

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

13. hét

Készítette: Lovász Anna

Szakmai felelős: Lovász Anna

Egyéb csoportok: bevándorlók – Hámori (2008)

- A bevándorlók munkapiaci asszimilációs hipotézise (Chiswick 1978):
 - Idővel megnövekszik a bevándorlók ország-specifikus humántőkéje, munkapiaci hátrányuk csökken
 - cél: felmérni a bevándorlók asszimilációjának folyamatát foglalkoztatottsági esélyeik alapján (EU LFS adatbázis, 2005)
 - Az EU15 és az EU8 országaira, nemzetközi összehasonlítás (északi=szociáldemokrata jóléti, déli=legújabb befogadók, nyugati=régi befogadó, konzervatív jóléti, keleti=új tagállamok, Anglia=régi befogadó, liberális jóléti)
 - nemenként
 - születési helyük szerint (EU vagy nem EU)
 - különböző családon belüli szerepek, bevándorlási eljárás, humántőke átválthatóság

- Probit becslés:

$$Emp_i = \alpha + \beta_1 RES_i + X_i' \beta_2 + \beta_3 C_i + \varepsilon_i,$$

- Emp=foglalkoztatottsági dummy, RES=országban töltött idő, X=demográfiai kontrolllok, C=ország dummy

Eredmények – Észak-EU

Table 6 Employment probabilities, EU15 – North

	Males				Females	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1 – 5 years	-0.27*** (0.02)	-0.08*** (0.02)	-0.33*** (0.02)	-0.36*** (0.02)	-0.13*** (0.02)	-0.40*** (0.02)
6 – 10 years	-0.25*** (0.02)	-0.03 (0.02)	-0.29*** (0.02)	-0.23*** (0.02)	-0.11*** (0.02)	-0.25*** (0.02)
More than 10 years	-0.12*** (0.01)	-0.03*** (0.01)	-0.17*** (0.01)	-0.12*** (0.01)	-0.07*** (0.01)	-0.14*** (0.01)
Observations	89580	84709	87238	92441	86895	89660
Log Likelihood	-32765.55	-29350.14	-31650.69	-42317.44	-38486.10	-40749.97
Wald Chi2 (10) ^a	3392.82	2754.20	3440.51	3805.12	2815.16	3689.93
Prob > Chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Test: Equality between genders ^b						
Wald Chi2 (3)	22.15	6.81	38.32			
Prob > Chi2	0.000	0.078	0.000			
Test: Equality between immigrant groups ^c						
Wald Chi2 (3)		229.47			131.83	
Prob > Chi2		0.000			0.000	

(1)=mind,(2)=EU-ban született,(3)=nem EU-ban született

Eredmények – Dél-EU

Table 7 Employment probabilities, EU15 – South

	Males				Females	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1 – 5 years	-0.02 (0.01)**	-0.14 (0.03)***	-0.01 (0.01)	0.02 (0.01)**	-0.16 (0.03)***	0.04 (0.01)***
6 – 10 years	0.00 (0.01)	-0.03 (0.03)	0.00 (0.01)	0.06 (0.01)***	0.00 (0.04)	0.07 (0.01)***
More than 10 years	-0.04 (0.01)***	-0.04 (0.02)***	-0.04 (0.01)***	-0.01 (0.01)	-0.06 (0.02)***	0.01 (0.01)
Observations	224972	213283	223280	235189	222781	232854
Log Likelihood	-80184.85	-75512.89	-79211.82	-142380.93	-134372.33	-140831.48
Wald Chi2 (11) ^a	6121.20	7300.72	6216.78	13648.20	14872.28	13673.18
Prob > Chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Test: Equality between genders ^b						
Wald Chi2 (3)	30.43	1.52	31.72			
Prob > Chi2	0.000	0.678	0.000			
Test: Equality between immigrant groups ^c						
Wald Chi2 (3)		22.45			49.88	
Prob > Chi2		0.000			0.000	

Eredmények – nyugati és brit

Table 8 Employment probabilities, EU15 – West and the UK

EU15 – West	Males				Females	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1 – 5 years	-0.24 (0.01)***	-0.07 (0.02)***	-0.30 (0.01)***	-0.37 (0.01)***	-0.17 (0.02)***	-0.44 (0.01)***
6 – 10 years	-0.18 (0.01)***	-0.02 (0.01)	-0.23 (0.01)***	-0.27 (0.01)***	-0.15 (0.02)***	-0.31 (0.01)***
More than 10 years	-0.10 (0.00)***	-0.02 (0.01)***	-0.12 (0.00)***	-0.12 (0.00)***	-0.02 (0.01)***	-0.15 (0.01)***
Observations	260065	239982	247174	273922	250657	258446
Log Likelihood	-89537.74	-76892.05	-84567.23	-146078.15	-130615.67	-136698.46
Wald Chi2 (13) ^a	6927.28	5183.38	6949.80	11851.09	7290.86	11648.14
Prob > Chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Test: Equality between genders ^b						
Wald Chi2 (3)	38.25	24.83	34.60			
Prob > Chi2	0.000	0.000	0.000			
Test: Equality between immigrant groups ^c						
Wald Chi2 (3)		348.12			461.21	
Prob > Chi2		0.000			0.000	
UK	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1 – 5 years	-0.12 (0.01)***	-0.02 (0.01)	-0.16 (0.01)***	-0.16 (0.01)***	-0.07 (0.02)***	-0.19 (0.01)***
6 – 10 years	-0.08 (0.01)***	-0.03 (0.02)*	-0.09 (0.01)***	-0.17 (0.01)***	-0.09 (0.02)***	-0.20 (0.01)***
More than 10 years	-0.05 (0.01)***	-0.00 (0.01)	-0.07 (0.01)***	-0.11 (0.01)***	-0.02 (0.01)***	-0.14 (0.01)***
Observations	93118	85146	90557	103209	94128	100070

Eredmények – keleti EU8

Table 9 Employment probabilities, EU8

	Males				Females	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1 – 10 years	-0.03 (0.03)	-0.08 (0.06)	-0.01 (0.03)	-0.15 (0.02)***	-0.15 (0.05)***	-0.16 (0.03)***
More than 10 years	-0.02 (0.01)**	-0.10 (0.02)***	0.00 (0.01)	-0.05 (0.01)***	-0.05 (0.02)***	-0.05 (0.01)***
Observations	216539	212680	215365	226008	221678	224735
Log likelihood	-97106.91	-95490.13	-96544.03	-126899.85	-124434.46	-126198.58
Wald Chi2 (15) ^a	12239.72	12152.20	12206.56	15173.25	14994.38	15065.11
Prob > Chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Test: Equality between genders ^b						
Wald Chi2 (3)	9.03	8.08	16.26			
Prob > Chi2	0.029	0.044	0.000			
Test: Equality between immigrant groups ^c						
Wald Chi2 (3)		25.61			2.63	
Prob > Chi2		0.000			0.452	

Szépség – Hamermesh–Biddle 1994

- Sok kutatás a nők, feketék, fogyatékosok elleni munkapiaci diszkriminációról (USA)
- Mi a helyzet a csúnya emberekkel?
- Miért érdekes ez?
 - Minden dolgozóra jellemző tulajdonság a fizikai vonzerő, fontos szerepe lehet a sikerben
 - Közgazdászoknak: általában nehéz megkülönböztetni egy adott jellemző alapján egy csoporttal szembeni diszkriminációt a csoportszintű termelékenységbeli különbségektől
 - A külső (szépség) esetében külön lehet választani (sok esetben)

Szépség – H&B 1994

- Mi a szépség?
 - Kultúránként eltérő a szépség megítélése
 - Adott kultúrán belül időbeli különbségek
 - DE: adott időpontban és adott kultúrán belül jól definiálható elvárások a szépséget meghatározó jellemzők tekintetében
- Célok
 - Empirikus teszt: szokásos béregyenletek alapján van-e bérkülönbség a külső (szépség) alapján?
 - Különbözik-e nemek szerint?
 - A külső-alapú szelekció vizsgálata olyan foglalkozások alapján, ahol hasznos (termelékeny) lehet a szépség

Modell – termelékenységi modell

- Minden i dolgozó termelékenységet befolyásoló tulajdonságait leíró vektor: X_i
- Minden i dolgozó vonzó ($\theta_i=1$) vagy nem ($\theta_i=0$)
- Minden j foglalkozásra felírható béregyenlet:

$$w_{i,j} = \mathbf{a}_j \mathbf{X}_i + b_j \theta_i$$

- Bizonyos foglalkozásokban a vonzó dolgozók termelékenyebbek ($b_j > 0$)
- Ez lehet vevői diszkrimináció következménye, vagy a munkatársakkal való hatékonyabb interakciók következménye
- A dolgozók a legmagasabb bért kínáló foglalkozást választják

Termelékenységi modell – empirikus következtetések

- A foglalkozási szelekcióról:
 - Várható külső alapján némi foglalkozási szelekció
 - De nem várható teljes szegregáció
- A vonzó/nem vonzó dolgozók bérkülönbségéről:
 - Ha a többi tulajdonság nem korrelál a vonzósággal, akkor a vonzó dolgozók átlagosan magasabb bért kapnak, akár figyelembe vesszük az X -eket, akár nem
 - Foglalkozásokon belül csak ott lesz bérkülönbség a vonzó/nem vonzó dolgozók között, ahol a külső befolyásolja a termelékenységet

Alternatív modell: munkáltatói diszkrimináció

- Becker-féle munkáltatói ízlés alapú diszkrimináció: hasznosságukat csökkenti a nem vonzó dolgozók foglalkoztatása
- Empirikus következtetések:
 - Nincs szisztematikus foglalkozási szelekció a külső alapján
 - Lesz bérkülönbség, de nincs okunk feltételezni, hogy foglalkozásonként eltérő

Empirikus tesztek

- Regresszió:
$$w_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 \theta_i + \beta_3 OCC_i + \beta_4 \theta_i OCC_i + \varepsilon_i$$
- Ahol $OCC_j=1$ ha az adott foglalkozásban a külső befolyásolja a termelékenységet, egyébként $=0$.
- Modellek:
 - Termelékenységi modell: $\beta_4 > 0, \beta_2 = \beta_3 = 0$
 - Munkáltatói diszkriminációs modell: $\beta_2 > 0, \beta_3 = \beta_4 = 0$
 - Foglalkozási szelekció (crowding): $\beta_3 > 0$

Adatok

- Adatbázisok, amelyekben van a külsőről információ:
 - 1977 Quality of Employment Survey
 - 1971 Quality of American Life Survey
 - 1981 Canadian Quality of Life Survey
- az interjú készítő osztályozta a válaszadó vonzóságát 5 pontos skálán

TABLE 2—DISTRIBUTION OF LOOKS, QUALITY OF EMPLOYMENT SURVEY (QES), 1977; QUALITY OF AMERICAN LIFE (QAL), 1971; CANADIAN QUALITY OF LIFE (QOL), 1977, 1979, AND 1981 (PERCENTAGE DISTRIBUTIONS)

Category	QES		QAL		QOL (pooled)	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women
1) Strikingly beautiful or handsome	1.4	2.1	2.9	2.9	2.5	2.5
2) Above average for age (good looking)	26.5	30.4	24.2	28.1	32.0	31.7
3) Average for age	59.7	52.1	60.4	51.5	57.9	56.8
4) Below average for age (quite plain)	11.4	13.7	10.8	15.2	7.2	8.3
5) Homely	1.0	1.7	1.7	2.3	0.4	0.7
N:	959	539	864	1,194	3,804	5,464

Eredmények – bérkülönbség

TABLE 6—STACKED ESTIMATES OF THE IMPACT OF LOOKS ON HOURLY EARNINGS

Sample	Penalty for below-average looks	Premium for above-average looks	$\hat{\beta}_{\text{above}} - \hat{\beta}_{\text{below}}$	<i>p</i> on <i>F</i> statistic for looks	<i>p</i> on intersample equality of looks effects
Men					
All three samples	-0.091 (0.031)	0.053 (0.019)	0.144 (0.040)	0.0001	0.246
Two U.S. samples	-0.132 (0.039)	0.036 (0.027)	0.168 (0.051)	0.0003	0.443
Women					
All three samples	-0.054 (0.038)	0.038 (0.022)	0.092 (0.048)	0.042	0.163
Two U.S. samples	-0.042 (0.049)	0.075 (0.037)	0.117 (0.069)	0.041	0.123
Men and women combined					
All three samples	-0.072 (0.024)	0.048 (0.015)	0.120 (0.031)	0.0001	0.106
Two U.S. samples	-0.092 (0.031)	0.046 (0.022)	0.138 (0.041)	0.0002	0.051

Notes: The dependent variable is log(hourly earnings); standard errors are shown in parentheses.

Eredmények – szelekció

TABLE 9—SORTING, LOOKS, AND THE DETERMINATION OF EARNINGS. QES, 1977; QAL, 1971

Sample and occupation index	Looks below average	Looks below average × occupation index	Looks above average	Looks above average × occupation index	Occupation index	\bar{R}^2	<i>p</i> on <i>F</i> statistic on main effects
QES, men:							
DOT	-0.177 (0.058)	-0.036 (0.095)	0.041 (0.042)	0.072 (0.069)	0.052 (0.041)	0.405	0.002
Subjective	-0.162 (0.049)	0.007 (0.127)	0.012 (0.035)	0.051 (0.097)	0.124 (0.072)	0.405	0.003
Employers	-0.187 (0.076)	-0.112 (0.107)	-0.095 (0.057)	0.103 (0.084)	-0.066 (0.049)	0.410	0.026
QES, women:							
DOT	-0.174 (0.075)	-0.218 (0.157)	0.023 (0.054)	-0.068 (0.119)	0.032 (0.085)	0.329	0.036
Subjective	-0.115 (0.074)	-0.037 (0.151)	0.050 (0.055)	-0.036 (0.096)	0.083 (0.093)	0.326	0.130
Employers	-0.078 (0.107)	-0.013 (0.158)	0.152 (0.076)	-0.312 (0.111)	0.216 (0.077)	0.315	0.064
QAL, men:							
DOT	-0.102 (0.107)	-0.057 (0.142)	0.070 (0.056)	0.011 (0.089)	0.093 (0.055)	0.373	0.224
Subjective	-0.097 (0.076)	0.078 (0.177)	0.045 (0.048)	0.089 (0.099)	0.085 (0.102)	0.371	0.223
Employers	0.145 (0.150)	-0.107 (0.250)	0.124 (0.121)	-0.072 (0.152)	-0.006 (0.095)	0.213	0.449
QAL, women:							
DOT	0.049 (0.088)	-0.056 (0.159)	0.166 (0.063)	0.175 (0.130)	-0.066 (0.088)	0.282	0.031
Subjective	0.130 (0.090)	-0.172 (0.152)	0.075 (0.068)	0.142 (0.099)	-0.053 (0.099)	0.287	0.266
Employers	0.253 (0.153)	-0.304 (0.229)	0.261 (0.127)	-0.355 (0.162)	0.218 (0.117)	0.272	0.058

Következtetések

- Az átlagosnál kevésbé vonzó dolgozók alacsonyabb bért kapnak a többi tulajdonságra kontrollálva
- Az átlagosnál vonzóbb dolgozók bérprémiumot kapnak, de ez kisebb, mint a kevésbé vonzók bérhátránya
- A férfiaknál kissé magasabb a bérhátrány, mint a nőknél
- Szelekcióra utaló eredmény, de nem erős
- Gyengén termelékenységi diszkriminációra utaló jel
- Erősebb bizonyíték a munkáltatói ízlés alapú diszkriminációra

Szépség – Hamermesh–Biddle 1998

- Egy adott jogi képzésben végzett férfiak munkapiaci kimenetelét 15 éven át követő adatbázis
- Ballagási fotó alapján osztályozták mindegyik ügyvéd vonzóságát
- Eredmények:
 - 1970-es kohort: a jóképű ügyvédek többet keresnek 5 év után, 15 év után még nagyobb a különbség
 - A magánszférában átlagosan jobbképűek az ügyvédek, külső szerinti szelekció a szektorok között
 - Előrelépés (partnerség) esélye nagyobb a jóképűeknél
 - Szelekció és vevők viselkedésének fontossága, de: nem tudjuk hogy vevői diszkrimináció, vagy a jóképű ügyvédek valóban sikeresebben alkudnak

Eredmények – bérhatás

Table 3
Estimates of Log (Earnings) Regressions, Year 5 Samples, Men

	Dependent Variable			
	W_1	W_1	W_5	W_5
A. All classes ($N = 1,567$):				
Standardized beauty	.0198 (.0100)	.0131 (.0079)	.0310 (.0094)	.0257 (.0079)
P_1	No	Yes	No	Yes
J_5	No	No	No	Yes
\bar{R}^2	.111	.231	.032	.349
B. 1970s classes ($N = 778$):				
Standardized beauty	.0183 (.0100)	.0167 (.0099)	.0495 (.0128)	.0431 (.0114)
P_1	No	Yes	No	Yes
J_5	No	No	No	Yes
\bar{R}^2	.022	.061	.020	.235
C. 1980s classes ($N = 789$):				
Standardized beauty	.0214 (.0137)	.0053 (.0116)	.0104 (.0139)	.0068 (.0104)
P_1	No	Yes	No	Yes
J_5	No	No	No	Yes
\bar{R}^2	.096	.377	.016	.474

NOTE — Each regression here and in tables 4 and 5 also includes indicator variables for each graduating class P_1 includes race, type of undergraduate college, years of post baccalaureate experience before law school, whether advanced degree before law school, whether on a law journal, whether in courtroom competitions, unusually fast or slow completion of law school, class rank, whether held clerkship in first year, first job private, number of jobs years 0–5 J_5 includes number of years in the private sector, vector of dummy variables for metropolitan statistical area size, whether in the public sector or legal aid, vector of dummy variables for number of attorneys in office

Eredmények – szelekció, szférák

Table 7
Effects of Beauty on Attorneys' Transitions between Sectors

	Mean Standardized Beauty		
	Men	Women	
Year 5			
Private sector	– .014 (.731)	.329 (.64)	
Public sector	– .098 (.134)	.522 (.34)	
Year 15			
Private sector	.018 (.707)	.474 (.59)	
Public sector	– .212 (.86)	.423 (.24)	
Multinomial Logits			
	Public 5, Private 15	Private 5, Public 15	Public Both
Standardized Beauty	.2279 (.1559)	–.4656 (.2559)	–.1820 (.1394)
Pseudo- R^2		.040	
N		785	
p on beauty coefficients		.059	

NOTE — The base group contains those attorneys who practiced in the private sector in both years 5 and 15. Each arm of the logit function also includes dummy variables for the person having been on a law journal, engaged in a court competition and tenure in a clerkship, and the continuous variable for class rank. The number of observations is included in parentheses after each mean. Parenthetical values for standardized beauty are standard errors.

Testmagasság bérhatása: Persico et al. (2003)

Table 3: OLS Estimates Ln(wage) Equation for Adult, White Male Workers, NCDS and NLSY

	Britain -- NCDS				US -- NLSY			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Covariates								
Adult height (inches)	0.027 (0.0053)	0.022 (0.0052)	0.025 (0.0065)	0.024 (0.0066)	0.025 (0.0062)	0.018 (0.0060)	0.018 (0.0079)	0.019 (0.0077)
Age	0.028 (0.0066)	0.027 (0.0065)	0.023 (0.0088)	0.022 (0.0089)
Mother's years of schooling		0.016 (0.0104)	0.019 (0.0123)	0.011 (0.0126)		0.025 (0.0092)	0.030 (0.0117)	0.030 (0.0118)
Mother skilled/professional (%)		-0.080 (0.0357)	-0.057 (0.0424)	-0.048 (0.0436)		0.019 (0.0608)	0.092 (0.0769)	0.087 (0.0766)
Father's years of schooling		0.008 (0.0086)	0.010 (0.0099)	0.004 (0.0097)		0.030 (0.0065)	0.026 (0.0083)	0.025 (0.0084)
Father skilled/professional (%)		0.135 (0.0467)	0.112 (0.0557)	0.095 (0.0576)		0.050 (0.0459)	0.100 (0.0570)	0.101 (0.0597)
Number of siblings		-0.033 (0.0084)	-0.025 (0.0101)	-0.021 (0.0102)		-0.023 (0.0077)	-0.023 (0.0094)	-0.023 (0.0095)
Student/teacher ratio				-0.0005 (0.0073)				-0.002 (0.0057)
Disadvantaged student ratio				-0.0016 (0.0008)				-0.001 (0.0011)
Dropout rate				-0.0015 (0.0080)				-0.001 (0.0010)
Teacher turnover rate				-0.0004 (0.0022)				-0.006 (0.0029)
N	1772	1772	1257	1257	1577	1577	943	943
Adjusted R ²	0.032	0.047	0.045	0.051	0.031	0.092	0.104	0.108
F-Statistic (K,N-K-1)	9.99	10.25	8.00	7.45	9.86	15.52	10.34	9.04

Testmagasság bérhatása, fiatalkori magasság hatása

Table 5: OLS Estimates Ln(wage) Equation for Adult, White Male Workers, NCDS and NLSY

	Britain -- NCDS				US -- NLSY			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Covariates								
Adult height (inches)	0.004 (0.0074)	0.005 (0.0073)	0.005 (0.0087)	0.004 (0.0086)	0.002 (0.0096)	-0.004 (0.0091)	-0.006 (0.0113)	-0.003 (0.0114)
Youth height (inches)	0.026 (0.0066)	0.021 (0.0066)	0.023 (0.0077)	0.023 (0.0077)	0.027 (0.0095)	0.026 (0.0090)	0.027 (0.0108)	0.025 (0.0111)
Age	0.024 (0.0067)	0.023 (0.0065)	0.020 (0.0088)	0.018 (0.0089)
Mother's years of schooling		0.016 (0.0104)	0.020 (0.0123)	0.012 (0.0126)		0.023 (0.0092)	0.028 (0.0116)	0.028 (0.0116)
Mother skilled/professional (%)		-0.074 (0.0356)	-0.048 (0.0420)	-0.040 (0.0431)		0.024 (0.0606)	0.101 (0.0767)	0.095 (0.0765)
Father's years of schooling		0.007 (0.0087)	0.008 (0.0100)	0.003 (0.0097)		0.030 (0.0065)	0.026 (0.0083)	0.025 (0.0083)
Father skilled/professional (%)		0.130 (0.0465)	0.106 (0.0553)	0.089 (0.0571)		0.052 (0.0458)	0.103 (0.0593)	0.103 (0.0595)
Number of siblings		-0.029 (0.0084)	-0.022 (0.0104)	-0.017 (0.0102)		-0.023 (0.0077)	-0.023 (0.0094)	-0.023 (0.0094)
Student/teacher ratio				-0.0013 (0.0073)				-0.001 (0.0057)
Disadvantaged student ratio				-0.0016 (0.0008)				-0.001 (0.0012)
Dropout rate				-0.0014 (0.0008)				-0.001 (0.0010)
Teacher turnover rate				-0.0005 (0.0022)				-0.006 (0.0029)
N	1772	1772	1257	1257	1577	1577	943	943
Adjusted R ²	0.037	0.049	0.043	0.054	0.034	0.094	0.107	0.110
F-Statistic (K,N-K-1)	11.47	10.97	8.54	7.91	8.82	14.31	9.63	8.82

Legújabb kutatási irányok

- Viselkedést vizsgáló kísérletek (experiments, field experiments)
 - Attitűd: sztereotípiák, diszkrimináció
 - Preferenciák különbségei
- Pszichológiai jellemzők különbségei
 - Csoportok közötti különbségek
 - Pedagógiai következtetések
 - Munkapiaci hatások, foglalkozások jellemzői
- Csapatmunka és diverzitás
 - Miért jó, ha sokszínű munkaerőt alkalmaznak?

„The business case for team diversity” – empirikus eredmények a sokszínű csapatok/munkaerő hatásáról

- Versenyképesség fenntartása – képzett munkaerő
 - Technikai foglalkozásokban képzett munkaerő hiánya
 - Sokszínű cégeknél alacsonyabb a hiányzás és a kilépések aránya
- Női tulajdonságok iránti kereslet
 - Új cégstruktúrákban a változatos készségek fontosabbak:
pl. kommunikáció, konfliktuskezelés
- Vevői fejlesztés (user-driven innovation)
 - A nők hozzák meg a fogyasztási döntések 80%-át, de pl. technikai cikkek 90%-a férfiaknak lett kifejlesztve → nők segíthetnek a célfogyasztóknak megfelelő fejlesztésekben
 - Általában a sokszínű, multikulturális fejlesztőcsoportok sikeresebbek
- Cégek megítélése, dolgozók elégedettsége
- Döntéshozatal
 - Jobb döntések, kreativitás, feladatvégzés, problémamegoldás
 - Sokszínű menedzsmenttel rendelkező cégek jobb szereplése

Catalyst és McKinsey

– nők a menedzsmentben és pénzügyi siker

- Még mindig jelentősen kevesebb a női vezető
- Változó eredmények a diverzitás pénzügyi hatásáról
- Azok a cégek, amelyeknél a legmagasabb a női vezetők aránya, jobban szerepelnek:
 - ROE (return on equity) 35.1%-al magasabb
 - TRS (total return to shareholders) 34%-al
- Fontos hátráltató tényezők:
 - „anytime anywhere model”: férfiak előrejutásának kedvező elvárások, szokások
 - Endogeneitás: nők döntéseire visszahatnak az általuk érzékelt korlátok

Vége

ELTE TátK Közgazdaságtudományi Tanszék

Köszönjük, hogy használta a tananyagunkat!

Bármilyen kérdést, megjegyzést örömmel várunk az

eltecon.hu

honlapon feltüntetett címekre