Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavní specializace: Ekonomie

GENDEROVÉ ROZDÍLY: NEROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN VE VRCHOLOVÝCH POZICÍCH

bakalářská práce

Autor: Alice Kratochvílová

Vedoucí práce: Ing. Helena Chytilová, Ph.D., M.A.

Rok: 2016

Prohlašuji na svou čest, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

Alice Kratochvílová

V Praze, dne 10. 5. 2016

Poděkování

Na tomto místě bych velmi ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Ing. Heleně Chytilové, Ph.D., M.A. za její odborné vedení, poskytnutí cenných rad a připomínek a také za proaktivní přístup a trpělivost.

Abstrakt

Cílem této bakalářské práce je zhodnocení míry vnímané diskriminace žen v oblasti vrcholového managementu. Teoretická část se věnuje vymezení základních pojmů, genderových rolí, definování diskriminace a její měření, nastínění různých teoretických náhledů na diskriminaci, jako takovou. Součástí je také propojení skutečné podstaty diskriminace a faktorů, které vstupují do stanovení mezd. Praktická část je věnována ověření výše vymezené hypotézy a to prostřednictvím dotazníkového šetření, za jehož pomoci je analyzována vnímaná diskriminace napříč vrcholovými pozicemi. Dotazníkové šetření potvrdilo hypotézu o vnímané diskriminaci žen na trhu práce, kterou uvedlo 48% vrcholových manažerek, diskriminace je taktéž potvrzena dle výše hrubých měsíčních mezd žen. Tyto výstupy jsou v souladu s teorií Beckera (1957), či se studií Havemana (2012).

Klíčová slova: diskriminace, gender, genderové role, top management, mzdové rozdíly mužů a žen, rovné příležitosti, nezaměstnanost

JEL klasifikace: E23, J16, J31, J71

Abstract

The aim of this bachelor thesis is to evaluate the rate of discrimination that women face in top management positions. Theoretical part focuses on the determination of basic theory, gender role, defining discrimination and it's measuring. It also outlines the various theoretical perspectives of discrimination. The thesis also considers the connection between discrimination and related factors which influence the wage. Practical part is focused on the verification of outlined hypothesis. The verification was done through survey. Results confirm the hypothesis that the women face discrimination in the labor market. The 48% of women in top management positions are confronted with discrimination. The outcome of the research also found out that the women's discrimination affects their gross monthly wages. All results are in line with theories outlined in the thesis such as Becker (1957) or Haveman (2012).

Key words: Discrimination, Gender, Gender Role, Top Management, Wage Differences between Men and Women, Straight Opportunities, Unemployment

JEL classification: E23, J16, J31, J71

Obsah

Úvod ... 1
1 Teoretický rámec diskriminace ... 3
1.1 Dělení diskriminace ... 4
1.2 Měření diskriminace ... 6
2 Různá pojetí teorie diskriminace ... 7
2.1 Francis Ysidro Edgeworth ... 8
2.2 Gary Stanley Becker ... 9
2.2.1 Zaměstnavatelská diskriminace ... 11
2.2.2 Zaměstnanecká diskriminace ... 12
2.3 Kenneth Arrow ... 13
2.4 Porovnání teorií ... 17
3 Sumarizace empirických studií ... 18
4 Současná situace na trhu práce v ČR ... 19
4.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo ... 19
4.2 Postavení v hlavním zaměstnání ... 20
4.3 Vývoj nezaměstnanosti mužů a žen ... 21
4.4 Zaměstnanost dle odvětví ekonomické činnosti ... 22
4.5 Hrubé měsíční mzdy ... 23
5 Faktory ovlivňující zaměstnanost žen ... 26
5.1 Vzdělání ... 27
5.2 Věková skupina ... 31
5.3 Pracovní zkušenost ... 33
5.4 Počet dětí ... 33
5.5 Částečné úvazky ... 35
6 Analýza vnímané diskriminace ... 37
6.1 Metoda ... 38
6.2 Data ... 39
6.3 Výsledky dotazníkového šetření ... 39
6.4 Hrubé měsíční mzdy ... 41
6.4.1 Faktory ovlivňující výši hrubých měsíčních mezd ... 43
6.4.2 Míra vnímané diskriminace ... 46
Závěr ... 52

Seznamy 55
Seznam tabulek 55
Seznam grafů 55
Seznam příloh 56
Literatura 57

Úvod

Diskriminace žen na trhu práce je stále aktuálním tématem. Genderové rozdíly způsobují stále větší nerovnosti a to skrze různá odvětví. Diskriminace žen se nekontrolovatelně posouvá i do takových odvětví, kde není příliš očekávána, konkrétně se jedná o vrcholový management. U řídících pracovníků je očekáváno, že se zaměstnavatel bude rozhodovat především dle vzdělání, zkušeností a schopností. Očekávaná míra diskriminace je na těchto pozicích nulová, přesto se i ve vrcholovém managementu s určitou mírou diskriminace setkáváme. Výskytem diskriminace na řídících pozicích se zabývá řada studií jako např. Bartnoff (1973) či na českém trhu výzkum M. Gazdagové a D. Fischlové (2006) a studie R. Dudové a A. Křížkové (2006).

Teoretická část v první části uvádí čtenáře do problematiky diskriminace a vymezuje stěžejní pojmy jako např. gender, genderové role a stereotypy a rovné příležitosti. Posléze je nastíněna problematika diskriminace na trhu práce, její klasifikace a druhy měření.

Na základní vymezení diskriminace navazuje hlubší pojetí diskriminace žen na trhu práce, a to na základě teorií Edgewortha (1922), Beckera (1957) a Arrowa (1971), kteří se intenzivně diskriminací zabývali a jejichž pojetí diskriminace jsou jedny z nejcitovanějších. Závěrem jsou jejich teorie vzájemně komparovány.

Následuje nastínění současné situace na trhu. Důležitými ukazateli, které jsou používány pro zjištění diskriminace a genderových rozdílů, jsou nezaměstnanost a hrubé měsíční mzdy, které stále nejlépe ukazují rozdíl mezi muži a ženami na pracovním trhu díky jejich snadné měřitelnosti. Tyto ukazatele jsou ale ovlivňovány určitými faktory, jako je například dosažené vzdělání či předešlé pracovní zkušenosti, kterým se věnuji v další části práce.

Praktická část je věnována ověření hypotézy na základě dotazníkového šetření, za jehož pomoci bude analyzována vnímaná diskriminace napříč vrcholovými pozicemi, ať už ze zkušenosti osobní či nepřímé. Reprezentativní vzorek tvoří muži a ženy ve vrcholových pozicích, na které je bakalářská práce zaměřena. Vedlejší skupinou, na kterou jsem se zaměřila z důvodu zjištění míry neumožnění profesního růstu, jsou zaměstnanci v nižších pozicích, právě zde lze najít ženy, které nedostaly pracovní příležitosti tak jako muži a lze se domnívat, že jsou diskriminovány.

Závěr práce se zabývá interpretací výsledků na základě dotazníkového šetření se zohledněním teoretické části a zvolených ukazatelů. Na základě dosažených výstupů budou formulovány implikace ohledně míry diskriminace napříč vrcholovými pozicemi.

1 Teoretický rámec diskriminace

Pro vysvětlení problematiky diskriminace a nerovných příležitostí budou vymezeny základní pojmy uvedené níže.

Prvním je pojem „gender“, zabývající se rozdíly mezi ženami a muži nikoli z biologického hlediska, ale zaměřující se na psychologicko-kulturní či sociální prostředí. Jedná se o společensky konstruované rozdíly, které jsou rozdílné v čase, vyvíjí se a jejich pojetí se mění s rozdílnými kulturami (Neculaesei, 2015). Jde o soubory (vlastnosti, charakteristiku, zájmy), které jsou připisované a chtěné u mužů a žen neboli maskulinita a feminita (mužství a ženství). To vede ke vzniku tzv. genderových rolí, čili podřizování se situaci a vlastnostem, které jsou vyžadovány u mužů a žen, např. vystupování, oblékání či zájmy (Russo, 1976). Z genderových rolí se vyvinuly genderové stereotypy, s kterými se setkáváme každý den, nejčastěji skrze jazyk. Typickým příkladem je pojmenování některých profesí (lékař, vědec), kdy je častěji užíváno mužské pojmenování nežli ženské. Tyto stereotypy často utlačují reálné vlastnosti, chování, názory či hodnoty jednotlivce. Vrcholem jsou tzv. pasti genderových stereotypů, kdy se vychází z radikálního rozdělení mužských a ženských znaků, ze kterých bývá často složité se vymanit (Doležalová, 2011).

Z obecných stereotypů vznikají takové, které mají pro ženy na trhu práce negativní vliv. Například ze stereotypu „ženy jsou matky“ se vyvozuje, že ženy přejímají větší zodpovědnost za děti a tím budou vyžadovat částečný úvazek, nebudou ochotné pracovat přesčasy či budou potřebovat více volna než muži (Doležalová, 2011).

Rovnost příležitostí primárně představuje rovnost šancí a odstranění veškerých překážek, které by omezovaly rovnocennou účast na ekonomickém, politickém, sociálním a rodinném životě obou pohlaví. Rovnost příležitostí je jednou z podmínek demokratického státu, který zaručuje rovné šance pro všechny občany bez ohledu na pohlaví. Rovné zacházení je zároveň definováno směrnicí EU, která rozšířila dřívější pojetí v Římské smlouvě, kde se rovností rozumělo stejnou odměnu za stejnou práci. Nyní se ale EU zaměřuje na rovnost přístupu k práci, vzdělání, možnost pracovního postupu, zaměstnanecké a sociální zabezpečení, týká se taktéž poskytování služeb, zabývá se osobami samostatně výdělečně činnými, těhotnými zaměstnankyněmi, stejně tak jako těmi, které jsou na mateřské dovolené či se z ní vrátily (ČSÚ, 2014).

V obecné rovině se pojmem diskriminace rozumí situace, kdy dochází k odlišnému zacházení s jednotlivcem v porovnání s ostatními bez racionálního důvodu. Důležitým

ukazatelem ovšem není pocit jednotlivce, cítit se diskriminovaný, ale zda je ono jednání v souladu s tím, co je vymezeno a zakázáno zákonem (Carneiro, a další, 2005).

Diskriminace nejen na trhu práce je zakázána jednak v Listině základních práv a svobod, s ohledem na svobodu, která je zaručená všem bez rozdílu, ať už se jedná o pohlaví, rasu, barvu pleti, jazyk, víru a náboženství, politické či jiné smýšlení a další (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.).

Listinou základních práv a svobod ovšem legislativní rámec týkající se problematiky diskriminace nekončí, další úpravu lze nalézt v Zákonu č. 262/2006 Sb. o rovném zacházení a zákazu diskriminace, který pojednává o povinnostech zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, a to od pracovních podmínek přes odměnu za práci až po umožnění kariérního postupu. Nedílnou součástí zákoníku práce je právě zakázání diskriminace, ať už v podobě přímé či nepřímé, obtěžování, pronásledování, apod., a vymezení, co není za diskriminaci považováno (Zákon č. 262/2006 Sb.). Za diskriminace dle zákona není možné považovat například požadovanou minimální délku praxe či minimální dosažené vzdělání.

Diskriminace žen na trhu práce je definována jako situace, kdy ženy, které mají stejné schopnosti, vzdělání, pracovní přípravu, zkušenosti jako muži a taktéž stejnou produktivitu práce, dostávají odlišnou mzdu, méně pracovních příležitostí či jiné podmínky než muži. Příkladem může být menší možnost kariérního postupu (Brožová, 2006). Důležitou podmínkou je právě produktivita práce, pokud ta by byla odlišná, nelze hovořit o diskriminaci.

1.1 Dělení diskriminace

Obecně se diskriminace dělí na přímou a nepřímou. *Přímá diskriminace j*e takové jednání, kdy se s jednotlivcem zachází odlišně než s ostatními pracovníky, a to na základě jeho rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví (pohlaví zahrnuje také diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství či otcovství), sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání či víry. Jako příklad přímého dopadu diskriminace lze uvést situaci, kdy zaměstnankyně dostanou výpověď v době jejich mateřské dovolené. *Nepřímou diskriminací* je situace, kdy je jednotlivec na základě některých z výše uvedených parametrů znevýhodněn oproti ostatním. Diskriminace se ovšem zpočátku zdá neutrální (Ashenfelter, Card, 1999). Příkladem nepřímé diskriminace může být již inzerát

začínající větou „Do mladého kolektivu přijmeme nového pracovníka na pozici …“. To automaticky signalizuje věkově starším lidem, že pro ně tato pozice není vhodná.

Diskriminaci lze uchopit také z hlediska jejího dopadu, tedy pozitivní a negativní. Častěji se trh práce setkává s *negativní diskriminací*, která má za následek znevýhodnění zaměstnance či skupiny zaměstnanců, a to na základě některého z výše zmíněných parametrů. *Pozitivní diskriminace*, někdy také nazývaná afirmativní akce, naopak diskriminovaného jednotlivce či skupinu zvýhodňuje. Ovšem i afirmativní akce má svá negativa, v některých případech se až příliš vrací do minulosti a na místo zhodnocení současné situace diskriminace se zabývá spíše odplatou za vnímanou úroveň diskriminace v minulosti, což vede k nepředvídatelným výsledkům a nespravedlnosti, jelikož může nakládat s takovou mírou diskriminace, která již dávno není reálná (Becker, Sowell, Vonnegut, Block, & Walker, 1982).

Diskriminace může mít i svou horší podobu a to ve formě obtěžování, pronásledování či navádění k diskriminaci.

Diskriminaci na trhu práce lze rozdělit do čtyř typů:

- Mzdová diskriminace
- Zaměstnanecká diskriminace
- Profesní diskriminace
- Diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu

Mzdovou diskriminací se rozumí situace, kdy ženám jsou při stejném výkonu vypláceny nižší mzdy než mužům. Pokud společnosti raději zaměstnávají muže než ženy a to i ve chvíli, kdy mezi mužem a ženou není rozdíl v produktivitě, jedná se o *zaměstnaneckou diskriminaci*. Radikálnějším typem diskriminace je *profesní*, při tomto typu diskriminace se setkáváme s omezováním vstupu žen do určitých odvětví či profesí a jejich vytlačování do typicky ženských pozic. Poslední rozdělení se od ostatních liší tím, že se jedná o nepřímou diskriminaci, tedy tu, ke které dochází ještě před vstupem na trhu. Tím jsou omezené či zhoršené přístupy k příležitostem neboli *diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu*. Ženy mají ztížený přístup k příležitostem, které zvyšují produktivitu práce, například ke vzdělání či pracovní přípravě (Brožová, 2006).

Pracovní trh je segmentován genderově do několika skupin a v rámci různých odvětví, díky kterým vznikají různé profese a podmínky vytvářející nerovné příležitosti, tato situace je jindy nazývána také genderovou revolucí. Dostáváme se tedy k rozdělení

mužského a ženského výrobního faktoru práce a k provázání těchto druhů výrobních faktorů s genderovými stereotypy. Za určitých sociálních a ekonomických podmínek může ovšem toto diskriminující rozdělení, mít pozitivní vliv pro obě zúčastněné strany, včetně žen. Podmínkou je genderový kontrakt vázaný na historickou a ekonomickou situaci státu a jeho intervenci (Andersen, a další, 2002). Genderový kontrakt je soubor nejenom zřetelných a zjevných pravidel, ale také implicitních. Týká se genderových vztahů, za jejichž pomocí přisuzuje mužům a ženám určitou hodnotu, zodpovědnost, povinnost a práci. Pravidla jsou platná, vymáhána a často, pracovními či výchovnými institucemi a také v rámci socializačních procesů, znevýhodňují muže i ženy v každodenním životě. Jsou definována v rámci norem a hodnot společnosti (ČSÚ, 2016). Pod genderovým kontraktem se například skrývá mateřská dovolená. Segregace lidské a mužské práce je také důsledkem toho, že vyšší podíl žen v určité profesi tuto profesi ovlivňuje, například sníženým zájmem mužů o tuto práci či nižší průměrnou mzdou (Čermáková, 1997). Proto jsou časem ženy vytlačovány do tzv. ženských odvětví a muži zastávají náročnější pozice ať už z hlediska výkonu práce, potřebné praxe či pracovní doby.

1.2 Měření diskriminace

Jelikož je diskriminace hojně diskutovaným tématem, kromě teorie se ekonomové začali zabývat také jejím měřením a zjišťováním míry diskriminace v praxi. V první fázi se ovšem objevila komplikace a to, jak ve společnosti měřit předsudky jednotlivce či skupiny vůči jiným. Ekonomové se proto snažili nalézt objektivní řešení jak oddělit fikci od reality a správně změřit diskriminaci (Mankiw & Taylor, 2014).

Bylo zjevné, že diskriminace má vliv na odlišné mzdy různých skupin zaměstnanců, ovšem výzvou pro ekonomy bylo, a stále zůstává, sestavit takové měřítko, které správně ukáže, do jaké míry jsou rozdílné platy ovlivněny právě diskriminací. Do dnešní doby se stále ekonomové neshodují na tom nejvhodnějším měřítku, a co více diskriminaci nelze pojmout objektivně, ale vždy se jedná o subjektivní chování zaměstnavatele. I přes to, že zákony všech zemí definují, co je a co není diskriminací, stále je diskriminace důsledkem subjektivního chování a i určení, zda se jedná či nejedná o diskriminaci, zůstává stále nejednoznačné. Proto je natolik obtížné stanovit míru vlivu diskriminace na odlišné mzdy. Lidský kapitál je totiž natolik odlišný, že každý pracovník je schopný a ochotný vytvářet jiný rozsah práce a zároveň jsou zde okolní determinanty, které ovlivňují výši mezd. Z toho důvodu začali ekonomové zkoumat výši

nezaměstnanosti, produktivitu práce, dosažené vzdělání či předešlou pracovní zkušenost. Tyto faktory posléze využívali k porovnávání odlišných mezd. Různé mzdové sazby totiž nejsou čistě diskriminačním důsledkem. Vyšší vzdělání má za následek vyšší hodnotu lidského kapitálu, což poté určuje jakousi cenu člověka a tedy výši jeho platu. Stejně tak jsou důležité zkušenosti (Mankiw & Taylor, 2014). Z některých studií vyplývá, že s většími zkušenostmi se setkáváme u mužů než u žen. To může být následkem faktu, že ženy většinou odcházejí na mateřskou dovolenou a starají se o děti, zatímco muži živí rodinu a získávají tedy delší praxi. Zároveň jsou takové pozice, které vyhledávají spíše ženy (asistentky, recepční) a naopak ty, na které se hodí spíše muži (řidič, skladník). Oponovat lze ale skutečností, že i tyto typické profese jsou spojovány spíše s předsudky a s typickými vlastnostmi, které mají spíše muži a které spíše ženy. Na druhou stranu je nutné připustit, že existují takové pozice, které častěji vyhledává jedno pohlaví před druhým (Haveman & Beresford, 2012).

Dalším významným faktorem v otázce platu je produktivita práce. Samotná produktivita práce je klíčovým pojmem při definování diskriminace práce, a pokud žena obdrží nižší mzdu v důsledku odlišné produktivity práce, poté nelze hovořit o diskriminaci. Zmínění těchto faktorů slouží jako příklad pro pochopení obtížnosti měření diskriminace na trhu práce, jelikož diskriminaci není možné změřit jen za pomocí rozdílnosti ve mzdách, protože v odlišných mzdách hraje roli několik dalších velmi významných faktorů a nejsou pouze vyústěním míry diskriminace. Rozdílnost platů ovšem stále zůstává nejčastější metodou měření diskriminace (Mankiw, Taylor, 2014).

2 Různá pojetí teorie diskriminace

V rámci této kapitoly budou představeny klíčové teorie diskriminace na trhu práce vztahující se ke zkoumané hypotéze, tj. diskriminaci žen na trhu práce. Konkrétně budou rozebírány teorie Edgewortha (1922), Beckera (1957) a Arrowa (1971). Tito ekonomové jsou hlavními představiteli diskriminace na trhu práce a intenzivně se zabývali taktéž diskriminací žen a právě z tohoto důvodu byli vybráni. Závěr této kapitoly bude věnován porovnání jejich teorií, zhodnocení do jaké míry se liší a co mají případně společného.

2.1 Francis Ysidro Edgeworth

Diskriminace na trhu práce byla až do 50. let téměř ignorována, jedním z prvních ekonomů, který se touto problematikou začal zabývat, byl Edgeworth (1922). Ten si položil jednoduchou otázku, zda by měli být muži a ženy odměňováni stejnými mzdovými sazbami za stejnou práci. Sám zjistil, že tato otázka je ovšem doprovázena mnohými obtížnostmi, které ekonomie přináší. Vznikají z přítomnosti subjektivních či psychických elementů, se kterými se běžně materiální vědy nesetkávají. Vnější, viditelné bohatství nelze zcela oddělit od vnitřního pocitu blahobytu. Ale ani blahobyt není dostačující ke správné argumentaci a pochopení oněch rozdílů. A pokud se dostaneme ke správným a nejpřesnějším ekonomickým závěrům, lze je vyvrátit na základě morálních úvah. Edgeworth si proto položenou otázkou rozdělil do dvou podotázek, první týkající se čistě vnějšího bohatství a druhá o doprovázeném vnitřním pocitu blahobytu (Edgeworth, 1922).

Nejprve Edgeworth vymezuje pojem stejná práce, kterou definuje stejnou produktivitou. Za stejnou produktivitu musí ženy i muži dostávat stejné mzdové sazby. Dále autor při interpretaci vychází z předpokladu, že maximálního bohatství bude dosaženo jen v konkurenčním prostředí, a proto by konkurence mezi muži a ženami neměla být zakázána. Na druhou stranu on sám poukazuje na případy, kdy maximum nemusí být ta největší možná hodnota. A co více, maximální výroba může přinést úpadek práce. Volné konkurenční prostředí může způsobit například prodloužení pracovní doby, kterou je potřeba omezit zákonem. Proto se jeví jako možná regulace na některých trzích. Regulací konkurenčního prostředí mezi muži a ženami se zabývá intenzivně, napříč různými teoriemi. V případě dokonalé konkurence, kde si zaměstnavatelé mohou volně určit, koho zaměstnají, by bylo dosaženo rovnosti. Jelikož ženská práce by byla levnější, nebyl by důvod, proč by zaměstnavatelé nenahrazovali dražší, mužskou práci levnější, ženskou. Ovšem konkurenční prostředí není dokonalé, protože je tvořeno kombinací jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců. Muži, pracovníci, vyvíjí jakýsi tlak ve svůj prospěch na zaměstnavatele a vytlačují ženy do hůře placeného odvětví, což je porušení dokonalé konkurence (Edgeworth, 1922).

Edgeworth (1922) vychází z genderové role muže jakožto živitele rodiny, kde nepřichází v úvahu, aby žena živila muže a svou rodinu. Což je vnímáno jako jeden z důvodů vyšších platů pro muže než pro ženy, v některých zemích to dokonce vedlo ke stanovení vyšších minimálních mezd pro muže. Toto tvrzení autor v článku vyvrací modernějším pojetím, kde samostatnost a nezávislost ženy na příjmu muže je brána jako

jakýsi standard. Zároveň je potřeba vytyčit fakt, že i ženy živí rodinné příslušníky a potřebují tedy co nejvyšší možný plat. Ovšem dle výzkumů je to jen asi 12% žen, a proto většinovou skupinou, která živí své rodiny, zůstávají muži. Již se tedy nezdá bezdůvodným zvýhodnění mužů na trhu práce a zvýšení jejich platů. Tento fakt ovšem nevede jen k vyšším platům mužů a nižším platům žen, ale měl by být zohledněn také na svobodné muže a muže, kteří živí rodinu. Muži, kteří živí rodinu by na tom měli být platově lépe než muži svobodní, aby svou rodinu zvládli uživit. Zároveň doporučuje jakousi kompenzaci rodinám, kde jsou živiteli muži a uškodila jim rostoucí konkurence žen. Do těchto kompenzací neřadí podporu ze strany státu při mateřské dovolené, ale dotace ve výši ušlých mezd mužů na základě zvýšené konkurence na pracovním trhu, případně takové podpory, které udrží finanční situaci muže s rodinou na stejné úrovni jako muže bez rodiny.

Edgeworth (1922) se tedy za pomocí dokonalé konkurence snažil obhajovat rovné platy za stejnou práci, ale poukazoval na určité výhrady a dodatky, například na chybné konkurenční prostředí vedoucí k degradaci práce, které je potřeba vyloučit či na kompenzaci oněch rodin, jež živí muži, kterým je způsobena škoda při rostoucí konkurenci žen.

2.2 Gary Stanley Becker

Dílo Beckera Economics of Discrimination (1957) tvoří jeden z klíčových příspěvků k teorii diskriminace. Samotný Becker byl inspirován vlastní zkušeností v jeho rodině, konkrétně u jeho manželky Guity Nashat, která bojovala se statusem imigrantky. Právě Becker přichází s definicí, že diskriminace je stav, kdy dva lidé odlišného pohlaví či rasy se stejnou produktivitou práce dostávají odlišné mzdové ohodnocení (Becker, 1957).

Becker uvádí, že nejvhodnějším měřítkem diskriminace jsou peníze. Člověk, který diskriminuje je ochoten nést vyšší cenu, než jaká by byla, kdyby nediskriminoval. Je to jakýsi náklad, který je jednotlivec ochoten přijmout. Zde přichází s pojmem diskriminační koeficient, který napomáhá definovat „chuť diskriminovat“ na základě různých výrobních faktorů, zaměstnanců a spotřebitelů. Finanční náklady, popsané výše, se totiž nemusí vždy rovnat skutečným, čistým nákladům, proto je zde diskriminační koeficient, který reprezentuje i nepeněžní část diskriminačních transakcí. Koeficient může být kladný či záporný, to závisí na tom, zda člověk někoho upřednostňuje či zda z přítomnosti někoho jiného má záporný užitek, tedy diskriminuje proti němu. Také je důležité, z jakého úhlu

pohledu je diskriminační koeficient určován, tedy buď z pohledu zaměstnavatele, zaměstnance či spotřebitele (Becker, 1957).

Chuť diskriminovat se liší u každého jednotlivce a závisí na sociálním a fyzickém rozdílu mezi lidmi, na jejich relativním sociálněekonomickém statusu, na možnosti substituce zaměstnance, ale také na velikosti skupiny, která je diskriminována. Ukázalo se, že pokud roste diskriminovaná skupina, předsudky vůči ní se zvyšují díky rostoucímu strachu většinové skupiny z jejich rostoucí síly (Becker, 1957). Becker ale ve své teorii uvažuje diskriminovanou skupinu stále jako menšinu. Diskriminace proti těmto menšinám není jen o chuti diskriminovat či o předsudcích, ale taktéž o dalších proměnných jako je stupeň konkurence na trhu práce a zboží, přístup menšin ke vzdělání nebo právní úprava. Jako příklady diskriminované menšiny uvádí například Afroameričany v USA či diskriminace bílých vůči černému obyvatelstvu v Jižní Africe. Diskriminace na trhu proti menšinám závisí na kombinaci diskriminace zaměstnavateli, pracovníky, spotřebiteli, školami a vládou. Z analýzy za pomocí těchto faktorů vyplynulo, že nerovnost mezd mezi stejně produktivní mužskou a ženskou prací by byla menší než míra předsudků proti ženám, pokud by se firmy mohly specializovat zaměstnáváním primárně žen (Becker, 1993).

Diskriminační chování jednotlivce neústí pouze z předsudků, ale z toho, že si neuvědomuje skutečnou efektivitu pracovníka či skupiny pracovníků. Nevědomost může být relativně snadno odstraněna rozšířením znalostí, zatímco předsudky či preference nejsou závislé na vědomostech. Tento rozdíl je zapotřebí si uvědomit při pohledu na organizace, které se snaží odstranit diskriminaci za pomocí rozšíření znalostí. Chuť diskriminovat se dále liší geografickým a biologickým zařazením. Míra diskriminace je tedy rozdílná napříč zeměmi, regiony, městskými částmi či vesnicemi, ale také se mění v čase. Co více, diskriminace je odlišná napříč jednotlivci, dle pohlaví i charakteru člověka (Becker, 1957).

Becker vysvětluje tři typy diskriminace – zaměstnavatelskou, zaměstnaneckou a diskriminaci ze strany spotřebitele. Pro tuto bakalářskou práci jsou stěžejní pouze dva druhy, a to diskriminace ze strany zaměstnavatele a ze strany zaměstnance, ty budou proto popsány v následujících podkapitolách.

2.2.1 Zaměstnavatelská diskriminace

První ze specifických druhů diskriminace dle Beckera je diskriminace ze strany zaměstnavatele, kde firma volí míru diskriminace na trhu práce na základě chutě diskriminovat a její tržní síly (Becker, 1957).

Jestliže jednotlivec diskriminuje jiného, jeho chování postrádá objektivitu. Zaměstnavatel diskriminuje odmítnutím přijmutí pracovníka s větší mezní hodnotou produktu, než jsou mezní náklady. V opačném případě se o diskriminaci nejedná, jelikož cílem zaměstnavatele je najmout vždy takového pracovníka, jehož hodnota mezního produktu bude vyšší než mezní náklady. Jak již bylo zmíněno, diskriminace je dána subjektivními hodnotami a preferencemi, a ty jsou vyjádřeny za pomocí diskriminačního koeficientu. Pro diskriminovanou skupinu jako čistou mzdovou sazbu zaměstnavatel uvažuje $w_v*(1+d)$, kde w_v je mzdová sazba a d diskriminační koeficient. Hodnota 1+d tedy představuje náklady, které musí nést zaměstnavatel z důvodu diskriminace. Tyto náklady zahrne zaměstnanci do mzdy. Čili za najmutí diskriminovaného pracovníka, zaměstnavatel uvažuje vyšší náklady za pomocí diskriminačního koeficientu. Pro druhou, nediskriminovanou skupinu užívá čistou mzdovou sazbu w_u, kde není uvažován žádný diskriminační koeficient, mzdová sazba tohoto pracovníka tedy není nijak ovlivněna předsudky zaměstnavatele. A zaměstnavateli se vyplatí najmout právě nediskriminovaného pracovníka (Becker, 1957).

Uvažujme situaci, kde zaměstnavatel preferuje za pracovníky muže, čili diskriminuje ženy. Ženy a muži jsou perfektními substituty, tudíž zaměstnavatel porovnává mzdové sazby. Mzdová sazba mužů je dána koeficientem w_u a mzdová sazba žen koeficientem $w_v*(1+d)$. Pokud w_u je menší než $w_v*(1+d)$, zaměstnavatel najme jen muže. Pakliže je to naopak, zaměstnavatel i přes to, že diskriminuje ženy, bude brát v potaz náklady a tím pádem zaměstná ženy, protože se jedná o dokonalé substituty (Becker, 1957).

2.2.2 Zaměstnanecká diskriminace

Obdobně jako zaměstnavatelská diskriminace i úroveň zaměstnanecké diskriminace na trhu práce závisí na průměrné chuti diskriminovat, na nabídce menšiny a na možnosti substituce mezi faktory. Zaměstnanec pociťuje jakousi újmu při spolupráci se členem jiné skupiny, například s pracovníkem opačného pohlaví, a to se promítá do jeho mzdové sazby (Becker, 1957).

Diskriminaci ze strany zaměstnanců lze tedy opět měřit za pomocí diskriminačního koeficientu. Diskriminační koeficient převádí mzdovou sazbu získanou za odpracovanou práci na poníženou mzdovou sazbu $w*(1-d)$, kde d měří právě onu újmu ze spolupráce s někým jiným. Při snaze odstranit diskriminaci či spočítat nějaký zisk z nediskriminování lze vypočítat jednotkové náklady c z diskriminování neboli rozdíl mezi mzdami získanými při práci s diskriminovaným pracovníkem N a nediskriminovaným pracovníkem W. Pokud jednotkové náklady jsou vyšší než diskriminační koeficient (újma ze spolupráce), zaměstnanec bude pracovat s pracovníkem N, za předpokladu nižších jednotkových nákladů než je diskriminační koeficient, bude zaměstnanec pracovat s pracovníkem W. V případě, že se náklady s koeficientem rovnají, zaměstnanec je indiferentní vůči tomu, s kým bude spolupracovat (Becker, 1957).

Z pohledu zaměstnavatele se diskriminace ukáže v mzdových sazbách, které musí zaplatit zaměstnancům. Pokud jedna skupina zaměstnanců, skupina W, bude diskriminovat skupinu N, pak by zaměstnavatel musel zaplatit vyšší mzdovou sazbu pracovníkovi W, pokud chce, aby spolupracoval se zaměstnancem ze skupiny N. Taková situace nenastane, pokud se zaměstnavatel snaží maximalizovat zisk, raději bude najímat pracovníky jen z jedné skupiny, aby udržel své náklady, co nejnižší. Aby se zaměstnavatel rozhodl, z které skupiny bude najímat pracovníky, bude porovnávat jejich mzdové sazby. V případě, že by sazby byly stejné (zaměstnanci by se nediskriminovali), byl by indiferentní vůči tomu, kterého pracovníka najme (Becker, 1957).

Becker svou teorii diskriminace uzavírá myšlenkou, že diskriminace na konkurenčním trhu není možná. Zaměstnavatel se při diskriminaci chová iracionálně a za pomocí konkurenčního prostředí dojde k vytlačení firem, které diskriminují těmi, které nediskriminují vůbec. Pokud diskriminované firmy nejsou vytlačeny, jedná se o problém nedostatku konkurence na trhu (Becker, 1957).

2.3 Kenneth Arrow

Kenneth Arrow přichází s dalším pohledem na diskriminaci, kterou popisuje tak, že charakteristika člověka, která nesouvisí s produktivitou, je taktéž zahrnuta a oceňována na trhu práce. Arrow (1971) pro analýzu diskriminace využívá nástroje neoklasické ekonomie, vychází ze základních předpokladů užitku a maximalizace zisku, ale zároveň upouští od předpokladu dokonalých informací a konvexnosti indiferenčních křivek. Základem pro jeho teorie jsou Beckerovy modely, snaží se je rozvinout a spojit více s konkurenční rovnováhou.

Vysvětlení diskriminace spočívá v jednoduchém modelu, kde ekonomický subjekt, zaměstnavatel, negativně či pozitivně oceňuje jednoho pracovníka oproti jinému. A za toto oceňování je ochoten zaplatit snížením zisku. Druhou možností je, že přijme takové zaměstnance, kteří budou ochotni přijmout nižší mzdu za práci s jimi preferovanou skupinou. Ovšem ne všechny diskriminační preference lze vysvětlit na trhu práce. Uvažujme podnikatele, který nechce konkurovat firmě, která zaměstnává pracovníky, které on diskriminuje. Platy těchto zaměstnanců nemůže tento podnikatel nijak ovlivnit. Podnikatel může mít vliv na platy svých zaměstnanců a tedy nezaměstnat ty, které diskriminuje, případně jim ponížit mzdu. Ale tyto pracovníky nedokáže úplně odstranit z trhu práce a najme je takový zaměstnavatel, který má odlišné diskriminační preference. Poté se dostáváme do situace, kde tito pracovníci mohou pracovat v konkurenční firmě, ale diskriminující zaměstnavatel zde již nemá žádnou moc v ovlivnění jejich mzdových sazeb (Arrow, 1971).

Arrow (1971) předpokládá, že trh funguje hladce při daných diskriminačních preferencích. Obecná rovnováha vyžaduje plnou zaměstnanost obou dvou skupin zaměstnanců, žen a mužů, a úpravy mzdových sazeb obou skupin se postarají o vyčištění trhu, diskriminační preference se posléze ukáží v rozdílnosti mezd.

Arrow (1971) uvažuje model, ve kterém zaměstnavatel vždy diskriminuje. Akceptuje jakýsi kompromis mezi zisky a počtem pracovníků W, kteří nejsou diskriminováni a B, diskriminovanými pracovníky. Zaměstnavatel se snaží maximalizovat nikoli profit, ale užitkovou funkci, U (π, B, W). Předpokládejme nejjednodušší model, model krátkého období, variabilním výrobním faktorem je práce, kapitál zůstává fixní. Výstupem je f (W+B), vzhledem k tomu, že dva typy lidského kapitálu (nediskriminovaní pracovníci W, diskriminovaní pracovníci B) jsou dokonalými substituty. Zisk je tím pádem dán výrazem

$$\Pi = f(W+B) - w(W)*W - w(B)*B, \quad (1)$$

kde w(W) a w(B) jsou mzdové sazby dané zaměstnavatelem. Zaměstnavatel porovnává mezní produktivitu každého pracovníka s jeho cenou. Ovšem cena pracovníka B se skládá ze mzdové sazby a z ceny, kterou je zaměstnavatel ochoten zaplatit pro snížení jeho pracovní síly o jednotku. Jinými slovy bere v potaz Beckerův diskriminační koeficient, v tomto případně se jedná o negativní mezní míru substituce zisku za práci B. Zaměstnavatel je tedy ochoten snížit svůj zisk, aby zredukoval počet diskriminovaných pracovníků v jeho firmě (Arrow, 1971).

Za předpokladu, že firmy mají stejnou užitkovou funkci U (π, B, W) se zdá logické, že firmy najmou stejný počet pracovníků B a W. Všechny firmy by tím pádem měly stejný výrobní faktor práce a docházelo by k efektivní alokaci práce. Dopady diskriminace jsou čistě distribuční. Pracovníci B dostávají nižší mzdu, než je jejich mezní produkt, předpokladem je totiž výchozí rovnice

$$MP(B) = w(B) + d(B), \quad (2)$$

kde se mezní produkt rovná mzdovým sazbám a diskriminačnímu koeficientu. Takže jediní, kdo vydělávají, jsou zaměstnavatelé, případně pracovníci W, ti nemusí čistě vydělávat, ale rozhodně netratí. To je důsledkem toho, že mzdové sazby pracovníků W se rovnají meznímu produktu a diskriminační koeficient zůstává nulový. Nulový diskriminační koeficient je z toho důvodu, že tito pracovníci nejsou diskriminováni. Výše zisků poté závisí na dané užitkové funkci (Arrow, 1971).

Užitkové funkce všech firem ovšem nejsou totožné a předpokládá se, že užitek závisí pouze na poměru B a W pracovníků. Některé firmy mají větší diskriminační preference než jiné firmy, a to v tom smyslu, že mezní míra substituce zisku pracovníků B bude zápornější v poměru B/W. Pokud diskriminační koeficient pracovníků B je vyšší než nula, znamená to, že zaměstnavatel zaměstnává obě skupiny. Zároveň musí platit, že mzdová sazba W je vyšší než mzdová sazba B (Arrow, 1971).

V Arrovowě teorii (1971) se poukazuje na fakt, že konkurence směřuje ke snížení stupně diskriminace na trhu. Tento předpoklad lze lépe vysvětlit při analýze dlouhého období. Čili se upouští od podmínky fixního kapitálu, ale kapitál je upravován optimálně k velikosti práce. Kapitál bude posléze proudit do ziskovějšího podniku, což je ten, který méně diskriminuje. V dlouhém období se udrží tedy jen takové firmy, které diskriminují,

co nejméně. Pokud jsou na trhu firmy, které nediskriminují vůbec, jsou to jediné, které v konkurenčním prostředí obstojí.

Jedním z předpokladů, od kterých Arrow upouští a používá ho při teorii diskriminace, je, že indiferenční křivky jsou konvexní. To platí nejen pro diskriminaci ze strany zaměstnavatele, ale taktéž při zaměstnanecké diskriminaci. Arrow byl ke konvexnosti jako takové velmi skeptický a, uvádí, že konvexnost nelze aplikovat na teorii diskriminace ani na některé problematiky externalit. Vhodným příkladem k ilustraci komodity bez externalit, který sám uvádí, je obytná čtvrť. Jednotlivec by totiž mohl žít polovinu svého života na jednom místě a druhou polovinu na jiném. Konvexnost indiferenčních křivek znamená, že ujednání bude nejméně tak dobré jako je nejméně preferovaná lokace z těchto dvou. Pokud je jednotlivec indiferentní vůči těmto dvěma lokacím, bude preferovat mix obou. Z teoretického hlediska by jednotlivec při aplikaci konvexnosti měl být ochotný strávit půl minuty na jednom místě a půl minuty na druhém. Ovšem většina jednotlivců preferuje žít na jednom místě i přes to, že jsou indiferentní vůči jiné lokaci. Tímto příkladem poukazuje na fakt, že není snadné naleznout přesvědčivé vysvětlení konvexnosti, které by bylo možné obecně aplikovat. Nejlepším argumentem zůstává pojetí konvexnosti indiferenčních křivek jako nutného a úspěšného předpokladu pro vysvětlení vztahu individuálních poptávkových funkcí (Arrow, 1971).

Přejděme z teorie na model, za předpokladu, že nediskriminovaná skupina pracovníků W má mapu indiferenčních křivek závislou na mzdové sazbě a poměru pracovníků W k celkovému počtu pracovníků. V bodě optima platí následující rovnice

$$w(W) = w(W) * (W/L), \tag{3}$$

platí, že pokud poměr W/L roste, jednotlivé mzdové sazby zaměstnanců W klesají. Firma se snaží o minimalizaci nákladů a volí si mezi pracovníky W a B, kteří jsou dokonalými substituty. Náklady lze znázornit za pomocí rovnice

$$C (W, B) = w(W)*(W/L)*W + w(B)*B \tag{4}$$

Pokud firmy budou chtít minimalizovat náklady, najmou pouze pracovníky W či B, nikoli jejich kombinaci. Rovnováha sice vyžaduje plnou zaměstnanost obou pracovníků, ale jednotlivé firmy kvůli diskriminačním preferencím nebudou najímat obě dvě skupiny pracovníků a kombinace těchto dvou pracovníků by pro ně byla nákladnější. Tím pádem se dostáváme do extrémů, krajních bodů, nikoli do středů křivek, kompromisů, které jsou bodem optima indiferenčních křivek. Indiferenční křivky v tomto případě nebudou

konvexní. V rovnovážném stavu dochází k izolaci každé z firem a jedinou pozorovatelnou mzdou u firem je ta, kdy je zaměstnávána jen jedna skupina pracovníků. Proto diskriminace ze strany jedné skupiny pracovníků nebude mít za následek mzdové rozdíly, ale segregaci. (Arrow, 1971).

Dalším faktorem, který může vést k diskriminaci je předsudek zaměstnavatelů o menší produktivitě pracovníka B, než pracovníka W. Firmy jsou ochotny tyto zaměstnance přijmout, ale jen za nižší mzdové sazby. Je potřeba ovšem vysvětlit podmínky, na základě kterých jsou tyto předsudky zachovatelné. Za prvé, zaměstnavatel musí být schopný odlišit pracovníka W od pracovníka B za pomocí nízkých nákladů. Například rozlišení dle pohlaví či rasy nepřináší téměř žádné náklady pro zaměstnavatele, naopak pokud by musel zjišťovat nějaké psychické projevy či vnímání, vyžadovalo by to dlouhodobější a tím pádem nákladnější studii. Za druhé, zaměstnavatel musí vynaložit určité náklady před tím, než bude schopen určit skutečnou produktivitu zaměstnance. To znamená, že zaměstnavatel nejdříve pracovníka najme (před najmutím vynaloží náklady na pohovor, vstupní testy, apod.) a poté vynaloží náklady na osobní investici, následně odvodí produktivitu zaměstnance. Osobní investicí se rozumí například školení či pouze dostatečně dlouhá doba na změření produktivity. Pokud by se tato investice neuskutečnila, zaměstnavatel může jednoduše najmout kohokoli a propustit ty nekvalifikované nebo jim platit dle produktivity. Za třetí, je potřeba předpokládat, že zaměstnavatel má nějakou vizi či předsudek distribuce produktivity v rámci obou skupin zaměstnanců. Všechny tyto tři předpoklady Arrow (1971) aplikuje na následující situaci. Předpokládá se, že jsou dva druhy práce, komplementy, nekvalifikovaná a kvalifikovaná. Všichni pracovníci jsou schopni vykonávat nekvalifikovanou práci, což je známo všem zaměstnavatelům. Jen někteří jsou ale vzdělaní a mohou vykonávat kvalifikovanou práci. Zaměstnavatel nemusí investovat do najmutí nevzdělaných pracovníků, ale při najmutí vzdělaných (v podobě vstupních testů a ověření znalostí). Netuší, zda pracovník, kterého najme je kvalifikovaný, ale předpokládá pravděpodobnost p(W), že je náhodný zaměstnanec W kvalifikovaný a p(B), že je kvalifikovaný zaměstnanec B. Produktivita pro kvalifikované zaměstnance W je MP(S), čistý zisk pro zaměstnavatele je tedy rozdílem mezi MP(S) a mzdovou sazbou, w(W). Na druhou stranu, pokud zaměstnavatel najme nekvalifikovaného pracovníka, nic nezískává. Očekávaný návrat za zaměstnance W je dán výrazem (MP(S) – w(W))*P(W).

Co se kvalifikace týče, je potřeba zdůraznit další myšlenku, a to, že každý jednotlivec o svých kvalitách rozhoduje sám. Pracovník investuje sám do sebe a zvyšuje

tak svou pracovní kvalitu. Nyní se nehovoří o běžných, lehce pozorovaných investicích jako jsou vzdělání či zkušenosti, ale nepatrné typy osobních nedostatků a odpírání uspokojení, které vedou k určitým zvyklostem jednání a myšlení, jejichž důsledkem je lepší pracovní výkon, stabilita, přesnost, vstřícnost a iniciativa. Výdělek z kvalifikace pro zaměstnance W lze následně vyjádřit jako rozdíl mezi mzdovou sazbou kvalifikovaného a nekvalifikovaného, v(W)=w(W) – w(U). A obdobně pro pracovníka B (Arrow, 1971).

2.4 Porovnání teorií

Všechny tři teorie podporují myšlenku, že zaměstnanec by měl být ohodnocen pouze dle své produktivity, což zaručí stejnou mzdovou sazbu pro všechny, bez vlivu rasy, pohlaví, apod. Edgeworth (1922) tvrdí, že dalším řešením je dokonalá konkurence, kde právě dokonalá konkurence zaručuje nediskriminované prostředí. On sám ale zmiňuje jeden podstatný problém, a to, že konkurenční prostředí většinou nebývá dokonalé. S tím se ztotožňuje myšlenka Beckera (1957), který říká, že diskriminující zaměstnavatel je iracionální a že diskriminující firmy dlouhodobě nemají možnost udržet se na trhu, jelikož je konkurenční nediskriminující firmy vytlačí. S tímto tvrzením souhlasí taktéž Arrow (1971).

Jednou z odlišností je například Edgeworthovo pojetí genderové role muže (živitele) a s tím související vyšší mzdové sazby pro muže s rodinou či kompenzace při rostoucí konkurenci žen. Becker, na rozdíl od obou uvedených, diskriminaci rozděluje na tři typy – diskriminaci zaměstnance, zaměstnavatele a spotřebitele. Zároveň Becker uvažuje diskriminovanou skupinu jako menšinu a při výpočtu využívá diskriminační koeficient, který využívá taktéž Arrow. Avšak Arrow vychází z užitkových funkcí a maximalizace zisku, kdežto Becker porovnává mezní produktivitu s mezními náklady. Becker následně vypočítává odlišné mzdové sazby většin a menšin, jak při diskriminaci ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Zvýšenou vyplacenou mzdu či sníženou obdrženou uvažuje jako újmu za diskriminaci. Arrow se zároveň zabývá indiferenčními křivkami, čímž vybočuje od ostatních, upouští od konvexnosti křivek a v neposlední řadě do své teorie zahrnuje také kvalifikované a nekvalifikované pracovníky a možnost ovlivnění kvalifikace ze strany pracovníka (Becker (1957), Arrow (1971), Edgeworth (1922).

3 Sumarizace empirických studií

Tématem diskriminace žen na trhu práce obecně se zabývá široká škála studií. Dostupných studií, které jsou zaměřené na genderovou problematiku a diskriminaci čistě ve vrcholových pozicích, je bohužel pomálu. Veškeré studie ke zhodnocení míry diskriminace používají statistická data, dotazníkové šetření, grafy či hloubkové rozhovory. První inspirací je článek *If You´re So Smart, Why Aren´t You the Boss?* (Haveman & Beresford, 2012). Článek se zabývá důvody nižšího zastoupení žen ve vrcholových pozicích než mužů. Vychází především ze statistických dat USA v letech 1970 – 2010. Zároveň vychází z některých jiných studií, které aplikovaly dotazníkové šetření. Dotazníkové šetření nechal autor zcela beze změn a přidaná hodnota je tedy minimální. Zastoupení žen ve vrcholových pozicích bylo v roce 2010 na 41% a mělo rostoucí tendenci. Prvním zkoumaným faktorem bylo vzdělání, kde ženy se obecně jeví jako vzdělanější než muži. Ovšem tituly MBA a jiné manažerské vzdělání má menší procento žen než mužů, konkrétně 31% žen. Druhým faktorem byly pracovní preference – zda pracovníci preferují vysoký příjem, jistotu, možnosti pro rozvoj či krátkou pracovní dobu. Ženy preferovaly před muži jistotu a krátkou pracovní dobu. Následovala pracovní zkušenost, která má značný vliv na pracovní pozici. Zkušenější se jeví dle dotazníku muži, a proto opět potvrdili převahu v oblasti vrcholového managementu. Studie také zmiňuje kulturní faktory, které způsobují jednotlivé rozdíly, jako určité obory, kterým rozumí spíše muži (např. matematika), rodina, která způsobuje méně volného času na práci či předsudky a stereotypy, kvůli kterým převažuje preference muže na vedoucí pozici na místo ženy.

Pro český trh se nerovnostmi a diskriminací žen ve vrcholovém managementu zabývá Dudová, Křížková a Fischlová (2006). Studie je založena především na statistických datech a hloubkových rozhovorech, které byly prováděny v rámci projektu Gender v managementu prováděné Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí. Hloubokových rozhovorů se zúčastnilo 30 respondentů, z toho polovina žen. Řídící pracovníci pocházeli z Prahy a Jižních Čech. Nedostatky studie jsou v nízkém počtu respondentů a nemožnosti zobecnění, autorům jde především o proniknutí do jádra problematiky. Není tedy možné vyvodit obecné předpoklady a závěry, ale studie poskytuje řadu příkladů a subjektivních pohledů. Jako zdroj diskriminace vyplynuly stereotypní představy a předsudky o práci žen a mužů v managementu. Neinformovanost o platech v oblasti vrcholového managementu vede k možnosti mzdové diskriminace. Zároveň vyplynulo, že ženy musí dokázat, že na funkci vrcholové manažerky mají, což muži

nemusí. Ze všech rozhovorů bylo dokázáno, že ženy se nejen cítí diskriminovány, ale i jejich okolí, tedy kolegové jiného pohlaví, diskriminaci žen vnímá.

Dále diskriminaci žen na trhu práce zkoumá Neumark (1988), jehož studie byla zaměřena na Spojené státy Americké, zpočátku vysvětluje taktéž teorii Beckera (1957) a Arrowa (1972), poté interpretuje údaje z dotazníkového šetření (National Longitudinal Survey of Young Men and Young Women), kterého se zúčastnilo 1819 mužů a 1505 žen. Vzorek respondentů je tedy dostačující. Výsledky indikují, že výdělky žen tvoří 60% z výdělku mužů. Při zohlednění faktorů, které mohou ovlivnit mzdy a těch, které značí diskriminaci (věk, mzdy, pohlaví, barva pleti apod.) vyšlo, že ze 70% mzdové rozdíly odpovídají znakům diskriminace. Této studii je možné vytknout právě to, že zohlednění veškerých známých a uváděných faktorů, které mohou ovlivnit plat, nemusí být dostačující. Výsledky tedy nemusí čistě značit diskriminaci, jak je to ve studii interpretováno.

4 Současná situace na trhu práce v ČR

Následující část práce bude věnována vymezení současné situaci na trhu práce, vývoji zaměstnanosti mužů a žen, mzdových sazeb a oblasti vrcholového managementu.

4.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Z tabulky č. 1 je patrné, že ekonomická aktivita obyvatel v čase roste, ovšem převládají muži. U žen je nejvyšší počet ekonomicky aktivních ve věkovém rozpětí 35 – 44 let, tedy situace, kdy již mají svou rodinu a většinou tak staré děti, že již chodí do mateřské či základní školy a jsou samostatnější. U mužů převládá stejná věková skupina, ovšem již od 25 let převyšuje počet ekonomicky aktivních mužů 300 tisíc. Ekonomicky aktivních mužů je 68% na rozdíl od žen, kterých je necelých 51%. Zajímavostí je také, že ekonomicky aktivních mužů ve věku 60 – 64 let je o více než 100% vyšší než počet ekonomicky aktivních žen. Což značí fakt, že ženy odcházejí předčasně do důchodu.

Tabulka č. 1 – Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tis. osob)

Věková skupina	1993	1995	2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ženy	**2 261,2**	**2 287,7**	**2 298,8**	**2 282,0**	**2 287,4**	**2 279,8**	**2 274,7**	**2 300,2**	**2 336,7**	**2 329,6**
15 - 19	147,3	108,3	46,9	24,2	20,2	15,5	14,1	12,9	11,5	13,3
20 - 24	196,5	243,2	263,7	166,5	148,3	143,7	131,1	137,9	134,7	127,4
25 - 29	219,4	216,5	269,2	280,3	251,1	243,7	236,9	233,0	241,1	237,0
30 - 34	252,9	261,5	257,8	302,8	299,2	286,6	276,1	259,9	258,4	245,6
35 - 39	339,1	307,7	289,8	289,6	316,6	340,5	358,1	367,2	370,5	358,5
40 - 44	374,8	370,8	315,3	303,6	315,8	310,0	313,2	325,7	337,5	358,8
45 - 49	361,9	373,4	365,1	314,7	302,4	310,2	316,1	325,2	326,3	317,3
50 - 54	235,4	264,9	334,2	344,7	317,8	305,2	291,6	287,2	285,4	294,3
55 - 59	66,5	76,8	106,3	194,8	227,2	234,1	242,6	250,5	257,5	262,1
60 - 64	34,8	35,7	29,7	40,6	58,4	59,8	62,5	66,8	73,8	77,3
65 +	32,6	29,0	20,8	20,4	30,2	30,6	32,4	34,1	40,0	37,9
Muži	**2 832,4**	**2 882,9**	**2 887,3**	**2 892,2**	**2 999,1**	**2 989,1**	**2 948,3**	**2 956,7**	**2 969,3**	**2 968,3**
15 - 19	175,8	146,1	56,4	33,7	29,1	25,7	23,1	22,0	17,8	20,9
20 - 24	330,3	367,8	353,1	235,2	226,4	215,5	201,1	200,0	198,2	194,4
25 - 29	342,9	338,7	410,4	418,3	366,9	358,9	341,8	336,3	334,5	330,7
30 - 34	319,3	338,3	342,1	418,2	466,1	459,2	433,5	415,2	398,3	381,7
35 - 39	373,9	344,1	337,8	339,7	412,9	436,1	449,9	463,4	468,8	462,4
40 - 44	399,0	391,0	338,0	330,8	349,5	348,6	354,1	365,2	382,5	403,1
45 - 49	363,4	384,8	376,9	327,4	323,7	336,0	342,2	345,7	347,2	340,2
50 - 54	254,0	283,6	354,3	349,1	329,1	315,3	305,4	303,2	304,5	312,2
55 - 59	163,5	178,2	228,7	309,2	312,3	315,0	315,0	313,0	308,5	302,7
60 - 64	63,2	63,2	52,4	95,2	135,8	132,5	137,0	144,7	156,5	166,0
65 +	47,1	47,1	37,4	35,4	47,3	46,2	45,0	48,0	52,6	54,0

Zdroj: ČSÚ (2015), vlastní zpracování

4.2 Postavení v hlavním zaměstnání

Dalším ukazatelem je postavení v hlavním zaměstnání, kolem 87 % žen bylo v roce 2014 zaměstnaných oproti 78 % mužů. Zaměstnavatelé muži tvoří téměř 5% populace, zatímco zaměstnavatelé ženy pouze 2% populace. Jako potvrzení toho, že ženy jsou spíše v domácnosti a nerozvíjí svou vlastní profesní kariéru, může posloužit fakt, že je 1% pomáhajících žen oproti téměř nulovému procentu mužů. *Pomáhající ženou* není pouze myšleno, že žena pečuje o děti, ale také o starší osoby či handicapované. Při porovnání s rokem 1993, počet mužů a žen jakožto zaměstnanců poklesl, ovšem je vidět, že se tato část ekonomicky aktivních obyvatel překlenula do zaměstnavatelské pozice či pracují na svůj vlastní účet. Po roce 1993 došlo k rozvoji podnikatelských aktivit. Přesto u žen na pozici zaměstnavatele byl nárůst nepatrný a na místo do této sekce se přesunuly spíše do pomáhajících rodinných příslušníků.

Tabulka č. 2 – Postavení v hlavním zaměstnání

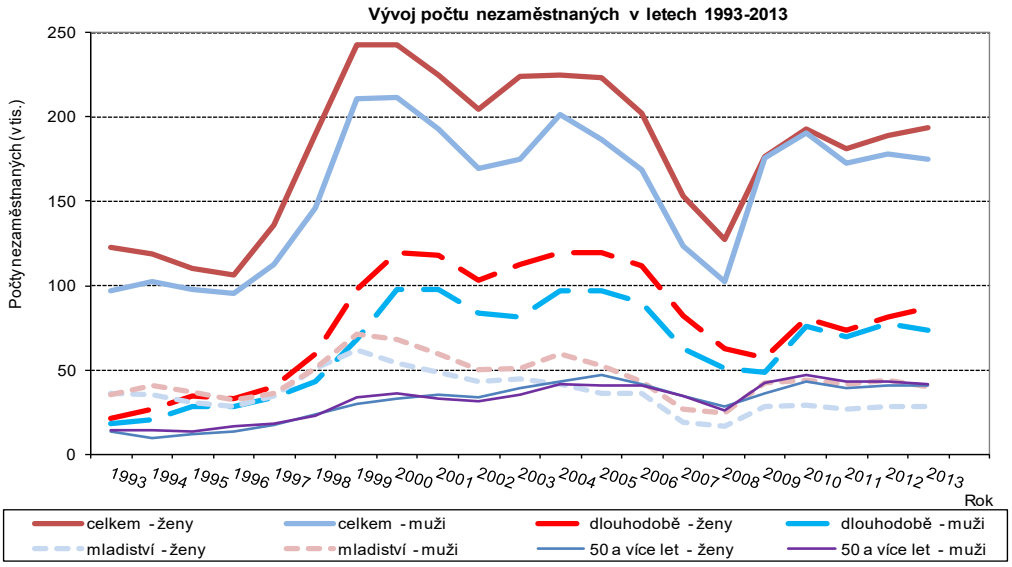
	1993	1995	2000	2005	2010	2012	2013	2014
Ženy								
Zaměstnanci vč. členů produkčních družstev	93,8	92,0	89,8	89,6	87,8	86,6	86,5	87,2
Zaměstnavatelé	1,4	2,1	2,2	2,0	1,8	1,8	1,9	1,7
Pracující na vlastní účet	4,4	5,1	7,0	7,2	9,3	10,6	10,0	10,1
Pomáhající rodinní příslušníci	0,4	0,8	1,0	1,3	1,0	1,0	1,6	1,1
Muži								
Zaměstnanci vč. členů produkčních družstev	88,3	85,2	81,3	79,7	78,1	77,8	78,8	78,1
Zaměstnavatelé	3,7	5,1	5,6	5,0	5,0	4,6	4,5	4,8
Pracující na vlastní účet	7,8	9,4	12,8	14,9	16,6	17,3	16,3	16,9
Pomáhající rodinní příslušníci	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,5	0,2

Zdroj: ČSÚ (2015), vlastní zpracování

4.3 Vývoj nezaměstnanosti mužů a žen

Z grafu 1 lze vyčíst, že nezaměstnanost žen převládala po celou dobu pozorovaného období. Jen mezi lety 2008 a 2009 se míry nezaměstnanosti lišily jen minimálně. Naopak výrazný rozdíl mezi pohlavími byl od roku 2000 do roku 2005.

Graf č. 1 – Vývoj počtu nezaměstnaných v letech 1993 - 2013



Zdroj: ČSÚ (2014)

Celkový vývoj nezaměstnanosti byl od roku 1996 rostoucí, s rokem 1999 nezaměstnanost začala klesat a po roce 2008 byl zaznamenán opět mírný nárůst, nikoli tak rapidní jako po roce 1996. V roce 2013 se nezaměstnanost zastavila na cca 190 tisících

ženách a 175 tisících mužů, což je o nějakých 40-50 tisíc méně než po nárůstu v období 1996 - 1998.

Zajímavostí ovšem je, že nezaměstnanost mladistvých žen byla po celé období nižší než mladistvých mužů. Což znamená, že na celkově vyšší nezaměstnanosti žen nemají podíl mladistvé, ale především ženy středního a vyššího věku. To lze vysvětlit preferencí zaměstnavatele mladistvých před staršími generacemi. Nezaměstnanost žen středního a vyššího věku může být způsobena odchodem na mateřskou dovolenou, péči o děti, kvůli kterým se nemohly vrátit do práce, a posléze mohlo dojít k nepřijetí žen na původní pozice z důvodu dlouhé odmlky.

4.4 Zaměstnanost dle odvětví ekonomické činnosti

V tabulce číslo 3 můžeme nalézt počet zaměstnaných v ekonomických odvětvích dle CZ-NACE.

Tabulka č. 3 - Zaměstnanost podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE (v tis. osob)

Zaměstnáni v NH		1993	1995	2000	2005	2010	2013	2014
Celkem	**Ženy**	**2 138,1**	**2 177,7**	**2 055,9**	**2 058,5**	**2 086,9**	**2 143,0**	**2 157,3**
	Muži	**2 735,4**	**2 784,9**	**2 675,7**	**2 705,5**	**2 798,3**	**2 794,0**	**2 817,0**
Zákonodárci a řídicí pracovníci	Ženy	54,2	82,0	72,3	87,2	72,4	73,7	71,5
	Muži	159,8	223,9	218,5	207,1	188,8	197,6	185,1
Specialisté	Ženy	226,2	245,5	263,7	258,3	244,0	397,0	407,6
	Muži	220,0	222,8	241,1	257,3	274,5	318,7	338,4
Techničtí a odborní pracovníci	Ženy	482,8	480,1	477,7	552,7	636,5	369,3	380,1
	Muži	390,5	410,0	405,2	486,8	571,6	510,1	500,2
Úředníci	Ženy	289,2	309,0	289,7	275,3	289,6	373,9	363,5
	Muži	71,3	69,4	75,1	82,5	95,1	101,9	102,1
Pracovníci ve službách a prodeji	Ženy	356,6	378,9	373,3	371,1	399,3	491,4	484,8
	Muži	160,9	177,9	194,5	204,2	206,2	254,9	267,9
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	Ženy	66,8	62,5	39,3	28,3	21,3	23,1	19,8
	Muži	60,9	59,4	56,5	47,7	45,5	41,4	40,1
Řemeslníci a opraváři	Ženy	198,6	175,9	150,3	110,2	79,7	89,5	93,4
	Muži	916,2	896,4	815,3	778,0	769,5	761,5	779,8
Obsluha strojů a zařízení, montéři	Ženy	157,3	158,7	154,1	167,8	157,9	155,4	167,6
	Muži	485,7	481,2	452,6	487,6	511,2	486,3	484,5
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	Ženy	301,8	282,7	233,4	204,9	185,2	168,4	167,1
	Muži	194,0	186,3	159,9	140,0	121,5	106,4	103,0
Zaměstnanci v ozbrojených silách	Ženy	1,0	0,7	0,9	1,6	0,9	1,4	1,9
	Muži	69,9	53,8	55,2	13,1	13,9	15,2	15,8

Zdroj: ČSÚ (2015), vlastní zpracování

Stěžejní skupinou pro tuto bakalářskou práci jsou zákonodárci a řídící pracovníci. Zde zároveň vidíme velmi výrazný genderový rozdíl. Mužů je v tomto odvětví o něco přes 100 tisíc více než žen. Obdobně jsou na tom techničtí pracovníci a odborníci, to lze odůvodnit za pomocí preferencí určitého druhu práce a odvětví, v kterém jsou zainteresovaní spíše muži. Stejně tak převažují muži jakožto zaměstnanci v ozbrojených silách. Na druhou stranu jsou z této tabulky jasně zřetelné obory, které ženy vyhledávají a kam mohly být vytlačeny, a to je odvětví služeb a úřednické práce, kde ženy převládají až o 300 tisíc. Zamezení vstupu žen do určitých pozic je znakem profesní diskriminace, popsané v kapitole číslo 1. Stejně tak vytlačování žen z určitých pozic dokládá studie Havemana (2012). Odvětví, z kterých jsou ženy vytlačovány lze předpokládat dle podílů žen. Tedy zákonodárci a řídící pracovníci, řemeslníci a opraváři, obsluha strojů či zaměstnanci v ozbrojených silách. Samozřejmě zde mohou hrát roli preference žen jak o náročnosti, tak o náplni práce.

4.5 Hrubé měsíční mzdy

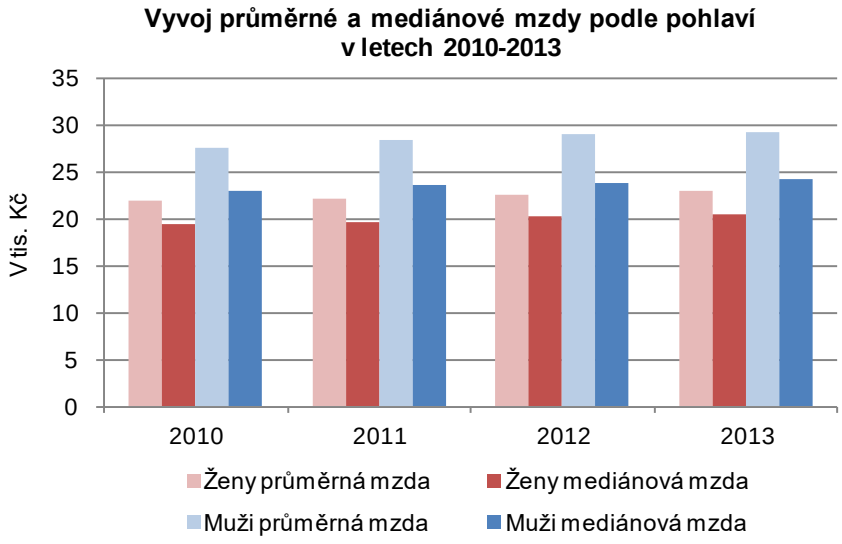
Obecně na trhu práce byla v roce 2015 průměrná hrubá měsíční mzda u mužů o necelých 7 tisíc vyšší než průměrná hrubá měsíční mzda žen. Mediánové hodnoty se poté pohybovaly u mužů na 25 224 Kč, s rozdílem necelých 6 tisíc od hrubých měsíčních mezd žen.

Tabulka č. 4 – Přehled hrubých měsíčních mezd

Pohlaví	Přepočítaný počet zaměstnaných (tis. osob)	Medián (Kč/měsíc)	Průměr (Kč/měsíc)
Muž	1 750,4	25 224	30 771
Žena	1 195,5	19 852	23 394
Relace Ž/M (%)		79	76

Zdroj: MPSV (2015), vlastní zpracování

Graf č. 2 – Vývoj průměrné a mediánové mzdy podle pohlaví



Zdroj: ČSÚ (2014)

Co se týče celkového vývoje mezd, od roku 2010 trh práce zaznamenává mírný nárůst průměrných hrubých mzdových sazeb mužů, průměrné hrubé mzdy žen taktéž rostou ale daleko méně než mzdy mužů. To je znak mzdové diskriminace probírané v kapitole 1. Jedním z důležitých kritérií, které uvádí Edgeworth (1922), je stejná produktivita. Podstatným kritériem by tedy bylo zjistit, zda odlišné mzdy jsou při stejné produktivitě či zda odlišnost mzdových sazeb není důsledkem právě odlišné produktivity pracovníků. Pokud by se jednalo o mzdové rozdíly na základě lišící se produktivity, nebylo by možné hovořit o diskriminaci.

Gender Pay Gap (GPG), procentuální ukazatel, který uvádí Český statistický úřad, je počítán jako relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen a vztahuje se k mediánu mzdy mužů. GPG vycházející z mediánů je neměnný, kolísá mezi hodnotami 15,4 – 16,2 %. Beroucí v potaz extrémní hodnoty, tedy přesun k průměrům, GPG mezi lety 2010 – 2011 vzrostl o 1,5 % a poté následoval mírný pokles (ČSÚ, 2014). Což opět značí značný rozdíl mezi mzdami mužů a žen a tím pádem určité genderové rozdíly, které ukazují na přítomnost mzdové diskriminace žen na trhu práce (viz kapitola 2).

Pro přehled mzdových sazeb vrcholových manažerů poslouží výsledky z roku 2014 v tabulce číslo 5.

Tabulka č. 5 – Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd dle hlavních tříd CZ-ISCO

Zaměstnání	Průměrné hrubé měsíční mzdy				Mediány mzdy			
	Celkem	Ženy	Muži	Ženy/ muži (%)	Celkem	Ženy	Muži	Ženy/ muži (%)
Celkem	**27 002**	**23 421**	**29 858**	**78,44**	**23 078**	**20 888**	**24 904**	**83,87**
Zaměstnanci v ozbrojených silách	26 309	26 839	26 243	102,27	24 896	26 568	24 589	108,05
Zákonodárci a řídící pracovníci	59 276	47 251	64 398	73,37	42 755	37 865	46 386	81,63
Specialisté	38 655	32 558	45 301	71,87	31 138	28 250	37 595	75,14
Techničtí a odborní pracovníci	29 877	26 629	33 235	80,12	27 152	25 025	30 256	82,71
Úředníci	23 122	22 032	26 244	83,95	21 454	20 785	24 335	85,41
Pracovníci ve službách a prodeji	17 204	16 028	19 204	83,46	15 212	14 794	16 618	89,02
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	19 855	18 513	20 955	88,35	19 321	18 030	20 186	89,32
Řemeslníci a opraváři	22 774	17 470	23 651	73,87	21 697	16 385	22 552	72,65
Obsluha strojů a zařízení, montéři	21 804	18 825	22 929	82,10	21 187	18 148	22 536	80,53
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	15 372	13 785	17 514	78,71	14 175	12 862	16 920	76,02

Zdroj: ČSÚ (2015), vlastní zpracování

Data z roku 2014 ukazují na fakt, že muži pobírají výrazně vyšší mzdy v oblasti vrcholového managementu než ženy. Konkrétně v číslech muži pobírali v průměru o necelých sedmnáct tisíc více. Průměrné hrubé měsíční mzdy žen jsou pod celkovým průměrem hrubých měsíčních mezd. Jediné odvětví, kde ženy pobírají vyšší průměrnou hrubou mzdu je odvětví ozbrojených sil, ovšem je potřeba zmínit, že zde je rozdíl téměř minimální a to 600 korun. Zároveň je jasné, že ženy práci v odvětví ozbrojených sil nepreferují a riziko, které tato práce přináší je kompenzováno právě vyšší mzdovou sazbou. U úředních pracovníků je rozdíl mezi celkovou průměrnou hrubou měsíční mzdou a průměrnou hrubou měsíční mzdou žen téměř nepatrný, to značí fakt, že ženy mají větší zastoupení v tomto odvětví a jejich mzdy výrazně ovlivňují celkový průměr. Ženy mají nižší průměrné hrubé měsíční mzdy, konkrétně v průměru pobírají 23 421 Kč, na rozdíl od mužů, jejichž průměrná hrubá měsíční mzda se za rok 2014 vyšplhala na výši 29 858 Kč. Celkový rozdíl v průměru činí 6 437 Kč, přičemž největší propad je právě v oblasti zákonodárců a řídících pracovníků. V 5-ti místných rozdílech se dále pohybuje odvětví

specialistů. Z celkového průměru je patrné, že muži v oblasti specialistů převládají, což také dokládá studie Havemana (2012), kde se hovoří o odvětvích a oborech, kterým více rozumí muži. Jedná se například o IT odvětví či matematické vědy. Ostatní odvětví jsou obdobné, jako je celkový průměr, případně nižší.

Mediánové hodnoty průměrných hrubých měsíčních mezd mezi muži a ženami se celkem liší o 4 000 Kč. Ve vrcholovém managementu vychází rozdíl mediánů na necelých devět tisíc korun. A zároveň skrze veškeré odvětví byly zaznamenány rozdíly nižší než 10 000 Kč. V odvětví ozbrojených sil opět převažují průměrné hrubé měsíční mzdy žen, zde je již rozdíl výraznější a to necelé dva tisíce korun.

5 Faktory ovlivňující zaměstnanost žen

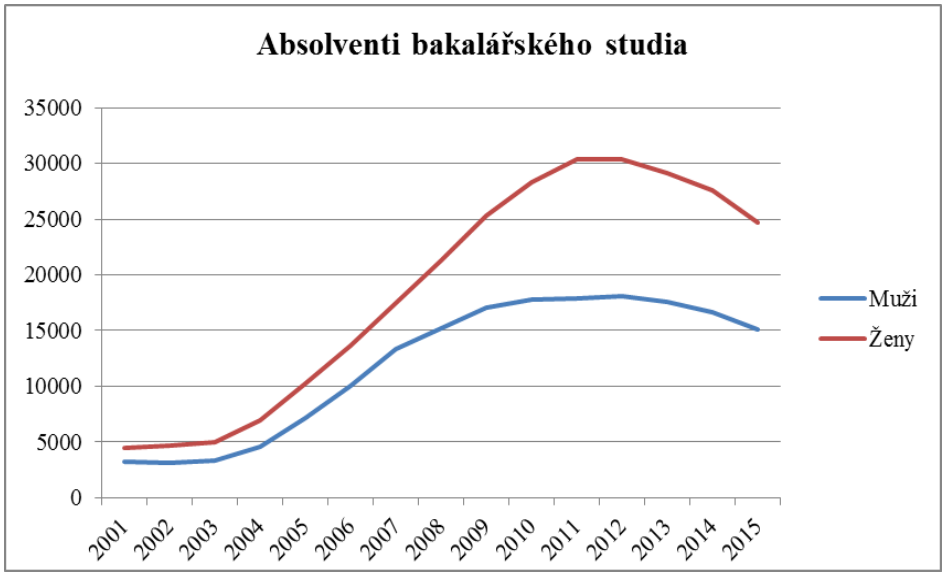
Z předchozích kapitol (kapitola 4 a 5.4) vyplývá, že se v současné době stále setkáváme s menší zaměstnaností žen na trhu práce a s nižším zastoupením žen ve vrcholovém managementu. Tyto genderové rozdíly se týkají i vysoce vzdělaných žen. I ty pracují spíše na pozicích nízkého či středního managementu, dostávají nižší mzdové sazby a mají nižší zodpovědnost a autoritu. Vycházejíc z teorie lidského kapitálu Mincera (1970) či Beckera (1975) se předpokládá, že ženy jsou zastoupeny v menším počtu v top managementu než muži. Důvody jsou předpoklady o nižším vzdělání, preferenci jiného druhu práce a menších zkušeností (Haveman & Beresford, 2012). Avšak menší zastoupení žen v řídících pozicích je částečně zapříčiněno i chováním jiných zaměstnanců, zaměstnavatelů či firem. Ženám je obecně nabízeno méně možností postupu, automaticky se předpokládá jejich odchod na mateřskou dovolenou a obecně jsou některá místa předem uvažována jen pro muže (Dudová, a další, 2006). Nerovnoměrné zastoupení žen může být vysvětleno za pomocí různých vlivů, genderových rolí a stereotypů, které budou prodiskutovány v následující kapitole.

5.1 *Vzdělání*

V souvislosti s vývojem vzdělání v dnešní době se stále se více setkáváme s pozicemi, které dříve obsazovali pracovníci bez vysokých škol a vystudovaná univerzita byla vnímána jako prestiž a otevírala bránu do vyšších pracovních pozic. Dnes i nižší pozice, kde není potřeba větších znalostí, jsou obsazovány absolventy z vysokých škol. To je připisováno nejenom kvantům absolventů, ale taktéž volným pracovním pozicím (Haveman & Beresford, 2012).

Nejdříve je vhodné se podívat na vývoj počtu absolventů bakalářského, magisterského a doktorského studia, ke kterému poslouží následující grafy.

Graf č. 3 – Počet absolventů bakalářského studia

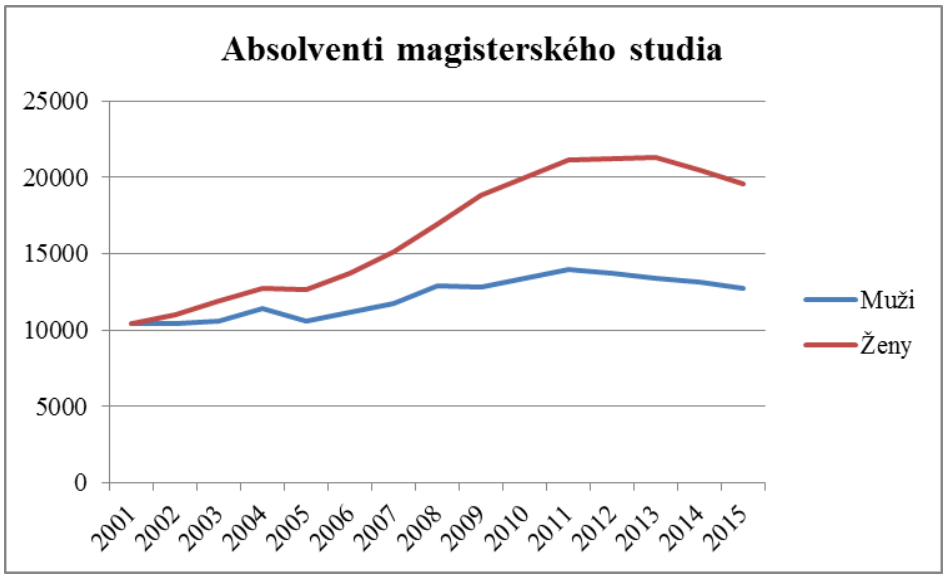


Zdroj: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2016), vlastní zpracování

Od roku 2001 byl zaznamenán značný nárůst absolventů bakalářského studia, od roku 2007 se začínaly nůžky více otevírat a rozdíly mezi muži a ženami začaly být výraznější. S rokem 2008 počet mužských absolventů spíše stagnoval, na rozdíl od žen, kde počet stále výrazně stoupal a vrcholným byl rok 2011, kde absolventek bakalářského studia bylo 30 405. Následně v období 2012 – 2015 klesal počet jak absolventek, tak absolventů. Stále setrvává značný rozdíl mezi počtem žen a mužů, od roku 2010 se tento rozdíl pohyboval kolem 10 000. Ročník 2015 v závěru přinesl 15 148 absolventů a 24 664 absolventek bakalářského studia. Převaha žen v bakalářském studijním programu může být zapříčiněna volbou žen pouze pro bakalářské studium, kdežto muži volí magisterské či doktorské programy. Ženy mohou volit jen tříleté studium z důvodu plánované mateřské

dovolené. Dalším vysvětlení může být, že muži jednoduše ve studiu nepokračují a spíše začínají pracovat na hlavní pracovní poměr a studiu se nevěnují.

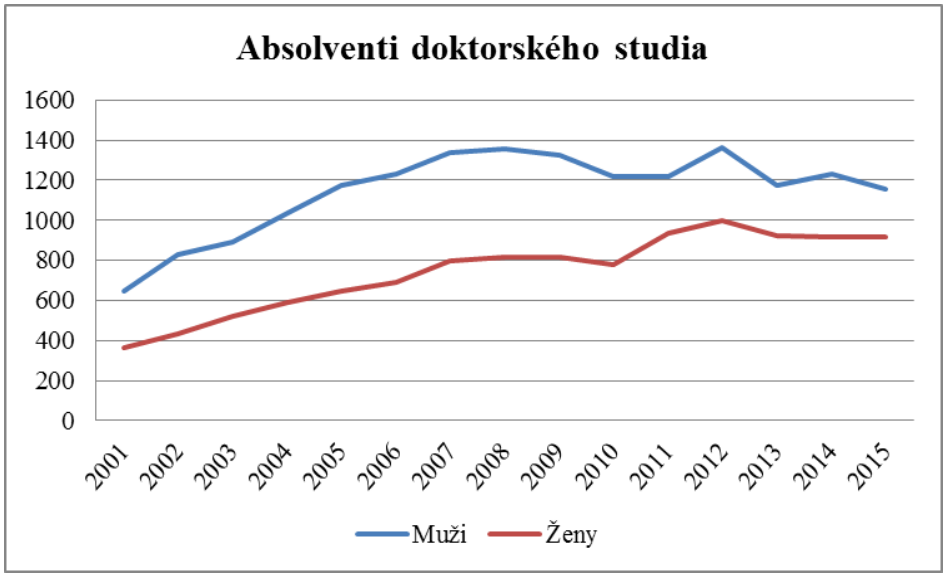
Graf č. 4 – Počet absolventů magisterského studia



Zdroj: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2016), vlastní zpracování

Počet absolventů magisterského studia je celkově nižší než studia bakalářského. Co se rozdílu mezi muži a ženami týče, obdobně jako u bakalářského studia, počet absolventek převažuje nad počtem absolventů. Tento fakt stále ukazuje na vyšší vzdělanost žen a tedy na vyšší nároky žen, co se studia týče. Muži jednoduše mohou preferovat práci před vzděláním či se věnovat jiným studijním programům jako je například MBA. Současný stav absolventů magisterského studijního programu je 12 754, absolventek 19 561.

Graf č. 5 – Počet absolventů doktorského studijního programu



Zdroj: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2016), vlastní zpracování

Doktorské studium již není tolik rozsáhlé ani u jednoho z pohlaví. Avšak u doktorského studijního programu je vyšší počet absolventů, rozdíl není příliš dramatický jako u předchozích studijních programů, v průměru muži převládají o 200 absolventů nad ženami. Zde již může být odůvodnění převahy mužů jednak preferencí mužů studovat postgraduální studium či fakt, že ženy na dlouhý a náročný doktorský studijní program nemají čas, jelikož se chtějí věnovat rodině či práci.

Z grafů 3, 4, 5 vyplývá, že nejméně rozsáhlé vzdělání je doktorské. V celkovém součtu absolventů všech třech studijních programů převažují ženy. Ženy by tedy dle dosaženého vzdělání měly být vzdělanější a kritérium vzdělání by nemělo negativně ovlivňovat zaměstnanost žen v top managementu.[1]

Tabulka č. 6 – Nezaměstnanost žen dle vzdělání

	1993	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Základní a bez vzdělání	8,7	9,6	20,1	24,4	23,6	21,5	25,9	24,8	20,9
Střední bez maturity	5,8	5,1	12,1	12,9	11,4	10,5	10,9	11,7	10,1
Střední s maturitou	4,0	3,0	7,9	6,2	5,9	5,9	5,8	6,1	5,9
Vysokoškolské	2,2	1,9	3,7	2,7	3,0	3,2	3,4	3,4	3,4

Zdroj: ČSÚ (2015), vlastní zpracování

[1] Problematika překvalifikovanosti by vzhledem k nízkému počtu absolventek v rámci doktorského studia neměla být při ucházení o místo na vrcholové pozici problémem.

Dalo by se předpokládat, že vyšší vzdělání by mělo napomoci k snazšímu hledání pracovních příležitostí a tedy by mělo vést k nižší nezaměstnanosti. Nezaměstnanost žen se základním vzděláním či bez něj od roku 1993 rapidně narostla z 8,7% na necelých 21%. Nezaměstnanost žen se středním vzděláním bez maturity je o polovinu nižší, konkrétně 10,1%. O další necelou polovinu je nižší nezaměstnanost žen se středním vzděláním s maturitou, s naprosto stejným průběhem jako u nezaměstnanosti předešlých dvou skupin. Nezaměstnanost s vysokoškolským vzděláním taktéž rostla, do roku 2000 se vyšplhala na 3,7%, což v porovnání s nezaměstnaností 20% u žen bez vzdělání či jen se základním tvoří značný rozdíl. Zajímavostí ovšem je, že se jedná o jedinou ze 4 skupin, kde se od roku 2010 nezaměstnanost změnila jen o 0,4%. Čili poměrně stabilní nezaměstnanost za poslední část pozorovaného období. Což naznačuje situaci, že nejpočetnější skupinou zaměstnaných jsou vysokoškolsky vzdělaní.

Tabulka níže ukazuje naopak nezaměstnanost mužů při dosaženém stupni vzdělání. Kromě první skupiny čili muži bez vzdělání či se základním, si muži v zaměstnanosti stojí značně lépe. Nezaměstnanost mužů při základním vzdělání či bez něho nejdříve rostla, poté začala klesat a v roce 2012 vystoupala na závažných 31,6%, v roce 2014 již byla nižší a to kolem 23%. Nezaměstnanost mužů se středním vzděláním bez maturity nedosahuje tak vysokých čísel jako u žen. Ani v jednom ze sledovaných období se muži nedostali na deseti procentní nezaměstnanost a jejich vrcholem byla nezaměstnanost 7,3% v roce 2000. Nezaměstnanost ve třetí skupině u mužů nedosáhla ani 5% v žádném ze sledovaných období a od roku 2010 opět klesala. Muži s vysokoškolským vzděláním jsou na tom opět lépe než ženy. Což vysvětluje i situaci vyššího zastoupení mužů ve vrcholovém managementu. V posledním pozorovaném období, tedy 2014, tato nezaměstnanost činila 2,4% a stejně jako u žen od roku 2010 spíše kolísala a nebylo zaznamenáno výrazných změn.

Tabulka č. 7 – Nezaměstnanost mužů dle dosaženého vzdělání

Muži	1993	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Základní a bez vzdělání	9,3	12,6	25,4	30,0	26,8	28,0	31,6	26,5	23,4
Střední bez maturity	3,1	3,0	7,3	6,8	7,0	6,3	6,4	6,6	5,8
Střední s maturitou	2,5	2,0	4,7	3,9	4,7	4,1	4,1	4,5	3,6
Vysokoškolské	1,8	0,8	2,2	2,1	2,6	2,4	2,4	2,2	2,4

Zdroj: ČSÚ (2015), vlastní zpracování

V porovnání s počtem vysokoškolsky vzdělaných mužů a žen, kde převažují na počet ženy, je evidentní, že nabídka práce žen s bakalářským či magisterským titulem je vyšší a i to může být důvodem pro vyšší nezaměstnanost. Pokud uvažujeme, že vysokoškolsky vzdělaných žen bylo v roce 2014 čtyřicet pět tisíc sto čtyřicet a mužů 29056, je evidentní, že trh práce byl přesycen ženami o více než deset tisíc pracovnic s vysokoškolským vzděláním. Zastoupení žen ve vrcholovém managementu by tedy dle dosaženého vzdělání mělo být vyšší. Samozřejmě mohou hrát roli další faktory, jako například jakou vysokou školu absolventi vystudovali či předchozí zkušenosti, které bohužel nelze zjistit z počtu absolventů.

5.2 Věková skupina

I přesto, že věk by neměl být rozhodujícím faktorem při najmutí pracovníka na určitou pozici, zaměstnavatelé na věk často hledí. Mnohokrát je věk spojován s pracovními zkušenostmi, ať už v negativním či pozitivním smyslu. Věkem uchazeče se také zaměstnavatel řídí při pohledu do budoucna, jak dlouho by u něho pracovník mohl pracovat, než dosáhne důchodového věku či zda není příliš mladý na to, aby vzbuzoval respekt u podřízených. U ženy se přihlíží na věk z hlediska blížící se rodiny a jejího odchodu na mateřskou dovolenou.

Tabulka č. 8 – Míra nezaměstnanosti žen dle věkových skupin v procentech

Věková skupina	1993	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
15 - 19	13,9	14,4	37,6	42,2	40,2	44,6	43,6	47,6	38,5
20 - 24	8,0	6,2	13,8	15,7	16,1	15,1	16,7	17,0	14,9
25 - 29	8,9	8,5	13,7	11,7	10,2	9,4	10,0	8,4	8,5
30 - 34	5,9	5,5	13,6	10,9	10,0	8,9	9,4	10,6	9,4
35 - 39	4,2	3,8	9,1	9,3	7,6	7,9	8,1	9,2	7,8
40 - 44	3,8	3,4	8,5	8,0	7,2	6,4	6,9	6,7	6,3
45 - 49	2,9	2,9	8,4	7,4	6,1	6,2	6,0	6,2	5,9
50 - 54	2,6	2,4	7,5	9,0	7,6	7,1	7,1	6,5	5,8
55 - 59	4,5	3,9	5,2	6,5	7,2	6,4	6,8	7,1	6,1
60 +	6,4	3,7	5,6	4,6	3,2	2,8	3,1	3,0	2,4

Zdroj: ČSÚ (2015), vlastní zpracování

Není nikterak překvapující, že skupinou s nejvyšší nezaměstnaností byla v roce 2014 věková skupina 15 – 19 let, tedy s největší pravděpodobností studentky, které vyhledávají většinou příležitostné brigády, nanejvýš částečné úvazky a některé nevyhledávají práci zcela žádnou. Věková skupina 20 – 24 let je druhou nejpočetnější, kde dívky většinou začínají hledat práci po škole a i z této sazby je evidentní, že to může

mnohdy působit určité potíže. Třetí skupinou s nejvyšší nezaměstnaností těsně pod 10% jsou ženy ve věku 30 – 34. Zde se stále můžeme setkat s jakýmisi předsudky ze strany zaměstnavatele a obavami, že žena nastoupí v brzké době na mateřskou dovolenou. Poté začíná nezaměstnanost klesat, kde v rozmezí 40 – 59 let je zde minimální rozdíl a ve věku 60 byla nezaměstnanost pouhých 2,4%. Oproti období 1993 – 1999 se do roku 2014 míra nezaměstnanosti zdvojnásobila, a to skrze všechny věkové skupiny kromě skupiny 25 – 29 let.

Tabulka č. 9 – Míra nezaměstnanosti mužů dle věkových skupin v procentech

Věková skupina	1993	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
15 - 19	10,1	12,1	30,2	44,6	38,6	39,9	48,3	40,1	35,8
20 - 24	5,3	5,2	14,5	15,8	15,8	15,7	16,7	16,7	12,8
25 - 29	3,0	3,4	6,5	6,4	8,8	6,8	8,2	7,9	6,7
30 - 34	3,1	2,6	6,0	4,2	3,8	4,3	4,5	5,0	4,9
35 - 39	2,5	3,0	5,6	4,5	3,9	3,3	3,7	3,8	3,8
40 - 44	2,3	2,5	5,6	4,9	4,1	4,0	3,4	3,8	2,7
45 - 49	2,5	2,0	5,8	5,7	5,6	4,7	4,4	4,1	4,2
50 - 54	1,6	1,9	6,0	6,1	5,7	5,3	5,1	5,2	4,2
55 - 59	1,8	1,8	5,2	5,3	7,5	6,8	6,5	5,8	4,9
60 +	6,2	4,5	3,2	2,2	3,3	3,0	3,7	3,7	3,4

Zdroj: ČSÚ (2015), vlastní zpracování

Míra nezaměstnanosti u mužů je nižší než míra nezaměstnanosti u žen, výjimkou je poslední věková skupina 60+, zde je nezaměstnanost o 1% vyšší než u žen. Obdobně jako u žen i u mužů byl zaznamenán rapidní nárůst nezaměstnanosti do roku 2000. Tento nárůst lze připsat zrušení některých ze státních podniků, a tím pádem poklesu počtu pracovních míst. Během tohoto období měnila řada pracovníků své profesní zaměření, rostla práce v průmyslu a ve službách, naopak upadala práce v zemědělství. Zároveň se zvýšil počet zahraničních pracovníků a následoval pokles pracujících českých pracovníků v zahraničí. Mezi lety 1996 – 1998 se výrazně snížil počet volných pracovních pozic a to z původních 98,9 tisíc míst na 37,6 tisíc. Narůstaly rizikové skupiny v podobě nekvalifikovaných pracovníků, absolventů škol, žen s dětmi a počet handicapovaných osob (MPSV, 2005). Největší hrozbou byla nezaměstnanost mladých lidí, tedy skupina 15 – 29 let, která rapidně vzrostla a i v roce 2014 stále zůstávají s nejvyššími mírami nezaměstnanosti.

S věkem 30 let a více je u mužů zaznamenána nezaměstnanost k roku 2014 v rozmezí od 2,7% do 4,9%. A většinou jsou to jedny z nejnižších hodnot od roku 2000.

Celkově nižší míry nezaměstnanosti skrze věkové skupiny, napříč pohlavími, jen potvrzují, že zaměstnanost mužů převládá nad zaměstnaností žen.

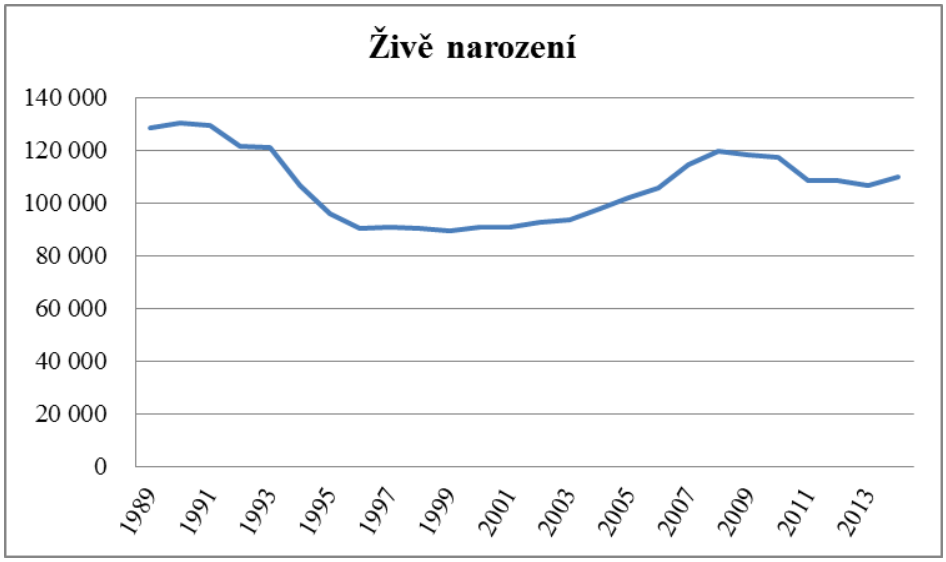
5.3 Pracovní zkušenost

Důležitým kritériem, podle kterého se zaměstnavatel rozhoduje, je předešlá pracovní zkušenost. Pracovní zkušenost čerstvého absolventa většinou bývá minimální až nulová, pokud při svém studiu nepracoval, neabsolvoval praxi či se nezúčastnil stáže. Taktéž pracovní zkušenost žen po mateřské dovolené nemusí být příliš pestrá, pokud se ženě dítě narodilo po či při jejím studiu (Haveman & Beresford, 2012). Neměla tedy dostatek prostoru, který by věnovala profesní kariéře a růstu pracovních zkušeností. Zaměstnavatel ovšem nezohledňuje situaci, že uchazeč je příliš mladý na to, aby získal jím požadované pracovní zkušenosti, či nepřemýšlí nad tím, že matka po mateřské dovolené, před tím nikterak zvlášť nepracující, nemohla dosáhnout potřebné praxe.

5.4 Počet dětí

Dalším faktorem ovlivňující zaměstnanost žen je počet dětí. Celkově zaměstnavatel přihlíží na situaci, zda žena již rodinu má či je v takovém věku, kdy lze očekávat, že si děti v blízké době pořídí. Toto kritérium lze považovat za diskriminaci, a to i z pohledu zákona. Na druhou stranu je velmi těžko prokazatelné, že se zaměstnavatel při výběru uchazeče rozhodl pro muže, kvůli rodinnému stavu ženy. U žen s dětmi zaměstnavatel počítá, že nejsou plně flexibilní, pokud dítě onemocní, žena bude žádat o dovolenou ať už placenou či neplacenou a z pohledu zaměstnavatele je tedy snazší najmout za pracovníka muže.

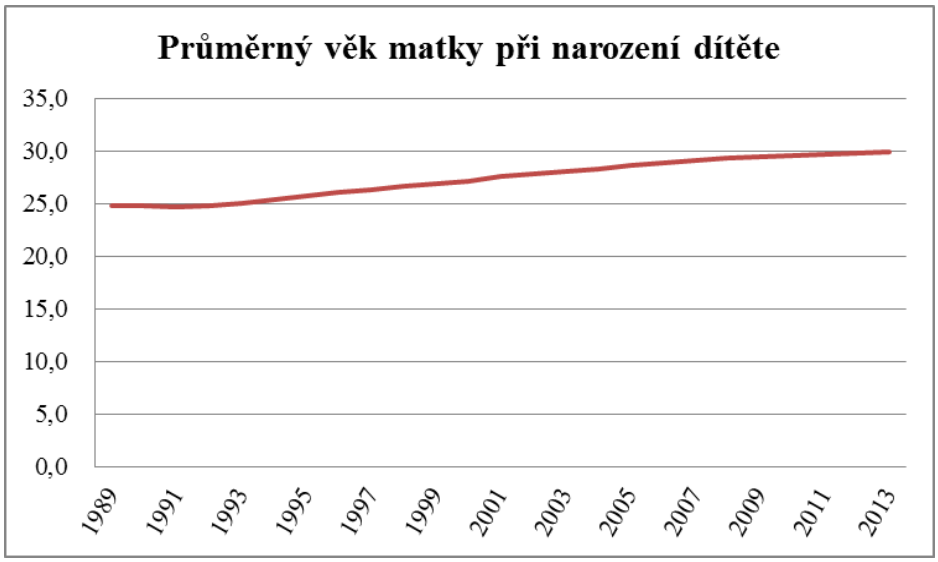
Graf č. 6 – Vývoj počtu narozených dětí



Zdroj: ČSÚ (2014), vlastní zpracování

Z následujícího grafu lze vyčíst, že počet narozených dětí od roku 1989 klesal až do roku 1996, poté počet narozených kolísal kolem devadesáti tisíc a s rokem 2002 začal počet narozených stoupat. Následně v roce 2011 počet narozených dětí poklesl a posledním údajem za rok 2014 je 109 860 narozených dětí. V návaznosti na grafy, které byly uvedeny v předchozích kapitolách lze ukázat, že v době, kdy klesal počet dětí tedy období 1996 – 2002 byla také nižší nezaměstnanost žen. S růstem počtu dětí, zároveň rostla nezaměstnanost žen. Lze se tedy domnívat, že nárůst narozených dětí může mít vliv na nárůst nezaměstnaných žen.

Graf č. 7 – Průměrný věk matky při narození dítěte



Zdroj: ČSÚ (2014), vlastní zpracování

Zajímavým ukazatelem je taktéž průměrný věk matky při narození dítěte, který nám ukazuje graf číslo 7. Průměrný věk matky při narození dítěte roste. Z původního věku 25 let se v roce 2013 dostáváme na věk téměř 30 let. Věk, kdy ženy zakládají rodiny se zvyšuje jednak z důvodu dokončení studia, ale taktéž z důvodu kariérního postupu případně nějakého obecného přesvědčení.

V rámci této podkapitoly je taktéž zapotřebí vymezit tři typy žen, ženy orientované na rodinu, které volí nenáročné pracovní pozice a nikoli pozice ve vrcholovém managementu, právě kvůli intenzivní orientaci na rodinu. Druhou skupinou jsou ženy adaptabilní, ty chtějí část svého života věnovat péči o děti a následně své vlastní kariéře. Poslední skupinou jsou ženy, které jsou orientované čistě na práci. Tyto ženy zůstávají na své manažerské pozici i s dětmi, často odcházejí jen na zkrácenou, nutnou mateřskou dovolenou a poté využívají druhých pro pomoc s péčí o děti. Muži naopak s dětmi tráví večery po práci a víkendy a nijak tedy neovlivňují jejich pracovní dobu (Dudová, a další, 2006).

5.5 Částečné úvazky

Jednou z možností, jak vyřešit problém s časovou flexibilitou, jsou částečné úvazky. Tedy práce na kratší pracovní dobu než 40 hodin týdně. Zaměstnankyně či zaměstnanec, který pečuje o dítě mladší 15 let či matka na mateřské dovolené, má na částečný pracovní úvazek právní nárok. Zaměstnanec následně obdrží plat, který odpovídá poměrné části dle odpracovaných hodin. Výhodou částečného úvazku je různorodost časového rozvržení, například 4 hodiny denně či pracovní doba od 8:00-12:00. Zaměstnanci zároveň nesmí být přikázána práce přes čas. (Zákon č. 262/2006 Sb.)Nízký výskyt částečných úvazků ve vrcholovém managementu, může být vysvětlením nižšího výskytu žen v řídících pozicích, které tyto úvazky často preferují.

Pro přehled částečných úvazku mezi muži a ženami, poslouží následující tabulky.

Tabulka č. 10 – Muži pracující na částečný úvazek dle klasifikace zaměstnání v %

Muži	1993	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Zákonodárci a řídící pracovníci	2,6	2,4	2,0	1,3	2,4	1,2	1,4	2,3	2,4
Specialisté	10,7	14,4	9,6	12,3	18,0	14,4	16,9	20,5	20,3
Techničtí a odborní pracovníci	9,1	9,4	9,3	9,8	17,1	14,0	13,6	13,5	13,2
Úředníci	5,3	4,5	3,5	3,3	3,6	4,2	4,4	5,0	4,8
Pracovníci ve službách a prodeji	5,9	7,4	3,3	4,8	7,4	11,2	14,2	16,1	16,8
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	1,6	2,1	1,1	1,0	1,9	1,6	1,8	2,1	2,4
Řemeslníci a opraváři	19,8	18,8	12,3	8,8	12,1	11,3	12,9	14,1	15,3
Obsluha strojů a zařízení, montéři	7,7	6,8	4,2	4,8	7,9	5,1	6,2	6,6	7,7
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	18,1	16,5	13,3	11,0	11,8	6,5	9,8	10,8	8,7
Zaměstnanci v ozbrojených silách	-	.	-	-	-	-	-	-	-

Zdroj: ČSÚ (2015), vlastní zpracování

Největší zastoupení mužů na částečný úvazek je 20,3%, a to u specialistů. Dalším odvětvím jsou služby a prodej, kde k roku 2014 bylo necelých 17% zaměstnáno na částečný úvazek. Což jsou klasická odvětví pro částečné úvazky, případně brigády. Obecně zaměstnanost na částečný úvazek od roku 1993 vzrostla, u některých odvětví došlo k překlenutí z jednoho do druhého, ale částečné úvazky jsou nyní častější. To lze připsat také tomu, že na částečné úvazky často nastupují studenti, kteří chtějí získat praxi při svém studiu. Není překvapující, že nejméně frekventovanou skupinou na částečné úvazky jsou zákonodárci a řídící pracovníci.

Tabulka č. 11- Ženy pracující na částečný úvazek dle klasifikace zaměstnání v %

Ženy	1993	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Zákonodárci a řídící pracovníci	1,1	2,2	3,0	4,2	2,9	2,3	2,5	3,3	2,7
Specialisté	15,9	19,8	20,6	21,2	30,1	32,2	39,5	46,7	45,2
Techničtí a odborní pracovníci	30,3	33,0	30,6	36,1	52,2	27,6	30,2	28,8	33,7
Úředníci	23,1	22,9	22,6	25,2	25,9	33,6	33,0	38,0	35,6
Pracovníci ve službách a prodeji	51,7	53,8	41,7	34,2	41,2	52,8	49,7	62,8	56,9
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	2,3	3,9	1,5	1,7	1,1	1,7	0,8	2,2	1,4
Řemeslníci a opraváři	20,6	17,9	12,4	5,2	5,6	6,2	6,1	7,5	6,4
Obsluha strojů a zařízení, montéři	9,2	11,4	6,9	4,9	6,1	5,1	4,3	4,5	5,5
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	66,7	60,4	47,7	43,3	41,4	34,2	35,2	41,6	37,4
Zaměstnanci v ozbrojených silách	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Zdroj: ČSÚ (2015), vlastní zpracování

U žen jsou částečné úvazky výrazně častější než u mužů. Důvodem může být jednak opět práce při studiu, ale taktéž nedostatečná časová flexibilita kvůli rodině. Markantně převládá skupina pracovníků ve službách a prodeji, kde je téměř 57% žen zaměstnáno na částečný úvazek. Stejně jako u mužů je u žen zaznamenán nárůst částečných úvazků s tím, že na počátku sledovaného období byla nejfrekventovanější skupinou skupina pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, která opadla, a naopak vzrostly částečné úvazky v jiných druzích zaměstnání.

6 Analýza vnímané diskriminace

Cílem práce je vyhodnocení genderových rozdílů a míry vnímané diskriminace (přímé i nepřímé) napříč vrcholovými pozicemi, a to prostřednictvím dotazníkového šetření. Reprezentativní vzorek tvoří muži a ženy ve vrcholových pozicích, kde je možné se setkat s určitou mírou vnímané diskriminace i s nerovnými příležitostmi, viz kapitola 4. Vedlejší skupinou respondentů jsou muži a ženy v pozicích nižších, kteří mohou pociťovat diskriminaci v podobě neumožnění kariérního postupu.

6.1 Metoda

Zvolenou metodou pro zjištění vnímané diskriminace bylo dotazníkové šetření, které je součástí přílohy této práce. Dotazník byl primárně směřován na muže a ženy ve vrcholových pozicích. Doplňující skupinou byli muži a ženy na nižších pracovních pozicích, kteří se mohou cítit diskriminovaní na základě svého pohlaví v takovém smyslu, že jim nebyla umožněna možnost kariérního postupu.

Inspirací pro sestavený dotazník byla studie Dudové, Křížkové a Fischlové (2006) zaměřená na gender v managementu a to především otázky, které pokládaly v rámci hloubkových rozhovorů.[2] Studie těchto se ale nedotazovala na hrubé měsíční mzdy, věk, či vzdělání dotazovaných. Jak již značí chybějící informace, práce byla spíše zaměřena na psychologii než na ekonomii, nezohledňuje pojetí diskriminace napříč ekonomickými teoriemi. Inspirací pro kritéria, na které by bylo vhodné se dotazovat, byla také studie Havemana (2012) a dále Bobbitt-Zehera (2011), která ale nebyla zaměřena na diskriminaci skrze vrcholové pozice, nýbrž na diskriminaci žen na trhu práce obecně. Mnou provedené dotazníkové šetření bylo rozšířeno o uvedení výše hrubé měsíční mzdy na základě teorie Beckera (1957). Dále bylo zahrnuto více dotazů týkající se pocitu znevýhodnění a v rámci dotazníku jsem se také dotazovala na zkušenosti s narážkami či sexuálním obtěžováním. Posledním doplněním byl poměr mužů a žen na pracovišti, kde jsem předpokládala, že i složení pracovního kolektivu, by mohlo mít určitý vliv na míru diskriminace.

První část dotazníku byla věnována základnímu rozdělení respondentů čili podle pohlaví, věku, současně zastávané pozice, hrubé měsíční mzdy, odvětví a sektoru, ve kterém respondent pracuje. Druhá část se věnuje vymezení kritérií, které mohou ovlivnit současnou pozici pracovníka, tj. dosažené vzdělání, délka praxe, ale také počet dětí. Poslední část se zabývá právě vnímanou diskriminací, skládá se z přímých otázek týkající se diskriminace na základě pohlaví a je možné uvést diskriminaci přímou i nepřímou.

[2] Dotazy jako např. Lze odhalit nějaké podobnosti a odlišnosti v kariérních drahách mužů a žen na řídících pozicích? Liší se muži a ženy na řídících pozicích v tom, zda a kolik chtějí mít dětí? Je připravenost mužů a žen pro výkon manažerského povolání srovnatelná? Existují mezi nimi rozdíly ve vzdělání a v ochotě učit se nové věci? Jak hodnotí muži a ženy spolupráci s druhým pohlavím? Setkávají se ženy (a muži) v manažerské práci se znevýhodňováním a diskriminací? Jakého druhu?

6.2 Data

Výzkumný soubor se skládal z mužů a žen ve vrcholových pozicích náhodně vybraných firem, ale taktéž z pracovníků na pozicích nižších, kde lze poukázat na neumožnění kariérního růstu. Respondentům byl zaslán dotazník 05. 04. 2016 v elektronické podobě skrze e-mailovou adresu a byl k dispozici po dobu 10 dnů. Vyplňování dotazníku probíhalo anonymně, z důvodu uvádění výše hrubé měsíční mzdy. Bylo osloveno 5 nejmenovaných firem z oblasti obchodu, financí a právních služeb, které si nepřejí být uvedeny. Všechny firmy sídlí v Praze. Návratnost dotazníku byla 62%, konečný počet respondentů byl 138.

6.3 Výsledky dotazníkového šetření

Celkově se dotazníkového šetření zúčastnilo 138 respondentů, z toho 56,5% tvořily ženy. Z celkového počtu žen bylo osloveno 33 žen ve vrcholových pozicích a 45 žen na pozicích nižších. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 31 mužů z oblasti vrcholového managementu a 29 vykonávajících nižší pracovní pozice.

Tabulka č. 12 – Věková struktura respondentů

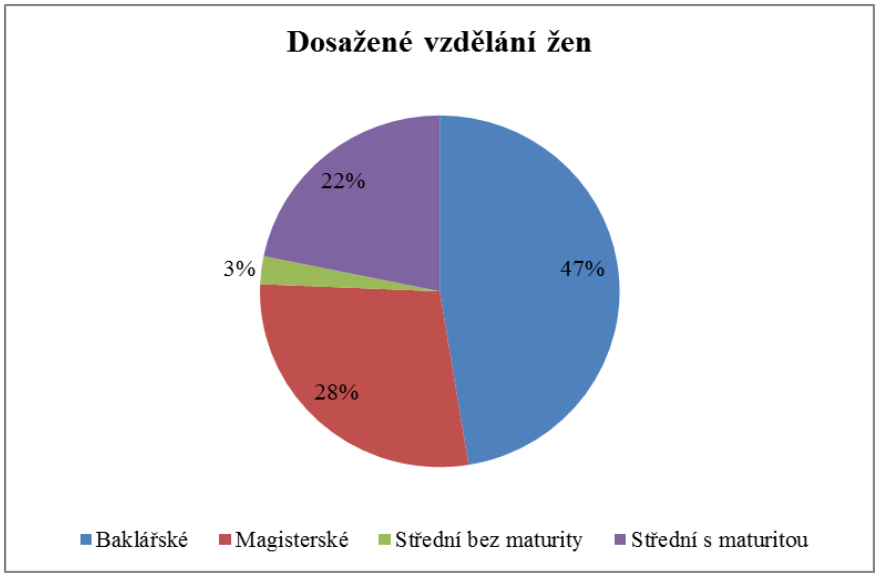
Pohlaví	18-25	26-30	31-40	41-50	51+
Muži	9	21	18	7	5
Ženy	15	16	16	16	9

Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

Tabulka 12 ukazuje, že největší zastoupení respodentů bylo ve věkovém rozpětí 26 – 40 let, což je průměrné věkové rozpětí zaměstnaných osob.

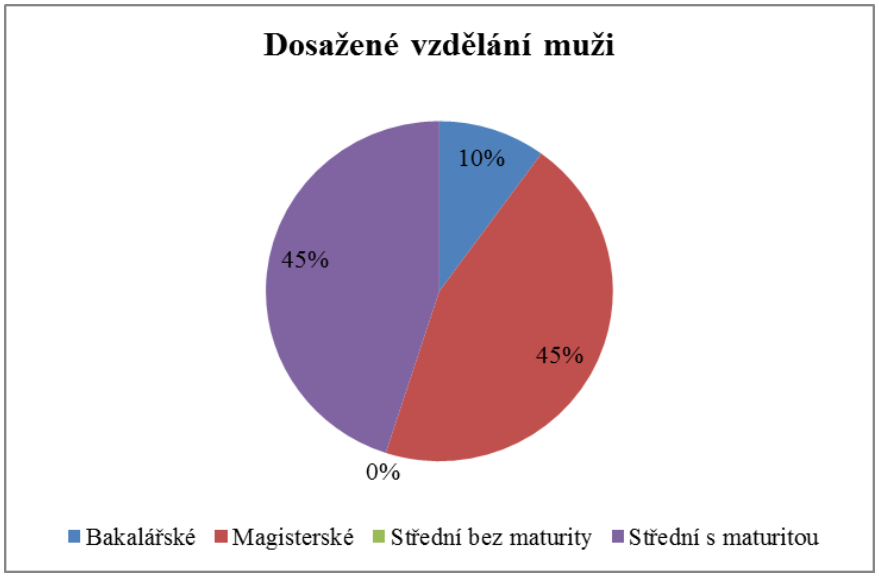
83% respondentů pracuje v soukromém sektoru, pouhých 17% respondentů se pohybuje ve veřejné správě. Nejčastěji uváděným odvětvím výkonu práce byl obchod, v zápětí finanční a právní služby. Všechny tyto odvětví byly vyvážené počtem mužů a žen, ovšem v oblasti finančních služeb převládaly ženy.

Graf č. 8 – Dosažené vzdělání žen



Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

Graf č. 9 – Dosažené vzdělání mužů

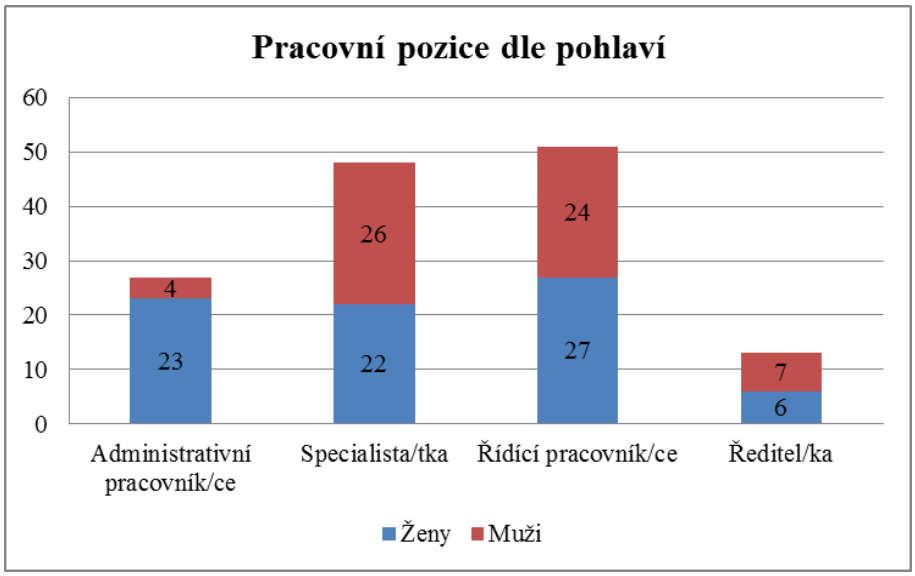


Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

Výstupy dosaženého vzdělání znázorňují grafy 8 a 9. Z celkového počtu 78 žen, bylo u 47% dosaženo bakalářského vzdělání. Zatímco mužů s bakalářským titulem je pouhých 10%. Dosažené magisterské vzdělání uvedlo 28% žen oproti 45% mužům. U mužů byl taktéž zaznamenán větší počet těch, jejichž dosažené vzdělání bylo střední s maturitou, a to i u takových respondentů, kteří zastávali vrcholové pozice. Konkrétně se

jednalo o 22% z celkového počtu mužů, kteří zastávali funkci ve vrcholovém managementu.

Graf č. 10 – Pracovní pozice dle pohlaví



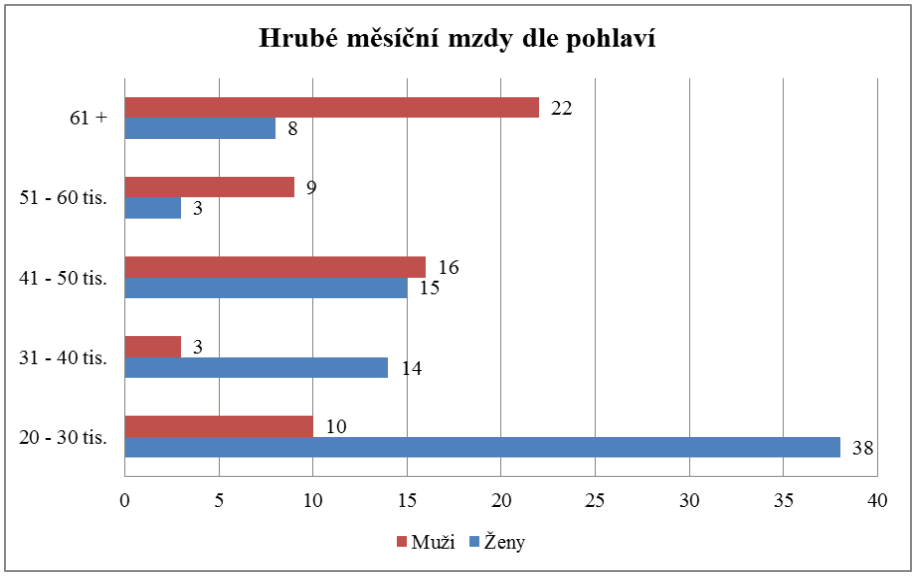
Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

Graf výše znázorňuje současnou pracovní pozici respondentů. 23 žen uvedlo jako svou pozici administrativní pracovnici, případně asistentku, z čehož lze usuzovat, ženy výrazně převažují na úřednických pozicích a muži zastávají spíše odbornější pozice. Počet řídících pracovníků a pracovnic je na počet obdobný. Důvodem může být i fakt, že dotazníkové šetření bylo na vrcholové pracovníky směřováno, a proto tvoří značnou část.

6.4 Hrubé měsíční mzdy

Jak již bylo uvedeno v předchozích kapitolách, jedním z relevantních měřítek diskriminace je výše hrubých měsíčních mezd, proto byla jedna otázka věnována taktéž tomuto kritériu a výsledky jsou znázorněny v grafu níže.

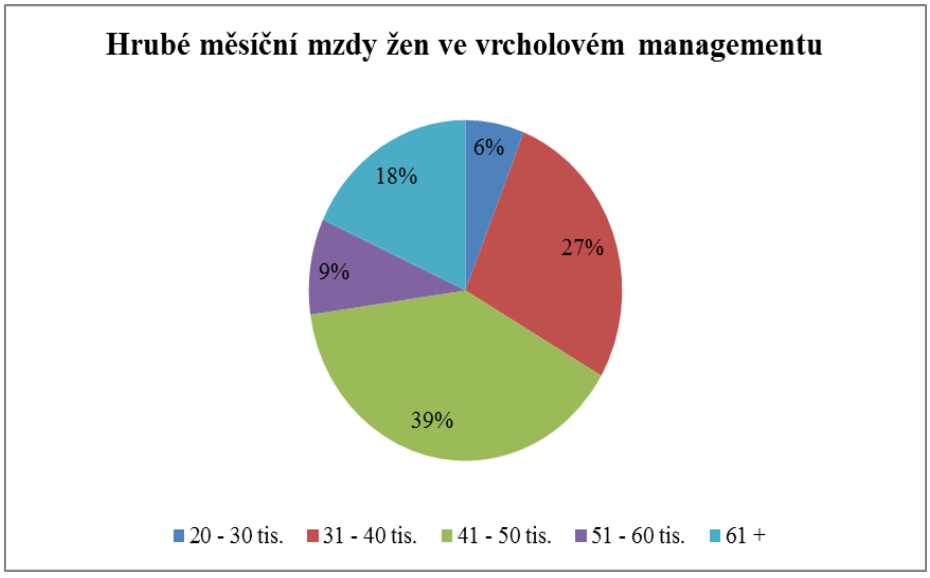
Graf č. 11 – Hrubé měsíční mzdy dle pohlaví



Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

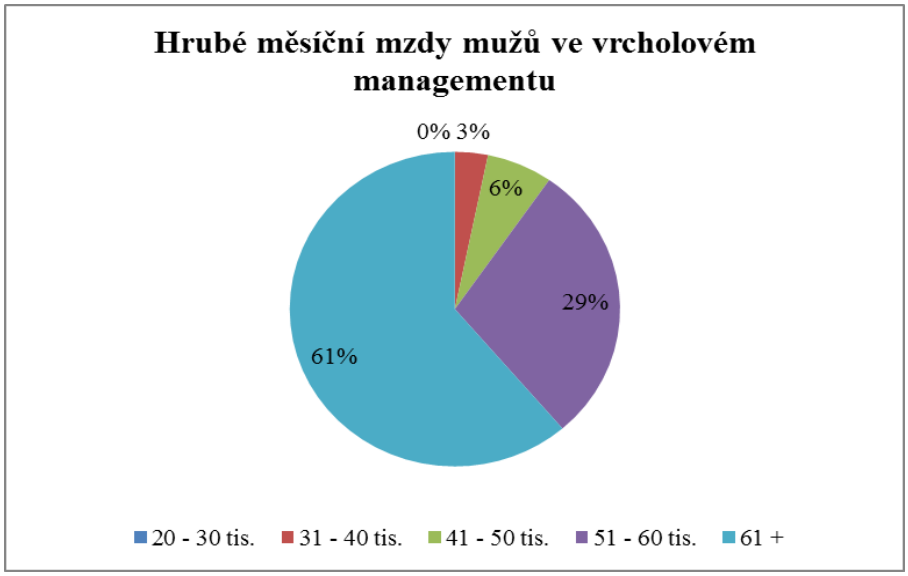
Výše hrubých měsíčních mezd je v souladu s předpoklady, které jsou uvedené v kapitole 4.5, 49% žen z mého vzorku pobírá hrubou měsíční mzdu v rozmezí 20 – 30 tisíc, což odpovídá průměrné mzdě změřené za rok 2015. A i v této skupině lze nalézt specialistky, dokonce dvě ženy uvedly, že tuto mzdu pobírají na řídící pozici. Ve vrcholovém managementu (graf 12, 13) se hrubé měsíční mzdy žen pohybovaly nejčastěji v rozmezí 41 – 50 000 Kč. Kdežto u mužů převažovaly hrubé měsíční mzdy 61 000 Kč a více.

Graf č. 12 – Hrubé měsíční mzdy žen ve vrcholovém managementu



Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

Graf č. 13 – Hrubé měsíční mzdy mužů ve vrcholovém managementu



Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

K porovnání rozdílů mezi hrubými mzdami mužů a žen ve vrcholových pozicích poslouží dva grafy výše, u žen převažuje právě oněch 41 – 50 tisíc korun, kdežto více než polovina mužů pobírá hrubou měsíční mzdu vyšší než 61 000 Kč. 27% dále pobírá mzdu 31- 40 000, jako druhou nejčastěji uváděnou, u mužů je na druhém místě mzda 51 – 60 tisích, a to už 29%. Zajímavým výsledkem z dotazníkového šetření je fakt, že u žen z dotazovaného souboru je 18% podíl těch, které pobírají mzdu vyšší než 61 000 Kč, zatímco je jen 9% podíl žen, které pobírají 51 – 60 tisíc korun. Což může být také dáno rozsahem zkoumaného vzorku.

6.4.1 Faktory ovlivňující výši hrubých měsíčních mezd

Následující podkapitola bude věnována zkoumání faktorů, které ovlivňují výši mezd. Jako první kritérium poslouží tabulka č. 13, kde lze vidět dosažené vzdělání žen a mužů ve vrcholovém managementu.

Tabulka č. 13 – Dosažené vzdělání vrcholových manažerů

Pohlaví	Střední s maturitou	Bakalářské	Magisterské
Muži	42%	6%	52%
Ženy	15%	48%	36%

Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že nejvyšší dosažené vzdělání by nemělo být rozhodujícím faktorem, který ovlivňuje výši mezd respondentů. Mužů je sice o

pár procent více s dosaženým magisterským vzděláním, na druhou stranu muži také převládají ve skupině s dosaženým středním vzděláním s maturitou. Nejvyšší dosažené vzdělání žen ve vrcholovém managementu je bakalářské a následně magisterské. Muži, vcholoví manažeři, mají ze 42% jen maturitu, avšak to je kompenzováno podílem 52% magistersky vzdělaných mužů. Nedostatečné vzdělání by nemělo být příčinou nízkých hrubých měsíčních mezd žen z mého dotazovaného souboru.

Dalším faktorem je délka praxe v příslušném oboru, výstupy jsou v tabulce 14.

Tabulka č. 14 – Délka praxe

Pohlaví	0-1	1-2	3-4	4-5	6+
Ženy	16	24	8	4	26
Muži	11	10	14	0	25

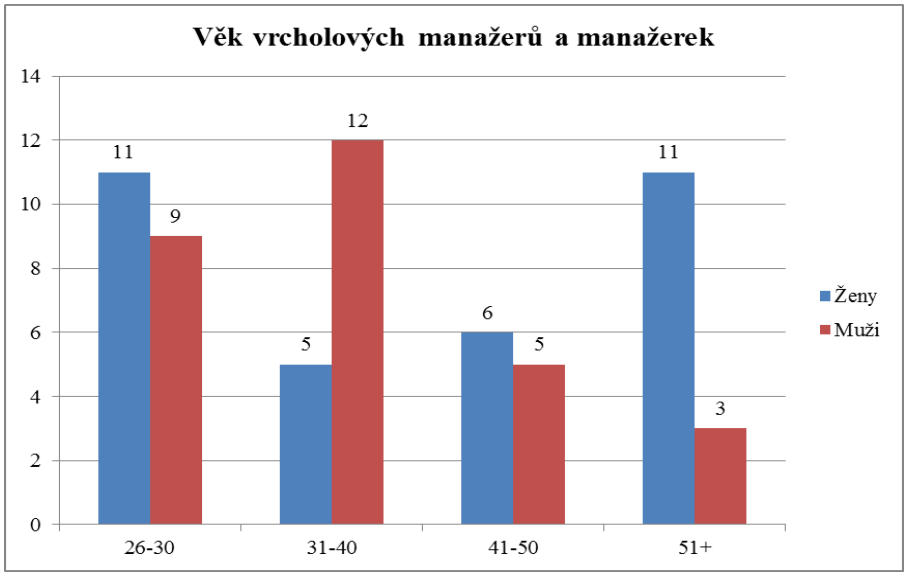
Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

Délka praxe je jedním z rozhodujících kritérií při přijímání řídícího pracovníka, a proto byla zahrnuta do dotazníku. Dotazníkové šetření spíše potvrdilo, že určitou délku praxe pracovníci mají. Bylo ale 27 respondentů, jejichž délka praxe je do 1 roku, což většinou není ani minimální požadovanou délkou praxe pro vykonávání vrcholové pozice.[3] Rozdíly mezi muži a ženami zde nebyly značné, přesto byl větší počet žen, které uvedly nižší délku praxe než muži. A právě délka praxe je častým úskalím žen při zohlednění mateřské dovolené, po jejímž návratu se snaží získat zpět svou pozici. Zajímavostí a potvrzením potřebné délky praxe je pracovní zkušenost vyšší než 6 let, 65% respondentů (mužů i žen), kteří uvedli tuto délku praxe, zastává pozici ve vrcholovém managementu, zbylá část pracovníků s šesti letou pracovní zkušeností jsou specialisté.

Faktor, který může dále ovlivňovat zastoupení žen ve vrcholových pozicích je věk. Věková struktura je zobrazena v grafu č. 15 a je evidentní, že ženy zastupují vrcholové pozice ve věku 26 – 30 let nebo až později ve věku 51 let a výše. Což je v souladu s tabulkou č. 8, kde ze statistik vychází, že ženy se potýkají s nejvyšší nezaměstnaností ve věku 31-50 let, tedy v době, kdy zakládají rodinu a starají se o děti.

[3] Mezi dotazovanými nebyl ani jeden řídící pracovník či pracovnice s délkou praxe kratší než jeden rok.

Graf č. 14 – Věk vrcholových manažerů a manažerek (v počtu pracovníků)

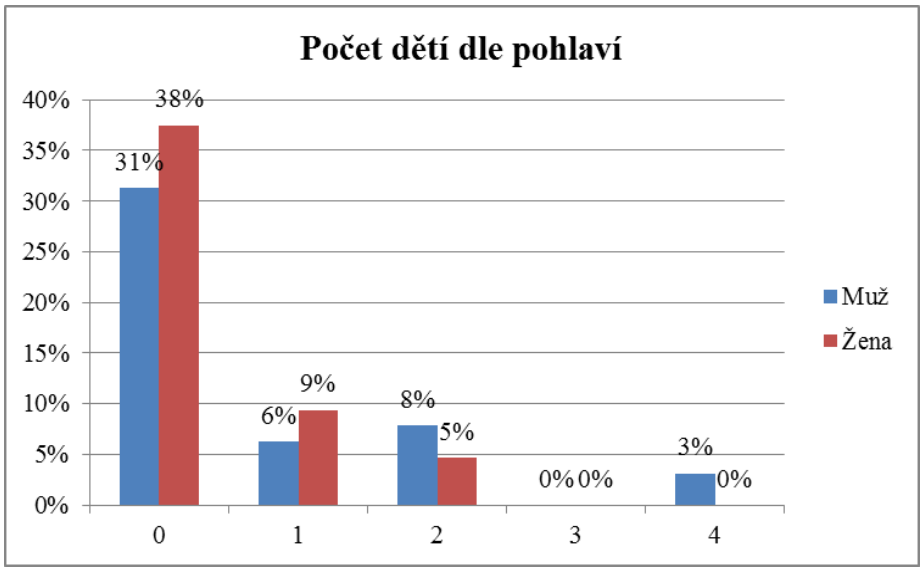


Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

U mužů je naopak největší zastoupení ve vrcholovém managementu do věku 40 let, což není v souladu s tabulkou č. 9. Důvodem může být nedostatečně reprezentativní vzorek, což je zároveň znázorněno v tabulce č. 12.

Posledním zvoleným a dotazovaným faktorem, který by mohl ovlivňovat získanou pracovní pozici, je počet dětí. Předpokládá se, že pracovníci zastávající řídící pozice děti mít nebudou či se o ně bude starat partner, chůva či další vypomáhající osoba. Nejčastěji respondenti uváděli, že nemají žádné dítě, průměrná hodnota vychází, že pracovníci nemají dítě žádné či jedno. Příslušné odpovědi znázorňuje graf níže.

Graf č. 15 – Počet dětí dle pohlaví



Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

V oblasti vrcholového managementu 69% respondentů nemá žádné děti, z toho je 55% žen oproti 45% mužům. Což může značit situaci, že ženy upřednostňují kariéru před rodinným životem, jelikož jsou to právě ženy, které odcházejí na mateřskou dovolenou. Méně než polovina respondentů v řídících pozicích uvedla, že děti má, a pokud ano, poté se pohybujeme v rozmezí 1 – 2 dětí. Tři a více dětí má jen minimum řídících pracovníků z dotazovaného souboru. Nejčastěji ženy uvádějí, že děti mají ve věku 51 let a více, z čehož lze usuzovat, že tyto ženy mohly mít děti velmi brzy, a poté se vypracovaly na současnou pozici nebo s dětmi počkaly do pozdějšího věku, kdy měly klíčové postavení na vrcholové pozici a jejich návrat na tuto pozici byl snazší.

6.4.2 Míra vnímané diskriminace

Druhá část dotazníku byla věnována přímým otázkám týkající se zkušenosti s diskriminací, a to jak s přímou, tak s nepřímou. Tato část dotazníkového šetření byla inspirována studií Dudové, Křížkové a Fischlové (2006), jak bylo zmíněno v kapitole 6.1. Je důležité podotknout, že se jedná čistě o subjektivně vnímanou diskriminaci, jelikož respondenti diskriminaci uvádějí na základě svých pocitů.

První otázkou bylo, zda se respondent cítil diskriminovaný ze strany zaměstnavatele. Výsledky jsou zobrazeny v tabulce níže.

Tabulka č. 15 – Pocit diskriminace zaměstnance ze strany zaměstnavatele

Pohlaví	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Ženy	40%	24%	21%	15%
Muži	13%	3%	18%	65%

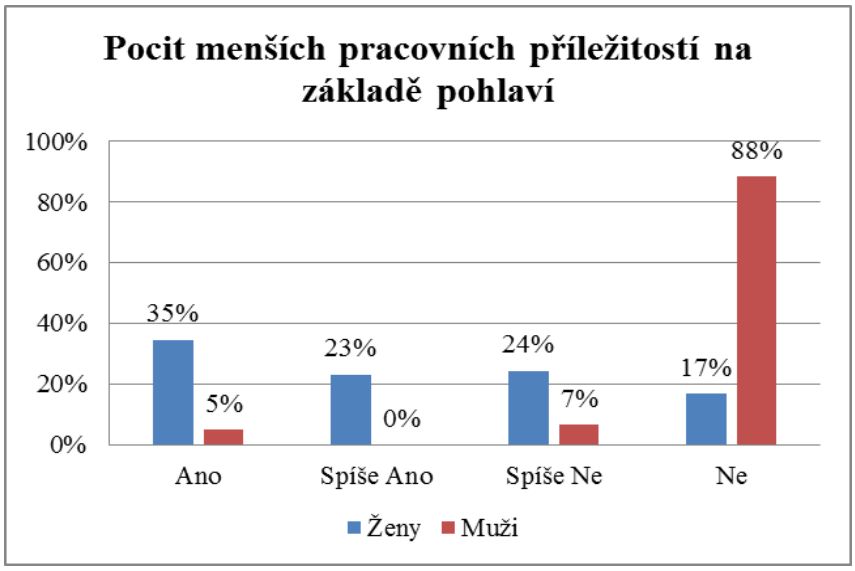
Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

Bez rozdílu na jaké pozici se nachází, uvedlo 40% žen, že se cítí diskriminovány zaměstnavatelem na základě svého pohlaví. Kdežto muži se z převážné většiny (65%) diskriminovaní necítí. Pouhých 15% žen se necítí diskriminováno a lze tedy mluvit o významné míře vnímané diskriminace. Z těch žen, které uvedly, že se cítí diskriminovány, je 48% žen z oblasti vrcholového managementu.

42% žen mají pocit, že jim nebyl umožněn kariérní postup z důvodu jejich pohlaví, což je opět výrazný rozdíl oproti mužům, kde 92% mužů uvedlo, že takový pocit nemají a pouhých 5% mužů se domnívá, že jim kariérní postup nebyl umožněn. Subjektivní pocit vnímané diskriminace žen na českém trhu práce byl prokázán také ve studii Dudové, Křížkové a Fischlové (2006) a obdobně jako v dotazníkovém šetření i při hloubkových

rozhovorech, které prováděly, muži pociťují určitou výhodu na trhu práce, především v řídících pozicích. Tyto výsledky nejsou v souladu s americkou studií Havemana (2012), kde je poukázáno na zvyšující se koncentraci žen ve vrcholových pozicích a tím pádem také nižší míru vnímané diskriminace. Možným vysvětlením by mohla být odlišnost trhů.

Graf č. 16 – Pocit menších pracovních příležitostí na základě pohlaví



Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

Graf č. 16 ukazuje pocit obdržení menších pracovních příležitostí na základě pohlaví. 35% žen se domnívá, že dostaly méně pracovních příležitostí, 23% uvedlo možnost spíše ano. Muži opět výrazně odmítají tuto myšlenku, 88% mužů tento pocit nemá. I s touto otázkou se tedy dostáváme do situace, kdy ženy se cítí diskriminovány na základě svého pohlaví a muži nikoli. Avšak důležité je zmínit, že se jedná čistě o subjektivní diskriminaci.

Následující otázka se zabývala respektováním řídících pracovníků podřízenými. 88% mužů se s nerespektováním nesetkalo, kdežto 40% žen uvedlo, že se s nerespektováním ze strany zaměstnanců musely potýkat.

Tabulka č. 16 – Pocit udělování menších pracovních výzev dle pohlaví

Pohlaví	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Ženy	19%	8%	35%	37%
Muži	7%	0%	7%	87%

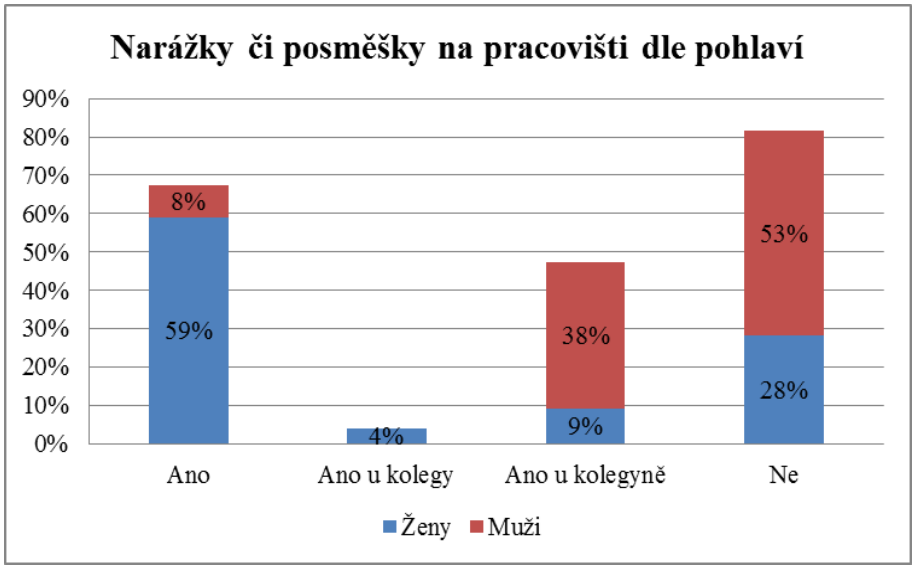
Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

Tabulka č. 16 obsahuje míru pocitu mužů a žen o udělování menších pracovních výzev než kolegům opačného pohlaví. Zde u obou pohlaví převažuje odpověď nikoli či

spíše ne. Což značí situaci, že pokud ženy již jsou ve vrcholovém managementu, přistupuje se k ním stejně a výzvy jako takové dostávají obdobné.

Z další otázky vyplývá, že 36% žen se domnívá, že jejich práce by byla snazší, pokud by byly opačného pohlaví. 29 % žen poté zvolilo odpověď spíše ano a jen 19% uvedlo, že nikoli. To svědčí o možných obtížích, s kterými se ženy při výkonu jejich práce setkávají, ať už ze strany zaměstnavatele či se zaměstnanci. Zároveň ale mohou mít zkreslené představy a mylně se domnívat, že práce je pro muže snazší. Což je právě problémem vnímané diskriminace, která může být často nadhodnocována i podhodnocována. 77% mužů se s touto představou neshoduje a nemyslí si, že by jejich práce byla jednodušší, pokud by byli opačného pohlaví. Zde se ovšem naskytuje prostor pro polemiku, a to zda jim jejich práce připadá snazší při současném pohlaví a výkon práce vrcholové manažerky považují za obtížnější než manažera či zda se domnívají, že nedochází k žádným rozdílům napříč pohlavími. Při zohlednění studie Dudové, Křížkové a Fischlové (2006) by se dalo předpokládat, že je to právě přesvědčení mužů, že vykonávání vrcholové pozice je pro ženy obtížnější, kdy sami muži uvedli, že ženy musejí více než muži dokazovat, že danou pozici zvládají.

Graf č. 17 – Narážky či posměšky na pracovišti dle pohlaví



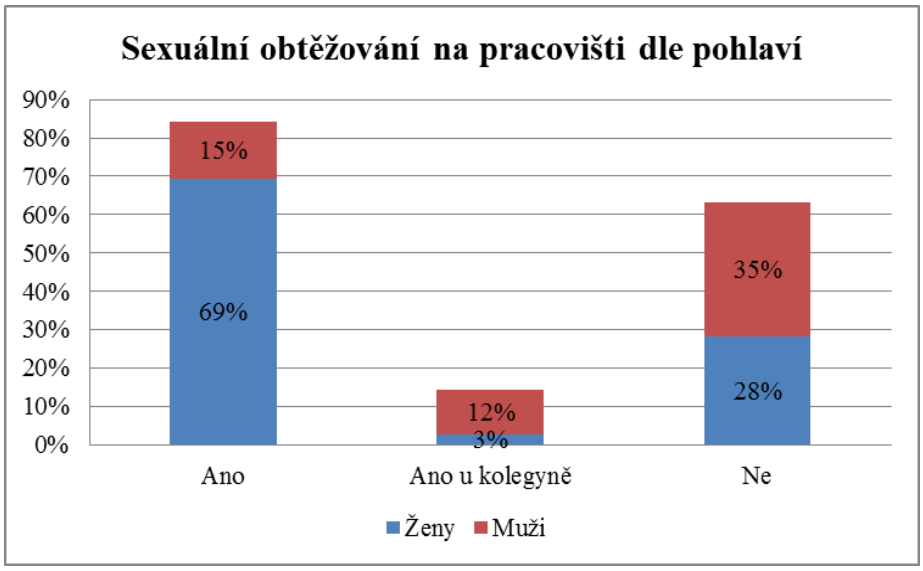
Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

Jedním z projevů diskriminace jsou taktéž posměšky či narážky na druhé pohlaví. 59% žen uvedlo, že se s narážkami či posměšky na pracovišti setkaly, a to přímo. Většina mužů (53%) uvádí, že se s narážkami nesetkali vůbec, 38% mužů poté odpovědělo, že se s narážkami setkali, ale jen nepřímo na jejich kolegyně. Což značí určitou míru

diskriminace na pracovišti, slovní narážky a také možnost vytváření nepříjemného pracovního prostředí pro ženy.

Horší formou je poté sexuální obtěžování, výstupy jsou v grafu č. 18. 69% žen uvedlo, že se staly obětmi sexuálního obtěžování na pracovišti, což je velmi vysoké číslo. MacKinnon (1979) uvádí, že sexuální obtěžování je jednou z forem diskriminace a zároveň tato studie taktéž poukázala na vysoké číslo sexuálního obtěžování žen na pracovišti. Sedm z deseti žen totiž potvrdilo, že se stalo obětmi sexuálního obtěžování na pracovišti.

Graf č. 18 – Sexuální obtěžování na pracovišti dle pohlaví

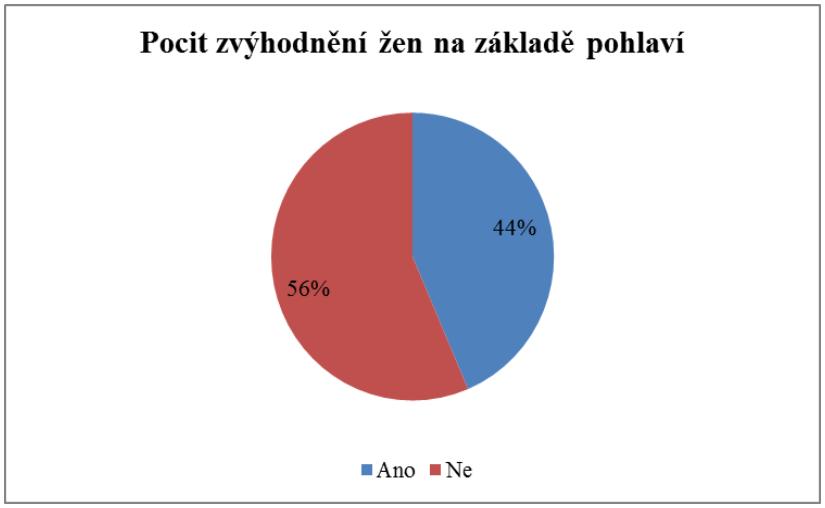


Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

Sexuální obtěžování zaznamenané u kolegů či kolegyně bylo jen u 7% dotazovaných, tento výsledek není překvapivý, jelikož se u většiny případů sexuálního obtěžování stává, že o tom ostatní pracovníci nemají tušení. Muži se dle dotazníkového šetření obětmi sexuálního obtěžování nestávají, přímou zkušenost uvedlo jen 15%. Tato otázka tedy značí jakousi slabost žen a vysokou míru diskriminace v podobě sexuálního obtěžování v pracovním prostředí. Z celkového podílu 69% žen se zkušeností se sexuálním obtěžováním je 44% žen z oblasti vrcholového managementu. Je potřeba vzít také v potaz, že tato zkušenost může být z předešlého zaměstnání, i přes to je toto číslo velmi vysoké a výsledkem je, že i ženy ve vrcholových pozicích se potýkají nejen s narážkami ale i s vyšším stupněm diskriminace, a to v podobě obtěžování.

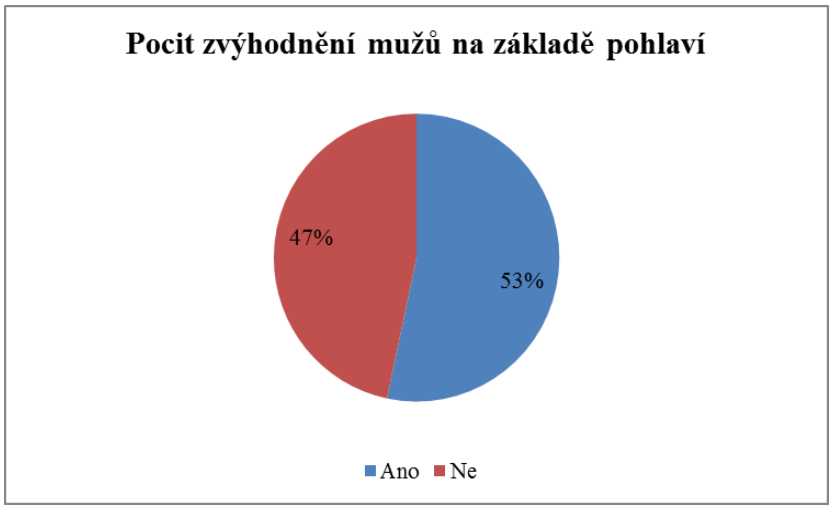
Další otázka směřovala na pocit zvýhodnění na základě pohlaví respondentů. Výsledky tohoto dotazu jsou zobrazeny v následujících grafech.

Graf č. 19 – Pocit zvýhodnění žen na základě pohlaví



Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

Graf č. 20 – Pocit zvýhodnění mužů na základě pohlaví



Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

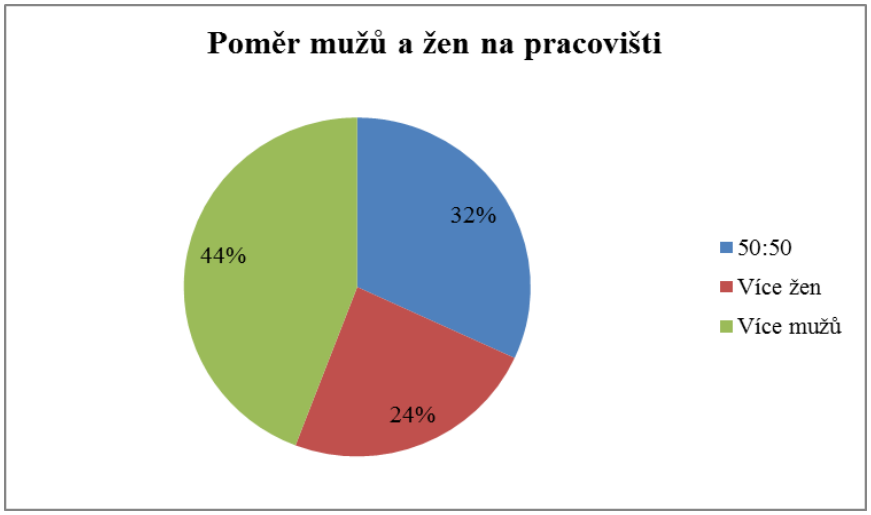
Ženy se z 56% necítí zvýhodněny na základě svého pohlaví. Muži se z 53% naopak zvýhodněni cítí. I přes to, že převažuje procento žen, které se cítí znevýhodněny na základě jejich pohlaví, stále se pohybujeme kolem poloviny, a tedy nelze říci, že jedno převažuje před druhým. Tato otázka přinesla tedy spíše neutrální pohled na danou problematiku.

Zajímavé závěry plynou při vymezení zvýhodnění na základě pohlaví čistě na vrcholový management. Zde se totiž 88% žen cítí znevýhodněno na základě svého pohlaví a 58% řídících pracovníků má pocit, že jejich pohlaví jim v kariéře pomohlo a byli zvýhodněni. Od téměř neutrálního závěru plynoucího z odpovědí všech respondentů dohromady se dostáváme k významným hodnotám a k vysoké míře vnímané diskriminace,

a to u žen na vrcholových pozicích. Muži na řídících pozicích naopak sami cítí, že jejich pohlaví je výhodou. Což je potvrzeno taktéž studií Dudové, Křížkové a Fischlové (2006).

Poslední otázkou byl poměr mužů a žen na pracovišti. Tuto otázku jsem v dotazníku zohlednila kvůli potenciální souvislosti mezi poměrem mužů a žen na pracovišti a mírou diskriminace. A zvědavost, zda v případě převahy jednoho pohlaví před druhým bude vyšší či nižší míra diskriminace. Výsledky jsou znázorněny v grafu níže.

Graf č. 21 – Poměr mužů a žen na pracovišti



Zdroj: Dotazníkové šetření autorky (2016)

Ze 44% je větší poměr mužů než žen, dokonce převládá i poměr půl na půl před větším počtem žen na pracovišti, to je pouze u 24% případů. Pokud vyselektujeme pouze ženy, které uvedly, že se cítí diskriminovány, 45% z těchto žen pracuje v převážně mužském kolektivu, 32% žen poté v kolektivu smíšeném. Z čehož by se dalo předpokládat, že ženy jsou diskriminovány více, pokud pracují s pracovníky opačného pohlaví. A to i v případě, že se jedná převážně o kolektiv opačného pohlaví, či jsou na pracovišti zastoupeny obě pohlaví, v obdobném poměru.

Z dotazníkového šetření tedy vyplývá, že ženy zastávající vrcholové pozice se cítí diskriminovány a kromě vnímané diskriminace se také ženy na pracovišti setkávají se sexuálním obtěžováním. Muži se naopak diskriminováni necítí, nemají ani pocit, že by jim byly odebrány určité pracovní příležitosti a zároveň i sami muži potvrdili, že by jejich práce nebyla snazší, pokud by byli jiného pohlaví a taktéž uvedli, že se s narážky či sexuálním obtěžováním setkali jen nepřímo a to u svých kolegyň.

Závěr

Genderové rozdíly se vyvíjí v čase a jsou také rozdílné napříč různými kulturami. Genderové rozdíly se následně promítají do diskriminace, mnohdy totiž vytlačují ženy do určitých pozic, což úzce souvisí s profesní diskriminací. Cílem této práce bylo vyhodnocení míry diskriminace napříč vrcholovými pozicemi, a to jak přímé tak nepřímé. Zároveň také zjištění míry nerovných příležitostí žen v oblasti top managementu. Hypotéza byla ověřena na základě provedeného dotazníkového šetření inspirovaného studiemi jako Dudová et al. (2006), a rovněž studie Bobbitt-Zeher (2011), která ale nebyla zaměřena na diskriminace skrze vrcholové pozice nýbrž na diskriminaci žen na trhu práce obecně. Analýza sestává i z předběžné interpretace dat na trhu práce, které se vztahují k fenoménu diskriminace žen.

Teorie Beckera (1957), Arrowa (1971) i Edgewortha (1922) se shodují, že pokud jsou vypláceny odlišné mzdové sazby z důvodu různé produktivity, nelze hovořit o diskriminaci. Edgeworth (1922) zmiňuje, že dokonalá konkurence by měla vést k odstranění diskriminace, na což navazuje Becker (1957) s myšlenkou iracionálního zaměstnavatele, tedy toho, který diskriminuje. K těmto myšlenkám se připadává také Arrow (1971), s tím, že diskriminované firmy se v dlouhém období nemají šanci udržet v konkurenčním prostředí. Za nejvhodnější měřítko pro diskriminaci žen na trhu práce jsou považovány mzdové sazby, které jsou Beckerem (1957) klasifikovány na mzdové sazby menšin a většin.

Ženy jsou dle teorie Beckera brány jako diskriminovaná menšina. Na základě mých výsledků 49% žen uvedlo hrubou měsíční mzdu v rozmezí 20 – 30 000 Kč, což odpovídá průměrné měsíční mzdě (23 394 Kč/měsíc). Muži v dotazníkovém šetření uváděli, na rozdíl od žen, dosažení nadprůměrných hodnot hrubé měsíční mzdy. Rozpětí uváděných hrubých měsíčních mezd bylo širší, a to 31 – 50 000 Kč. Výše hrubých měsíčních mezd tedy dokládá určitou míru mzdové diskriminace žen na trhu práce.

Hrubé měsíční mzdy se v oblasti vrcholových pracovníků u žen pohybovaly v nižším rozmezí než u mužů, konkrétně ženy nejčastěji uváděly, že pobírají plat v rozmezí 41 – 50 000 Kč měsíčně, muži poté 61 000 Kč a více za měsíc. Tento ukazatel se ztotožňuje se studií D. Neumarka (1988), ve které autor uvádí, že mzdové odměny žen ve vrcholovém managementu tvoří maximálně 60% výdělků mužů. Faktor tedy potvrdil mzdovou diskriminaci žen ve vrcholovém managementu z dotazovaného souboru. Autorky

Dudová, Křížková a Fischlová (2006) přicházejí s detailnější analýzou tohoto jevu, kdy poukazují na vztah mezi neinformovaností o mzdových sazbách řídících pracovníků s mírou mzdové diskriminace. Právě neinformovanost totiž umožňuje mzdovou diskriminaci dle pohlaví a lze tedy předpokládat, že pokud by mzdy řídících pracovníků byly známé, mzdová diskriminace by vymizela či se alespoň snížila. Tuto myšlenku potvrdil také Kuhn (1987) svou studií, kde zjistil, že pokud ženy znají výši hrubých měsíčních mezd ostatních, uvádějí nižší pocit diskriminace.

Při hodnocení mzdové diskriminace docházelo v práci i ke zhodnocení faktorů, které výši mezd mohou ovlivňovat. Jedním z těchto faktorů je vzdělání, v celkovém počtu dosažených bakalářských a magisterských titulů je větší podíl žen (61%), ale podíl mužů v dosažení magisterského titulu, byl vyšší, konkrétně 52%. Diskriminace pro můj dotazovaný soubor tudíž nebyla prokazatelná napříč pohlavími na základě vzdělání. Dalším vlivem je délka praxe, ta nepatrně převládala u žen. Dostáváme se tedy do rozporu s výzkumem Havemana (2012), jenž tvrdí, že muži jsou zkušenější. Tento rozpor lze ale přičíst malému rozsahu zkoumaného datového souboru.

Počty nezaměstnaných žen převažují nad počty nezaměstnaných mužů. V posledním sledovaném období dle ČSÚ (2015) byl poměr nezaměstnaných mužů a žen 52,5% žen ku 47,5% mužů. Z celkového počtu zaměstnaných žen je 2,5% žen na řídících pozicích, podíl mužů ve vrcholovém managementu z celkového počtu zaměstnaných je 5,8%. Muži tedy stále převládají v oblasti vrcholových pozic, což dokládá také studie Havemana (2012). Haveman (2012) zároveň hovoří, že kromě nerovných příležitostí a diskriminace, mohou být důvodem odlišné preference, kde ženy preferují jistotu a krátkou pracovní dobu a muži mají větší schopnosti v oborech vrcholového managementu.

Analýza výstupů dotazníkového šetření indikuje, že z celkového počtu dotazovaných žen se 64% žen cítí zcela či spíše diskriminováno, což nepotvrzuje studie Wrighta a Ermische (1991), kde uvádí, že diskriminace žen na trhu práce je klesající, a že pocit diskriminace uvádí méně než polovina žen. Naopak 83% mužských respondentů se s chováním, jenž by bylo možno definovat jako diskriminační, nesetkává.

Se zaměřením na vrcholový management, 48% žen uvedlo, že se někdy cítily diskriminovány a ani jeden muž, řídící pracovník, nikdy nepocítil diskriminační chování. Tento výstup dotazníkového šetření lze podložit studií Dudové, Křížkové a Fischlové (2006), kde uvádí, že ženy ve vrcholovém managementu se cítí diskriminovány a muži pociťují spíše výhodu na základě jejich pohlaví.

Jako relevantní ukazatel důvodu vyšší nezaměstnanosti žen ve vrcholovém managementu, je věk. Ženy totiž vrcholové pozice nejčastěji zastávají ve věku 26 – 30 let nebo až později ve věku 51 let a výše. Důvodem může být mateřská dovolená či celková péče o rodinu a následné úskalí při získání vrcholové pozice zpět. S tímto ukazatelem souvisela také otázka na počet dětí, kdy nejčastější odpovědí bylo, že řídící pracovníci nemají žádné děti. Vrcholové manažerky, které uvedly, že nějaké děti mají, byly převáženě ve věku 51 let a výše. Teorie lidského kapitálu uvádí, že ženy více pracují na poloviční úvazky, jelikož brzy opustily trh práce kvůli dětem a poté měly menší motivaci k investování do vzdělání a k rekvalifikaci. Tím se ženám zmenšují možnosti na vyšší výdělky a pracovní dovednosti. Což by mohlo být vysvětlením vyšší nezaměstnanosti žen dle věkové skupiny. Becker (1993) ovšem zmiňuje, že tato situace se značně změnila. Ženy začaly být samostatnější, ekonomika se vyvíjí zároveň s platy mužů i žen. Rodiny se zmenšují, zvyšuje se počet rozvodů, ženy vstupují do dříve ryze mužských odvětví, roste kvalifikace žen a s tím i jejich možnosti na trhu práce, mezera mezi platy mužů a žen se zužuje. Ženy by se tedy měly snažit o investici do lidského kapitálu, za jejíž pomocí by mohlo docházet ke zmenšování „gender pay gap“.

Pocit diskriminace byl potvrzen také faktem, že muži se cítí zvýhodněni na základě svého pohlaví a ženy se domnívají, že jejich práce by byla snazší, pokud by byly jiného pohlaví. 40% žen má také zkušenost s nerespektováním ze strany podřízených. Což je v souladu se studií Dudové, Křížkové a Fischlové (2006), kde hloubkové rozhovory potvrdily, že ženy musí více dokazovat, že vrcholovou pozici zvládají.

Diskriminace má řadu podob a jednou z nich jsou posměšky či sexuální obtěžování. Zkušenosti s posměšky či narážkami uvedlo pouhých 24% žen, což není nikterak vysoká hodnota. Co je ale zarážející je míra zkušenosti se sexuálním obtěžováním, tu totiž uvedlo 69% žen, z toho 30% vrcholových manažerek. Zkušenostmi žen se sexuálním obtěžováním se zabývá také MacKinnon (1979), studie poukazuje na fakt, že 7 z 10 žen má se sexuálním obtěžováním na pracovišti přímou zkušenost. Není tedy pochyb o výrazné míře diskriminace žen.

Pro dotazovaný vzorek respondentů byla tedy potvrzena hypotéza o vnímané diskriminaci žen ve vrcholových pozicích a jejich pocitu nevýhody až nerovných příležitostí oproti mužům.

Seznamy

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 – Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tis. osob) 20
Tabulka č. 2 – Postavení v hlavním zaměstnání 21
Tabulka č. 3 - Zaměstnanost podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE (v tis. osob) 22
Tabulka č. 4 – Přehled hrubých měsíčních mezd 23
Tabulka č. 5 – Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd dle hlavních tříd CZ-ISCO 25
Tabulka č. 6 – Nezaměstnanost žen dle vzdělání 29
Tabulka č. 7 – Nezaměstnanost mužů dle dosaženého vzdělání 30
Tabulka č. 8 – Míra nezaměstnanosti žen dle věkových skupin v procentech 31
Tabulka č. 9 – Míra nezaměstnanosti mužů dle věkových skupin v procentech 32
Tabulka č. 10 – Muži pracující na částečný úvazek dle klasifikace zaměstnání v % 36
Tabulka č. 11- Ženy pracující na částečný úvazek dle klasifikace zaměstnání v % 37
Tabulka č. 12 – Věková struktura respondentů 39
Tabulka č. 13 – Dosažené vzdělání vrcholových manažerů 43
Tabulka č. 14 – Délka praxe 44
Tabulka č. 15 – Pocit diskriminace zaměstnance ze strany zaměstnavatele 46
Tabulka č. 16 – Pocit udělování menších pracovních výzev dle pohlaví 47

Seznam grafů

Graf č. 1 – Vývoj počtu nezaměstnaných v letech 1993 - 2013 21
Graf č. 2 – Vývoj průměrné a mediánové mzdy podle pohlaví 24
Graf č. 3 – Počet absolventů bakalářského studia 27
Graf č. 4 – Počet absolventů magisterského studia 28
Graf č. 5 – Počet absolventů doktorského studijního programu 29
Graf č. 6 – Vývoj počtu narozených dětí 34
Graf č. 7 – Průměrný věk matky při narození dítěte 34
Graf č. 8 – Dosažené vzdělání žen 40
Graf č. 9 – Dosažené vzdělání mužů 40

Graf č. 10 – Pracovní pozice dle pohlaví 41
Graf č. 11 – Hrubé měsíční mzdy dle pohlaví 42
Graf č. 12 – Hrubé měsíční mzdy žen ve vrcholovém managementu 42
Graf č. 13 – Hrubé měsíční mzdy mužů ve vrcholovém managementu 43
Graf č. 14 – Věk vrcholových manažerů a manažerek (v počtu pracovníků) 45
Graf č. 15 – Počet dětí dle pohlaví 45
Graf č. 16 – Pocit menších pracovních příležitostí na základě pohlaví 47
Graf č. 17 – Narážky či posměšky na pracovišti dle pohlaví 48
Graf č. 18 – Sexuální obtěžování na pracovišti dle pohlaví 49
Graf č. 19 – Pocit zvýhodnění žen na základě pohlaví 50
Graf č. 20 – Pocit zvýhodnění mužů na základě pohlaví 50
Graf č. 21 – Poměr mužů a žen na pracovišti 51

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Dotazníkové šetření 61

Literatura

Knižní zdroje:

Andersen Gosta Esping, et al. *Why We need a New Welfare State*. New York: Oxford University Press, 2002. ISBN 0-19-925643-8.

Arrow, Kenneth. *The Theory of Discrimination.* Harvard University, 1971.

Ashenfelter, Orley and Card, David. *Handbook of Labor Economics.* Amsterdam: North Holland, 2001. ISBN 978-0-44-453450-7.

Bartnoff, Judith. Title VII and Employment Discrimination in" Upper Level" Jobs. *Columbia Law Review Association, Inc*. 1973, vol. 73, no. 8, s. 1614-1640. [vid. 2016-04-25] Dostupný z: http://www.jstor.org/stable/1121596.

Becker, Gary S. *The Economics Of Discrimination*. 2nd ed. Chicago: University of Chicago press, 1957. ISBN 0-226-04116-6.

Becker, Gary S., Sowell Thomas and Vonnegut Kurt, Jr. *Discrimination, Affirmative Action, and Equal Opportunity*. 1st ed. Vancouver: The Fraser Institue, 1982. ISBN 0-88975-039-4.

Bobbitt-Zeher, Donna. GENDER DISCRIMINATION AT WORK: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender and Society* [online]. 2011, vol. 25, no. 6, pp. 764 – 786 [vid. 2016-04-15]. DOI: 10.1177/0891243211424741. Dostupné také z: http://www.jstor.org/stable/23212199.

Brožová, Dagmar. Diskriminace žen v ekonomické teorii vybrané problémy. *Politická ekonomie* [online]. 2006, č. 5, s. 646-660 [vid. 2016-03-15]. ISSN 2336-8225. DOI: 10.18267/j.polek.577. Dostupné také z: https://www.vse.cz/polek/577.

Carneiro, Pedro, James, Heckman. J. a Masterov, V. Dimitriy. *Labor Market Discrimination and Racial Differences in Premarket Factors, Working Paper*. Uppsala : Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy, 2005, no. 2005:3. ISSN 1651-1166.

Čermáková, Marie. *Postavení žen na trhu práce.* Praha : Sociologický časopis, 1997, vol. 33, no. 3, s. 389-404.

Doležalová, Lucie. Genderové stereotypy v pedagogické komunikaci v mateřské škole. *Studia paedagogica* [online]. 2011, roč. 14, č. 1, s. 165-178 [vid. 2016-04-04]. ISSN

1803-7437. Dostupné také z: http://www.phil.muni.cz/journals/index.php/studia-paedagogica/article/view/77/180.

Dudová, Radka, Křížková, Alena a Fischlová, Drahomíra. Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR, 1. vyd. Praha: *VÚPSV* [online]. 2006, s. 120 [vid. 2016-03-17]. ISBN 80-87007-32-8. Dostupné také z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_207.pdf

Edgeworth, F. Y. Equal Pay to Men and Women for Equal Work. *The Economic Journal* [online]. 1922, vol. 32, no. 128, pp. 431 – 457 [vid. 2016-04-02]. DOI: 10.2307/2223426. Dostupné také z: http://www.jstor.org/stable/2223426.

Haveman, Heather and Beresford, S. Lauren. If You´re So Smart, Why Aren´t You The Boss? Explaining The Persistent Vertical Gender Gap in Management. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* [online]. 2012, vol. 639, pp. 114-130 [vid. 2016-03-22]. DOI: 10.1177/0002716211418443. Dosupné také z: http://www.jstor.org/stable/41328593.

Kuhn, Peter. Sex Discrimination in Labor Markets: The Role of Statistical Evidence. *The American Economic Review* [online]. 1987, vol. 77, no. 4, pp. 567-583 [vid. 2016-05-01]. Dostupné také z: http://www.jstor.org/stable/1814531.

MacKinnon, Catharine A. *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Yale University Press. 1979. ISBN: 0300022999.

Mankiw, Gregory N. a Taylor, P. Mark. *Economics.* Hampshire: Cengage Learning, 2014. ISBN: 978-1-4080-9379-5.

Neculaesei, Angelica-Nicoleta. Culture And Gender Role Differences. *Cross-Cultural Management Journal* [Online]. 2015, vol. 17, no. 1, pp. 31-35 [vid. 2016-04-26]. ISSN 22860452. Dostupné také z: EconLit with Full Text. http://web.b.ebscohost.com.

Neumark, David. Employers' Discriminatory Behavior and The Estimation of Wage Discrimination. *The Journal of Human Resources* [Online]. 1988, vol. 23, no. 3, pp. 279-295 [vid. 2016-04-01]. DOI: 10.2307/145830. Dostupné také z: http://www.jstor.org/stable/145830.

Becker, Gary S. Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior. *The Journal of Political Economy* [online]. 1993, vol. 101, no. 3, pp. 385-409 [vid. 2016-03-10]. Dostupné také z: http://www.jstor.org/stable/2138769.

Russo, Nancy Felipe. The motherhood mandate. *Journal of Social Issues* [online]. 1976, vol. 32 , no. 3, pp. 143-153 [vid. 2016-04-18]. DOI: 10.1111/j.1540-

4560.1976.tb02603.x. Dostupné také z: http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-4560.1976.tb02603.x/pdf.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. In: *Sbírka zákonů České republiky.* 1992, částka 1, s. 17 – 18. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=22426.

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky.* 21. 4. 2006, částka 79. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: http://zakonik-prace.cz/.

Elektronické zdroje:

ČSÚ [Český statistický úřad]. *Seznam genderových pojmů* [online]. 2014 [vid. 2016-04-17]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414gp.pdf/7d155d87-23e7-4132-858f-9b867b7c07e8?version=1.1.

ČSÚ [Český statistický úřad]. *Gender: základní pojmy* [online]. 29.02.2016 [vid. 2016-04-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy.

ČSÚ [Český statistický úřad]. *Mezinárodní srovnání - Ekonomicky aktivní obyvatelstvo v roce 2014 (VŠPS)* [online tabulka]. 2015 [vid. 2016-04-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154401.pdf/4b9b8de8-978b-4b3c-88f1-8e6ddd943984?version=1.0.

ČSÚ [Český statistický úřad]. *Postavení v hlavním zaměstnání* [online tabulka]. 2015 [vid. 2016-04-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154405.pdf/23c72185-6a6d-4ea8-a50d-d659607e64ed?version=1.0.

ČSÚ [Český statistický úřad]. *Ženy a muži v datech: Vývoj počtu nezaměstnaných v letech 1993–2013* [online graf]. 2014 [vid. 2016-04-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k05.pdf/299f9ac6-9696-4d26-984d-6b3068a7df16?version=1.1.

ČSÚ [Český statistický úřad]. *Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS)* [online tabulka]. 2015 [vid. 2016-04-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154409.pdf/ef1c37dd-1c89-4712-89c3-61892b96e481?version=1.0.

ČSÚ [Český statistický úřad]. *Ženy a muži v datech: Vývoj průměrné a mediánové mzdy podle pohlaví v letech 2010-13* [online graf]. 2014 [vid. 2016-04-20]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k05.pdf/299f9ac6-9696-4d26-984d-6b3068a7df16?version=1.1.

ČSÚ [Český statistický úřad]. *Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2014* [online tabulka]. 2015 [vid. 2016-04-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154436.pdf/03d3617f-67b9-4c81-ab47-312b3ea14ed1?version=1.0.

ČSÚ [Český statistický úřad]. *Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání (VŠPS)* [online tabulka]. 2015 [vid. 2016-04-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154431.pdf/7b4385ed-cb56-425e-984d-f2f32ff2034a?version=1.0.

ČSÚ [Český statistický úřad]. *Vybrané demografické údaje v České republice* [online tabulka]. 16.05.2014 [vid. 2016-04-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/38035979/3201814_0101.pdf/b37c625a-5598-4dc5-8e7c-1ca1498197d4?version=1.1.

ČSÚ [Český statistický úřad]. *Zaměstnaní v NH na částečný úvazek podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS)* [online tabulka]. 2015 [vid. 2016-04-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154416.pdf/27757d68-e642-46e2-a0fd-0b88c866c9a2?version=1.0.

MPSV [Ministerstvo práce a sociálních věcí]. *Národní plán zaměstnanosti České republiky* [Online]. 18. 03. 2005. [vid. 2016-03-03]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplan zamest.

MPSV [Ministerstvo práce a sociálních věcí]. *Hrubé měsíční mzdy podle pohlaví (mzdová sféra)* [Online tabulka]. 2015. [vid. 2016-03-20]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ISPVcharavypis.php.

Příloha č. 1 – Dotazníkové šetření

1. Pohlaví

   Muž žena

2. Věk

   18-25 26-30 31-40 41-50 50+

3. Nejvyšší dosažené vzdělání

   ZŠ SŠ bez maturity SŠ s maturitou Bakalářské Magisterské Doktorské

4. Jakou pozici ve firmě zastáváte?

   Ředitel/ka Manažer/ka Vedoucí Specialista/ka Asistent/ka

5. Pracujete v soukromém či veřejném sektoru?

   Soukromý Veřejný

6. V jakém odvětví pracujete?

   Obchod Cestovní ruch Finanční služby Nemovitosti

   Média Veřejná správa Ostatní služby Jiné:_____

7. Jaká je výše Vaší hrubé měsíční mzdy?

   20-30 000 31-40 000 41-50 000 51-60 000 61 000+

8. Kolika výběrových řízení jste se účastnil/a než Vás přijali na Vaši současnou pozici?

   1-2 3-4 5-6 7+

9. Kolik let praxe máte ve Vašem oboru?

   0-1 1-2 3-4 5-6 7-8 9+

10. Cítil/a jste se někdy diskriminován/a ze strany zaměstnavatele?

    Ano Spíše ano Spíše ne Ne

11. Myslíte, že Vám nebyl umožněn kariérní postup kvůli Vašemu pohlaví?

    Ano Spíše ano Spíše ne Ne

12. Myslíte, že dostáváte méně pracovních příležitostí díky Vašemu pohlaví?

    Ano Spíše ano Spíše ne Ne

13. Setkal/a jste se někdy se situací, že Vás nerespektoval podřízený kvůli Vašemu pohlaví?

    Ano Spíše ano Spíše ne Ne

14. Setkal/a jste se někdy se situací, že Vám nadřízený uděloval menší pracovní výzvy než kolegům jiného pohlaví? Ano Spíše ano Spíše ne Ne

15. Myslíte, že by Vaše práce byla jednodušší kdybyste byl/a jiného pohlaví?

    Ano Spíše ano Spíše ne Ne

16. Setkal/a jste se někdy s narážky či posměšky na základě Vašeho pohlaví?

    Ano, přímo Ano, u některého z kolegů, pohlaví: _____ Ne

17. Setkal/a jste se někdy se sexuálním obtěžováním na Vašem pracovišti?

    Ano, přímo Ano, u některého z kolegů, pohlaví: _____ Ne

18. Byl/a jste někdy zvýhodněn/a na základě Vašeho pohlaví?

    Ano Ne

19. Jaký je poměr mužů a žen na Vašem pracovišti?

    Více mužů 50:50 Více žen