**HOSPODAŘENÍ A ROZPOČET. Rozdíly ve výdělcích mužů a žen 1**

Vaším úkolem bude vcítit se do role ředitele/ky nebo personalisty/ky, který/á předsedá konkurzní komisi vybírající nového zaměstnance/kyni, náhradu za kolegyni na mateřské. Práce personalisty/ky, dříve kádrováka, stojí na schopnosti správně odhadnout a posoudit jednotlivce, zda se hodí pro pozici, na kterou se hlásí. Je jasné, že takový přístup je nutný, otázkou však zůstává, zdali je způsob výběru etický.

Alena (24)

Je čerstvou absolventkou vysoké školy. Studijní výsledky měla vynikající, dokonce měla *červený diplom*. Již při studiu pracovala nejdříve jako brigádník v různých prodejnách, později na dohodu na podobné pozici, na kterou se hlásí. Je svobodná a bezdětná. Vystupování má věcné, zdravě sebevědomé a příjemné.

Bedřich (40)

Působí jako OSVČ v jiném oboru, o kterém tvrdí, že je to spíše jeho koníček. Dříve pracoval deset let na jedné pozici, ze které odešel, když firmu koupil nový majitel. V oboru, kam se nyní hlásí, působí necelý rok. Jako důvod změny zaměstnání uvádí přestěhování kvůli dostupnosti školy jeho dvou dcer (12) a (14). Vystupování má nevýrazné, ale z jeho slov je patrné, že ví, o čem hovoří.

Daniel (32)

Má pět let praxe v oboru. Předchozí pracovitě opustil po dohodě se zaměstnavatelem. Má za sebou solidní výsledky, ale tomu též odpovídá i jeho téměř přehnaně sebevědomé jednání. Problémy řeší rázně a přímočaře. Je rozvedený a čtyřletého syna má ve *střídavé péči*.

Eva (52)

Za profesní život vystřídala několik zaměstnání. Nejdelší dobu působila v předchozí pozici (12 let) a nejkratší ve dvou případech, kdy ze zaměstnání odešla, protože se jí narodili syn (28) a dcera (26). Jako důvod změny uvádí nedávné propuštění pro nadbytečnost. Vystupování má milé a její slova svědčí o zkušenosti v oboru. Je neuvěřitelně pohotová při řešení problémů.

**Pro následující úkoly platí, že všechna zadání a jejich podmínky jsou vzájemně propojeny.**

**A.** **U stručných charakteristik jsou úmyslně uvedeny nejdůležitější údaje bez zmínky, o jaký obor se vlastně jedná. Jako u všech konkurzů a pracovních pohovorů je nejdůležitější to, že se uchazeči hlásí na stejnou pracovní pozici. Rozsah krátkých textů je zeštíhlen na podstatné informace. Vaším úkolem bude odpovědět si u každého z kandidátů na následující tři, resp. čtyři otázky:**

***Vydrží u nás celé dva roky, než se kolegyně vrátí?***

**A –** Snad do jednoho roku neotěhotní, pak by to akorát vyšlo, než se kolegyně vrátí.Bylo by obtížné znovu někoho hledat a zaučovat na poměrně krátkou dobu. (3)

**B –** Pokud starší z dcer není na víceletém gymnáziu, hrozí reálně možnost, že se do jednoho roku budou stěhovat znovu, až školu skončí. Z jeho předchozí pozice je ale jasné, že se jedná o loajálního člověka, který má rád svůj klid a změnu podstupuje, jen když musí. (2)

**D –** Sice má malé dítě, ale u muže to není takový problém; spíše bych měl/a obavu, že brzy odejde, jakmile se výrazněji nepohodneme. (4)

**E –** Poslední zaměstnání jasně ukazuje, že je loajální. Pokud jí nebude vadit omezená doba smlouvy na 2 roky, je jasným kandidátem. Navíc kdyby se kolegyně po mateřské rozhodla nevrátit, je větší šance, že u nás zůstane, jelikož už bude mít těsně před důchodem. (1)

***Budu mu/jí muset dát větší plat, aby u nás zůstal/a? Řekne si o větší mzdu už po prvním půlroce?***

**A –** Ženě, a navíc absolventce mohu od počátku nabídnout méně peněz. V tomto ohledu je jisté, že zůstane a nebude požadovat vyšší mzdu. (2)

**B –** Tento člověk má o něco větší praxi, navíc jako muži mu budu muset dát o něco více, aby neutekl dříve, než se vrátí kolegyně. (3)

**D –** Toto bude jistě individualista a kariérista. U něj je vysoká pravděpodobnost, že nebude s výší mzdy spokojen. Možná si to dokonce rozmyslí a smlouvu nepodepíše, i když jej vybereme. A pokud ano, možná odejde už ve zkušební době, a my tak budeme muset celý proces konkurzu zopakovat. (4)

**E –** Má zkušenosti a nebude třeba ji zaučovat. Sice jí budu muset dát více než absolventce, ale i tak bude levnější než oba muži. Vyšší mzdu nejspíše požadovat nebude. Bude chtít mít klid a jistotu místa, než aby vyvolávala konflikt pro něco málo peněz navíc. (1)

Odpovědi na otázky, zda uchazeči vydrží nebo si řeknou o mzdu, nejsou „správné“ (z diskuze mohou vzejít jiné – animované okno může vyučující z prezentace **odstranit**, snímky 6 a 7).

***Jaké přínosné vlastnosti a zkušenosti má kandidát/ka ve vztahu k firmě a pracovní pozici?***

**A –** Brigády i práce při studiu ukazují, že se nejedná o líného člověka. Pro mezilidský kontakt a nadšení je to tedy ideální člověk, kterého můžeme zaučit přesně, jak budeme potřebovat. (1)

**B –** Tichý a loajální pohodář. Týmový hráč se zkušenostmi, ale horší pro pozici s četnými mezilidskými kontakty. Má již větší děti. (1)

**D –** Tento muž je založením individualista. Hodil by se spíše na profesi, kde bude moci kvalitně fungovat sám za sebe, jako např. obchodní zástupce, jehož výše odměny je závislá na počtu uzavřených smluv. Nevypadá jako týmový hráč, v užším kolektivu by mohl dokonce vyvolávat konflikty svým nekompromisním jednáním. Navíc má hodně malé dítě. (3)

**E –** Pohotové jednání s prokázanou loajalitou a velkou zkušeností, u té bude třeba dát pozor, aby nám na pracovišti samovolně nezaváděla nežádoucí novinky. Pro svůj věk může být častěji nemocná, ale výhodou je, že má již dospělé děti. (2)

***Koho byste na pozici vybrali? Vytvořte pořadí jejich umístění v konkurzu.***

1 – Eva (1, 1, 2); 2 – Bedřich (2, 3, 1); Alena (3, 2, 1); 3 – Daniel (4, 4, 3)

***Hrála by roli povinná fotografie přiložená k životopisu?***

**Ze zákona se personalista/ka účastníka/ice konkurzu nesmí ptát:** Máte děti? Jste svobodný/á, nebo ženatý/vdaná? Máte partnera/ku?

**B. Co kdybyste věděli, o jakou konkrétní pracovní pozici se jedná, hrálo by to roli? Bude pak pořadí vašich preferencí jiné? Pokud ano, vyjádřete pořadí počátečními písmeny křestních jmen uchazečů u každé profese (např. A–D–E–B).**

Učitel/ka: Advokát/ka:

Manažer/ka: Ošetřovatel/ka:

Nemělo by. Následující profese sice byly vybrány tak, aby se přímo nabízela změna. Ale už v popisu jednotlivých charakterů je jasně dané, že se přihlásili na tutéž pozici a praxi mají v tom samém oboru. Nemělo by se tedy stávat, že zazní např. „na laboranta tě nevezmeme, ale učitelů chemie máme nedostatek, tak nastoupíš tam“.

U žáků, kteří se přesto pustí do změny pořadí jednotlivých jmen, je větší šance, že ke vzdělávacím a ošetřujícím profesím budou preferovat spíše ženy, naopak na vedoucí pozice většinou muže. Je pravda, že osobu D si lze jako ošetřovatele nebo učitele představit jen horko těžko. Účelem je žáky upozornit, že rozhodování se často děje na základě předsudků a stereotypů, ovšem mnoho manažerů a personalistů podobná rozhodnutí činí ve většině případů zcela nevědomky.

**Přiřaďte ke každé pracovní pozici jedno jméno ze čtyř kandidátů tak, aby uchazeč/ka povahovým profilem co nejlépe odpovídal/a dané profesi.**

Učitel/ka: Advokát/ka:

Manažer/ka: Ošetřovatel/ka:

Zde se už dostáváme do čistě spekulativní roviny. Je vysoká pravděpodobnost, že žáci zvolí na základě svých podvědomých předsudků a stereotypů. Toto je zcela účelné, aby si při vyhodnocení dokázali uvědomit, že je mají. Také aby přemýšleli o zadání, že ne každá otázka má pouze jedno správné řešení. Proč by tedy kdokoli z lidí, kteří se přihlásili na stejnou pozici, měl podle nich být lepší pro roli učitele/ky, advokáta/ky, manažera/ky nebo ošetřovatel/ky než ti druzí? Povahové rysy jsou důležité, ale v tomto konkrétním případě by to zcela postrádalo logiku.

**Seřaďte profese *učitele/ky, advokáta/ky, manažera/ky a ošetřovatele/ky* podle toho, jakou podle vás reálně pobírají mzdu, a to od nejvyšší po nejnižší.**

manažer/ka, advokát/ka, učitel/ka, ošetřovatel/ka

**C. Pokuste se tedy vysvětlit…**

**Proč vydělávají ženy méně? Jakými dvěma argumenty zaměstnavatelé tento stav nejčastěji ospravedlňují?**

Vše se děje na základě zvyků z dob průmyslové éry, kdy bylo nutno dodržovat pracovní dobu a práci odvést v přesný čas na přesném místě. V digitálním informačním věku toto u mnohých profesí dávno neplatí. Práci u počítače může rodič odvést v podstatě kdykoli a odkudkoli. Staré zvyky bezděčně přejímají manažeři i personalisté. Ty pak ovlivňují představy, které se dávno nemusí zakládat na pravdě:

* V případě narození dítěte každá žena půjde na mateřskou. (Dnes na ni mohou jít i otcové, ale mnozí nejdou, protože vydělávají více.)
* V případě nemocnosti dětí péči o ně bude vykonávat vždy žena. (Děti mají dva rodiče, a tak nemusí být apriori/předem jasné, že se o ně bude starat žena. Povaha práce u profesí, kde není nutná fyzická přítomnost na pracovišti (řidič, stavební dělník, uklízečka atd.) umožnuje rodičům se v péči střídat.)

**Jaké dva nepravdivé argumenty nejčastěji zaznívají proti zaměstnávání starších lidí?**

* Starší lidé se zkušenostmi jsou z hlediska mezd dražšími zaměstnanci. (Jejich potřeba peněz nemusí být tak vysoká jako u mladé generace, která má větší nároky, jelikož většina z těchto zaměstnanců se stará o malé děti, splácí bydlení atd.)
* Starší lidé mohou být častěji nemocní.
* Je zde souvislost s **ageismem…**

**Proč manažeři/rky zaměstnávají více muže, když ženy jsou stejně schopné, a navíc je budou stát méně?**

Statisticky více žen pracuje ve školství, zdravotnictví, sociálních službách, kde jsou nižší platy (z převážné většiny se jedná o státní nebo z veřejných peněz financované sektory). Tyto sektory mají vysokou přidanou hodnotu pro fungování společnosti, ale nevytvářejí téměř žádný finanční zisk, proto jsou hůře placené. Ve vzdělávacích, výchovných a pečovatelských profesích proto bude vždy méně mužů. Navíc vysoký počet žen v těchto pozicích výrazně snižuje celkový průměr mezd, který je pak porovnáván s platy mužů. Toto je též jeden z hlavních faktorů, proč ženy v celkovém průměru vydělávají méně. Jde o vyjádření vycházející z celostátního průměru ve mzdách ve školství nebo zdravotnictví – tento problém je důsledkem neopodstatněného stereotypního jednání; podobné je to u lékařů vs. zdravotní sestry (již samotné názvy profesí odpovídají stereotypu; daná pozice určuje i výši platů u obou profesí – obě v dnešní době vyžadují vysokoškolské vzdělání, ale platy jsou stále rozdílné atd.).

Zrovna tak bude důsledkem stereotypního vnímání dravosti (u žen a mužů naprosto rozdílné) to, že méně žen bude tam, kde podstatou profese je mnohdy až agresivní dravost (např. v TOP managementu velkých firem; ve firmách, kde panuje tvrdé konkurenční prostředí s měřitelnými výsledky…), kde jsou ale pohádkově vysoké mzdy. Nastavení systému je tak otevřenější mužům. Nižší mzdy jsou proto výsledkem mnoha faktorů: výše zmíněný druh zaměstnání, čas strávený v práci, vzdělání, přerušení kariéry kvůli mateřství, které se nezapočítává do praxe (ve veřejné sféře nižší tabulkový plat, kvůli kratší praxi atd.).

Otázka je úmyslný protimluv. Pokud podle diskriminačního myšlení je práce žen levnější, ale stejně kvalitní, ne-li více kvalitní, musela by být nezaměstnanost mužů enormní. Extrém má za cíl ukázat absurditu a nesmyslnost diskriminace. Změna může přijít v případě nastavení vzdělávání zaměřeného na rozvoj jedince v případě ocenění skutečně důležité a společensky prospěšné činnosti. Je tedy třeba nezaměřovat se jen na měřitelný výkon a pouze ten náležitě ocenit penězi. Bez dětí nebude žádná budoucnost! Změnu prosadí mladá vzdělaná generace, která přinese i změněné pořadí hodnot.

**…(ne)logičnost stávajícího uspořádání.**

**D. Existuje tedy ze začarovaného kruhu nižších mezd cesta ven?**

Cesta ven: větší dotace do nevýdělečných odvětví a jejich zařízení, kde pracuje též i více žen: školství, zdravotnictví, sociální služby

Větší ohledy a podpora péče o malé děti (větší důraz na předškolní vzdělávání, jesle, sdílené hlídání atd.)

Započítání doby mateřské, rodičovské jako praxi, pro rodiče, kteří přerušili více než rok trvající kariéru, aby tito rodiče pečující o malé děti nemohli mít tabulkově nižší platy. Reformovat veřejný systém mezd, aby odměňování nebylo závislé na délce praxe, ale skutečném výkonu.