

# 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 %
<b>C E L K E M</b>	26 677	29 953	22 414	74,8	22 229	24 158	19 797	81,9
v tom hlavní říšy KZAM:								
příslušníci armády	20 498	20 624	20 421	95,5	24 743	24 592	25 444	103,5
žákonodárci, 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, zdravotníčtí, pedagogičtí pracovníci	28 721	32 720	25 151	76,8	25 705	29 470	23 195	78,7
nišší administrativní pracovníci	21 084	23 702	20 064	84,7	19 542	21 504	18 869	87,7
prvozovní 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
femesinici, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	21 278	22 513	15 512	68,9	20 286	21 500	14 610	68,0
obslužna 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: ČSÚ (2010), vlastní výpočty

---

---

---

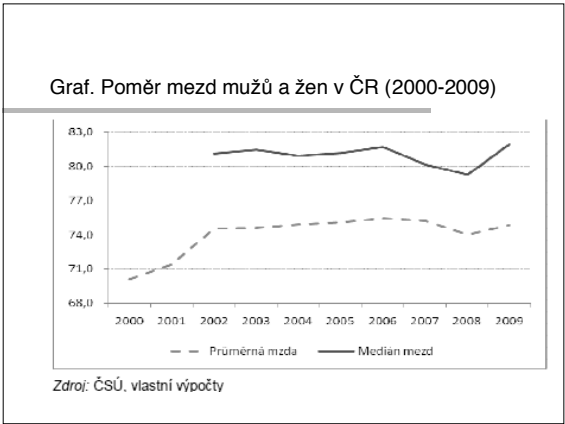
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---

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](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
<b>High-Paying</b>		
Chief executives	24	0.74
Computer software engineers	21	0.81
Lawyers	34	0.77
Pharmacists	48	0.93
<b>Low-Paying</b>		
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

\*"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 vyšší 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.

---

---

---

---

---

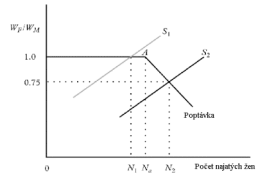
---

---

---

### 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 černochů v populaci a mzdovým diferencíalem mezi bělochy a černochy mezi státy USA).

---

---

---

---

---

---

---

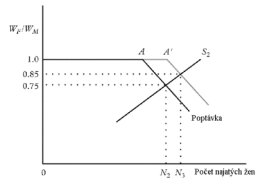
---

---

---

### 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 černochy menší...

---

---

---

---

---

---

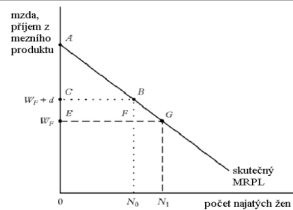
---

---

---

---

### 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 – tyto 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	—	—	<b>14.6</b>

*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.

---

---

---

---

---

---

---

---

### Vytěšňovací 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

---

---

---

---

---

---

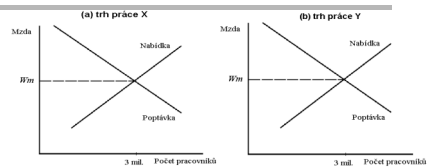
---

---

---

---

### Vytěšňovací 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	39.99
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
Maid 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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



### Vytěšňovací 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 % jejich 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).

---

---

---

---

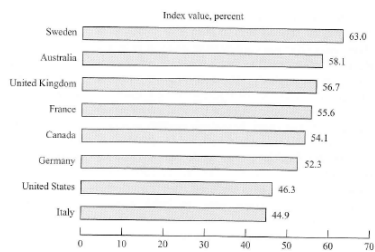
---

---

---

---

### Graf. Index segregace (mezinárodní srovnání)



---

---

---

---

---

---

---

---

### Duální trhy práce

Varianta hypotézy vytěšňování 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

---

---

---

---

---

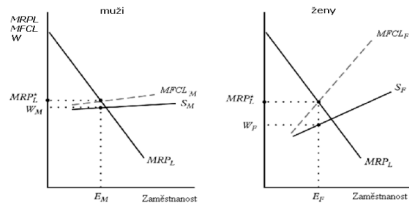
---

---

---

## 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

---

---

---

---

---

---

---

---