

Teorie vysvětlující diskriminaci na trhu práce

1. Teorie přímé diskriminace (taste-based discrimination)

Autor: Gary S. Becker (1957)

Tato teorie vychází z předpokladu, že diskriminace na trhu práce často nepramení z racionálního posouzení kvalifikace uchazeče, ale z **emoční nevole nebo předsudků** zaměstnavatelů, jejich kolegů nebo zákazníků. Podle ekonoma Garyho Beckera může zaměstnavatel odmítnout přijmout uchazeče například romského původu, přestože splňuje všechny požadavky, **protože „takové lidi nechce“ – buď z vlastního přesvědčení, nebo protože se domnívá, že by si to přáli jeho zákazníci nebo zaměstnanci.**

2. Teorie sociálních sítí (network theory)

Autoři: Granovetter a další (od 70. let)

Podle této teorie se lidé k pracovním příležitostem dostávají často prostřednictvím **svých sociálních vazeb a známých, ne skrze formální inzeráty**. Ti, kdo nemají přístup k těmto sítím – např. lidé v sociálně vyloučených lokalitách – se o příležitostech často vůbec nedozví. Nejsou tedy aktivně diskriminováni, ale jsou **dlouhodobě znevýhodněni**.

3. Teorie kumulativní nevýhody (cumulative disadvantage)

Autoři: Merton, DiPrete & Eirich

Tato teorie vysvětluje, že **nevýhody v životě se vrství a posilují**. Člověk, který vyrostl v chudobě, má nižší šanci na kvalitní vzdělání, což vede k horším pracovním příležitostem. Diskriminace zde není jednorázovým aktem, ale **výsledkem dlouhodobého procesu, ve kterém se nerovnosti prohlubují**. Nestačí tedy odstranit jednu překážku – je nutné chápat celý kontext.

4. Teorie statistické diskriminace

Autoři: Arrow, Phelps (70. léta)

Zaměstnavatelé často **hodnotí uchazeče na základě předpokladů o celé skupině, do které patří** – například věku, pohlaví nebo etnického původu. Namísto individuálního přístupu aplikují zobecněné stereotypy. To vede k nespravedlivému znevýhodnění jednotlivců, kteří nesplňují očekávaný obraz své skupiny.