

Elección de Identidad y Participación en el Mercado Laboral.

Evidencia empírica con datos de Estados Unidos de América.

Ricardo Trepát

Seminario de Análisis Económico de UCEMA – 13 de noviembre de 2020

ELECCIÓN DE IDENTIDAD, DISCRIMINACIÓN, EFECTOS DE PROXIMIDAD Y AUTO-EXCLUSIÓN

UTILIDAD GENERAL CON IDENTIDAD

- ❖ Función de utilidad individual separable y aditiva:

$$U_j = j's \textit{ Pecuniary Income Utility} + j's \textit{ Identity Utility}$$

- ❖ Cada componente se detalla empleando Economía de la Discriminación (Becker) y de la Identidad (Akerlof & Kranton) :

$$U_j = [(market\ wage \times effort) \times (1 + DC)] + [\delta_j \times \varepsilon_j \times social_pressure]$$

DC representa el coeficiente de discriminación de Becker (1957) de empleadores, empleados, gobiernos y sindicatos en el grupo del individuo j.

δ_j representa el valor relativo de la utilidad por identidad en la función general de utilidad, similar al valor relativo del estatus en Oxoby (2004).

El parámetro δ_j captura la heterogeneidad de individuos en el grupo.

ε_j es el *mismatch* entre las características personales de j y aquellas prescriptas para su categoría social; cuánto el comportamiento individual se adhiere a la norma mayoritaria de “Ética del Trabajo”, ó a las normas de su propio grupo.

social_pressure es la intensidad de la mirada del otro del propio grupo sobre el individuo; expresa la importancia de los efectos de proximidad/vecindad en el modelo.

UTILIDAD GENERAL CON IDENTIDAD

La elección de identidad es binaria: *insider* o *outsider*.

Los individuos del grupo hegemónico siempre son insiders $\varepsilon_j = 0$.

Para el individuo “j” de un grupo minoritario $\varepsilon_j = 0$ si *effort*=0, y $\varepsilon_j = 1$ si j trabaja.

$\delta_j < 0$ si participar en el mercado laboral significa “*acting white*” que genera un sufrimiento vía *disonancia cognitiva*, especialmente si sufre discriminación.

Alternativamente, para grupos aventajados con $DC > 0$, $\delta_j > 0$ si participar en la fuerza de trabajo es oportunidad para confirmar su situación privilegiada.

EL PUNTO DE VISTA DE LA MINORÍA

Becker (1957) provee tres alternativas para el grupo discriminado:

- Discriminar a quien discrimina: empeora la situación del grupo minoritario ya que lo priva de los beneficios del comercio.
- Segregación racial: podría ser un remedio solo para evitar discriminación entre empleados y si no existe discriminación del empleador. Casos como “Back to Africa” y “Apartheid” resultaron desastrosos para la minoría.
- Resignarse a las condiciones desfavorables del mercado.

EL PUNTO DE VISTA DE LA MINORÍA

Akerlof & Kranton (2000) introducen la posibilidad de elegir entre una identidad “*insider*” o una “*outsider*.”

Outsiders se auto-excluyen del mercado laboral, sufren una pérdida pecuniaria igual al costo de oportunidad del salario no percibido.

Insiders aceptan las reglas, participan del mercado laboral y ganan un salario menor, resultado de la discriminación efectiva.

Además los “*insiders*” soportan una desutilidad por identidad.

Los *Outsiders* no sufren esa pérdida de auto-respeto.

La elección de identidad y el comportamiento concomitante son decisiones racionales.

EFECTOS DE VECINDAD, EXTERNALIDADES

Adherir a la norma hegemónica de “Ética del Trabajo” puede tener un retorno menor si el individuo pertenece a una minoría efectivamente discriminada.

Por otro lado, esforzarse por cumplir las normas sociales puede transformar al individuo en un cipayo desde el punto de vista de su propio grupo, sufriendo el desprecio y animosidad de sus pares.

Desde el punto de vista del grupo mayoritario, rechazar la prescripción de ganar el sustento trabajando se considera auto-destructivo o resultado de la pereza.

Pero dar la espalda públicamente a lo que el propio grupo pide puede generar sufrimiento, consecuencia de *disonancia cognitiva* por la desaprobación de los pares, mientras que hacerlo en forma privada es menos costoso.

METODOLOGÍA EMPÍRICA

LA HIPÓTESIS “Identity Matters”

La forma de controlar por identidad es incluir en el modelo la presión social del grupo relevante.

El proxy de esta presión social es el % en la población del propio grupo.

El coeficiente a_j en la función de identidad individual de A&K's incluye acciones de discriminación de otros grupos pero también los sentimientos de desprecio de los propios pares.

Si el modelo funciona, al individuo no le dará lo mismo la mirada del otro respecto a su propio comportamiento.

PUBLIC USE MICRODATA AREAS (PUMAS)

The screenshot displays the TIGERweb application interface. At the top, the browser shows the URL tigerweb.geo.census.gov/tigerweb/. The application header includes the United States Census Bureau logo, the text "TIGERweb Geography Division", and a search bar. The main map area shows Public Use Microdata Areas (PUMAs) for the New York City area, with various ZIP codes and county names labeled. The map is overlaid with a grid of PUMA boundaries. On the left, a "Layers" panel is visible, with "Public Use Microdata Areas" checked. Below the layers panel, there is a "Select Vintage" dropdown menu set to "Census 2010". The bottom of the map shows the current extent in degrees: $[-74.1821, 40.6224] [-73.6205, 40.8602]$. The Windows taskbar at the bottom shows the time as 11:14 on 13/3/2020.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

CAMBIOS EN PARTICIPACIÓN LABORAL

Varones, inmigrantes segregados

	Adjusted wage for the group	Adjusted wage for the rest	dF/dx (*)	Group size	% not in labor force	DC Pecuniary effect
Chinese_m	\$ 78.883,15	\$ 56.308,00	2,24454	36.898	33,3%	\$ 13.835
Asian Indians_m	\$ 99.087,86	\$ 56.206,84	4,82854	26.046	24,1%	\$ 16.001
Vietnamese_m	\$ 53.066,32	\$ 56.520,35	0,50664	17.986	32,1%	-\$ 3.227
Koreans_m	\$ 73.191,94	\$ 56.459,89	3,47131	11.137	31,3%	\$ 6.810
Filipinos_m	\$ 53.086,36	\$ 56.529,44	1,49168	28.088	29,6%	-\$ 13.812
Japanese_m	\$ 72.235,79	\$ 56.476,34	- 1,41663	8.562	39,3%	\$ 5.172
Other Asians_m	\$ 53.125,71	\$ 56.544,55	0,58325	44.609	28,3%	-\$ 1.443
Amer Indians_m	\$ 38.617,38	\$ 57.908,69	- 0,20088	72.732	42,2%	-\$ 12.214
Blacks_m	\$ 38.224,86	\$ 59.456,79	- 0,11392	381.750	40,2%	-\$ 16.284
Iberoamericans_m	\$ 41.695,81	\$ 57.997,68	- 0,37052	377.019	31,3%	-\$ 5.560
Whites_m	\$ 59.790,23	\$ 46.069,57	0,16349	3.320.445	34,7%	\$ 8.337
Immigrants_m	\$ 43.552,67	\$ 57.588,05	0,69329	278.744	20,7%	-\$ 7.031

(*) dF/dx is for change of Probit in_labor_force participation with group percentage in PUMA

CAMBIOS EN PARTICIPACIÓN LABORAL

Mujeres, inmigrantes segregadas

	Adjusted wage for the group	Adjusted wage for the rest	dF/dx (*)	Group size	% not in labor force	DC Pecuniary effect
Chinese_f	\$ 57.026,26	\$ 36.737,83	1,79329	44.072	40,6%	\$ 16.403
Asian Indians_f	\$ 58.709,79	\$ 36.807,55	8,05538	25.740	38,9%	\$ 12.810
Vietnamese_f	\$ 39.019,92	\$ 36.928,36	1,13117	19.517	39,1%	-\$ 2.092
Koreans_f	\$ 50.164,92	\$ 36.893,56	- 0,36469	16.044	45,3%	\$ 10.727
Filipinos_f	\$ 49.817,67	\$ 36.816,77	1,25290	38.125	34,2%	\$ 6.082
Japanese_f	\$ 52.318,55	\$ 36.907,26	- 2,06620	11.453	54,4%	\$ 9.653
Other Asians_f	\$ 37.983,15	\$ 36.925,46	0,98579	48.470	37,3%	-\$ 3.770
Amer Indians_f	\$ 29.121,36	\$ 37.581,21	- 0,12395	82.882	48,8%	-\$ 3.950
Blacks_f	\$ 32.220,52	\$ 38.118,92	- 0,08184	508.370	42,6%	-\$ 3.901
Iberoamericans_f	\$ 30.390,49	\$ 37.617,39	- 0,07723	432.080	42,3%	-\$ 953
Whites_f	\$ 37.863,57	\$ 35.598,70	0,01185	3.678.621	45,4%	\$ 544
Immigrants_f	\$ 28.397,06	\$ 37.434,61	0,19243	293.363	50,9%	-\$ 665

(*) dF/dx is for change of Probit in_labor_force participation with group percentage in PUMA



ELECCIÓN DE IDENTIDAD

Para algunas minorías, más presión social del grupo identitario significa menor disposición a trabajar por un salario, resultando en mayor comportamiento de autoexclusión del mercado laboral.

Afroamericanos y aborígenes, pero también iberoamericanos, un 18,8% de la muestra. Todos estos grupos sufren discriminación laboral efectiva que en promedio es de \$11,065 para los varones y de \$2.660 para las mujeres.

El único grupo que muestra autoexclusión no relacionado con discriminación son los japoneses, un 0,2% de la muestra.

ELECCIÓN DE IDENTIDAD

Por otro lado los inmigrantes varones y los filipinos varones claramente eligen conformarse y asimilarse, aún en condiciones de fuerte discriminación.

Los inmigrantes varones (5,8%) con características evidentes de *outsiders*, eligen una identidad *insider*, aún con sueldos que para los varones son menores en \$7,031 debidos a discriminación.

Los inmigrantes recientes, carentes aún de una red social, no experimentan la presión social que provoca la autoexclusión en grupos discriminados.

GÉNERO Y AUTOEXCLUSIÓN

Discriminación es mucho mayor entre hombres que entre mujeres.

Los varones blancos disfrutan un DC premium de \$8,337 no explicado por una mayor dotación de capital humano.

Las mujeres blancas tienen un premium de sólo \$544.

Entre grupos se observa que ambos géneros comparten el mismo comportamiento de autoexclusión/autoinclusión, siendo los coreanos la única excepción.

CONCLUSIÓN

El grupo blanco abarca un 71% la muestra de población con más de 16 años; este grupo fija las normas de identidad hegemónicas y son siempre insiders.

El comportamiento del 29% restante se explica como:

- 20,5% siguen la regla de auto-exclusion como comportamiento concomitante de la discriminación que sufren en el mercado de trabajo, ó auto-inclusion si reciben un premium en sus ingresos no explicado por su capital humano.
- 5,8% son inmigrantes, mayormente hombres, que sufren discriminación pero no sufren desutilidad por identidad cuando eligen ser *insiders*.
- Un 2,3% de la población muestra un comportamiento contrario al modelo.