

Csoportkülönbségek a munkaerőpiacon

Kun András István

Debreceni Egyetem GTK

A munkaerőpiaci állomány demográfiai szerkezetének vizsgálata

- Az eltérő nemhez, fajhoz, etnikumhoz, életkorhoz, végzettségi szinthez, családi állapothoz és mérethez vagy más demográfiai csoporthoz tartozók közt kereseti, foglalkozáshoz jutási különbségek vannak.
- A munkaerő-piaci csoportok számossága növekszik (migráció), azoké is amelyek korábban kicsik, és ezért jobbra észrevétlenek voltak.
- Ezek a népesség demográfiai struktúráját érintő folyamatok a kormányzati politika gyakori célpontjai (szinte) minden országban, ami napirenden tartja irántuk az érdeklődést, de egyben vizsgálati lehetőséget is jelent (hogyan reagálnak a beavatkozásokra).

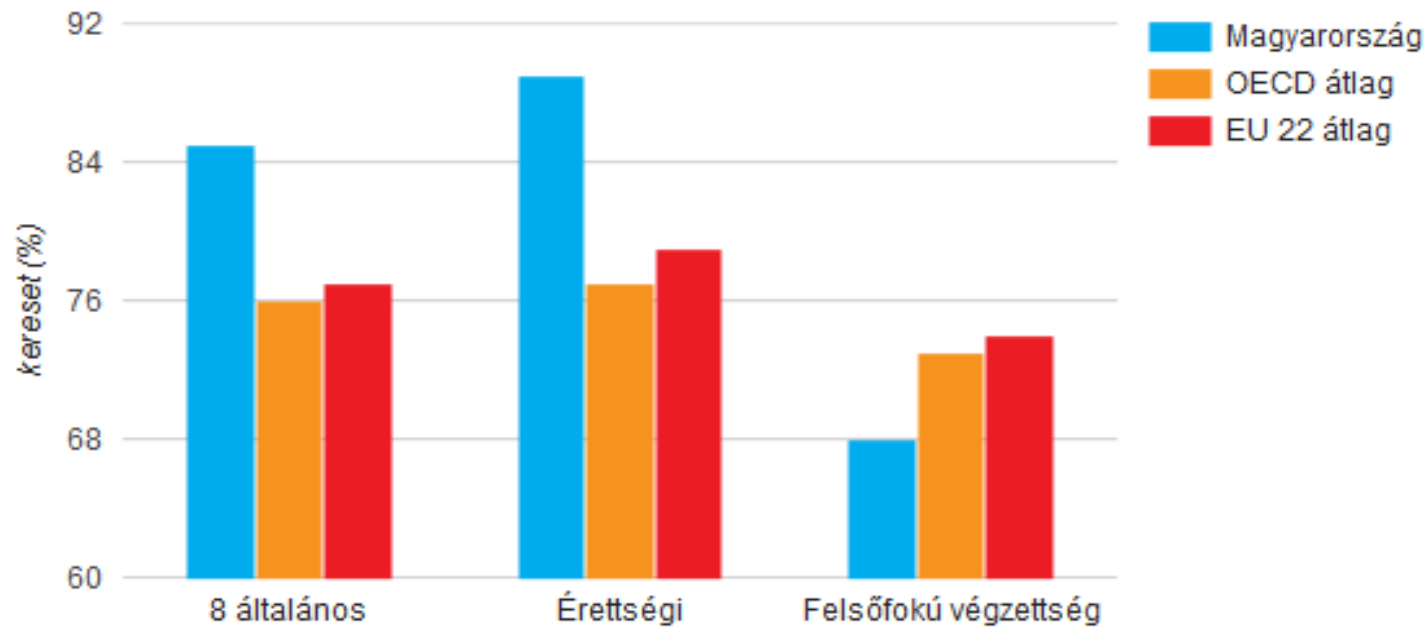
A csoportok közti eltérések mérése

Ismereteinket befolyásolja a kutathatóság, az adatok hozzáférhetősége:

- alulkutatott csoportok
- koncentráció a munkából származó keresetekre

Gyakran nem nyilvánvaló mögöttes tényezők magyarázzák a vizsgált csoportok eltéréseit. Pl: iskolázottság, foglalkozás, szolgálati idő.

A nők éves keresete, a férfiak keresetének %-ában, oktatási szintenként (nők/férfiak) 2014



Forrás: OECD Education at a Glance 2016, Country Note: Hungary, 6.o.

Az ábra forrása:

<http://www.koloknet.hu/diagram/a-magasan-kepzett-magyar-nok-keresete-marad-el-leginkabb-a-ferfiaketol/>

Például a nők alacsonyabb átlagkeresetének okai lehetnek...

- Iskolázottság (szint, szakma)
- Foglalkozás:
 - Alulreprezentáltak a jól és
 - felülreprezentáltak a rosszul kereső foglalkozásokban
- Ledolgozott munkaórák és gyakorlati évek:
 - Ez a munkaerőpiaci évek számával párhuzamosan növeli a lemaradást.
- Fennmaradó különbség:
 - Egyéb mérhető tényezők
 - Egyén nem mérhető tényezők
 - **Diszkrimináló munkaerőpiaci magatartás**

A diszkrimináció definíciója

- Az azonos termelékenységű munkavállalók valamely termelékenységtől független csoportjellemzőjük alapján következetesen eltérő bánásmódban részesülnek.
- Fajtái a megjelenésük szintjén:
 - Bérdiszkrimináció (wage discrimination)
 - Foglalkozási diszkrimináció (occupational discrimination)

Foglalkozási szegregáció

- A foglalkozások szerinti megoszlás valamely demográfiai csoporton belül jelentősen eltér egy másik csoportbeli megoszlástól.
 - Női és
 - Férfi túlsúlyú foglalkozások
- Nagyobb ott, ahol a foglalkozások közti keresleti különbségek is nagyobbak
- Nem szükségképpen munkaerőpiaci diszkrimináció következménye:
 - Preferenciák
 - Háztartási munkamegosztás
 - Munkaerőpiac előtti diszkrimináció

Disszimilaritási index

- A (foglalkozási) szegregáció egyik mérőszáma
- Nemek esetében: Adottnak véve az egyik nemhez tartozók munkaköreit, a másik nemhez tartozók hány százalékának kellene foglalkozást változtatnia ahhoz, hogy a két nem foglalkozás szerinti megoszlása azonos legyen.
 1. Kiszámítjuk, hogy egy-egy foglalkozáson belül a két társadalmi csoportnak önmagához viszonyítva hányad része található;
 2. A két vizsgált népcsoport foglalkozásonkénti arányát kivonjuk egymásból, majd minden esetben a különbség abszolút értékét vesszük;
 3. Az értékeinket összegezve elosztjuk a kapott eredményt kettővel, hogy az index 0 és 100 közé essen.
- 100 tökéletes szegregáció és 0 ha egyáltalán nincs szegregáció

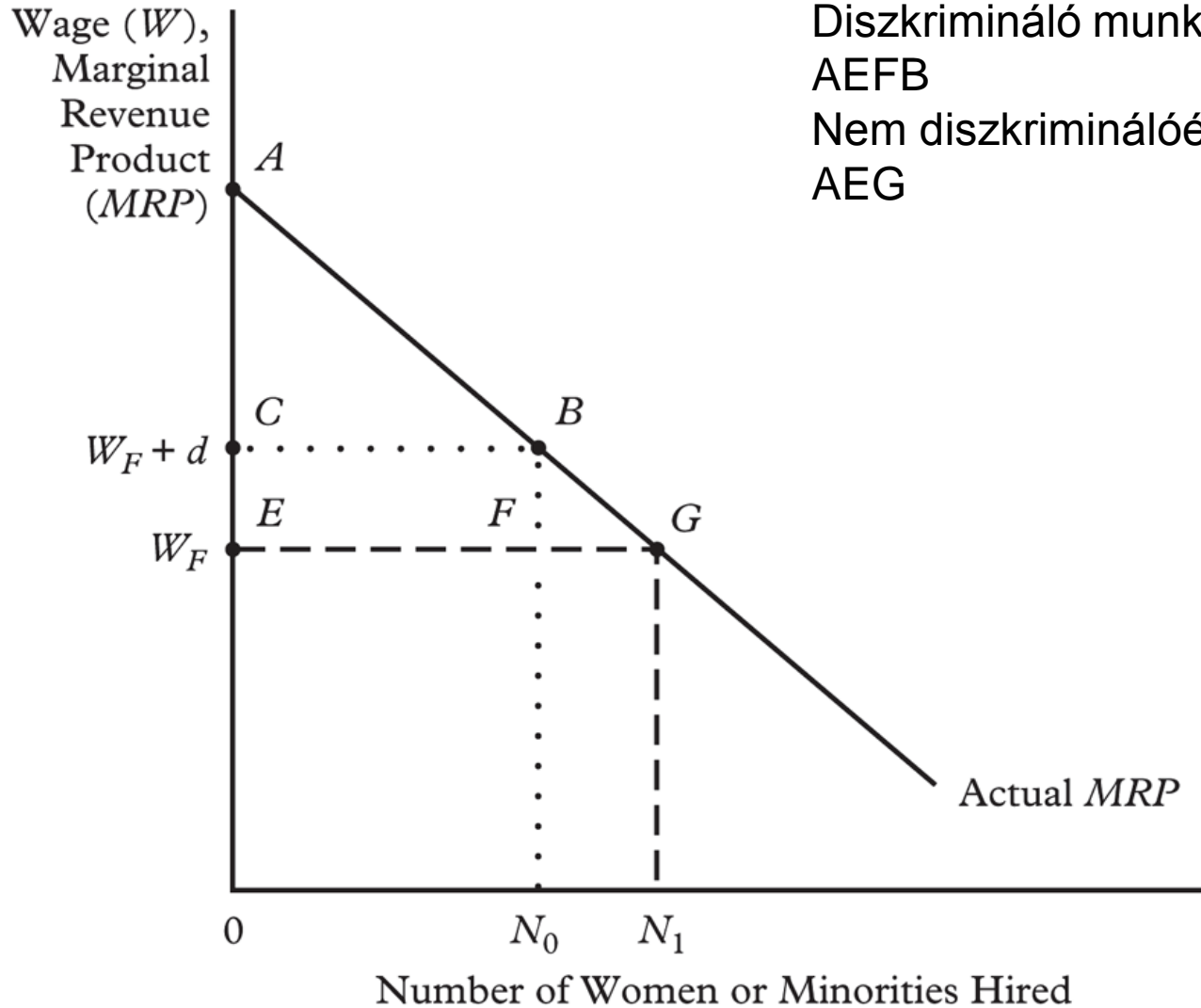
Bérdiszkrimináció mérése

1. Adatgyűjtés minden, a kereseteket meghatározó emberi tőke jellemzőről (életkor, iskolázottság, szakképzettség, gyakorlat, szolgálati idő jelenlegi munkáltatónál, munkaórák száma, vállaltméret, régió, erőfeszítés, ágazat, munkaköri kötelezettségek, munkavégzés helyszíne, munkafeltételek)
2. Az egyes fenti jellemzők keresethez való hozzájárulásának statisztikai becslése
3. Az egyik csoport jellemzőire alkalmazzuk a másikonál megállapított kereseti szorzókat (vagy fordítva)
4. A fenti és a második csoport tényleges (átlag) keresete közti különbség megmutatja a diszkriminációt (ha nem hagytunk ki semmit...)

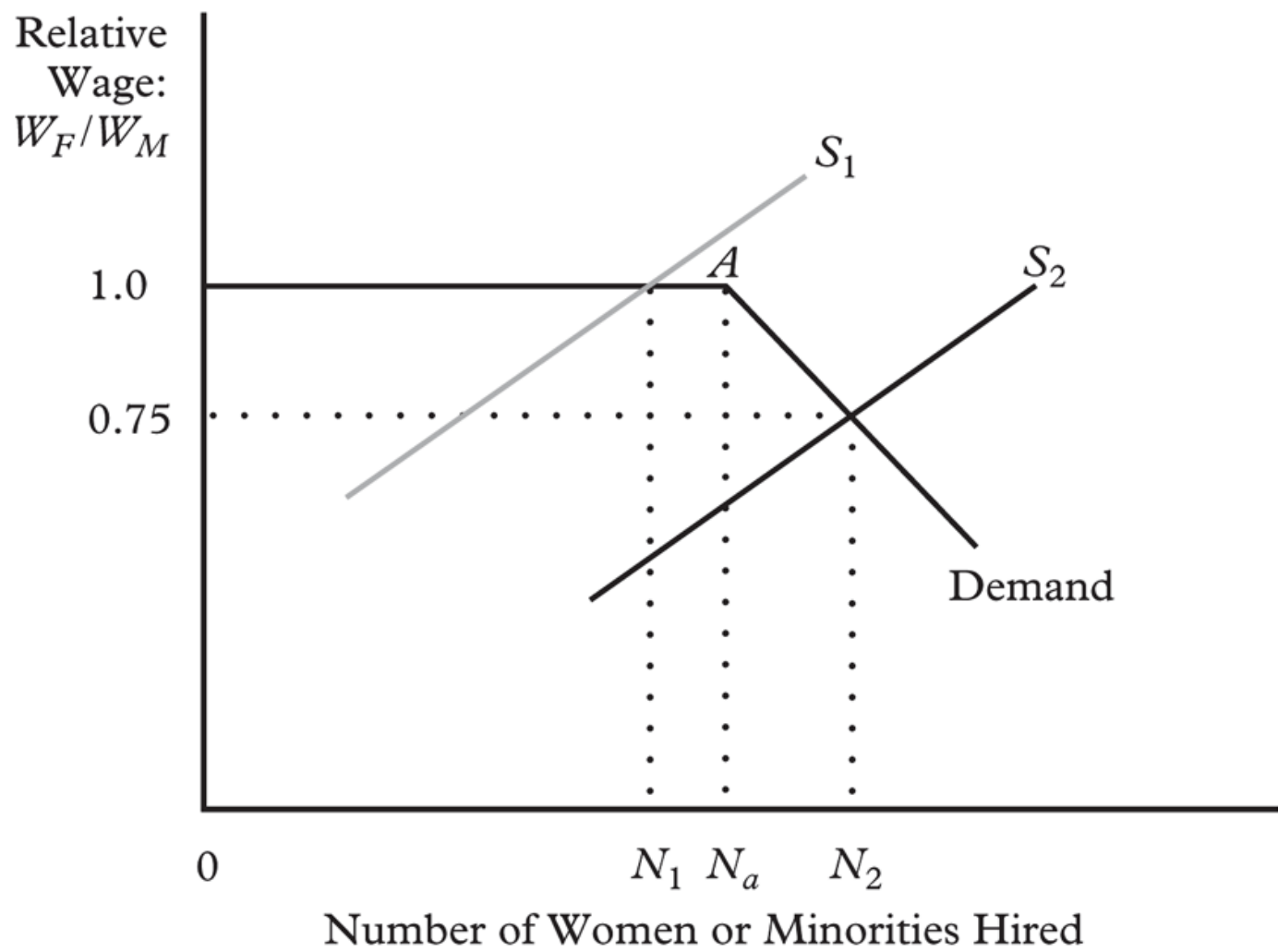
Munkaerőpiaci diszkrimináció elméletei

- Személyes ízlés vagy előítélet
 - Munkaadó
 - Munkatárs
 - Vásárló
- Statisztikai előítélet
- Nem versenyző munkaerő-piaci erők

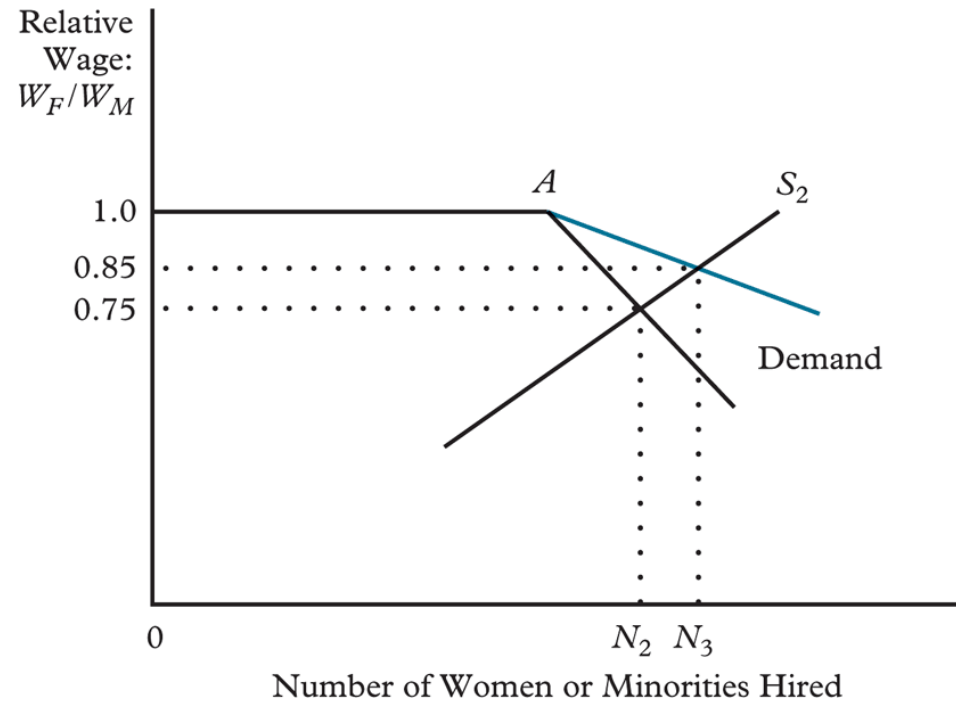
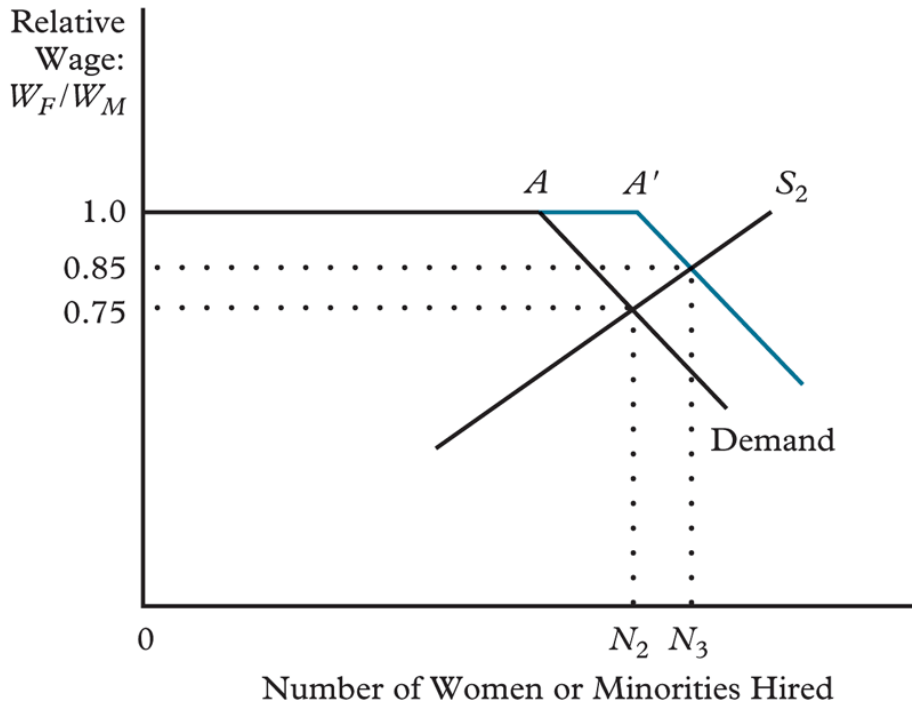
Munkaadói előítélet



Kereslet diszkrimináló és nem diszkrimináló munkaadók együttes jelenléte mellett



A diszkrimináció csökkenése



Monopólium és diszkrimináció

- A monopolista vállalat többletnyeresége (monopolprofit) finanszírozhatja a diszkrimináló magatartás okozta veszteséget
- Egyben elrejtheti a többletnyereséget (az antitröszt törvények miatt lehet fontos).
- A kettő együtt afelé hat, hogy a monopol helyzet a diszkriminációnak kedvez, a verseny növekedés pedig a csökkenésének.

Munkatársak diszkrimináló magatartása

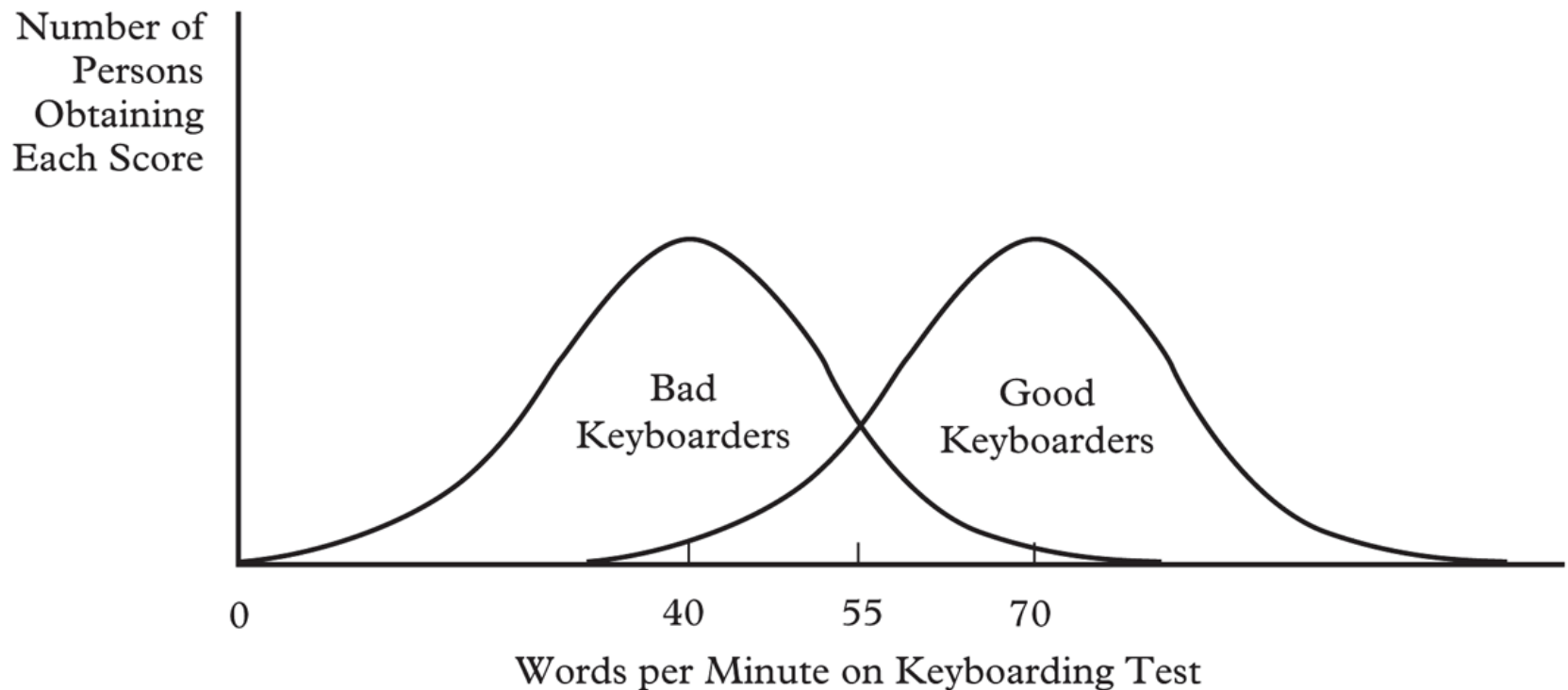
- Ha a munkavállalók diszkriminálnak valamely csoportot, akkor a munkaadó rákényszerülhet, hogy csak egyik vagy másik csoportból alkalmazzon dolgozókat, különben nő a fluktuáció, romlik a teljesítmény.
- Ez a diszkrimináció nem jár profitáldozattal, így nem is szűnik meg magától, csak abban az esetben, ha nem általános, csupán egy-egy munkaadónál fennálló jelenség.

Vásárlói diszkrimináció

- Amikor a vevők, fogyasztók számára nem mindegy, mely csoporttól vásárolják a szolgáltatást (pl. a betegek nem akarnak női fogorvoshoz menni). Ekkor a munkaadó saját nyeresége érdekében fog diszkriminálni, saját ízlésétől függetlenül.
- Ha a fogyasztók a jobban fizetett munkakörökben dolgozókkal szemben diszkriminálnak, akkor szegregáció (a diszkriminált csoportok a rosszabbul fizetett állásokba szorulnak) és bérkülönbség alakul ki.

Statisztikai diszkrimináció

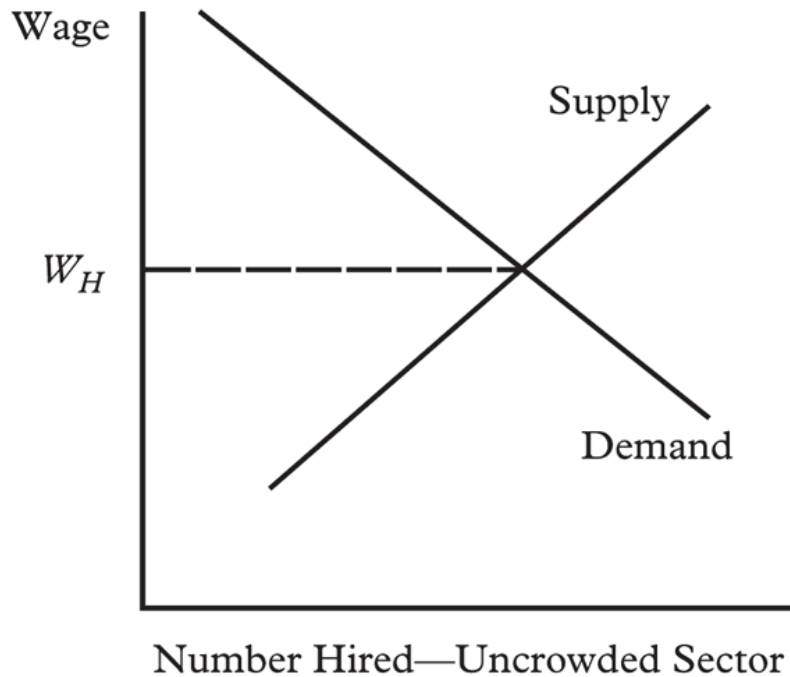
Forrása a tökéletlen szűrés. Átlagosan helyes döntéshez vezet, kivéve a kiugró eseteket, ezért annál gyakrabban diszkriminál, minél heterogénebbek a csoportok.



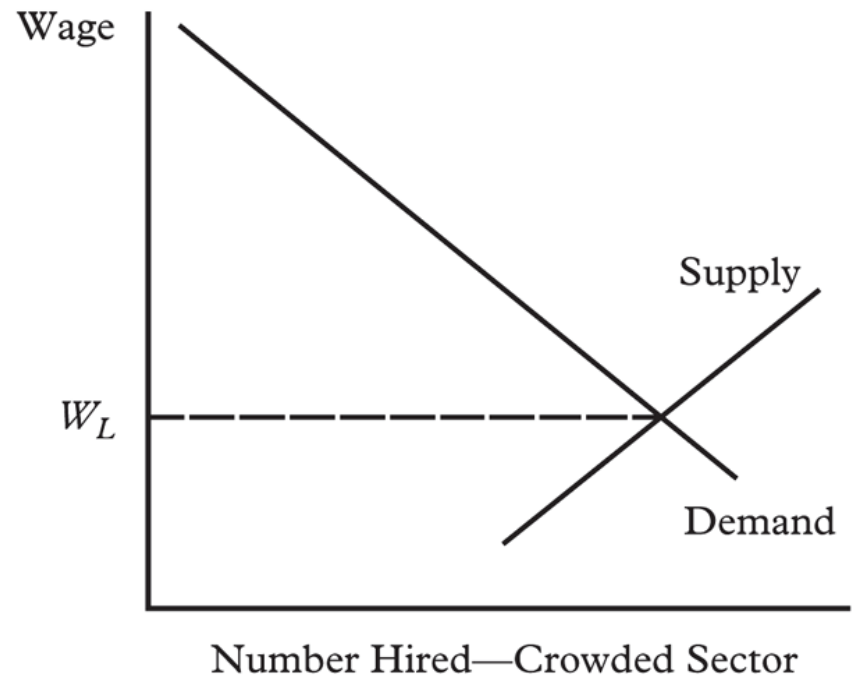
Becsődítés

Társadalmi szokások: férfi és női munkák;
Képességek;
Monopszóniumok.

(a)



(b)



Duális munkaerőpiac

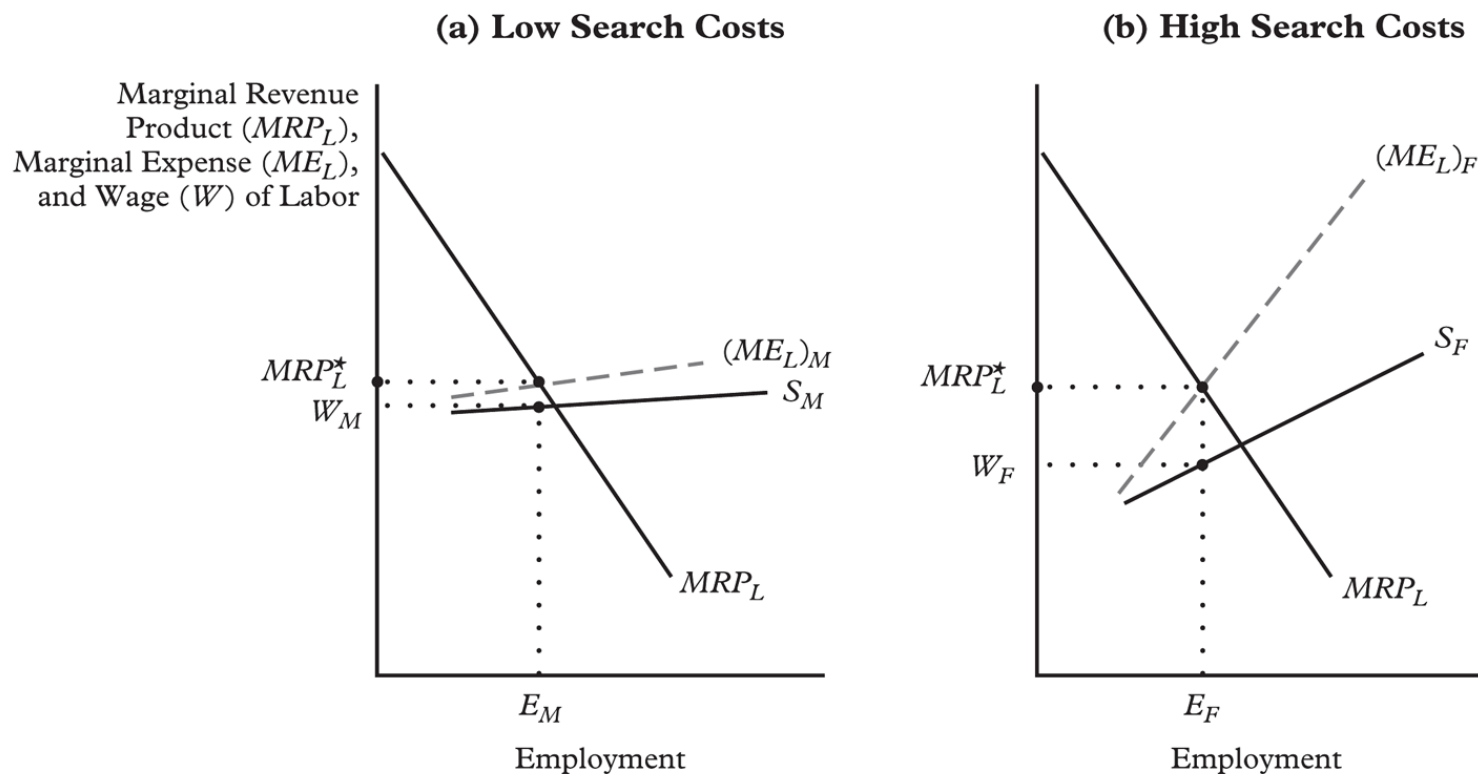
- A becsődítési hipotézis újabb változata.
- Primer (szakképzettséggel rendelkezők, magasan fizetett munka, alacsony munkanélküliség) és szekunder szektor (szakképzetség nélküliek, alacsony állásbiztonság, magas fluktuáció), korlátozott átjárással.
- A szektorhoz tartozás egyes csoportok jellemzőjévé válik, megnehezítve az átjárást

Keresésből eredő monopozónium

- Továbbviszi az előző modelleket: a csoportok közti áramlás nehézségeinek itt már egy lehetséges magyarázatát is megkapjuk
- A munkavállalók keresési költségei eltérnek
- Ha léteznek diszkriminálók, ezeket el kell kerülni: a valakik által diszkriminált csoportok keresési költségei magasabbak

Keresésből eredő monoposzónium

- A magasabb keresési költség miatt csak magasabb bérajánlat mellett hagyják ott jelenlegi állásaikat: meredekebb a kínálatuk



Keresésből eredő monopozónium

- Ugyanezen ok miatt kevésbé hajlamosak állást változtatni, ami csökkenti a neki legmegfelelőbb állás megtalálásának (matching) az esélyét is.
- Vagyis ténylegesen alacsonyabb lesz a diszkriminált csoportok határterméke (átlagosan).

Összejátszó magatartás

A munkaadóknak megérheti összejátszani a munkavállalók egyes csoportjaival szemben, mert:

- Az alávetett csoportokra monopsonista bérek kényszeríthetőek
- A megosztott munkavállalók nehezebben szerveződnek és nem egységeselek követeléseikben

Ellenerők

- Minden diszkrimináció esetén felvethető a kérdés, miért nem szűnik meg az által, hogy nem diszkrimináló munkaadók jelennek meg akik magasabb nyereségre tesznek szert.
- Mindegyiknek építeni kell a nem tökéletes versenyre, ami kormányzati beavatkozást tehet szükségessé.

Köszönöm a figyelmet!