

MASARYKOVA UNIVERZITA
Ekonomicko – správní fakulta

MZDOVÁ DISKRIMINACE ŽEN NA TRHU PRÁCE

Vypracovala: Petra Kummerová
Předmět: Ekonomie práce
Datum: 05-05-2011

1 VYSVĚTLENÍ POJMU DISKRIMINACE.....	3
2 PŘÍČINY ROZDÍLNÝCH MEZD.....	3
2.1 VZDĚLÁNÍ MUŽŮ A ŽEN	4
2.2 PROFESE.....	4
2.3 PRACOVNÍ ZKUŠENOSTI A VĚK.....	5
2.4 POČET ODPRACOVANÝCH HODIN	5
3 ZÁVĚR.....	6
POUŽITÉ ZDROJE	7

Abstrakt

Ve společnosti se často hovoří o diskriminaci žen na trhu práce. Mluví se o tzv. genderové nerovnosti, která může mít několik podob. Mezi nejčastěji zmiňované problémy se řadí nerovnost v možnostech postupu na vyšší kariérní pozice. Dále se může jednat o nerovnost při nástupu do zaměstnání a následně nerovnost v zacházení v zaměstnání a ve výši mezd.

Tato seminární práce se zaměřuje na mzdovou nerovnost a analyzuje, do jaké míry je to způsobeno způsobeno diskriminací a jakou roli zde hrají ostatní faktory.

1 VYSVĚTLENÍ POJMU DISKRIMINACE

Diskriminací se myslí nerovné zacházení na základě různých socio-demografických předsudků. Může se jednat o diskriminaci na základě věku, tzv. ageismus, kdy si zaměstnavatelé, ale i kolegové, myslí, že starší nebo mladší jedinec je méně produktivní jen z důvodu jeho věku. U mladších jedinců zde hraje velkou roli nízká míra zkušeností, u starších jedinců většinou předpokládaná neschopnost zvládnout moderní postupy a technologie. Častou diskriminací je i nerovnost na základě etnické příslušnosti nebo rasy.

Na trhu práce ovšem převažuje názor, že nejvíce znevýhodněné jsou ženy, popřípadě starší ženy. Pokud se podíváme do statistik, zjistíme, že ženy dostávají v průměru horší mzdu než muži a že jejich míra nezaměstnanosti je vyšší. Na první pohled by se tedy mohlo zdát, že daná situace je výsledkem diskriminace žen na trhu práce. Ve skutečnosti to není tak jednoduché a nelze říci, že se jedná pouze o důsledek diskriminačního klimatu. Pokud chceme zjistit do jaké míry je výsledek ovlivněn diskriminací, musíme nejdříve analyzovat ostatní faktory, od kterých se odvíjí výše mezd a potažmo i zaměstnanost.

Pro účely měření mzdové mezery byl zaveden pojem *gender pay gap* (GPG). Jedná se o rozdíl mezi průměrnými hrubými mzdami žen a mužů. Nejčastěji se uvádí velikost průměrné hrubé mzdy žen jako procento průměrné hrubé mzdy mužů. Můžeme se setkat i s formou, kde je uveden rozdíl mezi hrubými mzdami mužů a žen jako procento z průměrné hrubé mzdy mužů. Výši mezd a následně i velikost mzdové mezery ovlivňuje kromě pohlaví i několik dalších faktorů, mezi které patří především kvalifikace, pracovní zkušenosti, věk, druh profese, počet odpracovaných hodin a ze zmíněných proměnných vyplývající produktivita pracovníka.

2 PŘÍČINY ROZDÍLNÝCH MEZD

Je logické, že vzdělanější pracovník dosáhne na vyšší mzdu než pracovník, který nemá žádnou kvalifikaci. Stejně tak se dá předpokládat, že zaměstnavatel nabídne vyšší plat a lepší pozici pracovníkovi, který má dlouholetou zkušenost v oboru, než čerstvému absolventovi.

Věk zde hraje také důležitou roli, především pokud vezmeme v úvahu politiku odměňování a postupné zvyšování mzdy. Některé firmy ji používají jako nástroj motivace a pro zajištění loajálnosti pracovníka. Její podstata spočívá v postupném zvyšování mzdy, přičemž při nástupu na pracovní pozici je pracovníkovi vyplácena nižší mzda, než je jeho hodnota mezního produktu práce. Postupně se velikost mzdy zvyšuje a po nějaké době naopak přesáhne mzda hodnotu mezního produktu pracovníka.

Dalším faktorem ovlivňujícím výši mzdy je druh profese, ve které se pracovník uplatní. Některé profese jsou jednoduše lépe placené, než jiné. Tato skutečnost souvisí s hodnotou mezního produktu práce, která se kromě produktivity pracovníka odvíjí také od druhu produktu a jeho ceny na trhu statků. V neposlední řadě je důležitá nabídka a poptávka po práci v daném oboru. Pokud hodně firem najednou shání nové pracovníky, kterých je na trhu práce málo, nabízená mzda vzroste.

Také počet odpracovaných hodin je důležitým faktorem, pokud někdo pracuje na částečný úvazek bude mít nižší mzdu, než člověk, který vykonává stejnou práci na plný úvazek. A pokud pracovník vykonává přesčasy, jeho ohodnocení by také mělo být vyšší.

Určitou roli zde hraje i faktor pohlaví, což je spojeno s vnímáním žen ve společnosti a s pohledem na jejich postavení v rodině i v práci. Může se stát, že zaměstnavatel se řídí tradičním modelem rodiny, kde se žena stará o děti a nevěnuje se práci s takovou intenzitou a

nadšením jako muži. Tento zaměstnavatel by pravděpodobně ženu zaměstnal na nějaké podřadnější pozici, jako sekretářku nebo administrativní pracovníci a tomu by odpovídalo i její mzdové ohodnocení.

Podle údajů Českého statistického úřadu v roce 2009 ženy průměrně dosahovaly 72% průměrné mzdy mužů. V následující části analyzuji, z jaké části je to způsobeno diskriminačními a z jaké části ostatními zmíněnými faktory.

2.1 VZDĚLÁNÍ MUŽŮ A ŽEN

Nejvyšší dosažené vzdělání mužů a žen se v posledním století podstatně změnilo. U populace, která je nyní starší 75 let, bylo běžné, že ženy měly jen základní vzdělání. Více jak polovina z nich v roce 2001 uvedla pro Český statistický úřad základní vzdělání jako nejvyšší dosažené, zatímco jedna polovina mužů uvedla dokončené středoškolské vzdělání jako nejvyšší dosažené. Vysokoškolské vzdělání mělo jen 1% žen, u mužů to bylo přes 10%. Až teprve ženy, kterým je letos 70 let, začaly rozdíl ve vzdělání zmenšovat. Z dnešních čtyřicátníků uvedlo již jen 6-7% mužů i žen jako nejvyšší dosažené vzdělání základní. Počet vysokoškolsky vzdělaných žen je dnes téměř shodný jako počet vysokoškolsky vzdělaných mužů, kolem 25. roku života má ukončené vysokoškolské vzdělání 10-12% mužů i žen. Mírný rozdíl nastává po 35. roce života, kdy se počet vysokoškolsky vzdělaných mužů zvyšuje na 15,5%, zatímco počet žen s ukončeným terciárním vzděláním zůstává téměř neměnný. To potvrzuje teorii, že se muži v průběhu života a pracovní kariéry vzdělávají častěji, než ženy. Není neobvyklé, pokud si muž ve 30 letech doplňuje vysokoškolské vzdělání, u žen už je to méně časté. Muži tedy v průběhu kariéry více investují do lidského kapitálu, zatímco ženy se soustřeďují na současnou spotřebu.

Rozdíly ve vzdělání nejsou markantní a dosažené vzdělání by tak nemělo být hlavním faktorem diferenciací mezd mezi muži a ženami v ČR. Ovšem z daného chování můžeme rozpoznat intenzitu úsilí věnovanou kariéernímu postupu, přičemž muži jsou ochotni pro lepší pracovní pozici obětovat více a to již vyšší mzdy ovlivnit může.

2.2 PROFESE

Mzdová mezera se v jednotlivých profesích liší. Ze statistik ČSÚ vyplývá, že u profesí, kde je potřeba vysokoškolského vzdělání, je mzdová mezera menší a průměrná hrubá měsíční mzda žen dosahuje 80% průměrné hrubé měsíční mzdy mužů, což je o něco více, než je poměr celkových průměrných měsíčních mezd v ČR.

Rozdíly ve mzdách můžeme vidět také podle dělení na spíše mužská a spíše ženská povolání. Pokud žena pracuje v oboru, kde jsou téměř všichni její spolupracovníci muži, má s nimi téměř shodný plat. Ženy pracující v armádě průměrně dosahují 95,5% průměrného platu mužů (Structure of Earnings Survey 2009).

V oblasti IT, kde jsou vypláceny jedny z nejvyšších mezd, pracují spíše muži. Naopak ženy jsou spíše recepční, účetní, administrativní pracovníce, učitelky v mateřských školách nebo kadeřnice. Pracují tedy spíše v hůře placených profesích. Zde nemůže být řeč o diskriminaci, jelikož ženy si své povolání samy vyberou tím, že si zvolí oblast studia. Na vysokoškolském oboru IT příliš mnoho žen nenajdeme.

Muži také častěji pracují na manažerských pozicích. Tohle by z části mohlo být způsobeno diskriminací a mužskými předsudky o ženské neschopnosti, ovšem mnohem častěji ženy o danou pozici ani nestojí. Mají hodně práce v domácnosti a starostí s dětmi a nechtějí k tomu přidávat další starost spojenou s vyšší náročností pracovní pozice. Senta Čermáková, která se stala manažerem roku 2011, pro rozhovor v České televizi uvedla, že se

musela vzdát mnoha chvil s rodinou a dětmi, aby mimořádných úspěchů dosáhla. Toho se ovšem většina žen vzdát nechce a úspěch v kariéře je pro ně malá kompenzace.

Profesní segregace tedy do značné míry způsobuje mzdovou mezeru, ale ženy si své povolání častěji zvolí samy a ta část z nich, která je ochotna obětovat kariéru před rodinou, lepší pracovní pozice většinou dosáhne.

2.3 PRACOVNÍ ZKUŠENOSTI A VĚK

Pracovní zkušenosti jsou v dnešní době pro zaměstnavatele důležitým ukazatelem. V zákoníku práce jsou pro veřejný sektor stanoveny platové tabulky, které se odvíjejí od počtu odpracovaných let. Ale i pro soukromý sektor to představuje jeden z hlavních faktorů při stanovení výše mzdy a při náboru do zaměstnání.

Jak již bylo zmíněno výše, absolventi mají v průměru nižší mzdy, než zkušení pracovníci. Za nejproduktivnější skupinu pracovníků se podle výše mzdy uvádí věková skupina kolem 30 – 45 let. Jedná se o tzv. *prime age*. Podle průzkumu Sociologického ústavu AV ČR z roku 2003 je v tomto období pro muže kariéra nejdůležitější a věnují se jí nejintenzivněji. Zatímco ženy se své kariéře věnují nejvíce ve věku 40-55 let. Důvodem je pravděpodobně mateřství a následná péče o dítě, což by pro vysokoškolské absolventky odpovídalo právě jejich *prime age*. Ženy se tedy ve svém nejproduktivnějším věku věnují namísto kariéře rodině a to znamená podstatný zásah do jejich mzdových statistik.

Navíc ženy, díky mateřství, nezmeškají na pracovním trhu jen svoje nejproduktivnější období, ale přijdou i o cenné pracovní zkušenosti. Mateřství a následná péče o dítě v předškolním věku jsou časově velice náročné a způsobují značné zaostání za pracovními zkušenostmi mužů, což mzdovou mezeru prohlubuje. Existují dokonce povolání, kde víceletý výpadek z pracovního trhu znamená nemožnost se po absenci znovu zapojit. To se týká především informačních technologií, které v posledních desetiletích dosahují velice rychlých pokroků a při dlouhodobější pauze již pracovník není schopen potřebné informace dostudovat.

2.4 POČET ODPRACOVANÝCH HODIN

Podle průzkumu Sociologického ústavu AV ČR z roku 2003, odpracují ženy v průměru 43 hodin týdně, což je o 5 hodin méně, než muži, kteří odpracují průměrně 48 hodin týdně. Také více žen, než mužů, pracuje na částečný úvazek.

Je tedy zřejmé, že muži práci věnují více času, což by se mělo projevit i v jejich mzdovém ohodnocení. Může to být způsobeno typem zaměstnání a pozicí, na které působí. Manažerské posty jsou časově více vytížené a je potřeba si práci brát i domů. Ženy jsou méně ochotné zůstat déle v práci, jelikož chtějí stihnout obstarat domácí práce a trávit čas s dětmi. Možným vysvětlením je většinový ženský předpoklad, že je pro děti prospěšnější, když se jim budou věnovat přímo a stráví s nimi co nejvíce času. Z mužského hlediska je podstatné děti finančně zabezpečit a obstarat jim komfort v podobě statků určených pro současnou i budoucí spotřebu.

3 ZÁVĚR

Podle mého názoru není diskriminace hlavním faktorem mzdové mezery mezi muži a ženami. Míra nejvyššího dosaženého vzdělání byla u žen srovnatelná jako u mužů, ovšem v dalších faktorech, určujících výši mzdy, již panují rozdíly.

Nejpodstatnější důvod rozdílu v průměrných mzdách shledávám v samotné volbě žen. Preferují rodinu před prací do té míry, že to významně ovlivňuje jejich rozhodování o volbě pracovní pozice a času stráveného v práci. Pokud je žena dostatečně cílevědomá a je ochotna se vzdát části času tráveného s rodinou, tedy postaví se k práci v podstatě jako muž, měla by dosáhnout srovnatelné pozice. Čím více takových žen bude, tím více to bude společnosti připadat přirozené a měla by se tím zmenšovat i mzdová mezera.

POUŽITÉ ZDROJE

Literatura

KŘÍŽKOVÁ, Alena; HAŠKOVÁ, Hana. Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce [online]. Sociologický ústav AV ČR, 2003 [cit. 2011-05-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>>.

Webové zdroje

SKÁLOVÁ, Veronika. Aktualne.cz [online]. 20.04.2010 [cit. 2011-05-05]. 10+10 profesí, kam ženy muže nepustí (a naopak). Dostupné z WWW: <<http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/prace/clanek.phtml?id=666256>>.

Český statistický úřad : Analýzy [online]. 2011 [cit. 2011-05-05]. Meziroční vývoj počtu odpracovaných hodin. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/75AD00330B5D>>.

Transgender.cz [online]. 01.06.2007 [cit. 2011-05-05]. Postavení žen na trhu práce. Dostupné z WWW: <http://www.transgender.cz/cs-zurnal-press-postaveni_zen_na_trhu_prace-1185>.

Český statistický úřad [online]. 2009 [cit. 2011-05-05]. Průměrná hrubá měsíční mzda Vědců a inženýrů podle socio-demografických charakteristik. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/2_prumerna_hruba_mesicni_mzda_vedcu_a_inzenyru_podle_socio_demografickycharakteristik>.

Structure of Earnings Survey 2009. Český statistický úřad [online]. 2009 [cit. 2011-05-05]. Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd KZAM a podle vzdělání v roce 2009. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2010ediciplan.nsf/t/2600532BBC/\\$File/1413104435.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010ediciplan.nsf/t/2600532BBC/$File/1413104435.pdf)>.

Český statistický úřad [online]. 2001 [cit. 2011-05-05]. Úroveň vzdělání obyvatelstva ČR podle výsledků sčítání lidu v roce 2001. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2003ediciplan.nsf/t/57004FC6DD/\\$File/411303a3.pdf](http://www.czso.cz/csu/2003ediciplan.nsf/t/57004FC6DD/$File/411303a3.pdf)>.