

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

6. hét

Készítette: Lovász Anna

Szakmai felelős: Lovász Anna

Olvasnivalók a jövő hétre

- Fershtman–Gneezy 2001
 - Sik–Simonovits 2009
 - További ajánlott irodalom:
 - Játék: Antonovics et al. 2003
 - Egyéni termelékenység:
Hamermesh–Donald 2006
- Ajánló: Cochran PhD writing tips!

“Audit studies”

- Hasonló kisebbségi és többségi színészek eredményeinek vizsgálata valós szociális és gazdasági helyzetekben
- Neumark et al. (1996): Nők elleni diszkrimináció vizsgálata éttermeknél felszolgálói állásokban
 - Szűk foglalkozási kategórián belül is jelentős bérkülönbség
→ vertikális szegregáció?
 - Drága, formális éttermekben inkább férfiak
 - Éttermeken belül a férfiak a nagyobb bérrel, borralalóval járó pozíciókban
- Diszkriminálnak-e az éttermi munkáltatók a nők ellen?
- A vevők preferenciái miatt foglalkoztatnak inkább férfi felszolgálókat?

“Audit studies” – Neumark et al. 1996

- Főiskolai szeminárium során (!) kísérlet
- Módszertan:
 - Férfi-nő párosok felszolgálói pozíciókra jelentkeznek, interjúk alapján: felvételek aránya
 - 65 chicagói étterem, 3 árkategóriára osztva
 - Elvileg hasonló átlagos jellemzőkkel rendelkező férfi-nő párosok
- Eredmények:
 - Magas árkategóriás éttermeknél: a férfiak 43%-a, a nők 4%-a kapott állásajánlatot
 - Alacsony árkategóriás éttermeknél inkább nőket vettek fel
 - A férfiak aránya korrelál a férfi vevők arányával, de nem korrelál a munkáltató nemével → vevői diszkrimináció
 - Vertikális szegregáció, vevői diszkrimináció miatt

“Audit studies” – kritikák

- Heckman (1998): nem feltétlenül a diszkriminációt mérik
 - Egyes cégek diszkriminációja \neq munkapiaci diszkriminációval
 - A munkapiaci diszkrimináció mértékét nem a legelőítéletesebb cégek határozzák meg, hanem azok, amelyeknél a kisebbségek ténylegesen dolgoznak
 - Jelentkezők egyéb tulajdonságaikban különbözhetnek
 - Tesztelők pár tulajdonság alapján egyező jelölteket választanak
 - A munkáltatók figyelembe vesznek egyéb, nem kontrollált jellemzőket, és ezek befolyásolhatják a termelékenységet is
- Költségek (jelentkezők díja, betanítás) magasak, ezért kis, nem reprezentatív minták, kevés jelölt
- Blank (1991): jelentkezők tisztában vannak a kutatás céljával, és akarva/akaratlanul befolyásolják az eredményt

Pseudo-kísérletek

- A munkaerőfelvételben valamilyen változást használnak ki a diszkrimináció mérésére
 - kisebbségek eredményei a változás előtt és után
- Pl. fényképes önéletrajz → fénykép nélküli: változik-e a kisebbségi dolgozók állásajánlatainak aránya
- Probléma: exogén változás kell hogy legyen a felvételben, amely befolyásolja a munkáltatók számára rendelkezésre álló információhalmazt → ritka az ilyen lehetőség
- Ha van, értékes új teszt

Pseudo-kísérletek: Goldin–Rouse (2000)

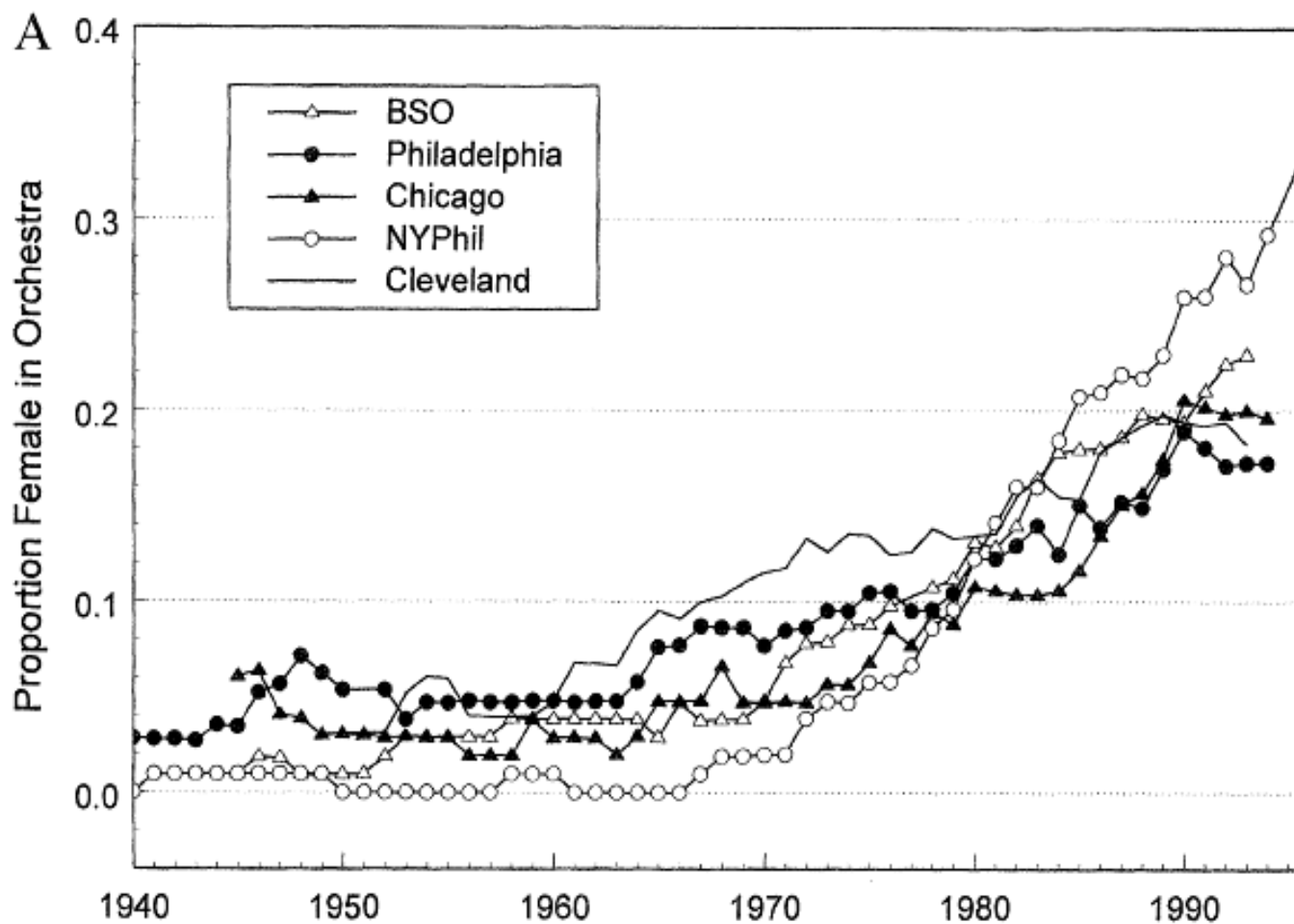
- Amerikai szimfonikus zenekarok munkaerőfelvételi módszerében változás: nyilvános helyett „vak” meghallgatások (blind auditions)
 - A zenész a fal mögött játszik, ezért csak a **zenét** hallják a felvételi bizottság tagjai
 - nőtt-e ezáltal a női zenészek aránya a zenekarokban?
 - Sok karmester nyíltan rosszabb képességűnek tartotta a női zenészeket: diszkrimináció?
 - A nők aránya jelentősen növekedett: a 80-as évekig 10% alatt, azóta 20–35%-ra nőtt a női zenészek aránya
- Mennyiben magyarázza ezt a „vak” meghallgatások elterjedése?

A Bécsi Szimfonikus Zenekarba pár éve vették fel az első női zenészt

„Minél több a nő, annál szegényebb a hang”

„A nők temperamentumosak, és többször követelnek figyelmet vagy különleges bánásmódot”

Pseudo-kísérletek: Goldin–Rouse (folyt.)



Pseudo-kísérletek: Goldin–Rouse (folyt.)

- Adatok: zenekar taglisták, meghallgatások jegyzőkönyvei
 - 14121 meghallgatás, 7065 zenész
 - Jelentkezők neve, hangszere, hol és milyen meghallgatás(ok)on vettek részt, eredményük, kontrollok
 - Név alapján következtetnek a nemükre – nehézségek: 4%
 - A dolgozókat lehet követni időben, jelentkezésekben
- Felvétel menete:
 - A zenekarok meghirdetik a meghallgatásokat
 - Több kör: előzetes, elődöntő, döntő
 - Ha „vak”: csak a HR menedzser ismeri a jelentkezők azonosságát, a bizottság nem
 - 1. kör ma már általában vak, többi változó

Goldin–Rouse: módszertan

- Különböző zenekarok különböző időpontokban váltottak „vak” meghallgatásra
- A zenekarok közötti különbségből, a körök közötti különbségből, és a zenekarokon belül az időbeli változásból is identifikálják a hatást a női zenészek felvételi esélyére

- Becsült egyenlet:

$$P_{ijtr} = \alpha + \beta F_i + \gamma B_{jtr} + \delta(F_i \times B_{jtr}) + X_{it}\theta_1 + Z_{jtr}\theta_2 + \varepsilon_{ijtr}.$$

- P_{ijtr} = i személy felvételi esélye j zenekarnál t évben r körben
- ahol: B =vak meghallgatás, F =nő, zenész és zenekari kontrolllok
- B és F interakció becsült együtthatója → a nők felvételi esélyeinek változása ha vak meghallgatásokra vált egy zenekar

Goldin–Rouse: eredmények

TABLE 6—LINEAR PROBABILITY ESTIMATES OF THE LIKELIHOOD OF BEING ADVANCED: WITH INDIVIDUAL FIXED EFFECTS

Pozitív, szignifikáns együttható: első körben kb. 11%-al növeli a nők továbbjutásának esélyét a vak meghallgatás	Preliminaries				Döntőben 30%-al növeli a nők esélyét a vak módszer			
	Without semifinals		With semifinals		Semifinals		Finals	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Blind	-0.017 (0.039)	0.003 (0.046)	0.109 (0.172)	0.224 (0.242)	0.026 (0.089)	0.102 (0.096)	-0.154 (0.150)	-0.060 (0.149)
Female × Blind	0.125 (0.068)	0.111 (0.067)	0.013 (0.215)	-0.025 (0.251)	-0.179 (0.126)	-0.235 (0.133)	0.308 (0.196)	0.331 (0.181)
Number of auditions attended		-0.020 (0.014)		0.010 (0.010)		0.015 (0.030)		0.126 (0.028)
Years since last audition		-0.005 (0.007)		-0.006 (0.005)		-0.005 (0.013)		0.016 (0.015)
Automatic placement						-0.096 (0.064)		-0.069 (0.073)
“Big Five” orchestra		-0.154 (0.035)		-0.059 (0.024)		0.006 (0.081)		-0.059 (0.084)
Total number of auditioners in round (÷100)		-0.003 (0.081)		0.014 (0.031)		-0.371 (0.521)		-0.262 (0.756)
Proportion female at the audition round		0.118 (0.139)		0.312 (0.134)		0.104 (0.218)		0.067 (0.159)
Principal		-0.079 (0.037)		-0.078 (0.019)		-0.082 (0.066)		-0.185 (0.076)
Substitute		0.165 (0.081)		0.123 (0.093)		0.167 (0.183)		0.079 (0.217)
p -value of H_0 : Blind + (Female × Blind) = 0	0.053	0.063	0.342	0.285	0.089	0.170	0.222	0.042
Year fixed effects?	No	Yes	No	Yes	No	Yes	No	Yes

Elődöntő
esetében
ellentétes
hatás: ?

Goldin–Rouse: eredmények (folyt.)

TABLE 9—LINEAR PROBABILITY ESTIMATES OF THE EFFECT OF BLIND AUDITIONS
ON THE LIKELIHOOD OF BEING HIRED WITH INDIVIDUAL FIXED EFFECTS

	Without semifinals		With semifinals		All	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Completely blind audition	-0.024 (0.028)	0.047 (0.041)	0.001 (0.009)	0.006 (0.011)	0.001 (0.008)	0.005 (0.009)
Completely blind audition × female	0.051 (0.046)	0.036 (0.048)	0.001 (0.016)	-0.004 (0.016)	0.011 (0.013)	0.006 (0.013)
Year effects?	No	Yes	No	Yes	No	Yes
Other covariates?	No	Yes	No	Yes	No	Yes
R^2	0.855	0.868	0.692	0.707	0.678	0.691
Number of observations	4,108	4,108	5,883	5,883	9,991	9,991

→ Hasonló, de nem szignifikáns eredmények

Goldin–Rouse: empirikus problémák

- Torzítások:
 - Azok a nők jelentkeznek a vak meghallgatásokra akik időben egyre jobb zenészek, és javulásuk üteme gyorsabb, mint a férfiaké → zenészekre időben változó kontrollok
 - Azok a zenészek, akiket az első meghallgatásuknál felvesznek jobbak, és nem járulnak hozzá a fixhatásos becslés identifikációhájához → nők aránya hasonló ezek, és a több körben résztvevők között + csak többször jelentkezők mintáján ua.
 - Azok a zenekarok, amelyek a vak módszert alkalmazzák, kevésbé diszkriminálók → zenekar fixhatások
 - Mérési hiba: nem téves megállapítása → nevek osztályzása egyéb módokon
- **Robusztus eredmények az első és döntő körre**

“Field experiments”: Bertrand-Mullainathan 2004

- A diszkrimináció kimutatása nehéz: a kutatóknak kevesebb adatuk van a dolgozókról, mint a munkáltatónak
 - kutató szerint azonos dolgozók különbözhetnek a munkáltató szemszögéből
- Színészek és állásinterjúk helyett önéletrajzos jelentkezések hirdetésekre:
 - kísérletszerűen kontrollálhatóak a jelentkezők tulajdonságai: valóban egyező tulajdonságú dolgozók összehasonlítása
 - olcsó módszer, nagyobb minták
 - nem a felvételt, csak a visszahívások számát méri
- Kérdés: ha a munkáltatók szemszögéből azonos tulajdonságú fekete és fehér dolgozók jelentkeznek, preferálják-e a fehéreket?

Bertrand–Mullainathan: módszertan

- Boston és Chicago: álláshirdetések (eladói, adminisztratív, ügyfélszolgálati állások)
- Álláskereső honlapokról önéletrajzok, név törlése
 - Reális jellemzők, állásokhoz illő jelentkezők
 - Alacsony és magasszintű önéletrajzok: pár különbség (pl. van e-mail cím, iskola alatt gyakornokság, önkéntes munka)
- Fehér és fekete nevek választása
 - 1974–79 között születettek leggyakoribb nevei rasszok szerint, nemenként
 - Kismintás teszt: nevek egyértelműen fehérek, feketék, vagy nem egyértelmű
 - Nevek: fehér női (Emily, Anne, Jill, Allison, Sarah ...), fekete női (Aisha, Keisha, Tamika, Lakisha, Latoya...), fehér férfi (Todd, Neil, Geoffrey, Greg, Matthew...), és fekete férfi (Rasheed, Jamal, Darnell, Kareem, Tyrone...)

Bertrand–Mullainathan: módszertan (folyt.)

- Minden név-nem-város-önéletrajz cellához adott telefonszám: munkáltatói visszahívások
- Fiktív levelezési címek – véletlenszerű
- Jelentkezés álláshirdetésekre:
 - Csak fax/postai jelentkezések
 - Minden állásra 4 önéletrajz: 2 alacsony, 2 magas szintű
 - Nevek véletlenszerű csatolása: típusonként 1-1
- Munkáltatói válaszok (e-mail és telefon): adott jelentkezőt behívják-e interjúra

Bertrand–Mullainathan: előnyök

- Önéletrajzok használata:
 - Biztosított, hogy a csoportokból 2 valóban egyező tulajdonságokkal rendelkező egyént hasonlítunk össze
 - Nevek (rasszok) véletlenszerű csatolása: biztos, hogy az eredmény csak a rassz változtatásának következménye
- Tesztelők nem befolyásolják az eredményt: a folyamatra nincs hatásuk
 - Objektív mérőszámok a véletlenszerűség biztosítására
- Alacsony határköltés, sokkal nagyobb minta
 - Különbségek mélyebb vizsgálata

Bertrand-Mullainathan: problémák

- Az eredményt mérő változó problémái
 - Durva mérce: csak visszahívások, nem felvételek száma → nem értelmezhető felvételi vagy bérkülönbséggént
- Jelentkezők csoportbeli hovatartozása nincs konkrétan megadva: csak nevek sugallják
 - Munkáltatók nem biztos, hogy felismerik
 - Eredmények nem feltétlenül a csoportok esélyeit mérik, hanem az adott nevű egyénekét
 - Pl. név alapján jövedelmi szintre következtetnek, vagy ismerősökre emlékeztetik...
- Álláshirdetések csak egy csatornát képviselnek a munkaerőfelvételekből – szociális hálózatokon keresztüli felvételt nem vizsgálják
 - Ezek is különbözhetnek csoportonként

Bertrand–Mullainathan: eredmények jelentkezők szerint

TABLE 1—MEAN CALLBACK RATES BY RACIAL SOUNDINGNESS OF NAMES

	Percent callback for White names	Percent callback for African-American names	Ratio	Percent difference (<i>p</i> -value)
Sample:				
All sent resumes	9.65 [2,435]	6.45 [2,435]	1.50	3.20 (0.0000)
Chicago	8.06 [1,352]	5.40 [1,352]	1.49	2.66 (0.0057)
Boston	11.63 [1,083]	7.76 [1,083]	1.50	4.05 (0.0023)
Females	9.89 [1,860]	6.63 [1,886]	1.49	3.26 (0.0003)
Females in administrative jobs	10.46 [1,358]	6.55 [1,359]	1.60	3.91 (0.0003)
Females in sales jobs	8.37 [502]	6.83 [527]	1.22	1.54 (0.3523)
Males	8.87 [575]	5.83 [549]	1.52	3.04 (0.0513)

- Fehér nevűeket 9,65%-os eséllyel hívják vissza interjúra
- Fekete nevűeket 6,45%-os eséllyel
- Esélyek aránya 1,5 körüli a legtöbb minta szerint és szignifikáns: fehérnevűek 50%-al esélyesebbek, 10-ből 1-szer; feketék 15-ből 1-szer
- Ez 8 év plusz munkatapasztalat hatásának felel meg
- A városok eltérnek munkaerőpiac erejében, különbség mégis hasonló!

Bertrand–Mullainathan: eredmények hirdetések szerint

TABLE 2—DISTRIBUTION OF CALLBACKS BY EMPLOYMENT AD

	No Callback	1W + 1B	2W + 2B
Equal Treatment:			
88.13 percent	83.37	3.48	1.28
[1,166]	[1,103]	[46]	[17]
Whites Favored (WF):	1W + 0B	2W + 0B	2W + 1B
8.39 percent	5.59	1.44	1.36
[111]	[74]	[19]	[18]
African-Americans Favored (BF):	1B + 0W	2B + 0W	2B + 1W
3.48 percent	2.49	0.45	0.53
[46]	[33]	[6]	[7]
<i>H₀: WF = BF</i>			
<i>p = 0.0000</i>			

- A fehéreket a munkáltatók 8,4%-a preferálja
- A feketét 3,48%
- A különbség statisztikailag szignifikáns

Bertrand–Mullainathan: eredmények (folyt.)

Eltérő-e az önéletrajz színvonal növekedésének hatása rassz szerint?

TABLE 4—AVERAGE CALLBACK RATES BY RACIAL SOUNDINGNESS OF NAMES AND RESUME QUALITY

Panel A: Subjective Measure of Quality (Percent Callback)				
	Low	High	Ratio	Difference (<i>p</i> -value)
White names	8.50 [1,212]	10.79 [1,223]	1.27	2.29 (0.0557)
African-American names	6.19 [1,212]	6.70 [1,223]	1.08	0.51 (0.6084)
Panel B: Predicted Measure of Quality (Percent Callback)				
	Low	High	Ratio	Difference (<i>p</i> -value)
White names	7.18 [822]	13.60 [816]	1.89	6.42 (0.0000)
African-American names	5.37 [819]	8.60 [814]	1.60	3.23 (0.0104)

- Magasabb szintű önéletrajzok valóban több visszahívást érnek el: jó volt a differenciálási módszer
- A fehéreknél jelentősen növeli a visszahívás esélyét a színvonal növekedése
- A feketéknél nem, nincs szignifikáns hatás
- B panel: valós eredmények alapján osztályozzák az önéletrajzok színvonalát – hasonló eredmények

Bertrand–Mullainathan: eredmények (folyt.)

Segíti-e a feketék esélyét, ha „jobb” helyen laknak?

TABLE 6—EFFECT OF APPLICANT’S ADDRESS ON LIKELIHOOD OF CALLBACK

Dependent Variable: Callback Dummy						
Zip code characteristic:	Fraction Whites		Fraction college or more		Log(per capital income)	
Zip code characteristic	0.020 (0.012)	0.020 (0.016)	0.054 (0.022)	0.053 (0.031)	0.018 (0.007)	0.014 (0.010)
Zip code characteristic*	—	−0.000 (0.024)	—	−0.002 (0.048)	—	0.008 (0.015)
African-American name	—	−0.031 (0.015)	—	−0.031 (0.013)	—	−0.112 (0.152)

- Jobb = a fehérek nagyobb aránya, magasabb átlagjövedelem, magasabb átlagos iskolázottság
- A jobb lakcím pozitívan hat az esélyekre
- A feketéknél nincs ezen felül hatás

Bertrand–Mullainathan: összefoglaló

- Kísérlet keretein belül nem egyenlő a bánásmód a két csoporttal szemben
 - Diszkrimináció jogi definíciójának megfelel
 - Lehet, hogy a munkáltatók a társadalomnak megfelelő arányban hívnak vissza a csoportokból
 - Eredmények városonként, iparáganként, és foglalkozásonként robusztusak
 - Nem vevői vagy munkatársi diszkrimináció – foglalkozásonként különbözne
 - Statisztikai diszkrimináció esetében a feketék esélyeit növelné a magasabb színvonalú önéletrajz
- Diszkriminációra utaló eredmények

Nemzetközi név teszteléses eredmények

- Svédország: Carlsson–Rooth 2006
 - 12% bevándorló, jelentős bérkülönbség, szegregáció
 - Kb. 1600 állás, 2 jelentkező: 1 svéd, és egy arab nevű
 - 25-30 éves, 2-4 év tapasztalat, egyező környéken lakó, 13 db foglalkozás
 - Svéd nevek: Erik, Karl, Lars. Andersson, Petterson, Nilsson
 - Arab nevek: Ali, Reza, Mohammed. Ameer, Hassan, Said
 - Nettó diszkriminációs mérce (ILO) = (csak többségit hívták be – csak kisebbségit hívták be)/összes használható teszt
- Eredmények:
 - Munkaadók 29%-a diszkriminál
 - Munkanélküli ráta különbségének 16%-át magyarázza a diszkrimináció
 - Alacsonyabb szintű, magas arab dolgozói arányú foglalkozásokban nagyobb volt a diszkrimináció
 - Férfi munkáltatók, több mint 35%-ban férfi munkaerővel rendelkező cégek

Nemzetközi név teszteléses eredmények (folyt.)

- Névváltoztatás hatása: Arai-Thoursie 2009
 - Bevándorlók, asszimiláció céljából svéd hangzású nevekre nagy arányban 1990-es években
 - Javult-e emiatt a munkapiaci helyzetük?
- Módszertan: egyéni panel, különböző időpontokban névváltoztatás → egyéni fixhatások kiszűrése
- Eredmények:
 - Jelentős keresetnövekedés a névváltoztatás után
 - Csak afrikai, ázsiai, vagy szláv nevek esetében, európai eredetű neveknél nem
 - Nem svéd névre változtatásnak szintén nincs hatása
 - Diszkrimináció egyes bevándorló csoportok ellen