

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

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
- 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:
 - Darabszámos munkáknál, felettes véleményezés alapján
 - Ritka az adat, foglalkozás-specifikus, általában nem magasan képzett munkaerő, nem reprezentatív
- 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:

$$\begin{aligned}\overline{\ln w_m} &= \beta_{0m} + \sum \beta_m \overline{X_m} \\ \overline{\ln w_f} &= \beta_{0f} + \sum \beta_f \overline{X_f}\end{aligned}$$

- 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:

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

- Jobb oldalról ezt levonjuk: $-\sum \beta_m \bar{X}_f + \sum \bar{X}_f \beta_m = 0$

- Ezt kapjuk:

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

- Ahol:

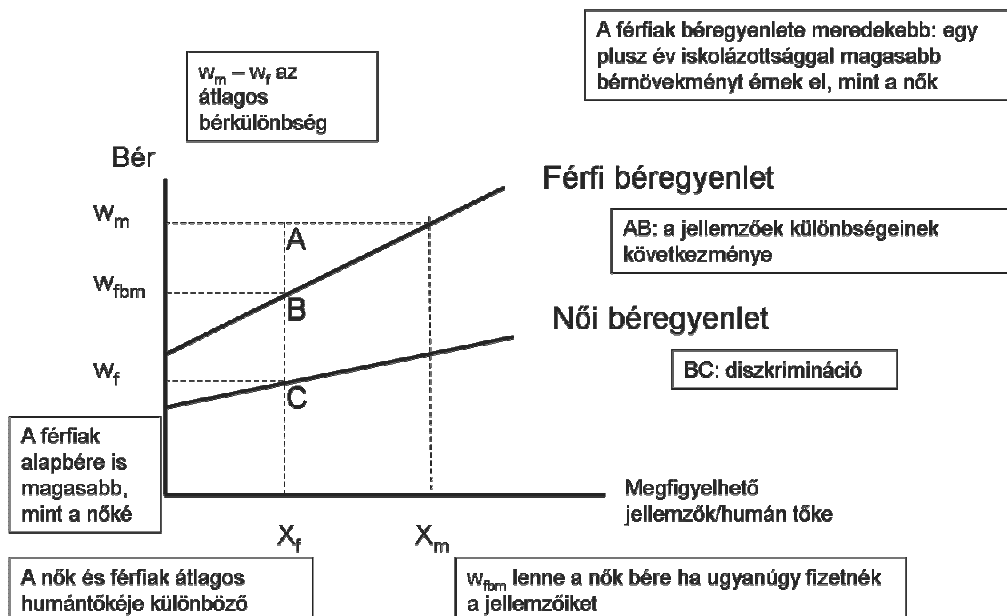
$(\bar{X}_m - \bar{X}_f)$ = Megfigyelhető jellemzők átlagos különbsége

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

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

- 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

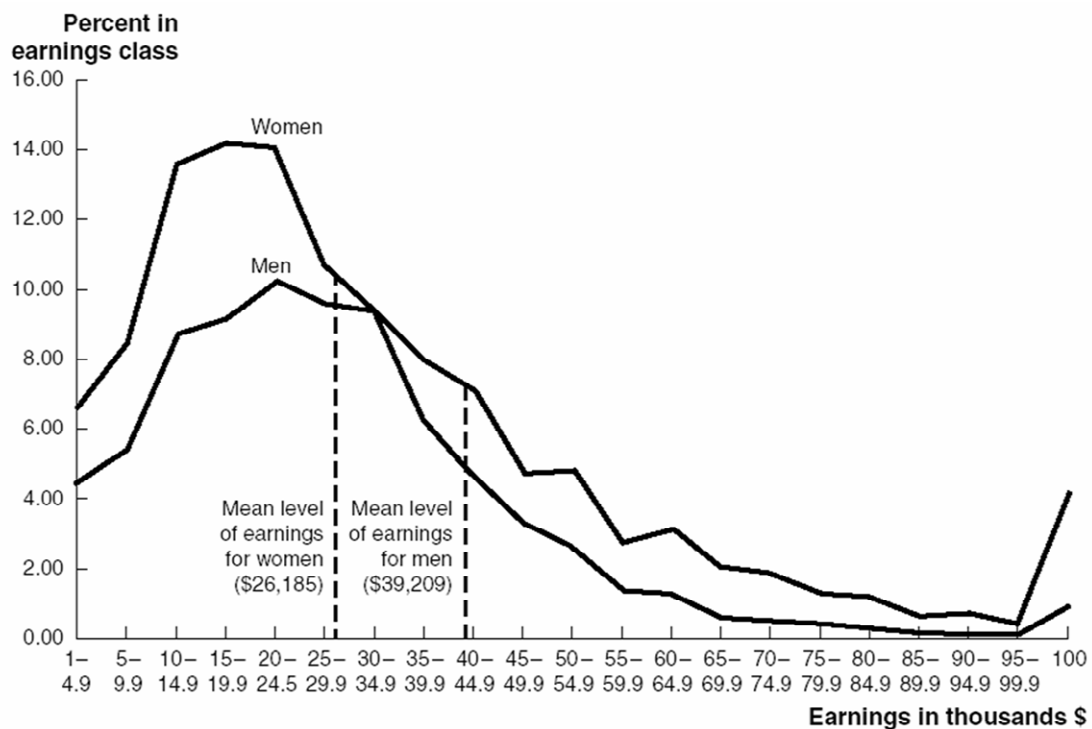
	Controls for Differences in Education, Age, Sex, and Region of Residence	Controls for Differences in Education, Age, Sex, Region of Residence and Occupation and Industry
Raw log wage differential	-0.286	-0.286
Due to differences in skills	-0.008	-0.076
Due to discrimination	-0.279	-0.211

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
 - 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
 - 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 dekompozíció
 - 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
- 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.)
- 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?