
Discriminazione a colloquio con un economista

Andrea Moro*
Vanderbilt University

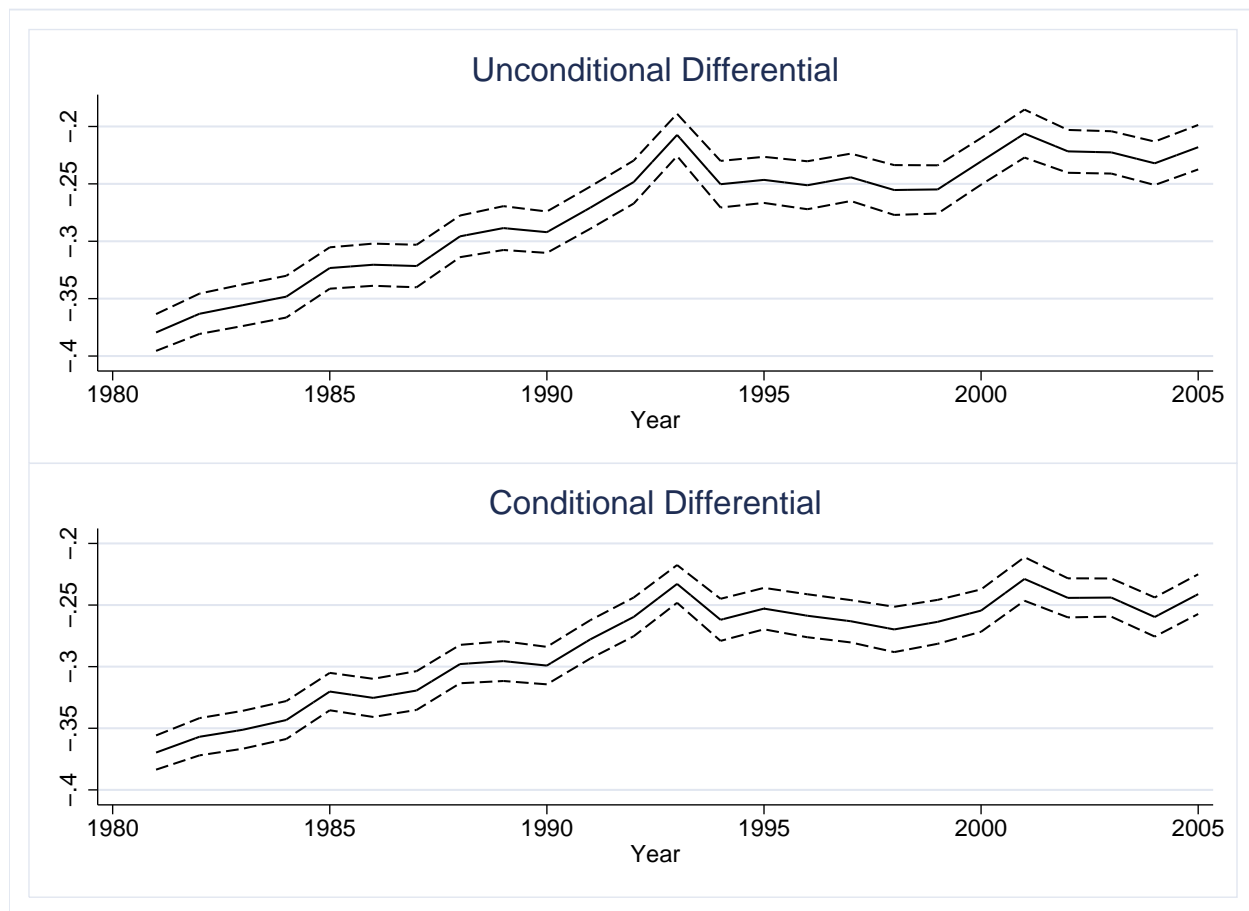
TeaCles Universita' Bocconi
17 Dicembre 2007

*www.andreamoro.net email: andrea@andreamoro.net

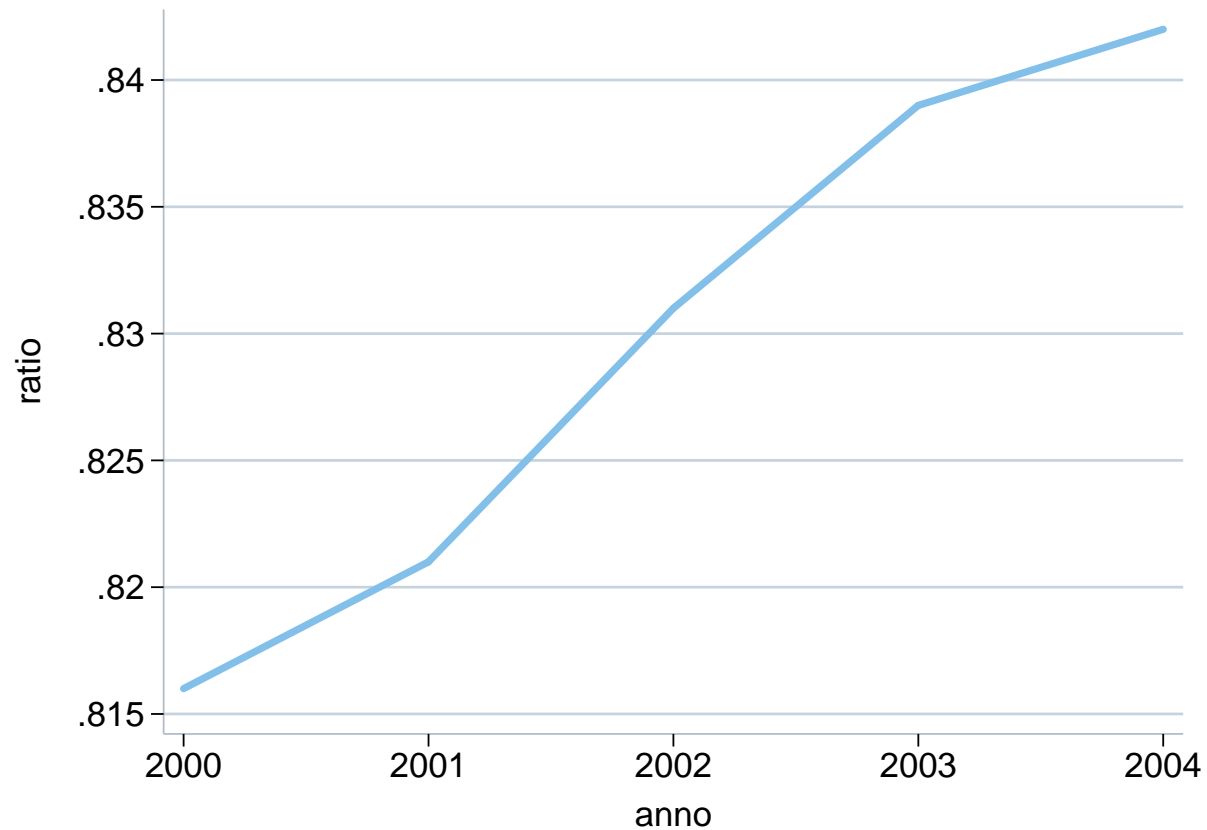
Economia come scienza sociale

- Nel corso degli ultimi decenni la scienza economica ha cercato di studiare problemi non strettamente economici
 - discriminazione razziale
 - crimine
 - fertilità
 - forme di governo e sistemi elettorali
- Problemi sociali hanno rilevanza economica
- L'approccio neoclassico si presta a studiare rigorosamente questi problemi
- Fornire implicazioni testabili empiricamente

Differenze salariali, maschi/femmine: USA



Differenze salariali, maschi/femmine: Italia



Differenze salariali, razze e gruppi etnici

- Reddito mediano delle famiglie americane

2006	Tutti	College	High Sch.
Bianchi	50673	83365	41528
Afro-americani	31969	63166	27775
Ispanici	37781	70788	39261

Differenze salariali, altezza

Effetto dell'altezza:

- 1 pollice (2.5cm) \Rightarrow salari piu' alti del 2.2% (UK), 1.8%(US).
- Il quarto di popolazione piu' alto ha salari del 13% superiori a quelli del quarto piu' basso.

Commenti e domande

- Vari fattori possono contribuire a spiegare queste differenze
- Non tutte queste differenze possono costituire un problema sociale
- Cosa spiega l'evoluzione nel tempo di queste differenze?
- Cosa spiega la persistenza di queste differenze?

Sono domande interessanti?

- Interesse “intellettuale”
- Interesse politico ed economico: quali suggerimenti ci danno le risposte, in termini per esempio di politiche da suggerire, istituzioni da modificare
- È necessario un intervento politico?
 - Politiche “sociali”
 - Disegno di istituzioni “virtuose”

Alcune politiche attuate, storicamente

Movimento dei diritti civili: fine anni 50 - anni 60

- Proibizione generica (di principio): p.es. art. 3 costituzione italiana
- De-segregazione delle scuole pubbliche (sentenze Corte Suprema americana)
- Affirmative Action

Teorie che spiegano l'esistenza di discriminazione

- Definizione: si discrimina quando si trattano diversamente persone appartenenti a gruppi demografici diversi, ma identiche in tutti gli altri fattori rilevanti

Sostanzialmente due approcci:

- Discriminazione nelle preferenze (“Taste discrimination”)
 - Becker 1957
- Discriminazione statistica (“Statistical discrimination”)
 - Phelps 1972 / Arrow 1973

Taste discrimination

- Si basa sulle preferenze degli individui: consumatori, lavoratori, imprenditori
- Per esempio, si ipotizzi che alcuni imprenditori abbiano pregiudizi contro gli individui appartenenti ad un certo gruppo demografico
- Due gruppi: dominante (b), minoranze (a)
- d : coefficiente di discriminazione contro i membri del gruppo a
 - s^b : salario pagato ai membri gruppo b
 - $s^a + d$: al gruppo a si paga s^a , ma per l'imprenditore è come se si pagasse un salario più alto

Altre applicazioni: discriminazione del consumatore; discriminazione fra co-lavoratori

Taste discrimination - implicazioni

- Se tutti gli imprenditori discriminano, i membri del gruppo a devono accettare un salario inferiore ($s^b - s^a = d$)

- Si supponga esistano imprenditori che discriminano meno

$$d' < d$$

- Questi ultimi hanno interesse ad assumere solo membri della minoranza (costano meno monetariamente, possono offrire loro un salario più alto, p. es $s^{b'} = s^a - d'$)
- Implicazione empirica: estrema segregazione
- Chi fa più profitti, l'imprenditore con coefficiente di discriminazione d o quello con coefficiente $d' < d$?

Statistical discrimination

Cerca di spiegare perché differenze (per esempio nel mercato del lavoro, ma non solo), possano emergere anche se gli agenti economici (imprenditori/consumatori) sono perfettamente razionali e non hanno preferenze particolari “contro” un certo gruppo demografico

- Ingrediente fondamentale di questa teoria:
informazione incompleta su una variabile rilevante
(per esempio: produttività del lavoratore)
- L'imprenditore, razionalmente, usa tutte le informazioni disponibili nel valutare se assumere il lavoratore e/o quanto pagarlo (compresa l'identità razziale)

Un semplice esempio

- Si supponga che, in media, i lavoratori del gruppo a siano più scansafatiche (in media) di quelli del gruppo b , e che questo sia generalmente noto
- L'imprenditore deve valutare due persone identiche sotto ogni aspetto (voto di laurea, etc, ...) ma appartenenti a gruppi diversi
- L'imprenditore userà l'informazione fornita dalla media per completare la sua valutazione
- Uso di un valore "statistico", la media del gruppo, per valutare la produttività del lavoratore
- Perché le medie sono diverse?

Una storia di ladri e di tassisti

Un tassista di Newark, NJ deve decidere se accettare chiamate da Afro-American. Il tassista è solo interessato al profitto personale e non ha alcun pregiudizio razziale (può persino appartenere a quel gruppo).

- [S] Il tassista pensa che fra i potenziali passeggeri afro-americani vi sia una maggiore percentuale di criminali
- Il tassista, sarà riluttante ad accettare chiamate da afro-americani (è più probabile che fra loro vi sia un ladro)
- Gli afro-americani onesti sanno che è più difficile per loro trovare un tassì. Useranno mezzi alternativi
- Meno afro-americani onesti per strada: la supposizione iniziale [S] è corretta

Discriminazione come fenomeno di equilibrio

Ogni potenziale lavoratore debba scegliere se investire in capitale umano (per esempio, studiare duro a scuola).

- Chi studia di più ha più probabilità di ricevere voti più alti, ma c'è un elemento di incertezza
- [S] L'imprenditore pensa che, a parità di voti, membri del gruppo b siano più produttivi (perché hanno lavorato sodo a scuola)
- Membri del gruppo b ottengono lavoro più facilmente e/o salari più alti
- Membri del gruppo a anticipano questo risultato, e studiano meno, perchè non hanno lo stesso "ritorno" dallo studiare seriamente.

La "profezia" si è auto-confermata (equilibrio)

Come eliminare questi equilibri?

- Affirmative action: il lavoratore appartenente alle minoranze non studia sodo perché sa che non troverà lavoro; se obblighiamo gli imprenditori ad assumere le minoranze, vi saranno più incentivi a studiare
- Potrebbe avere l'effetto opposto: rendere più facile l'accesso a certi lavori può dare incentivo a studiare ancora di meno!

Statistica o Preferenze?

- Quali sono le cause delle differenze salariali osservate?
- Come fare a capirlo?
- Perché è importante saperlo?

Per saperne di piu'

- Thomas Sowell, “Affirmative Action Around the World: An Empirical Study”
- Glenn Loury, “The anatomy of Racial Inequality”