

Náklady a přínosy firemní diverzity

Filip Pertold

filip.pertold@cerge-ei.cz

Nezávislý think tank při
Národohospodářském ústavu AV ČR, v.v.i.
zaměřující se na analýzu, vyhodnocování
a vlastní návrhy veřejných politik

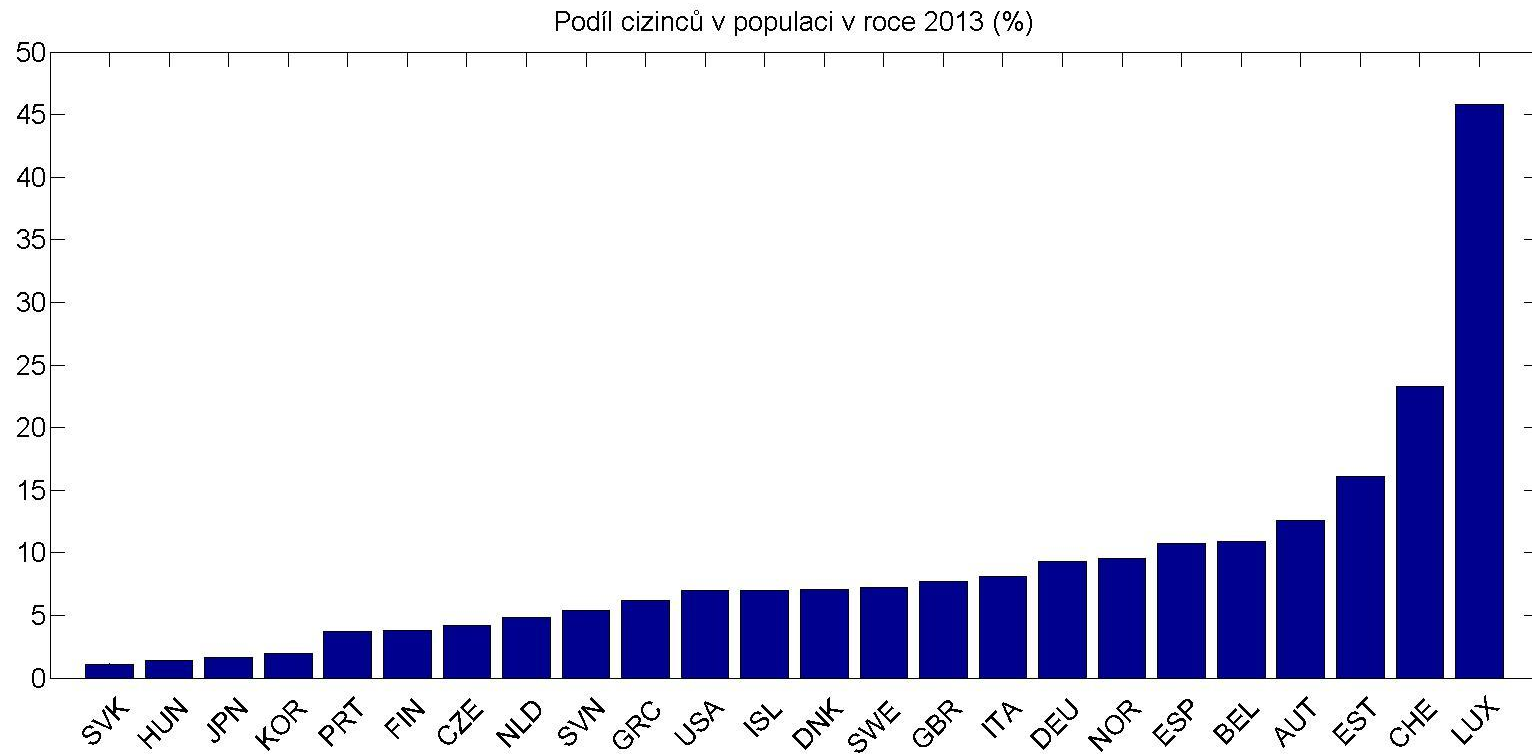
- **Etnická** diverzita: různé národnosti na jednom pracovišti
- **Genderová** diverzita: ženy a muži ve vedení firem
- **Demografická** diverzita: na pracovišti se setkávají různé generace pracovníků

Diverzity se zkoumá jako jedna z charakteristik firmy s dopady na: produktivitu, export, inovace, mzdové rozdíly mezi ženami a muži, najímání/propouštění...

Teoreticky může diverzita přinášet zisky, ale i výnosy.

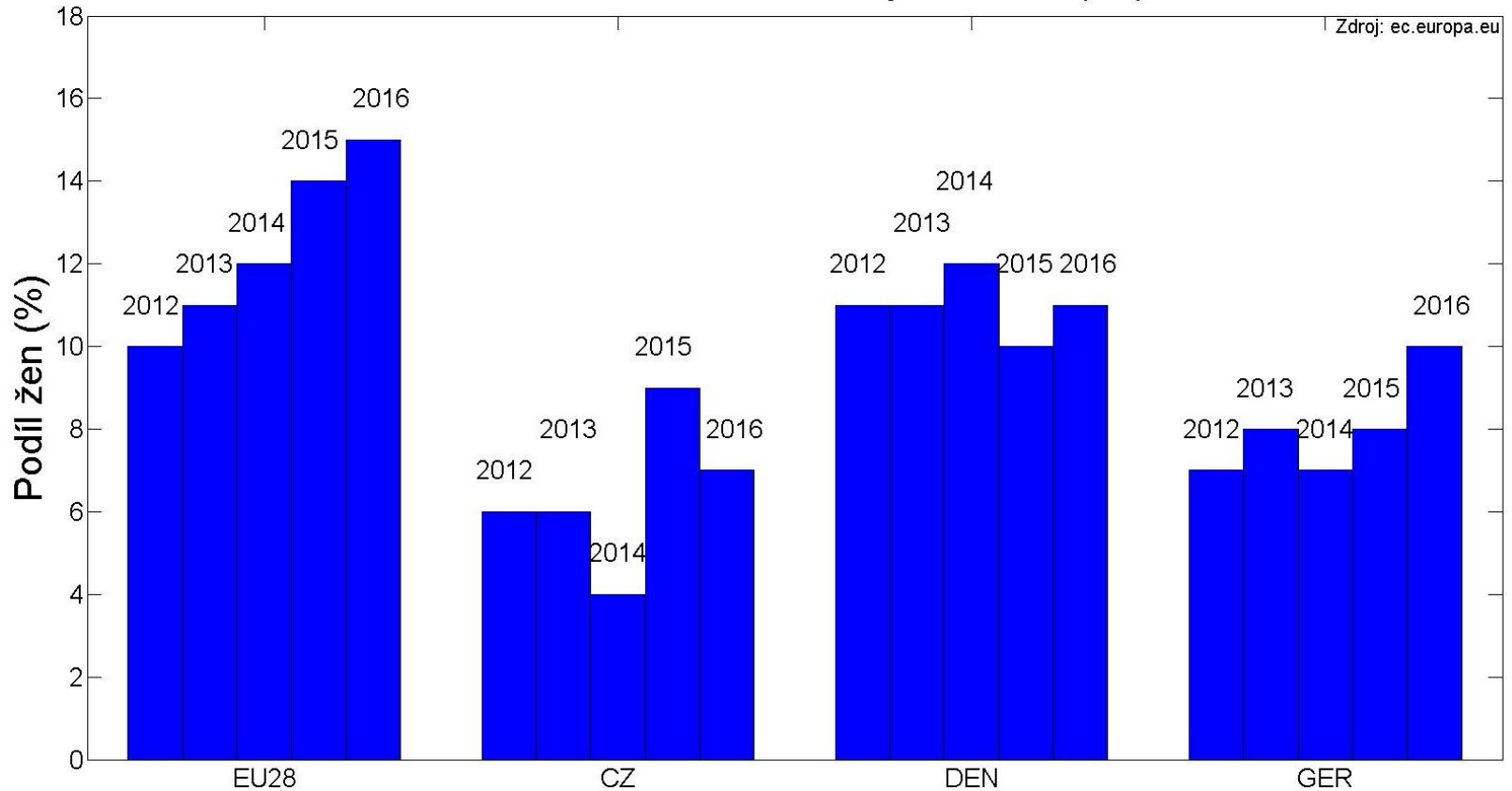
Jak jsme na tom s diverzitou na agregátní (národní) úrovni?

Kolik cizinců žije v cizí zemi?

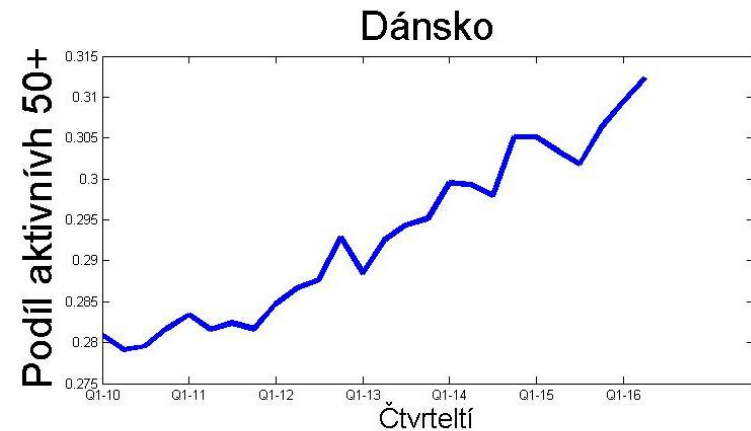
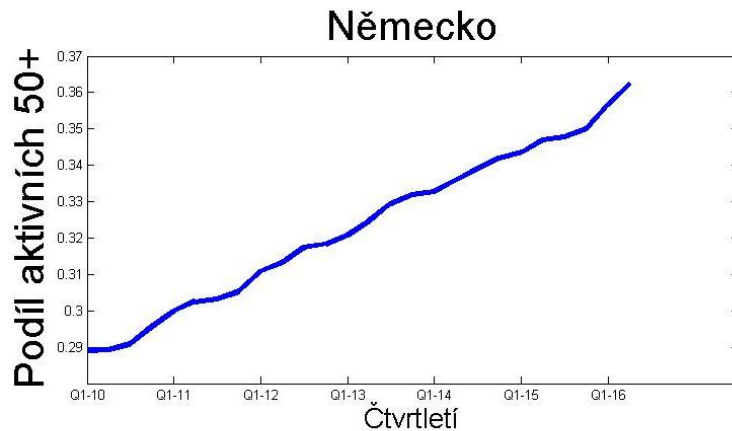
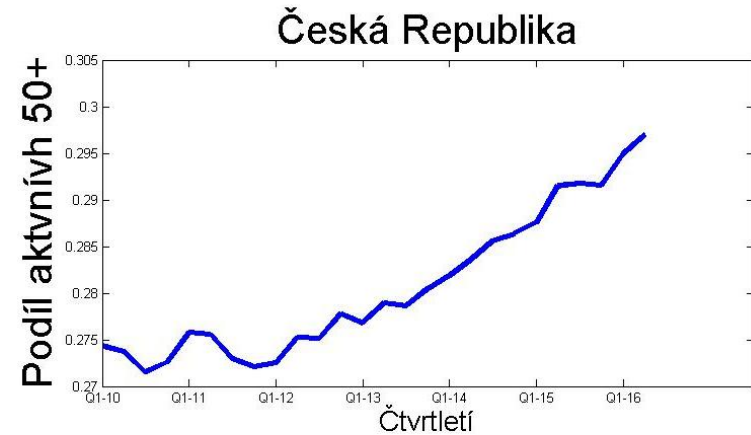
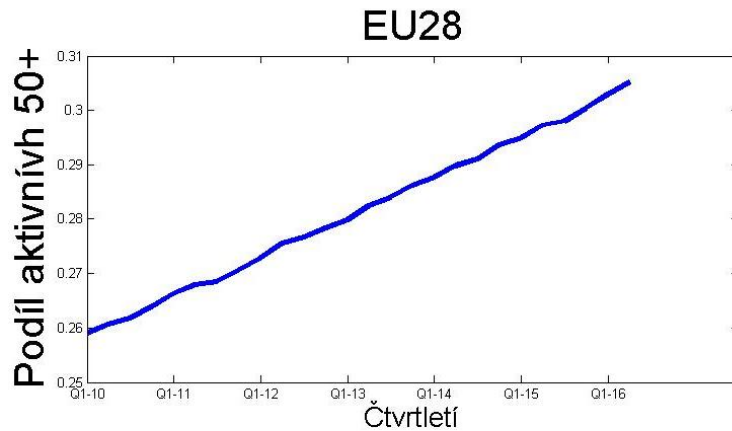


Zdroj: OECD

Podíl žen v řídicích pozicích(%)



Zdroj: Eurostat



- Výzkum v sociálních vědách může pomoci formulovat doporučení pro veřejnou politiku, pokud je tzv. **externě validní** a má **kauzální interpretovalnost**.
- V čem je problém u odhadování efektů diverzity na chování firem?
- Je empiricky obtížné odlišit **skutečný vliv** diverzity na ekonomickou výkonnost dané firmy od vlivu jiných nepozorovaných charakteristik.
- Dosavadní výzkum je třeba brát jako indikativní, nikoliv nutně etabloující kauzální vztahy (těžko můžeme dávat doporučení pro veřejné politiky)

Etnická diverzita

Teoretická východiska

- **Potenciální pozitivní dopady**
 - Větší kreativita a její následný efekt na produktivitu
 - Lepší porozumění světovým trhům a následný pozitivní efekt na mezinárodní působení firmy
 - Rozšíření vědomostí a vyšší efektivita jejich využití
- **Potenciální negativní dopady**
 - Jazyková bariéra a zhoršení komunikace
 - Vyšší riziko konfliktu
 - Menší míra spolupráce uvnitř pracovního kolektivu

- **Etnická** příslušnost se určuje podle rodného **jazyka** pracovníků
- Většina seriózního **výzkumu** v oblasti diverzity a jejích dopadů na různé ekonomické proměnné se provádí na **panelových** datech z **Dánska**
 - Efekty zkoumány na firemní produktivitu, inovace, patenty a exporty
- Analýzy nachází spíše **smíšené výsledky**, pozitivní dopady zejména na inovace, export a patenty.
- Evidence z ČR (Galuščák a Bybczak (2009)): Imigranti mají velmi malý vliv na celkovou mzdovou distribuci v ČR

Vztah **etnické** diverzity a **produktivity** podle sektoru:

- Zpracovatelský průmysl – negativní
- Stavebnictví – negativní
- Velkoobchod a maloobchod – negativní
- Doprava – žádný vztah
- Finance – žádný vztah

- Pozitivní efekt etnické diverzity na pravděpodobnost žádosti o patent a počet žádostí o patent
- Etnické diverzity zvyšuje pravděpodobnost inovovat
- Zvýšení diverzity zvyšuje pravděpodobnost expanze firmy do jiných technologických odvětvích

- Teorie: Pokud je firma schopna úspěšně **řídít multietnický** kolektiv, pak disponuje **specifickými** vlastnostmi, které jí umožňují úspěšně **pronikat** na cizí trhy.
- Vysvětlující proměnné
 - Etnická diverzita definovaná na jazykové bázi.
 - Studie používá počet pracovníků nepatřících do jazykových skupin EU
- Pozitivní vliv etnické diverzity na:
 - **Pravděpodobnost exportu**
 - **Počet exportních trhů**
 - **Počet exportovaných produktů**
- Efekt na objem exportních prodejů se neprokázal

- **Parrotta, P., Pozzoli, D., & Pytlikova, M. (2014). Labor diversity and firm productivity. *European Economic Review*, 66, 144-179. doi:10.1016/j.euroecorev.2013.12.002**
- **Parrotta, P., Pozzoli, D., & Pytlikova, M. (2013). The nexus between labor diversity and firm's innovation. *Journal of Population Economics*, 27(2), 303-364**
- **Parrotta, P., Pozzoli, D., & Sala, D. (2016). Ethnic Diversity and Firms' Export Behavior. *European Economic Review***

Genderová diverzita

- Průměrný **mzdový rozdíl** mezi mužem a ženou je menší pro ženy najaté firmou s **ženou ve vedení**
- Znatelný rozdíl je především pro ženy středního věku a pro firmy s podstatným zastoupením žen ve vedení
- Snížení variability výnosů. Tato proměnná měří mimojiné rizikovou averzi. Ukazuje se, že manažerky pravděpodobně méně riskují než manžerři.

- V roce 2006 byly v Norsku zavedeny kvóty na minimální počet žen ve vedení firem. (board)
- **Žádné znatelné dopady na:**
 - Příjmy, náklady (nonlabour), fúze a převzetí, průměrný věk a zkušenosti vedení, Průměrné vzdělání vedení
- **Signifikantní dopady v porovnání s nezasáhnutými firmami:**
 - **Menší míra propouštění**, vyšší pracovní náklady, nižší krátkodobé zisky, nižší poměr operantního zisku k aktivám
 - Tyto změny jsou vyvolány především **změnami v přístupu k HR**
 - Dopady jsou větší u firem, které musely najmout relativně více žen, aby uspokojily kvóty

- **Khan, W. A., & Vieito, J. P. (2013). CEO gender and firm performance. *Journal of Economics and Business*, 67, 55-66.**
- **Matsa, D. A., & Miller, A. R. (2013). A Female Style in Corporate Leadership? Evidence from Quotas. *American Economic Journal: Applied Economics*,**
- **Tate, G. A., & Yang, L. A. (2015). Female Leadership and Gender Equity: Evidence from Plant Closure. *Journal of Financial Economics***

Demografická diverzita

- Diverzita ve **věkovém** a **genderovém** složení pracovníků
- Kombinace **nových** znalostí například z oblasti IT a **zkušeností** a znalostí firemní infrastruktury
- Podobně jako u etnické diverzity mohou **konflikty v komunikaci** vést ke **snížení produktivity** a jiných ekonomických proměnných
- Z teorie **není jasné**, který efekt převažuje

- **Neprokázal** se znatelný vliv demografické diverzity na inovace, konkrétně na:
 - pravděpodobnost inovovat, počet žádostí o patent, pravděpodobnost inovovat v dalším technologickém odvětví.
- **Neprokázal** se vliv demografické diverzity na produktivitu ve většině odvětví ekonomické činnosti

- **Parrotta, P., Pozzoli, D., & Pytlikova, M. (2014). Labor diversity and firm productivity. *European Economic Review*, 6**
- **Parrotta, P., Pozzoli, D., & Pytlikova, M. (2013). The nexus between labor diversity and firm's innovation. *Journal of Population Economics*, 27(2), 303-364.**