

INSTITUT PRO DEMOKRACII A EKONOMICKOU ANALÝZU

projekt Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i.

# (Ne)diskriminace žen při žádosti o zaměstnání v důsledku mateřství: Experiment

Studie 1/2015

10. 3. 2015

VOJTĚCH BARTOŠ

**IDEA** **CERGE**   
**EI**  
PROJEKT NÁRODOHOSPODÁŘSKÉHO ÚSTAVU

---

# O AUTOROVI

---

## Vojtěch Bartoš

Doktorand na CERGE-EI a výzkumník v rámci Národohospodářského ústavu AV ČR, který se specializuje zejména na behaviorální a rozvojovou ekonomii. V rámci behaviorální ekonomie se mimo jiné věnuje i experimentům zaměřeným na diskriminaci na trzích práce a bydlení.

Projekt podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu Dejme (že)nám šanci, který je financován z Norských fondů. Prostřednictvím Norských fondů přispívá Norsko ke snižování sociálních a ekonomických rozdílů a posílení vzájemné spolupráce v Evropě. Podporuje především ochranu životního prostředí, výzkum a stipendia, rozvoj občanské společnosti, péči o zdraví, děti, rovnost žen a mužů či zkvalitnění justice. Program Dejme (že)nám šanci podporuje rovné příležitosti žen a mužů v pracovním i osobním životě a prevenci a pomoc obětem domácího násilí v České republice. Spravuje ho Nadace Open Society Fund Praha, která od roku 1992 rozvíjí hodnoty otevřené společnosti a demokracie v České republice.

Upozornění: Tato studie reprezentuje pouze názory autorů, a nikoli oficiální stanovisko Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i. či Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK v Praze (CERGE).

(Ne)diskriminace žen při žádosti o zaměstnání v důsledku mateřství:  
Experiment

© Vojtěch Bartoš

Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., 2015

---

# (Ne)diskriminace žen při žádosti o zaměstnání v důsledku mateřství: Experiment<sup>1</sup>

10. 3. 2015  
VOJTĚCH BARTOŠ

---

## Shrnutí

- V této studii zkoumáme možnou diskriminaci uchazeček o zaměstnání v podobě nižší pravděpodobnosti pozvání na pracovní pohovor v životním období, kdy se 1) očekává jejich možný odchod na mateřskou dovolenou, a v době, kdy 2) rodičovství může být považováno za omezující při práci.
- Používáme metodu korespondenčního experimentu, ve kterém vytváříme fiktivní profily jinak identických žen a mužů ve věku buď 29 nebo 41 let, bezdětnými, nebo se dvěma dětmi. V experimentu jsme oslovili 599 českých společností, kterým jsme zaslali životopisy fiktivních mužů a žen ucházejících se o práci. Rozdíly v míře pozitivních odpovědí z firem pak slouží k porovnání přístupu potenciálních zaměstnavatelů k mužům a ženám.
- Výsledky ukazují, že diskriminace žen ze strany zaměstnavatelů v průměru není přítomna. Naopak se ukazuje, že u kvalifikovanějších pozic jsou ženy (bez dětí, i se dvěma dětmi) ve věku 41 let zaměstnavateli výrazně preferovány před muži v témže věku. Tento rozdíl není přítomný u bezdětných kvalifikovanějších žen a mužů ve věku 29 let, ani u uchazečů o méně kvalifikované pozice.
- Odhadujeme, že pozorovaná vyšší míra pozitivních odpovědí pro ženy není dána preferenční diskriminací mužů, ale spíše rozdílnými očekáváními zaměstnavatelů ohledně motivace uchazečů.
- Výsledky experimentu sice ukazují, že přímá diskriminace žen ze strany zaměstnavatelů není přítomna, to však neznamená, že by v České republice neexistovaly rozdíly v ochotě zaměstnávat ženy a muže na základě rozdílných charakteristik. Tyto rozdíly mohou vznikat v reakci na státní rodinnou politiku i díky rozdílným preferencím mužů a žen. V závěru studie diskutujeme možnosti řešení problému nerovností mezi muži a ženami.

---

<sup>1</sup> Projekt podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu Dejme (že)nám šanci, který je financován z Norských fondů.

## Úvod

Pomocí metody korespondenčního experimentu měříme možnou diskriminaci žen na pracovním trhu v podobě nižší pravděpodobnosti pozvání na pohovor v době, kdy se 1) očekává jejich možný odchod na mateřskou dovolenou, a v době, kdy 2) zaměstnavatelé mohou jejich rodičovství považovat za překážku při výkonu povolání. Testování pomocí experimentu jsme zvolili záměrně, jelikož měření diskriminace je za pomoci existujících empirických dat téměř nemožné. Rozdílná míra zaměstnanosti mladých žen oproti mladým mužům v České republice a následné vyrovnání míry zaměstnanosti mezi pohlavími ve vyšším věku (Kalíšková a Münich, 2012) může být způsobeno celou řadou faktorů, které nelze celkově přisoudit přímé diskriminaci žen potenciálními zaměstnavateli. Kromě rozdílné míry kvalifikace pro dané pozice, kterou můžeme hlubší analýzou dat odhalit, mohou mít ženy v současném systému například, co se zaměstnanosti týče, oproti mužům rozdílné preference.

Tyto argumenty však při použití korespondenčního experimentu odpadají, jelikož veškeré statisticky signifikantní rozdíly v chování zaměstnavatelů lze plně přisoudit diskriminačnímu chování. V experimentu jsme vytvořili fiktivní profily uchazečů o práci s emailovými adresami a životopisy, které se liší pouze v tom, zda nesou mužské či ženské jméno. Veškeré ostatní charakteristiky uchazečů jsou – v průměru – identické. Tyto fiktivní uchazeče pak necháváme kontaktovat konkrétní firmy nabízející práci. Rozdíl v počtech pozvánek na pracovní pohovor, které uchazeči obdrží, pak lze přisoudit diskriminaci ze strany potenciálního zaměstnavatele.

## Design experimentu<sup>2</sup>

### *Fiktivní životopisy*

Pro experiment jsme vytvořili fiktivní identity mužů a žen. Abychom mohli zodpovědět hlavní otázky experimentu, totiž zda očekávané či nastalé mateřství vystavuje ženy nerovnému zacházení, přiřazujeme fiktivním uchazečům a uchazečkám o práci náhodně věk 29 či 41 let. Zatímco u uchazeček ve věku 29 let je velmi vysoká pravděpodobnost, že pokud dítě mít budou, bude tomu v nejbližší době, u bezdětných uchazeček o práci po čtyřicátém roce života je spíše nepravděpodobné, že by dítě v budoucnu měly. Mladší uchazeči ve svém životopise uvádí, že jsou v manželském svazku a bezdětní, starší uchazeči pak v polovině případů uvádí, že jsou sezdání a bezdětní a v druhé polovině případů uvádí, že jsou sezdání a mají dvě děti.

S pomocí životopisů těchto fiktivních uchazečů jsme oslovovali české společnosti nabízející práci. Do každé společnosti jsme odeslali odpověď od

---

<sup>2</sup> Podrobný popis použité metody je přiložen na konci studie v sekci Metodologická příloha.

uchazeče i od uchazečky z jedné ze tří kategorií (mladší-bezdětný, starší-bezdětný, starší-se dvěma dětmi). Životopisy obsahují velmi podobné informace o uchazeči: Vzdělání uchazečů je bakalářské v ekonomickém oboru na pražské vysoké škole po absolvování střední obchodní školy či akademie. Každý uchazeč byl zaměstnán v ekonomickém či administrativním oboru na třech různých pozicích ve třech různých firmách, starší uchazeči byli na daných pozicích proporcionalně delší dobu. Každý uchazeč také ovládá angličtinu na pokročilé úrovni a jeden další cizí jazyk na začátečnické úrovni, umí pracovat s počítačem a vlastní řidičský průkaz na osobní automobil.

### *Výběr společností*

Experiment jsme prováděli v České republice mezi říjnem 2014 a únorem 2015. Pozice jsme vybírali v oborech administrativa, bankovníctví a finance, ekonomika a podnikové finance, nákup, pojišťovnictví, prodej a obchod, telekomunikace a zákaznický servis. Výběr pozic je velmi široký, od nekvalifikovaných pozic po pozice středně kvalifikované. Celkem jsme na 599 nabízených pracovních pozic odeslali 1198 emailů s žádostí o práci.

### *Omezení experimentu*

Nevýhodou použité metody je, že dovoluje zkoumat pouze rozdíl v pravděpodobnosti pozvání na pracovní pohovor a nikoliv přijetí samotné. Už samotné pozvání na pracovní pohovor je však pro firmy nákladné. Proto předpokládáme, že uchazeč dostane nabídku pohovoru jen v případě, že má vysokou šanci práci skutečně získat.

## **Vzorek nabízených pozic**

Z oslovených společností bylo 53 procent pozic nabízených v Praze, což proporčně odpovídá geografickému výskytu pozic nabízených na serveru Jobs.cz. Celkem 59 procent pozic můžeme označit jako kvalifikovanější. Těmi v textu označujeme pozice, které se podle Mezinárodní klasifikace zaměstnání ISCO-08 řadí do kategorií 1 (řídící pracovníci) až 4 (úředníci). Nižší pozice jsou v našem vzorku reprezentovány převážně pozicemi v maloobchodním a velkoobchodním prodeji (ISCO 5). Je důležité upozornit, že v našem vzorku chybí typicky mužsky zastoupené pozice jako jsou řemeslníci a opraváři (ISCO 7) či obsluha strojů a zařízení (ISCO 8).

Více než 40 procent oslovených pozic je podle Mezinárodní standardní průmyslové klasifikace ISIC klasifikováno jako pozice v oboru maloobchod a velkoobchod (ISIC G), 18 procent v oboru administrace (ISIC N), 14 procent ve finančním sektoru (ISIC K), 12 procent v sektoru informací a komunikací (ISIC J). Dále jsou pak zastoupeny profesionální a technické obory (9%, ISIC M), pozice v oboru realit (3%, ISIC L), či pozice v sektoru logistiky

a skladování (1%, ISIC H). Oslovili jsme jak malé firmy zaměstnávající do deseti lidí, tak obří korporace zaměstnávající tisíce lidí. Široký okruh pozic, které jsme oslovili, je reprezentativní asi pro 3 miliony pozic zaměstnávající muže a ženy v České republice.

Tabulka 1<sup>3</sup> srovnává typy oslovených pozic napříč kategoriemi uchazečů (mladší-bezdětný, starší-bezdětný, starší-se dvěma dětmi) a ukazuje, že v průměru se naši fiktivní žadatelé ucházeli o téměř identické typy pozic. Toto je zajištěno právě náhodným přiřazováním životopisů, které nám použití experimentu umožňuje. Navíc je důležité připomenout, že pozice, o které se zajímají naši uchazeči a uchazečky v jednotlivých kategoriích, jsou identické, jelikož jsme na každou pozici odeslali jak mužský, tak i ženský životopis. Z těchto důvodů je možné použít metodu porovnávání průměrů při analýze výsledků experimentu a není nutné se uchylovat k regresní analýze.<sup>4</sup>

## Výsledky experimentu

Abychom zjistili možné rozdílné chování zaměstnavatelů k mužským a ženským uchazečům, zkoumáme v této části tzv. pozitivní odpověď. Jako pozitivní klasifikujeme takovou odpověď potenciálního zaměstnavatele, která buď přímo zmiňuje pozvání na pracovní pohovor nebo se ujišťuje o drobném detailu, jako například o možnosti dojíždět za prací mimo Prahu či plánech na stěhování do místa pracoviště (všichni fiktivní uchazeči uvádí jako místo svého bydliště Prahu).

Tabulka 2 ukazuje, že zatímco muž obdržel celkem 7,3 procent pozitivních odpovědí, žena obdržela pozitivních odpovědí 9,2 procent. Tento rozdíl je silně statisticky signifikantní ( $p < 0,05$ ). Výsledky tedy ukazují, že ženy mají v průměru vyšší šanci dostat pozitivní odpověď v porovnání s muži se stejnou pozorovatelnou kvalifikací.

Prozkoumáme-li výsledky důkladněji rozdělením na uchazeče podle jednotlivých kategorií, vidíme, že tento rozdíl ve prospěch žen existuje pouze pro starší a bezdětné a pro starší uchazeče a uchazečky s dětmi. Pro mladší uchazeče a uchazečky bez dětí, u kterých jsme očekávali možné nerovné zacházení v důsledku očekávaného mateřství, je rozdíl mezi počtem pozitivních odpovědí pro muže a ženy nulový. Oba uchazeči dostali shodně přesně 9,5 procenta pozitivních odpovědí. Z tohoto pohledu tedy není možné potvrdit, že by existovalo nerovné zacházení s muži a ženami z důvodu očekávaného mateřství.

---

<sup>3</sup> Tabulky jsou přiloženy v datové příloze na konci dokumentu.

<sup>4</sup> Veškeré diskutované výsledky jsou však platné i při použití regresní analýzy (probit estimation), ve které kontrolujeme charakteristiky dané pozice, jako například velikost firmy, odvětví, zda se jedná o kvalifikovanou pozici, zda je pozice inzerována v Praze, zda je popis pozice v inzerátu pouze v mužském či pouze v ženském rodě, zda je k pozici nutná znalost práce s počítačem, znalost cizích jazyků, či zda je nutné vlastnit řidičský průkaz.

Pozoruhodný je však rozdíl mezi počtem pozitivních odpovědí u starších a bezdětných a starších uchazečů a uchazeček s dětmi. Zde se objevuje rozdíl za téměř nezměněného počtu pozitivních odpovědí ženám (9,5 a 8,6 procent), ale za dramatického poklesu v počtu odpovědí mužům (6,0 a 6,6 procent). Podíl mužů, kteří dostanou pozitivní odpověď s každou pozitivní odpovědí ženě, tak ze 100 procent pro mladší pár uchazečů klesá na 63,2 procent pro pár starších a bezdětných uchazečů a na 76,5 pro pár starších uchazečů s dětmi.

### *Kvalifikovanost pozice a rozdíly v pozitivních odpovědích*

Kromě věku uchazeče může hrát roli i kvalifikace vyžadovaná pro výkon dané pozice. Náklady na zacvičení zaměstnance na kvalifikovanější pozici jsou výrazně vyšší než u pozic, které jsou méně kvalifikované. Je proto možné, že se zaměstnavatelé obsazující kvalifikované pozice budou obávat zaměstnat ženy v mladém věku, u kterých je možné očekávat brzký nástup na mateřskou a následnou rodičovskou dovolenou (viz Petit, 2007). Z tohoto důvodu jsme rozdělili náš vzorek na více kvalifikované pozice (Tabulka 3) a méně kvalifikované pozice (Tabulka 4).

Tabulka 3 ukazuje situaci u více kvalifikovaných pozic. Vzorec chování je opačný, než jsme očekávali. Zatímco mladší muži dostali 10,3 procent pozitivních odpovědí, ženy obdržely pozitivní odpověď v 11,2 procentech případů. Tento rozdíl sice není statisticky signifikantně rozdílný, ale jednostranný test vylučuje, že by rozdíl mohl být opačný, tedy ve prospěch mužů. Rozdíl se však stává statisticky signifikantním pro starší páry uchazečů. Zatímco starší bezdětný muž dostane pozitivní odpověď v 5,7 procentech případů, žena ve stejné kategorii obdrží pozitivní odpověď v 10,6 procentech případů ( $p=0,01$ ). Ještě vyšší rozdíl pozorujeme u staršího páru s dětmi, kde muž obdrží pouze 3,4 procent pozitivních odpovědí, zatímco žena získá pozitivní odpověď v 8,6 procentech případů ( $p=0,01$ ). Vyjádřeno v podílu mužů, kteří dostanou pozitivní odpověď s každou pozitivní odpovědí ženě, jsou výsledky následující: 92,3 procent v případě mladších a bezdětných uchazečů, 53,8 procent v případě starších a bezdětných uchazečů a konečně 40,0 procent v případě starších uchazečů s dětmi.<sup>5</sup>

Tabulka 4 ukazuje výsledky pro méně kvalifikované pozice, z většiny v oboru maloobchodu a velkoobchodu. U těchto pozic pozorujeme, že muž sice v průměru obdrží více pozitivních odpovědí (8,6 procent) než žena (7,8 procent), avšak tento rozdíl není statisticky signifikantní ( $p=0,48$ ). Výsledky pro jednotlivé kategorie uchazečů vedou k podobným závěrům. U mladšího páru uchazečů dostane pozitivní odpověď 8,3 procent mužů

---

<sup>5</sup> Výsledky jsou obdobné i při striktnější definici kvalifikovaných pozic omezením na pozice, které se podle Mezinárodní klasifikace zaměstnání (ISCO-08) řadí do kategorií 1 (řídící pracovníci) – 3 (techničtí a odborní pracovníci). Společností nabízejících takové pozice jsme však oslovili pouze 114 a naše výsledky jsou tedy statisticky méně vypovídající.

a 7,1 procent žen ( $p=0,65$ ) a u staršího páru s dětmi dostane pozitivní odpověď 11,0 procent mužů a 8,5 procent žen ( $p=0,15$ ). Chování je opět opačné v případě starších bezdětných uchazečů. V této kategorii obdržel muž 6,4 a žena 7,7 procent pozitivních odpovědí ( $p=0,32$ ).

Obrázek 1 (v datové příloze) ukazuje výše diskutované výsledky, včetně toho, v kolika procentech případů dostali v rámci jedné společnosti pozitivní odpověď oba uchazeči, v kolika procentech případů jen mužský uchazeč a v kolika procentech případů jen uchazečka. Je vidět, že vyšší počet pozitivních odpovědí ženám není způsoben tím, že by ženy dostávaly odpovědi z jiných firem, než ze kterých přichází odpovědi mužům. Ve většině případů (55%) dostanou pozitivní odpověď z jedné společnosti jak muž, tak i žena.<sup>6</sup> Ve 14% případů dostal pozitivní odpověď z dané společnosti pouze muž, ve 31% případů pak dostala pozitivní odpověď z dané společnosti pouze žena. V případech, kdy muži a ženy dostávali pozitivní odpovědi od různých společností, bohužel není možné pro malý počet pozorování zjistit, zda se tyto typy společností či jimi nabízené pracovní pozice liší. Jediný výrazný rozdíl je v zastoupení firem, které nabízejí kvalifikovanější pozice: těch bylo 85% v případě společností, které oslovily pouze ženu, oproti 44% společností nabízejících více kvalifikované pozice, které oslovily pouze muže ( $p=0,02$ ).

## Diskuse a závěr

Představené výsledky ekonomického experimentu ukazují, že možnosti vstupu na pracovní trh v první fázi – tedy v pozvání k pracovnímu pohovoru – jsou pro ženy stejné či v případě kvalifikovanějších pozic dokonce příznivější než pro muže. Obavy, že by ženy v různých fázích mateřství – očekávání a následné nastalé mateřství – byly diskriminovány ze strany zaměstnavatelů v této fázi pracovního trhu se ukázaly jako nepotvrzené.

Jak si však vysvětlit výše představené výsledky ve světle rozdílné míry zaměstnanosti a vysokého rozdílu ve mzdách žen a mužů v ČR? Zprv je nutné si uvědomit, že uchazeči v našem experimentu mají identické charakteristiky. Jedině rozdílné chování k identickým jedincům totiž lze označit za diskriminaci. V českém prostředí, ve kterém ženy často odchází na tři, často i na šest let na rodičovskou dovolenou, je obtížné, aby ženy s muži udržely kariérní tempo. I přes vyšší míru vzdělanosti<sup>7</sup> ženy s mateřstvím ztrácí na pracovišti tolik vyžadované pracovní zkušenosti a stávají se tak hůře zaměstnatelné. Tento dramatický propad v zaměstnanosti žen po porodu a dlouho po něm v českém prostředí dokumentují Kalíšková a Münich (2012). K alespoň částečnému vyrovnání podmínek mužů a žen se nabízí rozšířit

<sup>6</sup> Toto zjištění také potvrzuje, že jsme byli úspěšní ve vytvoření podobných životopisů, co se jejich kvality týče, avšak dostatečně obsahově rozdílných, aby nebylo možné pojmout podezření, že se jedná o identickou osobu. Žádná společnost zjevně takové podezření nepojala.

<sup>7</sup> Podle ČSÚ (2012) mají ženy do 44 let s větší pravděpodobností vysokoškolské vzdělání v porovnání s muži. U středoškolského vzdělání s maturitou je tomu tak u všech žen do 65 let.



kapacity předškolních zařízení a zkrátit dobu rodičovské dovolené. Otcovská dovolená by samozřejmě rozdíl v charakteristikách mužů a žen také pomohla snížit.

Další z faktorů, který může vysvětlit zdánlivý rozpor mezi pozorovanými genderovými rozdíly na českém pracovním trhu a výsledky našeho experimentu, může mít hlubší kořeny v rozdílných preferencích mužů a žen. Dřívější experimenty prokázaly, že ženy mají oproti mužům nižší ochotu riskovat, jsou méně soutěživé a jsou také méně sebejisté (viz rozsáhlé shrnutí literatury v Croson and Gneezy, 2009). Ženy se tak často zbytečně podceňují a nechávají se o pozice, na které nesplňují veškeré požadavky, zatímco muži neváhají a často se hlásí i na pozice, jejichž požadavky plně nesplňují (Mohr, 2014).

V průběhu života toto vede k tomu, že ženy v kariérním růstu nepokračují stejnou rychlostí. Pokud se tedy muž a žena se stejnou kvalifikací podle zaslaného životopisu přihlásí na kvalifikovanější pozici, je možné, že zaměstnavatel bude ženu považovat za motivovanější – motivaci je těžké z životopisu přesně vyčíst – a tím pádem jí dá před mužem přednost a pozve ji k výběrovému řízení. Tento rozdíl se bude s věkem ženy zvyšovat. Toto vysvětlení je v souladu s pozorovanými výsledky v experimentu, ve kterých vidíme, že ženy na kvalifikovanějších pozicích jsou ve vyšším věku preferovány před muži. V nižším věku žádný rozdíl není zřetelný. Tento argument by bylo velice zajímavé v českém kontextu více prozkoumat a potvrdit ho empirickými či experimentálními daty. Pokud by se tento argument potvrdil, nešlo by o takzvanou preferenční diskriminaci (tedy situaci, kdy by zaměstnavatelé měli nechuť k zaměstnávání mužů), ale spíše o diskriminaci statistického charakteru (tedy situaci, kdy průměrného mužského uchazeče zaměstnavatelé považují za v průměru méně motivovaného než průměrnou ženskou uchazečku).

Nakonec je zásadní si uvědomit, že prezentovaný experiment ukazuje pouze chování zaměstnavatelů či personalistů v prvním kole procesu ucházení se o zaměstnání, tedy ve výběru kandidátů k pracovnímu pohovoru. Experiment už nedokáže ukázat, zda chování personalistů na pracovním pohovoru nebude rozdílné, případně jestli zaměstnavatelé nevytvoří ženám a mužům rozdílné pracovní podmínky. Experiment ani nedokáže zodpovědět, zda výsledné platové ohodnocení mužů a žen bude stejné.

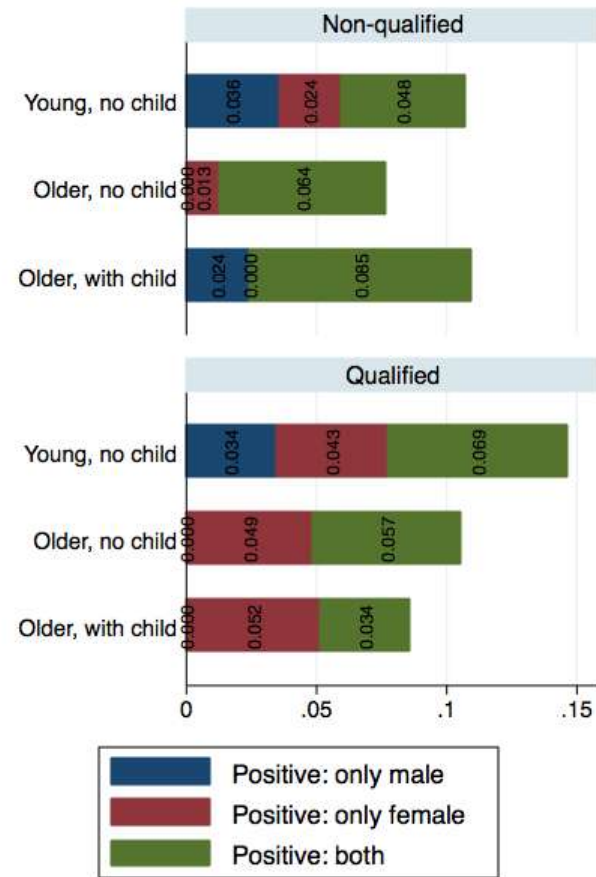
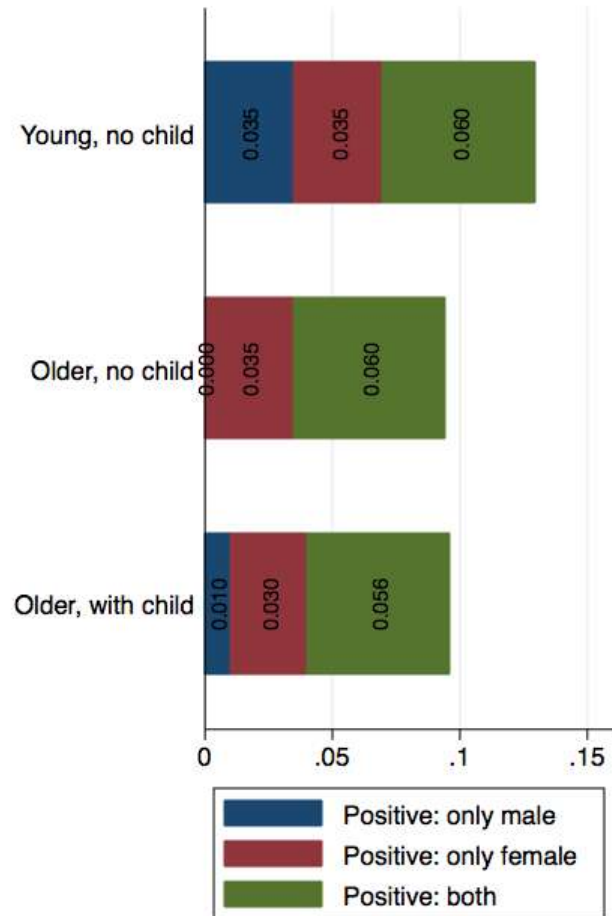
Už samotné pozvání k pohovoru však dává uchazečům rovnou příležitost prezentovat se před výběrovou komisí. Výběr uchazečů k pohovoru je pro zaměstnavatele zavazující, jelikož organizace pohovoru je pro společnost nákladná. Proti případnému diskriminačnímu chování v průběhu pracovního pohovoru je navíc snazší se právně bránit, než je tomu v případě podezření na diskriminaci při pouhém výběru uchazečů k pracovnímu pohovoru. To v podstatě není možné doložit jinak, než použitím experimentu jako je tento.

## Reference

- Bartoš, V., Bauer, M., Chytilová, J., and Matějka, F. (2014). Attention Discrimination: Theory and Field Experiments with Monitoring Information Acquisition. *IZA Discussion Paper No. 8058*.
- Bertrand, M., and Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991–1013.
- Croson, R., and Gneezy, U. (2009). Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature*, 47, 448–474.
- Kalíšková, K, and Münich, D. (2012). Češky: Nevyužitý potenciál země. *Krátká studie IDEA, Praha*.
- Mohr, T. (2014). Why Women Don't Apply for Jobs Unless They're 100% Qualified. *Harvard Business Review*, August 25 2014.
- Petit, P. (2007). The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. *Labour Economics*, 14(3), 371–391.
- Riach, P., and Rich, J. (1991). Testing for racial discrimination in the labour market. *Cambridge Journal of Economics*, 15, 239–256.
- Rich, Judy (2014) : What Do Field Experiments of Discrimination in Markets Tell Us? A Meta Analysis of Studies Conducted since 2000, *IZA Discussion Papers, No. 8584*.

## Datová příloha

Obrázek 1: Genderové rozdíly v pozitivních odpovědích



Graphs by D Qualified position (ISCO 4 and less) = 1

**Tabulka 1: Kontrola randomizace**

|  |                  |           |                  |           |                 |           | T-test                                |                                     |                                     |
|--|------------------|-----------|------------------|-----------|-----------------|-----------|---------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
|  | Mladší, bezdětní |           | Starší, bezdětní |           | Starší, s dětmi |           | Mladší, bezdětní vs. Starší, bezdětní | Mladší, bezdětní vs. Starší s dětmi | Starší, bezdětní vs. Starší s dětmi |
|  | Průměr           | Std. Dev. | Průměr           | Std. Dev. | Průměr          | Std. Dev. | p-hodnota                             | p-hodnota                           | p-hodnota                           |
| D Praha                                | 0,52             | (0,50)    | 0,54             | (0,50)    | 0,53            | (0,50)    | 0,59                                  | 0,76                                | 0,81                                |
| D Pozice inzerovaná jen v mužském rodě | 0,37             | (0,48)    | 0,33             | (0,47)    | 0,34            | (0,47)    | 0,38                                  | 0,51                                | 0,83                                |
| D Pozice inzerovaná jen v ženském rodě | 0,09             | (0,29)    | 0,09             | (0,29)    | 0,10            | (0,30)    | 0,99                                  | 0,84                                | 0,83                                |
| Požadované: cizí jazyky                | 0,55             | (0,50)    | 0,59             | (0,49)    | 0,54            | (0,50)    | 0,45                                  | 0,85                                | 0,35                                |
| Požadované: počítačová gramotnost      | 0,69             | (0,46)    | 0,72             | (0,45)    | 0,83            | (0,38)    | 0,49                                  | <b>0,00</b>                         | <b>0,01</b>                         |

|   |        |           |        |           |        |           |             |             |             |
|---|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| Požadované: řidičské oprávnění                  | 0,30   | (0,46)    | 0,30   | (0,46)    | 0,36   | (0,48)    | 0,85        | 0,15        | 0,20        |
| Počet zaměstnanců ve společnosti (min)          | 212,08 | (494,07 ) | 135,88 | (417,96 ) | 236,89 | (564,67 ) | <b>0,10</b> | 0,64        | <b>0,04</b> |
| D Více kvalifikovaná pozice                     | 0,58   | (0,49)    | 0,61   | (0,49)    | 0,59   | (0,49)    | 0,52        | 0,91        | 0,60        |
| <b>ISIC klasifikace</b>                         |        |           |        |           |        |           |             |             |             |
| – D Velkoobchod a maloobchod                    | 0,42   | (0,49)    | 0,40   | (0,49)    | 0,40   | (0,49)    | 0,81        | 0,75        | 0,94        |
| – D Doprava a skladování                        | 0,02   | (0,12)    | 0,00   | (0,07)    | 0,02   | (0,12)    | 0,31        | 0,99        | 0,31        |
| – D Informace a komunikace                      | 0,12   | (0,33)    | 0,14   | (0,35)    | 0,11   | (0,32)    | 0,47        | 0,78        | 0,32        |
| – D Finance a pojišťovnictví                    | 0,16   | (0,37)    | 0,13   | (0,34)    | 0,15   | (0,36)    | 0,38        | 0,82        | 0,53        |
| – D Činnosti v oboru realit                     | 0,03   | (0,16)    | 0,05   | (0,22)    | 0,03   | (0,16)    | 0,19        | 0,99        | 0,20        |
| – D Profesionální, vědecké a technické činnosti | 0,12   | (0,32)    | 0,07   | (0,26)    | 0,08   | (0,27)    | 0,17        | 0,18        | 0,97        |
| -- D Administrativní a podpůrné služby          | 0,15   | (0,35)    | 0,19   | (0,39)    | 0,21   | (0,41)    | 0,24        | <b>0,08</b> | 0,57        |
| Poz.  | 200    |           | 201    |           | 198    |           |             |             |             |

**Tabulka 2: Genderové rozdíly v pozitivních odpovědích: agregátní výsledky (všechna povolání)**

|                     | Poz. | Muž<br>pozitivní | Žena<br>pozitivní | Oba<br>pozitivní | Jen muž<br>pozitivní | Jen žena<br>pozitivní | Muž<br>pozitivní<br>vs. Žena<br>pozitivní<br>rozdíl | Muž<br>pozitivní<br>vs. Žena<br>pozitivní<br>rozdíl p-<br>hodnota |
|---------------------|------|------------------|-------------------|------------------|----------------------|-----------------------|---|---|
| Agregátní           | 599  | 0,073<br>(0,261) | 0,092<br>(0,289)  | 0,058<br>(0,235) | 0,015<br>(0,122)     | 0,033<br>(0,180)      | 80,0%   | <b>0,041</b>  |
| Mladší,<br>bezdětní | 200  | 0,095<br>(0,294) | 0,095<br>(0,294)  | 0,060<br>(0,238) | 0,035<br>(0,184)     | 0,035<br>(0,184)      | 100,0%  | 1,000   |
| Starší,<br>bezdětní | 201  | 0,060<br>(0,238) | 0,095<br>(0,293)  | 0,060<br>(0,238) | 0,000<br>(0,000)     | 0,035<br>(0,184)      | 63,2%   | <b>0,008</b>  |
| Starší, s<br>dětmi  | 198  | 0,066<br>(0,248) | 0,086<br>(0,281)  | 0,056<br>(0,230) | 0,010<br>(0,100)     | 0,030<br>(0,172)      | 76,5%   | 0,158   |

**Tabulka 3: Genderové rozdíly v pozitivních odpovědích: agregátní výsledky (více kvalifikované pozice)**

|                     | Poz. | Muž<br>pozitivní | Žena<br>pozitivní | Oba<br>pozitivní | Jen muž<br>pozitivní | Jen žena<br>pozitivní | Muž<br>pozitivní<br>vs. Žena<br>pozitivní<br>rozdíl | Muž<br>pozitivní<br>vs. Žena<br>pozitivní<br>rozdíl p-<br>hodnota |
|---------------------|------|------------------|-------------------|------------------|----------------------|-----------------------|---|---|
| Agregátní           | 355  | 0,065<br>(0,247) | 0,101<br>(0,302)  | 0,054<br>(0,225) | 0,011<br>(0,106)     | 0,048<br>(0,214)      | 63,9%   | <b>0,004</b>  |
| Mladší,<br>bezdětní | 116  | 0,103<br>(0,306) | 0,112<br>(0,317)  | 0,069<br>(0,254) | 0,034<br>(0,183)     | 0,043<br>(0,204)      | 92,3%   | 0,741   |
| Starší,<br>bezdětní | 123  | 0,057<br>(0,233) | 0,106<br>(0,309)  | 0,057<br>(0,233) | 0,000<br>(0,000)     | 0,049<br>(0,216)      | 53,8%   | <b>0,014</b>  |
| Starší, s<br>dětmi  | 116  | 0,034<br>(0,183) | 0,086<br>(0,282)  | 0,034<br>(0,183) | 0,000<br>(0,000)     | 0,052<br>(0,222)      | 40,0%   | <b>0,014</b>  |

**Tabulka 4: Genderové rozdíly v pozitivních odpovědích: agregátní výsledky (méně kvalifikované pozice)**

|                     | Poz. | Muž<br>pozitivní | Žena<br>pozitivní | Oba<br>pozitivní | Jen muž<br>pozitivní | Jen žena<br>pozitivní | Muž<br>pozitivní<br>vs. Žena<br>pozitivní<br>rozdíl | Muž<br>pozitivní<br>vs. Žena<br>pozitivní<br>rozdíl p-<br>hodnota |
|---------------------|------|------------------|-------------------|------------------|----------------------|-----------------------|---|---|
| Agregátní           | 244  | 0,086<br>(0,281) | 0,078<br>(0,269)  | 0,066<br>(0,248) | 0,020<br>(0,142)     | 0,012<br>(0,110)      | 110,5%  | 0,481   |
| Mladší,<br>bezdětní | 84   | 0,083<br>(0,278) | 0,071<br>(0,259)  | 0,048<br>(0,214) | 0,036<br>(0,187)     | 0,024<br>(0,153)      | 116,7%  | 0,657   |
| Starší,<br>bezdětní | 78   | 0,064<br>(0,247) | 0,077<br>(0,268)  | 0,064<br>(0,247) | 0,000<br>(0,000)     | 0,013<br>(0,113)      | 83,3%   | 0,320   |
| Starší, s<br>děťmi  | 82   | 0,110<br>(0,315) | 0,085<br>(0,281)  | 0,085<br>(0,281) | 0,024<br>(0,155)     | 0,000<br>(0,000)      | 128,6%  | 0,159   |



## Metodologie experimentu

### Design experimentu

#### *Fiktivní životopisy*

Pro experiment jsme vytvořili šestici jmen (Eva Černá, Marie Kučerová, Hana Novotná, Tomáš Dvořák, Miroslav Svoboda a Petr Procházka). Vzhledem k tomu, že i samotné jméno může signalizovat sociální postavení (Bertrand a Mullainathan, 2004), zvolili jsme jména a příjmení, která patří mezi deset nejčtenějších podle údajů Ministerstva vnitra ČR z roku 2014. Všem fiktivním uchazečům jsme založili emailové účty na portálu Seznam.cz, u největšího provozovatele emailových služeb v ČR. Účty jsme založili v obvyklém tvaru obsahujícím jméno, příjmení a náhodně vybrané číslo pro unikátní identifikaci daného účtu.

Abychom mohli zodpovědět hlavní otázky experimentu, totiž zda očekávané či nastalé mateřství vystavuje ženy nerovnému zacházení, přiřazujeme fiktivním uchazečům a uchazečkám o práci náhodně věk 29 či 41 let. Podle ČSÚ 83 procent matek v ČR porodí první dítě před svým třicátým rokem života. U uchazeček ve věku 29 let je tedy velmi vysoká pravděpodobnost, že pokud dítě mít budou, bude tomu v nejbližší době. Oproti tomu pouze necelé půl procento žen porodí své první dítě po čtyřicátém roce života. U bezdětných uchazeček o práci po čtyřicátém roce života je tedy spíše nepravděpodobné, že by dítě v budoucnu měly.

Mladší uchazeči v našem experimentu vždy ve svém životopise uvádí, že jsou v manželském svazku a bezdětní, starší uchazeči pak v polovině případů uvádí, že jsou sezdání a bezdětní a v druhé polovině případů uvádí, že jsou sezdání a mají dvě děti. Právě manželství navíc statisticky dále zesiluje pravděpodobnost brzkého očekávaného početí u mladší uchazečky a dále snižuje pravděpodobnost početí u starší uchazečky.

Jelikož jsme na každou pracovní pozici odesílali odpověď jak od uchazeče, tak od uchazečky z jedné ze tří kategorií (mladší-bezdětný, starší-bezdětný, starší-se dvěma dětmi), pro každou z kategorií jsme vypracovali životopisy ve dvou provedeních – typu A a B – abychom předešli podezření personalistů, že se nejedná o reálné uchazeče. Vybraná jména jsme uchazečům přiřazovali náhodně. Oba typy životopisů obsahují velmi podobné informace o uchazeči: Vzdělání uchazečů je bakalářské v ekonomickém oboru na pražské vysoké škole po absolvování střední obchodní školy či akademie. Každý uchazeč byl zaměstnán v ekonomickém či administrativním oboru na třech různých pozicích ve třech různých firmách, starší uchazeči byli na daných pozicích proporcionálně delší dobu. Každý uchazeč také ovládá angličtinu na pokročilé úrovni a jeden další cizí jazyk na začátečnické úrovni, umí pracovat s počítačem a vlastní řidičský průkaz na osobní automobil. Uchazeči také uvádí seznam náhodně vybraných koníčků, jednu fiktivní referenci a telefonní číslo, které je však z důvodu konzistence ve sběru dat permanentně vypnuté. Každému typu životopisu jsme navíc náhodně přiřadili jeden ze dvou grafických stylů.

Abychom zajistili, že v průměru uchazeči a uchazečky mají – až na své pohlaví – charakteristiky naprosto identické, přiřadili jsme jim jednotlivé typy životopisu náhodně. V padesáti případech ze sta tedy odesílal mužský uchazeč životopis typu A a ve zbylých padesáti případech odesílal životopis typu B. Zároveň jsme kontrolovali, že v padesáti procentech případů odesílal muž svůj životopis v průměru o čtyři hodiny dříve než žena, v padesáti procentech případů tomu bylo naopak. Důvodem je, že zaměstnavatelé mohou zvát kandidáty na pohovor v pořadí, v jakém se na pozici přihlásí.

Životopisy obou uchazečů zasíláme na jednu pozici proto, že nám tato metoda poskytuje silnější formu statistických testů, díky čemuž je dostačující i menší vzorek. Na druhou stranu jsme nechtěli příliš zaneprazdňovat personalisty rozhodováním o fiktivních uchazečích, a tudíž jsme neposílali na jednu pozici všech šest možných kombinací kategorií (3x) a pohlaví uchazečů, které představovaný experiment nabízí. Abychom dále snížili možnost odhalení experimentu a zároveň snížili zátěž jednotlivých firem, do každé firmy jsme poslali vždy jen životopisy dvou uchazečů – muže a ženy ze stejné kategorie.

### *Výběr společností*

Experiment jsme prováděli v České republice mezi říjnem 2014 a únorem 2015. Během tohoto období jsme sledovali největší český server zprostředkovávající práci – Jobs.cz. Na tomto pracovním serveru jsme vybírali pozice v oborech administrativa, bankovníctví a finance, ekonomika a podnikové finance, nákup, pojišťovnictví, prodej a obchod, telekomunikace a zákaznický servis. Celkem jsme na 599 nabízených pracovních pozic odeslali 1198 emailů s žádostmi o práci.

Oslovili jsme pouze firmy nabízející práci přímo, nikoliv přes zprostředkovatele a vybírali jsme pouze inzeráty, které nepožadovaly vyšší než středoškolské vzdělání s maturitou. Také jsme odstranili všechny inzeráty, které požadovaly znalost jazyka jiného než je čeština či angličtina. Nakonec jsme vyřadili i pozice, které vyžadovaly znalost speciálního softwaru či speciální certifikace. I přes tato omezení je výběr firem velmi široký, od nekvalifikovaných pozic po pozice středně kvalifikované.

Omezení jsme provedli vzhledem k designu experimentu, který vyžadoval homogenní typ pozic vhodných pro uchazeče s danou kvalifikací. Navíc nebylo možné ucházet se o vysoce kvalifikovaná místa, kde by bylo nutné přihlášku více personalizovat a přizpůsobit dané pozici. U kvalifikovanějších pozic by také byla vyšší pravděpodobnost, že by potenciální zaměstnavatelé žádali o reference. Oba výše zmíněné problémy by znemožňovaly čisté porovnání odpovědí konkrétním uchazečům, které současný experiment nabízí.

Nevýhodou použité metody je, že dovoluje zkoumat pouze rozdíl v pravděpodobnosti pozvání na pracovní pohovor a nikoliv přijetí samotné. Už samotné pozvání na pracovní pohovor je však pro firmy nákladné. Proto předpokládáme, že uchazeč dostane nabídku pohovoru jen v případě, že má vysokou šanci práci skutečně získat.

Toto tvrzení potvrzuje i fakt, že pouze 8.2% lidí v našem vzorku pozvánku k pohovoru či pozitivní odpověď skutečně dostalo.

Podobnou metodu v ČR použili poprvé Bartoš, Bauer, Chytilová a Matějka (2014) při měření etnické diskriminace na trzích práce a nájemního bydlení. Nejsme si vědomi jiné studie, která by metodu korespondenčního experimentu v českém prostředí využívala k měření genderové diskriminace. Použití podobných experimentů k měření diskriminace v zahraniční literatuře shrnuje Rich (2014). Studii měřící diskriminaci na základě očekávaného mateřství provedla pouze Petit (2007). Ta zjistila mírné znevýhodnění žen ve věku, kdy se u nich očekává brzké mateřství, avšak pouze u kvalifikovanějších pozic ve finančním sektoru. Ve srovnání s Petit (2007) náš experiment pokrývá širší spektrum pozic a se vzorkem inzerátů 599 firem je téměř čtyřikrát rozsáhlejší.

## **Předchozí publikace**

10.12.2014 Klára Kalíšková, Lucie Zapletalová: Společným zdaněním k nižší zaměstnanosti žen

15.10.2014 Ágota Scharle: Co s ekonomickou neaktivitou v zemích Visegrádu?

1.10.2014 Štěpán Jurajda, Daniel Münich, Lucie Zapletalová: Vliv informací z volebních lístků na výsledky obecních a krajských voleb

7.7.2014: Štěpán Jurajda, Jiří Šatava: Budete mít nárok na důchod?

27.6.2014: Daniel Münich, Miroslava Federičová: Učení mučení, nebo škola hrou?

25.6. 2014: Petr Bouchal, Petr Janský: Státní úředníci: Kolik jich vlastně je, kde a za kolik pracují?

31.5.2014: Klára Kalíšková, Daniel Münich: Komu pomůže navrhované zvýšení slevy na dani na dítě?

17.3.2014: Miroslava Federičová, Daniel Münich: Příprava na osmiletá gymnázia: velká žakovská steeplechase

6.3.2014: Klára Kalíšková: Ženy v českém finančním sektoru 1994-2012: nové pracovní příležitosti pro mladé a vzdělané

16.12.2013: Daniel Münich, Tomáš Protivínský: Dopad vzdělanosti na hospodářský růst: ve světle nových výsledků PISA 2012

9.12.2013: Libor Dušek, Jiří Šatava: Zdanění vysokých příjmů, reforma za reformou...

7.10.2013: Libor Dušek, Klára Kalíšková, Daniel Münich: Kdo a kolik odvádí do společné kasy? Zdanění příjmů ze zaměstnání a podnikání v českém systému

3.10.2013: Libor Dušek, Klára Kalíšková, Daniel Münich: Co by od roku 2015 přinesla již schválená reforma přímých daní?

18.9.2013: Jiří Šatava: Dopad rozvodu na příjmy v důchodu

17.6.2013: Ondřej Schneider, Jiří Šatava: Důchodový systém: scénáře budoucího vývoje

20.5.2013: Ondřej Schneider, Jiří Šatava: Dopady reformy I. důchodového pilíře po roce 1996 na starobní důchody jednotlivců

7.5.2013: Petr Janský: Účastníci penzijního připojištění

22.4.2013: Martin Gregor: Může zaporný hlas ve volebním systému se dvěma mandáty zvýšit kvalitu kandidátů?

15.3. 2013: Pavel Hait, Petr Janský: Kdo je nejvíce zasažen růstem cen? Rozdíly v inflaci pro různé domácnosti

13.12. 2012: Vilém Semerák: Zachrání Čína české exporty? Studie

27.11. 2012: Petr Janský: Odhady dopadů změn sazeb DPH na domácnosti: porovnání dvou možných scénářů od roku 2013. Krátká studie

---

VYPRACOVÁNO V RÁMCI

---



Studie *Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu*  
Vydavatel: Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i.  
Politických vězňů 7, 111 21, Praha 1, Česká republika

---

PROJEKT PODPOŘILI

---



Nadace Open Society Fund Praha: [www.osf.cz](http://www.osf.cz)  
Norské fondy: [eeagrants.org](http://eeagrants.org)  
Program Dejme (že)nám šanci: [www.dejmezenamsanci.cz](http://www.dejmezenamsanci.cz)

## O IDEA

Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA) je nezávislý think-tank zaměřující se na analýzu, vyhodnocování a vlastní návrhy veřejných politik. Doporučení IDEA vychází z analýz založených na faktech, datech, jejich nestranné interpretaci a moderní ekonomické teorii.

IDEA je součástí akademického pracoviště CERGE-EI a vznikla z iniciativy a pod vedením prof. Jana Švejnara.

## Principy fungování IDEA

1. Vytváření shody na základě intelektuální otevřenosti – přijímání volné soutěže myšlenek, otevřenost podnětům z různých částí světa, přehodnocování existujících stanovisek vzhledem k novým výzvám.
2. Využívání nejvhodnějších teoretických a praktických poznatků – snaha o rozvinutí postupů na základě nejlepších teoretických i praktických poznatků (z České republiky i ze zahraničí).
3. Zaměření aktivit na vytvoření efektivní politiky a strategie České republiky – doplňovat akademické instituce vytvářením podkladů efektivním a operativním způsobem.

**Pokud chcete dostávat do své emailové schránky informace o připravovaných studiích a akcích IDEA, napište nám na [idea@cerge-ei.cz](mailto:idea@cerge-ei.cz)**



<http://idea.cerge-ei.cz>