

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

9. hét

Készítette: Lovász Anna

Szakmai felelős: Lovász Anna

Olvasnivalók a jövő hétre

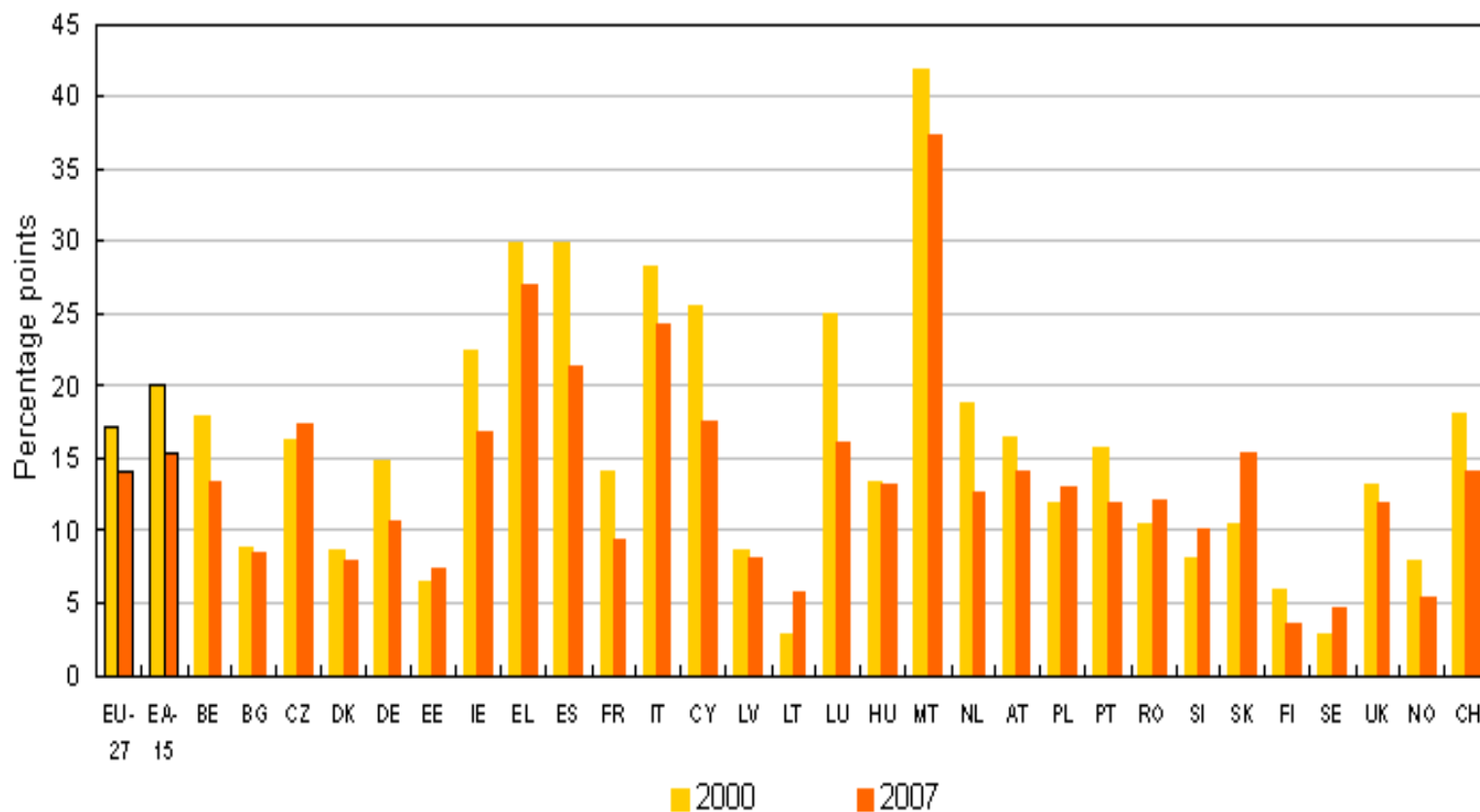
- Romák a magyar munkapiacra:
 - Kertesi és Kézdi 2010 (BWP): Roma foglalkoztatás a posztkommunista rendszerváltás után

Nők munkapiaci helyzete: időbeli trendek

- Foglalkoztatottság szempontjából a nők helyzete sokat javult: a női-férfi különbség jelentősen csökkent az utóbbi évtizedekben
- Rendszerváltás után: a nők foglalkoztatottsága sok országban csökkent, különösen az alacsony képzettségűeknél
- A javuló tendencia megállt: 2000 óta sok országban enyhén csökkent a nők foglalkoztatottsága, a válság során is
- A női-férfi bérkülönbség kb. a felére csökkent az utóbbi évtizedekben, azóta stagnál
- Rendszerváltás után: európai országokban jelentősen csökkent (részben az alacsony képzettségű nők nagyarányú kiszorulása miatt), volt szovjet tagállamokban gyakran nőtt

Nők foglalkoztatottsága 2000–2007, EU

Figure 1: Gender gap* in employment rates, 2000 and 2007



Source: Eurostat, EU LFS

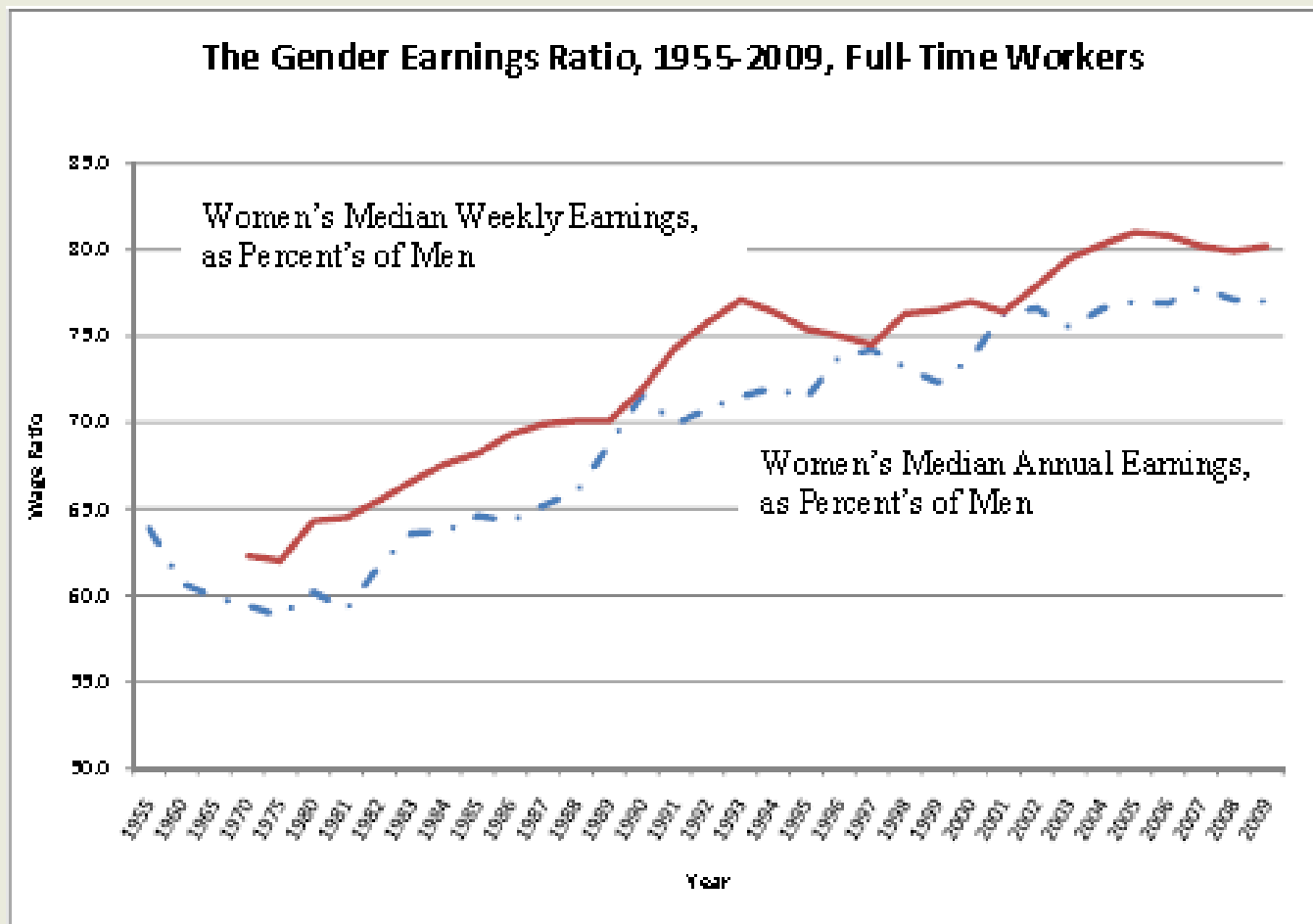
Nők foglalkoztatottsága és munkanélküli rátája, EU

Table 6: Unemployment and employment rates, 2007

			EU-27	EA-15	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	
Unemployment rate	Men	2000	8.3	7.6	5.3	16.8	7.4	4.0	7.7	14.9	4.5	7.6	9.5	8.6	8.4	3.3	15.3	
		2007	6.6	6.6	6.7	6.6	4.3	3.5	8.7	5.5	5.0	5.3	6.4	7.5	5.0	3.5	6.6	
	Women	2000	10.7	11.3	8.3	15.9	10.6	5.0	8.3	11.7	4.3	17.3	20.4	12.2	14.9	7.4	13.6	
		2007	7.9	8.5	8.5	7.3	6.8	4.2	8.8	4.0	4.2	12.9	10.9	8.5	7.9	4.6	5.7	
Employment rate	Men	2000	70.7	71.4	69.8	56.1	73.1	80.7	72.7	63.7	75.7	71.7	71.0	68.8	67.6	78.6	61.9	
		2007	72.5	73.4	68.7	66.0	74.8	81.0	74.7	73.2	77.4	74.9	76.2	69.3	70.7	80.0	72.5	
	Women	2000	53.6	51.2	51.9	47.2	56.8	72.1	57.8	57.2	53.2	41.8	41.2	54.8	39.3	53.0	53.3	
		2007	58.3	58.0	55.3	57.6	57.3	73.2	64.0	65.9	60.6	47.9	54.7	60.0	46.6	62.4	64.4	
			LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	NO	CH
Unemployment rate	Men	2000	18.5	1.8	7.2	6.3	2.2	4.8	14.8	3.2	8.2	6.9	19.5	10.4	6.0	6.2	3.6	2.4
		2007	4.4	3.6	7.2	5.9	2.8	4.0	9.1	7.0	7.6	4.1	9.9	6.6	6.0	5.6	2.6	3.0
	Women	2000	14.0	3.2	5.8	6.5	3.5	4.6	18.6	5.0	7.1	7.2	18.6	12.0	5.1	4.9	3.3	3.2
		2007	4.4	4.7	7.7	7.7	3.7	5.1	10.4	10.1	5.7	6.0	12.7	7.3	6.5	5.0	2.5	4.6
Employment rate	Men	2000	61.1	75.0	62.7	75.3	82.1	76.2	61.2	76.2	69.5	66.7	61.6	71.1	72.6	77.6	81.8	87.3
		2007	67.9	72.3	64.0	74.2	82.2	78.4	63.6	73.8	64.8	72.7	68.4	72.1	76.5	77.3	79.5	85.6
	Women	2000	58.2	50.0	49.4	33.4	63.4	59.7	49.3	60.5	59.0	58.5	51.1	65.2	69.7	64.5	73.9	69.3
		2007	62.2	56.1	50.9	36.9	69.6	64.4	50.6	61.9	52.8	62.6	53.0	68.5	71.8	65.5	74.0	71.6

Source: Eurostat, EU LFS

USA – a bérkülönbség alakulása (Institute for women’s policy research)



Nők – bérkülönbségek, EU

Country	Gender Pay Gap	Country	Gender Pay Gap
Belgium	9.0	Luxembourg	12.4
Bulgaria	13.6	Hungary	17.5
Czech Republic	26.2	Malta	9.2
Denmark	17.1	Netherlands	19.6
Germany	23.2	Austria	25.5
Estonia	30.3	Poland	9.8
Ireland	17.1	Portugal	9.2
Greece	22	Roumania	9.0
Spain	17.1	Slovenia	8.5
France	19.2	Slovakia	20.9
Italy	4.9	Finland	20.0
Cyprus	21.6	Sweden	17.1
Latvia	13.4	United Kingdom	21.4
Lithuania	21.6		

→ Mik a különbségek, illetve azok változásának legfőbb okai?

Nők helyzete – egyéb mércék: vállalkozások

- A női vállalkozók aránya jelentősen elmarad a férfiakétól
- Magyarországon nőtt a női vállalkozók aránya

Table 2: Share of self-employed in total employment*, gender gap** and trend, 2000 and 2007

	2000		2007		Gender gap*		Trend
	Men	Women	Men	Women	2000	2007	2000-2007
EU-27	18.4	9.7	18.2	9.7	8.7	8.6	→
EA-15	18.0	9.4	18.2	9.9	8.6	8.3	→
Belgium	16.8	9.3	16.6	8.8	7.4	7.8	↗
Bulgaria	17.3	9.9	13.9	7.6	7.4	6.2	↘
Czech Republic	18.6	8.9	19.9	9.4	9.7	10.5	↗
Denmark	11.7	3.8	11.4	4.4	7.8	7.0	↘
Germany	12.4	6.2	13.2	7.2	6.2	6.0	→
Estonia	9.7	6.2	12.3	5.0	3.5	7.3	↑
Ireland	23.6	6.8	22.8	6.1	16.8	16.7	→
Greece	37.4	21.3	34.3	20.1	16.1	14.2	↘
Spain	20.6	12.8	19.5	11.7	7.8	7.8	→
France	13.4	5.8	13.5	6.2	7.6	7.3	→
Italy	28.2	15.8	27.6	17.0	12.4	10.7	↘
Cyprus	27.7	9.6	23.6	10.0	18.1	13.7	↘
Latvia	12.3	7.9	11.3	6.3	4.4	5.0	↗
Lithuania	19.4	12.1	14.9	8.5	7.3	6.4	↘
Luxembourg	10.3	6.1	8.1	5.7	4.3	2.4	↘
Hungary	18.4	9.5	14.6	8.3	9.0	6.3	↘
Malta	14.6	(5.5)	16.9	6.9	(9.1)	10.0	↗
Netherlands	11.9	7.6	14.7	8.7	4.3	6.0	↗
Austria	12.4	8.2	13.8	9.1	4.2	4.7	↗
Poland	25.2	17.7	22.3	14.4	7.5	7.8	→

Nők helyzete – egyéb mércék: vezetői pozíciók

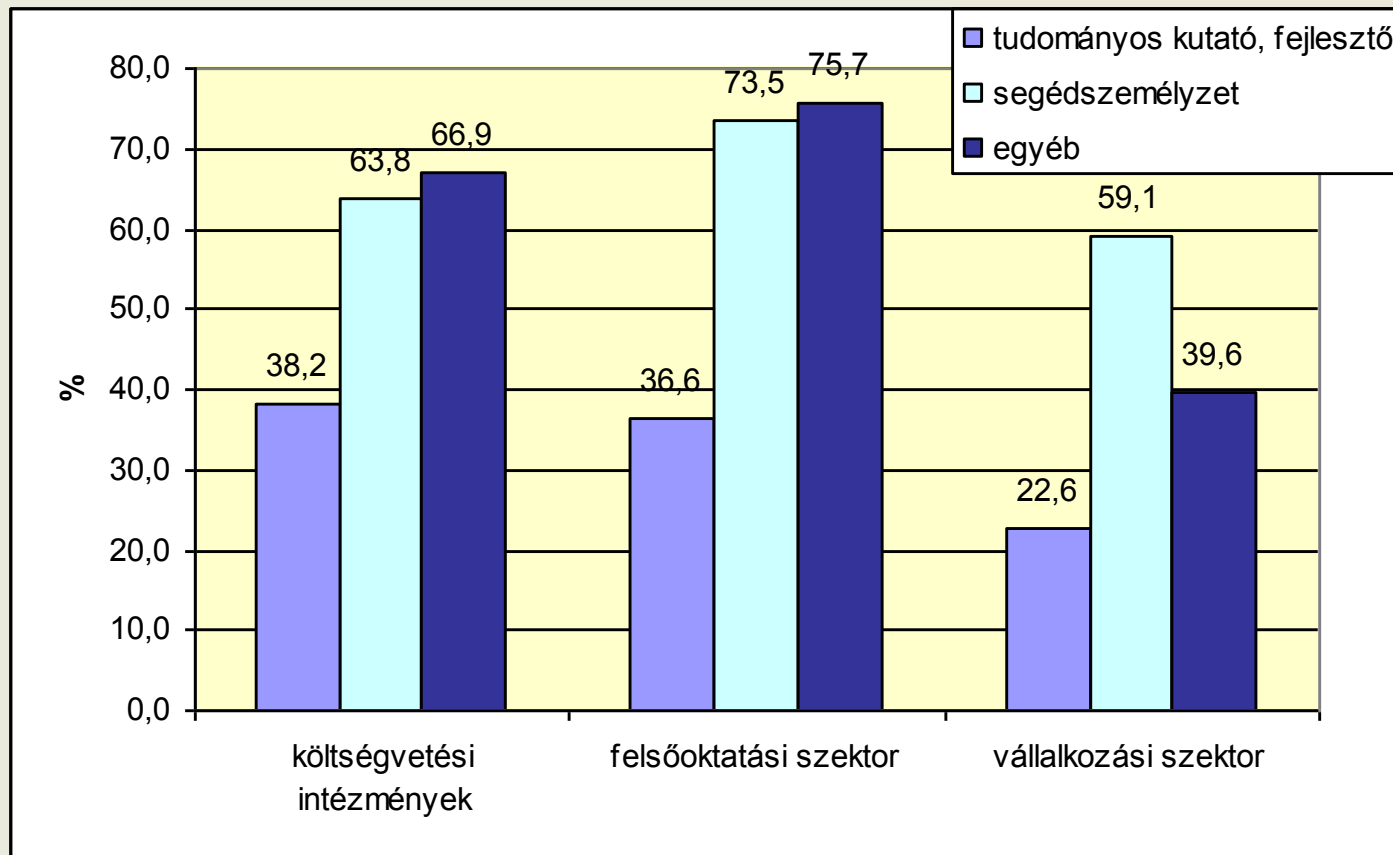
- A nők aránya jelentősen alacsonyabb a legmagasabb vezetői pozíciókban, és a politikai képviseletben is

2008	Women	Men	Gap
Sex distribution of leaders of businesses, in 2008 (6)	28.6	71.4	42.8

2009	Women	Men	Gap
Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States (MS)	11	89	78

Nők helyzete: tudományos foglalkozások

- A nők aránya szektoronként is alacsony a vezetői kutatói pozíciókban

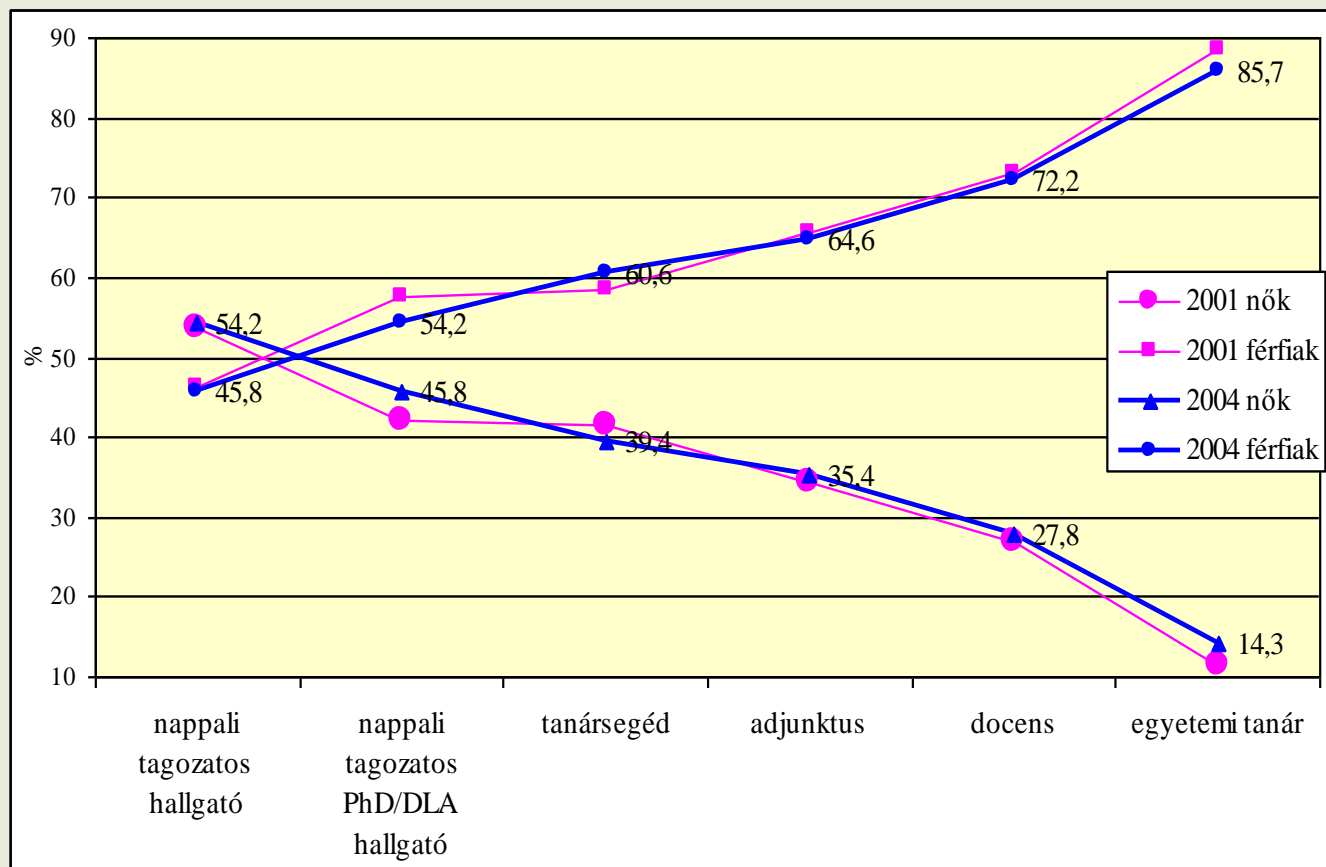


Nők és fiatalok a Tudományban
Közép Európai
Központ (CEC-
WYS). Központi
Statisztikai Hivatal
(2006): Kutatás és
Fejlesztés 2005

A nők aránya a kutatóhelyek létszámában foglalkozási kategóriánként, 2005

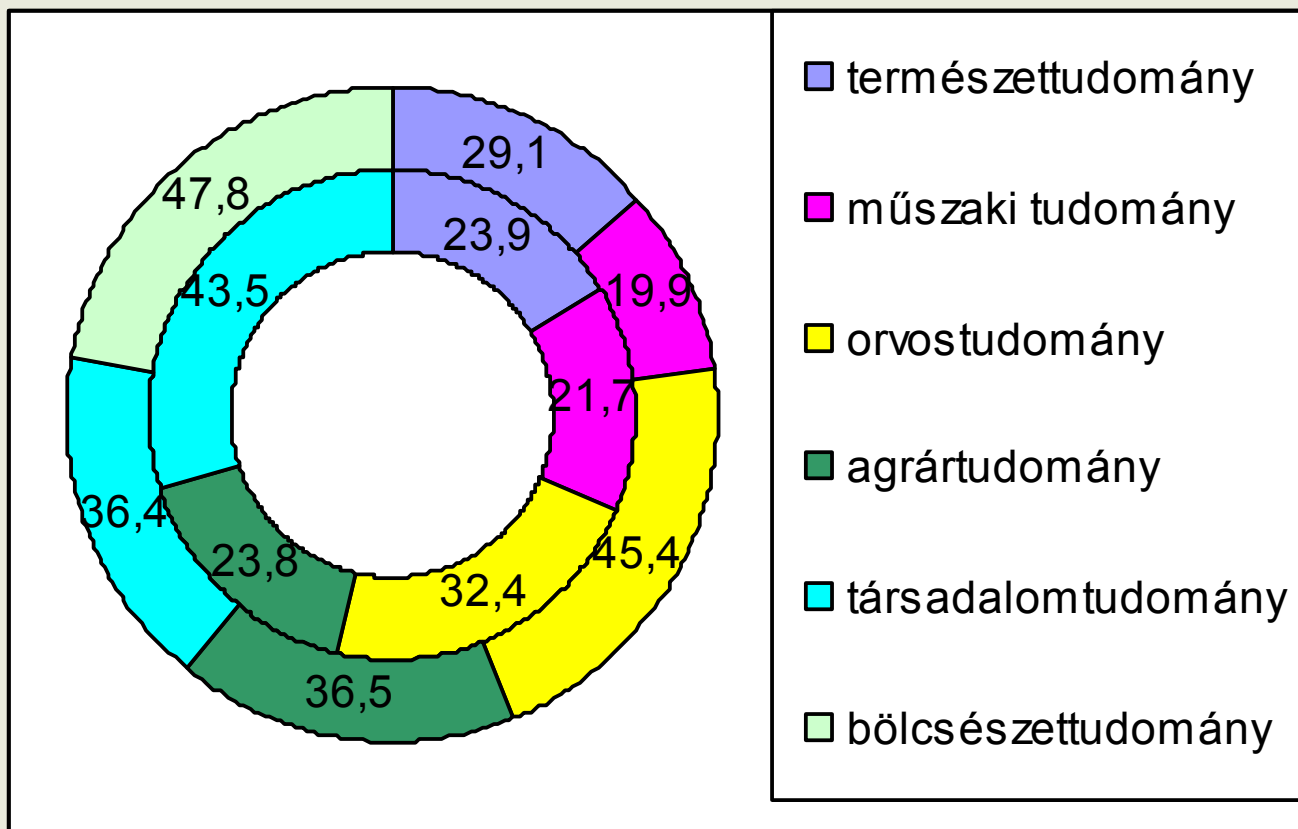
Nők helyzete – tudományos pályák

- A nők aránya a hallgatók között még magasabb, majd egyre jobban elmarad a férfiakétól



Központi Statisztikai Hivatal (2005): Nők és férfiak Magyarországon 2004 és Oktatási Minisztérium (2005): Statisztikai Tájékoztató – Felsőoktatás 2004/2005

Nők helyzete – tudományos pályák változása



A nők aránya a magyar kutatók körében, belső kör: 1990, külső kör: 2005

Különbségek és változások – okok

Női szerepek: a nők kevesebb időt töltenek a háztartásokban (de többet, mint a férfiak), aktívabbak a munkapiacra

2005	Women		Men		Gap	
	Domestic and family work	Paid employment	Domestic and family work	Paid employment	Domestic and family work	Paid employment
Average time spent per week in domestic and family work and in paid employment	26.3	43.1	10.0	49.6	16.2	-6.5

De: jelentős különbség maradt a **munkamegosztásban**

2008	Women		Men		Women	Men
	without children	with children	without children	with children	Difference	Difference
Employment rate of women and men (aged 25-49) with or without children	80.5	52.2	81.4	85.7	-28.3	4.2

Különbségek és változások – okok (folyt.)

- **Iskolázottság:** javult a nők átlagos iskolázottsága, a magasan képzettek helyzete
- Ma már többségben vannak a nők a felsőoktatásban
- Képzettségi szinteken belül is javult a foglalkoztatottságuk

2008	Women	Men	Gap
Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 – 24	85.5	81.7	-3.8

Table 1: EU-27 employment rates by highest level of education attained, gender gap and trend, 2000 and 2007

	2000		2007		Gender gap		Trend
	Men	Women	Men	Women	2000	2007	2007-2000
Low	60.1	38.7	58.3	39.1	21.4	19.2	↓
Medium	75.1	61.0	76.5	63.7	14.1	12.8	↓
High	86.3	78.2	87.3	80.5	8.1	6.8	↓

Source: Eurostat, EU LFS

Különbségek és változások – okok (folyt.)

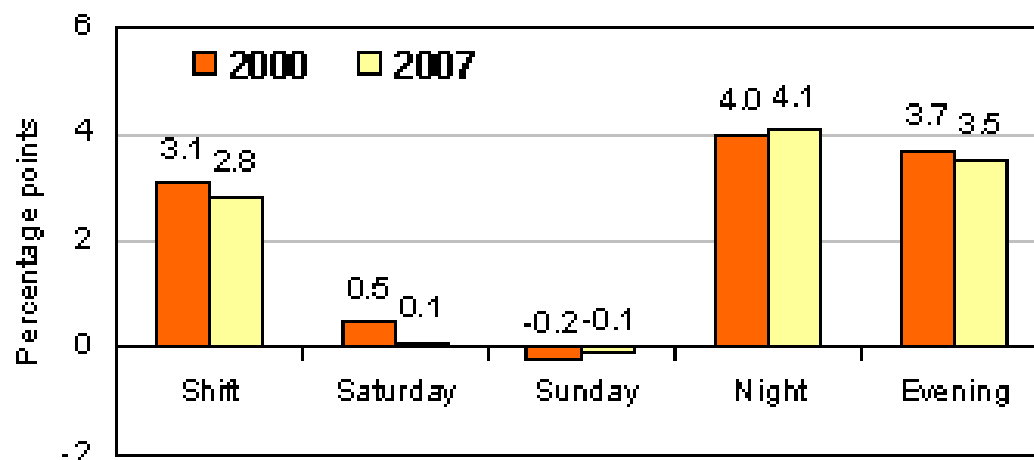
- Foglalkozási és szektor szerinti **szegregáció**: csökkent, de még mindig jelentős
- A női foglalkozásokért általában alacsonyabb bért fizetnek

2007	Women		Men		Gap	
	Male-dominated sectors*	Female-dominated sectors**	Male-dominated sectors*	Female-dominated sectors**	Male-dominated sectors*	Female-dominated sectors**
Share of employed persons in male or female dominated sectors	24.5	38.5	49.7	16.2	25.2	-22.3
	Male-dominated occupations ***	Female-dominated occupations ****	Male-dominated occupations ***	Female-dominated occupations ****	Male-dominated occupations ***	Female-dominated occupations ****
Share of employed persons in male or female dominated occupations	18.3	63.3	54.4	29.9	36.1	-33.3

Source: Eurostat

Különbségek és változások – okok: időbeosztás

Figure 3: Gender gap* in atypical working hours in EU-27



Source: Eurostat EU LFS

* A positive/negative gap indicates a higher/lower share for men than women.

- A nők és férfiak általában különböznek a munkaidő iránti preferenciáikban, a családi/házimunkabeli kötelezettségek különbségeiből adódóan

Rugalmas munkaformák – Flexicurity

- Flexicurity: rugalmas és biztonságos munkapiacot elősegítő szakpolitikai lépések, a női foglalkoztatottság növelésére
- Rugalmas munkaformák:
 - részmunkaidő/osztott munkaidő
 - távmunka
 - rugalmas munkaidő
- Veszélyek:
 - teljes munkaidős állások átalakulása – nem ez, a bővítés a cél
 - nők kiszolgáltatottsága – ezek az állásformák bizonytalanabbak
- Nők helyzetét segítő lépések:
 - gyermekellátási rendszer bővítése, rugalmasabbá tétele
 - felnőttképzés biztosítása anyasági távollét alatt
 - munkaadók rugalmas foglalkoztatással járó adminisztratív költségeinek és adóterheinek csökkentése
 - információ terjesztése: munkaformákról, álláskereséshez adatbázisok

Részmunkaidő, EU

- Általában a nők magasabb arányban részmunkaidősök
- Magyarországon alacsony az arány mindkét nemnél, és nem nőtt

Table 4: Share of part-time employment in total employment*, gender gap** and trend, 2000 and 2007

	2000		2007		Gender gap		Trend
	Men	Women	Men	Women	2000	2007	2000-2007
EU-27	5.9	28.7	6.9	30.7	-22.8	-23.8	↗
EA-15	5.1	30.4	6.9	34.8	-25.3	-27.9	↗
Belgium	(5.9)	(39.8)	7.1	40.5	(-33.9)	-33.4	→
Bulgaria	:	:	1.1	1.9	:	-0.8	:
Czech Republic	1.6	8.9	1.7	7.9	-7.3	-6.2	↘
Denmark	9.6	34.9	12.5	35.8	-25.3	-23.3	↘
Germany	4.5	37.7	8.5	45.3	-33.2	-36.8	↗
Estonia	3.9	8.8	(3.8)	10.6	-4.9	(-6.8)	↗
Ireland	6.8	30.7	(6.5)	(31.9)	-23.9	(-25.4)	↗
Greece	2.5	7.7	2.5	9.9	-5.2	-7.4	↗
Spain	2.7	17.0	3.9	22.7	-14.3	-18.8	↗
France	5.2	30.9	5.5	30.2	-25.7	-24.7	↘
Italy	3.7	17.3	4.6	26.8	-13.6	-22.2	↗
Cyprus	3.5	13.3	3.0	10.4	-9.8	-7.4	↘
Latvia	9.5	11.6	4.4	6.9	-2.1	-2.5	→
Lithuania	7.8	10.1	6.5	9.7	-2.3	-3.2	→
Luxembourg	1.7	25.8	(2.6)	37.1	-24.1	(-34.5)	↑
Hungary	(1.8)	5.0	2.5	5.5	(-3.2)	-3.0	→
Malta	(2.9)	13.3	4.0	24.9	(-10.4)	-20.9	↑
Netherlands	18.9	70.5	22.5	74.8	-51.6	-52.3	→
Austria	4.0	32.9	6.2	40.7	-28.9	-34.5	↗
Poland	7.0	12.1	5.8	11.7	-5.1	-5.9	→

Különbségek és változások – okok: preferenciák

- A nők munkavállalással kapcsolatos döntései különbözhetnek:
 - Munka/családi kötelezettségek egyensúlya: nemek közötti különbségek miatt eltérő döntések az idő megosztásáról
 - Empirikus eredmények: házimunkával töltött idő negatívan hat az órabérre, kompenzáló bérkülönbségek (a nők a rugalmasabb időbeosztású, közelebbi állásokat választják)
 - Eltérő várható/valós munkapiaci kötődés/preferenciák miatt különböző humántőke befektetési döntések
- Hihető magyarázat, hogy a nők döntései miatt alakulnak ki a munkapiaci különbségek
- Hersch (2006): az empirikus eredmények alapján akkor is marad egy **megmagyarázatlan bérkülönbség**, ha kontrollálunk mindenre, ami a munka/család döntéssel kapcsolatos

Különbségek és változások – okok: diszkrimináció?

- Hersch (2006): megmagyarázatlan bérkülönbséget vizsgáló kutatások eredményeinek összegzése:
 - Részletes dolgozói jellemzőkön (iskolázás, valós tapasztalat, munkáltatónál töltött idő, képzés, családi státusz, munkahelyi jellemzők) felül is marad
 - A foglalkozási szegregáció sem magyarázza jelentős részét
 - Az állásokban töltött idő, kilépések gyakoriságát figyelembe véve is marad
 - Családi státusz és házimunkára fordított idő bérhátását mérő tanulmányok szerint nem ezek a bérkülönbség fő okai (a közhiedelemmel ellentétben)
 - Kompenzáló bérkülönbségek (kellemesebb, biztonságosabb állások) sem magyarázzák
 - Iskolázási döntéseket vizsgáló kutatások szerint ezek sem vezetnek ekkora bérkülönbséghez
 - Azok a tanulmányok, amelyekben a dolgozók valós termelékenységét mérik, nem találnak
- Összességében nem zárhatjuk ki, hogy a diszkrimináció még mindig fontos tényező a nemek közötti munkapiaci különbségek kialakulásában

Pszichológiai jellemzők hatása – eddigi kutatások

- **Pszichológiai jellemzők munkapiaci hatása:**
 - Barátságos/beszédes emberek olyan foglalkozásokat választanak, amelyekben érintkeznek másokkal (Borghans et al 2008, Krueger&Schadke 2008)
 - Az utóbbi időszakban a technológiai fejlődés és a munkaszervezés (csapatmunka) trendjei az ilyen készségeknek kedveznek
 - Az egyéni pszichológiai jellemzők befolyásolják a foglalkozási döntéseket (Filer 1988)
 - **Pszichológiai jellemzők bérhatása:**
 - A vezetői készségek pozitívan befolyásolják a bért és az előléptetést, a kognitív képességekre kontrollálva is (Kuhn&Weinberger 2005)
 - Fiataloknál: a pesszimizmus és az alacsony önbizalom negatívan befolyásolja az iskolázási döntéseket, majd a munkapiaci eredményeket is (Waddel 2006)
 - A **sorssal** kapcsolatos hit (locus of control) befolyásolja a bérekkel kapcsolatos várakozásokat, és az iskolázási döntéseket (Coleman&DeLeire 2003)
- A pszichológiai jellemzők befolyásolják a munkapiaci eredményeket a termelékenységen (szégyenlős ember nem jó eladó) és a preferenciákon (szégyenlős ember nem szeretne eladóként dolgozni) keresztül (Braakmann 2009)

Pszichológiai jellemzők hatása, nemek – eddigi kutatások

- Nemek közötti különbségek a pszichológiai jellemzőkben:
 - Kísérleti eredmények az adakozásról: férfiak inkább adományoznak ha kicsi a költsége, ha nagy, akkor a nők (Andreoni&Vesterlund 2001)
 - A nők rosszabbul szerepelnek versenyhelyzetben, mint ha nincs verseny, a férfiak ugyanúgy viselkednek mind a két helyzetben (Gneezy et al 2003)
 - A túlzott magabiztosság: a férfiakra inkább jellemző a részvénytőzsi adatok alapján (Barber&Odean 2001)
- Nemek közötti különbségek a pszichológiai jellemzők munkapiaci hatásában:
 - A piac eltérően értékeli a nők és férfiak pszichológiai jellemzőit, ez a bérkülönbség 7–16%-át magyarázza (Mueller&Plug 2006)
 - Az önbizalom és a család/munka fontosságára vonatkozó átlagosan eltérő nézetek is befolyásolják a bérkülönbséget (Fortin 2008)
 - Nem kognitív tulajdonságok eltérő bérhozádeka (Heineck 2007)

Pszichológiai jellemzők hatása

– Braakmann 2009

- Bérré és foglalkoztatásra gyakorolt hatás becslése
- Metodológia:
 - Német SOEP adatbázis 2005, egyéni tulajdonságok, munkapiaci adatok
 - Pszichológiai jellemzők: 3 kérdés alapján átlagolt 7 pontos skála:
 - Nyíltság (openness: curiosity, creativity, appreciation of new ideas)
 - Kötelességtudat (conscientiousness: self-discipline, sense of duty, preference for planned events vs. unexpected)
 - Extrovertáltság (extraversion: social behavior, engagement)
 - Együttműködés (agreeableness: ability to get along with others, cooperation)
 - Lelkiállapot (neuroticism: emotional instability, stress, sorrow, anger)
 - Sorssal kapcsolatos hit (external locus of control: life is governed by fate not me)
 - Reciprocitás (reciprocity: willingness to return favorable/hostile acts)
 - Kockázatkerülés (risk aversion – experimentally validated measure)
 - Problémák:
 - Kauzalitás: jelenlegi munkapiaci státusz befolyásolhatja a jellemzőket
 - Mérési hibák, strukturális modell hiánya – nem bizonyították, csak trendek

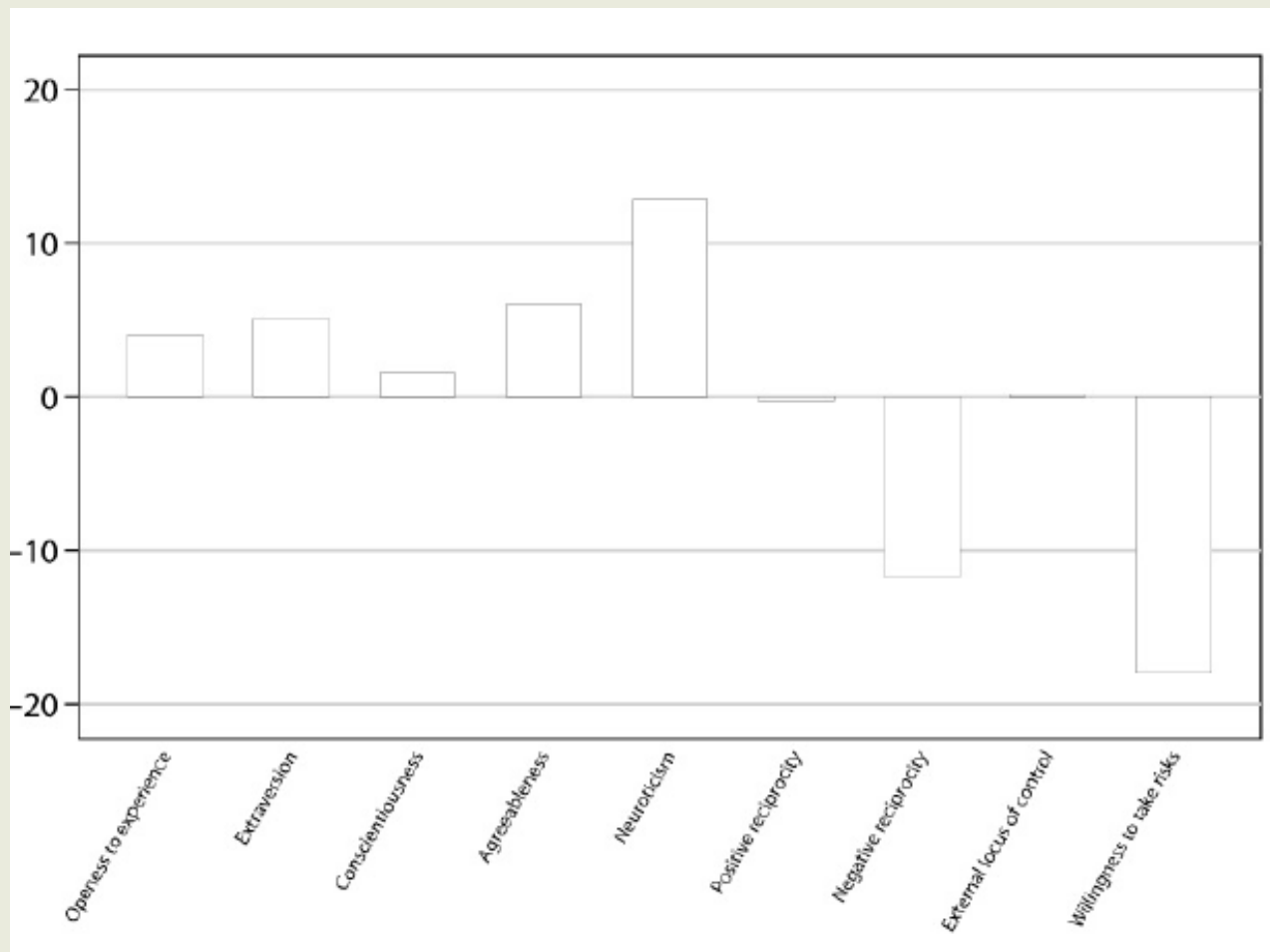
Pszichológiai jellemzőkre vonatkozó kérdések

TABLE 1: QUESTIONS RELATED TO PERSONALITY TRAITS

Question	Trait
<p>Risk aversion: Are you generally a person who is fully prepared to take risks or do you try to avoid taking risks? 0 (risk averse) - 10 (fully prepared to take risks)</p>	Willingness to take risks
<p>Big five: I see myself as someone who...</p> <p>... is original, comes up with new ideas. ... values artistic experiences. ... has an active imagination.</p>	Openness to experience
<p>... does a thorough job. ... tends to be lazy (reversed coding). ... does things effectively and efficiently.</p>	Conscientiousness
<p>... is communicative, talkative. ... is outgoing, sociable. ... is reserved (reversed coding).</p>	Extraversion
<p>... is sometimes somewhat rude to others (reversed) ... has a forgiving nature ... is considerate and kind to others</p>	Agreeableness
<p>... worries a lot ... gets nervous easily ... is relaxed, handles stress well (reversed)</p>	Neuroticism
<p>Locus of control: Compared to other people, I have not achieved what I deserve. What a person achieves in life is above all a question of fate or luck. I frequently have the experience that other people have a controlling influence over my life. The opportunities that I have in life are determined by the social conditions. Inborn abilities are more important than any efforts one can make.</p>	External locus of control
<p>Reciprocity: If someone does me a favor, I am prepared to return it. I go out of my way to help somebody who has been kind to me before. I am ready to undergo personal costs to help somebody who helped me before.</p>	Positive Reciprocity
<p>If I suffer a serious wrong, I will take revenge as soon as possible, no matter what the cost. If somebody puts me in a difficult position, I will do the same to him/her. If somebody offends me, I will offend him/her back.</p>	Negative Reciprocity

Questions taken from the SOEP questionnaires using SOEPinfo (<http://panel.gsoep.de/soepinfo2007/>)

Pszichológiai jellemzők eltérése nemenként (Braakmann 2009)



Eredmények – pszichológiai jellemzők foglalkoztatási hatása

TABLE 3: EMPLOYMENT REGRESSION RESULTS, PROBIT

Variable	Model I		Model II	
	Male results	Female results	Male results	Female results
FULL TIME EMPLOYMENT, PROBIT ESTIMATES				
Openess to experience	-0.0622* (0.0253)	0.0285 (0.0189)	-0.0594* (0.0262)	-0.0062 (0.0204)
Extraversion	-0.0208 (0.0252)	-0.0168 (0.0200)	-0.0100 (0.0260)	0.0048 (0.0212)
Conscientiousness	0.2115*** (0.0295)	0.1502*** (0.0265)	0.1892*** (0.0305)	0.2061*** (0.0304)
Agressableness	-0.1037*** (0.0290)	-0.1374*** (0.0248)	-0.0913** (0.0297)	-0.1146*** (0.0266)
Neuroticism	-0.0625** (0.0234)	-0.0525** (0.0177)	-0.0652** (0.0241)	-0.0482* (0.0187)
Positive reciprocity	0.0620* (0.0307)	0.0619** (0.0238)	0.0660* (0.0317)	0.0525* (0.0257)
Negative reciprocity	-0.0062 (0.0195)	0.0053 (0.0158)	0.0183 (0.0200)	0.0279 (0.0172)
External locus of control	-0.2557*** (0.0293)	-0.1128*** (0.0231)	-0.2422*** (0.0302)	-0.0810** (0.0253)
Willingness to take risks	0.0135 (0.0124)	0.0380*** (0.0096)	0.0207 (0.0130)	0.0167 (0.0104)
MARGINAL EFFECTS AT MEANS				
Openess to experience	-0.0147*	.0106	-0.0130*	-.0023
Extraversion	-.0049	-.0063	-.0022	.0018
Conscientiousness	.0499***	.0561***	.0414***	.0753***
Agressableness	-.0245***	-.0513***	-.0120**	-.0419***
Neuroticism	-.0147**	-.0196**	-.0142**	-.0176*
Positive reciprocity	.0146*	.0231**	.0144*	.0192*
Negative reciprocity	-.0015	.0020	.0040	.0102
External locus of control	-.0603***	-.0421***	-.0530***	-.0296***
Willingness to take risks	.0032	.0142***	.0045	.0061
No. of Obs.	3,849	4,216	3,849	4,216

Eredmények – bérhatás, összegzés

- A bérkülönbség kb. 18%-át magyarázzák a pszichológiai jellemzők eltérései a nemek között
- A foglalkoztatottság eltérésének kb. 7%-át
- A bérre inkább hatnak, mint a foglalkoztatottságra
- Főleg az együttműködő képesség, a lelkiállapot, és a kötelességtudat befolyásolja a női-férfi különbségeket

Variable	Model I	
	Male coeffs.	Female coeffs.
weighted by:		
Avg. log wage women	2.5156*** (0.0110)	2.5156*** (0.0110)
Avg. log wage men	2.6977*** (0.0078)	2.6977*** (0.0078)
Difference	-0.1821*** (0.0135)	-0.1821*** (0.0135)
Total explained	-0.0184* (0.0083)	0.0073 (0.0063)
Big five:	-0.0324*** (0.0059)	-0.0105* (0.0050)
Openness to experience	0.0042 (0.0026)	0.0074*** (0.0022)
Extraversion	-0.0050 (0.0032)	-0.0035 (0.0023)
Conscientiousness	-0.0062* (0.0024)	-0.0064*** (0.0018)
Agreeableness	-0.0126*** (0.0038)	-0.0054* (0.0025)
Neuroticism	-0.0128** (0.0041)	-0.0027 (0.0029)
Reciprocity:	0.0094** (0.0035)	0.0086*** (0.0026)
Positive reciprocity	0.0004 (0.0006)	0.0002 (0.0004)
Negative reciprocity	0.0090** (0.0034)	0.0083*** (0.0025)
External locus of control	0.0028 (0.0022)	0.0033 (0.0025)
Willingness to take risks	0.0018 (0.0035)	0.0059* (0.0026)

Pszichológiai jellemzők hatása tesztelésnél

– Weichselbaumer 2000

- A diszkrimináció becslésénél a fennmaradó bérkülönbség tartalmazhat nem megfigyelhető termelékenységbeli különbségeket
 - Tesztelések (CV alapú) nem használják ki a lehetőséget, hogy az általában nem megfigyelhető tulajdonságok (pszichológiai jellemzők) hatását is kiszűrjék
 - Magasan fizető állásoknál fontosak lehetnek bizonyos jellemzők, amik (sztereo)tipikusan férfiasak (nagyratörő, domináns, magabiztos, versengő)
- Tesztelés, ahol ezekre a különbségekre is kontrolállunk a CV-k révén: női jelentkező tipikus férfi tulajdonságokat jelző CV-vel v. tipikus női jelentkező v. tipikus férfi jelentkező
- Ha még mindig van különbség: ízlés alapú diszkrimináció

Pszichológiai jellemzők nemi kategorizálása

Masculine personality traits	Feminine personality traits
Acts as a leader	Affectionate
Ambitious	Cheerful
Analytical	Compassionate
Assertive	Eager to soothe hurt feelings
Competitive	Gentle
Dominant	Loves children
Individualistic	Sensitive to the needs of others
Makes decisions easily	Sympathetic
Strong personality	Understanding

Table 1: Sex-stereotyped traits constituting gender. Selected items from the Bem Sex-Role Inventory (BSRI) for measuring psychological gender identity (Bem, 1974).⁶

Női jelentkezők – tipikus férfi és női tulajdonságok jelzése

Indicators for gender identity	masculine	feminine
Choice of font, layout	plain	nice, playful
Hobbies	rock-climbing, canoeing, playing drums, motorcycling	drawing, designing and making of clothes
Physical looks (indicated through photographs)	short, dark hair, broad shoulders, business jacket	long, blond hair; flowing clothes
International experiences ²¹	motorcycle-tour through Australia for one and a half years (jobs in Perth, Alice Springs, Melbourne, Darwin)	stayed in Portland, USA, as an au-pair girl for one and a half years

Nemi jellemzők jelzésének tesztelése

- 119 hallgatóval felmérés: CV-k értékelése
- A két női jelentkező eltérő nemi szerepek szempontjából, de mindhárom jelentkező hasonlóan vonzó

		male	masculine female	feminine female
Masculinity	mean	---	5.37	4.3
	sd		(0.56)	(0.99)
	n		40	34
Femininity	mean	---	3.84	4.47
	sd		(0.8)	(0.71)
	n		40	34
Social Desirability	mean	4.75	4.57	4.54
	sd	(0.65)	(0.63)	(0.57)
	n	45	40	34

Table 3: mean from 7-point scale, standard deviation and number of observations for the different dimensions of the BSRI for all three job-candidates.

Eredmények: tipikusan férfi foglalkozások

1 Applicants	2 both failed in %	3 both succ. in %	4 1 st invited, 2 nd not (discr. ag. 2 nd) in %	5 2 nd invited, 1 st not (discr. ag. 1 st) in %	6 net-discr. against 2 nd in % (4) – (5)	7 χ^2	8 sig.
A) masculine occupations							
Network technicians							
N = 117							
m – mf	20.51%	56.41%	16.24%	6.84%	9.40%	4.48	*
m – ff	22.22%	52.99%	19.66%	5.13%	14.53%	9.96	**
mf – ff	29.91%	51.28%	11.97%	6.84%	5.13%	1.64	
computer programmers							
N = 88							
m – mf	9.09 %	76.14 %	5.68 %	9.09 %	- 3.41 %	0.69	
m – ff	7.95 %	70.45 %	11.36 %	10.23 %	1.14 %	0.05	
mf – ff	10.23 %	76.14 %	9.09 %	4.55 %	4.55 %	1.33	

Eredmények: tipikusan női foglalkozások

1 Applicants	2 both failed in %	3 both succ. in %	4 1 st invited, 2 nd not (discr. ag. 2 nd) in %	5 2 nd invited, 1 st not (discr. ag. 1 st) in %	6 net-discr. against 2 nd in % (4) – (5)	7 χ^2	8 sig.
B) feminine occupations							
Accountants							
N = 149²⁷							
m – mf	46.31 %	25.50 %	14.09 %	14.09 %	0 %	-	
m – ff	42.28 %	24.83 %	14.77 %	18.12 %	- 3.36 %	0.51	
mf – ff	48.99 %	31.54 %	8.05 %	11.41 %	- 3.36 %	0.86	
secretaries							
N = 123							
m – mf	47.97 %	14.63 %	5.69 %	31.71 %	- 26.02 %	22.26	**
m – ff	49.59 %	13.82 %	6.50 %	30.08 %	- 23.58 %	18.69	**
mf – ff	44.72 %	34.96 %	11.38 %	8.94 %	2.44 %	0.36	

Összegzés – Weichselbaumer 2000

- Tipikusan férfi állásoknál a férfi előnye mindkét nővel szemben szignifikáns, a nők közötti különbség nem
- Szűkebb munkaerő-kínálat esetében nincs szignifikáns különbség: ízlés alapú diszkriminációra utal
- Női állásoknál a nők előnye szignifikáns, a közöttük mért különbség nem
 - Ha nem lenne diszkrimináció, a férfias nő eredménye a férfiéra hasonlítana jobban
 - Eredmények arra utalnak, hogy a munkáltatók nem alapján (ízlés alapon) diszkriminálnak, nem statisztikai diszkriminációról van szó, ahol a nem a pszichológiai jellemzőkről ad információt
- Problémák a módszerrel?

Nemek és versengés – Booth 2009

- A béremelések és előrelépések gyakran verseny-alapúak → lehet, hogy a nők kevésbé szeretnek versenyezni
 - Datta Gupta et al 2005: kísérletekben választási lehetőség, hogy a fizetés darabszám vagy versengés alapú legyen – a nők inkább a kevésbé kompetitív darabszám alapú bérezést választják
- Kérdés: veleszületett különbség, vagy a környezet hatása (nature v. nurture)?
 - Ha veleszületett: nem kell foglalkozni a munkapiaci különbségekkel, ezek a preferenciák következményei
 - Ha környezeti hatás: előítéletek következménye, fontos foglalkozni velük, mivel tehetség elvesztéséhez vezethet
- Empirikus teszt: koedukált és csak lány/fiú iskolákból lányok/fiúk milyen gyakran vesznek részt kompetitív játékokban (tournaments)
 - A koedukált iskolákban a lányok inkább tipikus női szerepeknek megfelelően viselkednek – emiatt kevésbé versenyeznek

Verseny iránti attitűd: veleszületett vagy környezeti hatás?

- Eredmények: csak lány iskolákban a lányok úgy annyiszor választják a kompetitív játékokat mint a fiúk, koedukált iskolákban nem
- Tanult viselkedés, nem veleszületett tulajdonság
- Egyéb tanulmányok a verseny iránti attitűdről:
 - Paserman 2007: teniszversenyek eredményei alapján a nők a kritikus pontoknál több hibát követnek el
 - Gneezy et al 2007: patriarchális társadalomban a férfiak, matrilineáris társadalomban a nők választják inkább a kompetitív játékokat
 - Gneezy–Rustichini 2002: 9 éves gyerekek először egyedül, majd párokban futnak
 - Egyedül: nem volt jelentős különbség a fiúk és lányok eredményei között
 - Párokban: a fiúk gyorsabban futottak
- A verseny hatására a fiúk javítottak a teljesítményükön, a lányok nem