

Rozdíly ve mzdách a jejich příčiny.

Diskriminace na trhu práce



Struktura přednášky



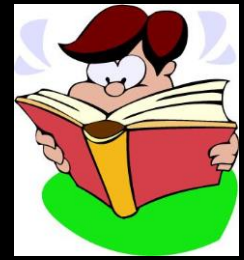
- kompenzační mzdové rozdíly
- příjmové rozdíly způsobené jedinečností na trhu práce
- rozdíly ve mzdách způsobené nabídkově - poptávkovými poměry na trzích kvalifikované a nekvalifikované práce
- nekonkurující si skupiny na trhu práce a rozdíly ve mzdách
- teorie duálního trhu práce
- definice diskriminace na trhu práce, historické kořeny
- diskriminace podle rasy
- diskriminace podle pohlaví
- rozdíly ve mzdách podle rasy a pohlaví (příklady)
- boj proti diskriminaci na trhu práce

Příčiny mzdových rozdílů



- Vzdělání, odpracovaných čas, zkušenosti, věk.
- Kompenzační mzdové rozdíly: různá přitažlivost jednotlivých profesí.
- Jedinečnost pracovní síly na trhu práce.
- Nabídkově - poptávkové poměry na trzích kvalifikované a nekvalifikované práce.
- Nekonkurující si skupiny pracovníků na nesegmentovaném trhu práce.
- Existence dvou „subtrhů“ na trhu práce (Teorie duálního trhu práce).

Pracovní prostředí, pracovní podmínky

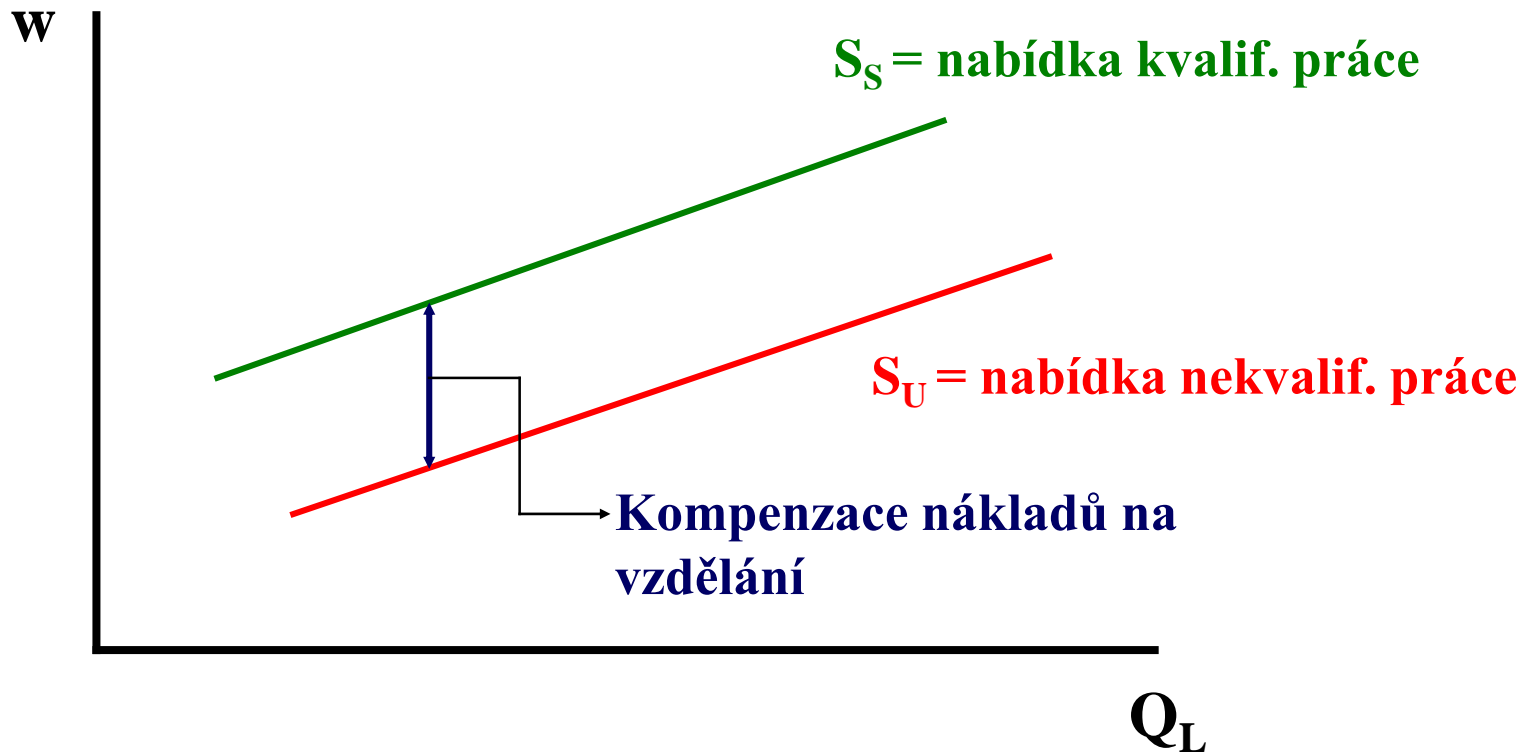
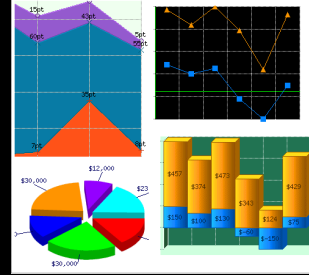


- Rozdílná přitažlivost jednotlivých profesí → rozdíly ve mzdách:
 - méně atraktivní profese → nutno nalákat pracovníky → vyšší mzdy
 - kompensační rozdíly – rozdíly ve mzdách sloužící ke kompenzaci nepeněžních rozdílů mezi profesemi,
 - příklady profesí:
 - špinavé pracovní prostředí,
 - spojené s nepravidelnou zaměstnaností (včetně sezónní),
 - práce s krátkým obdobím celoživotní pracovní aktivity,
 - zahraniční vs. domácí firma.

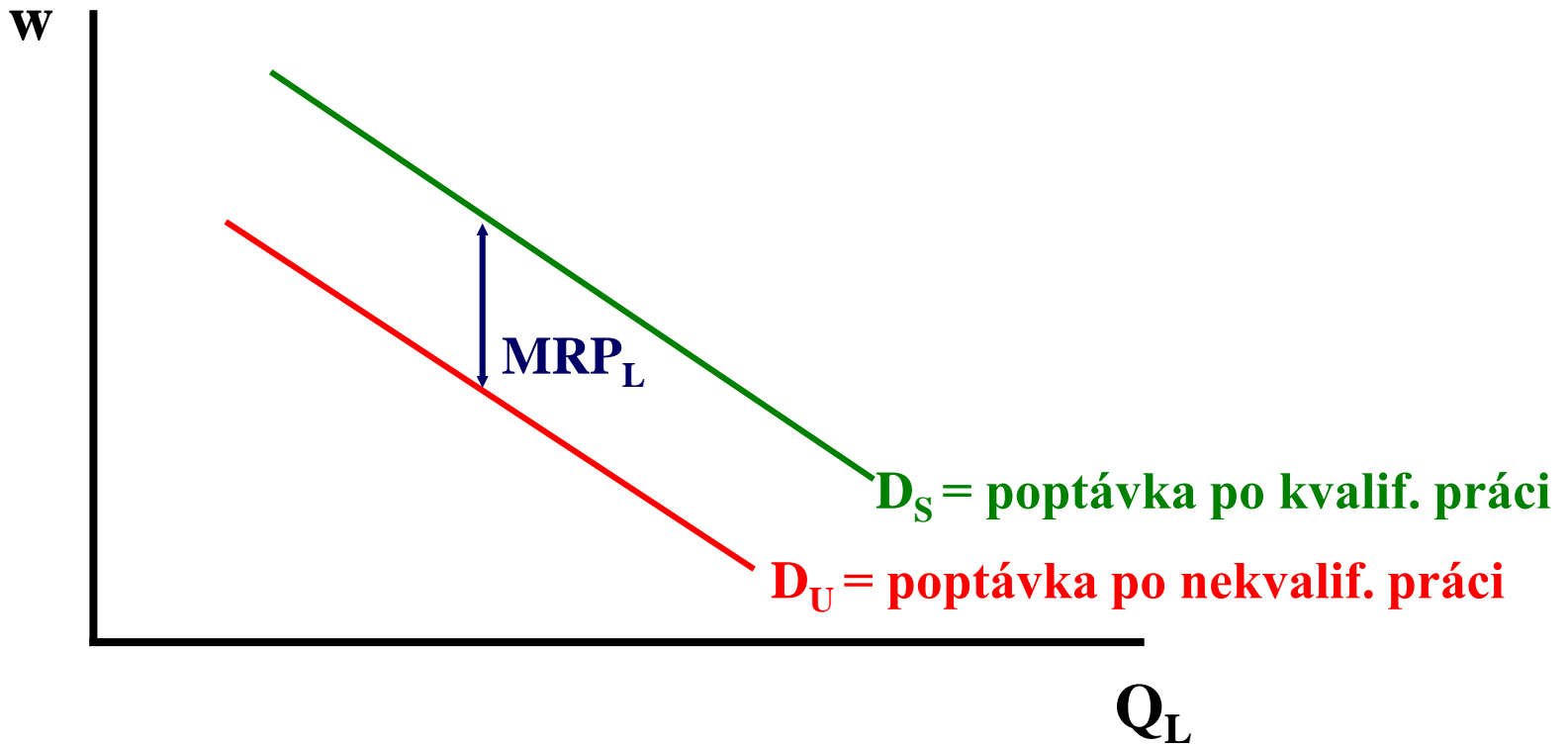
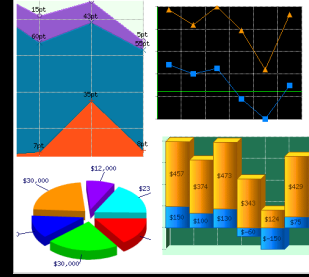
Další případy

- Jedinečnost na trhu práce:
 - Mimořádné dovednosti → vysoce hodnoceny a oceňovány (např. golf)
 - S_L dokonale neelastická.
- Věk:
 - podnikatelská sféra:
 - s růstem věku roste mzda (více zkušeností),
 - od určitého věku mzda klesá;
 - nepodnikatelská sféra:
 - s růstem věku roste mzda.
- Pohlaví:
- Vzdělání, region, odvětví.

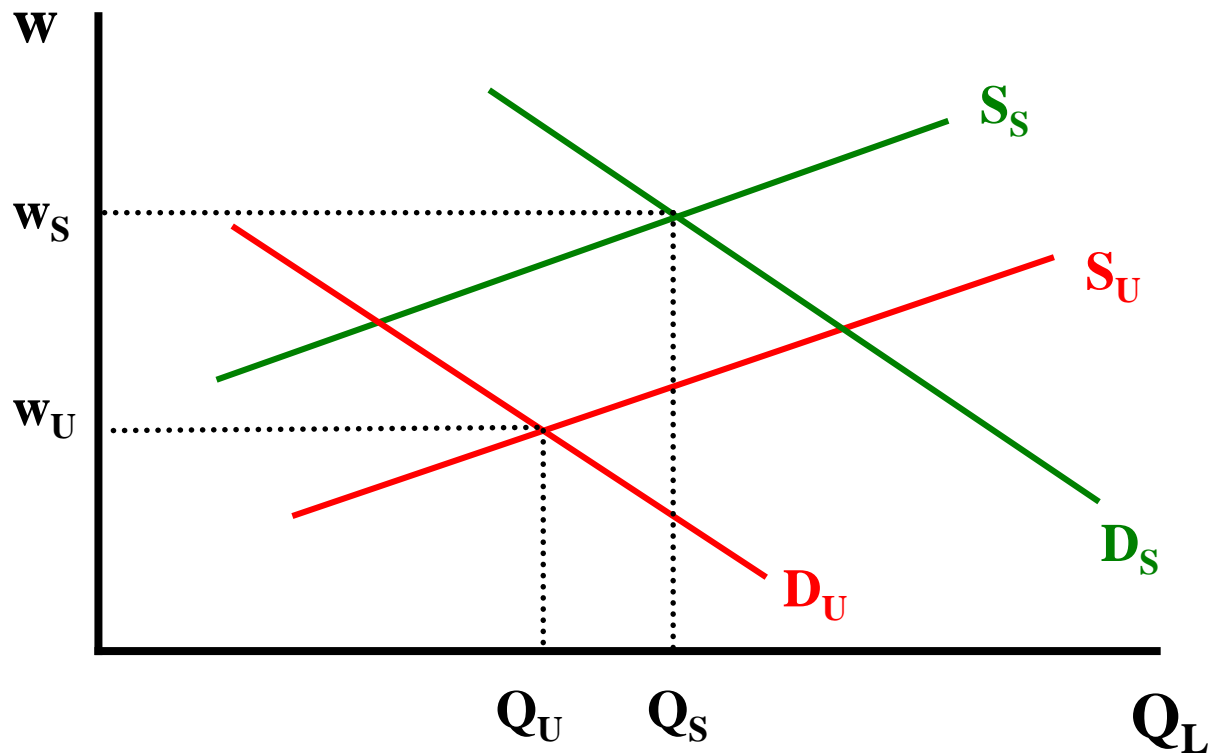
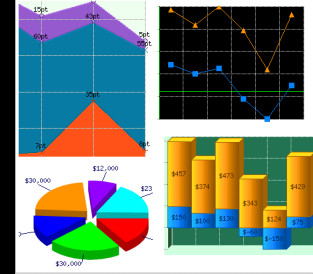
Nabídka kvalifikované a nekvalifikované práce



Poptávka po kvalifikované a nekvalifikované práci



Trhy kvalifikované a nekvalifikované práce



Společenský přínos vzdělání



- kvalifikovaný pracovník má nižší míru nezaměstnanosti než méně kvalifikovaný,
- účast v politickém životě a kvalita politických rozhodnutí se může zlepšit s vyšším vzděláním voličů i volených, což následně vyvolává kvalitnější rozhodnutí a vyšší prospěch společnosti jako celku,
- mezigenerační prospěch

Příjmy v Česku

Jak se lišily příjmy deseti procent nejvíce a deseti procent nejméně vydělávajících (v korunách) *



52 855
(2018)

41 254
(2011)

Desetina s **nejvyššími** příjmy

V soukromých firmách

11 170
(2011)

Desetina s **nejnižšími** příjmy

15 182
(2018)

36 692
(2011)

Desetina s **nejvyššími** příjmy

51 433
(2018)

Ve státním a veřejném sektoru

14 277
(2011)

Desetina s **nejnižšími** příjmy

20 279
(2018)

* U deseti procent lidí s **nejnižšími příjmy** je uvedena **horní hranice** jejich výdělků, to znamená, že berou stejně nebo méně. Naopak u deseti procent **nejvíce vydělávajících** je uvedena **spodní hranice**, to znamená, že berou stejně, nebo více. Od roku 2010 zpátky jsou uvedeny pouze čtvrtletní, nikoliv celoroční údaje, proto jsme za hranici zvolili rok 2011.



Nekonkurující si skupiny na trhu práce

„V reálném životě se neseťkáváme s neomezenou konkurencí veškerého obyvatelstva o všechna zaměstnání, nýbrž s vrstvami povolání, které jsou naskládány jedna na druhou. Pracovníci zaměstnaní v různých vrstvách jsou pro účely efektivní konkurence od sebe prakticky izolováni.“

Nekonkurující si skupiny na trhu práce

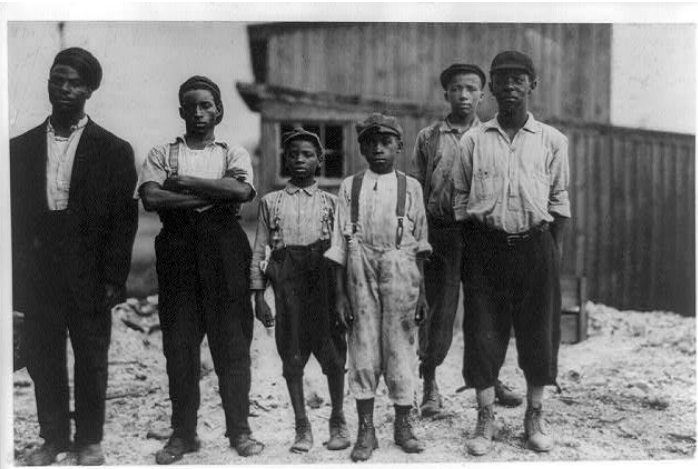
- rozdíly v mzdových sazbách dle profesí,
- segmentace trhů práce,
- vzájemně si nekonkurující skupiny,

- příčiny vzniku dílčích trhů:
 - vynaložení investic pro kvalifikovaná povolání,
 - → specializace v daném povolání,
 - → vliv nabídky práce a poptávky po práci v dané dovednosti,
 - → mzdové sazby se odvíjí od dění na daném trhu práce.

- Realita: částečné substituty → částečně si konkurující skupiny.

Teorie duálního trhu práce

– primární a sekundární trh práce



Primární trh práce



- lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí,
- relativně dobré možnosti profesionálního růstu,
- lepší pracovní podmínky,
- pracovní místa poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním,
- pro pracovníky je snadnější zvýšit si kvalifikaci a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání, popřípadě zvýšit si tak šanci udržení se na tomto privilegovaném trhu práce i po případném propuštění,
- práce je relativně dobře placená a je zajištěn i určitý růst mezd,
- fluktuace je relativně nízká.

Sekundární trh



- pracovní místa s nižší prestiží,
- nižší mzdová úroveň,
- pracovní kariéra málo výhodná, popřípadě se o kariéře nedá vůbec hovořit,
- trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob, které se na tomto trhu pohybují je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti,
- pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je zde snadnější získat zaměstnání než na primárním trhu práce,
- velká fluktuace pracovníků v rámci sekundárního trhu práce,
- omezení či znemožnění přechodu na primární trh práce z důvodu malé či žádné možnosti zvýšení si kvalifikace.

Diskriminace na trhu práce



...diskriminace?



Diskriminace na trhu práce

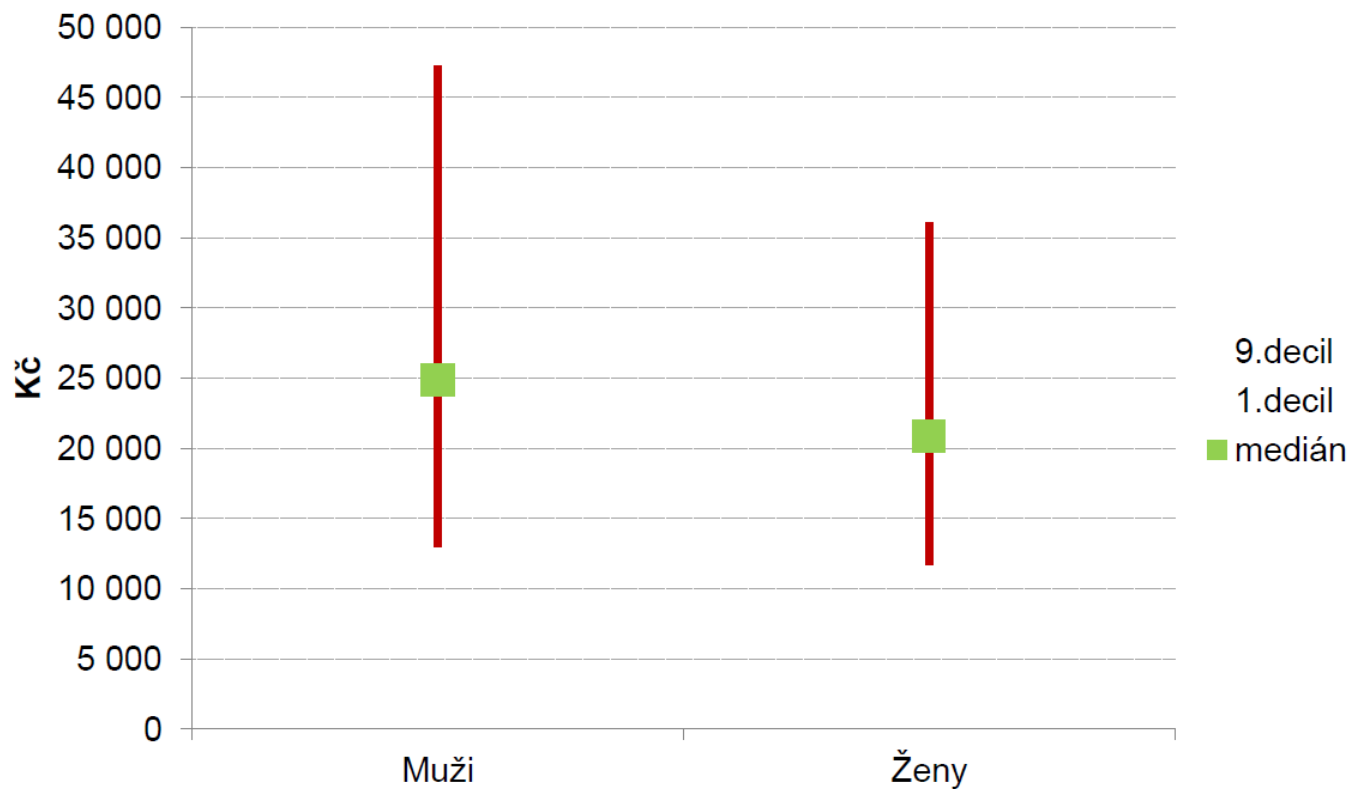


„Mám sen, že moje čtyři malé děti budou jednoho dne součástí národa, jenž je nebude posuzovat podle barvy jejich kůže, ale podle charakteru jejich osobnosti.“

A jak je na tom Česko?



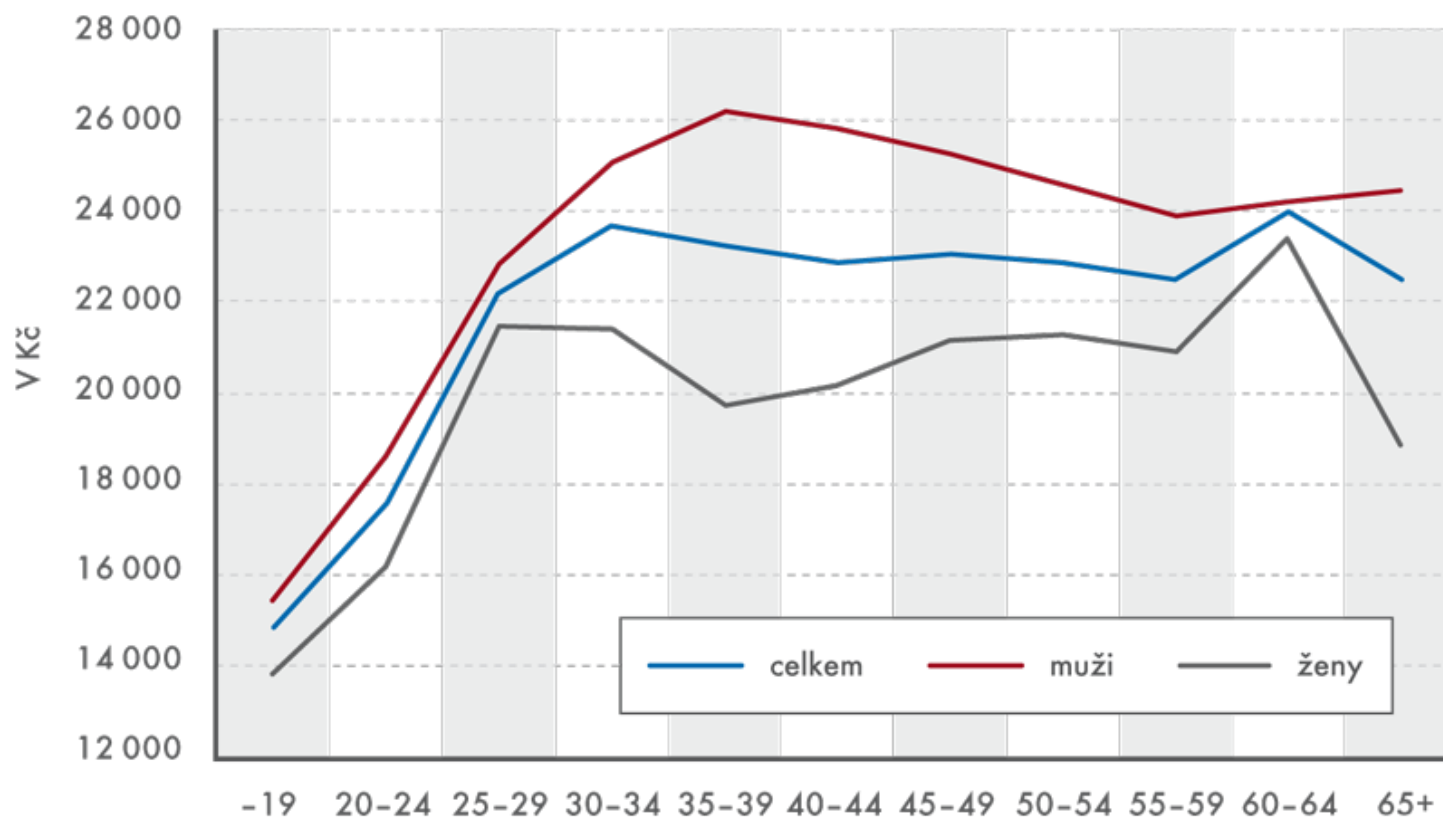
Mzdy mužů a žen, rozdělení (2014)



A jak je na tom Česko?



Mediánové mzdy podle pohlaví a věku (v letech) v roce 2013



<http://www.statistikaamy.cz/2014/06/proc-zeny-berou-mene/>

Nediskriminační faktory rozdílné výše mezd mužů a žen

- rozdílné vrozené předpoklady k výkonu určitých profesí (viz IT nebo sociální služby).
- rozdíly v lidském kapitále (ne samotné vzdělání spíše další složky jako dovednosti, schopnosti, osobnostní charakteristiky)
- výběr studijního oboru/programu
- větší averze žen k riziku než mají muži (tj. preferují stabilnější pracovní pozice se stabilní, ale tím pádem nižší mzdou)
- kolektivní vyjednávání – velkou sílu mají odbory v odvětvích se silným zastoupením mužů (např. průmysl) =>vyšší úroveň mezd
- mateřství – přestávka v produktivní činnosti

Diskriminace

- Z francouzštiny ,tj. rozlišovat
- Původně v pozitivním slova smyslu, v současnosti v negativním slova smyslu, tj. že rozlišování není žádoucí (alespoň v pracovněprávních vztazích či odměňování)

Dvě základní formy diskriminace:

1. **Přímá** = diskriminace na pracovním trhu (např. mzdovou, zaměstnaneckou, profesní)
2. **Nepřímá** = diskriminace před samostným vstupem na trh práce – tj. v přístupu ke vzdělání (tj. K dosažení vyšší úrovně lidského kapitálu, která má rozhodující vliv na produktivitu práce, na dosažení vyšších výdělků, vyššího společenského statusu atd.; významně tedy ovlivňuje uplatnění na pracovním trhu)

Diskriminace

- Problematikou diskriminace se zabíral Gary S. Becker ve své práci The Economics of Discrimination (Ekonomie diskriminace)
- Nositeli diskriminace mohou být zaměstnavatelé, zaměstnanci, spolupracovníci, spotřebitelé i vlády
- Becker definuje diskriminaci jako situaci, kdy dva jedinci odlišného pohlaví nebo rasy mají stejnou produktivitu práce, ale jsou placeni odlišně (pokud by se lišili produktivitou, nejedná se o diskriminaci; rozdílná výše mzdy (platu) odráží jejich rozdílnou produktivitu.
- na konkurenčních pracovních trzích by diskriminace byla z hlediska zaměstnavatelů **iracionální**.

Diskriminace na trhu práce - podstata diskriminace

- Diskriminace je případ takových rozdílů v přístupu na pracovní trh, nebo ve vyplácených mzdách, které mají původ v osobních charakteristikách jako je např. rasová příslušnost, pohlaví, náboženské vyznání či sexuální orientace. Nerozhodují tedy jejich dovednosti a produktivita práce.
- Projevy:
 - *segregace v zaměstnání*
 - *mzdová diskriminace*

Diskriminace na trhu práce – projevy

- **Mzdová diskriminace** – jedno pohlaví nebo rasa jsou za stejnou práci odměňováni méně (na základě jiných faktorů než produktivita práce)
- **Zaměstnanecká diskriminace** - zaměstnavatel v procesu výběru zaměstnanců dává přednost např. mužům před ženami nebo bílé rase před černou (při jinak stejných předpokladech) => podíl nezaměstnanosti určité skupiny osob je neúměrně vyšší než u ostatních skupin (např. Afroameričani nebo ženy). U takových osob také platí, že jsou najímány jako poslední a propouštěny jako první.
- **Profesní diskriminace** – týká se hlavně žen, mající omezený či přímo zakázaný vstup do některých povolání, a to i přesto, že mají stejné schopnosti => v důsledku toho jsou vytlačovány do jiných profesí, které jsou považovány za „typicky ženské profese“. Profesní diskriminace může vést až k segmentaci na trhu práce (vytváření segmentů/skupin s nevýhodným postavením na pracovním trhu)

Diskriminace ze strany zaměstnavatelů

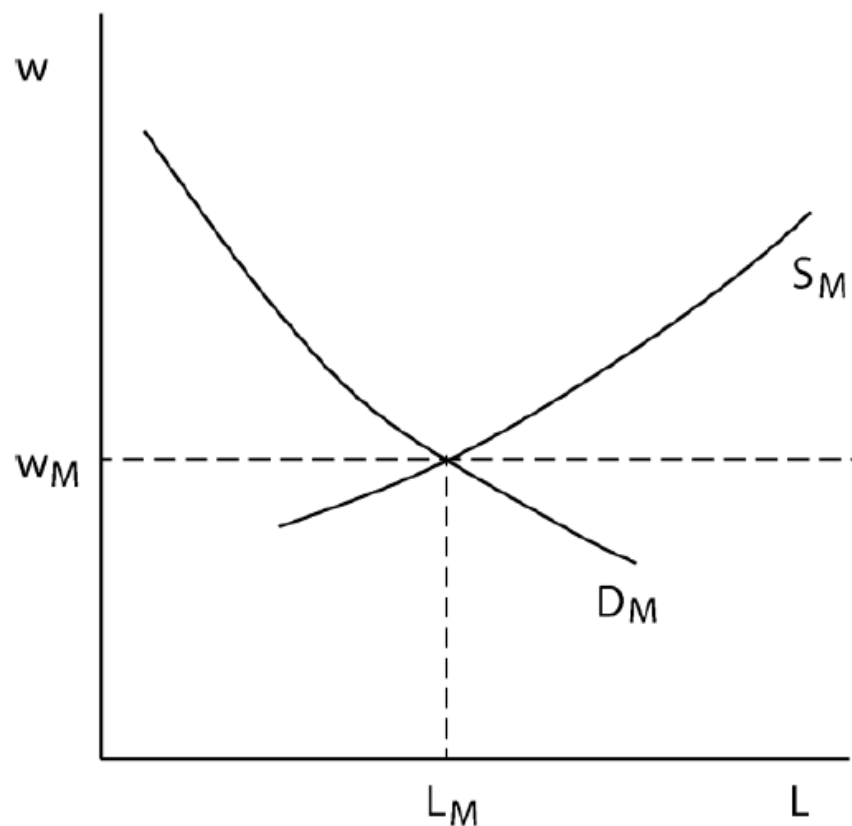
- Preference zaměstnavatelů ve prospěch mužů vycházejí z určité předpojatosti (zaujatosti, předsudku) vůči ženám (jejich zaměstnání je pro něho spojeno s určitými subjektivními či psychickými náklady)
- Pokud nemá zaměstnavatel diskriminační preference $\Rightarrow w_M = w_F$
- Pokud má zaměstnavatel diskriminační preference \Rightarrow náklady na zaměstnávání žen vyšší právě o diskriminační koeficient $w_F + d$.
- diskriminace na trhu práce chrání muže před konkurencí stejně produktivních žen. Přitom zaměstnavatelé, kteří diskriminují, mají vyšší náklady práce (vyšší náklady na mzdy) než zaměstnavatelé nediskriminující.

Teorie statistické diskriminace

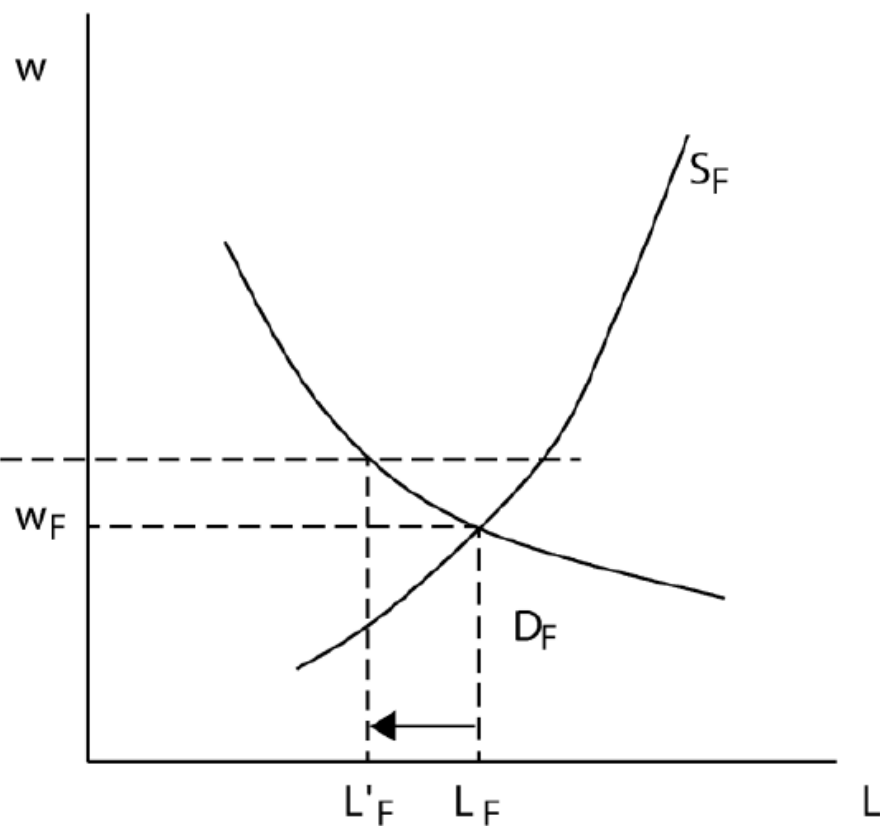
- teorie vychází z předpokladu nedokonalých informací v procesu přijímání zaměstnanců
- jedinec posuzován především podle průměrných charakteristik skupiny, do které je zařazován, a nikoli především podle svých znalostních a osobnostních charakteristik (viz např. Romové nebo mladé ženy)
- Trh práce mužů a trh práce žen se liší především na základě rozdílného očekávání firem ohledně produktivity mužů a žen (od mužů očekávají vyšší mezní produkt – nejsou doma s dětmi nebo nepečují o rodinu)
- Na rozdíl od předchozí teorie zaměstnavatel diskriminací určité skupiny získává
- Praxe podniků také ukazuje, že ženy musí svou výkonnost dokazovat více než muži.

Teorie statistické diskriminace

Trh práce mužů



Trh práce žen



Mzdová diskriminace monopsonu

- Monopson= dominantní zaměstnavatel v regionu nebo odvětví
- Zaměstnancům s vyšší elasticitou nabídky práce vyplácí vyšší mzdy (muži) a uchazečům s nižší elasticitou nabídky práce mzdy nižší (ženy)
- Žena obvykle následuje muže za jeho pracovní příležitostí a sama si pak vybírá z omezených možností vdané lokalitě. Hledá pracovní místo blízko školy, kterou navštěvují její děti (omezené možnosti jiného zaměstnavatele) => Ženy proto reagují daleko méně na změny mezd než muži
- Mzdová diskriminace monopsonu nevychází z předpojatosti podniků vůči ženám, ale je výsledkem racionální cenové strategie, která umožňuje podniku dosáhnout vyššího zisku

Vytěsňovací model diskriminace

- Snaží se vysvětlit rozdílný přístup mužů a žen do některých profesí. Lze jim ale vysvětlit také omezený přístup žen do vedoucích pozic.
- Přetrvávající názory, že určité profese jsou vhodnější pro muže a jiné zase pro ženy => podniky pak obsazují pracovní pozice zpravidla v souladu s převažujícími názory ve společnosti
- V zájmu dosažení optimálního pracovního výkonu zaměstnavatelé určité pracovní pozice obsazují ženami, jiné zase jen muži (proto také zpravidla na úrovni vyššího managementu převažují v podnicích muži – ti neradi přijímají příkazy od žen).
- Uvedené skutečnosti vedou k tomu, že se některé profese stávají postupně typicky mužskými a jiné zase typicky ženskými. Ženy pak mají do „mužských profesí“ ztížený přístup.

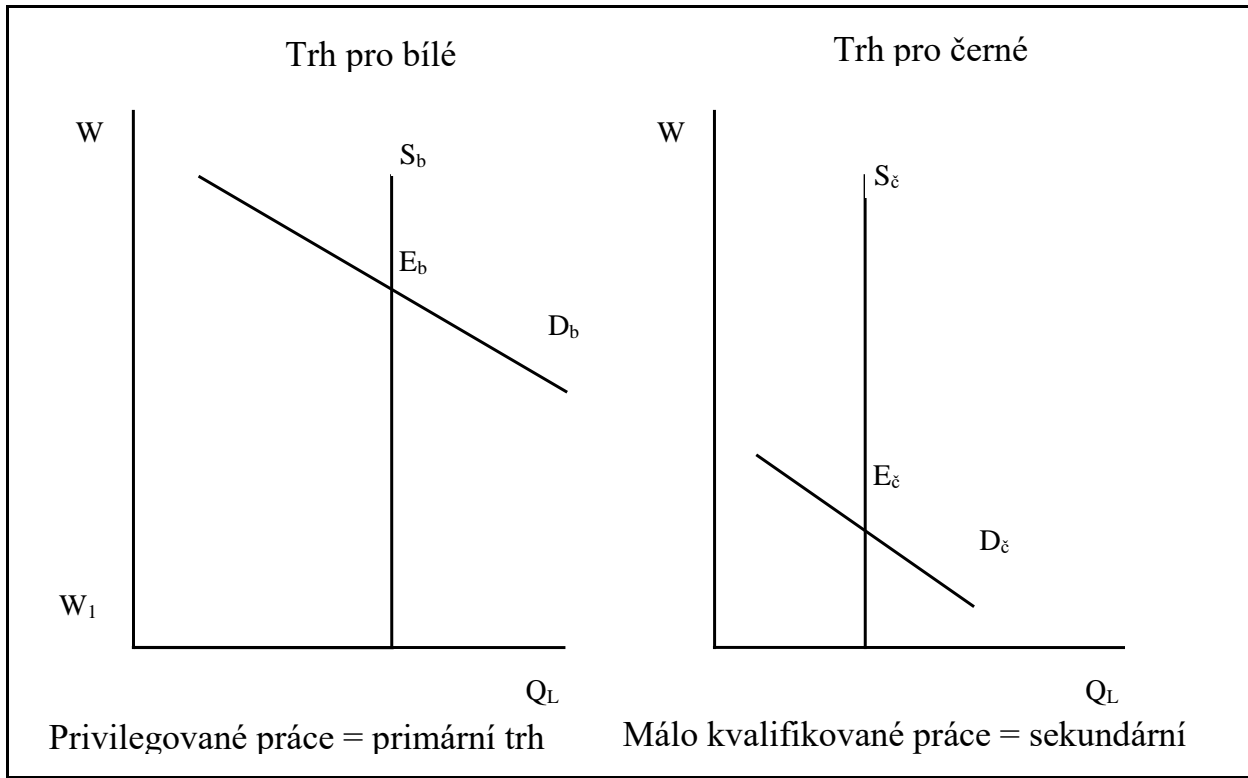
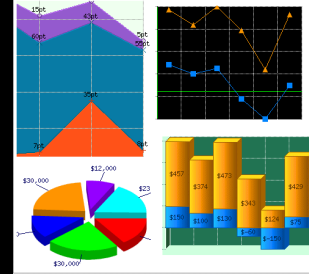
Diskriminace na trhu práce – příčiny

- **využití monopsonní síly zaměstnavateli** - bílí zaměstnavatelé na monopsonních trzích práce najímají příslušníky etnických minorit a vyplácejí jim monopsonní mzdu.
- **duální trh práce** - trhu privilegovaných prací se mzda utváří na poměrně vysoké úrovni, ale na tento trh práce má přístup např. jen omezená skupina bílých pracovníků. Ve špatně placeném sektoru nekvalifikovaných prací je situace úplně jiná. Mzdová hladina se utváří na poměrně nízké úrovni a pracovní místa mohou být určena především pracovníkům jiné rasy než bílé.

Diskriminace dle rasy – kampaň proti diskriminaci v USA



Duální trh práce a diskriminace podle rasy



W_2 —————

Diskriminace na trhu práce – přípustné formy rozdílného zacházení

Vybrané příklady

■ Věk:

- požadavek min. věku,
- odborné praxe,
- doby zaměstnání,
- za účelem ochrany osob mladších 18 let,

■ Pohlaví:

- rozdílný důchodový věk,
- za účelem ochrany žen z důvodu – těhotenství, mateřství,
- při poskytování služeb v oblasti soukromého a rodinného života.

Formy boje proti diskriminaci

- **Legislativa:**
 - za stejnou práci stejná mzda;
 - odstranění mzdových tabulek zvlášť pro ženy a muže,
 - svoboda přístupu k zaměstnání bez ohledu na věk, rasu, pohlaví, náboženské vyznání či politickou příslušnost.
- Určité slabší bariéry (často nevědomé postoje) přetrvávají a vylučují ženy či menšinové skupiny z privilegovaných prací.

Formy boje proti diskriminaci

- **Legislativa v ČR:**
 - Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce:
 - §1a, odst. 1, písm. e): „*rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace*“,
 - rovné zacházení a zákaz diskriminace - §16, §17,
 - Zákon č. 189/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon):

Formy boje proti diskriminaci

- **Legislativa v zemích EU:**
 - **Smlouva o Evropské unii:**
 - čl. 2: *„Unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin. Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřipustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů“*,
 - čl. 3, *„Bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte.“*

Formy boje proti diskriminaci

- Legislativa v zemích EU:
 - Smlouva o fungování Evropské unii:
 - čl. 10: *„Při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace“*,
 - zaměstnanost a sociální politika:
https://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?root_default=SUM_1_CODED=17&locale=cs

Diskriminace na trhu práce – případ Německa



- Německo patří mezi evropské země s nejvyššími mzdovými rozdíly mezi muži a ženami. Příčin nižších platů žen je několik: od častějšího využívání zkrácených pracovních úvazků až po méně žen na vedoucích pozicích. Nejnižší mzdové rozdíly jsou u špičkových odborných pracovníků (např. chemiků, elektroinženýrů, informatiků, programátorů, ...), kde činí průměrný výdělek žen přes 90 % průměrného výdělku mužů. Naopak u prodavačů či kuchařů je mzdový rozdíl až 25%.

Diskriminace na trhu práce – případ Německa

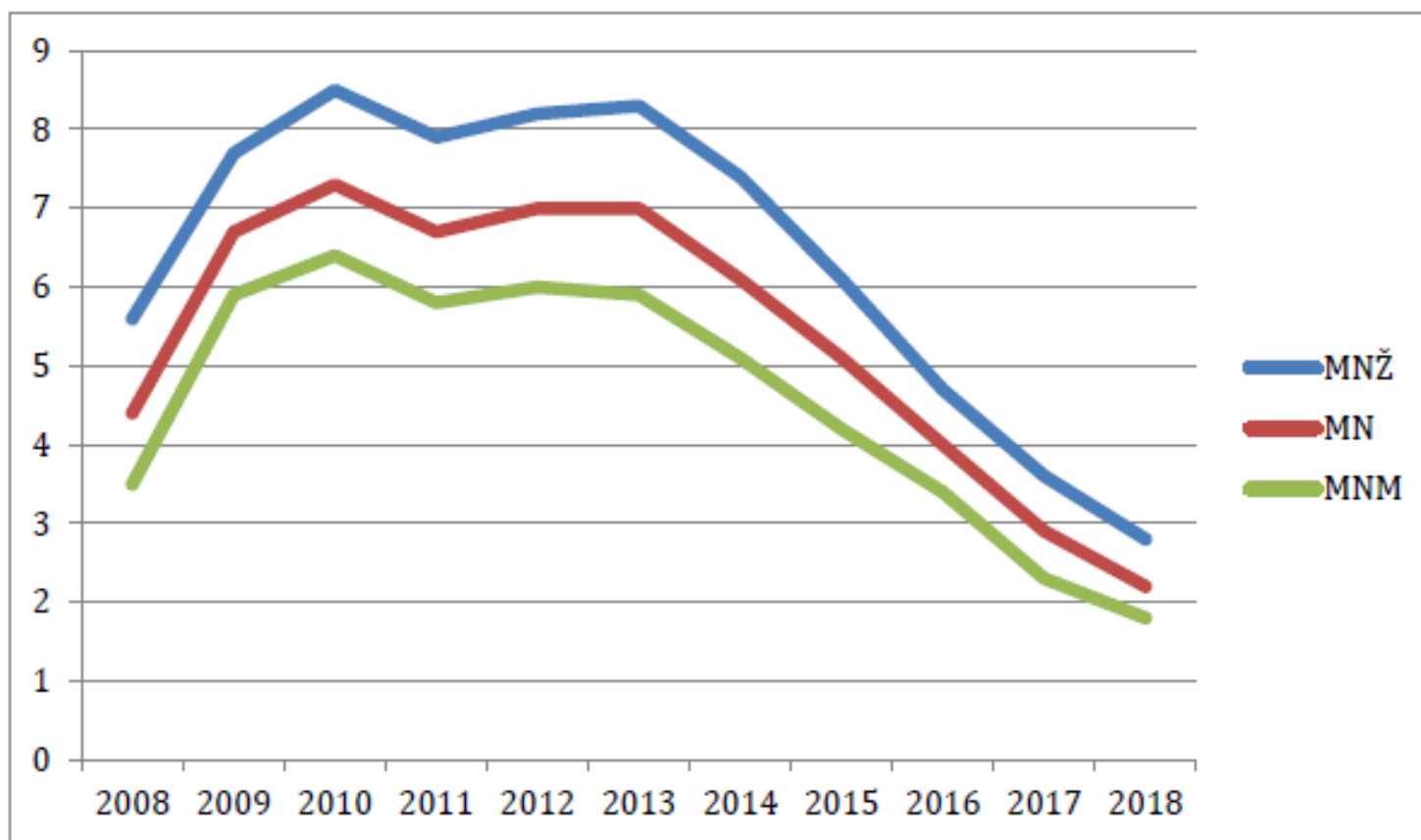


Profese	Příjem muže	Příjem ženy
Elektroinženýr	4377	4112
Ekonom	4231	3351
Informatik	3971	3590
Bankovní úředník	3682	2967
Pojišťovací zprostředkovatel	3545	2593
Programátor	3204	2948
Laboratorní chemik	3157	2617
Nákupčí v průmyslu	3055	2418
Personalista	2879	2695
Nákupčí v obchodu	2692	2188
Zdravotní sestra	2543	2254
Úředník	2442	2021
Prodavač	2051	1656
Kuchař	1863	1505

A jak je na tom Česko?



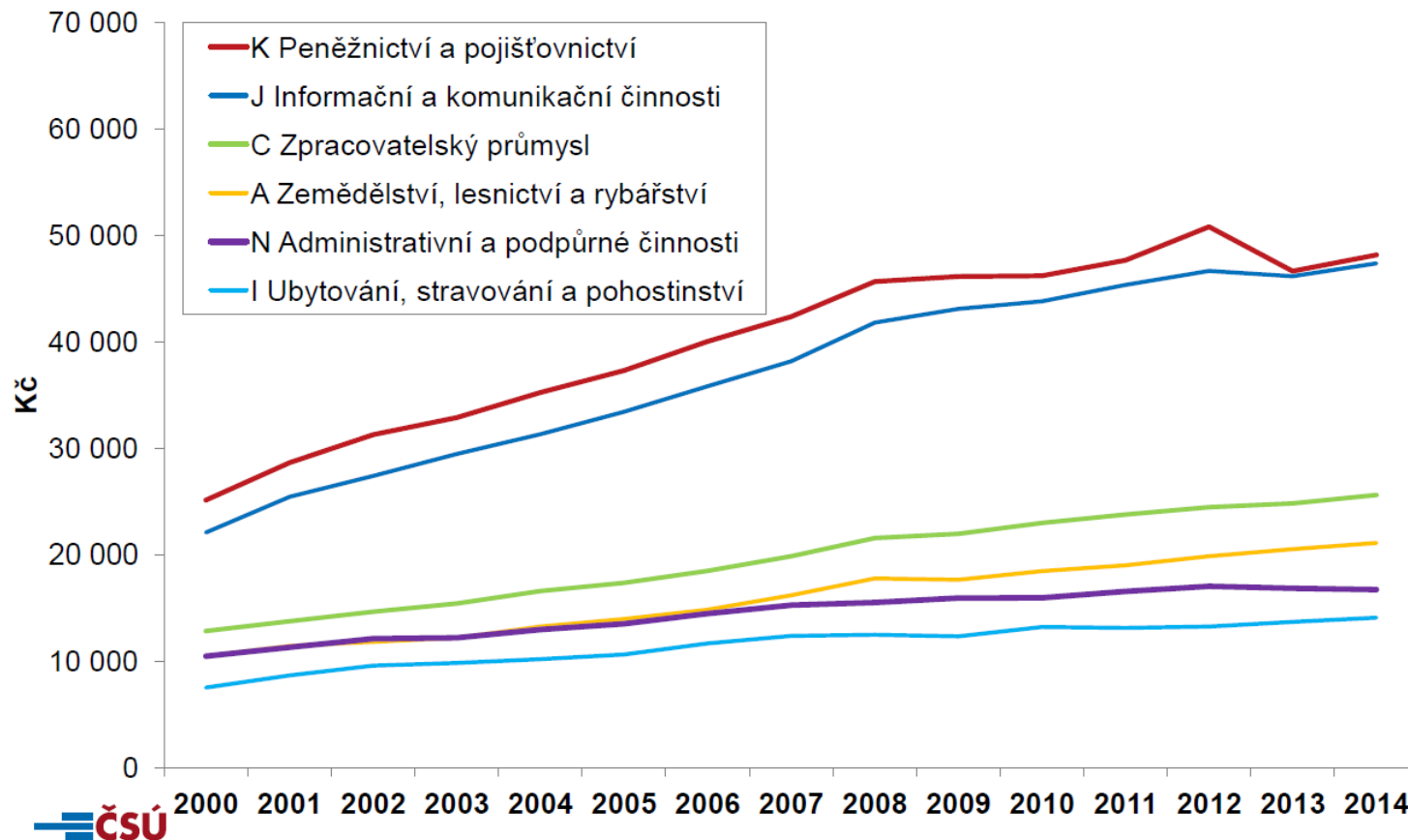
Míra nezaměstnanosti (v %)



A jak je na tom Česko?



Různorodý vývoj – vybraná odvětví (hrubé měsíční mzdy v Kč, přepočtené počty)



A jak je na tom Česko?



Mzdy mužů a žen, rozdělení (2014)



A jak je na tom Česko?



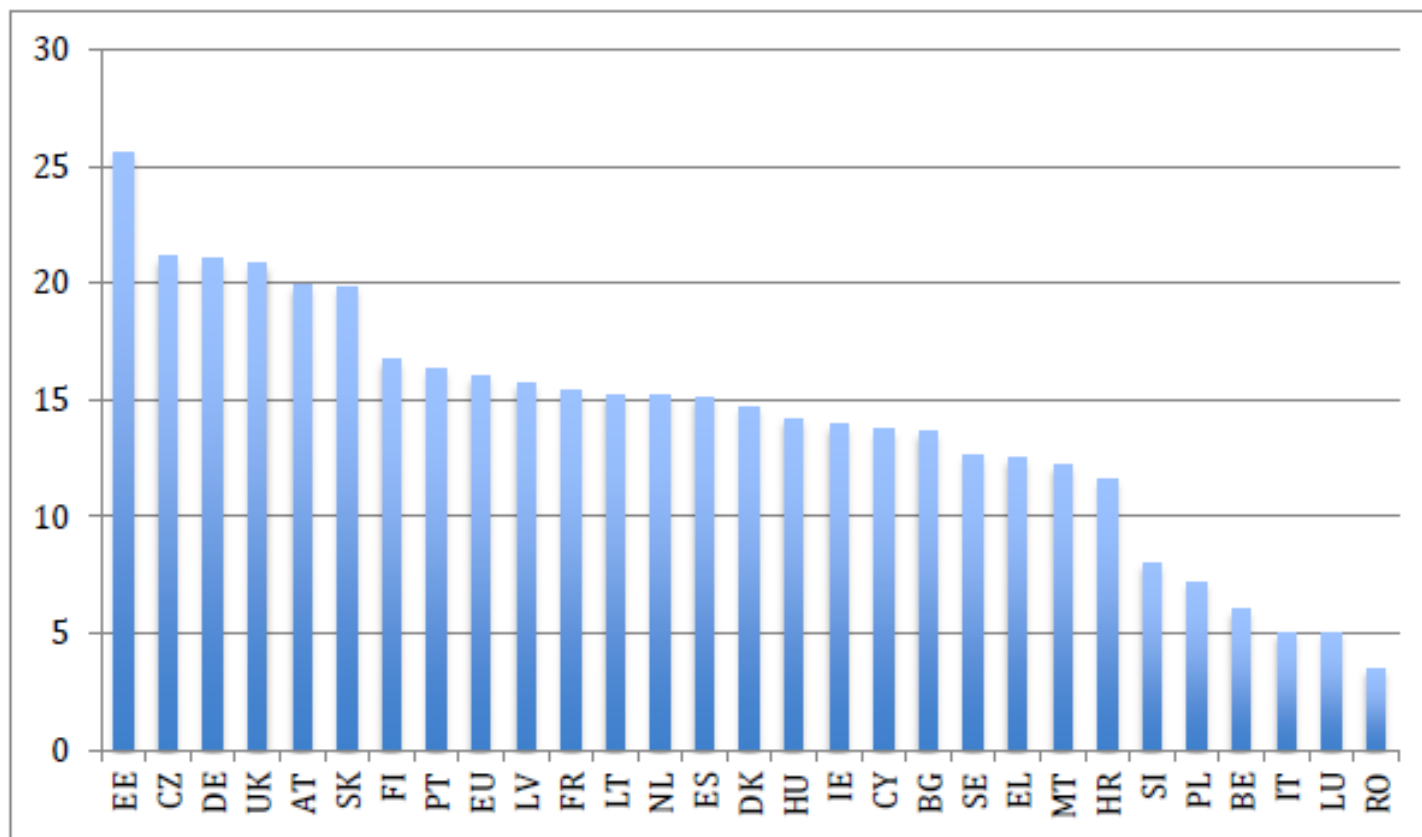
Mediánové mzdy podle pohlaví

M/Ž	1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Muži	10 650	14 623	20 265	23 057	25 224	26 469	29 639	31 910
Ženy	8 400	11 436	16 443	19 453	19 852	20 957	24 790	26 490
Poměr ženy/muži (%)	78,9	78,2	81,1	84,4	79,05	79,0	83,6	83,0

A jak je na tom Česko?



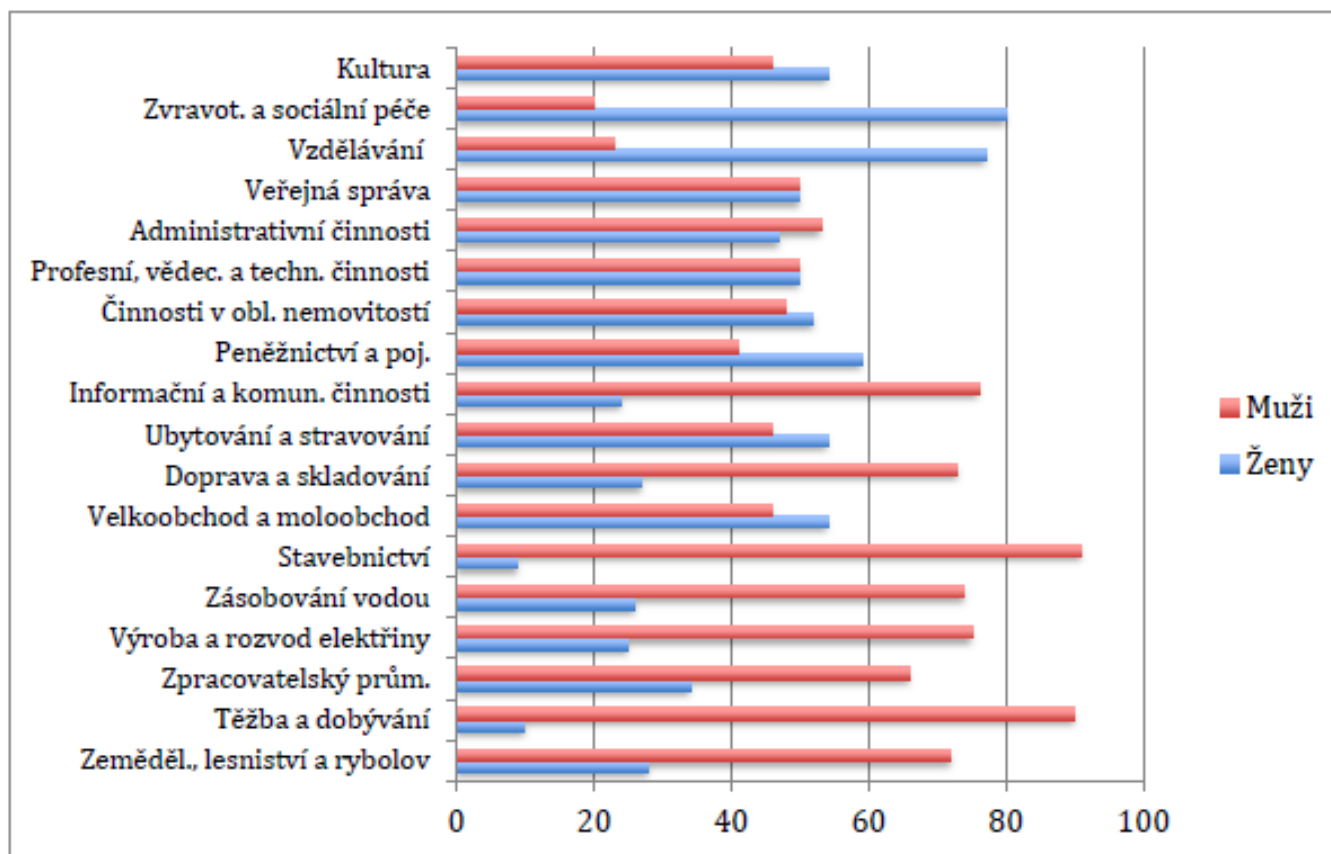
Gender pay gap (v %)



A jak je na tom Česko?



Zastoupení pohlaví v odvětvích (v %, rok 2017)



A jak je na tom Česko?



Podíl žen ve vyšším managementu velkých podniků (v %, rok 2018)

