

# 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.**



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség  
[www.ujszechenyiterv.gov.hu](http://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

## 3. hét

Készítette: Lovász Anna

Szakmai felelős: Lovász Anna

# Olvasnivalók – a jövő hétre

- Borjas 10.7
- Lovász–Telegdy 2009, Tükör mérési része
- Weichselbaumer–Winter-Ebmer 2005

# Statisztikai diszkrimináció

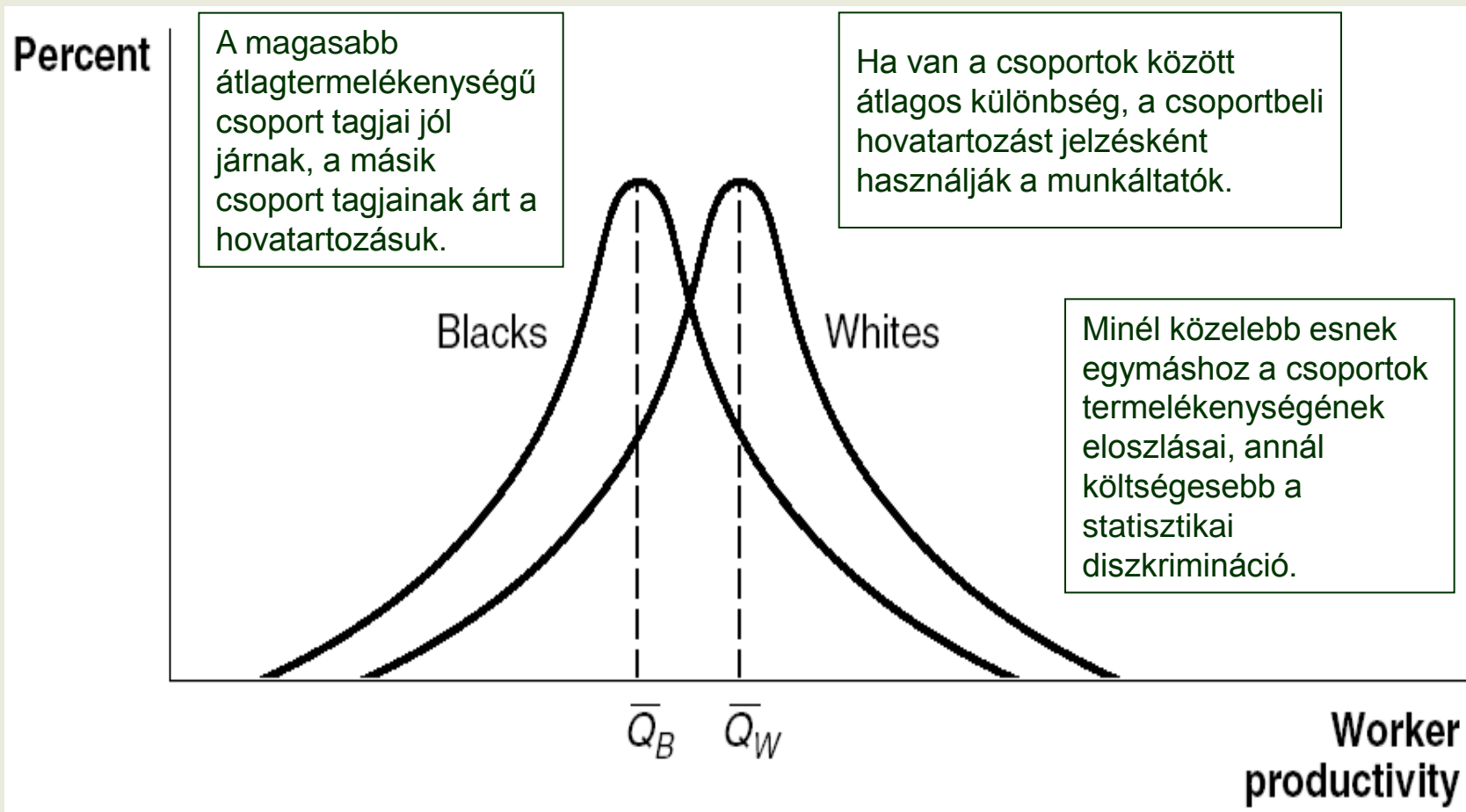
- Ízlés alapú diszkrimináció: egyenlő termelékenységű kisebbségi/többségi dolgozók közötti munkapiaci különbségek – az előítéletesség következményeként
- Statisztikai diszkrimináció: nincs előítélet, de a csoportbeli hovatartozás ad valami információt a várható termelékenységről
- Információhiány: profit maximalizáló munkáltató nem tudja, melyik jelentkezőnek mennyi a termelékenysége, ezért csoportszintű statisztikákat is figyelembe vesz
- Irodalom: Phelps (1972), Aigner & Cain (1977), Lundberg & Startz (1983)

# Statisztikai diszkrimináció – példa

- Ügyvédi irodába jelöltet keresnek
- 2 jelölt: egyező CV, tulajdonságok, interjú
- 1 férfi, 1 nő
- Nincs előítélet, preferencia
- Munkáltatónak fontos, hogy hosszabb távon maradjon a jelölt, nagy befektetés a betanítás
- Melyik jelöltet foglalkoztassa?
- Eddigi statisztikák (tapasztalatok) alapján a nők gyakran elhagyják az irodát húszas évek közepén szülni
- Ez alapján a nők nagyobb valószínűséggel elmennek
- A férfit veszi fel: a várható profitot maximalizálja



# Csoportszintű különbségek a termelékenység eloszlásában

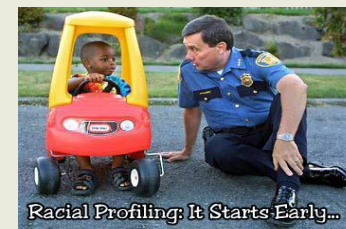




# Jellemzők



- Racionális döntés: a bizonytalanság csökkentésére statisztikák használata
- A jelzési (signaling) modellel ellentétben a dolgozó itt nem tudja befolyásolni a munkáltató által figyelembevett jellemzőt
- Nem csak a munkapiacra:
  - New York-i taxisofőr idős néni vagy baseballsapkás fekete ifjú közül a néninek áll meg inkább
  - Biztosítók: nők kevesebb autóbalesetet okoznak átlagosan, ezért alacsonyabb díjat szabnak meg
  - Pont tegnap tiltották be az EU-ban! → nőknek díjnövekedés
  - „Driving While Black” – igazoltatás egyenlőtlensége, eddigi bűnözés/ittas vezetési statisztikák miatt
  - „Racial Profiling” – terroristák általában arab származásúak, őket többször motozzák a repülőtereken

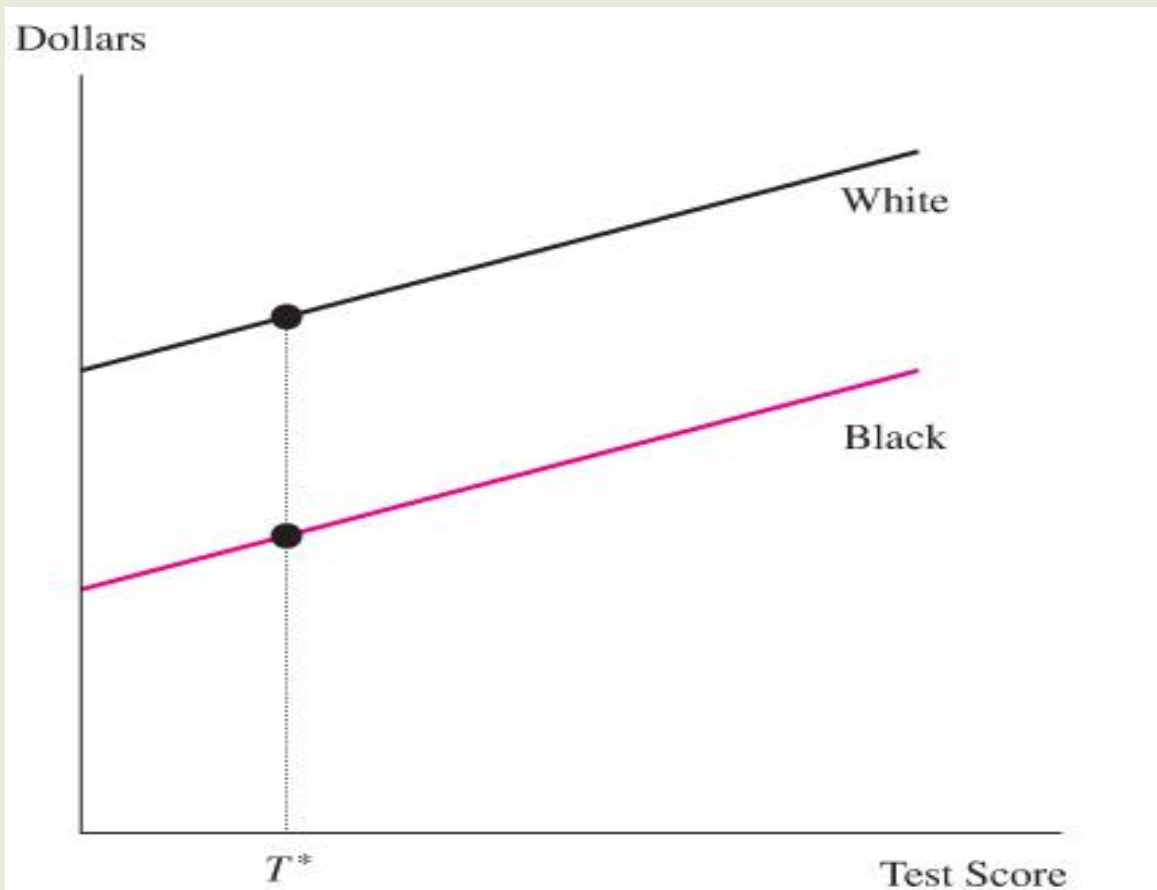


# Formális modell

- $T$  = teszteredmény (CV, interjú, tesztek: az összes rendelkezésre álló információ az egyén termelékenységéről)
  - Ha  $T = VMP$  (tökéletesen korrelál a teszteredmény és a határtermelékenység):  $w = T$
  - A valóságban  $T$  nem tökéletesen jelzi VMP-t (magas  $T$  lehet rossz dolgozó, stb.) → statisztikai diszkrimináció: munkáltató figyelembe veszi  $\check{T}$ -t, a csoport átlagos teszteredményét
  - Ekkor a bér:  $w = \alpha T + (1-\alpha)\check{T}$ 
    - ha  $\alpha=1 \rightarrow w=T$ : nincs statisztikai diszkrimináció, ha a  $T$  tökéletesen korrelál a VMP-vel
    - ha  $\alpha=0 \rightarrow w=\check{T}$ : csak a csoportátlagot veszi figyelembe a munkáltató, ha  $T$  nem korrelál a VMP-vel
- $\alpha$ :  $T$  és VMP korrelációját méri, magasabb  $\alpha \rightarrow T$  jobban jelzi a termelékenységet

Példák? Milyen foglalkozásnál nehéz előrejelezni a termelékenységet?

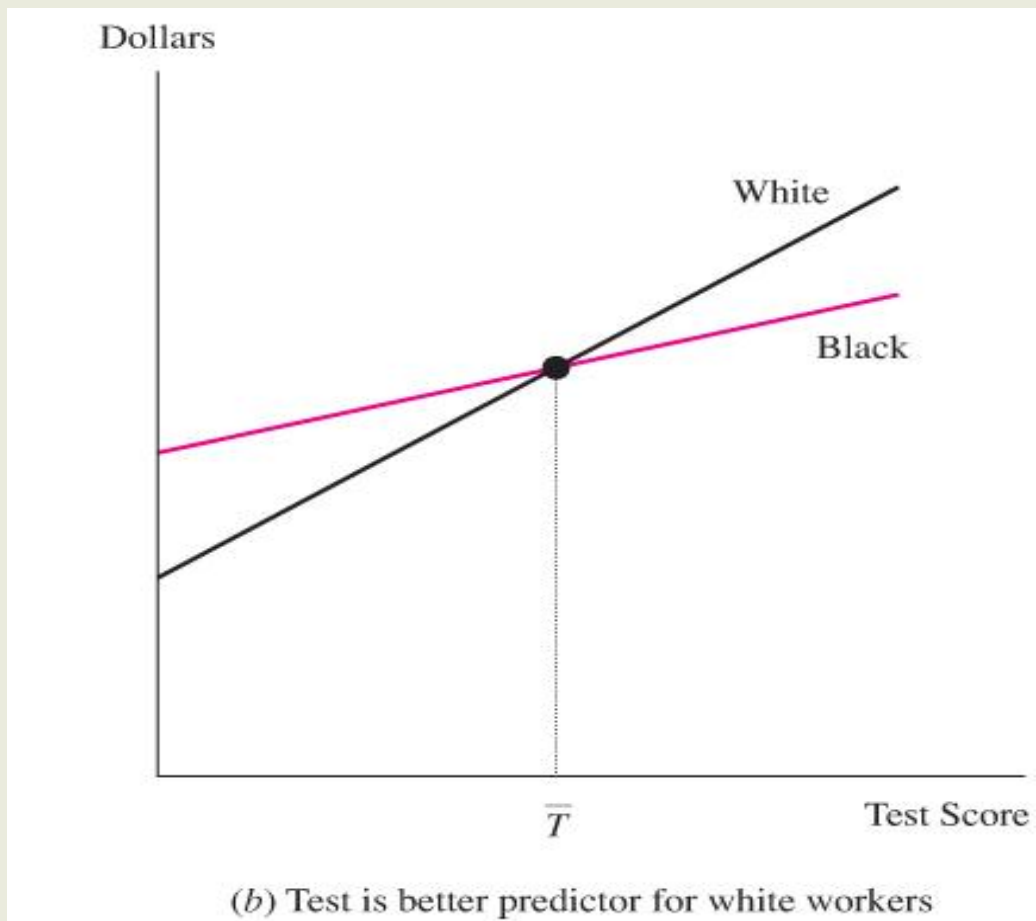
# Eltérő átlagos teszteredményű csoportok



(a) Whites have a higher average score

- $\check{T}_W > \check{T}_B$ :  
a kisebbségi dolgozók átlagosan alacsonyabb eredményt érnek el
- $w = \alpha T + (1-\alpha) \check{T} \rightarrow$  ha  $\alpha \neq 1$ , lesz bérkülönbség
- $T^*$  teszteredményt elérő többségi dolgozó többet keres mint egy azonos eredményt elérő kisebbségi dolgozó.

# A teszt jelzésértéke csoportonként eltérő



- $\check{T}_W = \check{T}_B$  ,  $\alpha_W > \alpha_B$  (a teszt pontosabban jelzi a többségi dolgozók termelékenységét, mint a kisebbségiekét)
- B egyenes laposabb, a bér kevésbé függ az eredménytől –  $\check{T}_B$  jobban számít
- W: saját T számít jobban
- a magas eredményt elérő többségi dolgozók többet, míg az alacsony eredményt elérők kevesebbet keresnek, mint a hasonló kisebbségi dolgozók.

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

# Jó-e a statisztikai diszkrimináció?

- *Hatékonyság:* nem előítélet/rosszindulat, profitmaximalizáló racionális döntés, az információhiány következménye
  - magas piaci verseny mellett is fennmarad
  - egyenlő várható termelékenységű dolgozókkal egyenlően bánnak (bár az egyenlő valós termelékenységűekkel nem)
  - sok közgazdász szerint jó: optimális viselkedés
- *Törvényesség:* általában tiltja a törvény
  - munkáltatók nem dönthetnek nem, rassz, kor, fogyatékoság alapján (védett csoportok): „equal opportunity employer”
  - nehéz bizonyítani, úgyhogy előfordulhat
- *Igazságosság:* még ha valóban „jogos” (hatékony) is, a diszkriminált kisebbségi csoport termelékeny (nem bűnöző stb.) tagjaival szemben nem igazságos

# Humántőke befektetés és a tiltás hatásossága – Lundberg & Startz (1983)

- Jogi és közgazdasági értelemben más a diszkrimináció fogalma
- Közgazdászok: nincs diszkrimináció ha amennyiben a csoportok átlagos képessége egyenlő, a bérük is az
- L&S: diszkrimináció: ha  $W$  és  $B$  csoport átlagos **veleszületett** képessége egyenlő, de  $w_W \neq w_B$
- Két fő kérdés:
  - mi a helyzet, ha a statisztikai diszkrimináció kihat a munkapiac előtti humántőke befektetési döntésekre?
  - sikeres szakpolitika a csoportbeli hovatartozás figyelembevételének tiltása?

# Lundberg & Startz – modell (1983)

- Modell:
  - munkáltatók profitmaximalizálók: bér = várható határtermelékenység
  - dolgozók: a bér – iskolázási költségek különbséget maximalizálják
  - termelékenységük függ a veleszületett (innate), és a szerzett (acquired) képességektől is
- Egyensúly:
  - dolgozók: az optimális humán tőkebefektetés szintjének megállapításánál figyelembe veszik a munkáltatók által meghatározott bértáblákat (iskolázás:  $MC=MB$ )
  - munkáltatók: a teszteredmények és a határtermelékenység együttes eloszlását veszik figyelembe a bértáblák megállapításánál



## Lundberg & Startz – eredmények (1983)

- Ha a teszt jelzésértéke csoportonként változó:
  - ha a teszt nem jó jelző ( $\alpha$  kicsi)  $\rightarrow$  humántőke befektetések megtérülése csökken, mivel a képességek nem jól megfigyelhetőek
  - a munkáltatók eltérő bértáblát alakítanak ki a két csoportnak:  $W$  csoportnak (jó jelző a teszt) magasabb bérelőnyt jelent az iskolázottság növekedése
  - emiatt a humántőke befektetés is csoportként más lesz:  $W$  csoport magasabb képzettségű, magasabb bérű lesz

## Lundberg & Startz – eredmények (1983)

- Bár minden dolgozót a várható határtermelékenységének megfelelően fizetnek, a csoportok közötti átlagos eltérés a munkáltatók eltérő bérezésének a következménye
  - Diszkrimináció: egyező átlagos veleszületett képességgel (bár eltérő összképességgel) rendelkező csoportok átlagbére eltérő
  - Ha a törvény tiltja az eltérő bérezést, a dolgozói csoportok egyformán fektetnek be az iskolázásukba
  - A társadalmi hatékonyságot növeli a tiltás (bár a cégek hatékonyságát nem)

# Munkáltatók tanulási folyamata

## – Altonji & Pierret (2001)

- A statisztikai diszkrimináció leginkább a fiatal pályakezdőket érinti, mivel a termelékenységükről nincs elég információ
- Ahogy a munkáltató információs halmaza bővül, csökken a statisztikai diszkrimináció mértéke
  - pl. ha van próbaidő: etnikai/nemi hovatartozás helyett a próbaidő alatti termelékenység alapján dönt
  - múltbeli állásokról szerzett információ is csökkenti
  - lehet tesztelni a statisztikai diszkrimináció jelenlétét, ha megfigyeljük a munkáltatók tanulási folyamatát
- Eredmények:
  - nem találnak a rassz alapú diszkriminációra utaló bizonyítékot
  - inkább a rasszok közötti termelékenységbeli különbségekre utalnak: a bérkülönbség növekedik, ahogy a munkáltató jobban megismeri a dolgozók teljesítményét

# Loury (2007) – A faji egyenlőtlenség anatómiája

- A rasszok közötti egyenlőtlenségeket magyarázza, szociális és gazdasági elemek
  - A sztereotípiák önbeteljesítő voltát hangsúlyozza
  - Megkülönbözteti a szerződésbeli diszkriminációt (discrimination in contract) és az interakcióbeli diszkriminációt (discrimination in contact)
  - Humántőke és szociális tőke fontossága
- **Stigma: fehérek negatív elvárásai a feketékkel szemben, nem lepik meg őket a feketék nehézségei**

“An awareness of the racial ‘otherness’ of blacks is embedded in the social consciousness of the American nation owing to the historical fact of slavery and its aftermath. This inherited stigma even today exerts an inhibiting effect on the extent to which African Americans can realize their full potential” 5.

“Suppose automobile dealers think black buyers have higher reservation prices than whites—prices above which they will simply walk away rather than haggle further. On this belief, dealers will be tougher when bargaining with blacks, more reluctant to offer low prices, more eager to foist on them expensive accessories, and so on” 31–32.