

Flexibilita práce a její dopad na genderové rozdíly na trhu práce

Filip Pertold

filip.pertold@cerge-ei.cz

Nezávislý think tank při CERGE-EI v Praze
zaměřující se na analýzu, vyhodnocování
a vlastní návrhy veřejných politik

IDEA CERGE
EI 

Determinanty genderových rozdílů na trhu práce:

- Rozdíly v charakteristikách žen a mužů
- Rozdílné volby vzdělání a zaměstnání
- Diskriminace na trhu práce
- Rozdílné odpracované hodiny

Rozdílné typy zaměstnání mohou mít rozdílný dopad na výdělky pracovníky s rozdílnou preferencí pro kratší a/nebo flexibilnější pracovní dobu

Ženy obvykle preferují flexibilnější formu práce z důvodů sladění profesního a rodinného života

Co ekonomie ví o vztahu flexibility práce a genderových rozdílů na trhu práce?

Claudi Goldin (American Economic Association)

„A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter“

V ekonomice teoreticky existují dva druhy zaměstnání:

- Zaměstnání, které zaručuje lineární vztah mezi odpracovanými hodinami a hodinovým výdělkem a je jedno kdy se daná práce udělá („flexibilní“)
- Zaměstnání, které disproporčně odměňuje přesčasy a větší počet hodin a navíc vyžaduje být na daném místě v daný čas („neflexibilní“)

„Flexibilní“ zaměstnání:

- mají větší podíl nestrukturované práce
- menší nutnost kontaktu s jinými kolegy
- větší volnost v dělání rozhodnutí
- možnost determinovat vlastní priority

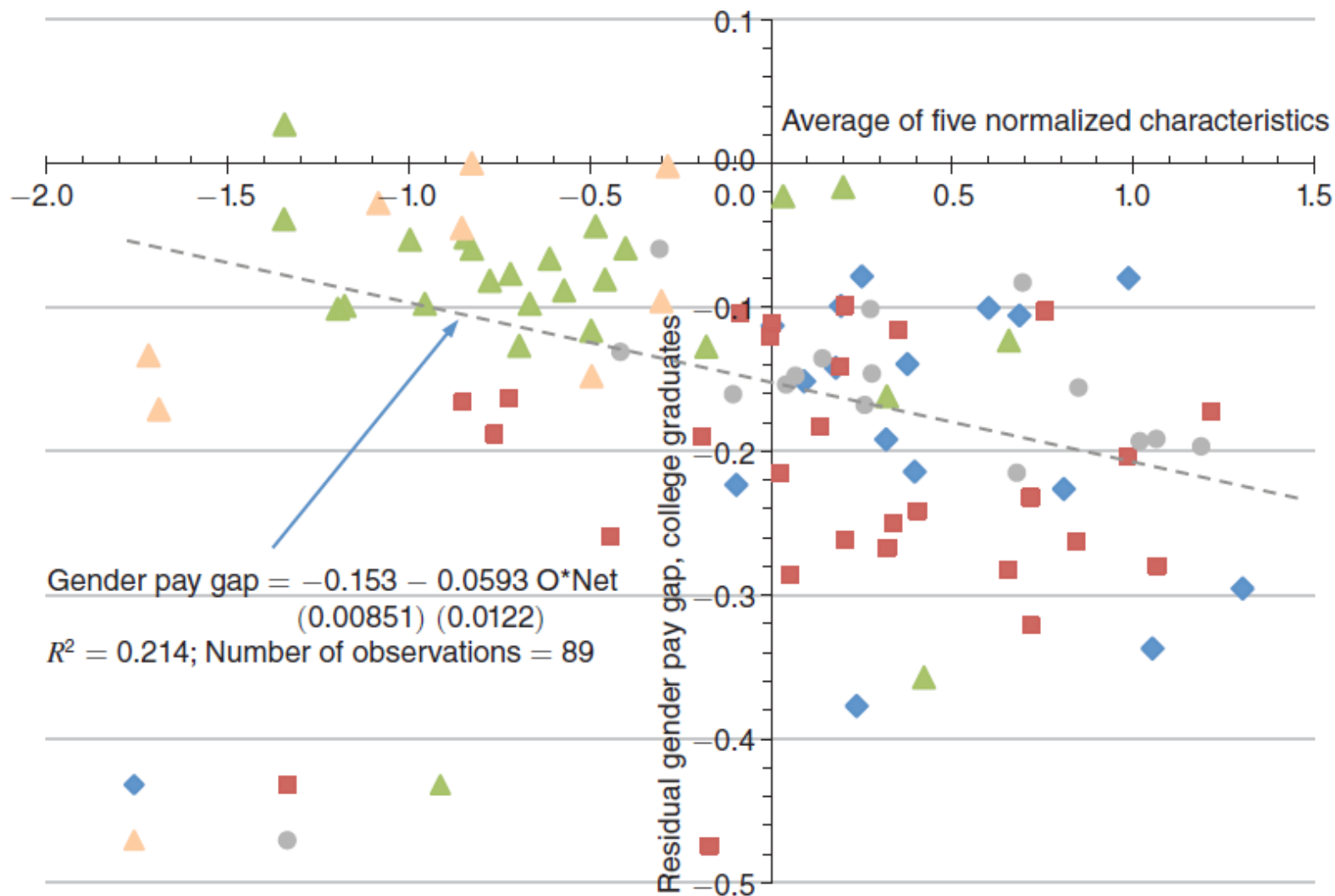
Pokud žena má silná časová omezení, na příklad z důvodu mateřství, je nucena snížit počet odpracovaných hodin, případně přizpůsobit prostor a čas potřebám rodiny.

Jaké to má důsledky pro genderové rozdíly?

- Pokud žena zůstane v „neflexibilním“ zaměstnání, pak je za menší počet odpracovaných hodin mnohem více „potrestána“.
- Menší pravděpodobnost povýšení, odměn za přesčasy, atd.
- Muži zůstávají v zaměstnání, které nejvíce bonifikují poslední hodinu v práci (na příklad kontakt s klientem)
- Segregace žen do veřejného sektoru

Problém: Pro některé sektory je velmi nákladné poskytovat flexibilní typ práce, pro jiné méně. (Goldin)

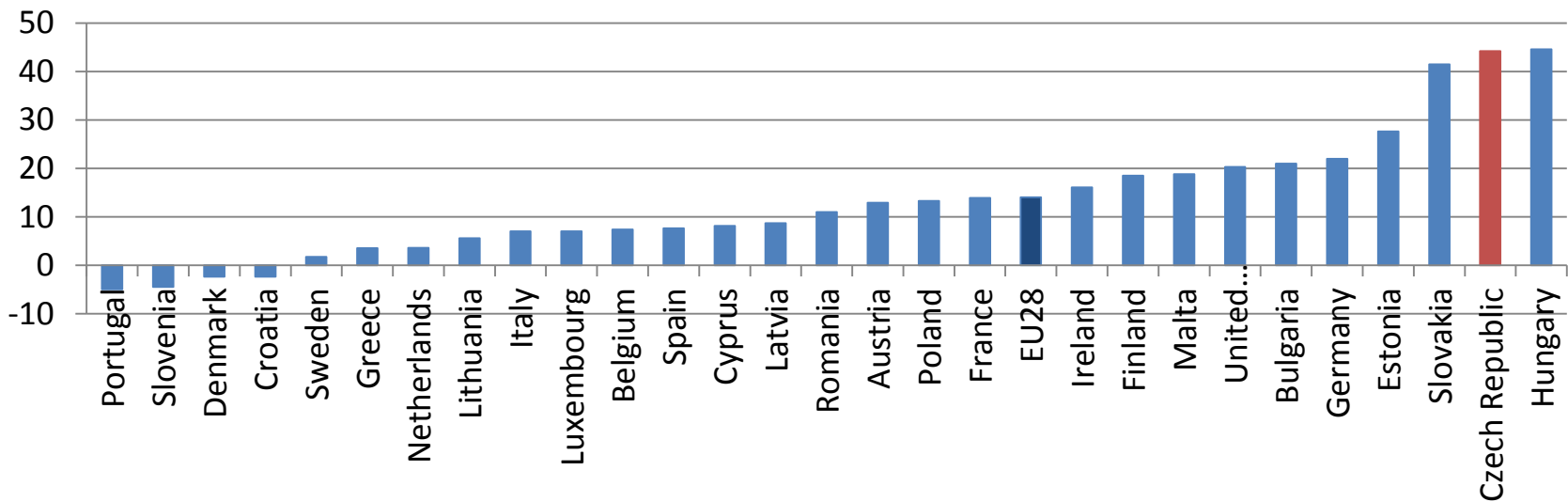
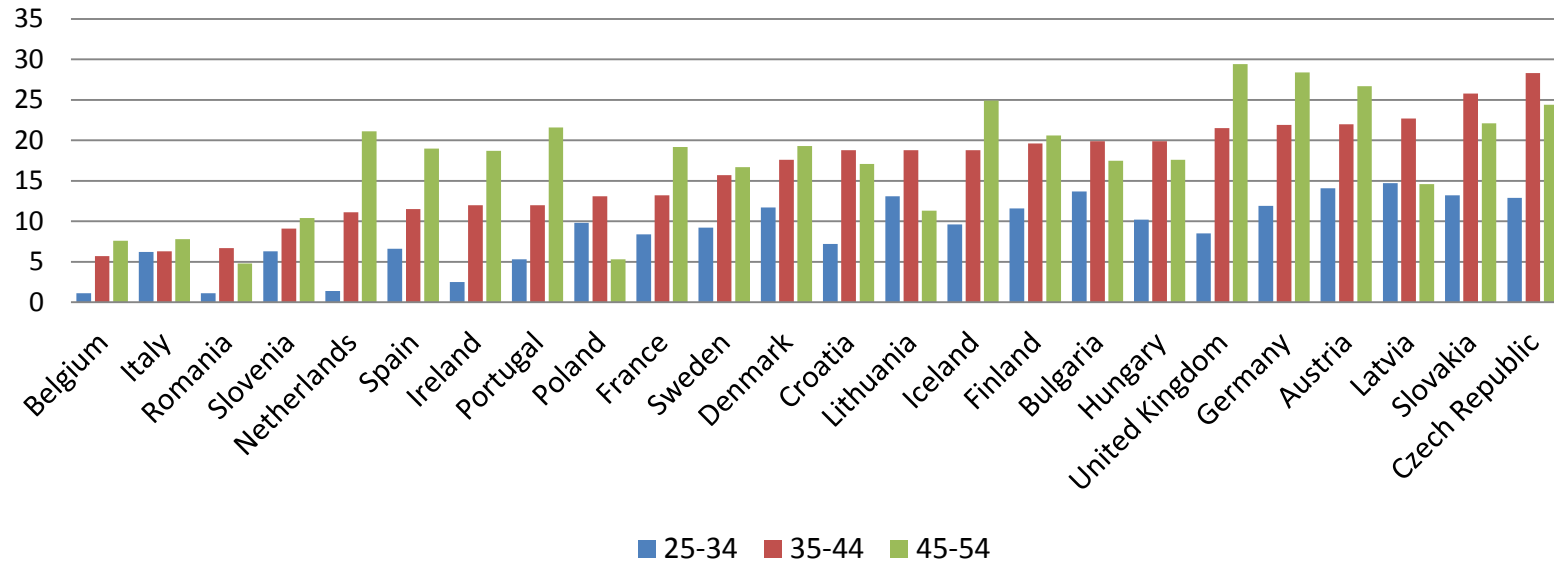
- Může digitalizace může v tomto zvýšit nabídku takovýchto zaměstnání a přispět tak zmenšení gender pay gap?

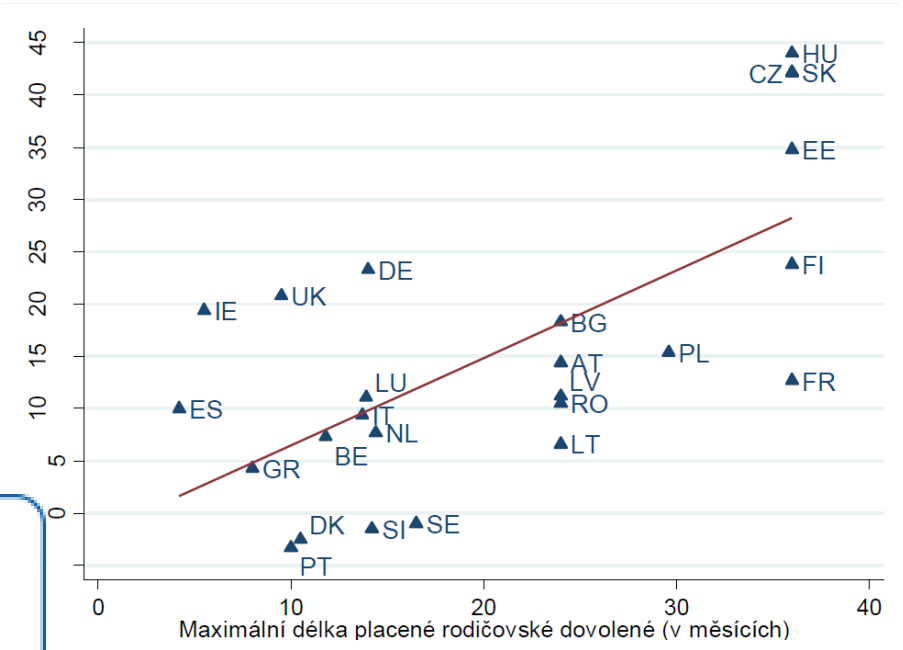
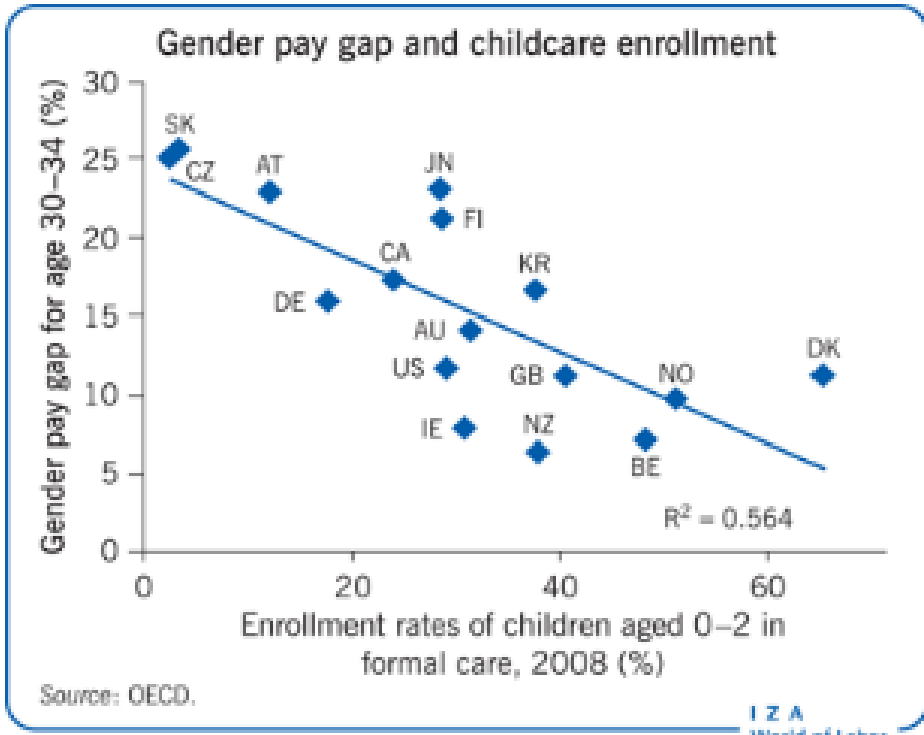


- Technologický sektor nejméně „trestá“ ženy ve výdělcích, protože dokáže poskytnout nejvíce flexibility
- Naopak oblast práva, consulting a jiné neflexibilní odvětví „trestají“ ženy nejvíce
- Rozšíření technologií by mělo pomoci ve sladování profesního a rodinného života

Limitace: Průmyslová struktura USA a ČR je výrazně odlišná

- Obrovský dopad mateřství na mzdy a zaměstnanost žen.

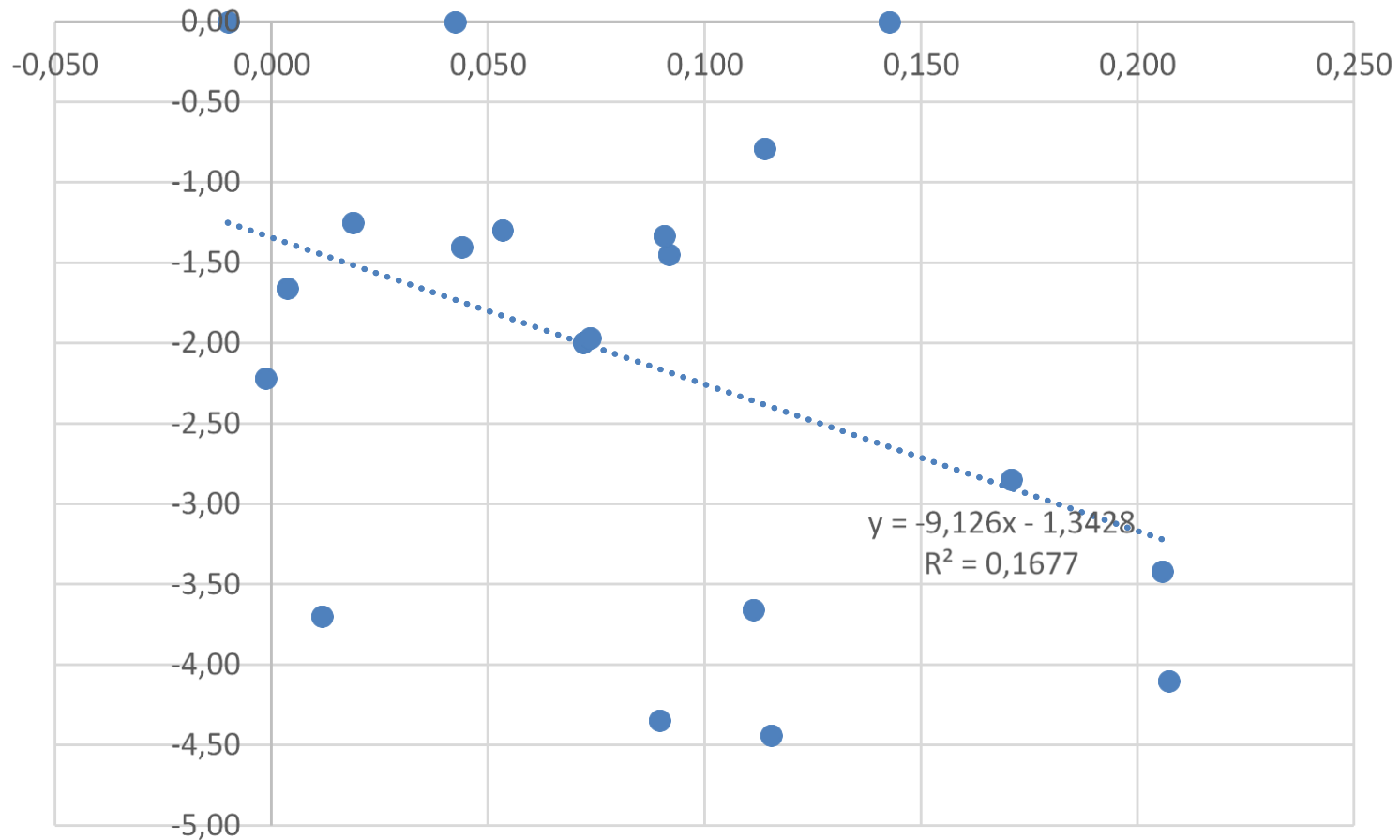




- Malá dostupnost částečných úvazků – problém hlavně pro ženy-matky
- Vysoký podíl průmyslové výroby na HDP
- Vysoká rozvodovost
- Malá dostupnost péče pro velmi malé děti
- Ženy – výrazný podíl na starost o domácnost a rodinu
- Vysoká absence žen z důvodu nemoci na pracovišti – gender gap je přibližně 30% (ISPV)

- V roce 2008 zavedení karenční doby: tři dny bez nemocenské při absenci
- Otázka: Jaký to mělo efekt na relativní absence žen a mužů ve více flexibilních a méně flexibilních zaměstnání?
- Ženy obecně snížily absenci více než muži
- Hypotéza: Ženy v méně flexibilních zaměstnání využívají nemocenskou jako nástroj k tomu, aby se starali o domácnost. Budou i více citlivé na zavedení karenční doby
- Naopak ženy ve flexibilních zaměstnání, mohou využít více volnosti a tudíž je nastavení nemocenské zas tak nezajímá.
- Gender gap by se měl snížit méně v zaměstnáních, kde je více flexibility.

O*NET classification of structured work



- Větší flexibilita z důvodu digitalizace by mohla snížit využívání nemocenské a tudíž ke snížení dalšího faktoru, který zvyšuje genderové rozdíly ve výdělcích
- Digitalizace by měla domoci k celkovému zjednodušení kombinování pracovního a rodinného života
- Náklady digitalizace: Některé zaměstnání postupně vymizí a budou nahrazeny robotami.
- Trend robotizace je již v USA velmi rozšířený a přispívá k polarizaci trhu práce.

Děkuji za pozornost

filip.pertold@cerge-ei.cz