

## Neoficiální poznámky k řešení problém setu 12 a 13

### Úkol 1

Frantova nová žena (říkejme jí Bětka) hledá práci a našla si tuto tabulku, která ukazuje mediánové mzdy ve vybraných profesích v Česku.

podskupina zaměstnání	medián hrubé měsíční mzdy
Specialisté v oblasti personálního řízení	45 130
Specialisté v oblasti reklamy a marketingu	41 473
Sociologové, antropologové a pod. specialisté	32 125
Redaktoři, novináři a pod.	31 088
Specialisté v oblasti ekonomie	46 293
Podnikoví právníci, ostatní specialisté v oblasti práva	52 423
Advokátní koncipienti	17 192

Zdroj: Informační systém o průměrném výděлку, 1. pololetí 2018, mzdová sféra

Materiál k přednášce a učebnice stručně představily alternativní teorie vysvětlení mzdových rozdílů mezi lidmi

- lidský kapitál a jeho složky – vzdělání, zkušenosti, vrozené schopnosti
- kompenzující mzdové rozdíly
- rozdíly v poptávce po práci
- diskriminace
- monopsonní nebo monopolní postavení na trhu práce

Pokuste se vysvětlit Bětce, které z těchto teorií jsou nebo nejsou relevantní pro vysvětlení rozdílů mezi jednotlivými profesemi.

**Lidský kapitál – vzdělání:** Všechno jsou vysokoškolsky vzdělané profese, tj. přibližně stejný lidský kapitál, vzdělání zřejmě nebude primárním faktorem vysvětlujícím rozdíly mezi profesemi v tabulce. Pokud jsou některé obory studijně náročnější (např. pokud studiem ekonomie člověk získá větší penzum znalostí než studiem žurnalistiky), potom vzdělání část rozdílů mezi studijně náročnými a studijně lehkými obory vysvětlit může.

**Lidský kapitál – zkušenosti:** Advokátní koncipienti jsou na začátku kariéry, mají méně zkušeností než mediánoví zaměstnanci ostatních profesí.

**Lidský kapitál – vrozené schopnosti:** Je časté, že do určitých oborů se selektují lidé se silnějšími vrozenými schopnostmi (např. IQ). Lidé v těchto selektivních profesích by měli získat vyšší mzdy, i kdyby přešli do jiné profese. Např. k přijetí na právnické obory je třeba

vyšší SCIO test než na ostatní obory (SCIO ovšem odráží vrozené schopnosti i získané vzdělání). Tento argument dokáže z části vysvětlit vyšší mzdy např. právníků.

**Kompenzující mzdové rozdíly:** Data ukazují mzdy přepočtené na full-time equivalent, tj. nelze říci, že některé profese mají vyšší celkové mzdy proto, že se v nich pracuje více hodin. Novináři více pracují večer či o víkendech, nicméně kompenzující mzdový rozdíl, který za to dostávají, zjevně není natolik velký, aby převážil nižší mzdy z jiných důvodů.

**Rozdíly v poptávce po práci:** Za některé typy práce jsou firmy ochotny platit více, tj. VMPL je vyšší. Např. je možné, že práce ekonomů přináší firmám vyšší VMPL než práce sociologů.

**Diskriminace:** Zde asi nehraje roli.

## Úkol 2

Při svém hledání práce si Bětko přečetla [tento](#) novinový článek. Na základě tohoto článku odpovězte na následující otázky:

- a) Na základě provedeného průzkumu, jaké jsou pravděpodobnosti, že nabídku na pohovor (včetně i přímo provedeného pohovoru) dostane mladší a starší uchazečka?

**U starší uchazečky 12 % (3/26), u mladé uchazečky 54 % (14/26)**

- b) Lze na základě provedeného průzkumu usoudit, zda konkrétní firma, která poslala nabídku na pohovor mladší, ale nikoli starší uchazečce, diskriminuje?

**O konkrétní firmě nelze usoudit nic, mohla dát přednost mladší uchazečce ze zcela objektivních, nebo naopak zcela náhodných důvodů. K odhalení systematické preference konkrétní firmy pro mladší uchazeče by bylo třeba experiment opakovat v rámci jedné firmy (více typů pozic, v různých obdobích).**

- c) Lze na základě provedeného průzkumu usoudit, zda firmy v průměru diskriminují vzhledem k věku?

**Ano, výsledky (branné at face value) ukazují, že firmy na tomto segmentu trhu práce v průměru výrazně preferují mladší uchazečky, přinejmenším ve fázi nabídky na pracovní pohovor. Vzhledem k designu průzkumu (srovnatelná CV s jediným podstatným rozdílem, tj. věk) se jedná o kauzální efekt.**

- d) Jaké jsou podle vás nedostatky provedeného průzkumu?

**Hlavní problém je malý soubor (26 firem). Nicméně i při takto malém souboru je rozdíl mezi procentem nabídek k pohovoru pro mladší a starší uchazečku ( $3/26 = 12\%$  versus  $14/26 = 54\%$ ) statisticky významný. Jedná se zjevně o nenáhodný výběr firem, takže nelze generalizovat. Dále je problematické uvádění konkrétních firem a vyvozování diskriminace v jejich konkrétních případech. Akademicky rigorózní**

**výzkum by rozeslal mnohem více rozmanitějších CV mnohem většímu počtu firem. Snažil by se odhalit i nějaký dodatečný aspekt, souvislost, či příčinu pozorovaných rozdílů v reakcích firem na CV mladších a starších uchazečů.**

- e) Jaké jsou ekonomické důvody, které vedou firmy k preferování mladší uchazečky? Lze rozhodnutí firem s ohledem na uvedený důvod chápat jako diskriminační?

**Se závěrem, že se jedná o diskriminaci z důvodu věku, je třeba být opatrný. Zaměstnání starších osob může být objektivně pro firmy méně výhodné (např. očekávají, že brzy půjdou do důchodu, tj. brzy budou muset hledat náhradu). Na výběr uchazeče mohou mít vliv i nepozorované charakteristiky pozic (více „juniorní“, „startovací“ pozice). Z provedeného testu nelze odhalit typ případné diskriminace (preference firem, preference spotřebitelů, statistická diskriminace).**

Článek též uvádí širší statistickou evidenci na podporu tvrzení, že starší zaměstnanci jsou firmami potenciálně znevýhodňováni: "Ze statistik vidíme, že zaměstnancům nad 50 let nejpomaleji rostou mzdy, mají nejméně často možnost dalšího profesního vzdělávání hrazeného z firemních prostředků, nejméně často postupují na vyšší pozice a nejméně často se jim mění náplň práce k lepšímu,"

- f) Pomocí teorie lidského kapitálu vysvětlíte, proč starším zaměstnancům rostou mzdy pomaleji než mladším. Rozlište přitom dvě složky lidského kapitálu: (i) znalosti a dovednosti získané vzděláním (ve škole či školením při zaměstnání) a (ii) pracovní zkušenosti.

- Jak se tyto dvě složky lidského kapitálu vyvíjejí s věkem?

**Znalosti – získávané postupně studiem (vč. školení při práci, learning-by-doing), s postupujícím věkem ale depreciovají (některé staré znalosti nejsou na trhu potřebné, např. starý OZ). Toto implikuje age-earnings profile ve tvaru obráceného U. Zkušenosti – postupem času jen rostou. Ale existuje zákon klesajících mezních výnosů – zkušenosti získané v prvních letech zvyšují produktivitu zaměstnance více než zkušenosti pozdější. Toto implikuje strmý age-earnings profile na počátku a mírnější později.**

- Mají firmy motivaci investovat více do vzdělání mladých nebo starších zaměstnanců a proč?

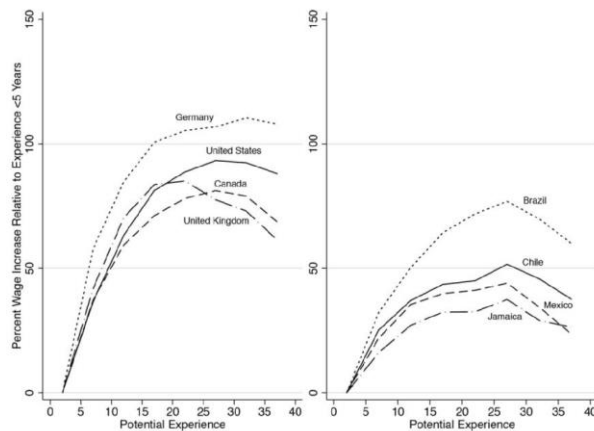
**Firmy mají silnější motivaci investovat do vzdělání zaměstnanců, pokud zůstanou u firmy déle. U zaměstnanců v před-důchodovém věku, u kterých se očekává brzký odchod do důchodu, se tato investice již nevyplatí.**

- Mají zaměstnanci motivaci investovat více do svého vzdělání v mladším nebo starším věku a proč?

**Zaměstnanci samotní mají silnější motivaci investovat do vlastního vzdělání v mladém věku. Investice do vzdělání zvyšuje mzdu, je tedy výhodnější investovat brzy a inkasovat vyšší mzdu po 30-40 let, než investovat před koncem kariéry a inkasovat vyšší mzdu jen 2-3 roky.**

- Jak se výše uvedené faktory projevují ve vývoji mezd s rostoucím věkem zaměstnance?

**Koncentrace investic do vzdělání v mladém věku je oboustranně optimální, a jejím důsledkem je strmější růst mezd u mladších zaměstnanců.**



Zdroj: Lagakos, D., Moll, B., Porzio, T., Qian, N., & Schoellman, T. (2018). Life cycle wage growth across countries. *Journal of Political Economy*, 126(2), 797-849. Figure 1

**POZNÁMKA:** Pro zájemce uvádíme příklady studií, které testy diskriminace na základě zasílání fiktivních dotazníků provedly akademicky rigorózním postupem:

**BERTRAND, M., & MULLAINATHAN, S. (2004).** Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *The American Economic Review*, 94(4), 991-1013.

**Bartoš, V., Bauer, M., Chytilová, J, and Matějka, F. (2016):** Attention Discrimination: Theory and Field Experiments with Monitoring Information Acquisition, *American Economic Review* 106(6), 1437-75.

**Onuferová, M. (2016).** The effect of criminal record on employment prospects: a field experiment, bakalářská práce, VŠE Praha,

[https://vskp.vse.cz/51110\\_the\\_effect\\_of\\_criminal\\_record\\_on\\_employment\\_prospects\\_a\\_field\\_experiment](https://vskp.vse.cz/51110_the_effect_of_criminal_record_on_employment_prospects_a_field_experiment)

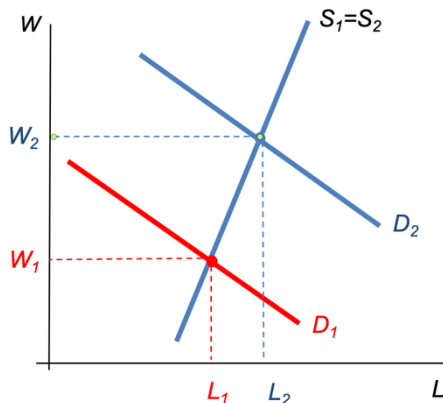
**Bartoš, V. (2015).** (Ne)diskriminace žen při žádosti o zaměstnání v důsledku mateřství: Experiment. IDEA Studie 1/2015. <https://idea.cerge-ei.cz/studies/2015-03-ne-diskriminace-zen-pri-zadosti-o-zamestnani-v-dusledku-materstvi-experiment>

### Úkol 3

Franta s Lud'kem si všímají boomu malých pivovarů v posledních letech a s tím významně se zvyšující poptávky po práci sládků. Především Franta přemýšlí nad takovou prací, aby zajistil rodinný rozpočet. Ovšem sládek je specifická profese, vyžadující vzdělání, které několik let trvá a školy též mohou jen omezeně zvýšit počet studentů v oboru pivovarnictví.

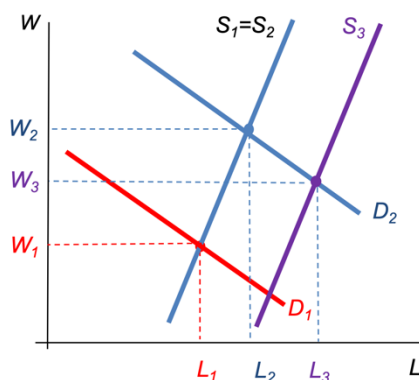
- a) Ukažte v grafu, jak se boom malých pivovarů projeví ve mzdě a množství práce sládků v krátkém období.

**V krátkém období se zvýší poptávka po sládcích, ovšem nabídka v krátkém období je neměnná, školy nabízejí stále stejný počet nových absolventů. Zvýšení poptávky po sládcích má tedy za následek zvýšení ceny z  $W_1$  na  $W_2$  a zvýšení zaměstnanosti na trhu sládků z  $L_1$  na  $L_2$ .**



- b) Ukažte v grafu, jak se boom malých pivovarů projeví ve mzdě a množství práce sládků v dlouhém období.

**V dlouhém období se již může změnit nabídka. Školy mohly zareagovat na zvýšenou poptávku po sládcích a navýšit počet absolventů, stejně tak si lidé mohli doplnit vzdělání a všechny potřebné náležitosti na pozici sládky. Proto v dlouhém období se posouvá křivka nabídky doprava – nabídka sládků se zvýší. Což má za následek zvýšení zaměstnanosti na trhu sládků, ale i snížení rovnovážné ceny (mzdy) sládků z  $W_2$  na  $W_3$ , jak ukazují graf níže.**



#### Úkol 4

Předpokládejte, že jsou dvě možná rozdělení příjmů ve společnosti o 10 lidech. V prvním rozdělení má 9 lidí příjem EUR 30,000 a jeden člověk 10,000 EUR. Ve druhém rozdělení má všech deset příjem EUR 25,000.

- a) Pokud by bylo ve společnosti nastaveno první zmíněné rozdělení příjmů, jaký by byl argument utilitaristů pro redistribuci příjmů?

**Klesající mezní užitek – zvýšením příjmů člověka s 10,000 o jednotku a (dostatečně malé) snížení příjmů lidí s 30,000 zvýší celkové bohatství (sumu všech užitek).**

- b) Uvažujte návrh daňového systému pro společnosti s prvním rozdělením: Daň z příjmů ve výši 7.5 % (tj. EUR 2,000 při příjmu 30,000), přičemž daně vybrané od 9 jedinců s vysokým příjmem se dají jednomu jedinci s nízkým příjmem. Považoval by utilitarista tento daňový systém jako nejlepší možný a proč?

**Ne nutně, či téměř s jistotou můžeme říci, že ne. Pokud by se v důsledku daně nezměnily příjmy, tak od 9 „bohatých“ se vybere 18,000, dají se „chudému“, a všichni na konec by měli 28,000 (stejný mezní užitek). Ale daň pozmění ekonomickou aktivitu bohatých – budou se snažit dani vyhýbat nebo změni svou ekonomickou aktivitu, a tedy budou vydělávat méně než 30,000. Oba případy přizpůsobení daním představují umrtvenou ztrátu (dead-weight loss). Celkové bohatství této společnosti tedy klesne. Utilitarista s ohledem na tyto efektivnostní náklady zdanění bude preferovat nižší míru zdanění a redistribuce příjmů.**

- c) Které rozdělení by sociální liberálové (Rawls) preferovali? Vysvětlete.

**V čistě Rawlsiánském pojetí je cílem maximalizovat užitek jedince, který je na tom nejhůře. Tj. druhé rozdělení je jednoznačně preferováno.**

- d) Které rozdělení by libertariáni (Nozick) preferovali? Vysvětlete.

**Libertarián by přímo nedokázal říci, které z těchto rozdělení je lepší či horší. Preferované rozdělení je to, kde lidé dostávají, co si zaslouží. Pokud jsou pravidla na trhu spravedlivá, pokud jsou vynucovány smlouvy, jedno i druhé rozdělení je spravedlivé.**

- e) Kterou z těchto společností byste si k životu zvolili vy, pokud byste za „závojem nevědění“ (veil of ignorance) nevěděli, jaký váš příjem v první společnosti bude (ale věděli byste, že s pravděpodobností 10 % budete jedincem s příjmem 10,000).

**Nelze říci, že jedna preference je „špatná“ či „správná“. Záleží na averzi k riziku každého jednotlivce.**