

Kőrösi Gábor

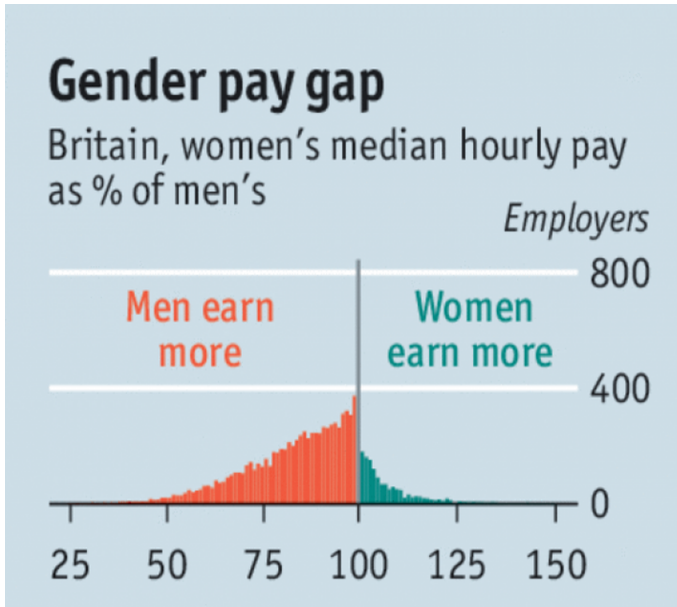
MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézet és PTE
KTK

A bérdiszkrimináció szerkezete

Szirák, 2018. november 9.

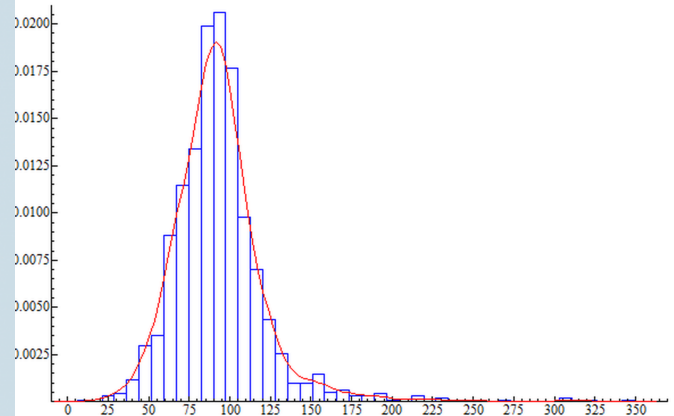
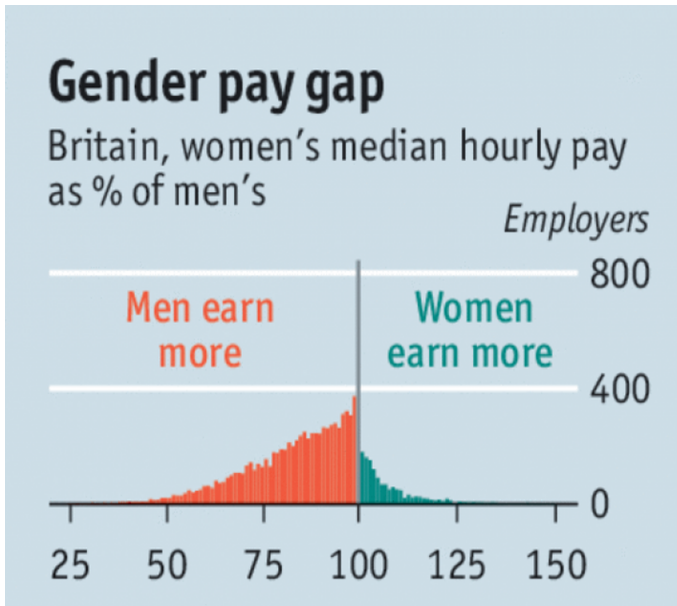
Anglia vagy Magyarország?

Angliában (UK) a 250 főnél többet foglalkoztató vállalatoknak jelenteniük kellett adatokat a férfi-nő bérkülönbségekről. Az angol ábrákat az Economist április 7-ei számából vettem. A magyar ábrákat 2016-os vállalati mintából számoltam.

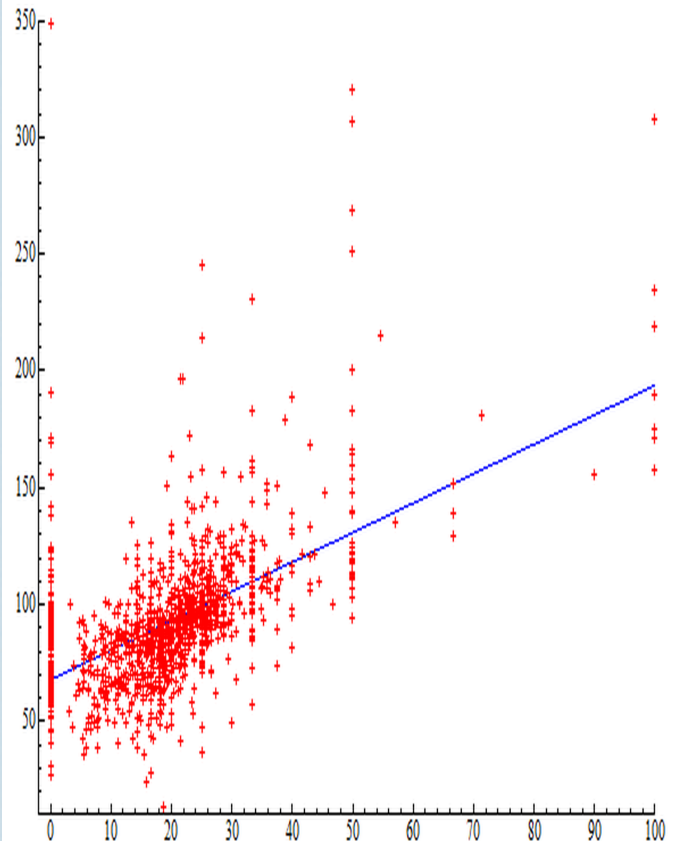


Anglia vagy Magyarország?

Angliában (UK) a 250 főnél többet foglalkoztató vállalatoknak jelenteniük kellett adatokat a férfi-nő bérkülönbségekről. Az angol ábrákat az Economist április 7-ei számából vettem. A magyar ábrákat 2016-os vállalati mintából számoltam.



Angliában a nők medián órabére 12%-kal alacsonyabb (2018), Magyarországon 7%-kal a legalább 250 fős cégeknél. (3%-kal a teljes mintában.)



Magyarországon 2/3 — 1/3 az arány a férfiak javára.

Adatok

Csak a vállalati szférát elemzem. Vannak adatok a költségvetési szféráról is, de ott a bérmeghatározás lényegesen különbözik a vállalatoktól. *Lovász Anna* kb. 10 éve összehasonlította a diszkrimináció mértékét a vállalati és a költségvetési szférában, és azt találta, hogy a költségvetési szférában kisebb a bérdiszkrimináció.

A bértarifa adatokat a legalább 5 főt foglalkoztató vállalatok szolgáltatják, ebben egy 10%-os minta. A vállalat lényegében minden olyan adatot jelent, amit legálisan tudhat a munkavállalóról. A vállalat által fizetett jövedelmek, és egyéb juttatások nagyon részletesen szerepelnek, ebből számoltak egy átlagos havi bruttó keresetet. (Pl. az éves bónuszoknak a 12-ed része van benne, stb.) Ebből számotam az órabért. Tehát ez valószínűleg nem pontosan az, amit az angol vállalatok számoltak. A családdal kapcsolatos adatok persze nincsenek benne. 1992 és 2016 között minden évre, nagyjából azonos tartalommal rendelkezésre áll. (Ellenőrzésképpen a havibérekkel is elvégeztem ugyanezeket a számításokat, a tendenciák nagyon hasonlóak.)

A munkapiaci elemzésnek fontos része a munkatapasztalat hossza. Itt baj van: a vállalatok azt jelentik, hogy náluk mióta dolgozik valaki; nem tudjuk, előtte mit csinált. Így csak egy **potenciális munkatapasztalatot** tudunk használni: kor–iskolaévek–6. Ez biztos torzít.

Az emberi tőke modell

Az emberi tőke modell *Jacob Mincer*től származik (JPE 1958). Eszerint a munkavállalók bére a felhalmozott emberi tőkéjük hozama. Az emberi tőke két legfontosabb mérhető összetevője az iskolában felhalmozott tudás, és a munkatapasztalat. A tehetség hasonlóan fontos, de általában nem mérhető.

A munkatapasztalatot években mérjük, és feltesszük, hogy hozadéka csökkenő. Mincer a felhalmozott tudást az iskolarendszerben eltöltött évekkel mérte. Ma általában a megszerzett legmagasabb végzettséget használjuk.

$$\log(W) = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 X^2 + \sum \gamma_i E_i + \dots + u,$$

ahol W jelöli az órabért, X a munkatapasztalatot, E_i az iskolában szerzett végzettséget (vagy az ott töltött éveket), és feltesszük, hogy $\beta_1 > 0$, $\beta_2 < 0$ és $\gamma_i > 0$. Úgy illik továbbá, hogy magasabb iskolai végzettséghez egyre magasabb hozam társuljon. A modell további kontroll változókkal is bővíthető, pl. hely, ágazat, nem, beosztás, stb.

A diszkrimináció mérése

Legyen D a diszkriminált csoport (pl. nők) indikátorváltozója: $D = 1$, ha az egyén a csoport tagja, és 0, ha nem. A legegyszerűbb módszer, ha „állandó hatásként” ezt is a Minceri béregyenlet magyarázó változójának tekintjük:

$$\log(W) = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 X^2 + \sum \gamma_i E_i + \delta D + u$$

Lehet azonban, hogy a diszkrimináció az emberi tőke hozamát érinti: ugyanazért az emberi tőkékért kisebb bért adnak. Ekkor a két béregyenlet:

$$\log(W_0) = X_0 \beta_0 + u \quad \text{vs.} \quad \log(W_1) = X_1 \beta_1 + v$$

Vagyis az emberi tőke hozamaiban strukturális törés van a két csoport között.

Tudni akarjuk, miért különböznek az átlagbérek:

$$\overline{\log(W_0)} = \overline{X_0} \beta_0 \quad \text{vs.} \quad \overline{\log(W_1)} = \overline{X_1} \beta_1$$

Felbontjuk a két átlagbér különbségét:

$$\begin{aligned}\overline{\log(W_0)} - \overline{\log(W_1)} &= \bar{X}_0\beta_0 - \bar{X}_1\beta_1 \\ &= \bar{X}_0\beta_0 - \bar{X}_0\beta_1 + \bar{X}_0\beta_1 - \bar{X}_1\beta_1 \\ &= \bar{X}_0(\beta_0 - \beta_1) + (\bar{X}_0 - \bar{X}_1)\beta_1\end{aligned}$$

A második tag méri az humán tőke ellátottság eltéréséből adódó különbséget a D csoport hozamaival súlyozva, míg az első tag a hozamok különbségét (beleértve a konstans tagokét is, ami épp δ) a másik csoport humán tőkéjével súlyozza. Ez méri a diszkrimináció hatását. Ez az **Oaxaca–Blinder** dekompozíció.

A diszkrimináció mértéke a hozamkülönbségek átlagos női humán tőkével súlyozott átlaga. Mindenkinek más a humán tőkéje, így eltérő diszkrimináció érheti. Ezért a diszkrimináció nem csak a férfi/nő átlagra, hanem egyes emberekre is számítható. Lehet, hogy általában a nők ellen diszkriminálnak, az átlag negatív a nők számára, de vannak nők, akik olyan speciális helyzetben vannak, ami miatt a ők éppen előnyt élveznek az ugyanolyan emberi tőkájú férfiakkal szemben.

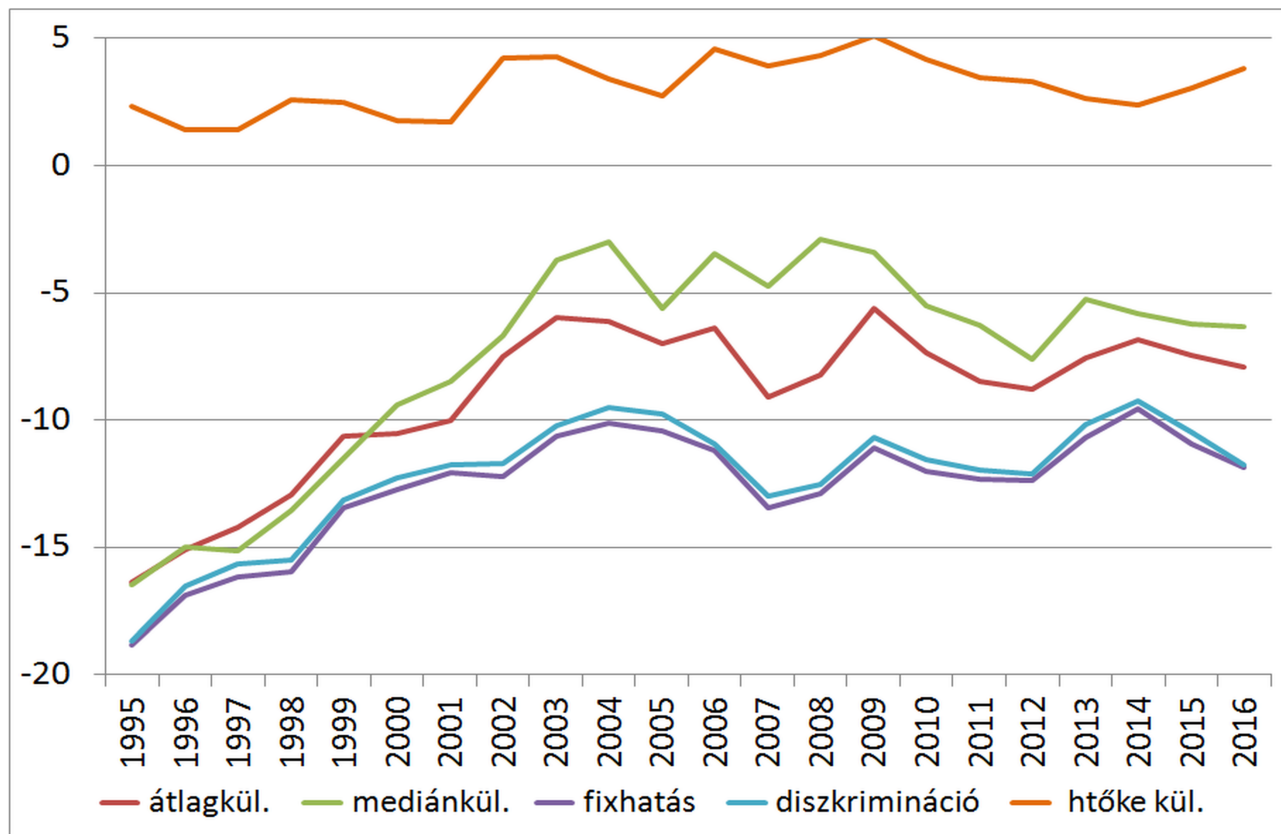
A 2016-os alapmodellek

log óra keresetek

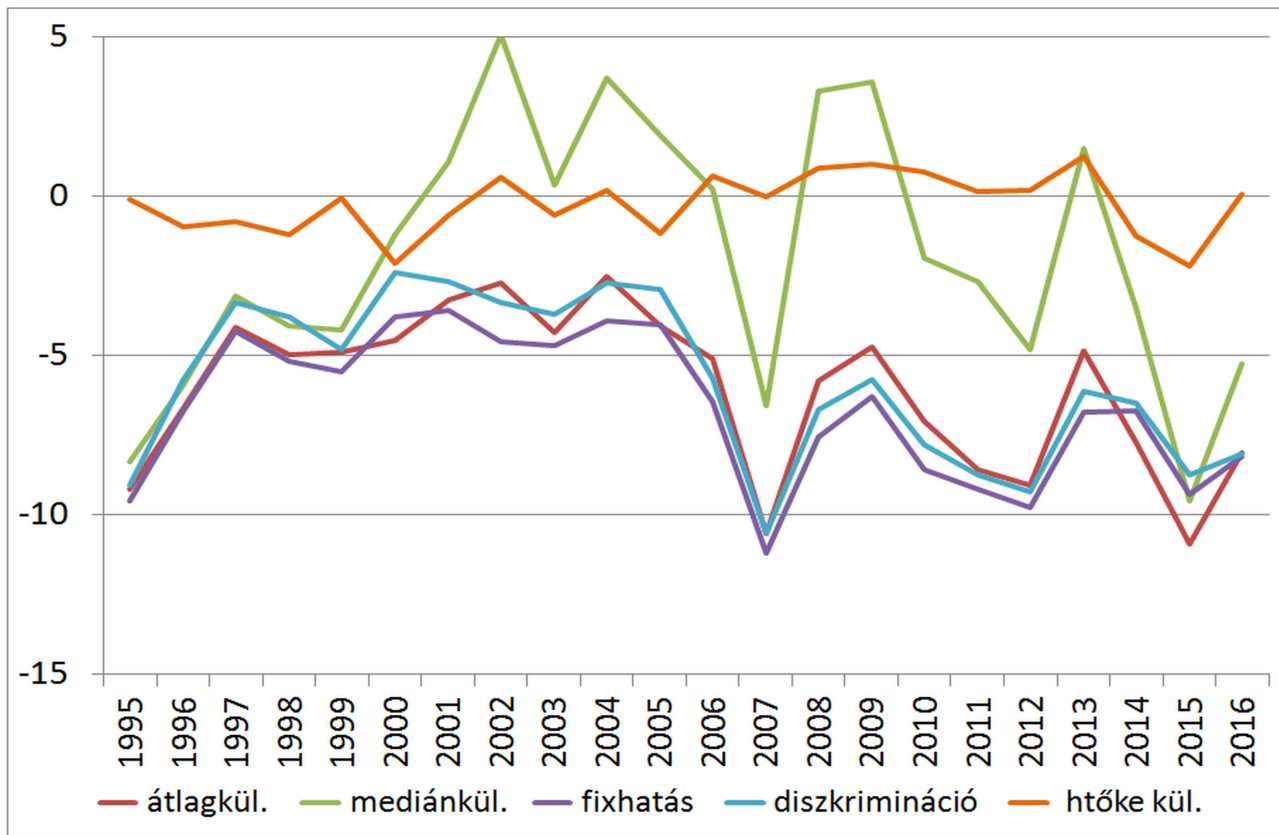
Változók	férfi	nő	teljes
konstans	6,71 **	6,73 **	6,65 **
mtapasztalat	0,02 **	0,02 **	0,02 **
mtapasztalat ²	-0,00 **	-0,00 **	-0,00 **
szakmunkás	0,10 **	0,05 **	0,07 **
érettségi	0,31 **	0,26 **	0,29 **
főiskola	0,89 **	0,73 **	0,82 **
egyetem	1,14 **	0,99 **	1,08 **
nő			-0,12 **
Minta	93516	65192	158708
R ²	0,38	0,37	0,38

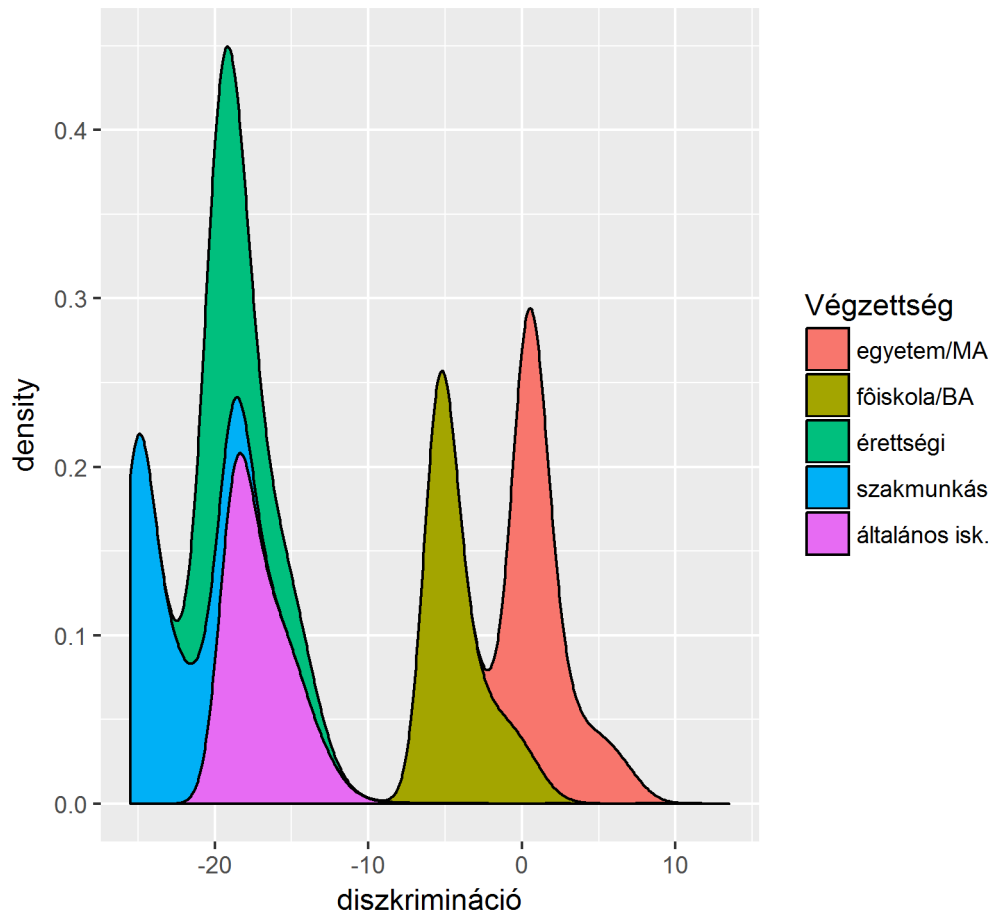
* szignifikáns 0,01-es szinten, ** szignifikáns 0,001-es szinten.

A diszkrimináció változása: óra keresetek



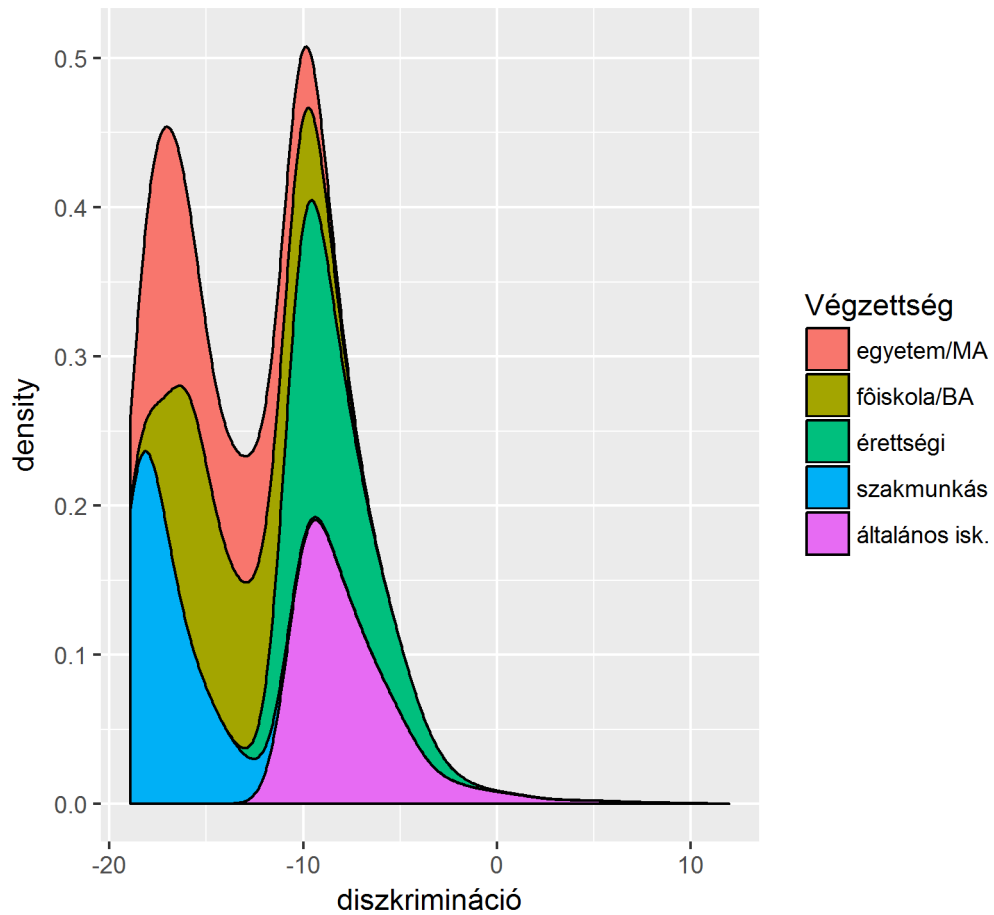
A diszkrimináció Budapesten: óra keresetek

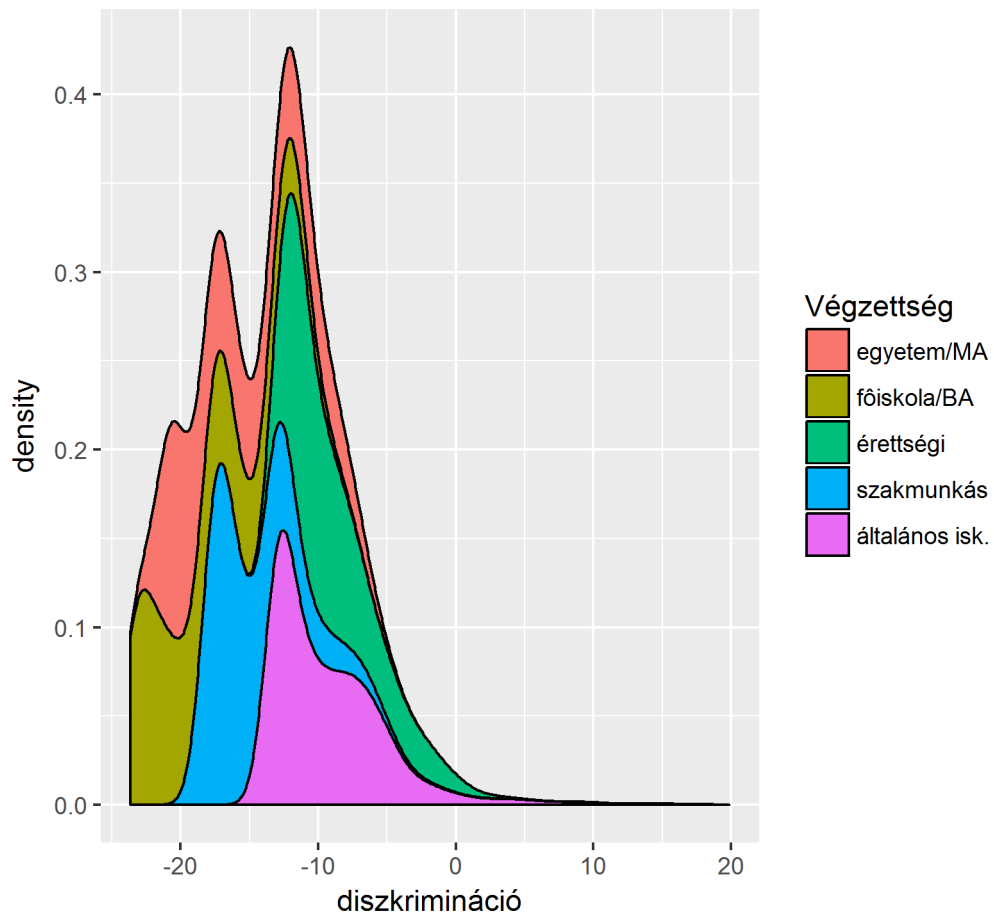




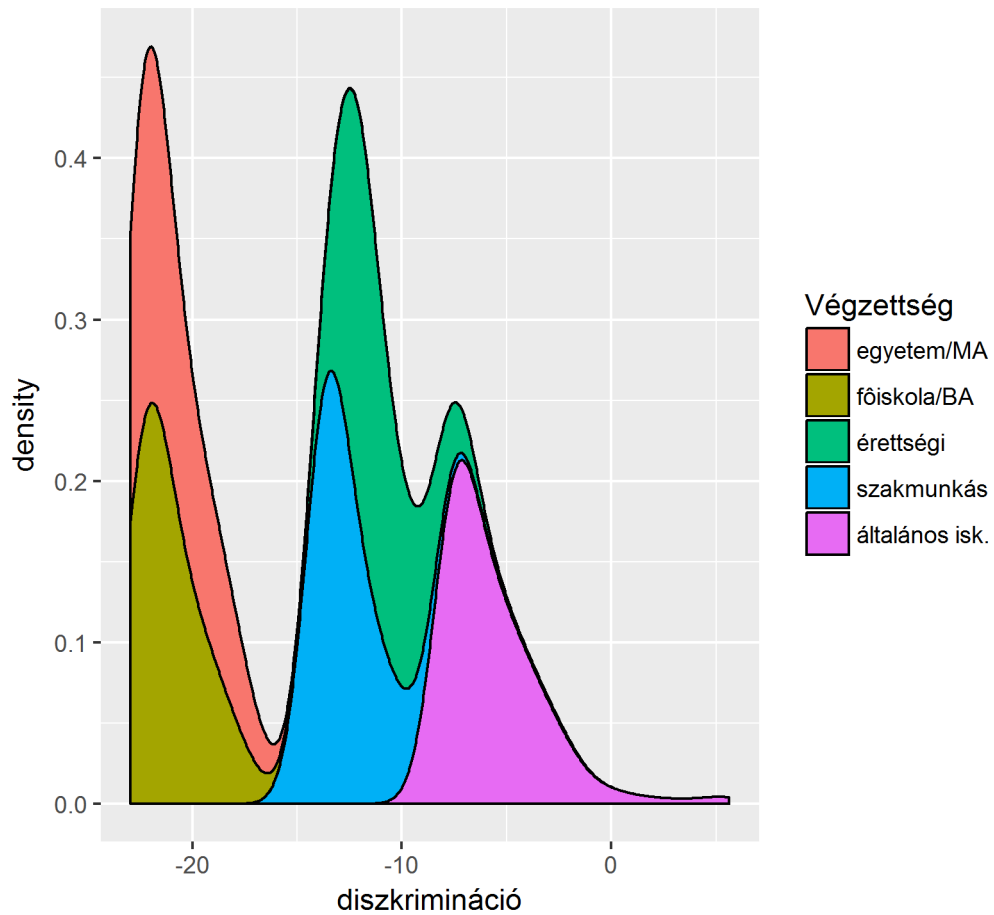
1995

2005





2010



2016