

# Genderová segregace na trhu práce



Kurz VPL457

Blanka Plasová

# Obsah

---

- Základní pojmy a vysvětlení genderové segregace
- Související pojmy/jevy - skleněný strop, výtah a útes, tokenismus
- Měření segregace (indexy)
- Genderová segregace na TP v ČR v evropském kontextu (horizontální a vertikální GP, gender pay gap)
- Diskuze 1 a 2
- A ještě k tématu...

# Co je genderová segregace trhu práce?

---

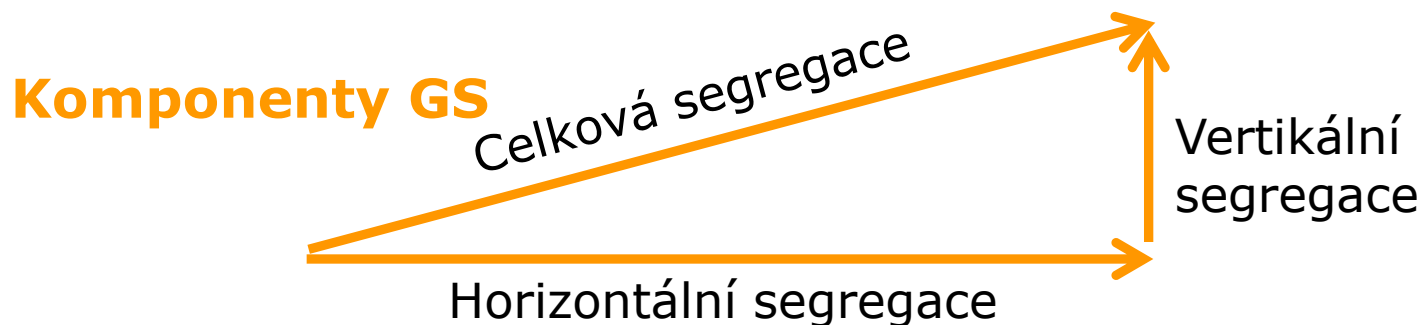
„Genderová segregace trhu práce znamená, že ženy a muži pracují **v různých zaměstnáních, sektorech, pozicích nebo za různých smluvních a pracovních podmínek**, tyto rozdílnosti mají genderový význam a téměř vždy je jejich důsledkem **genderová nerovnost.**“

(Křížková, Sloboda 2009: 11)

# Horizontální a vertikální GS

---

- **Horizontální GS** = vysoká koncentrace mužů nebo žen v určitém sektoru trhu práce nebo v určitých povoláních.
- **Vertikální GS** = nerovnoměrné zastoupení mužů nebo žen na různých příčkách zaměstnanecké hierarchie.



# Proč se genderovou segregací zabývat?

---

- Hlavní důvod rozdílů mezd mužů a žen
- Neefektivní využívání individuálního potenciálu pracovní síly
- Brzdí možnosti TP reagovat na změny, protože snižuje pružnost nabídky a poptávky na TP jejich genderovou omezeností
- Omezuje volbu profese dle osobnostních předpokladů jedince
- Omezuje ženskou zaměstnanost → feminizace chudoby

# Teoretická vysvětlení genderové segmentace

---

- Neoklasické teorie (teorie lidského kapitálu, teorie interních a externích trhů, statistická diskriminace)
- Teorie patriarchátu (diskriminační teorie, dvojí standard, teorie homogenní společnosti)
- Preferenční teorie (teorie kompenzace rozdílů, teorie mrtvého bodu)
- Sociální reprodukce genderových vztahů a stereotypů

# Neoklasické teorie

---

- Kořeny v ekonomických teoriích nabídky a poptávky na trhu práce (**racionalita a efektivní fungování trhu jako základní premisa**)
- Zaměstnavatelé se rozhodují tak, aby jim pracovník/ice přinesla co **nejvyšší zisk**
- Představa o **ženách jako o méně kvalifikované, produktivní a stabilní pracovní síle** → nižší mzda
- **Diskriminační teorie** – předsudky zaměstnavatelů o určitých skupinách zaměstnanců (modely statistické diskriminace)

## ALE...

- Úroveň vzdělání mužů a žen se vyrovnala, přesto dochází k GS (?)
- Pozornost se přesouvá k odlišnostem výběru oboru studia mužů a žen
- Tyto teorie nevysvětlují postavení mladých a ambiciózních VŠ, které preferují kariéru před rodinou
- Problematické jsou také premisy o dokonalé informovanosti trhu a o tom, že neplacená práce nezvyšuje LK

# Teorie patriarchátu

---

- Postaveno na **premise mužské dominance ve společnosti a podřízenosti žen**

(kontrola mužů nad zdroji a mocí → muži ovlivňují postavení žen – exkluze žen z kvalitních pracovních míst, udržování závislosti žen na mužích)

- Homosocialita
- Diskriminace
- Sexismus

## **ALE...**

- Spíše deskriptivní než vysvětlující charakter teorie ve vztahu ke GS
- Vysvětluje spíše vertikální než horizontální GS
- Nevysvětluje špatné postavení některých mužů (oproti úspěšnějším ženám) na TP
- Koncept spíše přehlíží aktivní jednání žen (nahlíží ženy jen jako bezmocné oběti)



# Preferenční teorie

---

- Ženy se rozhodují dle **svých preferencí v oblasti volby profese a rodinných plánů** a tím určují svoji pozici na TP
- **3 typy žen**: orientované na rodinu, adaptabilní a orientované na kariéru
- **Kompenzační teorie** – ženy volí „horší“ zaměstnání, které však mají jiné výhody (obecně HPR, part-time, hůře placené práce) →
- **Udržují horizontální i vertikální segregaci TP**

## ALE...

- Přehlíží vnější faktory, které preference mohou zásadně formovat (např. dostupnost služeb péče o děti, otázka přežití rodiny s jedním příjmem)
- Podobně je třeba uvážit odlišnosti napříč různými třídami nebo chování zaměstnavatelů

# Sociální reprodukce genderových vztahů a stereotypů

---

- Tyto teorie berou v úvahu **širší společenský i historický kontext a vývoj**
- **Propojují genderovou segregaci TP s genderovou dělbou neplacené a placené práce** a se související (re)produkci stereotypů, sociálních vztahů ve společnosti i přímo na pracovišti.

# Související koncepty

---

- ❑ **Skleněný strop** – jemný (téměř neviditelný) mechanismus (tradiční postoje, stereotypy a hodnoty, formální i neoficiální způsoby) bránící ženám v profesním postupu
- ❑ **Skleněný výtah/eskalátor** – popisuje situaci, kdy je mužům umožněn bez objektivních příčin rychlejší kariéerní vzestup než ženám (ve feminizovaných oborech)
- ❑ **Skleněný útes** – jev, který popisuje vyšší ochotu jmenovat do vedení firmy ženy v případě špatné hospodářské situace.
- ❑ **Tokenismus** – početně vzácný zástupce nějaké kategorie, který „reprezentuje“ celou kategorii a jsou mu přičítány (často stereotypní) vlastnosti či charakteristiky této kategorie jako celku. Často je velmi ostře sledován a kritizován.

# Měření genderové segregace (indexy a deskriptivní statistiky)

---

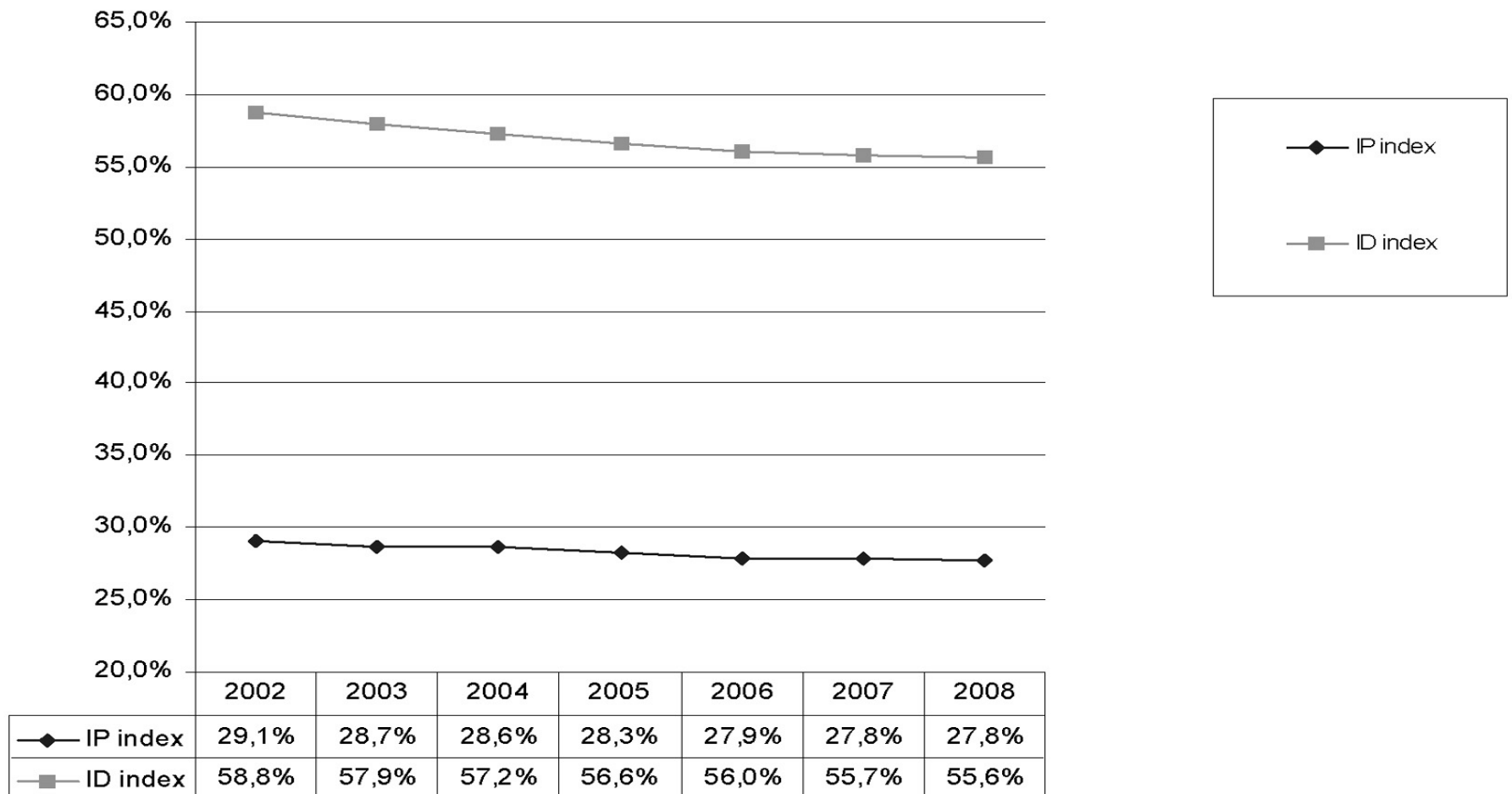
- **Index rozdílnosti** (*dissimilarity index* – ID) = reprezentuje podíl buď mužů nebo žen, kteří **by museli změnit zaměstnání**, aby byla segregace eliminována (0 = úplná rovnost, 1 = úplná nerovnost)

$$\text{VZOREC: ID} = \frac{1}{2} \sum \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right|$$

- **Standardizovaný index** (*Karmel a MacLachlan index, IP index*) – podobný význam, ale **zohledňuje podíl žen a mužů na celkové zaměstnanosti** (0 = úplná rovnost, 0,5 úplná nerovnost)  $\text{VZOREC: IP} = \frac{1}{N} \sum_i \left| \left(1 - \frac{M}{N}\right) * M_i - \frac{M}{N} F_i \right|$

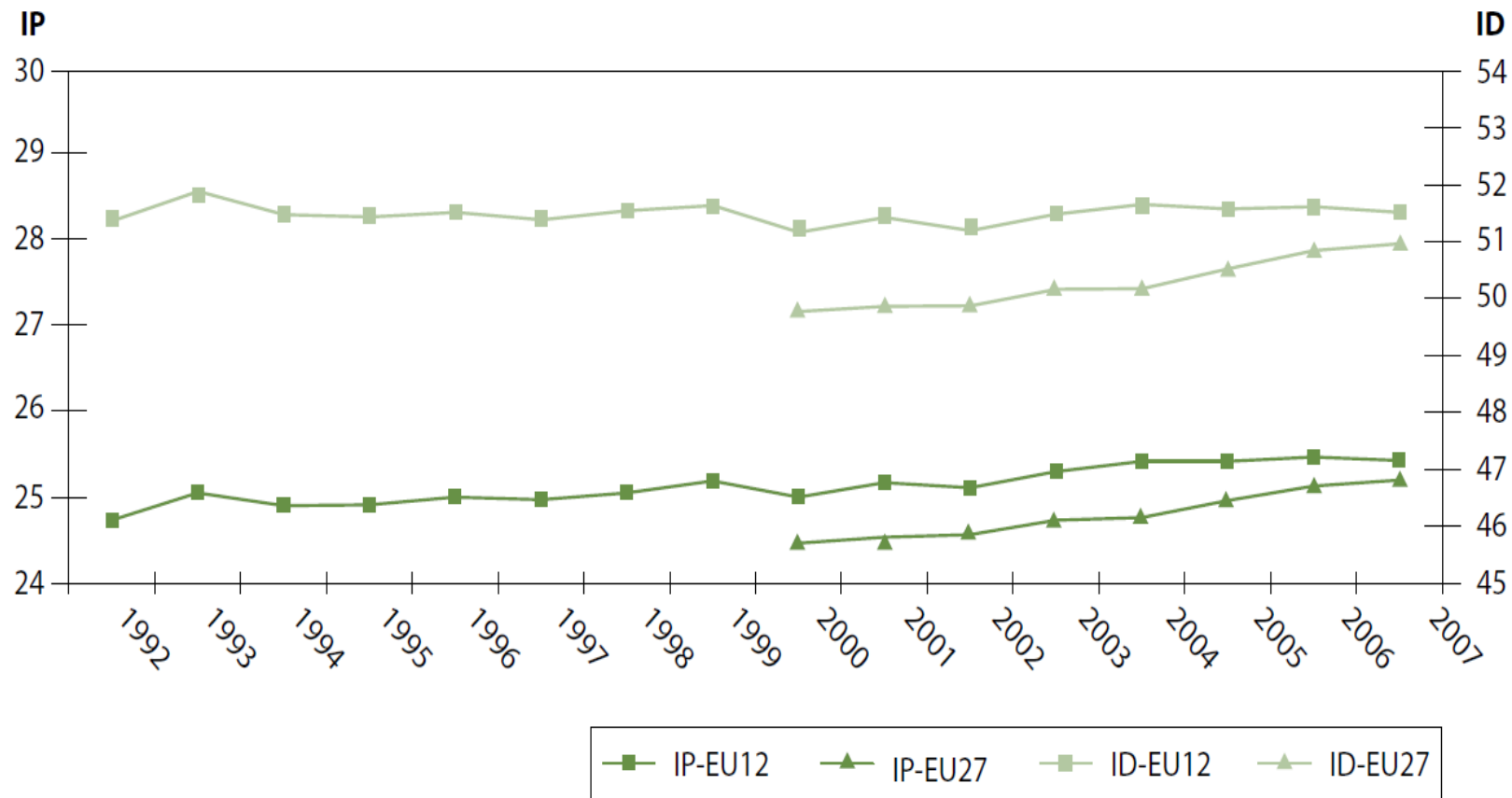
Vysvětlivka: Pro oba vzorce platí, že **N** je celkový počet zaměstnaných, **M** a **F** představují počet zaměstnaných mužů a žen a **index i** označuje dané zaměstnání.

# Genderová segregace v České republice měřena indexem odlišnosti (ID) a standardizovaným indexem (IP) 2002–2008



Zdroj: Křížková, Sloboda 2009: 19

# Genderová segregace zaměstnání v EU (1992 – 2007)



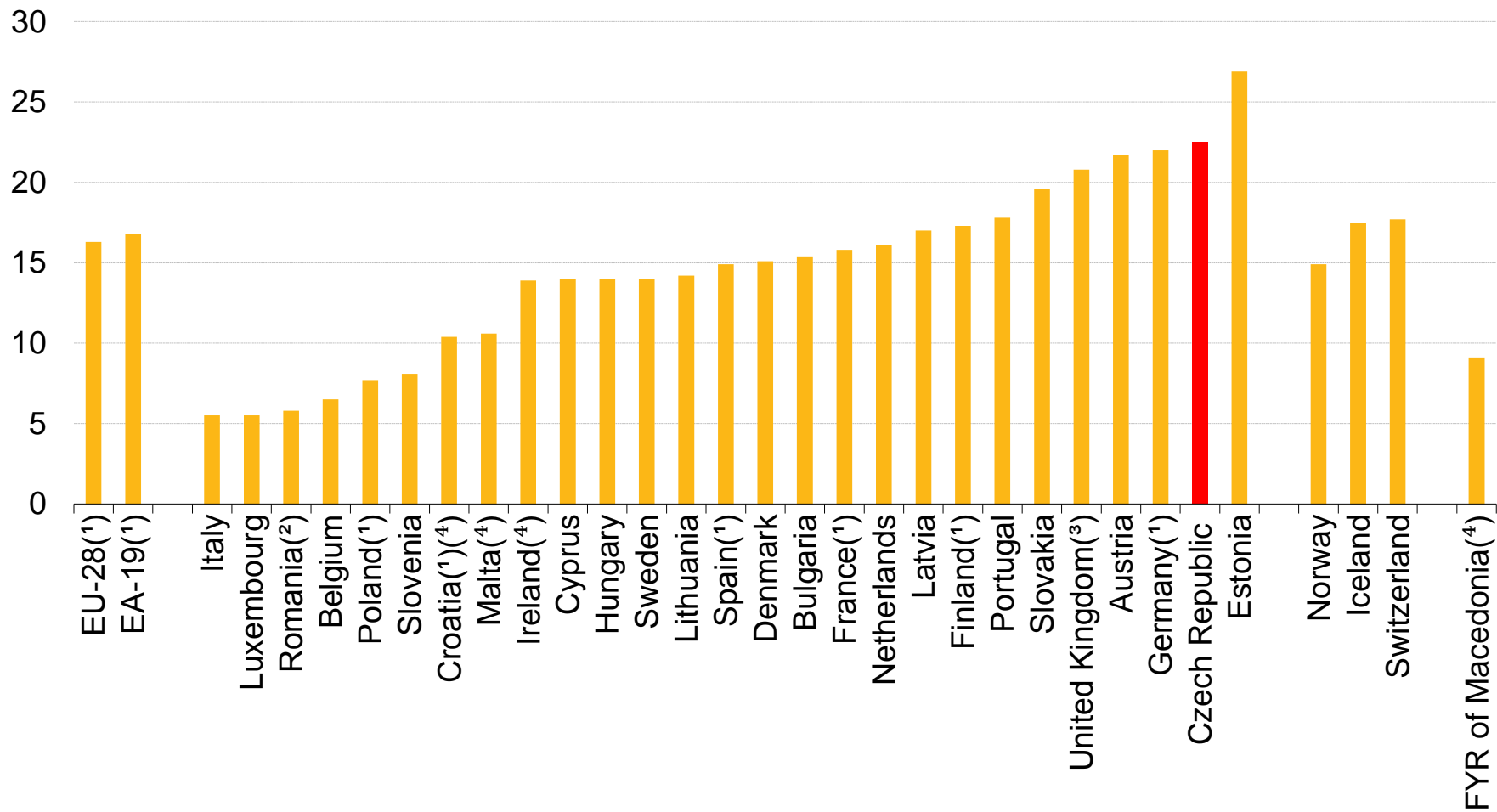
Zdroj: Bettio, Verashchagina 2009: 33

# Gender pay gap v ČR (1996 – 2015)

Ukazatel	1996	2000	2005	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Ženy</b>										
Průměrná mzda	9 449	12 641	18 221	21 798	21 931	22 133	22 496	22 729	23 203	24 094
Medián mezd	8 400	11 436	16 443	19 343	19 453	19 731	20 042	20 271	20 660	21 461
<b>Muži</b>										
Průměrná mzda	12 245	17 251	24 271	29 429	27 660	28 431	28 873	29 026	29 721	30 842
Medián mezd	10 650	14 623	20 265	24 367	23 059	23 533	23 652	23 955	24 670	25 688
<b>Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů</b>	<b>77,2</b>	<b>73,3</b>	<b>75,1</b>	<b>74,1</b>	<b>79,3</b>	<b>77,8</b>	<b>77,9</b>	<b>78,3</b>	<b>78,1</b>	<b>78,1</b>
Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů	78,9	78,2	81,1	79,4	84,4	83,8	84,7	84,6	83,7	83,5

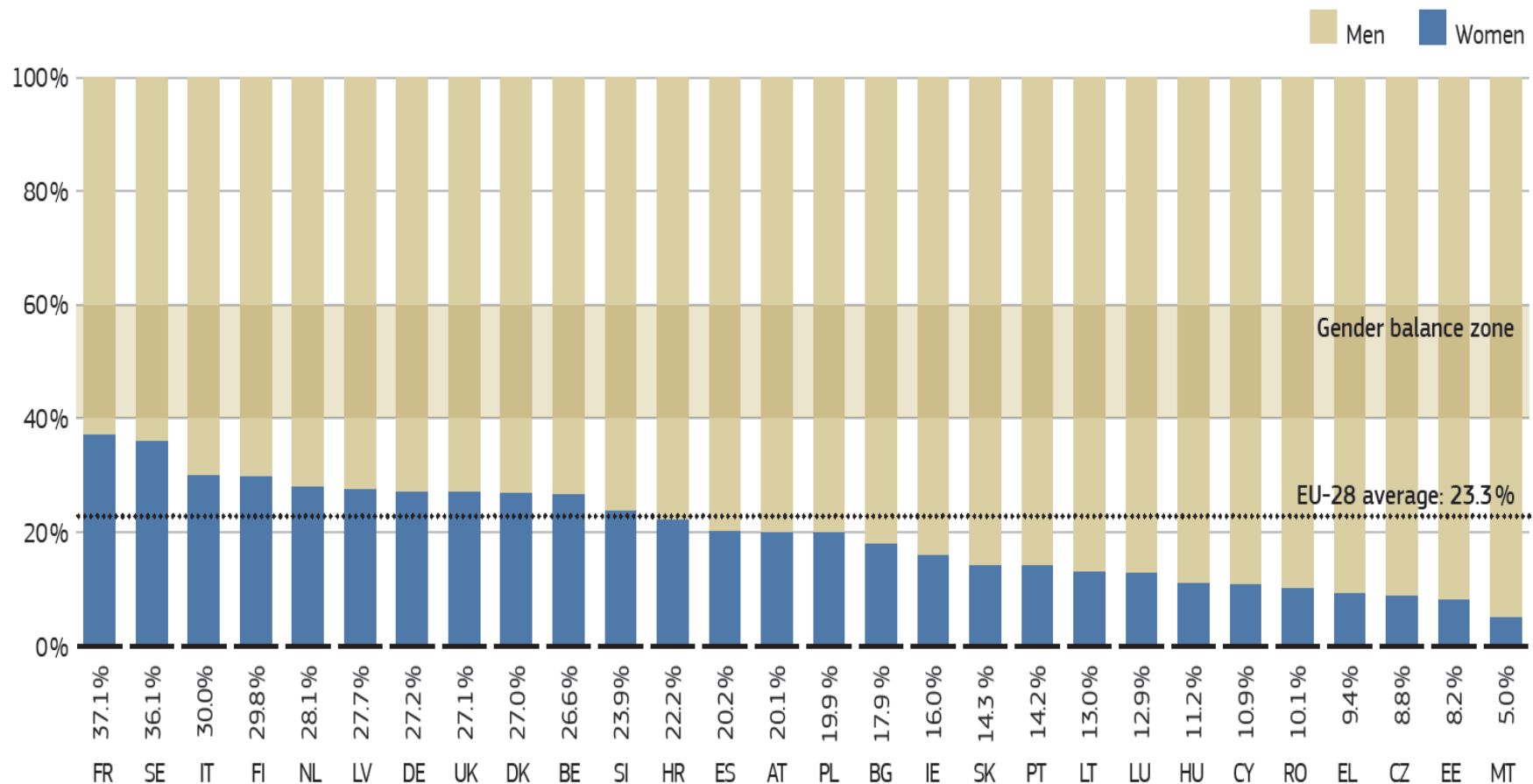
Zdroj: Zaostřeno na muže a ženy 2016

# Gender pay gap v Evropě





# Zastoupení mužů a žen v dozorčích radách firem kótovaných na burze EU-28

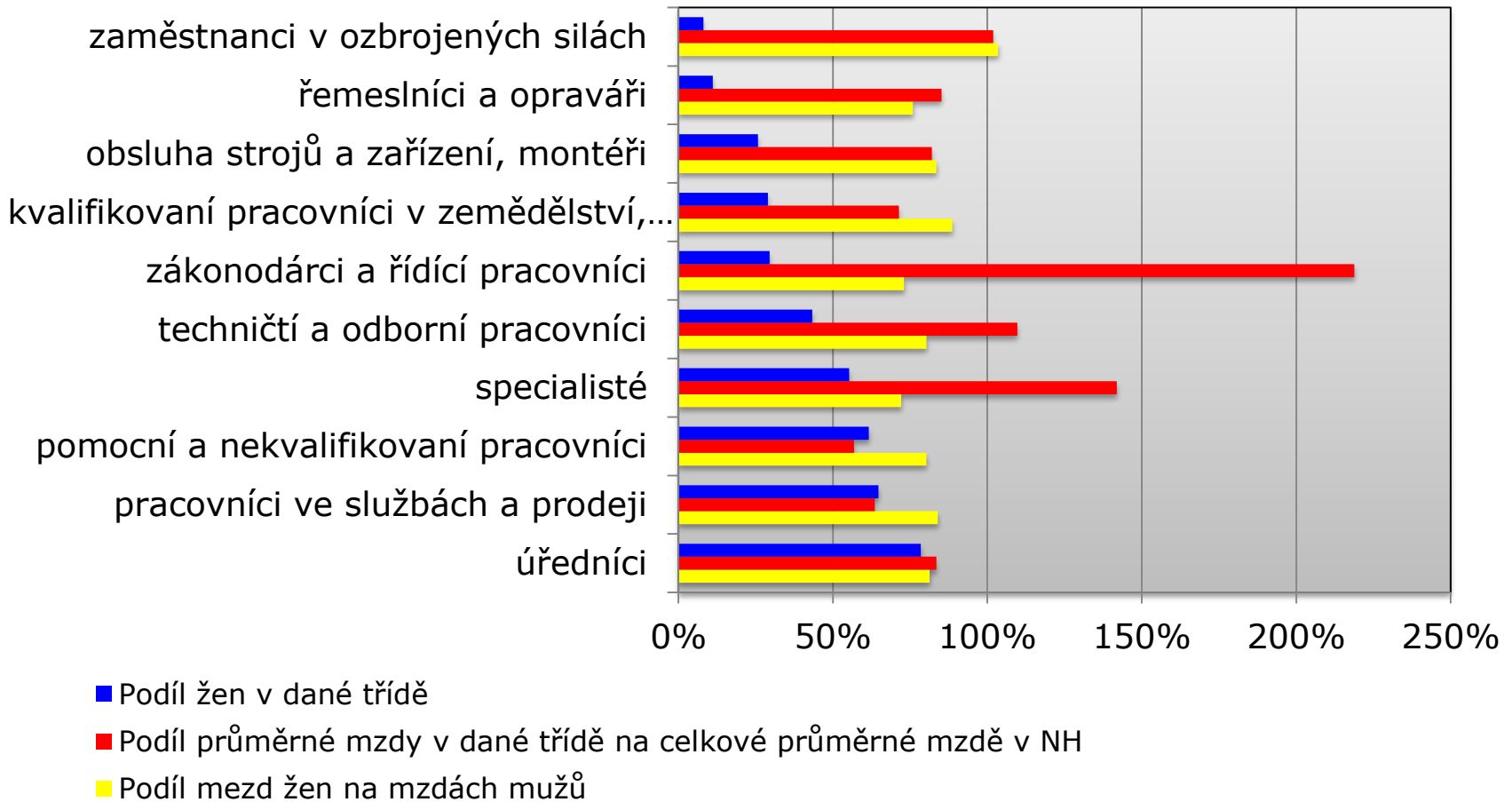


# Genderová segregace podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE (VŠPS, 2015)

	Podíl všech zaměstnaných žen	Podíl žen v kategorii	Gender pay gap*
Zdravotní a sociální péče	12,8%	80,0%	n.a.
Vzdělávání	11,3%	77,3%	n.a.
Peněžnictví a pojišťovnictví	3,1%	57,8%	<b>40,9 p.p.</b>
Ubytování, stravování a pohostinství	5,1%	56,6%	7,6 p.p.
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	15,2%	54,6%	<b>27,7 p.p.</b>
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	7,2%	50,0%	n.a.
Profesní, vědecké a technické činnosti	5,3%	49,6%	n.a.
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1,8%	49,4%	n.a.
Činnosti v oblasti nemovitostí	1,0%	46,8%	10,5 p.p.
Administrativní a podpůrné činnosti	2,6%	43,6%	n.a.
Zpracovatelský průmysl	21,1%	33,7%	<b>27,3 p.p.</b>
Doprava a skladování	3,5%	25,9%	1,6 p.p.
Informační a komunikační činnosti	1,6%	25,3%	<b>32,5 p.p.</b>
Zemědělství, lesnictví a rybářství	1,6%	24,5%	n.a.
Zásobování vodou, činnosti souv. s odpadními vodami, odpady a sanacemi	0,6%	22,8%	4,0 p.p.
Výroba a rozvod elektřiny plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	0,5%	20,4%	16,1 p.p.
Těžba a dobývání	0,2%	10,6%	16,3 p.p.
Stavebnictví	1,4%	8,1%	9,9 p.p.

Zdroj: Zaostřeno na muže a ženy 2016, \*GPG - Eurostat

# Hlavní třídy zaměstnání CZ-ISCO podle podílu žen, podílu mezd žen na mzdách mužů a poměru k průměrné mzdě v NH (2015)



# Diskuze 1

---

**Věříte, že  
skleněný strop  
existuje nebo na  
současném trhu  
práce o pozici  
jedince rozhodují  
výhradně jeho  
schopnosti a  
dovednosti?**



## Diskuze 2

**Jakými způsoby  
byste se snažili  
rozbít skleněný  
strop?**

**1. skupina – na  
národní úrovni**

**2. skupina – ve  
firmě**

# Jak odstranit GS ve společnosti?

---

- Kvalita partnerství v rodině, fungování rodinných sítí, genderová rovnováha v rodině
- Rozvoj vzdělanosti bez genderových stereotypů o daných vztazích mezi typem profese a kompetencemi mužů/žen → změny ve struktuře zaměstnání
- Usnadnění participace žen na TP (formální i neformální opatření, podpora harmonizace práce a rodiny)
- Odstranění rezistence vůči pozitivním opatřením (afirmativní akce, kvóty) + zvýšení informovanosti
- Dostatek vzorů a rozvoj neformálních sítí (odstranit tzv. *old-boys network*)

# Jak odstranit GS v zaměstnavatelských organizacích

---

- CEO jasně deklaruje přechod k diverzitě pracovní síly (podpora vedení) + integrace do strategického plánu firmy
- Implementovat kroky k odstranění diskriminace/znevýhodnění skupiny – afirmativní akce
- Obsadit do řídicích pozic heterogenní typy kandidátů (nejen bílý muž kolem 40😊)
- Určit objektivní kritéria hodnocení výkonu a znalostí, potažmo kariéerního postupu
- Implementovat opatření na podporu HPR
- Vzdělávat celou pracovní sílu o principech a přínosech diverzity (komunikace)

# A ještě k tématu...

---

- Kvóty v politice: <https://vimeo.com/49769383>
- Gender pay gap jako kumulace faktorů:  
<https://vimeo.com/162935324>
- Genderové role a děti: <https://www.youtube.com/watch?v=-VqsbvG40Ww>
- Jarkovská, L. 2007. Školní třída pod genderovou lupou. *Sociologický časopis* 45(4): 727–752.  
[http://sreview.soc.cas.cz/uploads/4e46abcb7295d6f727ac95fedffcee171b3633d8\\_Jarkovska.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/4e46abcb7295d6f727ac95fedffcee171b3633d8_Jarkovska.pdf)
- Jak může vypadat diskriminační argumentace ve firmě:  
<https://www.youtube.com/watch?v=PQnyoeWilGM&feature=BFa&list=UUWjuzMotnte6jvpwhCfuwLA>  
<https://www.youtube.com/watch?v=Lp5XBI1Xixk&index=48&list=UUWjuzMotnte6jvpwhCfuwLA>