

NEMEK ÉS RASSZOK KÖZÖTTI GAZDASÁGI EGYENLŐTLENSÉGEK





SZÉCHENYI TERV

NEMEK ÉS RASSZOK KÖZÖTTI GAZDASÁGI EGYENLŐTLENSÉGEK

**Készült a TÁMOP-4.1.2-08/2/A/KMR-2009-0041 pályázati projekt keretében
Tartalomfejlesztés az ELTE TátK Közgazdaságtudományi Tanszékén
az ELTE Közgazdaságtudományi Tanszék,
az MTA Közgazdaságtudományi Intézet,
és a Balassi Kiadó
közreműködésével.**



A projekt az Európai Unió támogatásával valósul meg.

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



MAGYARORSZÁG MEGÚJUL



A projekt az Európai Unió
támogatásával valósul meg.

ELTE TáTK Közgazdaságtudományi Tanszék

NEMEK ÉS RASSZOK KÖZÖTTI GAZDASÁGI EGYENLŐTLENSÉGEK

Készítette: Lovász Anna

Szakmai felelős: Lovász Anna

2011. június

NEMEK ÉS RASSZOK KÖZÖTTI GAZDASÁGI EGYENLŐTLENSÉGEK

1. hét

Készítette: Lovász Anna

Szakmai felelős: Lovász Anna

Diszkrimináció?

- Hallgatói felmérés (név nélkül, kérdőív):
 - Mit jelent a munkapiaci diszkrimináció?
 - Magyarországon van diszkrimináció?
 - Ha igen, mely csoport(ok) ellen?
 - Milyen információk és/vagy tapasztalatok alapján gondolod ezt?
- nem egyértelmű fogalom, a mérése és kezelése még nehezebb, gyakran heves érzelmeket vált ki a téma
- Kézzelfogható, jelentős különbségek vannak egyes csoportok között a munkapiacon
- Munkapiaci különbség \neq diszkrimináció
- De sejtjük, hogy legalábbis bizonyos csoportokat ér diszkrimináció
- A nem diszkriminációból adódó különbségek is lehetnek károsak (az egyén és a gazdaság szintjén), segíteni kell a hátrányos helyzetű csoportokat

A kurzus célja

- A diszkrimináció nehezen meghatározható fogalma helyett:
 - munkapiacra megfigyelhető csoportok közötti különbségek okainak, gazdasági és szociális hatásainak megértése → hatékony szakpolitikai lépések a hátrányos helyzetű csoportok segítésére
 - diszkrimináció gyakorlatban használható fogalma → célzott, hatékony jogi és szakpolitikai lépések a kezelésére
 - önálló elemzéshez modellek, eszközök
- Terv:
 1. Megfigyelhető statisztikai jelenségek
 2. Okok, hatások
 3. Szakpolitikai célok

Olvasnivalók

- A jövő hétre:
 - Borjas-könyv 10.1–10.5 (diszkriminációs fejezet)
 - Lovász & Telegdy, Munkaerőpiaci Tükör 2009, statisztikai diszkriminációs részig (Coospace)

Közvélemény és vita – romák

Amnesty International: kiemelten kell küzdeni a romák diszkriminációja ellen

A magyar kormány javítsa az unió emberi jogi jogvédő munkáját a nagyvilágban és az EU-n belül is a Soros magyar elnökség idején – ezt kéri az Amnesty International.

<http://www.mon.hu/amnesty-international-kiemelten-kell-kuzdeni-a-romak-diszkriminacioja-ellen/haon-news-charlotteInform-20110104-0221575312>



A roma emberek között különösen magas a munkanélküliek, a tartósan munkanélküliek, az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, az iskolarendszerű képzésből lemorzsolódók és szakképzetlenség aránya. A különböző hátrányok halmozódása rávilágít, hogy a roma emberek munkavállalási esélyeinek és lehetőségeinek javításához többirányú támogatásra, több különböző szakterület eszközeinek összekapcsolására van szükség.

<http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13738>

Etnika nyilvántartás nélkül nincs pozitív diszkrimináció

Balog Zoltán társadalmi felzárkóztatási államtitkár:

...igenis érdekünk, hogy a leszakadt rétegekkel és a romákkal foglalkozó állami szerveknél dolgozzanak kiemelt számban romák. A faji alapú nyilvántartás valóban vitatott kérdés egész Európában, ahogy maga a pozitív diszkrimináció is...„Faji alapú nyilvántartások nélkül persze azt sem tudom, hogy az ön adatai honnan származnak” – vágott vissza Volnernek. Ajánlotta Volnernek, hogy 1994-esnél frissebb tanulmányokat olvasson.

http://index.hu/belfold/2010/11/15/elosztjak_a_penzunketi/etnika_nyilvantartas_nelkul_nincs_pozitiv_diszkriminacio/

Közvélemény és vita – romák (folyt.)

<http://www.mon.hu>

Mi az Ön véleménye?

Hozzászóló: ### , 2011.01.04, 20:18

na igen

Pár szót szeretnék írni a diszkriminációról, a tapasztalatok alapján. Minden reggel fél négykor kelek, hogy munkába induljak, ők ha akarnak egész nap pihenhetnek. Fizetem a munkába járás költségeit, a gyermekeim bérletét, tankönyvét, menzáját, ami nekik ismeretlen. Fizetem a gázt, az áramdíjat, ők fát lopnak és áramot. Amikor pihennék, ők zajonganak. Én adózok, ők segélyt kapnak. Szóval csak annyit szeretnék megkérdezni, hogy ki is van itt diszkriminálva?

Hozzászóló: ###, 2011.01.04, 17:27

...azt tudom üzeni, hogy le kell költözni Miskolcra egy pár hónapot... Csak ide az Avasra, vagy a Juko völgybe... És majd egy pár hónap múlva megbeszéljük a roma kérdést... A kényelmes Pest, Budai lakóparkokba, társasházakba ahol a sok jogvédő, mindent megmondó emberke él... De ha ennyire élen járni szeretnék az unióba... Azt tudnám minden emberjogi aktivistának, honatyának ajánlani,, hogy vegyen maga mellé a házába, vagy annak közvetlen közelébe egy annyira ajnározott roma családot, s majd meglássuk...

A romák diszkriminációja az általános iskolában kezdődik

A végletes nyomor, az iskolai diszkrimináció és az inkluzív, multikulturális tanterv hiánya miatt a bosznia-hercegovinai, horvátországi és szlovéniai roma gyerekek nem tudnak élni az oktatáshoz való jogukkal.

<http://web.amnesty.hu/amnesty-international/a-romak-diszkriminacioja-ellen/a-romak-diszkriminacioja-az-altalanos-iskolaban-kezdodik>



Összegzés – romák helyzete a közvéleményben

- Hazai és nemzetközi politikai közéletben egyértelmű problémaként elfogadott tény, de a népességben sokan, részben tapasztalataik alapján, előítéletesek a romákkal szemben
- Nemzetközi elvárások ↔ magyar, szegény vidéki falvak valósága
 - A szakpolitikában figyelembe kell venni a regionális különbségeket, és fontos a közvélemény formálása
- A romák elmaradása már a legfiatalabb korban kezdődik
 - már itt kell kezelni a problémát a felzárkóztatás érdekében
- Gazdasági válság idején fokozódik a konfliktus: az emberek kevésbé megértőek más csoportokkal szemben

Közvélemény és vita – nők

- Hungarian women spend the most time in Europe doing household work.
- In Hungary, 45 percent of employed persons are women;
- 96 percent of office workers are women; 65 percent of assistant positions requiring higher education are women;
- 10 percent of managers in the private sector and 30 percent of entrepreneurs are women

OSI/Network Women's Program 2005

“Labour market discrimination is still a big obstacle,” OECD Secretary General Angel Gurría commented. “Many workplaces not only have a glass ceiling but also a glass door, which keeps out women and ethnic minorities.”



Hasonlóan a nők is hátrányokkal szembesülnek a munkaerőpiacon: egyrészt a társadalomban jelenlévő, női társadalmi szerepekkel kapcsolatos sztereotip elvárások és szocializációs minták, másrészt a háztartási tevékenység hagyományosan egyenlőtlen női-férfi munkamegosztása sok esetben korlátozza a nők munkaerő-piaci lehetőségeit.

www.szmm.gov.hu



Közvélemény és vita – nők (folyt.)



Let's Call It What It Is: Discrimination

It's time to stop blaming women for the gender wage gap. It's not our fault. Why do women earn 23 cents less than men? Here's why: Simply because we're women. And that's unfair. It's illegal. It's discrimination.

Gender Wage Gap: Are you paid as much as a man if he had your job? Evelyn Murphy with E. J. Graff

In truth, I'm the cause of the wage gap – I and hundreds of thousands of women like me. I have a good education and have worked full time for 10 years. Yet throughout my career, I've made things other than money a priority. ...[W]omen tend to place a higher priority on flexibility and personal fulfillment than do men, who focus more on pay.

Dallas Morning News, IWF, Carrie Lukas



Közvélemény és vita – nők (folyt.)

2009-05-07 17:31

Mindenhol emberek dolgoznak, minden pozicióban. én voltam már vállalkozó is, és bár női alkalmazottam nem volt, hiszen fairban nemigen dolgoznak nők. na de munkáltatói oldalról nézve érthető ez a gyerektéma valahol. persze lehet rossz neven is venni. de egy vállalkozásnak nem olyan munkaerő kell, aki benne van a létszámban, de nem jár dolgozni. senki nem szeret a semmiért fizetni, és senki nem szereti a problémákat.



Zavarja a férfiakat a csinos munkatárs?

A minap robbant a hír, a New York-i Citibank azért bocsátott el egy nőt, mert túlságosan vonzónak találták... A bank nem az asszony ruháiban talált kivétlenülót, nem volt túlságosan mély például a blúzán a nyakkivágás, vagy túl rövid a szoknyája.

A valódi ok a nő testalkata, kisugárzása volt, a munkaadó szerint a jelenlétében nem tudnak a férfi kollégák a feladataikra koncentrálni. Az asszony bírósághoz fordult, mivel úgy érezte, esetében súlyos diszkrimináció történt.

Munkapiaci diszkrimináció: Ti éltetek már át ilyet?

http://www.hoxa.hu/?p1=forum_tema&p2=34316&p4=0

2009-05-07 16:24

Mivel 31 éves múltam szinte mindenhol megkérdezik, hogy van-e gyerekem, és mikor megmondom hogy nincs, egyből azt mondják, hogy ők olyat akarnak felvenni, aki legalább 2 évig nem megy el szülni. Pedig a gyereket leszámítva idáig szinte mindenhol megfelelttem volna (van diplomám, több szakirányú tanfolyamot elvégeztem, és jó pár év szakmai tapasztalatom is van).

Összegzés – a nők helyzete a közvéleményben

- A nők keresete és foglalkoztatottsága továbbra is elmarad a férfiakétól
 - A különbség oka vitatott, és az is, hogy mennyire lehet/kell csökkenteni
 - A nők gyakran érzik igazságtalannak a munkapiaci lehetőségeik hiányát
 - A biológiai adottságokat (nők szülnek, ...), a gyerekek, családok szükségleteit (nevelés, házimunka, ...), és a gazdasági érdekeket (családok jövedelem szükséglete, cégek nyereséges működése) még nem sikerült összeegyeztetni
- szakpolitikai cél: karrierlehetőségek megteremtése, úgy, hogy ne kelljen a gyerekek, családok érdekeit sérteni (gyermekellátás bővítése, házimunka végzésére alternatívák, rugalmas munkaformák), és a cégek érdekében legyen nőket foglalkoztatni (adminisztratív akadályok, költségek csökkentése)
- Női munkaerő: kiaknázatlan erőforrás → hasznos munkaerő

Csoportszintű különbségek a munkaerőpiacon

- Megfigyelhető statisztikai különbségek egyes csoportok munkapiaci szereplésében:
 - **aktivitás**: az aktív munkakeresők aránya egyes csoportokon belül
 - **foglalkoztatás**: a foglalkoztatottak aránya egyes csoportokon belül
 - **foglalkozás**: a különböző foglalkozásokban, foglalkozási szinteken dolgozók aránya csoportonként
 - **bérek**: csoportszintű átlagbér és átlagjövedelem, béreloszlás és jövedelemeloszlás

Munkaerőpiaci különbségek okai

1. Csoportok összetétele megfigyelhető tulajdonságok szerint (képzettség, munkatapasztalat)

- pl. a férfiak több munkatapasztalattal rendelkeznek, mert a nők szüléskor kimaradnak a munkapiacról
- lehet munkapiac előtti hátrányok/diszkrimináció következménye, pl. romák szegényebb régiókban élnek, rosszabb iskolákba járnak

→ csoportszintű átlagstatisztikák különbségeinek jelentős része

→ kiszűrhető ha van adat

2. Nem megfigyelhető termelékenységbeli különbségek

- képesség (ability): pl. egy csoport tagjai kevésbé tudják, hogyan kell jó önéletrajzot írni, kevesebb kapcsolati tőkével rendelkeznek
- erőfeszítés (effort): egy csoport tagjait átlagosan kevésbé motiválja a karrier, pl. a nők a család gondozását fontosabbnak érzik, mint hogy többet keressenek

Munkaerőpiaci különbségek okai (folyt.)

3. Preferenciák különbségei:

- a munkakörülmények iránt, pl. a nők a rugalmas munkaidős állásokat preferálják
- kompenzáló bérkülönbségek
- kérdés, hogy a preferenciákat mennyire befolyásolja a munkapiac előtti diszkrimináció, pl. lányok babázzanak, stb.

4. Munkapiaci hatékonyságtalanság: pl. diszkrimináció

- 2–4.: magyarázhatják a csoportszintű átlagok különbségeit, és két egyforma megfigyelhető tulajdonságokkal rendelkező munkavállaló munkapiaci eredményének eltéréseit is
- nehezen mérhetőek

Munkapiaci diszkrimináció

- A diszkrimináció az, amikor a piac résztvevői figyelembe vesznek olyan tényezőket, mint a nem vagy etnikum a gazdasági interakciók során. (Borjas 2002)
- Ha azonos termelékenységi jellemzőkkel rendelkező dolgozók demográfiai csoport-hovatartozásuk miatt eltérő bánásmódban részesülnek, az diszkrimináció (Ehrenberg–Smith 2003)
- Érintett csoportok: nem, rassz, fogyatékoság, kor, vallás, politikai nézetek, súly, nemi identitás, külső, hangszín...
 - Bármilyen tulajdonság, ami nem befolyásolja az adott egyén termelékenységét
 - Gyakran nehéz megállapítani, hogy egy adott állásban mi határozza meg a termelékenységet: pl. divatos ruhaboltban fiatal eladótól szívesebben vásárolnak a vevők, mint időstől?

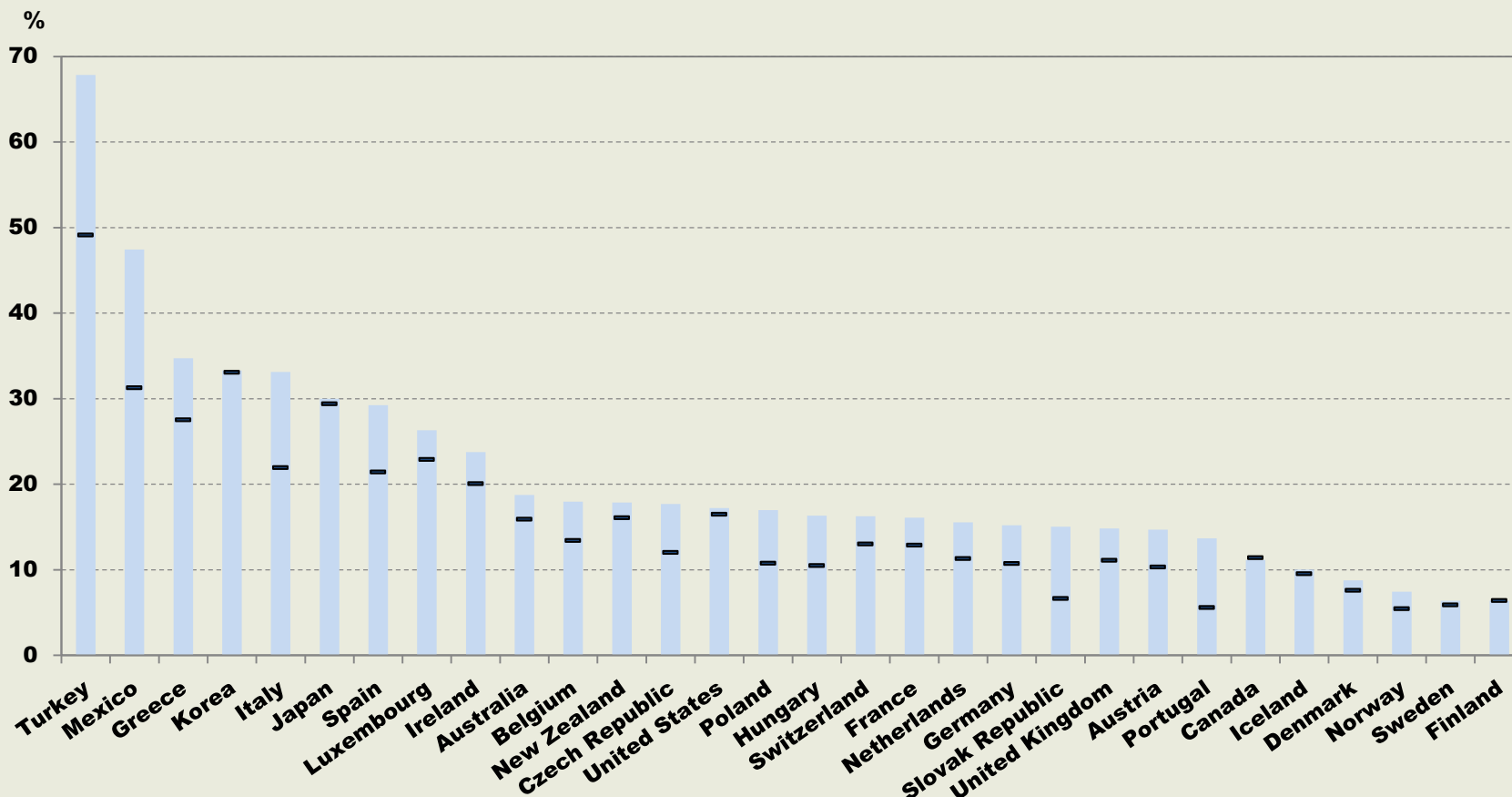
Miért fontos a különbségekkel foglalkozni?

- Negatív gazdasági és szociális hatások:
 - Növekvő egyenlőtlenség – társadalmi elégedetlenség
 - Hátrányos helyzetű csoportok – igazságosság
 - Hosszú távú gazdasági növekedés:
 - Termelékenység javítása: a legjobb munkaerő megtartása, pozitív, motiváló munkahelyi légkör teremtése
 - Versenyképesség: kiaknázatlan munkaerő hasznosítása, öregedő népesség, tudáshiány problémáinak enyhítése
- Kutatni fontos, hogy a szakpolitika ott és úgy hasson, ahol/ahogy a társadalomnak leginkább érdeke
- Tanulmányozni fontos, mivel sokat számít a közvélemény!

Aktivitás nemenként, Magyarország, OFA

Év	100 foglalkoztatott közül		100	
	férfi	nő	férfi	nő
			közül foglalkoztatott	
1900	74,8	25,2	62,2	20,8
1910	77,9	22,1	62,7	17,7
1920	70,2	29,8	64,6	25,8
1930	73,9	26,1	65,0	22,0
1941	72,7	27,3	67,0	24,1
1949	70,8	29,2	65,4	25,0
1960	64,5	35,5	63,9	32,8
1970	58,8	41,2	58,6	38,6
1980	56,6	43,4	55,3	39,9
1985	54,5	45,7	51,8	40,8
1988	54,2	45,8	51,3	40,5
1990	55,5	44,5	50,4	37,4
1996	55,6	44,4	39,7	29,1
2001	54,3	45,7	41,3	31,6

Női-férfi foglalkoztatási különbség, 2005



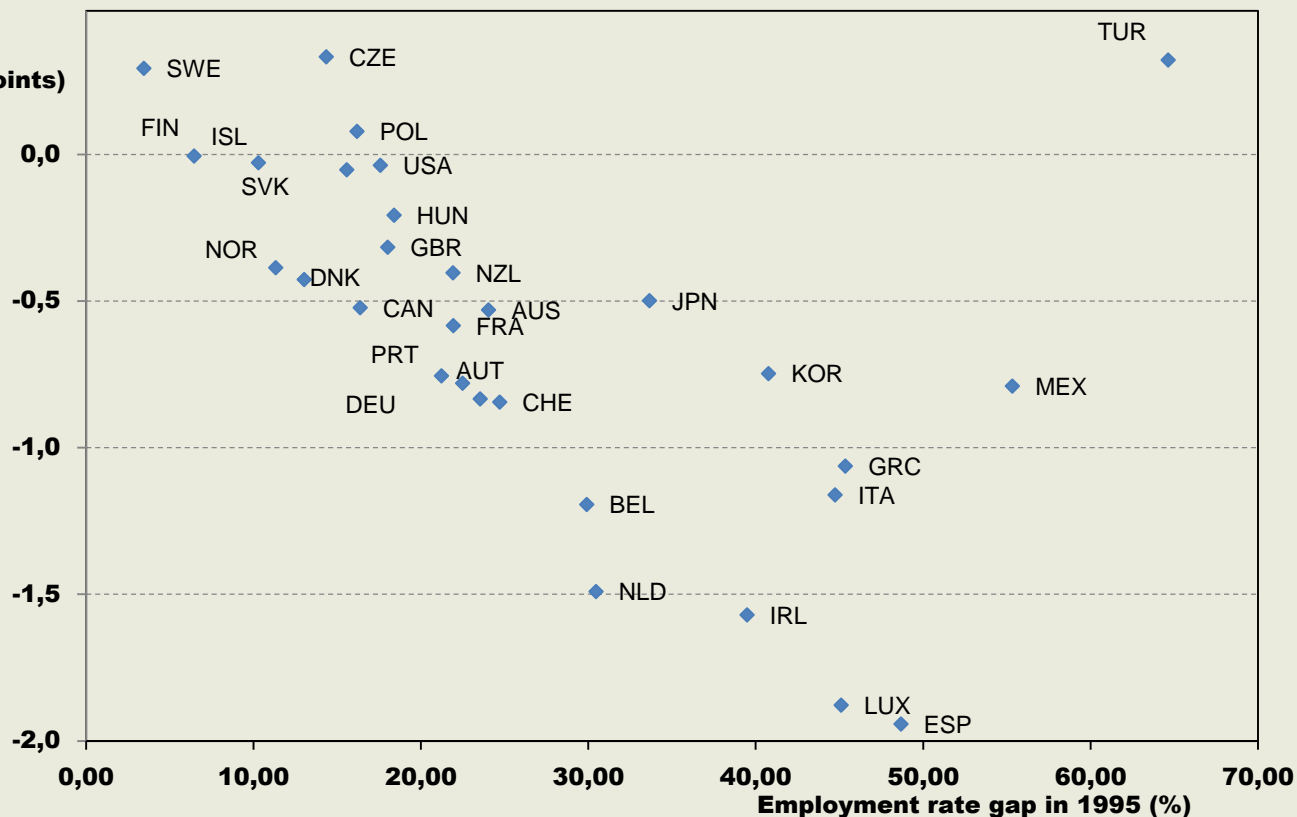
OECD Labour Force Statistics database; OECD (2007), *Education at a Glance – OECD Indicators*, September, Paris.

Női-férfi foglalkoztatási különbség éves változása



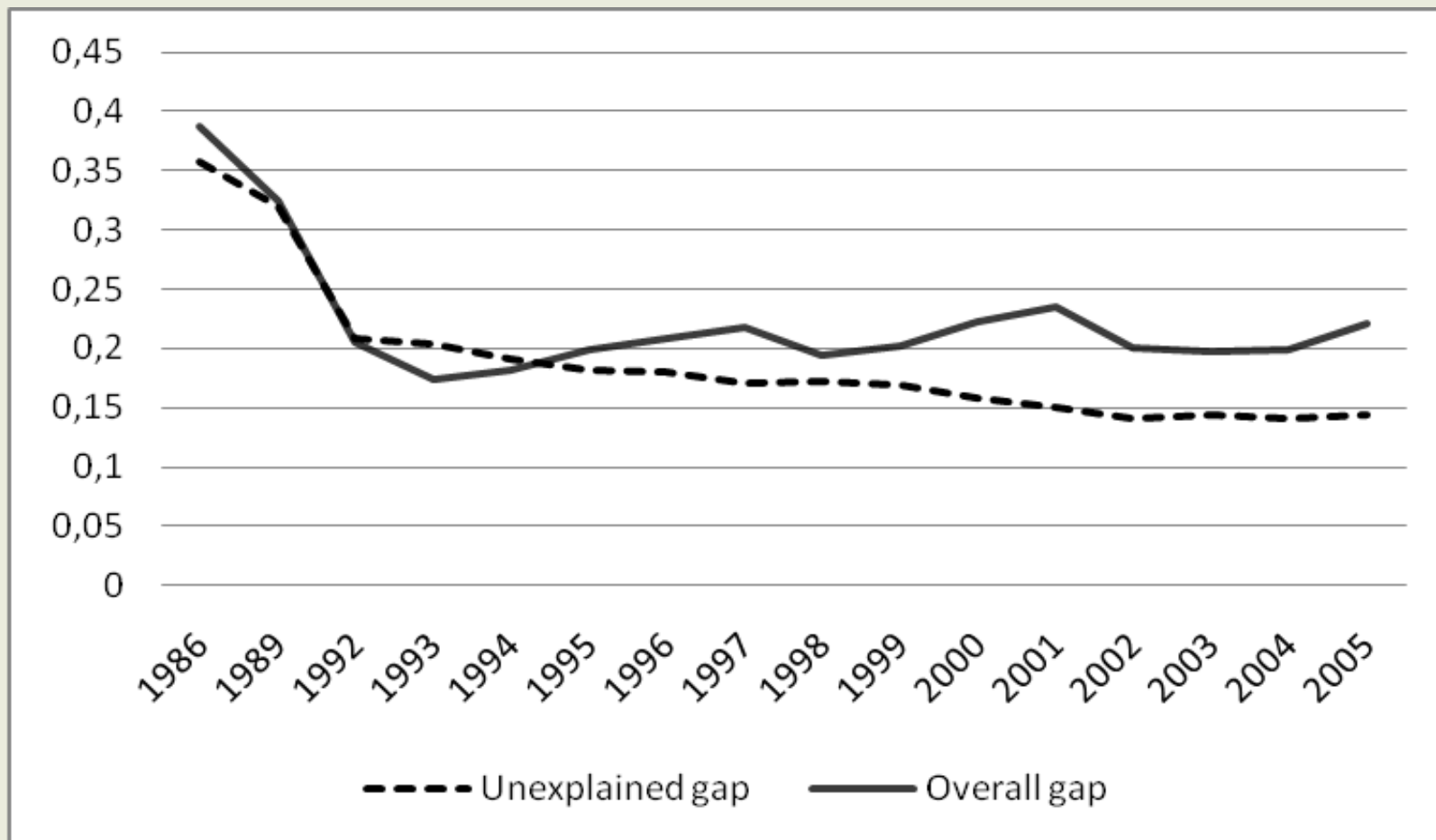
Női-férfi foglalkoztatási különbség 1995-ben és éves változás, 1995–2005

**Annual average change
1995 to 2005
(percentage points)**

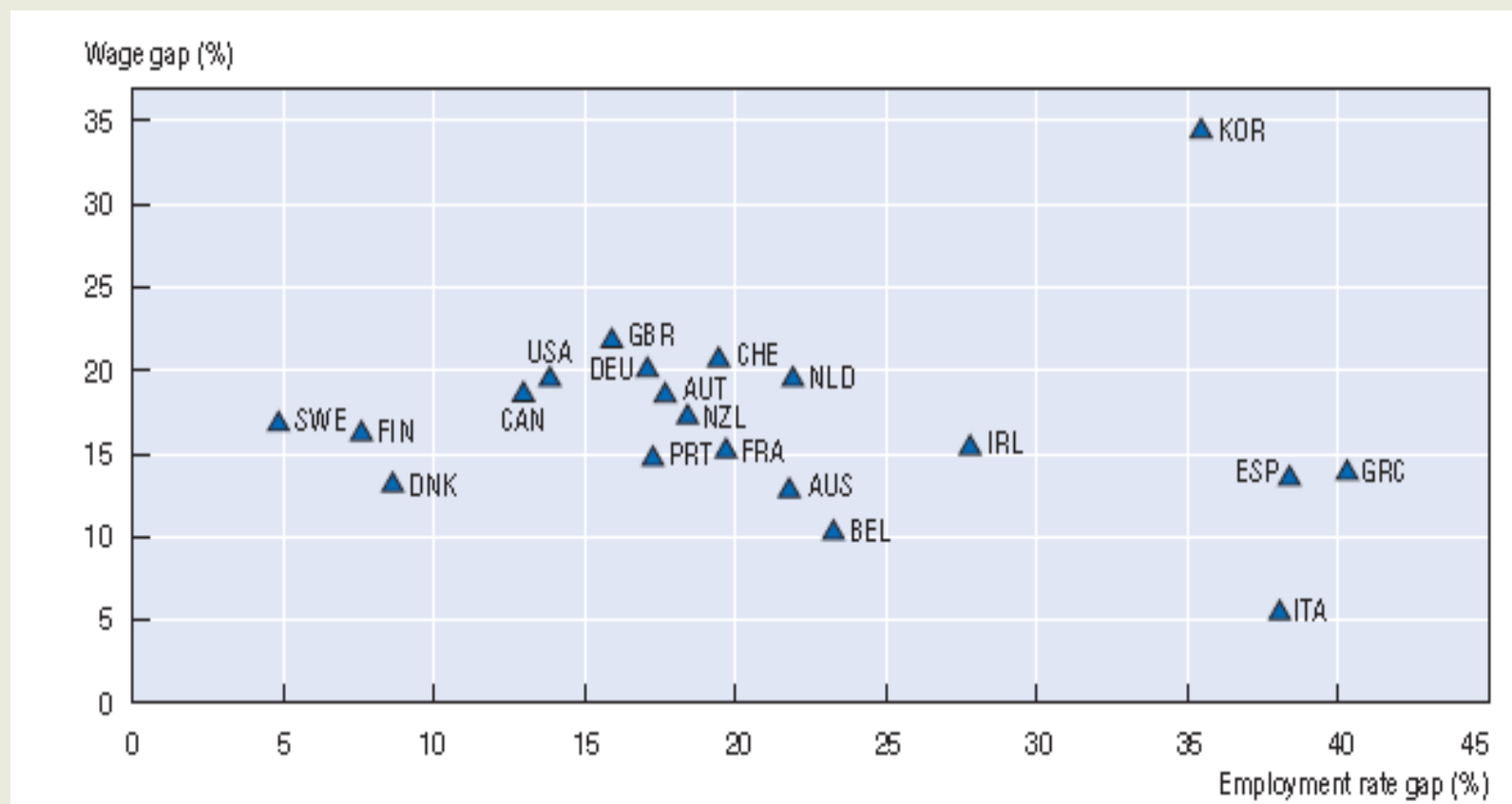


Source: OECD Labour Force Statistics database; OECD (2007),

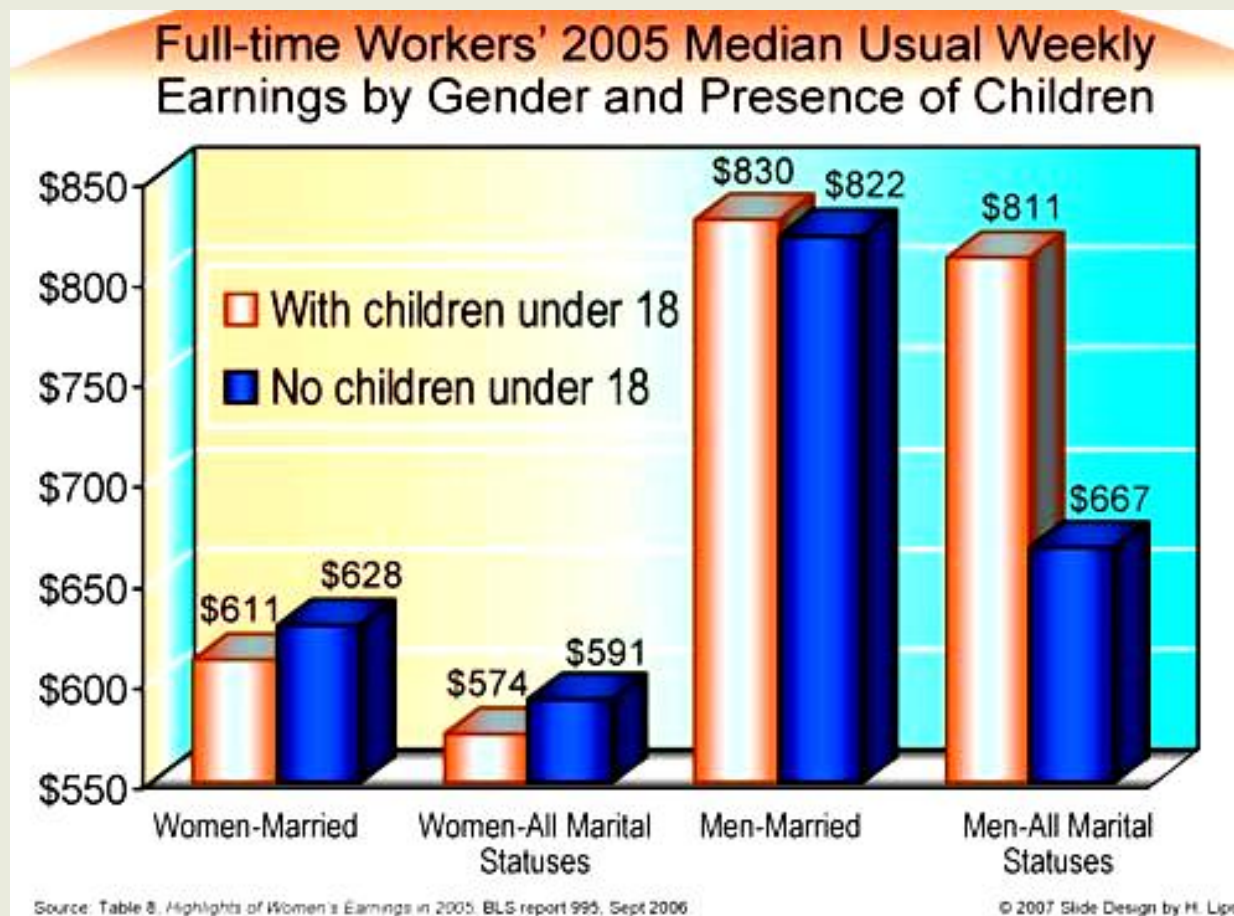
Női-férfi bérkülönbség, Magyarország



Női-férfi foglalkoztatási és bérkülönbségek, OECD



Női-férfi kereseti különbség, családi állapot szerint, USA



Statisztikák – romák, OFA

Gazdasági aktivitás	Összesen	Magyar	Cigány
Foglalkoztatott	36,2	36,5	10,1
Munkanélküli	4,1	4,0	11,8
Inaktív kereső	32,4	33,0	28,1
Eltartott	27,3	26,6	50,0
Összesen	100,0	100,0	100,0

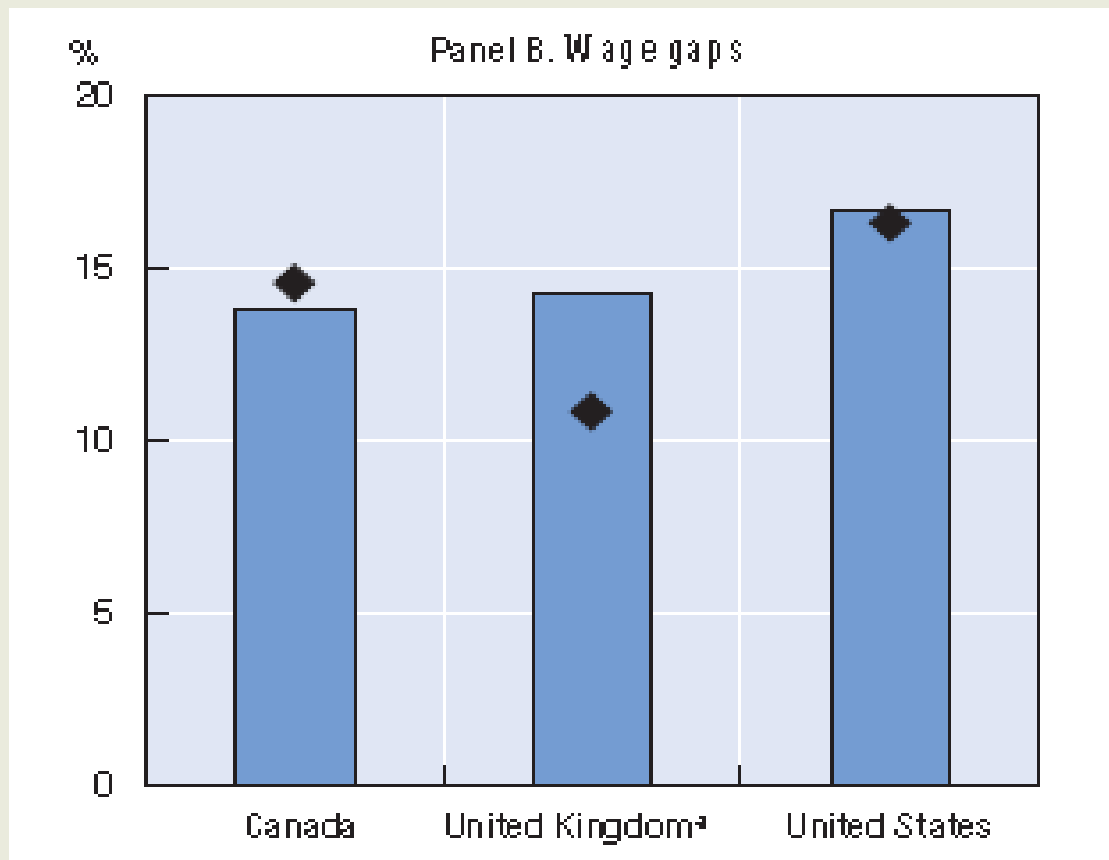
Statisztikák – romák, időbeli változás

The employment rates of Roma men and women between 1971 and 2003 (%)*

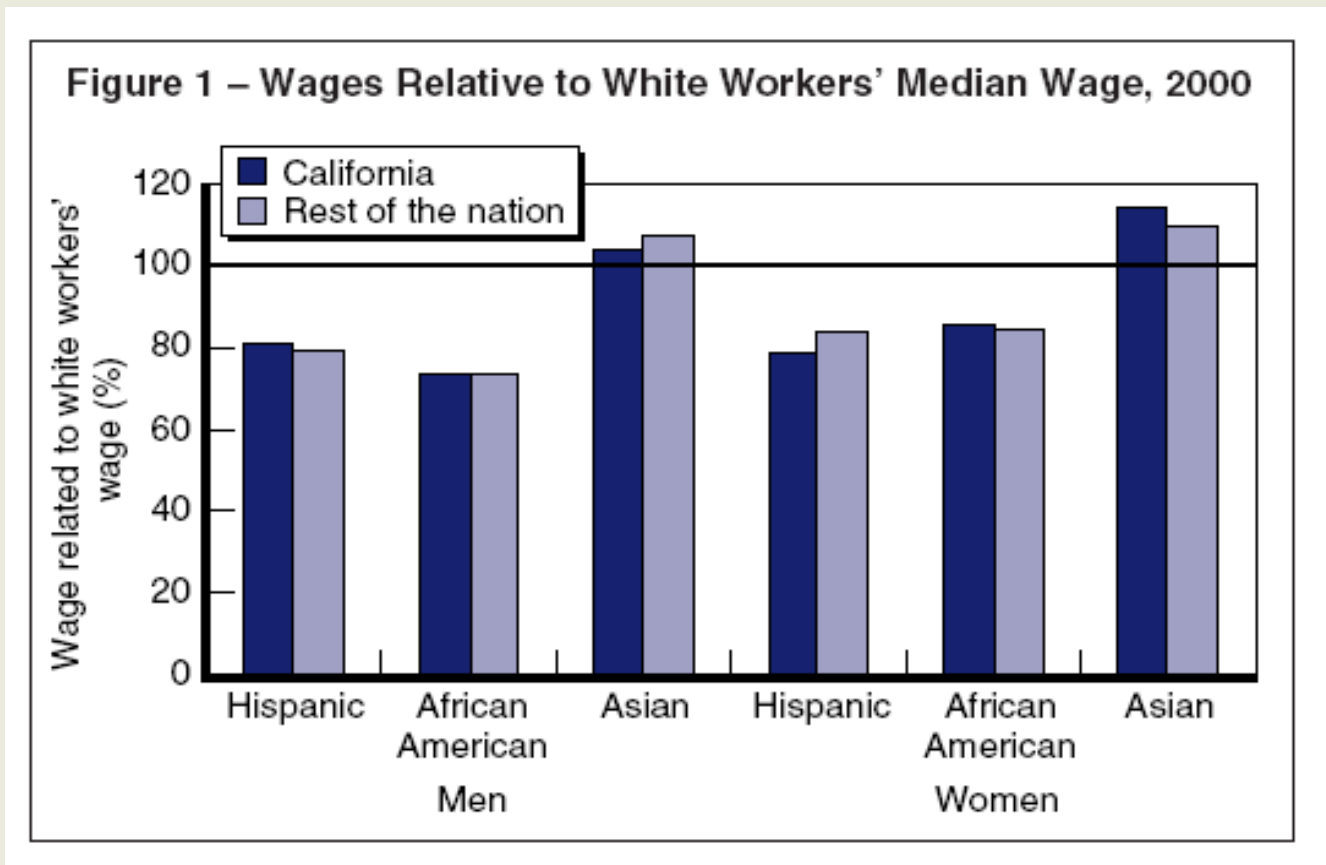
	1971	1978	1987	1993	2003
Men	85.2	77.3	74.4	28.8	29.2
Women	30.3	47.0	49.3	16.3	16.3
<i>Overall</i>	<i>n.d.</i>	<i>62.0</i>	<i>62.0</i>	<i>22.6</i>	<i>22.7</i>
N	<i>n.d.</i>	2875	3888	4842	3081

Source: Nationwide Representative Roma Survey of 1971, 1993 and 2003.

Nemzetközi statisztikák – fehér és nem fehér dolgozók átlagos bérkülönbsége



Nemzetközi statisztikák – dolgozók átlagos bérkülönbsége, USA

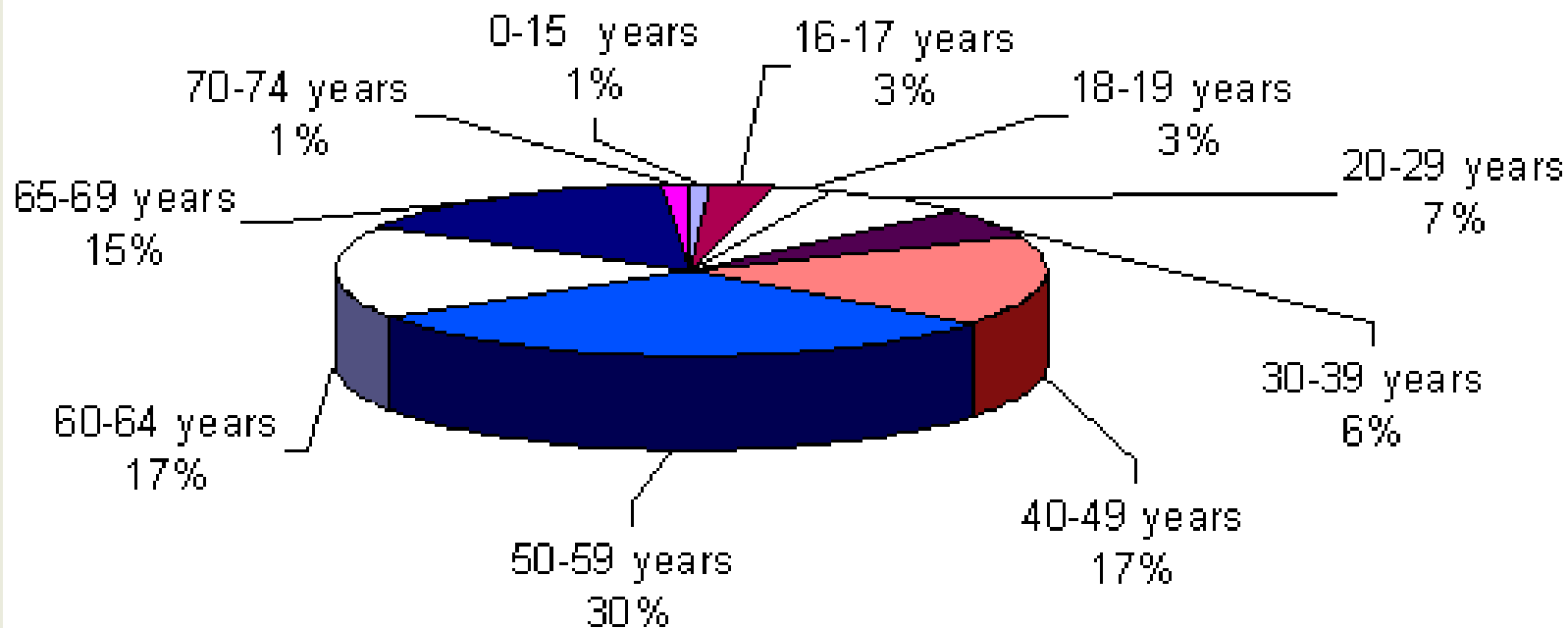


Statisztikák – fogyatékosok, OFA

Gazdasági aktivitás	2001		
	Összesen	Fogyatékos	Nem fogyatékos
		személyek	
Foglalkoztatott	36,2	9,0	37,8
Munkanélküli	4,1	2,0	4,2
Inaktív kereső	32,4	76,7	29,8
Eltartott	27,3	12,2	28,2
Összesen	100,0	100,0	100,0

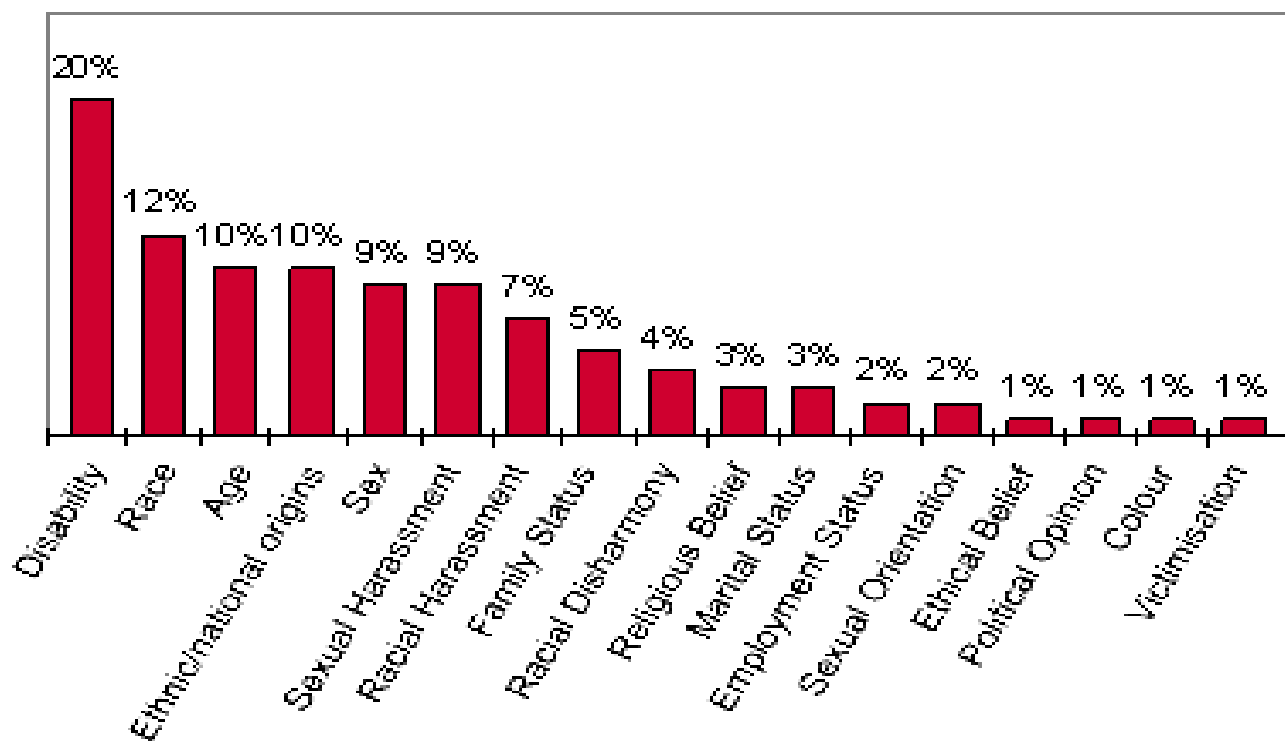
Kor szerinti diszkriminációt jelentők százalékos megoszlása, USA

**Age of age discrimination complainants and enquirers:
1 January 2002 - 31 July 2006**



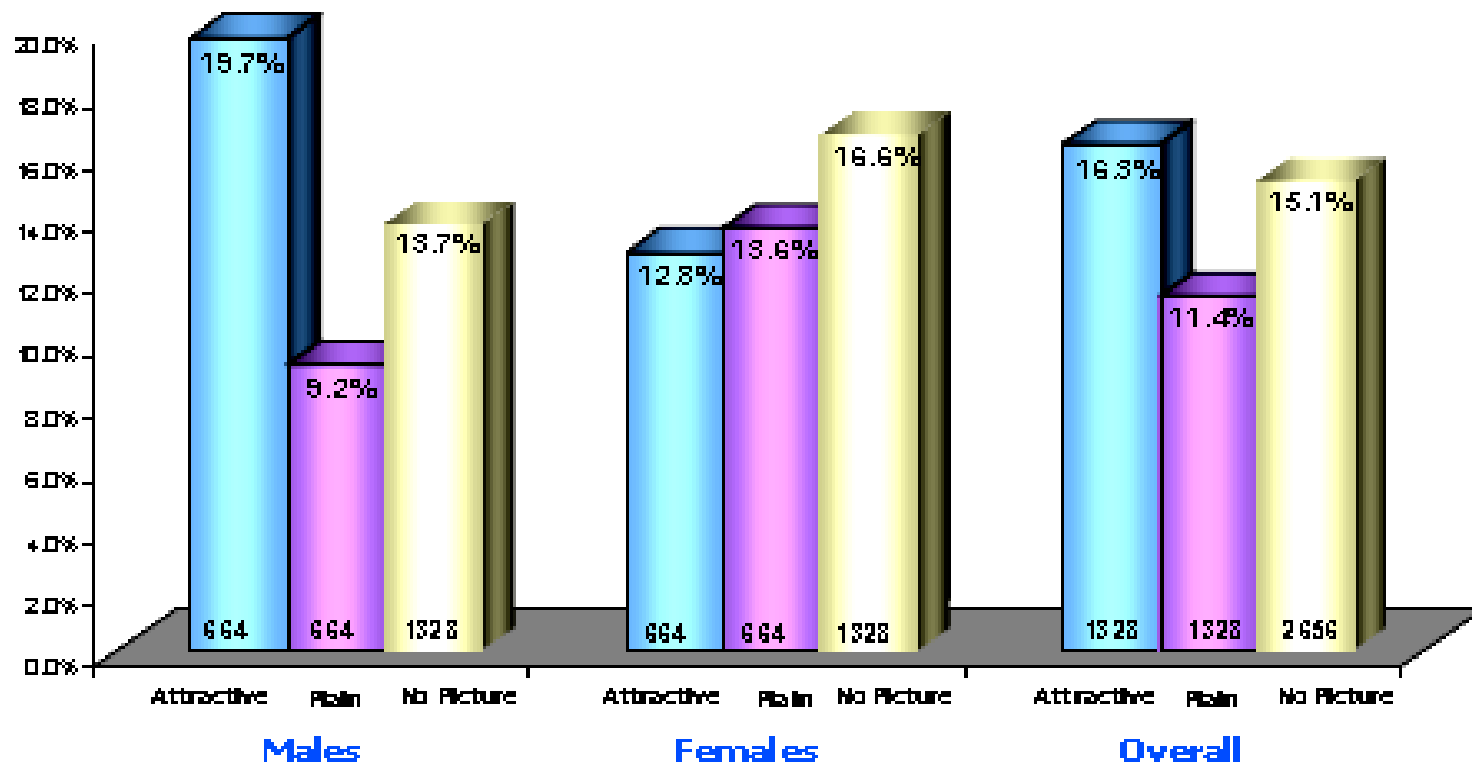
Diszkriminációt jelentők csoport szerint, USA

Complaint and enquiries of unlawful discrimination by ground in the area of employment and pre-employment: 1 January 2002 and 31 July 2006



Statisztikák – egyéb csoportok: külső

Figure 1 - The Role of Beauty



Average response rate by CV type with the number of observations at the base of each bar.