

## Dlouhá a genderově nevyvážená rodičovská dovolená

---

### Definice problému

Rodičovská dovolená a s ní spojené dávky představují klíčový nástroj, kterým stát podporuje rodiny s malými dětmi. Tento systém je navržen tak, aby pomáhal rodičům při péči o dítě, zajišťoval rodinnou stabilitu a poskytoval finanční zabezpečení. Přesto však může mít i nežádoucí důsledky, zejména pokud jde o ekonomickou stabilitu rodin a zaměstnanost rodičů.

V České republice je tradičně kladen důraz na dlouhou rodičovskou dovolenou, kterou čerpají především ženy<sup>1</sup>. Od roku 2024 mohou rodiče zůstat na rodičovské dovolené až do tří let věku dítěte. I přes změny ve společenském vnímání rolí mužů a žen jsou to stále většinou ženy, které se vzdávají části své pracovní kariéry, zkracují pracovní dobu nebo mění zaměstnání, aby se mohly věnovat péči o dítě.

Tato dlouhá rodičovská dovolená, společně s nedostatečnou dostupností mateřských škol a dalších zařízení péče o děti<sup>2</sup>, má výrazný dopad na účast žen na trhu práce. Dlouhodobé důsledky zahrnují nižší mzdy, pomalejší kariérní postup a celkově nevyužitý potenciál vzdělané a produktivní pracovní síly<sup>3</sup>. V rámci celé EU je Česká republika jednou z mála zemí, kde dochází k výraznému poklesu pracovního zapojení žen ve věkové skupině 30-34 let, což je obzvláště patrné u žen s vysokoškolským vzděláním.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Proto pro zjednodušení v následujícím textu a evaluaci referujeme k rodiči zjednodušeně jako ženě či matce, protože jich se tyto dopady v reálné praxi týkají mnohem výrazněji než mužů/otců.

<sup>2</sup> [Europa.eu | Monitor vzdělávání a odborné přípravy 2021](#)

<sup>3</sup> [Canaan, S., Lassen, A., Rosenbaum, P., & H.Steingrimsdottir 2022: Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Changes in High Income Countries.](#)

<sup>4</sup> [Grossmann, München, 2023: Ruce a mozky českých žen stále nevyužity](#)

# Dopady dlouhé a genderově nevyvážené rodičovské dovolené

Přehledová tabulka dopadů / based on diagram

Individuální	Sociální dopady	Nerovnoměrné rozdělení péče o dítě
		----- Psychosociální vývoj dítěte
	Ekonomické dopady	Amortizace lidského kapitálu
		----- Dopady na zaměstnanost a příjmy žen
Systemické	Sociální dopady	Nerovnost v čerpání RD
		----- <b>Ztracená produktivita žen</b>
	Ekonomické dopady	----- Prohlubování Gender Pay Gap

Pokud se podíváme na srovnání zaměstnanosti matek s dětmi do dvou let v rámci zemí OECD, Česká republika vykazuje jednu z nejnižších, lišící se od průměrné zaměstnanosti o více než 40 %. Tento současný stav není přívětivý k dřívějšímu návratu do práce, což vyvolává potřebu přehodnotit nastavení rodičovských dovolených.<sup>5</sup>

## 1. Ztracená produktivita žen

Jeden z dopadů dlouhé rodičovské dovolené je v podobě ztracené produktivity žen. Dle údajů MPSV v roce 2022 pobíralo rodičovský příspěvek 278 tisíc žen oproti 5 tisícům mužů<sup>6</sup>, to se poté výrazně odráží i na ženském postavení na trhu práce. V porovnání zaměstnanost žen dle věku dítěte 0-2 let napříč zeměmi OECD dosahuje ČR dlouhodobě nejnižších procent, kdy v roce 2021 se zaměstnanost žen s malým dítětem v ČR pohybovala na 20 % oproti průměru OECD 63 %<sup>7</sup>.

Štědré rodinné dávky pro rodiče s malými dětmi, dlouhá rodičovská dovolená a omezená dostupnost péče o děti odrazují matky od návratu do práce. Ženy zůstávají mimo pracovní trh relativně dlouho po porodu, což má dlouhodobé důsledky nejen na celkovou zaměstnanost, ale i pro výši mezd a kariérní postup<sup>8</sup>. Nižší výdělky žen současně snižují příjmy jejich domácností a veřejné rozpočty v důsledku toho přicházejí o výnos za daní příjmů a pojistek.<sup>9</sup>

<sup>5</sup> [LMF1.2 Maternal employment | OECD](#)

<sup>6</sup> [Vybrané statistické údaje | Mpsv.cz](#)

<sup>7</sup> [LMF1.2 Maternal employment | OECD](#)

<sup>8</sup> [OECD. 2023: Gender Equality in the Czech Republic Strengthening Government Capacity for Gender-sensitive and Inclusive Recovery \(p. 151\). OECD Publishing](#)

<sup>9</sup> Cílem této série náhledových vyčíslení je umožnit orientaci napříč různými společenskými problematikami skrze odhadnutí jejich negativních dopadů. Ač se nesoustředíme na konkrétní

## Významné nezahrnuté dopady

### 2. Dlouhodobé dopady na zaměstnanost a příjmy žen

Právě pravidelné přerušení kariéry z důvodů péče o dítě patří mezi jeden z hlavních faktorů nižšího příjmu žen<sup>101112</sup>. Extrémně dlouhá rodičovská dovolená může tuto nerovnost ještě více prohlubovat. Pokud mladé ženy stráví roky na rodičovské dovolené, zaměstnavatelé mohou být tímto faktorem ovlivněni při náboru či povyšování svých zaměstnanců<sup>13</sup>. Současně hrají hrají roli i stereotypy, kdy matky jsou často vnímány jako méně kompetentní a roli matky by pro ně přirozeně měla být nejdůležitější a neměly by ji upozadit před zaměstnáním<sup>1415</sup>. Tyto představy a hodnoty se také odrážejí na pracovišti, výše zmíněný "trest mateřství" se pak projevuje diskriminací při náboru, platovém ohodnocení a možnostech kariérního postupu pro pracující matky ve srovnání s bezdětnými ženami<sup>16</sup>. Pracující matky mohou být také vnímány společností negativně, kdy jsou často označovány za sobecké a tato představa je ještě zintenzivněna, pokud okolí věří, že pracují z důvodu osobní volby, než kvůli ekonomické nutnosti. Tento společenský tlak může mít mimo jiné i vliv na psychiku samotné ženy a její subjektivní vnímání viny<sup>17</sup>. Obecně se tedy předpokládá, že rodičovství snižuje pracovní nasazení žen, zatímco zvyšuje pracovní nasazení mužů, což vychází z předpokládaného rozdělení rolí žena - pečovatelka a muž - živitel rodiny, a pracující otec, tak často naopak zažívá tzv "bonus otcovství", který může zahrnovat zvýšenou pravděpodobnost náboru, vyšší platovou odměnu a více příležitostí k postupu ve srovnání s bezdětnými muži<sup>18</sup>.

Obecně jsou pracovní dráhy matek s malými dětmi často flexibilní, ale zároveň nejisté a nestabilní. Ženy často přijímají práce na dobu určitou, dohody o provedení práce nebo brigádnické práce, protože jsou pro ně jedinou dostupnou možností, kterou mohou skloubit s péčí o své děti. Tyto práce však často nejsou dobře finančně ohodnocené a ztěžují či zcela znemožňují dosažení vedoucích pozic. Zvláštní pozornost je třeba věnovat matkám samoživitelkám, které vychovávají děti samy bez partnera, jelikož právě v této skupině jsou

---

intervence, vycházíme z obecných principů používaných v rámci literatury cost-benefit analysis, resp. tzv. cost-of-illness přístupu. V těchto existují různé, kontextuálně závislé pohledy na vhodnost (ne)zahrnutí transferových plateb, jako jsou dávky či jiné typy sociální podpory. V rámci dostupných dat jsme se tak snažili vhodnost vyhodnocovat individuálně pro jednotlivé problémy. V tomto případě jsme při interních konzultacích došli k závěru, že je vhodnější tyto výdaje do monetizace nezahrnovat. Zároveň jsme si ovšem vědomi role těchto výdajů ve veřejné debatě a považujeme za důležité je alespoň zmínit.

<sup>10</sup> [Jaumotte, F., 2003: Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries.](#)

<sup>11</sup> [Joseph, O., Pailhé, A., Recotillet, I., & Solaz, A., 2013: The economic impact of taking short parental leave: Evaluation of a French reform](#)

<sup>12</sup> [McIntosh, B., McQuaid, R., Munro, A. and Dabir-Alai, P., 2012: Motherhood and its impact on career progression.](#)

<sup>13</sup> [Canaan, S., Lassen, A., Rosenbaum, P., & Steingrimsdottir H., 2022: Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Changes in High Income Countries.](#)

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> [Heilman, M. E., & Okimoto, T. G., 2008: Motherhood: A potential source of bias in employment decisions.](#)

<sup>16</sup> [Brožová, D., 2019: Work-life balance a statistická diskriminace žen na trhu práce](#)

<sup>17</sup> [Heilman, M. E., & Okimoto, T. G., 2008: Motherhood: A potential source of bias in employment decisions.](#)

<sup>18</sup> [Bear, J. B., 2017: Breadwinner Bonus and Caregiver Penalty in Workplace Rewards for Men and Women.](#)

negativní ekonomické důsledky mateřství nejzřetelnější. Prekérní práce pro ně často představuje jedinou možnost, jak zajistit ekonomickou stabilitu rodiny, ale také výrazné riziko<sup>19</sup>.

Ženy následně čelí zvýšenému riziku chudoby ve stáří, i když je třeba poznamenat, že díky určitým prvkům vyrovnávání v penzijním systému je genderový rozdíl v penzích v České republice relativně nízký v mezinárodním srovnání<sup>20</sup>. Tyto aspekty mohou negativně ovlivňovat finanční nezávislost žen a zvyšovat ekonomickou závislost na partnerech, což ztěžuje situaci v případě rozpadu vztahu nebo jiných nepředvídatelných životních událostí.

### 3. Amortizace lidského kapitálu

Přerušování kariéry také obecně snižuje pracovní zkušenosti a lidský kapitál<sup>21</sup>. Překonání propasti spojené s dlouhou absencí z práce a obnovení kariéry může být často náročné. Délka mateřské dovolené má v tomto případě zásadní význam. Samotná doba trvání může přitom často záviset na více faktorech, než je její možná délka čerpání, významnou roli může hrát i dostupnost denní péče, rozdělení péče o dítě mezi rodiči či nastavení sociálních norem<sup>22</sup>.

### 4. Nerovnoměrné rozdělení péče

Dlouhá a genderově nevyvážená rodičovská dovolená často vede k nerovnoměrnému rozdělení péče o děti mezi rodiče. Tento stav přispívá k trvajícím genderovým nerovnostem v rodinách, kde většina neplacené péče o děti a domácí práce připadá na ženy. Nerovnoměrné rozdělení péče způsobuje, že matky nesou větší zátěž a často musí balancovat mezi péčí o dítě a dalšími povinnostmi. Naopak, větší podpora angažovanosti otců přináší řadu benefitů, jako je zlepšení komunikace a spolupráce v rodině a posílení vztahu mezi otcem a dítětem<sup>23</sup>.

### 5. Psychosociální vývoj dítěte

Často se argumentuje, že delší rodičovská dovolená má pozitivní vliv na dítě a jeho vztah s matkou. Nicméně podle výzkumů tento vliv není velký, a dokonce může být i negativní. Existují důkazy, že účinky mohou být různé pro různé sociokulturní skupiny. Kratší mateřské a rodičovské dovolené mají naopak celkově prospěšné účinky, jak pro zdraví matek a jejich dětí, tak pro pracovní trh.<sup>24</sup> Výzkumy rovněž ukazují, že kvalitní předškolní zařízení nemají negativní dopad na děti a často mají pozitivní vliv, zejména na děti ze sociálně slabšího prostředí, pro které je docházka do těchto zařízení velmi prospěšná<sup>25,26</sup>.

---

<sup>19</sup> [Hašková, H., Křížková, A., & Dudová, R., 2015: Ekonomické náklady mateřství: co znamená odpovědnost za péči o dítě/děti pro ženy z hlediska jejich pracovního uplatnění a ekonomického postavení?](#)

<sup>20</sup> [OECD, 2023: Gender Equality in the Czech Republic Strengthening Government Capacity for Gender-sensitive and Inclusive Recovery \(p. 151\). OECD Publishing](#)

<sup>21</sup> [OCDE, 2011. Doing Better for Families. OECD, Paris.](#)

<sup>22</sup> [Canaan, S., Lassen, A., Rosenbaum, P., & Steingrimsdottir H., 2022: Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Changes in High Income Countries.](#)

<sup>23</sup> [Fluchtman, J., 2023: "Supporting equal parenting: Paid parental leave". in Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?](#)

<sup>24</sup> [Canaan, S., Lassen, A., Rosenbaum, P., & Steingrimsdottir H., 2022: Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Changes in High Income Countries.](#)

<sup>25</sup> [Grossmann, M., 2023: Ruce a mozky českých žen stále nevyužity](#)

<sup>26</sup> [Steven, B. W., 2008: Preschool Education and Its Lasting Effects: Research and Policy Implications](#)

# Monetizace

## Dopad 1 - Ztracená produktivita žen

V rámci monetizace dopadu dlouhé a genderově nevyrovnané rodičovské dovolené z důvodu nedostatku přesných datových setů zohledňujeme pouze dopad ztracené produktivity žen. Ideální situaci nastavujeme dle zaměstnanosti českých žen ve věku dítěte 3-5 let, která dosahuje 74,53 % oproti míře 20,36 %, která přetrvává u žen s dítětem ve věku 0-2 let. Srovnáváme tedy současnou situaci s modelovým scénářem, kdy by jedna kohorta matek dle věku dítěte se do trhu práce zapojila o jeden rok dříve. Tuto kohortu určujeme za pomoci vydělení ročního průměru počtu příjemců rodičovského příspěvku<sup>27</sup> a průměrnou délkou rodičovské dovolené<sup>28</sup>. Poté pro každou situaci počítáme počet pracujících žen dle již zmiňovaných statistických údajů OECD<sup>29</sup> a počtu žen pobírající rodičovský příspěvek v roce 2022. Jejich ztracenou produktivitu určujeme na základě průměrné superhrubé mzdy žen ve věku 25-29 let. Tento věk je vědomě stanoven o něco nižší než je průměrný věk rodiček v ČR průměrná mzda je tedy o něco nižší, tak aby zohlednila mzdovou penalizaci matek na trhu práce.

Situace 1 - Současnost	
Průměrný počet žen pouze na RD (počet/rok)	83 1387
Ztracená produktivita za jeden měsíc (v Kč)	4 134 177 766
Ztracená produktivita za jeden rok (v Kč)	49 610 133 191
Situace 2 - Zlepšení stavu	
Průměrný počet žen pouze na RD (počet/rok)	26 580
Ztracená produktivita za jeden měsíc (v Kč)	1 321 747 482
Ztracená produktivita za jeden rok (v Kč)	15 860 969 785

## Shrnutí

Odhad společenských a ekonomických nákladů dlouhé a genderově nevyvážené rodičovské dovolené v rámci jednoho roku je následně určen rozdílem dvou prezentovaných scénářů. Pro rok 2022 tento odhad činil přes **33 mld.** Toto náhledové vyčíslení současně operuje pouze s jedním typem dopadu a představuje, tak silně konzervativní odhad.

Společenské náklady (v Kč)	
Situace 1 - Současnost: Ztracené produktivita za rok	49 610 133 191
Situace 2 - Zlepšení stavu: Ztracené produktivita za rok	15 860 969 785
<b>Rozdíl celkem</b>	<b>33 749 163 406</b>

<sup>27</sup> [Vybrané statistické údaje | Mpsv.cz](#)

<sup>28</sup> [Pertold-Gebicka, B., 2018: Dopady reformy rodičovských příspěvků v roce 2008 na pracovní zařazení matek.](#)

<sup>29</sup> [LMF1.2 Maternal employment | OECD](#)



## Zdroje:

- Bear, J. B. (2017). *Breadwinner Bonus and Caregiver Penalty in Workplace Rewards for Men and Women* - Julia B. Bear, Peter Glick, 2017. *Social Psychological and Personality Science*.  
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1948550616683016>
- Brožová, D. (2019). Work-life balance a statistická diskriminace žen na trhu práce. *Ekonomický Časopis*, 57(01), 57–76.  
<https://www.cceol.com/search/article-detail?id=110186>
- Canaan, S., Lassen, A., Rosenbaum, P., & Herdis Steingrimsdottir. (2022). Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Changes in High Income Countries. *Social Science Research Network*.  
<https://doi.org/10.2139/ssrn.4114688>
- Causa, O., Luu, N., & Abendschein, M. (2021). Labour market transitions across OECD countries: Stylised facts. *OECD Economics Department Working Papers*. <https://doi.org/10.1787/62c85872-en>
- Fluchtmann, J. (2023), "Supporting equal parenting: Paid parental leave", in *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/8f056391-en>.
- Grossmann, J., & Münich, D. (2023). *Ruce a mozky českých žen stále nevyužity*. IDEA.  
<https://idea.cerge-ei.cz/studies/ruce-a-mozky-ceskych-zen-stale-nevyuzity>
- Hašková, H., Křížková, A., & Dudová, R. (2015). Ekonomické náklady mateřství: co znamená odpovědnost za péči o dítě/děti pro ženy z hlediska jejich pracovního uplatnění a ekonomického postavení? *Gender a Sociologie, Sociologický Ústav AV ČR, V.v.i.*  
[https://invenio.nusl.cz/record/202671/files/nusl-202671\\_1.pdf](https://invenio.nusl.cz/record/202671/files/nusl-202671_1.pdf)
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2008). Motherhood: A potential source of bias in employment decisions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 189–198.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.189>
- Jaumotte, F. (2003), "Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 376, OECD Publishing, Paris,
- Joseph, O., Pailhé, A., Recotillet, I., & Solaz, A. (2013a). The economic impact of taking short parental leave: Evaluation of a French reform. *Labour Economics*, 25, 63–75. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.04.012>
- Joseph, O., Pailhé, A., Recotillet, I., & Solaz, A. (2013b). The economic impact of taking short parental leave: Evaluation of a French reform. *Labour Economics*, 25, 63–75. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.04.012>
- McIntosh, B., McQuaid, R., Munro, A. and Dabir-Alai, P. (2012), "Motherhood and its impact on career progression", *Gender in Management*, Vol. 27 No. 5, pp. 346–364. <https://doi.org/10.1108/17542411211252651>
- Monitor vzdělávání a odborné přípravy 2021*. (2021). Europa.eu.  
<https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2021/cs/czechia.html#five>
- MPSV. (2022). *Vybrané statistické údaje*. Mpsv.cz.  
<https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>
- OCDE, 2011. *Doing Better for Families*. OECD, Paris.

- OECD. (2023). *Gender Equality in the Czech Republic Strengthening Government Capacity for Gender-sensitive and Inclusive Recovery* (p. 151). OECD Publishing.
- OECD. (2024). *LMF1.2 Maternal employment*. OECD Family Database. [https://www.oecd.org/els/family/LMF1\\_2\\_Maternal\\_Employment.pdf](https://www.oecd.org/els/family/LMF1_2_Maternal_Employment.pdf)
- Pertold-Gebicka, B. (2018). Dopady reformy rodičovských příspěvků v roce 2008 na pracovní zařazení matek. *Národohospodářský Ústav AV ČR, v. v. I.*, 1–20.
- Steven, B. W. (2008, September 10). *Preschool Education and Its Lasting Effects: Research and Policy Implications*. National Education Policy Center; NEPC. <https://nepc.colorado.edu/publication/preschool-education>
- 

Disclaimer:

*All featured results and commentaries have a preliminary character and are subject to revision.*