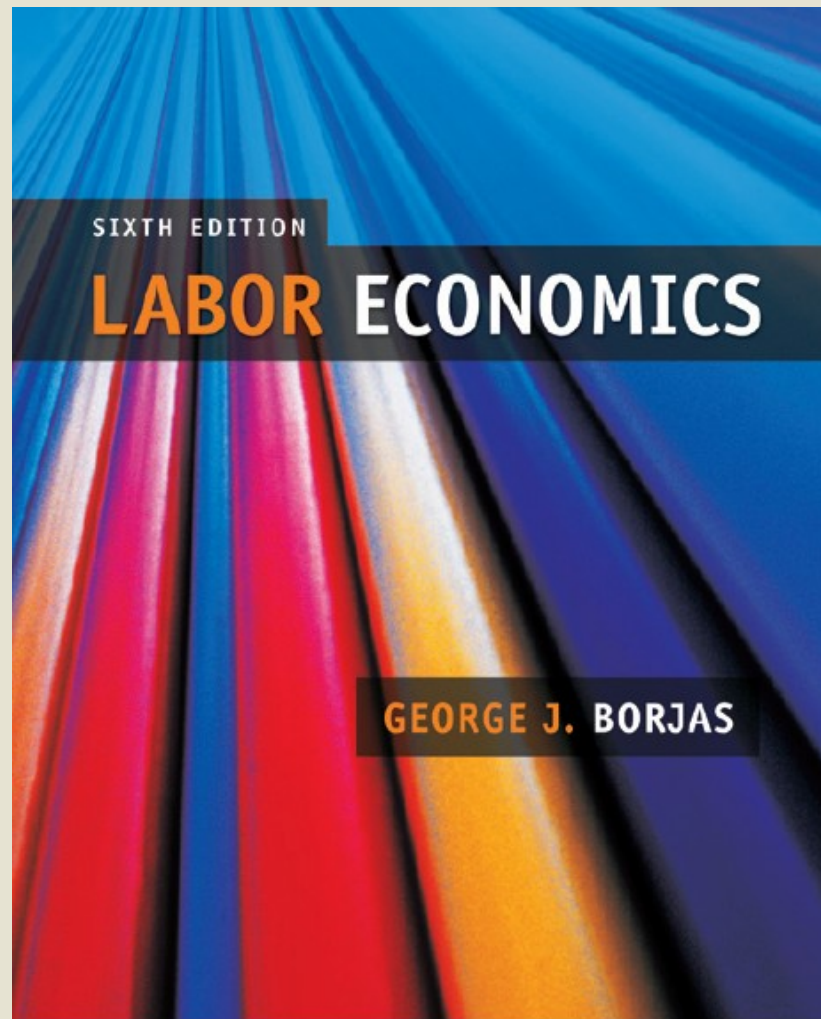


# Kapitola 9

“God, what gorgeous staff I have. I just can’t understand those who have ugly people working for them, I really can’t. Just call me a pathetic aesthetic.”

Jade Jagger (Mick’s Daughter)

## Diskriminace na trhu práce



# Co se dnes dozvíte

- Stylizovaná fakta
- Beckerova teorie diskriminace
  - Diskriminace ze strany zaměstnavatele
  - Diskriminace ze strany zaměstnance
  - Diskriminace ze strany spotřebitele
- Statistická diskriminace
- Experimentální důkazy o diskriminaci
- Měření diskriminace
  - Oaxacova dekompozice

# Úvod

- Diskriminace vzniká pokud tržní účastníci berou při svém rozhodování v potaz takové faktory jako rasu nebo pohlaví.

# Rasa a pohlaví na trhu práce

- Muži vydělávají více než ženy
- Běloši a asiati vydělávají obvykle více než ostatní rasy
- Rozdíl v míře vzdělání mezi bělochy a nebělochy vysvětluje část pozorovaného rozdílu ve mzdách.

# Rasa a pohlaví na trhu práce

**TABLE 9-1** Gender and Racial Differences in Skills and Labor Market Outcomes, 2009–2010

Sources: The data on educational attainment refer to persons aged 25 and over and are drawn from *U.S. Statistical Abstract 2011*, Table 226, “Educational Attainment by Race, Hispanic Origin, and Sex: 1970 to 2009.” The data on labor force participation and unemployment rates refer to persons aged 20 and over and are available online at [www.bls.gov/cps/cpsatabs.htm](http://www.bls.gov/cps/cpsatabs.htm). The data for Asians refer to persons aged 16 and over. The data on earnings refers to workers aged 25 and over and are drawn from “Table PINC-03, Educational Attainment—People 25 Years Old and Over, by Total Money Earnings in 2009, Work Experience in 2009, Age, Race, Hispanic Origin and Sex,” [www.census.gov/hhes/www/income/dinctabs.html](http://www.census.gov/hhes/www/income/dinctabs.html).

	White		Black		Hispanic		Asian	
	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Percent high school graduate or more	86.5	87.7	84.0	81.1	60.6	63.3	90.4	86.2
Percent bachelor’s degree or more	30.6	29.3	17.8	20.6	12.5	14.0	55.7	49.3
Labor force participation rate	74.6	59.9	69.5	63.2	82.6	59.5	73.2	57.0
Unemployment rate	8.9	7.2	17.3	12.8	11.7	11.4	7.8	7.1
Annual earnings (in \$1,000)	55.8	37.0	41.2	32.5	35.2	28.1	66.6	45.9
Annual earnings (among workers employed full-time, year-round) (in \$1,000)	65.9	47.0	48.4	39.5	42.8	35.3	76.1	55.2

# Rasa a pohlaví na trhu práce

- Darity a Nembhard (AER, 2000) - v Malajsii, poměr mzdy Malajce a Číňana je 0.57, poměr mzdy Inda a Číňana je 0.81.
- Howland a Sakellariou (1993) – černoši v Kanadě vydělávají o 18 procent méně než bílí Kanadčané.
- Stewart (1983) – nebílí imigranti v Británii vydělávají o 10 až 20 procent méně než bílí imigranti.
- Banerjee a Knight (1985) – velké mzdové rozdíly mezi různými kastami v Indii.

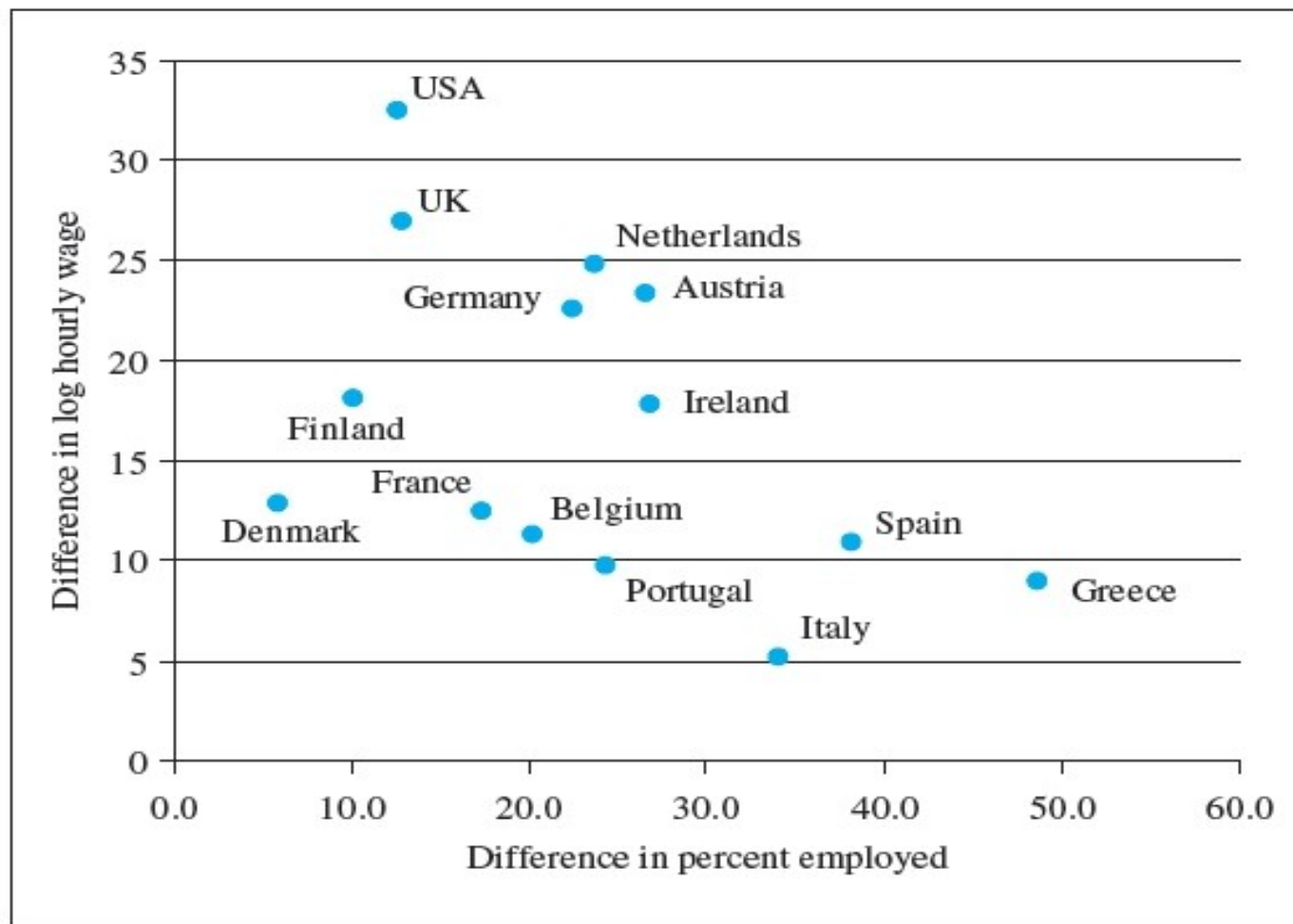
# Relativní mzda žen v mezinárodním srovnání

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

# Relativní mzda žen v mezinárodním srovnání

**FIGURE 9-1**  
**International Differences in Female-Male Wage Ratios and Employment Rates**

Source: Claudia Olivetti and Barbara Petrongolo, "Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps," *Journal of Labor Economics* 26 (October 2008): 621–654.





# Beckerova teorie diskriminace

- Teorie je založena na konceptu **vkusové diskriminace**, která vysvětluje podstatu rasové diskriminace pomocí ekonomických proměnných.
- Rasové předsudky způsobují, že zaměstnavatelé vnímají náklady na najmutí černého pracovníka jako větší než ve skutečnosti jsou.
- Ačkoliv najmutí černého pracovníka stojí  $w_b$  dolarů, diskriminující zaměstnavatelé se chovají, jako kdyby to stálo  $w_b(1+d)$  dolarů, kde  $d > 0$  je **diskriminační koeficient**.

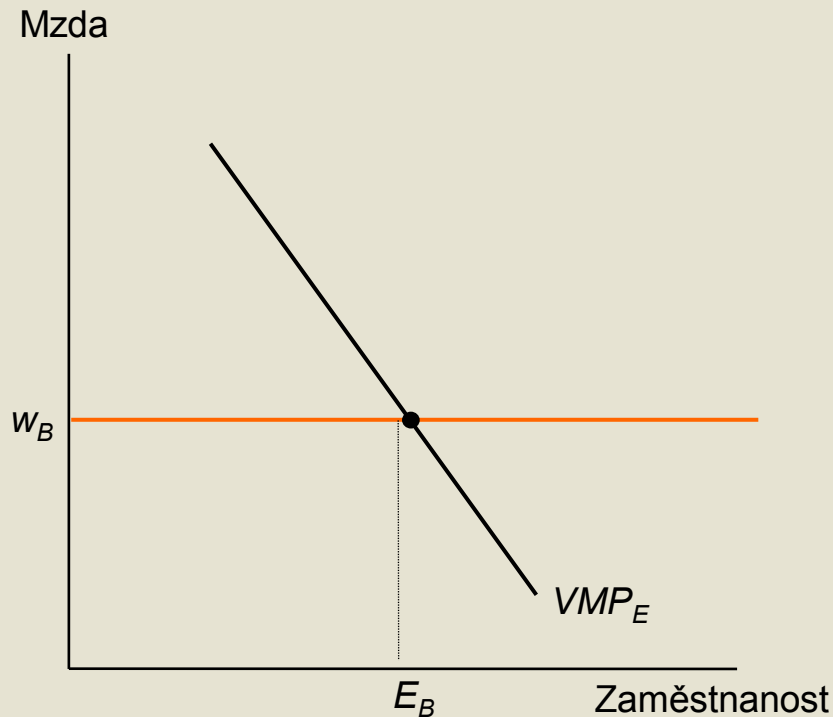
# Beckerova teorie diskriminace

- Podle toho, kdo je zdrojem diskriminace rozlišujeme následující druhy diskriminace
  - **Diskriminace ze strany zaměstnavatele**
  - **Diskriminace ze strany zaměstnance**
  - **Diskriminace ze strany spotřebitele**

# Diskriminace ze strany zaměstnavatele

- Pokud jsou černí a bílí pracovníci dokonalými substituty a na trhu se černým pracovníkům ustanoví nižší mzda, pak budou mít zaměstnavatelé segregovanou pracovní sílu.
- Dokonce i nediskriminující zaměstnavatelé budou mít segregovanou pracovní sílu, protože budou najímat pouze černé pracovníky.
- Diskriminace se nevyplácí.
- Diskriminující zaměstnavatelé najímají špatný druh pracovníků a najímají jich špatný počet.

# Rozhodování nediskriminující firmy

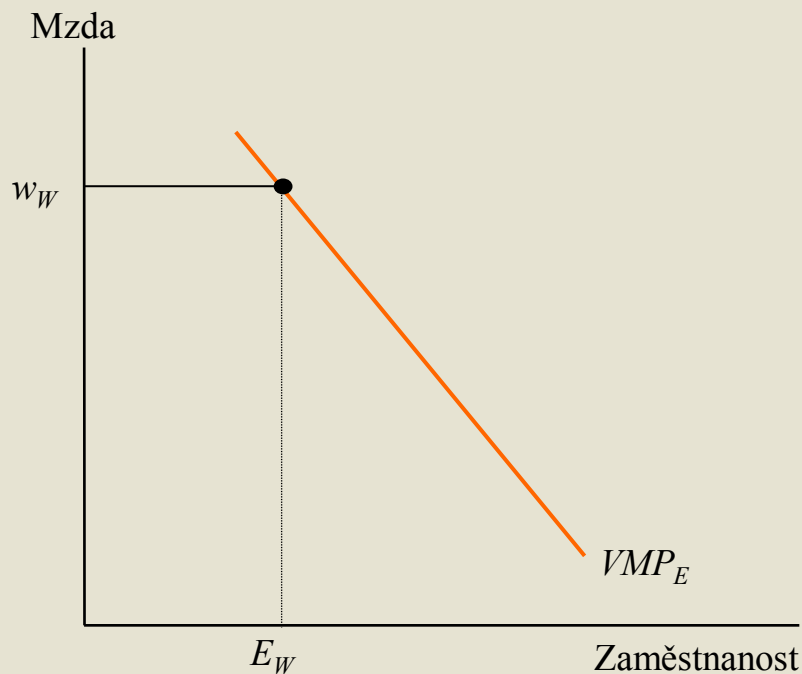


Pokud je tržní mzda černých pracovníků nižší než u bílých pracovníků, nediskriminující firma bude najímat pouze černé pracovníky.

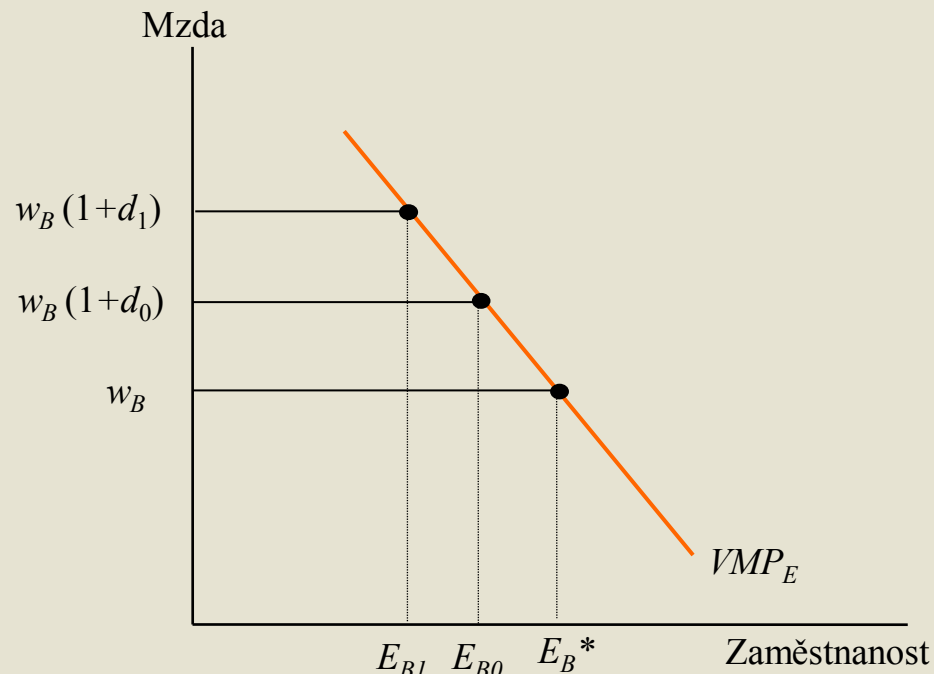
Firma bude najímat pracovníky až do bodu, kde se jejich mzda  $w_B$  bude rovnat hodnotě mezního produktu  $VMP_E$ .

Nediskriminující firma najme  $E_B$  černých pracovníků.

# Rozhodování diskriminujících firem



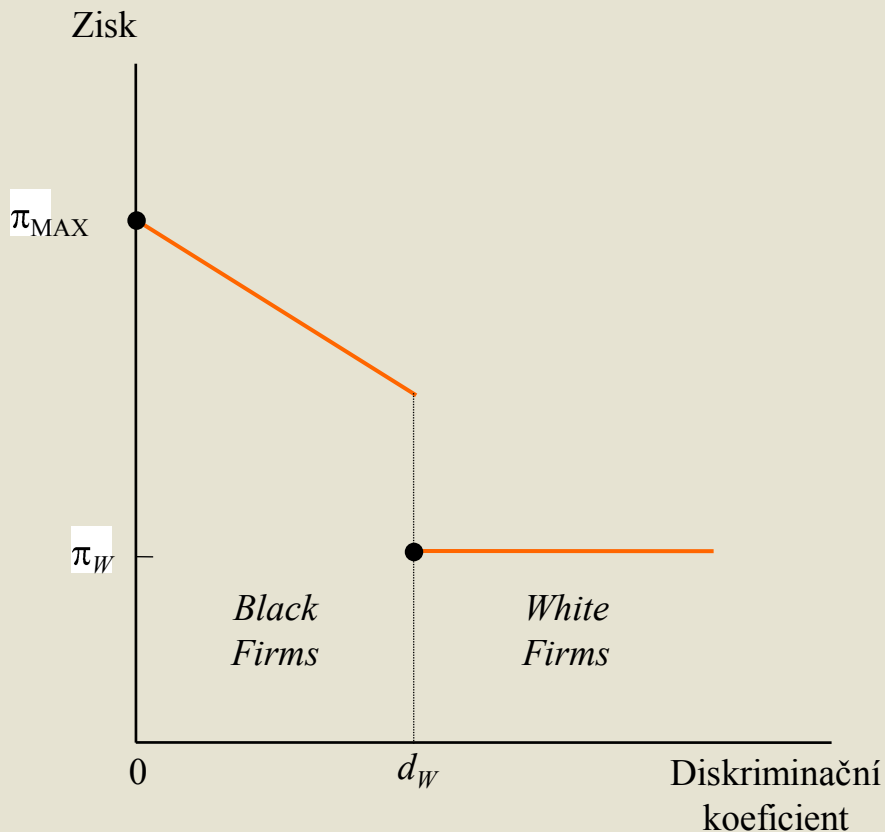
(a) Bílá firma



(b) Černá firma

Firma, která diskriminuje, může být buď bílá firma (pokud je diskriminační koeficient velmi vysoký) nebo černá firma (pokud je diskriminační koeficient relativně nízký). Bílá firma najímá pracovníky do bodu, kde se bílá mzda rovná hodnotě mezního produktu práce. Černá firma najímá pracovníky do bodu, kde se užitkově-přizpůsobená černá mzda rovná hodnotě mezního produktu práce. Firma, která diskriminuje, najímá méně pracovníků než firma, která nediskriminuje.

# Zisky a diskriminace



Diskriminace snižuje zisky ze dvou důvodů. Firma, která diskriminuje a nábírá pouze bílé pracovníky, jich najímá příliš málo a za relativně vysokou mzdu.

Dokonce i diskriminující firma, která najímá pouze černé pracovníky, sebe sama ze ziskového hlediska poškozuje, jelikož jich najímá příliš málo.

Pokud mají firmy stejnou produkční funkci, diskriminující firmy budou mít nižší zisky a v dlouhém období budou z trhu vytlačeny. Tržní síly konkurenčního trhu tedy přispívají k odstranění diskriminace ze strany zaměstnavatele

# Poměr mezd bělochů a čenochů na trhu práce

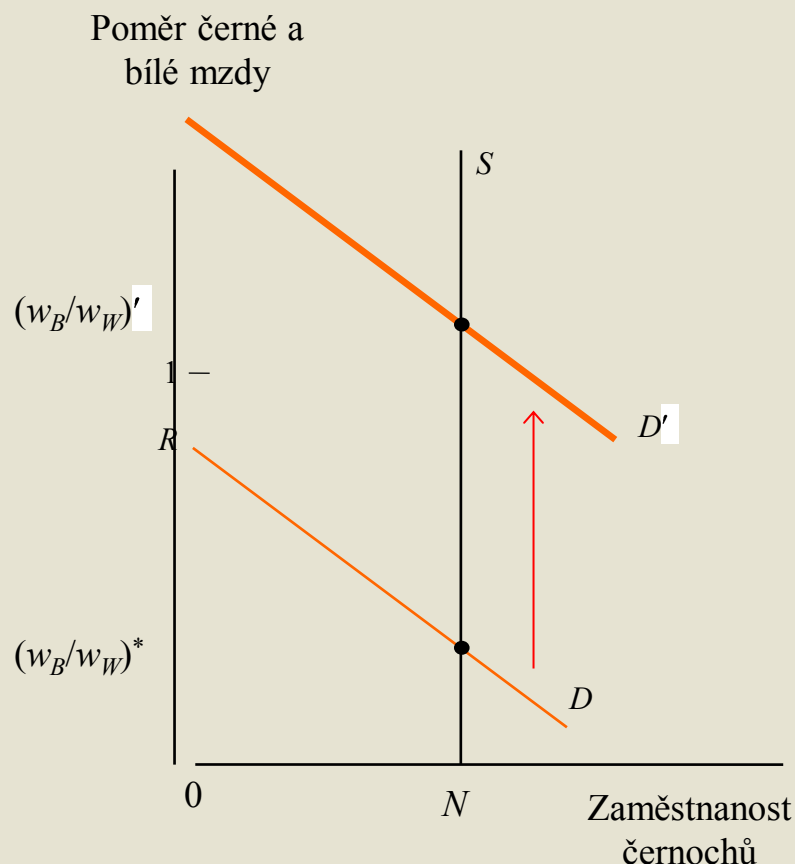
- Diskriminace zaměstnavatelem vytváří mzdovou mezeru mezi stejně schopným černým a bílým pracovníkem.
- Poptávané množství černých pracovníků se zvyšuje s tím, jak poměr černé a bílé mzdy klesá.

# Určení poměru černé a bílé mzdy na trhu práce

Pokud je poměr černé mzdy ku bílé příliš velký, žádná firma nebude chtít najímat černochoy. S tím jak tento poměr klesá, více a více firem je dostatečně kompenzováno za jejich záporný užitek ze zaměstnávání černochoy a poptávka po černých pracovnících roste. Rovnovážný mzdový poměr je dán průsečíkem nabídky a poptávky a rovná se  $(w_B/w_W)^*$ .

Pokud některé firmy budou preferovat najímání černochoy, budou ochotni je najímat i když poměr černé a bílé mzdy bude vyšší než 1, což posouvá poptávkovou křivku na  $D'$ . Pokud je nabídka černých pracovníků dostatečně malá, je možné aby poměr černé a bílé mzdy převýšil hodnotu 1.

Implikace: Existence enkláv, kde minoritní zaměstnavatelé zaměstnávají minoritní zaměstnance, umožňuje těmto minoritám vyhnout se nepříznivým dopadům diskriminace.





# Aplikace: Kráska a zvíře

- To, kdo je považován za krásného/škaredého, se liší mezi kulturami i obdobími
- Můžeme použít hodnocení vzhledu od lidí v daném čase v dané ekonomice
- Výzkum v USA: Hamermesh, Biddle (AER, 1994), Mobius, Rosenblat (AER, 2006)
  - Nadprůměrně hezký muž vydělává o 4 % více než průměrný muž
  - Nadprůměrně hezká žena vydělává o 8 % více než průměrná žena
  - Podprůměrně hezký muž vydělává o 9 % méně než průměrný muž
  - Podprůměrně hezká žena vydělává o 4 % méně než průměrná žena

# Aplikace: Kráska a zvíře

- Od roku 1990 je v USA zakázána diskriminace na základě fyzické vady
- V roce 1992 precedentní rozsudek Nejvyššího soudu ve Vermontu – mezi fyzické vady se počítají i chybějící horní zuby
- Diskriminovat ošklivé lidi na trhu práce je protizákonné
- Chtěli byste být soudem označeni za ošklivého a dostat díky tomu v práci přidáno?

# Diskriminace ze strany zaměstnance

- Zdrojem diskriminace nemusí být zaměstnavatel, ale zaměstnanec
- Diskriminující bílí zaměstnanci, kteří jsou ve smíšeném pracovním prostředí, dostávají mzdu  $w_w$ , ale chovají se, jako kdyby dostávali pouze  $w_w(1 - d)$  dolarů, kde  $d > 0$  je **diskriminační koeficient**.

# Diskriminace ze strany zaměstnance

- Pokud jsou bílí a černí pracovníci dokonalé substituty, zaměstnavatelé budou najímat pouze levnější typ pracovníků a nevyplatí se jim mixovat bílé a černé pracovníky.
- Důsledkem bude, že ve firmách bude segregovaná pracovní síla.
- Diskriminace zaměstnancem nevytváří mzdový rozdíl mezi stejně schopným černým a bílým pracovníkem.
- Diskriminace zaměstnancem nijak neovlivňuje ziskovost firem.

# Diskriminace ze strany spotřebitele

- Pokud diskriminuje spotřebitel, jeho spotřebitelské rozhodování není založeno na skutečné ceně statku  $p$ , ale na užitkově přizpůsobené ceně  $p(1+d)$ , kde  $d > 0$  je **diskriminační koeficient**.
- Diskriminace spotřebitelem snižuje poptávku po statcích prodávaných minoritami.

# Diskriminace ze strany spotřebitele

- Pokud firma dokáže alokovat pracovníky mezi různé pozice tak, že před zákazníkem skryje minoritní pracovníky, diskriminace příliš neovlivní jejich mzdy, ani zisky firem.
- Pokud firma nedokáže skrýt minoritní pracovníky, diskriminace spotřebitelem má nepříznivý dopad na jejich mzdy.
- Pokles jejich mzdy kompenzuje zaměstnavatele za pokles zisku

# Diskriminace ze strany spotřebitele v NBA

- Většina hráčů i trenérů v NBA jsou černoši
- Malé množství talentovaných bělošských hráčů
- Většina fanoušků NBA jsou ale běloši
- Kahn, Sherer (JLE, 1988)
  - Nahrazení černého hráče bílým zvyšuje počet fanoušků týmu o 9 000
  - Jeden fanoušek přinese týmu průměrně 70 dolarů ročně
  - Tato výměna jednoho hráče přinese týmu 600 000 dolarů ročně
  - Bílí hráči vydělávají v průměru o 20 % více než srovnatelní černí hráči
  - Průměrný plat v NBA je 4,5 miliónu dolarů

# Důkazy o diskriminaci spotřebitelem

**TABLE 9-2** Relation between Customer Discrimination and Percentage of Newly Hired Workers Who Are Black

Source: Harry J. Holzer and Keith R. Ihlanfeldt, "Customer Discrimination and Employment Outcomes for Minority Workers," *Quarterly Journal of Economics* 113 (August 1998): 846.

Type of Firm	More Than Half of Firm's Customers Are Black	More Than 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>

- Holzer, Ihlanfeldt (QJE, 1998)
- Výzkum v Atlantě, Bostonu, Detroitu a Los Angeles



# Důkazy o diskriminaci spotřebitelem

- Nardinelli, Simon (QJE, 1990) – výzkum cen sběratelských kartiček s baseballovými hráči
- Není to dětská zábava, ale seriózní sběratelství – některé kartičky jsou velmi drahé
- Cena kartičky závisí mimo jiné na výkonech zobrazovaného hráče
- Kartička s bílým hráčem stojí o 10 až 13 procent více než kartička se stejně schopným černým hráčem

# Nepotismus (protěžování) bělochů v NBA

- Price, Wolfers (QJE, 2010)
- Každý zápas v NBA pískají 3 rozhodčí
- Tabulka ukazuje průměrný počet faulů na jednoho hráče v závislosti na rasovém složení rozhodčích

	bílí hráči	černí hráči
0 bílých rozhodčích	5.25	4.42
1 bílý rozhodčí	4.99	4.32
2 bílí rozhodčí	4.99	4.34
3 bílí rozhodčí	4.90	4.32

# Statistická diskriminace

- Ke statistické diskriminaci dochází tehdy, pokud je jednatlivec posuzován i na základě průměrných charakteristik skupiny, ke které patří a nikoli pouze na základě svých osobních charakteristik.
- Předpokladem statistické diskriminace jsou nedokonalé informace o produktivitě uchazeče na straně zaměstnavatele
- Zaměstnavatel může na základě průměrných výsledků dané skupiny (v porovnání s jinými) zlepšit svou informovanost o očekávaných výsledcích jednotlivce.

# Statistická diskriminace

- Při statistické diskriminaci zaměstnavatel neuspokojuje preferenci diskriminovat, ale používá určité charakteristiky pracovníka (rasa, pohlaví, věk) jako pomocné ukazatele jeho produktivity práce.
- Statistická diskriminace je pro zaměstnavatele racionální.
  - Zaměstnavatel se statistickou diskriminací nijak nepoškozuje - jeho rozhodnutí jsou v průměru správná.
  - Není proto důvod, aby tento způsob diskriminace na trhu vymizel.
- Statistická diskriminace se nevyskytuje jen na trhu práce, ale i na jiných trzích (např. pojištění).

# Důkazy o diskriminaci spotřebitelem



- Doleac, Stein (2013): Experiment s internetovým prodejem použitých Ipodů
- Bílá potetovaná ruka kontroluje pro statistickou diskriminaci

# Důkazy o diskriminaci spotřebitelem



- Černoši o 13 % méně reakcí a o 17 % méně nabídek
- Podobně u bílých potetovaných rukou
- Černoši dostali v průměru o 2 – 4 % nižší cenové nabídky
- O 17 % méně pravděpodobnější, že druhá strana sdělí své jméno v mailu
- O 44 % méně pravděpodobnější akceptování doručení poštou
- O 56 % pravděpodobnější vyjádření pochybností ohledně platby na dálku

# Experimentální důkazy o diskriminaci

- Bertrand, Mullanaithan (AER, 2004)
- Rozesílání falešných životopisů na pracovní inzeráty v novinách v Bostonu a Chicagu (5000 zaslaných životopisů na 1300 nabídek, různé varianty)
- Životopisy se lišily pouze tím, že jména zněly buď bíle (Emily Walsh, Greg Baker) nebo černě (Lakisha Washington, Jamal Jones)
- Bíle znějícím jménům odpověděli na každý 10. inzerát
- Černě znějícím jménům odpověděli na každý 15. inzerát

# Experimentální důkazy o diskriminaci

- Cross (1990)
- Rozšíření o falešné pohovory (360 firem, Chicago a San Diego)
- 2 typy uchazečů – hispánský a bělošský, jinak vše stejné
- Bělošský uchazeč měl o 33 % vyšší pravděpodobnost pozvání na pohovor a o 52 % vyšší pravděpodobnost nabídky práce



# Měření diskriminace

- Jedním možným způsobem měření diskriminace je pomocí rozdílu v průměrných mzdách.
- Lepším způsobem je porovnávat mzdy stejně schopných pracovníků.
- Oaxacova dekompozice: technika, která dekomponuje mzdový rozdíl na část způsobenou rozdíly ve schopnostech a část, která se dá přisoudit diskriminaci na trhu práce.

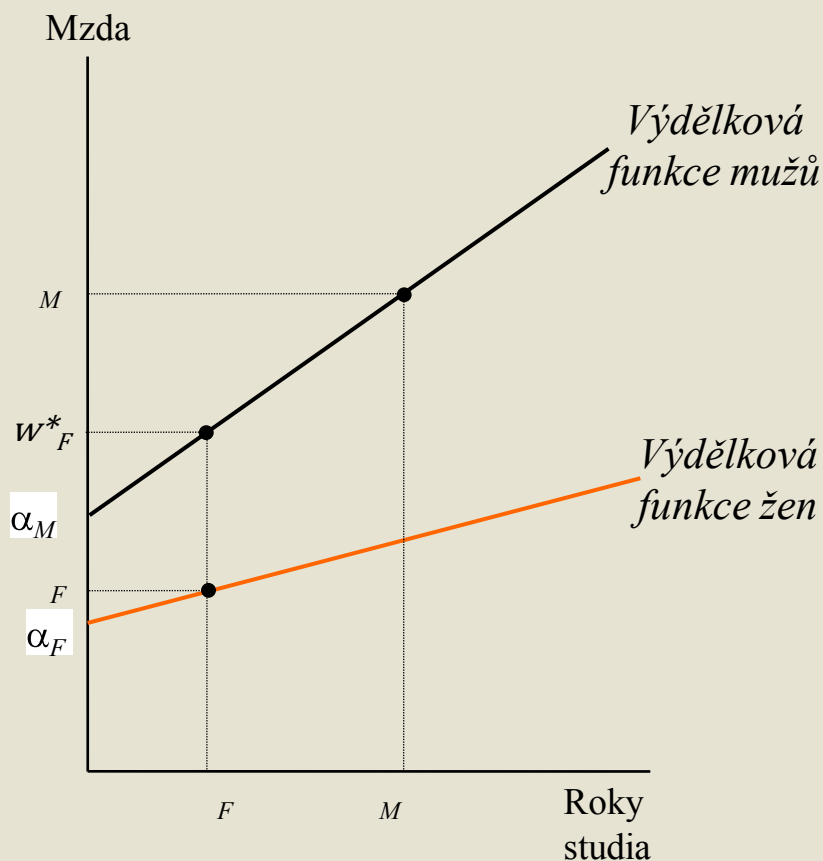
# Oaxacova dekompozice - formálně

- 2 skupiny pracovníků, muži a ženy a jejich průměrné mzdy:  $w_M$  a  $w_F$
- Výdělková funkce mužů:  $w_M = \alpha_M + \beta_M s_M$
- Výdělková funkce žen:  $w_F = \alpha_F + \beta_F s_F$ 
  - Pro jednoduchost předpokládáme pouze jeden regresor – délka vzdělání ( $s$ )
- Hrubý mzdový diferenciál:  $\Delta = w_M - w_F = \alpha_M + \beta_M s_M - \alpha_F - \beta_F s_F$
- Oaxacova dekompozice (po přičtení a odečtení výrazu  $\beta_M s_F$  a úpravě)

$$\Delta = (\alpha_M - \alpha_F) + (\beta_M - \beta_F) s_F + \beta_M (s_M - s_F)$$

- První dva členy představují diferenciál vysvětlený diskriminací
- Poslední člen představuje diferenciál vysvětlený vzděláním

# Oaxacova dekompozice - graficky



Průměrná žena má  $F$  roků studia a vydělává mzdu  $F$ .

Průměrný muž má  $M$  roků studia a vydělává  $M$ .

Část mzdového rozdílu vzniká, protože muž má lepší vzdělání než žena ( $M > F$ ).

Pokud by průměrná žena dostávala plat jako kdyby byla muž, vydělávala by  $W_F^*$ .

Velikost diskriminace je pak dána rozdílem  $W_F^* - F$ .

# Oaxacova dekompozice – výsledky černoši vs běloši

**TABLE 9-3** The Oaxaca Decomposition of the Black-White Wage Differential, 1995

Source: Joseph G. Altonji and Rebecca M. Blank, "Race and Gender in the Labor Market," in Orley Ashenfelter and David Card, editors, *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C, Amsterdam: Elsevier, 1999, Table 5. The log wage differential between any two groups can be interpreted as being approximately equal to the percentage wage differential between the groups.

	Controls for Differences in Education, Age, Sex, and Region of Residence	Controls for Differences in Education, Age, Sex, Region of Residence, and Occupation and Industry
Raw log wage differential	-0.211	-0.211
Due to differences in skills	-0.082	-0.114
Due to discrimination	-0.134	-0.098

# Oaxacova dekompozice – výsledky muži vs ženy

**TABLE 9-5** The Oaxaca Decomposition of the Female-Male Wage Differential, 1995

Source: Joseph G. Altonji and Rebecca M. Blank, "Race and Gender in the Labor Market," in Orley Ashenfelter and David Card, editors, *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C, Amsterdam: Elsevier, 1999, Table 5. The log wage differential between any two groups can be interpreted as being approximately equal to the percentage wage differential between the groups.

	Controls for Differences in Education, Age, Sex, and Region of Residence	Controls for Differences in Education, Age, Sex, Region of Residence, <i>and</i> Occupation and Industry
Raw log wage differential	-0.286	-0.286
Due to differences in skills	-0.008	-0.076
Due to discrimination	-0.279	-0.211

# Kritika Oaxacovy dekompozice

- Velká závislost výsledků na složení kontrolních proměnných, viz předchozí slide
- Podle Oaxacovy dekompozice je za diskriminaci považován rozdíl ve mzdách nevysvětlený kontrolními proměnnými
- Proč by to mělo měřit zrovna diskriminaci a ne jiné nezahrnuté faktory?

# Kritika Oaxacovy dekompozice

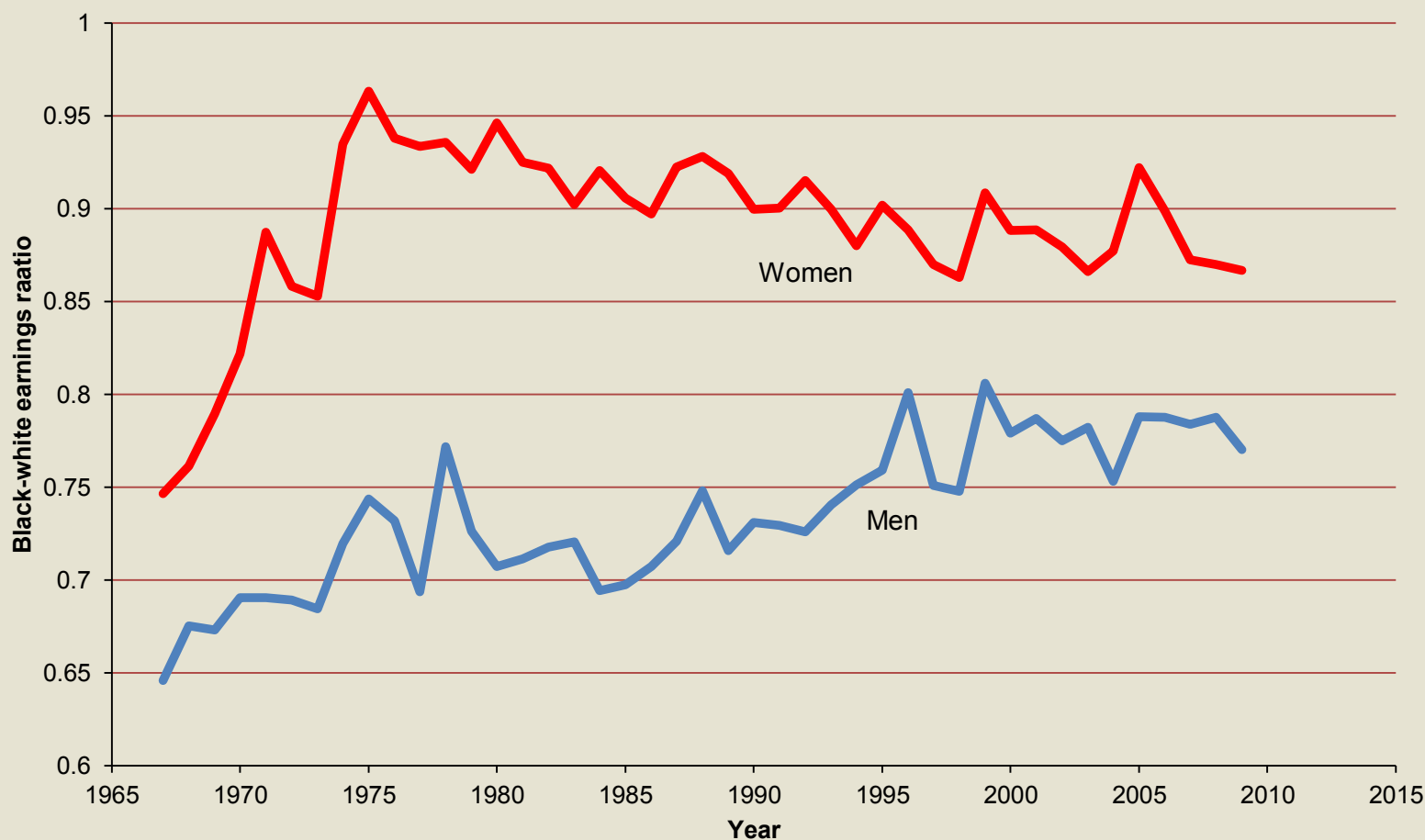
- Problematické měření úrovně vzdělání pomocí let studia
  - Přestože segregační zákony v USA již neplatí, jednotlivé školy se výrazně liší rasovou strukturou žáků
  - Pokud se školy pro bílé kvalitativně liší od těch pro černé, pak stejný počet let studia neznamena stejnou úroveň vzdělání
  - Školy pro černé mají horší poměr žáků na učitele a nabízí nižší platy
  - Rozdíl v úrovni škol určitě nebude diskriminací na trhu práce, ale dá se to možná považovat za určitou formu diskriminace ze strany systému
  - Co přesně potom měří Oaxacova dekompozice?
- I přesto je to nejpoužívanější metoda měření diskriminace, zejména u soudních přelíčení

# Aplikace: Determinanty poměru mezd mezi bělochy a černochoy

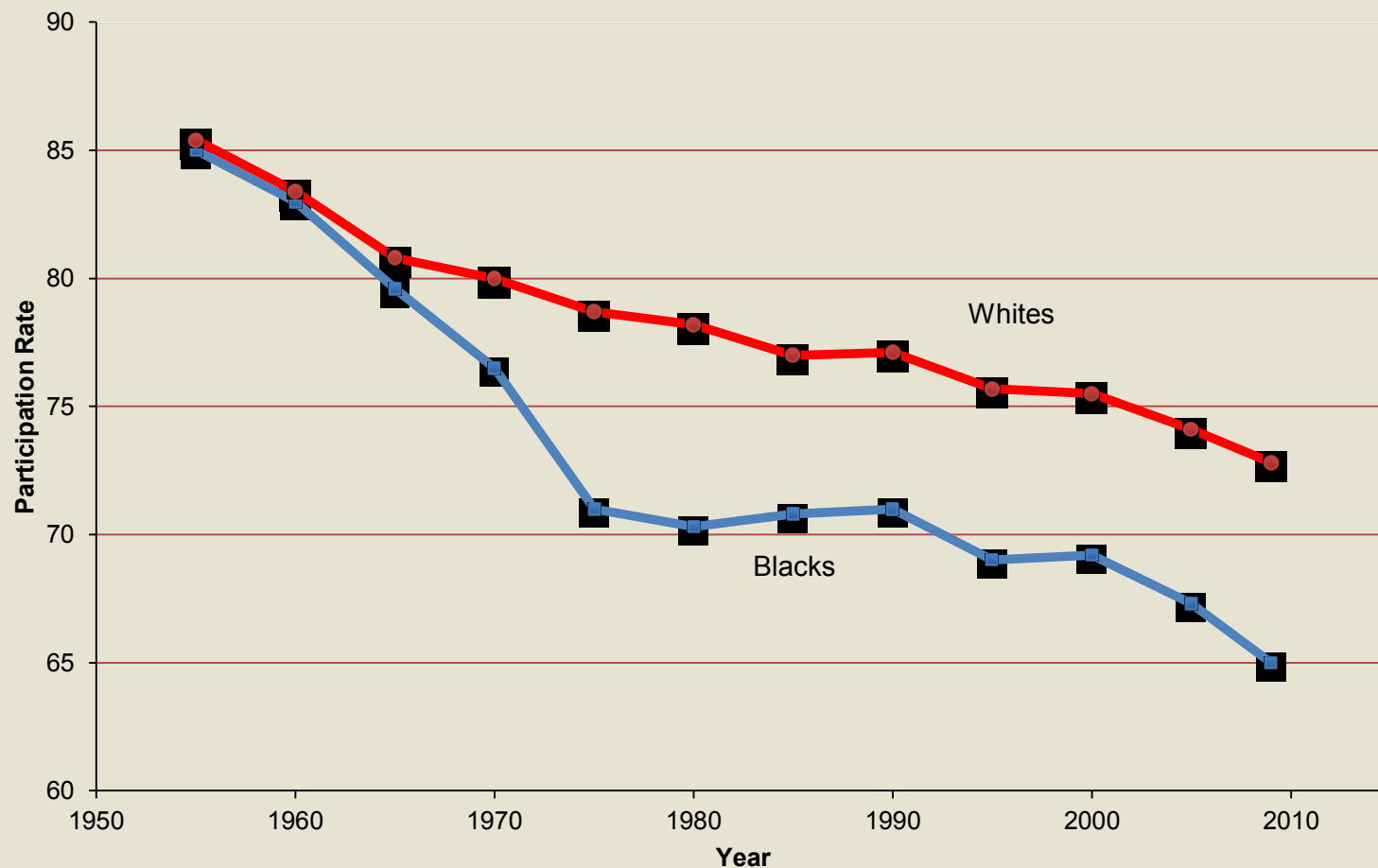
- V posledních letech se pozoruje rostoucí trend ve mzdách černochoů, hlavně u mužů.
- Dal by se přisoudit zvyšující se kvalitě a kvantitě vzdělání černochoů ve školách.
- Také vládní programy, jako například program pozitivní diskriminace, mohly pozitivně ovlivnit mzdy černochoů.
- Člověk by ale měl být velmi opatrný s touto interpretací!!!



# Trend v poměru výdělků mezi černochoy a bělochy, 1967-2009



# Míra pracovní participace mužů podle rasy, 1955-2009



# Pokles míry pracovní participace černochů a průměrná mzda černochů



# Důkazy o diskriminaci - různé stupně tmavé

- Goldsmith, Hamilton, Darity (AER, 2006), Hersch (AER, 2006)
- Černoši nejsou homogenní skupinou, existují mezi nimi rozdíly v tmavosti pleti
- Průměrná hodinová mzda
  - Běloch 15.94 dolarů
  - Lehce tmavý černochoch 14.42 dolarů
  - Středně tmavý černochoch 13.23 dolarů
  - Silně tmavý černochoch 11.72
- Mzdové rozdíly přetrvávaly i když se kontrolovalo pro různé společensko-ekonomické charakteristiky pracovníků

# Důkazy o diskriminaci – reakce na konflikty

- Conzen (1980)
- Před WW1 sídlila v USA velká německy mluvící komunita
- V reakci na WW1 zhruba polovina států USA omezila nebo zakázala německy psané instrukce (např. u výrobků, ...)
- Počet publikací v němčině klesl z 554 v roce 1910 na 234 v roce 1920

# Důkazy o diskriminaci – reakce na konflikty

- Kaushal, Kaestner, Reimers (2007)
- Po útoku na WTC 11. září 2001
  - Zvýšené množství trestných činů namířených proti muslimům a Arabům
  - 488 oficiálních stížností Arabů a muslimů na diskriminaci v zaměstnání, 301 z nich se týkalo vyhazovu
  - Krátkodobý pokles výdělků muslimů a Arabů o 10 %
  - Výdělky poklesly všem, bez ohledu na jejich vzdělání nebo zemi původu
  - Od roku 2005 se ten pokles snížil

# Diskriminace v symfonických orchestrech

- Dříve: konkurz, kde bylo hráče vidět i slyšet
- Výsledek:
  - Méně než 10 % členů orchestrů byly ženy
- Nyní: konkurz, kde je hráče slyšet, ale není ho vidět
- Výsledek:
  - Pravděpodobnost, že žena projde přes úvodní kola konkurzu se zvýšila o 50 %
  - V 90-tých letech byl podíl žen ve velkých orchestrech již přes 20 %

# Aplikace: Determinanty poměru mezd mezi muži a ženami

**TABLE 9-6**

**Female Employment in 2009, by Occupation**

Sources: U.S. Department of Commerce, *Statistical Abstract of the United States, 2011*, Washington, DC: Government Printing Office, 2011, Table 615; U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Occupational Earnings Data, Table 39. Median weekly earnings of full-time wage and salary workers by detailed occupation and sex, 2009, see [www.bls.gov/emp/ep\\_sources\\_earnings.htm](http://www.bls.gov/emp/ep_sources_earnings.htm).

Occupation	Percent Female	Median Weekly Earnings
Carpenters	1.6%	\$623
Aircraft mechanics	3.8	980
Truck drivers	5.2	686
Police and sheriff's patrol officers	15.5	961
Chemical engineers	18.4	1,505
Architects	25.3	1,209
Lawyers	32.4	1,757
Physicians	32.2	1,975
Security guards	21.9	507
Cooks	41.5	393
Postal clerks	49.6	915
Financial managers	54.7	830
Real estate sales	54.6	820
Teachers: secondary school	54.9	987
Teachers: elementary school	81.9	946
Maids and housemen	89.8	387
Tellers	87.0	487
Child care workers	95.0	400
Receptionists	91.5	530
Teachers: kindergarten	97.8	621



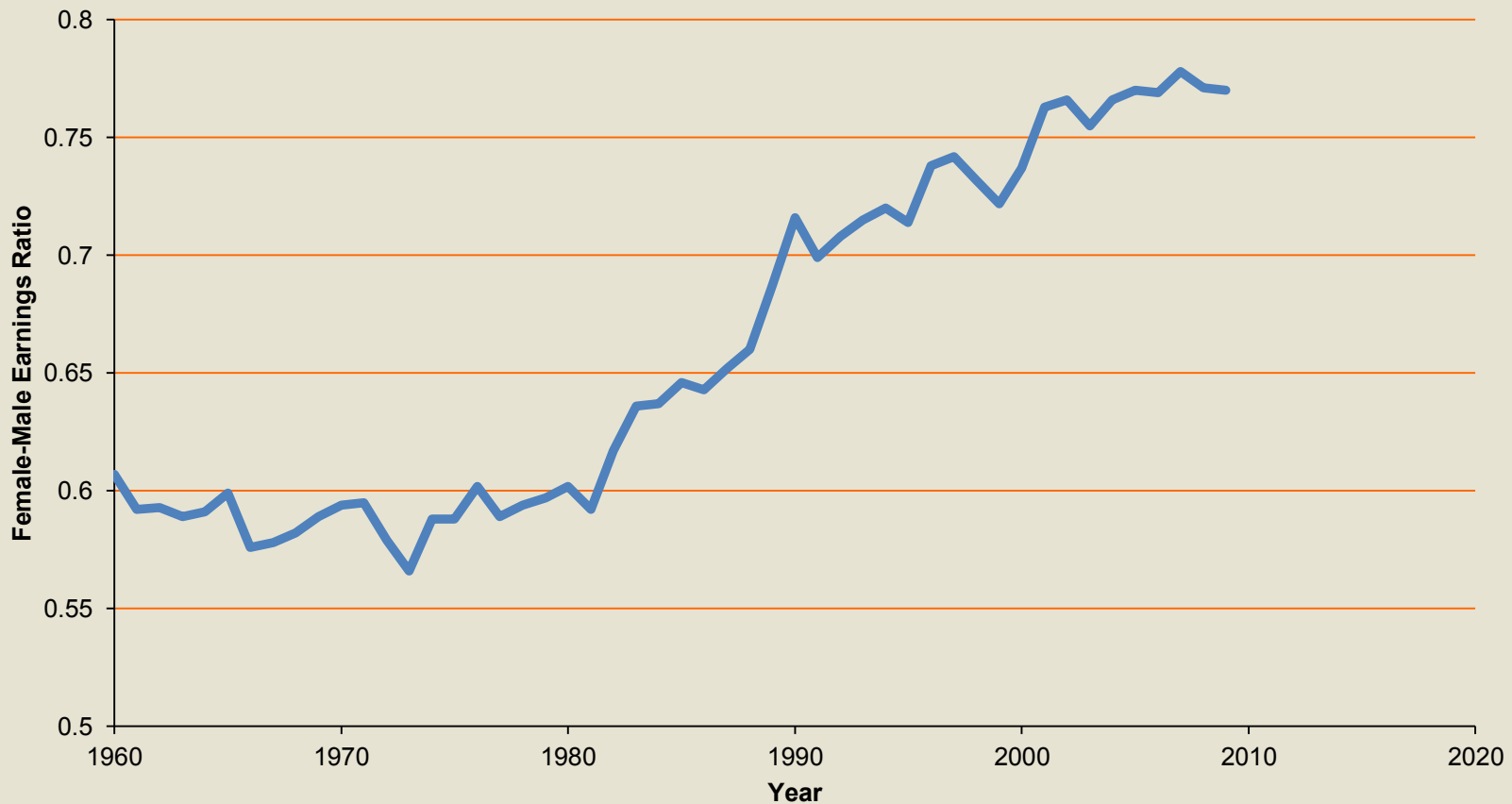
# Aplikace: Determinanty poměru mezd mezi muži a ženami

- **Profesní segregace** – diskriminační vysvětlení rozdílů v procentuálním zastoupení žen v různých povoláních.
- Podle této teorie jsou ženy úmyslně vytlačovány do povolání s nízkým výnosem ze vzdělání.
- Rozdíl v procentuálním zastoupení se dá ovšem vysvětlit i jinak.
  - Rozdílné druhy schopností
  - Rozdíly v úrovni lidského kapitálu

# Aplikace: Determinanty poměru mezd mezi muži a ženami

- Lidský kapitál je výnosnější čím déle z něj člověk může pobírat výnosy.
- Ženy častěji odchází z pracovního trhu, např. kvůli dětem
  - Kratší doba na pobírání výnosů z lidského kapitálu
  - Lidský kapitál může během nepřítomnosti na pracovním trhu depreciovat
  - Obojí motivuje k menším investicím do lidského kapitálu
- Ženám se nejlépe daří v povoláních, kde jejich schopnosti nedepreciují během doby, kterou tráví mimo pracovní trh.

# Trend v podílu výdělků mezi ženami a muži, 1960-2009



# Diskriminace v Číně

- Oproti rozvinutým zemím je v Číně legální, aby firmy odhalily své diskriminující preference v inzerátech.
  - věk, pohlaví, výška, dostatečná atraktivita,...
- Kuhn a Shen (QJE, 2013) zkoumali pracovní nabídky v Číně během několika týdnů mezi roky 2008 – 2010.
  - Přes 1 milión inzerátů

	procenta pracovních inzerátů		
	preferují ženy	bez preferencí	preferují muže
všechny	5.0	89.5	5.5
SŠ nebo méně	11.3	76.6	12.0
nedokončená VŠ	5.9	89.2	4.9
VŠ	2.1	93.8	4.2