

Economic Analysis of Law Review

Análise da Discriminação como Causa de Diferenciação de Salários no Mercado de Trabalho do Brasil Segundo Gênero e Raça

Analysis of Discrimination as a Cause of Wage Differentiation in Brazil's Labor Market By Gender and Race

Carlos Leão¹

Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Gean Ázara Souza²

Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Margot Riemann³

Pontifícia Universidade Católica de Goiás

RESUMO

Esse estudo utilizou a metodologia de decomposição salarial de Oaxaca-Blinder para analisar a existência e a intensidade de diferenciação de salários no mercado de trabalho do Brasil. A partir dos dados da PNAD 2015 do IBGE foi constatado que o salário que remunera o trabalho das mulheres é em média 15,8% mais baixo que o salário dos trabalhadores masculinos e dado que a produtividade do primeiro grupo é 4,5% mais elevada quando se considera os log-salários, a discriminação é da ordem de 20,4%. Quanto aos grupos de trabalhadores brancos e amarelos em relação a trabalhadores negros e pardos, a diferença é ainda mais elevada, em torno de 29,89%. Ao contrário da análise relativo a gênero, entretanto, a diferença apurada nos salários é em grande parte explicada por diferenças de produtividade, na média de 18,9%, enquanto em torno de 10,9% é devida a discriminação.

Palavras-chave: Discriminação Salarial, Oaxaca-Blinder, Mercado de Trabalho, Gênero, Raça.

JEL: K0, K4, K40, K42

ABSTRACT

This study used the Oaxaca-Blinder wage decomposition methodology to analyze the existence and intensity of wage differentiation in the Brazilian labor market. From the data of the PNAD 2015 of the IBGE it was verified that the salary that remunerates the work of women is on average 15.8% lower than the salary of male workers and given that the productivity of the first group is 4.5% higher when considering the log-wages, the discrimination is of the order of 20.4%. As for the groups of white and yellow workers compared to black and brown workers, the difference is even higher, at around 29.89%. Unlike the regarding gender, however, the difference found in wages is largely explained by differences in productivity, on average 18.9%, while around 10.9% is due to discrimination.

Keywords: Wage Discrimination, Oaxaca-Blinder, Labor Market, Gender, Breed.

R: 31/01/2020 **A:** 02/06/2020 **P:** 31/12/2020

¹ E-mail: cleao17@gmail.com

² E-mail: geanpablo@hotmail.com

³ E-mail: margotriemann@gmail.com

1. Introdução

A “*Lei do Preço Único*” postula que o mecanismo de concorrência fará com que, em situação de equilíbrio de mercado, duas unidades de bens semelhantes devam apresentar o mesmo preço. Particularmente no mercado de trabalho, dois indivíduos de mesma faixa etária, experiência, ocupação, anos de educação formal e de outras características que afetem sua produtividade, deveriam receber salários iguais. No entanto, nem sempre é isso o que se observa. As razões podem estar associadas tanto a particularidades dos trabalhadores, as vezes não claramente observáveis, quanto também a características dos empregadores.

Com relação às diferenças entre os empregadores, é facilmente constatável que trabalhadores com características comparáveis recebem remunerações distintas de acordo com o setor da economia em que estão empregados. De acordo com Arbache (2000):

É como se o mercado de trabalho fosse composto por segmentos, nos quais os salários são formados como resultado de variáveis de desempenho, mas também de fatores associados à estrutura e características da indústria à que se está filiado e demais características daquele segmento do mercado de trabalho. (ARBACHE, 2000, p.160).

A essa diferença é dado o nome de prêmio salarial industrial, o qual, ainda segundo Arbache (2000), apresenta duas características que desafiam as teorias tradicionais de determinação salarial: (i) rigidez ao longo do tempo, mesmo frente a eventos estruturais como aumento do desemprego; e (ii), similaridade de estrutura salarial entre países com estágios semelhantes de desenvolvimento econômico.

Outros estudos também sugerem que características intrínsecas a alguns setores industriais contribuem para o diferencial salarial observado. Conforme Dickens e Katz (1987) e Katz e Summers (1989a), as principais variáveis de interesse nesse sentido são: (i) relação capital-trabalho, no sentido de que setores industriais com maior dotação de capital por trabalhador tendem a apresentar melhores índices de produtividade da mão-de-obra, o que, de forma esperada, se reflete nos salários médios pagos; (ii) concentração de mercado, ou seja, quanto maior o poder de mercado de uma indústria, mais lucrativa é sua atividade e, conseqüentemente, maiores os prejuízos de uma paralisação, tornando-a propensa a pagar prêmios salariais com a finalidade de evitar greves e influência sindical; e (iii), densidade sindical, que, de acordo com seu poder, influencia diretamente na média dos salários pagos.

Com relação às diferenças produtivas entre os trabalhadores relacionadas a características e atributos individuais, a teoria do capital humano, formulada nas décadas de 1950 e 1960 por Schultz, Becker, Lewis e Mincer, postula que a capacidade produtiva dos indivíduos de gerar riqueza, está relacionada a suas qualificações e atributos particulares, o que conduz a diferenciais de produtividade e, conseqüentemente, de remuneração. Por qualificações e atributos entende-se, objetivamente, educação e experiência. À medida que o indivíduo acumula anos de educação formal, espera-se que haja elevação de suas habilidades e desenvolvimento de sua capacidade de raciocínio, permitindo-lhe obter melhores resultados na execução de tarefas. Desta forma, trabalhadores que possuem diplomas e certificados que comprovem seu nível de educação formal emitem sinalizações aos empregadores acerca de sua produtividade. De maneira análoga, é esperado que um indivíduo que acumulou mais anos de experiência profissional em uma determinada área de atuação ou em um mesmo posto de trabalho, realize tarefas concernentes a tal área de maneira mais eficiente.

Análise de Discriminação com Causa de Diferenciação de Salários no Mercado de Trabalho no Brasil Segundo Gênero e Cor

Isto posto, como a remuneração pelo trabalho tende a refletir sua produtividade, à medida que o trabalhador acumula características desejáveis como educação e experiência, torna-se mais produtivo e, conseqüentemente, é melhor remunerado. Outra depressão também é naturalmente obtida: espera-se que, em um mercado perfeitamente competitivo, ou seja, com plena mobilidade de mão-de-obra, trabalhadores com iguais desempenhos percebam iguais remunerações.

Tal situação está longe de ser regra ao se observar o mercado de trabalho não apenas no Brasil, mas em diversos países com distintos graus de desenvolvimento.

Considerados estes pressupostos teóricos básicos na conclusão de que diferenças de remuneração entre indivíduos não são, mas racionalmente deveriam ser explicadas única e exclusivamente por diferenças entre seus atributos produtivos, e conseqüentemente de sua produtividade, torna-se necessário apresentar o conceito de discriminação. Quando empregadores pagam salários diferentes a indivíduos com as mesmas qualificações produtivas, entende-se que ele é motivado por alguma preferência em termos de características demográficas (sexo, cor da pele, região de origem, entre outros), as quais não exercem influência comprovada sobre a produtividade do trabalhador.

De forma esperada, a discriminação no mercado de trabalho é mais comum em nações em desenvolvimento, via de regra caracterizada por qualificação individual insuficiente dos trabalhadores. Em tais condições, dada a baixa capacidade dos trabalhadores de sinalizar às empresas seu potencial de produtividade, os empregadores, racionalmente, tendem a pressupô-la embasados na média observada em determinados grupos no qual o indivíduo se encaixa. De maneira esperada, tal situação contribui para ampliar o peso da discriminação na diferenciação salarial.

No caso de discriminação referente a sexo, a título de exemplificação, supondo-se que uma mulher seja uma substituta perfeita de um homem para desempenhar determinada função, e se mesmo assim ela é preterida, a elevação da procura por mão-de-obra masculina tende a elevar seus salários com relação aos ofertados aos trabalhadores do sexo feminino. No caso em questão, o diferencial entre os salários de homens e mulheres seria denominado prêmio salarial da discriminação ou “custo da discriminação”, uma vez que diz respeito a um valor dispendido pelo empregador para exercer sua preferência demográfica. Resultado direto do exercício das preferências dos empregadores, aos indivíduos pertencentes ao grupo preterido cabem remunerações inferiores ao do grupo preferido.

É importante pontuar, a esta altura, que o presente estudo não se atenta às causas da discriminação ou das diferenças individuais quanto às características produtivas, as quais podem estar ligadas a inúmeros aspectos, como influências histórico-culturais, papéis dos gêneros na estrutura familiar, disparidades entre disponibilidade e qualidade do ensino em diferentes localidades, entre outros.

De acordo com os conceitos expostos, para que se recorra à discriminação como justificativa para a observação de diferencial de salários, a primeira informação a ser obtida é se são observadas ou não diferenças de produtividade entre os grupos sob análise. Em caso positivo, volta-se a atenção à comparação entre a magnitude dos diferenciais salariais e de produtividade. Em outras palavras, diferenças entre os salários de indivíduos podem ser justificadas, simultaneamente, parte por discrepâncias entre os níveis de produtividade, parte pelo exercício de preferências demográficas pelos empregadores.

Além das distinções de produtividade e da discriminação, ainda há mais fatores que podem induzir diferenças no nível de remuneração como, por exemplo, escolhas individuais. Um exemplo de escolha individual seria o fato de que, com o intuito de dedicar maior atenção à família, com mais frequência que os homens, as mulheres optam por contratos de meio expediente ou com horários flexíveis, e que naturalmente resultam quase sempre em menor remuneração. A fim de evitar a influência das escolhas individuais na identificação de discriminação, uma boa estratégia é proceder à comparação apenas de indivíduos com contratos iguais no que concerne à jornada de trabalho.

Destarte, de forma objetiva, pretende-se com o trabalho desenvolvido analisar a contribuição da discriminação relacionada a gênero e cor da pele para a existência de diferencial salarial no mercado de trabalho brasileiro, com base nos dados de 2015 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Frente ao problema exposto, apresenta-se como hipótese a ser testada a presença de diferenças salariais entre homens e mulheres, assim como entre brancos/amarelos e negros/pardos, pelo menos parcialmente justificados pela constatação de discriminação no mercado de trabalho brasileiro.

Sabendo-se que a diferenciação salarial, não apenas a parte oriunda de discriminação, contribui para a concentração de renda e, conseqüentemente, para a elevação das tensões sociais, conhecer as causas do diferencial salarial no país revela-se de grande utilidade para os formuladores de políticas públicas. De modo mais amplo, o conhecimento da questão pode contribuir apreciavelmente para o desenho eficaz de políticas públicas voltadas à uma série de temas como educação, mercado de trabalho, desigualdades regionais, distribuição de renda, exclusão social, empregabilidade, questões fiscais e desenvolvimento industrial.

Caso seja notado, por exemplo, que variáveis de desempenho individual (educação e experiência) tenham grande relevância na explicação da variância dos salários em determinado local, far-se-iam desejáveis para tal região políticas públicas focadas na ampliação das oportunidades de acesso à educação formal e treinamento profissional.

Após a tomada de consciência acerca da importância do tema à sociedade, nota-se com maior clareza a motivação de algumas iniciativas do setor privado e de políticas públicas como, respectivamente, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), que contribui para o desenvolvimento de características produtivas individuais, e o programa Aprendiz Legal, do Governo Federal, que contribui para que profissionais sem experiência possam adquiri-la ao serem absorvidos pelo mercado. Acesso à educação e formação profissional de qualidade são ferramentas poderosas na promoção da distribuição de renda e redução da exclusão social.

2. Métodos e Análise dos Dados

Os estudos sobre formação de salários no mercado de trabalho assumem como pressuposto que o rendimento do trabalho seja função de um conjunto de características objetivas observáveis, determinantes da capacidade produtiva do indivíduo, tais como, escolaridade, experiência, número de horas trabalhadas por semana, dentre outras. A priori pode-se afirmar que a discriminação existe quando dois grupos de trabalhadores que possuem o

Análise de Discriminação com Causa de Diferenciação de Salários no Mercado de Trabalho no Brasil Segundo Gênero e Cor

mesmo conjunto de características produtivas são remunerados à taxa de salários diferentes em decorrência da existência de atributos que não estejam necessariamente relacionadas às suas habilidades produtivas. Neste caso, o interesse da análise deve recair sobre a decomposição dos rendimentos de forma a evidenciar a parte que se relaciona à diferenças de *endowments*⁴ ou habilidades entre grupos de trabalhadores, daquela que é devida à discriminação, ou seja, remunerações diferentes a dois grupos de trabalhadores que trabalham o mesmo número de horas em decorrência da diferença de sexo ou de cor da pele, por exemplo.

A metodologia que é comumente utilizada consiste em decompor as diferenças de rendimentos médios de duas categorias de trabalhadores com base nos resíduos de equações de salários de forma contrafactual. A metodologia proposta por Oaxaca-Blinder (Oaxaca 1973; Blinder 1973), consiste em dividir a diferença de salários observada entre as duas categorias de trabalhadores, considerado a parcela que é devida às características produtivas daquela que não pode ser explicada por diferenças de habilidades dos trabalhadores. Assim a parte residual que não pode ser explicada por diferenças de produtividade é considerada como medida de discriminação e de outras características não consideradas explicitamente na equação de salários.

Frente ao objetivo principal de analisar a natureza das diferenças salariais de trabalhadores no Brasil, foi adotada estratégia que envolve a estimativa de funções de salários mincerianas com inclusão de variáveis relacionadas à filiação produtiva do indivíduo, aspectos ligados à formação de capital trabalho e discriminação relacionada a diferenças de cor e de gênero dos trabalhadores. A decomposição das diferenças de salários utilizou o método proposto por Oaxaca-Blinder, conforme descrito a seguir.

Considere que Y representa os rendimentos do trabalho de dois grupos de trabalhadores A e B , por exemplo, trabalhadores de cor branca e amarela (A) e trabalhadores de cor negra parda e indígena (B), e X um vetor de características observáveis que representem capital humano tais como escolaridade, experiência, número de horas trabalhadas, filiação industrial, existência de filhos menores de 14 anos, imigração dentre outras características.

A diferença dos salários médios pode, portanto ser expressa por:

$$W = E(Y_A/X_A) - E(Y_B/X_B) \quad (1)$$

Em que $E(Y_A/X_A)$ e $E(Y_B/X_B)$ representam as médias condicionais dos rendimentos das duas categorias de trabalhadores consideradas. Desta forma, considera-se o modelo linear dado por:

$$E(Y_{it}/X_{it}) = E(X_{it}) \hat{\beta}_{it} + E(\epsilon_{it}) \quad \text{com } \tau = A, B \quad \text{e} \quad i = 1, \dots, n \quad (2)$$

X representa um vetor de preditores, β_{it} os parâmetros a serem estimados, ϵ_{it} é um erro aleatório independente e identicamente distribuído (i. i. d.), normalmente distribuído com média zero e variância constante σ , portanto, $E(\epsilon_{it}) = 0$. Portanto, dado que a esperança do erro é zero, a equação (1) pode ser expressa por:

$$W = E(X_{iA}) \hat{\beta}_{iA} - E(X_{iB}) \hat{\beta}_{iB} \quad (3)$$

⁴ Do inglês, tem como traduções “dotação”, “dom”, “talento”, “dote”, entre outros. Refere-se ao arcabouço de atributos produtivos acumulados pelo indivíduo.

A equação (3) pode ser rearranjada para permitir a decomposição dos salários em três partes. A primeira devida à diferença de produtividade relacionada às dotações dos trabalhadores, a segunda relacionada a diferenças que são devidas a discriminação e a terceira devida à interação entre as características produtivas e discriminação, conforme procedimento proposto por Winsborough e Dickinson (1971); Jones e Kelley (1984); e Daymont e Andrisani (1984):

$$W = [E(X_{iA}) - E(X_{iB})] \beta_{iB} + E(X_{iB}) (\beta_{iA} - \beta_{iB}) + [E(X_{iA}) - E(X_{iB})] (\beta_{iA} - \beta_{iB}) \quad (4)$$

Assim, o termo $[E(X_{iA}) - E(X_{iB})] \beta_{iB}$ é a parte devida a diferenças entre as características produtivas. O segundo componente $E(X_{iB}) (\beta_{iA} - \beta_{iB})$ mede a diferença entre os coeficientes e, por isso, quantifica a diferença não explicada das diferenças de salário. O terceiro componente $[E(X_{iA}) - E(X_{iB})] (\beta_{iA} - \beta_{iB})$, por sua vez, relaciona-se à interação entre os componentes de características produtivas e discriminação.

O primeiro termo da decomposição $[E(X_{iA}) - E(X_{iB})] \beta_{iB}$ mostra que a categoria base, ou de referência, é a que compõe o grupo B. Neste caso, a diferença entre a média dos preditores é ponderada pelos coeficientes do grupo B para determinação dos efeitos relacionados diferenças de características entre os grupos.

O segundo termo da equação de decomposição expressa a média dos salários da categoria B ponderada pela diferença dos preditores das duas categorias. Finalmente, o terceiro componente expressa a diferença dos salários esperados dos dois grupos, ponderados pela diferença entre os preditores. Este componente capta os efeitos da interação entre diferenças de características produtivas e características não produtivas relacionadas aos valores dos preditores do grupo A em relação ao grupo B.

A assunção de que existe um grupo que deva ser considerado como referência em termos de discriminação é apenas hipotético. Uma formalização alternativa consiste em considerar a existência de um vetor de coeficientes β_k relacionados à hipótese de inexistência de discriminação em relação a um grupo específico, conforme a equação (5).

$$W = [E(X_{iA}) - E(X_{iB})] \beta_k + [E(X_{iB}) (\beta_{iA} - \beta_k) + E(X_{iA}) (\beta_k - \beta_{iB})] \quad (5)$$

Neste caso, a parte da equação representada por $[E(X_{iA}) - E(X_{iB})] \beta_k$ capta o componente da diferença de salários que é devida a diferenças de características produtivas e o segundo componente corresponde à proporção de diferenças de salário entre as duas categorias de trabalhadores que não é explicada por atributos relacionados a diferenças de produtividade $[E(X_{iB}) (\beta_{iA} - \beta_k) + E(X_{iA}) (\beta_k - \beta_{iB})]$. O segundo componente da equação, por último apresentado, é atribuído à discriminação, contudo, representa também qualquer outra variável não explicitamente considerada nos regressores.

Do ponto de vista de operacionalização, a equação (5) não é exequível, por que β_k não é observável, devendo assim ser estimado a partir de regressão. Tomando $\hat{\beta}_A$ e $\hat{\beta}_B$ estimativas de mínimos quadrados de β_A e β_B tem-se então que a equação (4) pode ser reescrita como:

$$\widehat{W} = (\bar{Y}_A - \bar{Y}_B) = [\bar{X}_A - \bar{X}_B] \hat{\beta}_B + \bar{X}_B (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) + [\bar{X}_A - \bar{X}_B] (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) \quad (6)$$

Para resolver o problema do desconhecimento da precedência de uma categoria sobre a outra em relação à questão da discriminação, Neumark (1988) propõe a utilização de coeficientes

Análise de Discriminação com Causa de Diferenciação de Salários no Mercado de Trabalho no Brasil Segundo Gênero e Cor

resultantes de uma regressão sobre dados em painel relativos às duas categorias em análise como estimativa adequada para β_k .

Como mostrada por Oaxaca and Ransom (1994) a equação (4) assim pode ser expressa por:

$$W = [E(X_{iA}) - E(X_{iB})][(\Omega)\beta_{iB} + (I - \Omega)\beta_{iA}] + [(I - \Omega)E(X_{iB}) + (\Omega)E(X_{iA})](\beta_{iA} - \beta_{iB}) \quad (7)$$

Em que Ω é uma matriz de pesos relativos, ponderada pelos coeficientes da equação da categoria A, e I é matriz identidade, sendo este em termos gerais o modelo utilizado neste trabalho.

São utilizados dados de 2015 da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios - PNAD do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, para operacionalização deste estudo. A PNAD consiste em levantamento amostral probabilístico de domicílios cujo objetivo é investigar com periodicidade regular, características da população brasileira no que diz respeito a temas tais como trabalho, educação, renda, habitação, migração e fecundidade. Com alguma frequência pesquisas suplementares levantam ainda questões específicas como segurança alimentar, saúde, violência, dentre outras.

Os dados utilizados no estudo contemplam as seguintes variáveis:

V4011	Estado civil;
V0501	Nasceu no município de residência;
V5126	Informante;
V0601	Sabe ler e escrever;
V0602	Frequenta escola ou creche;
V9001	Trabalhou na semana de referência;
V9906	Código da ocupação no trabalho principal da semana de referência;
V9907	Código da atividade principal do empreendimento trabalho principal da semana;
V9029	Posição na ocupação no trabalho principal da semana de referência;
V9032	Setor do emprego no trabalho principal da semana de referência;
V9042	Tinha carteira de trabalho assinada no trabalho principal da semana de ref.;
V9532	Rendimento mensal em dinheiro que recebia normalmente, no mês de ref.;
V9058	Número de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal;
V9059	Era contribuinte para instituto de previdência no trabalho principal da semana;
V9611	Número de anos no trabalho principal da semana de referência;
V9087	Era associado a algum sindicato no mês de referência;
V9892	Idade com que começou a trabalhar;
V9117	Tomou alguma providência para conseguir trabalho no período de captação;
V9118	Tomou alguma providência para conseguir trabalho no período de captação;
V9120	Era contribuinte de alguma entidade de previdência privada, no mês de ref.;
V9121	Cuidava dos afazeres domésticos na semana de referência;
V9921	Número de horas que dedicava normalmente por semana aos afazeres domést.;
V9122	Era aposentado de instituto de previdência federal (INSS), estadual ou municipal;
V4803	Anos de estudo (todas as pessoas);
V4704	Condição de atividade;

V4805	Condição de ocupação no período de referência de 365 dias;
V4706	Posição na ocupação no trabalho principal;
V4707	Horas habitualmente trabalhadas por semana em todos os trabalhos;
V4808	Atividade principal do empreendimento do trabalho principal;
V4809	Grupamentos de atividade principal do empreendimento do trabalho principal;
V4810	Grupamentos ocupacionais do trabalho principal;
V4711	Contribuição para instituto de previdência em qualquer trabalho;
V4812	Atividade principal do empreendimento no trabalho principal;
V4713	Condição de atividade no trabalho principal do período de referência de 365 dias;
V4814	Condição de ocupação no período de referência de 365 dias;
V4715	Posição na ocupação no trabalho principal do período de referência de 365 dias;
V4817	Grupamentos ocupacionais do trabalho principal período de referência 365 dias;
V4721	Rendimento mensal domiciliar;
V4722	Rendimento mensal familiar;
V4723	Tipo de família;
V4724	Número de componentes da família;
V4838	Grupos de anos de estudo;
V6502	Criança de 5 a 17 anos de idade;
V4741	Número de componentes do domicílio;
V4742	Rendimento mensal domiciliar per capita;
V4743	Faixa de rendimento mensal domiciliar per capita;
V4745	Nível de instrução mais elevado alcançado;
V4746	Situação de ocupação das pessoas de 5 anos ou mais de idade;
V4747	Atividade principal do empreendimento do trabalho principal;
V4748	Atividade principal do empreendimento trabalho principal período de referência;
V4750	Rendimento mensal familiar per capita;
V0105	Total de moradores;
V0106	Total de moradores de 10 anos ou mais;
V0201	Espécie do domicílio;
V0202	Tipo do domicílio;
Detnia	Dummy para cor;
posiocup	Posição na ocupação;
posocuprinc	Posição na ocupação no trabalho;
GruAtiv	Grupamentos de atividades;
LY	Logaritmo natural do salário;
idad2	Idade ao quadrado;
Exper	Experiência;
Exper2	Experiência ao quadrado;
LX	Logaritmo natural da renda;
intsextn	Interação sexo e cor.

Algumas variáveis foram transformadas como forma de contemplar as exigências do modelo econométrico. Os valores da variável “renda” foram tomados pelo seu logaritmo natural.

Análise de Discriminação com Causa de Diferenciação de Salários no Mercado de Trabalho no Brasil Segundo Gênero e Cor

A variável *intsextn*, que capta a interação entre sexo e cor, além das variáveis idade e experiência, foram elevadas ao quadrado para testar formas de comportamento entre salários e tais variáveis. Por fim, foram criadas variáveis dicotômicas para variáveis categoriais. Os resultados obtidos estão dispostos abaixo. As Tabelas 1 e 2 mostram a equação de salários dos trabalhadores em relação à diferença de gênero estimadas para cada uma das categorias individualmente, masculino e feminino. Com exceção da variável V6502, todos as demais se mostraram estatisticamente diferentes de zero a pelo menos 2,5% de probabilidade. A estatística F e os coeficientes de determinação mostram também que o modelo possui boa aderência aos dados amostrais.

Os sinais dos coeficientes estão também de acordo com o esperado. Neste trabalho não se fará análise destes coeficientes individualmente dado que estas equações são utilizadas apenas para geração dos erros, os quais são usados para medir as diferenças de salários entre as duas categorias de trabalhadores. Segue abaixo a decomposição de salários para gênero:

Tabela 1 - Modelo para o grupo 1 - Masculino

Origem	SS	GL	MS	Número de obs = 80953		
Modelo	16148.86	24	672.87	F(24, 80928) = 2439.17		
Resíduo	22324.76	80928	0.2758	Prob > F = 0.0000		
Total	38473.63	80952	0.4752	R ² = 0.41970		
Root MSE	0.52522			Ajustado R ² = 0.41962		
LY	Coeficiente	Erro Padrão	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Detnia	-0.10762	0.00411	-26.18	0.000	-0.11567	-0.09956
V8005	0.02253	0.00199	11.32	0.000	0.01863	0.02644
V0401	-0.04686	0.00263	-17.82	0.000	-0.05201	-0.04170
V4111	0.07071	0.00503	14.04	0.000	0.06083	0.08058
V0601	0.11876	0.01070	11.10	0.000	0.09779	0.13974
V9611	0.00949	0.00023	39.85	0.000	0.00902	0.00995
V9087	-0.09565	0.00487	-19.62	0.000	-0.10521	-0.08610
V9121	0.01608	0.00505	3.18	0.001	0.00617	0.02600
V9120	0.47172	0.01029	45.83	0.000	0.45155	0.49190
V9921	-0.00475	0.00033	-14.07	0.000	-0.00542	-0.00409
V4803	0.06554	0.00055	117.93	0.000	0.06445	0.06663
V4711	0.27663	0.00562	49.14	0.000	0.26560	0.28766
V4724	-0.00634	0.00211	-3.00	0.003	-0.01049	-0.00219
V6502	-0.02480	0.01839	-1.35	0.178	-0.06086	0.01125
V0501	-0.08599	0.00385	-22.29	0.000	-0.09355	-0.07843
V9058	0.00454	0.00017	25.66	0.000	0.00420	0.00489
V0106	-0.00526	0.00223	-2.35	0.019	-0.00964	-0.00088
posocuprinc	0.07820	0.00199	39.15	0.000	0.07428	0.08211
Exper	-0.00275	0.00114	-2.41	0.016	-0.00499	-0.00051
Exper2	-0.00021	0.00001	-11.54	0.000	-0.00025	-0.00017
Dsudeste	0.18860	0.00461	40.83	0.000	0.17954	0.19765
Dsul	0.20237	0.00585	34.57	0.000	0.19089	0.21384
Dcentrooeste	0.28665	0.00621	46.13	0.000	0.27447	0.29883
_cons	5.54796	0.03332	166.50	0.000	5.48265	5.61327

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 2 - Modelo para o grupo 2 - Feminino

Origem	SS	GL	MS	Número de obs = 54363		
Modelo	9428.87	24	392.869	F(24, 54338) = 1644.47		
Resíduo	12981.51	54338	0.239	Prob > F = 0.0000		
Total	22410.38	54362	0.412	R ² = 0.4207		
Root MSE	0.4887			Ajustado R ² = 0.4205		
LY	Coeficiente	Erro Padrão	t	P> t	[95% Conf. Intervalo]	
Detnia	-0.10880	0.00463	-23.48	0.000	-0.11789	-0.09972
V8005	0.02855	0.00210	13.57	0.000	0.02443	0.03268
V0401	0.03005	0.00283	-10.63	0.000	-0.03564	-0.02455
V4111	0.05552	0.00456	12.17	0.000	0.04658	0.06447

V0601	0.31014	0.02099	14.77	0.000	0.26899	0.35129
V9611	0.01344	0.00031	42.18	0.000	0.01281	0.01406
V9087	-0.14038	0.00565	-24.82	0.000	-0.15147	-0.12930
V9121	-0.06795	0.00789	-8.61	0.000	-0.08342	-0.05248
V9120	0.44727	0.01130	39.55	0.000	0.42511	0.46944
V9921	-0.00586	0.00019	-29.38	0.000	-0.00622	-0.00544
V4803	0.07013	0.00066	105.42	0.000	0.06883	0.07144
V4711	0.21404	0.00652	32.79	0.000	0.20125	0.22684
V4724	-0.00099	0.00244	-0.41	0.684	-0.00577	0.00378
V6502	0.00175	0.02542	0.07	0.945	-0.04808	0.05158
V0501	-0.04415	0.00436	-10.11	0.000	-0.05271	-0.03558
V9058	0.00482	0.00019	24.95	0.000	0.00444	0.00520
V0106	-0.02171	0.00246	-8.80	0.000	-0.02655	-0.01687
posocuprinc	0.05373	0.00237	22.63	0.000	0.04908	0.05839
idad2	-0.00018	0.00002	-7.46	0.000	-0.00023	-0.00018
Exper	-0.00391	0.00111	-3.51	0.000	-0.00609	-0.00173
Exper2	-0.00009	0.00002	-4.35	0.000	-0.00013	-0.00004
Dsudeste	0.14952	0.00525	28.47	0.000	0.13922	0.15981
Dsul	0.15846	0.00659	24.03	0.000	0.14554	0.17139
Dcentrooeste	0.20791	0.00708	29.35	0.000	0.19402	0.22179
cons	5.46033	0.03809	143.35	0.000	5.38567	5.53499

Fonte: Dados da pesquisa.

As Tabelas 3, 4 e 5 mostram os diferenciais de salários entre os dois grupos de trabalhadores e suas respectivas decomposições de diferenças. Na Tabela 3 a diferença de salários e sua decomposição são medidas considerando os três componentes gerais que explicam a natureza da diferença, ou seja, os *endowments*, os coeficientes e sua interação, conforme equação 4.

Tabela 3 - Blinder-Oaxaca Decomposition

Número de observações: 135316 1: V0302 = 0 2: V0302 = 1						
LY	Coeficiente	Erro Padrão	z	P> z	[95% Conf. Intervalo]	
Diferencial de salários						
Predição 1	7.321	0.0024	3021.38	0.000	7.316	7.326
Predição 2	7.162	0.0027	2600.77	0.000	7.157	7.168
Diferença	0.158	0.0036	43.23	0.000	0.151	0.165
Decomposição da diferença						
Endowments	-0.015	0.0041	-3.71	0.000	-0.024	-0.007
Coeficientes	0.225	0.0043	51.97	0.000	0.217	0.234
Interação	-0.051	0.0048	-10.75	0.000	-0.061	-0.042

Fonte: Dados da pesquisa.

Já a Tabela 4 mostra a regressão com os dados em painel (*Pooled*) para ambas as categorias. Neste caso a decomposição da diferença é feita levando em consideração apenas os componentes de variação explicada e não explicada e não mais a interação entre *endowments* e coeficientes. Tal procedimento, conforme visto, é utilizado para mitigar o problema do desconhecimento a priori de existência de uma categoria de referência.

Tabela 4 - Oaxaca LY by(V0302) – Pooled

Número de observações: 135316							1: V0302 = 0		2: V0302 = 1	
LY	Coeficiente		Erro P. robusto	z	P> z	[95% Conf. Intervalo]				
Diferencial de salários										
Predição 1	7.321	0.0024		3021.64	0.000	7.316	7.326			
Predição 2	7.162	0.0027		2601.12	0.000	7.157	7.168			
Diferença	0.158	0.0036		43.24	0.000	0.151	0.165			

Análise de Discriminação com Causa de Diferenciação de Salários no Mercado de Trabalho no Brasil Segundo Gênero e Cor

Decomposição da diferença						
Explicada	-0.045	.0032	-14.40	0.000	-0.0518	-0.039
Não explicada	0.204	.0035	58.03	0.000	0.1973	0.211

Fonte: Dados da pesquisa.

As Tabelas 3 e 4 calculam as diferenças de salários considerando o logaritmo dos salários. No quadro 5 as mesmas diferenças são obtidas considerando os valores absolutos dos salários. Neste os valores médios de salários para trabalhadores do sexo masculino e feminino são, respectivamente, R\$ 1.512,31 e R\$ 1.290,53, enquanto que, em logaritmos, os valores são 7,321 e 7,162. As estimativas de decomposição de salários para os dois grupos de trabalhadores se mostraram consistentes em ambos os procedimentos adotados. O procedimento que considera *endowments*, coeficientes e interação bem como a estimativa com dados em *pooling* apresentaram, em logaritmos, uma diferença média de 15,8% em favor dos trabalhadores do sexo masculino, mas o que é mais surpreendente, é que, em média, a produtividade de trabalhadores do sexo feminino é 4,5% maior, o que na verdade aponta para uma discriminação de 20,4% contra as mulheres em relação aos trabalhadores masculinos.

Quando se considera os salários em valores a diferença é de 17,18% e a diferença não explicada ficou em 22,60%, sendo 5,42% devida à diferença de habilidades produtivas maiores dos trabalhadores do sexo feminino. Estes valores indicam, portanto, a presença de significativa discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho brasileiro, dado que, segundo o que indicam os dados utilizados neste estudo, a média salarial é menor não obstante sua produtividade ser mais elevada.

Tabela 5 - Blinder-Oaxaca Decomposition

Número de observações: 135316 - 1: V0302 = 0 2: V0302 = 1						
LY	exponencial(b)	Erro P. Robusto	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Diferencial de salários						
Predição 1	1512.31	3.664	3021.64	0.000	1505.15	1519.51
Predição 2	1290.53	3.553	2601.12	0.000	1283.58	1297.51
Diferença	1.17185	0.004	43.24	0.000	1.16	1.18
Decomposição da diferença						
Explicada	0.958	0.0030	-14.40	0.000	0.95	0.96
Não explicada	1.226	0.0043	58.03	0.000	1.21	1.23

Fonte: Dados da pesquisa.

A decomposição dos diferenciais de salários por cor está disposta nas Tabelas 6 a 10. Da mesma forma, as Tabelas 6 e 7 mostram as equações de salários para os dois grupos de trabalhadores considerados, brancos e amarelos compondo o grupo 1, e negros e pardos o grupo 2. No modelo para o grupo 1 as variáveis V4724, V6502, V9059 e V4741 não se mostraram significativas, mas foram mantidas no modelo em decorrência de importância teórica. Já no modelo para o grupo 2, as variáveis V0408, V9121, V6502, V9059 e V4741 também não se mostraram estatisticamente diferentes de zero e com o mesmo argumento, foram mantidas no modelo em decorrência de importância teórica. A estatística F e o coeficiente de determinação atestam a qualidade relativa do modelo.

Segue abaixo a decomposição de salários para cor:

Tabela 6 - Modelo para o grupo 1 - BRANCOS E AMARELOS

Origem	SS	GL	MS	Número de obs = 57739			
Modelo	14001.46	28	500.052	F(28, 57710) = 1695.65			
Residual	17018.83	57710	0.29490	Prob > F = 0.0000			
Total	31020.29	57738	0.53725	R² = 0.4514			
Root MSE	= 0.5430			Ajustado R² = 0.4511			
LY	Coefficiente	Erro Padrão	t	P> t	[95% Conf. Intervalo]		
V0302	-0.20398	0.00553	-36.86	0.000	-0.21482	-0.19313	
V8005	0.03713	0.00229	16.15	0.000	0.03262	0.04164	
V0401	-0.05265	0.00315	-16.68	0.000	-0.05884	-0.04647	
V0408	-0.06155	0.01867	-3.30	0.001	-0.09815	-0.02496	
V4111	0.07522	0.00549	13.68	0.000	0.06444	0.08600	
V0601	0.21369	0.02328	9.18	0.000	0.16806	0.25933	
V9611	0.01352	0.00031	43.05	0.000	0.01291	0.01414	
V9087	-0.1372	0.00593	-23.13	0.000	-0.14888	-0.12562	
V9121	0.01187	0.00630	1.88	0.060	-0.00048	0.02424	
V9120	0.47699	0.01029	46.32	0.000	0.45681	0.49718	
V9921	-0.00805	0.00027	-29.40	0.000	-0.00859	-0.00752	
V4803	0.07978	0.00070	113.88	0.000	0.07840	0.08115	
V4711	0.19633	0.05408	3.63	0.000	0.09033	0.30233	
V4724	-0.00327	0.00350	-0.94	0.349	-0.01014	0.00358	
V6502	0.01012	0.02451	0.41	0.679	-0.03791	0.05817	
V0501	-0.05908	0.00472	-12.49	0.000	-0.06835	-0.04981	
V9058	0.00536	0.00021	25.22	0.000	0.00495	0.00578	
V9059	-0.05015	0.05407	-0.93	0.354	-0.15613	0.05583	
V0106	-0.02272	0.00412	-5.51	0.000	-0.03080	-0.01463	
V4741	0.00428	0.00442	0.97	0.334	-0.00439	0.01296	
posiocup	0.05658	0.00979	5.78	0.000	0.03738	0.07577	
posocuprinc	0.05419	0.00379	14.28	0.000	0.04675	0.06163	
idad2	-0.00022	0.00002	-8.44	0.000	-0.00027	-0.00017	
Exper	-0.00830	0.00127	-6.51	0.000	-0.01080	-0.00580	
Exper2	-0.00007	0.00002	-3.54	0.000	-0.00012	-0.00003	
Dsudeste	0.19113	0.00629	30.34	0.000	0.17878	0.20348	
Dsul	0.19359	0.00658	29.38	0.000	0.18067	0.20650	
Dcentrooeste	0.26361	0.00859	30.66	0.000	0.24675	0.28046	
Constante	5.32304	0.06726	79.14	0.000	5.19120	5.45487	

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 7 - Modelo para o grupo 1 - NEGROS E PARDOS

Origem	SS	df	MS	Número de obs	=	68583
Modelo:	8600.81	28	307.172	F(28, 68554)	=	1384.33
Resíduo:	5211.62	68554	0.22189	Probabilidade > F	=	0.0000
Total:	23812.43	68582	0.34721	R ²	=	0.3612
Root MSE:	0.47105			Ajustado R ²	=	0.3609
LY	Coefficiente	Erro Padrão	t	P> t	[95% Conf. Intervalo]	
V0302	-0.201543	0.004560	-44.19	0.000	-0.21048	-0.19260
V8005	0.021981	0.001916	11.47	0.000	0.01822	0.02573
V0401	-0.034694	0.002379	-14.58	0.000	-0.03935	-0.03003
V0408	0.017749	0.014032	1.26	0.206	-0.00975	0.04525
V4111	0.053205	0.004273	12.45	0.000	0.04482	0.06158
V0601	0.115560	0.012379	9.34	0.000	0.09129	0.13982
V9611	0.011768	0.000264	44.55	0.000	0.01125	0.01228
V9087	-0.127129	0.004967	-25.59	0.000	-0.13686	-0.11739

Análise de Discriminação com Causa de Diferenciação de Salários no Mercado de Trabalho no Brasil Segundo Gênero e Cor

V9121	0.002891	0.004999	0.58	0.563	-0.00690	0.01269
V9120	0.362733	0.011849	30.61	0.000	0.33950	0.38595
V9921	-0.004780	0.000215	-22.20	0.000	-0.00520	-0.00435
V4803	0.057459	0.000557	103.16	0.000	0.05636	0.05855
V4711	0.212525	0.050094	4.24	0.000	0.11433	0.31071
V4724	-0.007044	0.002230	-3.16	0.002	-0.01141	-0.00267
V6502	-0.027810	0.019111	-1.46	0.146	-0.06526	0.00964
V0501	-0.061899	0.003757	-16.48	0.000	-0.06926	-0.05453
V9058	0.004077	0.000172	23.66	0.000	0.00373	0.00441
V9059	-0.028675	0.050178	-0.57	0.568	-0.12702	0.06967
V0106	-0.010698	0.002957	-3.62	0.000	-0.01649	-0.00490
V4741	0.004436	0.002840	1.56	0.118	-0.00113	0.01000
posiocup	0.057705	0.007151	8.07	0.000	0.04368	0.07172
posocuprinc	0.051936	0.002961	17.54	0.000	0.04613	0.05774
Exper	-0.001427	0.001035	-1.38	0.168	-0.00345	0.00060
Exper2	-0.000102	0.000018	-5.48	0.000	-0.00013	-0.00006
Dsudeste	0.152407	0.004219	36.12	0.000	0.14413	0.16067
Dsul	0.205813	0.007262	28.34	0.000	0.19157	0.22004
Dcentrooeste	0.234631	0.005717	41.04	0.000	0.22342	0.24583
constante	5.744658	0.059603	96.38	0.000	5.62783	5.86148

Fonte: Dados da pesquisa.

Da tabela 7 pode-se inferir que, quando a decomposição é obtida considerando os três componentes que explicam a natureza da diferença, os *endowments*, os coeficientes e sua interação, conforme a equação 4, o componente de variação não explicada sobre o logaritmo dos salários é próximo a 29,8% sendo que, deste total, 12,60% referem-se a diferença não explicada e que, portanto, pode ser associada à discriminação. Um componente 17,20% de diferença salarial é explicada e se deve a diferenças de atributos produtivos, tais como escolaridade, experiência, horas trabalhadas dentre outros.

Tabela 8 - Blinder-Oaxaca decomposition

Number of obs = 126322						
1: Detnia = 0		2: Detnia = 1				
LY	Coeficiente	Erro Padrão	z	P> z	[95% Conf. Intervalo]	
Diferencial de salários						
Predição 1	7.437	0.0031	2437.96	0.000	7.431	7.443
Predição 2	7.139	0.0022	3172.58	0.000	7.135	7.143
Diferença	0.298	0.0038	78.72	0.000	0.291	0.3058
Decomposição da diferença de salários						
Endowments	0.172	0.00291	59.15	0.000	.1665193	.1779336
Coeficientes	0.087	0.00354	24.44	0.000	.0797563	.0936617
Interação	0.039	0.00292	13.52	0.000	.0337619	.0452151

Fonte: Dados da pesquisa.

Por outro lado, tomando o *pooling* de dados dos grupos de trabalhadores para evitar a assunção arbitrária de existência de uma categoria discriminada, os valores encontrados mostram que 18,9% da diferença são explicados por diferença de produtividade, enquanto que cerca de 10,9% permanecem sem explicação e podem, portanto, ser associados à presença de discriminação contra os trabalhadores negros e pardos. Deve-se ressaltar mais uma vez que as informações contidas nas Tabelas 8 e 9 tomam o logaritmo dos salários das duas categorias de trabalhadores.

Tabela 9 - Oaxaca by (Detnia) Pool

Número de observações = 126322			1: Detnia = 0		2: Detnia = 1	
LY	Coeficiente	Erro P. Robusto	z	P> z	[95% Conf. Intervalo]	
Diferencial						
Prediction_1	7.4377	0.00305	2438.29	0.000	7.431	7.443
Prediction_2	7.1393	0.00225	3173.00	0.000	7.134	7.143
Diferença	0.2989	0.00379	78.73	0.000	0.290	0.305
Decomposição da diferença de salários						
Explicada	0.189	0.00275	68.93	0.000	0.184	0.195
Não explicada	0.109	0.00319	34.02	0.000	0.103	0.115

Fonte: Dados da pesquisa.

Finalmente a Tabela 10 mostra que, tomando os valores absolutos dos salários, a diferença a favor de trabalhadores brancos e amarelos ficou em 34,0%. A diferença que é explicada por diferenças em características produtivas ficou em 20,8% enquanto que a diferença salarial que pode ser devida à discriminação ficou em 11,5%. Estes resultados permitem, portanto, concluir que o mercado de trabalho brasileiro é discriminador em relação a trabalhadores do sexo feminino e de cor negra e parda.

Tabela 10 - Blinder-Oaxaca Decomposition

Número de observações = 126322			1: Detnia = 0		2: Detnia = 1	
LY	Coeficiente	Erro P. Robusto	z	P> z	[95% Conf. Intervalo]	
Diferencial						
Predição 1	1698.93	5.182	438.29	0.000	1688.80	1709.12
Predição 2	1260.58	2.836	3173.00	0.000	1255.03	1266.15
Diferença	1.34	0.0051	78.73	0.000	1.33	1.35
Decomposição da diferença de salários						
Explicada	1.208	0.0033	68.93	0.000	1.202	1.215
Não explicada	1.115	0.0035	34.02	0.000	1.108	1.122

Fonte: Dados da pesquisa

Ainda que prevaleça o entendimento generalizado de que os custo da discriminação recaia sobre o agente que discrimina, uma vez que é possível contratar trabalho com produtividade idêntica a custo mais baixo, o certo é que, esta anomalia de funcionamento do mercado contribui para aprofundar a iniquidade da distribuição de renda, com problema grave para a distribuição mais justa da riqueza social.

3. Resumo e Conclusões

Este estudo utilizou a metodologia de decomposição salarial de Oaxaca-Blinder para analisar a existência e a intensidade de diferenciação de salários no mercado de trabalho do Brasil. Este procedimento permite medir a proporção do diferencial de salários, se ela existir, que é devida às características observáveis tais como: escolaridade, experiência, número de horas trabalhadas, dentre outras, e que podem ser associadas à elevação de produtividade, daquelas que são devidas às características não observáveis.

A teoria do preço único estabelece que em mercados livres o processo de concorrência entre os agentes econômicos força a prevalência da uniformidade de preços de bens iguais. No entanto, por anomalias que estão além do funcionamento da economia, torna-se possível

Análise de Discriminação com Causa de Diferenciação de Salários no Mercado de Trabalho no Brasil Segundo Gênero e Cor

observar que em determinados mercados a lei do preço único é violada, a exemplo do mercado de trabalho. Neste mercado podem ser observadas situações em que trabalhadores de igual produtividade são remunerados a taxas de salários diferentes em decorrência da presença de discriminação. São testadas as hipóteses de discriminação de salários entre trabalhadores de cor branca e amarela contra trabalhadores de cor negra e parda. Assume-se que estas duas categorias de trabalhadores possuem a mesma capacidade produtiva, mas são remuneradas a taxas salariais que, em média, são mais elevadas para trabalhadores do primeiro grupo. A outra hipótese que é testada neste estudo refere-se à presença de diferenciais que não são devidos à maior produtividade de trabalhadores do sexo masculino.

A partir do tratamento dos dados oriundos da PNAD de 2015 do IBGE é possível concluir que o mercado de trabalho no Brasil discrimina fortemente a força de trabalho feminina e de trabalhadores negros e pardos. Foi constatado que o salário que remunera o trabalho das mulheres é em média 15,8% mais baixo que o salário dos trabalhadores masculinos e dado que a produtividade do primeiro grupo é 4,5% mais elevada, quando se considera os log-salários, a discriminação permanece, portanto, em 20,4%. Quando se considera os valores dos salários, a diferença permaneceu ainda elevada com uma diferença média de 17,18%, diferença não explicada em 22,60%, e diferença explicada de 5,42% devida a produtividade mais elevada do trabalho feminino.

A análise do mercado de trabalho, quando se considera grupos de trabalhadores brancos e amarelos em relação a trabalhadores negros e pardos, mostra que há existência de diferença ainda mais elevada, em torno de 29,89%. Ao contrário na análise relativo a gênero, entretanto, a diferença apurada nos salários é em grande parte explicada por diferenças de produtividade. Em média, 18,9% da diferença é explicada por maior capacidade produtiva, enquanto que em torno de 10,9% é devida a discriminação.

Ainda que o custo da discriminação recaia sobre o empregador, os efeitos perversos sobre a equidade social se fazem sentir, uma vez que tal fenômeno contribui para aumentar a concentração da renda e da riqueza na sociedade. Neste sentido, como contribuição potencial, este estudo pretende fornecer subsídios que orientem a formulação de políticas públicas de mudança cultural em relação a condutas que caracterizem a presença de discriminação e preconceitos contra estas categorias de trabalhadores.

4. Referências

- ARBACHE, Jorge S. **Determinação e Diferencial de Salários no Brasil**. Viçosa: UFV, 2000.
- MINCER, Jacob. **Investment in Human Capital and Personal Income Distribution**. *Journal of Political Economy* 66 (4): 281-302, 1958.
- OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, v. 14, n. 3, p. 693-708, 1973.
- BLINDER, A. S. **Wage discrimination: Reduced form and structural estimates**. *Journal of Human Resources* 8(4), 436-55, 1973.

- JONES, F. L., and J. KELLEY. 1984. Decomposing differences between groups: A cautionary note on measuring discrimination. **Sociological Methods and Research** 12: 323–343.
- DAYMONT, T. N., and P. J. ANDRISANI. 1984. **Job preferences, college major, and the gender gap in earnings.** *Journal of Human Resources* 19: 408–428.
- WINSBOROUGH, H. H., and P. DICKENSON. 1971. **Components of negro–white income differences. In Proceedings of the Social Statistics Section,** 6–8. Washington, DC: American Statistical Association.
- OAXACA, R. L., and M. R. RANSON. 1994. **On discrimination and the decomposition of wage differentials.** *Journal of Econometrics* 61: 5–21.
- NEUMARK, D. 1988. **Employers’ discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination.** *Journal of Human Resources* 23: 279–295.