

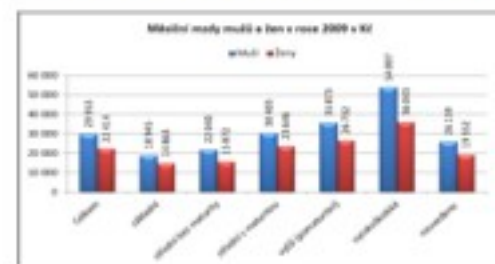
Diskriminace na trhu práce

Poměr mezd mužů a žen v ČR (2009)

zobrazování	Průměrná mzda v Kč				Měsíční mzda v Kč			
	celkem	muži	ženy	index mužů k ženám (%)	celkem	muži	ženy	index mužů k ženám (%)
CELKEM	26 477	29 852	23 474	74,8	22 229	24 138	18 787	89,8
v souhrnné částce								
průmyslové odvětví	25 486	29 624	21 421	95,3	24 742	24 592	21 444	99,3
státní služba, veřejná a řídicí pracovní	16 122	16 189	20 497	91,7	16 758	16 126	20 573	79,8
obchodní a odborné služby pracovní	36 347	42 801	30 519	71,3	29 757	35 437	28 983	76,3
zemědělství, zemědělné, podnikatelské pracovní	28 721	32 792	21 131	76,8	25 795	29 479	21 195	79,7
ostatní administrativní pracovní	21 044	23 792	20 064	84,7	19 542	21 504	18 869	87,7
pracovní pracovníci ve službách a obchodu	18 118	19 284	14 822	75,8	16 559	17 311	13 883	86,2
kválibrování občanů v zemědělství, zemědělné a ryb	17 587	19 851	14 221	86,2	16 722	18 148	13 279	85,8
zemědělní, kválibrování v zemědělství a zemědělné	21 279	22 512	15 212	68,8	20 286	21 500	14 819	68,9
obchodní služba a řídicí	20 895	22 176	16 863	76,4	20 894	21 433	16 334	76,2
pracovní a kvalifikovaní pracovní	14 626	16 264	12 088	89,6	13 222	15 344	12 248	79,6

Zdroj: Úřad vlády, vlastní úprava

Měsíční mzdy mužů a žen podle vzdělání (2009)



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

4

Vysvětlení mzdového rozdílu (1/3)

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

- zdrojem rozdílu může být rozdíl v edk.

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, 2004-2010, Persons, Table P10C-01: "Educational attainment—People 25 Years Old and Over, by Total Money Earnings in 2010, Work Experience in 2010, Age, Race, Hispanic Origin, and Sex," at http://ipedsdatacenter.org/nces/ipeds/datacenter/p10c01_0001.htm.

5

Vysvětlení mzdového rozdílu (2/3)

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
High-paying*		
Chief executives	24	0.74
Computer software engineers	21	0.81
Lawyers	34	0.77
Pharmacists	48	0.73
Low-paying*		
Cashiers	76	0.63
Cooks	36	0.70
Food preparation	36	0.78
Food service attendants and helpers	44	0.69
Sewing machine operators	72	0.75

*High-paying occupations are those in which women earned more than \$1,000 per week in 2010; low-paying ones are those in which they earned less than \$1,000 per week. Occupations in which as few as 10% of the gender were employed had earnings data more and published are omitted.

Source: U.S. Bureau of Labor Statistics, Employment and Earnings (2 January 2012), Table 30.

6

Vysvětlení mzdového rozdílu (3/3)

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

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

3

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, minoritní).

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

4

Typy diskriminace

- **možná diskriminace** - pracovníci se stejnými charakteristikami ovlivňujícími jejich produktivitu jsou vypláceny různě mzdy
- **zadávková diskriminace** - firma při najímání nových zaměstnanců dává přednost určité skupině pracovníků
- **profesní diskriminace** - pracovníci se stejným vzděláním a podobným produktivním potenciálem nejsou na určitá pracovní místa přijímáni. Důsledkem je profesní segregace.

5

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 (muzková diskriminace monopsonu)

18

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 vyjádřeny pomocí koeficientu diskriminace (d) a odliší vyšší psychických nákladů spojené s předsudkem vůči minoritě nebo jiné skupině.

19

Diskriminační preference na straně zaměstnavatelů (1/3)

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 možná i náklady žen budou pro něj vyšší o diskriminační koeficient $W-d$.

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

20

Diskriminační preference na straně zaměstnavatelů (2/3)

Příklad (pokrač.) Předpokládejme, že tržní mada mužů je 200 Kč a tržní mada žen 160 Kč.

Pešlní vyjádření předvudku (diskriminační koeficient) je pak 40 Kč: $W_u = W_f + 40$.
Jaké pracovnky pak budou najmat diskriminaující a nediskriminaující firmy?

Nediskriminaující zaměstnavatelé budou najmat ženy, a diskriminaujících to není
jednoznačné – závisí na síle předvudku (velikosti diskriminačního koeficientu).

Kritérium rozhodování diskriminaujících zaměstnavatelů:

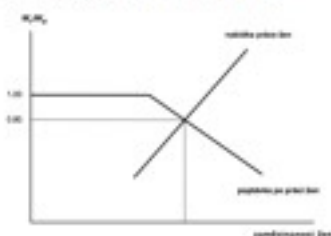
- najmat pouze ženy, pokud $W_f + d < W_u$
- najmat pouze muže, pokud $W_f + d > W_u$

V našem případě bude diskriminaující zaměstnavatel najmat pouze ženy, když $d < 40$ Kč.
Z této úvahy vyplývá další důležitý důsledek Beckerova modelu: pokud jsou muži a ženy
dokonalí substituibilní, firmy budou mít segregovanou pracovní sílu.

11

Diskriminační preference na straně zaměstnavatelů (3/3)

Výte uvedený příklad znázorníme graficky.

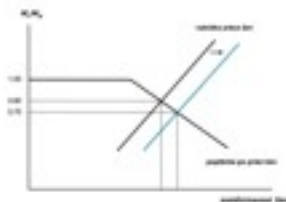


Za poplívku po práci jsou zaměstnavatelé „setazeni“ podle diskriminačních
preferencí.

12

Diskriminační preference a mzdové diferenciály

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

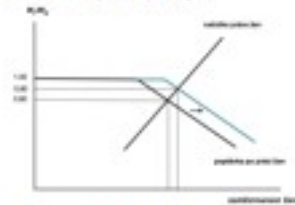


Čím větší diskriminovaná skupina pracovníků, tím větší mzdový diferenciál existuje
např. pozitivní korelace mezi podílem černochů v populaci a mzdovým diferenciálem
mezi bílými a černochy mezi státy USA.

13

Diskriminační preference a mzdové diferenciály

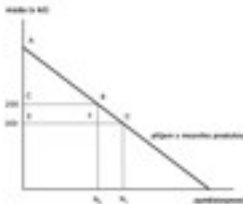
... a vracem diskriminaci na straně zaměstnavatelů (počet diskriminujících firem)
Příklad: Předpokládáme, že se třeba v důsledku mediální kampaně počet nediskriminujících firem zvýší.



Příklad: Tento faktor může odůvodňovat, proč v severních státech USA je mzdová mezera mezi bílými a černochy menší...

14

Důsledek Beckerova modelu: diskriminační preference a zisk



Pokračování příkladu. Nediskriminující zaměstnavatelé budou za mzdu 160 Kč najímat N_2 pracovníků – firm. Zaměstnavatelé s diskriminačním koeficientem ve výši 40 Kč budou najímat za 200 Kč N_1 pracovníků – mužů.

Diskriminující firmy najímají „špatry“ počet zaměstnanců a důsledkem je nižší zisk (v grafu přechod BFG).

15

Důsledek Beckerova modelu: diskriminace bude postupně zanikat

Důležitou implikací Beckerova modelu je, že za diskriminaci musí zaměstnavatelé platit v podobě nižšího zisku.

V dlouhém období budou v konkurenčním prostředí nediskriminující firmy v postupně vyřazovat firmy, které diskriminují a diskriminace bude postupně zanikat. Problém diskriminace tedy v dlouhém období vyřeší trh a vládní antidiskriminační programy nejsou nutné.

16

Omezení Beckerova modelu

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

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

Doporučení pro hospodářskou politiku?

19

Diskriminační preference na straně spotřebitelů

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

Firmy na to reagují převodem příslušných pracovníků a diskriminované skupiny na jinou pracovní pozici nebo snížením mzdy - potom vznikne mužský díjlecí mezi nediskriminovanými a diskriminovanými zaměstnanci.

Problém: Proč byli basketbalisté v USA berou více než stejné produktivní černí basketbalisté?



20

Diskriminační preference na straně spotřebitelů

Tato situace nemusí být v dlouhém období stabilní - diskriminovaní zaměstnanci mohou změnit zaměstnavatele (pokud je to možné), aby dostávali původní (vyšší) mzdu. Diskriminace na straně spotřebitelů tedy vede k segregaci zaměstnanců. Firmy, jejichž zákazníci se vyznačují diskriminačními preferencemi, budou spíše najímat jiné preferované skupiny pracovníků.

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	38.2%	9.2%	49.2%
No contact between customers and workers	46.4	12.2	34.4
Difference-in-differences	--	--	14.8

21

Diskriminační preference na straně zaměstnanců

Pracovníci s diskriminačními preferencemi se rozhodují na základě mzdy upravené o diskriminační koeficient $w-d$. Ve zrušeném pracovním smlouvě by firma s tímto pracovníkem musela vyplácet kompenzační mezdový rozdíl. To je nákladné, a proto důsledkem bude úplná segregace zaměstnanců.

V konkrétním výsledku pak diskriminace na straně zaměstnanců nevytvoří mezdový diferenciál mezi stejně produktivními skupinami zaměstnanců a neovlivňuje tak ziskovost firem.

11

Relativní mzda bílých a černých pracovníků (USA)



12

Statistická diskriminace

Ke statistické diskriminaci dochází tehdy, pokud je jednotlivec považován na základě příslušných 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 náhradu za informace pro ukazatele produktivity pracovníků.

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

13

Statistická diskriminace

Příklad: Zaměstnavatel se rozhoduje při přijímání nových pracovníků rozhoduje mezi mužem a ženou; oba jsou mladí, mají stejné vzdělání, podobnou dosavadní pracovní zkušenost a stejný rodinný stav (ženatý/vdán).

K statistické diskriminaci dochází tehdy, když zaměstnavatel použije průměrnou charakteristiku: předpokládá, že se bude chovat jako „průměrná“ vdaná žena v dané věkové kategorii a v blízké budoucnosti odejde na mateřskou dovolenou; přitom však tato konkrétní žena rodinu neplánuje.

Statistická diskriminace se nevyskytuje jen na trhu práce, ale i na jiných trzích (např. pojištění).

14

Zaměstnanost žen podle profese (USA, 2001)

Occupation	Percent female	Average Hourly Wage of Workers in Occupation
Carpenters	1.7%	\$15.55
Aircraft engine mechanics	4.1	21.07
Truck drivers	5.1	14.22
Police and detectives	10.3	19.65
Chemical engineers	11.4	14.77
Architects	20.5	25.17
Lawyers	20.3	38.82
Physicians	20.3	39.93
Cooks	29.9	12.36
Cooks	42.5	8.67
Postal clerks	49.7	14.75
Financial managers	52.1	26.63
Real estate sales	52.2	24.57
Teachers, secondary school	58.5	21.44
Teachers, elementary school	82.5	19.93
Maid and houseman	84.8	8.52
Bank teller	86.9	10.52
Child care workers	97.0	8.40
Receptionists	97.0	10.91
Teachers, kindergarten	97.8	15.43

15

Vytěšňovací model diskriminace (crowding model)

Zastoupení mužů a žen (popř. jiných menšin) v jednotlivých povoláních se podobně liší → početná struktura je důležitým faktorem, který vysvětluje mezidílné rozdíly mezi pracovníky.

Vytěšňovací model pomocí jednoduchého modelu nabídky a poptávky vysvětluje důležitky toho, že se ženy (případně jiné skupiny pracovníků, např. imigranti, etnické menšiny) se koncentrují v omezeném počtu povolání.

16

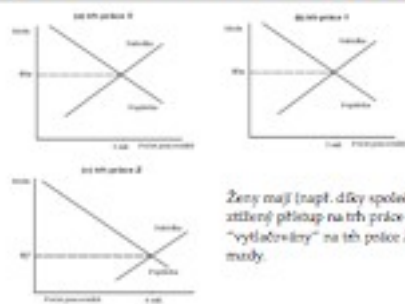
Vytěšňovací model diskriminace (crowding model)

Přítel. 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

18

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.

19

Vytěšňovací model diskriminace (crowding model)

Podle této hypotézy jsou tedy ženy koncentrovány do určitých profesí - dochází k jejich segregaci. Profesionální segregace nemusí být výsledkem diskriminace, ale důsledkem společenského klimatu. Koncentrace žen do relativně malého počtu profesí vysvětluje jejich nižší mzdy. Potom ženy vykládají méně i při zohlednění výše vzdělání a dalších socio-ekonomických charakteristik.

Benja (2010) žena, která pracuje v povolání, kde alespoň 75 % jejích spolupracovníků jsou ženy, vydělává o 14 % méně než žena se stejnými socio-ekonomickými charakteristikami, a která stojí podí pracovníků tvoří muži.

Jiná vysvětlení máte nabídnout teorie lidského kapitálu: ženy (tak jako ostatní) maximalizují čistou současnou hodnotou celoživotních příjmů, a proto se upírají povoláním, kde není třeba tak čisto aktualizovat znalosti (např. práce s dětmi).



Varianta hypotézy vytěšňovací je teorie dalších trhů práce (viz téma Politika odměňování). Tato teorie vysvětluje, proč diskriminace může přetrvávat (i když příjmy vzniká primárního a sekundárního trhu práce).

20

Index segregace

Míra profesní segregace má **index segregace**, který vyjadřuje procentní počet pracovníků (mužů nebo žen), kteří by museli změnit zaměstnání, aby muži a ženy byli ve všech povoláních zastoupeni rovnoměrně.

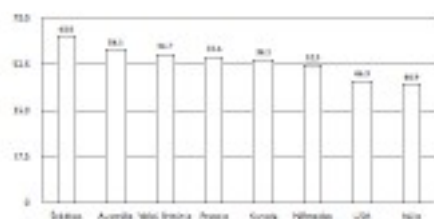
Příklad. V hypotetické ekonomice existují tři povolání (A, B, C). Následující tabulka odhalí procentní zastoupení mužů a žen v těchto povoláních.

(1) povolání	(2) muži	(3) ženy	rozdíl (1)-(2)
A	80%	30%	20%
B	30%	20%	10%
C	20%	80%	30%
	100%	100%	40%

Index segregace je $40\% / 2 = 20\%$.

31

Index profesní segregace v různých zemích



32

Mzdová diskriminace monopsonu

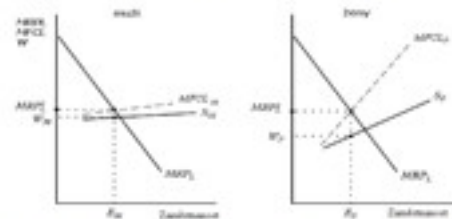
Monopsonista může zvýšit svůj zisk tím, že různým skupinám pracovníků (ale se stejnou produktivitou) nabídne různou mzdu. Musí být splněny dvě podmínky:

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

33

Mzdová diskriminace monopsonu

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



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

31

Shrnutí

- Model založený na diskriminačních preferencích (Beckerův model) je založen na tom, že diskriminující skupci se rozhoduje podle výše mzdy (ženy) upravené o výši diskriminačního koeficientu. Výše diskriminačního koeficientu vyjadřuje sílu předsobůtu.
- V případě, že jsou diskriminováni a nediskriminováni pracovníci dokonale substitutní, diskriminace ze strany zaměstnavatele v Beckerově modelu povede k segregaci zaměstnanců a k různým mzdám za stejnou práci. Diskriminacíním chováním se firma přizpůsobuje o-šití zisku.
- Diskriminace na straně zaměstnanců vede k segregaci pracovní síly, ale nezpůsobuje mzdový diferenciál mezi diskriminovanými a diskriminujícími pracovníky. Diskriminace na straně spotřebitelů může mzdový diferenciál způsobovat.
- Statistická diskriminace znamená, že se stejná produktivní pracovníky je nakládáno jinak na základě odlišných průměrných charakteristik skupiny, ke které patří.
- Monopson může diskriminovat na základě odlišné elastičty nabídky práce jednotlivých skupin pracovníků. Monopsonista se diskriminací nepřizpůsobuje o zisk.

32

Literatura

- Ehrenberg, Ronald G. - Smith, Robert Stewart. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 10th ed. Boston: Pearson/ Addison Wesley, 2009. xvi, 650 s. ISBN 978-0-321-53896 – kapitola 12, s. 395-446
- Borjas, George. *Labor Economics*. 5. vyd. McGraw Hill Higher Education, 2010. ISBN 978-0070712708 – kapitola 9, s. 365-417
- Kaufman, B. - Hotzbliss, J. *The Economics of Labor Markets*. Mason: Thomson Higher Education, 2006. 790 s. ISBN 0-324-28879-4 – kapitola 9, s. 447-500

33