



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

‘ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ’

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΘΕΜΑΤΙΚΗ:

ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ
ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ:

ΡΟΥΣΕΤΗ ΦΩΤΕΙΝΗ

A.M.: mae21007

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:

ΘΕΟΛΟΓΟΣ ΠΑΝΤΕΛΙΔΗΣ

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2023

Περιεχόμενα

Περίληψη	3
Εισαγωγή	4
1. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ	5
1.1 Η έννοια της διάκρισης στην απασχόληση	5
1.2 Κατηγοριοποίηση της διάκρισης σε Μοντέλα Στατιστικής διάκρισης και προτίμησης διάκρισης.....	7
1.3 Διάκριση λόγω φύλου	8
1.4 Τα είδη και οι μορφές διάκρισης	8
2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ	10
3. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΠΟ ΤΗ EUROSTAT	14
3.1 Το μισθολογικό χάσμα στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ευρωζώνη	14
3.2 Το μισθολογικό χάσμα στην μερική και στην πλήρη απασχόληση	14
3.3 Το μισθολογικό χάσμα στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα	15
3.4 Το μισθολογικό χάσμα ανά ηλικιακή ομάδα	15
4. ΕΘΝΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΧΕΔΙΑ ΜΕΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ ΑΝΙΣΟΤΗΤΩΝ	15
4.1 Προσπάθειες Επίτευξης Ισότητας των Αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στα διάφορα έθνη.....	15
4.2 Προσπάθειες Εκτίμησης της Αξίας των Θέσεων Εργασίας με Αντικειμενικά Κριτήρια στα διάφορα έθνη.....	16
5. ΕΜΠΕΙΡΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	17
5.1 Οι Μεταβλητές – Τα Δεδομένα	17
5.2 Η μεθοδολογία	18
6. Συμπεράσματα	22
7. Βιβλιογραφία	24

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ομάδα δέκα χωρών εντός και εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η μισθολογική αυτή διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών οφείλεται αρχικά, στο γεγονός πως οι διοικητικές θέσεις που αμείβονται καλύτερα καταλαμβάνονται κυρίως από άνδρες, οι οποίοι παίρνουν συνήθως πιο συχνά προαγωγή από τις γυναίκες. Ακόμη, οι γυναίκες αναλαμβάνουν άμισθα καθήκοντα, όπως το νοικοκυριό και τη φροντίδα των παιδιών ή συγγενικών προσώπων σε μεγαλύτερη κλίμακα απ' ότι οι άνδρες. Επίσης, οι γυναίκες έχουν την τάση να περνούν συχνότερα περιόδους μακριά από την αγορά εργασίας και να διακόπτουν την σταδιοδρομία τους για τη φροντίδα των παιδιών ή συγγενικών προσώπων. Αυτές οι διακοπές όπως είναι φυσικό επηρεάζουν μόνο τις ωριαίες αποδοχές, αλλά έχουν ακόμη και την τάση να υπέρ εκπροσωπούνται σε τομείς όπως η διδασκαλία ή οι πωλήσεις που προσφέρουν χαμηλότερα ωρομίσθια. Ένας ακόμη κύριος λόγος είναι πως αν και παράνομες οι μισθολογικές διακρίσεις, συνεχίζουν να ενισχύουν την μισθολογική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων.

Εισαγωγή

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, η μισθολογική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων συγκεκριμένα στην Ελλάδα φτάνει το 15%. Η διαφορά των συνολικών αποδοχών μεταξύ των δύο φύλων είναι η διαφορά μεταξύ των μέσων ετήσιων αποδοχών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Λαμβάνει υπόψη τρία είδη μειονεκτημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες: χαμηλότερες ωριαίες αποδοχές, λιγότερες ώρες εργασίας σε έμμισθες θέσεις εργασίας και χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης (για παράδειγμα διακοπή σταδιοδρομίας για τη φροντίδα παιδιών ή συγγενικών προσώπων). Στην Ελλάδα, η διαφορά των συνολικών αποδοχών μεταξύ των δύο φύλων αντιπροσωπεύει το 45,2% .

Όπως αναφέρουν τα αποτελέσματα της έρευνας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η εικόνα αυτή οφείλεται σε μία σειρά παραγόντων. Όπως για παράδειγμα το γεγονός ότι οι θέσεις διοίκησης και εποπτείας καταλαμβάνονται κυρίως από άνδρες. Σε κάθε τομέα οι άνδρες παίρνουν προαγωγή πιο συχνά από τις γυναίκες και ως εκ τούτου αμείβονται καλύτερα. Αυτή η τάση κορυφώνεται στις υψηλές θέσεις, όπου οι γυναίκες αποτελούν ποσοστό μικρότερο του 3% των Διευθυνόντων Συμβούλων.

Παράλληλα, πολλές φορές οι γυναίκες αναλαμβάνουν σημαντικά άμισθα καθήκοντα, όπως το νοικοκυριό και τη φροντίδα των παιδιών ή συγγενικών προσώπων σε μεγαλύτερη κλίμακα απ' ό,τι οι άνδρες. Οι εργαζόμενοι άνδρες περνούν κατά μέσο όρο 9 ώρες την εβδομάδα σε άμισθες δραστηριότητες φροντίδας και νοικοκυριού, ενώ οι γυναίκες περνούν 26 ώρες που σημαίνει τουλάχιστον 4 ώρες κάθε μέρα. Το γεγονός αυτό αντανακλάται στην αγορά εργασίας με περισσότερες από 1 στις 3 γυναίκες να μειώνουν τις έμμισθες ώρες τους σε μερικής απασχόλησης, ενώ μόνο 1 στους 10 άνδρες κάνει το ίδιο. Δηλαδή, οι γυναίκες έχουν την τάση να περνούν περιόδους μακριά από την αγορά εργασίας συχνότερα απ' ό,τι οι άνδρες. Αυτές οι διακοπές στη σταδιοδρομία δεν επηρεάζουν μόνο τις ωριαίες αποδοχές, αλλά έχουν επίσης αντίκτυπο στις μελλοντικές αποδοχές και συντάξεις.

Η πρώτη ενότητα της παρούσας εργασίας αναφέρεται στον ορισμό της διάκρισης στην απασχόληση, τις συνθήκες κάτω από τις οποίες εμφανίζεται η διάκριση στην απασχόληση, στα είδη και στις μορφές διάκρισης που υπάρχουν. Η διάκριση κατηγοριοποιείται στα μοντέλα στατιστικής διάκρισης που αναπτύχθηκαν στην προτίμηση για διάκριση που αναπτύχθηκαν από τον Becker (1957) . Στην δεύτερη ενότητα πραγματοποιείται βιβλιογραφική επισκόπηση των μισθολογικών διακρίσεων όπου και παρέχεται μια πλήρη εικόνα για τα ποσοστά των μισθολογικών ανισοτήτων που οφείλονται στην διάκριση. Στην τρίτη ενότητα παρουσιάζονται στατιστικά στοιχεία από την Eurostat τα οποία περιγράφουν τα ποσοστά του μισθολογικού χάσματος στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωζώνης, τα ποσοστά του μισθολογικού χάσματος που υπάρχουν στην μερική και την πλήρη απασχόληση επίσης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα ποσοστά του μισθολογικού χάσματος στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα και τα ποσοστά του μισθολογικού χάσματος για κάθε ηλικιακή κατηγορία. Στην τέταρτη ενότητα περιγράφονται κάποιες στρατηγικές και σχέδια μείωσης των μισθολογικών ανισοτήτων που έχουν τεθεί σε εφαρμογή από διάφορες χώρες. Στην πέμπτη ενότητα ακολουθεί η οικονομετρική ανάλυση δεδομένων panel 29 χωρών τη Ευρώπης, σκοπός της οποίας είναι να ελέγξουμε την ύπαρξη σύγκλισης κατά sigma στα δεδομένα τα οποία

μελετούμε. Πιο συγκεκριμένα, καλούμαστε να ελέγξουμε εάν με την πάροδο του χρόνου οι διαφορές ανάμεσα στα μέλη των υπό εξέταση δεδομένων, μειώνονται, οπότε μακροπρόθεσμα ίσως οδηγούμαστε σε κάποια σύγκλιση δηλαδή σε κάποιο κοινό σημείο ισορροπίας. Τέλος, στην έκτη και τελευταία ενότητα περιγράφονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την οικονομετρική μελέτη των μεταβλητών.

1. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

1.1 Η έννοια της διάκρισης στην απασχόληση

Ο Braakmann (2010) βασιζόμενο στην θεωρία του Becker στο έργο του « Οικονομικά των διακρίσεων» αναφέρθηκε στις συνθήκες κάτω από τις οποίες εμφανίζεται η διάκριση στην απασχόληση. Αρχικά, επισήμανε ότι η διάκριση από τον εργοδότη συμβαίνει όταν η προθυμία της πληρωμής για την εργασία μιας συγκεκριμένης κοινωνικοοικονομικής ομάδας είναι χαμηλότερη εξαιτίας της ύπαρξης προκατάληψης σε βάρος της. Έπειτα η διάκριση από τον συνεργάτη συμβαίνει όταν οι εργάτες ζητούν υψηλότερους μισθούς για την εργασία που θα προσφέρουν επειδή θα δουλέψουν με άτομα χαμηλής κοινωνικοοικονομικής ομάδας. Η διάκριση από τον πελάτη συμβαίνει όταν τα αγαθά και οι υπηρεσίες αποτιμώνται με χαμηλότερη προθυμία πληρωμής επειδή η συναλλαγή τους προϋποθέτει την επαφή με άτομα μειονοτικών ομάδων τα οποία είναι υπεύθυνα για την συναλλαγή των προϊόντων αυτών.

Σύμφωνα με τον Allport (1954) η διάκριση συμβαίνει όταν οι δράσεις ενός εργοδότη, επόπτη ή συνεργατών στερούν από κάποια άτομα ή κάποιες κατηγορίες ατόμων την ίση προβλεπόμενη μεταχείριση. Ο Szafarz (2008) υποστήριξε ότι οι διακρίσεις την αγορά εργασίας συμβαίνουν όταν στις διαδικασίες πρόσληψης των εργαζομένων αξιολογούνται κάποια χαρακτηριστικά τους όπως το φύλο, η εθνική τους ταυτότητα, το χρώμα του δέρματος τους τα οποία όμως δεν αφορούν τις ικανότητες τους στην απασχόληση. Επομένως, η πρόσληψη ενός λιγότερο προτιμητέου ατόμου αντισταθμίζεται με την προσφορά ενός χαμηλότερου επιπέδου μισθών. Κάποια περιστατικά διάκρισης που δύνανται να προκύψουν στην αγορά εργασίας είναι όταν κάποιο άτομο αντιμετωπίζεται με διαφορετική μεταχείριση από κάποιον εργοδότη αναφορικά με ζητήματα που αφορούν τις αποφάσεις πρόσληψης, τα επίπεδα των μισθών, την εκπαίδευση του ή και την προαγωγή του εξαιτίας κάποιου μεμονωμένου χαρακτηριστικού του (όπως το φύλο ή την φυλή του) που δεν σχετίζεται άμεσα με την παραγωγικότητα του. Σύμφωνα, με τον Carlsson (2011) η άρνηση των συναδέλφων να συνεργαστούν με κάποιο άτομο επειδή ανήκει σε μια συγκεκριμένη κατηγορία ή άρνηση των πελατών να συναλλαγούν με κάποιον εργαζόμενο εξαιτίας του φύλου του συνιστούν επίσης περιστατικά διακριτικής συμπεριφοράς. Επιπρόσθετα οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας συμβαίνουν όταν μια ομάδα εργαζομένων με ισότιμες ικανότητες, προσόντα, εκπαίδευση και εμπειρία με μια άλλη ομάδα εργαζομένων λαμβάνει κατώτερη μεταχείριση αναφορικά με θέματα που αφορούν την πρόσληψη, την προαγωγή, την επαγγελματική πρόσβαση, τους μισθούς εξαιτίας κάποιων χαρακτηριστικών

τους, όπως είναι το φύλο και η φυλή που δεν σχετίζονται με την παραγωγικότητα. Δηλαδή η διάκριση στον χώρο εργασίας ορίζεται ως η άδικη και αρνητική μεταχείριση των εργαζομένων ή των υποψηφίων προς θέσεις απασχόλησης και βασίζεται σε προσωπικά χαρακτηριστικά τα οποία δεν σχετίζονται με την παραγωγικότητά τους.

Ο Becker (1957) υποστήριξε ότι η προτίμηση των εργοδοτών για διάκριση μεταφράζεται σε όρους φυσικής και κοινωνικής απόστασης από συγκεκριμένες μειονοτικές ομάδες. Επιπρόσθετα, η διάκριση είναι αποτέλεσμα της προτίμησης των εργοδοτών να προσλάβουν άτομα που είναι όμοια με τους ίδιους, για παράδειγμα άτομα του ίδιου φύλου ή της ίδιας εθνικότητας με τους ίδιους αψηφώντας το κόστος που θα επωμιστούν εξαιτίας της χαμηλότερης παραγωγικότητάς τους. Μάλιστα η προτίμηση για διάκριση πηγάζει κυρίως από τα αισθήματα αποδοκιμασίας τόσο των πελατών όσο και των υπόλοιπων εργαζομένων όταν πρέπει να συναλλαγούν ή να συνεργαστούν με ομάδες που θεωρούνται μη κοινωνικά αποδεκτές.

Σύμφωνα με τους Iacob και Volintiru (2016) η διάκριση αντανάκλαται κυρίως από την μεγαλύτερη προθυμία πληρωμής κάποιου εργοδότη προκειμένου να δουλέψει και να συνεργαστεί μόνο με λευκούς εργαζομένους ή προκειμένου να αγοράσει περιουσιακό στοιχείο που να προέρχεται από λευκό πωλητή. Επίσης, η διάκριση είναι αποτέλεσμα προτίμησης των εργοδοτών να μεροληπτούν υπέρ συγκεκριμένων εργαζομένων κυρίως όταν πρόκειται για την στελέχωση διευθυντικών θέσεων.

Ο Natowicz, Alper J.K. και Alper J.S. (1992) υποστήριξαν επίσης ότι η διάκριση στην απασχόληση σχετίζεται με τη μη ευνοϊκή μεταχείριση σε αποφάσεις που αφορούν την πρόσληψη, την επαγγελματική ανέλιξη, την αποζημίωση αλλά και οποιονδήποτε άλλων προνομιακών καταστάσεων που παρέχονται στην απασχόληση. Ο Roehling (2002) αναφέρθηκε μεταξύ άλλων στην διάκριση που σχετίζεται με την άνιση μεταχείριση σύμφωνα με την οποία κάποια άτομα επίσης λαμβάνουν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από τους εργοδότες εξαιτίας της φυλής, του φύλου και της εθνικής τους ταυτότητας ή οποιανδήποτε άλλων προστατευμένων χαρακτηριστικών τους.

Σύμφωνα με τους Grimshaw και Rubery (2002) βάσει της τεχνικής Oaxaca & Blinder η διάκριση εκφράζεται ως η διαφορά ανάμεσα στην αναλογία του παρατηρήσιμου μισθολογικού χάσματος από την αναλογία του μισθολογικού χάσματος που θα ίσχυε εάν τα κριτήρια αμοιβής των ανδρών και των γυναικών ήταν ισοδύναμα. Επίσης, βάσει της τεχνικής διάσπασης του μισθολογικού χάσματος που θα ίσχυε εάν τα κριτήρια αμοιβής των ανδρών και των γυναικών ήταν ισοδύναμα. Επίσης βάση της τεχνικής διάσπασης του μισθολογικού χάσματος που εισήγαγε ο Oaxaca (1973) ο όρος διάκριση στην απασχόληση υφίσταται όταν οι σχετικοί μισθοί των ανδρών υπερβαίνουν τους σχετικούς μισθούς των γυναικών οι οποίοι κανονικά θα έπρεπε να ήταν υψηλότεροι αν και οι άνδρες και οι γυναίκες αμείβονταν με τα ίδια κριτήρια.

Ακόμη σύμφωνα με τους Aigner και Cain (1977) οικονομική διάκριση υπάρχει όταν οι εργάτες δεν λαμβάνουν αμοιβή ισοδύναμη με την παραγωγικότητά τους, όταν δηλαδή ίση παραγωγικότητα δεν αμείβεται με ίσο μισθό. Εναλλακτικά, σύμφωνα με τους Aigner και Cain (1977) η διάκριση σε βάρος μιας συγκεκριμένης ομάδας εργατών σχετίζεται με ορισμένα χαρακτηριστικά των εργατών όπως είναι το φύλο και τη φυλή και όχι με τους Baldwin και Johnson (1995) οικονομική διάκριση συμβαίνει όταν προσφέρονται άνισοι μισθοί και άνισες

ευκαιρίες απασχόλησης με άτομα ισοδύναμης παραγωγικότητας. Μάλιστα το φαινόμενο της οικονομικής διάκρισης δεν επικεντρώνεται μεμονωμένα σε ένα άτομο αλλά σε μια κατηγορία ατόμων και είναι αποτέλεσμα ορισμένων μεροληπτικών συμπεριφορών στην απασχόληση.

1.2 Κατηγοριοποίηση της διάκρισης σε Μοντέλα Στατιστικής διάκρισης και προτίμησης διάκρισης

Σύμφωνα με τους Guryan and Charles (2013) η διάκριση στην αγορά εργασίας εξηγήθηκε μέσω των μοντέλων στατιστικής διάκρισης και μέσω των μοντέλων που βασίστηκαν στην προτίμηση για διάκριση. Στα μοντέλα στατιστικής διάκρισης που αναπτύχθηκαν από τον Arrow και Phelps (1972) και στα μοντέλα που βασίζονται στην προτίμηση για διάκριση που αναπτύχθηκαν από τον Becker (1957) υπάρχουν διαφορές ως προς την προσέγγιση του φαινομένου. Στην πρώτη περίπτωση (στα μοντέλα στατιστικής διάκρισης) η διάκριση είναι αποτέλεσμα της ανεπαρκούς και ατελούς πληροφόρησης αναφορικά με τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Στην δεύτερη περίπτωση η διάκριση είναι αποτέλεσμα συναισθημάτων απέναντι σε μειονοτικές ομάδες, οι οποίες θεωρούνται μη κοινωνικά αρεστές και αποδεκτές από το σύνολο. Μάλιστα πολλές φορές τα συναισθήματα αυτά είναι τόσο έντονα που τα άτομα προσφέρονται μαζί τους. Δηλαδή υπάρχει προθυμία πληρωμής μιας τιμής από την πλευρά των υπολοίπων εργαζομένων για να αποφύγουν την συνεργασία με συγκεκριμένες ομάδες ατόμων.

Σύμφωνα με τους Chletsos και Rourakias (2012) στα μοντέλα που βασίζονται στην προτίμηση που ανέπτυξε ο Becker (1957) η διάκριση είναι απόρροια των προκατειλημμένων πεποιθήσεων των εργοδοτών σε βάρος ατόμων που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες. Επομένως οι εργοδότες όντας προκατειλημμένοι και παρά την ισοδύναμη παραγωγικότητα των μειονοτικών αυτών ομάδων με άλλα άτομα προβαίνουν στην πρόσληψη τους μονάχα υπό την προϋπόθεση προσφοράς χαμηλότερων αμοιβών, διαπράττοντας έτσι διάκριση σε βάρος τους. Επίσης εάν ένα άτομο προτιμά να κάνει διακρίσεις πρέπει να δρα σαν να ήταν πρόθυμος να πληρώσει κάτι, είτε με άμεσο τρόπο ή με την μορφή μειωμένου εισοδήματος και να είναι συμβιβασμένο με την ιδέα αντικατάστασης ενός συγκεκριμένου ατόμου με ένα άλλο. Η Palaz (2002) τονίζει ότι η προτίμηση για διάκριση πηγάζει από τις προκαταλήψεις και τα κοινωνικά στερεότυπα. Για παράδειγμα οι άνδρες εργαζόμενοι συχνά είναι διατεθειμένοι ακόμη και να θυσιάσουν σημαντικό μέρος του μισθού τους για να εμποδίσουν την πρόσληψη γυναικών.

Η στατιστική διάκριση όμως είναι αποτέλεσμα της ατελούς πληροφόρησης των εργοδοτών για τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων (Phelps, 1972 ; Arrow, 1973). Μάλιστα σύμφωνα με τους Chletsos και Rourakias (2012) λόγω αυτής της ελλιπούς πληροφόρησης στις αποφάσεις πρόσληψης και αμοιβών δίδεται ιδιαίτερη βαρύτητα σε εκ των προτέρων αντιλήψεις και πεποιθήσεις που θέτουν υπό αμφισβήτηση την παραγωγικότητα των ατόμων κυρίως των γυναικών που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες. Επομένως, σύμφωνα με τον Phelps (1972) η στατιστική διάκριση, εκτός της ανεπαρκούς πληροφόρησης των εργοδοτών για την απόδοση των εργαζομένων στην παραγωγή, απορρέει και από την προκατειλημμένη αντίληψη

τους για τη ικανότητα και την αξιοπιστία των γυναικών να διεκπεραιώσουν τα αυξημένα καθήκοντα που τους ανατίθενται το ίδιο αποτελεσματικά με έναν άνδρα.

1.3 Διάκριση λόγω φύλου

Η διάκριση είναι ένα φαινόμενο που μπορεί να πάρει πολλές διαστάσεις. Για παράδειγμα, όντας γυναικά και να ανήκεις σε κοινότητα των Ρομά (Τσιγγάνων) χαρακτηρίζεται ως πολλαπλή διάκριση. Οι διακρίσεις λόγω φύλου προκύπτουν όταν η εκτίμηση της παραγωγικότητας επηρεάζεται από στερεοτυπικές αντιλήψεις, πεποιθήσεις και προσδοκίες οι οποίες καθορίζουν την κρίση μας για τους άλλους (Castangetti και Rosti 2010). Οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν απορρέουν από την αγορά εργασίας που υπάρχουν διακρίσεις αλλά εξηγείται λογικά από την θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου. Επομένως, σύμφωνα με την Palaz (2002) επειδή οι γυναίκες υστερούν σε κάποια χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την παραγωγικότητα τους οδηγεί σε προτίμηση των ανδρών εργαζομένων. Αντίθετα στην θεωρία του Becker (1957) οι διακρίσεις που διαπράττονται σε βάρος γυναικών αποτελούν προϊόν αντιπάθειας και προκατάληψης προς εκείνες. Δηλαδή, η διάκριση προκύπτει ακόμη και αν δεν υπάρχουν διαφορές στη μέση παραγωγικότητα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Οι διακρίσεις είναι ένα φαινόμενο βαθιά ριζωμένο στην ανθρώπινη κοινωνία. Για παράδειγμα διακρίσεις σε βάρος γυναικών εκδηλώνονται σε κοινωνίες όπου ο τρόπος ζωής τους βασίζεται κυρίως σε παραδοσιακές αξίες και ιδανικά παρά σε σύγχρονες κοινωνίες στις οποίες εξασφαλίζεται η ισότητα των πολιτών με θεσμοθετημένους νόμους με τους οποίους και προστατεύονται τα δικαιώματα των πολιτών. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τους Chester και Kleiner (2001) η διάκριση εξαιτίας εγκυμοσύνης υπόκεινται στην διάκριση λόγω φύλου. Η διάκριση εξαιτίας του φύλου και τα στερεότυπα είναι δύο αλληλένδετες έννοιες.

1.4 Τα είδη και οι μορφές διάκρισης

Ο Banton (1998) έκανε μια αναφορά σε δύο είδη διάκρισης, την άμεση και την έμμεση διάκριση.

Άμεση διάκριση συμβαίνει όταν η αμοιβή δύο ατόμων είναι άνιση παρά το γεγονός ότι έχουν αποκτήσει το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης και παρά το γεγονός ότι απασχολούνται σε παρόμοιες θέσεις εργασίας ταυτοχρόνως. Η έμμεση διάκριση υπάρχει όταν δύο άτομα με το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης αμείβονται με διαφορετικούς μισθούς είτε επειδή απασχολούνται σε διαφορετικές θέσεις σε ιεραρχία είτε επειδή η απασχόλησή τους αναφέρεται σε διαφορετικό χρονικό ορίζοντα.

Στα δύο είδη διάκρισης αναφέρθηκε και ο Redulescu (2018), κατά τον οποίο άμεση διάκριση υπάρχει όταν ένα άτομο λαμβάνει λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση συγκριτικά με κάποιο άλλο άτομο στην αντίστοιχη θέση εξαιτίας ενός ορισμένου κριτηρίου διάκρισης, όπως για παράδειγμα εξαιτίας φυλετικής ή εθνικής καταγωγής. Ο σκοπός είναι ο αποκλεισμός του συγκεκριμένου ατόμου ή της συγκεκριμένης ομάδας και όχι η σπύλωση και η αμαύρωση της

φήμης των ατόμων αυτών. Η έμμεση διάκριση βέβαια υφίσταται με την μορφή ουδέτερων διατάξεων, πρακτικών, κριτηρίων και μέτρων εξαιτίας των οποίων τίθενται σε μειονεκτική θέση ορισμένες κατηγορίες ατόμων ενώ επιδιώκονται τα ίδια αποτελέσματα με την άμεση διάκριση. Για παράδειγμα απαγορεύεται η είσοδος ατόμων με καλυμμένα κεφάλια σε σχολικούς χώρους.

Επιπρόσθετα, υπάρχουν δύο είδη διάκρισης για τα οποία καθίσταται δυνατό να ασκηθεί κατηγορία σε βάρος μιας εταιρίας που τα εφαρμόζει. Πρόκειται για την διαφορετική μεταχείριση και για την διαφορετική επίπτωση. Στην διαφορετική μεταχείριση αντανακλάται η διάκριση που διαπράττει κάποιος εργοδότης σε βάρος ενός εργαζομένου βασιζόμενος στην εθνική του ταυτότητα, το φύλο, την ηλικία του. Οι διαφορετικές επιπτώσεις σχετίζονται με μεροληπτικούς ρυθμιστικούς κανόνες που διέπουν την πολιτική μιας εταιρίας, όπως για παράδειγμα για το επάγγελμα των αεροσυνοδών απαιτείται συγκεκριμένο βάρος (Kadiresan and Javed 2015).

Ο όρος στατιστική διάκριση αφορά τον έλεγχο διάκρισης και τις στερεοτυπίες. Όσον αφορά τον έλεγχο διάκρισης, χρησιμοποιώντας τον αναφερόμαστε στην διάκριση ως προς το φύλο, στην μεγαλύτερη δυσκολία που αντιμετωπίζει ένας εργοδότης να αντιληφθεί τις διαφορές που υπάρχουν στην παραγωγικότητα μεταξύ ενός άνδρα και μιας γυναίκας και ακολούθως να καθορίσει τα επίπεδα των μισθών. Το αποτέλεσμα αυτού είναι να διαπράττονται διακρίσεις σε βάρος γυναικείου φύλου. Από την άλλη πλευρά, ένας εργοδότης στερεοτυπεί όταν κατέχει προκατειλημμένες αντιλήψεις αναφορικά με το φύλο των ατόμων εκ των προτέρων και βάσει αυτών των πεποιθήσεων να καθορίζει τα επίπεδα των μισθών μεταξύ των δύο φύλων (Arrow 1973).

Η Palaz (2002) αναφέρθηκε σε δύο τύπους διάκρισης, στην μισθολογική διάκριση, στην οποία η θέση της γυναίκας είναι κατώτερη και περιορισμένη. Παρά την ύπαρξη ισότιμης παραγωγικότητας μεταξύ ανδρών, υπάρχουν διαφοροποιήσεις στους μισθούς και η αμοιβή των γυναικών είναι χαμηλότερη από την αμοιβή των ανδρών. Ο δεύτερος τύπος στον οποίο αναφέρθηκε είναι η διάκριση στην απασχόληση, η οποία σχετίζεται με τις περιορισμένες ευκαιρίες γυναικών σε θέματα που αφορούν την πρόσληψη και την προαγωγή τους, παρά το γεγονός ότι τα προσόντα τους είναι ισότιμα με εκείνα των ανδρών.

Μάλιστα σύμφωνα με την Palaz (2002) υπάρχουν τρεις μορφές διάκρισης στην απασχόληση:

- **Η διάκριση στην πρόσληψη**, όπου αναφέρεται στην μεροληπτική διάθεση και συμπεριφορά των ανδρών κατά την διαδικασία πρόσληψης, παρά το γεγονός ότι και οι γυναίκες διαθέτουν ισοδύναμα προσόντα που απαιτούνται.
- **Διακρίσεις στην προαγωγή**, όπου συμβαίνουν όταν οι γυναίκες υφίστανται διαφορετική μεταχείριση αναφορικά με την προαγωγή ή την εκπαίδευση τους παρά το γεγονός ότι καθίστανται το ίδιο ικανές με τους άνδρες να επιτύχουν και να διαπρέψουν στον τομέα της απασχόλησής τους.
- **Διακρίσεις που αφορούν την απόλυση**, όπου συμβαίνουν όταν υπάρχει σαφής προτίμηση της απόλυσης γυναικών, όταν οι περιστάσεις το απαιτούν, όχι εξαιτίας χαμηλής παραγωγικότητας τους αλλά επειδή είναι γυναίκες.

2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

Σύμφωνα με τους Hultin και Szulkin (1999) στη βιβλιογραφία έχουν αναπτυχθεί τρία είδη διάκρισης που σχετίζονται με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Πρόκειται για την Κατανομητική Διάκριση, την Αξιολογική διάκριση και την διάκριση στα πλαίσια μιας θέσης εργασίας ή ενός επαγγέλματος.

- **Κατανομητική Διάκριση**, αφορά τις γυναίκες που αντιμετωπίζουν περιορισμένη πρόσβαση σε ελκυστικές θέσεις απασχόλησης. Χαρακτηριστική είναι σε αυτή την περίπτωση η άνιση μεταχείριση των γυναικών όταν πρόκειται για θέματα που αφορούν την πρόσληψη και την προαγωγή τους στο χώρο εργασίας. Άμεσο επακόλουθο είναι η στροφή των γυναικών σε επαγγέλματα με σχετικά χαμηλό επίπεδο αποδοχών.
- **Αξιολογική Διάκριση**, συμβαίνει όταν τα επαγγέλματα που αποτελούνται και εκτελούνται ως επί το πλείστον από γυναίκες αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς σε σύγκριση με τα επαγγέλματα που αποτελούνται και εκτελούνται κυρίως από άνδρες, δηλαδή στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα παρά την ύπαρξη ισοδύναμης αξίας μεταξύ αυτών των επαγγελμάτων.
- **Η Διάκριση στα πλαίσια μιας εργασίας ή ενός επαγγέλματος**, συμβαίνει όταν οι γυναίκες αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς από τους άνδρες παρόλο που επιτελούν όμοια καθήκοντα σε μια εργασία. Πρόκειται για το είδος διάκρισης στο χώρο εργασίας που επίσης διαπράττεται σε βάρος γυναικών και οξύνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στα πλαίσια των διαφόρων επαγγελμάτων.

Σύμφωνα με την Palaz (2002), οι γυναίκες « παραδοσιακά» αποτελούν μέλη μειονοτικών ομάδων στην απασχόληση και η συντριπτική πλειοψηφία τους βρίσκεται συγκεντρωμένη σε χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα και βιομηχανίες. Μάλιστα βάσει εμπειρικής έρευνας των Birdsall & Sabot (1991) και Kasnakoglu & Dayioglu (1997) οι διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας αντανακλώνονται από τις μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών τόσο στις αναπτυγμένες όσο και στις υποανάπτυκτες χώρες. Οι παραδόσεις, τα έθιμα και η θρησκεία στην Τουρκία θέτουν τους ρόλους και τις αρμοδιότητες μεταξύ των δύο φύλων. Κύρια ευθύνη της γυναίκας είναι το νοικοκυριό ενώ οι άνδρες πρέπει να αναλαμβάνουν την στήριξη όλης της οικογένειας. Δεδομένης λοιπόν της αντίληψης ότι οι γυναίκες εξαρτώνται από κάποιον άνδρα, τον επικεφαλής δηλαδή της οικογένειας, συνεισφέρει στην ανάπτυξη μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος του γυναικείου φύλου. Δηλαδή η συνεχής εξάρτηση της γυναίκας από κάποιον άνδρα στην κοινωνία της Τουρκίας καθορίζει τα επίπεδα των μισθών στην αγορά εργασίας. Εφόσον λοιπόν οι γυναίκες δεν θεωρούνται αυτόνομες και ανεξάρτητες και επειδή ο μισθός τους αποτελεί συμπληρωματικό εισόδημα για την οικογένεια πρέπει να αμείβονται και με χαμηλότερους μισθούς από τους άνδρες, οι οποίοι ουσιαστικά αναλαμβάνουν την κύρια στήριξη της οικογένειας.

Βέβαια, από την άλλη πλευρά, οι γυναίκες αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς από τους άνδρες και στις βορειότερες Ευρωπαϊκές χώρες. Οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών φαίνεται πως είναι πιο έντονες και έκδηλες στις εξαγωγικές επιχειρήσεις, όπου συχνά έρχονται αντιμέτωπες με ένα ιδιαίτερα ανταγωνιστικό περιβάλλον και με ιδιαίτερες απαιτήσεις προς

τους εργαζόμενους (διεθνή ταξίδια, απαίτηση επίλυσης απρόβλεπτων προβλημάτων). Παραδείγματος χάρη, σύμφωνα με την συλλογή δεδομένων από την Νορβηγική Στατιστική Υπηρεσία (Statistics Norway) για όλες τις νορβηγικές επιχειρήσεις του κατασκευαστικού τομέα για την χρονική περίοδο 1996 έως και το 2010 κατέστη αναγκαία για την ανάλυση του μισθολογικού χάσματος. Τελικά οι αποδοχές των γυναικών που απασχολούνται στον κατασκευαστικό τομέα είναι 22% χαμηλότερες συγκριτικά με τις αποδοχές των ανδρών παρά το γεγονός ότι και οι άνδρες και οι γυναίκες κερδίζουν υψηλότερους μισθού στις εξαγωγικές επιχειρήσεις.

Για τους επαγγελματίες από την άλλη πλευρά παρατηρήθηκε μικρότερο μισθολογικό χάσμα. Δηλαδή στο συγκεκριμένο τομέα οι αποδοχές τω γυναικών είναι 12 % χαμηλότερες από τις αποδοχές των ανδρών. Επιπρόσθετα, το μισθολογικό χάσμα είναι μεγαλύτερο στις εξαγωγικές επιχειρήσεις σε σύγκριση με το μισθολογικό χάσμα στις μη εξαγωγικές επιχειρήσεις επειδή στις εξαγωγικές επιχειρήσεις τα προϊόντα εξάγονται σε πολλές και διάφορες τοποθεσίες, γεγονός που συνεπάγεται αυξημένο ανταγωνισμό και αυξημένες απαιτήσεις προς τους εργαζομένους.

Επομένως, αναφορικά με τους αποφοίτους του πανεπιστημίου, όταν ένα συγκεκριμένο προϊόν εξάγεται με έναν έως τρεις προορισμούς, οι γυναίκες αμείβονται 2,46% λιγότερο από τους άνδρες. Για παραπάνω από δέκα προορισμούς όμως αμείβονται 4,29% λιγότερο από τους άνδρες. Δηλαδή καθώς ο αριθμός των τοποθεσιών που προορίζεται ένα προϊόν αυξάνεται, συγχρόνως αυξάνεται και το μισθολογικό χάσμα. Τέλος, οι εξαγωγικές επιχειρήσεις όντας περισσότερο κερδοφόρες έχουν την οικονομική δυνατότητα να διαπράξουν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, γεγονός που μεταφράζεται ως υψηλότερο μισθολογικό χάσμα για τα δύο φύλα.

Ο αυξημένος βέβαια ανταγωνισμός στην αγορά προϊόντος εξαλείφει την διάκριση σε βάρος γυναικών σε μακροπρόθεσμο επίπεδο επειδή η διάκριση καθίσταται δαπανηρή για τους εργοδότες. Σύμφωνα λοιπόν με τους Black και Brainerd (2002) στα μέσα προς τα τέλη της δεκαετίας του 1970 και στις αρχές της δεκαετίας του 1980 υπήρξαν έντονες ανταγωνιστικές πιέσεις για πολλές βιομηχανίες των Ηνωμένων Πολιτειών 'πως για το τραπεζικό σύστημα, τις τηλεπικοινωνίες και τις αεροπορικές βιομηχανίες υπό την μορφή αυξημένων εισαγωγών από ξένους ανταγωνιστές. Όμως κάτω από τις συνθήκες ενός ανταγωνιστικού περιβάλλοντος σε βιομηχανία οποιασδήποτε μορφής η διάκριση είναι σε αρκετές περιπτώσεις αρκετά δαπανηρή καθώς ο αριθμός των γυναικών που θα προσλάβουν οι εργοδότες θα είναι αρκετά μικρός για να μεγιστοποιηθούν τα κέρδη. Στη θέση των γυναικών θα προσλάβουν άνδρες τους οποίους και θα αμείβουν με αρκετά υψηλούς μισθούς. Η τακτική αυτή πολλές φορές συνεπάγεται μηδενικά κέρδη ενώ καθίσταται δυνατό οι εργοδότες να τεθούν εκτός της αγοράς. Σύμφωνα με τους Black και Brainerd (2002) κατά κανόνα οι συγκεντρωμένες επιχειρήσεις καθίστανται περισσότερο ικανές να διαπράξουν διακρίσεις συγκριτικά με τις ανταγωνιστικές επιχειρήσεις λόγω του μεγάλου μεριδίου αγοράς τους.

Σύμφωνα όμως με στοιχεία της Πρόσφατης Έρευνας του πληθυσμού (Current Populations Survey) για διάστημα 1977- 1994 τις Ηνωμένες Πολιτείες, που αφορούσε άτομα ηλικίας 18- 64 ετών που απασχολούνταν σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης στον κατασκευαστικό τομέα οι Black και Brainerd (2002) διαπίστωσαν ότι στις συγκεντρωμένες βιομηχανίες μια αύξηση κατά 10% στο μερίδιο εισαγωγών θα οδηγήσει σε μείωση 6.6% του υπολειπόμενου μισθολογικού

χάσματος. Μάλιστα το μισθολογικό χάσμα για τα δύο φύλα μειώνεται περισσότερο για τις συγκεντρωμένες επιχειρήσεις σε σύγκριση με τις ανταγωνιστικές βιομηχανίες έπειτα από αύξηση στις εισαγωγές. Τέλος, παρατήρησαν ότι παρόλο που γενικά το εμπόριο αυξάνει την ψαλίδα της μισθολογικής ανισότητας, δηλαδή όπως παρατηρήθηκε από τα στατιστικά δεδομένα για κάθε μια μονάδα αύξησης της αλλαγής του μεριδίου των εισαγωγών το μισθολογικό χάσμα αυξάνεται 0,27 μονάδες, ταυτόχρονα όμως το εμπόριο εμφανίζεται να ωφελεί τις γυναίκες μειώνοντας την ικανότητα των επιχειρήσεων να διακρίνουν. Άλλωστε οι επιχειρήσεις με μεγάλο μερίδιο αγοράς που απασχολούν σχετικά περισσότερες γυναίκες αποκομίζουν υψηλότερα κέρδη.

Οι Gunalp, Cilasum και Acar (2013) υποστήριξαν ότι οι διαφορές που υπάρχουν στους μισθούς των δύο φύλων σε πολλές χώρες δεν ερμηνεύεται από ενδεχόμενες διαφορές στην παραγωγικότητα τους. Στην πραγματικότητα η ύπαρξη της διάκρισης σε βάρος γυναικών είναι εκείνη που υποδαυλίζει το μισθολογικό χάσμα. Μια από τις χώρες αυτές είναι και η Τουρκία, η οποία έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον των μελετητών. Στην έκθεση προόδου (Progress Report) το 2006 εκφράστηκε η ανάγκη της εξασφάλισης ίσων αμοιβών για τα δύο φύλα. Στο ίδιο μήκος κύματος κινήθηκε και η επιτροπή για τα δικαιώματα των γυναικών και της ισότητας των φύλων (FEMM) το 2007. Στα πλαίσια λοιπόν των πιέσεων αυτών που δέχθηκε η Τουρκία εγκαθιδρύθηκε το 2009 η Επιτροπή για την Ισότητα των Ευκαιριών των γυναικών και των ανδρών στα πλαίσια της Μεγάλης Εθνοσυνέλευσης της Τουρκίας.

Σύμφωνα με δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν από την Έρευνα Οικογενειακού Προϋπολογισμού του Τουρκικού Στατιστικού Ιδρύματος για το 2002 και το 2010 του εργατικού δυναμικού ηλικίας 15-64 ετών. Το 2010 ο μέσος μισθός των ανδρών ήταν μεγαλύτερος από εκείνον που αντιστοιχούσε για τις γυναίκες. Επιπρόσθετα χρησιμοποίησαν την μέθοδο Oaxaca – Blinder (1973) μέσω της οποίας διασπάστηκε το μισθολογικό χάσμα σε δύο μέρη και αποδόθηκαν οι δύο λόγοι ύπαρξης μισθολογικού χάσματος.

- Στο εξηγήσιμο μέρος, όπου το μισθολογικό χάσμα όφειλε την ύπαρξη του σε διαφορές στα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά μεταξύ των φύλων.
- Στο μη εξηγήσιμο μέρος, όπου το μισθολογικό χάσμα οφείλεται στην ύπαρξη της διάκρισης.

Τελικά το 36,84 % των μισθολογικών διαφορών υπέρ των ανδρών οφείλεται σε επιπρόσθετα προσόντα των ανδρών (όπως το υψηλότερο μορφωτικό- εκπαιδευτικό υπόβαθρο των ανδρών. Ενώ το 63,16% των μισθολογικών διαφορών οφείλεται στην ύπαρξη διάκρισης σε βάρος του γυναικείου φύλου.

Βέβαια οι Marchrowska, Strawinski, Konopczak, Skierska (2014) χρησιμοποιώντας δεδομένα για τους μισθούς και τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων από την Δομή μισθών και Αμοιβών μεταξύ των επαγγελματιών στην Πολωνική αγορά εργασίας το 2012 υποστήριξαν την ύπαρξη μισθολογικής διάκρισης μεταξύ των δύο φύλων. Ωστόσο το προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα ήταν 13,6%, δηλαδή πολύ μεγαλύτερο από το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα που ήταν 6,7%. Επομένως, βάσει του προσαρμοσμένου μισθολογικού χάσματος οι γυναίκες αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς συγκριτικά με τους άνδρες παρά το γεγονός ότι διαθέτουν ισχυρότερα επαγγελματικά προσόντα και εφόδια. Βέβαια

για να μετρήσουν με απόλυτη ακρίβεια τον βαθμό που οι διαφορές στους μισθούς οφειλόταν στην ύπαρξη διάκρισης χρησιμοποίησαν την μέθοδο διάσπασης Oaxaca- Blinder (1973). Σύμφωνα με την μέθοδο αυτή το μισθολογικό χάσμα δύναται να διασπαστεί σε δύο συστατικά μέρη:

- Το πρώτο είναι το μέρος που μπορεί να εξηγήσει και να ερμηνεύσει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών γυναικών ως αποτέλεσμα διαφορών που υπάρχουν σε χαρακτηριστικά (explained part)
- Στο δεύτερο μέρος καθίσταται αδύνατον να εξηγηθεί το χάσμα από υπάρχουσες διαφορές στα χαρακτηριστικά και επομένως αποδίδεται στην διάκριση (unexplained part).

Τελικά τα επαγγέλματα όπου το μισθολογικό χάσμα εξηγείται σε αρκετά μεγάλο ποσοστό από τις διαφορές που υπάρχουν στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων είναι οι κτηνίατροι (the explained part corresponds to 57%) οι Πανεπιστημιακοί και Ανώτατοι Εκπαιδευτικοί (the explained part corresponds to 47%). Στην περίπτωση αυτή τα προσόντα των ανδρών επικρατούν των προσόντων των γυναικών. Τα επαγγέλματα όμως όπου το μισθολογικό χάσμα θεωρείτο προϊόν και αποτέλεσμα της διάκρισης και επομένως το ανεξήγητο μέρος αντιστοιχεί σε μεγαλύτερο ποσοστό είναι οι Αρχιτέκτονες, οι Επιθεωρητές, οι συναρμολογητές καθώς και οι εργάτες επεξεργασίας τροφίμων.

Ακόμη, αξίζει να σημειωθεί πως οι διακρίσεις εξαιτίας της ηλικίας είναι ένα σύννηθες φαινόμενο στην αγορά εργασίας. Πρόκειται για την αντικατάσταση των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων από νεότερους ηλικιακά εργαζομένους. Η αιτία βρίσκεται στην απαξίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων με το πέρασμα του χρόνου και αυτό συνεπάγεται μειωμένη παραγωγικότητα. Τα δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν συλλέχθηκαν από την NLSOM (National Longitudinal Survey των ηλικιωμένων ανδρών), αφορούν δείγμα 5020 ανδρών ηλικίας 45-59 ετών για το 1966 και ηλικίας 62-76 για το 1983 και εξετάζονται οι επιδράσεις που ακούν οι διακρίσεις εξαιτίας της ηλικίας στο επίπεδο απασχόλησης και στην εκούσια αποχώρηση των εργαζομένων από την εργασία τους. Τελικά σύμφωνα με τους Johnson και Neumark (1996) αναφορές περί περιστατικών διάκρισης είναι υψηλότερες για τους εργαζομένους ηλικίας πάνω από 55 ετών (8%) σε σύγκριση με τους εργαζομένους ηλικίας 55 ετών και κάτω (6%). Επίσης, οι εργαζόμενοι που αναφέρουν περιστατικό διάκρισης να έχουν βιώσει μεγαλύτερα διαστήματα στη ζωή τους που δεν απασχολούνται (σε ποσοστό 18%) σε σύγκριση με τα άτομα τα οποία δεν έχουν αναφέρει κάποιο περιστατικό διάκρισης (11%).

Σύμφωνα με τους Lucifora και Viganì (1990) δεδομένα που αφορούν 30 Ευρωπαϊκές χώρες από την Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις εργασιακές συνθήκες αποδεικνύουν σημαντικά αποτελέσματα αναφορικά με τις διακρίσεις που διαπραγματεύονται μεταξύ των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις ενώ πρόκειται για άτομα ηλικίας 15-65 ετών. Μάλιστα στην περίπτωση που ο προϊστάμενος σε ένα επάγγελμα είναι άνδρας τότε το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων που θα απασχολεί θα είναι κατά κύριο λόγο άνδρες. Δηλαδή στην περίπτωση αυτή οι εργαζόμενοι άνδρες θα αντιστοιχούν σε ποσοστό 66,65% ενώ οι γυναίκες σε ποσοστό 33,35%. Το αντίθετο συμβαίνει όταν

υπάρχει γυναίκα προϊσταμένη σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα. Οι γυναίκες που θα απασχολούνται θα υπερτερούν αριθμητικά. Δηλαδή οι γυναίκες θα αντιστοιχούν σε ποσοστό 78,10% ενώ οι άνδρες σε ποσοστό μόλις 21,90%. Επομένως είναι γεγονός ότι όταν ο εργοδότης είναι γυναίκα η διάκριση που αφορά τις εργαζόμενες γυναίκες μειώνεται κατά 0,249 μονάδες ενώ η διάκριση που αφορά τους άνδρες αυξάνεται κατά 0,207 μονάδες. Επιπρόσθετα στα επαγγέλματα όπου ο εργοδότης είναι γυναίκα και το μερίδιο των γυναικών είναι πάνω από το 50% τότε η διάκριση που απευθύνεται στους άνδρες αυξάνεται 0,413 μονάδες. Τα επαγγέλματα στα οποία μειώνεται ακόμη περισσότερο η διάκριση (μειώνεται -0,559 μονάδες) προς τις εργαζόμενες γυναίκες όταν ο εργοδότης είναι γυναίκα είναι εκείνα που σχετίζονται με τις Τέχνες και το Εμπόριο. Ακόμη για το επάγγελμα του Τεχνίτη όταν ο εργοδότης είναι γυναίκα υπάρχει μεγάλη διάκριση προς τους εργαζόμενους άνδρες. Τέλος, στην Ελλάδα και στην Τουρκία μικρό μερίδιο των γυναικών καταλαμβάνουν υψηλόβαθμες θέσεις απασχόλησης ενώ υπάρχουν πολλά περιστατικά διάκρισης αναφορικά με το φύλο στις εργασιακές σχέσεις (Lucifora και Viganì 1990). Το αντίθετο παρατηρείται στις Βαλτικές χώρες (Λιθουανία, Εσθονία, Λετονία) όπου σημαντικό μερίδιο των γυναικών καταλαμβάνουν υψηλόβαθμες θέσεις ενώ τα περιστατικά διάκρισης είναι μειωμένα.

3. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΠΟ ΤΗ EUROSTAT

3.1 Το μισθολογικό χάσμα στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ευρωζώνη

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat για το 2016 παρατηρήθηκαν σημαντικές αποκλίσεις αναφορικά με το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα τόσο μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και μεταξύ των κρατών- μελών της τα οποία ανήκουν στην ζώνη του ευρώ. Κατά μέσο όρο στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των γυναικών (δηλαδή το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα) ήταν 16,2% χαμηλότερες από τις αποδοχές των ανδρών στις χώρες της Ευρωζώνης. Επίσης, μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης το μικρότερο μισθολογικό χάσμα παρατηρήθηκε στην Ρουμανία όπου οι αμοιβές των γυναικών ήταν 5,2 % χαμηλότερες από τις αμοιβές των ανδρών ενώ το μεγαλύτερο παρατηρήθηκε στην Εσθονία.

3.2 Το μισθολογικό χάσμα στην μερική και στην πλήρη απασχόληση

Μεταξύ των Ευρωπαϊκών χωρών το μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα για το 2016 αντιστοιχούσε στην Πορτογαλία αναφορικά με τους τομείς μερικής απασχόλησης σε ποσοστό 26,7% ενώ το μικρότερο μισθολογικό χάσμα αντιστοιχούσε στην Νορβηγία σε ποσοστό χαμηλότερο από 5%. Στην Γερμανία σε αντίθεση με τις υπόλοιπες χώρες οι

αμοιβές των γυναικών υπερέχουν των αμοιβών των ανδρών γεγονός που αντανακλάται από τον αρνητικό μισθολογικό χάσμα το οποίο αντιστοιχούσε σε -0,5%. Στους τομείς πλήρους απασχόλησης το μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα υπήρξε στην Λετονία σε ποσοστό 18,7% ενώ στην Ιταλία οι μισθοί των ανδρών υπερέχουν των μισθών των γυναικών μόνο σε ποσοστό 0,1%.

3.3 Το μισθολογικό χάσμα στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα

Στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2016 το μισθολογικό χάσμα στον δημόσιο τομέα είναι χαμηλότερο από εκείνο που υπάρχει στον ιδιωτικό τομέα εξαιτίας της ύπαρξης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στους φορείς του δημοσίου τομέα. Μάλιστα στην Κύπρο η αμοιβή των γυναικών που δουλεύουν στον δημόσιο τομέα είναι υψηλότερη από την αμοιβή των ανδρών καθώς το μισθολογικό χάσμα αντιστοιχεί σε -6,6% ενώ στον ιδιωτικό τομέα οι αμοιβές τους είναι κατά 23% χαμηλότερες από των ανδρών. Επίσης στην Ιταλία το μισθολογικό χάσμα στον δημόσιο τομέα είναι μόνο 4,4% ενώ στον ιδιωτικό τομέα 17,9%.

3.4 Το μισθολογικό χάσμα ανά ηλικιακή ομάδα

Σύμφωνα με την Eurostat το μισθολογικό χάσμα είναι μεγαλύτερο σχεδόν σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις ηλικίες από 65 ετών και άνω. Μάλιστα για τους εργαζομένους από 65 ετών και πάνω στην Κύπρο οι μισθοί των ανδρών είναι 51,9% μεγαλύτεροι από τους μισθούς των γυναικών, ενώ στην Ισπανία και την Γαλλία το μισθολογικό χάσμα αντιστοιχεί επίσης σε αρκετά μεγάλα ποσοστά, δηλαδή σε 48,6% και 29,2%. Αντίθετα, για τις ηλικίες κάτω των 25 ετών τα ποσοστά μισθολογικού χάσματος είναι αρκετά χαμηλά. Στην Νορβηγία αντιστοιχεί μόνο σε 1,9%, στην Ισλανδία 2,3%, στην Μάλτα 2,7% ενώ στην Γαλλία σε -3,8%. Ωστόσο, για μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται εξαιτίας των μεγάλων διαστημάτων απουσίας των γυναικών από την αγορά εργασίας. Για παράδειγμα στην Σλοβακία για τις ηλικίες κάτω των 25 ετών το μισθολογικό χάσμα είναι 10,9% ενώ για την ηλικιακή κατηγορία 35-44 αντιστοιχεί σε 24,2%.

4. ΕΘΝΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΧΕΔΙΑ ΜΕΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ ΑΝΙΣΟΤΗΤΩΝ

4.1 Προσπάθειες Επίτευξης Ισότητας των Αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στα διάφορα έθνη

- Κύρια επιδίωξη του Τρίτου Εθνικού Προγράμματος περί ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (2010-14) στην Λιθουανία ήταν η επίτευξη της ισότητας των αμοιβών και για τα δύο φύλα.
- Στην Δημοκρατία της Κορέας υπάρχει συγκεκριμένος νόμος για την εξασφάλιση της ισότητας στην απασχόληση αλλά και την επίτευξη ισορροπίας ανάμεσα στις οικογενειακές και τις εργασιακές υποχρεώσεις, ο οποίος μάλιστα θέτει ως μείζον θέμα στο Υπουργείο Εργασίας την εφαρμογή ενός σχεδίου όπου θα προβλέπεται η ισοδύναμη αμοιβή για εργασία ισοδύναμης αξίας.
- Στην Ελβετία υπάρχει ομοσπονδιακός όρος περί δημοσίων συμβάσεων σύμφωνα με τον οποίο κάποια αναθέτουσα αρχή αναλαμβάνει την σύναψη συμβολαίου μόνο με κάποιον προσφέροντα ο οποίος επιβεβαιώνει την εξασφάλιση ίσων αμοιβών και για τα δύο φύλα.
- Το 2008 η Επιτροπή Ίσων Πληρωμών που εγκαθιδρύθηκε από τον Υπουργό Παιδιών και Ισότητας της Νορβηγίας εξέδωσε έκθεση με τίτλο « Φύλο και Αμοιβές : Γεγονότα, αναλύσεις και μέτρα για την προώθηση της Ίσης Αμοιβής». Μάλιστα τον Απρίλιο του 2011 εγκρίθηκε από την νορβηγική Βουλή η Λευκή Βίβλος της κυβέρνησης που αφορούσε την ισότητα των αμοιβών και συγκεκριμένα τον καθορισμό των μισθών.
- Βάσει των Συμβάσεων 100 και 111 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας [Σύμβαση 100 περί ίσης αμοιβής του 1951 και Σύμβαση 111 που αναφέρεται στην διάκριση στην απασχόληση του 1958] και βάσει τα πολιτικής της κυβέρνησης του Πακιστάν αναφορικά με εργασιακά ζητήματα προβλέπεται ισότητα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων για εργασία ισοδύναμης αξίας.
- Στην Ονδούρα υπάρχουν συγκεκριμένοι μηχανισμοί για τον καθορισμό των μισθών των εργαζομένων και οι οποίοι είναι σύμφωνα με την αρχή της Σύμβασης Αρ. 100 του 1951 περί εφαρμογής ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ισοδύναμης αξίας.

4.2 Προσπάθειες Εκτίμησης της Αξίας των Θέσεων Εργασίας με Αντικειμενικά Κριτήρια στα διάφορα έθνη

- Η ομοσπονδιακή Υπηρεσία για την Ισότητα των φύλων η οποία προωθεί την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της ζωής, παράσχει στις επιχειρήσεις της Ελβετίας την δυνατότητα συνεργασίας με ειδικούς σε ζητήματα που σχετίζονται άμεσα με την ισότητα περί αμοιβών και οι οποίοι θα τους υποδεικνύουν την ορθή αξιολόγηση των θέσεων εργασίας.
- Στο Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων της Ολλανδίας τέθηκε ως ζήτημα μείζονος σημασίας η γνωστοποίηση ενός εγχειριδίου όπου θα αποτυπώνεται η ουδετερότητα που υπάρχει μεταξύ των δύο φύλων στην διαδικασία αξιολόγησης των διαφόρων θέσεων εργασίας και των διαφόρων επαγγελμάτων.
- Στο Βέλγιο οι επιχειρήσεις λαμβάνουν συγκεκριμένες οδηγίες αναφορικά με την ουδετερότητα που πρέπει να υπάρχει όταν αξιολογούνται οι θέσεις εργασίας, τις οποίες και θα πρέπει να ακολουθούν. Η «Αναλυτική ταξινόμηση θέσεων εργασίας:

Μια βάση για μια μισθολογική πολιτική ουδέτερη ως προς το φύλο» συνιστά έναν πρακτικό οδηγό για όλες τις επιχειρήσεις του Βελγίου.

5. ΕΜΠΕΙΡΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

5.1 Οι Μεταβλητές – Τα Δεδομένα

Η πηγή των δεδομένων είναι ο ιστότοπος Our World in Data. Τα δεδομένα χρησιμοποιήθηκαν για την εμπειρική έρευνα της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Η μεταβλητή η οποία επιλέχθηκε είναι αυτή της οικονομικής ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Μελετώντας τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν, παρατηρούμε πως οι ανισότητες αυτές μεταβάλλονται με την πάροδο του χρόνου. Αν και οι οικονομικές ανισότητες μεταξύ των φύλων παραμένουν κοινές και μεγάλες, σήμερα φαίνεται πως είναι μικρότερες από ότι ήταν πριν από μερικές δεκαετίες. Σε όλο τον κόσμο οι άνδρες τείνουν να έχουν μεγαλύτερες οικονομικές απολαβές από ότι έχουν οι γυναίκες. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων μας φανερώνει τη διαφορά στις αμοιβές (ή στους μισθούς ή στο εισόδημα) μεταξύ γυναικών και ανδρών. Είναι ένα μέτρο της ανισότητας και αποτυπώνει μια έννοια που είναι ευρύτερη από την έννοια της ίσης αμοιβής για ίση εργασία. Οι διαφορές στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών καταγράφουν διαφορές σε πολλές πιθανές διαστάσεις, όπως η εκπαίδευση των εργαζομένων, η εμπειρία και το επάγγελμα. Όταν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων υπολογίζεται συγκρίνοντας όλους τους άνδρες εργαζομένους με όλες τις γυναίκες εργαζόμενες – ανεξάρτητα από τις διαφορές μεταξύ αυτών των πρόσθετων διαστάσεων – το αποτέλεσμα είναι το «ακατέργαστο» ή «μη προσαρμοσμένο»% μισθολογικό χάσμα. Αντίθετα, όταν το χάσμα υπολογίζεται αφού ληφθούν υπόψη οι υποκείμενες διαφορές στην εκπαίδευση, την εμπειρία κ.λπ., τότε το αποτέλεσμα είναι το «προσαρμοσμένο» μισθολογικό χάσμα. Διακρίσεις στις πρακτικές πρόσληψης μπορεί να υπάρχουν ελλείψει μισθολογικών διαφορών – για παράδειγμα, εάν οι γυναίκες γνωρίζουν ότι θα τυγχάνουν άδικης μεταχείρισης και ως εκ τούτου επιλέξουν να μην συμμετέχουν στην αγορά εργασίας. Ομοίως, είναι δυνατό να παρατηρηθούν μεγάλες μισθολογικές διαφορές στην απουσία διακρίσεων στις πρακτικές πρόσληψης – για παράδειγμα, εάν οι γυναίκες τυγχάνουν δίκαιης μεταχείρισης αλλά υποβάλλουν αίτηση για θέσεις εργασίας χαμηλότερης αμοιβής.

Το συμπέρασμα είναι ότι η παρατήρηση διαφορών στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν είναι ούτε απαραίτητη ούτε επαρκής για να αποδειχθεί η διάκριση στον χώρο εργασίας. Τόσο οι διακρίσεις όσο και οι ανισότητες είναι σημαντικές.

Τα δεδομένα μεταξύ των χωρών σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι αποσπασματικά, αλλά η πληρέστερη πηγή όσον αφορά την κάλυψη είναι η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας των Ηνωμένων Εθνών. Οι εκτιμήσεις της μεταβλητής που επιλέξαμε αντιστοιχούν στις διαφορές μεταξύ των μέσων ωριαίων αποδοχών ανδρών

και γυναικών και καλύπτουν όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από το αν εργάζονται με πλήρη ή μερική απασχόληση.

Όσον αφορά την μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε, επιλέχθηκαν δεδομένα δέκα χωρών από το έτος 2000 έως το έτος 2015, που αφορούν την μεταβλητή της οικονομικής ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, η οποία αναφέρεται σε ποσοστιαίες διαφορές της μέσης κατανομής αποδοχών μεταξύ των δύο φύλων και καλύπτουν αποκλειστικά και μόνο τους μισθωτούς πλήρους απασχόλησης και τους αυτοαπασχολούμενους. Τα δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν αποτελούν δεδομένα πάνελ, δηλαδή είναι ένας συνδυασμός διαστρωματικών δεδομένων και δεδομένων χρονοσειρών.

5.2 Η μεθοδολογία

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε είναι αυτής του ελέγχου της ύπαρξης σύγκλισης κατά sigma. Ουσιαστικά, διενεργείται ένας έλεγχος σύμφωνα με τον οποίο γίνεται προσπάθεια να παρατηρηθεί εάν όσο περνάει ο καιρός οι διαφορές ανάμεσα στα υπό εξέταση δεδομένα, μειώνονται, οπότε μακροπρόθεσμα ίσως οδηγηθούμε σε κάποια σύγκλιση, δηλαδή σε κάποιο κοινό σημείο ισορροπίας.

Αρχικά, εφαρμόσαμε τον έλεγχο αυτό στο πλήθος έξι Ευρωπαϊκών χωρών, οι οποίες είναι η Αυστρία, η Φινλανδία, η Ουγγαρία, η Νορβηγία, το Βέλγιο και η Τσεχία. Το διάστημα το οποίο επιλέχθηκαν να συλλεχθούν δεδομένα είναι από το 2000-2015. Επιλέχθηκε το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, διότι ήταν αυτό για το οποίο υπήρχαν σε όλες τις χώρες που επιλέξαμε δεδομένα.

Στην συνέχεια, προστέθηκαν στο δείγμα άλλες τέσσερις χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως η Αυστραλία, ο Καναδάς, η Ιαπωνία και οι Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής.

Η μεθοδολογία διενεργήθηκε μέσω προγράμματος Office Microsoft Excel.

Συγκεντρώθηκαν τα δεδομένα της μεταβλητής που υπολογίζει την μισθολογική ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων. Στη συνέχεια, υπολογίστηκε ο μέσος όρος των τιμών της μεταβλητής της κάθε χώρας ανά έτος, καθώς και η τυπική τους απόκλιση. Οι υπολογισμοί αυτοί έγιναν με σκοπό να μπορέσει να πραγματοποιηθεί ο έλεγχος κατά sigma. Ο οποίος προκύπτει βάση μαθηματικών τύπων :

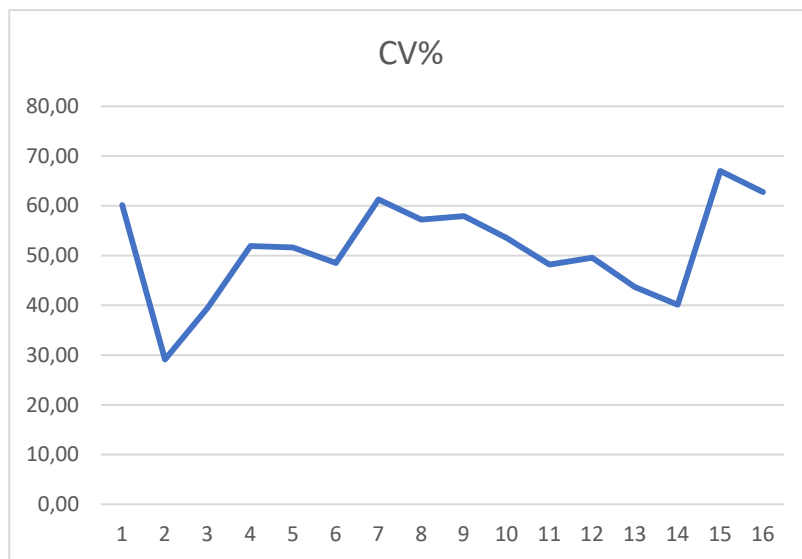
$$\frac{\text{Average}}{\text{STDEV}} \times 100$$

Στη συνέχεια, υπολογίστηκαν και στα δύο δείγματα τα σχετικά μονοπάτια μετάβασης (relative transition paths). Σύμφωνα με την θεωρία, τα σχετικά μονοπάτια μετάβασης φανερώνουν την σχέση της τιμής της μεταβλητής κάθε χώρας με τον μέσο όρο των υπό εξέταση χωρών. Όταν για μια χώρα έχουμε $h_{it} > 1$, η χώρα αυτή είναι πάνω από τον μέσο όρο, αντίστοιχα αν έχουμε $h_{it} < 1$, τότε η χώρα βρίσκεται κάτω από τον μέσο όρο.

Τέλος, η ανάλυση συνεχίστηκε με τον έλεγχο σύγκλισης κατά Beta. Σύμφωνα με την θεωρία, αυτό το είδος της σύγκλισης αναφέρεται στην ύπαρξη αρνητικής σχέσης ανάμεσα στον ρυθμό μεταβολής της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων σε σχέση με τον χρόνο. Πιο συγκεκριμένα, αυτό που προσπαθούμε να ελέγξουμε είναι αν η μισθολογική ανισότητα μεταβάλλεται μέσα στο διάστημα 2000-2015. Σύγκλιση υπάρχει αν $\beta < 0$.

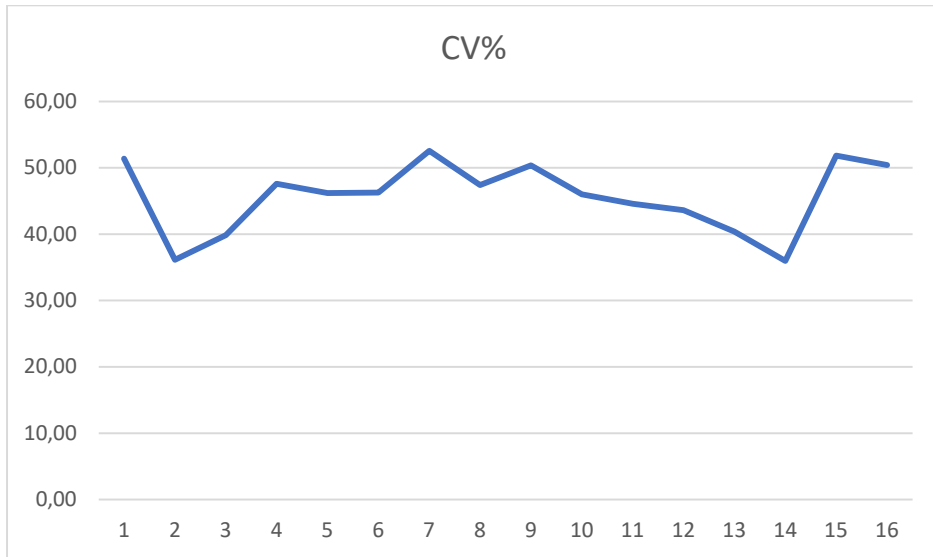
1.1. Παρουσίαση Αποτελεσμάτων

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την μελέτη η οποία διενεργήθηκε φαίνονται παρακάτω.



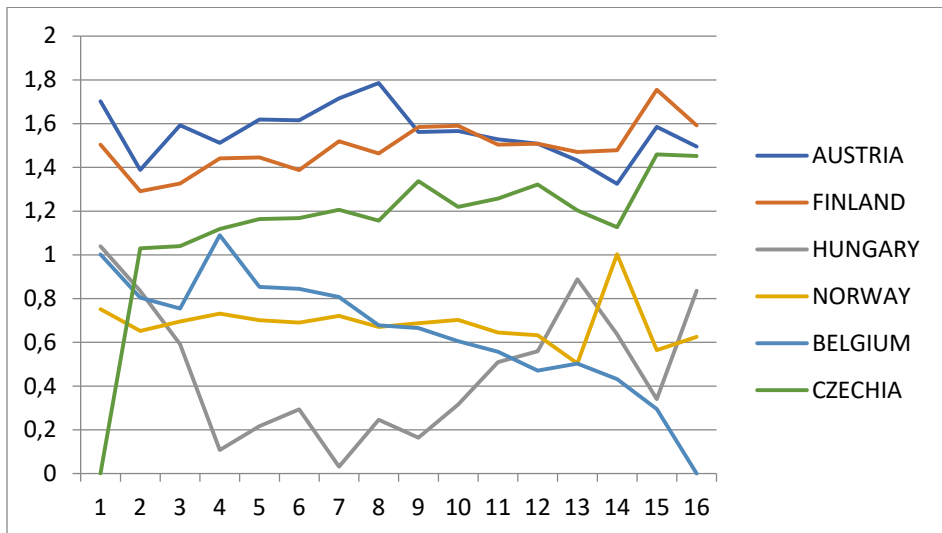
Διάγραμμα 1

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των υπολογισμών που πραγματοποιήθηκαν στο δείγμα των Ευρωπαϊκών χωρών και όπως παρατηρούμε στο **Διάγραμμα 1**, ενώ ξεκινάμε το 2000 με μεγάλες αποκλίσεις στο δείγμα, από ένα χρονικό διάστημα και μετά περίπου στο 2006, φαίνεται πως ανά τα χρόνια υπάρχουν όλο και μικρότερες αποκλίσεις. Συγκεκριμένα, στο διάστημα 2003-2004 η απόκλιση μειώνεται σημαντικά, όπως αντίστοιχα και κατά το διάστημα 2007-2008. Βέβαια, κατά κύριο λόγο υπάρχουν σημαντικές μεγάλες αποκλίσεις. Επομένως, δεν υπάρχουν και πολλές ενδείξεις για σύγκλιση κατά το μέλλον.



Διάγραμμα 2

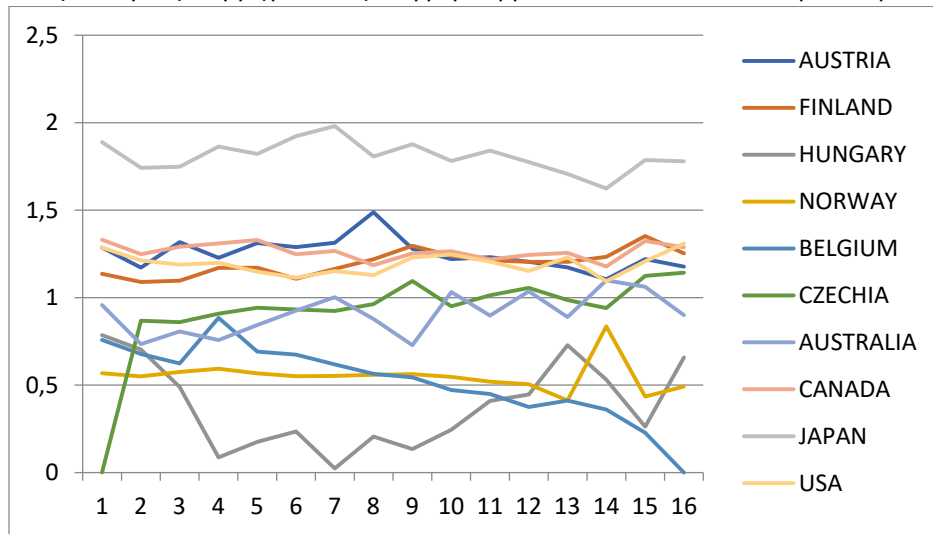
Στη συνέχεια, παρατηρούμε στο **Διάγραμμα 2**, που προκύπτει από την πρόσθεση στο δείγμα των λοιπών μη Ευρωπαϊκών χωρών, ότι ξεκινάμε ο 2000 με τεράστιες αποκλίσεις και κατά την πάροδο του καιρού δεν παρατηρείται κάποια σχετική μείωση των αποκλίσεων. Μόνο εάν εξαιρέσουμε το διάστημα 2004-2005. Κατά γενική ομολογία όμως, αυτό που παρατηρείται είναι οι μεγάλες αποκλίσεις και η έλλειψη ενδείξεων για κάποια σύγκλιση στο μέλλον.



Διάγραμμα 3 Relative transition path European Countries

Σύμφωνα με το **Διάγραμμα 3**, το οποίο αφορά τις έξι Ευρωπαϊκές χώρες, φαίνεται πως δεν υπάρχει καμία σύγκλιση. Η Τσεχία φαίνεται να είναι αισθητά πάνω από τον μέσο

όρο, πράγμα που σημαίνει πως έχει τις μεγαλύτερες οικονομικές διαφορές. Από την άλλη πλευρά η Νορβηγία και η Ουγγαρία βρίσκονται κάτω από τον μέσο όρο.



Διάγραμμα 4 Relative transition path total Countries

Στη συνέχεια, παρουσιάζεται το **Διάγραμμα 4**, το οποίο αφορά το σύνολο των δέκα χωρών. Όπου και σε αυτό το διάγραμμα, παρατηρούμε πως δεν υπάρχει καμία σύγκλιση. Είναι φανερό πως η Ιαπωνία έχει την δική της πορεία. Αυστρία, Καναδάς, Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής και Φινλανδία φαίνεται πως κινούνται προς ένα σημείο ισορροπίας.

Τέλος, πραγματοποιήθηκε ο έλεγχος σύγκλισης κατά Beta, με σκοπό να εντοπίσουμε αν υπάρχει ή όχι αρνητικής σχέσης ανάμεσα στον ρυθμό μεταβολής της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων σε σχέση με τον χρόνο. Ο λόγος που διενεργούμε αυτό τον έλεγχο είναι με σκοπό να ελέγξουμε είναι αν η μισθολογική ανισότητα μεταβάλλεται μέσα στο διάστημα αυτής της δεκαπενταετίας.

Αυτό το είδος της σύγκλισης αναφέρεται στην ύπαρξη αρνητικής σχέσης ανάμεσα στο ρυθμό μεταβολής της μεταβλητής ενδιαφέροντος και το αρχικό επίπεδο της μεταβλητής (δηλαδή η τιμή της το πρώτο έτος μελέτης).

Στα δικά μας δεδομένα, για τον έλεγχο σύγκλισης κατά Beta, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της παλλινδρόμησης. Όπου:

$$y_i = c = \beta B_{0,i} + u_i$$

όπου y_i είναι ο μέσος ρυθμός μεταβολής της μεταβλητής ενδιαφέροντος και $B_{0,i}$ το αρχικό επίπεδο της μεταβλητής. Σύγκλιση υπάρχει όταν το $\beta < 0$.

Στο δείγμα των έξι χωρών λάβαμε τα εξής αποτελέσματα:

Εξαρτημένη Μεταβλητή Y	Coefficients
c	0,080492
X	0,000198

Στο δείγμα των 10 χωρών λάβαμε τα εξής αποτελέσματα:

Εξαρτημένη μεταβλητή Y	Coefficients
c	0,104989
X	-0,003347

Σύμφωνα με τα παραπάνω αποτελέσματα, γίνεται φανερό πως στο πρώτο δείγμα των 6 χωρών δεν υπάρχει καμία σύγκλιση, αφού $0,000198 > 0$. Στο δεύτερο δείγμα όμως, παρατηρείται πως $-0,003347 < 0$, επομένως υπάρχει σύγκλιση κατά beta. Αξίζει να σημειωθεί πως στους συντελεστές υπάρχει στατιστική σημαντικότητα. Γεγονός που μας υποδηλώνει πως δεν πρόκειται μόνο για ένα δειγματολογικό σφάλμα αλλά οι παρατηρήσεις αυτές αντανακλούν πραγματικά χαρακτηριστικά στον πληθυσμό των προς μελέτη χωρών.

Ουσιαστικά, αυτό που μπορούμε να ερμηνεύσουμε από τα αποτελέσματα είναι πως σε κάποια διαστήματα εντοπίζεται αρνητική σχέση ανάμεσα στον ρυθμό μεταβολής της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ σε σχέση με τον χρόνο.

6. Συμπεράσματα

Έπειτα από την εμπειρική μελέτη που πραγματοποιήθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, βάσει των αποτελεσμάτων καταλήγουμε σε ένα πλήθος συμπερασμάτων σχετικά με την ύπαρξη του μισθολογικού χάσματος. Αξίζει βέβαια να σημειώσουμε πως με έξι παρατηρήσεις τα αποτελέσματα δεν είναι αξιόπιστα καθώς το δείγμα είναι μικρό. Η ανάλυση γίνεται αποκλειστικά και μόνο για εκπαιδευτικούς λόγους.

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων είναι ένα φαινόμενο το οποίο όπως φαίνεται πλήττει, έπληττε και θα πλήττει στο μέλλον τις κοινωνίες των χωρών. Σε πρώτο στάδιο επιλέχθηκαν χώρες εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης με σκοπό να μελετηθεί η ύπαρξη αυτού του φαινομένου, αλλά και να γίνει μια πρόβλεψη βάση των ήδη υπάρχοντων δεδομένων για το αν το χάσμα αυτό μειώνεται με την πάροδο του χρόνου με σκοπό την πλήρη εξάλειψη του. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, παρατηρώντας το χρονικό διάστημα 2000-2015, το μισθολογικό χάσμα υπήρχε, δεν μειώθηκε και τα σημερινά δεδομένα εν έτη 2021, αποδεικνύουν πως υπάρχει ακόμα σαν φαινόμενο και θα συνεχίσει να υπάρχει.

Στην συνέχεια, χρησιμοποιήθηκαν τέσσερις επιπλέον χώρες εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ώστε να πραγματοποιηθεί μια σύγκριση μεταξύ των δύο δειγμάτων. Τα αποτελέσματα φαίνεται πως είναι περίπου τα ίδια, με πολύ μικρές διαφοροποιήσεις.

Είναι γεγονός, πως το μισθολογικό χάσμα είναι ένα φαινόμενο που πλήττει μέχρι και σήμερα τις κοινωνίες και θα συνεχίσει να συμβαίνει και τα επόμενα χρόνια. Είναι πολύ πιθανό σε κάποια στιγμή στο μέλλον να αρχίσει να μειώνεται, καθώς τα κοινωνικά στερεότυπα προοδεύουν και οι κοινωνικές ανισότητες με την πάροδο του χρόνου μειώνονται όλο και περισσότερο.

7. Βιβλιογραφία

- **Ahmed, S. and Maitra, P. (2010).** "Gender Wage Discrimination in Rural and Urban Labour Markets of Bangladesh," Oxford Development Studies, Taylor & Francis Journals, vol. 38(1), pages 83-112.
- **Aigner, D.J. and Cain, G.G.(Jan., 1977).** Statistical Theories of Discrimination in Labour Markets . Source: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 30, No. 2, (Jan., 1977), pp. 175-187 Published by: Cornell University, School of Industrial & Labor Relations Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/252287>
- **Ashraf, J. and Ashraf, B. (1993).** Estimating the gender wage gap in Rawalpindi city, The Journal of Development Studies, 29:2, 365-376
<https://doi.org/10.1080/00220389308422279>
- **Baldwin, M.L. and Johnson, W.G. (1995).** Labor Market Discrimination against women with Disabilities, <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1995.tb00388.x>
- **Berik,G., Rodgers, Yana van der Meulen and Zveglich , J.E. (2004).**"International Trade and Gender Wage Discrimination: Evidence from East Asia," Review of Development Economics, Wiley Blackwell, vol. 8(2), pages 237-254, May.
- **Billings, P.R. , Kohn, Mel A. , Margaret de Cuevas , Beckwith , J., Alper , J.S., Natowich, M.R.(1992).** Discrimination as a consequence of Genetic Testing
- **Black, S.E. and Brainerd, E. (2002).** Importing Equality? The Impact of Globalization on Gender Discrimination, ILR Review, Cornell University, ILR School, vol. 57(4), pages 540-559, July.
- **Boheim, R. , Hofer, H. and Zulehner, C. (2007).** Wage differences between Austrian men and women : semper idem?
- **Bøler, E.A. , Javorcik, B.S. and Ulltveit-Moe, K.H. (2015).** Globalization: A Woman's Best Friend? Exporters and the Gender Wage Gap CESifo Working Paper Series 5296, CESifo Group Munich.
- **Bonnet,F., Lale, E., Safi ,M. and Wasmer, E. (2016).** Better residential than ethnic discrimination! Reconciling audit and interview findings in 71 the Parisian housing market , Urban Studies 2016, Vol. 53(13) 2815–2833.

- **Bowe , F.G., McMahon, B.T., Chang, T. and Louvi, I. (2005).** Workplace discrimination, deafness and hearing impairment: The national EEOC ADA research project Work 25 (2005) 19–2519 IOS Press.
- **Braakmann, N. (2010).** Neo –Nazism and discrimination against foreigners .A direct test of discrimination . University of Lüneburg Working Paper Series in Economics No. 165 March 2010
www.leuphana.de/institute/ivwl/publikationen/workingpapers.html
- **Chletsos, M. and Roupakias, S. (5. July 2012).** Native –immigrant wage differentials in Greece : Discrimination and assimilation Michael Chletsos & Stelios Roupakias , Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/39862/> MPRA Paper No. 39862, posted 5. July 2012 18:35 UTC
- **Kapsos, S., (2008).** "The gender wage gap in Bangladesh, "ILO Asia-Pacific Working Paper Series".
- **Kara, O. (2006).** Occupational gender wage discrimination in Turkey", Journal of Economic Studies, Vol. 33 Issue: 2, pp.130-143,
<https://doi.org/10.1108/01443580610666082>
- **Kaufmann, M. B. (1999).** Genetic Discrimination in the Workplace: An Overview of Existing Protections, 30Loy. U. Chi. L. J.393 (1999). Available at:
<http://lawecommons.luc.edu/luclj/vol30/iss3/2>
- **Kim, S. (2015).** The effect of gender discrimination in organization, International Review of Public Administration, 20:1, 51-69
<https://doi.org/10.1080/12294659.2014.983216>
- **Majchrowska, A. , Strawiński, P. , Konopczak, K. and Skierska, A.(2014).** "Why are women paid less than men? An investigation into gender wage gap in Poland," Working Papers 2014-31, Faculty of Economic Sciences, University of Warsaw.
- **Psacharopoulos, G. (1983).** Sex Discrimination in the Greek Labor Market Journal of Modern Greek Studies, Volume 1, Number 2, October 1983, pp. 339-358 (Article) Published by Johns Hopkins University Press DOI:For additional information about this article <https://doi.org/10.1353/mgs.2010.0017>

- **Rabl, T. (2010).** "Age, discrimination, and achievement motives: A study of German employees", *Personnel Review*, Vol. 39 Issue: 4, pp.448-467, <https://doi.org/10.1108/00483481011045416>