

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
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

4. hét

Készítette: Lovász Anna

Szakmai felelős: Lovász Anna

Olvasnivalók

- Jövő hétre:
 - Lovász–Rigó 2009
 - Lovász 2009
- Ajánlott további irodalom:
 - Hellerstein–Neumark 1999
(hasonló: 2005, 1998)
 - Black–Brainerd 2004

Diszkrimináció mérésének módszerei

- Béregyenlet becslése és dekompozíció:
 - Csoportok közötti bérkülönbség a megfigyelhető jellemzők figyelembevételével
 - Reprezentatív dolgozói adatok
- Tesztelés:
 - Munkaerő-felvételnél 2 különböző csoportból, hasonló jellemzőkkel rendelkező dolgozók sikerének mérése (CV, színészekkel, telefonos interjú)
 - Bertrand-Mullainathan 2004, Goldin–Rouse 2000, Sik–Simonovits 2009
 - Saját adatgyűjtés, költséges, kis minták
- Kísérletek:
 - Játékokban különböző viselkedés csoportszinten
 - Fershtman–Gneezy 2001
 - Kis minta, de kísérletszerű vizsgálat

Diszkrimináció mérésének módszerei (folyt.)

- **Felmérések:**
 - Más csoportok iránti attitűd, illetve a diszkriminációval kapcsolatos vélemények, tapasztalatok
 - Sik–Simonovits 2009
 - Szubjektív válaszok, költséges
- **Meta-analízis:**
 - Előző becslések összegyűjtése és elemzése
 - Weichselbaumer–Winter–Ebner 2005, Jarrel–Stanley 2004
- **Egyéni termelékenységet mérő adatok:**
 - Darabszámú munkáknál, felettes véleményezés alapján
 - Ritka az adat, foglalkozás-specifikus, általában nem magasan képzett munkaerő, nem reprezentatív

Diszkrimináció mérésének módszerei (folyt.)

- Csoportszintű relatív termelékenység becslése:
 - Cégszintű adatok és dolgozói összetétel alapján
 - Hellerstein–Neumark 1999, Lovász–Rigó 2009
 - Reprezentatív lehet a gazdaság egészére nézve
 - Nehéz módszertan, specifikáció-függő lehet
- Indirekt módszerek:
 - Verseny hatása a bérkülönbségre, profit és dolgozói összetétel kapcsolata
 - Black–Brainerd 2004, Lovász 2009
 - Reprezentatív lehet, módszertanilag nehéz/vitatott

Átlagos bérkülönbség

- A nők és férfiak bérét leíró egyenlet:

$$\ln w_m = \beta_{0m} + \sum \beta_m X_m$$

$$\ln w_f = \beta_{0f} + \sum \beta_f X_f$$

- Ha átlagolunk:

$$\overline{\ln w_m} = \beta_{0m} + \sum \beta_m \overline{X_m}$$

$$\overline{\ln w_f} = \beta_{0f} + \sum \beta_f \overline{X_f}$$

- Átlagos bérkülönbség:

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f}$$

Átlagos bérkülönbség dekompozíció

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f}$$

- Kérdések:
 - Az átlagos bérkülönbség mely részét magyarázzák a csoportok közötti átlagos humántőkebeli különbségek?
 - Iskolázottság
 - Munkatapasztalat
 - Foglalkozás – endogén?
 - Mennyit magyaráznak az átlagos termelékenységbeli különbségek?
 - Képesség, erőfeszítés stb.
 - Dekompozíció során az a rész, amely nem ezeknek a különbségeknek tudható be, az a diszkrimináció feltételezett mértéke/megmagyarázatlan rész

Oaxaca dekompozíció

- Az átlagos bérkülönbség így is írható:

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} = (\beta_{0m} - \beta_{0f}) + (\sum \beta_m \overline{X_m} - \sum \beta_f \overline{X_f})$$

- Jobb oldalról ezt levonjuk:

$$-\sum \beta_m \overline{X_f} + \sum \overline{X_f} \beta_m = 0$$

- Ezt kapjuk:

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} = (\beta_{0m} - \beta_{0f}) + \sum \beta_m (\overline{X_m} - \overline{X_f}) + \sum \overline{X_f} (\beta_m - \beta_f)$$

- Ahol:

$(\overline{X_m} - \overline{X_f}) =$ Megfigyelhető jellemzők átlagos különbsége

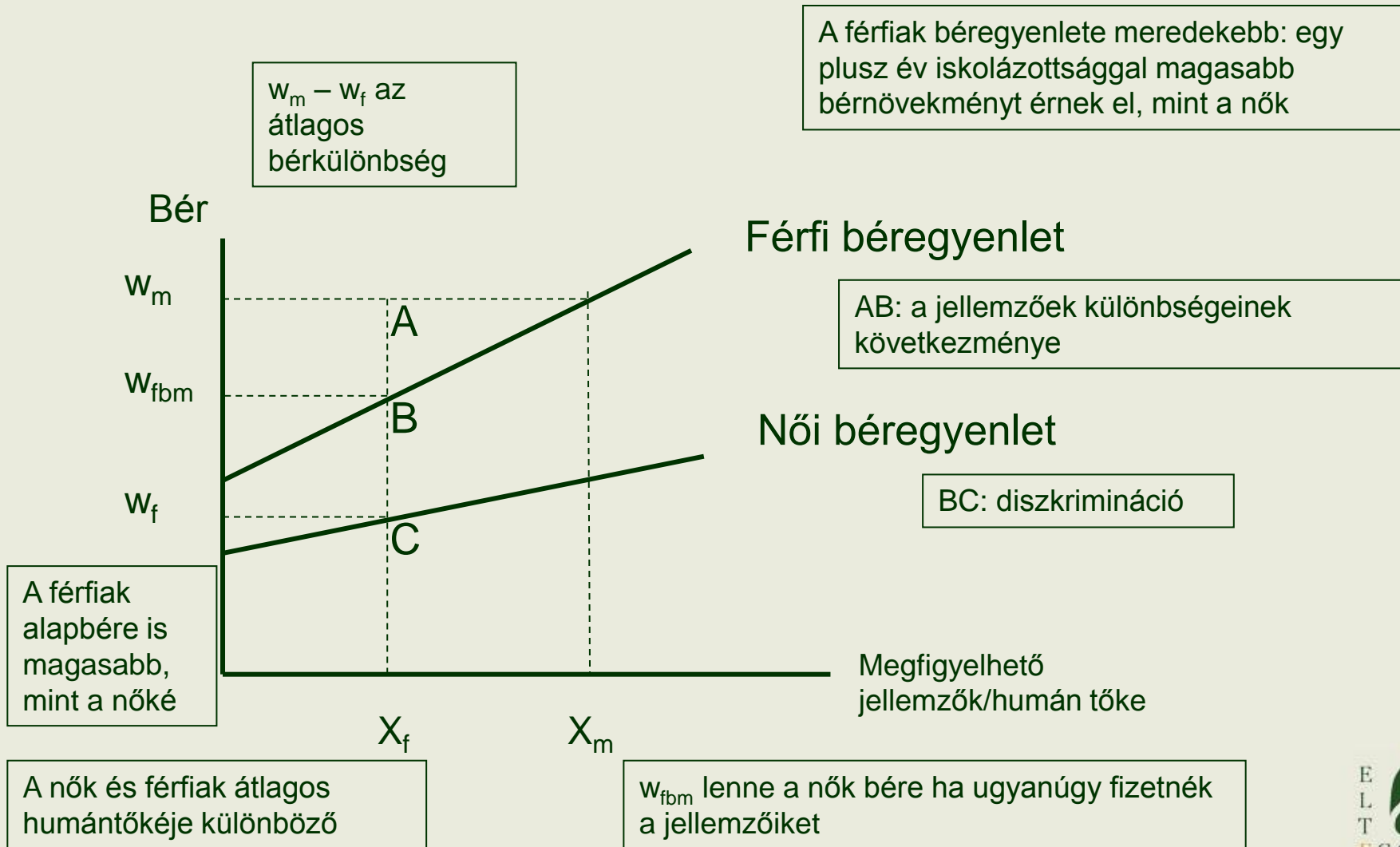
$(\beta_m - \beta_f) =$ Jellemzőkért fizetett árak különbsége

Oaxaca dekompozíció (folyt.)

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} = \underbrace{(\beta_{0m} - \beta_{0f})}_1 + \underbrace{\sum \beta_m (\bar{X}_m - \bar{X}_f)}_2 + \underbrace{\sum \bar{X}_f (\beta_m - \beta_f)}_3$$

- 2. rész = a két csoport jellemzőinek átlagos különbségéből adódó rész
- 1+3. rész = megfigyelhető jellemzők eltérése által nem megmagyarázott bérkülönbség
 - Gyakran hívják diszkriminációs résznek (Oaxaca discrimination component): ugyanazon jellemzőkért különböző árat fizetnek a piacon
 - Valójában a diszkrimináció mértékének becsült felső határa

Bérkülönbség és diszkrimináció grafikusan



Bérkülönbség dekompozíció – USA

Decomposition of the Male-Female Wage Gap

	Controls for Differences in Education, Age, Sex, and Region of Residence	Controls for Differences in Education, Age, Sex, Region of Residence <i>and</i> Occupation and Industry
Raw log wage differential	-0.286	-0.286
Due to differences in skills	-0.008	-0.076
Due to discrimination	-0.279	-0.211

Ashenfelter and David Card, editors, *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C, Amsterdam: Elsevier, 1999, Table 5

Béregyenlet – hibaforrások

- Példa: Bértarifa becslés, ELTE2011_4_oaxaca
- Mérési hiba: becsült munkatapasztalat
 - A nőknél túlbecsüljük, ezért túlbecsüljük a diszkrimináció mértékét
 - Havibér vagy órabér: munkaórák száma
 - A nőknek általában kevesebb órát dolgoznak, ezért havibér alapján túlbecsüljük a diszkrimináció mértékét
 - Preferenciák, nem megfigyelhető különbségek
 - pl. nők kevésbé stresszes állásokat választanak: nincs adat
 - foglalkozást figyelembe venni ↔ lehet diszkrimináció következménye
 - Cég és iparág szintű szelekció
 - cégjellemzők, fixhatás kiszűrése
 - Időbeli változás?
 - évenkénti becslés

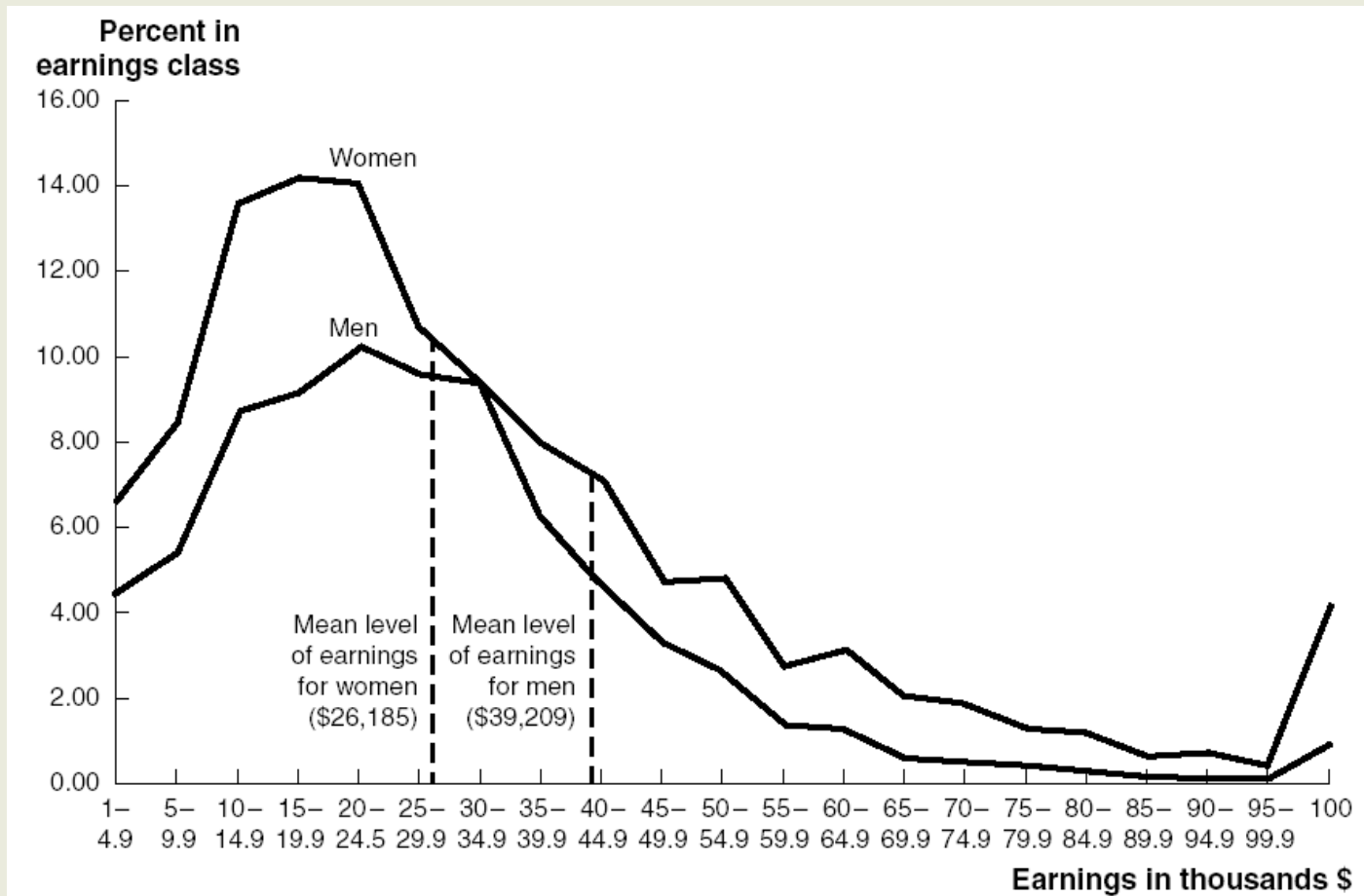
Béregyenlet – hibaforrások (folyt.)

- Munkapiaci szelekció
 - Munkapiacra lépést olyan jellemző határozza meg, amely csoportonként szisztematikusan eltérő
 - Heckman korrekció: munkapiacra lépés esélyét becsülni jellemzők (családi állapot stb.) alapján, ezt beletenni a regresszióba
 - Probléma: A bértarifában nincs adat azokról, akik nem foglalkoztatottak
 - Hunt (2004): Kelet-Németországban a bérkülönbség csökkenésének fő oka a képzetlen nők nagyobb arányú állásvesztése volt
 - Campos & Joliffe (2005): A női-férfi bérkülönbség csökkenésének jelentős része megmagyarázatlan marad akkor is, ha az 1986-os dolgozói összetételre súlyozunk

Béregyenlet – hibaforrások (folyt.)

- Indexálási probléma:
 - Mely árak a diszkrimináció nélküli árak?
 - Az eredmények különbözhetnek
 - Grimshaw – Rubery, Cotton
 - Az Oaxaca dekompozíció csak az átlagokat hasonlítja össze
 - Megtévesztő lehet, béreloszlások változása befolyásolja
- Más dekompozíciós módszerek

Béreloszlások nemek szerint – USA



Forrás: Harcourt, Inc.

Dekompozíció a teljes eloszláson

- A béreloszlás különböző pontjain más a bérkülönbség, és a jellemzők árának változása befolyásolja a bérkülönbséget
 - pl. képzettség szerinti szelekció
- Juhn–Murphy–Pierce (1991):
 - Oaxaca legismertebb alternatívája
 - Országok közötti vagy időbeli összehasonlítás is
 - Nem megfigyelhető tulajdonságok árának változásának hatását is elkülöníti
- Machado és Mata (2005) és Melly (2006): kvantilis dekomp.
 - Az átlag helyett kvantilisonként dekomponálja a bérkülönbséget
 - Bootstrapping: standard hibák

Munkapiac előtti diszkrimináció hatása

– Neal & Johnson (1996)

- A fekete-fehér bérkülönbség mely része tudható be a képességek munkapiac előtti alakulásának?
 - Diszkriminációs irodalom addig a munkapiaci diszkriminációra koncentrált – lehet hogy tévesen?
- Teszt: a munkapiacra egyenlő képességekkel belépő fekete/fehér fiatalok közötti bérkülönbség időbeli változásai
 - A képességet az AFQT teszteredmény alapján mérik
- Fő eredmény: a munkapiacon megfigyelhető bérkülönbség nagy része a munkapiac előtti képességek különbségének következménye
 - A különbség megszüntetését célzó szakpolitikának erre a területre kellene koncentrálni

Munkapiac előtti diszkrimináció hatása

– Neal & Johnson (1996) (folyt.)

- További kérdések:
 - Az AFQT teszt torzít – a fehéreknek könnyebb?
 - Empirikusan nem bizonyított
 - A feketék túl keveset fektetnek a képességek fejlesztésébe azért, mert alacsonyabb bérnövekményt jelent számukra?
 - Nehéz tesztelni, endogén, szülői hatás
- Munkapiaci szelekció: alacsony teszteredményű feketék kevesebben lépnek a munkapiacra
 - Szelekciós hatás javítása

Meta-analízis: Weichselbaumer & Winter–Ebner (2005)

- Eddigi nemzetközi kutatásokból a női-férfi bérkülönbség becslési eredményeinek összegyűjtése, vizsgálata
 - Függő változó: becsült nem megmagyarázott bérkülönbség (~diszkrimináció, kb. 1500 db. tanulmányból)
 - Magyarázó változók: minta jellemzők (magánszféra, foglalkozás, családi állapot, új belépők, stb.), metodológia jellemzői (IV, dekomp. módszer), bér változó jellemzői (óra- vagy havibér, nettó vagy bruttó), dolgozói jellemzők (becsült tapasztalat, családi állapot, rassz stb.)

Meta-analízis: Weichselbaumer & Winter–Ebner (2005) (folyt.)

- Fő eredmények: mi befolyásolja a becsült diszkrimináció mértékét?
 - Adatkorlátok: szűk minta (csak új belépő, csak házasok, csak adott foglalkozásban, iparágban dolgozók) → nem reprezentatív, ez a legfőbb befolyásoló tényező
 - Specifikációs hibák: becsült tapasztalat mérési hibája, nem órabér → túlbecsüli a diszkrimináció mértékét
 - Dekompozíciós módszer nem befolyásolja jelentősen az eredményeket
 - Empirikus eredmény arról, hogy mit fontos figyelembe venni a bérkülönbségek becslésénél

Meta-analízis: Jarrel & Stanley (2004)

- Hasonló módszertan
- Eredmények:
 - A nők elleni becsült diszkrimináció mértéke csökken, de még mindig van rá bizonyíték
 - Szelekciós torzítás hatása egyre kevésbé jelentős
 - Bér változó fontos: munkaórák száma különböző
 - Kutató neme befolyásolja az eredményt: férfi kutatók magasabbra becsülik a diszkrimináció mértékét
 - Nem akarnak előítéletesnek tűnni?