

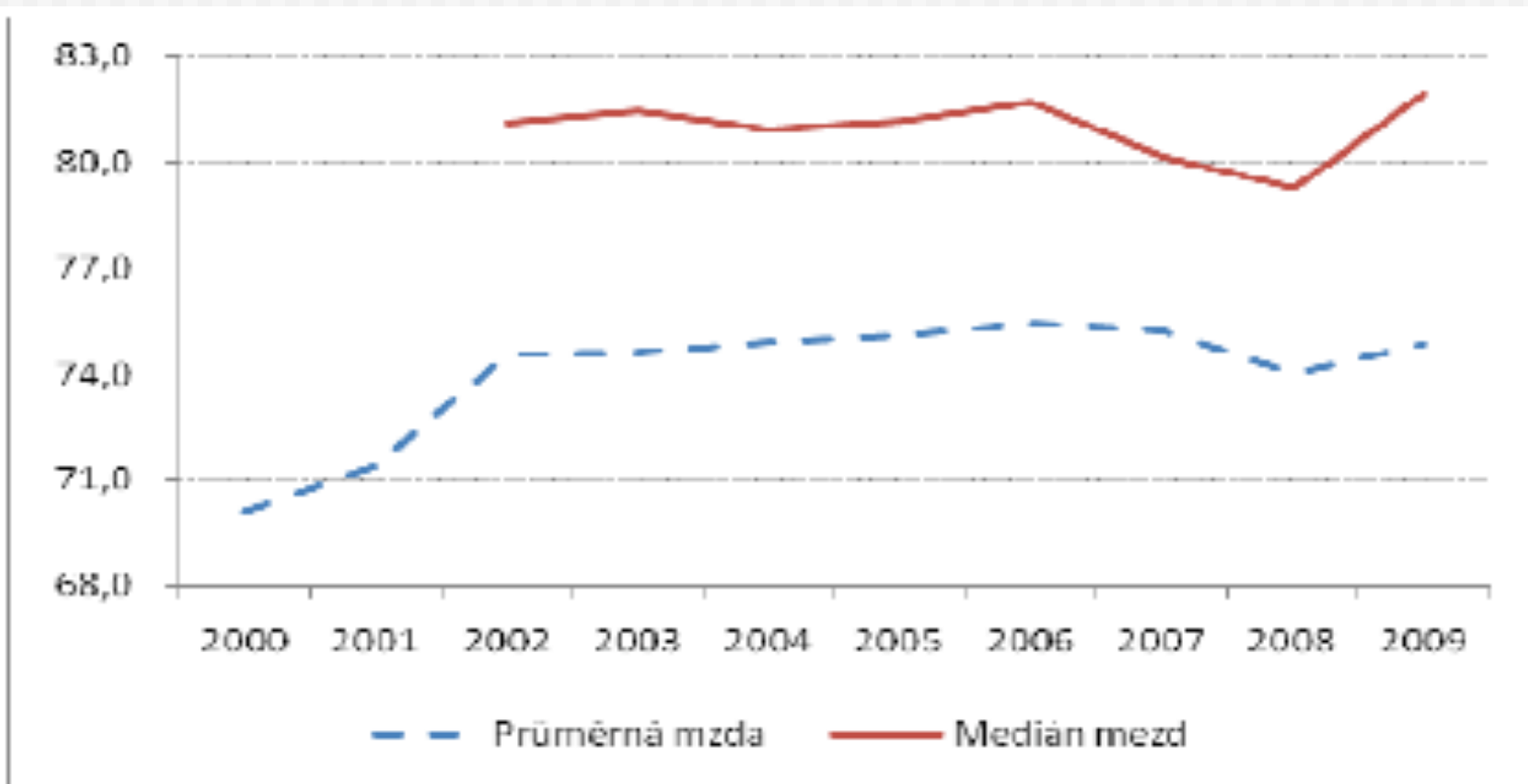
DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Tabulka. Poměr mezd mužů a žen v ČR (2009)

| ZAMĚSTNÁNÍ | Průměrná mzda v Kč | | | | Medián mezd v Kč | | | |
|---|-----------------------|---------------|---------------|------------------|---------------------|---------------|---------------|------------------|
| | celkem | muži | ženy | ženy/muži v % | celkem | muži | ženy | ženy/muži v % |
| C E L K E M | 26 677 | 29 953 | 22 414 | 74,8 | 22 229 | 24 158 | 19 797 | 81,9 |
| v tom hlavní třídy KZAM: | | | | | | | | |
| příslušníci armády | 26 486 | 26 624 | 25 421 | 95,5 | 24 743 | 24 592 | 25 444 | 103,5 |
| zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci | 56 522 | 64 585 | 39 467 | 61,1 | 38 708 | 43 335 | 30 573 | 70,6 |
| vědečtí a odborní duševní pracovníci | 36 347 | 42 931 | 30 519 | 71,1 | 29 707 | 35 437 | 26 963 | 76,1 |
| techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci | 28 721 | 32 720 | 25 151 | 76,9 | 25 705 | 29 470 | 23 195 | 78,7 |
| nižší administrativní pracovníci | 21 084 | 23 702 | 20 064 | 84,7 | 19 542 | 21 504 | 18 869 | 87,7 |
| provozní pracovníci ve službách a obchodě | 16 318 | 19 094 | 14 822 | 77,6 | 14 559 | 17 311 | 13 885 | 80,2 |
| kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a ryb. | 17 587 | 18 851 | 16 251 | 86,2 | 16 720 | 18 148 | 15 578 | 85,8 |
| řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé | 21 278 | 22 513 | 15 512 | 68,9 | 20 286 | 21 500 | 14 610 | 68,0 |
| obsluha strojů a zařízení | 20 805 | 22 176 | 16 865 | 76,0 | 20 094 | 21 433 | 16 334 | 76,2 |
| pomocní a nekvalifikovaní pracovníci | 14 429 | 16 204 | 13 088 | 80,8 | 13 222 | 15 544 | 12 248 | 78,8 |

Zdroj: ČSU (2010), vlastní výpočty

Graf. Poměr mezd mužů a žen v ČR (2000-2009)



Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

Tabulka. Mzdová mezera ve vybraných zemích

| Country | 1979–81 | 1994–98 |
|----------------|---------|---------|
| Australia | 0.800 | 0.868 |
| Canada | 0.633 | 0.698 |
| Finland | 0.734 | 0.799 |
| France | 0.799 | 0.899 |
| Germany | 0.717 | 0.755 |
| Ireland | — | 0.745 |
| Italy | — | 0.833 |
| Japan | 0.587 | 0.636 |
| New Zealand | 0.734 | 0.814 |
| Spain | — | 0.711 |
| Sweden | 0.838 | 0.835 |
| United Kingdom | 0.626 | 0.749 |
| United States | 0.625 | 0.763 |

Vysvětlení mzdového rozdílu

Jak vysvětlit, že ženy vydělávají v průměru méně než muži?

■ zdrojem rozdílu může být *vzdělání a věk*..

| Age | High School Graduate | Bachelor's Degree | Master's Degree |
|-------|----------------------|-------------------|-----------------|
| 25–34 | 76% | 73% | 79% |
| 35–44 | 70% | 68% | 66% |
| 45–54 | 67% | 62% | 60% |
| 55–64 | 67% | 66% | 60% |

Source: Data in this table are from U.S. Bureau of the Census, Detailed Income Tabulations from the CPS, 2006 ASEC, Persons, Table PINC-03: “Educational Attainment—People 25 Years Old and Over, by Total Money Earnings in 2005, Work Experience in 2005, Age, Race, Hispanic Origin, and Sex,” at http://pubdb3.census.gov/macro/032006/perinc/new03_352.htm.

Vysvětlení mzdového rozdílu

Jak vysvětlit, že ženy vydělávají v průměru méně než muži?

■ dalším zdrojem rozdílu může být *povolání*..

| | Percentage Female in Occupation | Female-to-Male Earnings Ratio |
|-------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| <i>High-Paying^a</i> | | |
| Chief executives | 24 | 0.74 |
| Computer software engineers | 21 | 0.81 |
| Lawyers | 34 | 0.77 |
| Pharmacists | 48 | 0.93 |
| <i>Low-Paying^a</i> | | |
| Cashiers | 76 | 0.83 |
| Cooks | 36 | 0.90 |
| Food preparation | 56 | 0.98 |
| Food service attendants and helpers | 44 | 0.89 |
| Sewing machine operators | 72 | 0.95 |

^a“High-paying” occupations are those in which women earned more than \$1,150 per week in 2005; “low-paying” ones are those in which men earned less than \$400 per week. Occupations in which so few of either gender were employed that earnings data were not published are omitted.

Source: U.S. Bureau of Labor Statistics, *Employment and Earnings* 53 (January 2006), Table 39.

Vysvětlení mzdového rozdílu

Jak vysvětlit, že ženy vydělávají v průměru méně než muži?

- dalšími zdroji rozdílu mohou být *počet odpracovaných hodin* a *délka pracovní zkušenosti*
- *nevysvětlené rozdíly* – část mzdového rozdílu, která není vysvětlena vzděláním, věkem, profesí, délkou pracovní zkušenosti a počtem odpracovaných hodin. Tento rozdíl může být způsoben:
 - dalšími faktory, které různě ovlivňují produktivitu mužů a žen, ale nejsou pozorovatelné
 - nebo **diskriminací**

Diskriminace na trhu práce – vymezení pojmu

K **diskriminaci na trhu práce** dochází, pokud je s určitými pracovníky (kteří mají stejné schopnosti, vzdělání, zkušenosti) je *nakládáno jinak* než s ostatními pracovníky, a to na základě jejich *příslušnosti k určité skupině* (ženy, minority).

Toto jiné (horší) zacházení se projevuje v procesu najímání nových pracovníků, kariérním postupu, ve výši mzdy nebo v odlišných pracovních podmínkách.

Typy diskriminace

- *mzdová diskriminace* - pracovníkům se stejnými charakteristikami ovlivňujícími jejich produktivitu jsou vypláceny různé mzdy
- *profesní diskriminace* - pracovníci se stejným vzděláním a podobným produktivním potenciálem nejsou na určitá pracovní místa přijímáni. Důsledkem je profesní segregace.

Modely diskriminace

Existují různé teorie (modely) diskriminace na trhu práce:

- modely založené na diskriminačních preferencích (Beckerův model)
- modely založené na nedokonalých informacích (statistická diskriminace)
- modely založené na tržní síle (mzdová diskriminace monopsonu)

Model s diskriminačními preferencemi

Základy ekonomické analýzy diskriminace: Gary Becker – *The Economics of Discrimination* (1957)

Diskriminace je vnímána jako *preference* subjektu, který je *ochoten za ni zaplatit*. Tímto subjektem může být zaměstnavatel, zaměstnanec nebo spotřebitel.

Diskriminační preference jsou vyjadřovány pomocí *koeficientu diskriminace* (d) a odráží výši psychických nákladů spojené s předsudkem vůči minoritě nebo jiné skupině.

Diskriminační preference na straně zaměstnavatelů

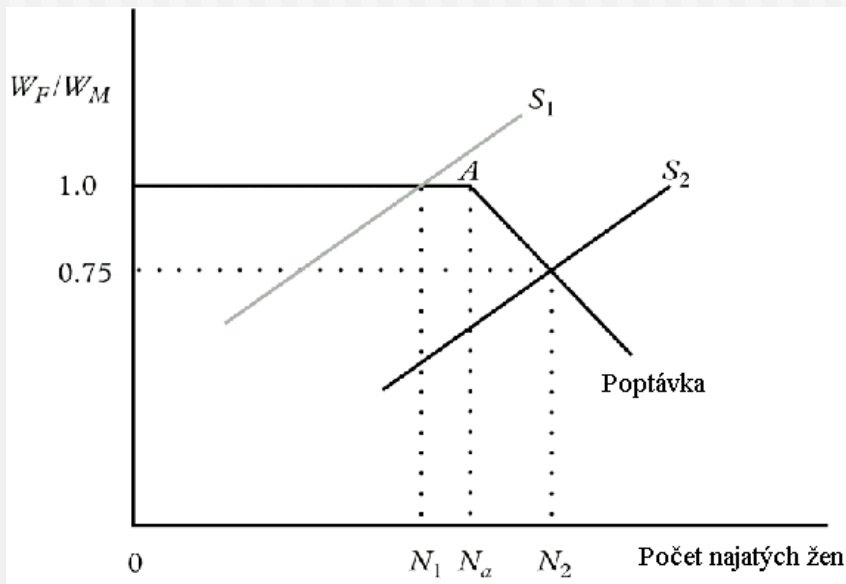
Příklad. Někteří zaměstnavatelé preferují zaměstnance muže a mají z určitých důvodů předsudky vůči ženám. Muži a ženy jsou stejně produktivní.

Diskriminující zaměstnavatel bude zohledňovat své preference a mzdové náklady žen budou pro něj vyšší o diskriminační koeficient W_F+d .

Diskriminační koeficient je tak jakousi „přirážkou“ k nákladům zaměstnávání žen, která vzniká v důsledku předsudku zaměstnavatele. Čím silnější averze, tím větší koeficient diskriminace.

Důsledky Beckerova modelu: diskriminační preference a mzdové diferenciály

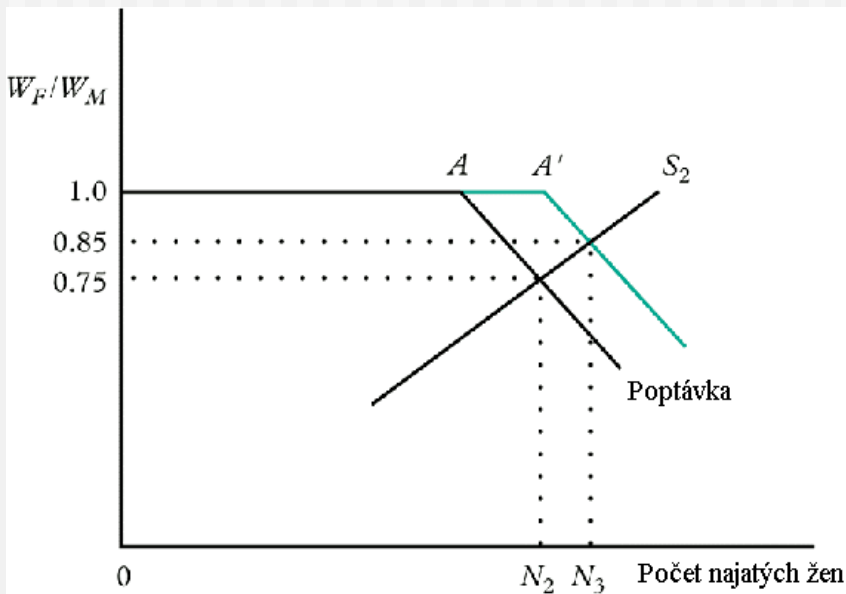
Výše mzdového diferenciálu mezi diskriminovanou a nediskriminovanou skupinou pracovníků závisí na dvou hlavních faktorech: *velikosti diskriminované skupiny pracovníků...*



Čím větší diskriminovaná skupina pracovníků, tím vyšší mzdový diferenciál (existuje např. pozitivní korelace mezi podílem černochoů v populaci a mzdovým diferenciálem mezi bělochy a černochoy mezi státy USA).

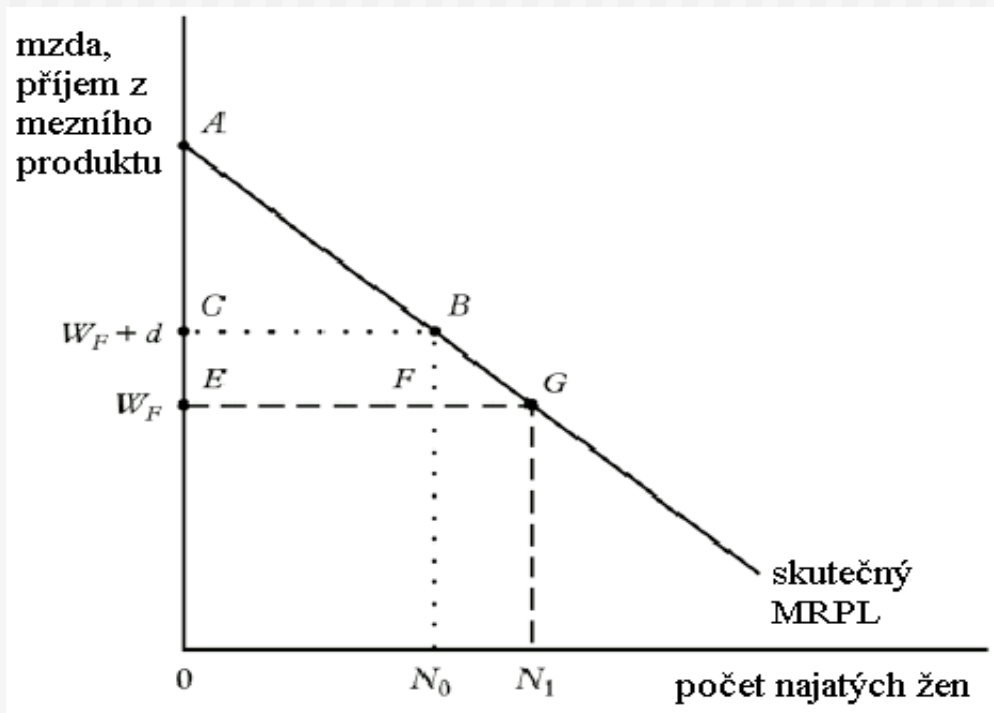
Důsledky Beckerova modelu: diskriminační preference a mzdové diferenciály

... a rozsahem diskriminace na straně zaměstnavatelů (počtem diskriminujících firem)



To může být důvodem, proč v severních státech USA je mzdová mezera mezi bělochy a černochoy menší...

Důsledek Beckerova modelu: diskriminační preference a zisk



Zaměstnavatelé, kteří diskriminují budou zaměstnávat N_0 žen, nediskriminující firmy N_1 žen. V případě, že diskriminující firmy diskriminují stejně silně, jejich zisk bude nižší (o plochu BFG) => za *diskriminaci musí zaměstnavatel zaplatit*.

Důsledek Beckerova modelu: diskriminace bude postupně zanikat

V konkurenčním prostředí budou nediskriminující firmy postupně *vytlačovat* firmy, které *diskriminují*. Diskriminující firma se může na trhu udržet jen v případě, kdyby byla schopna vyrábět s nižšími náklady než nediskriminující firmy.

Omezení Beckerova modelu

Proč tedy diskriminace (např. rasová) na trhu práce stále existuje?

- některá odvětví nejsou dostatečně konkurenční
- v situaci, kdy přetrvává vysoká nezaměstnanost, mohou zaměstnavatelé své diskriminační preference realizovat při nižších nákladech

Doporučení pro hospodářskou politiku?

Diskriminační preference na straně spotřebitelů

Spotřebitelé s diskriminačními preferencemi se při rozhodování o nákupu řídí cenou upravenou o diskriminační koeficient $p+d$. Tito spotřebitelé pak poptávají menší množství, pokud zboží prodávají lidé, vůči kterým mají předsudky.

Firmy na to reagují převedením příslušných pracovníků z diskriminované skupiny na jinou pracovní pozici nebo snížením mzdy. Tato situace je ale nestabilní – tito pracovníci by změnili zaměstnavatele, aby dostávali původní (vyšší) mzdu.

Diskriminace na straně spotřebitelů tedy vede k *segregaci zaměstnanců*. Firmy, jejichž zákazníci se vyznačují diskriminačními preferencemi, budou spíše najímat jimi preferovanou skupinu pracovníků.

Diskriminační preference na straně spotřebitelů

Relation between Customer Discrimination and Percentage of Newly Hired Workers Who Are Black

| Type of Firm | Over Half of Firm's Customers Are Black | Over 75% of Firm's Customers Are White | Difference |
|--|---|--|-------------|
| Contact between customers and workers | 58.0% | 9.0% | 49.0% |
| No contact between customers and workers | 46.6 | 12.2 | 34.4 |
| Difference-in-differences | — | — | 14.6 |

Příklad. Proč bílí basketbalisté v USA berou více než stejně produktivní černí basketbalisté?

Diskriminační preference na straně zaměstnanců

Pracovníci s diskriminačními preferencemi se rozhodují na základě mzdy upravené o diskriminační koeficient $w-d$. Ve smíšeném pracovním prostředí by firma těmto pracovníkům musela vyplácet kompenzující mzdový rozdíl. To je nákladné, a proto důsledkem bude *segregace*.

Statistická diskriminace

Ke statistické diskriminaci dochází tehdy, pokud je jednotlivec posuzován na základě *průměrných charakteristik skupiny*, ke které patří a nikoli na základě svých osobních charakteristik.

Při statistické diskriminaci zaměstnavatel neuspokojuje preferenci diskriminovat, ale používá určité ukazatele (rasa, pohlaví, věk) jako *zástupnou proměnnou* pro ukazatele produktivity pracovníků.

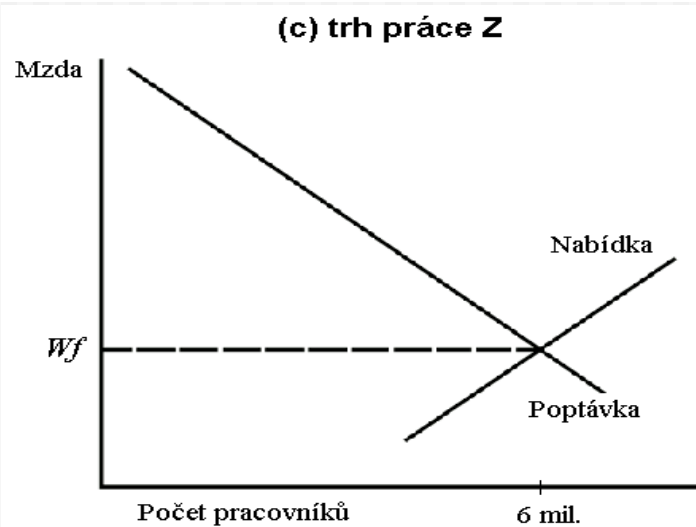
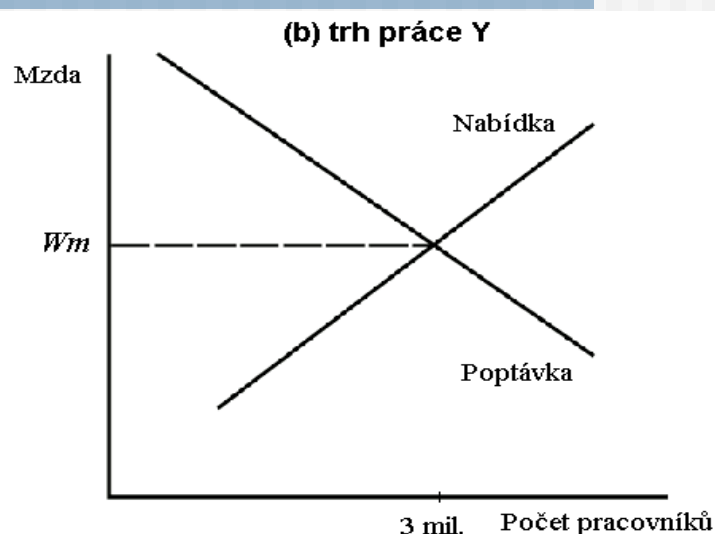
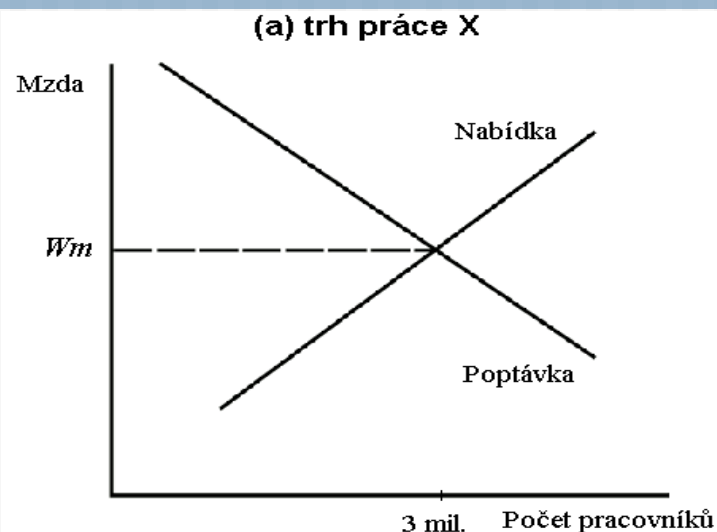
Zaměstnavatel se zde diskriminací nepoškozuje - jeho rozhodnutí jsou v průměru správná. Není důvod, aby tento způsob diskriminace zmizel.

Vytěsňovací model diskriminace (crowding model)

Příklad. Uvažujme hypotetickou ekonomiku s následujícími charakteristikami:

- pracovní síla je rovnoměrně rozložena mezi muže a ženy (6 a 6 mil.)
- existují 3 trhy práce: X , Y , Z , každý má stejnou poptávku
- muži a ženy jsou stejně produktivní
- DOKO na trzích finální produkce
- zaměstnání X a Y jsou “mužská” povolání, Z je “ženské” povolání

Vytěsňovací model diskriminace (crowding model)



Ženy mají (např. díky společenským konvencím) ztížený přístup na trh práce X a Y, a proto jsou “vytlačovány” na trh práce Z, kde jsou nižší mzdy.

Tabulka. Zaměstnanost žen podle profese (USA, 2001)

| Occupation | Percent Female | Average Hourly Wage of Workers in Occupation |
|-----------------------------|----------------|--|
| Carpenters | 1.7% | \$15.33 |
| Aircraft engine mechanics | 4.1 | 21.07 |
| Truck drivers | 5.3 | 14.22 |
| Police and detectives | 10.3 | 19.65 |
| Chemical engineers | 11.4 | 31.77 |
| Architects | 23.5 | 25.17 |
| Lawyers | 29.3 | 38.82 |
| Physicians | 29.3 | 39.93 |
| Guards | 29.9 | 12.35 |
| Cooks | 42.5 | 8.67 |
| Postal clerks | 49.7 | 16.71 |
| Financial managers | 52.1 | 26.63 |
| Real estate sales | 52.2 | 24.37 |
| Teachers: secondary school | 58.5 | 21.44 |
| Teachers: elementary school | 82.5 | 19.93 |
| Maids and housemen | 84.8 | 8.52 |
| Bank tellers | 86.9 | 10.52 |
| Child care workers | 97.0 | 8.43 |
| Receptionists | 97.0 | 10.93 |
| Teachers: kindergarten | 97.8 | 13.43 |

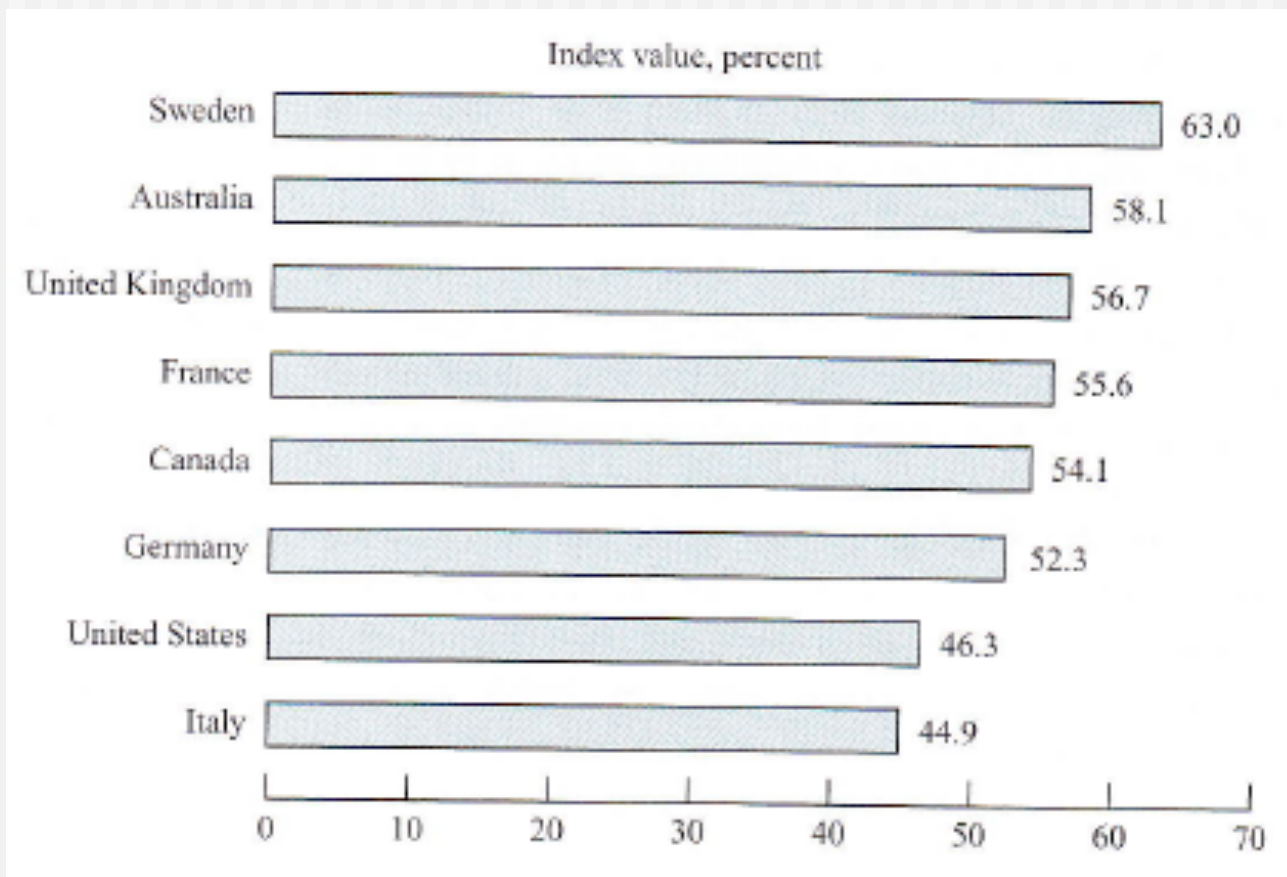
Vytěsňovací model diskriminace (crowding model)

Podle této hypotézy jsou tedy ženy koncentrovány do určitých profesí - dochází k *profesní segregaci*. Profesní segregace není výsledkem diskriminace, ale důsledkem společenského klimatu. Koncentrace žen do relativně malého počtu profesí vysvětluje jejich nižší mzdy.

Borjas (2010): žena, která pracuje v povolání, kde alespoň 75 % jejích spolupracovníků jsou ženy, vydělává o 14 % méně než žena (se stejnými socio-ekonomickými charakteristikami), u které stejný podíl pracovníků tvoří muži.

Jiné vysvětlení může nabídnout teorie lidského kapitálu: ženy (tak jako ostatní) maximalizují současnou hodnotou celoživotních příjmů, a proto se spíše věnují povoláním, kde není třeba tak často aktualizovat znalosti (např. práce s dětmi).

Graf. Index segregace (mezinárodní srovnání)



Duální trhy práce

Variantou hypotézy vytěsňování je teorie duálních trhů práce (viz téma Politika odměňování). Tato teorie nevysvětluje příčinu vzniku primárního a sekundárního trhu práce a proč se diskriminované skupiny koncentrují v sekundárním sektoru. Vysvětluje, proč diskriminace může *přetrvávat*.

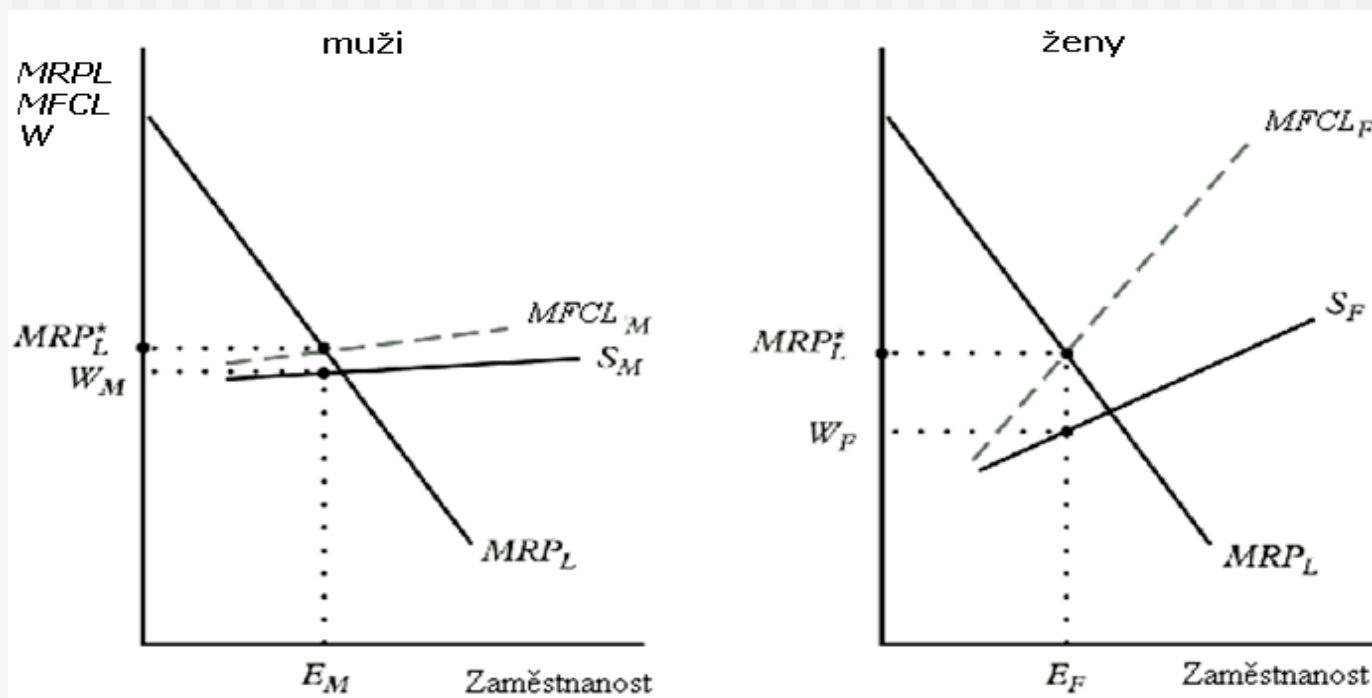
Mzdová diskriminace monopsonu

Monopsonista může zvýšit svůj zisk tím, že *různým skupinám* pracovníků (ale se stejnou produktivitou) nabídne *různou mzdu*. Musí být splněny dvě podmínky:

- nabídka práce musí být rozdělitelná na jednotlivé skupiny (např. podle věku, pohlaví, rasy)
- elasticita nabídky práce jednotlivých skupin je různá

Mzdová diskriminace monopsonu

Příklad. Ženy mohou mít z různých důvodů nižší elasticitu nabídky práce než muži.



Na rozdíl od Beckerova modelu je pro monopson výhodné diskriminovat a tedy není důvod k potlačení diskriminace.

Literatura

povinná:

- Ehrenberg a Smith (2009): kapitola 12, s. 395-444 (*Gender, Race and Ethnicity in the Labor Market*)

doporučená:

- Borjas (2010): kapitola 9, s. 365-417