

“Kizárólag a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Munkaerő-piaci ismeretek kurzusán használható segédanyag. Az elearning.unideb.hu oldalon kívül közzétenni szigorúan tilos!”

Diasorok kiegészítése (készítette: Kun András István)

Csoportkülönbségek óra kiegészítése

Kedves Hallgatók!

Az április elsejei óra a Teams-en lesz megtartva, részemről hanggal együtt (a hallgatóknak a chat jelenlét kötelező, a szóbeli vagy kamerán keresztüli jelenlét nem, de természetesen lehetőség van szóban is hozzászólni), vagyis a slideok kiegészítése jórészt ott fog megtörténni, hallgatói kérdésekre is főleg ott tudok majd reagálni (illetve eLearning üzenetre vagy emailre is reagálok, csak jelentősen lassabban).

A diszkrimináció témakörével számos híres közgazdász foglalkozott? Gary Becker, Kenneth Arrow, Edmund Phelps, Joseph Stiglitz, Michael Spence, hogy csak néhány Nobel-emlékérmest említsünk.

2. dia:

Néhány egyéb csoport, amelyek munkaerő-piaci (és más) szempontokból érdekesek lehetnek: sportolók, szenvedélybetegek, fogyatékkal élők, bevándorlók, szegények, nemesek (ahol vannak), vallási csoportok tagjai, börtönviseltek, veteránok.... A felsorolásból az is látszik, hogy ezek nem minden országban vagy történelmi korban vannak ugyanúgy jelen, illetve nem mindegyik csoport jut eszünkbe eleve ha pl. diszkriminációról, szegregációról van szó. Szociológiai vagy történettudományi szempontból is érdekes lehet tehát ezek vizsgálata (akár azé is, hogy bizonyos csoportokkal szembeni szegregáló, diszkrimináló magatartást mikor tekintették vagy hol tekintik magától értetődőnek, természetesnek, és mi kell ahhoz, hogy épp rossznak, természetellenesnek tartsuk a velük szembeni megkülönböztető magatartást. Sokszor a megkülönböztetés alapja sem volt ismert (erre egy érdekes példa itt: <https://index.hu/tudomany/til/2020/01/08/cagot-franciaorszag-spanyolorszag-kirekesztes-nepcsoport/>). Mi ezen az órán nem terjesztjük ki ennyire vizsgálatunkat, kizárólag a közgazdaságtan keretein, sőt, azon belül is a munkaerőpiacon megjelenő megkülönböztetésekkel illetve aspektusokkal foglalkozunk.

A teljes populáció növekedése miatt a korábban csak pár embert érintő, „nem sok vizet zavaró” atipikus emberek népes csoportokká váltak akkor is, ha arányuk nem változott (pl. a lakosság egy ezrelékét jelentő csoporthoz tartozókból egy-egy kis faluba lehet, hogy egy fő sem jutott, de olyan sokan biztosan nem voltak, hogy kulturális problémát okozzanak, egy két vagy tíz milliós városban viszont sok százan (2-10 ezren) vannak, akik már szerveződhetnek, bekerülnek a köztudatba az eseményeikkel stb. Tehát a népességnövekedés automatikusan felerősíti pl. a diszkriminációs, szegregációs problémákat.

Ehhez jön még a társadalmi fejlődés. A demokrácia és a liberalizmus (nem pártokra, hanem az eszmére gondolva itt) a társadalmi és gazdasági fejlődéssel együtt járó folyamatok, és oda vezetnek, hogy a kisebbségek elnyomását, erőszakos asszimilációját ma már egyre kevésbé tartjuk elfogadhatónak, épp ellenkezőleg, a másság, a különbözőség védelmet kap (akár állami intézmények szintjén is: törvény előtti egyenlőség, egyenlő bánásmód politikák stb.). Ennek pozitív hatásai mellett természetesen sok konfliktus is megjelenik emiatt. De akár a technológiai fejlődést is ide vehetjük: a hírközlés gyorsaságát (bármilyen apró hírről gyorsan tud az egész világ, az internet biztosította

szabadság), az egyéni biológiai korlátok fontosságának csökkenését (pl. idősek, fiatalok, a „gyengébb” nemhez tartozók esélyeit javítja, ezzel bejuttatja őket olyan munkahelyekre, ahol korábban nem lehettek jelen), de markánsan a technológia okozta nemváltoztatók, mint csoport megjelenését, ami szintén okoz újabb mind törvénykezési, mind HR-es feladatokat. Összefoglalóan: a csoportok jelenléte és viselkedése a munkaerőpiacon egyre fontosabb kérdés.

3. dia:

A tankönyv és főleg az óra menete során nem tudunk minden csoport kérdésére példákat hozni, aminek fő okai a rendelkezésre álló adatok, kutatási eredmények hiánya. Míg pl. az USA-ban a fehér férfiak és a fekete nők alkotják sok elemzésben a munkaerő-piaci esélyek két végletét, hazánkban nagyon kevés teljes körű, megbízható információ áll rendelkezésre ahhoz, hogy a cigányok és nem cigányok közti különbségeket vizsgáljuk (a KSH adatok pl. tipikusan nem szerepelnek ilyen bontásban. ezért főleg a jól vizsgálható nő-férfi különbségekkel fogunk a példák szintjén foglalkozni, de a tanulságok bármely más csoportosításra is alkalmazhatóak, ha rendelkezünk adatokkal.

Egy másik probléma, hogy nem a csoportok szerint bontott adatok hiányoznak, hanem azon egyéb adatok, amikből kiderülhetnek, hogy mi az oka a különbségeknek. Pl. ha kéz szak hallgatói közt stabil különbséget találunk ugyanazon vizsgáztató ugyanazon tárgya jegyeinek átlagában, az nem biztos, hogy azt jelenti, hogy az egyik szakot diszkriminálja a vizsgáztató. Következhet abból is, hogy más a kreditértéke egye szakokon, így az egyik csoport motivációja alacsonyabb, vagy abból, hogy az egyik szakon több a hasonló tárgy, így a hallgatók felkészültebbek, de akár abból is, hogy gyengébb képességű hallgatók is bejuthatnak az egyik szakra, míg a másikon magasabb a felvételi követelmény.

5. dia:

Jó példa erre, hogy a nemek kereseti különbségei sem csak a diszkrimináció (lényegi ok nélküli, ha úgy tetszik igazságtalan, megkülönböztetés, de később definiáljuk) miatt térhetnek el. Számos oka lehet az eltérő preferenciáktól (a nőknek lehet, hogy a „magas bér de sok munkahelyi elfoglaltság” kombinációtól szimpatikusabb az „alacsony bér de kevesebb elvárás”, vagy bármilyen más) az eltérő emberi tőkéig (ha a nőket tényleg kevésbé lennének termelékenyek valahol, akkor egy ezzel arányosan alacsonyabb bér igazságos lenne) sok minden. Ezek közül a végzettség kérdése tipikusan eltér a poszt-szocialista gazdaságokban a nyugati demokráciáktól, és különösen a vallási alapon szervezett vagy a hagyományos társadalmaktól. nálunk a nők végzettségi szintje átlagosan éppen magasabb, nem pedig alacsonyabb, mint a férfiaké (ennek egyik oka az ún. „férfihátrány” az oktatásban). Míg tehát indokolhatja Amerikában a bérkülönbség egy részét, nálunk épp csökkentenie kell azt. Nálunk is igaz viszont, hogy a nők esetében inkább az alacsonyabb bérekkel járó (pl. óvónő, tanár, ápoló...), míg a férfiaknál a magasabb keresetek valószínűsítő (pl. programozó, sebész...) a végzettségi területek dominálnak. Ámbar ez változóban van. nehéz tehát a diszkriminációt kvantitatívan mérni, mert minden más magyarázó tényezőt azonosítani kell, és ki kell zárni.

6. dia:

A diszkrimináció lehet munkaerő-piaci (amikor azon jön létre) és munkaerőpiacon kívüli (vagy munkaerőpiacon kívüli), amikor máshol. Ha pl. két csoport keresete csak annyival tér el, amennyi a határtermék-különbség, akkor munkaerő-piaci diszkrimináció nincs, hiába keres az egyik csoport kevesebbet. Pl. ha egy nő keresete csak annyival lenne alacsonyabb azonos végzettségű és beosztású férfi kollégájánál, amennyi plusz költséget okoz az ő esetében a munkaadónak az, hogy többet kell a gyermekkel kapcsolatos feladatok miatt távol maradnia, akkor munkaerő-piaci diszkriminációt nem szenved el, hiszen MRP_L-jük arányában fizetik őket. Ettől munkaerő-piacon kívüli diszkriminációt még jelen lehet, ha pl. nem saját jószántából, hanem a társadalmi elvárások kényszerítő ereje miatt

marad ő többet otthon, mintha férfi lenne. Miért fontos ez? Mert a diszkriminációt (is) ott kell orvosolni, ahol az oka van. Ha a munkaerőpiacon avatkozánk be, és köteleznénk a munkaadót az azonos bérekre eltérő MRP_L esetén is, mi lenne a következmény? A nők felül, a férfiak alulfizetetté válnának az azonos bér mellett, vagyis a nők foglalkoztatása csökkenne, a férfiaké nőne.

[KA1] megjegyzést írt: ennek ábrázolása HF

A munkaerőpiacon a diszkrimináció megjelenés szerint lehet bérdiszkrimináció (a diszkriminált csoport kevesebb bért kap ugyanolyan határtermékért cserébe) vagy foglalkozási diszkrimináció, amikor ugyanolyan termelékenységű dolgozók közül a diszkriminált csoporthoz tartozók kisebb eséllyel kapnak állást valamilyen foglalkozásban (nagyobb eséllyel lesznek munkanélküliek vagy kell foglalkozást váltaniuk). Lényegében persze a kettő ugyanaz: a foglalkozási diszkriminációval sújtott munkavállaló alacsonyabb bér mellett elhelyezkedhet vagy fordítva, ha a bérdiszkriminált munkavállaló próbálkozhat a piaci bérek mellett elhelyezkedni, és ekkor munkanélküli marad.

7. dia:

A foglalkozási szegregáció nem ugyanaz, mint a diszkrimináció. A diszkrimináció eltérő bánásmódot jelent (részletesebben lást fentebb) a szegregáció viszont a demográfiai csoportok egyenlőtlen eloszlását a foglalkozások között, amit okozhat a foglalkozási diszkrimináció, de akár eltérő egyéni képességek vagy preferenciák is. A szegregáció viszonylag könnyen mérhető (ennek legegyszerűbb példája a disszimilitási indexek családja, aminek egy egyszerű változatát tartalmazza a diasor, illetve a munkafüzet is). A diszkriminációt viszont nagyon nehéz megmérni, hiszen a számos egyéb tényezőt ehhez ki kell zárni.

10. dia:

A diszkrimináció 3 fajtája okok szerint az ízlés alapú, a statisztikai diszkrimináció és a nem versenypiaci erők okozta diszkrimináció (utóbbit szokták politikai diszkriminációnak is nevezni).

Az ízlés (vagy személyes előítélet) származhat a munkaadótól, a munkatársaktól és a munkavállalóktól. A munkaadói ízlésen alapú diszkr. lényege, hogy a munkaadónak pszichés pluszköltséget okoz (vagy előítélet esetében egy vélelmezett extra bevétel-kiesést) a diszkriminált csoportba tartozók foglalkoztatása. Ha pl. adott munkavállaló termel egy óra alatt 10 Ft-ot, és a bére (adóktól, egyéb költségektől tekintünk el) 6 Ft, akkor a munkaadó profitja $10 - 6 = 4$ Ft. Ha ugyanakkor a munkaadónak $d = 3$ Ft pszichés költséget okoz ez a típusú munkavállaló, akkor a hasznossága (amennyiben az csak a profit és a pszichés veszteség függvénye) csak $4 - 3 = 1$ Ft. A 11. ábrán ez úgy jelenik meg, hogy a d (diszkriminációs együttható) a bérral együtt alkotja a foglalkoztatás határkiadását (egyszerűsítve határköltségét). Látható, hogy így e csoporthoz tartozó munkavállalóból kevesebbet fog alkalmazni a munkaadó, mintha nem diszkriminálná őket.

Ez a fajta diszkrimináció gazdaságilag nem kifizetődő, hiszen vagy kevesebbet termel a munkaadó, és ezért veszít profitot vagy más csoporthoz tartozó, nem diszkriminált munkavállalókat kell alkalmaznia, ami viszont többet keresési költséggel, és magasabb bérekkel is jár, hiszen a nem diszkriminált munkavállalók keresettebbek a piacon. Mi több, a diszkriminált munkavállalók elhelyezkedhetnek nem, vagy kevésbé diszkrimináló munkaadóknál nem csak piaci (12. dia), de akár olyan bérért is, amely alatta marad a nem diszkrimináltak béreinek. Így több okból is versenyhátrányba kerül a diszkrimináló, és végül kiszorulhat a piacról, vagy fel kell hagyni a diszkriminációval, de legalábbis el kell fogadnia a piacon elérhetőnél alacsonyabb nyereséget (ezt a tulajdonosok ritkán fogadják el, inkább máshol fektetik be megtakarításaikat).

A diszkriminált munkavállalók el is hagyhatják a piacot (ágazatot, országot stb.).

13. dia:

Az ízlés alapú diszkriminációt csökkentheti a munkaerő iránti kereslet növekedése (egyre több nem diszkrimináló munkaadó jelenik meg, vagy a meglévők egyre több állást kínálnak), de úgy is, hogy a diszkriminációs együttthatók csökkennek (megszokják az addig diszkriminált csoport jelenlétét). A két folyamat egymást erősíti. Ha pl. a munkaerő-hiány miatt nagyobb számban kényszerülnek a munkaadók alkalmazni az eddig diszkrimináltakat a munkaadók, akkor lassan meg is szokhatják őket.

17. dia:

A statisztikai diszkrimináció (statisztikai előítélet) lényege, hogy nincs elegendő információ az egyéni munkavállalókról, ezért ezt az információt csoportjellemzőikkel pótoljuk. ha ezt olyankor tesszük, ha a csoport heterogén (vannak jobban és rosszabbul teljesítő tagjai) akkor fennáll az egyénnel szembeni diszkrimináció esélye. Pl. a mester végzettségűek átlagos termelékenysége 10, az alapképzést végzeteké pedig átlagosan 8. Ettől még lehet olyan mesterdiplomás (ha elég nagy a szórás), akinek csak 7-es termelékenysége vagy akár még kisebb, és lehet olyan alapképzést szerzett, aki 9, 10, 11 vagy a fölötti teljesítményre képes. ha mi, információ híján minden mesteresnek 10-et és minden alacsonyabb végzettségűnek 8-at fizetünk, akkor diszkrimináljuk a 9 felett teljesítő alapképzéseket, hiszen megérdemelnék a mesteresek bérét, de túl is fizetünk olyan mestereseket, akik csak BSc-s bérré lennének érdemesek.

Ez a fajta diszkrimináció úgy szűnik meg, ill. csökken, ha pontosabbá válnak a csoportokra vonatkozó információk (nem lesz a csoportok átlaga körül nagy a szóródás, így nem vagy kevésbé fednek át a csoportok) vagy ha alternatív információforrásokat vezetünk be (pl. nem csak a végzettség alapján bérezünk, hanem lesz teljesítményhez kötött bér vagy felvételi teszt).

18. dia

A becsődítés a társadalmi alapú szegregáción keresztül okoz bérkülönbséget. Ha valamely csoport be van szorítva néhány foglalkozásba, ott kitolódik a kínálati görbe, ami lejjebb nyomja a béreket. A nem diszkriminált szektorokban pedig segít fenntartani egy alacsonyabb kínálatot, így magasabb béreket.

20-21-22. dia:

Ha drága a keresés, a munkavállalók megelégszenek szuboptimális, már kielégítő állásokkal is. Az a munkaadó, aki egyedüli alkalmazója tud lenni egy másik által (jobban) diszkriminált csoportnak, a monopozóniumoknál megtanult előnyöket élvezheti, egyben csökkeni fog a foglalkoztatás és a bér is az érintett munkavállalói csoportnál.

A szuboptimális allokáció másik hatása, hogy nem tudják kihasználni a munkaadók a bennük rejlő lehetőségeket, vagyis a potenciális alatt marad a termelékenységük (ez pedig társadalmi szinten is csökkenti a kibocsátást).

23. dia:

A munkaadók kihasználják az erejüket: ha a munkavállalók sehol nem kapnak jobb béreket (mert ebben megállapodtak a munkaadók, akkor monopozonista profitot érhet el kárukra minden munkaadó, egyben pedig akadályozza a szerveződésüket is.

Megjegyzendő, hogy munkavállalói csoportok is összefoghatnak egymás ellen.

24. dia:

A diszkrimináció mindig rosszabb társadalmilag, mint az egyenlő esélyek (egyenlő esély, és nem egyenlő bér!), és rosszabb a diszkrimináltaknak is. Vagyis természetes, hogy verseny piac esetén nem

maradhat fenn. Azaz: abból hogy van, következik, hogy valahol sérül a tökéletes verseny. Itt van lehetőség a beavatkozásra: a verseny visszaállítása, védelme a diszkrimináció ellen hat.