

DISKRIMINACE ŽEN V EKONOMICKÉ TEORII

VYBRANÉ PROBLÉMY

Dagmar Brožová, Vysoká škola ekonomická v Praze

Diskriminace na trhu práce je téma, o kterém se hovoří stále častěji. Diskriminovat lze podle rasy, pohlaví, náboženství, etické příslušnosti či věku. Diskriminace je komplexní, multidimenzionální a v chování lidí hluboce zakotvený jev. Kompletní vysvětlení diskriminace proto musí být interdisciplinární. Ekonomická analýza k němu může významně přispět, zejména proniknutím do podstaty problému, přičemž však nemůže obsáhnout plný rozsah vysvětlení tohoto fenoménu. Mimo ekonomii existuje mnoho různých interpretací a vysvětlení diskriminace, z nichž vyplývají odlišné přístupy a recepty. Problematika diskriminace se tak jeví jako do značné míry nepřehledná oblast, kterou lze charakterizovat roztržitostí a systémovou neuspořádaností.

Aby bylo možné uchopit podstatu ekonomického problému diskriminace, zaměřím se v dalším na interpretaci diskriminace podle pohlaví, resp. na diskriminaci žen, protože je blízká našemu společenskému prostředí. Diskusi tohoto problému zahájím definováním pojmu diskriminace a identifikací různých typů diskriminace. Jádrem příspěvku bude prezentace čtyř nejvýznamnějších modelů diskriminace na trhu práce. V následující části odliším diskriminaci od dalších faktorů, které determinují nestejné výdělky mužů a žen na trhu práce. V závěru krátce zmíním souvislost diskriminace a institutu práva.

1. Definice diskriminace a typy diskriminace

Je známo, že diskriminaci je jednodušší popsat, než ji prokázat a změřit. Ekonomickou diskriminaci žen lze definovat, když ženy, které mají stejné schopnosti, vzdělání, pracovní přípravu a stejné zkušenosti jako muži a které mají stejnou produktivitu práce jako muži, dostávají odlišnou mzdu, event. jsou jim nabízeny odlišné podmínky a příležitosti na trhu práce, např. přístup k povolání či kariérní postup v profesi.

Pokud by se muži a ženy lišili svou produktivitou práce, tedy hodnotou vytvořeného mezního produktu práce, pak nelze hovořit o diskriminaci, neboť odlišná výše mzdy by odrážela jejich odlišný mezní produkt. Předpoklad stejné produktivnosti mužů a žen lze dále rozvinout v tom smyslu, že ženy a muži musejí odvést v daném časovém intervalu stejné množství stejně kvalitní práce.

V souladu s výše uvedenou definicí můžeme diskriminaci na trhu práce rozdělit do čtyř typů:

1. Mzdová diskriminace znamená, že ženy jsou placeny méně než muži, přičemž jsou stejně výkonné. Diskriminace zakládá rozdíly ve mzdách na něčem jiném, než jsou rozdíly v produktivitě práce.

2. Zaměstnanecká diskriminace, kdy firmy přednostně najímají muže, i když jsou stejně produktivní jako ženy, a ženy v důsledku toho trpí vyšší mírou nezaměstnanosti.

3. Profesní diskriminace znamená, že je ženám omezen vstup do některých profesí a jsou vytlačovány do jiných, označovaných za typicky „ženské“.

4. Diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu, když ženy mají horší přístup k příležitostem zvyšujícím produktivitu práce, to znamená ke vzdělání a k pracovní přípravě.

První tři typy diskriminace jsou obvykle označovány jako běžná nebo přímá diskriminace, v literatuře označovaná též jako *postmarket discrimination*¹, nebo se s ní člověk setkává až po svém vstupu na trh práce. Čtvrtý typ diskriminace je nepřímou diskriminací, *premarket discrimination*¹, protože k ní dochází dříve, než člověk vstoupí na trh práce.

2. Statistická data

Podezření na diskriminaci lze nabýt na základě empirických čísel týkajících se např. výdělků mužů a žen. Podle výběrových statistických šetření ČSÚ mají u nás ženy průměrné měsíční mzdy stabilně významně nižší než muži. Ženy dosáhnou zhruba na tři čtvrtiny průměrné mzdy mužů² (viz tabulku 1).

Tabulka 1

Mzdy mužů a žen a jejich vzájemný poměr (1988, 1996-2003)

Průměrné mzdy									
	1988	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Muži	3 968	12 245	14 166	15 323	16 109	17 251	18 481	20 404	21 983
Ženy	2 801	9 449	10 730	11 036	11 793	12 641	13 755	15 217	16 404
Poměr %	70,6	77,2	75,7	72,0	73,2	73,3	74,4	74,6	74,6
Mediánové mzdy									
Muži		10 650	12 370	13 271	13 717	14 623	15 585	16 938	18 221
Ženy		8 400	9 740	9 938	10 721	11 436	12 505	13 742	14 838
Poměr %		78,9	78,7	74,9	78,2	78,2	80,2	81,1	81,4

Zdroj: strukturální šetření ČSÚ 1988, 1996-2003

Z tabulky 1 rovněž vyplývá, že u mediánových hodnot (tj. střední hodnota mzdy, mzda prostředního pracovníka) je rozdíl mezi mzdou mužů a žen menší a postupně se snižuje. Mediánová mzda lépe zohledňuje odlišnosti v nerovnoměrném rozdělení mezd

1 Campbell R. McConnel, Stanley L. Brue, 1992, s. 347

2 K měření mzdových nerovností se používá tzv. *makroekonomický mzdový rozdíl*. Pracuje s relativními podíly mužů a žen v celkovém mzdovém účtu v ekonomice a porovnává je s příslušnými podíly na celkové zaměstnanosti. Z poměru podílu žen na celkovém objemu mezd ($v\%$, a) a podílu žen na celkové zaměstnanosti ($v\%$, b) měří makroekonomický mzdový rozdíl ($v\%$, c , $c = a/b \cdot 100$). Čím vyšší hodnota mzdového rozdílu, tím lepší mzdové postavení žen ve společnosti. Důpočet mzdového rozdílu do 100 pak vyjadřuje tzv. *celkový mzdový deficit žen*. Matematický postup rozkladu mzdového rozdílu vypracoval např. R. Oaxaca (1973, 1977) s cílem rozlišit a interpretovat účinky různých faktorů, včetně diskriminace, které determinují jeho velikost.

Matematickými postupy za pomoci logaritmických mzdových regresí při využití empirických dat o průměrných mzdách vybraných skupin zaměstnanců v ČR z roku 1998 analyzoval mzdové rozdíly mezi muži a ženami Š. Jurajda (2000). Podle jeho výzkumu velká část, zhruba dvě třetiny, celkového mzdového rozdílu mezi platy mužů a žen připadá na mzdovou diskriminaci.

u mužů a žen, zatímco průměrná mzda je silně ovlivněna malou skupinou pracovníků s nadprůměrně vysokými mzdami. Takových pracovníků je mezi muži více než mezi ženami a ti táhnou průměrnou mzdu mužů nahoru. Zároveň se z mediánových mezd ukazuje, že pozice žen je již několik let lepší než v roce 1996.

Ženy u nás již tradičně trpí vyšší nezaměstnaností (viz tabulku 2), jejich postavení na trhu práce je méně jisté než u mužů. Již od roku 1998 je míra nezaměstnanosti žen vyšší asi o tři procentní body než nezaměstnanost mužů a na této úrovni se difference udržuje až do současnosti. Rovněž vyšší podíl nezaměstnaných žen přispívá k tomu, že průměrné veličiny, pokud jde o mzdy, jsou u žen horší.

Tabulka 2
Míra nezaměstnanosti 1995-2004

Rok	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Celkem	4,0	3,9	4,8	6,5	8,7	8,8	8,1	7,3	7,8	8,3
Muži	3,4	3,3	3,9	5,0	7,3	7,3	6,8	5,9	6,1	7,0
Ženy	4,8	4,7	5,9	8,2	10,5	10,6	9,9	9,0	9,9	9,9

Zdroj: údaje ČSÚ

3. Teorie diskriminace na trhu práce

Je třeba uvést hned na začátku, že neexistuje žádná všeobecně přijímaná teorie diskriminace. Diskriminace nabývá různých podob a forem. Má rozmanité příčiny, které někdy přesahují hranice ekonomie, nebo bývají z mnoha ohledů iracionální. Přesto může ekonomie, která staví své analýzy na předpokladu racionálního chování, přispět k vysvětlení problému diskriminace významným analytickým a empirickým vkladem.

Zájem ekonomů o vysvětlení fenoménu diskriminace je poměrně nedávný. Průkopnickou knihou na tomto poli je *The Economics of Discrimination* Garyho Beckera, která vyšla v roce 1957. Později k tomuto tématu přispěli i další ekonomové (K. Arrow, E. Phelps, L. Thurow), jak bude zřejmé z dalšího textu. V tomto příspěvku budu analyzovat čtyři modely: model s diskriminačními preferencemi (*taste-for-discrimination model*), model diskriminujícího monopsonu, model statistické diskriminace a vytěšňovací model diskriminace (*crowding model*).

4. Model s diskriminačními preferencemi

Jeho autorem je G. Becker (*Economics of Discrimination*, 1957). Nahlíží diskriminaci jako preferenci diskriminujícího subjektu, za kterou je tento subjekt ochoten zaplatit. Becker při vysvětlování využívá analogii s teorií mezinárodního obchodu. Je všeobecně známo, že lze zvýšit národní produkt cestou zapojení země do mezinárodního obchodu na základě komparativních výhod. Ovšem státy přesto kladou překážky volnému obchodu v podobě tarifů, kvót a dalších omezení. Státy jsou tak ochotné obětovat ekonomickou efektivnost ve prospěch svého zájmu vyrábět určité zboží doma. Preferují domácí produkci před dovozem přesto, že musejí „zaplatit“ nižším produktem. Pokud ve společnosti existuje preference diskriminovat, je společnost ochotná za uplatnění svého zájmu zaplatit nižším výstupem a nižším ziskem. Beckerovu teorii lze aplikovat na různé případy diskriminace: když pracovníci muži dávají přednost spolupráci s muži

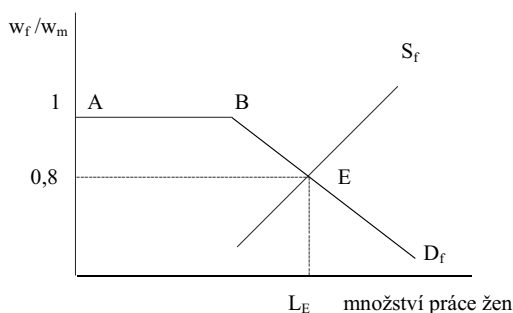
před spoluprací s ženami, pak jde o diskriminaci ze strany spolupracovníků, nebo když spotřebitelé preferují výrobky vyráběné muži oproti výrobkům vyráběným ženami, jde o diskriminaci ze strany spotřebitelů, nebo když firmy upřednostňují zaměstnávat muže oproti stejně produktivním ženám, pak jde o diskriminaci ze strany zaměstnavatelů.

Pokud bychom vybrali poslední z uvedených případů, pak preference zaměstnavatelů ve prospěch mužů podle Beckera vycházejí z určitého fyzického či sociálního odstupu od žen, který můžeme nazvat předsudkem či zaujatostí vůči ženám. Budou-li muži a ženy stejně produktivní, zaměstnavatel bez diskriminačních preferencí je bude považovat za dokonalé substituty a bude jim vyplácet stejnou mzdu. Jestliže by však byl zaujatý vůči ženám, bylo by jejich zaměstnávání pro něj spojeno se subjektivními nebo psychickými náklady. Velikost těchto nákladů Becker vyjadřuje *diskriminačním koeficientem* d , který lze vyjádřit v penězích. Zaměstnavatel nesdílející diskriminační preference by vyplácel mužům i ženám stejnou mzdovou sazbu $w = w_m = w_f$. Pro zaměstnavatele s diskriminačními preferencemi budou náklady zaměstnávání žen vyšší právě o diskriminační koeficient $w_f + d$. Zaujatý zaměstnavatel bude pak lhostejný k najímání mužů a žen jen tehdy, když celkové náklady na pracovníka budou stejné, tedy když $w = w_f + d$. Jinak vyjádřeno, zaměstnavatel s diskriminačními preferencemi bude ochotný najímat ženy pouze za podmínky, že jejich mzdová sazba bude nižší než mzdová sazba mužů, a to právě o velikost diskriminačního koeficientu: $w_f = w - d$. Čím silnější budou preference diskriminovat, vyjádřené diskriminačním koeficientem, tím větší bude rozdíl mezi mzdou mužů a žen. Pro zaměstnavatele bez diskriminačních preferencí by se $d = 0$, naopak zaměstnavatel s d by odmítal zaměstnávat ženy při jakékoli mzdě.

Jestliže by byla např. průměrná hodinová sazba mužů 100 peněžních jednotek a žen 80 peněžních jednotek, představuje rozdíl 20 peněžních jednotek satisfakci zaměstnavatele za zaměstnávání žen. Pokud by však na trhu byli muži najímání za 100 a ženy za 75, pak se náš zaměstnavatel rozhodne najímat i ženy, kdyby cena práce žen byla na trhu 85 peněžních jednotek, nemohl by získat požadovanou satisfakci a rozhodl by se za těchto podmínek najímat jen muže.

Grafická interpretace této situace je na obrázku 1. Horizontální osa x měří množství práce žen, vertikální osa y poměr w_f/w_m . Zalomená křivka tržní poptávky po práci žen D_f plyne ze seřazení zaměstnavatelů podle velikosti diskriminačního koeficientu. Horizontální část poptávky AB , která odpovídá $w_f/w_m = 1$, představuje poptávku zaměstnavatelů bez diskriminačních preferencí, kteří vyplácejí mužům i ženám stejnou mzdovou sazbu. Klesající část poptávky zahrnuje diskriminující zaměstnavatele, jejichž diskriminační koeficient roste, jak se pohybujeme doprava dolů. Pro tuto část poptávky je poměr $w_f/w_m < 1$ a postupně se zmenšuje. Nabídka práce žen je rostoucí funkcí, s růstem w_f/w_m roste nabízené množství práce. Průsečík nabídky a poptávky určuje aktuální poměr w_f/w_m . Z obrázku je zřejmé, že zaměstnavatelé bez diskriminačních preferencí (AB) a ti, jejichž diskriminační koeficient je menší než 20 (BE), budou ženy najímat, ti, jejichž diskriminační koeficient je větší než 20 (ED_f), budou najímat pouze muže a žádné ženy.

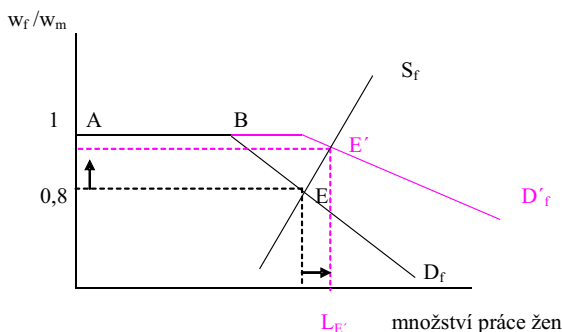
Obrázek 1
Model s diskriminačními preferencemi zaměstnavatelů



S_f ... nabídka práce žen
 D_f ... poptávka po práci žen

Změna sklonu nebo polohy funkce poptávky závisí na velikosti poměru w_f/w_m . Změna sociálních zvyklostí a snížení zájmu diskriminovat by znamenalo jednak prodloužení horizontální části poptávky a rovněž snížení diskriminačního koeficientu, a tedy snížení sklonu klesající části poptávky. To by vedlo ke zvýšení rovnovážného poměru w_f/w_m a ke zvýšení zaměstnanosti žen.

Obrázek 1a
Změna diskriminačních preferencí zaměstnavatelů



Kdyby byla nabídka práce žen tak malá, že by protínala poptávku v části, v níž je horizontální, nevznikl by ve mzdách žádný diskriminační rozdíl, protože by celou nabídku práce žen najaly firmy bez diskriminačních preferencí. Naopak zvýšení nabídky práce žen (oproti původní D_f) by diskriminační rozdíl ve mzdách zvyšovalo.

Z Beckerova modelu diskriminačních preferencí plyne, že muži z diskriminace získávají, resp. diskriminace chrání muže před konkurencí stejně produktivních žen, které

trpí ztráty, protože dostávají nižší mzdy. Zaměstnavatelé, kteří diskriminují, mají vyšší náklady než ti, kteří nediskriminují.

Vyjdeme-li z našeho výchozího příkladu, v němž jsme uvažovali mzdu mužů ve výši 100 peněžních jednotek a rovnovážnou mzdu žen 80 peněžních jednotek, pak firmy, které se rozhodly najímat ženy, budou mít nižší náklady oproti diskriminující konkurenci, která bude najímat pouze muže za mzdu 100 peněžních jednotek. Ta potom bude vyrábět s vyššími náklady. Nediskriminující firmy budou mít nižší celkové průměrné náklady a budou moci prodávat za nižší ceny než firmy diskriminující.

Závěr, k němuž dospěl Beckerův model, je ten, že sama konkurence na trhu potlačuje diskriminaci, nebo• nediskriminující firmy budou realizovat vyšší zisky a budou získávat větší podíl na trhu na úkor těch diskriminujících. Na konkurenčním trhu se udrží jen firmy, které budou schopny vyrábět s nejnižšími náklady. Beckerova teorie diskriminace je tak v souladu s teorií konkurenčního trhu (*laissez faire*), která v dlouhém období problém diskriminace řeší. Diskriminující firmy se stávají nediskriminujícími, nebo se samy vyřadí z trhu.

Kritikové Beckerova modelu opírají své stanovisko o skutečnost, že odstraňování diskriminace na trzích postupuje velmi pomalu. Fungování trhů neeliminuje diskriminaci, naopak diskriminace podle pohlaví na trzích přetrvává. Další analyzované modely se snaží vysvětlit, proč tomu tak je. Hned ten následující poukazuje na nedostatek konkurence na trzích.

5. Diskriminující monopson

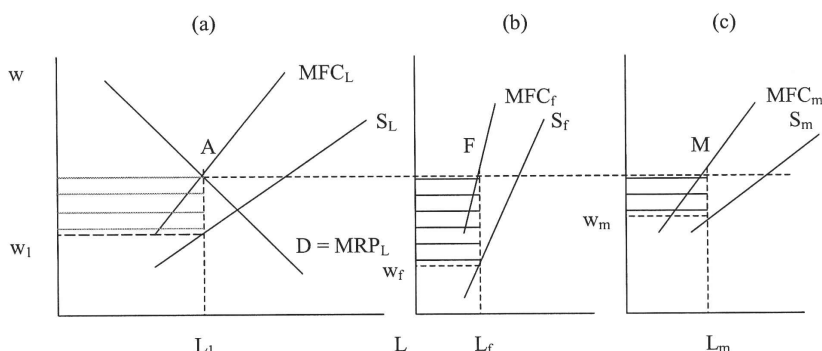
Alternativní vysvětlení diskriminace vychází z tržní síly firmy, která najímá práci. Monopolní prodávající na trhu produktu je schopen cenovou diskriminací zvýšit svůj zisk tím, že prodává svůj výrobek spotřebitelům s méně elasticou poptávkou za vyšší cenu a těm s elastičtější poptávkou za cenu nižší. Situace monopsonu na trhu práce je obdobná: pro monopson je výhodné, když rozdělí subjekty nabízející práci do dvou skupin podle elasticity jejich funkce nabídky a vyplatí těm s méně elasticou nabídkou práce mzdu nižší a těm s více elasticou nabídkou mzdu vyšší. Právě ženy mají z různých důvodů nabídku práce méně elasticou než muži. Ženy jsou méně mobilní než muži, a to jak geograficky, tak profesně. Žena obvykle následuje muže za jeho první příležitostí, ona si pak vybírá z omezených možností v dané lokalitě. Hledá práci blízko školy, kam chodí její děti. Když ji najde, jen tak místo neopustí, protože má omezené alternativní příležitosti. Muži opouštějí práci častěji, protože mají více alternativních příležitostí. Ženy proto méně reagují na změny mezd než muži. Nabídková křivka práce žen je méně elastická. Nabídková křivka mužů, protože mají více alternativních příležitostí, je více elastická. Proto dosahují muži vyšších mezd než stejně produktivní ženy. Navíc muži bývají častěji odborově organizováni než ženy, resp. vybírají si práci v těch odvětvích, v nichž je vysoká míra odborové organizovanosti. Právě odbory jsou schopné omezit monopsonistickou sílu firem a dosáhnout vyšších mezd. Mzdová diskriminace nevychází z žádné podjatosti firem, nýbrž je cenovou strategií, která využívá příležitosti a umožňuje diskriminujícímu dosáhnout vyššího zisku.

Na obrázku 2 je zobrazena mzdová diskriminace monopsonu, který vyplácí dvěma různým skupinám pracovníků odlišnou mzdovou sazbu. Na první části grafu (a) je situ-

ace monopsonu, kde je celková nabídka práce S_L rostoucí, nebo• aby firma mohla najmout další jednotku práce, musí zaplatit vyšší mzdovou sazbu: $S_L = AFC_L = w$. Vyšší mzdovou sazbu musí zaplatit nejen poslední najaté jednotce práce, nýbrž i všem dříve najatým jednotkám. Z toho vyplývá, že funkce mezního nákladu na faktor práce MFC_L je rovněž rostoucí a roste rychlejším tempem než nabídka práce: $MFC_L > w$. D_L je potávka po práci odvozená od její mezní produktivity ($MRP_L = MP_L \cdot MR$). Rovnováha nastává v bodě A , nebo• monopson bude najímat práci tak dlouho, dokud bude $MRP_L > MFC_L$ a bude směřovat do bodu, v němž se $MRP_L = MFC_L$, zaměstnáno bude L_1 pracovníků za mzdu w_1 . Na druhé (b) a třetí (c) části grafu jsou zobrazeny nabídky práce a mezní náklady na práci podle pohlaví: S_f a MFC_f pro ženy a S_m a MFC_m pro muže. Nabídka práce žen je méně elastická než nabídka práce mužů. Prodloužíme-li horizontální linii z bodu rovnováhy A , pak průsečík s MFC_f (bod F) určí zaměstnanost žen (L_f) a průsečík s MFC_m (bod M) zaměstnanost mužů (L_m). Vyšší mzdové sazby určí průsečík vertikální linie z bodu F s S_f a z bodu M s S_m . Z grafu je vidět, že monopson zaplatí ženám mzdu nižší (w_f) a mužům mzdu vyšší (w_m).

Obrázek 2

Mzdová diskriminace monopsonu



Mzda mužů je při uplatnění mzdové diskriminace vyšší, než by byla mzda bez diskriminace ($w_m > w_1$), a mzda žen je nižší, než by byla mzda bez diskriminace ($w_f < w_1$), nebo• jsou muži i ženy stejně produktivní, zaměstnanost je stejná ($L_1 = L_f + L_m$), i celkový produkt a celkový příjem jsou stejné jako v situaci bez diskriminace. Diskriminace však zredukuje celkové mzdové náklady, a proto je zisk monopsonu větší než v situaci bez diskriminace. Pro monopson je výhodné diskriminovat. A to na rozdíl od Beckerova modelu s diskriminačními preferencemi, v němž diskriminace zisky naopak snižuje. Zatímco v prvním případě diskriminující za své diskriminační preference platí, diskriminující monopson získává. Pokud by on nediskriminoval a jeho konkurenti ano, bude mít vyšší výrobní náklady a nakonec ho jeho konkurenti vyřadí z trhu. A to je oproti Beckerově modelu přesně opačný závěr, nebo• tam jsou diskriminující vyřazováni nediskriminujícími. A na závěr: zatímco model s diskriminačními preferencemi implikuje postupné odstraňování diskriminace tržními silami, model s tržní silou (monopsonem) naznačuje, že zde není žádný ekonomický důvod k potlačení diskriminace.

Někteří kritikové modelu diskriminujícího monopsonu říkají, že je vhodný pouze pro vysvětlování chování žen, které mají manžela a děti. V jiných případech je otázkou, zda je funkce nabídky práce žen méně elastická než nabídka práce mužů. Obhájci modelu přesto tvrdí, že si ženy vybírají práce poblíž rodiny mnohem častěji než muži a jejich mobilita je omezenější.

6. Teorie statistické diskriminace

Ke statistické diskriminaci³ dochází, je-li jednotlivec posuzován podle průměrných vlastností a charakteristik skupiny nebo skupin, do nichž je zařazován, spíše než podle jeho vlastních osobních charakteristik. Toto posuzování je relevantní průměrnému členu skupiny, ale je irelevantní ve vztahu ke konkrétním individuálním vlastnostem jednotlivce. Děje se tak na základě obecných zkušeností nebo nashromážděných statistických údajů o chování skupin.

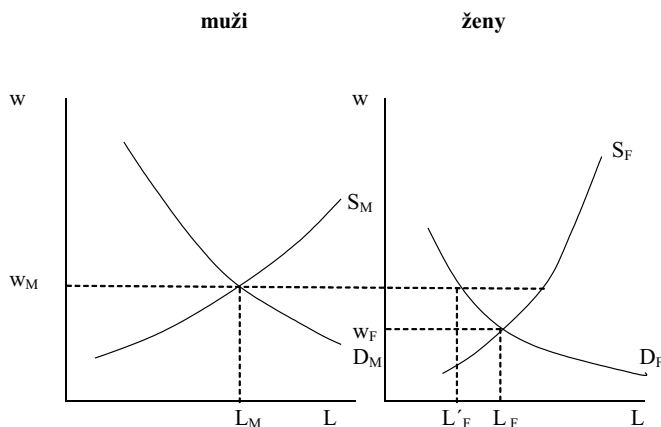
Když chce firma najmout nového pracovníka, má k dispozici jenom základní informace o něm – věk, vzdělání, předcházející pracovní místa. Získávat detailnější informace o uchazeči je velmi nákladné. Na základě omezených informací nemůže firma poznat, který z uchazečů je produktivnější. Proto použije obecnou zkušenost vyplývající z průměrných statistických dat na konkrétního uchazeče: například že mladá žena pravděpodobně brzo přeruší pracovní kariéru a bude vychovávat děti, s ženou s dětmi se zase spojuje zkušenost, že bude v práci chybět častěji než muž. Skupinové či průměrné charakteristiky tak firma použije pro jednotlivé konkrétní případy. To znamená, že na každou mladou ženu bude pohlížet jako na „průměrnou“ mladou ženu. Uchazeči, kteří se liší od průměru skupiny, jsou tudíž diskriminováni. Například vdaná žena, která neplánuje narození dětí a upřednostní pracovní kariéru, se liší od „průměru skupiny“ a je rozhodováním firmy diskriminována. Protože když bude firma vybírat mezi ženou a mužem za jinak stejných podmínek (vzdělání, věk, zkušenosti), vybere muže.

7. Odlišná očekávání firem

Odlišná očekávání firem determinují hlavní rozdílnost trhu práce mužů a žen. Tato očekávání se promítají do polohy funkce poptávky. Jestliže firmy očekávají vyšší mezní produkt u mužů, bude poptávka po práci, která je z mezního produktu odvozena, u mužů vyšší než poptávka po práci u žen ($MRP_{LM} > MRP_{LF}$). V grafickém znázornění se proto bude poptávka po práci mužů nacházet více vpravo od počátku souřadnic a bude vymezovat větší trh než v případě žen. Odlišnost však lze identifikovat i na straně nabídky. Nabídka práce mužů bývá elastičtější než nabídka práce žen, a to z důvodu omezených alternativních příležitostí, které mohou ženy využít. Tyto odlišnosti pak determinují vyšší průměrnou rovnovážnou mzdu na trhu práce mužů ($w_M > w_F$).

3 Statistickou diskriminaci popsali E. Phelps, 1972, a K. Arrow, 1973

Obrázek 3
Trh práce mužů a žen



Kdyby firmy obecně musely platit ženám stejnou mzdu jako mužům na stejné pozici, znamenalo by pro ně zaměstnávání žen větší náklady. Zaměstnavatelé žen by dosahovali nižších zisků než ti, kteří by dávali přednost mužům. Následně by byli znevýhodněni v konkurenci ostatních firem, postupně by ztráceli pozice a byli zcela jednoznačně vytlačováni z trhů. V případě rovných mezd pro muže a ženy by se firmy snažily zaměstnávat méně žen (zaměstnanost žen by se snížila z L_F na L'_F při mzdě w_M) a dávaly by přednost mužům. Jednoduchá grafika zřetelně ukazuje, že takové nařízení, které by firmám určovalo vyšší mezd pro ženy na úrovni mezd mužů, by pozici žen na trhu práce ještě zhoršilo. Ženy by obtížněji nacházely práci a jejich nezaměstnanost by se ještě zvyšovala.

Ústřední úlohu zde má obecná zkušenost a obecný předpoklad firem o dlouhodobě nižším přínosu žen. Tento předpoklad plyne z přirozené role ženy ve společnosti, která si zaslouží respekt. Trhy se s tímto stavem věci v lidské společnosti vyrovnávají podle ekonomických zákonů konkurence a efektivnosti. To ale neznamená, že žena, která se rozhodne pro jiný model svého života, odlišný od toho obecně zažitého, a dá přednost pracovní kariéře, by měla dostávat nižší mzdu. Pokud je její pracovní výkon na úrovni očekávaného výkonu muže, nic nebrání zaměstnavateli, aby svou zaměstnankyni náležitě ocenil a odměnil. Vždy smlouva o nájmu služby práce je výsledkem tržní transakce, do které vstupují obě strany dobrovolně a na základě svého svobodného rozhodnutí. Ženy však musejí v případě uplatňování statistické diskriminace svou výkonnost firmě dokazovat a přesvědčit ji. Pokud se s firmou nedohodnou, mohou se náležitého ocenění své práce domáhat právní cestou.

V případě statistické diskriminace není firma, která ji uplatňuje, nijak poškozována. Ba naopak, snaží se tak minimalizovat náklady na najímání práce a získat dodatečný zisk. Aplikace průměrných skupinových charakteristik na konkrétní uchazeče je méně nákladné než drahé získávání informací v jednotlivých případech.

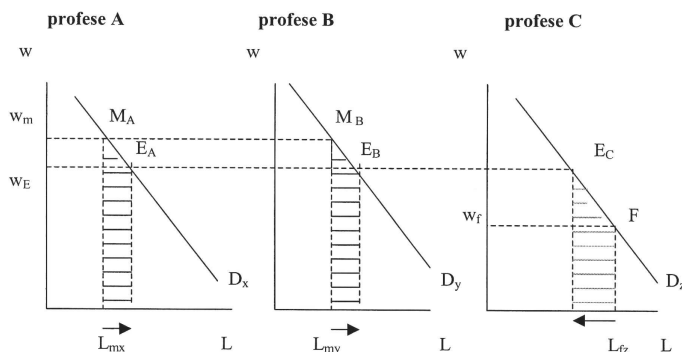
Statistická diskriminace pohlíží na zaměstnavatele jako na toho, kdo diskriminaci získává, zatímco model s diskriminačními preferencemi ukazuje zaměstnavatele jako

toho, kdo na diskriminaci prodělává. Zaměstnavatel ve svém chování není nijak zaujatý, jeho rozhodování je racionální a korektní a v průměru přináší dodatečný zisk, protože minimalizuje náklady najímání práce. Jako problematické toto chování pocítují ti, kteří se liší od průměru skupiny, k níž jsou zařazováni. Statistická diskriminace bude přetrvávat tak dlouho, dokud se nezmění zkušenosti firem a následně jejich očekávání ohledně zaměstnávání žen. Do té doby neexistuje důvod, proč by se měla snižovat.

8. Vytěšňovací model diskriminace: odlišný přístup do profesí

Rozdělení zaměstnání mezi muže a ženy je značně odlišné. Východiskem tzv. vytěšňovacího modelu diskriminace je předpoklad, že produktivita pracovníka je rovněž výsledkem úsilí celého týmu. Pokud se pracovníci ve svých pracovních vztazích necítí dobře, snižuje to jejich výkon. Někteří muži těžko snášejí, když by měli spolupracovat s ženami, či od nich dokonce dostávat příkazy. V zájmu vyššího výkonu celého kolektivu se zaměstnavatelé často rozhodují najímat na určité pozice muže a na jiné zase ženy. Tak se stávají některé profese typicky mužskými a jiné typicky ženskými. Ženy pak mají do těch typicky mužských profesí ztížený přístup.⁴

Obrázek 4
Vytěšňovací model



Budeme předpokládat, že pracovní síla je rozdělena mezi muže a ženy rovným dílem. Celkový trh práce se skládá ze tří odvětvových – profesních – trhů práce (A, B a C), které mají stejnou křivku poptávky po práci (stejný příjem z mezního produktu práce, MRP_L). Ženy a muži jsou homogenní, co se týče jejich produktivity práce, jsou stejně produktivní na všech třech profesních trzích. Profese A a B budou typicky mužské a profese C typicky ženská. Ženy jsou směřovány do profese C a systematicky vylučovány z profesí A a B . Muži se tedy rozdělí rovným dílem mezi profese A a B tak, že příjem z mezního produktu je stejný na obou trzích a určuje mzdu mužů (w_m). Protože nebudeme uvažovat žádné bariéry mobility mezi profesemi A a B , pak i kdyby bylo počáteční rozdělení pracovníků jiné a jiné by byly i mzdy na obou trzích, následně přesuny pracovníků by rozdělení pracovníků i mzdy vyrovnaly.

4 „Crowding hypothesis“ viz Barbara Bergmann, 1986

Ženy jsou vytlačovány do profese *C* a tato skutečnost podmiňuje i vyšší mzdové sazby pro ženy, která je nižší (a rovná se hodnotě mezního produktu poslední zaměstnané ženy, $w_f, w_m > w_f$). Ženy se nemohou, vzhledem k diskriminaci, přemístit do profesí *A* nebo *B*, kde by dosahovaly vyššího mezního produktu a vyšší mzdové sazby.

Výsledkem rozdělení profesí je skutečnost, že muži dosahují vyšších mezd a vyšších pracovních důchodů než ženy. Ženy nejsou znevýhodněny žádnou neekvivalentní transakcí, dostávají zaplacenou hodnotu jejich mezního produktu, nikoli méně. Protože mají přístup pouze do profese *C*, je jejich nabídka práce relativně velká vzhledem k poptávce a mezní produkt relativně nízký, a proto je nízká i rovnovážná mzdová sazba.

Kdyby se změnily sociální zvyklosti nebo legislativa, diskriminace by zmizela. Kdyby byl ženám otevřen vstup do profesí *A* a *B* bez dodatečných nákladů, přesouvaly by se tam z profese *C* tak dlouho, dokud by se nevyrovnaly mezní produkty na všech třech trzích. Stejná hodnota mezních produktů by determinovala stejnou vyšší mzdové sazby (w_E). Pak už by nebyl žádný důvod k dalším přesunům. Tato rovnováha bez diskriminace je pro ženy lepší situací: dosáhnou na vyšší mzdu než v situaci diskriminace. Pro muže to znamená naopak mzdu nižší. Odstranění diskriminace přináší jedné skupině zisky (ženám) a druhé skupině ztráty (mužům). Celá společnost pak ztrácí na produkci méně, viz ztrátu na produkci v profesi *C* způsobenou odchodem žen (šedě vyšrafovaná plocha na obrázku 4), a získává více, viz přírůstky produkce v profesi *A* a *B* způsobené příchodem žen (černě vyšrafované plochy na obrázku 4).

Rozsah vytěsnění žen lze popsat prostřednictvím *indexu*; ten vyčísluje procento žen, které by změnilo zaměstnání, jestliže by byly ženy rozmísťovány do jednotlivých profesí ve stejné proporcii jako muži. Použijeme-li situaci zobrazenou graficky na obrázku 4, bude původní rozdělení mužů a žen do profesí následující takové, jak je uvedeno v tabulce 3.

Tabulka 3

Profese	Podíl mužů	Podíl žen	Absolutní rozdíl
A	50 %	0 %	50 %
B	50 %	0 %	50 %
C	0 %	100 %	100 %
	100 %	100 %	200 %

$$index = \frac{200\%}{2} = 100\% = 1$$

Aby bylo rozdělení mužů a žen do profesí proporcionální, muselo by se prvních 50 % žen z profese *C* přesunout do profese *A* a zbývajících 50 % z profese *C* do profese *B*. Přesouvat by se muselo všech 100 % žen, index by se rovnal 1.

Index může nabývat hodnot od 0 do 1; čím vyšší hodnota indexu, tím větší rozsah oddělení mužů a žen.

9. Nediskriminační faktory

V souvislosti s úvahami o diskriminaci nelze pominout celou řadu faktorů, které nejsou diskriminační a podílejí se na determinaci odlišné výše mezd mužů a žen. Někte-

ré z těchto determinant jsou výsledkem racionálního a svobodného rozhodnutí samotných žen.

Rozdíly ve výdělcích lidí, tedy i mezi muži a ženami, jsou determinovány odlišnostmi v jejich lidském kapitálu, ve schopnostech, znalostech a vzdělání, stejně tak odlišnostmi jejich osobních a osobnostních vlastností (cílevědomost, vytrvalost). Tyto charakteristiky určují hodnotu mezního produktu pracovníka na trhu práce. Firma, která se orientuje na zisk, bude ochotna zaplatit maximálně tuto hodnotu, tedy přírůstek celkového produktu, který získá s nájmem pracovníkovy služby práce.

Rozdíly ve výši mezd vyplývají rovněž z diverzifikace trhu práce v jednotlivé odvětvové trhy, kde je výše mzdové sazby determinována vztahem nabídky a poptávky na daném profesním trhu práce. Pracovníci vzdělání v oborech matematiky, informatiky či bankovníctví mají významně vyšší mzdy než absolventi např. humanitních oborů. Po službě jejich práce je mnohem vyšší poptávka, nebo se o ně opírají nové expandující obory. V této souvislosti jsou určující subjektivní preference. Matematika, informatika či bankovníctví jsou zároveň obory více vyhledávané muži, zatímco humanitní obory studují převážně ženy. Ženy si také mnohem častěji volí zaměstnání v neziskovém sektoru, kde je obecně úroveň mezd nižší. Odlišná výše mezd se tak ukazuje být výsledkem subjektivní individuální volby studijního oboru a následně profesního trhu práce.⁵

Profese a pracovníci jsou velmi heterogenní. Profese se liší pracovními charakteristikami, prostředím, v němž se vykonávají, nároky na čas, mírou rizika. Lidé mají ve vztahu k charakteristikám práce odlišné preference. Ženy vyhledávají bezrizikové profese, v nichž se pracuje v příjemném prostředí, v teple, v bezpečí, profese vyžadující méně hodin práce, preferují pracoviště poblíž domova. Na trzích těchto profesí převládá relativně vyšší nabídka, která táhne výši rovnovážných mezd dolů. U nás ženy naprosto dominují v profesích, jako jsou např. učitelky, prodavačky, zdravotní sestry, nebo pracují v administrativě, a to jsou profese s relativně nízkými výdělky.

Vyšší výdělky mužů jim kompenzují, prostřednictvím tzv. kompenzační složky mzdy, nepříjemné a rizikové prostředí, vyšší počet odpracovaných hodin (pracují přes čas) nebo větší vzdálenost od domova. Firmy rovněž vyhledávají na taková pracovní místa raději muže, a to pod tlakem veřejného mínění, které považuje zaměstnávání žen na takových místech za „společensky méně vhodné“. I tato všeobecně přijímaná společenská konvence vyznívá ve prospěch vyšších mezd mužů oproti ženám.

5 P. Kohout v článku *Rovnoprávnost, mzdy a mužské mozky* (2005) uvádí, že nejvyšší nástupní platy americkým absolventům studia na úrovni „college“ se v roce 2004 vyplácely v oborech počítačová věda a počítačové inženýrství a dále chemické, elektrické a strojní inženýrství. Na druhém konci pomyslné tabulky se ocitli absolventi psychologie, učitelství na základním stupni, svobodná umění, marketing a péče o nemocné. Je snadno k nahlédnutí, píše Kohout, že do první skupiny patří obory, v nichž ústřední roli hraje matematika a abstraktní a logické myšlení, zatímco druhá skupina je orientována humanitně. Matematické a technické obory jsou tradiční doménou mužů, píše dále, zatímco o humanitní obory je větší zájem mezi ženami. Výše mezd je přitom determinována odlišným vztahem nabídky a poptávky po práci na různých profesních trzích práce. Vyšší platy mužů mohou tudíž být důsledkem odlišných individuálních preferencí: vždy studijní obory si mladí lidé vybírají dobrovolně. Nikde nevyhánějí dívky od studia matematických a technických oborů. Skutečnost, že tam jsou dívky v menšině, je výsledkem jejich volby, uzavírá Kohout.

Výdělníci mužů a žen se mohou lišit i proto, že se o výši mezd rozhoduje vyjednáváním, kde roli hraje síla vyjednávací pozice, a někteří pracovníci jsou organizováni v odborech a jiní nikoli. Odbory, které mají obvykle silnější vyjednávací pozici a zároveň snižují transakční náklady mzdových vyjednávání, jsou schopné pro většinu zaměstnanců vyjednat mzdy vyšší, než kdyby se zaměstnavatelem jednal pracovník sám. Silné odbory většinou působí ve velkých firmách těch odvětví, kde většinu zaměstnanců tvoří muži (hornictví, ocelářský, automobilový průmysl).

Nižší mzdy žen mohou být způsobeny i tím, že v případě manželského páru často může využít tu nejlepší nabídku jenom jeden z nich. Žena obvykle následuje muže za jeho nejlepším pracovním místem a sama si vybírá na lokálním trhu práce s tím, že její volba je omezována dalšími faktory. Chce např. pracovat co nejbližší domovu a škole, kam chodí její děti. Z tohoto hlediska mohou muži lépe využít svůj lidský kapitál než ženy.

Značná část žen počítá se svou rolí v manželství a výchově dětí a s ohledem na ni činí další rozhodnutí týkající se pracovního místa, počtu odpracovaných hodin i investic do lidského kapitálu. Odpovědnost za péči o děti a fungující domácnost vyžaduje úsilí a čas. Ženy proto, svou vlastní volbou, vyhledávají taková zaměstnání, která jsou méně náročná na úsilí a výkon. Ocítají se pak v těchto zaměstnáních v naprosté převaze a to vede, jak vyplývá z vytěšňovacího modelu, k jejich nižším výdělkům. Protože výše mzdové sazby nezávisí pouze na odpracované době, nýbrž rovněž na výkonu, jsou mzdy a výdělníci žen nižší než u mužů.

Účast žen na trhu práce bývá diskontinuitní a kratší než u mužů. Nižší počet odpracovaných let znamená i nižší očekávanou míru výnosu z investic do lidského kapitálu. Očekávání žen ohledně nižšího výdělku na trhu práce v porovnání s muži může vést na jedné straně k tomu, že raději zůstávají v domácnosti, nebo se rozhodnou pro nižší investice do vzdělání a pracovní přípravy. Nižší investice znamenají nižší míru výnosu z ní a nižší výdělníci žen oproti mužům. Ženy se tak stávají s k u t e č n ě méně produktivními. Očekávání žen ohledně výdělku tak naplňují sama sebe (*efekt bumerangu*).

Pokud se ženy rozhodnou pro pracovní kariéru, zůstávají často svobodné nebo bezdětné.

Celá řada výše uvedených faktorů, které vysvětlují značnou míru rozdílů ve výši mezd mezi muži a ženami, dokládá, že samotná existence rozdílných výdělků mezi muži a ženami na profesních trzích práce nepřináší žádnou informaci o diskriminaci, resp. o jejím rozsahu. Diskriminaci nelze přímo měřit. Obvykle se o ni uvažuje až při vysvětlování zbytkového, tj. jinými známými faktory nevysvětleného rozdílu mezi mzdami mužů a žen.

Stále diskutovanou otázkou v literatuře zůstává, jaký je poměr mezi soukromými individuálními preferencemi žen a nediskriminačními faktory na straně jedné a diskriminací jakožto činiteli determinujícími rozdíly ve mzdách a ve výdělcích mužů a žen na straně druhé. I otázku interpretace nevysvětlených výdělkových diferencí lze označit za kontroverzně vnímanou. Existují totiž ještě další faktory, které mohou ovlivnit výkon a produktivitu práce, jako je např. individuální motivace v každém konkrétním případě. Motivace zvyšuje výkon a zmenšuje tu nevysvětlenou část mzdových a výdělkových diferencí, která se obvykle připisuje diskriminaci. Naše analýza tudíž nevede k jednoznačnému závěru o výši podílu diskriminace na vysvětlení mzdových a výdělkových rozdílů mezi muži a ženami.

Nelze zapomínat, že prodej služby práce na trhu práce je oboustranně dobrovolnou tržní transakcí, založenou na svobodném rozhodnutí obou zainteresovaných stran. Žádná z nich proto nemusí přijmout podmínky, které považuje pro sebe za nevýhodné. Pokud se na trhu práce někdo cítí diskriminován, může se obrátit na soud a tímto způsobem se domáhat ochrany svých práv.

10. Diskriminace a institut práva

Zákaz diskriminace a princip rovných příležitostí pro muže a ženy je zakotven v národních právních normách ČR. Je součástí lidských práv a demokratických principů, jimiž se řídí fungování naší společnosti. Velmi důležitou oblastí aplikace tohoto principu je trh práce. V České republice je princip stejné odměny za práci stejné hodnoty při srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce pro muže a ženy zakotven v celé řadě národních právních norem ČR.⁶

Institut práva je nastaven tak, aby mohl být aplikován ve smyslu potlačování diskriminačního jednání. Využívání tohoto právního instrumentu u nás však zdaleka neodpovídá jeho potenciálním možnostem. Případy týkající se řešení diskriminace žen na trhu práce jsou u nás zatím spíše výjimečné.

Literatura

- Amsden, A.H.** (ed.): *The Economics of Women and Work*. New York, St. Martin's Press 1980.
- Arrow, K., J.:** The Theory of Discrimination. In Ashenfelter, O., Rees, A. (eds.): *Discrimination in Labor Markets*. Princeton, Princeton University Press 1973.
- Becker, G.S.:** *The Economics of Discrimination*. Chicago, University of Chicago Press 1957.
- Becker, G.S.:** Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*. January 1985.
- Bergmann, B.:** *The Economic Emergence of Women*. New York, Basic Books Publishers 1986.
- Filer, R., Jurajda, Š., Plánovský J.:** Education and Wages in the Czech and Slovak Republics during Transition. *Labour Economics*. 1999, vol. 6, no. 4, p. 581-593.
- Jurajda, Š.:** Gender Wage Gap and Segregation in Late Transition. CERGE-EI Discussion Paper No. 2000-01.
- Killingsworth, M.R.:** *Labor Supply*. Cambridge, Cambridge University Press 1983.
- Lloyd, C.B.:** *Sex, Discrimination and the Division of Labor*. New York, Columbia University Press 1975.
- McConnel, C.R., Brue, S.L.:** *Contemporary Labor Economics*. 3rd ed. New York, McGraw-Hill 1992.
- Oaxaca, R.L.:** Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets. *International Economic Review*. 1973, no. 14, p. 693-709.

6 Výchozími dokumenty jsou: Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., O vyhlášení základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění zákona č. 177/2001 Sb., zákon č. 1/1992 Sb., O mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, zákon č. 143/1992 Sb., O platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti. Do Senátu ČR dorazil návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (tzv. *antidiskriminační zákon*), který komplexně zapracovává příslušné předpisy Evropské unie v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a na přijaté mezinárodní smlouvy, kterými je ČR vázána.

- Oaxaca, R.,L.:** Theory and Measurement in the Economics of Discrimination. In Hausman, L.J. et al. (eds.): *Equal Right and Industrial Relations*. Madison, Industrial Relations Research Association 1977.
- Phelps, E.S.:** The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*. September 1972.
- Sowell, T.:** *Markets and Minorities*. New York, Basic Books Publishers 1981.
- Thurow, L.:** *Generating Inequality*. New York, Basic Books Publishers 1975.

THE ECONOMICS OF SEX DISCRIMINATION SELECTED PROBLEMS

Dagmar Brožová, University of Economics, nám. W. Churchilla 4, CZ – 130 67
Praha 3 (brozova@vse.cz)

Abstract

Paper outlines economic connections of labor market discrimination. It is intended on discrimination based upon gender, because this type of discrimination is on the point of our social background. In the introductory part are defined discrimination and delineated the various types of discrimination. Further there are presented data to suggest the possibility of discrimination. The major part of paper presents four important labor market models of discrimination: taste for discrimination model, monopsony model of discrimination (market power model), statistical discrimination model and the crowding model of discrimination (occupational segregation). In the following part are discussed the other nondiscriminatory factors determining male – female earnings differentials. Discrimination in law is the last part of this paper.

Keywords

labor market discrimination, models of discrimination, nondiscriminatory factors, discrimination and law

JEL Classification

J70, J71, J42