

7. Rodinná politika

Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2017). The economic consequences of family policies: lessons from a century of legislation in high-income countries. *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 205-230.

Úvod

- Mezi nejvýznamnější změny na trhu práce ve vyspělých zemích v posledních sto letech patří růst **míry zaměstnanosti žen** a snižování **genderových rozdílů** ve vzdělání a platech
- **Legislativa** v této oblasti následovala sociální a politické změny (industrializace v 19. století, emancipace v 60. – 70. letech)
- Klesající **porodnost** byla dalším impulsem pro rozvoj těchto politik → snaha zvýšit počty narozených dětí
- V **21. století** mají téměř všechny vyspělé země v platnosti košatý systém štědrých a genderově neutrálních rodinných politik, s vzájemně propojenými cíli genderové rovnosti, vyšší porodnosti a rozvoje dětí

Fungují rodinné politiky?

- **Obhájci**: zdůrazňují dopady na genderovou rovnost a rozvoj dětí; umožnění kombinace kariery a mateřství; změna sociálních norem v oblasti genderových rolí
- **Odpůrci**: rodinné politiky se mohou stát bariérou pro rozvoj kariér žen díky ztrátě pracovních zkušeností a vyšším nákladům zaměstnavatelů, kteří najímají ženy ve věku mateřství
- **Co platí?**

Vyhodnocení

Hodnotit účinnost rodinných politik je složité, protože:

- 1) **Struktura** rodinných politik je **složitá** a provázaná (rozdíly v délce, pokrytí, podpoře a dostupnosti)
- 2) Není jednoduché určit **příčinu a následek** (co bylo dříve – norma nebo legislativa?)

Co se **sleduje**: zaměstnanost žen, genderové rozdíly, porodnost

Jak se sleduje: komparativní studie zemí; mikro-studie

Spoiler: výsledky naznačují malé až zanedbatelné účinky rodinných politik na genderové rozdíly. Větší (pozitivní) dopad lze identifikovat u vlivu na předškolní vzdělávání a péči o děti

Historie rodinných politik

- **Industrializace** → regulace práce žen; později zavedení (neplacené) mateřské dovolené → ochrana fyzicky slabších pracovníků
- **ILO (1919)** – požadavek na 12 týdenní mateřskou + ochrana pracovního místa + částečná příjmová podpora (realizováno až v průběhu 20. století)
- 1950 – vyspělé země po válce → návrat k „**tradiční**“ rodinné politice?
- 1965 – 1979 – základy **moderní** rodinné politiky

Současná rodinná politika

- Pracovní participace žen v druhé polovině 20. století vzrostla, což vytváří poptávku po mateřské a předškolních zařízeních → jak skloubit **mateřství a kariéru?**
- V evropských zemích došlo k prodloužení a zvýšení podpory na mateřské; zavedla je i Kanada a Austrálie. Významným outlierem je **USA**, kde mateřská není placená
- Podpora mateřské byla doprovázena rozvojem dalších **family-friendly** politik, jako jsou dotované předškolní zařízení, flexibilní pracovní úvazky, podpora skloubení práce a mateřství
- **Motivací** těchto opatření bylo často podpořit porodnost při současném omezení negativních dopadů na pracovní kariéry žen

Cross-country Variation in Family-Friendly Policies

	<i>Maximum job- protected leave for mothers (weeks)</i>	<i>Total maternity leave (weeks)</i>	<i>Pre-birth leave (% maternity leave)</i>	<i>Total paid leave available to mothers (weeks)</i>	<i>Average payment rate for mothers (% of average, 2014, national earnings)</i>	<i>Total paid leave available to father (% total paid leave for both parents)</i>	<i>Early childhood education and care (% GDP)</i>	<i>Accumulate days off and vary start/ end of daily work (% companies)</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Spain	166	16	63	16	100	12	0.6	34.07
France	162	16	38	42/110 ^a	44.7	40/33 ^a	1.2	54.29
Germany	162	14	43	58	73.4	13	0.5	62.00
Finland	161.03	17.5	29	161.03	26.5	5	1.1	86.05
Norway	91	13	23	91	50.0	10	1.2	—
Sweden	85	15.6	45	60	63.4	14	1.6	74.18
United Kingdom	70	52	21	39	31.3	5	1.1	46.83
Greece	60.33	43	19	43	53.9	1	0.1	20.60
Japan	58	14	43	58	61.6	47	0.4	—
Australia	52	6	100	18	42.0	10	0.6	—
Canada	52	17	47	52	52.6	0	0.2	—
Denmark	50	18	22	50	54.1	4	2.0	76.91
Italy	47.7	21.7	18	47.7	52.7	0	0.6	39.96
Netherlands	42	16	38	16	100	2	0.9	66.48
United States	12	0	0	0	0	0	0.4	—

Mateřská dovolená/maternity leave

- **Mateřská dovolená** → mediánová délka je 60 týdnů s velkou variabilitou (s.d. 1 rok)
- **Německo**, Francie, Španělsko, Finsko → 3 roky; Norsko, **Švédsko** → 20 měsíců; **USA** → 12 týdnů
- **Variabilita** v délce mateřské je výrazně vyšší než u ostatních nástrojů rodinné politiky.
- **Proč?**

Struktura

- **Placená mateřská** trvá obvykle 14-22 týdnů, zhruba třetina je vyplácena před narozením (tlak na ne-práci v pozdním těhotenství). Průměrný náhradový poměr je 32%
- Veřejné výdaje na **předškolní zařízení** jsou vyšší ve Skandinávii, Británii a Francii. Nižší pak v jižní Evropě a severní Americe.
- **Flexibilita** pracovních úvazku je pak nejvyšší ve Skandinávii a nejnižší v jižní Evropě

Hodnoty

- Zavádění rodičovské dovolené a výdajů na rodinnou politiku bylo obvykle doprovázeno změnami v sociálních **normách a postojích** k genderovým rolím jak doma, tak v zaměstnání
- Podobné formy rodinné politiky, tak mohou být motivovány překvapivě odlišnými **motivy**
- **Dánsko a Itálie** → 50 týdnů mateřské s téměř identickými náhradovými poměry. Ovšem v Itálii zavedeno v 50. letech jako paternalistická ochrana „slabších“. V Dánsku pak zavedeno po roce 1960 jako nástroj genderové rovnosti

Školka

- European Value Survey: *Souhlasíte s názorem, že předškolní děti trpí, pokud jejich matka pracuje?*
Itálie – souhlasí 70%; Dánsko – 10%
- Škodí tříletým, dvouletým, jednoletým dětem **nástup do školky?**
- Země s více **konzervativním názory** na genderové role ve společnosti obvykle vynakládají méně zdrojů na předškolní zařízení a mají méně flexibilní pracovní úvazky

Zacílení

- Cílem většiny opatření rodinné politiky je **zvýšit nabídku práce žen**
- Dotovaná **předškolní** zařízení, **flexibilní** pracovní úvazky → snaha umožnit kombinaci mateřství a kariéry
- **ALE**, prodloužené období mateřské dovolené může mít **negativní dopad** na nabídku práce žen, protože je motivuje k dlouhým obdobím mimo práci, což má negativní dopady na jejich schopnost vracet se na stejnou úroveň kariéry

Souvislost s diskriminací

- Pokud ženy odcházejí na dlouhou dobu na mateřskou, potom může být negativně ovlivněna i **poptávka zaměstnavatelů** po práci žen ve věku okolo mateřství
- Pokud se ovšem ženy **rychle vrací** a mateřství nepředstavuje výraznější bariéru pro jejich dlouhodobou kariéru, potom tato statistická diskriminace (pokud vůbec probíhá) bude výrazně snížena
- Pokud mají státy v platnosti zákony o **rovné/minimální mzdě**, potom zabránění poklesu mezd žen může vést k poklesu jejich zaměstnanosti při rovných mzdách

Mzdová elasticita

- Na **nedokonale konkurenčních trzích práce** (frikce při hledání práce; omezená pracovní mobilita), jsou politiky, které usnadňují **kontinuitu zaměstnání** obzvláště prospěšné pro zaměstnanost žen
- Ženy s malými dětmi jsou méně flexibilní co se týče času dojíždění, pracovních hodin a dalších aktivit, proto jejich nabídka práce může být méně **mzdově elastická** než u mužů

Shrnutí

- Zavedení rodinných politik může vést ke **zvýšení zaměstnanosti** žen a možná také k **poklesu jejich relativních mezd** v závislosti na mzdové elasticitě nabídky a poptávky po práci
- Tyto **elasticity** s liší v závislosti na věku, schopnostech a složení rodin, proto budou mít rodinné politiky odlišné dopady na odlišné typy žen/domácností
- Ovšem, rodinné politiky mohou také **selhávat**, pokud jejich nevhodné nastavení začne podporovat pocity zaměstnavatelů, že komparativní výhoda žen spočívá ve výchově dětí a práci v domácnosti

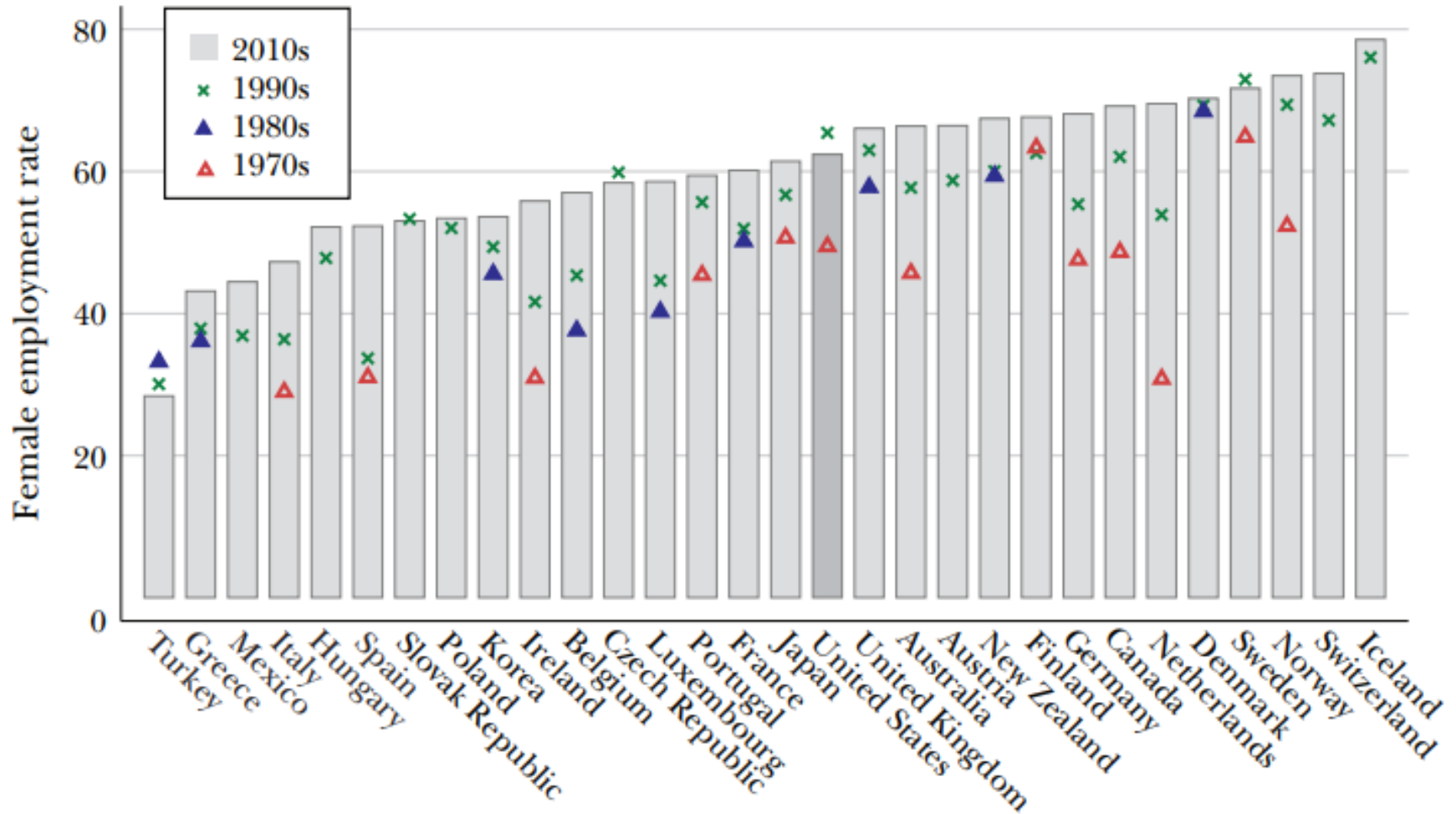
Mezinárodní srovnání

Ruhm (1998): vliv rodičovské na zaměstnanost a mzdy žen v západní Evropě; 1969-1993:

- **Krátká** období placené rodičovské (3 měsíce) vedou ke zvýšení míry zaměstnanosti žen o 3-4% bez dopadu na jejich mzdy
- **Delší** období placené rodičovské (více než 9 měsíců) nemají zásadnější dopad na zaměstnanost, vedou ale k poklesu mezd žen o 3%

Figure 1

Evolution of Female Employment Rates: 1970s to 2010s



Míry zaměstnanosti žen

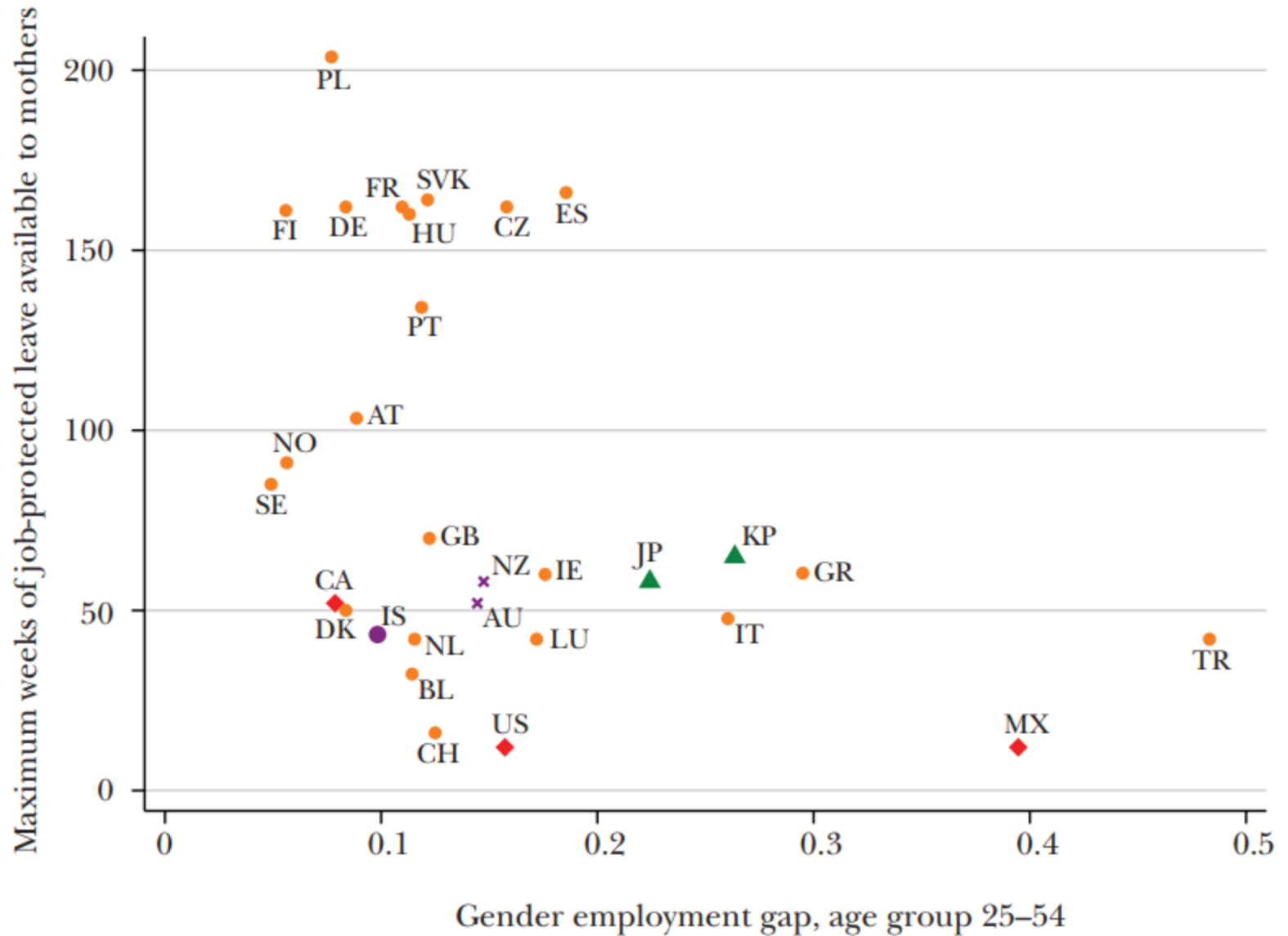
- **Co sledovat?** Míru zaměstnanosti nebo míru nezaměstnanosti?
- Velká **variabilita** v mírách zaměstnanosti (2010): Turecko 28%; Irsko 79%
- **Nejvyšší** míry zaměstnanosti žen ve Skandinávii, potom v anglicky mluvících zemích, **nejnižší** v jihoevropských a rozvojových zemích
- Nezdá se, že by docházelo k dlouhodobému **snižování rozdílu** mezi zeměmi

Correlations between Family-Friendly Policies and Women's Outcomes

(coefficients in bold are statistically significant)

	<i>Female Employment Rate</i>	<i>Gender Gap</i>		<i>Total Fertility Rate</i>
		<i>Employment</i>	<i>Earnings</i>	
Maximum weeks of job-protected leave available to mothers	0.188 (0.320) 30	-0.385 (0.036) 30	-0.134 (0.482) 30	-0.472 (0.009) 30
Total paid leave available to mothers (weeks)	0.205 (0.278) 30	-0.320 (0.085) 30	0.018 (0.925) 30	-0.372 (0.043) 30
Average payment rate, mothers (% average earnings)	-0.103 (0.590) 30	0.175 (0.355) 30	-0.108 (0.570) 30	-0.134 (0.480) 30
Total paid leave available to fathers (% total paid leave)	0.151 (0.426) 30	-0.034 (0.859) 30	0.298 (0.110) 30	-0.129 (0.496) 30
Early childhood education and care (% GDP)	0.513 (0.004) 30	-0.466 (0.009) 30	-0.153 (0.419) 30	0.396 (0.030) 30
Accumulate days off <i>and</i> vary start/end of daily work (% companies)	0.735 (0.000) 21	-0.657 (0.001) 21	0.275 (0.228) 21	0.195 (0.396) 21

Employment Gap and Maximum Length of Job-Protected Leave for Mothers



Family-Friendly Policies and Women's Outcomes

	<i>Female employment rate</i>		<i>Employment gap</i>		<i>Earnings gap</i>		<i>Fertility rate</i>	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Maximum weeks of job-protected leave	0.113*** (0.019)	0.063** (0.029)	-0.050*** (0.018)	0.023 (0.022)	-0.011 (0.033)	-0.210*** (0.033)	0.002 (0.001)	-0.001 (0.001)
Maximum weeks squared/100	-0.078*** (0.010)	-0.062*** (0.014)	0.043*** (0.010)	0.012 (0.011)	0.016 (0.016)	0.108*** (0.016)	0.001 (0.001)	0.001** (0.001)
Percentage of total leave that is paid		-0.037*** (0.008)		0.029*** (0.006)		0.006 (0.008)		0.002*** (0.000)
Average payment rate		-0.036*** (0.011)		0.027*** (0.008)		0.012 (0.019)		0.000 (0.000)
Early childhood education and care		3.613*** (0.903)		-1.587*** (0.564)		-2.852** (1.258)		0.270*** (0.024)
Constant	43.955*** (1.561)	47.007*** (2.016)	41.954*** (1.913)	37.892*** (2.497)	44.709*** (0.936)	52.367*** (1.144)	2.810*** (0.117)	1.753*** (0.057)
R^2	0.914	0.921	0.931	0.944	0.943	0.967	0.718	0.692
<i>Mean of dependent variable</i>	54.8	55.1	20.6	21.0	23.4	23.7	1.9	1.7
Observations	1,026	667	1,026	667	545	340	1,325	806
Sample period	1970–2014	1970–2010	1970–2014	1970–2010	1970–2013	1970–2010	1970–2014	1970–2010
Number of countries	30	22	30	22	30	22	30	22

Mikro - studie

- Dosud jsme se zabývali **makro** - pohledem → komparace rodinných politik v různých zemích v dlouhém časovém období
- Alternativou je zaměřit se na reformu v konkrétní zemi v konkrétním roce a sledovat důsledky (**mikro** pohled)
- K takovým studiím jsou obvykle bohatá **data**

Mikro-studie

- Jaký dopad má **prodloužení** rodičovské dovolené? (Rakousko, Německo, Norsko, ČR)
- Jaké jsou dopady zavedení dotované **předškolní** péče? (Oklahoma, Quebec)
- Vliv zavedení **daňových úlev** na děti; porodné, přídavky na děti
- Jak korektně sladit **interpretaci** mikro a makro studií? → makro studie obvykle identifikují **silnější** efekty než mikro studie

Závěr

- Vývoj rodinných politik ve vyspělých zemí je **komplexním příběhem**, který formovaly měnící se ekonomické, kulturní a politické faktory.
- Studie identifikovaly spíše pozitivní dopad na zaměstnanost žen u **krátkých** rodičovských a spíše negativní u **dlouhých** rodičovských
- Dopad na nezaměstnanost a mzdy je pozitivní spíše pro **méně vzdělané** ženy, pro více vzdělané to může být opačně.
- Efektivnější je spíše podpora **předškolních zařízení** než prodlužování délky rodičovské

Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce

ALENA BIČÁKOVÁ, KLÁRA KALÍŠKOVÁ

Studie IDEA 8/2015

Nezaměstnanost

- Nezaměstnanost je pro společnost i pro jedince velmi **nákladný jev**.
- Pro **společnost** představuje plýtvání lidskými zdroji a náklady spojené s podporou v nezaměstnanosti.
- Pro **jednotlivce** pak ztrátu pracovních znalostí a návyků, psychickou újmu či potenciální stigma v životopise při hledání práce.

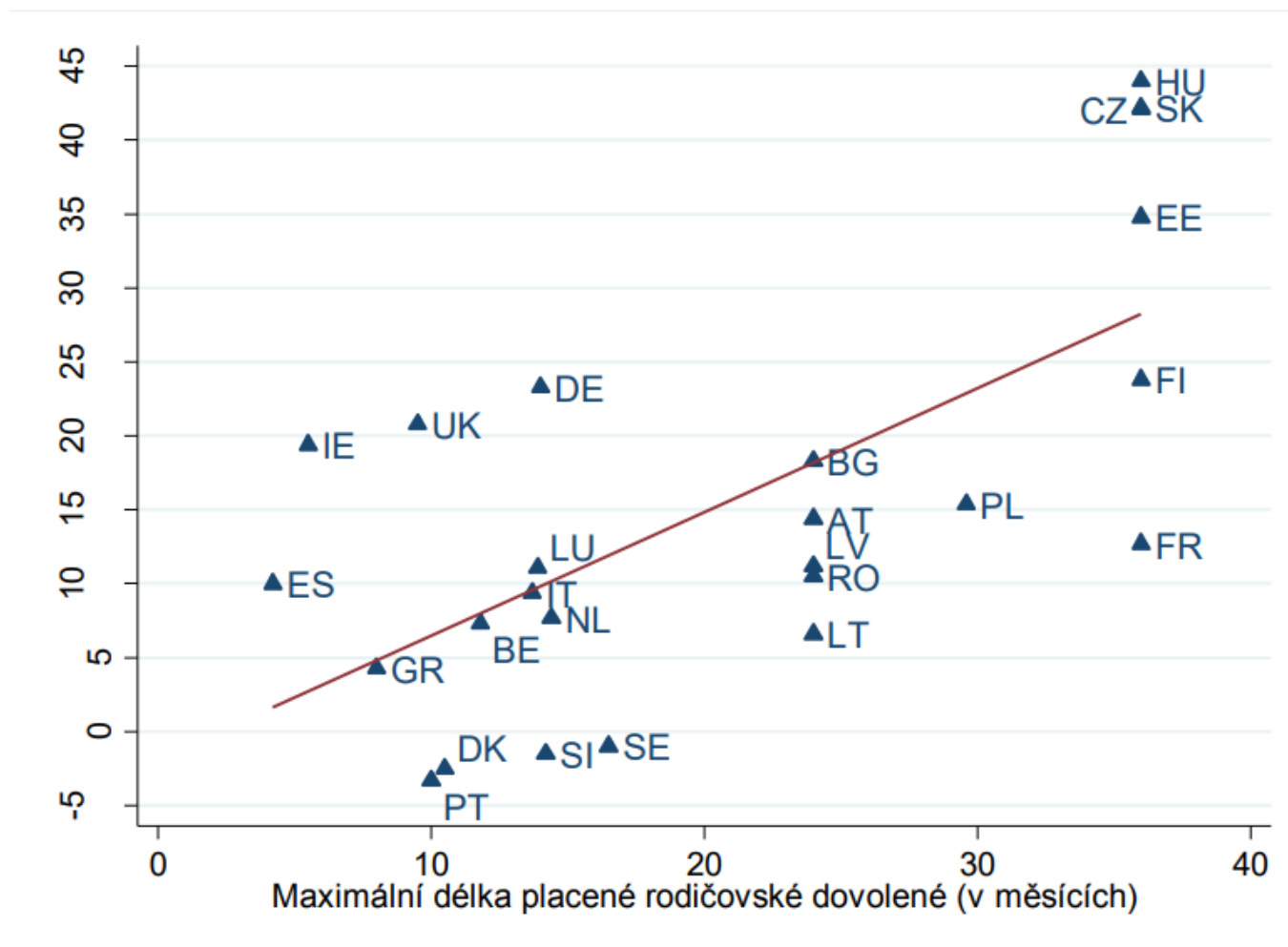
Genderové rozdíly

- ČR (2014): Míra nezaměstnanosti mužů: 5,1%; žen: 7,4%. **Rozdíl 2,3 p.b.** je druhý nejvyšší v Evropě
- **Proč** je u žen riziko nezaměstnanosti o tolik větší než u mužů?
- Hlavní **příčinou** vyšší míry nezaměstnanosti u žen je rodina.
- **Konkrétně:** zatímco genderový rozdíl u jedinců bez dětí do 15 let je pouhý 1 p.b., u jedinců z dětmi tento rozdíl dosahuje 6,7 p.b.

Ženy na trhu práce

- Chování českých žen na trhu práce je v rámci EU ve dvou (protichůdných) ohledech relativně **výjimečné**.
- Na jednu stranu je velmi vysoké procento českých žen bez dětí a s odrostlými dětmi zapojeno do trhu práce (míra zaměstnanosti žen s dětmi nad 11 let věku je v České republice **nejvyšší v EU**).
- Na druhou stranu většina těchto žen plně využívá v případě mateřství jednu z nejdelších rodičovských dovolených v EU a zůstává s dětmi nejméně **tři roky doma**.

Obrázek 1. Délka rodičovské dovolené a dopad mateřství na zaměstnanost



Poznámka: Obrázek 1 ilustruje maximální délku placené rodičovské dovolené v roce 2012 a rozdíl v míře nezaměstnanosti žen bez dětí do 6 let věku a žen s dětmi do 6 let věku v roce 2013.

Rodičovská v ČR

- **Délka** placené rodičovské dovolené se v zemích EU velmi liší: Španělsko (4 měsíce); ČR (3 roky)
- Přestože v ČR existuje také dvouletá varianta, převážná většina žen zůstává s dítětem doma nejméně do **jeho tří let**.
- Kromě **společenské normy**, která zdůrazňuje význam přítomnosti matky pro vývoj malých dětí, k tomuto jevu také přispívá zásadní **nedostatek dostupné péče** o děti mladší tří let.

Důsledky dlouhé rodičovské

Dlouhodobé přerušení zaměstnanosti snižuje produktivitu ženy při návratu na trh práce:

- 1) Žena v průběhu mateřské a rodičovské dovolené nezvyšuje (nebo dokonce i ztrácí) svůj **lidský kapitál**
- 2) V průběhu ženiny nepřítomnosti se může **měnit obsah** jejího zaměstnání, například kvůli technologickému vývoji.

Další důsledky

- Nezávisle na délce rodičovské dovolené, přítomnost malých dětí a jejich častá **nemocnost** zvyšuje u žen pravděpodobnost absence v zaměstnání a může omezovat jejich pracovní nasazení.
- **Nižší produktivita** ženy po návratu na trh práce může proto vést k vyššímu riziku nezaměstnanosti.
- V případě, že se žena vrací do předchozího zaměstnání, **hrozí**, že svou práci brzy ztratí.
- V případě, že žena překročí tříleté období, vrací se po uplynutí rodičovské dovolené na trh práce rovnou jako nezaměstnaná.
- Nižší produktivita i přítomnost dětí pak **hledání práce** matkám výrazně ztěžují

Dlouhodobé efekty

- **Dlouhodobá rodičovská** dovolená tedy může zvyšovat jak riziko následné nezaměstnanosti, tak prodlužovat její trvání.
- Tím se **celkové období**, které matka stráví mimo pracovní proces, ještě prodlužuje, riziko ztráty lidského kapitálu a pracovních návyků je ještě vyšší a šance na osobní profesní postup prudce klesá.

Diskuse (1)

- **Proč** si ženy volbou delší rodičovské dovolené zvyšují riziko následné ztráty zaměstnání a nezaměstnanosti?
- **Proč** české ženy volí rodinu před kariérou?
- V České republice chybějí instituty, které by ženám usnadňovaly **sladit práci a rodinu**. Konkrétně se jedná o velmi omezené možnosti práce na částečný úvazek, zaměstnání s flexibilní pracovní dobou či možnost práce z domova.
- K rozhodnutí žen s malými dětmi zůstat doma přispívá také nedostatek finančně dostupných **zařízení** péče o děti mladší tří let.

Diskuse (2)

- Dlouhé rodičovské dovolené tak mohou být do jisté míry **nedobrovolné** a představují velmi významné plýtvání lidskými zdroji.
- České ženy dosahují dnes **vyššího vzdělání** než muži a v počátcích své kariéry jsou často stejně úspěšné.
- **Dlouhodobé přerušení kariéry** z důvodu péče o děti ale vede ke ztrátě kvalifikace a zastarávání lidského kapitálu žen, což znamená významné ekonomické ztráty ve formě nižších příjmů domácnosti, odvedených daní a pojistného, ale také dlouhodobého snížení produktivity a pravděpodobnosti kariérního postupu žen

Shrnutí

- Dlouhé rodičovské dovolené → vyšší **riziko nezaměstnanosti**
- Ženy se stávají nezaměstnanými často **ihned po návratu** na trh práce. Téměř 30 % žen s dvouletými a 60 % žen s tříletými dětmi se stává nezaměstnanými bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené.
- U žen s tříletým dítětem je vznik nezaměstnanosti pravděpodobně způsoben **ztrátou nároku** na návrat do předchozího zaměstnání.
- U žen s dětmi mladšími ale vysoký podíl žen nezaměstnaných ihned po rodičovské dovolené zpochybňuje faktickou **funkčnost ochranné doby** pro návrat do předchozího zaměstnání.

Nechtěné plody prorodinných politik

ALENA BIČÁKOVÁ, KLÁRA
KALÍŠKOVÁ, LUCIE ZAPLETALOVÁ

Studie IDEA 12/2020

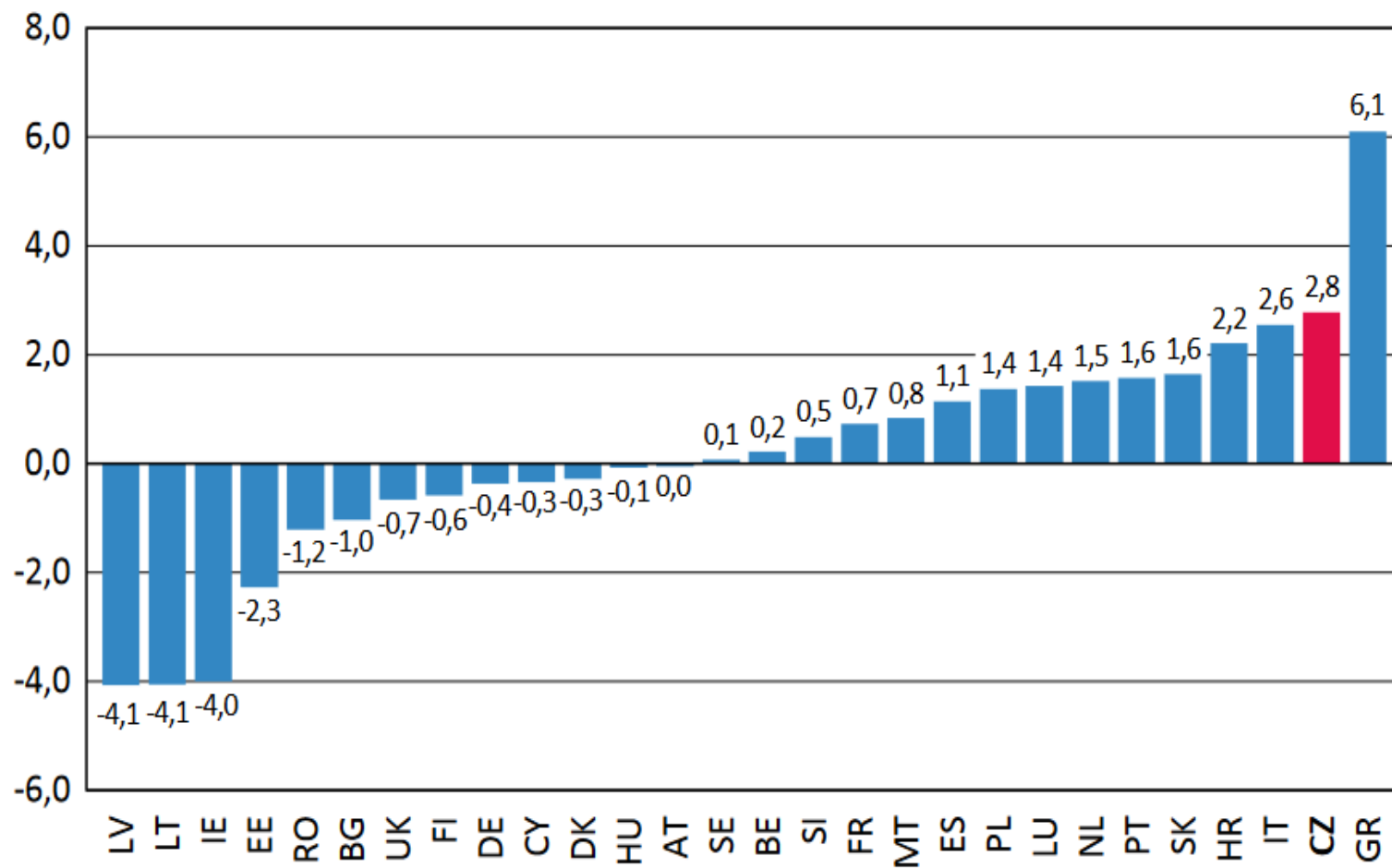
Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

- Naše výzkumná zjištění poukazují na důležitost **širšího pohledu** při uvažování o rodinné politice.
- Konkrétně je třeba sledovat nejen vliv na délku pobírání rodičovského příspěvku, ale i na **celkovou dobu absence** žen s malými dětmi na trhu práce.
- Zejména je důležité to, jakou část celkového dopadu na zaměstnanost žen vysvětluje záměrná změna v délce rodičovské dovolené a jaká část je způsobena následnou **nedobrovolnou** nezaměstnaností

Rodinná politika

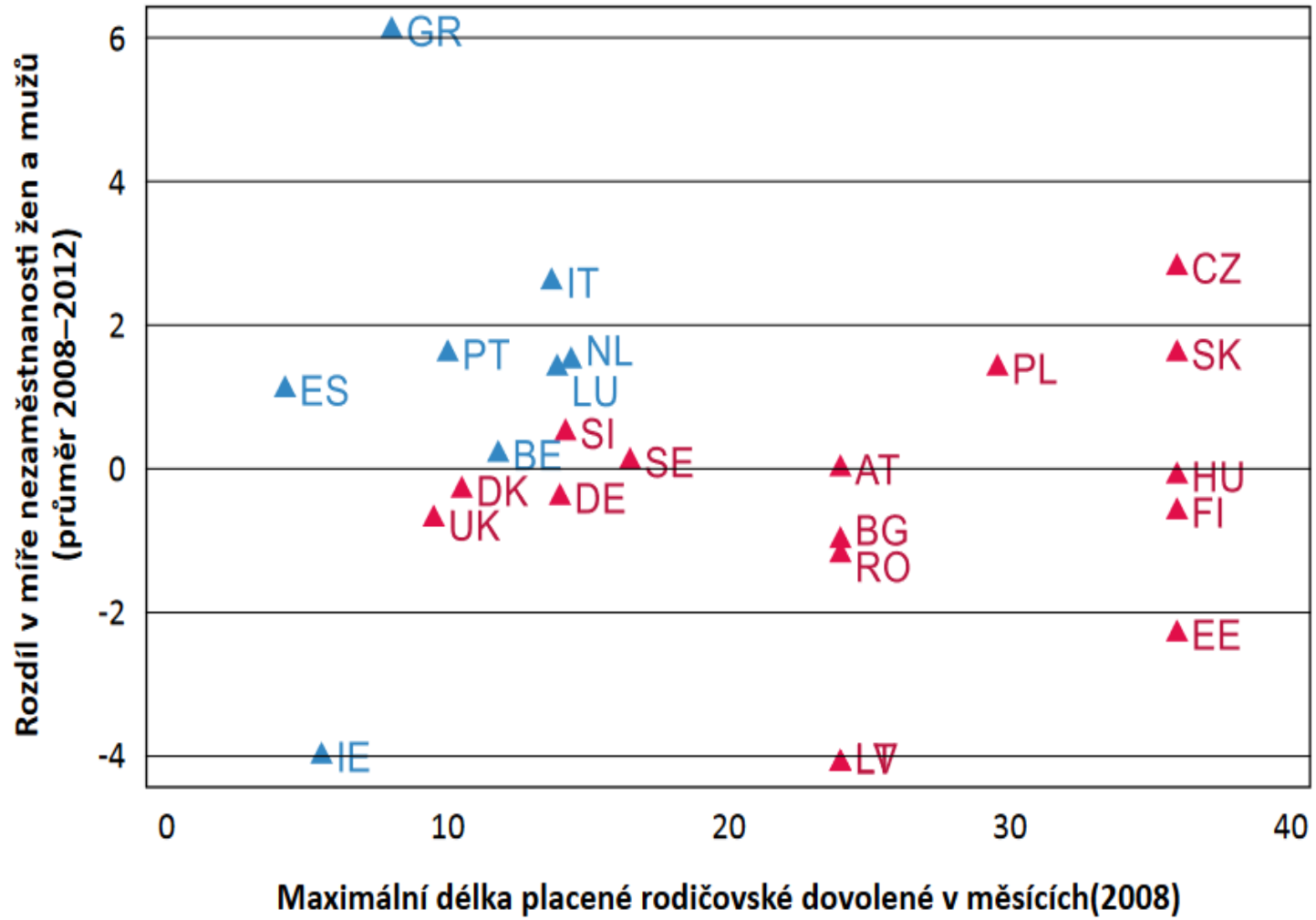
- Reformy rodinné politiky vedoucí k delší absenci rodičů na trhu práce by měly být doprovázeny efektivní **garancí zachování** jejich pracovních míst.
- Potřeba jsou také **další opatření** umožňující ženám: (i) zachovat si svůj lidský kapitál, tedy profesní znalosti a dovednosti a (ii) usnadňující jejich návrat do zaměstnání.
- Prvního lze dosahovat například dostupnější nabídkou kvalitního školení, rekvalifikací či dalšího **vzdělávání**.
- Druhého lze dosahovat podporou **flexibilních** pracovních úvazků a kvalitní, místně a finančně dostupnou, **institucionalizovanou péčí** o děti předškolního věku s nástupem možným i v průběhu školního roku

Graf 1: Rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen v letech 2008–2012 (v procentních bodech)



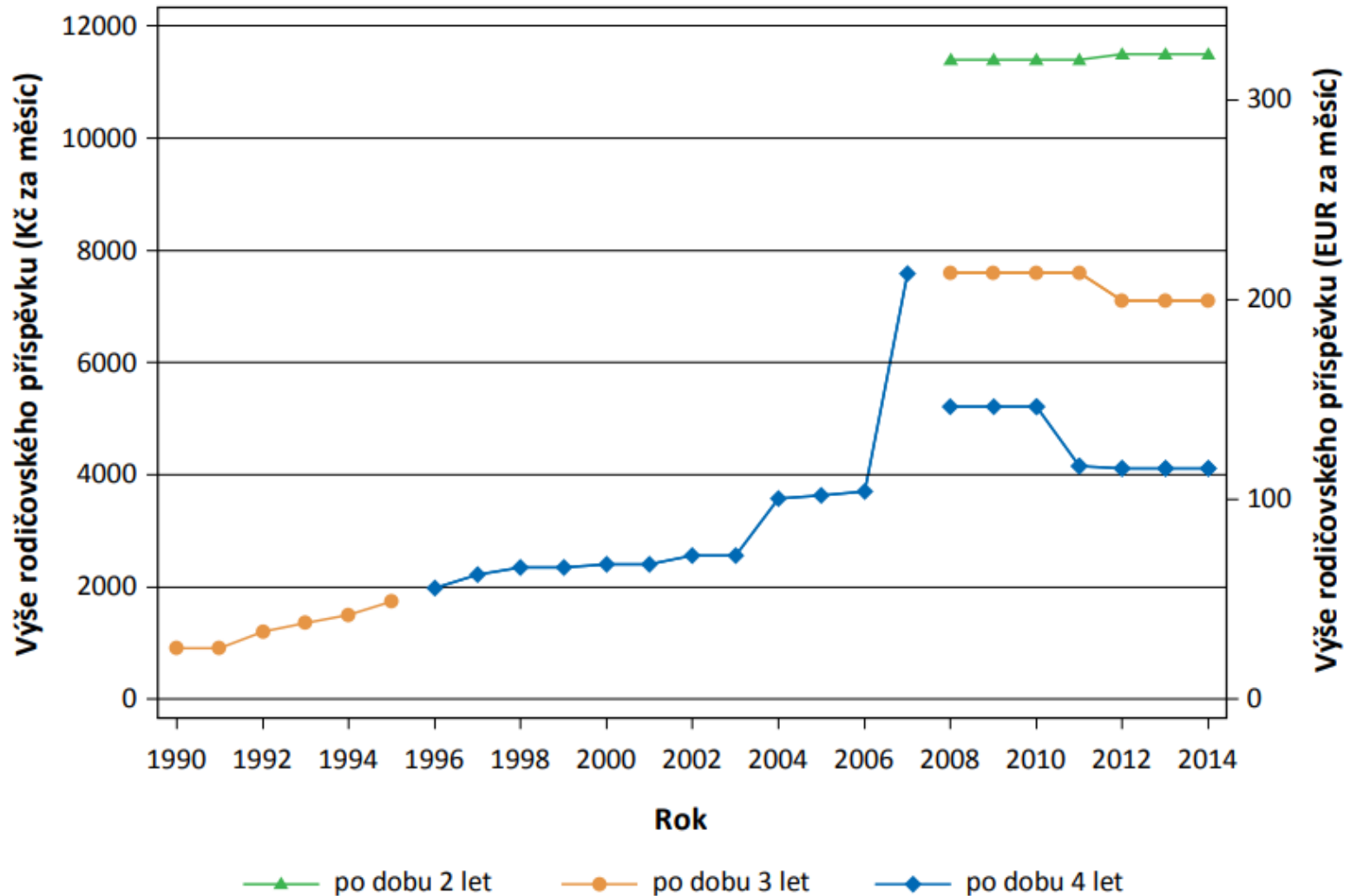
Poznámka: Graf zobrazuje průměrné rozdíly v míře nezaměstnanosti mužů a žen ve věku 25–54 let v letech 2008–2012 v zemích Evropské unie.

Graf 2: Vztah mezi délkou placené rodičovské dovolené a genderovými rozdíly v nezaměstnanosti



- ▲ Státy s kratší rodičovskou dovolenou, kde ženy trvale opouští trh práce
- ▲ Státy, kde ženy opouští trh práce pouze po dobu rodičovské dovolené

Graf 3: Změny ve výši rodičovského příspěvku na měsíc v letech 1990–2014



Pozn.: Graf znázorňuje průměrnou měsíční výši rodičovského příspěvku pro nejdelší možnou dobu pobírání tohoto příspěvku. Částky v eurech na pravé ose odpovídají směnnému kurzu CZK/EUR v roce 2000.

Maminka nebo školka?

Dopady prodloužení čerpání
rodičovského příspěvku na budoucí
vzdělání a pracovní uplatnění dětí

SRPEN 2021
ALENA BIČÁKOVÁ, KLÁRA
KALÍŠKOVÁ, LUCIE ZAPLETALOVÁ
IDEA 8/2021

Prodloužení rodičovské

- Ve studii kvantifikujeme dopady doby pobírání rodičovského příspěvku na **dosažené vzdělání** a budoucí uplatnění na trhu práce dotčených dětí ve věku 21–22 let.
- Reforma rodičovského příspěvku z roku 1995 v Česku prodloužila možnou dobu čerpání **ze 3 na 4 roky**.
- Prodloužení pobírání příspěvku **však nedoprovázelo prodloužení doby garance** původního pracovního místa
- Reforma způsobila, **že dodatečných 38 % matek** tříletých dětí zůstalo s dětmi doma. Výlučná celodenní péče a výchova matkou ve většině případů nahradila tu ve státem dotovaných mateřských školách (MŠ).
- U většiny dotčených dětí tedy došlo k **odložení nástupu** do školky minimálně o jeden rok.

Negativní dopady?

- Zjištění studie ukazují, že dodatečný rok výlučné domácí péče, místo docházky dítěte do mateřské školy, měl **negativní dopad** na budoucí vzdělávací výsledky dětí a jejich uplatnění na trhu práce.
- Reformou dotčené děti vykazují o 4 procentní body (p. b.) vyšší pravděpodobnost, že ve věku 21–22 let **nestudují ani nepracují**, a o 6 p. b. nižší pravděpodobnost, že studují vysokou školu.
- V případě dětí **matek bez maturity**, které ve věku 21–22 let žijí s matkou ve společné domácnosti, jsou pravděpodobnosti ještě vyšší.
- U dívek se pak zvýšila pravděpodobnost, že ve věku 21–22 nebudou pracovat a budou se věnovat práci v **domácnosti**

Školka nebo maminka?

- Děti, které v důsledku reformy zůstaly déle v celodenní rodinné péči, by jinak s velkou pravděpodobností **chodily do veřejných mateřských škol**.
- Naše odhady tedy vyjadřují přínos docházky do školky oproti přínosům celodenní výchovy v rodině ve věku 3 až 4 let. Zjištění jsou v souladu s většinou zahraničních výzkumů **pozitivního vlivu školek** na vývoj dítěte.
- Ty zdůrazňují velký význam sociálních a intelektuálních **stimulů** v mateřské škole pro dlouhodobý rozvoj kognitivních a nekognitivních dovedností, a to zejména u dětí se socio-ekonomicky **slabším** rodinným zázemím

Genderové role

- Naše zjištění, obzvláště ta týkající se dívek, by mohl také vysvětlit možný posun k tzv. tradičním rodinným hodnotám a změna postojů matek a rodin k genderovým rolím, což mohlo snížit i **kariévní ambice** dcer.
- Též je možné, že delší **přerušování zaměstnání** matek mělo negativní dopad na jejich budoucí výdělků a postavení na trhu práce, což mohlo následně omezit vzdělávací a pracovní možnosti jejich dětí.
- Žádné indicie přítomnosti těchto efektů jsme však **ne našli**

Další studie

Studie 18 / 2016

Daňový systém snižuje motivaci matek s menšími dětmi k práci:
Doporučení a jeho vyhodnocení¹

PROSINEC 2016

Jiří Šatava

Studie 9 / 2016

Rozvody a příjmy žen v České republice: první zjištění v České republice na základě individuálních dat

ČERVEN 2016

PETR JANSKÝ, FILIP

PERTOLD, JIŘÍ ŠATAVA

Studie 13 / 2016

Vliv mateřství na výši starobního důchodu

SRPEN 2016

JIŘÍ ŠATAVA

Studie 1 / 2017

Proč ženy v Evropě nechtějí mít více dětí¹

ÚNOR 2017

Matthias Doepke, Fabian Kindermann

Studie 3 / 2017

Ženy a muži v českém výzkumu: publikační výkon, produktivita, spoluautorství a trendy¹

BŘEZEN 2017

ŠTĚPÁN JURAJDA²), STANISLAV

KOZUBEK³), DANIEL MÜNICH²), SAMUEL

ŠKODA²)

Studie 11 / 2017

Vrána k vráně sedá aneb důležitost oboru studia při výběru partnera

ČERVENEC 2017

ALENA BIČÁKOVÁ, ŠTĚPÁN

JURAJDA, LUCIE ZAPLETALOVÁ