劳动力市场的歧视问题

贝克尔最早提出，将与经济学无关的社会学问题引入经济学模型

边际产出预期相同的两组人，雇主应该没有理由选择一组工人而不选择另一组人。（给歧视一个货币的度量放入其中——追求的不是成本最小化而是效用最大化）

所有的“收入差距”都是歧视引起的？可观测和不可观测的变量

劳动力市场歧视的多面性：招聘（某一特定人群）、职位（提拔到更高职位）、工资、消费者歧视（拒绝购买其服务）、员工歧视（同事之间：心理作用感觉工资不值那么多）

定义：种族、性别族裔等与工作表现无关的特征而导致**具有相同生产率**的工人被区别对待的就业、工资和激励机制（与生产率无关只是对心理作用有关）

职业隔离：究竟是职业偏好还是职业歧视

亚裔美国男性的工资高于白人男性：自选择性——移民的都是教育水平比较高的

一、可测量的工资性报酬差别来源

（1）年龄与教育：可观测的数据有关

女性教育水平相对较低、女性的年龄——工资曲线更扁平：工作中断导致经验不足

（2）职业——职业分布不同导致性别工资差异

1.职业偏好：女性偏好的职业在劳动力市场中的收入更低

（加入该变量也可能出现低估高估问题）

2.职业隔离：进入某个职业有外部的障碍，当一个人口群体内部的职业分布与其他人口群体内部的职业分布，就说有职业隔离

需要区分职业偏好和职业隔离

（3）工作时间和工作经验

女性工作中断、非全职工作（工作中断）

二、不可衡量的工资性报酬差别来源

解释变量：可以解释其贡献系数（工资方程）

误差项：不可观测的变量，无法计量

认为误差项也是歧视带来的：会高估歧视的因素

不可观测因素且“与劳动生产率有关”——情商智商态度，不可观测故也在误差项中，但放在歧视中会高估

不可观测且“与劳动生产率无关”——歧视

三、歧视的界定

仅仅是因为他们所属的人口群体不同而受到不同的对待，不同人口群体的工资性报酬差距来自两个方面——前劳动力市场差别（例如教育年限等）、歧视

职业隔离

职业歧视

职业隔离比证明职业歧视要容易的多（职业隔离包括职业偏好和职业歧视）

四、歧视的衡量

控制除了歧视之外的影响工资的其他因素

1.收入函数法——工资决定方程

缺陷：只来自虚拟变量（女性为1，男性为0）

2.瓦哈卡分解法

针对男性女性两个不同的样本组分别估算一个单独的收入函数（无性别虚拟变量）

分别女性、男性100个样本，带入样本的平均值

平均工资水平的差距：相减

（同样的教育水平雇主所给的回报奖励也不同，因此其他解释变量也可能是影响歧视的因素）

图像：截距——0人力资本水平时工资水平差异

斜率——由系数决定的差异

歧视：相同的人力资本水平时的工资差异：BC

缺陷：低估：解释变量X假定为外生变量，如果歧视导致某一群体不能和男性有同样的受教育程度，无法解释

高估：所有的误差项都归为歧视因素（但还有能力等因素）

【计量的样本一般服从正态分布：零均值五方差】

五、职业隔离的衡量

差异指数：0-100，0差异小隔离情况少，100差异大

六、种族

就业率=劳动参与率\*（1-失业率）

黑人的劳动参与率低，失业率高（退出劳动力市场）

黑人职业隔离指数只有性别的一半

【文献的贡献：某个无法度量的指标计算出来并加入解释变量中】

英语熟练程度影响

不同的生产率：不同的人力资本特征

简历匹配，所有别的都相同：根据不同情况例如性别来源地，打电话投给雇主

歧视理论：

1．个人偏见：没有给出原因

贝克尔：歧视给予一个货币维度，有歧视偏好表现的好像他愿意支付一定数额费用而不雇佣这个特定群体的成员

d歧视系数：W(1+d) d：0-∞ d<0：代表偏好

歧视不能仅仅是不喜欢还要付出行动（愿意为歧视买单：经济学定义的歧视）

A.雇主的歧视

（1）w一定，决定雇佣的量——没有歧视偏好的雇主：完全竞争市场下雇主不能决定工资，决定在既定（市场给定）工资下雇佣的人数（根据边际成本：工资率=边际产品价值）——损失了BFG的面积

（2）相对工资:被歧视的雇员不断增加，没有歧视偏好的已经被雇佣完，剩下的是有歧视偏好的，只能降低工资，歧视偏好变弱时曲线变平缓两种效应：黑人相对工资上升，雇佣人数也增加，没有歧视偏好的雇员同理：雇员不必到工资率过低的地方工作，相对提高了工资水平

歧视的雇主做出选择是效用最大化而非利润最大化，不是理性人的行为：竞争性市场下会淘汰，因此一般存在在垄断厂商

B．顾客歧视对少数群体的影响：接受较低的工资水平，相同收入但生产率更高

C.雇员歧视：要支付成本，摆脱成本同样需要成本

2.先入为主的统计性歧视：与之前的经验有关

来自不完全信息，对劳动力市场歧视产生的原因、过程、结果提供了合理解释

群体性的情况给出了一个“刻板印象”

均值、方差：保证均值的可信性

3.非竞争性市场竞争模型：独家垄断

（1）拥挤效应：职业隔离——为了给某一群体更低的工资安排到特定的工作中

两类市场：女性工作与男性工作——

市场上存在着彼此之间不能相互竞争的群体，削减了流动性

为何一开始就形成这样的格局？而且在不断强化？

（2）买方独家垄断模型：工作搜寻成本

相同的边际收益产品曲线：劳动生产率相同

边际成本曲线在劳动力供给曲线更高而且更加陡峭：为了多雇佣一人必须提供更高的工资，该企业整体的工资就提升（边际成本曲线）

摩擦：曲线更加陡峭，工资率更低

颁布法律拒绝歧视：降低搜寻成本，提高了工资，没有改变雇佣人数

反馈效应产生的歧视