

kvalifikování, ale pouze v úzkém oboru, přičemž po tomto oboru může klesnout poptávka. Podívejme se na texty v rámečcích⁵².

Často slyšíme argument, že když v Asii začnou vyrábět auta a Jižní Amerika bude produkovat maso, přijdou naši zaměstnanci v automobilovém průmyslu a zemědělství o práci a vzroste nezaměstnanost. Na celém světě však vzniká daleko více míst, než kolik jich mizí. Naše výroba je neefektivnější, jaká kdy byla, a zároveň pracuje více lidí než kdykoliv v minulosti. Mezi lety 1975 a 1998 vzrostla zaměstnanost v zemích, jako jsou USA, Kanada a Austrálie, o 50 %. Trzení, že k produkci bude potřeba stále méně lidí, se nezakládá na pravdě. Vzpomeňte si na předindustriální dobu, kdy většina lidí utrčila vše, co vydělala, za jídlo. Poté se díky novým technologiím stala výroba potravin efektivnější. Za mnohé zemědělece začaly pracovat stroje. Následně muselo mnoho lidí zemědělský sektor opustit. S růstem efektivity ale zároveň vzrostl rovněž prostor pro spotřebu. Peníze, které byly dříve použity na pracovní sílu v zemědělství, lze nyní vydat na nákup jiných komodit. Lidé, kteří již nejsou potřeba v zemědělství, se mohou začít věnovat produkci statků v jiných oblastech. Je snadné napsat, že kvůli japonské konkurenci přišlo v továrně na automobily o práci 300 lidí. Již méně snadné a méně dramatické je psát o tisícovkách pracovních míst, která vznikla díky efektivnějšímu využívání zdrojů. Také je méně snadné napsat, jaké množství spotřebitelů si polepšilo díky širšímu sortimentu, lepší kvalitě a nízkým cenám, které konkurence přinesla. Rozdíl je patrný na našich lednicích, domácích elektronech a v našich peněženkách.

Z knihy „Globalizace“ od Johana Norberga. Praha: Alfa Publishing a Liberální institut, 2006.

Společnost Steinel uzavře k posledního červnu svůj závod Elektronik v Raspenavě na Liberecku a výrobu přesune do Rumunska. O práci tak přijde 176 lidí. Steinel v Raspenavě ve Frýdlantském výběžku, který trápí vysoká nezaměstnanost, působil 17 let a patřil mezi významné zaměstnavatele v regionu. „Důvodem ukončení výroby v Raspenavě je nutnost zefektivnění výroby a zjednodušení transportu polotovarů mezi jednotlivými závody. Volba padla na Raspenavu, protože je naším nejménějším závodem. Do rozhodnutí se částečně promítly i mzdové rozdíly v České republice a v Rumunsku,“ řekl majitel společnosti Ingo Steinel.

Z článku „Steinel přesune svou výrobu z Raspenavy do Rumunska. Propustí tak 176 lidí“, uveřejněného dne 30. 3. 2009 na www.mediafax.cz

⁵² Další detaily lze najít např. v Norberg (2006).

6.3 Důsledky nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti

Nezaměstnanost se vždy týká lidí, způsobuje jim problémy, vede k nespokojenosti, znamená ztrátu (snížení) příjmů. Proto je v centru pozornosti. Obecně můžeme důsledky a náklady nezaměstnanosti rozdělit na:

- **ekonomické:** Nezaměstnaní neprodukují statky, které by produkovat mohli. Klepá tedy HDP daného území pod úroveň potenciálního produktu, a to zejména v případě existence cyklické nezaměstnanosti. Ale i při existenci pouhé frikční a strukturální nezaměstnanosti (tedy bez existence cyklické nezaměstnanosti) mohou být tyto dvě formy nezaměstnanosti vysoké – jinak řečeno, přirozená míra nezaměstnanosti je vysoká. Navíc nezaměstnaným obvykle státy prostřednictvím veřejných rozpočtů poskytují peníze na nákup statků uspokojujících jejich (základní) potřeby v podobě příspěvků v nezaměstnanosti nebo sociálních dávek. Tyto peníze získané výběrem daní či pojistného by šlo použít na jiné účely, např. na produkci určitých statků, které však v důsledku poskytnutí daných peněz nezaměstnaným nejsou vyprodukovány. Upozorníme zde ještě, že ekonomické důsledky nezaměstnanosti v podobě nevyprodukování HDP, který by nezaměstnaní vyprodukovali, kdyby nebyli nezaměstnanými, lze vyjádřit pomocí Okunova zákona⁵³, tedy jako rozdíl mezi skutečným HDP (Y) a potenciálním produktem (Y*).
- **psychologické:** Nezaměstnanost vede ke ztrátě sebeúcty, depresím, stresu, v krajních případech i k sebevraždám apod. Někdy se to jen nezaměstnaného, ale i jeho okolí. Deprese, stres, nespokojenost nezaměstnaných způsobují společností náklady, ať již faktické (náklady na léčení) nebo náklady obětované příležitosti – peníze vynaložené na léčení by šlo využít jiným způsobem.
- **sociální:** Nezaměstnaní pocítují zlobu, frustraci, zoufalství. Snadněji se stávají závislími na drogách, mají tendenci protestovat, vyvolávat sociální nepokoj, řešit svou situaci kriminalitou apod. To všechno stojí společností náklady.

Podívejme se na některé praktické projevy těchto důsledků.

Vyšší nezaměstnanost znamená vyšší kriminalitu. Tohle pravidlo se teď potvrzuje v Novém Boru na Českolipsku, kde v minulých měsících přišly o práci stovky lidí. Nezaměstnanost na Českolipsku je nejvyšší v celém Libereckém kraji. Na Novoborsku dosáhla nezaměstnanost čtrnáctiprocentní hranice. Pád místních skláren zvyšuje riziko páchnání trestné činnosti. Podle starosty Nového Boru Jindřicha Mareše byl již zaznamenán nárůst počtu drobných krádeží. Město proto zřídilo speciální bezpečnostní skupinu složenou ze zástupců městské i státní

⁵³ Tento zákon je vysvětlen v publikaci Wawrosz, Heissler, Helisek, Mach (2012).

policie, sociálního a zdravotního odboru radnice a vedení města. Skupina by se chtěla zaměřit především na prevenci.

Z textu „Na Českolipsku vzrostla nezaměstnanost i kriminalita“, uveřejněného dne 9. 4. 2009 na www.rozhlas.cz.

Vyřazení jedince z pracovního procesu přináší kromě problémů sociálních i důsledky zdravotní. Dnes jsou celkem známy biologické, psychologické a sociální faktory, které čimí práci jako takovou pro člověka nezbytnou. Obecně je akceptováno, že práce je první a základní podmínkou lidské existence. Většina lidí má symbiotický vztah k práci i k pracovišti. Porušení tohoto vztahu – trvalejší nejistota v zaměstnání či jeho přerušování – bývá prožíváno jako skutečná separace a ztráta. To se odráží na úrovních biologické, psychologické a sociální. Ve svých důsledcích pak ovlivňuje zdravotní stav jednotlivce či postižené populace. Nezaměstnanost je spojena se zvýšenými zdravotními riziky projevujícími se např. zvýšenou konzumací zdravotnických služeb, mortalitou a psychologicky podmíněnými potížemi. Nezaměstnaní muži mívají mj. i významně vyšší úmrtnost na rakovinu v porovnání se všemi muži v pracovním věku. Ztráta zaměstnání může omezit přístup k zdravotním službám. V době neočekávané vysoké nezaměstnanosti (8 %) byla zjištěna např. u žen nižší pravděpodobnost zachycení rakoviny prsu v rizikové populaci. Strach ze ztráty zaměstnání může také odvrátit ženy od samovyšetření prsu a seznámování se s podezřelými příznaky prsu.

Ze studie „Somatická onemocnění a nezaměstnanost“ lékaře Zdeňka Bolelouckého. Dostupná na www.solen.sk.

Šok ze ztráty zaměstnání je reakcí přirozenou. Lupou byste hledali po takovém prožitku člověka bez šrámů na psychice způsobených chronickým stresem, apatií, neurotickými a depresivními příznaky, v krajním případě také rozvojem duševních i psychosomatických onemocnění.

Nezaměstnanost ničí lidem duši a tělo. Nechejme promluvit fakta: „Britský výzkum z konce minulého století potvrdil hypotézu, že na předčasně úmrtosti se podílí nezaměstnanost. Vyšetření více jak šesti tisíc mužů starých 40 až 59 let ve 24 britských městech doložilo, že nezaměstnanost zvyšuje riziko předčasné smrti téměř dvakrát i po „odečtení“ ostatních faktorů ovlivňující dřívější odchod ze světa, např. kouření, alkohol, obezita aj. Úmrtost stoupá i po předčasném penzionování. K podobným výsledkům dospěl výzkum v USA, který prokázal, že chudí umírají dříve než bohatí. Předčasná úmrtost v nejbohatší zemi světa významně vzrostla např. v letech 1960–1986 úměrně s rozeviráním sociálněekonomických nůžek, a to jak u bílých, tak u černých.“

Psychologové práce a psychiatři nevylučují obdobné nepříznivé dopady vysoké nezaměstnanosti i v našich podmínkách. Stres kosí každého bez ohledu na věk a pohlaví. Těžce udeří i na osoby ve věku od 40 do 55 let. Čtyřicátník má do předčasného důchodu daleko

a péťapadesátník mívá pramalou naději získat práci. Ještě problematičtější to dnes mívají ženy. Nejenže je jich více nezaměstnaných než mužů, ale jejich postavení na trhu práce, pokud jsou v roli matek, je složitější.

Stres oslabuje, kromě jiného, imunitní systém, takže není divu, že někteří lidé těsně před propuštěním onemocní. Není to záměr, jak se naivně domnívají někteří šéfové a politici, kteří nic podobného na vlastní kůži nezažili a žijí v jistotě a dostatku. Stres bezprostředně spojený s rozbušenými emocemi, může spustit nejen tělesnou chorobu, ale zejména řetěz psychosomatických poruch počínaje zvýšením krevního tlaku a hladiny cukru i cholesterolu v krvi a konče např. rozvojem hypertenzní choroby, vznikem diabetu, vředové choroby žaludku, srdečním selháním, mozkovou příhodou i rakovinou. Zasažená psychika reaguje nespavostí, nesoustředěností, neklidem a přispívá ke vzniku bolesti hlavy, páteře, zad, k odstartování žlučnickových záchvatů, ledvinových kolik, neuróz nebo deprese aj. Lidé trpí sociální depriací, pocity selhání, méněcennosti, izolovanosti, nedostatkem sebedůvěry a nadbytečnosti. Připojí-li si k ztrátě práce nové stresory – nemoc, rozvod, osamělost, nedostatek peněz –, může postižený jedinec sklouznout do drogové nebo alkoholové závislosti a v krajním případě skončit život sebevraždou.

Psychologové si ověřili, že mnohé ženy jsou adaptabilnější a snázeji vyhození z práce srdnatěji než většina mužů. Na trhu práce se snáze podřizují realitě a příjmou i nekvalifikovanou práci. Přibývá např. skladnic a uklízeček se středoškolským vzděláním. Existují doručovatelky pošty s vysokoškolským vzděláním a se znalostí světových jazyků. Muži se smířují s opuštěním zaměstnání hůře, protože cítí odpovědnost za rodinu. Kvalifikovaným, zvláště manažerům, vadí zejména ztráta prestiže a sociálního statusu. Již po půl roce mamého hledání pozice, kterou zaujmali, je mohou začít pronásledovat úzkostné reakce a sociální fobie. Únik do nemoci není ničím neočekávaným. I když ti aktivnější nepozbývají ani po četných pokusech naději, zpravidla se nevyhnou potenciálním psychosomatickým potížím.

Z textu „Nezaměstnanost může poškodit lidskou duši i tělo“ Karla Havířka. Dostupný na www.sumavanet.cz

Pokud jsou s nezaměstnaností spojeny dané důsledky, má smysl proti nezaměstnanosti bojovat a dané důsledky co nejvíce eliminovat. Děje se tak prostřednictvím pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti. Do pasivní politiky je zahrnuto vyplácení dávek v nezaměstnanosti, cílem aktivní politiky zaměstnanosti je snížit nezaměstnanost, respektive udržet vysokou zaměstnanost. Podívejme se na aktivní politiku zaměstnanosti v českých podmínkách.

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména: a) rekvalifikace, b) investiční pobídky, c) veřejně prospěšné práce, d) společensky účelná pracovní místa, e) překlenovací příspěvek, f) příspěvek na zapracování, g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž: a) poradenství, která provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, c) cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, jemuž bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje a) vytváření nových pracovních míst, b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Ze zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Úřady práce v Moravskoslezském kraji v roce 2010 podpořily vznik více pracovních míst než o rok dříve. Jednak měly v rozpočtech o něco více peněz a větší byl i zájem zaměstnavatelů. Nebyť těchto pracovních míst, bylo by v kraji nezaměstnaných asi o šest a půl tisíce více. Během roku 2010 úřady práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti podpořily vytvoření 6327 pracovních míst, to je o 838 více než v roce 2009.

Z deníku Právo 2. 2. 2011.

Jednou z forem aktivní politiky zaměstnanosti je pozitivní diskriminace. Ta spočívá v selektivní podpoře vybraných skupin obyvatelstva. Cílem pozitivní diskriminace není obvykle pouze zabránit nezaměstnanosti dané skupiny, respektive dosáhnout toho, aby byla zaměstnaná, ale celkově zlepšit postavení dané skupiny. Pokud je nějaká skupina dlouhodobě znevýhodněna, může mít pozitivní diskriminace smysl. Je ale třeba si uvědomit, že rozhodnutí o výběru skupiny je vždy arbitrární, přičemž

o podporu se může ucházet i skupina, která znevýhodněna není. Na pozitivní diskriminaci proto neexistují jednoznačné názory. V textu přinášíme některé pohledy. Zdůrazňeme zde jen, že v ČR nepochoybě existují skupiny, které jsou znevýhodněny, je ale otázkou, zda a jak jim pomáhat.

Značku Ethnic Friendly neboli etnický přátelský převzalo dnes v Praze dalších 11 zaměstnavatelů. Od roku 2007 ji uděluje sdružení IQ Roma servis. Snaží se tak propagovat zásady rovnosti na pracovním trhu i přispívá k zaměstnávání Romů. Certifikát zatím dostalo 40 firem a institucí. Mezi nimi jsou některé úřady práce, velké podniky, neziskové organizace a gymnázium. „Projekt jsme odstartovali i kvůli jakési skepsi. Naši klienti zažívali při hledání práce nepřijemná odmítnutí a diskriminaci. Nechtěli ale firmy žalovat, chtěli pracovat. Zkusili jsme jít pozitivní cestou a ukázat, že jsou i zaměstnavatelé, kteří Romy berou,“ řekla ČTK ředitelka sdružení IQ Roma servis Katarína Klamková. Ocenění má podle ní bourat i předsudky. Firmy se navíc díky němu mohou i zviditelnit a působí jako příklad pro ostatní.

„Také jsme měli ze zaměstnávání Romů obavy, člověk je ale musí překonat. Jsou to předsudky, které jsou v nás bílých zakódované. Romové zas mají strach, že budou předem odmítnuti, že je nevezmou,“ řekl ČTK jednatel oceněné firmy Frutana Gold Zdeněk Majer. Jeho podnik zaměstnává Romy pět let. Nejdříve přijal jednu romskou pracovníci, teď už Romové tvoří polovinu osazenstva podniku.

K bourání předsudků by měl podle zástupců romských sdružení přispět i reklamní spot Neviditelní. „Není to jen tak, že Romové nic nedělají a pobírají dávky. Chceme tohle klíse rozbit,“ řekla Klamková. Věří, že reklama pomůže debatu rozvíjet a přispěje k zaměstnávání Romů.

Z článku „Značku Ethnic Friendly dostalo dnes dalších 11 zaměstnavatelů“, který vyšel 23. 6. 2011 na www.financinoviny.cz

Pozitivní diskriminace jako sebeuvědomělé hnutí si neklade za cíl pouze obrátit směr, jímž negativní rozlišování plyne (byť se tomu z lidské podstaty nemůže zcela vyhnout), ale snaží se podniknout konkrétní pozitivní kroky, díky nimž se nejen odstraní rozlišování na základě příslušnosti k nějaké skupině, ale také se napraví jeho následky. V americké angličtině se tomu téměř nepřeložitelně říká „affirmative action“ (pozitivní činnost), termín, který jako tolik jiných zavedl prezident Kennedy (přestože první kroky podobným směrem podnikl už Roosevelt). Nutnost pozitivní diskriminace ilustroval v často citovaném projevu Kennedyho nástupce Lyndon B. Johnson: „Svoboda je právo se plně a rovnoprávně podílet na životě v americké společnosti – účastnit se voleb, mít zaměstnání, vstoupit do veřejných prostor, chodit do školy. Je to právo, aby se s člověkem zacházelo ve všech aspektech našeho života jako s někým, kdo má stejnou hodnotu a naději na budoucnost jako všichni ostatní. Ale svoboda nestačí. Není možné prostě smazat staleté jizvy a říct: Teď jste svobodní, můžete chodit, kam chcete,

dělat to, po čem toužíte, a zvolit si své představitele, podle svých představ. Jak můžeme vzít někoho, kdo byl po mnoho let mrzačen řetězy a postavit ho svobodně na startovní čáru běžecského závodu a říci mu: „Můžeš teď svobodně závodit s ostatními“, a stále si oprávněně myslet, že jsme byli spravedliví? Proto potřebujeme „nejen rovnoprávnost jako nárok a teorii, ale rovnoprávnost jako skutečnost a jako výsledek“.

Jeden směr útoku na pozitivní diskriminaci přichází ze strany těch, kteří tvrdí, že je to sice velice dobrá myšlenka, ale že vlastně nefunguje. Často jsou pro tato tvrzení kooptováni právní příslušníci minorit. Nejznámějším z nich je asi černošský soudce Nejvyššího soudu v USA Clarence Thomas. Hlavním nedostatkem pozitivní diskriminace je podle něj to, že podkopává a sebevzdání černých studentů a zaměstnanců, kteří si sami nemohou být jisti, jestli se na danou pozici hodí, a kteří pak musí čelit nevyřešeným otázkám svých spolupracovníků o tom, jak se tam dostali. Tento argument, který má v oblibě mnoho současných konzervativců, však nesprávně předpokládá, že diskriminace jako taková již skončila, a dnes se jen snažíme napravit přestupky minulosti. Mnohem důležitější ale je, že tato kritika spočívá na mylném předpokladu, bohužel často podporovaném zastánci tohoto hnutí, že pozitivní diskriminace je způsob, jak umožnit těm nejlepším ze všech skupin (černým, ženám, tělesně postiženým, starým, teplým), aby naplnili svůj potenciál. To je jistě alespoň částečně správné, ale pozitivní diskriminace je a musí být hlavně v zájmu průměrných. Dějiny jsou plné génů z řad menšin, kteří se prosadili ve světě ovládaném „bílymi muži“, ale jejichž úspěch nijak nezměnil postavení jejich skupiny jako takové. Margaret Thatcher nebo Colin Powell jsou snad nejznámějšími příklady. Skutečná diskriminace mnohem více znevýhodňuje průměrně ze všech skupin. Čím tak prostřednictvím jevu, který můžeme nazvat asymetrickým hodnocením. Stejně chováni lidé z různých skupin se označuje jinou společenskou hodnotou, např. muž si není ničím jistý, zatímco žena panikaří nebo je hysterická. Navíc je pak takové chování považováno za příklad nějaké negativní vlastnosti dané skupiny. Když se ve škole popere bílé dítě rodičů ze středních tříd, považuje se to za normální součást dospívání, když se popere dítě romské, je to další důkaz neschopnosti všech cikánů se normálně snášet se popere dítě romské, je způsobem se kumulativně navyšuje nevýhoda diskriminovaných menšin do té míry, že je jejich zastoupení v důležitých společenských institucích (ve vládě, v univerzitách, v učitelstvem stavu, v policii, ve sportu, v umění, ve vedoucích pozicích ekonomicky silných společností, v armádě, apod.) statisticky významným způsobem neproporcionální jejich zastoupení v populaci. Paradoxně se za znevýhodnění dá často považovat i to, že jsou příslušníci dané skupiny zastoupeni v nějakém odvětví nadměrným způsobem. Například úspěchy černých sportovců v americkém sportu jen negativně podporují stereotyp Afričanů jako fyzicky silné, ale intelektuálně nedostatečné skupiny. Stejně tak příliší zastoupení žen v učitelství profesní není ani zdaleka tak jednoznačným znamením jejich rovnoprávnosti, jak by se mohlo na první pohled zdát. Nábor žen do školství se totiž odehrál současně se snížením prestiže (a plátového hodnocení) učitelů obzvláště na nižších stupních a zároveň tím posílil stereotyp ženy

jako někoho, kdo se hodí jen na výchovu dětí. Tváří v tvář asymetrickému hodnocení se pak do míst, která mají na starosti ti průměrně nadaní, dostávají průměrně nadaní členové privilegiovaných skupin. Ti se tak velice často stávají předmětem skryté pozitivní diskriminace.

Z článku „Chvála pozitivní diskriminace“ Dominika Lukeše, který vyšel v Literárních novinách, v roce 2005, číslo 3.

Americký prezident John F. Kennedy v roce 1961 zahájil prezidentským nařízením č. 10925 program „posílení menšin“ (affirmative action). Program definoval jako „aktivity veřejných i soukromých subjektů zaměřené na vyrovnání příležitostí při zaměstnávání a přijímání uchazečů z historicky znevýhodněných skupin tím, že budou brány v úvahu ty charakteristicky a vlastnosti uchazečů, na jejichž základě je jim dosud rovné zacházení upíráno“.

Na první pohled se taková politika jeví jako dobře míněná a záslužná cesta k napravení klívd. Cílem těchto opatření je dosáhnout zlepšení. Nicméně zavádění této politiky do praxe obsahuje zjevný a těžko řešitelný rozpor. Aby vláda odškodnila jednu skupinu, navrhuje přilpřít o svobodu ostatní. Konkrétně např. zaměstnavatelé budou omezeni ve svobodě zaměstnat kohokoliv a mnozí uchazeči o zaměstnání či studium budou znevýhodňováni jen na základě pohlaví či rasy. Diskriminace menšin pouze na základě barvy pleti nebo etnického původu je hloupost, nicméně našim právem jakožto svobodných jedinců je mít jakékoliv názory či předsudky. Hájíme-li svobodu názoru, musíme konzistentně hájit i právo zaměstnavatelů zaměstnat lidi na základě libovolně zvolených vlastností. Pokud má zaměstnavatel hlubokou averzi kupř. vůči lidem s hnědými očima a podle toho se řídí při hledání nových zaměstnanců, bylo by poškozením jeho práv, pokud by byl nucen zaměstnávat lidi s hnědými očima. Bežně existuje i preferování příbuzných – majitel soukromé banky třeba raději zaměstná bratrance než jiného – byt kvalifikovanějšího – uchazeče, který nepatří do rodiny. Měl by být takový člověk trestán na základě zákona? Jasná odpověď zní ne. Alespoň pokud cílíme právo na svobodné sdružování. Zákony, které znemožňují lidem uzavírat smlouvy s jinými libovolnými osobami, jsou pošlapáním svobody sdružování. Toto právo máme málem za svaté v oblastech, jako je výběr přátel, výběr partnera či manželství. Nikdo nemá zákonnou povinnost nehledět na barvu pleti či pohlaví při uzavírání manželství. Jestliže je pozitivní diskriminace tak morální a správnou politikou, proč ani její největší zastánci nechťejí její rozšíření do těchto osobních oblastí? Na volném trhu je úspěšnější takový kontrakt mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který zohledňuje jen dovednost a produktivitu. Jak napsal ekonom Thomas Sowell, „konkurence na trhu je příčinou toho, že za diskriminaci se platí; trh proto vede k omezení diskriminace, byť ji nemusí eliminovat úplně“. Sowell tím míní, že na konkurenčním trhu to není jen diskriminovaná osoba, kdo je poškozen. Pokud zaměstnavatel odmítá zaměstnávat černochy jen na základě jejich barvy pleti a raději zaměstnává méně kvalifikované bílé pracovníky, pak jeho konkurent, který bude zaměstnávat pracovníky na základě jejich produktivity, bude mít levnější a výkonnější pracovní sílu a bude prosperovat

AGREGÁTNÍ VÝDAJE

1.1 Spotřební údaje – mezní sklon ke spotřebě

Spotřební výdaje jsou výdaje, které vynakládají domácnosti na nákup finálních statků, tj. statků, jež už neslouží k produkci dalších statků. Na makroekonomické úrovni jsou tedy spotřební výdaje souhrnem všech výdajů všech domácností za určité časové období – zahrnují výdaje na potraviny, bydlení, zábavu apod. Základní závislost spotřebních výdajů lze definovat pomocí keynesiánské spotřební funkce. Tato funkce říká, že v souhrnu se spotřební výdaje rovnají:

autonomní spotřebě C_a . Tu si můžeme charakterizovat jako nějakou nezbytnou spotřebu – i při nulovém disponibilním důchodu si domácnosti musí pořídit základní statky, jako je jídlo, pití atd. Na agregátní úrovni potom autonomní spotřeba vyjadřuje tu část spotřebních výdajů, která je nezávislá (autonomní) na vyšší disponibilního důchodu (YD). Jinak řečeno, tato spotřeba je neustále stejná (rovna hodnotě C_a), a to i v situaci, pokud je disponibilní důchod roven 0; indukované spotřebě $c \cdot YD$ (symbol c znamená mezní sklon ke spotřebě – viz kapitola 7.2.2), tedy spotřebě, která je závislá na vyšší disponibilního důchodu. Na agregátní úrovni se jedná o tu část spotřebních výdajů, které závisí na disponibilním důchodu YD, přičemž platí, že s růstem hodnoty YD spotřební výdaje rostou. To je logické, čím více disponibilního důchodu (poněkud zjednodušeně peněz) domácnosti mají, tím více statků si mohou koupit, tedy tím více mohou spotřebovávat.

Keynesiánskou spotřební funkci tedy můžeme zapsat jako (Rovnice 7.1-1):

$$= C_a + c \cdot YD$$

to disponibilní důchod platí vztah⁵⁴ (Rovnice 7.1-2):

$$YD = Y + TR - TA - GBS,$$

de YD = disponibilní důchod, Y = HDP, TA = daně, TR = transfery, GBS = hrubé popory firem.

⁵⁴ Podrobněji je logika výpočtu disponibilního důchodu vysvětlena např. ve Wawrosz, Heissler, Helisek, Mach (2012).

lépe než rasistická firma. Když si i další firmy uvědomí, že mohou prosperovat lépe než rasistická firma tím, že budou najímat pracovníky podle jejich produktivity, bude nakonec rasistická firma vytlačena z trhu a skončí krachem. Tímto způsobem volný trh obsahuje jasnou motivaci nediskriminovat na základě rasy.

Klasickým příkladem je najmutí Jackieho Robinsona klubem Brooklyn Dodgers v roce 1947. Dokud baseballové kluby dobrovolně odmítaly najímat černé hráče, zřídka se tak velkého segmentu talentovaných hráčů. Když se Dodgers obrátili na tento segment pracovního trhu, „získali konkurenční výhodu a tomu si ostatní týmy nemohly dovolit čelit donekonečna.“ Kdyby totiž pokračovaly ve své diskriminační praxi, prohrávaly by více a více zápasů a stejně jako firmy v jiném odvětví by je čekal krach.

Z článku „Pozitivní diskriminace: institucionalizovaná nerovnost“ autorů Walter Block a Timothy Mulcahy, který vyšel v časopise Laissez Faire v březnovém čísle roku 2006. Dostupný na www.nechtenasbyt.cz.