

Zrinka Bogut, dipl. oec.

Mladi asistent na Fakultetu za turizam i vanjsku trgovinu

E-mail: bogut@ftvt.hr

DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA

UDK/UDC: 339.1(075)

Pregledni rad

Primljeno/Received: 26. travnja 1999.

Prihvaćeno za tisak/Accepted for publishing: 1. srpnja 1999.

Sažetak

Diskriminacija na tržištu rada je problem koji ovaj rad nastoji rasvijetliti. Ne postoje precizni podaci o tome kada se diskriminacija na tržištu rada u povijesti javlja, a povijest bilježi samo pojave koje se mogu okarakterizirati kao začetak diskriminacije na tržištu rada. Diskriminaciju na tržištu rada lakše je definirati nego raspoznati. U radu se navode samo neke od brojnih definicija koje nudi literatura, a svima je zajedničko da naglašavaju postojanje diskriminacije uz pretpostavku da radnici istih sposobnosti primaju različite nadnice ili da zbog osobnih obilježja nemaju jednake uvjete za rad. Na tržištu rada postoje četiri osnovna oblika diskriminacije. Grubi broježani podaci, ukoliko ih se tretira kao dokaz postojanja diskriminacije, moraju se uzeti s rezervom moraju uvažavajući pritom i nediskriminacijske činitelje. U istraživačkom dijelu rada iskazani su podaci koji svjedoče o postojanju sva četiri oblika diskriminacije na tržištu rada u Sjedinjenim Državama i Velikoj Britaniji. Diskriminacija prije svega utječe na preraspodjelu smanjenog nacionalnog dohotka, i u tu svrhu zemlje Zapada su razvile niz mjera antidiskriminacijske politike.

Ključne riječi: tržište rada, diskriminacija, antidiskriminacijska politika.

UVOD

Govoriti o tržištu rada, točnije o diskriminaciji na tržištu rada znači dotaknuti se jedne izuzetno važne teme s obzirom da je za većinu stanovništva upravo nadnica¹ glavni izvor zarade. O važnosti nadnica govori i podatak da njihove ukupne isplate iznose oko 75% nacionalnog dohotka Sjedinjenih Država. Taj je postotak tipičan za razvijena gospodarstva Zapada.²

Kada bi na tržištu vladala potpuna konkurencija i kada bi svi poslovi, kao i svi radnici bili izjednačeni, tada bi i nadnica bila ista za sve poslove i radnike. Međutim, napustimo li ove nerealne pretpostavke o jednakosti radnika i poslova, zaključiti ćemo da se nadnice enormno razlikuju, pa i na potpuno konkurentnom tržištu.

Postojanje tih razlika je, u stvari, nužno jer one odražavaju razlike u obrazovanju, talentu ili privlačnosti određenog zanimanja. No, i nakon uvažavanja svih ovih razloga za postojanje dispariteta u nadnicama, značajan dio navedenih razlika ostaje neobjašnjen. Upravo neobjašnjeni dio, po mnogim ekonomistima, je rezultat diskriminacije na tržištu rada.

Diskriminacija na tržištu rada je problem koji ovaj rad nastoji rasvijetliti. Cilj rada je, na temelju prikupljenog materijala, dokazati postojanje diskriminacije na tržištu rada, danas na pragu 21. stoljeća. U prvom dijelu daje se teorijska podloga, da bi se u drugom dijelu razmotrili pokazatelji diskriminacije i ukazalo na mjere antidiskriminacijske politike.

1. TEORIJSKA PODLOGA

1.1. Povijesno podrijetlo i definiranje diskriminacije na tržištu rada

Prije nego što se pristupi definiranju pojma diskriminacije na tržištu rada neophodno je ukazati na njezino podrijetlo. Sama diskriminacija ima korijene u društvenim shvaćanjima (npr. predrasude o ulozi žene, spola ili boje kože prilikom zapošljavanja), što znači da je ukorijenjena u shvaćanje ljudi. Upravo zbog njezine duboke ukorijenjenosti u društvena shvaćanja i načina na koji utječe na funkcioniranje tržišta rada možemo slobodno govoriti o "instituciji" diskriminacije rada. Tako Samuelson i Nordhaus navode da diskriminacija u Sjedinjenim Državama ima svoje korijene u ranim vjеровanjima i institucijama.³

1 Izraz "nadcica" u daljnjem tekstu koristiti će se kao izraz koji označava sve oblike naknade od rada

2 Yohe, G.W.: Ekonomija, vodič prema udžbeniku Samuelson-Nordhaus, MATE, Zagreb, 1996., str. 175.

3 Vidjeti Samuelson, A.P., Nordhaus, W.: Ekonomija, MATE, Zagreb, 1992., str. 241.

Ne postoje precizni podaci o tome kada se diskriminacija na tržištu rada javlja u povijesti. Povijest bilježi samo pojave koje se mogu okarakterizirati kao začetak diskriminacije. Prvi doseljenici na Američkom kontinentu, španjolski konkvistadori, Indijancima su odriicali sva prava nazivajući ih crvenokošcima, čime su onemogućili njihov ekonomski razvoj. Povijest crnih Amerikanaca obilježava višestoljetno ropstvo, no i nakon njegovog ukidanja crnci ostaju na marginama društvenog i ekonomskog života. Nadalje, britanski doseljenici postali su dominantna elita prije 300 godina u Novoj Engleskoj. Kada su pripadnici ostalih nacionalnosti stigli u Sjedinjene Države bili su nerado primani i često nisu mogli dobiti bolje poslove.⁴

Osim diskriminacije manjinskih grupa povijest je obilježena spolnom diskriminacijom. Zbog uloge, koja po društvenim shvaćanjima pripada ženi, one stoljećima imaju neznatan udio u ukupnoj radnoj snazi, a zbog inferiornog obrazovanja mnogi dobro plaćeni poslovi su im nedostupni. Kako bi potkrijepili ovu tvrdnju, navodimo činjenicu da na popisu 27 najvećih umova XX. stoljeća samo su dvije žene:

- Rachel Carson (1928-1964), hrabra žena koju su izrugivali i podsmjehivali joj se jer je upozoravala na štetnost DDT-ija⁵ na okoliš i

- Poljakinja Marie Curie Sklodovska (1867-1934), jedina žena u društvu "jačeg i pametnijeg spola". Godine 1898. sa svojim suprugom Pierrom Curiem otkriva dva nova radioaktivna elementa: polonij i radij. Za otkriće s Henrijem Becquerelom 1903. dobiva skupa s njima Nobelovu nagradu za fiziku.⁶

No, činjenica koja plijeni opću pozornost je postojanje diskriminacije na tržištu rada i danas na kraju 20. stoljeća kada se ruše uvriježene predodžbe u svim sferama znanosti.

Kao što je već istaknuto diskriminacija na tržištu rada duboko je ukorijenjena u shvaćanje ljudi i institucija društva. Sve je to čini posebno složenom. Stoga prije nego li definiraju diskriminaciju McConnell, R.C. i Brue, L.S. navode da je diskriminaciju lakše definirati nego raspoznati.⁷

4 Isto djelo, str. 241.

5 DDT-ti je sredstvo za uništavanje gamadi. Bijela je kristalna tvar aromatskog mirisa koja se odlikuje svojstvom da je za biljke i više životinjske organizme posve neškodljiva, ali je za kukce jak živčani otrov; izumitelj švicarac Paul Mueller 1939, dobio Nobelovu nagradu 1948.

6 "Najveći umovi XX. stoljeća", Večernji list, broj 12753, godina XLIII, Zagreb, 7.03.1999.

7 McConnel, R.C., Brue, L.S.: Suvremena ekonomija rada, MATE, Zagreb, 1994., str. 348.

Na isti način problemu definiranja diskriminacije pristupaju Boyes, W. i Melvin, M.⁸, te prije samog definiranja pojma diskriminacije postavljaju niz pitanja o njezinom postojanju i raspoznavanju. Tako se pitaju da li diskriminacija postoji ako se samo pretpostavi da postoji ili ako ta pretpostavka ima za posljedicu nepravdu.

U Sjedinjenim Državama u 1990. godini crni radnik je prosječno zarađivao samo 74% prosječne nadnice bijelog radnika. Ovaj postotak je 8 do 10% viši nego što je bio sredinom 1960.-ih godina, kad je crni radnik zarađivao prosječno 65% nadnice bijelog radnika. Odnos prosječne tjedne zarade bijelih žena u odnosu na prosječnu nadnicu bijelih muškaraca bio je 0,58 u 1976., 0,59 u 1980., 0,62 u 1986. i 0,70 u 1989. Godine 1989. muškarac - hispanskog porijekla imao je nadnicu 69% nadnice bijelog muškarca. Ovaj postotak pokazuje pad: u 1976. iznosio je 74%, u 1978. 73%, a u 1980. tek 71%.⁹

Postavlja se pitanje što uzrokuje disparitet u dohotku? Je li taj jaz odraz diskriminacije? Zbog toga diskriminaciju je neophodno definirati. No, i tu različiti autori nju različito definiraju.

Tako Samuelson, A.P. i Nordhaus, W. u svom izlaganju ovog problema kažu da su razlike u zaradama univerzalna pojava u tržišnoj ekonomiji. No, kada razlika u zaradama proizlazi samo iz beznačajne osobne karakteristike kao što je rasa, spol ili religijska pripadnost taj fenomen nazivamo diskriminacijom.¹⁰

McConnel, R.C. i Brue, L.S. navode da diskriminacija u ekonomskom smislu postoji kada su žene ili radnici pripadnici manjina koji imaju iste sposobnosti, obrazovanje, staž i iskustvo, kao i bijeli muški radnici izloženi lošijim uvjetima glede zapošljavanja, dostupnosti zanimanjima, unapređenja ili nadnica.¹¹

Benić, Đ., nakon što konstatira da su razlike u zaradama u tržišnoj ekonomiji opća pojava, postavlja pitanje kada ona kao takva, u stvari, postoji. Po njemu diskriminacija na tržištu rada postoji kada radnici koji imaju iste sposobnosti, obrazovanje i iskustvo, zbog osobnih obilježja (rasa, spol, religijska pripadnost) nemaju iste uvjete zapošljavanja, dostupnosti zanimanjima, unapređenjima i/ili pak nemaju iste zarade.¹²

Nešto drugačiji pristup u definiranju diskriminacije imaju Henderson, J.V. i Poole, W.¹³ koji tvrde da ekonomska diskriminacija na tržištu rada

8 Vidjeti detaljnije Boyes, W., Melvin, M.: *Microeconomics*, Houghton Mifflin Company, Boston, 1991., str. 408.

9 Boyes, W., Melvin, M.: isto djelo, str. 408

10 Vidjeti Samuelson, A.P., Nordhaus, W.: isto djelo, str. 241.

11 McConnel, R.C., Brue, L. S.: isto djelo, str. 348.

12 Vidjeti Benić, Đ.: *Osnove ekonomije*, školska knjiga, Zagreb, 1996., str. 217.

13 Henderson, V.J., Poole, W.: *Principles of Microeconomics*, D.C. Heath and Company, Lexington, 1991., str. 502.

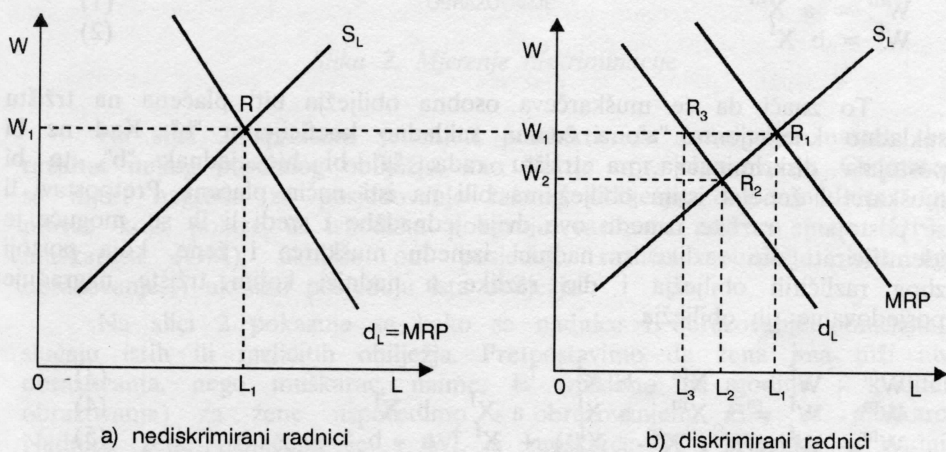
postoji ukoliko radnici, koji imaju istu vrijednost graničnog proizvoda rada, dobivaju različite nadnice na osnovu npr. spola, rase, religijske pripadnosti ili pripadnosti određenoj etničkoj skupini.

Sličan pristup imaju Baumol, J.W. i Blinder, S.A.¹⁴, koji navode da ekonomska diskriminacija postoji ako isti faktor proizvodnosti dobiva različitu nadnicu za ekvivalentan doprinos outputu. Međutim, navedena definicija je teško primjenjiva u stvarnosti, jer se ne može uvijek pouzdano reći koja su dva faktora proizvodnosti "ekvivalentna".

Navedene su samo neke od brojnih definicija koje nudi literatura, a svima je zajedničko da naglašavaju postojanje diskriminacije u slučaju da radnici istih sposobnosti primaju različite nadnice ili poradi osobnih obilježja nemaju jednake uvjete za rad.

1.2. Grafička analiza i mjerenje diskriminacije

Na slici 1 predstavljen je grafički prikaz diskriminacije na tržištu rada.¹⁵



Slika 1. Efekti diskriminacije na tržištu rada

Na tržištu rada bez diskriminacije krivulja graničnog prihoda od rada MRP je ujedno krivulja potražnje za radom. Međutim,

14 Baumol, J.W., Blinder, S.A.: Economics, Principles and Policy, The Dryden Press Harcourt Brace & Company, Orlando, 1994., str. 431.

15 Prema Benić, Đ.: isto djelo, str. 217.

na tržištu na kojem vlada diskriminacija krivulja potražnje je pomaknuta ulijevo od odgovarajuće krivulje MRP. Poslodavci su, dakle, spremni uposliti diskriminirane radnike ako oni imaju veću proizvodnost ili su spremni raditi za nižu nadnicu. Radnici na tržištu rada, na kojem nema diskriminacije, primat će nadnicu w_1 , dok će na tržištu rada, na kojem postoji diskriminacija, radnici primati nižu nadnicu, w_2 . Međutim, ukoliko se zakonom naloži da radnici za iste poslove primaju istu nadnicu w_1 , poslodavci će je, uistinu platiti, ali će uposliti manje radnika L_3 .

Ovaj oblik grafičke analize može se primjeniti na sve vrste diskriminacije, npr. diskriminaciju po spolu, rasi, diskriminaciju uzrokovanu pripadnošću religiji ili drugoj etičkoj skupini.

Osim grafičke analize efekt postojanja diskriminacije na tržištu rada nužno je prikazati i mjerenjem diskriminacije.¹⁶

Položaj muškaraca i žena na tržištu rada može se predočiti uzimajući u obzir determinante nadnica. Pretpostavimo da se osobna obilježja žena mogu spretno sumirati kao X^f , a muškaraca kao X^m . Njihove nadnice sa W^f i W^m , a one ovise o osobnim obilježjima ili karakteristikama, sukladno slijedećim jednadžbama:

$$W^m = a X^m \quad (1)$$

$$W^f = b X^f \quad (2)$$

To znači da će muškarčeva osobna obilježja biti plaćena na tržištu sukladno koeficijentu "a", a ženina sukladno koeficijentu "b". Kad ne bi postojala diskriminacija na tržištu rada, "a" bi bio jednak "b", te bi muškarci i žene s istim obilježjima bili na isti način plaćeni. Pretpostavi li se postojanje razlike između ove dvije jednadžbe i sredi li ih se, moguće je identificirati dio razlike u nadnici između muškarca i žene, koja postoji zbog različitih obilježja i dio razlike u nadnici kojim tržište nagrađuje posjedovanje tih obilježja.

$$W^m - W^f = a X^m - b X^f \quad (3)$$

$$W^m - W^f = a X^m - a X^f + a X^f - b X^f \quad (4)$$

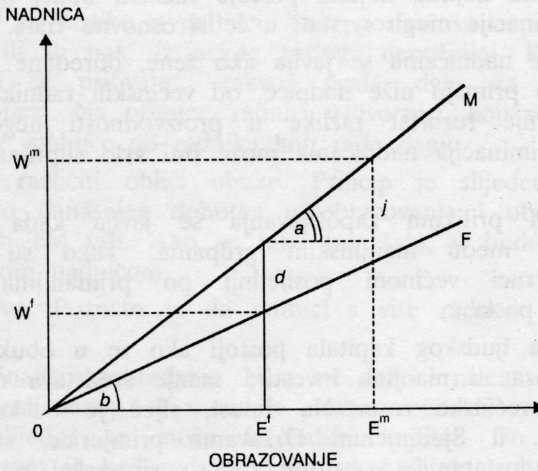
$$W^m - W^f = a (X^m - X^f) + X^f (a - b) \quad (5)$$

$$\text{razlika u nadnici} = \text{opravdana diskriminacija} + \text{neopravdana diskriminacija} \quad (6)$$

Prva komponenta na desnoj strani jednadžbe, koja se obično naziva opravdana ili objašnjena diskriminacija uvjetovana je stvarnim obilježjima ili

16 Mjerenje diskriminacije daje se prema Griffiths, A., Wall, S.: Intermediate Microeconomics, Theory and Applications, Addison Wesley Longman Limited, New York, 1996., str. 398.

karakteristikama. Drugom komponentom se mjeri dio razlike u nadnici koja se obično naziva neopravdanom ili neobjašnjenom diskriminacijom, a uvjetovana je različitim nagradama na tržištu za iste karakteristike muškaraca i žena. Ovo se može prikazati grafičkim modelom.



Slika 2. Mjerenje diskriminacije

Na slici 2 apscisom se mjeri produktivnost uposlenika nastala kao rezultat nekog posebnog obilježja, kao što je npr. obrazovanje. Ordinatom se mjeri nagrada za posjedovanje takvog obilježja, dakle nadnica. Dva pravca koja polaze iz ishodišta pokazuju variranje nadnica žena (OF) i muškaraca (OM), ukoliko oni posjeduju različita obilježja, kao npr. obrazovanje, i ukoliko posjeduju ista obilježja.

Na slici 2 pokazuje se kako se nadnice i obrazovanje ponašaju u slučaju istih ili različitih obilježja. Pretpostavimo da žena ima niži nivo obrazovanja, nego muškarac, naime, E^f (mislimo na godine i kvalitetu obrazovanja) za žene usporedimo s obrazovanjem, E^m , za muškarca. Nadnica žene označena je s W^f , a muškarca W^m . Razlika u nadnici ($W^m - W^f$) stvarno postoji, dapače očita je. Žena, prvo, prima nižu nadnicu od muškaraca za isti nivo obrazovanja (udaljenost d). Drugo, ona prima nižu nadnicu jer ima niži nivo obrazovanja, nego muškarac (udaljenost j). Uzme li se u obzir relacija 6, prvu komponentu na desnoj strani odražava udaljenost j , a druga udaljenost d . Jasno, ako bi a i b bili isti, neopravdana ili neobjašnjena diskriminacija (d) bila bi nula.

2. POKAZATELJI DISKRIMINACIJE

2.1. Vrste diskriminacije i nediskriminacijski činitelji

U drugom dijelu navedene su različite definicije diskriminacije na tržištu rada prema kojima kojima postoje različiti oblici diskriminacije. Svi se oblici diskriminacije mogu svrstati u četiri osnovne vrste.¹⁷

1. Diskriminacija nadnicama se javlja ako žene, određene rase ili manjine, za isti posao primaju niže nadnice, od većinskih radnika. Dakle, razlika u nadnici nije rezultat razlike u proizvodnosti nego u obilježjima radnika. Diskriminacija nadnicama može biti vrlo suptilna i teško ju je otkriti.
2. Diskriminacija prilikom zapošljavanja se javlja kada su nezaposleni koncentrirani među manjinskim grupama. Tako su u Sjedinjenim Državama crnci većinom posljednji po primanjima, ali prvi po otpuštanju s posla.
3. Diskriminacija ljudskog kapitala postoji ako se u obuku i obrazovanje određenih rasa ili manjina investira manje sredstava nego u obuku i obrazovanje većinske rase. Na žalost, riječ je o kružnom procesu. Mnogi crnci, u Sjedinjenim Državama primjerice, su siromašni jer posjeduju nedostatan, a obzirom da su siromašni nemaju financijsku mogućnost investirati u vlastito obrazovanje.
4. Diskriminacija prema zanimanjima ili poslovima postoji ukoliko se ograničava ili zabranjuje pristup manjinskim grupama radnika željenim ili bolje plaćenim poslovima, pa se oni tako usmjeravaju na lošije plaćena zanimanja.

Naglašavamo da se diskriminacija nadnicama, diskriminacija pri zapošljavanju i diskriminacija prema zanimanjima ili poslovima nazivaju još i posttržišnim ili direktnim diskriminacijama, jer se očituju po ulasku na tržište rada. S druge strane, diskriminacija ljudskog kapitala naziva se predtržišna ili indirektna diskriminacija, jer se događa prije ulaska na tržište rada.

Grubi broježani podaci, ukoliko se žele uzeti kao dokaz postojanja diskriminacije, moraju se uzeti s rezervom. Naime, osim diskriminacije i niz drugih činitelja mogu uzrokovati razlike u primanjima crnaca i bijelaca, muškaraca i žena, a literatura ističe slijedeće:¹⁸

1. Razlika u sposobnostima. Poznato je, da je svatko od nas "kapacitet" za nešto drugo. Tako netko brže trči, netko bolje skija, netko brže računa, netko tipka izuzetnom točnošću itd. Jasno je, da za takve oblike inventivnosti na tržištu biva i nagrađen.

17 Prema McConnel, R.C., Brue, L.S.: Economics, Principles, Problems and Policies, McGraw-Hill Inc., New York, 1996., str. 726.

18 Detaljnije vidjeti Baumol, J.W., Blinder, S.A.: isto djelo, str. 430.

2. Razlika u dužini rada. Neki ljudi rade duže od ostalih. To rezultira i većim dohotkom.
3. Spremnost za preuzimanje rizika. Neki ljudi imaju svote novca, koji im nisu nužane za život i investiraju ih s rizikom. Ukoliko "projekt" uspije oni vraćaju svoj novac i iznos "premije na rizik".
4. Kompenzacije za razliku u nadnici. Neki poslovi su naporniji ili opasniji od drugih ili su pak, iz nekog razloga nepoželjni. Kako bi se ljudi potaknuli da se prihvate takvog posla, daje im se odgovarajući financijski poticaj. Na primjer, radnici u tvornici, koji rade noću, imaju normalno više nadnice od radnika koji rade danju.
5. Školovanje i različiti oblici obuke. Princip je slijedeći - da radnici investiraju dio današnjeg dohotka u obrazovanje i obuku, kako bi u budućnosti on bio viši. Ako se tako ponašaju, u budućnosti tržište ih nagrađuje višom nadnicom.
6. Radno iskustvo. Poznato je da radnici s više radnog iskustva imaju i više nadnice.
7. Naslijeđena financijska sredstva. Nisu svi dohoci nastali radom. Neki su i rezultat naslijeđenog. No, ovdje treba reći da osim financijskog kapitala, naslijediti se može i ljudski kapital. To se događa ili genetskim putem ili kad roditelji šalju svoje dijete u najbolje škole, pa dolazi do transformacije financijskog kapitala u ljudski. Ovaj tip naslijeđenog može biti važniji nego što je financijsko naslijeđstvo.
8. Sreća. Ne treba posebno naglašavati ulogu sreće ili "pružene šanse". Poznata je priča farmera koje je u potrazi za vodom za svoju stoku pronašao naftu.

I na kraju treba naglasiti, da razlika u nadnici nije u potpunosti rezultat diskriminacije, nego jednim dijelom je rezultat i gore navedenih nediskriminacijskih činitelja. Sva istraživanja, koja su pokušala odvojiti razlike u nadnicama koje su posljedica mjerljivih karakteristika (npr. obrazovanje, iskustvo) od razlika koje su posljedica diskriminacije, utvrdila su da polovina do tri četvrtine jaza između nadnica muškaraca i žena, crnaca i bijelaca, mogu biti objašnjeni razlikama u obrazovanju i radnom iskustvu. To ostavlja mogućnost da četvrtina do polovine tog jaza budu objašnjene diskriminacijom i ostalim nemjerljivim izvorima.¹⁹

¹⁹ Samuelson, A.P., Nordhaus, W.: isto djelo, str. 243.

2.2. Diskriminacija na tržištu rad u Sjedinjenim Državama i Velikoj Britaniji

U nastavku se navode rezultati istraživanja koji dokazuju postojanje diskriminacije na tržištu rada. Međutim, tu svakako treba imati na umu slijedeće:

- prvo, da se grubi broježani podaci moraju uzeti s rezervom, ako se žele uzeti kao dokaz o diskriminaciji,
- drugo, različite vrste diskriminacije su povezane i
- treće, diskriminacija se istražuje na primjeru Sjedinjenih Država i Velike Britanije.

1. Prvi indirektni dokaz diskriminacije su zarade.

Tablica 1 daje podatke o razlikama u zaradama u Sjedinjenim Državama u 1987. godini. Podaci iskazani u gornjem dijelu tablice 1 ukazuju na daleko niže nadnice manjinskih grupa na tržištu rada. Te 1987. godine crnci su imali niže nadnice od bijelca. S druge strane, žene su imale niže nadnice nego li muškarci. Podaci dodatno dobivaju na težini značenju kada se kompariraju. Tako crni radnik zarađuje u prosjeku tek 73% nadnice bijelog muškarca. Kod crnih žena stvar je nešto povoljnija. Naime, crna žena zarađuje 84% nadnice crnog muškarca. To što je situacija u slučaju crnih žena nešto povoljnija rezultat je, ne boljeg položaja crne žene, već niskog općeg nivoa nadnica crnaca. Crni radnik sa stajališta zanimanja uvijek ima nižu nadnicu od bijelog radnika.

Tablica 1.

Prosječna tjedna nadnica radnika s punim radnim vremenom u SAD, po spolu i rasi, 1987.

Rasa	Muškarci	Žene
Bijela	450	307
Crna	326	275
Komparacija prosječne tjedne zarade		%
Crni/bijeli radnik		73
Žena/muškarac bijelci		68
Žena/muškarac crnci		84
Crni/bijeli muškarac u tehničkim zanimanjima		80
Crni/bijeli muškarac u zanimanjima tajnika		87
Crni/bijeli muškarac u transportnim zanimanjima		81

Izvor: Henderson, V.J., Poole, W.: *Principles of Microeconomics*, D.C. Heath and Company, Lexington, 1991., str. 503.

No, Sjedinjene Države nisu jedine koje imaju razlike u nadnicama utemeljene na rasi i spolu. Takve pojave zabilježene su u nizu zemalja diljem svijeta, no Sjedinjene Države, kao i općenito sve razvijene zemlje Zapada, toj problematici pridaju osobito značenje i prate već desetljećima sve brojčane pokazatelje. Tako su u tablici 2 izneseni odabrani pokazatelji diskriminacije za godinu 1993.

Podaci iskazani u tablici 2 po odabranim pokazateljima diskriminacije tretiraju crne i bijele obitelji. Godine 1993. crne obitelji su imale dohodak od 54,8% dohotka bijelih obitelji, pa možemo reći da su primale svega polovicu primanja bijelih obitelji. Ovo je izravna posljedica njihovih nižih nadnica na tržištu rada. Sve to ima za posljedicu, da se udio siromašnih crnih obitelji penje na visokih 31,3%, dok je komparacije radi udio siromašnih bijelih obitelji svega 9,4%. Bijele obitelji, osim što bilježe veće prosječne dohotke, bilježe i visok udio u obiteljima s dohotkom USD 75.000 i više čak 16,6%. U toj kategoriji je svega 6,6% crnih obitelji.

Tablica 2.

Odabrani pokazatelji diskriminacije u SAD za 1993.

Odabrani pokazatelji	Bijelci	Crnci
Dohodak		
Prosječan dohodak obitelji	USD 39.900	USD 21.542
Siromašne obitelji (%)	9,4	31,3
Obitelji s USD 75.000 i više	16,6	6,6
Nezaposleni (% u radnoj snazi)		
Muškarci	6,2	13,8
Žene	5,7	12,0
Muškarci od 16-19 godina	17,6	40,1
Žene od 16-19 godina	14,6	37,5
Obrazovanje		
Stariji od 25 godina sa završenom višom školom	81,5	70,7
Stariji od 25 godina sa završenim fakultetom	22,5	12,2
Zanimanje (% od ukupno zaposlenih)		
Menadžeri i stručnjaci	28,1	17,6
Zaposleni u uslužnim djelatnostima	12,6	23,5

Izvor: McConnell, R.C., Brue, L.S.: *Economics, Principles, Problems and Policies*, McGraw-Hill Inc., New York, 1996., str. 727.

Tako tablica 3 daje podatke prosječnih nadnica za Veliku Britaniju u rasponu od 1970-1994. godine

Tablica 3.

Prosječna nadnica po satu za radnike starije od 18 godina s punim radnim vremenom u Velikoj Britaniji, 1970-1994.

	1970	1974	1976	1978	1980	1982	1984	1986	1988	1990	1992	1994
Muškarac	64,4	104,8	162,9	200,3	280,7	354,8	417,3	481,8	573,0	689,2	810,0	865,0
Žena	42,5	70,6	122,4	148,0	206,4	262,1	306,3	358,2	429,0	527,9	638,0	688,0
Razlika	24,9	37,2	39,5	52,3	74,3	92,7	110,5	126,6	144,0	161,3	172,0	177,0
Postoak nadnice ž/m	61,1	67,4	75,1	73,9	73,5	73,9	73,5	73,3	75,0	76,6	78,8	79,5

Izvor: Sloman, J.: *Economics, Prentice Hall Harvester Wheatsheaf, London, 1995., str. 332.*

Izneseni podaci ukazuju na kretanje nadnica muškaraca i žena u Velikoj Britaniji u vremenskom rasponu koji obuhvaća gotovo četvrt stoljeća. Nadnice muškaraca i žena ukazuju na konstantan rast nadnica u promatranom periodu. No, zanimljivosti podataka doprinose podaci o udjelu ženskih nadnica u nadnicama muškaraca. Primjećujemo u okviru datih pokazatelja pozitivan trend. I dok su 1970. godine žene u Velikoj Britaniji zarađivale tek 63,1% nadnica muškaraca, u godini 1994. taj udio iznosi visokih 79,5%, te ukazuje na smanjivanje jaza u nadnicama.

2. Nezaposlenost je također važan indirektni pokazatelj diskriminacije.

U ovu svrhu koristit će se podaci iskazani u tablici 2 za Sjedinjene Države. Udio nezaposlenih crnih muškaraca je 2,2 puta veći od udjela nezaposlenih bijelih muškaraca. Broj nezaposlenih crnih žena je 2,1 puta veći od broja bijelih žena. Kada se promatraju isti pokazatelji za tinejdžere situacija je kod žena nešto drugačija. Naime, udio nezaposlenih crnih tinejdžerki je čak 2,5 puta veći od udjela bijelih tinejdžerki.

Za ilustraciju nezaposlenosti, kao indirektnog dokaza o postojanju diskriminacije na tržištu rada, u Velikoj Britaniji koristit će se podaci o radnoj snazi za razdoblje od 1984 do 1994. godine, prikazan u tablici 4.

Broj radnika u Velikoj Britaniji, iskazan u tablici 4, tijekom razdoblja od 11 godina iznosio je oko 28 milijuna i ne pokazuje značajnije oscilacije. Međutim, udio žena u radnoj snazi se mijenja. Žene u posljednjoj godini promatranja 1994. čine 43,7% od ukupno zaposlenih, što u odnosu na 1984., kad su činile 39,9% ukupno zaposlenih predstavlja pomak. I dok je broj uposlenih radnika relativno stabilan, broj nezaposlenih značajno oscilira.

Radi usporedbe dovoljno je reći da Velika Britanija 1990. bilježi 1,6 milijuna nezaposlenih, dakle 5,6%, dok je 1986. zabilježila čak 3,1 milijun, ili čak 10,9%. U posljednjoj godini promatranja nezaposleno je 2,6 milijuna ljudi ili 9,5% stanovništva. Unutar broja nezaposlenih mijenjaju se i međusobni udjeli muškaraca i žena. I dok su žene na početku promatranog razdoblja činile 29,6% od ukupno nezaposlenih, godine 1994. čine 23,4%.

Tablica 4.

Distribucija radne snage sredinom lipnja u Velikoj Britaniji 1984-1994.
tisuće, sezonski prilagođeno

	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Radna snaga	27296	27702	27828	27107	27422	28712	28770	28554	28393	28156	27875
Muškarci	19378	16508	16443	16462	16506	16531	16473	16334	16178	15957	15696
Žene	10918	11194	11385	11645	11916	12181	12297	12220	12215	12199	12179
Nezaposleni	2897	3019	3120	2836	2294	1786	1615	2300	2732	2915	2643
Muškarci	2040	2100	2153	1978	1599	1276	1191	1743	2094	2240	2024
Žene	857	919	967	857	694	510	424	557	638	657	620

Izvor: Davies, B., Hale, G., Smith, C., Tiller, H.: *Investigating Economics*, MacMillian Press Ltd., London, 1996., str. 186.

Isto tako treba imati u vidu jačanje uloge žene-domaćice/radnice u razdoblju nakon Drugog svjetskog rata. Godine 1992. 58,4% radne snage u Sjedinjenim Državama čine žene, u usporedbi s 1949. kad su činile tek 33,2% ili 1960. kada su činile 37,6%.²⁰

3. Distribucija prema zanimanjima

Značajne razmjere diskriminacije otkrivamo i putem distribucije prema zanimanjima. Razlike u distribuciji, prema zanimanju crnih i bijelih radnika u Sjedinjenim Državama predočava tablica 5.

²⁰ Vidjeti Gwartney, D.J., Stroup, L.R.: *Economics, Private and Public Choice*, The Dryden Press Harcourt Brace College Publisher, Orlando, 1995., str. 680.

Tablica 5.

Promjene u zanimanjima bijelaca i crnaca u SAD

Zanimanje	Crci		Bijelci	
	1973	1986	1973	1986
Stručni i tehnički radnici	8,5	11,4	14,4	16,3
Menadžeri	3,5	6,1	11,0	12,1
Prodavači	2,1	7,0	6,9	12,6
Obrtnici	8,8	9,3	13,9	12,6
Radnici u uslugama	26,4	22,9	11,7	12,4
Tvornički manualni radnici	33,3	23,9	20,9	14,7

Izvor: Henderson, V.J., Poole, W.: *Principles of Microeconomics*, D.C.Heath and Company, Lexington, 1991., str. 504.

Prije nego što se analiziraju podaci iz tablice 5 potrebno je istaknuti slijedeće. Podaci iz tablice 2 ukazuju da je u Sjedinjnim Državam 1993. čak 28,1% bijelaca bilo u zanimanjima menadžer i stručnjak, dakle u bolje plaćenim zanimanjima, dok je 23,5% crnaca radilo u uslužnim djelatnostima. Ovakva saznanja potkrepljuje i tablica 5. Sedamdesetih godina 59,7% crnaca je zaposleno kao tvornički manualni radnici ili radnici u uslužnim djelatnostima. No, 1986. situacija je nešto bolja. Naime, zabilježen je znakovit pad njihovog udjela u navedenim zanimanjima i afirmacija u bolje plaćenim zanimanjima.

Tablica 6.
 Prosječna primanja po satu radnika s punim radnim vremenom za Veliku
 Britaniju u 1994.

Zanimanje	Muškarci	Žene	Žene/muškarci
Bolničar	8,89	8,30	93,4
Socijalni radnik	9,21	8,58	93,2
Policajac	10,92	10,00	91,6
Sudski namještenik	4,03	3,68	91,3
Učitelj	14,84	12,28	89,5
Trgovac	4,68	4,19	89,5
Inženjer/tehnolog	12,01	10,63	86,3
Glavni tajnik	6,64	5,71	86,0
Laboratorijski tehničar	8,13	7,02	84,8
Knjigovođa/blagajnik	7,70	6,47	84,0
Šef kuhinje	5,38	4,52	84,0
Medicinski praktikant	18,37	15,78	83,6
Radnik na pakiranju	5,30	4,39	82,8
Knjižničar	6,84	5,65	82,6
Odvjetnik	17,38	13,85	79,7
Postolar	5,65	4,30	76,1
Montažer/planer	6,23	4,56	73,2
Operater na kompjutoru	8,11	5,91	72,9
Kadrovski menadžer	15,98	11,51	72,0
Sva zanimanja	8,65	6,88	79,5
Prosječna tjedna nadnica	362,10	261,50	72,2

Izvor: Sloman. Y.: *Economics*, Prentice Hall Harvester Wheatsheaf,
 London, 1995., str. 333.

U tablici 6 navedeni su podaci o prosječnim primanjima radnika u Velikoj Britaniji u 1994. godini. Žene su u Velikoj Britaniji 1994. u prosjeku primale tek 72,2 % nadnica muškaraca, i u svima zanimanjima su bile lošije plaćene. No, žena najgore prolazi kao menadžer, jer tada prima tek 72% nadnice muškaraca, a najbolje kao medicinska sestra, kada prima 93,4% nadnice muškarca. Vjerojatno je to jedan od načina da se žene zadrže u sferama "tradicionalno" ženskih zanimanja.

4. Obrazovanje ili ljudski kapital

I na kraju u okviru indirektnih dokaza ističe se obrazovanje ili ljudski kapital. Podaci iskazani u tablici 7 ukazuju na promjene koje su u Sjedinjenim Državama, po pitanju obrazovanja učinjene u razdoblju 1964-1987. Činjenice govore da i kod crnaca i kod bijelaca raste nivo obrazovanja. Naime, te 1964. godine čak 75% crnaca imalo je tek osnovnu školu ili zanat, a od toga njih 47% samo osnovnu školu. Njih tek 3% imalo je završen fakultet. Kod bijelaca je situacija nešto povoljnija i kod njih taj postotak iznosi 8%. No, 1987. situacija se radikalno mijenja. Te godine udio crnaca sa završenom osnovnom školom i zanatom pada na 41%, dok raste udio sa završenom srednjom i višom školom, te fakultetom. Tako je te iste godine udio crnaca sa završenim fakultetom dosegao 9%. Kod bijelaca tako radikalnih promjena nema, ali raste nivo obrazovanja i udio bijelaca s diplomom fakulteta dostiže visokih 18%.

Tablica 7.

Promjene u obrazovanju bijelaca i crnaca u SAD 1964-1987.

Završena škola	Crci		Bijelci	
	1964	1987	1964	1987
Osnovna škola	47	17	30	11
Stručna škola	28	24	22	16
Srednja škola	18	35	30	38
Viša škola	4	15	10	17
Fakultet	3	9	8	18
Ukupno	100	100	100	100

Izvor: Henderson, V.J., Poole, W: *Principles of Microeconomics*, D.C. Heath and Company, Lexington, 1991., str. 505.

Podaci u tablici 7 pružaju osnovni uvid u razlike u akumulaciji ljudskog kapitala, dok podaci iskazani u tablici 8 govore o primanjima, sukladno obrazovanju u Velikoj Britaniji.

Tablica 8.

Prosječna tjedna nadnica u Velikoj Britaniji 1994.

Obrazovanje	GBP/tjedan	
	Muškarci	Žene
Više od A' obrazovanja	464	350
A' obrazovanje ili ekvivalent	317	225
GCSE obrazovanje ili ekvivalent	309	217
Ostale kvalifikacije	271	198
Bez kvalifikacija	249	189
Prosjek	338	247

Izvor: Davies, B., Hale, G., Smith, C., Tiller, H.: Investigating Economics, MacMillan Press Ltd., London, 1996., str. 200.

I ovaj put se potvrđuje pravilo da viši stupanj obrazovanja donosi sa sobom i viša primanja. Tako muškarci bez kvalifikacije primaju 249 GBP/tjedan, dok žena bez kvalifikacije zarađuje tek 75% od zarade muškarca. Muškarac s najvećim nivom obrazovanja zarađuje 1,86 puta višu nadnicu u odnosu na radnika bez kvalifikacije, odnosno 464 GBP/tjedan. S druge strane, žene, čak i s najvećim stupnjem obrazovanja, još uvijek zarađuju tek 75% nadnice muškarca. To je većim dijelom proizlazi iz posla koji obavljaju. Naime, žena s istim obrazovanjem kao muškarac ne "penje se na ljestvici" bolje plaćenih poslova muškarčevom dinamikom, dakle diskriminirana je.

3. MJERE ANTIDISKRIMINACIJSKE POLITIKE

Prije nego što se izlože mjere antidiskriminacijske politike svakako treba objasniti zašto zemlje Zapada daju tako veliko značenje diskriminaciji, zašto je ona uopće u žiži iskazanog interesa i istraživanja. Prije svega diskriminacija utječe na raspodjelu smanjenog nacionalnog dohotka. Upravo zbog toga, budući da smanjuje fundamentalnu makroekonomsku veličinu, ona je predmet interesa, ne samo u ekonomiji, nego i u politici. Pojednostavljene procjene sugeriraju da bi razina bruto nacionalnog proizvoda u Sjedinjenim Državama bila za oko 4,4% viša kada bi diskriminacija bila uklonjena. Izraženo apsolutnim brojevima to bi iznosilo oko 230 milijardi dolara vrijednosti roba i usluga u 1989. godini! Ova procjena temelji se na pretpostavkama da je: (1) stopa nezaposlenosti crnaca bila izjednačena sa stopom nezaposlenosti bijelaca i (2) da su godišnje zarade crnaca bile povećane do razine zarade bijelaca. Detaljnija su

istraživanja zaključila da bi uklanjanjem diskriminacije prema spolu nacionalni dohodak porastao za 2,57%.²¹

Zbog svega navedenog vlade razvijenih zemalja Zapada, nakon Drugog svjetskog rata prakticiraju nekoliko načina sprečavanja diskriminacije na tržištu rada.²²

Prva mjera je poboljšanje obrazovanja i obuke diskriminiranih grupa radnika. Poboljšanje obrazovanja i obuke diskriminiranih grupa radnika provodi se u kvalitativnim i kvantitativnim dimenzijama, kako bi se spriječio ovaj jedini oblik predržišne ili indirektno diskriminacije. Naime, grupe radnika koje nemaju adekvatno obrazovanje i prije samog zapošljavanja stavljene su u lošiji položaj.

Druga mjera je primjena odgovarajuće monetarne i fiskalne politike, kako bi se postiglo koherentno tržište rada, jer ono omogućava prevladavanje diskriminacije.

Treća mjera je i jedina direktna mjera antidiskriminacijske politike. Riječ je o zakonima koji zabranjuju ustaljenu praksu prilikom zapošljavanja. Tako, još 1963. godine, Sjedinjene Države donose Zakon o jednakim pravima i prema tom zakonu muškarci i žene koji obavljaju jednak posao, a imaju iste sposobnosti i odgovornosti u sličnim uvjetima, trebaju dobivati jednake nadnice. Poslodavac je relativno lako onemogućavao njegovu primjenu zapošljavajući npr. u nekim poslovima isključivo muškarce. Zakon o građanskim pravima iz 1964. godine predstavlja osnovu na kojoj se zasniva cjelokupna antidiskriminacijska politika Sjedinjenih Država. Ovaj Zakon ne uzima u obzir samo nadnice, nego zabranjuje sve oblike diskriminacije npr. pri zapošljavanju, glede zanimanja i sl.

Na kraju spomenemo koncept usporedive vrijednosti²³, koji se javlja 1980-ih godina. Cijeli koncept se zasniva na teoriji da poslovi s usporedivom vrijednosti trebaju biti jednako plaćeni, dok bi sve suprotno značilo diskriminaciju. Da bi se odredila usporediva vrijednost primjenjuje se metoda vrednovanja bodovanja radnih karakteristika. Osnovne teškoće u primjeni ovog koncepta su:

- različite karakteristike predstavljaju različitu vrijednost za pojedinog poslodavca,
- upotrebljavanje bodovanja, da bi se predvidjela vrijednost zaposlenika je neutemeljeno i
- primjena ovog koncepta dovela bi do rasta broja radnika samo u nekim zanimanjima.

21 McConnel, R.C., Brue, L.S.: *Suvremena ekonomija rada*, str. 353-354.

22 Detaljnije objašnjenje vidjeti isto djelo, str. 374.

23 Vidjeti opširnije Samuelson, A.P.; Nordhaus, D.W.: isto djelo, str. 243.

ZAKLJUČAK

Diskriminacija na tržištu rada postoji ukoliko radnici istih sposobnosti primaju različite nadnice ili zbog osobnih obilježja nemaju jednake uvjete za rad. Na tržištu rada pojavljuje se u četiri osnovna oblika: kao diskriminacija ljudskog kapitala, diskriminacija u pogledu nadnica, diskriminacija prilikom zapošljavanja i diskriminacija glede zanimanja.

Na bazi istraživanja o postojanju diskriminacije na tržištu rada, provedenog na primjeru Sjedinjenih Država i Velike Britanije, može se zaključiti sljedeće:

U Sjedinjenim Državama u 1987. godini crni radnik zarađuje tek 73% nadnice bijelog radnika, a žene svega 68% nadnice muškarca. Prateći pak kretanje nezaposlenosti utvrđeno je da je 1993. bilo 2,2 puta više nezaposlenih crnih muškaraca nego li bijelih. Te iste godine čak 23,5% crnaca je bilo zaposleno u sektoru usluga, dok su bijeli muškarci, njih čak 28,1%, radili kao menadžeri i stručnjaci, dakle u bolje plaćenim zanimanjima. Sve ovo ima korijene u ljudskom kapitalu ili predtržišnoj diskriminaciji, a kao dokaz za to ističe se podatak da je 1993. godine tek 12,2% crnaca starijih od 25 godina imalo završen fakultet, dok taj postotak za bijelce iznosi visokih 22,5%.

Za Veliku Britaniju se promatra kretanje nezaposlenih u razdoblju 1984-94. U strukturi nezaposlenih 1984. godine žene čine visokih 29,6%, da bi 1994. taj udio iznosio 23,4%. Nadalje, prati se i kretanje nadnica od 1970-94. Žene su na početku promatranog razdoblja zarađivale svega 61,1% nadnice muškaraca., a na kraju, točnije 1994. godine, 79,5%. Prema zanimanjima, utvrđeno je da žena najbolje prolazi kao medicinska sestra, jer zarađuje 93,4% nadnice muškarca, a najgore kao menadžer, jer zarađuje svega 72,2% nadnice muškarca. Žene, čak i s najvećim stupnjem obrazovanja, zarađivale su u 1994. godini tek 75% nadnice muškarca.

Cjelokupno se istraživanje mora uzeti s rezervom, jer se grubi brojevi podaci ne mogu uzeti kao stvarni dokaz o postojanju diskriminacije na tržištu rada. Naime, na razlike u nadnicama, u ljudskom kapitalu, zanimanju i zaposlenosti djeluju i nediskriminacijski činitelji (npr. sreća, radno iskustvo, sposobnost, ...). No, i nakon odvajanja nediskriminacijskih činitelja ostaje četvrtina do polovina razlike u nadnicama što nije objašnjeno i ili se objašnjava postojanjem diskriminacije na tržištu rada i ostalim nemjerljivim izvorima.

Budući da postojanje diskriminacije na tržištu rada utječe na raspodjelu smanjenog nacionalnog dohotka zemlje Zapada razvile su cijeli niz mjera antidiskriminacijske politike npr. poboljšanje obrazovanja i doškolovanje diskriminiranih grupa radnika, mjere monetarne i fiskalne politike, Zakon o jednakim pravima iz 1963. godine, Zakon o građanskim pravima iz 1964. godine u SAD, te koncept usporedive vrijednosti.

LITERATURA

- Baumol, J. W., Blinder, S.A.: Economics, Principles and Policy, the Dryden Press / Harcourt Brace & Company, Orlando, 1994.
- Benić, Đ.: Osnove ekonomije, Školska knjiga, Zagreb, 1996.
- Boyes, W., Melvin, M.: Microeconomics, Houghton Mifflin Company, Boston, 1991.
- Davies, B., Hale, G., Smith, C., Tiller, H.: Investigating Economics, MacMillan Press, Ltd., London, 1996.
- Griffiths, A., Wall, S.: Intermediate Microeconomics, Theory and Applications, Addison Wesley Longman Limited, New York, 1996.
- Gwrtney, D.J., Stroup, L.R.: Economics, Private and public Choice, The Dryden Press Harcourt Brace College Publisher, Orlando, 1995.
- Henderson, V.J., Poole, W.: Principles of Microeconomics, D.C. Heath and Company, Lexington, 1991.
- McConell, R.C., Brue, L.S.: Economics, Principles, Problems and Policies, McGraw-Hill Inc, New York, 1996.
- McConell, R.C., Brue, L.S.: Suvremena ekonomija rada, MATE, Zagreb, 1992.
- Slovan, J.: Economics, Prentice Hall Harvester Wheatsheaf, London, 1995.
- Yohe, G.W.: Ekonomija, vodič prema udžbeniku Samuelson - Nordhaus, MATE, Zagreb, 1996.

Zrinka Bogut, B.Sc.

Junior Assistant

Faculty of Tourism and Foreign Trade

E-mail: bogut@ftvt.hr

LABOUR MARKET DISCRIMINATION**Summary**

This paper attempts to enlighten labour market discrimination. No precise historical data exists on when exactly discrimination on the labour market first appeared. History only notes the phenomena which can be characterized as the beginnings of discrimination on the labour market. It is easier to define rather than to recognize labour market discrimination. The paper mentions only a few of the numerous definitions found in literature, and all of them stress the existence of discrimination based on workers of the same qualifications receiving various wages or not having identical work conditions due to personal traits. There are four basic forms of discrimination on the labour market. Numerous, roughly estimated data, if treated as evidence for the existence of discrimination, have to be taken with caution and with regard to non-discriminating factors. The research section of the paper presents data bearing witness on the existence of all four types of labour market discrimination in the United States and in Great Britain. Aboveall, discrimination affects the redistribution of a decreased national income, and to this end, a number of anti-discriminatory policies have been developed by western countries.

Key words: labour market, discrimination, anti-discriminatory policy