézu, že k tomuto negativního dopadu na růst HDP a ztrátě konkurenční výhody dojde prostřednictvím investičního kanálu.

Tzv. poloprůmyslové země byly definovány jako země, jejichž vývoz není složen jenom z primárních komodit a dovoz je složen z meziproduktů následně využitelných pro výrobu a vývoz finálních statků.⁴⁴ Tato teorie je založena na premise, že vývoz má pozitivní vliv na hospodářský růst jenom v případě dostatečného lidského kapitálu v zemi, který dokáže zpracovat dovážené nové technologie (nakoupené za zdroje získané vývozem) a ke svým produktům tak efektivně dodat přidanou hodnotu. Poloprůmyslová země tedy musí disponovat pracovní silou s jistou úrovní vzdělání. Poloprůmyslovou zemí, na kterou by tedy spadala ověřovaná hypotéza, není země vyvážející primární produkty a dovážející již finalizované produkty, ale ani plně industrializovaná země s vlastní tvorbou technologických znalostí. Autorka brala v úvahu při výběru států do svého vzorku poměr vývozu na HDP, poměr strojírenských a transportních produktů ve vývozu k primárním neropným komoditám a poměr produktu zpracovatelského průmyslu ve vztahu k celkové produkci hospodářství.

V případě, že by ženy tvořily velkou část pracovní síly právě ve vývozních odvětvích typických vyšší cenovou elasticitou poptávky, byly by právě nižší mzdy žen a možnost jejich snazšího eventuálního snížení v případě potřeby (v důsledku omezené vyjednávací síly zaměstnankyň v těchto odvětvích), konkurenční výhodou daného státu a stimulem k rozšiřování vývozu. Rozšiřování vývozu by v takto definovaných zemích sebou přineslo také víc dovezených technologií a následně rychlejší růst.

Z důvodu vyšší elasticity poptávky, kterou musí firmy vyrábějící pro vývoz uspokojit, tyto také citlivěji reagují na změnu ziskovosti. V případě, že ze zisků firmy jde pouze malá část na náklady na zaměstnance, může firma využít větší zůstávající zdroje na investice. Větší investice znamenají zefektivnění a/nebo zvýšení výroby, což v agregátním pojetí pozitivně ovlivňuje hospodářský růst a s tím i příjmy státního rozpočtu. Zvýšené mzdové náklady na zaměstnankyně by tedy znamenaly snížení objemu prostředků použitelných pro investice, a tedy ztrátu konkurenční výhody a z toho vyplývající negativní efekt na hospodářský růst.

Analýzovaná data z různých poloprůmyslových států (dle výše uvedené definice) v průběhu 20 let potvrdila výše uvedenou hypotézu. Nicméně vztahy mezi strukturou ekonomiky, vývozem, investicemi, vzděláním a GPG jsou ovlivňovány také kulturními vzorci ve společnosti, jak autorka sama uvádí. Ty mohou například ovlivňovat vnímání nerovností v odměňování a z toho vyplývající sociální soulad nebo naopak konflikt. Ve více patriarchální společnosti mohou být mzdové nerovnosti mezi pohlavími více akceptovány a tato akceptace umožní následné využití menších mezd žen jako konkurenční výhodu dané země. V jiných společnostech budou výrazné nerovnosti v odměňování vytvářet živnou půdu pro diskuzi až sociální konflikt, který bude vytvářet tlak na zvýšení

⁴³ Seguino, S., 2000. Gender Inequality and Economic Growth: A Cross-Country Analysis, World Development, Volume 28, Issue 7

⁴⁴ Ve vzorku tzv. poloprůmyslových zemí v uvedené studii byly zejména země Latinské Ameriky a asijské země.

ženských mezd, a tudíž jistou nejistotu investorů⁴⁵ a vývozců ohledně mzdových nákladů. Tato nejistota může působit na hospodářský růst negativně. Rovněž redistribuce zdrojů prostřednictvím zvyšování daňového zatížení může snižovat zájem investovat. Stejná redistribuce ovšem také snižuje společenské tenze a vytváří vhodnější prostředí pro produktivní činnosti a akumulaci kapitálu, čímž hospodářský růst podporuje.⁴⁶

Podobná hypotéza jako Seguino (2000) je ověřována v Spielmann (2005)⁴⁷. Autoři analyzovali mimo jiné také vliv GPG na vývoz produktů s vysokým podílem lidské práce. Dospěli k zjištění, že **státy s vyšším GPG mají vyšší vývoz těchto produktů**. Nicméně rovněž přizvukovali, že vyšší vývoz takto definovaných produktů nemusí nutně znamenat vyšší celkový vývoz, může jenom dojít ke změně struktury vývozu. Stejně tak **komparativní výhoda ve výrobě produktů s vysokým podílem lidské práce** nemusí nutně znamenat vyšší růst hrubého národního důchodu. V případě, že stát není schopen ani po dlouhé době přejít k výrobě produktů s vyšší přidanou hodnotou, k výrazně vyššímu růstu nemusí dojít, dokonce se může stát, že časem vzroste konkurence, ceny těchto produktů klesnou a růst naopak zpomalí.

Schrober a Winter-Ebmer⁴⁸ se pokusili zopakovat studii Seguino (2000), nicméně s využitím metaanalýzy, pomocí které zkonstruovali mezinárodně srovnatelné proměnné kvantifikující GPG, a to jak pro státy analyzované v Seguino (2000), tak pro mnohé další státy. Schrober a Winter-Ebmer ovšem **nezjistili žádný pozitivní vliv GPG na hospodářský růst, naopak vliv GPG na hospodářský růst se v rámci jejich studie ukázal spíše jako nesignifikantní, nebo přímo negativní**.

Rozšířenějším názorem se jeví předpoklad, že **zvýšení příjmů žen by způsobilo zvýšený zájem žen o vstup na pracovní trh, a to jak ve formě dřívějšího ukončení rodičovské, tak ve formě snížení počtu žen dlouhodobě v domácnosti. Vyšší zaměstnanost žen a vyšší příjmy žen by znamenaly zvýšení příjmů vládního sektoru ve formě zvýšeného inkasa daní a odvodů sociálního pojistného, zvýšené spotřeby a sníženého objemu transferů vyplývajících z nezaměstnanosti těchto žen**⁴⁹. Podle zjištění, že „ženy mají větší tendenci oproti mužům utrácet za zboží a služby, které přispívají k zvyšování lidského kapitálu dětí“⁵⁰, by v podstatě zvýšení příjmů žen znamenalo velmi konstruktivní investici.

K názoru, že by **dosazením rovnosti pohlaví v zaměstnanosti došlo ke zvýšení HDP**⁵¹, se ještě přidávají další předpokládané pozitivní efekty, jako například **zvýšení plodnosti**⁵², **rychlejší růst produktivity**⁵³, **nebo například snížení míry chudoby**⁵⁴, o které bude pojednáno dále v této kapitole.

⁴⁵ V Seguino (2000): Larrain, F. B., & Vergara, R. M., 1998. Incomedistribution, investment and growth. In Andres Solimano, Social inequality: values, growth, and the state (pp. 120-139). Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.,

⁴⁶ Alesina, A.; Perotti, R. ,1995. Income Distribution, Political Instability and Investment, 1994-95 Discussion Paper Series No. 751, str. 18-19

⁴⁷ Spielmann, Ch.; Busse, M., 2005. Gender Inequality and Trade, Proceedings of the German Development Economics Conference, No. 8, Verein für Socialpolitik, Ausschuss für Entwicklungsländer, Hannover

⁴⁸ Schober, T., Winter-Ebmer, R. 2011. Gender Wage Inequality and Economic Growth: Is There Really a Puzzle? - A Comment, World Development, Volume 39, Issue 8,

⁴⁹ Eurofound, 2016. The gender employment gap: Challenges and solutions, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁵⁰ Křížková, Alena; Vohlídalová, Marta; Pospíšilová, Kristýna; Maříková, Hana: Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR, Studie k projektu "Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů" Ministerstva práce a sociálních věcí, Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání, MPSV, ISBN 978-80-7421-147-8, str. 29, dostupné [zde](#), citace Stotsky, J. G., 2006. Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey. IMF Working Paper. WP/06/233, dostupné [zde](#)

⁵¹ McKinsey Global Institute, 2015

⁵² EIGE: Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Overall economic impacts of gender equality, dostupné [zde](#), větší názor

⁵³ Wolszczak-Derlacz J., 2013. The Impact of Gender Wage Gap on Sectoral Economic Growth – Cross-country Approach, "Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy", Volume 8, Issue 3, pp. 103-122, dostupné [zde](#)

⁵⁴ EIGE: Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Overall economic impacts of gender equality, dostupné [zde](#)

Další úhel pohledu do diskuze o vlivu genderových nerovností na hospodářský růst vložila sama Seguino se spoluautorkou Floro⁵⁵. Seguino a Floro znovu analyzovaly data 20 poloprůmyslových států s cílem zjistit, zda zvýšení relativních ženských mezd ve vztahu ke mzdám mužů, resp. zvýšení podílu příjmů žen v rodinných příjmech má rozpoznatelný dopad na agregované úspory. Autorky ověřením této hypotézy zjistily, že **v důsledku různého sklonu k úsporám u žen a u mužů, má zvýšení příjmů žen – a s tím rostoucí vyjednávací síla žen v domácnostech – pozitivní dopad na agregované úspory (zvyšováním úspor domácností)**. Schober a Winter-Ebmer⁵⁶ nicméně upozorňují, že toto zjištění je v rozporu s nálezem pozitivního vlivu GPG na hospodářský růst u Seguino (2000), protože zvýšení míry úspor může zvýšit objem investic a vést k vyššímu dlouhodobému růstu ekonomiky.

Jak již bylo uvedeno, na hospodářský růst působí kromě GPG také genderové nerovnosti ve vzdělání, což ovšem není případ Česka, a v samotném přístupu k zaměstnání. Ty mohou hospodářský růst ovlivňovat přímo, anebo prostřednictvím GPG. Ženy s nižším vzděláním logicky nedosáhnou na mzdu mužů se vzděláním vyšším, a to jak vzděláním formálním, tak vědomostmi nabytými v praxi nebo např. v rámci firemních kurzů zvyšujících znalosti pracovníků. Rovněž ženy s omezeným přístupem k pracovním příležitostem si s menší pravděpodobností najdou práci se mzdou odpovídající jejich schopnostem.

Klasen⁵⁷ vybral a popsal několik kanálů, prostřednictvím kterých **nerovnosti ve vzdělání a v přístupu k zaměstnání** ovlivňují hospodářský růst země:

- a) Při předpokladu rovnoměrného rozdělení schopností v populaci mezi chlapce a dívky nerovnosti ve vzdělání znamenají, že jistý počet méně nadaných chlapců dostane možnost vzdělání, kterou nedostane daný počet více nadaných dívek. Tito chlapci v důsledku svých menších schopností následně nebudou schopni získanou možnost vzdělání využít tak, jak by ji využily více nadané dívky. Dollar a Gatti⁵⁸ vnímají tuto nerovnost jakou jistou deformující daň, jelikož **znemožňuje efektivní rozdělení vzdělání v populaci, a tudíž snižuje hospodářský růst**. Tato „daň“ by hospodářský růst snižovala jak přímo, prostřednictvím sníženého lidského kapitálu, a tedy snížené produktivity, tak nepřímo, prostřednictvím snížené míry investic, jelikož v zemích s nižší úrovní lidského kapitálu je návratnost investic nižší.
- b) Vyšší rovnost ve vzdělání produkuje také některé externality. Větší množství více nadaných studentů (v důsledku přijetí více nadaných dívek než chlapců) znamená pro studenty samotné prostředí vybízející k vyšším výkonům. Tento efekt vybízení a podpory partnera k vyššímu vzdělání je pravděpodobný také v případě stejné úrovně vzdělání u sourozenců nebo partnerů. Rovněž vzdělanější ženy mají větší tendenci umožňovat vyšší vzdělání také svým dětem, což vytváří další pozitivní externality, i když v dlouhém časovém rámci.⁵⁹
- c) Autor dále uvádí, že vyšší vzdělání žen a lepší přístup k pracovním příležitostem v rozvojových zemích povede pravděpodobně také ke snížené plodnosti. **Ovšem v kontextu EU, kde je již plodnost velmi nízká, se očekává spíše opačný scénář a tedy, že zlepšení rovnosti v přístupu k pracovním příležitostem a vyrovnanější rozdělení neplacené práce v rámci domácností povede ke zvýšení plodnosti**. Vysoká zátěž neplacené práce (zejména péče o děti) v kombinaci se zaměstnáním je jedním z důvodů rozhodnutí pro menší počet dětí. Přebíraní části neplacené práce muži a/nebo zlepšení sociální infrastruktury, která by přebrala část péče o děti, by motivovalo ženy k rozhodnutí mít víc dětí.⁶⁰ Více dále.

⁵⁵ Seguino, S.; Sagrario Floro, M., 2003. Does Gender have any Effect on Aggregate Saving? An empirical analysis, *International Review of Applied Economics*, 17:2, 147-166, DOI: 10.1080/0269217032000064026

⁵⁶ Schober, T., Winter-Ebmer, R., 2011. Gender Wage Inequality and Economic Growth: Is There Really a Puzzle?—A Comment, *World Development*, Volume 39, Issue 8, str. 1481

⁵⁷ Klasen, S., 2000. Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-Country Regressions, *Sonderforschungsbereich 386: Analyse Diskreter Strukturen Discussion Paper No 212*

⁵⁸ V Klasen (2000): Dollar, D.; Gatti, R., 1999. Gender Inequality, Income, and Growth: Are Good Times good for Women? Mimeographed. Washington DC: The World Bank

⁵⁹ Samotný autor nicméně uvádí, že kvantifikace těchto externalit by byla náročná.

⁶⁰ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

- d) **Těžší přístup k zaměstnání u žen může způsobit snížení průměrných schopností zaměstnanců** v porovnání se situací, kdyby měly ženy k zaměstnání stejný přístup jako muži. Zaměstnávání pracovníků s nižšími schopnostmi znamená nižší produktivitu, a tudíž menší hospodářský růst. Autor uvádí také potenciálně vyšší náklady na práci u mužů. V případě zaměstnání žen ochotných pracovat za nižší mzdy by se mohla zvýšit konkurenceschopnost a za příklad dává některé jihoasijské ekonomiky. Omezení v přístupu k práci, ale také k samostatné výdělečné činnosti a k podnikání analyzovali již v rešerši literatury zmínění Cuberes a Teigner⁶¹. Autoři se zaměřili na odhad následků těchto **omezení, která způsobují omezení talentu v daňových činnostech. Toto omezení některých schopnějších žen ve prospěch méně schopných mužů vede k nižší efektivitě přerozdělení zdrojů a následně k celkové nižší produktivitě a nižším příjmům na hlavu.**
- e) Vysoký podíl neplacené práce žen se nijak nezobrazuje v národním účetnictví. **V případě nahrazení neplacené práce v domácnosti formálním zaměstnáním by se zvýšil hospodářský růst** již tím, že by se dosud neregistrovaná ženská práce stala součástí oficiálních statistik. Nicméně o skutečné zvýšení hospodářského růstu by šlo jenom v případě, že by ženy z domácnosti přešly na placenou práci, ve které budou produktivnější než v domácnosti.

Klasen svým výzkumem potvrdil hypotézu, že nerovnost ve vzdělání a v přístupu k zaměstnání je spojena s negativním vlivem na hospodářský růst. V Česku sice nedochází k institucionálnímu omezování vzdělání dívek ve prospěch chlapců, nicméně péče o rodinu a domácnost vykonávají ve větší míře ženy. Jedním z důvodů může být společenské očekávání naplnění tradiční „ženské role“, dalším například důvod praktický a tudíž, že je efektivnější, aby neplacenou práci vykonávala osoba, u níž je ztráta pracovního času levnější, což je ve velkém procentu případů žena⁶². Nejde ovšem jenom o ztrátu pracovního času, ale v konečném důsledku také omezenější prostor pro pracovní praxi a vzdělávání v profesi, a to jak formálním způsobem, prostřednictvím různých kurzů, profesních konferencí a domácího sebevzdělávání, tak neformálním prostřednictvím diskuzí s kolegy. Dalo by se tedy s jistým zobecněním říci, že společenské očekávání spolu s časem omezeným objektivními důvody přispívají negativně ke vzdělávání žen při práci, z čehož vyplývají všechny následky, o kterých se zmínil Klasen.

Kleven a Landais⁶³ při své práci analyzují vlivy vzdělání, plodnosti a společenských norem na GPG a na z toho vyplývající ekonomický rozvoj. Předmětem jejich zkoumání jsou mikrodata z dotazníků (z 53 zemí za období 1967-2014) o celkových hrubých příjmech mužů a žen v určitém období před zdaněním a transfery, jde tedy o sumu mezd, zisků, bonusů bez ohledu na to, zda pracují na plný úvazek, částečně, zda jde o podnikatele, nebo zaměstnance. Nerovnost v odměňování podle těchto autorů je tedy mnohem širší pojem než tradiční pojetí, které se spíše zaměřuje na GPG měřený na úrovni mezd.

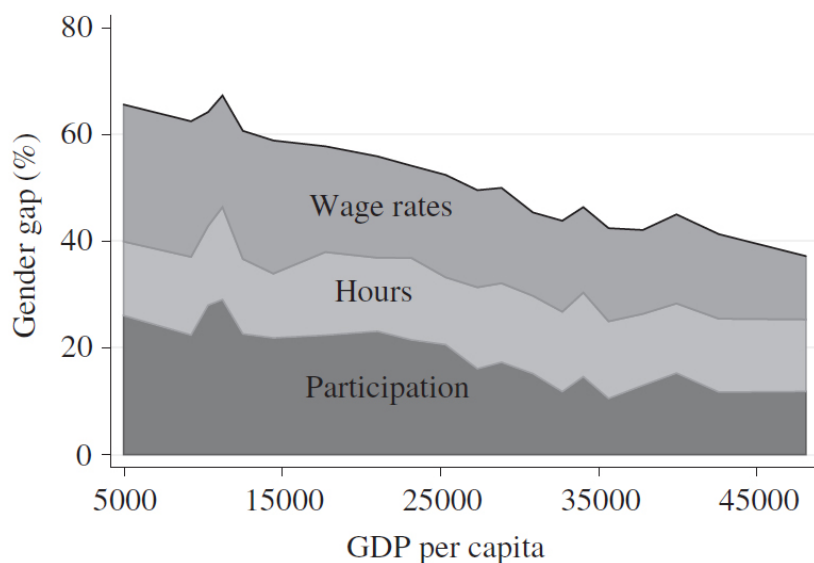
Takto široce pojatý rozdíl v odměňování použitý v uvedené studii tedy nebude obsahovat jenom nevysvětlený rozdíl v odměňování a nerovnosti vyplývající z různých rozhodnutí mužů a žen ve vztahu k výběru odvětví, nebo např. profese, nebo schopností, úrovně vzdělání atd. (podle toho jaký GPG je zkoumán). Široce pojatý rozdíl v odměňování bude reflektovat také snížení příjmů vyplývající z nutnosti zkrátit pracovní úvazek za účelem péče o rodinu, nebo výběr jiného pracovního zařazení z důvodu lepších možností skloubení rodinného a pracovního života i za cenu menší mzdy. Zkoumá tedy celkovou příjmovou penalizaci žen ve vztahu k příjmům mužů (jejíž součástí je také GPG dle definice použité v naší studii), která je již z definice vyšší než GPG samotný.

⁶¹ Cuberes, D.; Teigner, M., 2015. [Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate](#)

⁶² Více o důvodech vedoucích k rozdílům v odměňování v České republice viz kvalitativní výzkum „Analýza příčin a procesů vedoucích k rozdílům v odměňování žen a mužů“ zpracovaný v rámci projektu 22 % k rovnosti.

⁶³ Kleven, H.; Landais, C., 2017. [Gender Inequality and Economic Development: Fertility, Education and Norms](#), *Economica*

Obr. 3 Dekompozice rozdílů v příjmech v různých stádiích ekonomického rozvoje na přímý vliv účasti na trhu práce, odpracovaných hodin a mezd, HDP na obyvatele v dolarech podle parity kupní síly v stálých cenách roku 2011 (Fig. 4 v Kleven Landais (2017))



Zdroj: Kleven Landais (2017)

Obr. 3 ukazuje, že **rozdíl v příjmech mezi muži a ženami se snižuje s ekonomickým rozvojem země**. Zmenšování rozdílů v příjmech vyplývá zejména ze snižujícího se GPG (tedy rozdílu v mzdovém odměňování, jak je vnímán v této studii) a zvyšující se účasti žen na pracovním trhu. Rozdíl v příjmech přímo způsobený rozdílem v celkových odpracovaných hodinách mužů a žen se dle uvedené studie v průběhu hospodářského růstu země v podstatě nemění. V zemích s vysokým HDP na obyvatele je dle autorů studie rozdíl v celkových příjmech mužů a žen způsoben přibližně z jedné třetiny rozdílem ve mzdových sazbách, z jedné **třetiny rozdílem v odpracovaných hodinách na pracovním trhu a z jedné třetiny samotným rozhodnutím o účasti nebo neúčasti na pracovním trhu**. Jak již vyplývá také z popisu obrázku, jde jenom o vlivy přímé, které poskytují určitý náhled do vztahů ekonomického vývoje a rozdílů v příjmech mezi muži a ženami, ale nereflktují vzájemné vztahy mezi účastí na trhu práce a výší mezd a nemůže se tedy jednat o přesnou kvantifikaci těchto vlivů.

Za nejdůležitější z mechanismů ve studii Kleven & Landais (2017), které přispívají k nerovnosti v příjmech žen a mužů je právě tzv. **penalizace za dítě** (tzv. „child penalty“), tedy snížení příjmů v důsledku rodičovství, která v méně rozvinutých zemích vyplývá převážně z jejich počtu a v rozvinutých zemích ze snahy poskytnout dítěti to nejlepší zázemí a podporu, tedy zabezpečit co nejvyšší lidský kapitál v jeho životě. Vzdělání k nerovnostem v příjmech přispívá menším dílem, alespoň co se přímého dopadu týče (obr. 4).

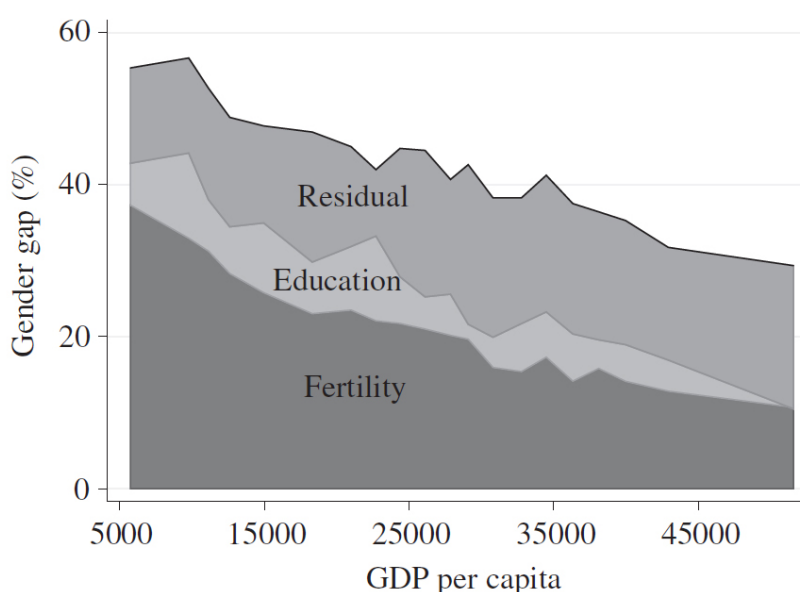
Autoři nicméně upozorňují na **propojenost otázky plodnosti, akumulace kapitálu, poptávky po lidském kapitálu, úrovně zdravotnictví a dalších**. Samotná plodnost je endogenní proměnnou ve vztahu k výše uvedeným a jiným činitelům v ekonomice. Rovněž odlišit vliv vzdělání a plodnosti ve „svém skutečném kauzálním smyslu“ je velmi těžké, jelikož otázky plodnosti a výše vzdělání (jak vlastního, tak poskytovaného dítěti) se navzájem ovlivňují. Společenské normy následně ovlivňují jak rozhodování v oblasti plodnosti, tak vzdělání, vstupu na pracovní trh a další instituty, které zase následně ovlivňují rozdíl v příjmech a hospodářský růst. Tyto kulturní vzorce se předávají z generace na generaci a v případě jejich změn ve prospěch rovnocennějšího postavení žen na pracovním trhu, mohou pomoci také hospodářskému vývoji.

Navzdory propojenosti jednotlivých témat se autoři pokusili o porovnání velikosti jednotlivých přímých vlivů vzdělání a plodnosti na rozdíly v příjmech žen a mužů ve vztahu k různým etapám hospodářského vývoje.

Pomocí Oaxaca-Blinder dekompozice analyzovali data od respondentů ve věku 16-40 let (u nichž je předpoklad, že jejich děti s nimi žijí v domácnosti). Z obr. 4 je poměr **vlivu úrovně vzdělání, plodnosti a ostatních vlivů** na rozdíly v příjmech jasný.

Autoři upozorňují, že ve velmi rozvinutých zemích (obecně když dosáhnou na HDP kolem 25 000 dolarů na obyvatele) je více mužů než žen s dosaženým vysokoškolským vzděláním. Dosažení vysokoškolského vzdělání je nicméně jenom jednou ze součástí vlivu vzdělání na rozdíly v příjmech mužů a žen. Vliv vzdělání odráží také změny v dosahování základního a středního vzdělání a různou návratnost investic do vzdělání u žen a u mužů. Rovněž jedním z důvodů relativně malého přímého vlivu vzdělání je dle autorů fakt, že i **v případě vysoce vzdělaných žen je vliv vzdělání na výši jejich příjmu utlumený penalizací za dítě.**

Obr. 4 Dekompozice rozdílů v příjmech mezi muži a ženami v různých fázích hospodářského vývoje - analýza vlivu plodnosti a vzdělání. HDP na obyvatele v dolarech podle parity kupní síly v stálých cenách roku 2011 (Fig. 10 v Kleven Landais (2017)).



Zdroj: Kleven Landais (2017)

Pozn. Podle Světové banky měla ČR HDP na obyvatele v roce 2018 33 436 dolarů podle parity kupní síly v stálých cenách r. 2011.

Co se týče Česka, jak vyplývá z informací ČSÚ uvedených v Příloze 1, již po několik let převažují zaměstnankyně nad zaměstnanci s vyšším odborným a bakalářským vzděláním a v roce 2019 dle Struktury mezd zaměstnanců převažovaly již také zaměstnankyně s plným vysokoškolským vzděláním (obr. 4 v Příloze 1). Nicméně je to právě **návratnost investic do vzdělání, která je u zaměstnankyň menší než u zaměstnanců, jelikož mzdy zaměstnankyň nerostou se vzděláním tak rychle, jak rostou mzdy zaměstnancům** (obr. 3 v Příloze 1). Toto může být způsobeno jak **penalizací za dítě, tak například rozdílným výběrem vzdělání**, kdy muži si častěji vybírají techničtější obory s větší produktivitou. Zvýšení počtu žen studujících tyto tzv. STEM obory je tudíž považována za jeden z předpokladů snížení GPG a z toho vyplývající zvýšení příjmů vládního sektoru (více dále). Také nejvyšší GPG (z hlediska průměrných mezd) je právě u lidí s vysokoškolským vzděláním, a tudíž **nejvyšší roční osobní finanční ztráty mají v důsledku GPG právě vysokoškolsky vzdělané ženy.**

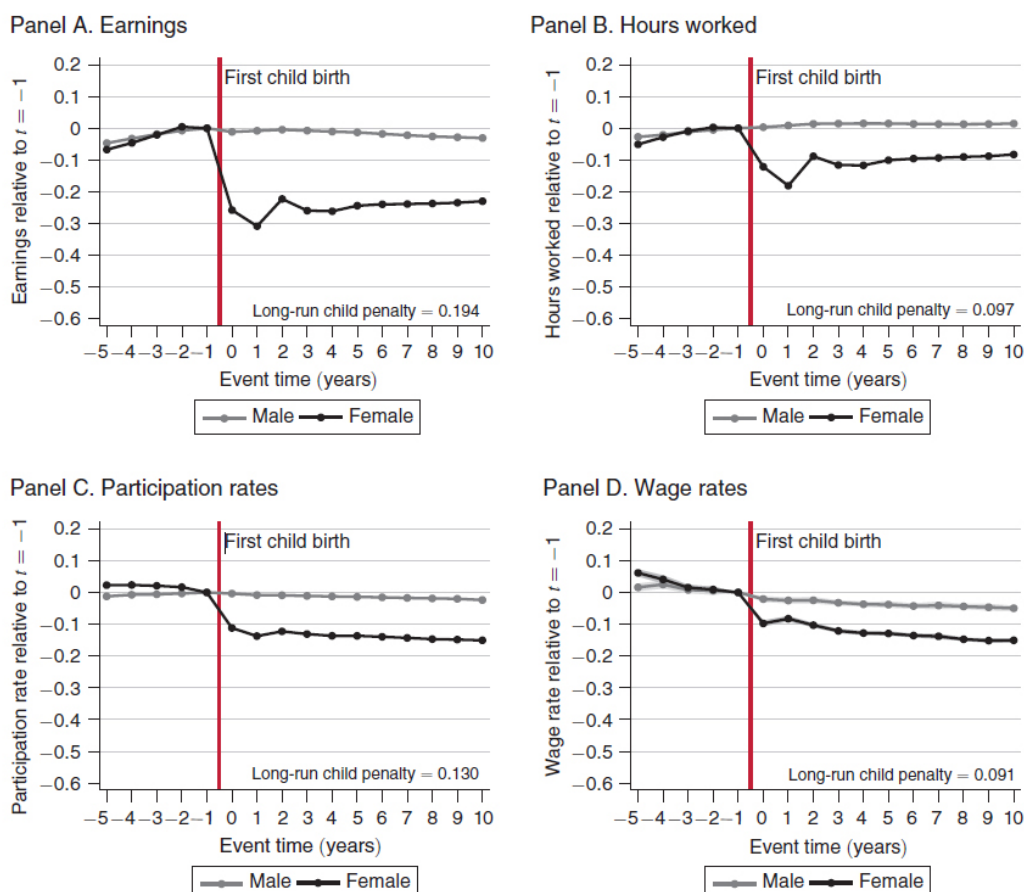
Navzdory formálně vyššímu vzdělání žen než mužů v aktuálním stupni hospodářského vývoje Česka má tedy vzdělání stále ještě jistý přímý vliv na GPG. Tento vliv je však výrazně menší než vliv plodnosti na rozdíl

v příjmech.⁶⁴ Tato dekompozice opět nahlíží jenom na přímý vliv vzdělání a rodičovství, nikoliv na vzájemné ovlivňování rozhodnutí o výši vzdělání a o rodičovství.

Kleven, Landais a Egholt Søggaard v další své studii⁶⁵ analyzovali právě vliv rodičovství, a tedy tzv. **penalizace za dítě** na administrativních datech o celkové populaci Dánska z let 1980-2013. Autoři si k analýze vybrali Dánsko, protože stejně jako ostatní skandinávské země, má vysokou účast žen na trhu práce a současně velmi vyspělou prorodinnou politiku umožňující ženám lépe skloubit pracovní a rodinný život. Navzdory tomu autoři zjistili, že většina rozdílů v celkových příjmech mužů a žen v Dánsku je důsledkem mateřství a tento rozdíl v čase již neklesá.

Penalizací za dítě autoři rozumí procento příjmu, které žena ztratí v důsledku rodičovství v porovnání s mužem (tj. rozdíl mezi procentem příjmu, o které přijde žena v důsledku rodičovství a procentem příjmu, o které v důsledku rodičovství přijde muž). V tomto pojetí nejde o GPG měřený relativním rozdílem průměrných mezd. Rozdíl v příjmech bude v sobě také obsahovat změnu odpracovaných hodin v důsledku narození dítěte a změnu v účasti na trhu práce, ale také například snížení mzdy, které může být způsobeno změnou práce, jelikož v důsledku nutnosti souladu práce s mateřstvím žena již dále nemohla vykonávat původní práci. Může se samozřejmě jednat jak o změny vynucené situací, tak o dobrovolné rozhodnutí v důsledku jiných životních priorit.

Obr. 5 Vliv narození dítěte na příjmy, odpracované hodiny, účast na pracovním trhu a na výši mzdy. (Fig. 1 v Kleven Landais Egholt Søggaard (2019)).



Zdroj: Kleven Landais Egholt Søggaard (2019)

⁶⁴ Autoři uvádějí, že jedním z důvodů je také malá variabilita v dosažené relativní úrovni vzdělání žen ve vztahu k úrovni vzdělání mužů v porovnání s velkou variabilitou v plodnosti během ekonomického vývoje zemí z rozvojových do velmi rozvinutých.

⁶⁵ Kleven, H.; Landais, C.; Egholt Søggaard, J., 2019. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark, *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4): 181-209

Z výše uvedeného obrázku je patrné, že příjmy žen dlouhodobě (v čase +10 let) klesly o 19,4 % více než mužům v důsledku narození dítěte a mzdy samotné o 9 % více než mužům. V čase 20 let zůstává rozdíl v příjmech podobný, a to i navzdory konvergujícímu počtu odpracovaných hodin, ovšem penalizace za dítě v mzdovém odměňování se ještě více prohloubí (na 14 %). Rovněž se ženám v porovnání s muži v důsledku rodičovství významně sníží pravděpodobnost kariérního postupu a pravděpodobnost získání vedoucí pozice. Výše uvedené grafy samozřejmě reagují na dánskou společenskou realitu, kde se ženy vracejí do práce přibližně po 6-12 měsících od narození dítěte, odkdy jsou rodičům k dispozici vysoce dotované služby péče o dítě.

Autoři ve své studii dospěli k závěru, že již v roce 2013 byla nerovnost v celkových příjmech mezi muži a ženami přibližně z 80 % způsobena právě rozdílnou penalizací žen a mužů na trhu práce v souvislosti s rodičovstvím.

Struktura mezd zaměstnanců, ani ISPV, ze které vycházely autorky Blinder-Oaxaca dekompozice⁶⁶, nezná informace o počtu dětí. Proto také součástí nevysvětlené části rozdílu v odměňování, která představovala celkově 57 % celkového GPG, může být penalizace za dítě. Dekompozice na vysvětlenou a nevysvětlenou složku GPG posloužila jako základ pro jeden z dále modelovaných scénářů. Dle tohoto scénáře byly modelovány vlivy snížení GPG na úroveň nevysvětleného rozdílu GPG, tedy cílové GPG bude obsahovat také penalizaci za dítě.

Jelikož **vliv mateřství na příjmy a mzdy žen je dle výše uvedené studie v Dánsku podstatně vyšší než vliv otcovství na příjmy a mzdy otců**, bude pravděpodobně velkou část nevysvětleného rozdílu v GPG tvořit právě penalizace za dítě. Vzhledem k nastavení rodinné politiky ohledně podpory zaměstnanosti žen s (malými) dětmi v Česku, je důvod spíše předpokládat, že **penalizace za dítě bude v Čechách⁶⁷ mnohem více ovlivňovat GPG, účast na trhu práce, odpracované hodiny a z toho vyplývající celkové příjmy žen**, než jak bylo prokázáno na datech v Dánsku.

V Dánsku dosahuje GPG 14,5 % (únor 2020⁶⁸) a míra zaměstnanosti žen 74,7 % (2019⁶⁹). V Česku dosahuje GPG 20,1 % (únor 2020⁷⁰) a míra zaměstnanosti žen 72,7 % (2019)⁷¹. Zaměstnanost žen v České republice postupně stoupá, v roce 2007 bylo zaměstnaných jenom 62,4 % žen. Česká zaměstnanost žen je rovněž nejvyšší z V4, kde zaměstnanost žen v Maďarsku v roce 2019 byla 67,6 %, na Slovensku 66,9 % a v Polsku 65,3 %. Nicméně zaměstnanost žen v ČR stále nedosahuje úrovně mnohých dalších států, zejména severovýchodních. Nejvyšší míru zaměstnanosti žen dosahuje dlouhodobě Švédsko – v posledních 4 letech přibližně 80 %. Zaměstnanost mužů, na druhou stranu, byla v Česku v roce 2019 nejvyšší v rámci EU – 87,7 %⁷². Vliv na nižší zaměstnanost žen v Česku mají jak dále zmíněné společenské představy a očekávání, tak rodinná politika, přístup k flexibilnějším pracovním úvazkům, dostupnost školek a další. O přístupu žen ke zkráceným úvazkům a k práci z domova v Česku v porovnání s průměrem Evropské unie, je pojednáno v příloze.

Dá se tedy předpokládat, že ještě vyšší míra zaměstnanosti žen ve Švédsku ve srovnání s Dánskem souvisí s ještě **aktivnější rodinnou politikou, která poskytuje lepší podporu ženám, které chtějí nastoupit do práce i s malými dětmi**. Nedá se ovšem z toho vyvozovat, do jaké míry jde také o podporu v praktickém umožnění zachování stejné pracovní pozice (z hlediska odvětví nebo typu práce), v jaké byla žena před narozením dítěte. Ovšem

⁶⁶ Křížková, A; Pospíšilová, K.; Maříková, H.; Marková Volejníčková, R.: Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR, Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů, MPSV, 2018

⁶⁷ V Česku penalizaci za mateřství zkoumala na datech výběrového šetření např. studie (Pytlíková 2015).

⁶⁸ <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/6776.pdf>

⁶⁹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/t2020_10/default/table?lang=en

⁷⁰ <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/6776.pdf>

⁷¹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/t2020_10/default/table?lang=en

⁷² Informace k zaměstnanosti žen – Eurostat, (20-64letí)

i samotné zlepšení přístupu na pracovní trh znamená snížení genderových nerovností na trhu práce. Jedním ze scénářů, který v další části zkoumáme, byl proto vybrán právě cíl zvýšení zaměstnanosti žen a jako jeho součást zvýšení zaměstnanosti žen na úroveň Švédska.

Dalším ze scénářů, který byl v naší studii vybrán, bylo snížení GPG na vysvětlenou úroveň dle Boll Lagemann (2018). Tento scénář by tedy ze své podstaty znamenal vymazání celého nevysvětleného GPG. V rámci vysvětleného GPG by tedy zůstaly objektivní rozdíly ve vzdělání, věku (praxi) a podobně.

Otázkou zůstává praktická dosažitelnost švédské zaměstnanosti žen v českém kulturním prostředí, a to i při aplikování stejné rodinné politiky. Z průzkumu v roce 2013⁷³ v Česku vyplývá, že zájem rodičů o každodenní (části dne, nebo celodenní) využití kolektivních služeb péče o dítě převažuje až u 3-4letých dětí, s čímž je v souladu ideální představa matek, které by měly zájem alespoň o částečný, nebo plný úvazek až od 3-4 let věku dítěte. V průzkumu z roku 2018⁷⁴ se tyto názory opakují, většina matek považuje pravidelné služby péče o dítě v kolektivním zařízení na minimálně 1 den v týdnu na část dne a více za ideální až od 3 let věku dítěte. S tím koreluje názor matek, že do 3 let věku dítěte by nejraději nepracovaly vůbec nebo jen příležitostně a na částečný nebo plný úvazek by většina ráda nastoupila až od 3 let věku dítěte.

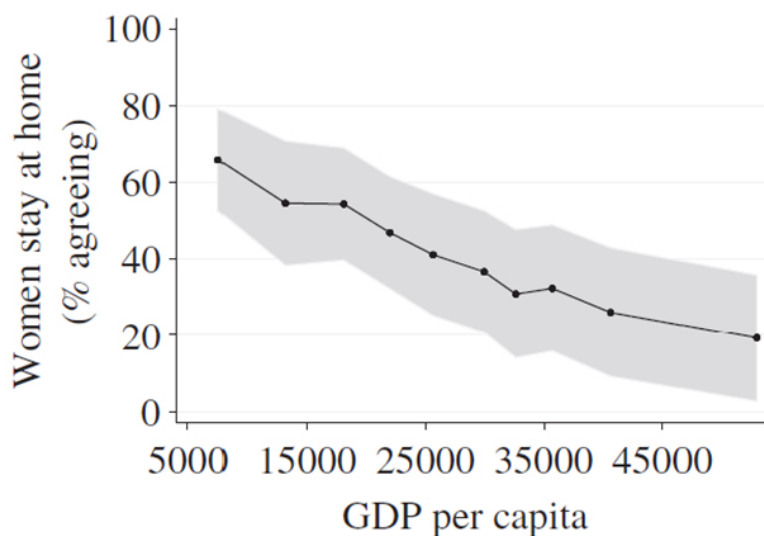
Tyto názory jsou samozřejmě ovlivněny také fyzickou a cenovou dostupností péče o děti, pracovními možnostmi, mzdou, kterou by za svou práci dostaly a dalšími faktory. Zvýšení mezd žen, ať už ve feminizovaných profesích, nebo plošně odstraněním GPG různými formami, jak jsou definovány v modelových scénářích, má určitě potenciál ovlivnit rozhodnutí žen o době návratu na pracovní trh. Nicméně jisté kulturní vzorce mohou ve společnosti stále přetrvávat a omezovat tak působení rodinné politiky zaměřené na dřívější návrat žen do práce a z toho vyplývající zvyšování zaměstnanosti žen.

Zajímavý náhled na to, jak se mění **společenské představy** v rámci hospodářského vývoje země, přinesli Kleven a Landais ve své již zmíněné studii z roku 2017. Jak vyplývá z obr. 6, **s rostoucím HDP na obyvatele klesá souhlas s názorem, že žena s dítětem v předškolním věku by neměla pracovat**. Podobnou křivku má také souhlas s názorem, že dítě v předškolním věku, které má matku, která pracuje, trpí.

⁷³ Průzkum Péče 2013 (Palonciová a kol., 2014) v Barvíková, J.; Höhne, S.; Palonciová, J.; Svobodová, K.: Průzkum veřejného mínění na vybudování tzv. mikrojeslí a umístování dětí mladších tří let do takového zařízení služeb péče o děti

⁷⁴ Průzkum Mikrojesle 2018 v Barvíková, J.; Höhne, S.; Palonciová, J.; Svobodová, K.: Průzkum veřejného mínění na vybudování tzv. mikrojeslí a umístování dětí mladších tří let do takového zařízení služeb péče o děti

Obr. 6 Analýza dat z International Social Survey Programm (ISSP) z roku 2002. Odpovědi na otázku, zda si respondent myslí, že by ženy, které mají dítě v předškolním věku, měly pracovat mimo domova na plný, nebo částečný pracovní úvazek. HDP na obyvatele v dolarech podle parity kupní síly v stálých cenách roku 2011 (Fig. 12b v Kleven Landais (2017))



Pozn.: V roce 2002, kdy byl proveden průzkum, měla ČR HDP na obyvatele 22 297 dolarů na osobu podle parity kupní síly v stálých cenách roku 2011.⁷⁵

Jelikož, jak již bylo zmíněno, názory na roli ženy ve společnosti a v rodině se přelévají z generace na generaci⁷⁶, při zvyšování HDP na hlavu nutně dochází také ke změně náhledu společnosti na roli ženy v rodině a na pracovním trhu. Rozdělení neplacené práce a péče v domácnosti rovnoměrněji mezi oba partnery je proto jedním z předpokladů zvýšení zaměstnanosti a snížení GPG⁷⁷.

Jak již bylo zmíněno, **nerovnoměrné rozdělení neplacené práce**, zejména péče o děti, v rámci domácností způsobuje v evropském kontextu také **větší neochotu žen mít víc dětí**. Nerovnoměrné rozdělení péče o děti se projevuje také ve velmi rozdílném vlivu narození dítěte na mzdy, odpracované hodiny a přístup k práci žen a mužů, jak již bylo zmíněno. Rovnoměrnější rozdělení těchto povinností a/nebo zlepšení sociální infrastruktury by tedy působilo jako pozitivní motivace pro rozhodnutí žen mít víc dětí. **V krátkodobém horizontu by došlo ke snížení HDP na osobu v důsledku většího počtu závislých osob, ale v dlouhodobém horizontu by to znamenalo zvýšení nabídky práce, což by nejenom pomohlo důchodovému systému, ale také podpořilo růst HDP na obyvatele (při předpokladu zachování zvýšené plodnosti).**⁷⁸

EIGE předpokládá, že samotné **zvýšení zaměstnanosti žen by způsobilo výrazný nárůst HDP na obyvatele**. Co se týče **snížení GPG, je jeho vliv na HDP komplexnější**. Zvýšení mezd žen způsobí zvýšení zaměstnanosti, což zvýší produktivitu. Na druhou stranu ale zvýšení mezd znamená zvýšení nákladů firem, které mohou následně snížit svoji poptávku po práci, a nabízet tudíž méně pracovních pozic. Vyšší mzdy žen také znamenají vyšší reálné příjmy domácností, z čehož vyplývá také vyšší spotřeba domácností. V dlouhodobém horizontu ale firmy

⁷⁵ Světová banka, <https://databank.worldbank.org/source/jobs/Series/NY.GDP.PCAP.PP.KD#>

⁷⁶ Kleven, H., Landais, C., Egholt Sogaard, J., 2019. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark, American Economic Journal: Applied Economics, 11(4): 181-209; Kleven, H.; Landais, C., 2017. Gender Inequality and Economic Development: Fertility, Education and Norms, Economica

⁷⁷ Křížková Alena, Vohlídalová Marta, Pospíšilová Kristýna; Maříková, Hana: Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR, Studie k projektu "Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů" Ministerstva práce a sociálních věcí, Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání, MPSV, ISBN 978-80-7421-147-8, str. 30, dostupné [zde](#)

⁷⁸ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

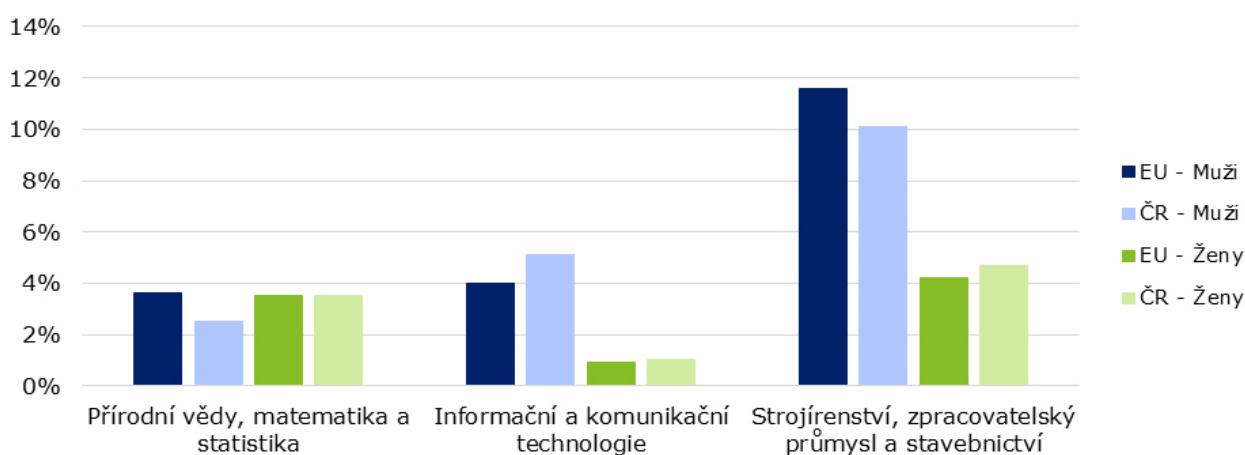
zvýší své ceny, aby dosáhly svých původních ziskových marží, což zase sníží reálné příjmy domácností. V rámci EU EIGE nicméně stále **předpokládá mírně pozitivní dopad na HDP na obyvatele v horizontu let 2030–2050.**

Zvýšení mezd žen má ovšem i jiná výrazná pozitiva a tím je **snížení míry chudoby u žen a snížení rozdílů v důchodech.**⁷⁹

Jako velmi důležitý doplněk (nebo spíš předpoklad) pro zvyšování HDP a příjmů vládního sektoru prostřednictvím snižování GPG a s tím související zvýšenou mírou zaměstnaností žen se jeví zvyšování **zájmu žen o studium perspektivních oborů s vysokou produktivitou** (STEM – věda, technologie, strojírenství, matematika).⁸⁰

Podíly studentů studujících výše zmíněné obory se v ČR nevykají evropskému průměru (viz obr. 7) a od roku 2013⁸¹ zůstávají na přibližně stejných úrovních s velmi mírně se zvyšujícím podílem žen studujících strojírenství.

Obr. 7 Podíl studentů a studentek vysokoškolského studia⁸² studujících daný obor v roce 2018 v EU – 27 a v ČR



Zdroj: Eurostat, [educ_uoe_enrt04]

3.3.2 Vliv na veřejné finance

Pozitivní vliv vyšší genderové rovnosti na pracovním trhu na HDP a ekonomický růst je obecně očekávaný, jak vyplývá z výše uvedených a dalších studií⁸³. Vyšší genderová rovnost na pracovním trhu zahrnuje především zde nejvíce diskutované snížení GPG a (také z toho vyplývající) zvýšení zaměstnanosti žen. Dosáhnout zvýšení zaměstnanosti žen ovšem nelze bez rovnoměrnějšího rozdělení neplacené práce mezi muže a ženy. Nezbytná je také lepší dostupnost sociálních služeb, a to služeb zaměřených na péči o děti i o seniory, lepší dostupnosti flexibilních pracovních úvazků. Toho nelze dosáhnout bez změny postoje společnosti k roli ženy-matky na pracovním trhu.

⁷⁹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

⁸⁰ EIGE: Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Overall economic impacts of gender equality, dostupné [zde](#)

⁸¹ Limitní rok dostupnosti dat v databázi Eurostatu

⁸² Úrovně ISCED 2011 5-8 jak byly definovány výše.

⁸³ Aguirre D., Hoteit L., Rupp, C. and Sabbagh K., 2012. Empowering the third billion. Women and the world of work in 2012, Booz and Company, New York; Lofstrom Å., 2009. Gender equality, economic growth and employment, Swedish Ministry of Integration and Gender Equality, Stockholm, a další.

GPG a nižší zaměstnanost žen má na veřejné finance negativní vliv, a to jak ve formě ztracených příjmů v podobě zaplacených (vyšších) daní a příspěvků na sociální a zdravotní pojištění, tak ve formě vyšších výdajů z důvodu potřeby vyplácet sociální dávky⁸⁴ a v českém kontextu také zdravotní péče za státní pojištěnce. Jelikož lze předpokládat vyšší tendenci žen „utrácet“ na investice do dětí⁸⁵, odvozeně veřejné rozpočty přichází do budoucna také o potenciálně vyšší lidský kapitál v další generaci a všechny příjmy vládního sektoru z toho vyplývající.

Kvantitativně lze odhadnout vliv zvýšeného HDP na příjmy a výdaje vládního sektoru pomocí elasticit jednotlivých typů daní a transferů. Evropská komise⁸⁶ odhadla vliv změny HDP na některé složky příjmu a výdajů vládního sektoru. Kategorie příjmů tvoří daň z příjmů fyzických a právnických osob, nepřímé daně, příspěvky sociálního pojištění a v rámci výdajů se jedná zejména o státní výdaje spojené s nezaměstnaností. Tedy např. elasticita příjmu z daní z příjmů fyzických osob ve vztahu k HDP nám odpoví na otázku, o kolik procent se zvýší příjmy z daní z příjmů fyzických osob v případě zvýšení HDP o 1 %.

V případě Česka (obr. 7) Komise předpokládá při zvýšení HDP více než proporcionální **zvýšení příjmů z daní fyzických osob (elasticita 1,65) a příjmů z daní právnických osob (elasticita 1,78). Došlo by také ke zvýšení příjmů sociálního pojištění, ovšem méně než proporcionálně (elasticita 0,86) a u příjmů z nepřímých daní předpokládá Komise přesně proporcionální nárůst (elasticita 1) při zvýšení HDP.** Výše proportionality v rámci různých zemí závisí na nastavení daňového a sociálního systému. **Elasticita výdajů spojených s nezaměstnaností je více než proporcionální a negativní (-2.45)**, jelikož je to právě v případě zvýšení HDP, kdy dochází ke snižování státních výdajů vyplývajících z logicky snížené nezaměstnanosti, a naopak v případech recese, kdy by došlo ke snížení HDP, se naopak výdaje státu vyplývající ze zvýšené nezaměstnanosti zvýší.

Samotná elasticita má ovšem malou výpovědní hodnotu ve vztahu ke konečnému závěru ohledně vlivu změny HDP na státní rozpočet. Například vysoká citlivost výdajů spojených s nezaměstnaností má celkový malý vliv na státní rozpočet, jelikož výdaje spojené s nezaměstnaností tvoří jenom 0,65 % z celkových rozpočtových výdajů. Komise proto pomocí jednotlivých elasticit a podílů těchto zdrojů a výdajů na celkových příjmech a výdajích spočítala konečný vliv **zvýšení HDP o 1 %. Dle výpočtů komise by mělo zvýšení HDP o 1 % způsobit pokles poměru deficitu vládního sektoru vůči HDP o 0,395 %.**

Obr. 8 Elasticita zdrojů a výdajů vládního sektoru ve vztahu k změnám HDP a podíl jednotlivých složek na celkových příjmech a výdajích v ČR

	Příjmy				Výdaje
	Daň z příjmu fyzických osob	Daň z příjmu právnických osob	Příspěvky na sociální pojištění	Nepřímé daně	Výdaje spojené s nezaměstnaností
Elasticita	1,65	1,78	0,86	1	-2,45
Podíl na celkových příjmech/ na celkových výdajích v %	9,93	8,18	36,62	29,45	0,65

Zdroj: Evropská komise, 2018

⁸⁴ Eurofound, 2016. The gender employment gap: Challenges and solutions, Publications Office of the European Union, Luxembourg., <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

⁸⁵ EIGE, 2017: Economic Benefits of Gender Equality in the European Union How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth, Křížková Alena, Vohlídalová Marta, Pospíšilová Kristýna; Maříková, Hana: Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR, Studie k projektu "Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů" Ministerstva práce a sociálních věcí, Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání, MPSV, ISBN 978-80-7421-147-8, str. 10,22,29 (citace Stotsky, J. G., 2006. Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey. IMF Working Paper. WP/06/233, dostupné zde), dostupné zde

⁸⁶ European Commission, 2018. Recent developments in the fiscal surveillance framework, Report on Public Finances in EMU 2018, 35-70.

Dle studie Eurofound⁸⁷ z roku 2016 **ztráta veřejných financí způsobená nižší zaměstnaností žen vyplývá zejména ze ztráty zdanitelných příjmů a příspěvků do rozpočtu než z nezbytnosti vyplácet sociální dávky**. Jak již bylo zmíněno v rešerši literatury, dle této studie platí ČR jednu z nejvyšších cen (v poměru ztráty veřejných rozpočtů k HDP) za nižší nezaměstnanost žen. Studie nicméně pracuje s předpokladem rovnocenného zájmu žen o práci jako u mužů, který v důsledku jiných omezení a společenských představ, kterým ženy čelí, ve kterých žijí a podle kterých se musí rozhodovat, nemusí být stoprocentně splněn. V případě předpokladu zvýšení zaměstnanosti jenom o neaktivní ženy, které mají zájem o práci, by byla ztráta veřejných financí nižší. Rovněž studie samozřejmě pracuje s několika dalšími zjednodušujícími předpoklady.

3.3.3 Vliv rozdílu v odměňování na rozdělení chudoby v populaci

Nižší mzdy žen samozřejmě způsobují vyšší pravděpodobnost chudoby, než je tomu u mužů. Jak lze vidět na obr. 9, v roce 2019 jak v případě zaměstnanců, tak v případě OSVČ, byly ženy častěji nuceny vyžít z nižších příjmů než muži. Tento rozdíl je ale velmi malý. Podíly pracujících osob s příjmy pod hranicí chudoby se v posledních letech výrazně neměnily. Vzhledem k evropskému průměru (viz obr. 10), je podíl pracujících pod hranicí chudoby v ČR výrazně nižší. V této souvislosti je však potřebné uvést, že hranice 60 % mediánu příjmu je ve většině evropských zemí mírně nebo výrazně vyšší částka než 60 % mediánu českého příjmu. Nicméně samotná existence pracujících lidí, kteří navzdory své aktivitě na pracovním trhu žijí v chudobě, je závažná.

Co se týče rozdělení chudoby u žen a mužů z hlediska rodinné situace, nejvíce byly chudobou v roce 2019 ohroženy ženy - žijící samy bez dětí (37 %) a samoživitelé a samoživitelky (31 %). Jelikož samoživitelkou bývá z 90 % žena⁸⁸, v obou skupinách, které jsou nejvíce ohroženy chudobou, jde hlavně o ženy. Jak vyplývá z obr. 11, situace v ČR se v posledních letech nijak nezlepšuje. Naopak, zejména ženy - jednotlivkyně upadají do chudoby čím dál častěji. V roce 2014 představoval podíl osob s příjmem pod hranicí chudoby v této skupině 18 %, v roce 2019 již výše uvedených 37 %.⁸⁹ Tento obrovský rozdíl je pravděpodobně veden výrazným zvýšením podílu seniorek žijících pod hranicí příjmové chudoby, které žijí samy (viz obr. 13).

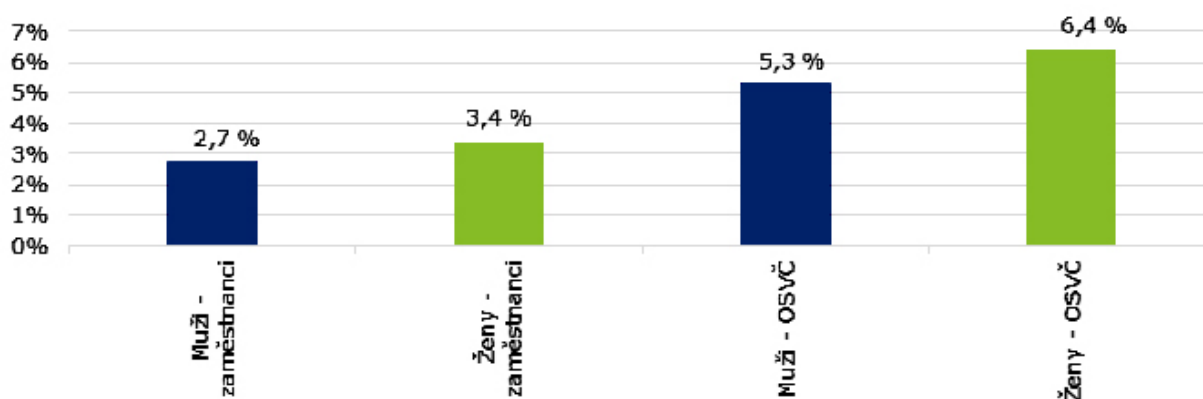
60 % mediánu disponibilního příjmu představovalo v roce 2019 12 818 Kč, což je méně než minimální mzda. Proto se někdy v českém prostředí používá také hranice 70 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu a ten v roce 2019 představoval 14 954 Kč. V případě, že by byl brán v úvahu jako hranice příjmové chudoby 70 % mediánového příjmu, podíl osob pod hranicí chudoby by se výrazně zvýšil (viz obr. 12). Pod hranicí příjmové chudoby by se posunula více než polovina žen žijících osaměle bez dětí a téměř polovina samoživitelek a samoživitelů.

⁸⁷ Eurofound, 2016. *The gender employment gap: Challenges and solutions*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁸⁸ ČSÚ: *Samoživitelky: Jak žijí a za co utrácí u nás a v Evropě*

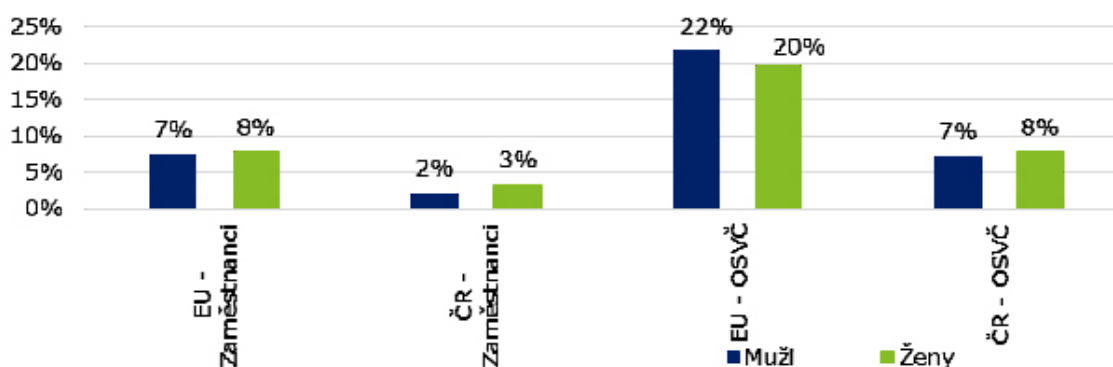
⁸⁹ Podíl osob s příjmem pod hranicí 60 % mediánového příjmu v případech rodin s 2 dospělými a maximálně 2 závislými dětmi je dlouhodobě nižší a pohybuje se v řádů jednotek procent. Podíl osob žijících v rodinách s 3 a více závislými dětmi, které se nacházejí pod hranicí takto definované příjmové chudoby je vyšší, ale v posledních letech mírně poklesl a v roce 2019 dosáhl 18 %.

Obr. 9 Podíl pracujících osob s příjmem pod hranicí chudoby (příjem definovaný jako 60 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu, tedy i s transfery) v příslušné skupině v ČR, zaměstnanci a OSVČ⁹⁰ (2019)



Zdroj: Eurostat – SILC, [ilc_iw01]

Obr. 10 Podíl osob s příjmem pod hranicí chudoby (příjem definovaný jako 60 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu) v příslušné skupině v ČR a EU – 28⁹¹ (2018)

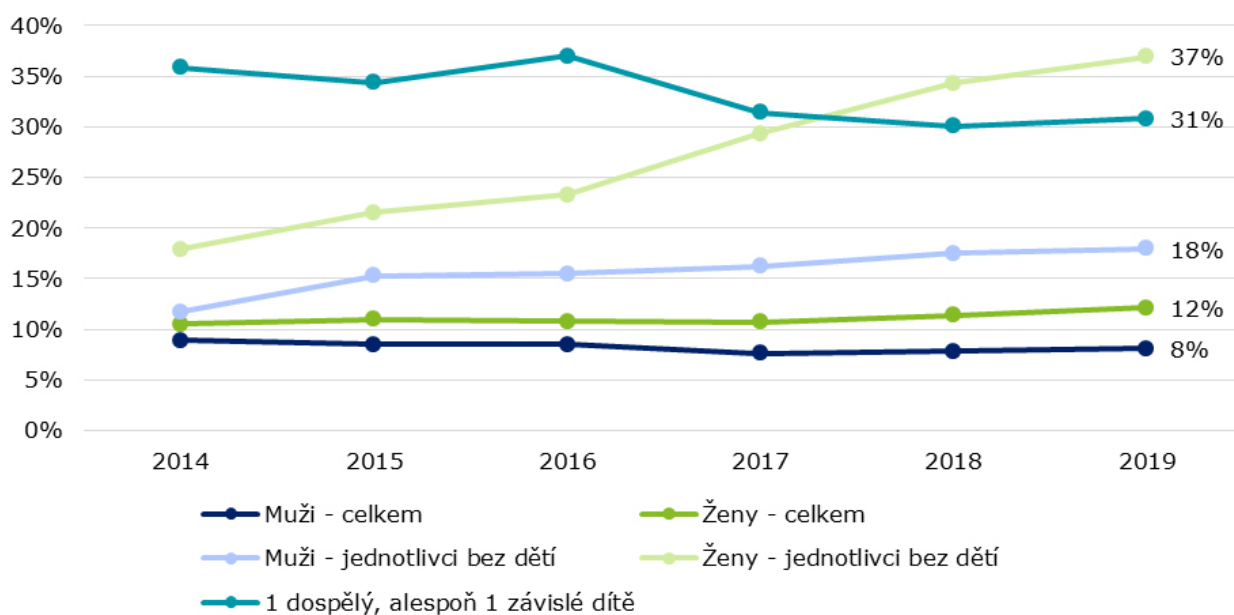


Zdroj: Eurostat – SILC, [ilc_iw01]

⁹⁰ V tomto případě používáme OSVČ jako zkratku pro kategorii osob „zaměstnaných, kteří nejsou zaměstnanci“ definované Eurostatem, více [zde](#), [zde](#) a [zde](#)

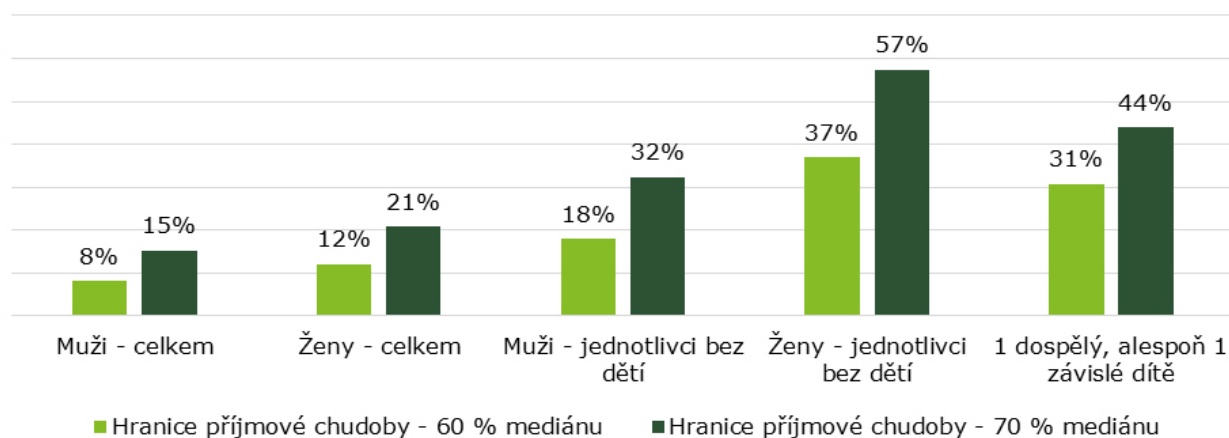
⁹¹ Údaje pro EU - 27 (2020) jsou zatím jenom odhadované, proto jsme si dovolili použít pro tyto grafy údaje EU – 28.

Obr. 11 Podíl osob s příjmem pod hranicí chudoby (příjem definovaný jako 60 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu) v příslušné skupině v ČR



Zdroj: ČSÚ, Příjmy a životní podmínky domácností - 2019 (SILC)

Obr. 12 Podíl osob pod hranicí příjmové chudoby v ČR, hranice příjmové chudoby 60 %-70 % ekvivalizovaného mediánového příjmu (2019)



Zdroj: ČSÚ, Příjmy a životní podmínky domácností - 2019 (SILC)

3.3.4 Vliv GPG na starobní důchody

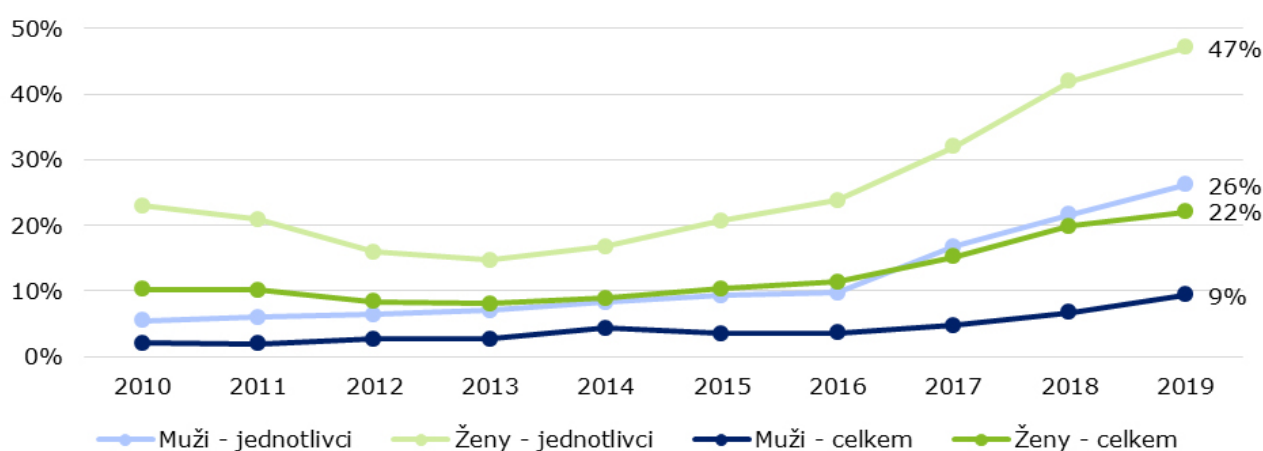
GPG, dlouhá rodičovská, kterou ve velké většině absolvují ženy, vyšší podíl zkrácených úvazků, vyšší míra neplacené práce (např. péče o jiné členy rodiny) brání ve výkonu práce placené, a další, jsou faktory, které se následně projeví v podobě nižších starobních důchodů. Po dlouhé rodičovské dovolené⁹², v důsledku nedostatku praxe nebo menší flexibility na trhu práce z důvodu velké míry neplacené práce mají ženy rovněž mírně vyšší

⁹² Bičáková Alena, Kalíšková Klára, 2015. Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce, CERGE-EI, dostupné [zde](#)

míru nezaměstnanosti v porovnání s muži. Menší aktivita na trhu práce následně také ovlivňuje výši starobních důchodů u žen⁹³.

Kromě toho, v důsledku v průměru delšího dožití žen⁹⁴ a z toho vyplývající delší doby pobírání starobního důchodu, z něhož je část pobírána často již po smrti partnera (který během života přinášel do domácnosti další, obvykle vyšší příjem), jsou ženy mnohem náchylnější upadnout ve stáří do chudoby než muži. Jak je vidět na obr. 13, situace v ČR se v posledních letech pro seniory a seniorky výrazně zhoršila. Nejvýraznější zhoršení nastalo pro skupinu žen nad 65 let, které v domácnostech žijí samy. V roce 2013 bylo pod hranici příjmové chudoby definované jako 60 % ekvivalizovaného mediánového příjmu 15 % těchto žen, ale v roce 2019 se do takto definované příjmové chudoby dostalo již 47 % těchto žen.

Obr. 13 Vývoj podílu osob nad 65 let v ČR pod hranici příjmové chudoby definované jako 60 % ekvivalizovaného mediánového příjmu, porovnání chudoby u žen a mužů nad 65 let celkově s chudobou u žen a mužů nad 65 let, kteří žijí sami (domácnosti jednotlivců)



Zdroj: Eurostat – SILC: [ilc_pnp9], Eurostat – SILC, ECHP: [ilc_pnp1]

V porovnání s evropským průměrem a ostatními státy V4 a Rakouskem je rozdíl mezi příjmovou chudobou u mužů a u žen nad 65 let v Česku velmi výrazný. Samozřejmě hranice příjmové chudoby je v každé zemi nastavená v absolutních číslech odlišně, nicméně toto nevysvětluje velmi velký rozdíl mezi dopadem chudoby na jednotlivá pohlaví v různých státech.

Jak je patrné z obr. 15, procentuální rozdíly v nově přiznávaných důchodech mírně klesají. Dle autorek studie MPSV⁹⁵ je za tím stále se zvyšující kvalifikace nových důchodkyň.

V roce 2018 představovala hranice 60 % mediánu ekvivalizovaného příjmu 11 963 Kč na měsíc, kdežto průměrný nově přiznaný důchod u žen 12 505 Kč a u mužů 14 544 Kč. Průměrný důchod u žen byl v roce 2018 11 279 Kč a u mužů 13 683 Kč. To znamená, že v podstatě každá důchodkyně v Čechách s průměrným

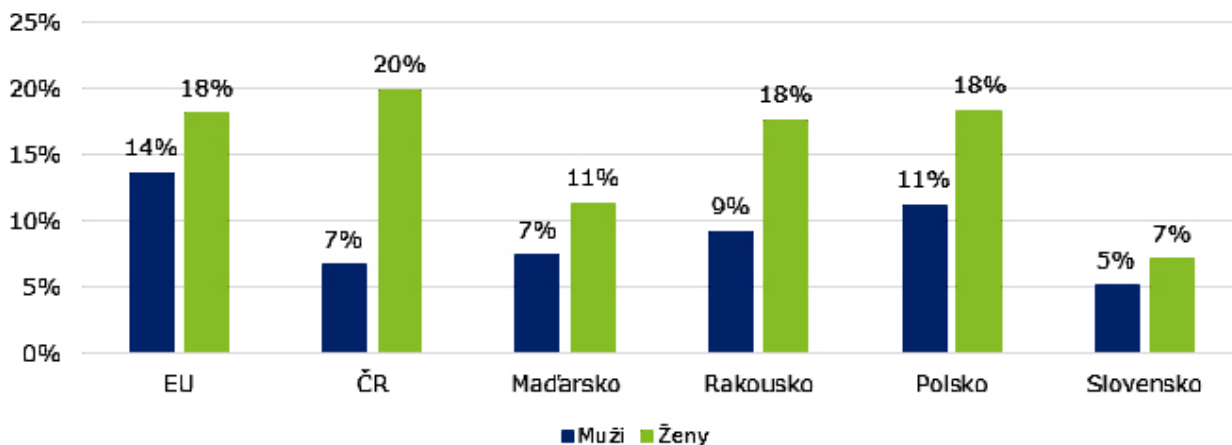
⁹³ V srpnu 2020 činila míra nezaměstnanosti žen po sezónním očištění 2,8 %, v případě mužů 2,7 %. Celková míra zaměstnanosti žen v srpnu 2020 po sezónním očištění dosahovala 67,2 %, kdežto u mužů 81,3 % (ČSÚ (15–64-letí). Údaje o zaměstnanosti žen a mužů porovnatelné v rámci evropských zemí ve věkové kategorii 20–64letých za rok 2019 jsou uvedené výše.

⁹⁴ Ženy, které v roce 2018 dosáhly 60 let života, mohou očekávat ještě 24 let života, kdežto muže, kteří dosáhli v roce 2018 věk 60 let, čeká v průměru jenom 20 let života. Očekávaný věk dožití novonarozených dětí v roce 2018 byl 76 let pro muže a 82 let pro ženy (Eurostat, [demo_mlexpec]).

⁹⁵ Křížková Alena, Vohlídalová Marta, Pospíšilová Kristýna; Maříková Hana: Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR, Studie k projektu "Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů" Ministerstva práce a sociálních věcí, Hluboková analýza statistik a mezinárodní srovnání, MPSV, ISBN 978-80-7421-147-8, str. 26, dostupné [zde](#)

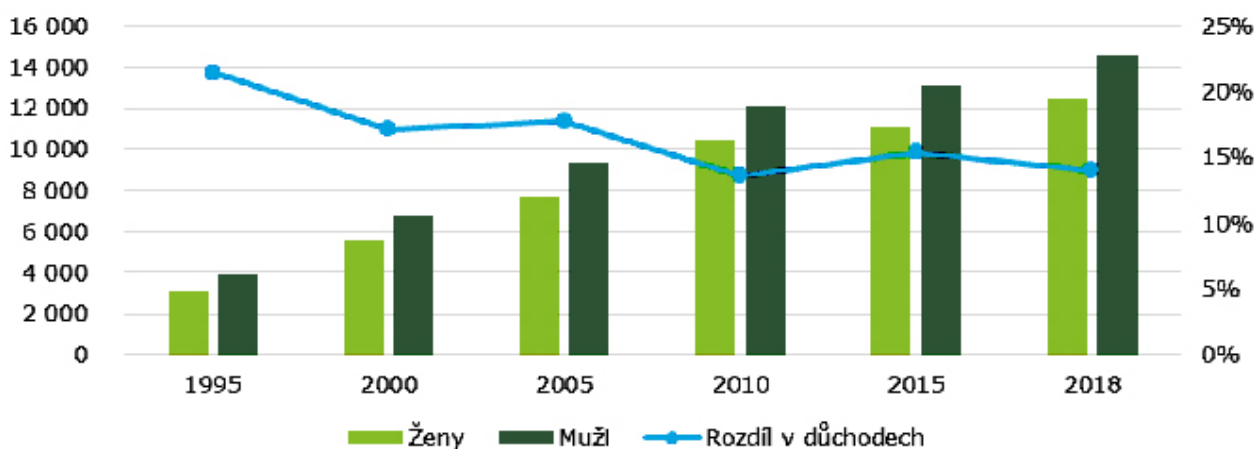
a nižším důchodem, u které byl důchod jediným příjmem, spadne odchodem do důchodu do kategorie osob v příjmové chudobě a může se tedy nejenom subjektivně, ale i z pohledu evropské statistiky, považovat za chudou.

Obr. 14 Podíl osob nad 65 let v EU – 28%, v zemích V4 a Rakousku pod hranicí příjmové chudoby definované jako 60 % ekvivalizovaného mediánového příjmu podle pohlaví (2018)



Zdroj: Eurostat – SILC, ECHP: [ilc_pnp1]

Obr. 15 Vývoj průměrné výše nově přiznaných důchodů v ČR podle pohlaví a procentuální rozdíl v nově přiznaných důchodech



Zdroj: ČSÚ, Zaostřeno na muže a ženy 2019

3.4 Shrnutí

V úvodu této kapitoly byla představena metodologie měření GPG a identifikována úroveň GPG v ČR V Příloze 1 je doplněn pohled na GPG v ČR v rámci tříd CZ-ISCO, odvětví NACE, podle vzdělání a dalších vybraných kategorií.

V další části této kapitoly byly popsány nejvýznamnější dopady GPG na ekonomiku a veřejné finance.

⁹⁶ Údaje pro EU - 27 (2020) jsou zatím jenom odhadované, proto jsme použili pro tyto grafy údaje EU – 28.

Mezi hlavní závěry týkající se ekonomických dopadů GPG vycházející z výše v textu uvedených studií patří:

1. GPG je následkem nerovností mezi muži a ženami ve společnosti (nerovné rozdělení neplacené práce, nerovný přístup k práci, odlišná společenská očekávání, odlišné preference a další). Tyto nerovnosti se projevují v **GPG i nižší zaměstnanosti žen. To má implikace na výběru daní a pojistného a na objemu vypláčených sociálních transferů s dopadem na veřejné finance.**
2. **Snížením GPG by dle většiny studií došlo ke zvýšení HDP na obyvatele a ke zvýšení zaměstnanosti žen.** Zvýšení zaměstnanosti žen by také působilo pozitivně na hospodářský růst⁹⁷. V důsledku vyšší zaměstnanosti by se zvýšily příjmy z daní a sociálních odvodů a snížil by se objem sociálních transferů.⁹⁸
3. Nerovnosti ve vzdělání a v přístupu k zaměstnání mohou mít mnoho negativních vlivů na hospodářský růst země⁹⁹, jde zejména o nižší produktivitu, kdy některé produktivnější ženy nemají umožněn přístup k práci ve prospěch některých méně produktivních mužů. Neplacená práce se nezobrazuje v národním účetnictví, její snížení a nahrazení prací placenou by znamenalo zlepšení statistických ukazatelů. V kontextu EU se očekává, že zlepšení rovnosti ve vzdělání, přístupu k pracovním příležitostem a vyrovnanější rozdělení neplacené práce povede ke zvýšení plodnosti¹⁰⁰.
4. Ke snižování rozdílů v celkových příjmech přispívá především snižování rozdílů ve mzdových sazbách a snižujícím se rozdílem v participaci na pracovním trhu.¹⁰¹
5. Změny plodnosti mají větší přímý vliv na snižování rozdílů v příjmech ve vztahu ke stupni ekonomického rozvoje země než změny ve vzdělání. U země ve vysokém stupni ekonomického rozvoje má vzdělání již velmi malý přímý vliv na rozdíly v příjmech mužů a žen, naopak plodnost, a tudíž rodičovství mají stále velký přímý vliv na rozdíly v příjmech mužů a žen.¹⁰² I u země, jakou je Dánsko, tedy u země s vyspělou prorodinnou politikou, bylo prokázáno, že většina rozdílů v příjmech mužů a žen je důsledkem mateřství.¹⁰³
6. Jako velmi důležitý doplněk (nebo spíše předpoklad) pro zvyšování HDP a příjmů vládního sektoru prostřednictvím snižování GPG a s tím související zvýšenou mírou zaměstnanosti žen se jeví zvyšování zájmu žen o studium perspektivních oborů s vysokou produktivitou (STEM – věda, technologie, strojírenství, matematika)¹⁰⁴.
7. Snížení GPG a (také z toho vyplývající) zvýšení zaměstnanosti žen by mělo pozitivní vliv na HDP. Při zvýšení HDP by došlo k více než proporcionálnímu zvýšení příjmů z daní fyzických a právnických osob, méně než proporcionálnímu zvýšení objemu příspěvků na sociální pojištění a proporcionálnímu zvýšení příjmů z nepřímých daní. Rovněž by došlo k výrazně více než proporcionálnímu snížení výdajů spojených s nezaměstnaností. Celkově by mělo zvýšení HDP o 1 % způsobit pokles poměru deficitu vládního sektoru vůči HDP o 0,395 %.
8. V ČR se příjmová chudoba týká daleko více žen než mužů. Jak v případě zaměstnaných žen (3,4 % zaměstnaných žen v příjmové chudobě, u mužů 2,7 %), tak v případě jednotlivců bez dětí (ženy 37 %, muži – 18 %) a rovněž v případě samoživitelů, kterými jsou ve většině případů ženy (31 %).
9. Průměrný důchod žen v roce 2018 dosahoval přibližně hranici příjmové chudoby (definované jako 60 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu), z čehož nutně vyplývá vysoká míra chudoby u českých důchodkyň. Rozdíly v nově přiznávaných důchodech se pomalu snižují, v roce 2019 dosahoval tento rozdíl 14 %.

⁹⁷ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>, Eurofound, 2016. The gender employment gap: Challenges and solutions, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁹⁸ Eurofound, 2016. The gender employment gap: Challenges and solutions, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁹⁹ Klasen, S., 2000. Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-Country Regressions, Sonderforschungsbereich 386: Analyse Diskreter Strukturen Discussion Paper No 212

¹⁰⁰ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

¹⁰¹ Kleven, H.; Landais, C., 2017. Gender Inequality and Economic Development: Fertility, Education and Norms, *Economica*

¹⁰² Kleven, H.; Landais, C., 2017. Gender Inequality and Economic Development: Fertility, Education and Norms, *Economica*

¹⁰³ Kleven, H.; Landais, C.; Egholt Sogaard, J., 2019. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark, *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4): 181-209

¹⁰⁴ EIGE: Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Overall economic impacts of gender equality, dostupné [zde](#)

4. Scénáře odhadů budoucího vývoje

Na základě předchozí identifikace GPG v Česku byly testovány různé, předem zvolené scénáře vývoje GPG. Tyto scénáře vzešly z diskuze se zadavatelem a odrážejí požadavky zadavatele (viz příloha 7.5). K tomuto účelu byl sestaven makroekonomický model s parametry kalibrovanými pro českou ekonomiku.

4.1 Popis makroekonomického modelu

K simulaci dopadů změn v GPG byl sestaven limitovaný strukturální model české ekonomiky sledující vybrané důležité vazby. Autoři si jsou vědomi omezení zvoleného přístupu. Model ve zjednodušené podobě zachycuje pouze předem zvolené vazby v ekonomice a není komplexním makroekonomickým modelem. Účelem modelu není predikce makroekonomických proměnných ale ilustrace vybraných možných změn v souvislosti se změnou GPG. Model byl sestaven tak, aby modelované dopady změn v GPG byly nezávislé na pozici ekonomiky v hospodářském cyklu (tj. jestli je ekonomika právě v recesi nebo v expanzi). Model byl kalibrován pomocí historických dat pro českou ekonomiku.

4.1.1 Netechnický popis modelu

Model se stává z několika bloků, které jsou navzájem propojeny tak, aby byly respektovány makro-ekonomické identity v ekonomice. Každý blok modeluje určitý sektor ekonomiky nebo trh v ekonomice. Těmito bloky jsou trh práce, produkce a její užití, vládní sektor a tvorba cen.

Cílem modelu není predikovat budoucí vývoj makroekonomických veličin, model totiž nepredikuje hospodářský cyklus. Jedná se v podstatě o model ekonomického růstu, který je uzpůsoben tak, aby mohl modelovat genderové aspekty na trhu práce a jejich makroekonomický dopad. Cílem modelu je také, aby vypočtené makroekonomické dopady genderových aspektů byly nezávislé na pozici ekonomiky v hospodářském cyklu.

Trh práce

Vývoj mezd je určen explicitně podle zvoleného scénáře snížení rozdílu v příjmech mezi ženami a muži. Mzdy a náklady na práci jsou tedy v modelu exogenní proměnnou určenou zvlášť pro obě pohlaví.

Nabídka práce je funkcí nákladů na práci. K výpočtu dopadu změny nákladů na práci na nabídku práce jsme použili elasticity nabídky práce pro ženy a muže uvedené v poslední publikované studii v ČR (Bičáková 2008). Dle jejich empirických odhadů činí pro českou ekonomiku elasticita nabídky práce žen 0,16 a elasticita nabídky práce mužů 0,02.

Celková zaměstnanost je součtem zaměstnanosti žen a mužů. Celkové mzdové náklady jsou součtem nákladů na mužskou a ženskou zaměstnanou pracovní sílu.

Kapitál

Kapitál se navyšuje o hrubé investice do fixního kapitálu, a naopak snižuje o odpisy kapitálu. Rovnice je kalibrována na historických datech stejně jako produkční funkce.

Hrubé investice do fixního kapitálu jsou funkcí současné renty kapitálu a relace historických investic do fixního kapitálu a historické renty kapitálu. Pokud se nemění renta kapitálu, tj. pokud se nemění relace mezd k produkci, zůstávají hrubé investice do fixního kapitálu stabilní.

Produkce

Nabídkovou stranu ekonomiky dále (kromě trhu práce) modelujeme agregátní produkční funkcí, kde vstupy jsou celková zaměstnanost a kapitál. Pro modelování výstupu ve stálých cenách je použita standardní Cobb-Douglasova produkční funkce. Celková zaměstnanost je modelována v bloku trh práce. Stav kapitálu určuje pohybová rovnice pro kapitál. Vstupní podíl kapitálu, alfa, je vypočítán z hrubého provozního přebytku a odměn zaměstnancům. Celková produktivita, TFP, je dopočítána jako reziduum produkční funkce na historických datech.

Výstup v běžných cenách je součinem výstupu ve stálých cenách a cenové hladiny.

Výstup v běžných cenách se rozděluje na mzdy a rentu kapitálu.

Ceny

Ceny se modelují v relaci k jednotkovým mzdovým nákladům formou přírážky. V této přírážce se projevují náklady kapitálu a další nemzdové náklady. Ceny jsou v modelu rigidní. Firmy přizpůsobují ceny nákladům se zhruba ročním zpožděním. Proto zvýšení nákladů může mít dopady do reálné ekonomiky.

Vládní sektor

Model obsahuje výpočet příjmů vládního sektoru jednoduše jako součin výstupu v běžných cenách a historické relace příjmů vládního sektoru a výstupu v běžných cenách.

Výše popsaný makroekonomický model použijeme na simulaci vývoje hlavních makroekonomických agregátů za současných podmínek (základní scénář). Poté pomocí manipulace se mzdovou distribucí mezi muži a ženy dle definovaných scénářů budeme ovlivňovat nabídku práce mužů a žen a tím další makroekonomické agregáty. Porovnáním se základním scénářem zjistíme makroekonomické dopady GPG.

4.1.2 Detailní popis modelu

Trh práce

Průměrné náklady na práci žen:

$$\log(W_{w_i}) = \log(W_{w_{i-1}}) + \Delta \log(W_{w_i}) \quad \log(W_{w_i}) = \log(W_{w_{i-1}}) + \Delta \log(W_{w_i}) \quad (1)$$

kde $W_{w_i}, W_{w_{i-1}}$ jsou průměrné náklady na práci žen v okamžiku i a $\Delta \log(W_{w_i}), \Delta \log(W_{w_{i-1}})$ je změna průměrných nákladů na práci žen v období i odpovídající zvolenému scénáři snížení rozdílu mezi ženami a muži.

Průměrné náklady na práci mužů:

$$\log(W_{m_i}) = \log(W_{m_{i-1}}) + \Delta \log(W_{m_i}) \quad \log(W_{m_i}) = \log(W_{m_{i-1}}) + \Delta \log(W_{m_i}) \quad (2)$$

kde $W_{m_i}, W_{m_{i-1}}$ jsou průměrné náklady na práci mužů v okamžiku i a $\Delta \log(W_{m_i}), \Delta \log(W_{m_{i-1}})$ je změna průměrných nákladů na práci mužů v období i .

$$\Delta \log(W_{m_i}) = d_{0m} + d_{1m} \Delta \log(W_{m_{i-1}}) + d_{2m} \Delta \log(W_{m_{i-2}}) + d_{3m} \Delta L_{m_{i-1}} + d_4 \Delta L_{m_{i-2}} + d_5 \Delta \log(P_{i-1})$$

$$\Delta \log(W_{w_i}) = d_{0w} + d_{1w} \Delta \log(W_{w_{i-1}}) + d_{2w} \Delta \log(W_{w_{i-2}}) + d_{3w} \Delta L_{w_{i-1}} + d_4 \Delta L_{w_{i-2}} + d_5 \Delta \log(P_{i-1}) \quad (3)$$

kde $L_{m_{i-1}}, L_{m_{i-2}}$ a $L_{w_{i-1}}, L_{w_{i-2}}$ je zaměstnanost mužů v období $i-1$, resp. $i-2$, a P_{i-1}, P_{i-2} je cenová hladina v období $i-1$.

Rozdíl v odměňování žen a mužů:

$$GPG_i = \frac{(W_{m_i} - W_{w_i})}{W_{m_i}} \quad GPG_i = \frac{(W_{m_i} - W_{w_i})}{W_{m_i}} \quad (4)$$

Nabídka práce žen:

$$L_{w_i} = L_{w_{i-1}} \left(1 + E_w \frac{\Delta W_{w_i}}{W_{w_i}}\right) L_{w_i} = L_{w_{i-1}} \left(1 + E_w \frac{\Delta W_{w_i}}{W_{w_i}}\right) \quad (5)$$

kde L_{w_i} a $L_{w_{i-1}}$ je nabídka práce žen v období i , resp. $i-1$, E_w je mzdová elasticita nabídky práce žen.

Nabídka práce mužů:

$$L_{m_i} = L_{m_{i-1}} \left(1 + E_m \frac{\Delta W_{m_i}}{W_{m_i}}\right) L_{m_i} = L_{m_{i-1}} \left(1 + E_m \frac{\Delta W_{m_i}}{W_{m_i}}\right) \quad (6)$$

kde L_{m_i} a $L_{m_{i-1}}$ je nabídka práce mužů v období i , resp. $i-1$, E_m je mzdová elasticita nabídky práce mužů.

Celková nabídka práce:

$$L_i = L_{w_i} + L_{m_i} L_i = L_{w_i} + L_{m_i} \quad (7)$$

Náklady práce:

$$LC_i = L_{w_i} W_{w_i} + L_{m_i} W_{m_i} LC_i = L_{w_i} W_{w_i} + L_{m_i} W_{m_i} \quad (8)$$

Kapitál

$$K_i = (1 - \delta)K_{i-1} + I_i K_i = (1 - \delta)K_{i-1} + I_i \quad (9)$$

Kde K_i a K_{i-1} je zásoba kapitálu v období i , resp. $i-1$, δ je míra depreciace kapitálu a I_i jsou investice do nového kapitálu období i .

Investice jsou v modelu funkcí renty kapitálu:

$$I_i = I_{i-1} \frac{RK_{i-1}}{RK_{i-2}} I_i = I_{i-1} \frac{RK_{i-1}}{RK_{i-2}} \quad (10)$$

Kde RK_{i-1} a RK_{i-2} je renta kapitálu, tj. podíl kapitálu při rozdělování výstupu, v období $i-1$ a $i-2$. Pokud se renta kapitálu nemění, zůstává neměnný také objem investic.

Produkce

Agregátní produkční funkce:

$$Y_i = A_i K_i^\alpha L_i^{(1-\alpha)} Y_i = A_i K_i^\alpha L_i^{(1-\alpha)} \quad (11)$$

Rozdělení výstupu

$$Y_i = \frac{LC_i}{P_i} + RK_i Y_i = \frac{LC_i}{P_i} + RK_i \quad (12)$$

Kde RK_i představuje reálnou rentu kapitálu v období i , tj. podíl na Y_i , P_i je cenová hladina v období i . Přeskupením rovnice (8) můžeme rentu kapitálu vyjádřit jako:

$$RK_i = Y_i - \frac{LC_i}{P_i} RK_i = Y_i - \frac{LC_i}{P_i} \quad (13)$$

Ceny

Cenová hladina je modelována formou error-correction modelu jako přírůžka k jednotkovým mzdovým nákladům:

$$\Delta \log(P_i) = g_0 + g_1 \Delta \log(ULC_{i-4}) + g_2 (\log(P_{i-1}) - g_3 - g_4 \log(ULC_{i-5})) \quad (14)$$

Kde P_i a P_{i-1} je cenová hladina v období i , resp. $i-1$, a ULC_{i-4} , resp. ULC_{i-5} jsou jednotkové mzdové náklady v období $i-4$, resp. $i-5$.

Jednotkové mzdové náklady:

$$ULC_i = \frac{LC_i}{Y_i P_i} ULC_i = \frac{LC_i}{Y_i P_i} \quad (15)$$

Změny zaměstnanosti, přímo, či prostřednictvím růstu mezd, vstupují přímo do produkční funkce. Změny celkových nákladů práce, tj. změny zaměstnanosti a mezd žen a mužů, vedou ke změnám renty kapitálu, což prostřednictvím investic a kapitálu ovlivňuje produkci. Zároveň změny zaměstnanosti a mezd žen a mužů ovlivňují prostřednictvím jednotkových mzdových nákladů vývoj cen. Změny cen ovlivňují budoucí vývoj mezd, a tedy i zaměstnanosti a produkce. Tak je možné v modelu zachytit komplexní dopady změn v zaměstnanosti a odměňování žen.

Vládní sektor

Příjmy:

$$R_i = tY_i P_i R_i = tY_i P_i \quad (16)$$

kde t je konstanta vyjadřující podíl příjmů vládního sektoru a nominální hodnoty výstupu.

4.1.3 Popis použitých proměnných

Národní účty

Z národních účtů byly využity tyto proměnné: Y , I , K , L , LC . Proměnná Y představuje hrubý domácí produkt, C je spotřeba domácností, I jsou hrubé investice do fixního kapitálu. Vše je vyjádřeno ve srovnatelných cenách roku 2010.

Proměnná L vyjadřuje celkovou zaměstnanost v tisících hodin v metodice národních účtů, LC jsou celkové náhrady zaměstnancům v běžných cenách. Z těchto proměnných za využití dat z výběrového šetření pracovních sil ČSÚ jsou dopočítány proměnné $L_m L_m$ a $L_w L_w$, tj. zaměstnanost mužů a žen v tisících hodin. Kombinací s daty o průměrných mzdách podle pohlaví od ČSÚ jsou dále dopočítány $LC_m LC_m$ a $LC_w LC_w$, tj. náhrady zaměstnaným podle pohlaví.

V neposlední řadě K vyjadřuje stav fixního kapitálu ve srovnatelných cenách roku 2010. Z národních účtů ČSÚ jsou data převzata v roční frekvenci a intrapolována na kvartální frekvenci. Ve výsledku tak všechny proměnné do modelu vstupují jako kvartální. Použita jsou sezónně očištěná data. Nejsou-li dostupná sezónně očištěná data z primárního zdroje, jsou použita neočištěná data, která jsou před vstupem do modelu očištěna od sezónních a kalendářních vlivů očištěna metodou X-13 ARIMA-SEATS.

Výběrové šetření pracovních sil a struktura mezd zaměstnanců

Z výběrového šetření pracovních sil jsou použita data o zaměstnanosti mužů a žen ve věkových kohortách 15–64 let. Dále jsou použita data z pravidelně publikované zprávy ČSÚ o struktuře mezd. Z těchto dat, jsou odhadnuty průměrné čtvrtletní hodinové náklady na práci podle pohlaví, $W_w W_w$ a $W_m W_m$, tak, aby celkové náklady na práci odpovídaly datům v národních účtech a GPG odpovídal údajům uvedeným v publikaci ČSÚ o struktuře mezd zaměstnanců. Zde opět pracujeme se sezónně očištěnými daty.

Spotřebitelské ceny

Spotřebitelské ceny, P , jsou reprezentovány indexem spotřebitelských cen, který publikuje ČSÚ.

Úrokové míry

Ve spotřební funkci je použita průměrná úroková míra z nových úvěrů na spotřebu publikovaná ČNB. Reálná úroková míra je spočtena úpravou nominální úrokové míry o změnu cenové hladiny.

Limity modelu

Jako každý model je i tento **model zjednodušením reality a nepopisuje všechny vztahy v ekonomice**. Popisuje jen ty vztahy v ekonomice, které jsou nutné pro zodpovězení zadaných otázek.

Model **nezahrnuje externí sektor**, a tedy neumožňuje kvantifikaci možného snížení konkurenceschopnosti českých firem v důsledku zvýšených mzdových nákladů. Model **nezahrnuje nefinanční přínosy snižování nerovností na trhu práce** (např. zvýšení produktivity, investic do lidského kapitálu atd. viz výše), **snížení objemu sociálních transferů** (podpora v nezaměstnanosti, sociální dávky pro nízkopříjmové ženy, např. matky samoživitelky atd.), **snížení míry chudoby u žen a snížení rozdílů v důchodech**.

4.1.4 Porovnání s modely použitými ve vybrané odborné literatuře

Pro účely této studie byl sestaven a použit specifický strukturální makroekonometrický model zachycující potřebné vazby v ekonomice. Existuje řada různých tříd ekonomických modelů: dynamické stochastické modely všeobecné rovnováhy, CGE (computable general equilibrium) modely apod. Volba modelu použitého v této studii vycházela z nezbytnosti zachytit klíčové strukturální vazby mezi trhem práce modelovaným pro obě pohlaví a ostatními ekonomickými proměnnými.

Stejný přístup, tj. strukturální makroekonometrický model, byl použit ve studii zpracované Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE) v rámci studie Ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů v Evropské unii.¹⁰⁵

Strukturální model byl také použit ve studii (Heathcote 2008)¹⁰⁶, která věnuje makroekonomickým implikacím změn v nerovnosti příjmů v USA, včetně GPG. Konkrétně byl použit model s překrývajícími se generacemi a nekompletními trhy. Model byl parametrizován na základě výběrových šetření provedených v USA.

Strukturální ekonomický model, v jehož jádru je Cobb-Douglasova produkční funkce, endogenní míra fertility a participace žen na trhu práce, je použit ve studii (Cavalcanti 2015)¹⁰⁷. Tento model ekonomického růstu byl kalibrován na trh práce v USA a cílem byla kvantifikace dlouhodobých celkových nákladů způsobených existencí překážek bránících vyšší účasti žen na pracovním trhu.

4.2 Definice scénářů redukce GPG

Níže uvedené scénáře vzešly ze vzájemné diskuze se zadavatelem. V příloze 7.5 ukazujeme scénáře, které po nás zadavatel požadoval vypracovat. Některé ze scénářů uvedených v příloze 7.5 nakonec nebyly po diskuzi se zadavatelem modelovány.

¹⁰⁵ European Institute for Gender Equality: Economic benefits of gender equality in the European Union. Literature review: existing evidence and methodological approaches; 2017.

¹⁰⁶ Jonathan Heathcote & Kjetil Storesletten & Giovanni L. Violante, 2010. The Macroeconomic Implications of Rising Wage Inequality in the United States, *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 118(4), pages 681-722.

¹⁰⁷ Tago Cavalcanti, José Tavares, 2015. The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-based Macroeconomics Estimate.

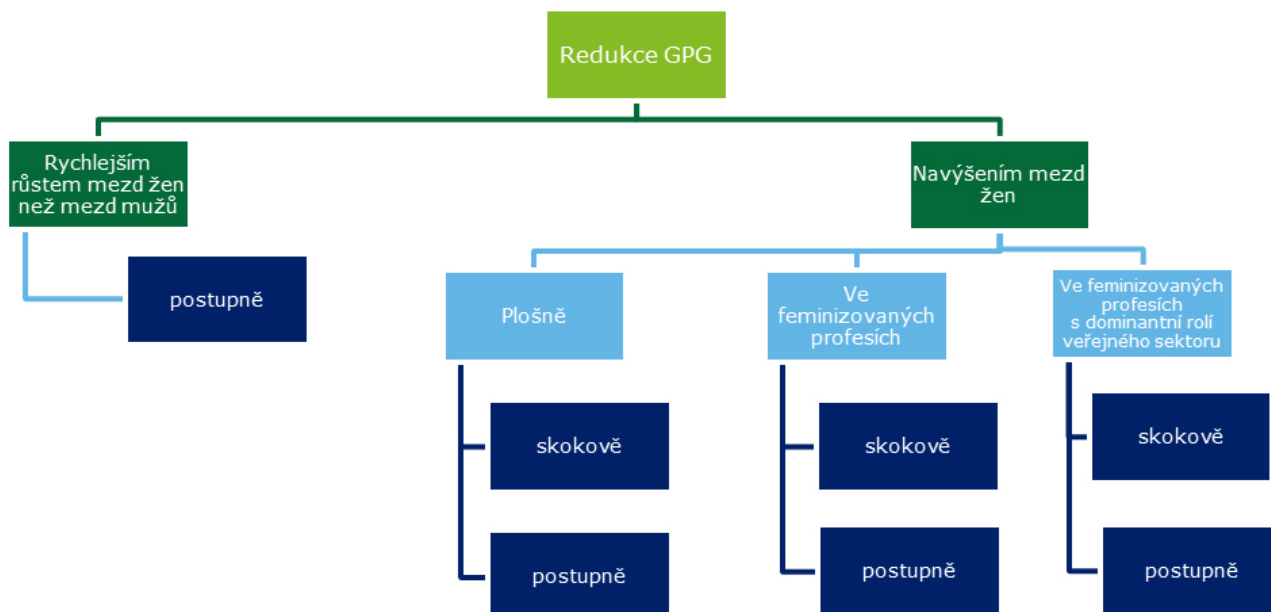
4.2.1 Modelované scénáře

Zachování současného stavu (základní scénář)

Referenční scénář, vůči kterému jsou ostatní scénáře porovnávány. Předpokládá se zachování poslední známé hodnoty GPG na úrovni celé ekonomiky po celou dobu zkoumaného horizontu. GPG je dopočítán z veřejně dostupných dat ČSÚ. Horizont prognózy je do konce roku 2030, tj. 33 čtvrtletí.

Scénáře redukce GPG

Vůči základnímu referenčnímu scénáři se porovnávají scénáře redukce či eliminace GPG. Tyto scénáře mají různou dynamiku, intenzitu a různý způsob redukce GDP. Všechny tyto varianty popisuje tabulka níže.



Zpracovatel uvažoval následující dynamizaci:

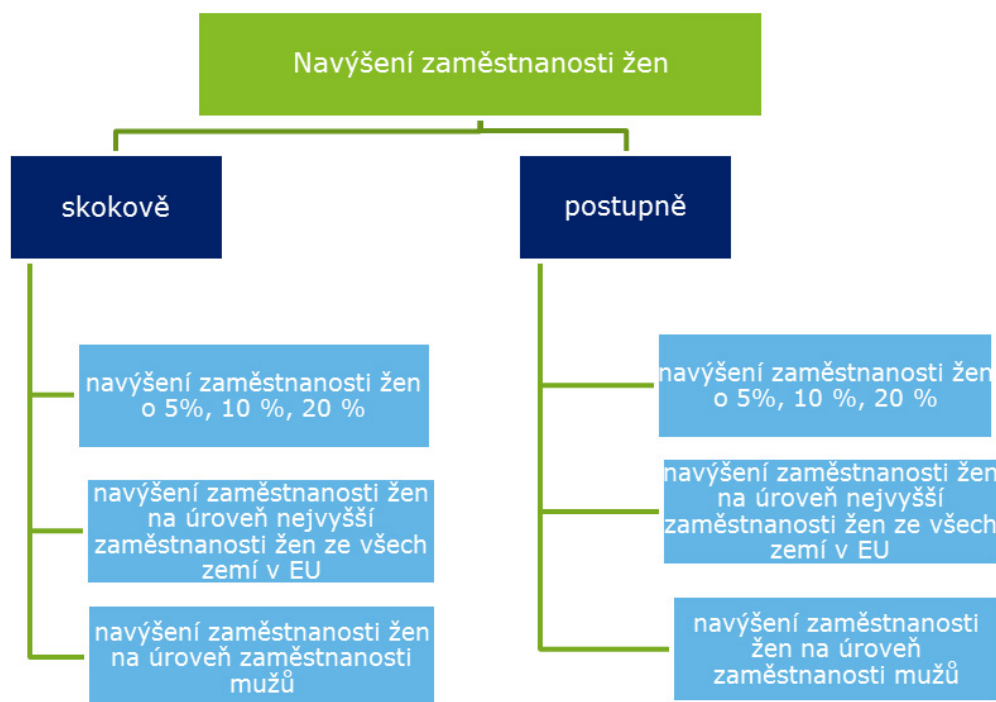
- Redukce GPG rychlejším růstem mezd žen než mezd mužů:
 - eliminace GPG,
 - snížení na průměr EU,
 - snížení o 25 %, 33 % a 50 %,
 - ženy pobírají stejnou mzdu jako muži se stejnými charakteristikami (eliminace nevysvětlené části GPG).
- Redukce GDP zvýšením mezd žen plošně:
 - eliminace GPG,
 - snížení na průměr EU,
 - snížení o 25 %, 33 % a 50 %,
 - ženy pobírají stejnou mzdu jako muži se stejnými charakteristikami (eliminace nevysvětlené části GPG).
- Redukce GPG zvýšením mezd ve feminizovaných profesích a ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejného sektoru:
 - navýšení na průměrnou mzdu,
 - navýšení na průměrnou mzdu v mužských odvětvích,
 - navýšení o 5 %, 10 % a 20 %.

Ve scénářích, ve kterých se redukuje GPG navýšením mezd žen, byly dále zkoumány varianty, jakým způsobem se firmy vyrovnají se zvýšenými mzdovými náklady. Byly identifikovány 3 způsoby:

- Omezením firemních investic (při zachování stejných cen),
- Navýšením cen svých výrobků a přenesením nákladů na spotřebitele (při zachování stejných investic), a
- Kombinací obou způsobů – částečným omezením investic a částečným navýšením cen.

Scénáře navýšení zaměstnanosti žen

Vůči referenčnímu scénáři se rovněž porovnávají scénáře, ve kterých se zvyšuje zaměstnanost žen oproti referenčnímu scénáři. Opět zvýšení zaměstnanosti má různou dynamiku a různou intenzitu (viz schéma níže).



4.3 Makroekonomické dopady vybraných scénářů snížení rozdílů v příjmech

Makroekonomické dopady snížení GPG v jednotlivých scénářích budou vždy porovnány s referenčním scénářem. Dopady jednotlivých scénářů budou zkoumány na procentuálním rozdílu makroekonomických veličin: HDP, zaměstnanosti a příjmů veřejných rozpočtů.

4.3.1 Snížení GPG rychlejším růstem mezd žen než mezd mužů

V této skupině scénářů se předpokládá redukce GPG dynamičtějším růstem mezd žen než v referenčním scénáři, přičemž mzdy mužů nikdy absolutně neklesají, pouze rostou pomaleji než v referenčním scénáři. Takový vývoj může nastat například při systematickém řešení GPG na úrovni jednotlivých firem nebo při realizaci proodinných opatření redukcí znevýhodněné postavení žen na trhu práce. Celkové mzdové náklady firem v těchto scénářích zůstávají stejné jako v referenčním scénáři a nedochází tak k negativním dopadům do cen ani do firemních investic.

Je uvažována kompletní redukce GPG do roku 2030, redukce o 50 %, 33 %, 25 %, redukce na průměr EU a v neposlední řadě eliminace nevysvětlené části GPG (čili v posledně jmenovaném scénáři budou ženy se stejnými charakteristikami jako muži - stejný věk, vzdělání, kraj, profese, počet odpracovaných hodin - pobírat stejnou mzdu/plat jako muži). Posledně jmenovaný scénář bude diskutován ve větším detailu v kapitole 4.3.5, která se zabývá scénáři, ve kterých dojde k redukci GDP tak, že ženy se stejnými charakteristikami jako muži pobírají stejnou mzdu/plat jako muži.

Ještě je vhodné prodiskutovat scénář redukce GPG na průměr EU. V tomto scénáři se GPG zredukuje na úroveň průměru EU 14,8 %¹⁰⁸. Tento údaj je za rok 2018. To implikuje redukci GPG oproti roku 2018 o 18 %. Čili se jedná o scénář s procentuálně nejmenší redukcí GPG.

Grafy níže ukazují relativní ekonomické dopady těchto scénářů. Nabídka práce žen je elastičtější (bylo diskutováno v kapitole 3) než nabídka práce mužů, takže se při vyšším růstu mezd žen nabídka práce žen zvýší relativně vůči referenčnímu scénáři více, než se sníží nabídka práce mužů. Konkrétně je odhadován růst nabídky práce žen o 1,8 % ve scénáři kompletní eliminace GPG (scénář s největším ekonomickým dopadem z této skupiny scénářů) respektive o 0,4 % ve scénáři redukce GPG na průměr EU (scénář s nejmenším ekonomickým dopadem).

Nabídka práce mužů v těchto scénářích mírně klesá. Do roku 2030 poklesne v závislosti na intenzitě redukce GPG až o 0,12 %. Jinými slovy: vyšší růst mezd žen oproti mužům přivede ženy na pracovní trh, přičemž „vytlačí“ relativně méně mužů. Agregátní nabídka práce se tak zvýší v závislosti na scénáři 0,7 % (ve scénáři kompletní redukce GPG) až po zvýšení o 0,1 % (ve scénáři redukce GPG na průměr EU).¹⁰⁹

Ekonomické dopady tohoto scénáře jsou pozitivní, protože dochází k růstu agregátní nabídky práce, ale nedochází k negativním dopadům do investic potažmo kapitálové zásoby, jelikož náklady práce zůstávají stejné jako v referenčním scénáři. **HDP je v těchto scénářích v roce 2030 vyšší o 0,1 % až o 0,5 %** v porovnání s referenčním scénářem v závislosti na intenzitě redukce GPG. V těchto scénářích je při větší redukci GPG větší i pozitivní dopad na HDP. Kumulativně dojde ve scénáři kompletní redukce GPG k navýšení HDP o 0,2 % v porovnání s referenčním scénářem.¹¹⁰

Díky navýšení HDP při nezměněných nákladech práce oproti referenčnímu scénáři dochází k pozitivnímu vlivu na ziskovost firem, a tedy i na firemní investice.

Díky pozitivnímu dopadu na HDP si přilepší i veřejné rozpočty o 0,1 až 0,3 % a to při předpokladu konstantních daňových sazeb. V absolutním vyjádření si pak **veřejné rozpočty proti referenčnímu scénáři přilepší o 1,3 mld. Kč až o 6,8 mld. Kč** v běžných cenách roku 2030 za jinak stejných podmínek. Opět platí, že scénáře s větší redukcí GPG mají větší pozitivní dopad.

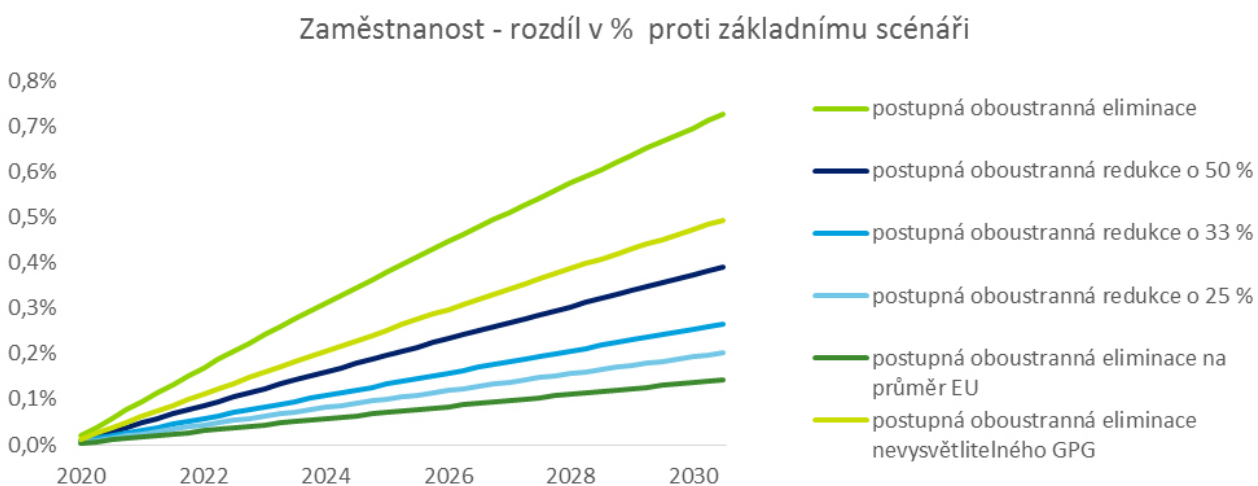
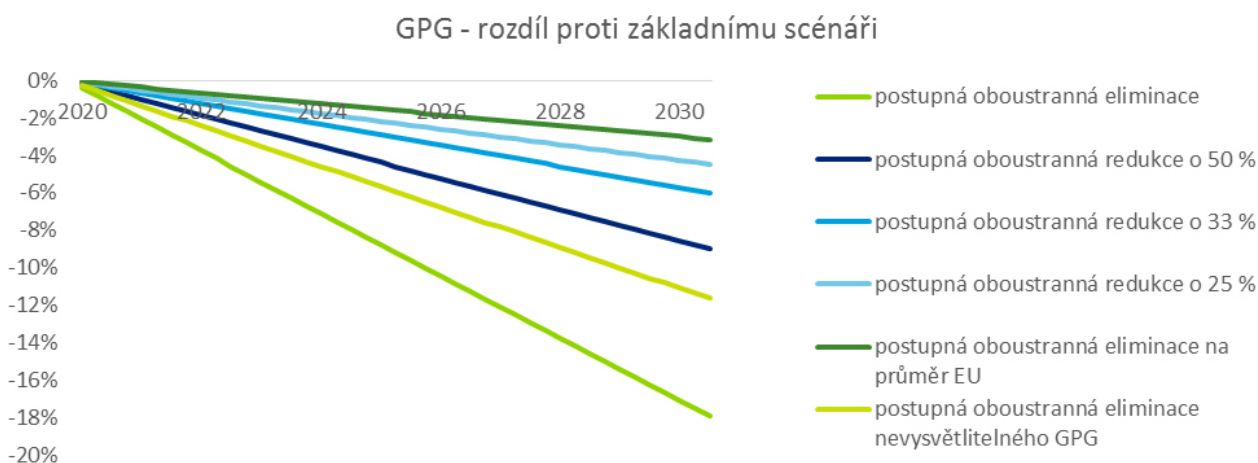
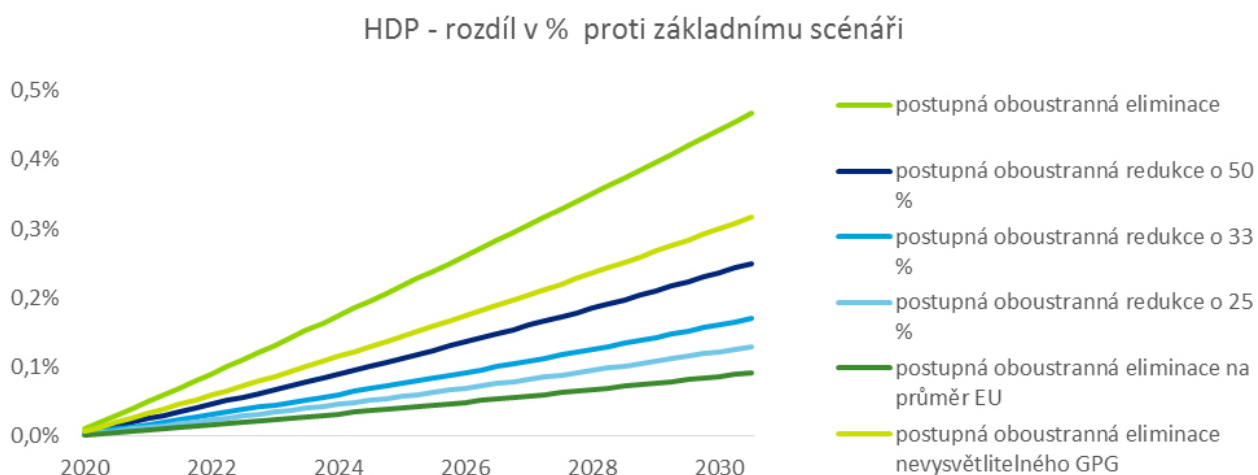
Níže v grafech používáme zkrácený výraz „oboustranná eliminace/redukce“, což znamená eliminace/snížení GPG při rychlejším růstu mezd žen než mezd mužů.

¹⁰⁸ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

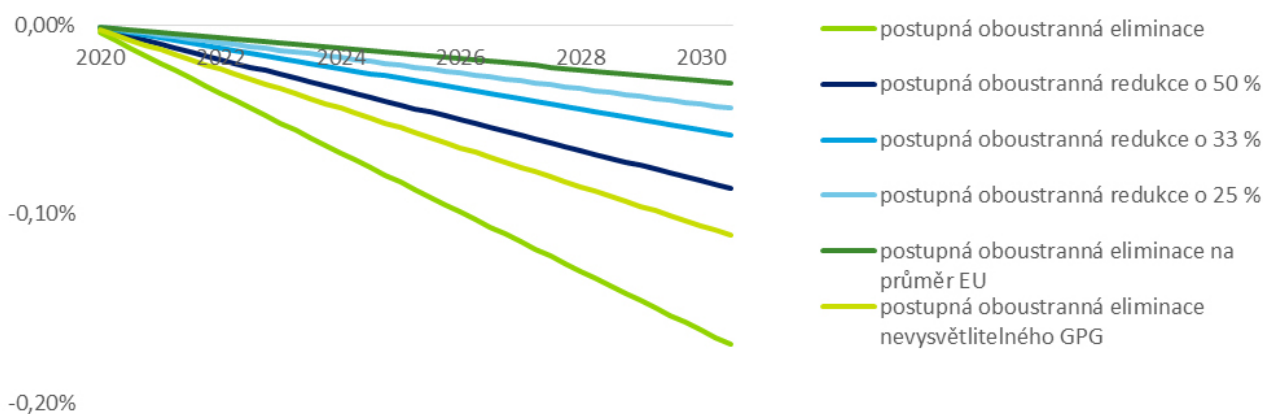
¹⁰⁹ Procentuální zvýšení nabídky žen a procentuální snížení nabídky mužů v tomto případě nelze počítat, protože se jedná o procenta z jiných základů.

¹¹⁰ Kumulativním navýšením HDP se míní (celkové HDP za celý horizont ve scénáři redukce GPG - celkové HDP v základním scénáři)/ celkové HDP v základním scénáři

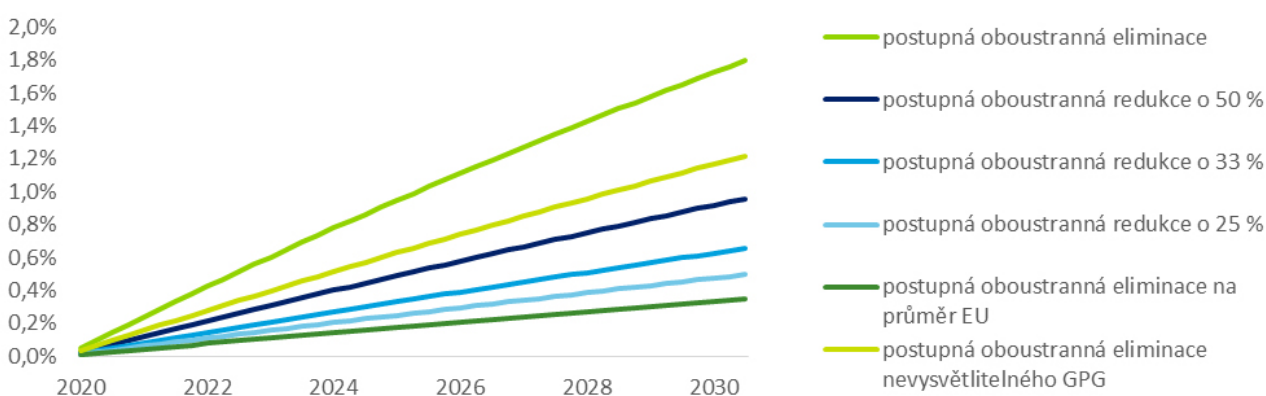
Obr. 16 Snížení GPG rychlejším růstem mezd žen než mezd mužů – ekonomické dopady



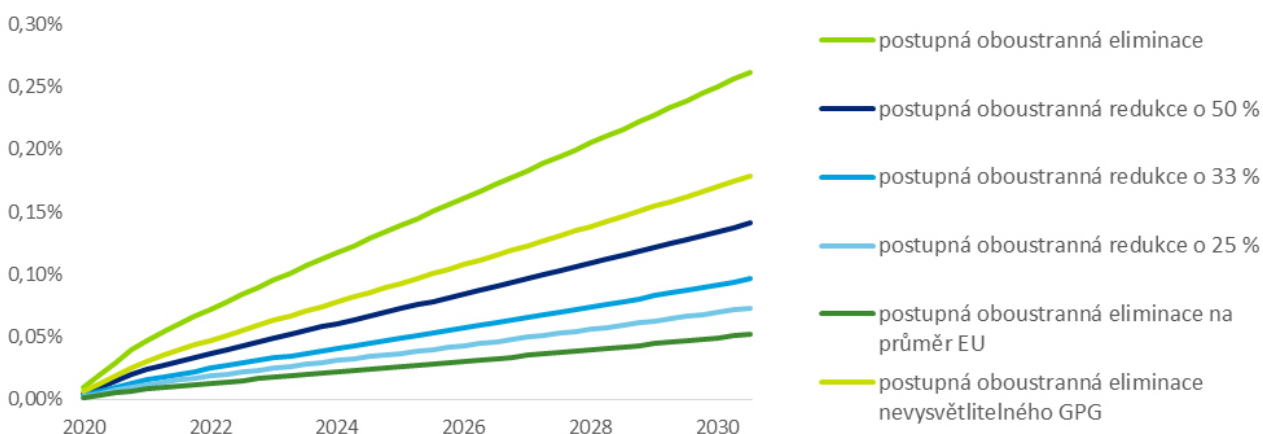
Zaměstnanost mužů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Zaměstnanost žen - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Příjmy veřejných rozpočtů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Zdroj: Deloitte

Ekonomické dopady této skupiny scénářů rovněž shrnuje tabulka níže.

Tab. 3 Makroekonomické dopady snížení GPG rychlejším růstem mezd žen než mezd mužů)

Rozdíl oproti základnímu referenčnímu scénáři na horizontu prognózy				
Název scénáře	HDP	Zaměstnanost	Veřejné rozpočty	Veřejné rozpočty (mld. Kč)
Postupná eliminace GPG do roku 2030	0,5 %	0,7 %	0,3 %	6,8
Postupná redukce GPG do roku 2030 o 50 %	0,2 %	0,4 %	0,1 %	3,6
Postupná redukce GPG do roku 2030 o 33 %	0,2 %	0,3 %	0,1 %	2,5
Postupná redukce GPG do roku 2030 o 25 %	0,1 %	0,2 %	0,1 %	1,9
Postupná redukce GPG do roku 2030 na průměr EU	0,1 %	0,1 %	0,1 %	1,3

4.3.2 Snížení GPG navýšením mezd žen

V této skupině scénářů se předpokládá snížení GPG navýšením mezd žen oproti základnímu referenčnímu scénáři. Mzdy mužů naopak rostou stejně rychle jako v referenčním scénáři, čímž dojde k zvýšení mzdových nákladů firem. Takový vývoj může nastat například při systematickém řešení GPG na úrovni jednotlivých firem, kdy se firmy dobrovolně rozhodnou snížit GPG, i když to pro ně znamená zvýšení nákladů, nebo je zvýšení mezd žen vyžadováno regulací.

Je zkoumáno, zdali převáží pozitivní dopady zvýšené nabídky práce žen nebo negativní dopady zvýšených mzdových nákladů.

Jsou rozlišovány scénáře, kdy firmy zvýšené náklady práce promítnou jen do cen; scénáře, kdy firmy kvůli omezené ziskovosti omezí investice a při stejných cenách jako v referenčním scénáři; a scénáře, kdy dojde jak k navýšení cen, tak k omezení investic. Model zahrnuje jen investice do fixního kapitálu, nikoliv však investice do lidského kapitálu. Literatura uvádí, že snížení GPG stimuluje investice do lidského kapitálu (viz kapitola 2), což by mělo pozitivní dopad do HDP. Nicméně efekt vyšších investic do lidského kapitálu by se pravděpodobně projevil až ve velmi dlouhém horizontu, za námi prognózovaným horizontem.

Jako nejrealističtější se jeví, že firmy nebudou mít možnost plně promítnout zvýšené náklady práce do cen svých produktů, jelikož operují na konkurenčních trzích a do velké míry přijímají ceny vytvořené trhem. Budou tedy muset částečně dotovat snížení GPG ze svých marží, což negativně ovlivní firemní investice.

V této skupině scénářů je modelována různá dynamika redukce GDP – skoková a postupná.

Snížení GPG navýšením mezd žen při stejných cenách jako v základním referenčním scénáři (omezením firemních investic)

Jako první jsou porovnávány scénáře, kdy firmy nemohou promítnout zvýšené mzdové náklady do cen svých produktů. Zvýšení nákladů práce omezí jejich ziskovost, což má negativní dopad na firemní investice, a tedy i na kapitálovou zásobu a na HDP ve středně a dlouhodobém horizontu. Je porovnáván scénář s okamžitou eliminací GPG se scénářem s postupnou redukcí GPG a oba scénáře jsou porovnány se základním scénářem.

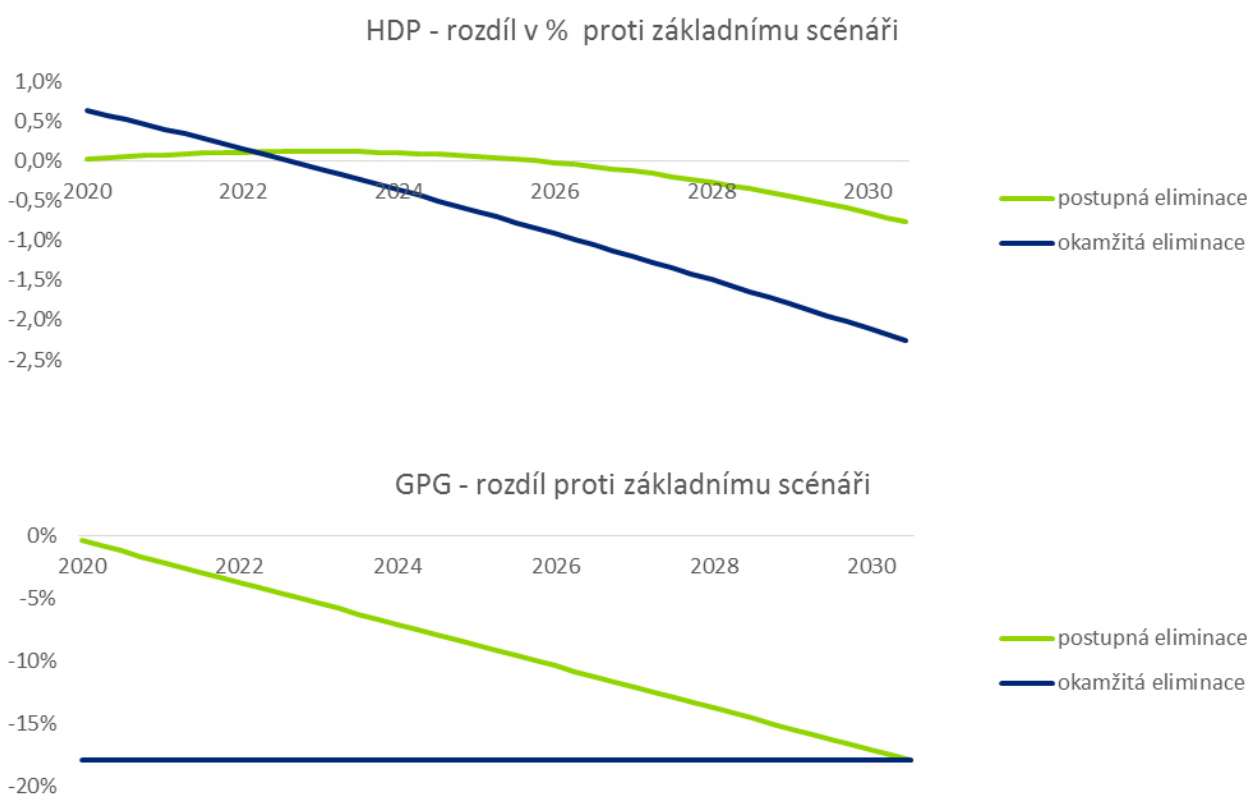
Na druhou stranu zvýšením mezd žen se zvýší jejich nabídka práce (například se vrátí dříve z rodičovské dovolené), což pozitivně ovlivní HDP, a to okamžitě. V krátkodobém horizontu tak převáží pozitivní dopady zvýšené nabídky žen na HDP, ve středně a dlouhodobém horizontu však převáží negativní dopady nižších firemních investic. Ve scénáři, kdy je GPG redukován okamžitě, jsou dopady na HDP relativně větší než ve scénáři postupné redukce. Krátkodobý pozitivní efekt je tedy relativně velký, bohužel i středně a dlouhodobý negativní dopad je rovněž relativně velký. V případě postupné redukce GPG jsou dopady na HDP tlumené.

Nabídka práce žen se díky vyšším mzdám zvýší o 3,2 % ve scénáři postupné eliminace a o 2,8 % ve scénáři okamžité eliminace, nabídka práce mužů zůstane konstantní. Agregátní nabídka práce se tak zvýší oproti referenčnímu scénáři o 1,4 %, respektive 1,3 %.

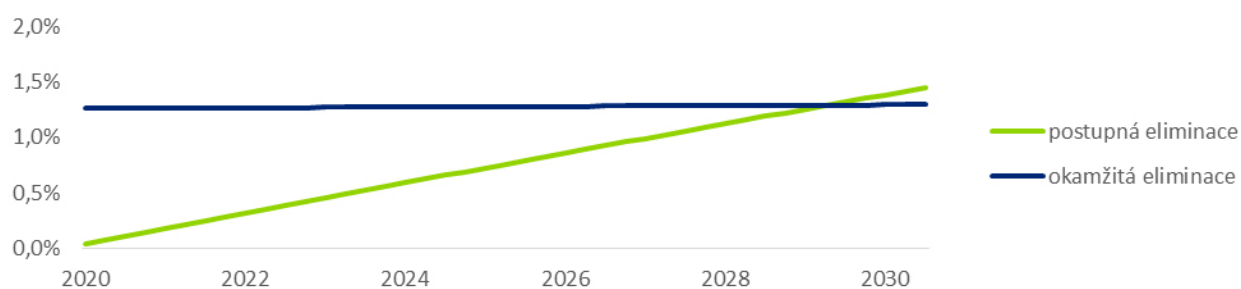
Ekonomické dopady těchto scénářů jsou krátkodobě pozitivní, ve středně a dlouhodobém horizontu už však převažují negativní dopady nižších firemních investic. **Krátkodobě dojde ve scénáři okamžité redukce GPG ke zvýšení HDP o 0,6 %, postupně ale začnou převažovat negativní dopady a HDP je na konci zkoumaného horizontu nižší o 2,3 % oproti referenčnímu scénáři. Ve scénáři postupné redukce GPG je pozitivní dopad na HDP maximální v letech 2022 až 2023, kdy dosáhne 0,1 %. Na konci zkoumaného horizontu dosáhne negativní dopad do HDP 0,7 %.**

Dopad na veřejné rozpočty je v těchto scénářích obdobně jako u HDP krátkodobě pozitivní, dlouhodobě však negativní. Relativní navýšení, respektive snížení příjmů je stejné jako u HDP, protože se nemění cenová hladina. **Ve scénáři okamžité redukce si absolutním vyjádřením veřejné rozpočty v roce 2030 proti referenčnímu scénáři pohorší o 57 mld. Kč, ve scénáři postupné redukce GPG pak o 18 mld. Kč.** Kumulativně se ve scénáři postupné redukce GPG sníží HDP o 0,1 %, ve scénáři okamžité redukce GPG pak o 0,8 %.

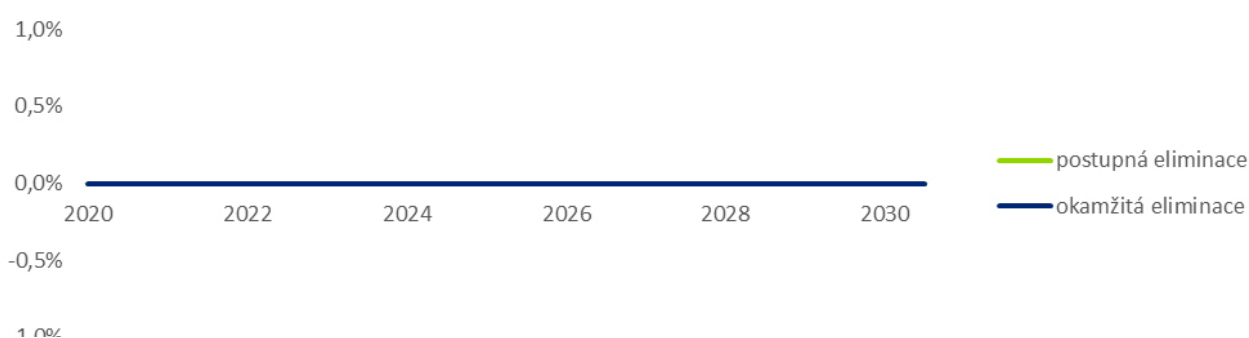
Obr. 17 Snížení GPG navýšením mezd žen při stejných cenách jako v základním referenčním scénáři (omezením investic) – ekonomické dopady



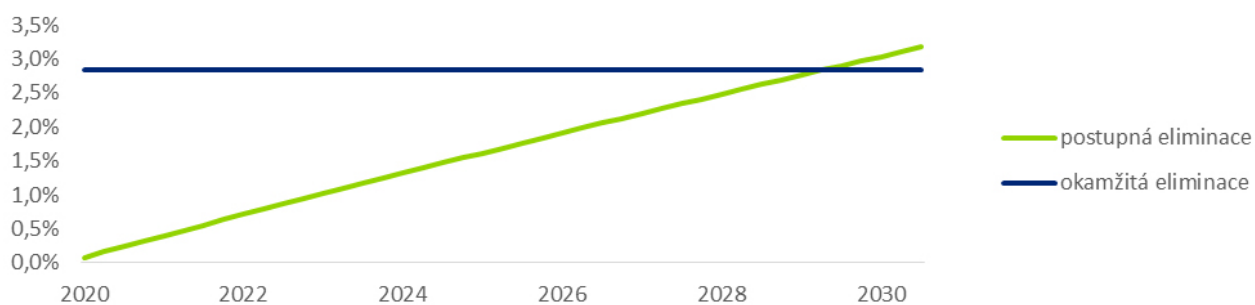
Zaměstnanost - rozdíl v % proti základnímu scénáři



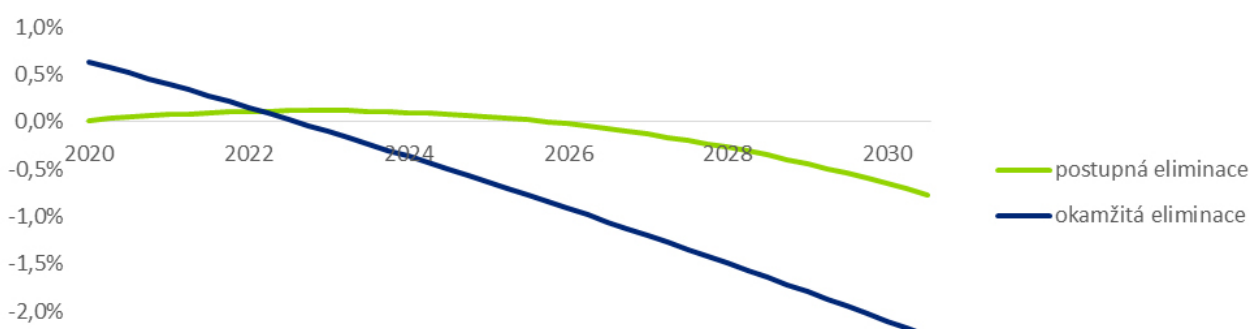
Zaměstnanost mužů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Zaměstnanost žen - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Příjmy veřejných rozpočtů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Zdroj: Deloitte

Snížení GPG navýšením mezd žen navýšením cen (při zachování stejných investic jako v základním referenčním scénáři)

Dále byly zkoumány scénáře, ve kterých mají firmy možnost plně promítnout navýšení mezd žen a zvýšené mzdové náklady do cen. Předpokládá se, že firmy nebudou muset omezovat investice, které se budou vyvíjet stejně jako v referenčním scénáři. Stejně jako v předchozích scénářích je modelována jak okamžitá, tak postupná eliminace GPG.

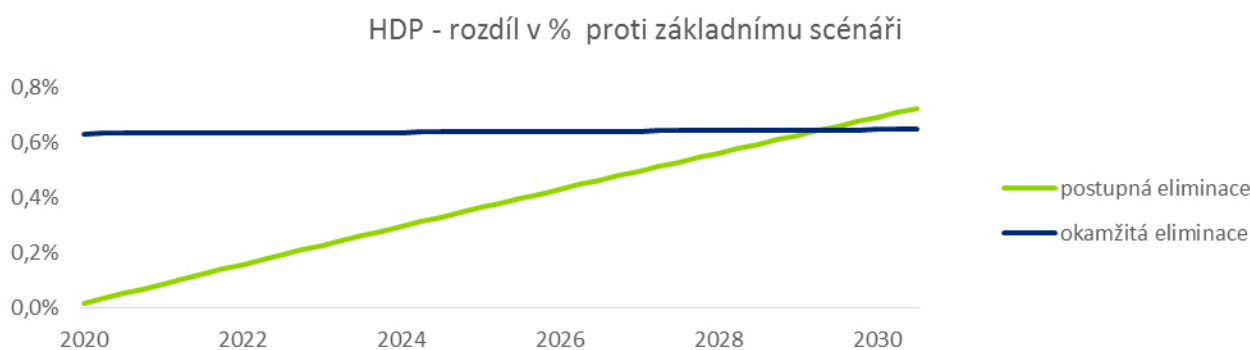
V těchto scénářích jsou ekonomické dopady pozitivní. Nabídka práce žen se díky zvýšení jejich mezd zvýší. Na horizontu roku 2030 je vyšší o 3,2 % ve scénáři postupné redukce GPG, respektive o 2,8 % ve scénáři okamžité redukce GPG. Nabídka práce mužů je stejná jako v referenčním scénáři, protože jejich mzdy se nemění. Agregátní nabídka práce se pak zvýší o 1,4 %, respektive 1,3 %. **HDP se díky vyšší nabídce práce zvýší o 0,7 % ve scénáři postupné eliminace respektive 0,6 % ve scénáři okamžité eliminace.**

Z těchto scénářů by velmi profitovaly veřejné rozpočty. Protože dochází jak ke zvýšení reálného HDP, tak ke zvýšení cenové hladiny. Nominální HDP se tedy zvedne v ještě větší míře než reálný HDP a výběr daní reaguje na vývoj nominálního HDP. Na druhou stranu by tento a další scénáře, kde se zvyšují mzdy, by představoval nezanedbatelné náklady pro veřejné rozpočty, protože do určité míry by nesl náklady na zvýšení mezd i veřejný sektor.

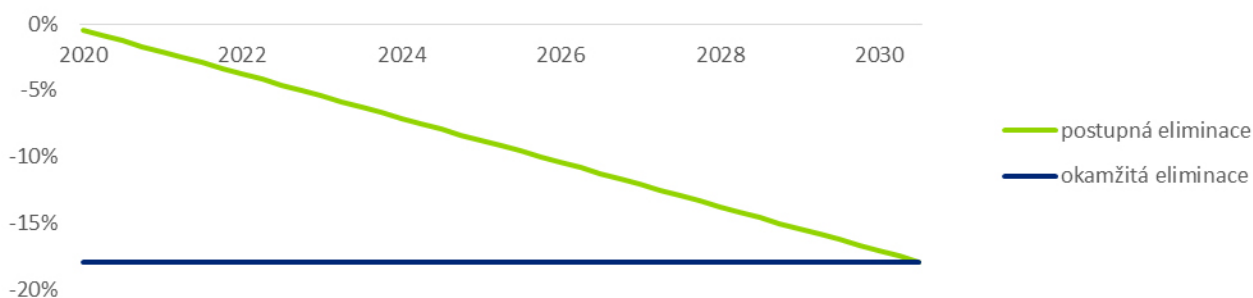
Jelikož firmy zvyšují ceny s určitým zpožděním za nárůstem nákladů (cenová rigidita), není nárůst příjmů veřejných rozpočtů okamžitý, nýbrž postupný (viz grafy níže). **Na horizontu roku 2030 jsou příjmy veřejných rozpočtů vyšší o 5,6 % ve scénáři okamžité redukce GPG, respektive o 4,9 % ve scénáři postupné redukce. V nominálním vyjádření pak dojde k navýšení příjmů veřejných rozpočtů o 149 mld. Kč ve scénáři okamžité redukce GPG, respektive o 126 mld. Kč ve scénáři postupné redukce (vše v běžných cenách).**

Firmy jsou schopné v tomto scénáři přenést zvýšené mzdové náklady na spotřebitele tím, že zvýší inflaci. Inflace je, jak známo, skrytá daň. Proto jsou dopady na příjmy veřejných rozpočtů tak velké, i když daňové sazby zůstávají formálně stejné.

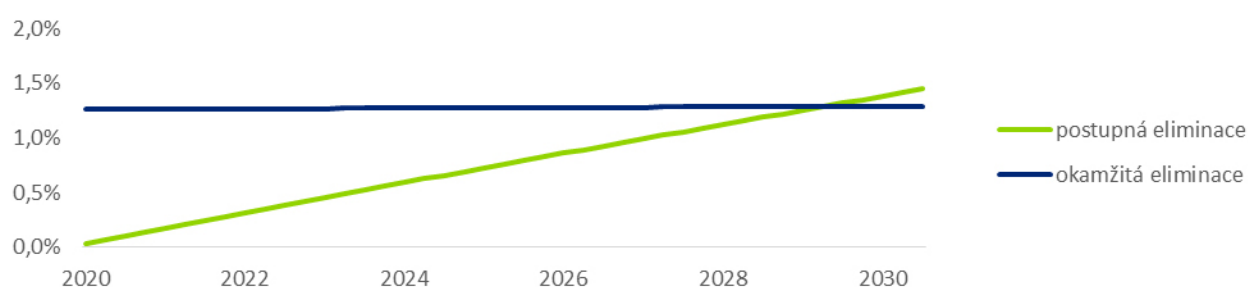
Obr. 18 Snížení GPG navýšením mezd žen navýšením cen (při zachování stejných investic jako v základním referenčním scénáři) – ekonomické dopady



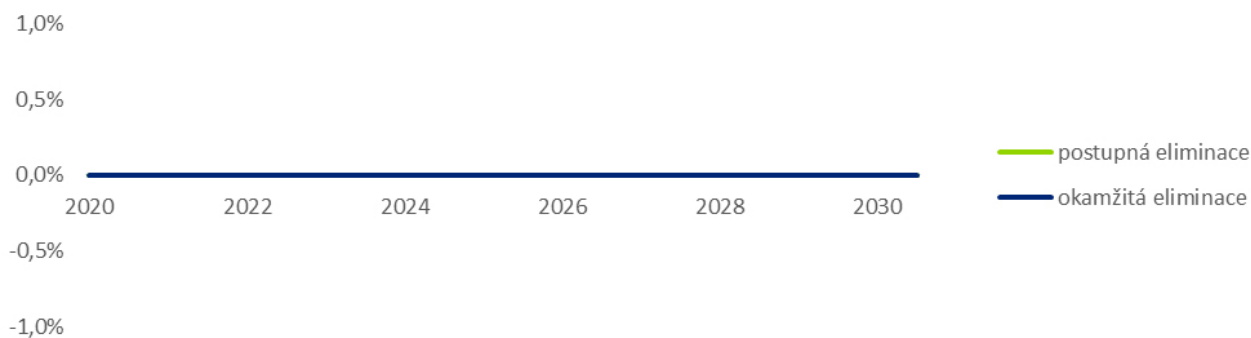
GPG - rozdíl proti základnímu scénáři



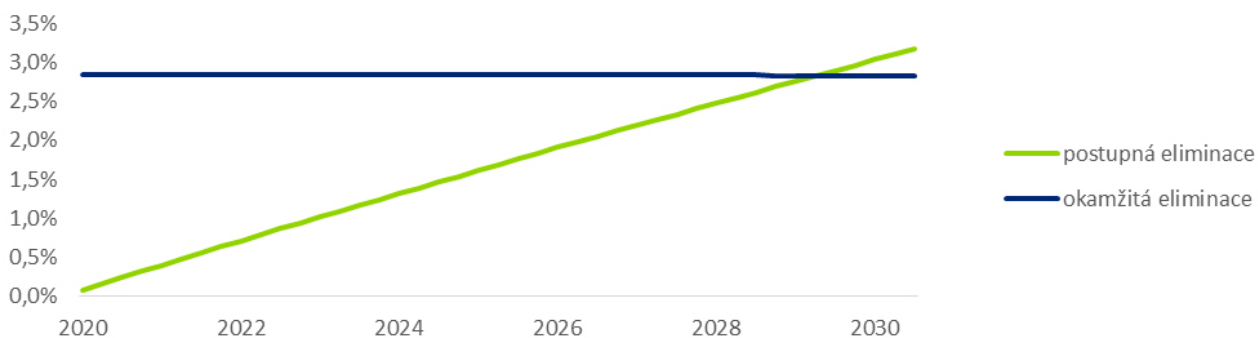
Zaměstnanost - rozdíl v % proti základnímu scénáři



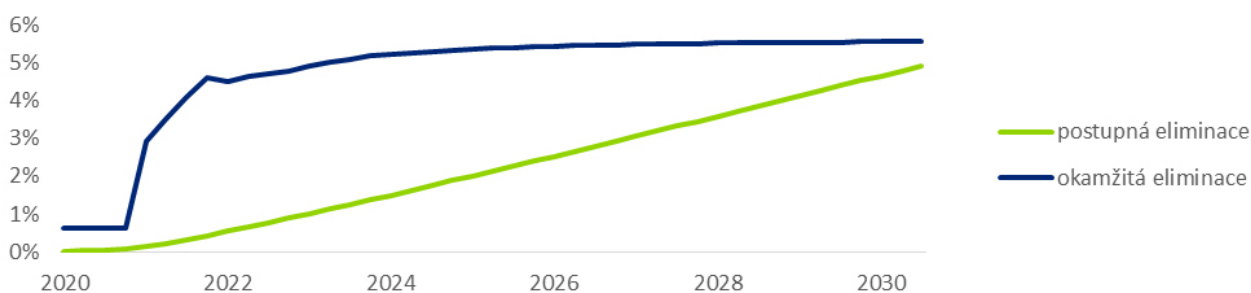
Zaměstnanost mužů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Zaměstnanost žen - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Příjmy veřejných rozpočtů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Zdroj: Deloitte

Kombinací omezení investic a navýšení cen (Oba kanály)

V neposlední řadě jsou zkoumány scénáře, kdy firmy zvýšené mzdové náklady částečně promítnou do cen a částečně o ně sníží svoji ziskovost, kvůli čemuž musí omezit investice. To, do jaké míry firmy omezí investice a do jaké míry promítnou zvýšené náklady do cen, se v tomto modelu děje automaticky na základě empiricky odhadnuté citlivosti cenové hladiny na růst jednotkových mzdových nákladů. Stejně jako v předešlých scénářích je zkoumána jak skoková dynamizace, tak postupná dynamizace eliminace/redukce GPG.

Nejdříve jsou popsány scénáře, ve kterých dojde k **okamžité eliminaci či redukci GPG**. Jinými slovy: firmy buďto dobrovolně okamžitě zvednou mzdy ženám, nebo jsou k tomuto kroku motivovány regulací. Jsou uvažovány scénáře úplné eliminace GPG, redukce o 50 %, 33 %, 25 %, redukce na průměr EU a eliminace nevysvětlené části GPG.

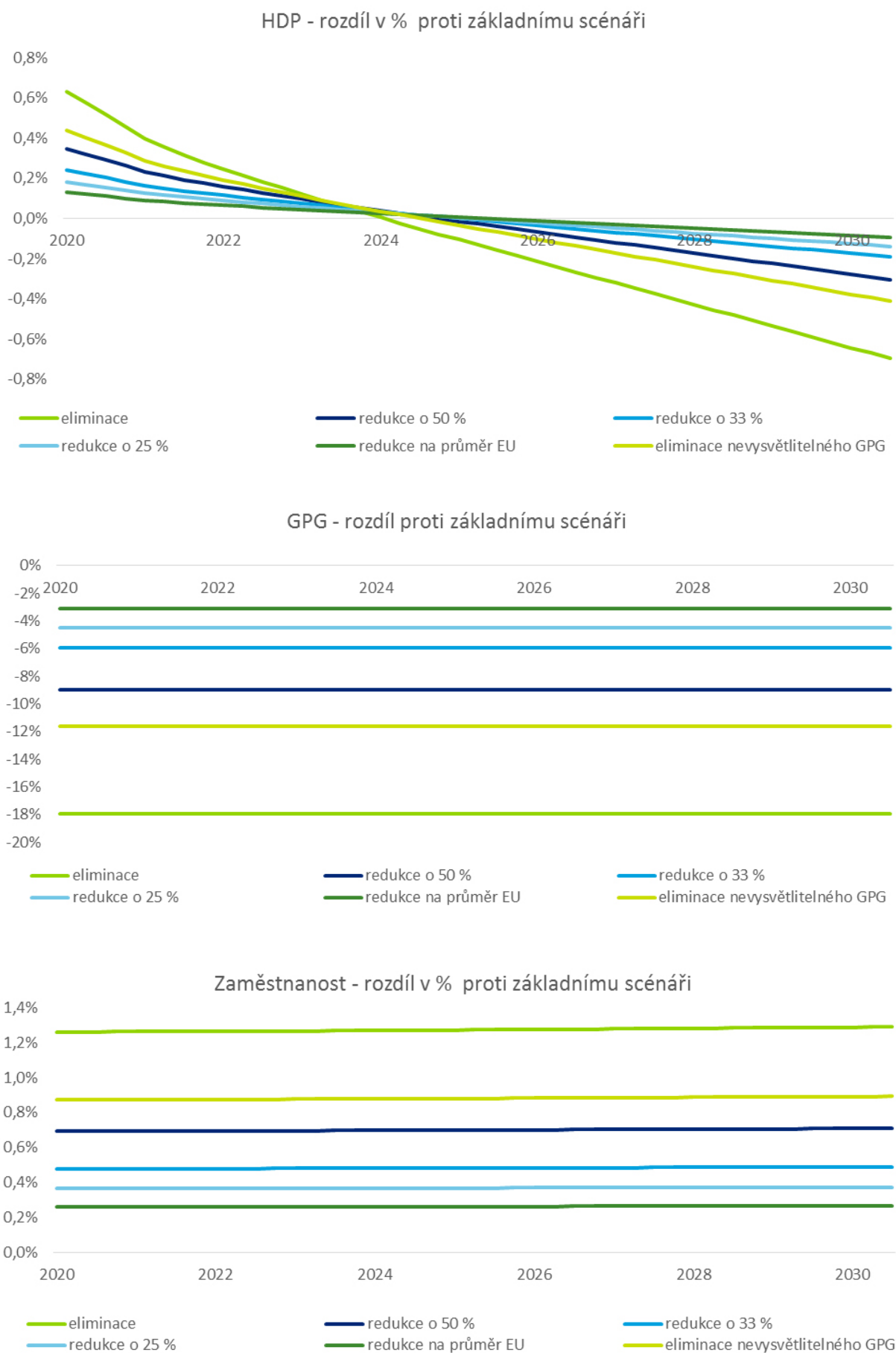
Krátkodobé dopady těchto scénářů jsou pozitivní, nicméně ve středně a dlouhodobém horizontu začnou převládat negativní dopady snížených firemních investic. Pozitivní dopady převládají zhruba do poloviny zkoumaného horizontu, do roku 2024 (viz graf níže).

Zaměstnanost žen se na horizontu prognózy zvýší o 0,6 % až 2,8 % v závislosti na intenzitě redukce GPG. Nejvíce se navýší při úplné eliminaci GPG, nejméně pak ve scénáři redukce na průměr EU. Agregátní zaměstnanost pak o 0,3 % až 1,3 %. Zaměstnanost mužů zůstane stejná jako v referenčním scénáři.

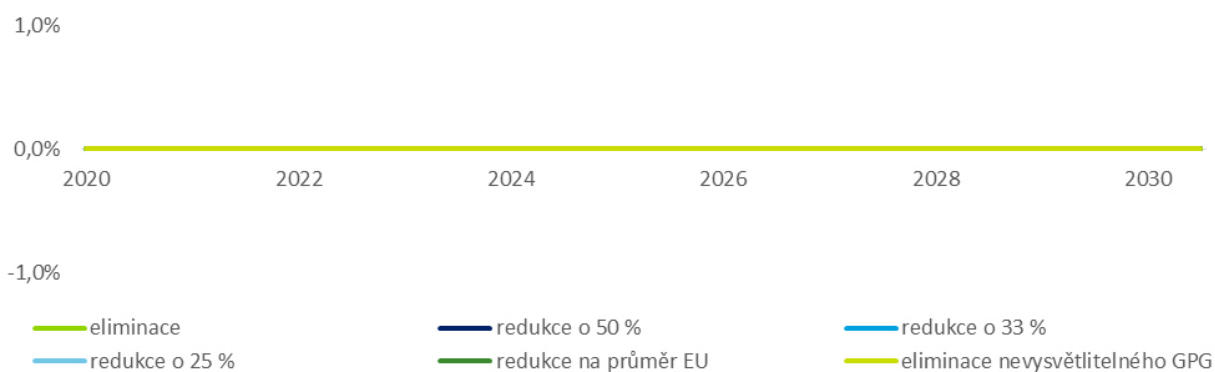
HDP se díky vyšší nabídce práce krátkodobě zvýší. **V závislosti na redukci GPG činí zvýšení HDP 0,1 % až 0,6 %. Na horizontu prognózy je však oproti referenčnímu scénáři až o 0,7 % nižší.** Scénáře s největší redukcí GPG mají největší ekonomické dopady (krátkodobě nejvíce pozitivní, dlouhodobě nejvíce negativní). Za celý horizont prognózy činí kumulativní dopad na HDP ve scénáři kompletní redukce -0,1 %. Nejlépe vychází scénář redukce GPG na průměr EU a o 25 %, kde je kumulativní dopad nulový.

I z tohoto scénáře by velmi profitovaly veřejné rozpočty, protože firmy do velké míry promítnou zvýšené náklady práce do cen. **Příjmy veřejných rozpočtů se na horizontu prognózy zvednou o 0,9 % až 4,8 %.** Nejvíce se zvýší ve scénáři kompletní redukce GPG. V nominálním vyjádření pak dojde ke zvýšení v rozmezí 23 mld. Kč až 128 mld. Kč. Dynamika příjmů veřejných rozpočtů je zajímavá (viz graf níže). Nejprve dojde k mírnému navýšení v důsledku zvýšení reálného HDP. Zhruba s ročním zpožděním začnou firmy postupně promítat zvýšené mzdové náklady do cen, což zvýší daňové příjmy v ještě větší míře. V polovině horizontu prognózy jsou daňové příjmy vyšší o 4,3 % ve scénáři úplné redukce GPG. Následně ale dojde k mírné korekci, protože v druhé polovině horizontu prognózy se sníží reálný HDP, ale nominální HDP i tak zůstane výrazně vyšší než v referenčním scénáři.

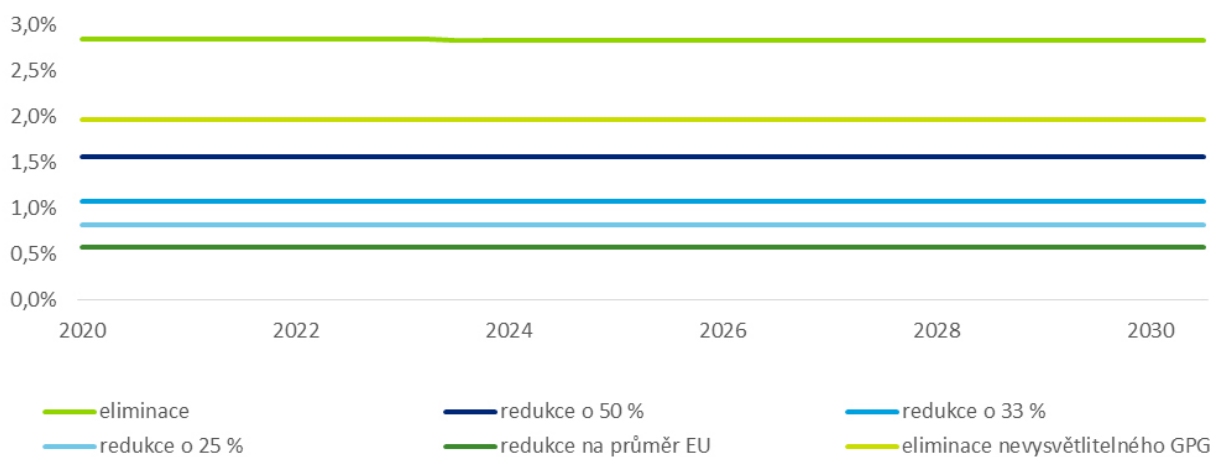
Obr. 19 Okamžité snížení GPG navýšením mezd žen kombinací omezení investic a navýšení cen ekonomické dopady



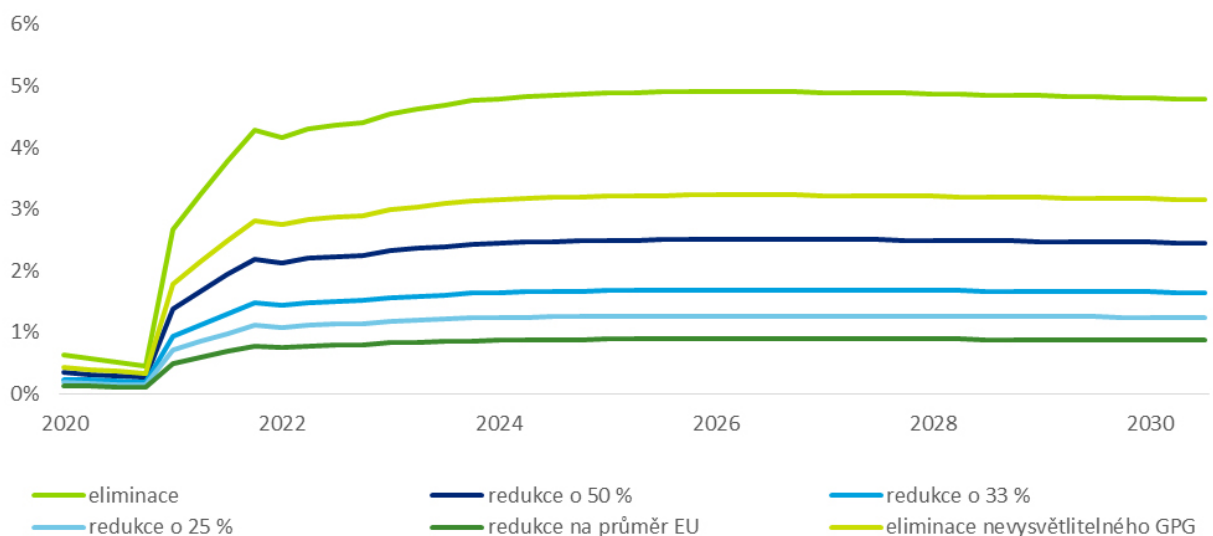
Zaměstnanost mužů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Zaměstnanost žen - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Příjmy veřejných rozpočtů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Zdroj: Deloitte

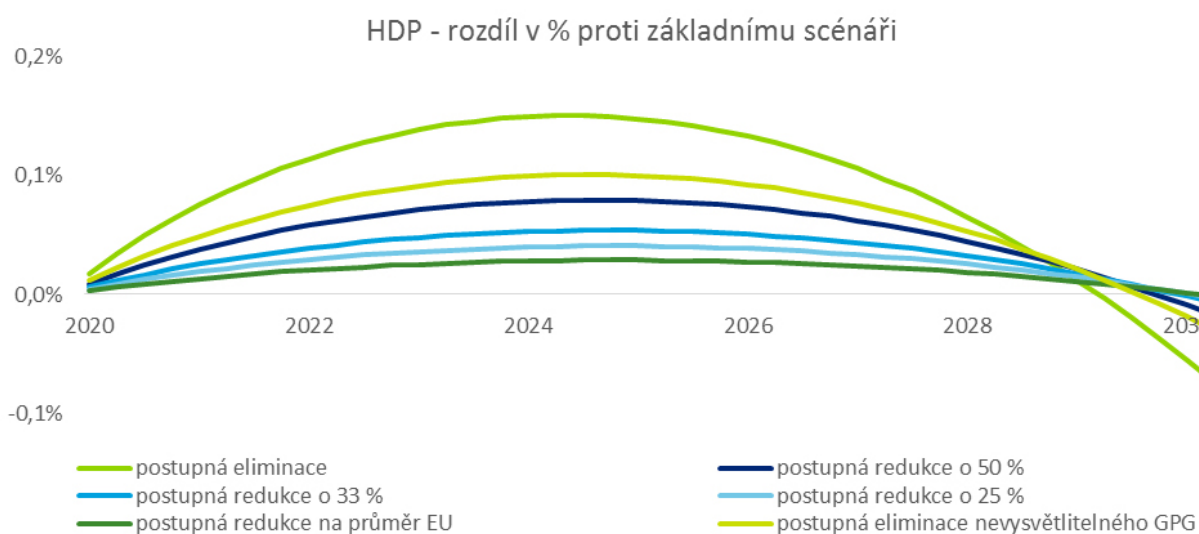
V neposlední řadě jsou zkoumány scénáře, kdy se **GPG eliminuje či redukuje postupně** zvýšením mezd žen. Tyto scénáře jsou povětšinou horizontu prognózy ekonomicky pozitivní, nicméně v dlouhodobém horizontu (tj. okolo roku 2030) již negativní ekonomické dopady zvýšených nákladů práce převáží nad pozitivními ekonomickými dopady zvýšené nabídky práce žen. Za celý horizont prognózy jsou však všechny tyto scénáře kumulativně pozitivní, tj. HDP je na horizontu prognózy kumulativně vyšší než v referenčním scénáři.

Zaměstnanost žen se na horizontu prognózy zvýší v rozmezí 0,6 % až 3,2 %, agregátní zaměstnanost pak v rozmezí 0,3 % až 1,4 %. Stejně jako u scénářů s okamžitou redukcí GPG zvýšením mezd žen platí, že čím větší redukce GPG, tím větší navýšení zaměstnanosti. Zaměstnanost mužů zůstane stejná jako v referenčním scénáři.

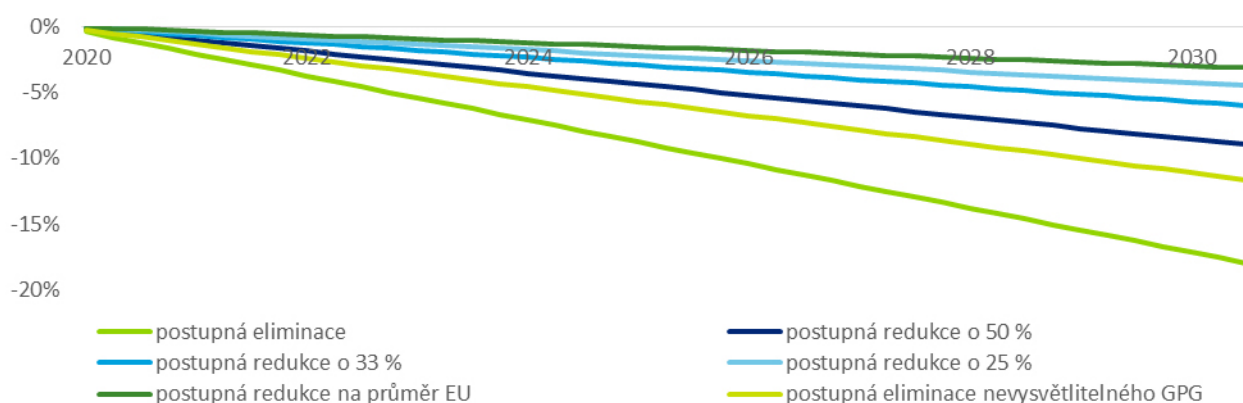
HDP se díky vyšší nabídce práce krátkodobě zvýší až téměř o 0,2 % (ve scénáři kompletní redukce GPG). Na horizontu prognózy je však oproti referenčnímu scénáři až o 0,1 % nižší. Kumulativně za celý horizont prognózy vychází mírně pozitivní dopad na HDP.

Z tohoto scénáře by rovněž profitovaly příjmy veřejných rozpočtů, protože firmy budou promítat zvýšené mzdové náklady do cen, byť ne v takové míře jako ve scénáři, kdy je GPG redukován okamžitě. **Příjmy veřejných rozpočtů na horizontu prognózy vzrostou v rozmezí o 0,8 % až 4,4 %, v nominálním vyjádření pak o 20 mld. Kč až 113 mld. Kč.** Opět platí, že čím větší redukce GPG, tím větší přínos pro veřejné rozpočty.

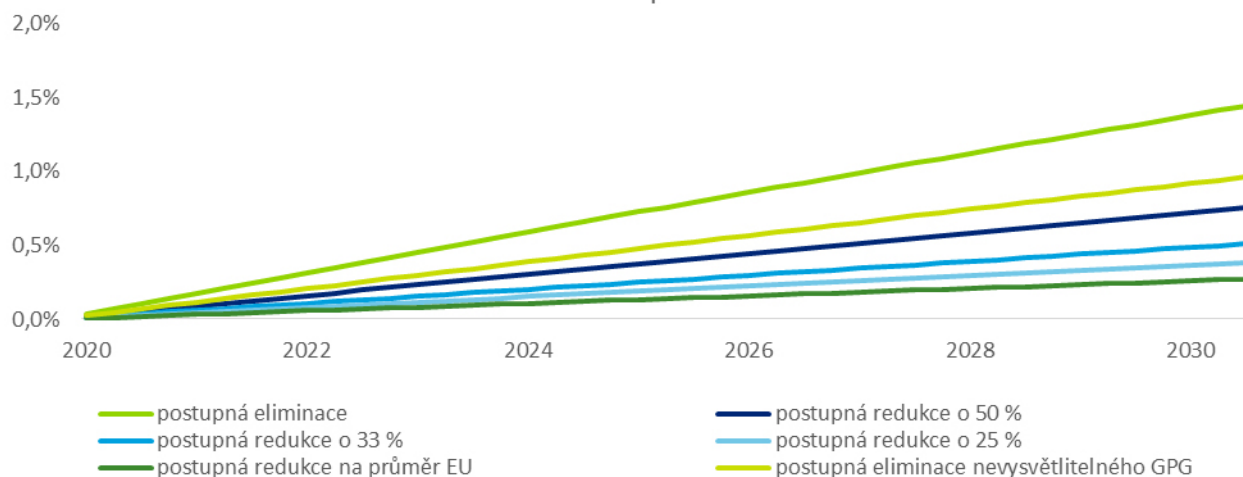
Obr. 20 Postupné snížení GPG navýšením mezd žen kombinací omezení investic a navýšení cen – ekonomické dopady



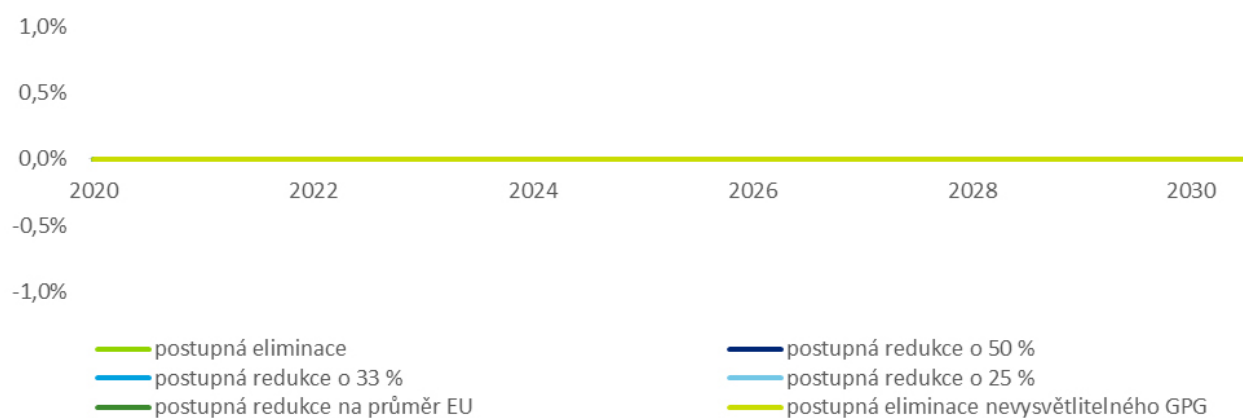
GPG - rozdíl proti základnímu scénáři



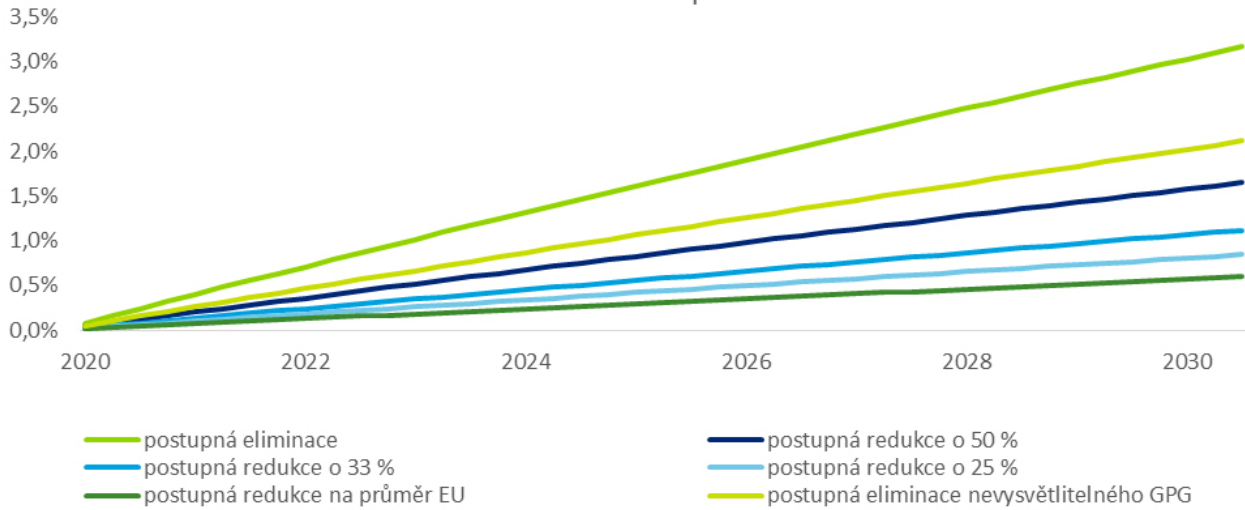
Zaměstnanost - rozdíl v % proti základnímu scénáři



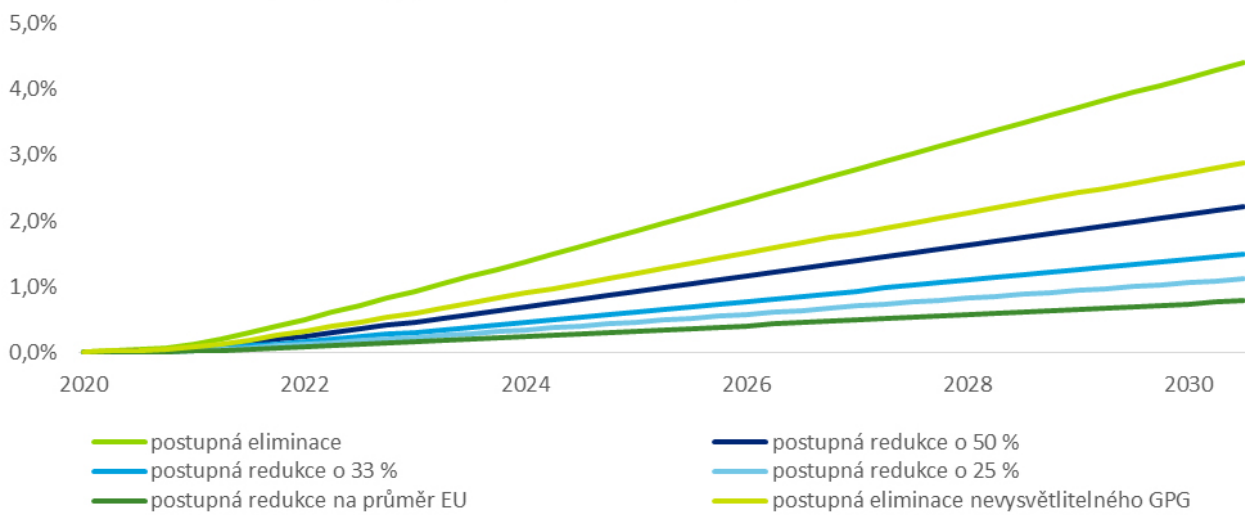
Zaměstnanost mužů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Zaměstnanost žen - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Příjmy veřejných rozpočtů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Zdroj: Deloitte

Ekonomické dopady celé skupiny scénářů, ve kterých se redukuje GPG zvýšením mezd žen, shrnuje tabulka níže.

Tab. 4 Makroekonomické dopady navýšení mezd žen

Rozdíl oproti základnímu referenčnímu scénáři na horizontu prognózy				
Název scénáře	HDP	Zaměstnanost	Veřejné rozpočty	Veřejné rozpočty (mld. Kč)
Okamžitá eliminace GPG zvýšením mezd žen při stejných cenách jako v referenčním scénáři	-2,3 %	1,3 %	-2,3 %	-57
Postupná eliminace GPG zvýšením mezd žen při stejných cenách jako v referenčním scénáři	-0,8 %	1,4 %	-0,8 %	-18
Okamžitá eliminace GPG zvýšením mezd žen při stejných investicích jako v referenčním scénáři	0,6 %	1,3 %	5,6 %	149
Postupná eliminace GPG zvýšením mezd žen při stejných investicích jako v referenčním scénáři	0,7 %	1,4 %	4,9 %	126
Okamžitá eliminace GPG zvýšením mezd žen (kombinací omezení investic a navýšení cen)	-0,7 %	1,3 %	4,8 %	128
Postupná eliminace GPG zvýšením mezd žen (kombinací omezení investic a navýšení cen)	-0,1 %	1,4 %	4,4 %	113
Okamžitá redukce GPG o 50 % zvýšením mezd žen (kombinací omezení investic a navýšení cen)	-0,3 %	0,7 %	2,5 %	66
Postupná redukce GPG o 50 % zvýšením mezd žen (kombinací omezení investic a navýšení cen)	-0,03 %	0,8 %	2,2 %	57
Okamžitá redukce GPG o 33 % zvýšením mezd žen (kombinací omezení investic a navýšení cen)	-0,2 %	0,5 %	1,6 %	44
Postupná redukce GPG o 33 % zvýšením mezd žen (kombinací omezení investic a navýšení cen)	-0,01 %	0,5 %	1,5 %	38
Okamžitá redukce GPG o 25 % zvýšením mezd žen (kombinací omezení investic a navýšení cen)	-0,1 %	0,4 %	1,2 %	33
Postupná redukce GPG o 25 % zvýšením mezd žen (kombinací omezení investic a navýšení cen)	-0,01 %	0,4 %	1,1 %	29
Okamžitá redukce GPG na průměr EU zvýšením mezd žen (kombinací omezení investic a navýšení cen)	-0,1 %	0,3 %	0,9 %	23
Postupná redukce GPG na průměr EU zvýšením mezd žen (kombinací omezení investic a navýšení cen)	-0,01 %	0,3 %	0,8 %	20

Snížení GPG navýšením mezd ve feminizovaných profesích

V těchto skupinách scénářů je zkoumána situace, kde se GPG bude redukovat navýšováním mezd/platů ve feminizovaných profesích a ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejného sektoru. Tento scénář modeluje snahu veřejného sektoru či soukromého sektoru aktivně řešit genderovou nerovnost v odměňování zvyšováním mezd/platů ve feminizovaných profesích. Část GPG je totiž dána tím, že ženy často pracují v profesích s nižšími

mzdami/platy. Jako feminizované profese byly definovány profese s podílem žen na zaměstnanosti alespoň 60 %, v členění 4místné ISCO. Seznam feminizovaných profesí a feminizovaných profesí s dominantní rolí veřejného sektoru je k dispozici v příloze.

Byla vypočtena implikovaná procentuální redukce GPG na úrovni celé ekonomiky a poté se postupovalo obdobně jako v případě scénáře redukce/eliminace GPG navýšením mezd žen. Pokud byl uvažován například růst mezd ve feminizovaných profesích o 10 %, tak se jednalo o 10 procentních bodů rychlejší růst než v referenčním scénáři.

V těchto scénářích rostou i mužům mzdy rychleji než v referenčním scénáři, protože i ve feminizovaných odvětvích pracují muži. Tyto scénáře mají podobné dopady jako scénáře redukce GPG navýšením mezd žen. Z krátkodobého hlediska převažují pozitivní efekty zvýšené nabídky práce, ve středně a dlouhodobém období však mohou začít převažovat negativní dopady zvýšených mzdových nákladů.

Jako u ostatních skupin scénářů je uvažována jak skoková dynamika, tak postupná dynamika. Uvažuje se navýšení mezd o 5 %, 10 %, 20 %, na úroveň průměrné mzdy a na úroveň průměrné mzdy v mužských profesích. Jako mužské profese byly definovány profese s podílem mužů na zaměstnanosti alespoň 60 %, v členění na 4-místné ISCO. Seznam profesí s převahou mužů je uveden v příloze 7.3.

Nejprve jsou zkoumány ekonomické dopady scénářů, ve kterých se **okamžitě zvýší mzdy/platy ve feminizovaných profesích**. Uvažuje se navýšení mezd o 5 %, 10 %, 20 %, na úroveň průměrné mzdy¹¹¹ a na úroveň průměrné mzdy v mužských profesích. GPG je v těchto scénářích redukován v rozmezí 2 procentní body (scénář zvýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích o 5 %) až téměř zcela (scénář zvýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích na úroveň mezd v mužských profesích).

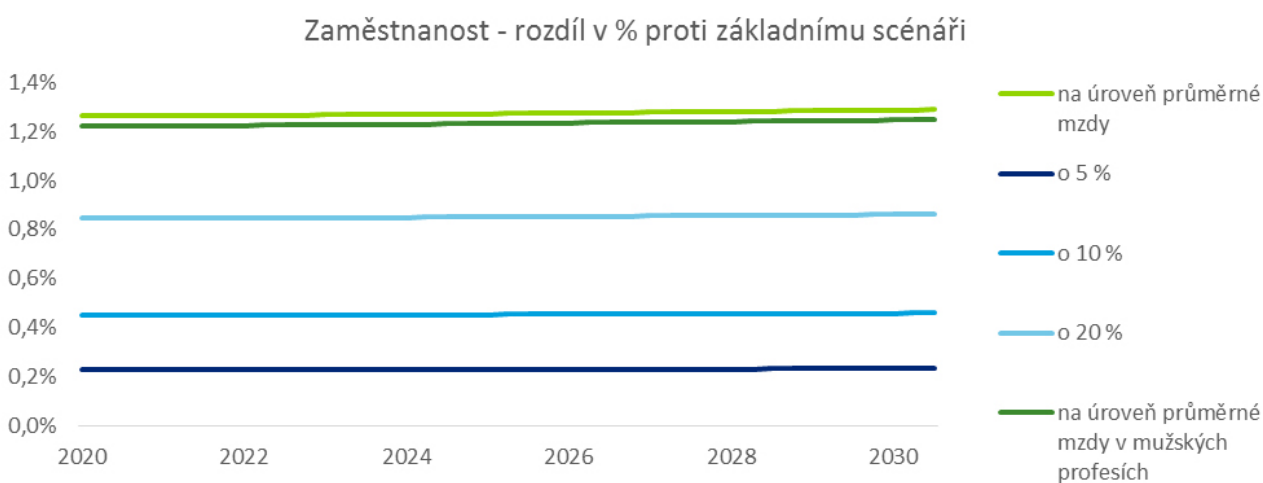
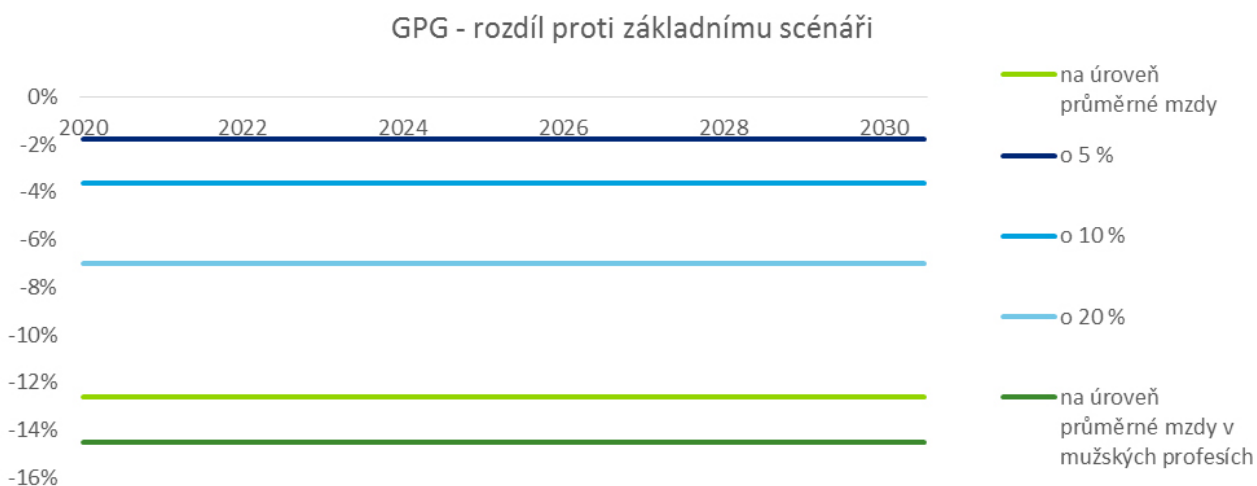
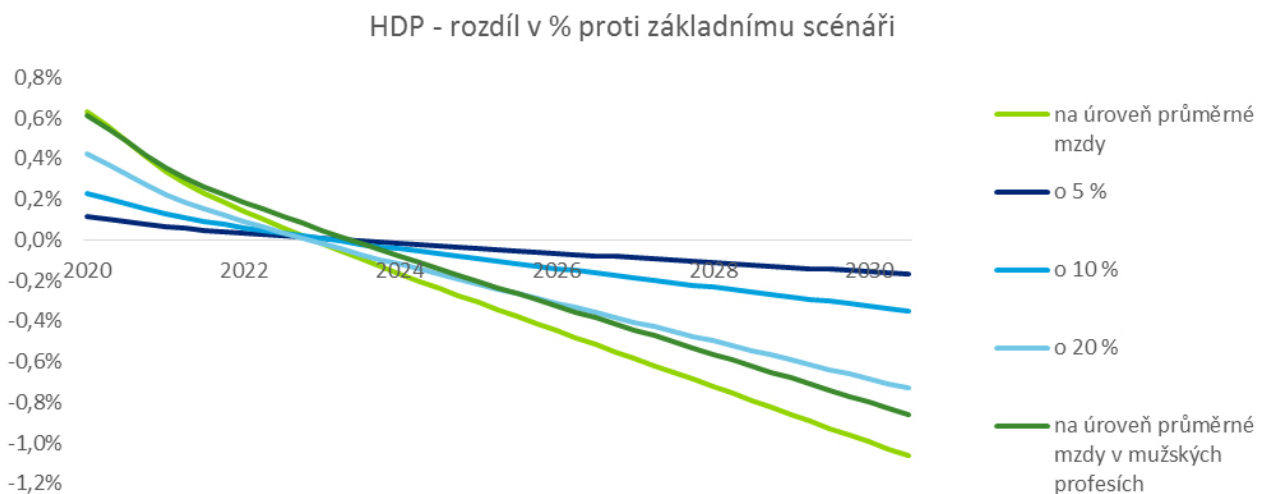
Scénáře jsou dle vytvořeného modelu ekonomicky pozitivní zhruba do roku 2023. Od této doby začnou převažovat negativní dopady zvýšených mzdových nákladů, které budou redukovat ziskovost a investice. Kumulativní dopad na HDP je mírně negativní v rozmezí -0,05 % (scénář zvýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích o 5 %) až -0,36 % (scénář zvýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích na úroveň mezd v mužských profesích).

Vzhledem k růstu mezd/platů dojde k navýšení nabídky práce žen i mužů, mužů však v menším rozsahu, protože mají nižší elasticitu nabídky práce. Zaměstnanost žen se na horizontu prognózy zvýší v rozmezí 0,5 % až 2,7 %, zaměstnanost mužů o 0,04 % až 0,08 %, agregátní zaměstnanost pak o 0,2 % až 1,3 %. **HDP se díky vyšší nabídce práce krátkodobě zvýší o 0,2 až 0,6 %. Na horizontu prognózy je však oproti referenčnímu scénáři o 0,2 % až 1,1 % nižší.**

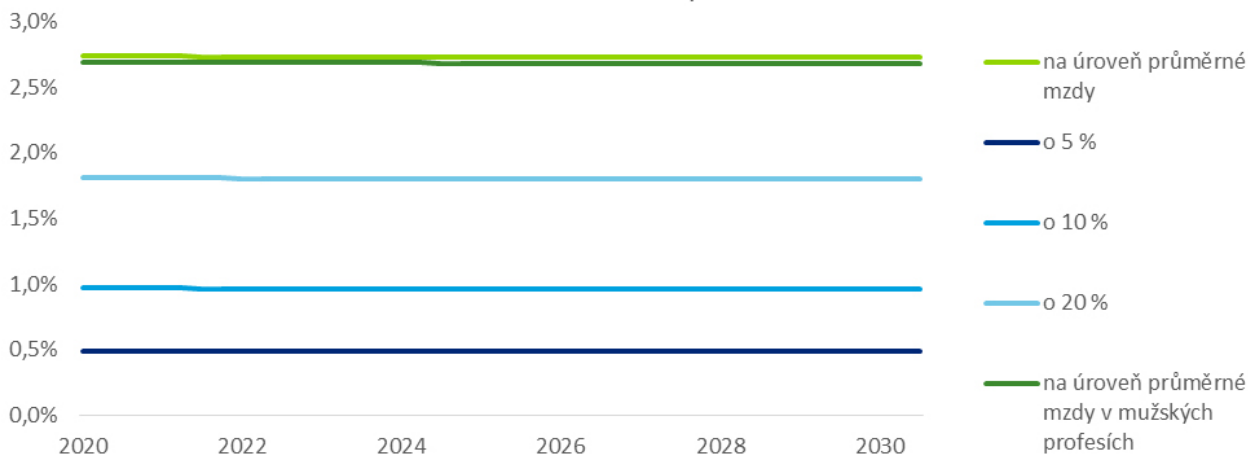
Z tohoto scénáře by profitovaly veřejné rozpočty kvůli zvýšení cenové hladiny firmami v reakci na zvýšené náklady práce. **Příjmy veřejných rozpočtů na horizontu prognózy vzrostou o 1,0 % až 5,7 %, v absolutním vyjádření pak o 27 mld. Kč až 154 mld. Kč.** Vzhledem k tomu, že řada feminizovaných profesí nachází uplatnění ve veřejném sektoru, tak by tento scénář představoval i nezanedbatelné náklady pro veřejný sektor.

¹¹¹ V tomto scénáři se předpokládá, že se průměrná mzda/plat ve feminizovaných profesích zvýší na úroveň nové průměrné mzdy (po zvýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích).

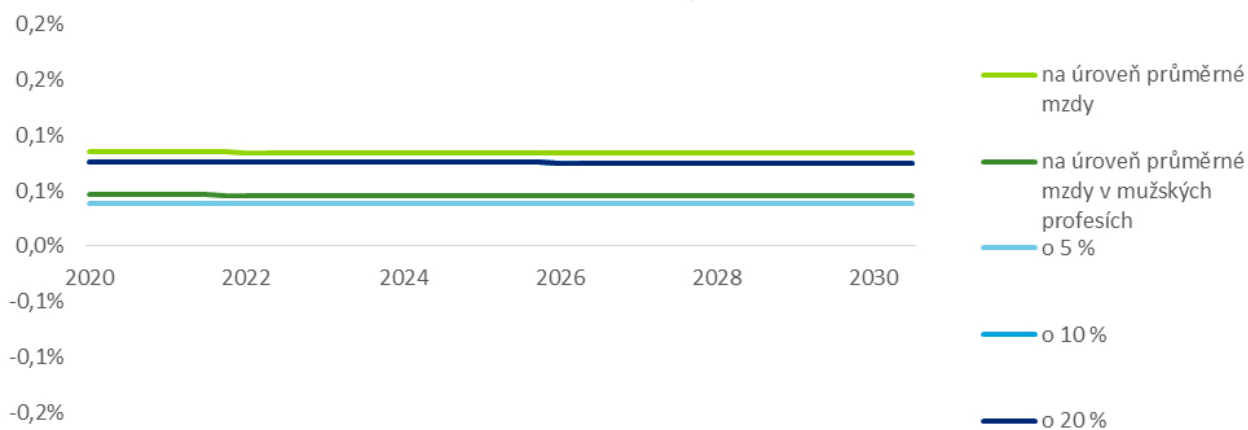
Obr. 21 Okamžité navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích – ekonomické dopady



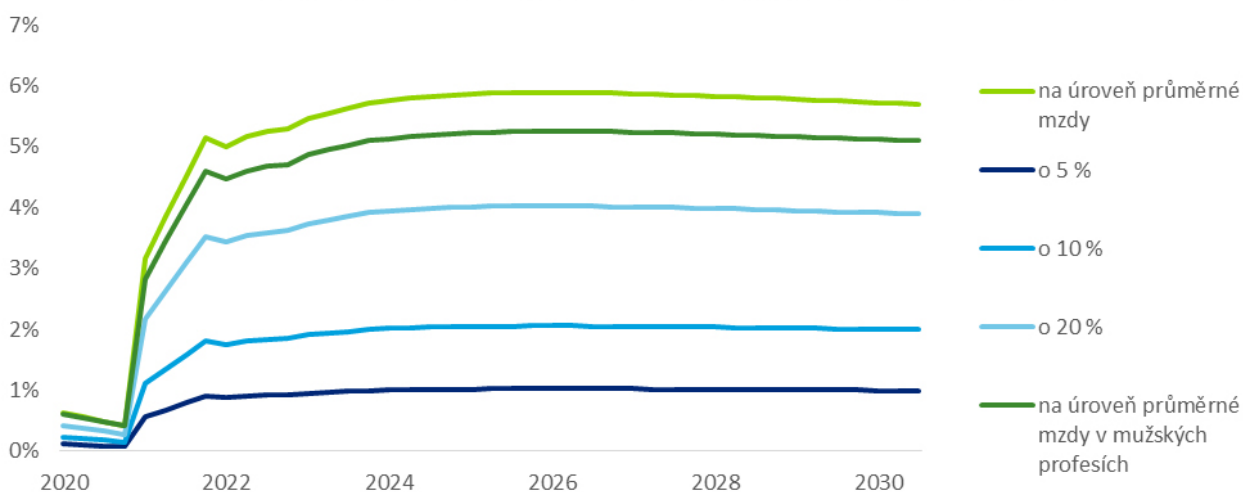
Zaměstnanost žen - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Zaměstnanost mužů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Příjmy veřejných rozpočtů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Zdroj: Deloitte

Snížení GPG navýšením mezd ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejného sektoru

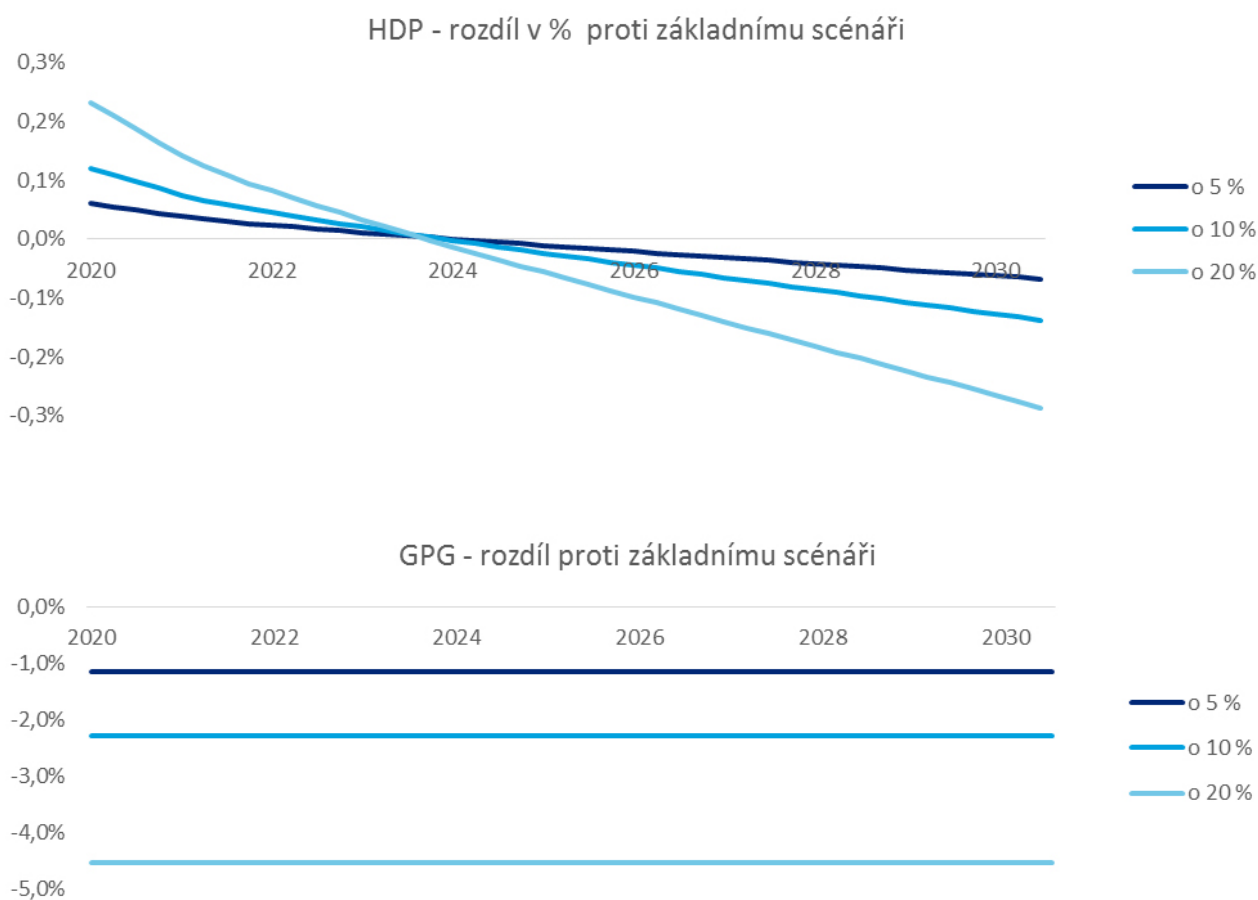
Variací výše uvedené skupiny scénářů jsou scénáře, kdy se **okamžitě zvyšují mzdy/platy ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejného sektoru**. Uvažuje se navýšení mezd o 5 %, 10 % a 20 %.

Ekonomické dopady těchto scénářů jsou podobné jako u scénářů, kde se zvyšují mzdy feminizovaným profesím, jen jsou oproti nim poněkud tlumené, protože se týkají omezeného okruhu profesí. Opět krátkodobé ekonomické dopady jsou pozitivní, ve střednědobém horizontu však převáží negativní dopady zvýšených nákladů práce.

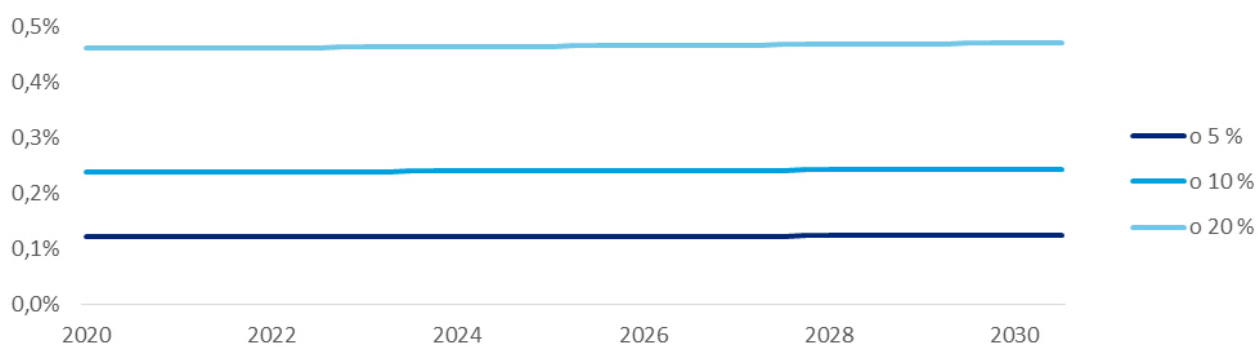
Zaměstnanost žen se v těchto scénářích zvýší na horizontu prognózy v rozmezí 0,3 % až 1,0 %, zaměstnanost mužů o méně než 0,1 %, agregátní zaměstnanost pak o 0,1 % až 0,5 %. **HDP se díky vyšší nabídce práce krátkodobě zvýší o 0,1 % až 0,2 %**. Na horizontu prognózy je však oproti referenčnímu scénáři o 0,1 % až 0,3 % nižší.

Z tohoto scénáře by profitovaly veřejné rozpočty kvůli zvýšení cenové hladiny, což zvýší daňové příjmy navzdory nižšímu reálnému HDP na konci prognózy. **Příjmy veřejných rozpočtů na horizontu prognózy vzrostou o 0,5 % až 1,9 %, v absolutním vyjádření pak o 13 mld. Kč až 50 mld. Kč**. Na druhou stranu by i tento scénář představoval značné náklady pro veřejný sektor, protože by dominantně nesl náklady navyšování platů.

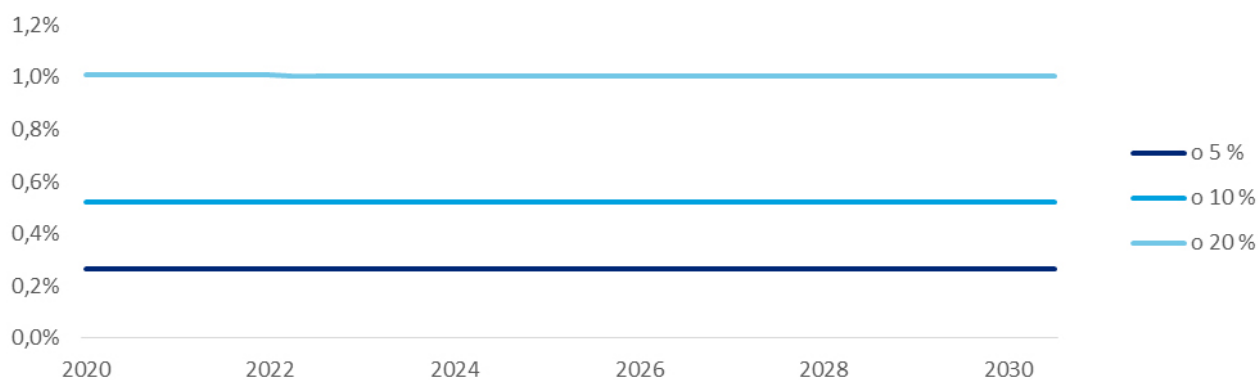
Obr. 22 Okamžitě navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejného sektoru - ekonomické dopady



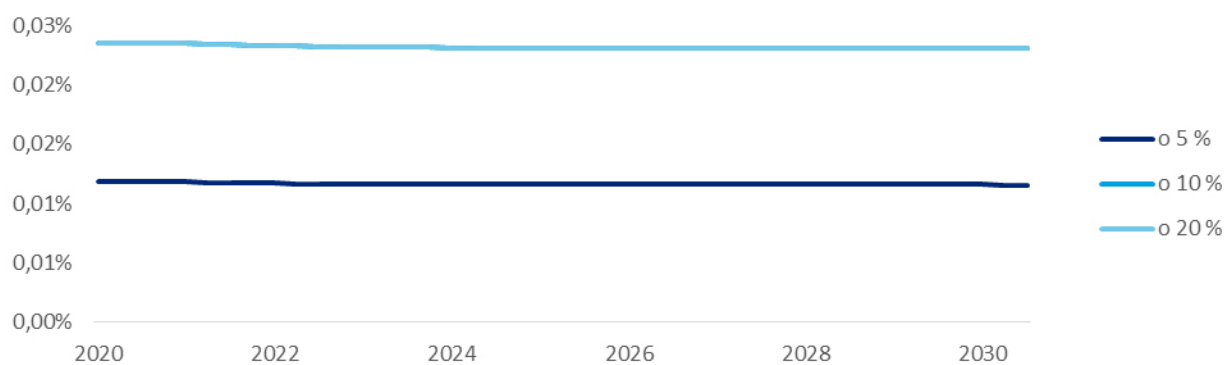
Zaměstnanost - rozdíl v % proti základnímu scénáři



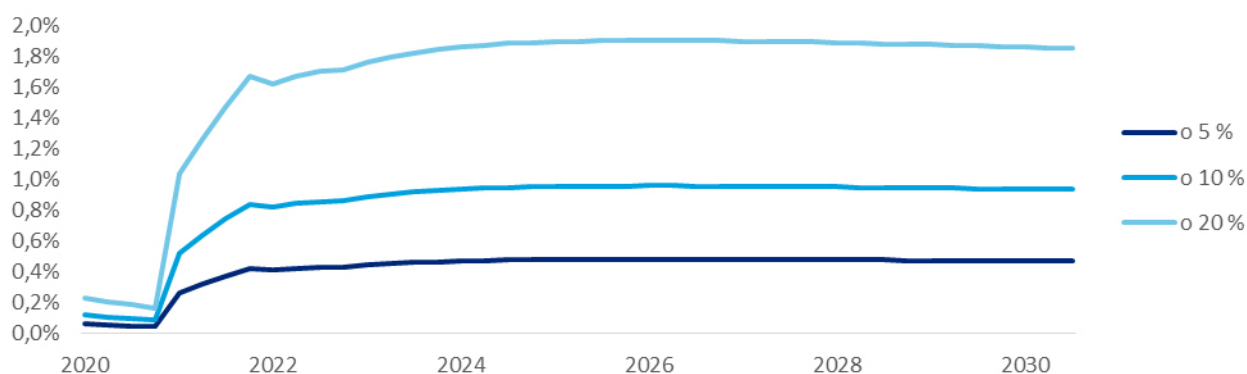
Zaměstnanost žen - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Zaměstnanost mužů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Příjmy veřejných rozpočtů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



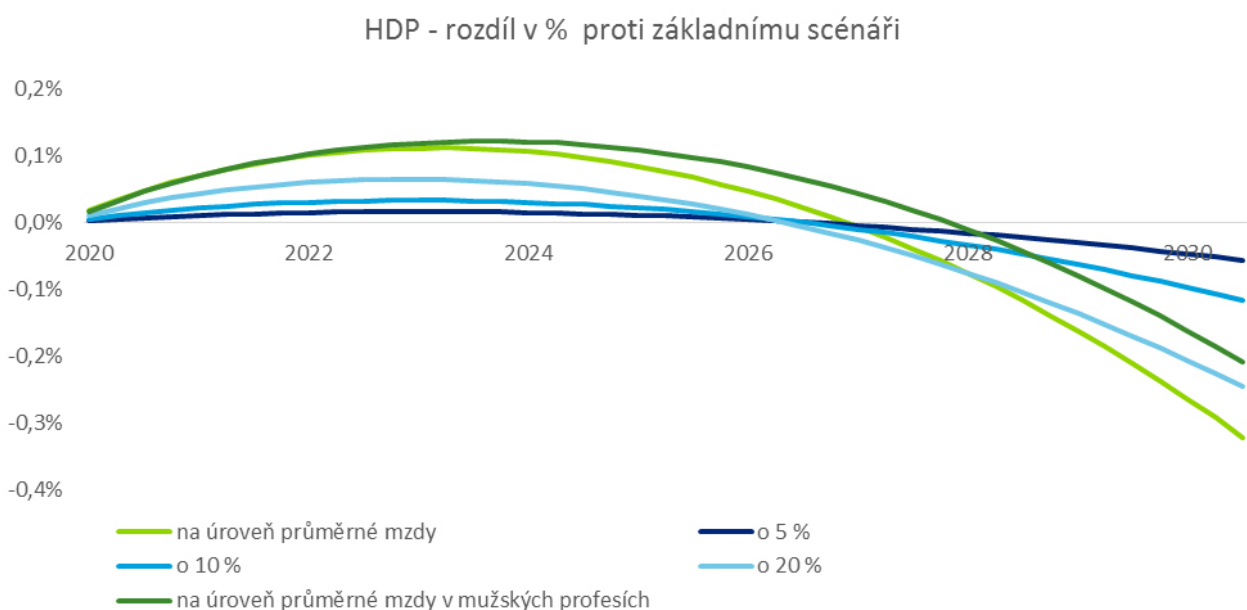
Zdroj: Deloitte

V další skupině scénářů, která je analyzována, se **postupně navyšují mzdy/platy ve feminizovaných profesích**. Stejně jako v předchozích scénářích jsou krátkodobé ekonomické dopady pozitivní, ale dlouhodobé dopady negativní. Pozitivní ekonomické dopady přetrvávají do roku 2026 až 2028 v různých scénářích.

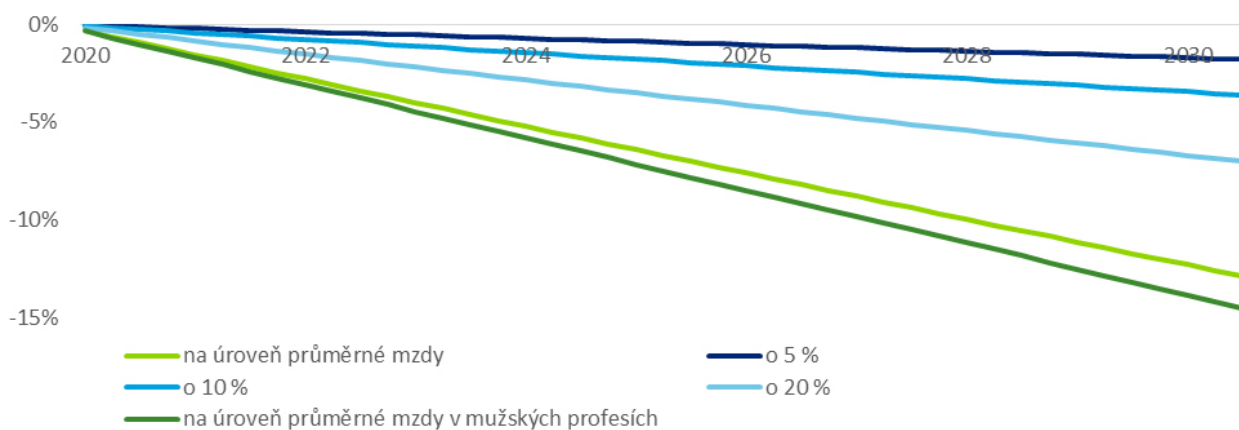
Zaměstnanost žen se na horizontu prognózy zvýší v rozmezí 0,5 % až 3,0 %, agregátní zaměstnanost pak o 0,2 % až 1,4 %. Zaměstnanost mužů se zvýší o méně než 0,1 %. **HDP se díky vyšší nabídce práce krátkodobě zvýší, a to až o 0,1 %.** Na horizontu prognózy je však oproti referenčnímu scénáři **o 0,1 % až 0,3 % nižší**.

Příjmy veřejných rozpočtů na horizontu prognózy vzrostou o 0,9 % až 5,2 %, v nominálním vyjádření pak o 23 mld. Kč až 134 mld. Kč.

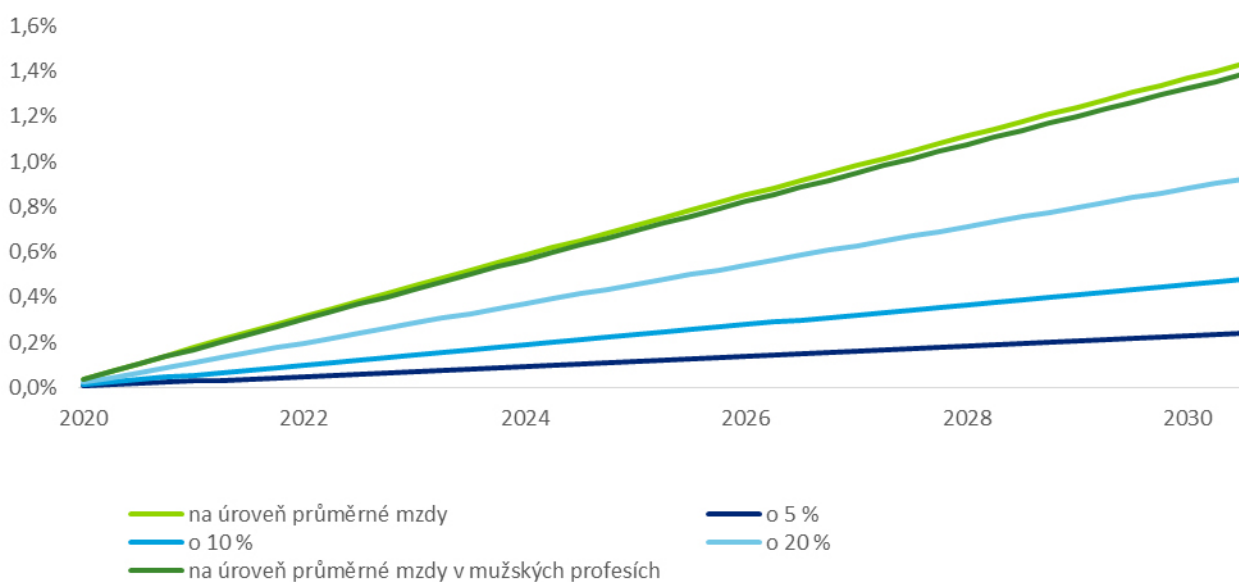
Obr. 23 Postupné navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích – ekonomické dopady



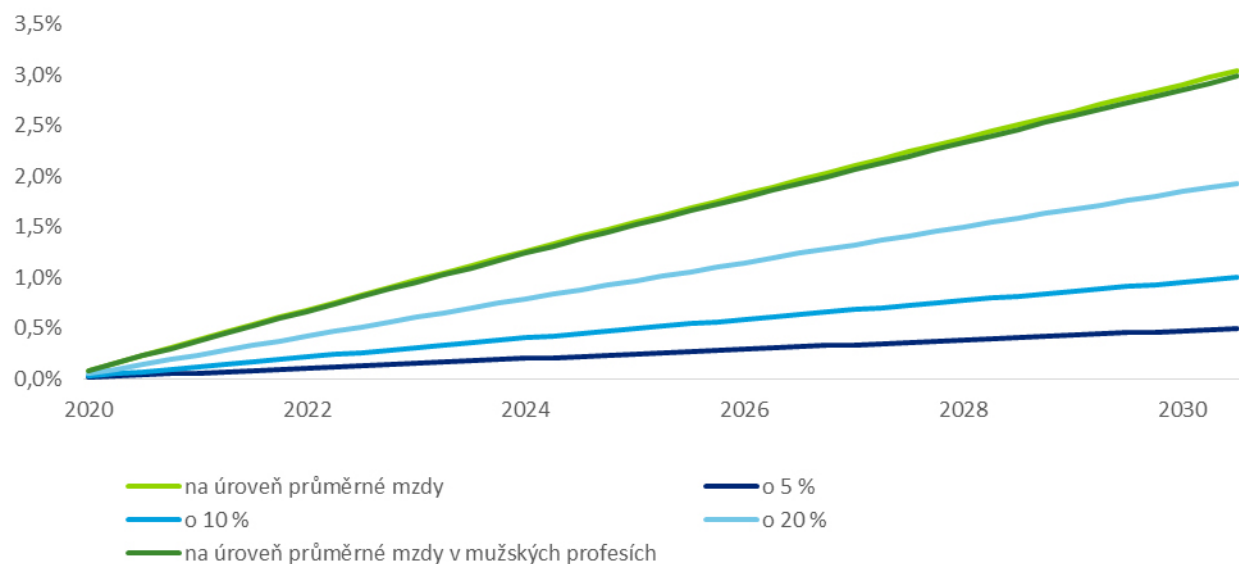
GPG - rozdíl proti základnímu scénáři



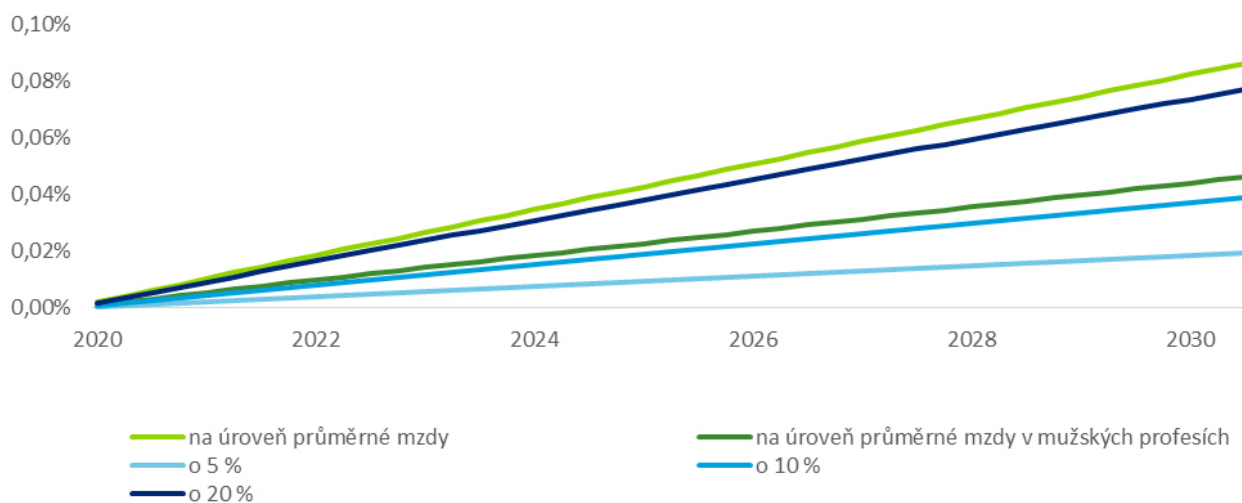
Zaměstnanost - rozdíl v % proti základnímu scénáři



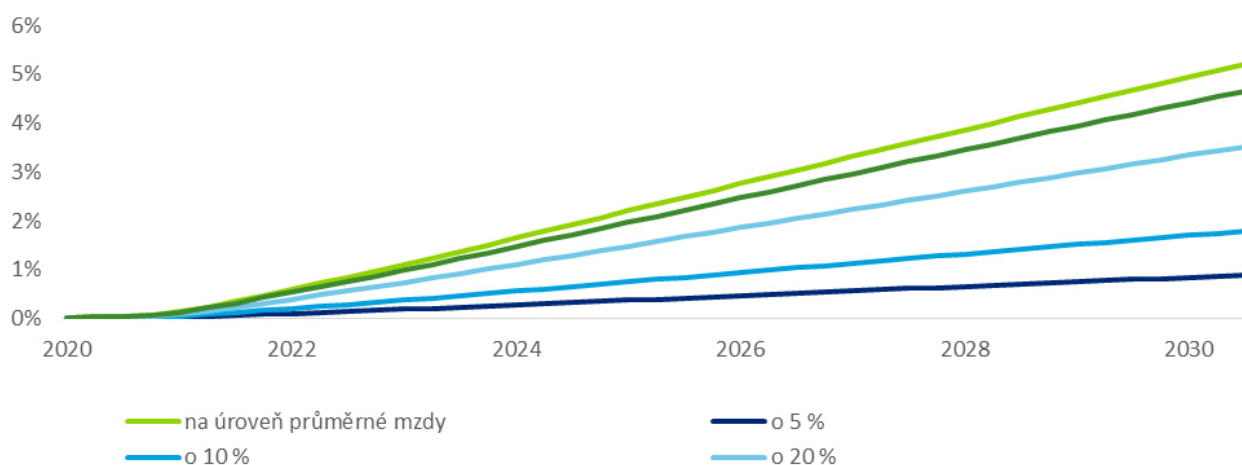
Zaměstnanost žen - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Zaměstnanost mužů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Příjmy veřejných rozpočtů - rozdíl v % proti základnímu scénáři

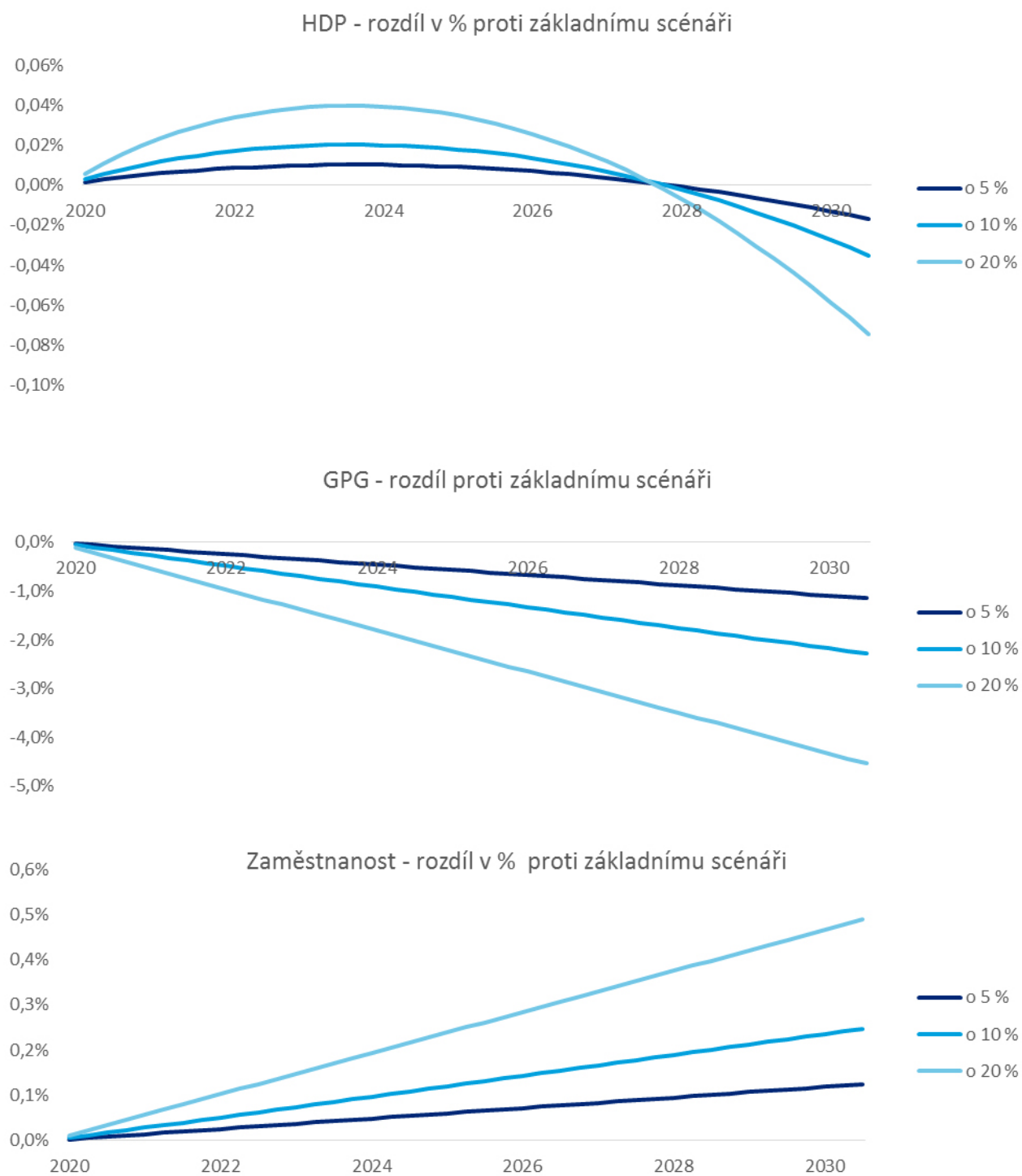


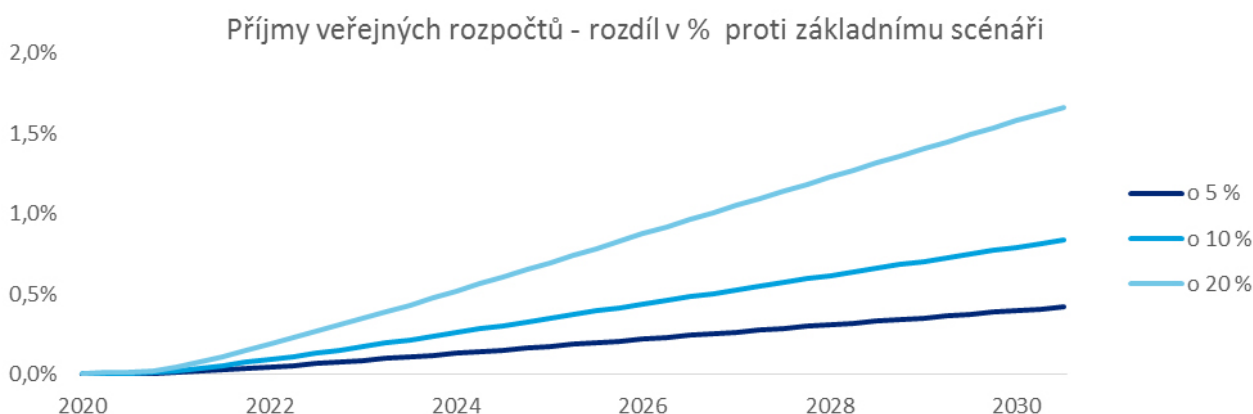
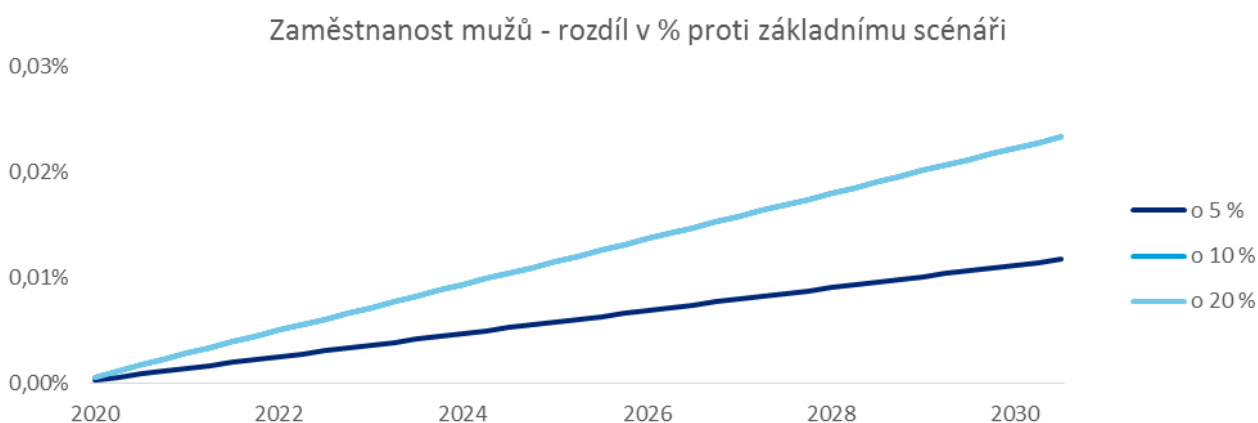
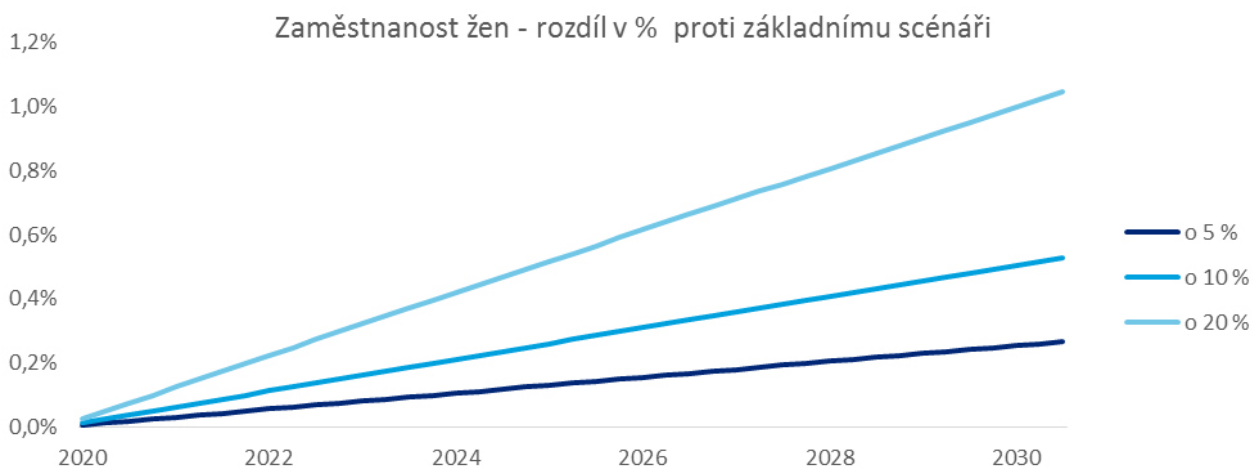
Zdroj: Deloitte

Dále jsou analyzovány scénáře, ve kterých **se postupně navyšují mzdy/platy ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejného sektoru**. Oproti předchozí skupině scénářů jsou ekonomické dopady poněkud tlumené. Zaměstnanost žen se na horizontu prognózy zvýší v rozmezí 0,3 % až 1,0 %, agregátní zaměstnanost pak o 0,1 % až 0,5 %. Zaměstnanost mužů se zvýší o méně než 0,1 %. **HDP se díky vyšší nabídce práce krátkodobě zvýší o méně než 0,1 %**. Na horizontu prognózy je však oproti referenčnímu scénáři až o 0,1 % nižší.

Příjmy veřejných rozpočtů na horizontu prognózy vzrostou o 0,4 % až 1,7 %, v nominálním vyjádření pak o 11 mld. Kč až 43 mld. Kč.

Obr. 24 Postupné navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejného sektoru – ekonomické dopady





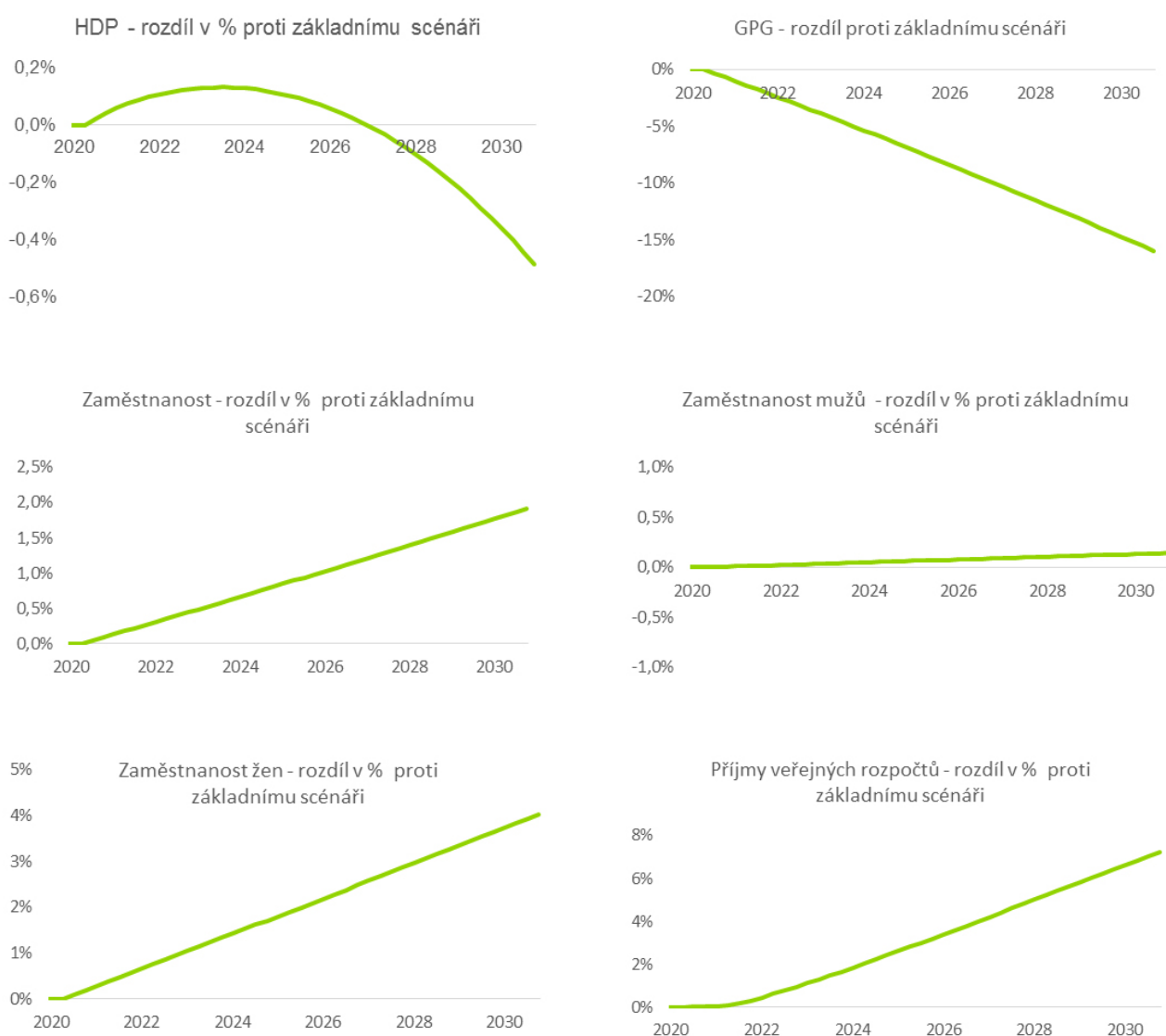
Zdroj: Deloitte

Posledním scénářem, který byl v této skupině scénářů analyzován, byl předpoklad, že rychlejší růst mezd/platů ve feminizovaných profesích posledních 5 let zůstane konstantní až do roku 2030. Dle odhadu zadavatele je v současnosti díky vládním politikám růst mezd/platů ve feminizovaných profesích o 3,7 p. b. vyšší než v ostatních profesích. Dle našich výpočtů se při takovémto růstu mezd ve feminizovaných odvětvích GPG do konce roku 2030 téměř plně eliminuje.

Díky růstu mezd/platů dojde k navýšení nabídky práce žen i mužů. Zaměstnanost žen se na horizontu prognózy zvýší o 4,0 %, zaměstnanost mužů o 0,1 %, agregátní zaměstnanost pak o 1,9 %. **HDP se díky vyšší nabídce práce krátkodobě zvýší o 0,1 %. Na horizontu prognózy je však oproti referenčnímu scénáři o 0,5 % nižší.**

Z tohoto scénáře by profitovaly veřejné rozpočty kvůli zvýšení cenové hladiny, což zvýší daňové příjmy navzdory nižšímu reálnému HDP na konci prognózy. **Příjmy veřejných rozpočtů na horizontu prognózy vzrostou o 7,2 %, v absolutním vyjádření pak o 186 mld. Kč.** Na druhou stranu by i tento scénář představoval značné náklady pro veřejný sektor, protože by nesl náklady navyšování platů. Řada feminizovaných profesí má dominantní podíl veřejného sektoru.

Obr. 25 Rychlejší růst mezd/platů ve feminizovaných profesích posledních 5 let zůstane konstantní až do roku 2030 – ekonomické dopady



Zdroj: Deloitte

Všechny výše zmíněné scénáře shrnuje následující tabulka.

Tab. 5 Makroekonomické dopady navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích a ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejného sektoru

Rozdíl oproti základnímu referenčnímu scénáři na horizontu prognózy				
Název scénáře	HDP	Zaměstnanost	Veřejné rozpočty	Veřejné rozpočty mld. Kč
Okamžité navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích na úroveň průměrné mzdy	-1,1 %	1,3 %	5,7 %	153
Postupné navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích na úroveň průměrné mzdy	-0,3 %	1,4 %	5,2 %	134
Okamžité navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích na úroveň průměrné mzdy v mužských profesích	-0,9 %	1,2 %	5,1 %	137
Postupné navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích na úroveň průměrné mzdy v mužských odvětvích	-0,2 %	1,4 %	4,7 %	120
Navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích o 5 % okamžitě	-0,2 %	0,2 %	1,0 %	27
Navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích o 5 % postupně	-0,06 %	0,2 %	0,9 %	23
Navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích o 10 % okamžitě	-0,4 %	0,5 %	2,0 %	53
Navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích o 10 % postupně	-0,1 %	0,5 %	1,8 %	46
Navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích o 20 % okamžitě	-0,7 %	0,9 %	3,9 %	104
Navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích o 20 % postupně	-0,2 %	0,9 %	3,5 %	91
Navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejné správy o 5 % okamžitě	-0,07 %	0,1 %	0,5 %	13
Navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejné správy o 5 % postupně	-0,02 %	0,1 %	0,4 %	11
Navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejné správy o 10 % okamžitě	-0,1 %	0,2 %	0,9 %	25
Navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejné správy o 10 % postupně	-0,04 %	0,2 %	0,8 %	21
Navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejné správy o 20 % okamžitě	-0,3 %	0,5 %	1,9 %	50
Navýšení mezd/platů ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejné správy o 20 % postupně	-0,07 %	0,5 %	1,7 %	43

Rozdíl oproti základnímu referenčnímu scénáři na horizontu prognózy

Název scénáře	HDP	Zaměstnanost	Veřejné rozpočty	Veřejné rozpočty mld. Kč
Rychlejší růst mezd/platů ve feminizovaných profesích posledních 5 let zůstane konstantní	-0,5 %	1,9 %	7,2 %	186

4.3.3 Eliminace nevysvětlené části GPG (Ženy se stejnými charakteristikami pobírají stejnou mzdu jako muži)

V této části analýzy jsou analyzovány scénáře, ve kterých je eliminována nevysvětlená část GPG a zůstává jen ta část, která je vysvětlena odlišnými charakteristikami žen a mužů jako jsou například odlišné vzdělání, či odlišná struktura zaměstnání mezi ženami a muži. Jinými slovy **v těchto scénářích budou ženy se stejnými charakteristikami jako muži** (stejný věk, vzdělání, kraj, profese) **budou pobírat stejnou hodinovou mzdu/plat jako muži**. Těmto scénářům se do určité míry věnovaly i v předchozí části analýzy, ale zde jsou analyzovány separátně od ostatních scénářů.

Zpracovatel sám nepočítá rozklad GPG na vysvětlenou a nevysvětlenou část. Rozklad přebírá z odborné literatury, konkrétně z (Boll & Lagemann, 2018). V tomto zdroji se rozklad GPG na vysvětlenou a nevysvětlenou složku počítá pomocí v ekonomii standardní metody Oaxaca-Blinder dekompozice. Jádrem této dekompozice jsou dvě regresní rovnice, které vysvětlují hodinové mzdy mužů, respektive žen pomocí pozorovatelných charakteristik. Odhadnuté koeficienty z těchto regresních rovnic se pak použijí na dekompozici GPG na tu část GPG, která je vysvětlená rozdílnými charakteristikami mužů a žen, a na nevysvětlenou část. Podrobnosti viz (Boll & Lagemann, 2018, str. 3).

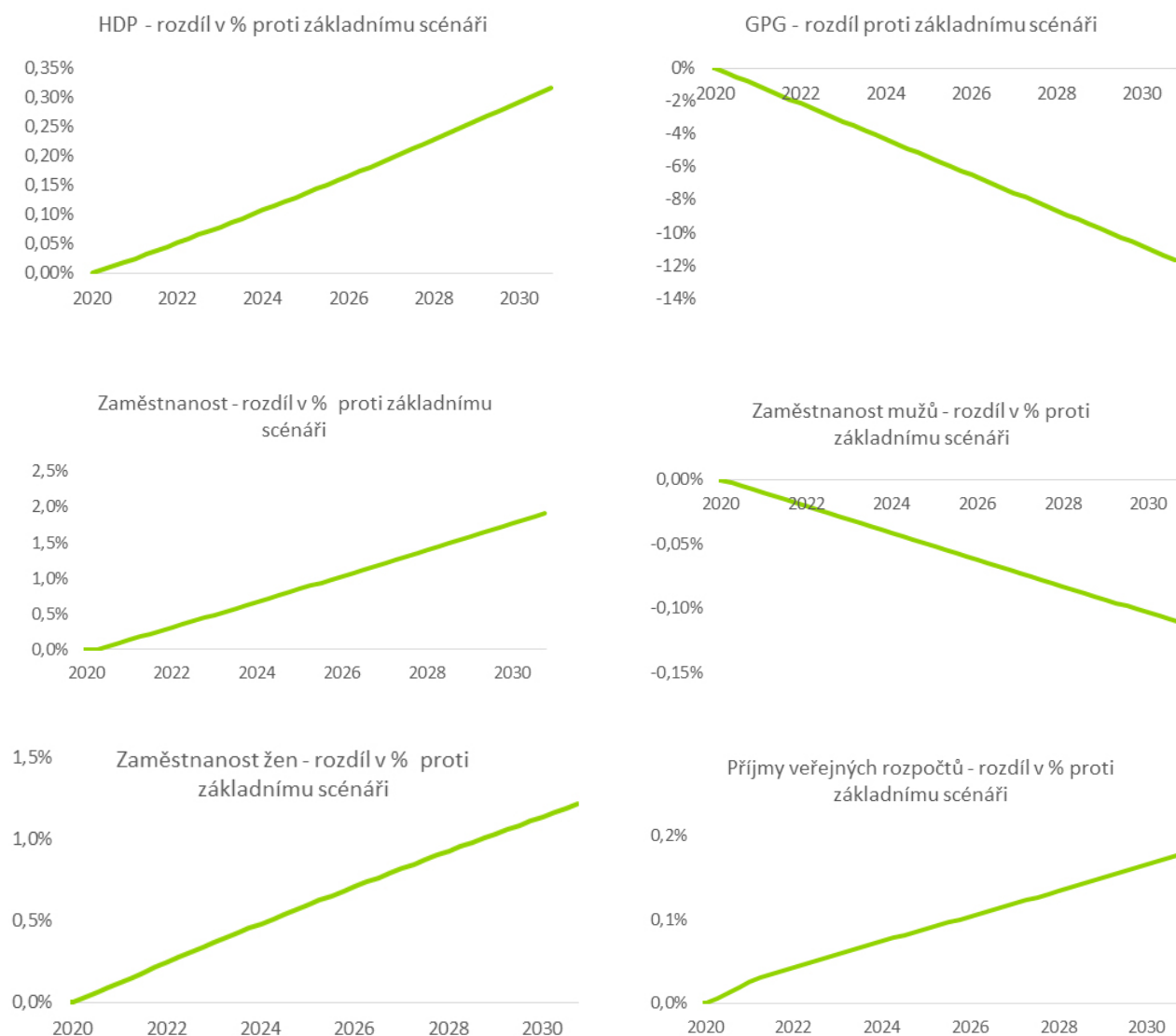
Vysvětlená část GPG je v tomto zdroji odhadována pro ČR na 5,1 % v roce 2014. Předpokládá se, že od roku 2014 je nevysvětlená část GPG konstantní, aby nebylo nutné se spoléhat na obtížně verifikovatelné hypotézy, jakým směrem by se nevysvětlená část GPG mohla v čase vyvíjet.

Obdobně jako u ostatních scénářů je uvažována redukce GPG jen navýšením mezd žen s tím, že dojde k navýšení nákladů firem, i redukcí GPG navýšením dynamiky mezd žen a snížením dynamiky mezd mužů při stejných nákladech práce jako v referenčním scénáři.

Nejprve je analyzován subscénář **navýšení dynamiky mezd žen a snížení dynamiky mezd mužů** a s tím, že do roku 2030 dojde k postupné eliminaci nevysvětlené části GPG. Kvalitativně jsou výsledky obdobné jako u ostatních scénářů, ve kterých se redukuje GPG navýšením dynamiky mezd žen a snížením dynamiky mezd mužů. Kvantitativně je pak dopad na ekonomiku větší než ve scénáři redukce GPG o 50 %, ale menší než ve scénáři kompletní eliminace GPG.

Při této redukcí GPG dochází k nárůstu agregátní zaměstnanosti o 0,5 %. Zaměstnanost žen roste o 1,2 %, zaměstnanost mužů klesá o 0,1 %. V důsledku zvýšení zaměstnanosti a dalším pozitivním ekonomickým efektům dochází k **nárůstu HDP na horizontu roku 2030 o 0,3 % v porovnání se referenčním scénářem. Nárůst HDP má pozitivní dopad na veřejné rozpočty, když dojde k nárůstu příjmů o 0,2 % respektive o 4,6 mld. Kč.**

Obr. 26 Postupná eliminace nevysvětlené části GPG rychlejším růstem mezd žen než mezd mužů – ekonomické dopady



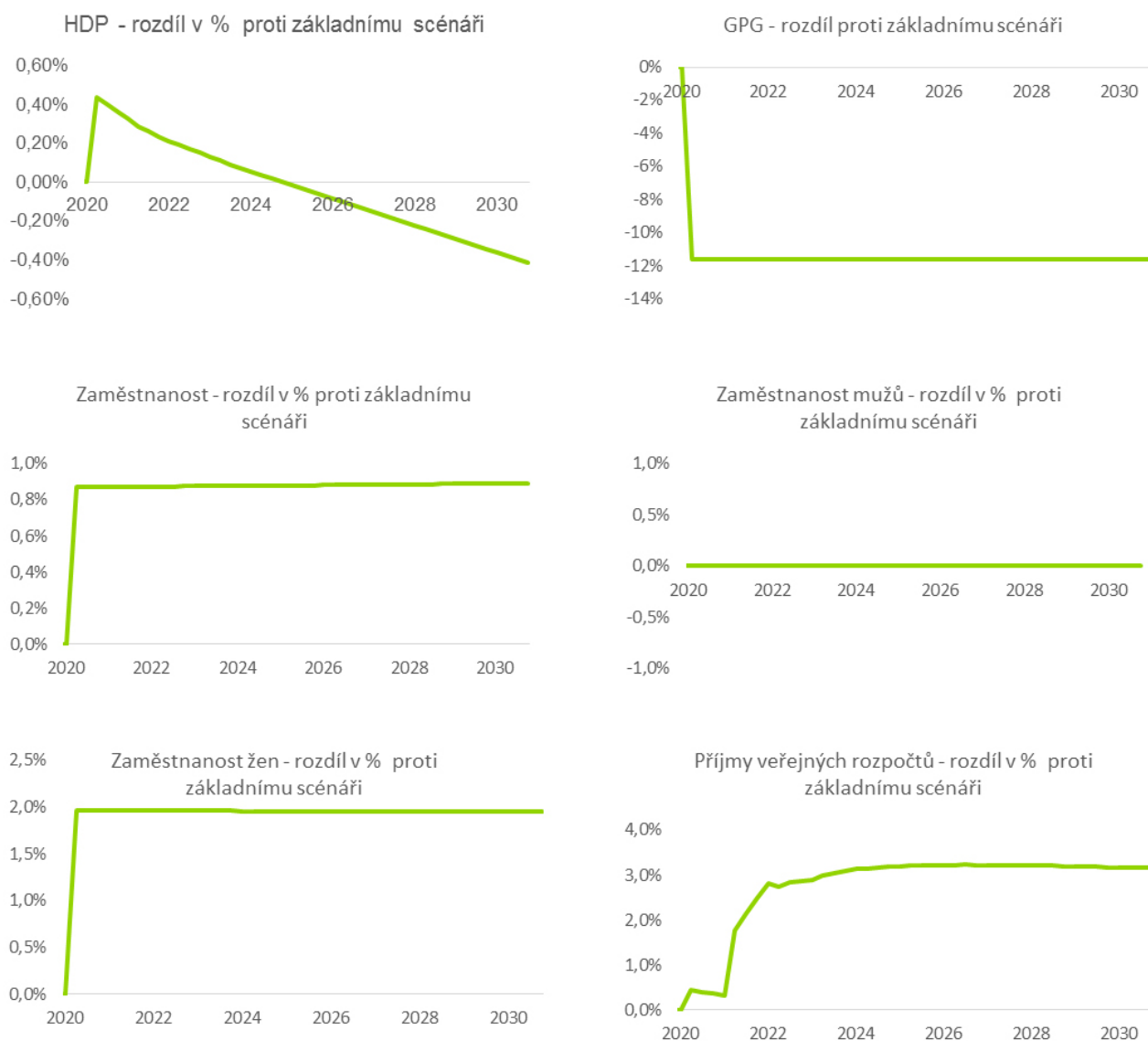
Zdroj: Deloitte

V dalším subs scénáři se předpokládá **okamžitá redukce nevysvětlené části GPG navýšením mezd žen**. Jinými slovy firmy se rozhodnou na úkor své profitability navýšit mzdy ženám nebo jsou k tomu motivovány regulací. Ekonomické efekty tohoto scénáře jsou větší než ve scénáři okamžitá redukce GPG o 50 % zvýšením mezd žen, ale menší než ve scénáři kompletní redukce GPG. Stejně jako ve zmíněných scénářích je krátkodobý ekonomický dopad pozitivní, ale dlouhodobý dopad negativní.

Zaměstnanost žen se na horizontu prognózy zvýší o 2,0 %, agregátní zaměstnanost pak o 0,9 %. Zaměstnanost mužů zůstane stejná jako v referenčním scénáři. **HDP se díky vyšší nabídce práce krátkodobě zvýší o 0,4 %.** **Na horizontu prognózy je však oproti referenčnímu scénáři o 0,4 % nižší.**

Z tohoto scénáře by profitovaly veřejné rozpočty kvůli zvýšení cenové hladiny firmami. **Příjmy veřejných rozpočtů na horizontu prognózy vzrostou o 3,2 %, v nominálním vyjádření pak o 85 mld. Kč.**

Obr. 27 Okamžitá eliminace nevysvětlené části GPG zvýšením mezd žen – ekonomické dopady



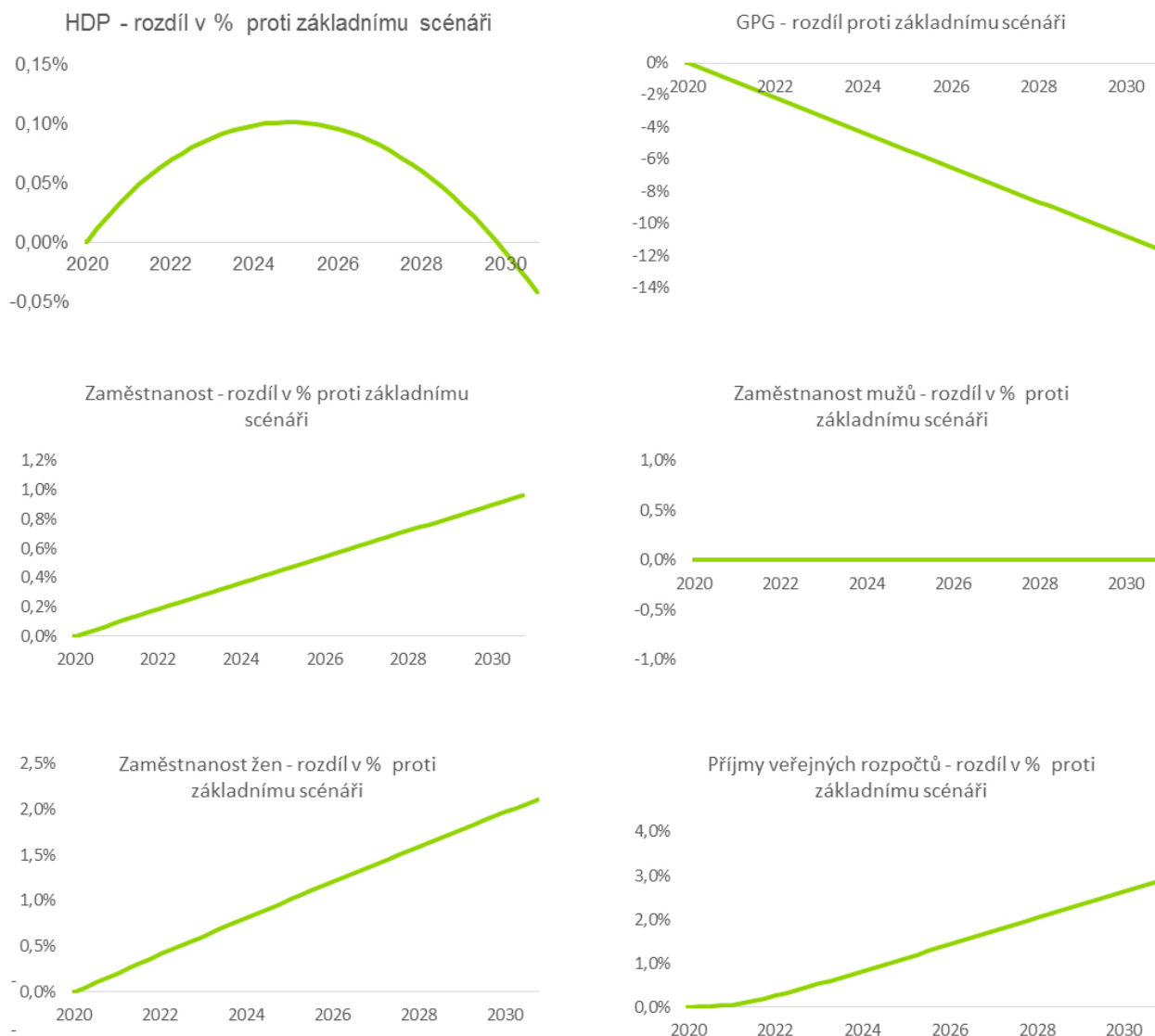
Zdroj: Deloitte

Posledním z této skupiny scénářů je postupná eliminace nevysvětlené části GPG, kdy firmy postupně navýšují mzdy ženám tak, že do konce roku 2030 je kompletně eliminována nevysvětlená část GPG. Tento scénář má ekonomicky pozitivní dopad až do roku 2029. Na konci zkoumaného období však již převládnu negativní ekonomické dopady zvýšených nákladů práce nad pozitivními dopady vyšší nabídky práce.

Zaměstnanost žen se na horizontu prognózy zvýší o 2,1 %, agregátní zaměstnanost pak o 1,0 %. Zaměstnanost mužů zůstane stejná jako v referenčním scénáři. **HDP se díky vyšší nabídce práce krátkodobě zvýší o 0,1 %. Na horizontu prognózy je však oproti referenčnímu scénáři o 0,04 % nižší.**

Z tohoto scénáře by profitovaly veřejné rozpočty kvůli zvýšení cenové hladiny firmami. **Příjmy veřejných rozpočtů na horizontu prognózy vzrostou o 2,6 %, v nominálním vyjádření pak o 74 mld. Kč.**

Obr. 28 Postupná eliminace nevysvětlené části GPG zvýšením mezd žen – ekonomické dopady



Zdroj: Deloitte

Ekonomické dopady jednotlivých scénářů navýšení zaměstnanosti žen shrnuje následující tabulka.

Tab. 6 Makroekonomické dopady eliminace nevysvětlené části GPG

Rozdíl oproti základnímu referenčnímu scénáři na horizontu prognózy				
Název scénáře	HDP	Zaměstnanost	Veřejné rozpočty	Veřejné rozpočty (mld. Kč)
Postupná eliminace nevysvětlené části GPG do roku 2030 rychlejším růstem mezd žen než mezd mužů	0,3 %	0,5 %	0,2 %	4,6
Okamžitá eliminace nevysvětlené části GPG zvýšením mezd žen	-0,4 %	0,9 %	3,2 %	85
Postupná eliminace nevysvětlené části GPG zvýšením mezd žen	-0,04 %	1,0 %	2,9 %	74

4.3.4 Navýšení zaměstnanosti žen

V této skupině scénářů jsou analyzovány dopady prarodinné politiky na ekonomiku. Prarodinná politika by ženám umožnila pracovat již v průběhu rodičovské na částečný úvazek a více skloubit péči o děti s prací. V tomto modelu by se její efekt projevil tím, že při stejných mzdách jako v referenčním scénáři a za dalších jinak stejných okolností by došlo k navýšení nabídky práce žen. Proto jsou do produkční funkce dosazovány předem definované scénáře navýšení nabídky práce žen. Jsou uvažována navýšení nabídky práce žen o 5 %, 10 %, 20 %, na úroveň nejlepší země EU a na úroveň mužů. Modelováno je jak okamžité, tak postupné navýšení zaměstnanosti.

Tyto scénáře jsou ekonomicky pozitivní. Dochází v nich ke zvýšení reálného HDP, protože se zvyšuje zaměstnanost. Kapitálová zásoba rovněž mírně roste, protože jsou pozitivně ovlivněny zisky firem, a tedy i investice. Produkční funkce vykazuje klesající mezní výnosy z faktoru, proto například při zvýšení zaměstnanosti o 10 % se za jinak stejných okolností reálný HDP zvýší o méně než 10 %.

V těchto scénářích se nepředpokládají žádné negativní důsledky politik zvyšujících zaměstnanost žen, protože se předpokládá, že náklady neponesou firmy, ale veřejné rozpočty, a také že tyto náklady budou malé.

Nejprve jsou uvažovány **scénáře s okamžitým navýšením zaměstnanosti žen. Ve scénáři navýšení zaměstnanosti na úroveň nejlepší země EU bylo jako nejlepší země identifikováno Švédsko.** Míra zaměstnanosti žen je zde 80 % vs. 72 % v Česku.¹¹² Předpokládá se tedy **okamžité navýšení zaměstnanosti žen o 11,1 %** oproti referenčnímu scénáři. Jelikož není znám budoucí vývoj zaměstnanosti žen ve Švédsku, byla ponechána po celou dobu prognózy na stále současné úrovni. Relativní rozdíl zaměstnanosti žen v tomto scénáři oproti referenčnímu scénáři bude v čase klesat, až se dostane na úroveň 5 % na horizontu prognózy, protože zaměstnanost žen v referenčním scénáři roste. Absolutně ale zaměstnanost žen v tomto scénáři neklesá, jen se snižuje relativní rozdíl oproti referenčnímu scénáři.

Ve scénáři navýšení zaměstnanosti žen na úroveň zaměstnanosti mužů se zvýší zaměstnanost žen okamžitě o 25,5 % oproti referenčnímu scénáři. Na horizontu prognózy je zaměstnanost žen o 19,4 % vyšší než v referenčním scénáři. Relativní rozdíl vůči referenčnímu scénáři se s časem snižuje, což je dané tím, že se v referenčním scénáři zvyšuje zaměstnanost žen a tím se zvyšuje i základna, vůči které porovnáváme zvýšenou zaměstnanost žen. Absolutně zaměstnanost žen na horizontu prognózy neklesá.

Agregátní zaměstnanost následuje v těchto scénářích zaměstnanost žen a okamžitě se zvýší v rozmezí 2,2 % až 11,3 %. Relativní rozdíl oproti referenčnímu scénáři následně klesá ve scénářích zvýšení zaměstnanosti žen na úroveň nejlepší země EU a zvýšení zaměstnanosti na úroveň zaměstnanosti mužů až na úroveň 2,3 % respektive 9,1 % na horizontu prognózy. Absolutně ale zaměstnanost neklesá v žádném scénáři.

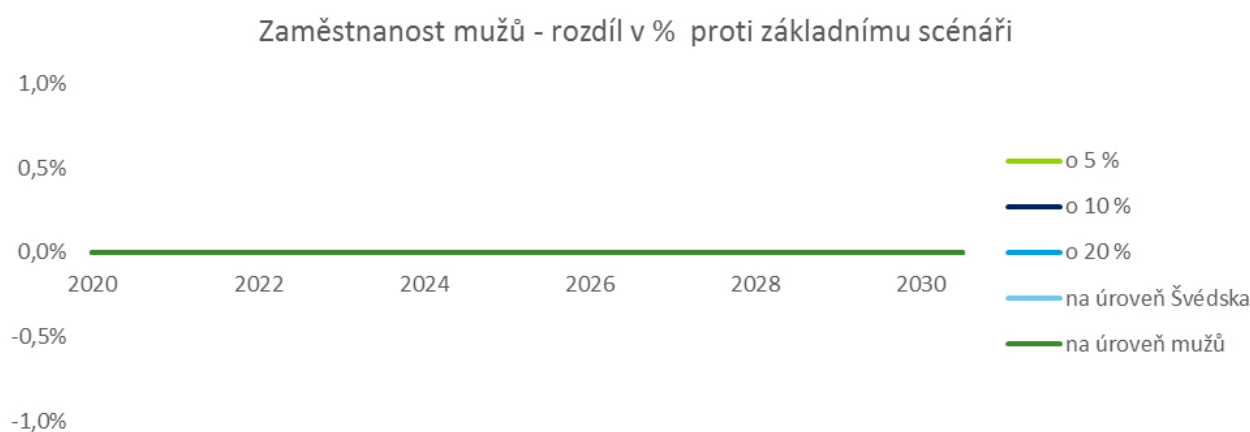
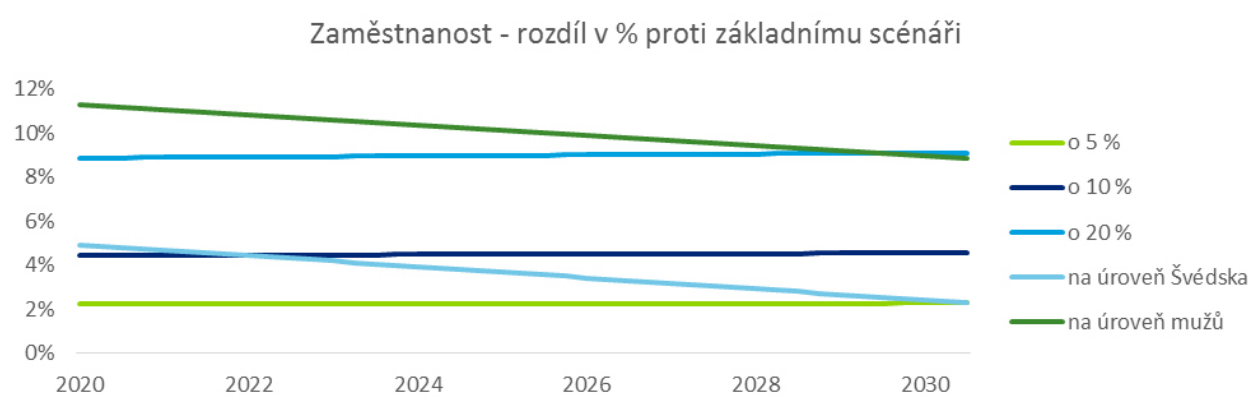
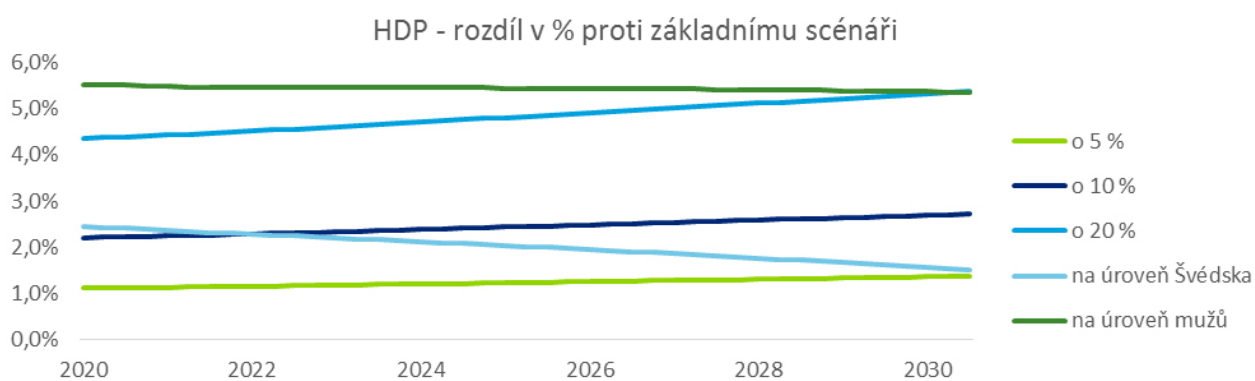
Pozitivní dopady na HDP se v těchto scénářích pohybují mezi 5,4 % (zvýšení zaměstnanosti žen o 20 % a zvýšení zaměstnanosti žen na úroveň zaměstnanosti mužů) a 1,4 % (zvýšení zaměstnanosti žen o 5 %) na horizontu prognózy. Kumulativní dopady na HDP se pohybují mezi 5,4 % a 1,2 %¹¹³.

Dopady na veřejné rozpočty jsou pozitivní. Pohybují se mezi 6,9 % a 1,7 %. Scénáře s největšími pozitivními dopady jsou opět zvýšení zaměstnanosti žen o 20 % a zvýšení zaměstnanosti žen na úroveň zaměstnanosti mužů. V absolutních hodnotách se pohybují v rozmezí 185 mld. Kč až 46 mld. Kč.

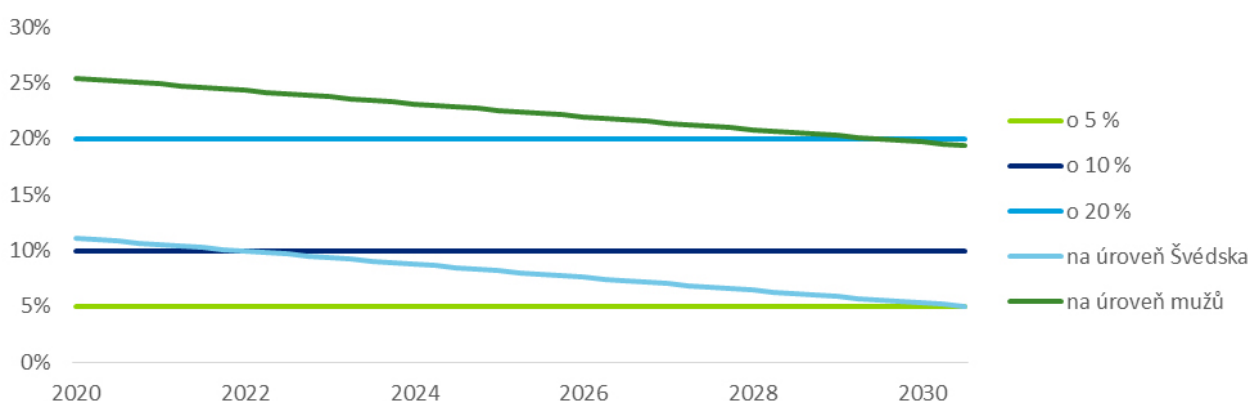
¹¹² <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200306-1>

¹¹³ Kumulativní dopad na HDP je počítán jako (suma HDP ve zkoumaném scénáři na horizontu prognózy – suma HDP v referenčním scénáři) / suma HDP v referenčním scénáři.

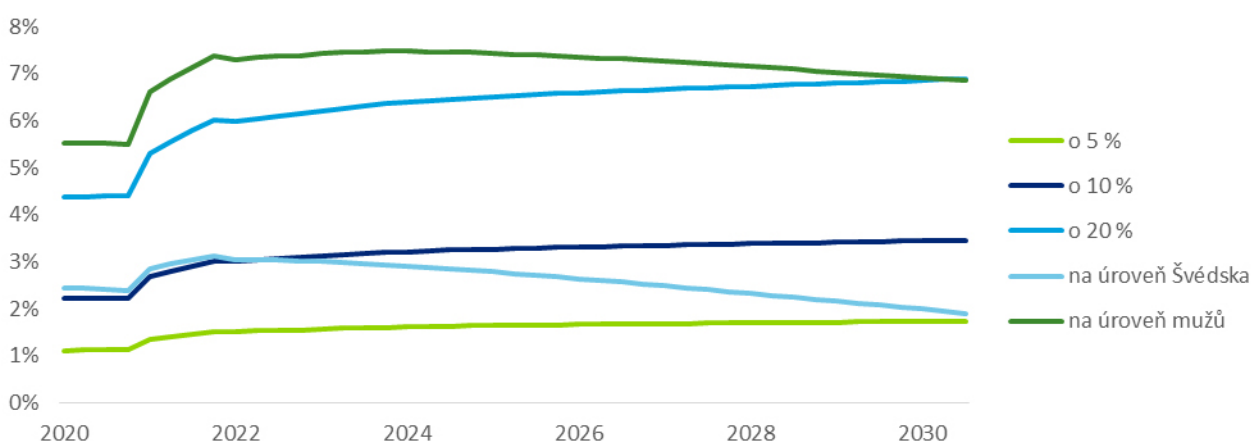
Obr. 29 Okamžité navýšení zaměstnanosti žen – ekonomické dopady



Zaměstnanost žen - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Příjmy veřejných rozpočtů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



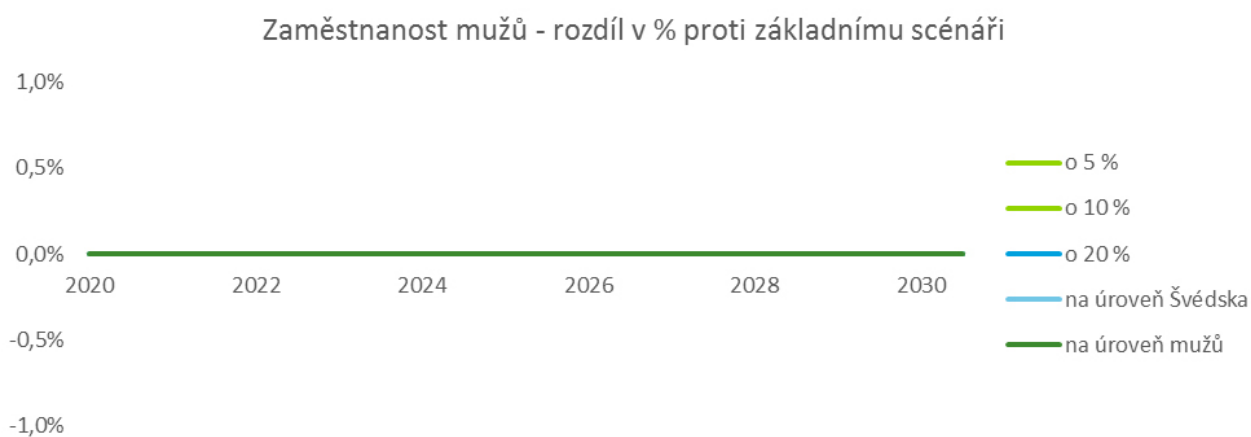
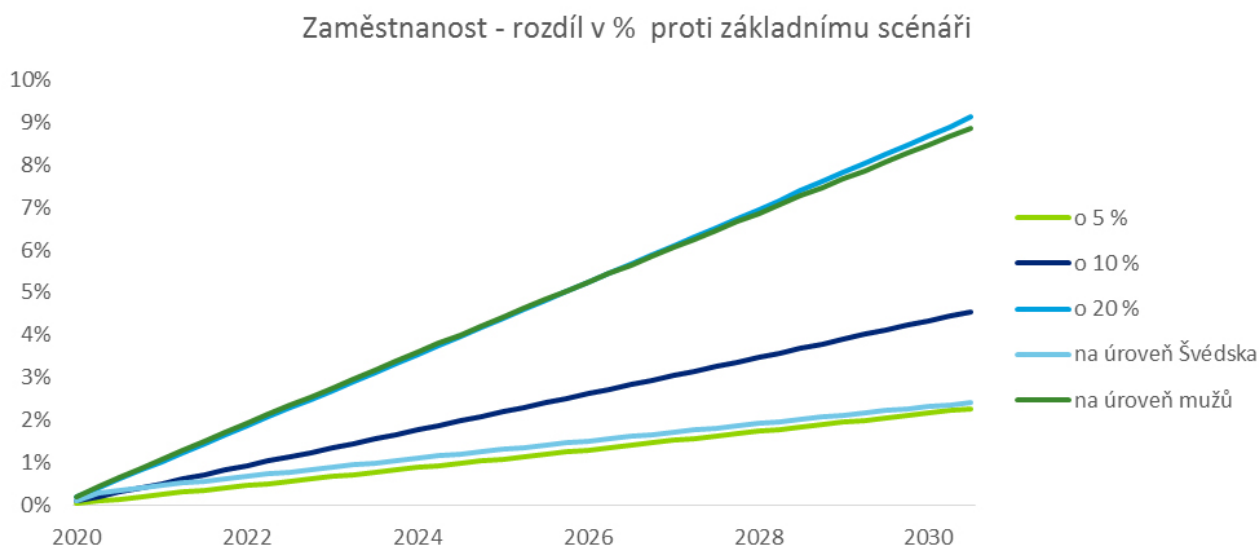
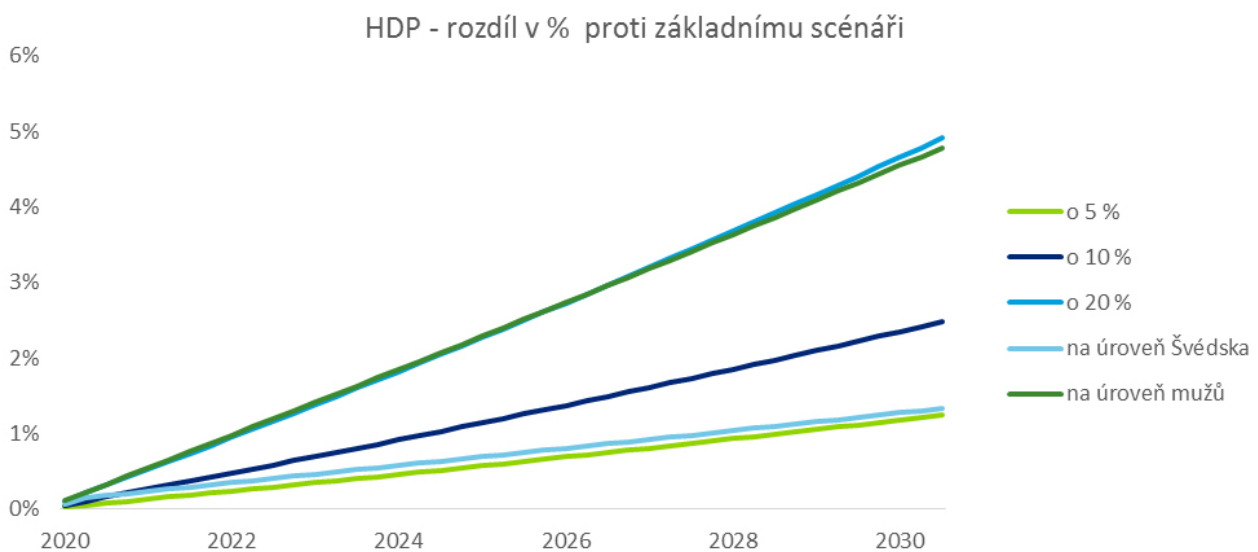
Zdroj: Deloitte

V neposlední řadě jsou zkoumány **scénáře postupného navyšování zaměstnanosti žen** na cílovou hodnotu po celou dobu zkoumaného horizontu. Opět jsou uvažovány scénáře navýšení zaměstnanosti žen o 5 %, 10 %, 20 %, na úroveň nejlepší země EU a na úroveň mužů. Vše v komparaci s referenčním scénářem. Agregátní zaměstnanost se bude také zvyšovat postupně na celém horizontu jen relativně méně než zaměstnanost žen.

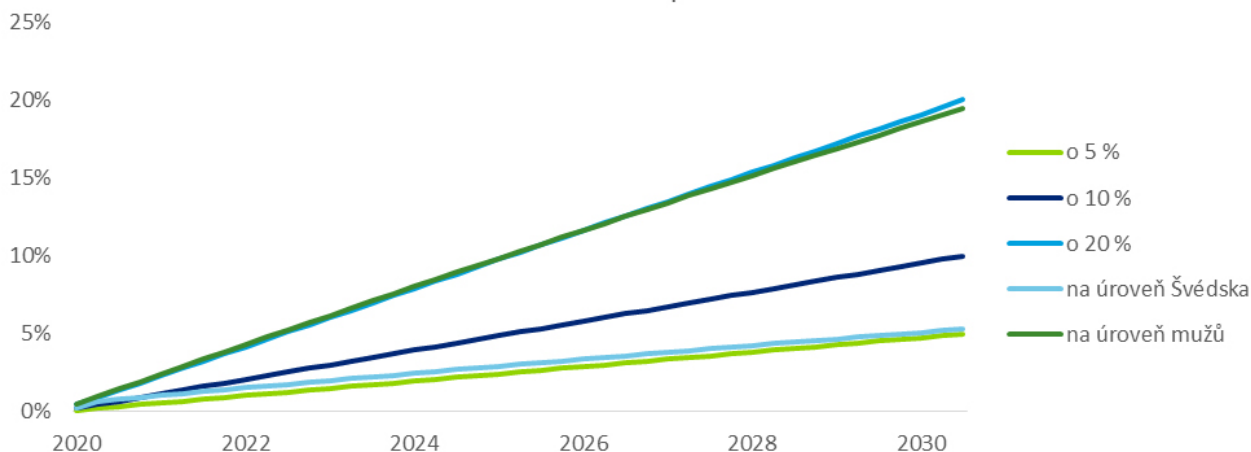
Ekonomické dopady těchto scénářů jsou rovněž pozitivní. V důsledku zvýšení zaměstnanosti a v důsledku pozitivního dopadu na investice se **reálný HDP se v porovnání s referenčním scénářem zvýší v rozmezí 4,9 % až 1,2 % na horizontu prognózy, nicméně zvyšování bude postupné. Největší pozitivní dopady mají scénáře zvýšení zaměstnanosti žen o 20 % a zvýšení zaměstnanosti na úroveň mužů. Nejmenší ekonomický dopad má scénář zvýšení zaměstnanosti žen o 5 % a zvýšení zaměstnanosti na úroveň Švédska. Kumulativní dopady na HDP se pohybují v rozmezí 2,6 % až 0,6 %.**

Dopady na veřejné finance jsou rovněž pozitivní. Na horizontu prognózy se pozitivní dopady pohybují v rozmezí 6,4 % (scénář navýšení zaměstnanosti žen o 20 %) až 1,7 % (scénář navýšení zaměstnanosti žen o 5 %). V nominálním vyjádření pak v rozmezí 164 mld. Kč až 41 mld. Kč.

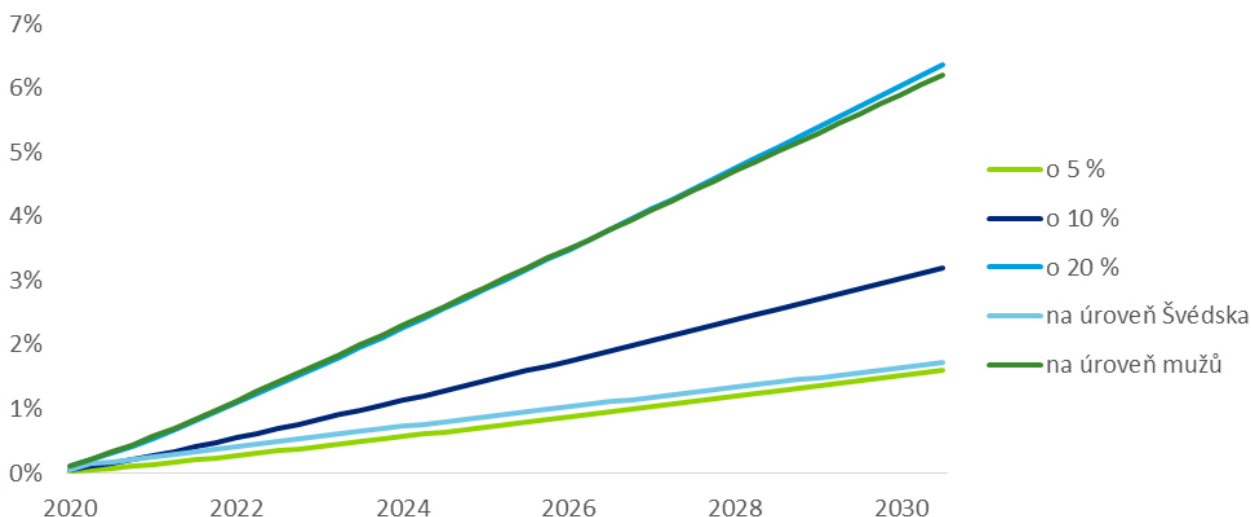
Obr. 30 Postupné navýšení zaměstnanosti žen – ekonomické dopady



Zaměstnanost žen - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Příjmy veřejných rozpočtů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Zdroj: Deloitte

Ekonomické dopady jednotlivých scénářů navýšení zaměstnanosti žen shrnuje následující tabulka.

Tab. 7 Makroekonomické dopady navýšení zaměstnanosti žen

Rozdíl oproti základnímu referenčnímu scénáři na horizontu prognózy				
Název scénáře	HDP	Zaměstnanost	Veřejné rozpočty	Veřejné rozpočty (mld. Kč)
Okamžité navýšení zaměstnanosti žen na úroveň nejlepší země EU	1,5 %	2,3 %	1,9 %	53
Postupné navýšení zaměstnanosti žen na úroveň nejlepší země EU	1,3 %	2,4 %	1,7 %	44
Okamžité navýšení zaměstnanosti žen na úroveň zaměstnanosti mužů	5,4 %	8,9 %	6,9 %	185

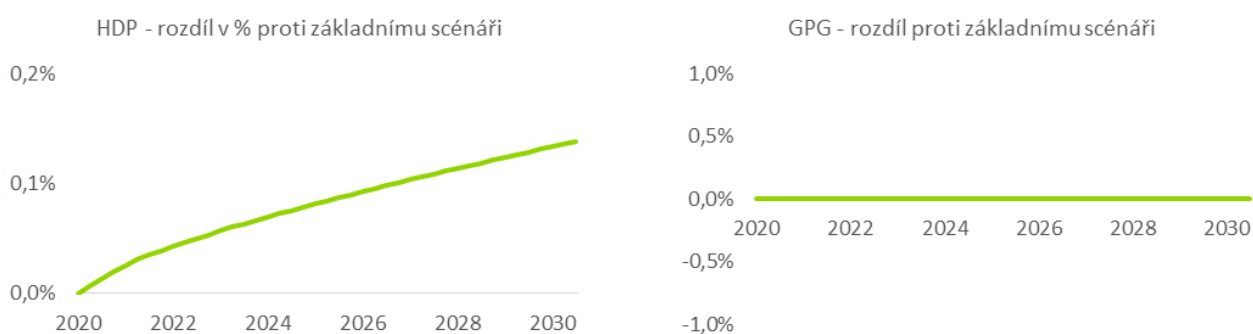
Rozdíl oproti základnímu referenčnímu scénáři na horizontu prognózy

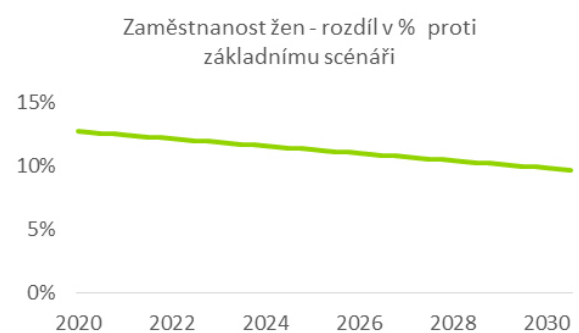
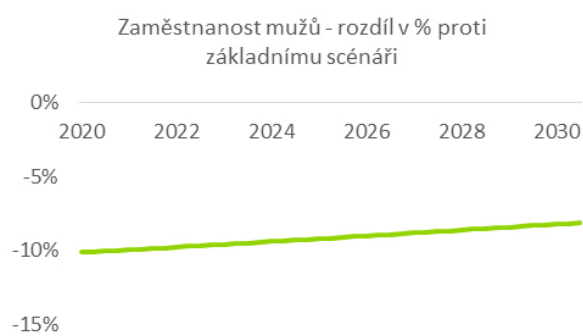
Název scénáře	HDP	Zaměstnanost	Veřejné rozpočty	Veřejné rozpočty (mld. Kč)
Postupné navýšení zaměstnanosti žen na úroveň zaměstnanosti mužů	4,8 %	8,9 %	6,2 %	160
Okamžité navýšení zaměstnanosti žen o 5 %	1,4 %	2,3 %	1,7 %	46
Postupné navýšení zaměstnanosti žen o 5 %	1,2 %	2,3 %	1,6 %	41
Okamžité navýšení zaměstnanosti žen o 10 %	2,7 %	4,6 %	3,5 %	92
Postupné navýšení zaměstnanosti žen o 10 %	2,5 %	4,6 %	3,2 %	82
Okamžité navýšení zaměstnanosti žen o 20 %	5,4 %	9,1 %	6,9 %	184
Postupné navýšení zaměstnanosti žen o 20 %	4,9 %	9,1 %	6,4 %	164

Posledním scénářem, který byl v této skupině scénářů uvažován, je subscénář vyrovnání zaměstnanosti žen a mužů při zachování celkové zaměstnanosti. Motivací pro modelování tohoto scénáře je, že ekonomika má určitou absorpční kapacitu, co se týče přílivu pracovní síly. Proto modelujeme, co se stane, zachová-li se konstantní množství práce, jen se navýší nabídka práce žen na úkor nabídky práce mužů. Nabídka práce mužů a žen jsou sice v našem modelu dokonalé substituty, ale při zachování stejných mezd žen a mužů jako v referenčním scénáři, dojde k poklesu mzdových nákladů firem, což bude mít pozitivní dopad na ziskovost firem, a tedy v našem modelu i na investice a kapitálovou zásobu.

Scénář má mírně pozitivní ekonomické dopady. **Na horizontu prognózy je HDP vyšší o 0,1 %**, kumulativně rovněž. Scénář má ale mírně negativní dopady na příjmy veřejných rozpočtů, jelikož povede v porovnání s referenčním scénářem k poklesu cenové hladiny i nominálního HDP.

Obr. 31 Vyrovnání zaměstnanosti žen a mužů při zachování celkové zaměstnanosti – ekonomické dopady





Zdroj: Deloitte

4.3.5 Analýza citlivosti výsledků na hodnoty elasticit nabídky práce

Zásadním parametrem vstupujícím do zpracované analýzy jsou elasticity nabídky práce žen a mužů, které byly převzaty z poslední publikované studie v ČR (Bičáková 2008). Dle jejich empirických odhadů činí pro českou ekonomiku elasticita nabídky práce žen 0,16 a elasticita nabídky práce mužů 0,02. Právě větší citlivost nabídky práce žen na změny ve mzdách než nabídky práce mužů je zásadní pro pozitivní ekonomický efekt redukce GPG. Při redukci GPG dochází k relativně většímu navýšení nabídky práce žen než ke snížení nabídky práce mužů a agregátní nabídka práce roste.

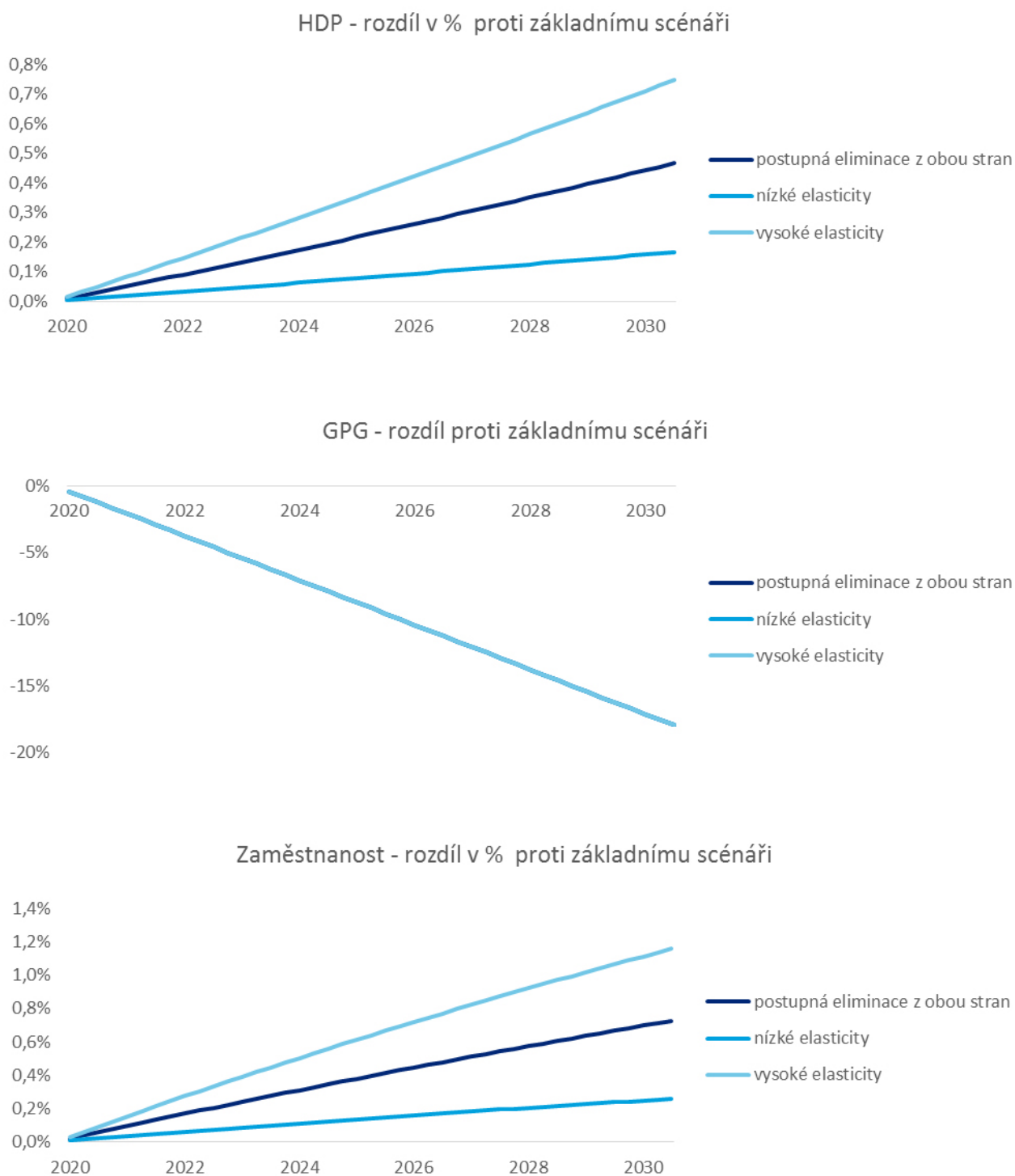
Studie vznikla již před 12 lety, ale není známa žádná novější studie na českých mikro datech, která by příslušné elasticity odhadovala. Zároveň bylo snahou nespolehat na obtížně verifikovatelné hypotézy, jakým směrem by se elasticity mohly v čase vyvíjet. Proto byla vypracována citlivostní analýza, aby bylo možné demonstrovat, že uvedené výsledky jsou robustní vůči změnám elasticit.

Pro citlivostní analýzu byl vybrán scénář eliminace GPG při rychlejším růstu mezd žen než mezd mužů. V tomto scénáři zůstávají náklady práce konstantní, a tak jsou dopady tohoto scénáře ekonomicky pozitivní. Citlivostní analýza ukáže, jakým způsobem pozitivní ekonomické dopady redukce GPG závisí na elasticitách nabídky práce. Uvažovaný scénář redukce GPG byl propočítán jak pro nízké elasticity (0,06 pro ženy a 0,01 pro muže), tak pro vysoké elasticity (0,4 pro ženy a 0,2 pro muže). Tyto hodnoty jsou na spodní, respektive horní hraně odhadů elasticit, které byly v literatuře nalezeny, viz (Bargain, 2012, str. 17).

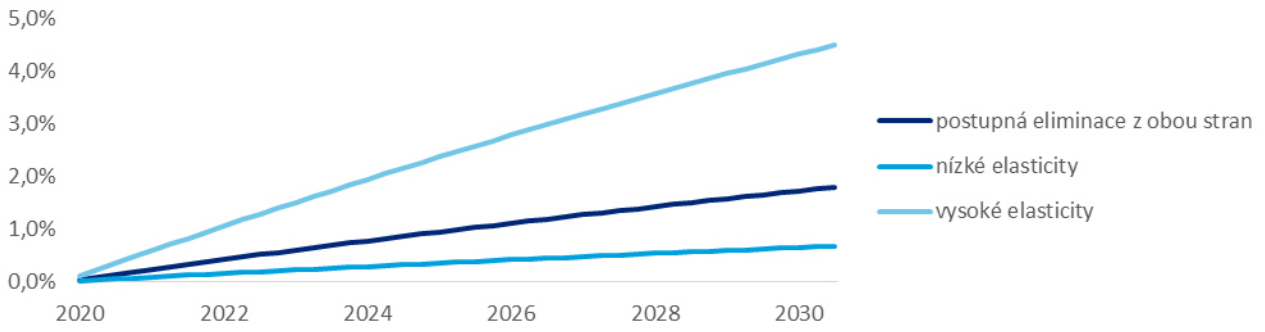
Ekonomické dopady zůstávají pozitivní při všech hodnotách elasticit. **Při nízkých elasticitách se ale pozitivní dopad na HDP na horizontu roku 2030 sníží na 0,2 % z původních 0,5 %. Při vysokých elasticitách naopak vzroste na 0,7 %.**

Pozitivně vychází při všech hodnotách elasticit i dopad na ostatní veličiny – agregátní zaměstnanost a veřejné finance. Z výsledku citlivostní analýzy lze učinit závěr, že eliminace GPG má pozitivní ekonomické dopady při široké škále hodnot elasticit nabídky práce, pokud zůstávají náklady práce konstantní.

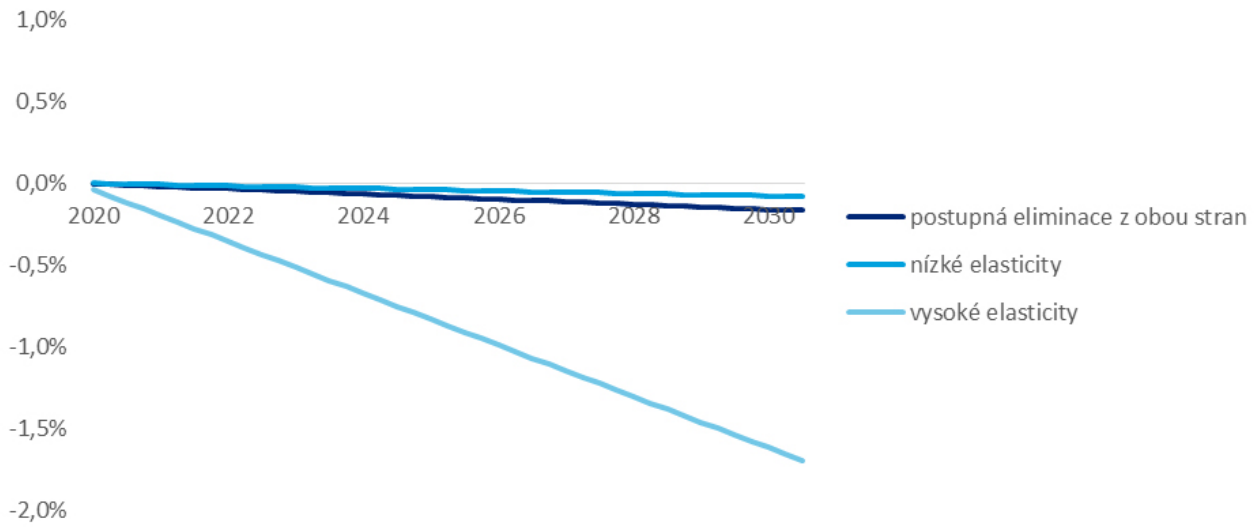
Obr. 32 Citlivostní analýza – ekonomické dopady



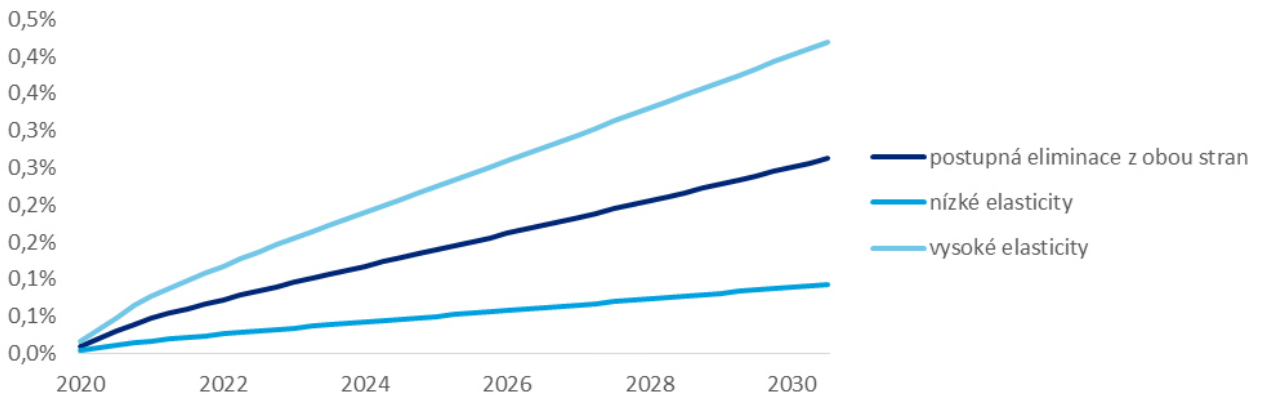
Zaměstnanost žen - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Zaměstnanost mužů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Příjmy veřejných rozpočtů - rozdíl v % proti základnímu scénáři



Zdroj: Deloitte

4.3.6 Srovnání výsledků s jinými studii

V souladu s výsledky většiny studií uvedenými ve druhé a třetí kapitole dospěl Zpracovatel ve zvolených scénářích s vhodným nastavením hospodářské politiky k závěru, že **snížení GPG může přinést pozitivní ekonomické výsledky**.

Stejně jako v modelu, který použila EIGE¹¹⁴, je klíčovým kanálem ekonomických dopadů **zvýšení zaměstnanosti žen**, a tedy i celkové zaměstnanosti, jako klíčové proměnné v produkční funkci.

Velmi důležitým prvkem je předpoklad, zda se redukce GPG projeví ve vyšších výrobních nákladech a následně v nižších investicích do fixního kapitálu, nebo zda firmy mohou zvýšit své ceny a zachovat si stejnou úroveň ziskových marží a investic. Hypotéza negativního dopadu na růst HDP prostřednictvím investičního kanálu byla již zmíněna v souvislosti se studií (Seguino 2000) v Kapitole 3: Ekonomické dopady GPG.¹¹⁵

Studie EIGE uvádí krátkodobý negativní dopad přes zvýšení nákladů a pokles investic, ale dlouhodobě pozitivní dopad zvýšením cen a narovnáním marží. Ve scénářích **v této studii** byl zkoumán vliv obou kanálů (dopad do cen a do investic), s tím, že výsledky jsou podobné jako ve zmíněné studii EIGE. Konkrétně, v **krátkodobém horizontu je výraznější efekt zvýšení zaměstnanosti, po jisté době převáží vliv nižších investic, nedojde-li k návratu ziskových marží na původní úroveň.** Pokud se podaří zajistit promítnutí vyšších nákladů práce do cen (tj. zachování marží), mohou být dlouhodobé dopady redukce GPG na ekonomiku pozitivní i při vyšších nákladech práce.

¹¹⁴ European Institute for Gender Equality: Economic benefits of gender equality in the European Union. Literature review: existing evidence and methodological approaches; 2017

¹¹⁵ Seguino Stephanie, 2000. Gender Inequality and Economic Growth: A Cross-Country Analysis, World Development, Volume 28, Issue 7

5. Závěr

Přehled a shrnutí dosavadního výzkumu k makroekonomickým dopadům GPG

V úvodu studie je uveden přehled ekonomických analýz a studií věnujících se problematice ekonomických souvislostí rozdílů v odměňování (GPG). Převládají především teoretické práce a empirických studií, které by explicitně popisovaly a kvantifikovaly vliv míry rovnosti žen a mužů na ekonomický růst, bylo zatím zpracováno poměrně málo. Existující studie a analýzy zkoumají buď přímý efekt rovnosti žen a mužů na ekonomický růst prostřednictvím hodnoty lidského kapitálu a jeho vlivu na produktivitu a růst, nebo nepřímý efekt v podobě pozitivních externalit generovaných rovnějším zastoupením obou pohlaví při rozhodování v domácnosti, včetně plodnosti, vyššího vzdělání dětí a rozdělení příjmů domácnosti, tj. proměnných, které mohou mít vliv na ekonomický růst.

Ekonomické dopady

Základní vstupní informací této studie je identifikace GPG. Na úrovni celé české ekonomiky se GPG podle průměrných mezd mezi muži a ženami se snížil z 22,2 % v roce 2011 na 18,8 % v roce 2019 dle údajů ČSÚ.

Přestože výpočet makroekonomických dopadů genderové nerovnosti je obtížný a má řadu omezení komplikujících jasné stanovení směru a velikosti těchto dopadů, obecně téměř všechny dosud zpracované empirické studie došly k závěru, že genderová nerovnost má negativní vliv na ekonomický růst. Řada studií tvrdí, že jak na úrovni jednotlivých zemí, tak na mezinárodní úrovni či úrovni EU, dochází při vyšším zapojení žen na trhu práce k růstu (popř. rychlejšímu růstu) HDP a HDP na osobu, a to zejména vlivem zvýšení celkové zaměstnanosti. Vyšší účast žen na trhu práce také zvyšuje veřejné příjmy. V zemích, kde je pro ženy relativně snadné pracovat a mít děti, bývá zaměstnanost a plodnost žen vyšší. Mezi zaměstnaností a plodností je v zemích EU pozitivní korelace. Z dlouhodobého hlediska má vyšší plodnost vzhledem k nárůstu počtu ekonomicky aktivních obyvatel pozitivní vliv na HDP.

Na hospodářský růst působí kromě GPG také genderové nerovnosti v přístupu k zaměstnání. Ty mohou hospodářský růst ovlivňovat přímo, anebo prostřednictvím GPG.

Jedním z mechanismů, které přispívají k existenci GPG je právě tzv. penalizace za dítě („child penalty“), která v méně rozvinutých zemích vyplývá převážně z jejich počtu a v rozvinutých zemích ze snahy poskytnout dítěti to nejlepší zázemí a podporu, tedy zabezpečit co nejvyšší lidský kapitál v jeho životě. Jelikož vliv mateřství na příjmy a mzdy žen je podstatně vyšší, než vliv otcovství na příjmy a mzdy otců, bude pravděpodobně velkou část nevysvětleného rozdílu v GPG tvořit právě penalizace za dítě¹¹⁶. Právě zde hraje velmi důležitou roli fyzická a cenová dostupnost služeb péče o dítě, která by ženám umožnila uvažovat o dřívějším návratu na trh práce. Zvýšení mezd žen, ať už ve feminizovaných profesích, nebo plošně odstraněním GPG různými formami, jak jsou definovány v modelovaných scénářích, má určitě potenciál ovlivnit rozhodnutí žen o době návratu na pracovní trh.

Vliv GPG na zaměstnanost a ekonomickou výkonnost se dále promítá do vývoje veřejných financí, starobních důchodů a rizika chudoby v jednotlivých skupinách populace.

Scénáře odhadů budoucího vývoje

V další části byl k simulaci dopadů změn v GPG použit strukturální model české ekonomiky sledující všechny důležité vazby. Jedná se v podstatě o model ekonomického růstu, který je uzpůsoben tak, aby mohl modelovat genderové aspekty na trhu práce a jejich makroekonomický dopad. Jako každý model je i tento model

¹¹⁶ Kleven, H.; Landais, C., 2017. Gender Inequality and Economic Development: Fertility, Education and Norms, *Economica*

zjednodušením reality a nepopisuje všechny vztahy v ekonomice. Popisuje jen ty vztahy v ekonomice, které jsou nutné pro zodpovězení zadaných otázek. Model nezahrnuje externí sektor, a tedy neumožňuje kvantifikaci možného snížení konkurenceschopnosti českých firem v důsledku zvýšených mzdových nákladů. Dále neobsahuje nefinanční přínosy snižování nerovností na trhu práce (např. zvýšení produktivity, investic do lidského kapitálu atd.) a snížení objemu sociálních transferů.

Provedené simulace ukazují, že **všechny scénáře redukce GPG mají krátkodobě pozitivní ekonomické dopady díky zvýšení zaměstnanosti žen, a tedy i celkové zaměstnanosti**. Vlivem snížení GPG dochází k relativně většímu nárůstu zaměstnanosti žen než poklesu zaměstnanosti mužů, protože ženy jsou citlivější na změny v odměňování ve srovnání s muži. Nicméně u scénářů, kde rostou celkové mzdové náklady, dle použitého modelu postupně převáží negativní efekty snížených investic do fyzického kapitálu (lidský kapitál model neuvažuje).

Scénáře, které se jeví jako nejvíce přínosné s ohledem na makroekonomické dopady a které jsou dle našeho názoru realizovatelné, jsou:

1. **Scénář postupné eliminace GPG navýšením mezd žen při stejných investicích jako v referenčním scénáři,**
2. **Scénář postupné eliminace GPG do roku 2030 při rychlejším růstu mezd žen než mezd mužů (stejně mzdové náklady jako v referenčním scénáři),**
3. **Scénář postupného navýšení zaměstnanosti žen na úroveň nejlepší země EU – Švédska.**

Scénářem redukce **GPG s největším pozitivním ekonomickým dopadem je scénář postupné eliminace GPG navýšením mezd žen při stejných investicích jako v referenčním scénáři**, kdy firmy postupně eliminují GPG navýšením mezd žen, ale jsou schopny přenést veškeré náklady zvýšením cen na spotřebitele, a tedy nejsou omezeny investice. **Nabídka práce žen** se v tomto scénáři díky zvýšení jejich mezd zvýší. Na horizontu roku 2030 je **vyšší o 3,2 %** oproti referenčnímu scénáři. Nabídka práce mužů je stejná jako v referenčním scénáři, protože jejich mzdy se nemění. Agregátní nabídka práce se pak zvýší o 1,4 %. **HDP se díky vyšší nabídce práce zvýší o 0,7 %**. Zvýšením cen dojde ke zvýšení inflace a tím i k zvýšení nominálního HDP, což v tomto scénáři má dopad na příjmy veřejných rozpočtů. Na horizontu roku 2030 budou **příjmy veřejných rozpočtů vyšší o 4,9 %, resp. v nominálním vyjádření o 126 mld. Kč. Otázkou je možnost aplikace tohoto scénáře v praxi, protože konkurenční prostředí může být překážkou, která firmám zabrání v plném promítnutí zvýšených nákladů práce do cen.**

Z pravděpodobně aplikovatelnějších scénářů má největší pozitivní ekonomický dopad **scénář postupné eliminace GPG do roku 2030 při rychlejším růstu mezd žen než mezd mužů** a při stejných nákladech práce jako v referenčním scénáři. V tomto scénáři dojde ke **zvýšení reálného HDP o 0,5 % na desetiletém horizontu**. Díky růstu mezd žen dojde k **navýšení jejich nabídky práce o 1,8 %, celková nabídka práce se zvýší o 0,7 %, ale odpadají negativní dopady zvýšených nákladů práce**, jelikož v tomto scénáři zůstávají celkové náklady práce shodné jako v referenčním scénáři. Díky pozitivnímu dopadu na HDP si **přílejší i veřejné rozpočty o 0,3 %**, v absolutním vyjádření **o 6,8 mld. Kč**. Provedená analýza citlivosti ukazuje, že tento scénář je ekonomicky pozitivní i pokud se sníží nebo naopak zvýší citlivost nabídky práce žen a mužů na změny ve mzdách.

Pozitivní ekonomické dopady mají rovněž scénáře, kdy **stát svými politikami navýší zaměstnanost žen** například podporou částečných úvazků či větší dostupností školek a jeslí. **Potenciálně takovéto politiky mohou zvýšit český HDP až o 1,3 %**, pokud by se zaměstnanost žen postupně zvýšila na úroveň nejlepší země EU, tj. Švédska, tj. o 11,1 %. **Tyto politiky by mohly zvýšit příjmy veřejných rozpočtů až o 1,7 %, v nominálním vyjádření o 44 mld. Kč.**

Doporučení

Tato analýza ukazuje, že **politiky snižující GPG mohou být ekonomicky pozitivní. Je ale potřeba snižování GPG vhodně nadesignovat tak, aby celkové náklady práce nerostly, například tak že mzdy žen porostou rychleji na úkor pomalejšího růstu mezd mužů.** V případě, že snížení GPG povede k nárůstu mzdových nákladů, tak dle výsledků modelace bude pozitivní ekonomický dopad tohoto snížení jen krátkodobý a ve střednědobém horizontu převáží negativní dopad nižších firemních investic.

Na základě výsledků modelových scénářů se z makroekonomického pohledu jeví jako **přínosnější snižovat nerovnosti na trhu práce spíše podporou zaměstnanosti žen** – např. podporou částečných úvazků či větší dostupností školek a jeslí – než přímo snižováním GPG, protože vedou k většímu pozitivnímu dopadu na HDP a odpadá efekt snížení firemních investic. Ke stejnému závěru dospěla i studie EIGE117. **Potenciál politik zvyšujících zaměstnanost žen na zvýšení HDP je dle našich odhadů až 1,3 %.** Navíc by tyto politiky mohly citelně zvýšit příjmy veřejných rozpočtů, dle našeho odhadu až o 1,7 % a z pohledu veřejných rozpočtů by tak pravděpodobně byly rozpočtově pozitivní.

Pokud by se tvůrci hospodářské politiky Česka rozhodli jít spíše cestou redukce GPG, pak bylo vhodné nadesignovat redukcí tak, aby nedocházelo k výraznému nárůstu mzdových nákladů (například tak, že by ženám rostly mzdy rychleji na úkor růstu mezd mužů, ale mužům by mzdy absolutně neklesaly), aby nebyly omezeny investice nebo nebyla ohrožena konkurenceschopnost českých firem. **Potenciál politik redukujících GPG je dle našich odhadů do 0,7 % HDP.** Dle studie EIGE se pohybuje v rozmezí 0 % až 0,2 % HDP.

¹¹⁷ European Institute for Gender Equality: Economic benefits of gender equality in the European Union. Literature review: existing evidence and methodological approaches; 2017

6. Seznam použitých zdrojů a literatury

Alesina, A.; Perotti, R., October 1995. Income Distribution, Political Instability and Investment., 1994-95 Discussion Paper Series No. 751

Aguirre, D., Hoteit, L., Rupp, C. and Sabbagh, K., 2012. Empowering the third billion. Women and the world of work in 2012, Booz and Company, New York

Arulampalam, W.; Booth, Alison L.; Bryan, Mark L., 2004. Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution, IZA DP No. 1373

Bičáková, A., Kalíšková, K., 2015. Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce, CERGE-EI, dostupné [zde](#)

Bičáková, A., Kalíšková, K., 2016. Výskyt a vznik nezaměstnanosti u žen s předškolními dětmi: případ ČR, dostupné [zde](#)

Bičáková, A., Slacalek, J., Slavík, M., 2008. Labor supply after transition: evidence from the Czech Republic. ECB Working Paper, No. 887, European Central Bank (ECB), Frankfurt a. M.

Bloom, D.;J. Williamson, 1997. Demographic Transition and Economic Miracles in Emerging Asia. NBER Working Paper 6268 v Klasen (2000)

Boll, Ch., Lagemann, A., 2018. Gender pay gap in EU countries based on SES (2014), European Commission - Directorate-General for Justice

Cavalcanti, T., Tavares, J., 2015. The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-based Macroeconomics Estimate

Cuberes, D., Teignier, M., 2015. Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate

Český statistický úřad, 2015. Samoživitelky: Jak žijí a za co utrácejí u nás a v Evropě

Český statistický úřad: Struktura mezd zaměstnanců

Dollar, D.; Gatti, R., 1999. Gender Inequality, Income, and Growth: Are Good Times Good for Women? Dostupné [zde](#)

Drolet, M., Mumford, K. A., 2009: The gender pay gap for private sector employees in Canada and Britain, dostupné [zde](#)

Times good for Women? Mimeographed. Washington DC: The World Bank., v Klasen (2000)

Eurofound, 2016. The gender employment gap: Challenges and solutions, Publications Office of the European Union, Luxembourg

European Institute for Gender Equality, 2017. Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Overall economic impacts of gender equality, dostupné [zde](#)

- European Institute for Gender Equality, 2017. Economic benefits of gender equality in the European Union. Literature review: existing evidence and methodological approaches
- European Institute for Gender Equality, 2017: Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth
- Evropská komise, 2018. Recent developments in the fiscal surveillance framework, Report on Public Finances in EMU 2018, 35-70.
- Evropská komise, 2018. The gender pay gap in Czech republic, dostupné [zde](#)
- Evropská komise, 2019. Report on equality between women and men in the EU, dostupné [zde](#)
- Eurostat: Statistické údaje
- Finský statistický úřad: Statistické údaje
- Gender & Development Network, 2016. Making the case for macroeconomics in gender equality work
- Heathcote, J., Storesletten, K., Violante, G. L., 2010. The Macroeconomic Implications of Rising Wage Inequality in the United States, Journal of Political Economy, University of Chicago Press, vol. 118(4), pages 681-722
- Kalíšková, K., 2018. Tax and transfer policies and the female labor supply in the EU v Empirical Economics volume 58, pages 749–775(2020)
- Klasen, S., 2000. Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-Country Regressions, Sonderforschungsbereich 386: Analyse Diskreter Strukturen Discussion Paper No 212
- Kleven, H., Landais, C., 2017. Gender Inequality and Economic Development: Fertility, Education and Norms, *Economica*
- Kleven, H., Landais, C., Egholt Sjøgaard, J., 2019. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark, *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4): 181-209
- Křížková, A., Vohlídalová, M.; Pospíšilová, K.; Maříková, H., 2017. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR, Studie k projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ Ministerstva práce a sociálních věcí, Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání, MPSV, dostupné [zde](#)
- Křížková, A.; Pospíšilová, K.; Maříková, H.; Marková Volejníčková, R., 2018. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR, Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů, MPSV
- Larrain, F. B., & Vergara, R. M., 1998. Income distribution, investment and growth. In Andres Solimano, *Social inequality: values, growth, and the state* (pp. 120-139) Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.
- Lofstrom, Å., 2009. Gender equality, economic growth and employment, Swedish Ministry of Integration and Gender Equality, Stockholm
- McKinsey Global Institute, 2015: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth

Mitra, A., Bang., J. T., Biswas, A.: Gender equality and economic growth: is it equality of opportunity or equality of outcomes?

Průzkum Mikrojesle 2018 v Barvíková, J.; Höhne, S.; Paloncyová, J.; Svobodová, K., 2018. Průzkum veřejného mínění na vybudování tzv. mikrojeslí a umístování dětí mladších tří let do takového zařízení služeb péče o děti

Průzkum Péče 2013 (Paloncyová a kol., 2014) v Barvíková, J.; Höhne, S.; Paloncyová, J.; Svobodová, K.: Průzkum veřejného mínění na vybudování tzv. mikrojeslí a umístování dětí mladších tří let do takového zařízení služeb péče o děti

Seguino S., 2000. Gender Inequality and Economic Growth: A Cross-Country Analysis, *World Development*, Volume 28, Issue 7

Seguino S., Floro M. S., 2003. Does Gender have any Effect on Aggregate Saving? An empirical analysis, *International Review of Applied Economics*, 17:2, 147-166

Schober T., Winter-Ebmer R., 2011. Gender Wage Inequality and Economic Growth: Is There Really a Puzzle? – A Comment, *World Development*, Volume 39, Issue 8

Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., TREXIMA, spol. s. r. o., 2017. Rodičovství a/nebo práce? Problémy týkající se návratu po rodičovské dovolené na pracovní trh

Spielmann Ch., Busse M., 2005. Gender Inequality and Trade, *Proceedings of the German Development Economics Conference*, No. 8, Verein für Socialpolitik, Ausschuss für Entwicklungsländer, Hannover

Stotsky, J. G., 2006. Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey. IMF Working Paper. WP/06/233 v Křížková, A., Vohlídalová, M., Pospíšilová, K., Maříková, H., 2017. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR, Studie k projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ Ministerstva práce a sociálních věcí, Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání, MPSV

Vlach, J. a kol. (Výzkumný ústav práce a sociálních věcí), 2017. Analýza systémů odměňování civilních státních zaměstnanců ve vybraných zemích EU se zřetelem na motivační a výkonnostní složky platu, porovnání s ČR, dostupné [zde](#)

Vohlídalová, M., 2017. Genderové rozdíly v odměňování očima veřejnosti v České republice, dostupné [zde](#)

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2018. Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, dostupné [zde](#)

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2015 – 2018. Otcovství a mateřství v kontextech trhu práce a sociální politiky

Wolszczak-Derlacz J., 2013. The Impact of Gender Wage Gap on Sectoral Economic Growth – Cross-country Approach, *Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, Volume 8, Issue 3, pp. 103-122

7. Přílohy

7.1 Identifikace GPG: detailní informace

7.1.1 GPG dle klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)

Následující kapitola představuje několik tříd klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, v rámci kterých je GPG pod celorepublikovým průměrem (pracovníci a pracovnice ve službách a prodeji, kvalifikovaní pracující v zemědělství, lesnictví a rybářství), nebo naopak třídy, kde je GPG velmi vysoké (osoby na řídicích pozicích, řemeslníci a řemeslnice a opraváři a opravářky, dále pracující ve specializovaných oborech a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a pracovnice).

Dlouhodobě nejnižší GPG vykazuje třída osob pracujících na kvalifikovaných pozicích **v zemědělství, lesnictví a rybářství (CZ-ISCO 6)**. V této třídě zaměstnání pracuje přibližně 30 tisíc lidí a jde o nejmenší zaměstnaneckou třídu. Velmi výrazně zde převládají osoby s velmi nízkým vzděláním, kdy 95 % z nich má nejvýše středoškolské vzdělání s maturitou a 73 % nedosáhlo ani na maturitní zkoušku¹¹⁸. Jak již informace o vzdělání napovídá, průměrná mzda v této zaměstnanecké třídě je třetí nejnižší (v roce 2019 představovala 25 778 Kč). Ženy tvoří 46 % pracovníků této třídy klasifikace ISCO.

Druhou kategorií CZ-ISCO, v níž se dlouhodobě objevuje nižší než průměrné GPG, jsou **pracovníci a pracovnice ve službách a prodeji**. Ti jsou třídou, která dlouhodobě vykazuje druhou nejnižší průměrnou mzdu v hospodářství (v roce 2019 jenom 25 272 Kč) po pomocných a nekvalifikovaných oborech. Tato nízká mzda je pravděpodobně vysvětlena relativně nižším vzděláním velkého množství osob, kde 89 % z nich má středoškolské nebo nižší vzdělání a 53 % nemá vzdělání ukončeno maturitou¹¹⁹. Podíl žen pracujících v této pracovní třídě je druhý nejvyšší po třídě osob v úřednických profesích (ženy tvoří 64 % ze všech pracujících v této třídě). Tato skupina zahrnuje přibližně 480 tisíc osob.

Zatímco v roce 2011 byly nejvyšším GPG charakterizovány především třídy řemeslných a opravárenských profesí, pomocných a nekvalifikovaných pracovníků a pracovníků a specialistů a specialistek, v roce 2019 byl nejvyšší GPG v kategoriích osob zaměstnaných na řídicích pozicích, v řemeslných a opravárenských profesích a specialistů a specialistek.

Třída **řídicích pracovníků a pracovníků (CZ-ISCO 1)** zahrnuje jak zákonodárce a zákonodárkyně a nejvyšší státní úředníky a úřednice, tak pracující na řídicích pozicích ve vzdělávání, vědě, společnostech různého zaměření a dalších. Tato třída je charakterizována vysokými mzdami - v roce 2019 byla průměrná mzda v této třídě 78 832 Kč. Velmi vysoké mzdy jsou ve velké míře důsledkem velmi vysokého podílu vysokoškolsky vzdělaných osob v této třídě - až 53 % má ukončené vysokoškolské vzdělání a dalších 30 % středoškolské vzdělání s maturitou. Rovněž tuto třídu ovlivňuje relativně nízký podíl žen řídicích pracovníků, je jich pouze 33 %. Řídicích pracovníků a pracovníků v roce 2019 bylo 148 tisíc.

Podobné charakteristiky jako osoby na řídicích pozicích definují také třídu **specialistů a specialistek (CZ-ISCO 2)**. Tato třída je velmi široká a velmi různorodá co do vertikálního postavení zaměstnaných i do zaměření jejich pracovního života. Nicméně ještě výrazněji než u řídicích pracovníků a pracovníků zde převládají vysokoškolsky

¹¹⁸ Údaje za rok 2019, u 2 % respondentů je úroveň nejvyššího dosaženého vzdělání neznámá.

¹¹⁹ Údaje za rok 2019, u 5 % respondentů je úroveň nejvyššího dosaženého vzdělání neznámá.

vzdělaní lidí. Vysokou školu z nich má dokončenou 61 %, dalších 10 % dokončilo vyšší odbornou školu nebo bakalářské studium a dalších 24 % má ukončené středoškolské vzdělání s maturitou. Stejně jako u řídicích pracovníků a pracovních specialistů a specialistky pobírají vysoké mzdy. Jejich průměrná mzda je druhá nejvyšší v hospodářství, hned po třídě pracujících na řídicích pozicích (v roce 2019 činila průměrná mzda 51 862 Kč. Počet pracujících žen a mužů v pracovní třídě specialistů je ale na rozdíl od řídicích pracovníků a pracovních vyvážený. V roce 2019 bylo ve třídě specialistů 569 tisíc lidí.)

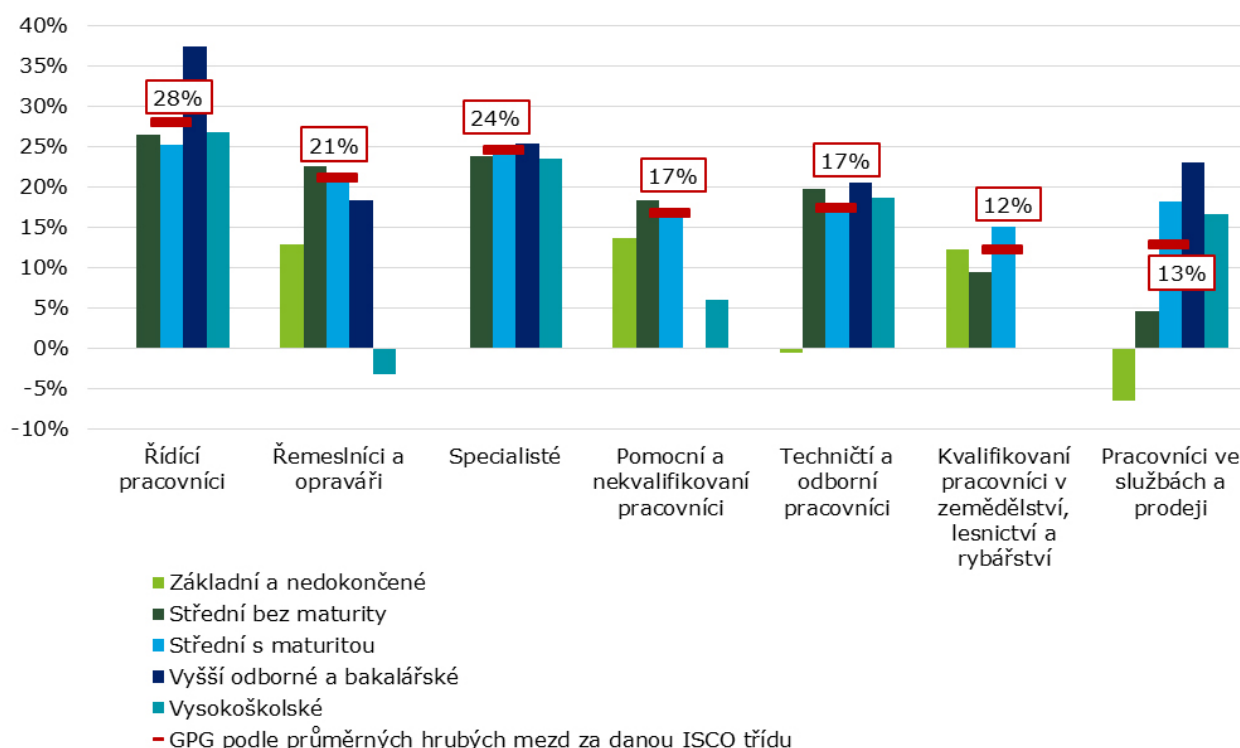
Dle výše uvedeného by se dala dovodit jistá souvislost mezi vzděláním, (z velké míry z toho vyplývající) vysokou mzdou, zčásti také podílem žen v dané klasifikační třídě a GPG. Detailněji je tato relace rozebrána dále v této kapitole.

Na druhou stranu, třídy řemeslnických a opravářských profesí (CZ-ISCO 7) a pomocných a nekvalifikovaných pracovníků a pracovních (CZ-ISCO 9) se také vyznačují velmi vysokými GPG a z hlediska složení osob a jejich charakteristik nesdílejí vlastnosti společné s výše uvedenými dvěma skupinami.

Průměrná mzda **v řemeslnických a opravářských profesích** se pohybuje mírně pod celkovou průměrnou mzdou v české ekonomice. Průměrná mzda řemeslníků a řemeslnic v roce 2019 dosáhla 31 115 Kč. 70 % osob v této třídě CZ-ISCO nedosáhlo na maturitu, plné vysokoškolské vzdělání má jenom 1 %. V těchto profesích je pouze 13 % žen, což dělá z třídy řemeslnických profesí hned po třídě zaměstnankyň a zaměstnanců v ozbrojených silách třídu s druhým nejnižším zastoupením žen. Počet osob zaměstnaných v řemeslnických a opravářských profesích činil 2019 473 tisíc lidí v roce.

Osoby v pomocných a nekvalifikovaných profesích pobírají v rámci hospodářství nejnižší mzdy. V roce 2019 průměrná mzda v této třídě CZ-ISCO dosáhla 20 875 Kč. Na maturitu nedosáhlo 79 % osob. Zastoupení obou pohlaví je v třídě pomocných a nekvalifikovaných pracujících přibližně vyrovnané. Práci spadající pod tuto třídu CZ-ISCO vykonávalo v roce 2019 240 tisíc lidí.

Obr. 1 GPG podle stupně vzdělání v rámci ISCO tříd, průměrné mzdy (2019)



Zdroj: ČSÚ, *Struktura mezd zaměstnanců*

Pozn. V obrázku jsou zahrnuty jenom třídy CZ-ISCO s výrazněji nadprůměrným rozdílem v odměňování mužů a žen a třídy, které vykazují naopak výrazněji podprůměrný rozdíl v odměňování mužů a žen, a třída CZ-ISCO 3: Techničtí a odborní pracovníci, jelikož jde o třídu s nejvyšším počtem zaměstnanců, kteří do ní spadají – 815 tisíc lidí. Některé kategorie vzdělání u některých CZ-ISCO tříd nejsou zahrnuty v důsledku nedostatku dat. Graf vychází z informací o průměrných hrubých mzdách. Rozdíly v odměňování byly vypočteny z informací o zaměstnancích, kteří uvedli své nejvyšší dosažené vzdělání.

Obecně lze z grafu vyčíst, že **při porovnání kategorií lidí se základním a nedokončeným vzděláním s ostatními kategoriemi je možné u pracovníků a pracovníc nejméně vzdělaných (se základním a nedokončeným vzděláním) pozorovat nejmenší GPG. U více vzdělaných osob, tedy s bakalářským, vyšším odborným a plným vysokoškolským vzděláním je naopak možné pozorovat GPG spíše vyšší.** Výjimkou jsou vysokoškolsky vzdělaní pracovníci u tříd řemeslnických a opravárenských profesí a pomocných a nekvalifikovaných profesí.

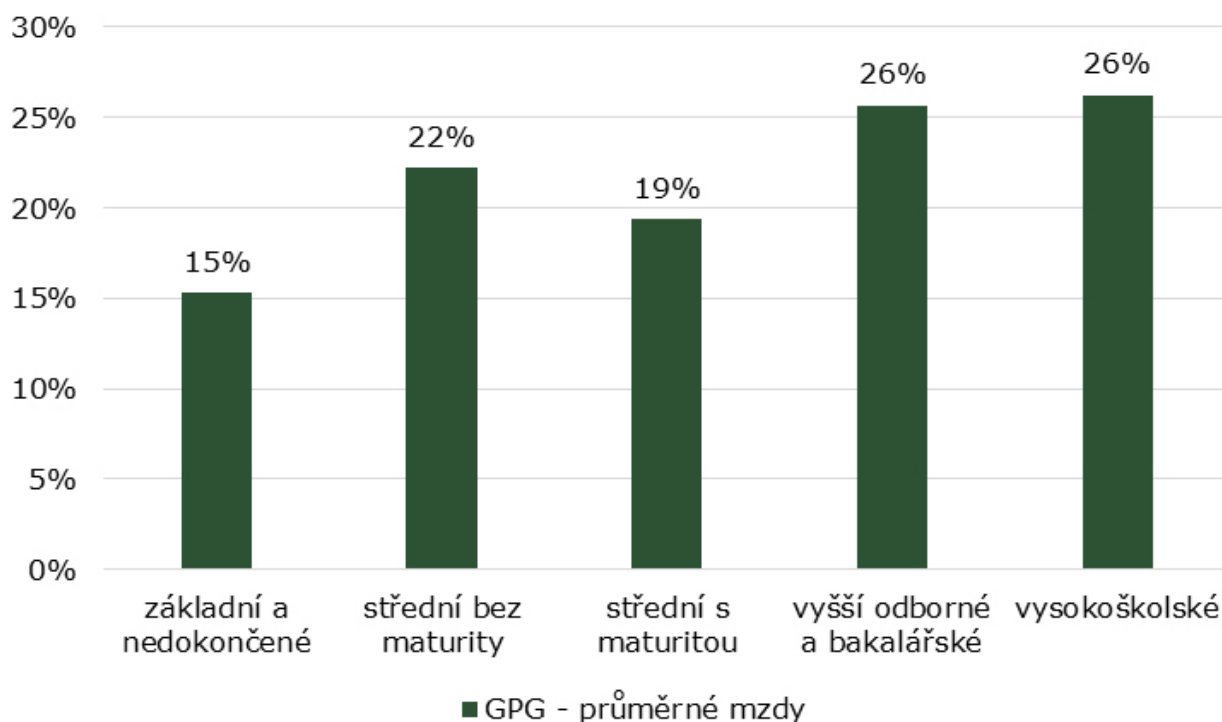
7.1.2 GPG podle klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)

V rámci oddílů CZ-NACE je odvětvím s nejvyšším GPG již dlouhodobě peněžnictví a pojišťovnictví. V roce 2019 dosáhl GPG v tomto odvětví 38,4 %. Odvětvím s druhým nejvyšším GPG jsou informační a komunikační činnosti, v němž se GPG dlouhodobě pohybuje kolem 30 %. Dalšími odvětvími s trvale vysokými GPG jsou profesní a vědecké technické činnosti (25,2 % v roce 2019) a zpracovatelský průmysl (25,0 % v roce 2019).

Naopak odvětví s dlouhodobě nejnižšími GPG jsou doprava a skladování, zásobování vodou a činnosti související s odpady, ubytování, stravování a pohostinství, a činnosti v oblasti nemovitostí.

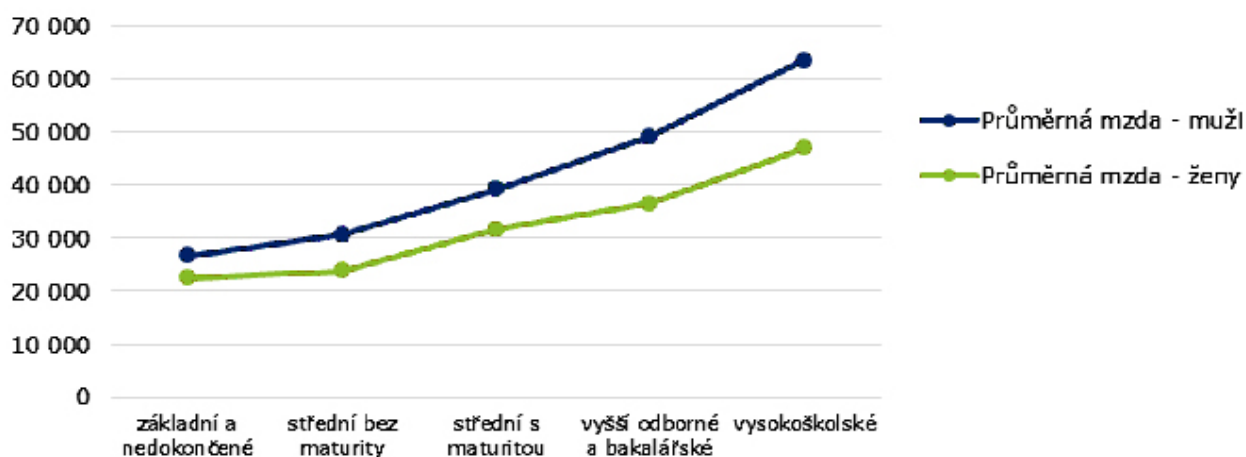
7.1.3 GPG podle klasifikace vzdělání (CZ-ISCED)

GPG je výrazně odlišné také v různých kategoriích podle nejvyššího dosaženého vzdělání, jak bylo již uvedeno výše. Na obr. 2 je znázorněný GPG v rámci jednotlivých kategorií vzdělání vypočtený podle průměrných mezd. GPG obecně stoupá spolu s dosaženým vzděláním. Nejvyšší GPG je v kategorii dokončeného plného vysokoškolského vzdělání – v této kategorii muži v roce 2019 vydělávali o 16 660 Kč víc než ženy podle průměrných mezd. Naproti tomu byl v roce 2019 u osob se základním vzděláním GPG v průměrných mzdách jenom 4 073 Kč a u osob se středním vzděláním bez maturity byl 6 798 Kč. Mzda tedy roste se vzděláním rychleji mužům než ženám.

Obr. 2 GPG podle vzdělání v procentech průměrné mzdy (2019)

Zdroj: ČSÚ, *Struktura mezd zaměstnanců*

Pozn.: GPG byl vypočten z informací o zaměstnancích, kteří uvedli své nejvyšší dosažené vzdělání.

Obr. 3 Průměrné mzdy žen a mužů v Kč podle úrovně nejvyššího dosaženého vzdělání (2019)

Zdroj: ČSÚ, *Struktura mezd zaměstnanců*

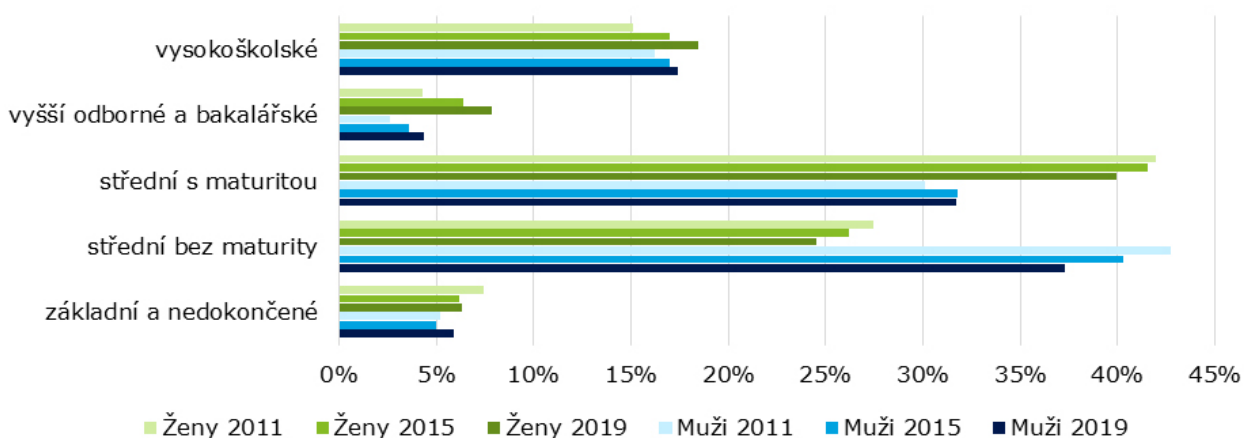
Pozn.: Údaje byly vypočteny z informací o zaměstnancích, kteří uvedli své nejvyšší dosažené vzdělání.

Co do pořadí jednotlivých kategorií nejvyššího dosaženého vzdělání se GPG v posledních letech výrazně nemění. Změny v průběhu let v jednotlivých kategoriích dosahují pár procent, nejvýrazněji je snížení GPG viditelné v kategoriích základního a nedokončeného vzdělání, středoškolského vzdělání bez maturity a plného vysokoškolského vzdělání v roce 2019.

Podíl zaměstnanců s dosaženým vyšším vzděláním (vyšší odborné a bakalářské a plné vysokoškolské) se v posledních letech zvyšuje, přičemž podíl žen v této kategorii stoupá rychleji než podíl mužů. Situace je znázorněna

na obr. 4. V roce 2019 byl podíl žen s vysokoškolským vzděláním vyšší než podíl mužů se stejným vzděláním. Největší skupinu mužů v každém ze sledovaných let (2011, 2015, 2019) představují muži, kteří dosáhli středoškolské vzdělání bez maturity (v roce 2019 37 % mužů), kdežto u žen byly v každém ze sledovaných let největší skupinou ženy, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání je středoškolské s maturitou (v roce 2019 40 % žen).

Obr. 4 Nejvyšší dosažené vzdělání. Podíl mužů a žen v jednotlivých kategoriích vzdělání v procentech z celkového počtu zaměstnanců v letech 2011, 2015 a 2019



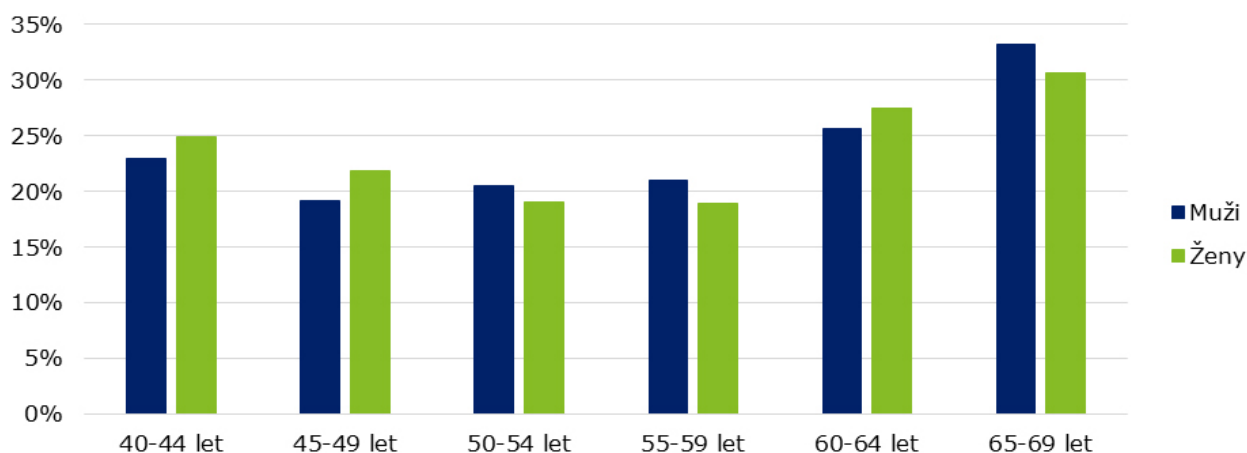
Zdroj: ČSÚ, *Struktura mezd zaměstnanců*

Pozn. Procenta nedosahují v součtu 100 % u mužů ani u žen, jelikož někteří zaměstnanci úroveň svého nejvyššího dosaženého vzdělání neuvedli. Podíl zaměstnanců, kteří úroveň svého nejvyššího dosaženého vzdělání uvedli, dosahuje 97-98 % v závislosti na prezentovaném roce.

7.1.4 GPG z hlediska věku

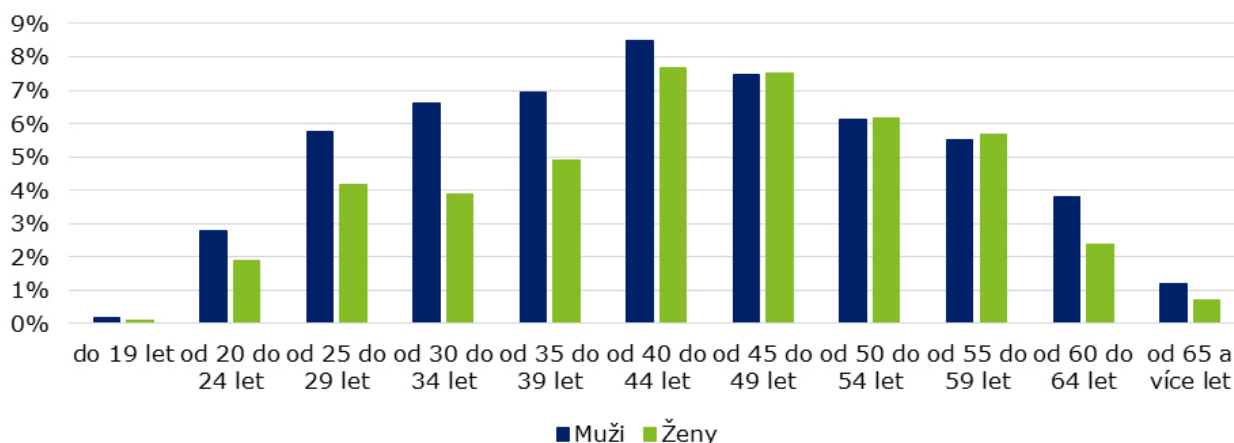
GPG se zvyšuje s přibývajícím věkem a mzdou a nejvyšší úrovně dosahuje ve věkové kategorii zaměstnanců od 40–44 let. Je to současně věková kategorie, v níž se začínají vyrovnávat podíly žen a mužů na trhu práce, jelikož drtivá většina žen již pravděpodobně ukončila rodičovskou dovolenou. Následně se GPG začíná snižovat. Ve věkové kategorii od 60 do 64 let je GPG nejnižší a dosahuje 8,5 %. GPG ani v tomto případě není vysvětlen ani výrazně ovlivněn rozdílným placeným časem u mužů a u žen, jelikož tento rozdíl v placených časech se pohybuje od 0,55 % do maximálně 1,12 % v závislosti na věkové kategorii.

Ve věkové kategorii od 60 do 64 let je GPG velmi malý zjevně také kvůli tomu, že na trhu práce zůstávají především ženy s vyššími mzdami, kterým se pracovat déle vyplatí. Toto je potvrzeno nejvyššími průměrnými mzdami žen právě u této věkové kategorie (34 078 Kč). Naopak muži v roce 2019 dosahovali nejvyšších průměrných mezd ve věkové kategorii 40-44 let (43 910 Kč). Ve věkové kategorii nad 60 let je také větší podíl vysokoškolsky vzdělaných žen (ale také mužů) mezi zaměstnanci, než v předchozích kategoriích (viz obr. 5). Dalo by se tudíž dojít k závěru, že po 60. roku věku zůstávají na trhu práce ve větší míře vysokoškolsky vzdělaní lidé, nicméně v případě žen jsou to současně lépe vydělávající ženy. Jelikož stále více žen dosahuje vysokoškolské vzdělání, dá se očekávat, že podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnankyň ve věku vyšším než 60 let bude v budoucnu ještě výrazně vyšší.

Obr. 5 Podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnankyň a zaměstnanců (2019)¹²⁰

Zdroj: Eurostat - LFS, [lfsa_egaed]

Největší rozdíl mezi podílem zaměstnaných mužů a zaměstnaných žen je ve věkové kategorii 30–35 let a ve věkové kategorii následující (viz obr. 6).¹²¹ Práce na zkrácený úvazek se týká daleko více žen než mužů. Ze zaměstnanců a zaměstnankyň ve věku 15–39 let pracovalo podle Eurostatu na částečný úvazek v roce 2019 13 % žen, ale jenom 3 % mužů¹²² (viz obr. 7). Tato čísla jsou nicméně výrazně nižší než podíly pracujících na částečný úvazek v Evropské unii (v roce 2019 pracovalo v EU¹²³ na částečný úvazek 29 % pracujících žen a 11 % pracujících mužů). I když bychom připustili mírně různé preference sladění pracovního a rodinného života v různých evropských zemích vyplývající z různé mentality, tyto různé preference nemohou vysvětlit téměř trojnásobný rozdíl v práci na zkrácený úvazek v ČR ve vztahu k evropskému průměru.

Obr. 6 Podíl zaměstnaných mužů a žen v jednotlivých věkových kategoriích, v procentech z celkového počtu zaměstnanců (2019)

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců, ČSÚ

¹²⁰ V rámci této statistiky Eurostatu se za vysokoškolsky vzdělané zaměstnance považují úroveň vzdělání ISCED 2011 5-8, tj. dosažené vzdělání z vyšší odborné školy (5), bakalářské (6), magisterské (7), doktorské (8).

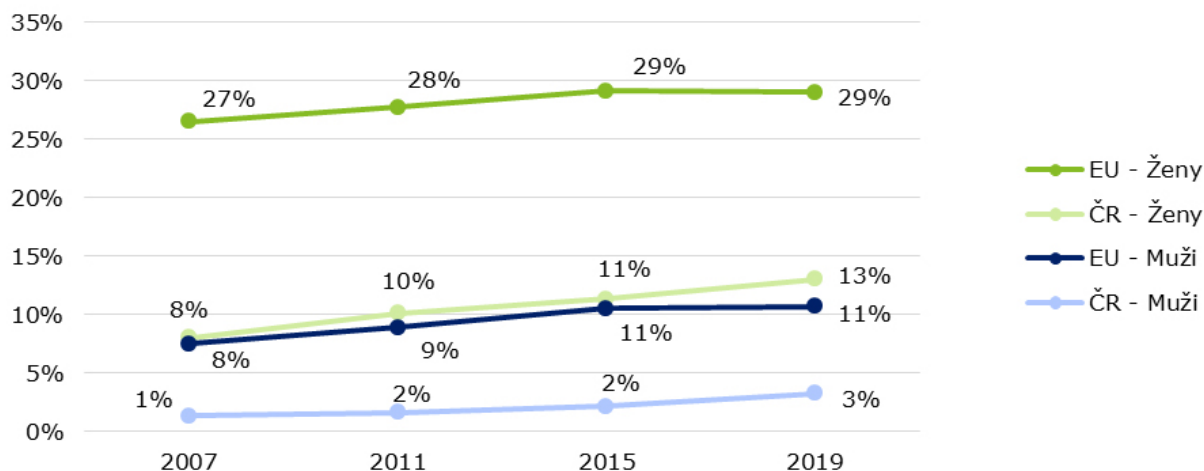
¹²¹ Dle ČSÚ se do výsledků strukturální statistiky nezahrnují zaměstnanci s týdenním úvazkem kratším než 30 hodin. Struktura mezd zaměstnanců 2019, Úvod, dostupné [zde](#)

¹²² Eurostat - LFS, [lfsa_eppga], procento pracujících na částečný úvazek z celkového počtu pracujících ve věku 15-39 let, pojem částečného úvazku je definován samotným zaměstnancem (zdroj [zde](#)). Jedná se o procento z celkové pracujících osob tedy jak zaměstnanců, tak osob samostatně výdělečně činných (zdroj [zde](#)).

¹²³ V rámci 27 členských zemí EU bez Velké Británie.

GPG podle věkových kategorií se v čase měnil, v některých kategoriích velmi výrazně. Zejména ve věkové kategorii nad 65 let se rozdíl v posledních letech výrazně snížil. Rozdíl v odměňování se snížil také ve věkové kategorii od 60 do 64 let. Jisté snížení GPG je viditelné také ve věkových kategoriích od 30 do 39 let.

Obr. 7 Vývoj podílu zkrácených úvazků¹²⁴ z celkového počtu zaměstnaných mužů a žen ve věku 15–39 let v EU - 27 a ČR



Zdroj: Eurostat - LFS, [lfsa_eppga]

Jak již bylo uvedeno výše, podíl lidí pracujících na zkrácený úvazek se časem mírně zvyšuje, ovšem velmi pomalu.

Další možnost flexibilní práce, která umožňuje jak přivydělání, tak zachování pracovních návyků, a získání nových vědomostí a současně větší míru souladu s rodinným životem při malých dětech, je práce z domova. Eurostat v rámci Labour Force Survey sleduje také tento ukazatel.

Pro zachování pracovních návyků a vědomostí nutných pro následné zvýšení mzdy v práci po plném návratu na pracovní trh není nezbytné, aby žena byla během částečného odchodu z pracovního trhu zaměstnankyní. Rovněž, jak vyplývá z obr. 8, samostatně výdělečně činní/-é mají lepší přístup k práci z domova v porovnání se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, a týká se to zejména českých žen. Proto je uveden také podíl osob samostatně výdělečně činných ve věku 15–39 let, které mohou pracovat z domova buď někdy, nebo obvykle. Osobami samostatně výdělečně činnými se dle charakteristik Labour Force Survey myslí osoby, které si vydělávají na živobytí na vlastní odpovědnost a na vlastní účet a nemají přítom zaměstnance – nejsou tedy zaměstnavateli.

Jak vyplývá z obr. 8, podíl osob samostatně výdělečně činných, které pracují z domova v ČR, je přibližně stejný jako v EU. Podíl českých žen běžně pracujících z domova dokonce výrazně převyšuje evropský průměr, přičemž těchto žen neustále rychle přibývá.

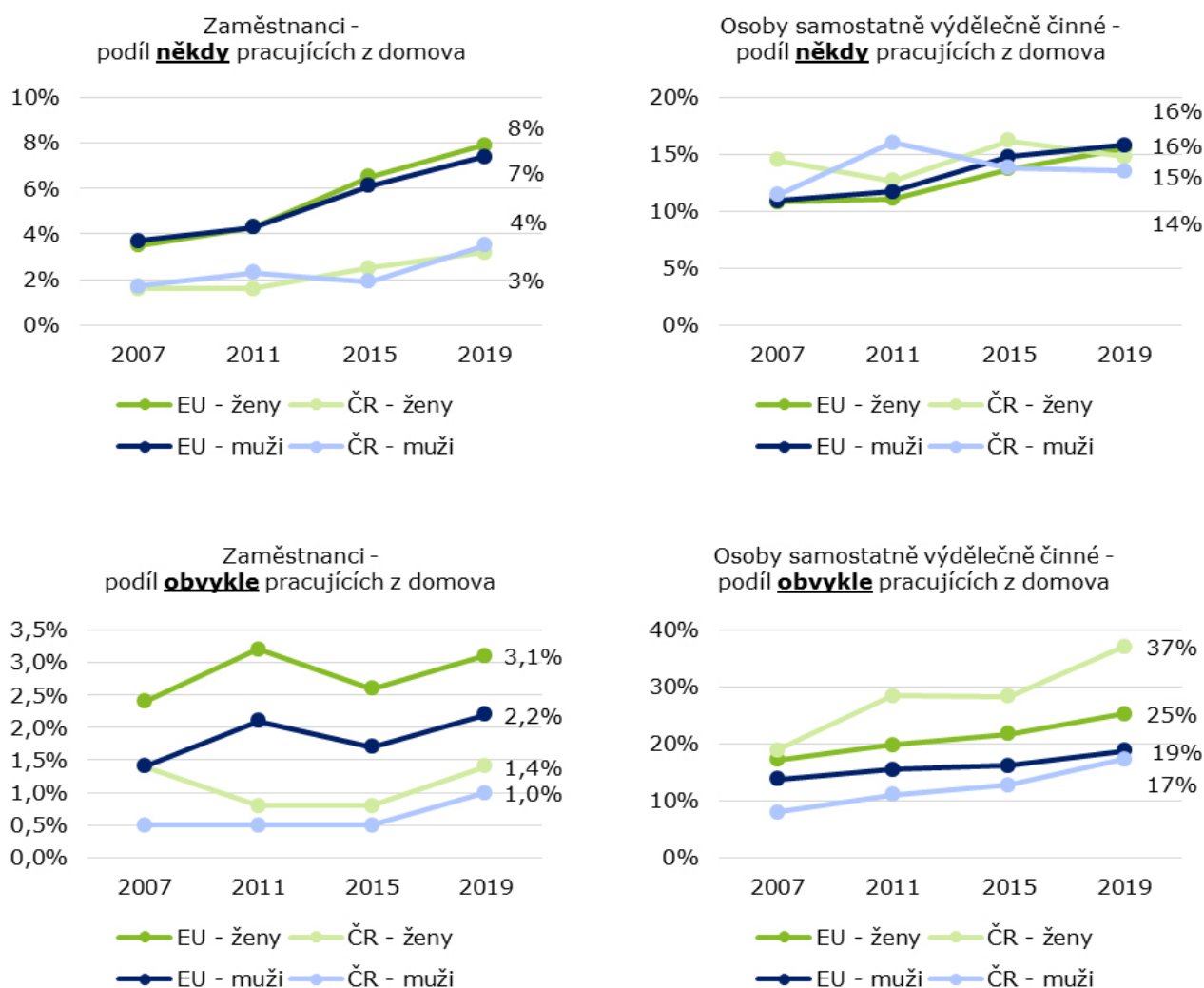
U zaměstnanců a zaměstnankyň je situace výrazně odlišná. Také v evropském průměru je zaměstnanců a zaměstnankyň pracujících z domova mnohem méně než samostatně výdělečných osob. Nicméně v Čechách jsou podle výsledků Labour Force Survey tyto možnosti pro mladé zaměstnance a zaměstnankyně naprosto minimální. Vývoj trendu rovněž nedává moc důvodů k optimismu, jelikož situace mladých zaměstnankyň, kterým bylo umožněno pracovat z domova běžně, se za posledních 13 let nijak příznivě nezměnila (v roce 2007 pracovalo běžně z domova 1,4 % zaměstnankyň, v roce 2020 také 1,4 % zaměstnankyň). V případě zaměstnankyň, které

¹²⁴ Procento pracujících na částečný úvazek z celkového počtu pracujících ve věku 15-39 let, pojem částečného úvazku je definován samotným zaměstnancem (zdroj zde).

mohou pracovat z domova alespoň občas, se situace velmi pomalu zlepšuje, nicméně ČR je stále pod evropským průměrem bez tendence výrazného zlepšení.

Zajímavé srovnání přinese srovnání statistik práce z domova před, během a po skončení pandemie koronaviru, který plně otestoval potenciál práce z domova v mnohých profesích.

Obr. 8 Vývoj podílů zaměstnaných mužů a žen a osob samostatně výdělečně činných, kteří/-é někdy pracují z domova, ve věku 15-39 let v EU - 27 a ČR



Zdroj: Eurostat - LFS, [lfsa_ehomp]

Jak zachovat lidský kapitál během dlouhé rodičovské a umožnit co nejefektivnější soulad mezi rodinným a pracovním životem je velmi diskutovanou otázkou, ovšem tato není předmětem této studie. Nicméně právě neumožnění flexibility v zaměstnání je jedním z důvodů, proč ženy nástup do práce po dětech odkládají, nebo nastupují na jiné pozice, než na jaké by měly kvalifikaci, což oboje snižuje jejich následné mzdy a zvyšuje GPG mezi muži a ženami v ČR. Na tomto nedostatku ztrácejí jak dotčené ženy, tak rodinné rozpočty a v konečném důsledku také státní rozpočet.

7.1.5 Shrnutí

V této části byly představeny různé úhly pohledu na GPG. Byl identifikován GPG podle klasifikace zaměstnání a ekonomické činnosti, vzdělání a věku.

Z výše uvedeného vyplývá několik závěrů:

1. Nízkým GPG jsou charakterizovány především třídy pracovníků a pracovníc ve službách a prodeji (6,7 %) a kvalifikovaní pracovníci a pracovníce v zemědělství, lesnictví a rybářství (13,0 %), kdežto **největší GPG je pozorovatelný u řídicích pracovníků a pracovníc (21,7 %), řemeslníků a řemeslnic, opravářů a opravářek (21,4 %) a specialistů a specialistek (19,1 %).**
2. Odvětvími NACE s nejvyšším GPG jsou **peněžnictví a pojišťovnictví (38,4 %), informační a komunikační činnosti (30,7 %) a průmysl, zejména zpracovatelský průmysl (25,0 %)**. Naopak nejnižší GPG je v dopravě a skladování (8,2 %), zásobování vodou a činnostech souvisejících s odpady (8,4 %) a v činnostech v oblasti nemovitostí (9,4 %).
3. **Vysoké průměrné mzdy se neobjevují v rámci profesí s velkým zastoupením žen. Naopak v rámci profesí s relativně malým zastoupením žen je větší frekvence vysokých průměrných mezd.**
4. Mzdové rozdělení u mužů je v některých profesích a odvětvích výrazně odlišné než u žen, **dobře placení muži v těchto profesích a odvětvích vydělávají mnohem více než dobře placené ženy.**
5. **Ženám roste mzda s dosaženým vzděláním pomaleji než mužům.** Největší GPG z hlediska průměrné mzdy je u žen s vysokoškolským vzděláním (26,2 %). Dobře placení muži v profesích a odvětvích s vysokými mzdami vydělávají výrazně více než dobře placené ženy.
6. Nejvyšší GPG lze pozorovat **ve věkové kategorii 40–44 let**, a naopak **nejnižší ve věkových kategoriích do 19 let a 60–64 let**, kdy na trhu práce zůstávají především ženy s vyššími mzdami. Mírně se snížil GPG ve věkové kategorii 30–39 let. To může být způsobeno vícero faktory, mimo jiné zvyšující se dostupností zkrácených úvazků (která je ovšem stále hluboce pod průměrem EU), nebo práce z domova. Tato forma pracovní činnosti rovněž zabezpečuje alespoň částečné zachování lidského kapitálu během péče o malé děti, nicméně v ČR je dostupná především OSVČ ženám.

7.2 Seznam feminizovaných profesí

KÓD ISCO	NÁZEV PROFESE	PODÍL ŽEN
1212	Řídící pracovník/-ice v oblasti lidských zdrojů	71%
1341	Řídící pracovník/-ice v oblasti péče o děti	98%
1343	Řídící pracovník/-ice v oblasti péče o seniory/-ky	86%
1344	Řídící pracovník/-ice v sociální oblasti (kromě péče o seniory/-ky)	69%
1345	Řídící pracovník/-ice v oblasti vzdělávání	61%
1412	Řídící pracovník/-ice v oblasti stravovacích služeb	64%
2131	Biolog/-žka, botanik/-čka, zoolog/-žka či specialista v PP	63%
2211	Praktický/-á lékař/ka	63%
2221	Všeobecná sestra (žena, muž) se specializací	97%
2222	Porodní asistent/ka se specializací	100%
2262	Farmaceut/ka	82%
2263	Specialista/-ka v oblasti ochrany veřejného zdraví	90%
2264	Fyzioterapeut/ka specialista/-ka	82%
2265	Specialista/-ka v oblasti dietetiky či výživy	100%
2266	Specialista/-ka v oblasti audiologie či řečové terapie	100%
2267	Specialista/-ka v oblasti oční optiky či optometrie	100%
2269	Specialista/-ka v oblasti oční optiky jinde neuvedený/-á	80%
2330	Učitel/ka na střední škole (kromě odborných předmětů), konzervatoři či na 2. stupni základní školy	74%
2341	Učitel/ka na 1. stupni základní školy	94%
2342	Učitel/ka v oblasti předškolní výchovy	99%
2352	Učitel/ka a vychovatel/ka pro osoby se speciálními vzdělávacími potřebami	73%
2354	Lektor/ka či učitel/ka hudby na jiné škole	63%
2355	Lektor/ka či učitel/ka umění na jiné škole	67%
2359	Specialista/-ka v oblasti výchovy a vzdělávání jinde neuvedený/-á	86%
2411	Specialista/-ka v oblasti účetnictví	71%

KÓD ISCO	NÁZEV PROFESE	PODÍL ŽEN
2412	Finanční či investiční poradce/-kyně či příbuzný/-á specialista/-ka	60%
2423	Specialista/-ka v oblasti personálního řízení	82%
2424	Specialista/-ka v oblasti vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů	76%
2432	Specialista/-ka pro styk s veřejností	71%
2612	Soudce/-kyně či PP	75%
2622	Specialista/-ka v knihovnách či v PP	75%
2634	Psycholog/-žka	76%
2635	Specialista/-ka v sociální oblasti	86%
2651	Výtvarný/-á umělec/-kyně	67%
2656	Moderátor/ka v rozhlasu, televizi či jiný/-á moderátor/ka	100%
3118	Technik/-čka kartograf/ka, zeměměřič/ka či PP	62%
3141	Technik/-čka či laborant/ka v biologické či PP (kromě zdravotnických)	72%
3211	Technik/-čka či asistent/ka lékařského zařízení	75%
3212	Odborný/-á laborant/ka či laboratorní asistent/ka v oblasti zdravotnictví	97%
3213	Farmaceutický/-á asistent/ka	97%
3221	Všeobecná/-ý sestra (žena, muž) bez specializace	98%
3222	Porodní asistent/ka bez specializace	100%
3255	Odborný/-á pracovník/-ice v oblasti rehabilitace	85%
3256	Praktická sestra (žena, muž)	90%
3257	Asistent/ka ochrany veřejného zdraví	100%
3259	Odborný/-á pracovník/-ice v oblasti zdravotnictví jinde neuvedený/á	100%
3311	Zprostředkovatel/ka finančních transakcí či finanční makléř/ka	77%
3312	Odborný/-á pracovník/-ice v oblasti peněžnictví	69%
3313	Odborný/-á pracovník/-ice v oblasti účetnictví, ekonomiky či personalistiky	84%
3314	Odborný/-á pracovník/-ice v oblasti matematiky, statistiky či pojistné matematiky	89%
3321	Odborný/-á pracovník/-ice v oblasti pojišťovnictví	79%
3333	Odborný/-á pracovník/-ice Úřadu práce či pracovní agentury	90%

KÓD ISCO	NÁZEV PROFESE	PODÍL ŽEN
3339	Zprostředkovatel/ka služeb jinde neuvedený/-á	64%
3342	Odborný/-á administrativní pracovník/-ice v právní oblasti	91%
3343	Odborný/-á pracovník/-ice v administrativě či správě organizace	72%
3344	Odborný/-á administrativní pracovník/-ice v oblasti zdravotnictví	93%
3352	Pracovník/-ice veřejné správy v oblasti daní	85%
3353	Pracovník/-ice veřejné správy v oblasti sociálních či jiných dávek	95%
3354	Pracovník/-ice veřejné správy vydávající různá povolení	80%
3359	Pracovník/-ice veřejné správy v oblasti státních regulací jinde neuvedený/á	76%
3412	Odborný/-á pracovník/-ice v sociální oblasti	90%
3433	Konzervátor/ka, restaurátor/ka či preparátor/ka či PP v galerii, muzeu či knihovně	78%
4110	Všeobecný/-á administrativní pracovník/-ice	84%
4120	Sekretář/ka (všeobecný/-á)	92%
4131	Pracovník/-ice pro zpracování textů, písař/ka	88%
4132	Pracovník/-ice pro zadávání dat	67%
4211	Pokladník/-ice ve finanční instituci, na poště či PP	89%
4212	Bookmaker/ka, krupiér/ka či PP	64%
4214	Inkasista/-ka pohledávek či PP	73%
4222	Pracovník/-ice v zákaznickém kontaktním centru	70%
4223	Operátor/ka telefonního panelu	76%
4224	Recepční v hotelu či jiném ubytovacím zařízení	78%
4225	Pracovník/-ice v informační kanceláři	89%
4226	Recepční (kromě recepčních v hotelích či jiných ubytovacích zařízeních)	84%
4229	Pracovník/-ice informačních služeb jinde neuvedený/-á	67%
4311	Úředník/-ice v oblasti účetnictví	90%
4312	Úředník/-ice v oblasti statistiky, finančnictví či pojišťovnictví	78%
4313	Mzdový/á účetní	97%
4411	Knihovník/-ice	89%

KÓD ISCO	NÁZEV PROFESE	PODÍL ŽEN
4412	Pracovník/-ice poštovního provozu (kromě úředníků/-ic na přepážkách)	71%
4415	Pracovník/-ice evidence dat či archivů	84%
4416	Personální referent/ka	88%
4419	Úředník/-ice jinde neuvedený/-á	76%
5111	Steward/ka či jiný/-á obslužný/-á pracovník/-ice v dopravě	67%
5113	Průvodce/-kyně, delegát/ka v cestovním ruchu	67%
5120	Kuchař/ka (kromě šéfkuchařů/-ek), pomocný/-á kuchař/ka	68%
5131	Číšník/-ice, pomocný číšník/-ice (dříve servírka)	61%
5142	Kosmetik/-čka či PP	80%
5222	Vedoucí pracovního týmu v prodejně	66%
5223	Prodavač/ka v prodejně	79%
5230	Pokladník/-ice či prodavač/ka vstupenek či jízdenek	91%
5244	Prodejce/-kyně po telefonu	67%
5245	Obsluha čerpací stanice či mycí linky dopravních prostředků	65%
5246	Obsluha v zařízení rychlého občerstvení	61%
5311	Pracovník/-ice péče o děti v mimoškolním zařízení či domácnosti	100%
5312	Asistent/ka pedagoga/-žky	91%
5321	Ošetřovatel/ka či pracovník/-ice v sociálních službách v oblasti pobytové péče	90%
5322	Ošetřovatel/ka či pracovník/-ice v sociálních službách v oblasti ambulantních či terénních služeb či domácí péče	88%
5329	Pracovník/-ice osobní péče ve zdravotní či sociální oblasti jinde neuvedený/-á	70%
7512	Pekař/ka, cukrář/ka (kromě šéfcukrářů/-ek) či výrobce/-kyně cukrovinek	77%
7514	Zpracovatel/ka ovoce, zeleniny či příbuzných produktů	67%
7515	Ochutnávač/ka, degustátor/ka a kontrolor/ka kvality potravin či nápojů či PP	64%
7531	Krejčí/-ové, kožešník/-ice či kloboučník/-ice	100%
7533	Švadlena (žena, muž), šič/ka, vyšivač/ka či PP	96%
7543	Kvalitář/ka či testovač/ka výrobků, laborant/ka (kromě potravin a nápojů)	63%
8151	Obsluha strojů na úpravu vláken, dopřádání či navíjení příze či nití	64%

KÓD ISCO	NÁZEV PROFESE	PODÍL ŽEN
8152	Obsluha tkacích či pletacích strojů	83%
8153	Obsluha šicích či vyšivacích strojů	77%
8157	Obsluha strojů v prádelnách či čistírnách	93%
8159	Obsluha strojů na výrobu a úpravu textilních, kožených či kožešinových výrobků jinde neuvedená	69%
8183	Obsluha strojů na balení, plnění či etiketování	63%
8212	Montážní dělník/-ice elektrických, energetických či elektronických zařízení	68%
9112	Uklízeč/ka či pomocník/-ice v hotelu, administrativním, průmyslovém či jiném objektu	90%
9121	Pracovník/-ice pro ruční praní či žehlení	100%
9129	Jiný/-á pracovník/-ice pro ruční čištění	100%
9321	Ruční balič/ka, plnič/ka či etiketovač/ka	77%
9411	Pracovník/-ice pro přípravu rychlého občerstvení	86%
9412	Pomocník/-ice v kuchyni	86%

7.3 Seznam profesí s převahou mužů

KÓD ISCO	NÁZEV PROFESE	PODÍL MUŽŮ
110	Generál/ka či důstojník/-ice v ozbrojených silách	84%
310	Zaměstnanec/-kyně v ozbrojených silách (kromě generálů/-ek, důstojníků/-ic a poddůstojníků/-ic)	85%
1113	Představitel/ka samosprávy	100%
1114	Nejvyšší představitel/ka politické, zájmové či příbuzné organizace	100%
1120	Nejvyšší představitel/ka společnosti či instituce (kromě politických, zájmových a příbuzných organizací)	84%
1213	Řídící pracovník/-ice v oblasti strategie a politiky organizací	70%
1219	Jiný/-á řídící pracovník/-ice v oblasti správy podniku, administrativních a podpůrných činností	65%
1221	Řídící pracovník/-ice v oblasti obchodu, marketingu a v PP	75%
1223	Řídící pracovník/-ice v oblasti výzkumu a vývoje	89%
1311	Řídící pracovník/-ice v zemědělství, lesnictví, myslivosti či v oblasti životního prostředí	83%
1321	Řídící pracovník/-ice v průmyslové výrobě	91%
1322	Řídící pracovník/-ice v těžbě či geologii	80%
1323	Řídící pracovník/-ice ve stavebnictví či zeměměřičství	95%
1324	Řídící pracovník/-ice v dopravě, logistice či v PP	76%
1330	Řídící pracovník/-ice v oblasti informačních a komunikačních technologií	88%
1349	Řídící pracovník/-ice knihovny, muzea, v oblasti práva či bezpečnosti či v PP	73%
1431	Řídící pracovník/-ice v oblasti kultury, vydavatelství, sportu či zábavy	62%
1439	Řídící pracovník/-ice v jiných službách (cestovní kanceláře, nemovitosti, opravárenské služby, osobní služby či jiné)	76%
2111	Fyzik/-čka či astronom/ka	81%
2114	Geolog/-žka, geofyzik/-čka či PP	77%
2132	Specialista/-ka v oblasti zemědělství, lesnictví, rybářství či vodního hospodářství	71%
2141	Specialista/-ka v oblasti průmyslového inženýrství a v příbuzných oblastech	61%
2142	Stavební inženýr/ka	80%
2144	Strojní inženýr/ka	88%
2145	Chemický/-á inženýr/ka či specialista/-ka v PP	67%

KÓD ISCO	NÁZEV PROFESE	PODÍL MUŽŮ
2146	Důlní či hutní inženýr/ka či specialista/-ka v PP	83%
2149	Specialista/-ka v oblasti techniky v jiném oboru	76%
2151	Inženýr/ka elektrotechnik/-čka či energetik/-čka	92%
2152	Inženýr/ka elektronik/-čka	95%
2153	Inženýr/ka v oblasti elektronických komunikací (včetně radiokomunikací)	88%
2163	Průmyslový/-á či produktový/-á designér/ka, módní návrhář/ka	75%
2165	Kartograf/ka či zeměměřič/ka	63%
2310	Učitel/ka na vysoké či vyšší odborné škole	63%
2433	Specialista/-ka v oblasti prodeje či nákupu farmaceutických produktů	69%
2434	Specialista/-ka v oblasti prodeje či nákupu informačních a komunikačních technologií	80%
2511	Systémový/-á analytik/-čka	81%
2512	Vývojář/ka softwaru	92%
2513	Vývojář/ka webu či multimédií	80%
2514	Programátor/ka počítačových aplikací	89%
2519	Specialista/-ka v oblasti testování softwaru či PP	78%
2521	Návrhář/ka či správce/-kyně databází	87%
2522	Systémový/-á administrátor/ka, správce/-kyně počítačových sítí	87%
2523	Specialista/-ka v oblasti počítačových sítí (kromě správců/-kyň)	83%
2529	Specialista/-ka v oblasti bezpečnosti dat či PP	80%
2611	Advokát/ka, státní zástupce/-kyně či PP	63%
2633	Filozof/ka, historik/-čka a politolog/-žka	63%
2636	Specialista/-ka v církevní oblasti či v PP	90%
2652	Hudebník/-ice, zpěvák/-čka, skladatel/ka	67%
2656	Moderátor/ka v rozhlasu, televizi či jiný/-á moderátor/ka	100%
3111	Technik/-čka v chemických či fyzikálních vědách (kromě chemického inženýrství)	75%
3112	Stavební technik/-čka	80%
3113	Elektrotechnik/-čka či technik/-čka energetik/-čka	88%

KÓD ISCO	NÁZEV PROFESE	PODÍL MUŽŮ
3114	Technik/-čka elektronik/-čka	90%
3115	Strojírenský/-á technik/-čka	88%
3117	Důlní či hutní technik/-čka či PP	87%
3119	Technik/-čka v jiném průmyslovém oboru	72%
3121	Mistr/ová či příbuzný/-á pracovník/-ice v oblasti těžby, hutní výroby či slévárenství	100%
3122	Mistr/ová či PP ve výrobě (kromě hutní výroby a slévárenství)	81%
3123	Mistr/ová či PP ve stavebnictví	97%
3133	Operátor/ka velínu pro chemickou výrobu (kromě zpracování ropy a zemního plynu)	92%
3142	Technik/-čka v oblasti zemědělství, rybářství či vodohospodářství (kromě úpravy či rozvodu vody)	70%
3143	Technik/-čka v oblasti lesnictví	91%
3153	Pilot/ka, navigátor/ka či palubní technik/-čka	90%
3154	Řídící letového provozu	80%
3155	Elektrotechnik/-čka řídicích či navigačních zařízení letového provozu	100%
3322	Obchodní zástupce/-kyně	73%
3355	Policejní inspektor/ka, komisař/ka či rada/-ová Policie ČR	85%
3422	Sportovní trenér/ka, instruktor/ka či úředník/-ice sportovního klubu	80%
3431	Fotograf/ka	67%
3434	Šéfkuchař/ka či šéfcukrář/ka	65%
3511	Technik/-čka provozu informačních a komunikačních technologií	90%
3512	Technik/-čka uživatelské podpory informačních a komunikačních technologií	82%
3513	Technik/-čka počítačových sítí a systémů	89%
3514	Správce/-kyně webu	71%
3521	Technik/-čka v oblasti vysílání či audiovizuálních záznamů	95%
3522	Technik/-čka v oblasti telekomunikací či radiokomunikací	94%
4323	Pracovník/-ice v dopravě či přepravě	68%
5153	Správce/-kyně objektu	68%
5221	Provozovatel/ka maloobchodní či velkoobchodní prodejny	82%

KÓD ISCO	NÁZEV PROFESE	PODÍL MUŽŮ
5411	Příslušník/-ice Hasičského záchranného sboru ČR či hasič/ka jiné jednotky požární ochrany	95%
5412	Policista/-ka	86%
5413	Pracovník/-ice vězeňské služby	87%
5414	Pracovník/-ice ostrahy či bezpečnostní agentury	73%
6113	Zahradník/-ice a pěstitel/ka v zahradnické školce	62%
6210	Kvalifikovaný/-á pracovník/-ice v lesnictví či PP	77%
7112	Zedník/-ice, kamnář/ka, dlaždič/ka či montér/ka suchých staveb	100%
7114	Betonář/ka, železobetonář/ka či PP	100%
7115	Tesař/ka či stavební truhlář/ka	100%
7119	Jiný/-á řemeslník/-ice či kvalifikovaný/-á pracovník/-ice hlavní stavební výroby	100%
7126	Instalatér/ka, potrubář/ka, stavební zámečnick/-ice či stavební klempíř/ka	100%
7131	Malíř/ka (včetně stavebních lakýrníků/-ic či natěračů/-ek), tapetář/ka	100%
7132	Lakýrník/-ice či natěrač/ka (kromě stavebních)	87%
7211	Modelář/ka, formíř/ka, jádrař/ka či slévač/ka ve slévárně	88%
7212	Svářeč/ka, řezač/ka plamenem či páječ/ka	98%
7213	Pracovník/-ice na zpracování plechu	93%
7214	Montér/ka kovových konstrukcí	100%
7215	Montér/ka lan či zdvihacích zařízení	100%
7221	Kovář/ka	100%
7222	Nástrojař/ka či PP	92%
7223	Seřizovač/ka či obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích)	90%
7224	Brusič/ka, leštič/ka či ostříč/ka nástrojů či kovů	89%
7231	Mechanik/-čka či opravář/ka motorových vozidel	99%
7232	Mechanik/-čka či opravář/ka leteckých motorů či zařízení	100%
7233	Mechanik/-čka či opravář/ka zemědělských, průmyslových či jiných strojů či zařízení	98%
7311	Výrobce/-kyně, mechanik/-čka či opravář/ka přesných přístrojů či zařízení	71%
7314	Keramik/-čka či PP	76%

KÓD ISCO	NÁZEV PROFESE	PODÍL MUŽŮ
7321	Pracovník/-ice přípravy tisku	76%
7322	Tiskař/ka	79%
7411	Stavební a provozní elektrikář/ka	100%
7412	Elektromechanik/-čka	91%
7413	Montér/ka či opravář/ka elektrických vedení	99%
7421	Mechanik/-čka či opravář/ka elektronických přístrojů	94%
7422	Mechanik/-čka či opravář/ka informačních a komunikačních technologií	96%
7521	Obsluha pil či jiných zařízení na prvotní zpracování dřeva	89%
7522	Truhlář/ka (kromě stavebních) či PP	93%
7523	Seřizovač/ka a obsluha dřevoobráběcích strojů na výrobu dřevěných výrobků	84%
7542	Střelmistr/ová	100%
7549	Řemeslný/-á pracovník/-ice či pracovník/-ice v jiném oboru jinde neuvedený/-á	88%
8111	Obsluha důlních zařízení (včetně horníků/-ic)	100%
8112	Obsluha zařízení na úpravu rudných či nerudných surovin	78%
8113	Vrtač/ka či PP	100%
8114	Obsluha strojů na výrobu výrobků z cementu, kamene či jiných nerostů	97%
8121	Obsluha zařízení na zpracování kovů	83%
8122	Obsluha lakovacích či jiných zařízení na povrchovou úpravu kovů či jiných materiálů	69%
8131	Obsluha strojů a zařízení pro chemickou výrobu	71%
8141	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže	69%
8171	Obsluha strojů a zařízení na výrobu či zpracování papíru	85%
8172	Obsluha automatizovaných strojů a zařízení na prvotní zpracování dřeva	71%
8181	Obsluha strojů a zařízení na výrobu skla, keramiky či stavebnin	76%
8182	Obsluha parních turbín, kotlů či příbuzných zařízení	95%
8189	Obsluha stacionárních strojů a zařízení jinde neuvedená	81%
8311	Strojvedoucí či řidič/ka kolejových motorových vozíků	99%
8312	Signalista/ka, brzdař/ka, výhybkář/ka, posunovač/ka či PP	75%

KÓD ISCO	NÁZEV PROFESE	PODÍL MUŽŮ
8322	Řidič/ka osobního či malého dodávkového automobilu, taxikář/ka	96%
8331	Řidič/ka autobusu, trolejbusu či tramvaje	94%
8332	Řidič/ka nákladního automobilu, tahače či speciálního vozidla	99%
8341	Řidič/ka či obsluha zemědělských či lesnických strojů	100%
8342	Obsluha železničních, zemních či příbuzných strojů a zařízení	100%
8343	Obsluha jeřábu, zdvihacího či podobného manipulačního zařízení	74%
8344	Obsluha vysokozdvizného či jiného vozíku či skladník/-ice	76%
9129	Jiný/-á pracovník/-ice pro ruční čištění	100%
9211	Pomocný/-á pracovník/-ice v rostlinné výrobě	63%
9214	Pomocný/-á pracovník/-ice v zahradnictví	67%
9311	Pomocný/-á pracovník/-ice v oblasti těžby	71%
9312	Figurant/ka, dělník/-ice výkopových prací či dělník/-ice v oblasti výstavby inženýrských děl	96%
9313	Dělník/-ice v oblasti výstavby budov	98%
9611	Pracovník/-ice odvozu a recyklace odpadů	94%
9613	Uklízeč/ka veřejných prostranství, čistič/ka kanalizací či PP	70%
9622	Pomocný/-á pracovník/-ice údržby budov a souvisejících prostor	88%

7.4 Seznam feminizovaných profesí s dominantní rolí veřejného sektoru

KÓD ISCO	NÁZEV PROFESE
1111	Představitel/ka zákonodárné a výkonné moci
1341	Řídící pracovník/-ice v oblasti péče o děti
1343	Řídící pracovník/-ice v oblasti péče o seniory/-ky
1344	Řídící pracovník/-ice v sociální oblasti (kromě péče o seniory/-ky)
1345	Řídící pracovník/-ice v oblasti vzdělávání
1412	Řídící pracovník/-ice v oblasti stravovacích služeb
2133	Specialista/-ka v oblasti ochrany životního prostředí (kromě průmyslové ekologie)
2211	Praktický/-á lékař/ka
2221	Všeobecná sestra (žena, muž) se specializací
2222	Porodní asistent/ka se specializací
2240	Nelékařský/-á praktik/-čka
2250	Veterinární lékař/ka
2263	Specialista/-ka v oblasti ochrany veřejného zdraví
2264	Fyzioterapeut/ka specialista/-ka
2265	Specialista/-ka v oblasti dietetiky či výživy
2266	Specialista/-ka v oblasti audiologie či řečové terapie
2269	Specialista/-ka v oblasti oční optiky jinde neuvedený/-á
2330	Učitel/ka na střední škole (kromě odborných předmětů), konzervatoři či na 2. stupni základní školy
2341	Učitel/ka na 1. stupni základní školy
2342	Učitel/ka v oblasti předškolní výchovy
2351	Specialista/-ka zaměřený/-á na metody výuky
2352	Učitel/ka a vychovatel/ka pro osoby se speciálními vzdělávacími potřebami
2353	Lektor/ka či učitel/ka jazyků na jiné škole
2354	Lektor/ka či učitel/ka hudby na jiné škole
2355	Lektor/ka či učitel/ka umění na jiné škole

KÓD ISCO	NÁZEV PROFESE
2359	Specialista/-ka v oblasti výchovy a vzdělávání jinde neuvedený/-á
2422	Specialista/-ka v oblasti strategie a politiky organizací
2432	Specialista/-ka pro styk s veřejností
2612	Soudce/-kyně či PP
2619	Specialista/-ka v oblasti práva či PP jinde neuvedený/-á
2622	Specialista/-ka v knihovnách či v PP
2634	Psycholog/-žka
2635	Specialista/-ka v sociální oblasti
3118	Technik/-čka kartograf/ka, zeměměřič/ka či PP
3211	Technik/-čka či asistent/ka léřského zařízení
3212	Odborný/-á laborant/ka či laboratorní asistent/ka v oblasti zdravotnictví
3214	Odborný/-á pracovník/-ice v oblasti zubní techniky, ortotiky či protetiky
3221	Všeobecná/-ý sestra (žena, muž) bez specializace
3222	Porodní asistent/ka bez specializace
3230	Odborný/-á pracovník/-ice v oblasti tradiční či alternativní medicíny
3240	Veterinární technik/-čka či asistent/ka
3256	Praktická sestra (žena, muž)
3257	Asistent/ka ochrany veřejného zdraví
3259	Odborný/-á pracovník/-ice v oblasti zdravotnictví jinde neuvedený/á
3314	Odborný/-á pracovník/-ice v oblasti matematiky, statistiky či pojistné matematiky
3333	Odborný/-á pracovník/-ice Úřadu práce či pracovní agentury
3342	Odborný/-á administrativní pracovník/-ice v právní oblasti
3343	Odborný/-á pracovník/-ice v administrativě či správě organizace
3344	Odborný/-á administrativní pracovník/-ice v oblasti zdravotnictví
3352	Pracovník/-ice veřejné správy v oblasti daní
3353	Pracovník/-ice veřejné správy v oblasti sociálních či jiných dávek
3354	Pracovník/-ice veřejné správy vydávající různá povolení

KÓD ISCO	NÁZEV PROFESE
3359	Pracovník/-ice veřejné správy v oblasti státních regulací jinde neuvedený/á
3412	Odborný/-á pracovník/-ice v sociální oblasti
3433	Konzervátor/ka, restaurátor/ka či preparátor/ka či PP v galerii, muzeu či knihovně
4131	Pracovník/-ice pro zpracování textů, písař/ka
4229	Pracovník/-ice informačních služeb jinde neuvedený/-á
4411	Knihovník/-ice
4415	Pracovník/-ice evidence dat či archivů
4419	Úředník/-ice jinde neuvedený/-á
5113	Průvodce/-kyně, delegát/ka v cestovním ruchu
5120	Kuchař/ka (kromě šéfkuchařů/-ek), pomocný/-á kuchař/ka
5151	Vedoucí provozu stravovacího, ubytovacího či jiného zařízení
5152	Pracovník/-ice v domácnosti (dříve hospodyně), provozovatel/ka malého penzionu
5164	Chovatel/ka či ošetřovatel/ka zvířat v zařízeních určených pro chov či PP
5169	Pracovník/-ice v oblasti osobních služeb jinde neuvedený/-á
5221	Provozovatel/ka maloobchodní či velkoobchodní prodejny
5311	Pracovník/-ice péče o děti v mimoškolním zařízení či domácnosti
5312	Asistent/ka pedagoga/-žky
5321	Ošetřovatel/ka či pracovník/-ice v sociálních službách v oblasti pobytové péče
5329	Pracovník/-ice osobní péče ve zdravotní či sociální oblasti jinde neuvedený/-á
6111	Pěstitel/ka zemědělských plodin
6114	Pěstitel/ka smíšených plodin
6129	Chovatel/ka zvířat jinde neuvedený/-á
7531	Krejčí/-ové, kožešník/-ice či kloboučník/-ice
8157	Obsluha strojů v prádelnách či čistírnách
9111	Uklízeč/ka či pomocník/-ice v domácnosti (kromě pracovníků/-ic v domácnosti - dříve hospodyně)
9112	Uklízeč/ka či pomocník/-ice v hotelu, administrativním, průmyslovém či jiném objektu
9121	Pracovník/-ice pro ruční praní či žehlení

KÓD ISCO	NÁZEV PROFESE
9123	Pracovník/-ice pro mytí oken
9216	Pomocný/-á pracovník/-ice v rybářství
9412	Pomocník/-ice v kuchyni
9520	Pouliční prodejce/-kyně (kromě potravin)

7.5 Scénáře redukce GPG

Uvedené scénáře byly definované ze strany MPSV. Některé z níže uvedených scénářů byly po vzájemné diskuzi vypuštěny a nebyly modelovány.

0. Base line

Scénář s neměnným GPG posledního dostupného data.

a. Snížení GPG

Konkretizace scénáře:

- i. Eliminace GPG,
- ii. Snížení na průměr EU,
- iii. Snížení o $\frac{1}{4}$, o $\frac{1}{3}$ a o $\frac{1}{2}$

Dynamizace:

- i. Skokově na začátku období
- ii. Rozložit postupně na 10 let (do 2030)
- iii. Rozložit na 10 let s postupně rostoucím významem (např. podpora návratu žen po mateřské bude mít vliv v prvním roce jen na jednu generaci a s každým dalším rokem bude význam takového opatření růst)

Preference kanálů:

V rámci citlivostní analýzy lze modelovat všechny kanály zvlášť (tj. promítnutí do cen produkce, do mezd mužů, do firemních zisků, do veřejných rozpočtů). V případě promítnutí do mezd mužů: mzdy se nesmí snižovat, mohou zůstat stabilní v celém období s tím, že by na jejich úkor rostly mzdy žen.

V rámci modelace je preferovaný scénář rozložení dopadů růstu mezd žen mezi růst cen a pokles investic, extrémní případy budou modelovány pouze pro informaci jako citlivostní rozmezí dle koncentrace odvětví, nicméně není třeba explicitně uvádět; především dopad pouze do investic je považován za velmi nepravděpodobný (ze středně/dlouhodobého hlediska by růst mzdové úrovně v ČR měl naopak motivovat k investicím do kapitálově náročnějších technologií).

b. Zvýšení míry zaměstnanosti žen

Konkretizace scénáře:

- i. Růst zaměstnanosti žen např. o 5 %, 10 %, 20 % (resp. citlivost makroindikátorů na růst zaměstnanosti žen)
- ii. Růst zaměstnanosti žen na průměr zaměstnanosti žen v EU
- iii. Růst zaměstnanosti žen na úroveň nejvyšší zaměstnanost žen ze všech zemí v EU
- iv. Splnění cílů zaměstnanosti žen
- v. Zaměstnanost žen stejná jako zaměstnanost mužů
- vi. Vyrovnání zaměstnanosti žen a mužů na stejnou úroveň, ale za zachování celkové zaměstnanosti (muži převezmou část neaktivity)
- vii. Scénář realizace opatření rodinné politiky usnadňující návrat a zapojení žen do pracovního trhu (pokud se vám podařilo v rámci rešerše námi doplněných zdrojů takový vliv identifikovat¹²⁵)

¹²⁵ Lze vycházet z dlouhodobých trendů: Zastoupení žen mezi pracovně neaktivními osobami na českém trhu práce patří mezi nejvyšší v EU. Zejména ženy mladší 40 let zůstávají z důvodů péče o děti doma. Míra zaměstnanosti žen je tak o cca 15 % nižší než u mužů a evropský průměr z roku 2017 je 11,5 %. Rozdíl v zaměstnanosti mezi ženami s dětmi mladšími 6 let a ženami bez dětí byl v roce 2017 48,3 %. Opět se jedná o nejvyšší hodnotu zaznamenanou v zemích EU. Poměr dětí pod tři roky věku umístěných v zařízeních denní péče (jesle, dětské skupiny) je přitom také nejnižší v EU (4,7 % dětí mladších tří let v roce 2016).

Dynamizace:

- iv. Skokově na začátku období
- v. Rozložit postupně na 10 let (do 2030)

Doplnění:

Zvažován byl i scénář, který by kombinoval růst mezd žen i jejich zaměstnanosti. Tedy za předpokladu, že budou tyto dvě změny vzájemně komplementární. Zde by bylo možné modelovat eliminace GPG a současně eliminace gender employment gapu, popř. snížení obou nerovností na evropský průměr.

c. Ženy se stejnými charakteristikami jako muži (stejný věk, vzdělání, kraj, profese, počet odpracovaných hodin) budou pobírat stejnou mzdu/plat jako muži

- viz scénář b)

d. Plošné navýšení platů ve feminizovaných profesích

Bylo modelováno pro profese dle 4-místného kódu CZ – ISCO s převažujícím zastoupením žen – 60 % a více.

Konkretizace scénáře:

- i. Plošné navýšení o 5 %, 10 % a 20 %
- ii. Navýšení na úroveň průměrné mzdy
- iii. Navýšení na úroveň mužských zaměstnání
- iv. Předpokládat vyrovnání zaměstnanosti a mezd mezi odvětvími u mužů i žen
- v. Předpokládat vyrovnání průměrných mezd mužů i žen ve všech odvětvích
- vi. Plošné navýšení ve feminizovaných odvětvích s dominantní rolí veřejné sféry
- vii. Vyšší nárůst mezd ve feminizovaných profesích posledních 5 let zůstane konstantní (trvale porostou rychleji než v ostatních profesích), tj. o 3,7 p. b. vyšší (velmi hrubý odhad)

Dynamizace:

Viz scénář a), přičemž zde lze preferovaný rozpad na vliv na ceny a investice rozšířit zčásti i na veřejný sektor (část lze připsat třeba prorodinné politice, která něco stojí).

Tento dokument může obsahovat myšlenky, koncepty, know-how, metodiky, technologie, procesy a jiné obecné dovednosti Deloitte popř. třetích stran (včetně adresátů tohoto dokumentu), které tvoří nebo mohou tvořit obchodní tajemství Deloitte nebo jiných třetích stran (včetně adresátů tohoto dokumentu) ve smyslu ustanovení § 504 zák. č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, v platném znění. Informace obsažené v tomto dokumentu jsou proto důvěrné a jsou určeny pouze pro vnitřní potřebu adresátů a schválených příjemců tohoto dokumentu. Jakékoli jiné použití, zejména pak poskytnutí v dokumentu obsažených informací jiným třetím osobám, jejich zveřejnění nebo využití třetími osobami/pro potřebu subjektu mimo skupinu příjemce může mít důsledky v souladu s příslušnými právními předpisy (trestní odpovědnost nevyjímaje) a je proto možné pouze s předchozím písemným souhlasem Deloitte Advisory s.r.o.

Deloitte označuje jednu či více společností Deloitte Touche Tohmatsu Limited, britské privátní společnosti s ručením omezeným zárukou („DTTL“), síť jejich členských firem a jejich spřízněných subjektů. Společnost DTTL a každá z jejich členských firem představuje samostatný a nezávislý právní subjekt. Společnost DTTL (rovněž označovaná jako „Deloitte Global“) služby klientům neposkytuje. Více informací o naší globální síti členských firem je uvedeno na adrese www.deloitte.com/cz/onas.

Společnost Deloitte poskytuje služby v oblasti auditu, poradenství, právního a finančního poradenství, poradenství v oblasti rizik a daní a související služby klientům v celé řadě odvětví veřejného a soukromého sektoru. Díky globálně propojené síti členských firem ve více než 150 zemích a teritoriích má společnost Deloitte světové možnosti a poznatky a poskytuje svým klientům, mezi něž patří čtyři z pěti společností figurujících v žebříčku Fortune Global 500®, vysoce kvalitní služby v oblastech, ve kterých klienti řeší své nejkompexnější podnikatelské výzvy. Chcete-li se dozvědět více o způsobu, jakým zhruba 245 000 odborníků dělá to, co má pro klienty smysl, kontaktujte nás prostřednictvím sociálních sítí Facebook, LinkedIn či Twitter.

Společnost Deloitte ve střední Evropě je regionální organizací subjektů sdružených ve společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited, která je členskou firmou sdružení Deloitte Touche Tohmatsu Limited ve střední Evropě. Odborné služby poskytují dceřiné a přidružené podniky společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited, které jsou samostatnými a nezávislými právními subjekty. Dceřiné a přidružené podniky společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited patří ve střeoevropském regionu k předním firmám poskytujícím služby prostřednictvím více než 6 000 zaměstnanců ze 44 pracovišť v 18 zemích.

© 2020 Pro více informací kontaktujte Deloitte Česká republika.

Účelová neperiodická publikace

Jak na GPG z pohledu makroekonomie

**Analýza makroekonomických dopadů
Gender Pay Gap v ČR – kompletní znění**



Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí,
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2,
v roce 2021
jako neprodejnou účelovou publikaci.

ISBN 978-80-7421-239-0

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Neprodejné