ANALÝZA VLIVU SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA ŽEN PRIZMATEM MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI NEAKCELERUJÍCÍ INFLACI V ČESKÉ REPUBLICE

Emilie Jašová, Božena Kadeřábková*

Abstract

Analysis of Effects of Reconciliation of Family and Work Life of Women Through the Prism of Non-accelerating Inflation Rate of Unemployment in the Czech Republic

This analysis seeks to map the level of reconciliation of work and family life of women in the Czech Republic. Using a HP filter, the authors estimate and compare the development of the NAIRU on the labour market in the case of women compared with men aged 20–49. The authors also quantify the impact and character of selected government policy measures on the NAIRU of women in the 20–49 age group. An explanation is offered for negative and positive influence. While the unemployment rate measured for the age group 15–64 reached 6.9%, it was 7% for the age group 20–49 and 8.6% for women. An increase in the NAIRU of women aged between 20 and 49 given by reconciliation of work and family life was identified, e.g., for the men's part-time job category or social care facilities category. To the contrary, a decrease in the NAIRU of women (20–49) was identified for the following categories: number of hours worked per week, number of pupils in after-lessons school clubs, women's part-time jobs, number of children enrolled in kindergartens, and day care service spending.

Keywords: NAIRU, reproductive age, HP filter, reconciliation of family and work life, measures to promote reconciliation

JEL Classification: E24, E32, E37

Úvod

Hospodářská politika, ať již založená na liberálním, či keynesiánském konceptu nebo na jejich syntéze, vždy řeší problémy trhu práce, který považuje za ústřední trh v ekonomice, a tudíž významný objekt zkoumání ekonomické teorie. V teorii je většinou nabídková strana trhu práce pojímána jako homogenní, čili práce je homogenním výrobním faktorem, avšak v realitě je nabídková strana silně segmentována. Proto je vhodné zkoumat dynamiku jednotlivých částí trhu práce z různých pohledů, tedy i z pohledu participace žen na tomto trhu.

Vláda ČR dne 18. 9. 2017 schválila Koncepti rodinné politiky (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2017d, dále MPSV ČR), jejíž součástí je problematika slaďování rodinného a pracovního života. Cílem předložené analýzy je kvantifikace a určení charakteru vlivu vybraných opatření vlády ČR na slaďování pracovního a rodinného života žen.

* Emilie Jašová (ekonomka 2@hotmail.com), Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta; Božena Kadeřábková (kaderabb@vse.cz), Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta.

Slad'ování ovlivňuje participaci žen na trhu práce, a tedy využití celkového potenciálu trhu práce. Na problematiku participace se díváme prizmatem NAIRU, neboť tento koncept ukazuje dlouhodobý potenciál trhu práce. V tomto článku předpokládáme, že existují volná pracovní místa pro všechny, kteří chtějí pracovat a trh vstřebává pracovní sílu uvolněnou opatřeními v rámci slad'ování rodinného a pracovního života. Modely předpokládají, že část pracovní síly je vázaná mimo trh práce v důsledku péče o dítě, péče o seniory atd. Tato pracovní síla by se uvolnila právě opatřeními, jako je zřízení dětských skupin atd. Volná pracovní síla bude dle předpokladu vstřebávána trhem práce. Poptávková strana trhu práce není v tomto článku rozebírána. Za tímto účelem bude odhadnut a srovnán vývoj NAIRU žen a mužů v různých věkových kategoriích s důrazem na věk 20–49 let, tzv. reprodukční věk. V další části analýzy bude kvantifikován rozsah a charakter vlivu vybraných ukazatelů a opatření, která dle domácích i zahraničních výzkumů a tvůrců hospodářské politiky mají podpořit slad'ování rodinného a pracovního života a tím zvýšit participaci žen.

Při výběru nejvhodnějšího konceptu NAIRU byl zvolen Tobinův přístup (1997). NAIRU je podle tohoto autora taková míra nezaměstnanosti, která neakceleruje ani nedeceleluje inflaci (Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment – dále v textu NAIRU. Toto pojetí je možné považovat za shodné s pojetím přirozené míry nezaměstnanosti (Richardson *et al.*, 2000). Přitom se jedná o takovou míru nezaměstnanosti, při které se inflace nemění (Estrada, Hernando a López-Salido, 2000). Podle Stiglitze (1997) je NAIRU synonymem přirozené míry nezaměstnanosti. Pokud je nezaměstnanost pod NAIRU, existuje tlak na zvýšení míry inflace, když je nad, jedná se o tlak na pokles. Hypotéza přirozené míry vyhověla všem třem autorovým testům využitelnosti NAIRU pro akademiky a tvůrce hospodářské politiky. Jednak odchylka nezaměstnanosti od přirozené míry je empirický způsob predikce změn v míře inflace. Dále ekonomové znají důvody snížení NAIRU v průběhu posledních 15 let, přičemž demografie a hystereze na trhu práce budou dále snižovat přirozenou míru nezaměstnanosti. Konečně přirozená míra nezaměstnanosti poskytuje užitečný rámec pro diskuse o politických otázkách, i když platí nejistota o její přesné úrovni a směru změny. Mankiw (2000) tvrdí, že měnovou politikou lze dočasně substituovat nezaměstnanost inflací, v dlouhém období však ovlivňuje jen inflaci. Tzv. nová keynesiánská Phillipsova křivka není konzistentní s fakty o dynamických účincích měnové politiky, podle kterých měnové šoky mají zpožděný a postupný efekt na inflaci. Tradiční retrospektivní modely dynamiky inflace a nezaměstnanosti nemohou být použity k vysvětlení těchto efektů, protože nezahrnují mikroekonomickou teorii o cenovém přizpůsobování.

Zkoumání segmentů trhu práce odhaluje dynamizující procesy ve vývoji NAIRU na agregované úrovni. Na odlišnosti v sektorech upozorňuje již Eagly (1965), Houthakker (1979) a Gordon (1996). Rao (1971) zkoumá vliv dynamiky v demografických posunech na NAIRU a Sabadash (2009) zkoumá odlišnou dynamiku NAIRU napříč regiony a věkovými skupinami. NAIRU je nepozorovatelná proměnná, k jejímuž odhadu lze aplikovat různé metody. Tyto alternativní metody jsou příčinou vzniku velkého rozptylu získaných odhadů. Třídění metod pro dohad NAIRU předložil např. Richardson *et al.* (2000).

V předložené analýze odhadu NAIRU byla z mnoha metod vybrána metoda Hodrickova-Prescottova filtru (dále HP filtr), který na regiony, pohlaví a věkové skupiny aplikovali např. Sabadash (2009), Murphy (1999). Předností této metody je možnost získání NAIRU přímo z vlastní míry nezaměstnanosti. K posouzení intenzity a charakteru vlivu vybraných opatření sladování pracovního a rodinného života na NAIRU žen v reprodukčním věku užíváme lineární regresi – metodu nejmenších čtverců.

Výklad problematiky je rozdělen do následujících částí. V části 1 je nastíněn základní cíl výzkumu a použité metody. Část 2 se zabývá mapováním problematiky sladování rodinného a pracovního života v zahraničním a v domácím výzkumu a ve strategických dokumentech EU a ČR. V části 3 jsou provedeny odhady NAIRU žen ve vybraných věkových skupinách a porovnány s odhady NAIRU mužů a celým národním hospodářstvím ČR (dále NH). V části 4 je kvantifikován a určen charakter vlivu jednotlivých opatření k podpoře sladování pracovního a rodinného života na NAIRU žen ve věku 20–49 let. Část 5 shrnuje závěry získané v empirických částech.

1. Problematika sladování rodinného a pracovního života ve vybraném zahraničním a domácím výzkumu a ve vybraných strategických dokumentech Evropské unie a České republiky

1.1 Závěry zahraničního výzkumu k problematice a opatřením na podporu sladování

Problematice sladování rodinného a pracovního života je v zahraničí věnována pozornost přibližně 30 let. Greenhaus a Beutell (1985) vyjadřují přesvědčení, že pracovní a rodinné životy jsou vzájemně závislé a že mýtus oddělených světů práce a rodiny eroduje.

McNeely a Fogarty (1988) se domnívají, že v případě konfliktu mezi prací a rodinou lidé mění práci spíše než rodinu. Z dotazníkového průzkumu v Minnesotě autoři určili faktory ovlivňující sladování, k nimž patří flexibilita práce, zařízení pro péči o děti na místě a ochota zaměstnavatelů aplikovat takové inovativní programy. Z dotázaných společností 35,1 % nabízelo zaměstnancům možnost flexibilní práce. Péče o dítě v místě zaměstnání nebyla poskytnuta v 80,4 %, přičemž výsledky z jiného výzkumu (General Mills, 1981) ukázaly, že více než 20 % rodinných příslušníků by zařízení s touto péčí o děti pomohla. Celkem 54 % dotazovaných zaměstnavatelů potvrdilo, že daňové výhody pro zaměstnavatele jsou pobídkou k vytvoření zařízení péče o dítě. Přibližně 55 % zaměstnavatelů mělo zájem o výsledky dopadu obdobných programů na produktivitu pracovníků, absenci, spokojenost se zaměstnáním.

Dumelow (2000) označuje vztahy mezi pracovním a rodinným životem za přirozeně dynamické, kdy je obtížné rozlišit mezi příčinou a následkem. Autor šetřením zjistil, že pětina žen a třetina mužů omezovala ve prospěch kariery rodinný a osobní život mezi 20 a 30 lety věku. Zbývající respondenti uváděli, že tlak na práci na plný úvazek a na kariéru měl vliv na formování rovnováhy mezi kariérou a rodinným životem.

Carriero *et al.* (2009) aplikovali metodu párování (Matching Procedure) při analýze otázky koordinace pracovní doby párů s dětmi a dvěma příjmy v Belgii (Flandry), Itálii

a Nizozemsku. Analýza ukázala, že rodiče přizpůsobují pracovní den svým partnerům. V průměru rodiče z Itálie a Flander synchronizují (zvyšují překrývání jejich pracovní doby), zatímco nizozemští rodiče se desynchronizují (zmenšují překryv jejich pracovní doby). První z nich chtěli maximalizovat čas strávený mimo pracovní dobu, který mohou strávit společně. Zatímco druzí chtěli maximalizovat čas, kdy alespoň jeden rodič je mimo práci. Možným vysvětlením tohoto trendu jsou specifická opatření týkající se práce a péče v jednotlivých zemích.

Lesnard (2008) analyzoval typologii pracovních plánů párů. Analýza ukázala, že neplánování (off-scheduling) je na vzestupu. Některé páry s dvěma příjmy, které mají určitou kontrolu nad načasováním práce, upřednostňují standardní rodinné pracovní dny, tedy synchronizaci pracovních plánů. Atypické pracovní harmonogramy a neplánování jsou vysoce korelovány se sektorem zaměstnání, povoláním a postavením na společenském žebříčku. Tři druhy rodinného času (manželský, rodiče–dítě a otec/matka–dítě) značně vzrostly od poloviny 80. let navzdory nárůstu počtu žen na trhu práce. Obsah rodinného času je vysoce genderový – domácí práce a péče o děti pro matky a televize a další rekreační aktivity pro otce.

1.2 Závěry domácího výzkumu k problematice a opatřením na podporu sladování

Podle Sociologického ústavu AV ČR (2015) jsou základní formy, které napomáhají řízení diverzity a sladění práce, rodinného a osobního života, firemní školky a dětské skupiny, flexibilní pracovní úvazky a částečné úvazky.

Ministerstvo vnitra ČR (2016) zjistilo z odpovědí 27 dotazovaných služebních úřadů, že práce v pevném rozvržení pracovní doby převládá, kratší pracovní doba nečiní v praxi potíže a individuálních žádostí o ni je do 10 % z celkového počtu zaměstnanců. Dále byl zaznamenán zájem zaměstnanců o mateřské školy a zařízení pro krátkodobý pobyt dětí.

Šaldová (2007) ukazuje, že problém sladování je důsledek historického vývoje posledních přibližně dvou set let. V prvním období industrializace společenský systém vedl k odtržení mužů od odpovědnosti za péči o děti a k odtržení žen od světa výroby a veřejné odpovědnosti. V rámci stávajícího statu quo instituce zavádějí opatření na podporu sladění rodinného a pracovního života, ale stávající model je zachován. Autorka upozorňuje, že sladění soukromí a kariéry není tzv. genderové téma.

Cennou studií ke zkoumané problematice je práce Ettlerové *et al.* (2006), kdy vyrovnávání se s nároky práce a rodiny probíhá v širším společenském kontextu, kde relevantní jsou genderové vztahy, mezigenerační vztahy a vztahy v pracovní sféře. Z jejich výzkumu sladování rodiny a zaměstnání u rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku například vyplynulo, že ženy mnohdy sladují práci a rodinu za cenu potlačení osobních potřeb; rozpor mezi výkonem profese a zabezpečením rodiny vyžaduje volbu strategií; při nedostatku zkrácených úvazků a flexibilní pracovní doby ženy volí

zaměstnání méně náročné na výkon a čas; sladování je v úplné rodině funkčnější než v ostatních partnerských typech.

Překvapivý závěr poskytuje Kuchařová *et al.* (2017), totiž že evropské státy s nejvyšší porodností mají nejvyšší participaci žen na trhu práce (např. Francie, Belgie, Nizozemsko, Finsko a Dánsko). Podle autorek je v ČR vysoká míra participace u mužů od 25 do 59 let věku a u žen od 45 do 49 let. U žen ve věku 30–34 let nastává pokles zaměstnanosti v souvislosti s mateřstvím. Nižší celková zaměstnanost žen plyne z delší rodičovské péče o malé děti, nedostupnosti částečných úvazků, nedostatku finančně dostupných služeb péče o nejmenší děti a nižšího věku odchodu do důchodu u žen. Model matky pečovatelky a otce živitele stále převládá. Ženy tvoří cca tři čtvrtiny pracujících na částečný úvazek. Možnost sdílení pracovního místa více zaměstnanci nabízí 7% firem. Málo využívané jsou také pružná pracovní doba, práce z domova či neplacené volno. Důležitou úlohu hrají služby péče o děti předškolního, školního věku a zejména pro děti do tří let věku. Přitom tyto služby by měly být finančně, místně a kapacitně dostupné.

Vysoká nabídka práce žen bez malých dětí podle Kalíškové a Münicha (2012) dokládá jejich ochotu participovat na trhu práce. Propad v zaměstnanosti žen v období mateřství je způsoben nedostatečnou nabídkou jak předškolní péče o děti, tak nabídkou částečných úvazků. Podle Kalíškové (2017) nižší dostupnost institucionální péče pro děti do tří let věku, nízká nabídka částečných pracovních úvazků a nejdelší rodičovská dovolená v ČR oproti všem členským státům EU způsobuje, že péči o děti do věku 3–4 let zajišťují matky. Podle Kalíškové *et al.* (2016) čistý výnos z jednoho dodatečného místa ve školce činí cca 10 tisíc korun ročně pro veřejné rozpočty. Z pohledu rodin rostou příjmy a zvyšuje se ochota mladých lidí mít děti.

1.3 Problematika a opatření plynoucí ze zahraničních a domácích strategických materiálů pro politiku trhu práce a rodinnou politiku v České republice

Základním východiskem české politiky zaměstnanosti do roku 2020 je příspěvek ke splnění cíle strategie EVROPA 2020 (Evropská komise, 2010a, dále EK), kterým je zvýšení míry zaměstnanosti ve věku 20 až 64 let z 69% na nejméně 75% především aktivnějším zapojením žen. Podle Rozhodnutí rady o hlavních zásadách politiky zaměstnanosti členských států (EK, 2010b) by dostupná péče o děti a staré a inovace v organizaci práce měly zvýšit podíl zaměstnanosti mladých lidí a žen. Podle Zprávy o České republice 2016 (EK, 2016) důvodem pro setrvání matek s malými dětmi doma je malá nabídka cenově dostupné péče pro děti mladší tří let. Dle Národního programu reformy ČR 2016 (Úřad vlády ČR, 2016a) je pro zvýšení účasti žen na trhu práce rozhodující podpora systému péče o děti do zahájení povinné školní docházky. Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti (Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, 2011, dále MPO ČR) se soustřeďuje na zvýšení nízké míry zaměstnanosti žen s menšími dětmi podporou nabídky částečných a flexibilních úvazků. V Koncepci politiky zaměstnanosti 2013–2020 (MPSV ČR, 2013) je hlavní příčinou nižší participace žen na trhu práce nedostatečné sladění mezi politikou zaměstnanosti a sociální politikou.

Ve Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020 (MPSV ČR, 2014a) je základním problémem zaměstnanosti žen nemožnost zajistit kvalitní a dostupnou péči o dítě, ale i o seniory při výkonu zaměstnání. Cílem Akčního plánu na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti ČR – Aktualizace na rok 2016 (Úřad vlády ČR, 2016b) je podpora rozvoje kapacit mateřských a základních škol. Opatření Strategie sociálního začleňování 2014–2020 (MPSV ČR, 2014b) mají mj. motivovat zaměstnavatele k realizaci pro-rodinných opatření.

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020 (Úřad vlády ČR, 2014) identifikovala v oblasti sladňování např. tyto problémy: 1. nízká podpora rodičů s malými dětmi ze strany státu i zaměstnavatelů; 2. nedostatečné právní předpisy v oblasti sladňování; 3. nízká účast mužů na péči o malé děti. Resortní koncepce politiky rovnosti žen a mužů do roku 2020 (Ministerstvo financí ČR, 2016, dále MF ČR) řadí mezi specifické cíle také zřízení a zajištění provozu předškolních zařízení a informování zaměstnanců na mateřské/rodičovské dovolené o dění v resortu.

Podle nově schválené Koncepce rodinné politiky (MPSV ČR, 2017d) ČR zaostává za státy Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále OECD) v podpoře služeb pro rodiny (předškolní péče, družiny, mimoškolní aktivity). Mezi klíčová opatření patří např. ocenění péče o děti a o další závislé členy rodiny (započítávání dovolené pro pečující zaměstnance). Kvůli vývoji preferencí rodiny podle životních fází musí opatření rodinné politiky vyvažovat potřeby dalších typů rodin (např. pečujících o stárnoucí rodiče a další závislé členy rodiny i širší rodinu).

2. Odhad a porovnání NAIRU žen a mužů ve vybraných věkových kategoriích

K určení podpory zapojení žen na pracovní trh je nejdříve srovnán vývoj NAIRU žen a mužů s využitím dat z Eurostatu (EK, 2017) za období od 1. čtvrtletí 1998 do 4. čtvrtletí 2016. Počet nezaměstnaných a počet zaměstnaných osob v tis. osob za celou ekonomiku a obě pohlaví byl z Eurostatu přímo přebrán ve věkových kategoriích 15–64, 20–24 a 25–49. Věkový interval 20–49 let byl získán sloučením počtu nezaměstnaných a počtu zaměstnaných osob ve věkových kategoriích 20–24 let a 25–49 let. Pro podrobnější určení vlivu sladňování na trh práce byly v intervalu 20–49 let rozlišeny věkové skupiny 20–24, 25–29, 30–34, 35–39, 40–44 a 45–49 let.

Míra nezaměstnanosti ve vybraných věkových kategoriích byla propočtena podle standardního vztahu pro míru nezaměstnanosti v %:

$$u = \frac{U}{E + U} \cdot 100. \quad (1)$$

Proměnnou u zastupuje míra nezaměstnanosti v %, U představuje počet nezaměstnaných osob a E znamená počet zaměstnaných osob.

Sladňování ovlivňuje participaci žen na trhu práce, a tedy využití celkového potenciálu trhu práce. K analýze aplikujeme NAIRU, neboť tento koncept ukazuje dlouhodobý

potenciál trhu práce. Jde o trendovou veličinu, ke které budeme poměřovat skutečnou míru nezaměstnanosti. Zjišťujeme, jak jednotlivá opatření se projevují ve skutečné míře nezaměstnanosti a tím ovlivňují i trendovou veličinu. K odhadu NAIRU z konkrétních měr nezaměstnanosti byla použita metoda HP filtru. Protože byla vybrána data se čtvrtletní periodicitou, koeficient je stanoven na úroveň běžně aplikované hodnoty 1 600. Časové řady vlastní míry nezaměstnanosti ve vybraných věkových kategoriích byly otestovány ADF testem na stacionaritě (Augmented Dickey-Fuller). Byla zamítnuta nulová hypotéza o jednotkovém kořenu. Také všechny řady byly sezonně očištěny pomocí metody Census X12. Průměrná hodnota NAIRU ve věkovém intervalu 15–64 let činila v období let 1998 až 2016 cca 6,9 % (u mužů 5,8 % a u žen 8,4 %). NAIRU ve věkovém intervalu 20–49 let činilo 7,0 % (u mužů 5,6 % a u žen 8,6 %) – viz obrázek 1.

Ze srovnání odchylek v hodnotách NAIRU obou pohlaví ve věkovém intervalu 15–64 let plyne průměrné převýšení NAIRU žen nad NAIRU mužů v celém časovém období o 2,6 p. b., z toho ve věkovém intervalu 20–49 let o 3,0 p. b. V rámci věkové skupiny 20–49 let nejvyšší odchylka mezi pohlavími byla zmapována ve věkové kategorii 30–34 let, tj. 5,7 p. b. (viz obrázek 2). Ve věku 35–39 se jednalo o hodnotu 4,0 p. b., ve věku 25–29 let o hodnotu 3,0 p. b., a ve věku 40–44 let o hodnotu 2,6 p. b. K výraznému snížení převisu NAIRU žen nad muži dochází až ve věkovém intervalu 45–49 let (1,8 p. b.) oproti 20–24 let (0,2 p. b.).

Obrázek 1 | Vývoj NAIRU ve věkové kategorii 20–49 let v celém NH a obou pohlaví

Zdroj: vlastní propočty a odhad na základě údajů Eurostatu

Obrázek 2 | Rozdíl ve vývoji NAIRU žen proti mužům ve vybraných částech kategorie 20–49 let

Zdroj: vlastní propočty a odhad na podkladě údajů Eurostatu

Obrázek 2 dále ukazuje, že se převýšení žen ve věku 20–49 let do roku 2004 udržuje na hodnotě 3,5 p. b. a pak postupně klesá na hodnotu 2,0 v roce 2016. Díky pozitivním tendencím v posledním období, které naznačují další pokles převýšení NAIRU žen nad NAIRU mužů ve věku 30–49 let a zvýšení pouze ve věku od 20 do 29 let, lze pro celý věkový interval 20–49 let očekávat zlepšování situace pro ženy na trhu práce také v příštím období. Pravděpodobnost naplnění předpokladu potvrdila již data za období 1. až 3. čtvrtletí 2017, kdy NAIRU žen bylo vyšší než mužů o 1,9 p. b. (v roce 2016 to bylo 2,0 p. b.).

Porovnáním NAIRU se skutečnou mírou nezaměstnanosti napříč věkovou kategorií 20–49 let zjistíme, že globální finanční a ekonomická recese se na trhu práce mužů projevila nejdříve ve věku 20–29 let a 35–44 let. Nejkratší trvání bylo zaznamenáno ve věku 30–34 let. Ženy byly zasaženy touto fází nejdříve ve věku 20–34 let. Nejdéle fáze recese trvala ve věkovém intervalu od 20 do 39 let. Nejintenzivněji pak tento fenomén působil na věkovou skupinu 20–24 let, 25–29 let a 45–49 let. Fáze poslední konjunktury nejprve nastupuje na trhu práce mužů ve věkové kategorii 20–24 let a 40–44 let. Největší pozitivní mezera byla zjištěna u věku 25–29 let, 20–24 let a 30–34 let. Ve věku 40–44 let se již v celém druhém pololetí roku 2016 objevily negativní mezery. U žen fáze konjunktury ve všech věkových kategoriích nastala v roce 2015 (ve věku 35–39 let až v roce

2016) a trvala do konce roku 2016. Nejvyšší pozitivní mezera nezaměstnanosti byla vysledována ve věku 35–39 let. Ve věkové kategorii 25–29 let byl již zmapován přechod do fáze stagnace.

3. Zmapování vlivu ukazatelů opatření pro podporu sladování na NAIRU žen ve věku 20–49 let

V této části analýzy kvantifikujeme v procentních bodech a určujeme charakter vlivu vybraných ukazatelů, které mají podpořit sladování pracovního a rodinného života na NAIRU žen ve věkové kategorii 20–49 let. Zdrojem dat pro určení vlivu opatření podporujících sladování byly Informace o vyplacených dávkách v resortu MPSV ČR (2017a) v letech 2012 až 2016 a Analýza vývoje příjmů a výdajů domácností ČR (MPSV ČR, 2017b) pro rok 2011. Zdrojem dat v letech 2005 až 2010 byla Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí (MPSV ČR, 2017c). Před vlastním použitím byly vyplacené hodnoty v období v mil. Kč přepočteny na meziroční změny v %.

Ukazatele z oblasti pečovatelské služby a sociálních zařízení byly získány za období let 2005 až 2015 z publikace MPSV ČR Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí (MPSV ČR, 2017c). Také u těchto ukazatelů byly z publikovaných dat propočteny meziroční změny v %.

Oblast předškolního a mimoškolního vzdělávání byla zmapována díky ukazatelům, které publikuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR (dále MŠMT ČR) v části Statistická ročenka školství – Vývojová ročenka školství 2005/2006 – 2015/2016 (MŠMT, 2017a) a v části Statistická ročenka školství – Výkonové ukazatele 2016/2017 (MŠMT, 2017b). Také v obou těchto případech byly z publikovaných ukazatelů propočteny meziroční změny v %. Ukazatel počtu týdně odpracovaných hodin v hlavním zaměstnání a ukazatel na částečný úvazek zastupovaly data z Eurostatu (EK, 2017).

Intenzitu a charakter dopadu opatření k podpoře sladování pracovního a rodinného života na NAIRU žen ve věkové kategorii 20–49 let zjistíme aplikací lineární regrese pomocí metody nejmenších čtverců. Snahou bylo, aby modely pokryly co největší počet statisticky podchycených opatření. Za tímto účelem byla sestavena sada nejvhodnějších modelů podchycujících komplexnost úlohy žen ve věku 20–49, která se týká nejen péče o děti, ale i o seniory a další závislé členy rodiny a širší rodinu. Modely až na dvě výjimky (počet týdně odpracovaných hodin v hlavním zaměstnání žen a čekatelé na umístění v domově důchodců) pokrývají zcela odlišné nástroje sladování. Počet vysvětlujících proměnných a zpoždění vysvětlované proměnné za vysvětlujícími proměnnými je určen nejvyšší vypovídací schopností modelu (hodnota očištěného R^2 (R-squared) byla nejvyšší) a nejvyšší vypovídací schopností jednotlivých proměnných v něm (p -hodnota byla nejmenší). K výběru nejvhodnějšího modelu k aproximaci analyzovaných dat je aplikováno Akaikeho informační kritérium. Z konkurenčních modelů je podle obecně používaného pravidla (Soukup, 2010) vybrán ten, který má nejmenší hodnotu informačního kritéria. K jasné preferenci modelu s nejnižším Akaikeho informačním kritériem podle Burnhama a Andersona (2004) dochází v případě, že jsou hodnoty tohoto kritéria u alternativních

modelů vyšší než 10. Tento postup je užíván v rámci strukturálních modelů, ale hodnoty kritéria lze počítat také v rámci regresní analýzy (Soukup, 2010). Pro testování normality reziduí je použit Jarqueův-Berův test. Pro testování autokorelace reziduí je aplikován Breuschův-Godfreyův test. Pro měření únosnosti multikolinearity jsou v analýze využity hodnoty VIF (Variance Inflation Factors). Testy a měření jsou provedeny v Eviews (verze 7. 2). Výsledné rovnice lineární regrese včetně směrodatných chyb a *p*-hodnot nejvhodnějších modelů (v modelu 1, modelu 2, modelu 3 a modelu 4) předkládá tabulka 1.

Tabulka 1 | Výsledky odhadů parametrů modelů lineární regrese provedené metodou nejmenších čtverců

Číslo modelu	Odhadnuté parametry modelů, směrodatné chyby (první hodnota v závorce) a <i>p</i> -hodnoty (druhá hodnota v závorce)					
model 1	$NAIRU = 7,13 - 1,49OdpracZ_{t-1} + 0,11Pomoc_{t-3} + 0,03Pridavky_{t-1} + 0,01Vyrovnani_t - 0,03Cekatele_{t-2}$ <p>(0,12; 0,00) (0,20; 0,00) (0,02; 0,00) (0,01; 0,02) (0,00; 0,00) (0,01; 0,04)</p>					
model 2	$NAIRU = 7,08 - 0,88OdpracZ_{t-3} - 0,01Osetrovne_{t-3} + 0,18DetiMS4_{t-1} + 0,005ZarizPece_{t-1} - 0,03CastecneZ_{t-1}$ <p>(0,09; 0,00) (0,18; 0,00) (0,00; 0,00) (0,02; 0,00) (0,00; 0,02) (0,01; 0,00)</p>					
model 3	$NAIRU = 6,94 - 1,09OdpracZ_{t-2} + 0,18DetiMS3_{t-3} + 0,02Prispevek_{t-1} - 0,01Vydaje_{t-3} - 0,03CastecneZ_t$ <p>(0,11; 0,00) (0,18; 0,00) (0,02; 0,00) (0,01; 0,01) (0,01; 0,04) (0,01; 0,00)</p>					
model 4	$NAIRU = 9,01 - 0,28ZaciSD_{t-2} - 0,03DetiMS2_{t-1} + 0,01CastecneM_{t-3} - 0,01Porodne_{t-2} - 0,01Cekatele_t$ <p>(0,07; 0,00) 0,02; 0,00 (0,00; 0,00) (0,00; 0,00) (0,00; 0,00) (0,00; 0,00)</p>					

Zdroj: vlastní propočten na podkladě dat EK (2017), MPSV ČR (2017a; 2017b; 2017c) a MŠMT ČR (2017a; 2017b)

3.1 Přehled opatření zvyšujících NAIRU žen ve věku 20–49 let

Pomocí vybrané metody byly odhadnuty 4 modely. Zvýšení NAIRU bylo zjištěno v případě těchto ukazatelů: peněžitá pomoc v mateřství (v modelu 1 Pomoc), přídavek na dítě (v modelu 1 Pridavky), vyrovnávací příspěvek v těhotenství a v mateřství (v modelu 1 Vyrovnani), počet dětí v mateřských školách ve věku 4 let (v modelu 2 DetiMS4), zařízení sociální péče (v modelu 2 ZarizPece), počet dětí v mateřských školách ve věku 3 let (v modelu 3 DetiMS3), příspěvek na péči (v modelu 3 Prispevek) a zaměstnání na částečný úvazek muži (v modelu 4 CastecneM).

Použitá metoda nejsilněji odmítla podporu sladňování v případě ukazatele opatření počet dětí v mateřských školách ve věku 4 let (model 2). Zvýšení počtu dětí do 4 let v těchto zařízeních v předchozím období o 1 p. b. vede ke zvýšení NAIRU žen ve věkové kategorii 20–49 let o 0,18 p. b. Stejnou intenzitou působí na zaměstnanost žen v reprodukčním věku také ukazatel počet dětí v mateřských školách ve věku 3 let (model 3). Zvýšením počtu dětí do 3 let v těchto zařízeních o 1 p. b. před třemi čtvrtletími také

zvyšuje NAIRU žen ve věkové kategorii o 0,18 p. b., což může být např. důsledkem problémů žen s nalezením práce po skončení mateřské dovolené, nemožností částečného úvazku a nabídnutím nevyhovujícího pracovního místa náhradou za zrušení.

Jen o něco nižší riziko s opětovným nalezením práce plyne z aplikace ukazatele peněžitá pomoc v mateřství (model 1). Zvýšení vyplaceného objemu této pomoci v době před pěti čtvrtletími o 1 p. b. zvýší hodnotu NAIRU žen ve věkové kategorii 20–49 let o 0,11 p. b. Důvody jsou pravděpodobně shodné jako u předchozího ukazatele.

Kontraproduktivně vyznívá také aplikace ukazatele opatření přidavek nadítě (model 1). Zvýšení objemu vyplacených dávek v předchozím období o 1 p. b. zvyšuje NAIRU o 0,03 p. b. Tato dávka se v podstatě stává náhradou chybějícího pracovního příjmu u rodin s nízkými příjmy. Obdobně působí i růst vyplaceného objemu příspěvku na péči (model 3) osobě s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem k finančnímu vypořádání s osobami/ institucemi, které jí poskytnou pomoc. Jeho negativní dopad činí pouze 0,02 p. b. Potvrzuje tak preferenci péče o nemocného člena rodiny v domácím prostředí i za cenu přerušení pracovního poměru v případě malé nabídky terénních pečovatelských služeb či flexibilních forem práce. Důsledkem je pak přerušení kariéry a problém s nalezením práce po ukončení péče. Stejným směrem působí také zvýšení vyplaceného objemu vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a v mateřství (v modelu 1). Jeho růst o 1 p. b. zvýší ve stejném období NAIRU žen v reprodukčním věku sice o pouhý 0,01 p. b. Při jeho nízké úrovni dochází k nízké motivaci žen zůstat na trhu práce v případě, že zaměstnavatel nabídne ženě převedení na jinou práci z důvodu těhotenství nebo mateřství, která jí nevyhovuje. Stejnou měrou zvyšuje hodnotu NAIRU žen ve věku 20–49 let také ukazatel zaměstnání na částečný úvazek mužů (model 4). V tomto případě jeho zvýšení o 1 p. b. v době před třemi čtvrtletími představuje snížené šance žen najít si práci na kratší úvazek o 0,01 p. b., protože navzdory trvale rostoucí poptávce po částečných pracovních úvazcích a flexibilních pracovních režimech se jejich nabídka významně nezvyšuje.

Negativní dopad zvýšení počtu zařízení sociální péče (model 2) v předchozím období o 1 p. b. na NAIRU žen v reprodukčním věku ve výši 0,005 p. b. může být vyvolán např. tím, že finančně a místně dostupných zařízení je nedostatek.

3.2 Přehled opatření snižujících NAIRU žen ve věku 20–49 let

Snížení NAIRU žen ve věkové kategorii 20–49 let zmapovala užitá metoda v případě těchto ukazatelů opatření k podpoře sladění pracovního a rodinného života: průměrný počet týdně odpracovaných hodin žen (v modelu 1, v modelu 2 a v modelu 3 *OdpracZ*); čekatelé na umístění v domově důchodců (v modelu 1 a v modelu 4 *Cekatele*); ošetrovné (v modelu 2 *Osetrovne*); zaměstnání na částečný úvazek ženy (v modelu 2 a v modelu 3 *CastecneZ*); výdaje MPSV ČR na Pečovatelskou službu (v modelu 3 *Vydaje*); počet zapsaných žáků ve školních družinách (v modelu 4 *ZaciSD*); počet dětí v mateřských školách ve věku 2 let (v modelu 4 *DetiMS2*) a porodné (v modelu 4 *Porodne*).

U opatření průměrný počet týdně odpracovaných hodin žen při zvýšení počtu odpracovaných hodin žen o 1 p. b. dochází k poklesu NAIRU žen ve věku 20–49 let o 1,49 p. b. podle modelu 1. Podle modelu 3 zvýšení této exogenní proměnné před půl rokem o 1 p. b. sníží zkoumanou míru nezaměstnanosti o hodnotu 1,09 p. b. a podle modelu 2 se endogenní proměnná po impulzu ve výši 1 p. b. v období před třemi čtvrtletími sníží o 0,88 p. b. Nejvyšší intenzitu dopadů ze všech analyzovaných opatření, která byla potvrzena všemi třemi modely, způsobil dlouhodobý růst zaměstnanosti žen s nejmladším dítětem ve věku 3–5 let. Jedná se o důsledek změněných podmínek čerpání rodičovského příspěvku a souvisejícího voleného zkracování délky rodičovské dovolené. Podstatně menší mírou také přispěla zaměstnanost žen s dítětem do dvou let věku díky zlepšování nabídky různých forem služeb denní péče o děti do tří let věku. Jistý příspěvek mohla poskytnout také od roku 2014 zavedená daňová úleva, která umožňuje snížit vypočtenou daň o náklady za umístění dítěte v předškolním zařízení.

Středně velký pozitivní dopad na zaměstnanost žen v reprodukčním věku byl prokázán také v případě ukazatele opatření počet zapsaných žáků ve školních družinách (model 4). Zvýšení počtu zapsaných žáků v družině o 1 p. b. před půl rokem sníží podle užití metody hodnotu NAIRU žen ve věku 20–49 o 0,28 p. b. Z výsledku je patrný velký význam finančně, místně nebo kapacitně dostupných školních družin pro schopnost žen se znovu vrátit na trh práce.

Inverzní dopad zvýšení ukazatele opatření počtu zaměstnání na částečný úvazek ženy na nezaměstnanost žen v reprodukčním věku byl modelem 2 a modelem 3 zjištěn shodně ve výši 0,03 p. b. V prvním případě zvýšení exogenní proměnné o 1 p. b. proběhlo v čase $t-1$ a ve druhém v čase t . Postupné odstraňování omezení počtu dní v měsíci, příp. hodin denně, po které může dítě, na něž rodič pobírá rodičovský příspěvek, navštěvovat mateřskou školu, zvýšilo počet dětí navštěvujících předškolní zařízení.

Ve stejné výši snižuje strukturální míru nezaměstnanosti žen ve věku 20–49 let ukazatel opatření počet dětí v mateřských školách ve věku 2 let v modelu 4. Modelem odhadnutý pokles tohoto typu nezaměstnanosti o 0,03 p. b. po růstu exogenní proměnné v předchozím období o 1 p. b. je sice malý, ale potvrzuje to, že se rodiče již od tohoto věku častěji kloní k myšlence kombinování péče rodičů s péčí v kolektivním zařízení.

Podle modelů pozitivně ovlivňuje zaměstnanost žen v reprodukčním věku také počet čekatelů na umístění v domově důchodců. Konkrétně podle modelu 1 se jedná o snížení NAIRU o 0,03 p. b. a podle modelu 4 o 0,01 p. b. Poskytování terénních sociálních a zdravotních služeb lze dobře kombinovat s neformální péčí v rodině díky ochotě zaměstnavatelů umožnit ženám krátkodobé zkrácení pracovní doby.

Růst objemu výdajů MPSV ČR na pečovatelskou službu (např. na provozní náklady) o 1 p. b. se zpožděním 3 čtvrtletí způsobuje podle modelu 3 pokles NAIRU v reprodukčním věku o 0,01 p. b. Díky rozšíření poskytování terénní pečovatelské služby již žena nemusí pečovat o člena rodiny a volí zaměstnání na plný nebo částečný úvazek.

Také zvýšení vyplaceného objemu ošetrovního o 1 p. b. v čase $t-5$ podle modelu 2 sníží hodnotu NAIRU žen ve věku 20–49 let o 0,01 p. b. Důvodem získaného výsledku je, že se příspěvek čerpá při ošetrování nemocného člena domácnosti, ale za určitých podmínek také zdravého dítěte do 10 let.

Posledním ukazatelem opatření na podporu sladování pracovního a rodinného života je porodné. Model 4 odhadl, že růst objemu této vyplacené dávky o 1 p. b. před půl rokem sníží zkoumanou nezaměstnanost o 0,01 p. b. V pozadí zjištěné reakce žen na růst objemu jednorázově vyplaceného porodného i na druhé dítě a navýšení hranice příjmu pro jeho nárok na 2,7násobek životního minima rodiny může být např. větší schopnost rodiny s nízkými příjmy umístit dítě/ děti rychleji do jinak finančně nedostupných služeb péče o nejmenší z nich. Závěry ekonometrického šetření se tak v mnoha bodech shodují s tvrzeními studie Kuchařová et al. (2017) a Kotíková et al. (2013).

Závěr

Poptávka po práci je odvozena od vývoje poptávky na trzích statků a služeb, která kolísá jak v důsledku hospodářského cyklu, tak různých hospodářsko-politických opatření včetně přerozdělovacích procesů. Tlak vlády ČR na sladování pracovního a rodinného života je tak tlakem na růst participace pracovních sil na trhu práce zejména žen v podmínkách, kdy se ekonomika blíží vrcholu fáze růstu (HDP je v současnosti nad svým potenciálem a míra nezaměstnanosti pod úrovní přirozené míry nezaměstnanosti, tj. NAIRU). Domníváme se, že tlaky na trhu práce by měly být vyrovnávány aplikací nových technologií, které považujeme za rozhodující faktor ekonomického růstu. Pro trh práce a pro dlouhodobý ekonomický růst je zároveň důležitý tzv. churning, který představuje pohyby uvnitř skupiny zaměstnaných, tj. změnu pracovních pozic uvnitř i mezi podniky, což vede k růstu produktivity práce.

Z ekonometrické analýzy charakteru vlivu ukazatelů sladování pracovního a rodinného života na NAIRU žen ve věkové kategorii 20-49 let dovozujeme tyto hlavní závěry a jejich vysvětlení:

Růst NAIRU žen ve věku 20–49 let vlivem opatření sladování pracovního a rodinného života byl zjištěn v případě počtu dětí v mateřských školách do 4 let věku, počtu dětí v mateřských školách ve věku 3 let, peněžité pomoci v mateřství (snížení schopnosti žen si nalézt uplatnění na trhu práce po skončení mateřské dovolené, neumožněním částečného úvazku a nabídnutím nevyhovujícího pracovního místa náhradou za zrušené), přídatku na dítě (charakter chudinské dávky vede k jejímu využívání místo chybějícího pracovního příjmu ať už dobrovolně či dobrovolně), příspěvku na péči (preferenci péče o nemocného člena rodiny v domácím prostředí i za cenu přerušení pracovního poměru v případě malé nabídky terénních pečovatelských služeb či flexibilních forem práce), vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a v mateřství (ztráta zájmu o práci v případě, že zaměstnavatel nabídne ženě převedení na jinou práci z důvodu těhotenství nebo mateřství, která jí nevyhovuje), zaměstnání na částečný úvazek mužů (trvale rostoucí poptávka mužů po částečných pracovních úvazcích a flexibilních pracovních režimech při nepatrné nabídce snižuje jejich nabídku pro ženy), zařízení sociální péče (nedostatek nabídky nutí ženy zůstat s členem rodiny doma déle, než by si samy představovaly).

Pokles NAIRU žen ve věku 20–49 let vlivem opatření sladování pracovního a rodinného života byl zjištěn v případě průměrného počtu týdně odpracovaných hodin žen (dlouhodobý růst zaměstnanosti žen s nejmladším dítětem ve věku 3–5 let v souvislosti se

změnou podmínek čerpání rodičovského příspěvku a možného zkracování délky rodičovské dovolené, růst zaměstnanosti žen s dítětem do dvou let věku v důsledku zlepšování nabídky služeb denní péče o děti do tří let věku, daňové úlevy umožňující snížit vypočtenou daň o náklady za umístění dítěte v předškolním zařízení), počtu zapsaných žáků ve školních družinách (význam finančně, místně nebo kapacitně dostupných školních družin pro schopnost žen se vrátit na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, nedostupnost družin nemá tak významný dopad na pracovní zapojení rodičů jako v případě rodin s dětmi mladšími, kapacitní přelplňenost školních družin), zaměstnání na částečný úvazek žen (odstraňování omezení počtu dní a hodin přítomnosti dítěte v mateřské škole zvýšilo počet dětí navštěvujících předškolní zařízení, řada žen pracuje na kratší pracovní dobu z nutnosti), počtu dětí v mateřských školách ve věku 2 let (zvvyšování příklonu rodičů ke kombinování péče rodičů s péčí v kolektivním zařízení, podpora zákonného nároku na přijetí do zařízení kolektivní péče od dovršení věku tří let, postupné zlepšování nabídky různých forem služeb denní péče o děti do tří let věku), čekatelů na umístění v domově důchodců (kombinace terénních sociálních a zdravotních služeb s neformální péčí v rodině díky růstu nabídky krátkodobého zkrácení pracovní doby), výdajů MPSV ČR na Pečovatelskou službu (zvvyšení terénních sociálních a zdravotních služeb a případně kombinace s neformální péčí v rodině), ošetrového (dávku nemocenského pojištění lze čerpat v případě nemoci dítěte, nemoci staršího člena rodiny, manželky po porodu a zdravého dítěte mladšího než deset let např. při uzavření školského zařízení), porodného (růst jednorázově vyplaceného porodného i na druhé dítě v pořadí a navýšení hranice příjmu pro jeho nárok usnadňuje rodině umístění dítěte do jinak finančně nedostupných služeb péče o nejmenší z nich).

Literatura

- Burnham, K. P., Anderson, D. R. (2004). Multimodel Inference Understanding AIC and BIC in Model Selection. *Sociological Methods & Research*, 33(2), 261–304, 271, <https://doi.org/10.1177/0049124104268644>
- Carriero, R., Ghysels, J., van Klaveren, C. (2009). Do Parents Coordinate Their Work Schedules? A Comparison of Dutch, Flemish, and Italian Dual-Earner Households. *European Sociological Review*, 25(5), 603–617, <https://doi.org/10.1093/esr/jcn077>
- Dumelow, C. (2000). Relation between a Career and Family Life for English Hospital Consultants: Qualitative, Semistructured Interview Study. *British Medical Journal*, 320(7247), 1437–1440, <https://doi.org/10.1136/bmj.320.7247.1437>
- Eagly, R. V. (1965). Market Power as an Intervening Mechanism in Phillips Curve Analysis. *Economica*, 32(125), 48–64, <https://doi.org/10.2307/2552445>
- Estrada, Á., Hernando, I., López-Salido, J. D. (2000). *Measuring the NAIRU in the Spanish Economy*. Documento de Trabajo n° 00009. Dostupné z: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosTrabajo/00/Fic/dt0009e.pdf>
- Ettlerová, S., Kuchařová, V., Matějková, B., Svobodová, K., Šťastná, A. (2006). *Harmonizace rodiny a zaměstnání - současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace*. 1. vyd. Praha: VÚPSV.

- Evropská komise (2010a). *EVROPA 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. Brusel. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/Evropa_2020_cz_Sdeleni_EK.pdf
- Evropská komise (2010b). *Rozhodnutí Rady o hlavních zásadách politiky zaměstnanosti členských států – Část II integrovaných hlavních směrů strategie Evropa 2020 {SEK(2010) 488 v konečném znění}* [Online]. [Cit. 2017-06-27] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52010PC0193>
- Evropská komise (2016). *Zpráva o České republice 2016*. Brusel. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/cr2016_czech_cs.pdf
- Evropská komise (2017). *Eurostat* [Online]. [Cit. 2017-06-27] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- General Mills (1981). *Families at Work: Strengths and Strains. The General Mills American Family Report 1980-81*. Dostupné z: <https://eric.ed.gov/?id=ED212370>
- Gordon, R. J. (1996). *Problems in the Measurement and Performance of Service-Sector Productivity in the United States*. NBER. Working Paper No. 5519, <https://doi.org/10.3386/w5519>. Dostupné z: <https://core.ac.uk/download/pdf/6387851.pdf>
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy Of Management Review*, 10(1), 76–88, <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
- Houthakker, H. S. (1979). Growth and Inflation: Analysis by Industry. *Brookings Papers On Economic Activity*, 1, 241–256, <https://doi.org/10.2307/2534312>
- Kalíšková, K., Münich, D., Pertold, F. (2016). *Veřejná podpora míst ve školkách se vyplatí: analýza výnosů a nákladů*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR. ISBN 978-80-7344-363-4.
- Kalíšková, K., Münich, D. (2012). *Češky: Nevyužitý potenciál země*. Praha: IDEA Cerge-EI. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/documents/kratka_studie_2012_03.pdf
- Kalíšková, K. (2017). *Podpora rodin s dětmi: daně, dávky a veřejné služby*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR. ISBN 978-80-7344-413-6.
- Kotíková, J., Kotrusová, M., Vychová, H. (2013). *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf
- Kuchařová, V., Barvíková, J., Höhne, S., Janurová, K., Nešporová, O., Paloncyová, J., et al. (2017). *Zpráva o rodině*. Praha: VÚPSV. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/30514/Zprava_o_rodine_2017.pdf
- Lesnard, L. (2008). Off-Scheduling within Dual-Earner Couples: An Unequal and Negative Externality for Family Time. *American Journal Of Sociology*, 114(2), 447–490, <https://doi.org/10.1086/590648>
- Mankiw, G. N. (2000). *The Inexorable and Mysterious Trade off between Inflation and Unemployment*. NBER. Cambridge Working Paper No. 7884, <https://doi.org/10.3386/w7884>
- McNeely, R. L., Fogarty, B. A. (1988). Balancing Parenthood and Employment: Factors Affecting Company Receptiveness to Family-Related Innovations in the Workplace. *Family Relations*, 37(2), 189–195, <https://doi.org/10.2307/584319>
- Ministerstvo financí ČR (2016). *Resortní koncepce politiky rovnosti žen a mužů do roku 2020*. Praha: MFČR. Dostupné z: https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwittuuyhK3WAhXRmLQKHb7dDPEQFggmMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mfcr.cz%2Fassets%2Fcs%2Fmedia%2F2016_Resortni-koncepce-politiky-rovnosti-zen-a-muzu-do-roku-2020.pdf&usq=AFQjCNE75uHX07lkWDP2h8WoUMkjWzy8g

- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2013). *Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 - 2020*. Praha: MPSV. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/file/8987/>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2014a). *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. Praha: MPSV. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiep2020.pdf
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2014b). *Strategie sociálního začleňování 2014 - 2020*. Praha: MPSV. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie_soc_zaclenovani_2014-20.pdf
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2017a). *Informace o vyplacených dávkách* [Online]. [Cit. 2017-06-27] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/15912>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2017b). *Příjmy a životní úroveň* [Online]. [Cit. 2017-06-27] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/625>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2017c). *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí* [Online]. [Cit. 2017-06-27] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3869>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2017d). *Koncepce rodinné politiky*, schváleno 18. 9. 2017 na jednání Vlády ČR. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/search.php>
- Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR (2011). *Zpět na vrchol: Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020*. Praha: MPO. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Strategie-mezinarodni-konkurenceschopnosti-Ceske-republiky.pdf>
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR (2017a). *Statistická ročenka školství – vývojová ročenka* [Online]. [Cit. 2017-06-27] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/statisticka-rocenka-skolstvi-vyvojova-rocenka>
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR (2017b). *Statistická ročenka školství – výkonové ukazatele* [Online]. [Cit. 2017-06-27] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/statisticka-rocenka-skolstvi-vykonove-ukazatele>
- Ministerstvo vnitra ČR. (2016). *Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady v roce 2015*. Praha: MVČR. Dostupné z: <https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjGh7XJia3WAhVOa1AKHXEiDSQFggmMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mvcr.cz%2Fsluzba%2Fsoubor%2Fvyrocní-zprava-pro-vladu-cr.aspx&usg=AFQjCNHWJPYJVArUuFrUlk63RbQVKw0-Aw>
- Murphy, R. G. (1999). *What's Behind the Decline in the NAIRU?* Příspěvek prezentovaný na 47th Annual Economic and Social Outlook Conference. Michigan. Dostupné z: https://www.researchgate.net/profile/Robert_Murphy16/publication/4997945_What's_Behind_the_Decline_in_the_NAIRU/links/53ebc55b0cf24f241f14f52e.pdf
- Rao, T. S. V. R. (1971). Seasonal Unemployment, Secondary Labor and the Phillips Curve. *The American Economist*, 15(2), 25–31, <https://doi.org/10.1177/056943457101500203>
- Richardson, P., Boone, L., Giorno, C., Meacci, M., Rae, D., Turner, D. (2000). *The Concept, Policy Use and Measurement of Structural Unemployment: Estimating a Time Varying NAIRU across 21 OECD Countries*. Economic Department Working Papers No. 250, <https://doi.org/10.1787/785730283515>.
- Sabadash, A. (2009). *Estimating Potential Employment and NAIRU for Belgian Regions*. CES – Monetary and Information Economics: KU Leuven. Dostupné z: https://www.researchgate.net/profile/Anna_Sabadash/publication/266403561_Estimating_the_NAIRU_and_potential_employment_for_Belgian_regions/links/55bb4be708ae9289a092daa2.pdf

- Sociologický Ústav AV ČR (2015). *Diverzita v praxi: Metodika řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života na pracovišti*. Praha: Sociologický Ústav AV ČR. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/23609/Metodika_diverzita_v_praxi.pdf
- Soukup, P. (2010). *Nesprávná užívání statistické významnosti a jejich možná řešení*. Praha: Institut sociologických studií Fakulta sociálních věd, Univerzita Karlova v Praze, s. 96–97.
- Stiglitz, J. (1997). Reflections on the Natural Rate Hypothesis. *Journal Of Economic Perspectives*, 11(1), 3–10, <https://doi.org/10.1257/jep.11.1.3>
- Šaldová, K. (Ed.). (2007). *Cesty labyrintem: o vědecké profesi, soukromém životě a jejich propojování*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Tobin, J. (1997). *Supply Constraints on Employment and Output: NAIRU versus Natural Rate*. New Haven, Yale University. Cowles Foundation Discussion Paper No. 1150. Dostupné z: <https://core.ac.uk/download/pdf/6957551.pdf>
- Úřad vlády ČR (2014). *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*. Praha: Úřad vlády ČR. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf
- Úřad vlády ČR (2016a). *Národní program reformy České republiky 2016*. Praha: Úřad vlády ČR. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/NPR-2016_CS.pdf
- Úřad vlády ČR (2016b). *Akční plán na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti ČR – Aktualizace na rok 2016*. Praha: Úřad vlády ČR. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/AKCNI-PLAN-NA-PODPORU.pdf>