

z profesního hlediska negativně. Tato stereotypní paušalizace vlastností vylučuje individuální charakteristiky, schopnosti a předpoklady vhodné k výkonu dané funkce a je diskriminační pro obě pohlaví. Genderově stereotypní vzorce působí negativně v profesním i společenském ohodnocení. Uvedené stereotypní představy o „ženských“ a „mužských“ kompetencích, vlastnostech a odlišnosti stylu manažerské práce hrají důležitou roli při přijímání žen na řídicí pozice. Ovlivňují způsob, jakým je k ženám v těchto pozicích přistupováno, a mají vliv i na ohodnocení jejich práce. Vzhledem k tomu, že manažerská pozice je definována spíše kompetencemi/vlastnostmi stereotypně spojovanými s muži, je pro ženy obtížnější pozici nejen získat, ale i udržet si ji. Povinnosti spojené s chodem domácnosti a rodiny jsou stále spíše doménou žen, a proto požadavky spojené s výkonem řídicí funkce jsou pro ně hůře dosažitelné.

1 Fischlová, D. - Gazdagová, M. *Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušenosti s nimi (kvalitativní šetření s vybranými reprezentanty zaměstnavatelů)*. Praha: VÚPSV, 2006.

- 2 Dudová, R. - Krížková, A. - Fischlová, D. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovnosti v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006.
- 3 Fischlová, D. - Gazdagová, M. *Možnosti a bariéry prosazení žen a mužů v managementu. Šetření na personálních agenturách*. Praha: VÚPSV, 2005.
- 4 Charakteristika manažera-muže na základě výše uvedených kvalitativních výzkumů.
- 5 Projekt pod názvem „Ženy do IT“ pořádá IBM ve spolupráci s mezinárodní nevládní organizací APC WNSP (Association for Progressive Communications - Women's Networking Support Programme) za účelem navýšit počet žen pracujících v IT (Informační Technologie).
- 6 IBM ČR získala první místo v soutěži o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro ženy a muže v ČR, pořádanou neziskovou organizací Gender Studies, o. p. s.
- 7 Opět princip genderové solidarity.
- 8 Nicméně je třeba zdůraznit, že i manažeři mající děti nejsou ochotni trávit v zaměstnání stejné množství času jako před narozením dětí.

### Literatura:

- Čermáková, M. et al. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů*. Praha: SOÚ, 2002.
- Dudová, R. - Krížková, A. - Fischlová, D. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovnosti v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006.
- Fischlová, D. - Gazdagová, M. *Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušenosti s nimi (kvalitativní šetření s vybranými reprezentanty zaměstnavatelů)*. Praha: VÚPSV, 2006.
- Fischlová, D. - Gazdagová, M. *Možnosti a bariéry prosazení žen a mužů v managementu. Šetření na personálních agenturách*. Praha: VÚPSV, 2005.

Kozelský T. *Výdělníky žen a mužů*. Praha: VÚPSV, 2007.

Vlach, J. *Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu*. Praha: VÚPSV, 2005.

### Internetové odkazy:

- Eurostat. *A statistical view of the life of women and men in the EU25*. [cit. 2007-11-15]. Dostupné z: [http://epp.eurostat.ec.eu.int/pls/portal/docs/PAGE/PGP\\_PRD\\_CAT\\_PREREL/PGE\\_CAT\\_PREREL\\_YEAR\\_2006/PGE\\_CAT\\_PREREL\\_YEAR\\_2006\\_MONTH\\_03/3-06032006-EN-BP1.PDF](http://epp.eurostat.ec.eu.int/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2006/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2006_MONTH_03/3-06032006-EN-BP1.PDF)
- Gender online – Slovník Pojmů [cit. 2007-11-26]. Dostupné z: [http://www.genderonline.cz/download/Rocnik03\\_2-3\\_2002.pdf](http://www.genderonline.cz/download/Rocnik03_2-3_2002.pdf)
- Gender management-slovníček [cit. 2007-11-25]. Dostupné z: <http://management.gendernora.cz/index.php?page=dictionary&uid=&justText&print>
- Kotrusová, M. *Flexibilitou v zaměstnání k větší harmonizaci rodinných a profesních rolí*. [cit. 2007-11-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4013>
- RPIC - Regionální poradenské a informační centrum – definice kompetence. Dostupné z: <http://rzsystem.rza.cz/file.php?fileID=45>
- Projekt Ženy do IT. Dostupné z: <http://www.root.cz/clanky/ibm-zve-zeny-do-sveta-it/>
- Vohlídalová, M. *Pozice na pracovním trhu jako odraz individuální svobodné volby*. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2007010703>
- Vysekalová, J. *Ženy a média*. Dostupné z: [www.genderstudies.cz/download/zena\\_v\\_reklame.ppt](http://www.genderstudies.cz/download/zena_v_reklame.ppt)
- Zajíčková, D. *Existuje generová rovnost v managementu v ČR?* Dostupné z: <http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2008165&als%5Bnm%5D=2007944>

*Autorka byla pracovnící VÚPSV.*

## Zajímavosti ze zahraničního tisku

### Budou reálné mzdy v roce 2009 klesat?

**Globální ekonomická krize povede podle závěrů zprávy „Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence“, vydané ILO koncem roku 2008, k poklesu reálných mezd pro celém světě. Slabý nebo záporný ekonomický růst spolu s kolísáním cen potravin a energií povede k poklesu reálných mezd zaměstnanců, zejména v domácnostech s nízkými pracovními příjmy. Také střední třídy budou vážně zasaženy.**

Na základě posledních údajů MMF o ekonomickém růstu ILO předpokládá, že globální růst reálných mezd dosáhne v roce 2009 přinejlepším 1,1 %, zatímco v roce 2008 dosáhl 1,8 %. Očekává se však, že v řadě zemí dojde k jejich poklesu, a to i v rozvinutých zemích, kde podle odhadů po 0,8% růstu v roce 2008 dojde v roce 2009 k poklesu -0,5 %. K tomuto vývoji dochází po dekádě, v níž růst mezd pokulhával za růstem ekonomiky.

V letech 1995 až 2007 přineslo každé procento zvýšení ročního růstu HDP na hlavu v průměru zvýšení ročního růstu mezd jen o 0,75 %. Výsledkem bylo, že téměř ve třech čtvrtinách zemí se podíl práce na HDP snížil.

V období let 2001–2007, kdy byla nízká inflace a světová ekonomika rostla tempem 4 % ročně, dosahoval v polovině zemí světa růst mezd méně než 2 % ročně. Existovaly však velké regionální rozdíly. Ve většině rozvinutých zemí a v Latinské Americe činil růst reálných mezd zhruba 1 % či méně, v jiných zemích, například v Číně, Rusku a v dalších tranzitivních zemích však dosáhl 10 %.

Ve více než dvou třetinách sledovaných zemí se od roku 1995 zvýšil rovněž rozdíl

mezi nejnižšími a nejvyššími mzdami, často až na sociálně neudržitelnou úroveň. Z rozvinutých zemí k tomu došlo nejrychleji v Německu, Polsku a v USA, k obdobnému vývoji došlo v Argentině, Číně a Thajsku. V některých zemích, například ve Francii a Španělsku, se podařilo tento trend omezit, částečně i v Brazílii nebo v Indonésii, kde však velké rozdíly nadále přetrvávají.

Také rozdíly ve mzdách žen a mužů zůstávají velké a zmenšují se jen velmi pomalu. I když v 80 % zemí, za něž jsou data k dispozici, bylo zaznamenáno zlepšení poměru mezd žen a mužů, byly tyto změny jen malé a v některých případech zanedbatelné. Ve většině zemí dosahují mzdy žen v průměru 70–90 % mezd mužů, ale v některých částech světa, zejména v Asii, je tento poměr ještě nižší.

Z analýzy hlavních trendů vývoje úrovně mezd a jejich distribuce ve světě v posledních letech vyplývá, že zatímco v obdobích pozitivního vývoje růst mezd pokulhával za růstem ekonomiky, v obdobích poklesu ekonomiky mzdy klesají mnohem rychleji. V období 1995–2007 při poklesu HDP na hlavu o 1 % klesaly průměrné mzdy o 1,55 procentního bodu, což je vývoj, z něhož se dá

usuzovat, jaké možné dopady by nynější krize mohla mít na mzdy. Přetrvávání tohoto trendu by přispělo k prohloubení recese a k oddálení oživení ekonomiky.

Vlády by měly v tomto kontextu přijmout opatření, která povedou k ochraně kupní síly zaměstnanců a tím ke stimulaci domácí spotřeby. Nemělo by docházet k dalšímu snižování růstu mezd ve vztahu k růstu HDP, minimální mzdy by měly účinně chránit nejvíce ohrožené pracovníky a kolektivní vyjednávání o mzdách by mělo být doplněno intervencí z veřejných zdrojů, například opatřeními na podporu příjmu. Kolektivní vyjednávání o mzdách zajišťuje, aby mzdy byly více svázané s ekonomickým růstem, a přispívá rovněž k menšímu mzdovému rozdílu. Tím, že minimální mzda stanoví spodní hranici, může přispět ke snížení mzdových rozdílů ve spodní polovině mzdové distribuce, k omezení nízkých mezd a genderových rozdílů.

Zdroj:

[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Media\\_and\\_public\\_information/Press\\_releases/lang--en/WCMS\\_100783/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--en/WCMS_100783/index.htm)

- Li -