

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

Készítette: Lovász Anna

Szakmai felelős: Lovász Anna

2011. június



NEMEK ÉS RASSZOK KÖZÖTTI GAZDASÁGI EGYENLŐTLENSÉGEK

2. hét

Készítette: Lovász Anna

Szakmai felelős: Lovász Anna

Olvasnivalók

- A jövő hétre:
 - Borjas könyv 10.6
 - Lundberg & Startz 1983 (Coospace)
 - Lovász & Telegdy, Munkaerőpiaci Tükör 2009, statisztikai diszkriminációs rész (Coospace)
- További ajánlott irodalom:
 - Altonji-Pierret 2001
 - Loury 2002

Diszkriminációs modellek

- Becker (1957): The Economics of Discrimination (disszertáció!)
- Modellek:
 - Kollektív: csoportok együttesen diszkriminálnak
 - Piaci: egyének maximalizálják a hasznosságot, és ezen belül diszkriminálnak
 - Ízlés alapú: munkáltató (vevő, munkatárs) azért diszkriminál a kisebbség ellen, mert negatívan befolyásolja a hasznosságát a jelenléte
 - Statisztikai: munkáltató a dolgozó képességét nem ismeri, ezért a csoportjáról alkotott eddigi benyomás alapján próbálja jobban becsülni a termelékenységét
 - Általában piaci modell

Ízlés alapú diszkrimináció

- Diszkrimináció: a kisebbség tagjai más bánásmódban részesülnek, mint az azonos termelékenységű többségi dolgozók
- Bérek (w), termelékenységet meghatározó tulajdonságok (X), kisebbségi tagság (B):

$$w = X\beta + \alpha B + u$$

- Ha a termelékenységet az X -ek tökéletesen leírják, és B nem korrelál u -val:

Diszkrimináció: $\alpha < 0$

Problémák a definícióval

$$w = X\beta + \alpha B + u$$

- A termelékenységgel korrelálhat a B
 - a közönség inkább férfiakról (nőktől?) hallaná a sporthíreket
- A β (termelési technológia) lehet endogén
 - a tűzoltásban használt eszközök súlyosak, ezért a nők kevésbé tudják kezelni őket. De elvileg lehetne változtatni az eszközökön, hogy könnyebbek legyenek – Japánban például kisebb méretre tervezték őket
- Az X -ek is lehetnek endogének
 - leendő kisebbségi dolgozók nem fektetnek annyit a képzésbe, mint a többségi dolgozók, mert tudják, hogy kevésbé értékeli a piac

Az ízlés alapú modell

- A munkáltató preferenciái miatt csökken a hasznossága, ha kisebbségi dolgozót foglalkoztat
 - finomítások: lehet pozíció-függő, vagy a kisebbség aránya szerint

- A munkáltató a hasznosságát (U) maximalizálja, ami a profittól és a kisebbségi dolgozók számától (B) függ:

$$U = PQ(W+B) - w_W W - w_B B - dB$$

W = többségi dolgozók száma, p = ár, w = bér,

d = diszkriminációs együttható

- $d \neq 0$: előítélet, diszkriminációs preferenciák

Az ízlés alapú modell – a munkáltató döntése

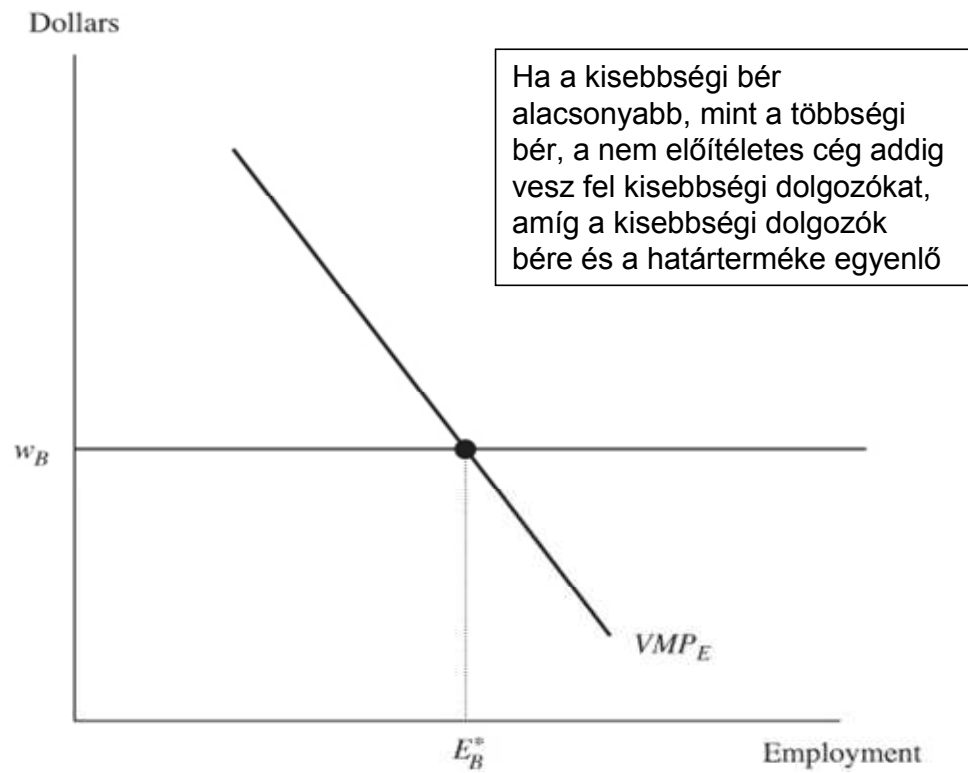
$$U = PQ(W+B) - w_W W - w_B B - dB$$

- Kisebbségi dolgozók költsége = $w_B + d$
 - Munkáltató kisebbségi dolgozókat foglalkoztat, ha:

$$w_B + d \leq w_W$$
 - Munkáltató többségi dolgozókat foglalkoztat, ha:

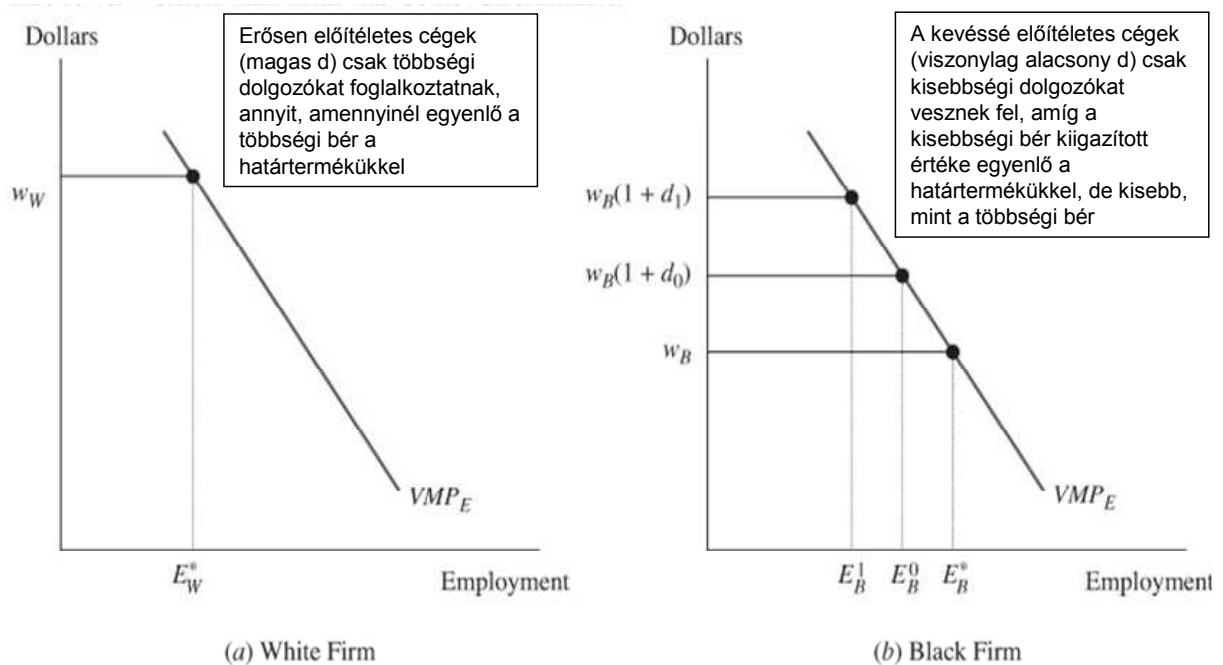
$$w_B + d \geq w_W$$
 - Nem, vagy kicsit előítéletes munkáltatók csak kisebbségi dolgozókat vesznek fel
 - Nagyon előítéletes munkáltatók csak többségi dolgozókat vesznek fel, és kevesebb dolgozót mert költségesek
- Cégszintű szegregáció

A nem előítéletes cég ($d=0$) foglalkoztatási döntése



Forrás: Borjas (5th edition), chapter 9, highered.mcgraw-hill.com

Az előítéletes cég ($d > 0$) foglalkoztatási döntése



Forrás: Borjas (5th edition), chapter 9, highered.mcgraw-hill.com

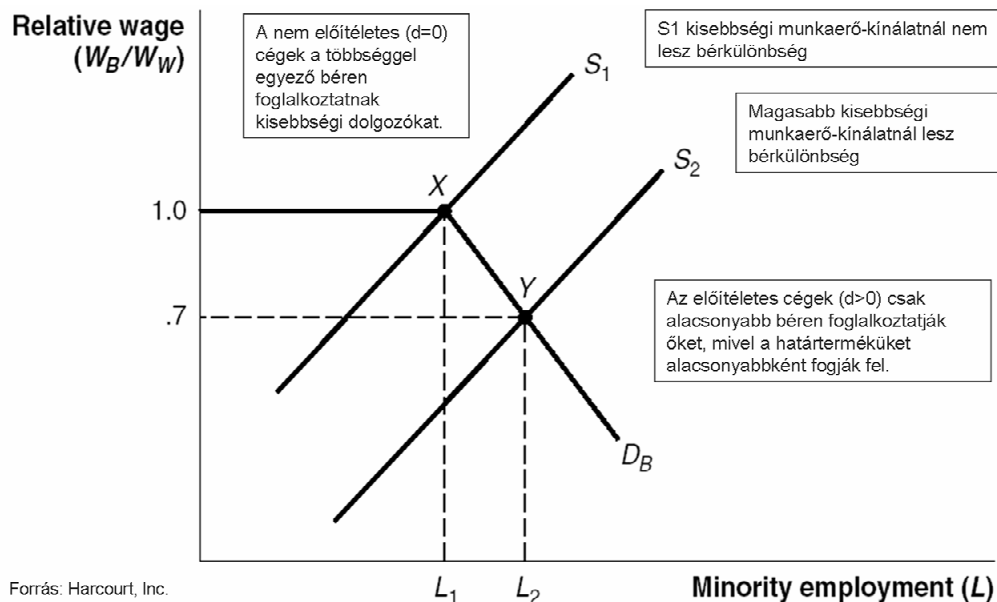
Az előítéletes cégek kevesebb dolgozót foglalkoztatnak. Minél előítéletesebbek ($d_1 > d_0$), annál kevesebb a foglalkoztatottak száma.

Az ízlés alapú modell – egyensúly

$$U = PQ(W+B) - w_W W - w_B B - dB$$

- A hasznosság maximalizálás optimuma:
 - $PQ'(W) = w_W$
 - $PQ'(B) = w_B + d$
- Munkáltatók előítéletének (d) eloszlása: $G(d)$
- Dolgozói csoportok iránti keresleti függvények:
 - $D^W(w_W, w_B, G(d))$ és $D^B(w_W, w_B, G(d))$
- Bérek a munkapiacon:
 - $D^W(w_W, w_B, G(d)) = S^W(w_W)$
 - $D^B(w_W, w_B, G(d)) = S^B(w_B)$

A kisebbségi/többségi bérarány alakulása



Az ízlés alapú modell – bérkülönbség

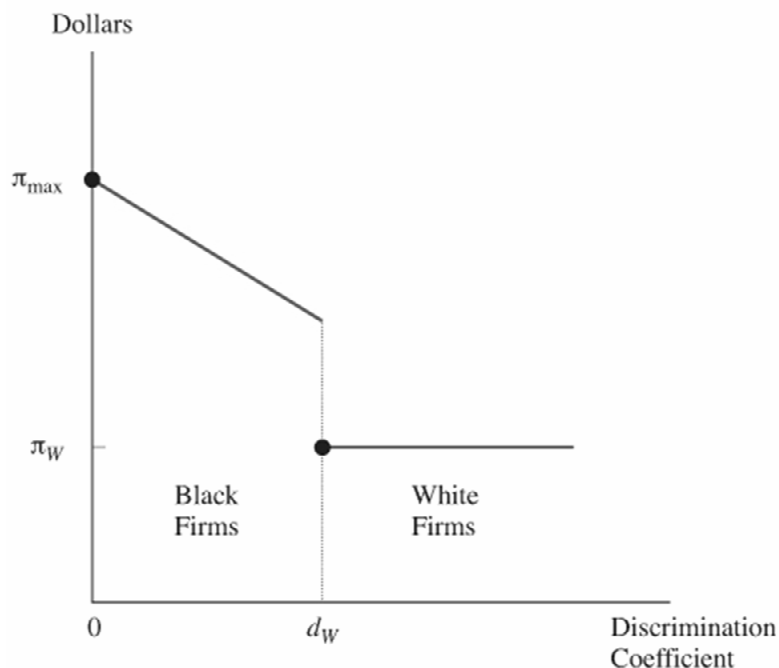
- Bérkülönbség ($w_B < w_W$): ha elég nagy a $d>0$ munkáltatók (állások) aránya ahhoz, hogy a kisebbség iránti kereslet kisebb legyen, mint a kínálat amikor a bérek egyenlők ($w_B = w_W$)
- Ha elég $d=0$ munkáltató van, akkor a kisebbségi dolgozók mind náluk dolgoznak, és nincs bérkülönbség
- Ha elég nagy az előítéletes munkáltatók aránya, lesznek olyan kisebbségi dolgozók, akik náluk dolgoznak, és lesz bérkülönbség

Az ízlés alapú modell – profit

A diszkrimináció költséges:

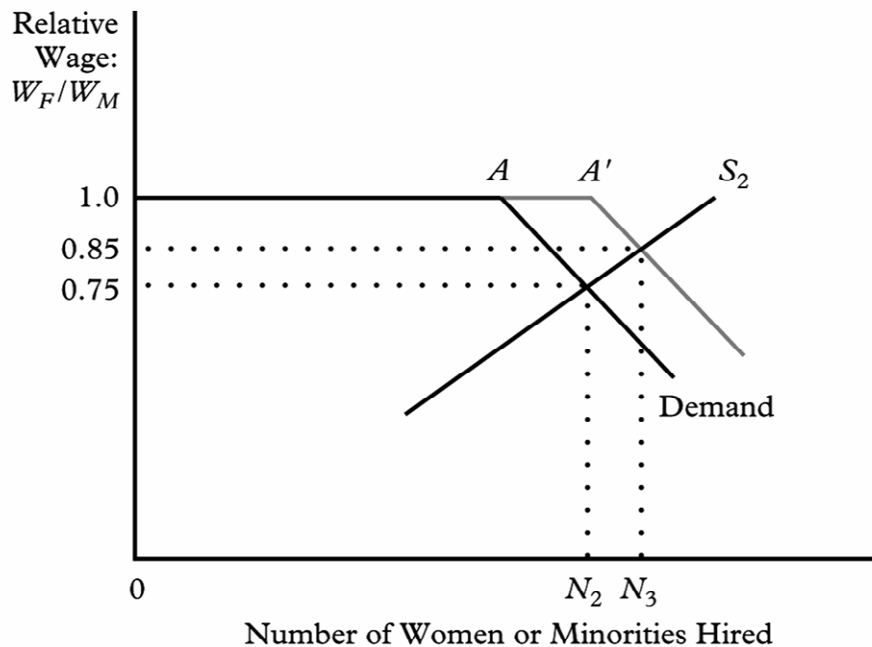
- Nem előítéletes munkáltatók alacsonyabb költséggel foglalkoztatnak ugyanannyi dolgozót
- Előítéletes cégek a profit maximalizáló létszámnál kevesebb dolgozót foglalkoztatnak:
 - kicsi d : kevesebb, kisebbségi dolgozót
 - nagy d : kevesebb, többségi dolgozót
 - $d=0$: profit-maximalizáló
- Szabad belépés, állandó a skálahozadék (CRS): az előítéletes munkáltatók kiszorulnak a piacról
 - A diszkrimináló munkáltatók pluszköltséget fizetnek, nem diszkriminálóknál magasabb a profit

A profit és a diszkriminációs együtttható viszonya



A diszkrimináció csökkenti a profitot: a kisebbségi dolgozókat foglalkoztató előítéletes cégek (kicsi d , de pozitív) is kevesebb dolgozót foglalkoztatnak a profit-maximalizálónál. A többségi dolgozókat foglalkoztató nagyon előítéletes cégek még kevesebb dolgozót foglalkoztatnak, magas költséggel.

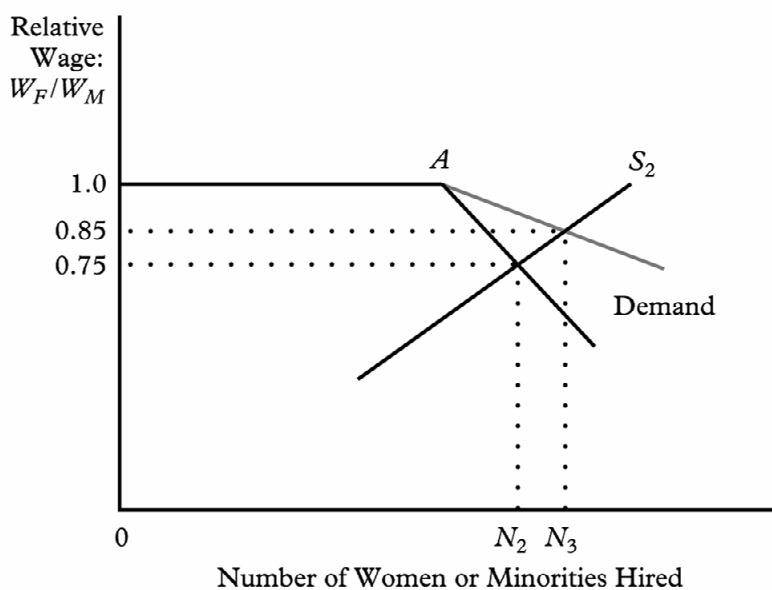
A nem előítéletes munkáltatók ($d=0$) számának növekedése



A kisebbségi dolgozók iránti kereslet bővül, a bérkülönbség csökken

Forrás: Harcourt, Inc.

Az előítélet mértékének (d) csökkenése



A kereslet az előítéletes munkáltatók körében növekszik, a keresleti függvény kifelé fordul, a bérkülönbség csökken

Forrás: Pearson Education, Inc.

A modell empirikusan tesztelhető következtetései

- Bérkülönbségek: egyező termelékenységű kisebbségi dolgozók kevesebbet keresnek, mint a többségiek
- Munkafelvétel: egyező termelékenységű dolgozók közül inkább a többségi dolgozót foglalkoztatják
- A kisebbségeket foglalkoztató cégek nagyobb profitot érnek el, mivel alacsonyabb a bérköltségük
- A piaci verseny növekedésével hosszútávon csökken a diszkriminációból adódó bérkülönbség

Munkatársi diszkrimináció

- Az előítéletes többségi dolgozóknak csökkenti a hasznosságát, ha kisebbségi dolgozókkal érintkeznek
- Kevert összetételű cégnél csak akkor dolgoznak, ha magasabb bért kapnak: $w_W + d$
- Csak többségi cégnél a szokásos bérért hajlandóak dolgozni: w_W
- A munkáltatók ezért vagy csak többségi, vagy csak kisebbségi dolgozókat foglalkoztatnak: szegregáció
- Nem lesz bérkülönbség, mert alacsonyabb kisebbségi bérnél megnövekszik irántuk a kereslet (a munkáltatók nem előítéletesek)
- Nem alacsonyabb a többségi cégek profitja, mivel $w_B = w_W$

Vevői diszkrimináció

- Az előítéletes vevők hasznossága az ártól és a kisebbségi eladó iránti ellenérzéstől is függ: termék költsége= $p+d$
- A munkáltatók a kisebbségeket vevőkontaktus nélküli foglalkozásokba helyezi
- Ha elég ilyen van, nincs bérkülönbség, csak szegregáció
- Ha nincs, akkor lesz bérkülönbség, mivel a munkáltatók szempontjából a kisebbségi eladók termelékenysége alacsonyabb, mint a többségi eladóké
- A piaci verseny nem csökkenti a vevői diszkriminációt, mivel a munkáltatók döntése profitmaximalizáló
- Empirikus kutatási eredmények alapján jelentős:
 - USA: a fekete baseballjátékosok kártyái sokkal alacsonyabb áron kelnek el, mint a fehéreké

Ízlés alapú diszkrimináció – összefoglaló

- Az ízlés alapú diszkriminációs modellben a munkáltató döntését befolyásolja az előítéletessége, mert a kisebbségi dolgozókkal való érintkezést plusz költségként kezeli
 - ha a kisebbségi és többségi dolgozók tökéletes helyettesítők, és elegendően magas a diszkriminatív munkáltatók aránya, cégszintű szegregáció és bérkülönbség figyelhető meg a csoportok között
 - minél előítéletesebb egy munkáltató, annál kisebb a cég profitja, mivel kevesebb dolgozót foglalkoztat magasabb költséggel, mint a kevésbé előítéletes munkáltatók
 - a piaci verseny növekedése hosszú távon csökkenti a diszkriminációt
- A munkatársi diszkrimináció szegregációhoz vezet, de bérkülönbséghez nem
- A vevői diszkrimináció foglalkozási szegregációhoz vezet, és ha nincs elég vevőkontaktus nélküli foglalkozás, bérkülönbséghez is
 - a vevői diszkrimináció nem tűnik el a piaci verseny hatására, mivel a munkáltatók szempontjából a kisebbségi dolgozók kevésbé termelékenyek, a vevők igényeit kiszolgálják