

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

Sillabusz

Tárgyfelelős-szerző: Lovász Anna (MTA KTI)

A Munkagazdaságtan alkalmazásokkal (Köllő János) kurzus kiegészítőjeként a jelen kurzus néhány ebből kimaradt témát (pl. kereseti különbségek, diszkrimináció, szegregáció) tárgyalja.

Tárgyleírás

A kurzus során a munkapiacra megfigyelhető, különböző csoportok közötti egyenlőtlenségeket, ezek okait és hatásait, valamint a munkapiaci diszkriminációt vizsgáljuk. Kiindulópontként a statisztikákban is megfigyelhető, kézzelfogható munkaerőpiaci különbségeket vizsgáljuk, hazai adatokon és nemzetközi összehasonlításban. Mivel a különböző hátrányos helyzetű csoportok felzárkóztatása világszerte fő célkitűzése a munkapiaci szakpolitikának és az esélyegyenlőséget célzó törvényeknek, nagyon fontos, hogy pontosan körülhatároljuk a diszkriminációt és a különbségek egyéb okait. Ezek a fogalmak a közbeszédben gyakran keverednek, főleg, mivel a valóságban nehéz pontosan szétválasztani őket, és meghatározni a munkapiaci diszkrimináció mértékét és eredetét. A sikeres szakpolitikának feltétele, hogy megértsük, milyen típusú különbségekről beszélünk, hol és milyen okokból kerülnek hátrányos helyzetbe mely csoportok, és kiket kellene segíteni, illetve megvédeni, milyen módon.

A kurzus első részében ezért megismerjük a főbb diszkriminációs modelleket, ezek feltevéseit, és a belőlük levonható következtetéseket, melyek az empirikus vizsgálatok alapjai. Bár a diszkrimináció fogalma egyszerűnek tűnhet, a valóságban nagyon nehéz megállapítani elterjedtségét és nagyságát. Ugyanakkor gyakran heves érzelmeket vált ki ez a témakör – és a különböző csoportokhoz tartozó feleknek nagyon eltérő a véleménye a kérdéstről - úgyhogy a nehézségek ellenére nagyon

fontos az objektív statisztikai elemzés, valamint az empirikus eszköztár jövőbeli továbbfejlesztése. Körüljárjuk a rendelkezésre álló módszerek elméleti és empirikus megvalósításának nehézségeit, melyek miatt a diszkrimináció mértéke – a kézzelfogható statisztikai különbségekkel szemben - továbbra is becsült érték marad. A gyakorlati mérés módszertanát ismertebb statisztikai programcsomagokkal megoldandó empirikus hallgatói projekt révén ismerik meg a diákok, melyek során magyar dolgozói és vállalati szintű adatokon vagy saját adatgyűjtés révén próbálják ki a bemutatott módszereket.

Az általános elméletek és legfontosabb nemzetközi kutatások ismertetése mellett a Magyarországon leginkább érintett csoportok helyzetét részletesen tárgyaljuk: a nők, a romák, és a bevándorlók elleni diszkriminációt. Kitérünk a munkapiac előtti diszkriminációra is, mely fontos eleme a fennmaradó munkaerőpiaci különbségeknek. A diákok az empirikus projekt kutatási eredményeit többszörös egyeztetés és a folyamatot elősegítő részfeladatok után, esszé és rövid előadás formájában nyújtják be a félév végén.

Témakörök

Hét	Téma	Olvasnivaló (ajánlott)
1	Bemutakozás Megfigyelhető munkaerőpiaci különbségek – nemzetközi és hazai statisztikák és trendek Munkaerőpiaci diszkrimináció fogalma Közvélemény, szakpolitikai célok	Borjas 10.1 Lovász–Telegdy 2009 Tükör
2	Diszkriminációs modellek I. – preferencia alapú modellek, következtetések – munkáltatói, munkatársi, vevői diszkrimináció	Borjas 10.2–10.5 (Becker 1971)
3	Diszkriminációs modellek II. – statisztikai diszkrimináció – modellek, tesztelés, értékelés	Borjas 10.6 Lundberg–Startz 1983 (Altonji–Pierret 2001) (Loury 2002)
4	Diszkrimináció mérése I. – tradicionális – módszerek: béregyenletek, dekompozíció – adatok és problémák: mérési hiba, adathiány, endogeneitás, szelekciós torzítás	Borjas 10.7 Weichselbaumer–Winter-Ebmer 2005 (Jarrell–Stanley 2004) (Neal– Johnson 1996)
5	Diszkrimináció mérése II. - egyéb módszerek – egyéni termelékenység mérése – indirekt tesztek (verseny hatása, profit) – csoport szintű relatív termelékenység mérése	Hellerstein–Neumark 1999 Lovász–Rigó, Lovász 2009 Tükör (Black–Brainerd 2004)

6	Diszkrimináció mérése III. – tesztelés – munkaerőfelvétel – önéletrajzok: nevek hatása	Bertrand–Mullainathan 2004 Goldin–Rouse 2000 (Heckman 1998)
7	Diszkrimináció mérése IV. – egyéb módszerek – hazai tesztelés eredményei – kísérletek: játékok – egyéni termelékenység	Sik–Simonovits 2009 Fershtman–Gneezy 2001 (Egyéni termelékenység: Hamermesh–Donald 2006)
8	– kvantilis becslés – kohortok Munkapiaci különbségek egyéb okai – kompenzáló bérkülönbségek, hedonikus béregyenlet – biológiai adottságok, preferenciák különbségei – dolgozók erőfeszítésének meghatározása	Borjas 6. Rao et al 2003 (Kvantilis: Sakellariou 2004) (Kohort GWG: Kuhn–Weinberger 2006)
9	Nők – munkapiaci helyzet, trendek: hazai és nemzetközi – gyermekvállalás – vezetői beosztásban	Braakman 2009 Weichselbaumer 2000 Booth 2009
10	Romák munkapiaci helyzete Empirikus projekt egyeztetés	Kertesi–Kézdi 2010 BWP
11	Romák II. – iskolai lemorzsolódás – iskolai szegregáció	Kertesi–Kézdi 2009, 2010 (Kertesi 2005, 1. fejezet) (Kertesi–Kézdi 2006)
12	Romák integrációját segítő szakpolitikák értékelése	Fleck–Messing 2009 Ringold et al. (2005)
13	Egyéb diszkriminált csoportok Legújabb kutatási irányzatok	Hámori (2008)

Irodalom

Borjas, G.: Labor Economics, 2nd Edition, McGraw Hill 2009, egyes fejezetek:
(6. fejezet: Compensating wage differentials, 10. fejezet: Labor discrimination, és 9.
fejezet: Labor mobility)

Előadások anyaga, tanulmányok a táblázat szerint (elektronikus elérhetőség:
Coospace)

További ajánlott irodalom:

Becker, G: The Economics of Discrimination, 2nd edition, The University of Chicago
Press, 1971.

Fuchs, Victor R: A nemek közötti gazdasági egyenlőtlenségről (ford.: Varga Júlia),
Közgazdasági Kiskönyvtár, Nemzeti Tankönyvkiadó, 2003.

Kertesi Gábor: A társadalom peremén. Osiris Kiadó, Budapest, 2005.

Loury, Glenn: A faji egyenlőtlenség anatómiája, Nemzeti Tankönyvkiadó, 2007.

Empirikus projekt – Diszkrimináció

A kurzus fő követelménye – az aktív órai részvételen felül – egy empirikus projekt lesz. Két lehetséges téma közül választhatok, melyeket 2-3 fős csoportokban kell kidolgozni. A projekt célja az, hogy a kutatási folyamat minden lépését megismerjétek – a témaválasztás, hipotézis megfogalmazás és kutatási terv készítésétől, az adatgyűjtésen keresztül, a kritikai észrevételek figyelembevételén át az eredmények prezentálásáig – és a kutatás eredményeit tudományos, precíz, és érdekes módon mutassátok be.

Fontos része a projektnek az időbeosztás, a projekt idő- és munkaigényét jól kell felmérni, és a végrehajtást időben el kell kezdeni. A félév során többször is egyeztetünk majd a projekt alakulásáról (lásd lent), és természetesen bármikor lehet tőlem kérdezni, segítséget kérni.

A kreativitást is fogom értékelni – a témaválasztásban és az eredmények bemutatásának módjában – itt nem csak az empirikus metodológia replikálása a cél, hanem az, hogy megtapasztaljátok egy kutatási projekt minden fázisát, és megismerjétek a munkapiaci diszkrimináció témakör – és egyéb munkapiaci kutatások - empirikus nehézségeit. Remélem, hogy mindenki számára érdekes lesz a projekt, és kíváncsian várom a projektek eredményeit!

Témák

Szabadon választhatok a két téma közül, ízlés szerint. Az első egy „tradicionális” regressziós elemzés, míg a második egy önálló ötleten, adatgyűjtésen alapuló elemzés.

1. Regressziós elemzés – a nők férfiakhoz viszonyított relatív bérének és termelékenységének becslése és összehasonlítása a Bértarifa adatbázis alapján

A diszkrimináció mérésének egyik alapvető problémája, hogy a dolgozók valódi termelékenységéről általában nincs adatunk. Emiatt a megfigyelhető adatok alapján két azonos termelékenységet befolyásoló tulajdonsággal rendelkező, de más demográfiai csoporthoz tartozó dolgozó között fellépő bérkülönbségről nem tudjuk

megállapítani, hogy diszkrimináció, vagy nem megfigyelhető termelékenységbeli különbségek következménye. Csoportszinten – pl. a nők és férfiak esetében – még a megfigyelhető tulajdonságokra kontrollálva sem mondhatjuk azt, hogy a fennmaradó bérkülönbség a diszkrimináció következménye. Például, ha a végzettséget és munkatapasztalatot is figyelembe vesszük, az ezután fennmaradó bérkülönbség lehet, hogy abból következik, hogy a nők általában inkább kevésbé stresszes, kötetlen munkaidős állásokat választanak, és ezért kapnak alacsonyabb bért.

Bár egyéni termelékenységről és az állások jellemzőiről sajnos a legtöbbször nincs adatunk, elvileg meg tudjuk becsülni a csoportszintű termelékenységbeli különbségeket, ha van a cégek bevételeiről és a náluk foglalkoztatott dolgozók demográfiai összetételéről adatunk. Egy olyan termelési függvényt becslünk, amiben a különböző dolgozói csoportok aránya szerepel az inputok között a dolgozók összlétszáma helyett, így megkapjuk a különböző csoportok relatív termelékenységét. Ezt a módszert Hellerstein és Neumark (1999) alkalmazta először, és azóta számos nemzetközi tanulmányban használták, köztük Magyarországon mi is (Lovász–Rigó 2009, <http://www.econ.core.hu/file/download/mt09/hu/kozelkep.pdf>).

A becsült relatív termelékenységet a béregyenletből becsült relatív bérrel összehasonlítva a diszkrimináció mértékétől új információt nyerünk. Az eddigi nemzetközi eredmények alapján az ilyen módszerrel becsült diszkrimináció jóval kisebb mértékű, mint a tradicionális béregyenletes becslésekben, bár számos empirikus nehézséggel kell szembenézni.

A feladat a nők és férfiak relatív termelékenységének és bérének becslése (tőlem származó) magyarországi Bértarifa adatokon, a 2005-ös évre. Ez a Lovász–Rigó cikk egy vetületének (csak nemek alapján) replikálását jelenti, és a diszkrimináció újfajta becslését. A módszer nem egyszerű, és sok empirikus probléma merül fel – ezek és az adatok sajátosságainak megismerése és dokumentálása fontos része a projektnek. A módszerről részletesen a 6. előadáson fogunk beszélni.

2. Tesztelés/kísérlet – diszkrimináció a munkafelvételben, vagy egy adott közösség véleménye alapján

A diszkrimináció mérésének másik fő módszerénél nem reprezentatív dolgozói adatokból, hanem kísérletszerű adatgyűjtés révén próbálnak a kutatók bizonyítékot gyűjteni a diszkrimináció elterjedtségéről és az érintett csoportokról. Az 5. előadáson ilyen kutatásokat fogunk tanulmányozni, pl. olyan tesztelést, ahol állásokra 2 képzeletbeli dolgozó jelentkezik, akik a demográfiai hovatartozásukon kívül minden tekintetben hasonlóak, és a kutatók azt mérik, hogy milyen eséllyel hívták őket interjúra vagy ajánlottak nekik állást. Ilyen kutatásoknál nagyon fontos, hogy az

összehasonlítható dolgozók hovatartozását milyen módon jelezzük a munkáltatók felé (pl. férfi vagy női név egyértelmű, de roma vagy nem roma már nem).

A második téma egy ilyen *tesztelés tervezése és lebonyolítása, tetszőleges csoport vizsgálatát célozva, tetszőleges mintán*. Mivel egy ilyen kutatás nagyon időigényes, itt most nem reprezentatív, nagy esetszámú tesztelésről lenne szó, hanem az a lényeg, hogy bármilyen, számotokra elérhető körben végezzetek el egy tesztelést, kreatív módon, és ezt tudományos alapossággal dokumentáljátok. Nem kell feltétlenül valós állásokra jelentkezni, és nem feltétlenül munkapiaci diszkriminációt kell tesztelni.