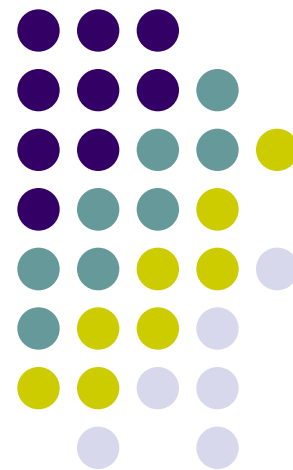


# Genderové aspekty na trhu práce

---

Genderová segregace na  
trhu práce

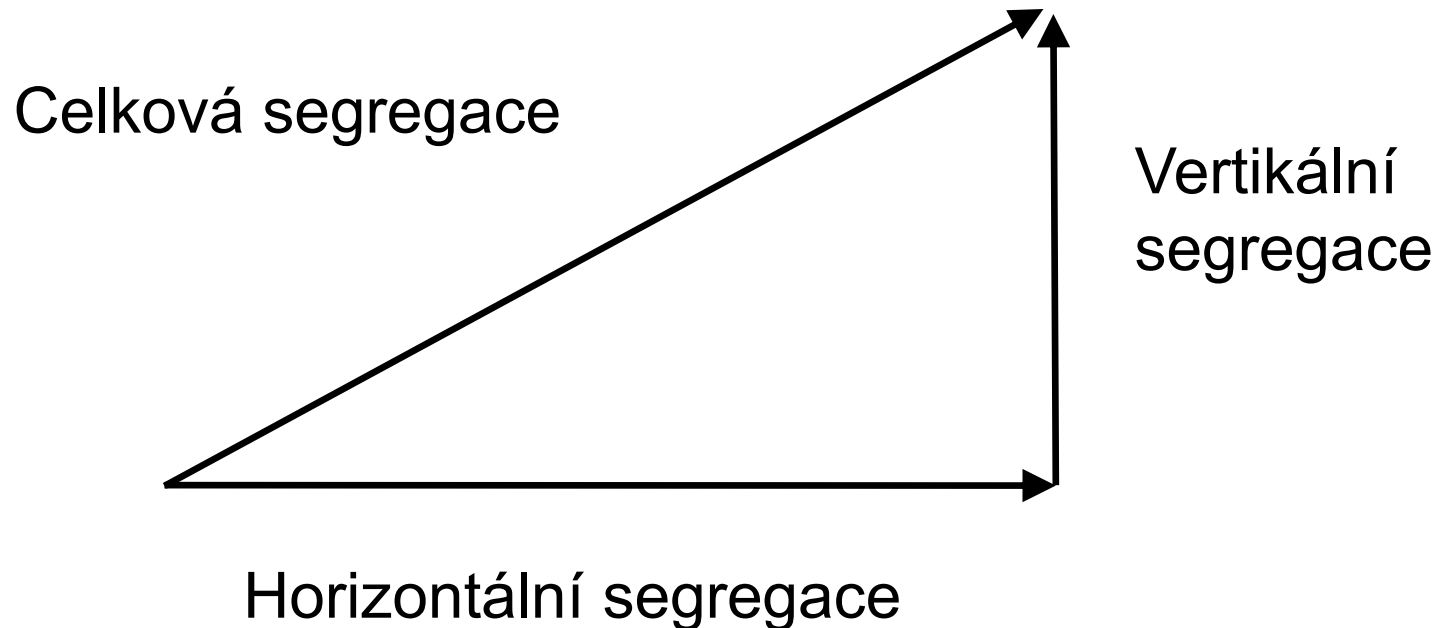
Týden 6 (30/03/11)



# Genderová segregace na TP



## Složky segregace



# Teorie vysvětlující genderovou segregaci na TP (1)



1. neoklasická teorie, teorie lidského kapitálu, teorie interních a externích trhů, statistická diskriminace
2. teorie patriarchátu, diskriminační teorie, teorie homogenní společnosti („homosociality“), teorie hostilního a benevolentního sexismu

# Teorie vysvětlující genderovou segregaci na TP (2)



3. preferenční teorie, teorie kompenzace rozdílů, teorie mrtvého bodu
4. sociální reprodukce genderových vztahů a stereotypů



# Neoklasická teorie

- zaměstnavatelé usilují o maximální produktivitu a snaží se dostat maximální a spolehlivý výkon za co nejnižší cenu
- představa o ženě jako nestabilní či méně schopné pracovní síle
- pojí se s lidským kapitálem (přerušování pracovní dráhy)
- tato teorie se opírá o HC, ale v ČR podvzdělanost už není problém
- tato teorie neřeší nízké investice žen od vlastního HC

# Teorie patriarchátu



- muži mají moc ovlivňovat postavení žen ve společnosti
- diskriminace
- „homosociality“ – muži si vybírají do vysokých pozic za kolegy opět muže – identita profese
- hostilní a benevolentní sexismus – méně a více intenzivní formy, pojí se představami o ženě pečující o rodinu
- neřeší horizontální segregaci a špatné postavení některých mužů na trhu práce



# Preferenční teorie

- ženy si samy volí své postavení a zařazení na trhu práce (tím jakou volí profesi a jaké volí strategie ve vztahu k TP a rodině)
- 3 typy žen: orientované na rodinu, adaptabilní a orientované na kariéru
- teorie kompenzační – ženy volí v rámci harmonizace práce a rodiny špatně placená zaměstnání, která mají jiné výhody
- teorie mrtvého bodu – ženy stěží postupují do vyšších pozic, protože jsou často v odvětvích, kde tyto pozice nejsou k dispozici/neexistují



# Sociální reprodukce

- genderové vztahy jsou výsledkem historického vývoje, zrcadlí se v rodině i na trhu práce
- 3 procesy důležité pro zlepšení situace na trhu práce:
  - rozvoj vzdělanosti
  - změna ve struktuře zaměstnání
  - usnadnění participace na TP ženám





# Horizontální segregace

- kumulace ženské pracovní síly v určitých odvětvích a profesích
- podle KZAM jsou to v ČR profese: techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci, provozní pracovníci ve službách a obchodě a nižší administrativní pracovníci
- skleněné zdi – naznačují ženám pracovní trajektorii
- „sametová ghetta“ – v soukromém sektoru se jedná o oblast komunikace, financí a řízení lidských zdrojů, ve veřejném sektoru jde o zdravotnictví a učitelství

# Měření horizontální segregace



- index odlišnosti (dissimilarity index)

$$D = \frac{1}{2} \sum_i | M_i/M - F_i/F |$$

na škále od 0 do 100, kde 0 znamená úplnou rovnost a 100 úplnou odlišnost

- Karmelův a MacLachlanův index

$$P = 1/N \sum_i \frac{1}{2} ( | M_i - N_i / N * M | + | F_i - N_i / N * F | )$$

na škále od 0 do dvojnásobku podílu mužů na zaměstnanosti vynásobeného podílem žen na zaměstnanosti

# Vývoj horizontální segregace v ČR v letech 1993 - 2005



Index	Rok										
	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003	2004	2005
ID (bez třídy 0)	39	39	40	41	40	40	38	38	38	38	37
ID	40	40	41	41	41	41	39	39	39	38	37
IP	20	20	20	20	20	20	19	19	19	19	18

# Vertikální segregace

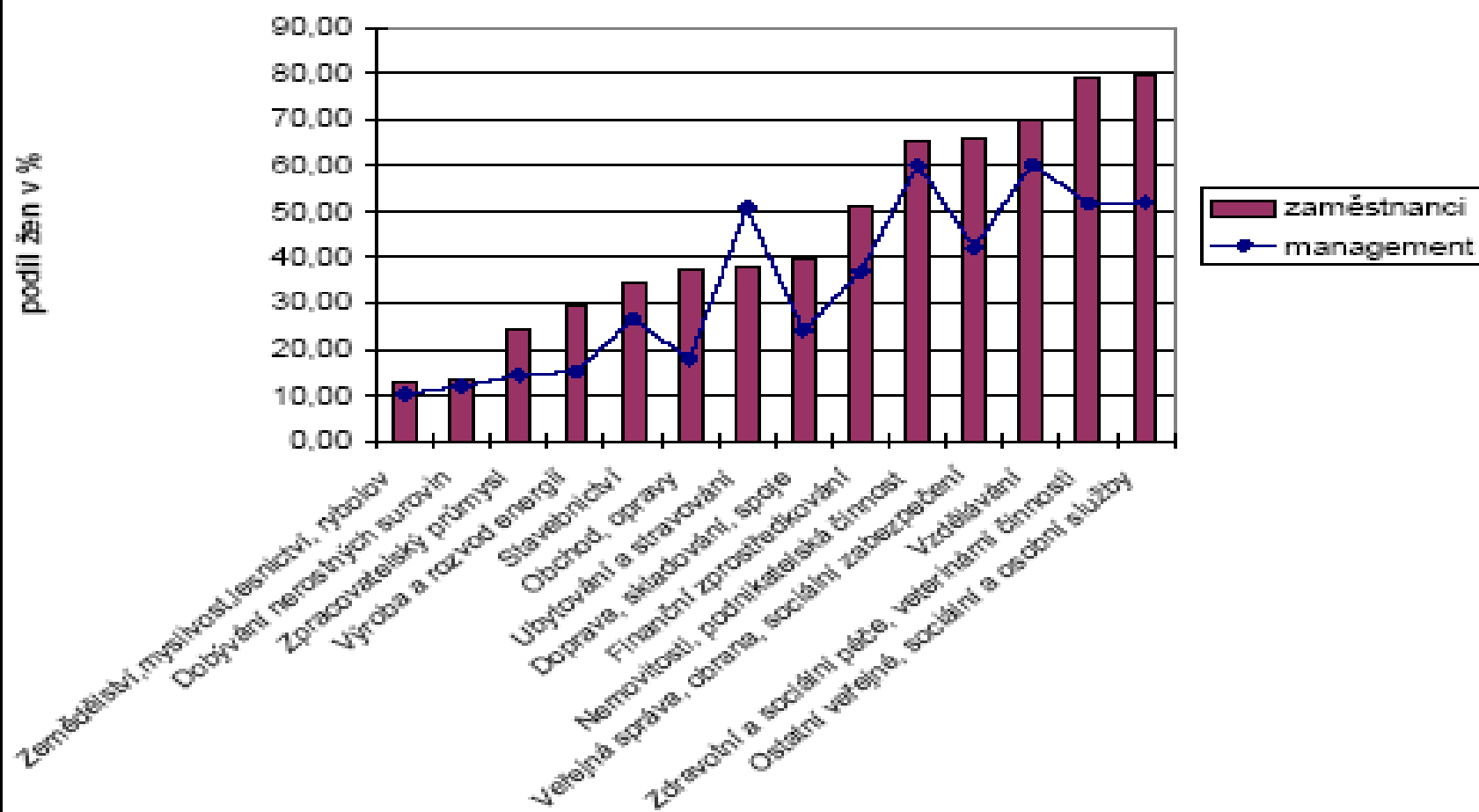


- ženy působí bez objektivního důvodu (vazba na podvzdělanost už dnes není aktuální) v nižších pozicích než muži
- nevýhoda „tokena“ brání v kariérním postupu
- v ČR 58% žen s VŠ nepracuje v manažerských pozicích (oproti 39% mužů)
- skleněný strop brání přístupu do top-manažerských pozic a do zahraničních manažerských pozic

# Skleněný strop



Podíl žen na zaměstnanosti a managementu v podnikatelské sféře v roce 2004 podle odvětví v %



# Skleněný útes



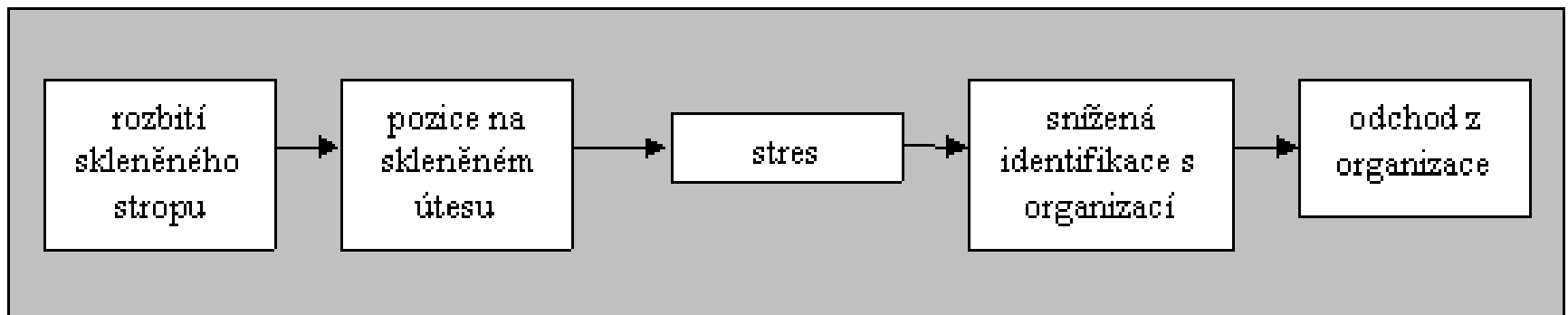
- ženy jsou častěji obsazovány do pozic v top-managementu (výkonných rad) v takových organizacích, které jsou ve finanční krizi
- žena jako poslední možnost, stereotypní představa o tom, že ženy dokážou lépe hledat kompromis
- čelí špatnému začlenění do neformálních sítí organizace, zadržování informací a přesunu na jinou podobně riskantní pozici

# Model genderově-stresové disidentifikace



- ženy z těchto riskantních pozic často odcházejí – dezinterpretace, že se chtějí vrátit ke svým rodinným povinnostem, ukazuje se, že jde o proces snížené identifikace s riskantní pozicí

Vliv riskantní pracovní pozice na fluktuační úmysly



# Horizontální segregace a mzdy



- ženy vydělávají nejméně v poměru k mužům ve feminizovaných odvětvích (podle OKEČ) – finanční zprostředkování, oblast nemovitostí, vzdělávání, zdr. a soc. péče
- ženy vydělávají v poměru k mužům nejméně v řídicích profesích (podle KZAM) - zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, vědečtí, odborní a duševní pracovníci



# Vertikální segregace a mzdy



## Podíl mezd žen a mužů v jednotlivých sférách v roce 2004

Úroveň řízení	Podnikatelská sféra		Nepodnikatelská sféra	
	Medián mzdy	Průměr mzdy	Medián mzdy	Průměr mzdy
	%	%	%	%
I. úroveň řízení	44	32	78	78
II. úroveň řízení	50	53	95	87
III. úroveň řízení	61	61	60	65



**Dotazy?**



*Téma příští přednášky*

**Institucionální  
charakteristiky: Česká  
sociální politika v kontextu  
EU**