

Trh práce a politika zaměstnanosti

DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Zuzana Hrdličková

5. DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Definice:

Diskriminace je interdisciplinární pojem, není pouze ekonomickým problémem

5.1 Typy diskriminace:

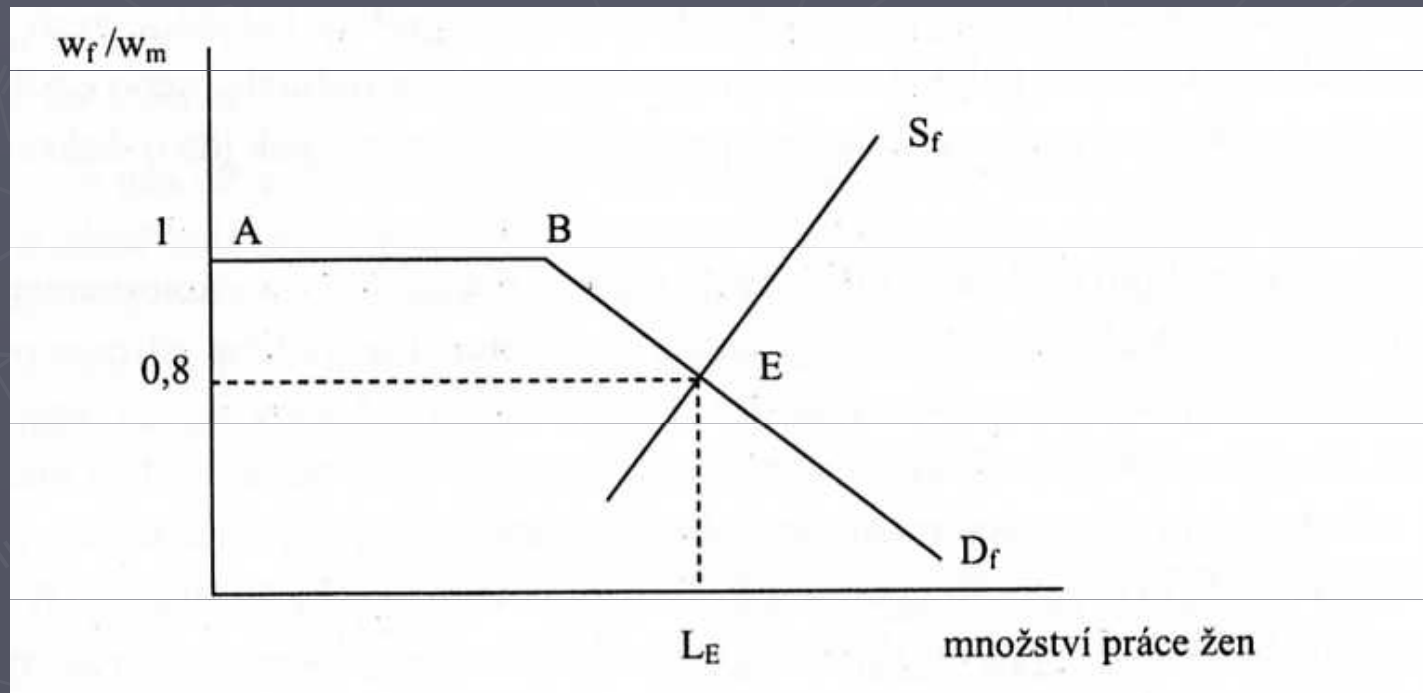
- ▶ Mzdová diskriminace
 - Mzdy mužů vs. žen
- ▶ Zaměstnanecká diskriminace
 - Přednostní najímání mužů
- ▶ Profesní diskriminace
 - Označování profesí jako mužské či ženské
- ▶ Diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu
 - Horší přístup žen k vzdělání a k pracovní přípravě

5. DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

5.2 Model s diskriminačními preferencemi

- autor: G. Becker

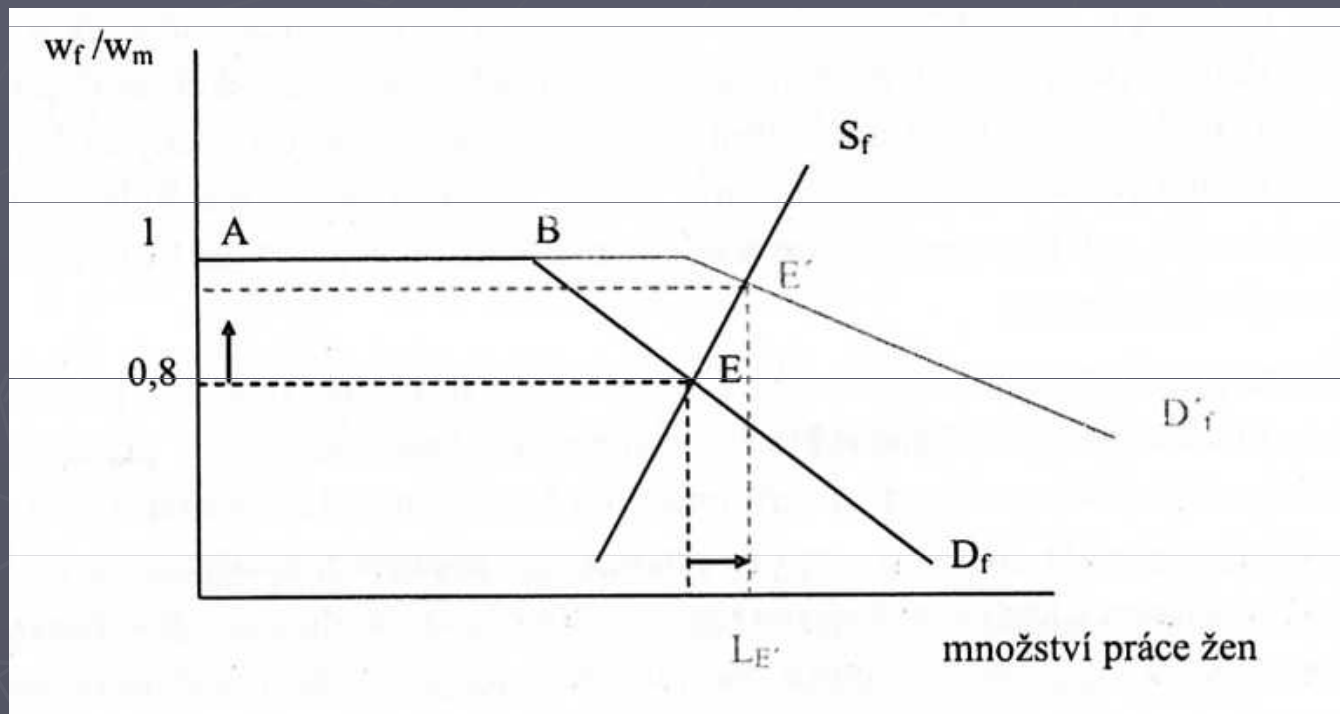
Východisko: Preference zaměstnavatelů ve prospěch mužů vychází od určitého fyzického či sociálního odstupů od žen



Model s diskriminačními preferencemi zaměstnavatelů

5. DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

5.2 Model s diskriminačními preferencemi



Změna diskriminačních preferencí zaměstnavatelů

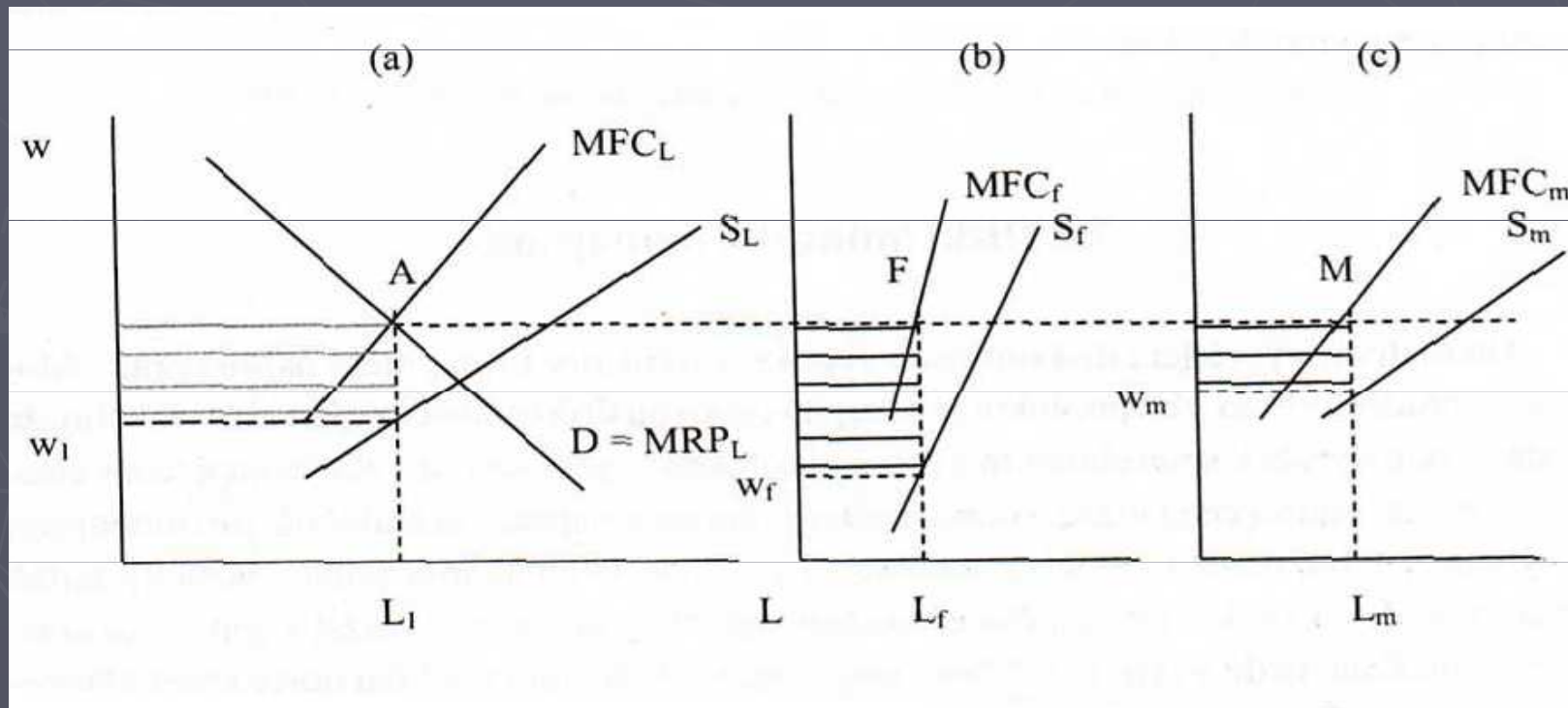
Závěr:

- Zaměstnavatelé, kteří diskriminují, mají vyšší náklady, než ti co nediskriminují
- V dlouhém období se diskriminující firmy stávají nediskriminujícími, nebo se sami vyřadí z trhu

5. DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

5.3 Diskriminující monopson

Východisko: Rozdělení subjektů nabízejících práci do dvou skupin podle elasticity jejich nabídky



Mzdová diskriminace monopsonu

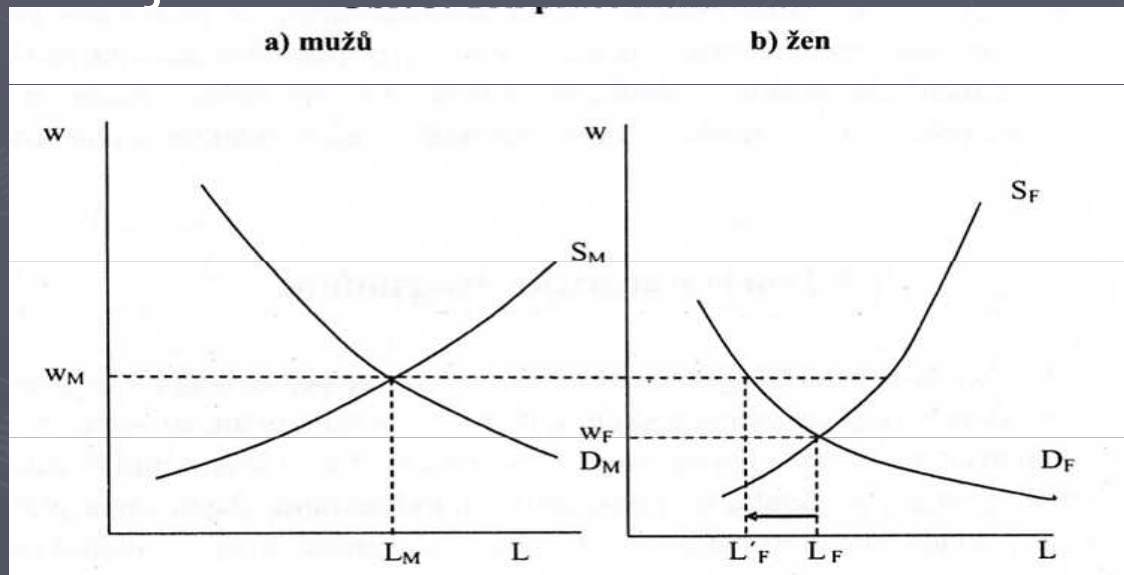
Závěr: ze strany zaměstnavatelů není zde žádný důvod k potlačení diskriminace

5. DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

5.4 Teorie statické diskriminace

Autor: E. Phelps a K. Arrow

Východisko: Jednotlivec je posuzován podle průměrných vlastností a charakteristik skupiny nebo skupin, do nichž je zařazován, než spíše podle jeho vlastních osobních charakteristik



Trh práce mužů a žen

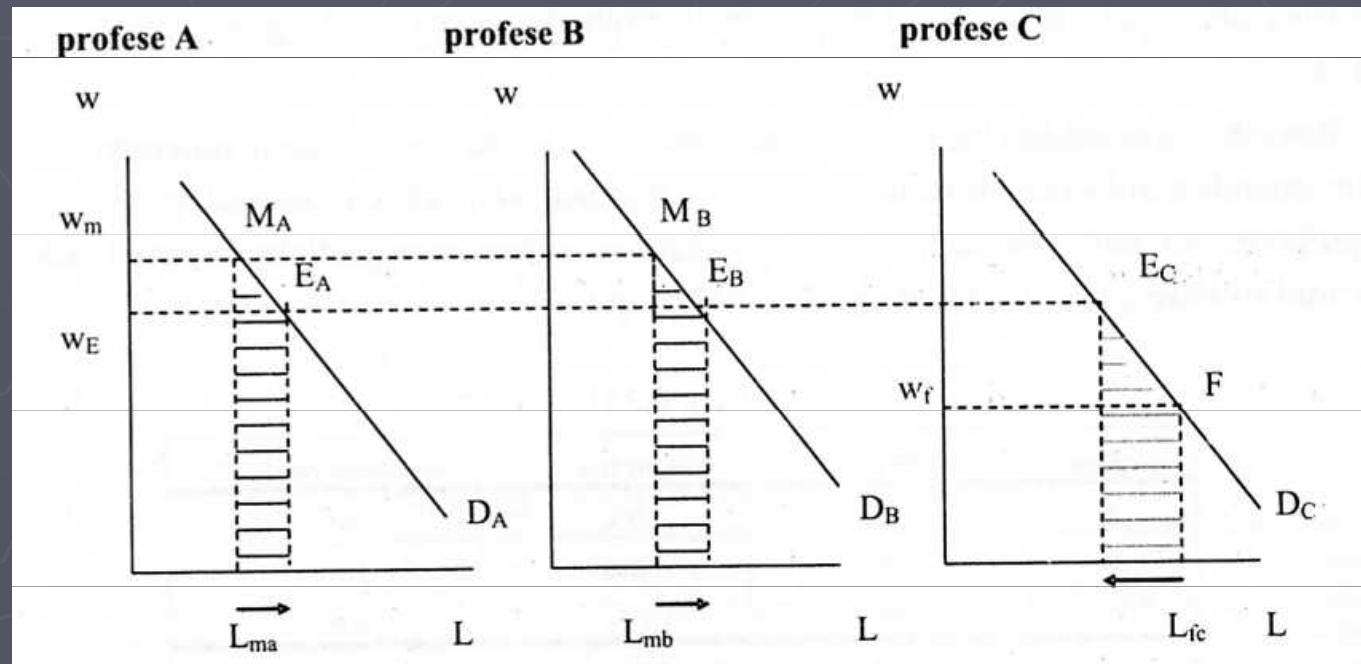
Závěr: Rozhodování zaměstnavatele diskriminovat je racionální, protože minimalizuje náklady najímání práce; neexistuje důvod proč by se tato diskriminace měla snižovat

5. DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

5.5 Vytěsňovací model diskriminace: odlišný přístup do profesí

Východisko: Produktivita pracovníka je výsledkem úsilí celého týmu -> zaměstnavatelé se rozhodují do některých pozic najímat spíše muže a do jiných spíše ženy

Závěr: Ženy nejsou znevýhodněny, dostávají zaplacenou hodnotu jejich mezního produktu



Vytěsňovací model

5. DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

- ▶ Které nediskriminační faktory způsobují odlišnou výši mezd mužů a žen ?????
- ▶ Kde se nacházejí kořeny diskriminace ????
- ▶ Jaká je cena platové rovnosti????