

Diskriminace žen v zaměstnání

V této eseji si nekladu za cíl dokázat, že k diskriminaci žen nedochází. Nemám totiž žádné pochybnosti o tom, že ženy diskriminovány jsou a to po více stránkách.

Dostávají nižší platy, je pro ně těžší získat práci a také na vedoucích postech jsou spíše preferováni manažeři mužského pohlaví.

Pokusím se však zamyslet nad důvody, proč tomu tak je...

Ženy se cítí ukřivděny, jak to však vidí zaměstnavatelé, kteří tyto nespravedlnosti páchají?

Snad v každé učebnici mikroekonomie najdeme, že základním cílem podnikatele je maximalizace zisku. Snaží se proto minimalizovat náklady a maximalizovat výnosy tak, aby rozdíl mezi nimi byl co nejvyšší. Pokud si při náboru nových zaměstnanců vybírá mezi mužem a ženou se stejnými schopnostmi, musí se ptát, zda-li nově přijatý pracovník, který jej mimochodem často stojí nemalé investice a kterému nějakou dobu trvá, než se zapracuje, bude moci nerušeně pracovat následující léta a přinášet mu tak zisk. Většina žen chce být matkou, což sebou však nutně nese přerušování pracovního procesu minimálně na několik měsíců, častěji však na rok či více. Pokud již žena nějaké dítě má, předpokládá zaměstnavatel, že s ním žena občas bude muset zůstat doma, když bude nemocná.

Můžete namítat, že i muž může jít na mateřskou, případně se o nemocného potomka postarat a skutečně máte pravdu. Nicméně k tomu dochází jen v malém množství případů a podnikatel jednoduše neví, že právě ženu s podobným zázemím mohl zaměstnat. Lepší příklad informační asymetrie, než tento z reálného života, si snad ani nedokážu vymyslet...

Podnikatel maximalizující zisk tudíž upřednostní muže, protože riziko, že investice do něj vložené přijdou vniveč (muž změní zaměstnání, zabije se na motorce), případně se výrazně prodlouží doba jejich návratnosti (právě pobyt na mateřské dovolené či přerušování práce z důvodu péče o churavého potomka), je u muže výrazně nižší.

Často se soudí, že když už tedy zaměstnavatel ženu zaměstná, měl by aspoň ji vyplácet stejný plat jako mužům na její pozici. I nižší mzdy pro příslušnice ženského pohlaví však bohužel mají své ekonomické odůvodnění, které je těsně spjata s jejich těžší pozicí při získávání zaměstnání. Pokud se totiž podnikatel rozhodne zaměstnat spíše ženu, před stejně schopným mužem, nižší mzdou vyvažuje riziko přerušování pracovního procesu právě z výše popsaných důvodů.

Následující příklad snad pomůže lépe vysvětlit předcházející tvrzení:

Pokud investujete na kapitálovém trhu, neustále se při tvorbě svého portfolia rozhodujete mezi cennými papíry s různou mírou výnosnosti a rizika. Zpravidla platí, že výnosnější CP jsou rizikovější a naopak (vyšší výnos kompenzuje vyšší riziko). Pokud máte na výběr ze dvou produktů přinášejících stejný výnos, sáhnete samozřejmě po tom z nich, se kterým je spjato nižší riziko ztráty investice. Druhý produkt byste si zřejmě zvolili jen tehdy, pokud by výnos z něj byl výrazně vyšší a kompenzoval by tak dostatečně riziko ztráty, tedy například tehdy, pokud byste za něj dali třeba jen polovinu toho, co za produkt první.

Podnikatel neinvestuje jen do kapitálu v podobě akcií a obligací, nýbrž (a zejména) také do kapitálu lidského. Zaměstná tudíž ženu, budoucí či stávající matku, právě pod podmínkou, že nižší náklady na její mzdu vyváží vyšší riziko, že mu po čase odejde, případně bude přerušovat pracovní činnost...

Další (v případě této eseje poslední) oblast, ve které ženy v pracovním procesu nemají zrovna na růžích ustláno, je postup na vyšší místa. Skutečně žen manažerek je výrazně méně, než mužů. Jsou snad příslušnice něžného pohlaví méně ambiciózní? Možná ano, nicméně i zde zřejmě nalezneme objektivní důvody, proč tomu tak je. Od vedoucího pracovníka se totiž většinou v soukromé sféře očekává, že bude v práci zůstat nikoliv dle pracovní doby, nýbrž podle potřeby. Jelikož má většina žen ne jedno, ale často hned dvě zaměstnání na plný úvazek (tím druhým, neplaceným, je péče o domácnost a rodinu), jen v málo případech si může dovolit zůstat v práci v případě nutnosti dlouho přesčas či jezdit na delší pracovní cesty. Muži, mající jen jedno zaměstnání, tak mají mnohem volnější ruce a mohou práci obětovat více času, což se zákonitě projeví i při povyšování. Samozřejmě existují domácnosti, kde je živitelkou žena a domácnost a rodinu obstarává muž, opět to však není příliš častý případ. V kombinaci s handicapem přerušování pracovního růstu z důvodu mateřství jsou tyto důvody postačující k tomu, aby ženy obsazovaly vyšší pozice méně často...

Je nepochybné, že ženy diskriminovány jsou. Vychází to z jejich tradiční role matky pečující o domácnost. V minulosti skupiny (národy), které měli lepší pravidla, vítězily nad skupinami s pravidly horšími a odměnou jim za to bylo další rozšiřování se - často na úkor skupin slabších. Nedochovala se (nepřežila) žádná civilizace, ve které převažoval model žen živitelek a mužů pečujících o rodinu. Evoluce však pokračuje a v dnešní době již nelze říci, že by se tyto tradiční role obou pohlaví nedaly prohodit. Nicméně se nedá předpokládat, navzdory silicímú tlaku různých skupin, že by se postavení žen v pracovním procesu v soukromém sektoru v brzké době zlepšilo. Neformální instituce (které s tradičními rolemi mužů a žen úzce souvisí) se mění příliš pomalu. Krom toho neexistuje dostatečně silný tlak na změnu, protože většině populace včetně té ženské stávající uspořádání stále vyhovuje a troufám si tvrdit, že

je výhodné i pro společnost jako takovou, protože ji přináší vyšší efektivnost = vyšší zisk podnikatelům, což je měřítko, které má stále ještě v dnešním světě největší váhu...