



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
ΕΠΙΣΤΗΜΗ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**Το μισθολογικό κενό στην Ευρωπαϊκή Ένωση:
Μια οικονομετρική προσέγγιση**

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΦΟΙΤΗΤΗ:

ΠΑΓΩΝΑΣ ΘΑΝΑΣΗΣ

A.M : M 2/04

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:

ΘΕΟΔΟΣΙΟΥ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

2006

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ύστερα από την συμμετοχή μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα του ΠΑ.ΜΑΚ και την ολοκλήρωση της διπλωματικής εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω πρωτίστως τον επιβλέπων καθηγητή κ. κ. Ιωάννη Θεοδοσίου για την πολύ καλή συνεργασία και τις πολύτιμες συμβουλές του που μου παρείχε οι οποίες συνέβαλλαν στην ολοκλήρωση της συγγραφής της εν λόγω εργασίας. Παράλληλα, θα ήθελα να ευχαριστήσω και τους κ.κ καθηγητές Ιωάννη Μουρμούρα και Χρήστο Κωνσταντάτο που με παρότρυναν να επιλέξω τον τομέα της Οικονομικής Πολιτικής και Ανάπτυξης, την οικογένεια μου, που μου παρείχε ηθική και χρηματική υποστήριξη, καθώς και την κοπέλα μου, που μου συμπαραστάθηκε σε μεγάλο βαθμό τα δύο αυτά χρόνια του προγράμματος.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

Εισαγωγή.....	σελ.1
Η θεωρία του Becker.....	σελ.4
Οι επιπτώσεις της στατιστικής διάκρισης στους μισθούς.....	σελ.10
Υπέρ ή κατά της στατιστικής διάκρισης ?.....	σελ.12
Η αγορά του Akerlof.....	σελ.13
Κέρδη εργοδότη και διακρίσεις.....	σελ.14
Σχολιασμός της θεωρίας του Becker.....	σελ.15
Πιθανά αίτια που προκαλούν διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων στην αγορά εργασίας.....	σελ.16
Κόστος λόγω διακρίσεων.....	σελ.18
Ανάλυση Oaxaca.....	σελ.20
Ο ρόλος του ανθρώπινου κεφαλαίου στην αμοιβή των γυναικών.....	σελ.21
Η διακεκομμένη εργασιακή πορεία των γυναικών.....	σελ.24
Οι επιπτώσεις της μητρότητας στους μισθούς των γυναικών.....	σελ.29
Η θεωρία της επαγγελματικής συγκέντρωσης	σελ.31

Διακρίσεις και ευημερία.....σελ.32

Ο ρόλος του ανθρώπινου κεφαλαίου στην μείωση
του μισθολογικού κενού.....σελ.34

Μέτρα πολιτικής κατά των διακρίσεων.....σελ.35

ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΡΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Υπολογίζοντας το μισθολογικό κενό.....σελ.40

Προσδιορισμός του μισθού χωρίς
την παρουσία διακρίσεων.....σελ.48

ΕΜΠΕΙΡΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

Σχολιασμός αποτελεσμάτων.....σελ.56

Δεδομένα.....σελ.57

Αυστρία.....σελ.58

Βέλγιο.....σελ.62

Δανία.....σελ.65

Ελλάδα.....σελ.68

Πορτογαλία.....σελ.71

Αγγλία.....σελ.74

Σύγκριση μεταξύ χωρών..... σελ.78

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα 1..... σελ.81

Παράρτημα 2..... σελ.85

Παράρτημα 3..... σελ.87

Παράρτημα 4..... σελ.89

Παράρτημα 5..... σελ.91

Παράρτημα 6..... σελ.93

Παράρτημα 7..... σελ.95

Παράρτημα 8.....σελ.97

ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....σελ.98

ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ.....σελ.104

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην εργασία αυτή ερευνάται το μισθολογικό κενό σε έξι ευρωπαϊκές χώρες μεταξύ των δύο φύλων. Παραδοσιακά θεωρείται ότι ένα ποσοστό του χάσματος αυτού ερμηνεύεται από τις διαφορές στις δεξιότητες μεταξύ αντρών και γυναικών, δηλαδή διαφορές στο ανθρώπινο κεφάλαιο, την εργασιακή εμπειρία και την προϋπηρεσία. Το υπόλοιπο μέρος της μισθολογικής διαφοράς εξηγείται από τις διακρίσεις που υφίστανται στην αγορά εργασίας από τους εργοδότες. Επίσης, προσεγγίζοντας το θέμα, παρουσιάζονται αναλυτικά κι άλλα πιθανά αίτια που εξηγούν το μισθολογικό κενό. Για τον υπολογισμό της διαφοράς στους μισθούς χρησιμοποιείται η ανάλυση του Oaxaca που αποτελεί και το εμπειρικό μέρος την εν λόγω εργασίας. Εν κατακλείδι, παρουσιάζονται και ορισμένα μέτρα πολιτικής κατά των διακρίσεων που υποστηρίζεται ότι συμβάλλουν στην μείωση αν όχι στην εξάλειψη των διαφόρων μισθολογικών διαφορών.

Λέξεις κλειδιά: μισθολογικό κενό, ανθρώπινο κεφάλαιο, επαγγελματική συγκέντρωση, διάκριση, ανάλυση Oaxaca, feedback effect, μέτρα πολιτικής.

ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμφωνα με την νεοκλασική θεωρία, οι εργαζόμενοι αμείβονται το οριακό τους προϊόν. Συνεπώς, καθώς ο αριθμός των εργαζομένων αυξάνει, με δεδομένο τον παραγωγικό συντελεστή κεφάλαιο και με φθίνουσες αποδόσεις κλίμακας, ο μισθός θα μειώνεται. Επομένως, στην βραχυχρόνια περίοδο θα αμείβονται με την αξία του οριακού προϊόντος, αλλά θα λαμβάνουν διαφορετικούς μισθούς σύμφωνα με την προθυμία τους για εργασία ή ανάλογα με τον αριθμό τους σε διάφορα επαγγέλματα. Οι πρώτες αναφορές που αφορούσαν στη διάκριση (discrimination) άρχισαν να γίνονται από τις ευρωπαϊκές χώρες της πλευράς του Ατλαντικού και σχετίζονταν ιδιαίτερα με αυτήν στο φύλο. Διάκριση τέτοιους είδους παρατηρούνταν όχι στις πόλεις των ευρωπαίων, αλλά στις αποικίες που αυτοί είχαν οικοδομήσει. Συνεπώς, η διάκριση στο φύλο αποτέλεσε ένα καλό ξεκίνημα για την απαρχή μιας θεωρίας περί διακρίσεων οποιασδήποτε μορφής όπως π.χ γεωγραφικής.

Στα μέσα του 19^{ου} αιώνα διατυπώθηκε μια σειρά από απόψεις σχετικά με την διάκριση. Υποστηρίχθηκε ότι δεν υπάρχει ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων, εκτός ίσως από την μυϊκή τους δύναμη. Αν η φύση δεν έκανε τον άνδρα και την γυναίκα άνισους, τότε η νομοθεσία μέσω της θέσπισης κανόνων και νόμων θα πρέπει να τους κάνει ίσους. Επίσης, η γυναίκα πρέπει να εξαρτάται από τον άντρα, όσο και ο άντρας από την γυναίκα, εκτός και αν οι σχέσεις τους είναι τέτοιες ώστε να επιβάλλεται η

εξάρτηση του ενός περισσότερο από τον άλλον(John Stuart Mill and Harriet Taylor Mill in Rossi, 1970).

Στις αρχές όμως του 19^{ου} αιώνα οι απόψεις που επικρατούσαν δεν ήταν και τόσο ενθαρρυντικές ως προς την ισότητα των δύο φύλων. Μάλιστα, η όλη φιλολογία περί κατάργησης των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών θεωρούνταν παράλογη. Οι προ-νεοκλασικές συζητήσεις περί της κατώτερης θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας επικεντρώθηκαν κυρίως στις μισθολογικές διαφορές. Οι πρώτες αναλύσεις επί του θέματος εξηγούσαν την χαμηλότερη αμοιβή των γυναικών με βάση τα ήθη και τα έθιμα που επικρατούσαν σε κάθε κοινωνία την εποχής εκείνης. Δηλαδή ότι η γυναίκα κατείχε δευτερεύοντα ρόλο στην αγορά εργασίας, διότι ο άντρας ήταν ο κύριος υπεύθυνος στο να προσφέρει τα προς το ζην στην οικογένεια. Επίσης οι γυναίκες συνδέονταν με χαμηλή παραγωγικότητα, με μη συμμετοχή στα εργατικά σωματεία καθώς επίσης και με ελλιπές επίπεδο μόρφωσης(Webb.S., 1891; Collet, 1891; Fawcett, 1892; Cannan, 1914; Rathbone, 1917; Webb.B., 1919; the Atkin War Cabinet Committee on the Employment of Women in Industry, 1919).

Οι Edgeworth (1922) και Fawcett (1917,1918) ήταν οι πρώτοι που εισήγαγαν την έννοια της 'επαγγελματικής συμφόρησης' (crowding effect) των γυναικών στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με αυτή την υπόθεση αυτή οι γυναίκες συνωστίζονται σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι μισθοί τους να είναι χαμηλοί. Σε συνδυασμό με τα παραπάνω, η ύπαρξη διάκρισης στους μισθούς μεταξύ των δύο φύλων, οφείλεται επίσης και στο γεγονός ότι οι γυναίκες ασχολούνται αρκετές ώρες με την οικογένεια, την ανατροφή των παιδιών τους και το νοικοκυριό. Αυτή η ενασχόληση τους με την παραγωγή στο σπίτι έχει ως αποτέλεσμα την

σωματική τους κούραση, με φυσικό επακόλουθο την μειωμένη παραγωγικότητα έναντι των αντρών. Επιπρόσθετα, η άρνηση των πολλών ανδρών να εργαστούν μαζί ή υπό την διεύθυνση των γυναικών σύμφωνα με τον Florence (1931) παίζει καταλυτικό ρόλο στην ύπαρξη μισθολογικού κενού. Ο Pigou (1952) προσθέτει ότι οι ‘ασυνείδητοι και απερίσκεπτοι’ εργοδότες αμείβουν τις γυναίκες λιγότερο από ότι πραγματικά τους αξίζει, διότι οι τελευταίες δεν εκμεταλλεύονται την λεγόμενη μονοψωνιακή δύναμη ώστε να απαιτούν μεγαλύτερους μισθούς.

Στην εποχή πριν την ανάπτυξη της θεωρίας του Becker (οικονομικά των διακρίσεων), η διεθνής βιβλιογραφία και αρθρογραφία βασιζόταν σε δύο επιστημονικά δημοσιεύματα του Bronfenbrenner (1939,1956) ο οποίος εξέτασε κατά πόσο η παρουσία εργατικών σωματείων και μονοψωνίου επιδρούν στην αγορά εργασίας ως κύριες πηγές μισθολογικών διαφορών. Οι εργοδότες από την άλλη πλευρά, προσέφεραν χαμηλούς μισθούς στη ομάδα που εφαρμόζαν διάκριση, με την σκεπτικό ότι αυτή θα είχε υψηλό κόστος λόγω της συνύπαρξης πλειονότητας και μειονότητας στον ίδιο χώρο εργασίας. Αυτό είναι αρκετά σημαντικό για τους εξής λόγους:

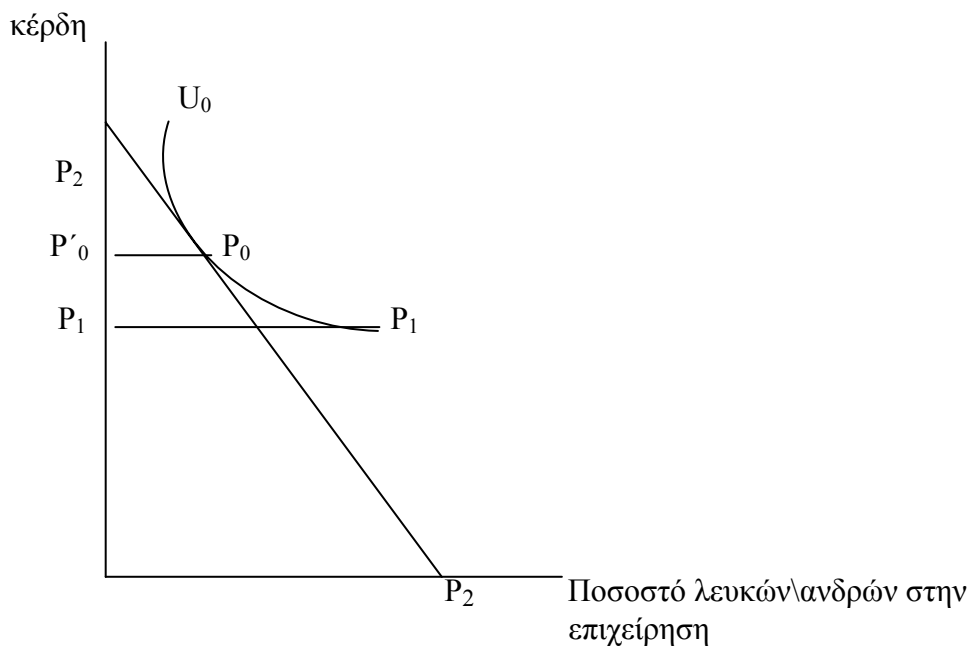
1. η ανάλυση αυτή μπορεί να προσδιοριστεί ως επέκταση της θεωρίας του μονοψωνίου (Lundahl and Wadensjö,1984).
2. προσφέρεται εργασία σε ετερογενή ομάδα εργαζομένων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αυξάνει το κόστος του εργοδότη. Από μια άλλη οπτική γωνία όμως, η ετερογένεια αυτή καθαυτή μειώνει τον κίνδυνο αν όλοι οι εργαζόμενοι ήταν το ίδιο και καθόλου αποδοτικοί καθώς επίσης αυξάνει την δύναμη της διαπραγμάτευσης του εργοδότη με τους εργαζόμενους, εφαρμόζοντας ο πρώτος την τακτική του ‘διαίρει και βασίλευε’.

3. η ανάλυση του Bronfenbrenner είναι όμοια με εκείνη που υιοθέτησε ο Becker, ο οποίος υπέθεσε ότι ο εργοδότης θα προσλαμβάνει εργαζόμενους από την ομάδα της μειονότητας μόνο όταν συμφωνήσουν να τους πληρώνει μισθούς χαμηλότερους από εκείνους που πληρώνει στους εργαζόμενους της πλειονότητας.

Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ BECKER

Η θεωρία για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας άρχισε με το βιβλίο του Becker (1957) 'The Economics of Discrimination' το οποίο βασίζεται στην έννοια της ροπής για διακρίσεις. Αυτή η έννοια ουσιαστικά μεταφράζει την έννοια της φυλετικής προκατάληψης στη γλώσσα των οικονομικών. Έτσι λοιπόν, αν ένας εργοδότης είναι προκατειλημμένος με μια συγκεκριμένη φυλή ή συγκεκριμένο φύλο, τότε η πρόσληψη ενός από αυτούς θα μειώσει την ωφέλεια του. Αν λοιπόν η πρόσληψη ενός από αυτούς κοστίζει w_B ανά ώρα, ο εργοδότης θα λειτουργήσει σαν να κοστίζει $[w_B (1+d)]$ όπου d είναι ένας θετικός αριθμός ο οποίος ονομάζεται **συντελεστής διάκρισης**. Ο συντελεστής διάκρισης δίνει την ποσοστιαία ανατίμηση του κόστους για την πρόσληψη ενός εργαζόμενου συγκεκριμένης φυλής ή συγκεκριμένο φύλου, η οποία οφείλεται στην προκατάληψη του εργοδότη. Όσο μεγαλύτερη είναι η προκατάληψη, τόσο μεγαλύτερη είναι και η απώλεια ωφέλειας από την πρόσληψη εργαζομένων από συγκεκριμένη φυλή ή συγκεκριμένο φύλο και τόσο μεγαλύτερος ο συντελεστής διάκρισης. Μερικοί εργοδότες μπορεί να έχουν διαφορετικό τύπο προκατάληψης όπως λ.χ να προτιμούν να προσλαμβάνουν έγχρωμους (γυναίκες) εργαζόμενους. Αυτός τύπος συμπεριφοράς ονομάζεται **‘νεποτισμός’** και σημαίνει ότι το κόστος πρόσληψης των έγχρωμων (γυναικών)

εργαζόμενων ισούται με $[w_B (1+d)]$ όπου d είναι τώρα ένας αρνητικός αριθμός. Αν λοιπόν οι συγκεκριμένοι εργοδότες προτιμούν να προσλαμβάνουν έγχρωμους (γυναίκες), τότε θα λειτουργούν σαν να κοστίζουν οι έγχρωμοι (γυναίκες) εργαζόμενοι λιγότερο από ότι στην πραγματικότητα. Αν $d = 0$, τότε δεν υπάρχει διάκριση και οι δύο ομάδες αμείβονται το οριακό τους προϊόν Η διάκριση από την πλευρά του εργοδότη μπορεί να παρασταθεί και διαγραμματικά:

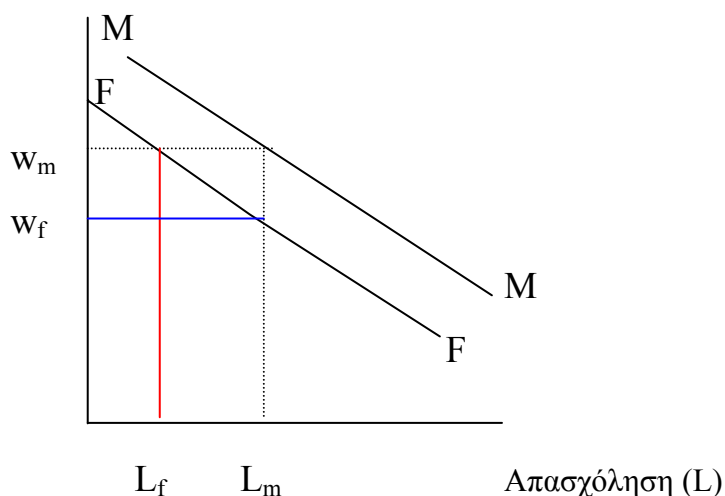


Η καμπύλη U_0 και η $P_2 P_2$ είναι η καμπύλη αδιαφορίας και η καμπύλη κερδών του εργοδότη αντίστοιχα. Όσο περισσότερο απότομη κλίση έχει η U_0 τόσο περισσότερο προκατειλημμένος είναι ο εργοδότης όταν προσλαμβάνει γυναίκες. Η προκατάληψη αυτή ‘τυφλώνει’ τον εργοδότη που πιστεύει ότι μια ώρα μίσθωσης μιας γυναίκας θα του κοστίσει $[w_f (1+d)]$, ενώ στην πραγματικότητα θα του κόστιζε w_f . Αποτέλεσμα αυτού είναι η πρόσληψη μόνο αντρών, με την ισορροπία να δίδεται στο σημείο P_1 . Αν ωστόσο ο μισθός των ανδρών είναι μεγαλύτερος από εκείνου των γυναικών, τότε ο πολύ προκατειλημμένος εργοδότης θα πληρώνει υπερβολικά υψηλό μισθό για κάθε άντρα εργαζόμενο με συνέπεια τα κέρδη του να είναι μειωμένα. Για

το λόγο αυτό, ο εργοδότης που δεν επιθυμεί να προσλαμβάνει γυναίκες στην επιχείρησή του, όχι απλά προσλαμβάνει μόνο άντρες, αλλά επιπλέον προσλαμβάνει σχετικά λίγους, διότι η εργασία των τελευταίων είναι ακριβή. Συνεπώς το νέο σημείο ισορροπίας είναι πλέον το P_0 και τα χαμένα κέρδη του εργοδότη θα είναι ίσα με την διαφορά $P_2 P_0'$.

Είναι εύκολο να εφαρμόσουμε τον ορισμό της ροπής για διακρίσεις του Becker και σε άλλους τύπους οικονομικών αλληλεπιδράσεων. Οι λευκοί εργάτες μπορεί να μην επιθυμούν να εργάζονται μαζί με έγχρωμους καθώς επίσης και λευκοί πελάτες να μην αγοράζουν αγαθά από πωλητές έγχρωμους. Αν ο μισθός ενός προκατειλημμένου λευκού εργάτη ισούται με w_w θα λειτουργεί σαν ο μισθός του να ήταν $[w_w (1-d)]$ όταν εργάζεται μαζί με έναν έγχρωμο με $d > 0$. Ο λευκός λοιπόν θεωρεί ότι ο η αμοιβή του είναι μικρότερη από ότι πραγματικά είναι. Ομοίως, αν ένας προκατειλημμένος λευκός πελάτης αγοράσει αγαθά από ένα έγχρωμο πωλητή, λειτουργεί σαν να μην είναι η τιμή του συγκεκριμένου αγαθού p euro, αλλά $p(1+d)$. Ο συντελεστής διάκρισης αποδίδει σε χρηματικές μονάδες το κόστος προκατάληψης ανεξάρτητα από το αν η πηγή προκατάληψης είναι ο εργοδότης (διάκριση από την πλευρά του εργοδότη), ο εργαζόμενος (διάκριση από τον εργαζόμενο), ή ο πελάτης (διάκριση από τον πελάτη). Τα τρία παραπάνω είδη διακρίσεων αναφέρονται στη λεγόμενη **'taste discrimination'** του Becker η οποία μετριέται σε όρους του πόσο λιγότερο πληρώνουν οι εργοδότες τα μέλη αυτών των κοινωνικών ομάδων (έγχρωμοι-γυναίκες) από ότι πληρώνουν τους άλλους εργαζόμενους που δεν ανήκουν σε αυτές (λευκοί-άντρες). Επιπρόσθετα, η ύπαρξη της **'taste discrimination'** μπορεί να παρασταθεί και διαγραμματικά ως εξής:

Μισθοί(w)



Οι καμπύλες MM και FF δείχνουν την αξία του οριακού προϊόντος για άντρες και γυναίκες αντίστοιχα χωρίς διάκριση. Η ύπαρξη της ‘taste discrimination’ θα σημαίνει για τις γυναίκες μετατόπιση της καμπύλης ζήτησης εργασίας προς τα κάτω και αριστερά με κλίση ίση με $-w_d$. Διακρίνονται επίσης ακόμη δύο περιπτώσεις:

- i. μετατόπιση της MM προς τα αριστερά και κάθετα στον άξονα των μισθών που σημαίνει ότι ο εργοδότης θα προσλαμβάνει τόσες γυναίκες όσο και άντρες με μισθό w_f
- ii. μετατόπιση της MM προς τα αριστερά και οριζόντια στον άξονα των μισθών που σημαίνει ότι ο εργοδότης θα προσλαμβάνει μόνο L_f γυναίκες, ενώ θα αμείβει άντρες και γυναίκες με μισθό w_m .

Υπάρχει όμως και η λεγόμενη ‘**statistical discrimination**’ η οποία είναι δημιούργημα οικονομολόγων και σχετίζεται με την παρατηρήσιμη παραγωγικότητα της μιας ή της άλλης ομάδας (λευκών-έγχρωμων ή ανδρών – γυναικών). Οι οικονομολόγοι Aigner, D and Cain, G (1977) επινόησαν αυτό το είδος διάκρισης στην αγορά εργασίας. Η βασική τους προσέγγιση ήταν να προσθέσουν στο μοντέλο

του Becker τον παράγοντα ‘κόστος πληροφόρησης’ για την παραγωγικότητα κάθε εργαζόμενου. Μπορεί να κοστίζει για τους εργοδότες να μάθουν για την παραγωγικότητα αυτών που είναι να προσλάβουν και επειδή θέλουν να κρατούν το κόστος όσο το δυνατό σε χαμηλότερο επίπεδο, βασίζονται σε ‘στερεότυπα’ που αφορούν την παραγωγικότητα ατόμων στις διάφορες πληθυσμιακές ομάδες. Λόγω αυτών των ‘στερεοτύπων’ η επιλογή γίνεται μέσω φύλου ή εθνικότητας. Δηλαδή χρησιμοποιούν αυτά τα χαρακτηριστικά ως screening device. Οι Clayton and Crosby (1992) ρώτησαν εργοδότες για το ποια είναι η αντίληψή τους για τις γυναίκες ως υποψήφιες να αναλάβουν κάποια θέση εργασίας. Η έρευνα τους έδειξε ότι οι εργοδότες είχαν μια αρνητική εικόνα για τις γυναίκες και τις συνέδεαν με χαμηλό επίπεδο μόρφωσης, έλλειψη προσόντων και συνεπώς αναξιοπιστία στο να αναλάβουν συγκεκριμένο πόστο εργασίας.

Στην διεθνή αρθρογραφία υπάρχουν δύο είδη ‘στατιστικής διάκρισης’. Το πρώτο αναφέρεται σε διαφορές στην παραγωγικότητα κατά μέσο όρο μεταξύ διαφόρων ομάδων όπως λευκοί- έγχρωμοι, άντρες- γυναίκες και υφίσταται όποτε ένα άτομο κρίνεται με βάση τα χαρακτηριστικά της ομάδας στην οποία ανήκει. Αυτό είναι και το μειονέκτημα της διάκρισης αυτής, αφού για παράδειγμα αν μια γυναίκα αποφασίσει να εργαστεί χωρίς καμιά διακοπή στην εργασιακή της πορεία, αυτόματα θα ζημιωθεί αν κριθεί από τον μέσο όρο της ομάδας που ανήκει. Ο δεύτερος τύπος στατιστικής διάκρισης έχει να κάνει με την διακύμανση των επιδόσεων των ομάδων παρά με τον μέσο όρο των χαρακτηριστικών τους. Για παράδειγμα, αν υποθέσουμε ότι άντρες και γυναίκες έχουν την ίδια παραγωγικότητα, αλλά η κατανομή των γυναικών έχει υψηλή διακύμανση, τότε ο εκάστοτε εργοδότης που απεχθάνεται τον

κίνδυνο, θα επιλέξει εκείνη την ομάδα με την μικρότερη διακύμανση σε όρους παραγωγικότητας.

Ο Posner (1987) θεωρεί την απαγόρευση της 'statistical discrimination' αναποτελεσματική. Αυτό έχει να κάνει με την κερδοφορία των επιχειρήσεων. Δηλαδή, αν ο εργοδότης επενδύσει σε ανθρώπινο κεφάλαιο στην γυναίκα, τότε ο πρώτος έχει μεγάλη πιθανότητα να μην αποσβέσει την επένδυση του, διότι είναι πολύ πιθανό η γυναίκα να αποχωρήσει από την εργασία πολύ πιο νωρίς από ότι ο άνδρας. Συνεπώς, η αποτελεσματικότητα (max profits) επιβάλλει να πληρώνει τις γυναίκες χαμηλότερο μισθό έναντι των ανδρών. Στην συνέχεια ο Macintosh (1987) υποστηρίζει ότι ακόμα και η ανταγωνιστική αγορά εργασίας επηρεάζεται από το πρόβλημα της δυσμενούς επιλογής(adverse selection problem) .Υποστηρίζει ότι είναι 100% ορθολογικό για τον εργοδότη να βασίζεται στην 'statistical discrimination' αντί να ερευνά για κάθε υποψήφιο ξεχωριστά. Άρα, το να γίνεται τέτοιου είδους διαχωρισμός είναι αποτελεσματικό για την επιχείρηση και αναποτελεσματικό για την κοινωνία. Σε συνάρτηση με τα παραπάνω, στην θεωρία του ο Becker προσθέτει ότι κάτω από την υπόθεση του πλήρους ανταγωνισμού σε επίπεδο οικονομικής μονάδας, οι επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν προβαίνοντας σε διακρίσεις θα τείνουν να οδηγούνται εκτός του κλάδου από αυτές που δεν πράττουν κάποιο είδος διάκρισης και δεν είναι προκατειλημμένες απέναντι σε συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων.

ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ

Υπό ορισμένες προϋποθέσεις αποδεικνύεται ότι η αναμενόμενη παραγωγική ικανότητα των υποψηφίων(άνδρας-γυναίκα) θα είναι ο σταθμικός μέσος όρος της βαθμολογίας της ομάδας στην οποία ανήκει και της ατομικής του βαθμολογίας.

$$\text{Δηλαδή θα είναι } w = (1-a)\bar{X} + aX \quad (1)$$

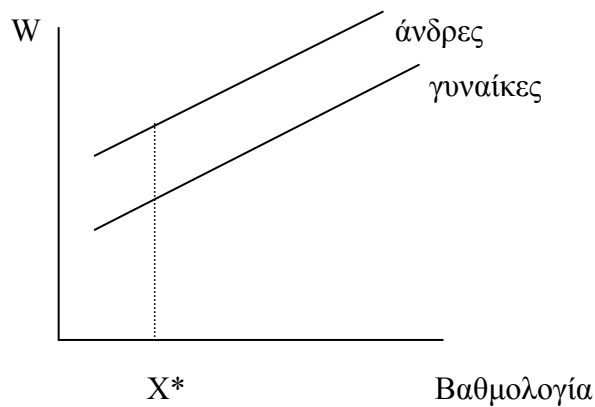
όπου \bar{X} : μέση βαθμολογία ομάδας

X : ατομική βαθμολογία

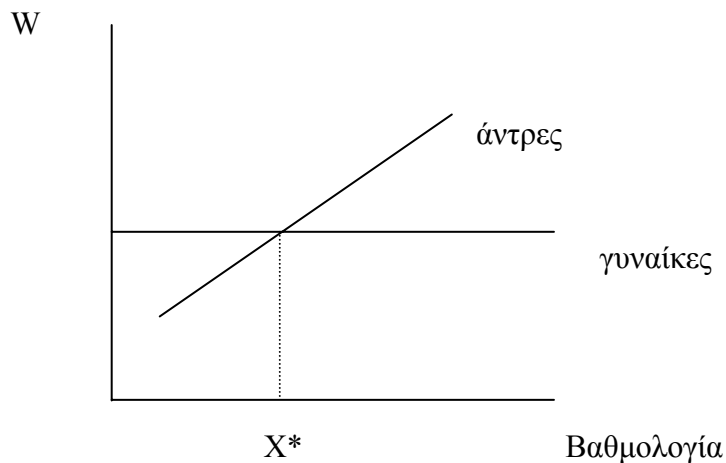
Αν η $a = 1$, τότε ο μισθός του εργαζομένου εξαρτάται από τη βαθμολογία του

Αν η $a = 0$, τότε ο μισθός του εργαζομένου βασίζεται αποκλειστικά στον μέσο όρο της ομάδας. Η παράμετρος a μετρά τη συσχέτιση μεταξύ βαθμολογίας και πραγματικής ικανότητας.

Η εξίσωση (1) αποκαλύπτει δύο διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους οι στατιστικές διακρίσεις επηρεάζουν τους μισθούς των γυναικών και γενικότερα των μειονοτήτων. Ο πρώτος αναφέρεται στην σχέση μεταξύ μισθών και μέση βαθμολογίας για τους άνδρες και τις γυναίκες. Οι στατιστικές διακρίσεις επηρεάζουν τόσο την σταθερά, όσο και τη κλίση των καμπυλών που συνδέουν τον μισθό και την βαθμολογία. Αν υποθέσουμε ότι η μέση βαθμολογία των γυναικών \bar{X}_f είναι χαμηλότερη από την μέση βαθμολογία των ανδρών \bar{X}_m , τότε η καμπύλη των ανδρών θα βρίσκεται πάνω από τη καμπύλη των γυναικών. Διαγραμματικά θα έχουμε:



Αν ωστόσο μια γυναίκα και ένας άνδρας έχει τη ίδια βαθμολογία X^* , στον άνδρα θα προσφερθεί μεγαλύτερος μισθός επειδή οι εργοδότες αναμένουν ότι ο άνδρας υποψήφιος έχει περισσότερες δεξιότητες από την γυναίκα υποψήφιο. Επίσης πολλοί υποστηρίζουν ότι κάποιες φορές η εξέταση των τυπικών προσόντων των γυναικών δεν αποκαλύπτει ακριβώς τη πραγματική τους παραγωγική ικανότητα εξαιτίας διαφορετικής διαίσθησης και θεώρησης των πραγμάτων ή λόγω της λεγόμενης ‘μεροληψίας κουλτούρας’. Δεν πρέπει επίσης να αγνοούμε το γεγονός ότι η εξέταση των τυπικών προσόντων των υποψηφίων γίνεται τις περισσότερες φορές από άντρες εξεταστές. Το παρακάτω σχήμα δείχνει την επίπτωση της διαφορετικής θεώρησης των πραγμάτων από τις γυναίκες. Με άλλα λόγια, ο μισθός των γυναικών ορίζεται κυρίως με βάση τον μέσο όρο της ομάδας, ενώ εκείνος των ανδρών προσδιορίζεται κυρίως με βάση τα ατομικά τους προσόντα.



Το αποτέλεσμα που απορρέει είναι ότι οι στατιστικές διακρίσεις σημαίνουν ότι οι γυναίκες με χαμηλή βαθμολογία θα κερδίζουν περισσότερα από τους άντρες με την ίδια βαθμολογία, ενώ αντίθετα θα συμβαίνει για τους με υψηλή βαθμολογία.

ΥΠΕΡ Ή ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ ?

Το γεγονός ότι οι εργοδότες που μεγιστοποιούν τα κέρδη τους χρησιμοποιούν στατιστικές που περιγράφουν την επίδοση της ομάδας, προκαλεί σημαντικά ζητήματα πολιτικής. Το πιο σημαντικό είναι το αν οι εργοδότες πρέπει να χρησιμοποιούν την μέση επίδοση μιας συγκεκριμένης ομάδας για να προβλέψουν την παραγωγική ικανότητα των ατόμων που ανήκουν σε αυτή. Αυτή η πολιτική αντιπαράθεση φυσικά σχετίζεται με το ζήτημα αν θα έπρεπε να υπάρχουν διάφορα ‘κοινωνικά στερεότυπα’ στην μέτρηση της παραγωγικότητας των διαφόρων ομάδων. Αυτός ο τύπος μέτρησης της παραγωγικότητας θα δημιουργούσε τον ίδιο μέσο όρο αυτής για τις δύο ομάδες (άνδρες-γυναίκες).

Η κατανομή των εργατών στις διάφορες θέσεις μιας επιχείρησης είναι πιο αποτελεσματική όσο περισσότερη πληροφορία έχει ο εργοδότης τη στιγμή που

λαμβάνει τις αποφάσεις κατανομής. Παρόλο που η πληροφόρηση σε επίπεδο ‘στερεότυπα ομάδων’ μπορεί να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα στην αγορά εργασίας, δημιουργεί ωστόσο μισθολογικά χάσματα μεταξύ των δύο φύλων καθώς και άνισες ευκαιρίες απασχόλησης. Συμπερασματικά, θα λέγαμε ότι η στατιστική διάκριση τείνει να προκαλεί αναποτελεσματικές επενδύσεις των γυναικών σε ανθρώπινο κεφάλαιο, διότι οι γυναίκες αισθάνονται ότι δεν θα αποζημιωθούν από την επιπρόσθετη αυτή επένδυση. Το καθαρό αυτό αποτέλεσμα μπορεί να χαρακτηριστεί ως ‘vicious circle’.

Η ΑΓΟΡΑ ΤΟΥ AKERLOF

Η αγορά εργασίας μπορεί να παραλληλιστεί με την αγορά για μεταχειρισμένα αυτοκίνητα του Akerlof. Στην συγκεκριμένη περίπτωση ο εργοδότης (αγοραστής) προσπαθεί να διαχωρίσει την ποιότητα των εργαζομένων (προϊόντα). Το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι ότι εξαιτίας έλλειψης πληροφόρησης θα υπάρχει μια χειροτέρευση στην ποιότητα του αγαθού που προσφέρεται (εργασία). Με την σειρά του ο Arrow (1973) υποστηρίζει ότι οι συνέπειες της ‘statistical discrimination’ είναι ότι θα υπάρχει το λεγόμενο ‘feedback effect’. Αυτό σημαίνει ότι λόγω του διαχωρισμού οι εργοδότες πληρώνουν λιγότερο της γυναίκες, οι οποίες με την σειρά τους ως συνέπεια του προηγούμενου έχουν λιγότερα κίνητρα για επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο.. Μια εναλλακτική εξήγηση για την υπόθεση του ‘feedback effect’ είναι ότι οι γυναίκες γνωρίζουν εκ των προτέρων (ex ante) ότι θα υποστούν διακρίσεις, με φυσικό επακόλουθο την πρόωρη αποχώρησή τους από το εργατικό δυναμικό. Συνεπώς εκ των υστέρων (ex post) θα υπάρχουν μικρές διαφορές επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο γυναικών που έχουν υποστεί ή όχι διαχωρισμό στην αγορά εργασίας.

ΚΕΡΔΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

Αναφορικά με τα κέρδη των επιχειρήσεων, λόγω της επίπτωσης της ροπής για διακρίσεις, η γνώμη του Becker είναι ότι οι διακρίσεις δεν ευνοούν την κερδοφορία αυτών. Αυτό συμβαίνει διότι στον πλήρη ανταγωνισμό και με την υπόθεση ότι άντρες και γυναίκες είναι τέλεια υποκατάστατα στο παραγωγικό αποτέλεσμα κάθε επιχείρησης, ο προκατειλημμένος εργοδότης θα μπορούσε να προσλάβει τον ίδιο αριθμό εργαζομένων με χαμηλότερο κόστος, δηλαδή με μισθό w_f . Επιπλέον και σε συνάρτηση με το παραπάνω, μια επιχείρηση που προβαίνει σε διακρίσεις θα μπορούσε να είχε προσλάβει πολύ περισσότερες γυναίκες εργαζόμενες. Συνεπώς, προσλαμβάνοντας περισσότερους άντρες ή μόνο άντρες προφανώς απασχολεί λανθασμένο αριθμό εργαζομένων με αποτέλεσμα να υπόκειται σε επιπλέον μείωση των κερδών της. Επίσης στον πλήρη ανταγωνισμό λόγω του ότι ισχύει η υπόθεση ότι είναι ελεύθερη η είσοδος και η έξοδος των επιχειρήσεων μέσα στον κλάδο και ότι τα κέρδη τους είναι μηδενικά μακροχρόνια, τότε οι εργοδότες καλούνται να πληρώσουν οι ίδιοι το δικαίωμα να κάνουν διακρίσεις. Όταν όμως η επιχείρηση είναι μονοπωλιακή με τιμολογιακή πολιτική που έπεται από την υπόθεση $P > MR = MC$, τότε μπορεί να εφαρμόσει πολιτικές διάκρισης τιμών και να είναι σε θέση να πράττει διακρίσεις στις προσλήψεις διαφόρων υπαλλήλων της. Το ίδιο ισχύει και για τις επιχειρήσεις που είναι πιο αποδοτικές λόγω π.χ καλύτερου management ή χρήσης νέας πιο αποδοτικής τεχνολογίας με αποτέλεσμα να παράγουν το προϊόν τους με χαμηλότερο κόστος. Στο ίδιο αποτέλεσμα φτάνουν και οι W. Haessel; J. Palmer (1978) οι οποίοι υποστηρίζουν ότι όσο πιο ολιγοπωλιακή είναι η αγορά προϊόντος, τόσο πιο πιθανή είναι η ύπαρξη διακρίσεων.

ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ ΤΟΥ BECKER

Η θεωρία του Becker συνέβαλε περισσότερο στο να προβάλλει ποιες είναι οι επιπτώσεις ή ο αντίκτυπος της προκατάληψης και των διακρίσεων στις διάφορες μειονοτικές ομάδες. Αυτό που δεν προσδιόρισε όμως ήταν οι αιτίες που προκαλούν αυτές τις διακρίσεις. Συνεπώς οι τελευταίες υπάρχουν και επιδρούν με διαφορετικούς τρόπους στην αγορά εργασίας, αλλά οι λόγοι που τις δημιουργούν παραμένουν ως ένα ‘μαύρο κουτί’ (Dex, 1986). Παράλληλα, η θεωρία του Becker περί διακρίσεων δεν έλαβε υπόψη το ενδεχόμενο ο εργοδότης να μην ταυτίζεται με την διοίκηση της επιχείρησης, που σημαίνει ότι ο πρώτος δεν είναι αυτός που αποφασίζει για την πρόσληψη εργαζομένων. Επίσης, η διάκριση που προέρχεται από τον πελάτη εμφανίζεται μόνο στον τομέα άμεσης παροχής υπηρεσιών.

Σε συνάφεια με τα παραπάνω, ένα άλλο αδύνατο σημείο της συγκεκριμένης θεωρίας είναι ότι αυτή μελετά τη διάκριση που κάνει ο εργοδότης μόνο στο επίπεδο της απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, δεν αναλύει τη συμπεριφορά αυτού εκτός εργασιακού χώρου. Τίθεται λοιπόν το ερώτημα αν η παραίτηση του κάθε εργοδότη από τα κέρδη λόγω διακρίσεων γίνεται απλά για να αυξήσει την ωφέλεια του λόγω της προκατάληψης. Λιγότερα κέρδη όμως για τον επιχειρηματία έχουν έμμεση επίδραση στην προσωπική του ζωή, παράγοντα που δεν εξετάζει η θεωρία του Becker.

ΠΙΘΑΝΑ ΑΙΤΙΑ ΠΟΥ ΠΡΟΚΑΛΟΥΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι διακρίσεις και όπως αυτές εμφανίζονται μπορούν να προκληθούν από τους παρακάτω παράγοντες:

1. Από την κεντρική διοίκηση, η οποία μπορεί με διάφορα διατάγματα και ψηφίσματα να απαγορεύει την απασχόληση διαφόρων κοινωνικών ομάδων σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Αντιπροσωπευτικό παράδειγμα αποτελεί ο αποκλεισμός των μαύρων να προσληφθούν σε θέσεις εργασίας στις Η.Π.Α.(Sowel,1981) καθώς επίσης και η απαγόρευση του να εργάζονται παντρεμένες γυναίκες στην Μ.Βρετανία(Τζαννάτος, 1986) .
2. Η ύπαρξη ακαμψίας μισθών. Αν οι μισθολογικές διαφορές απαγορεύονται με θέσπιση νόμων που επιβάλλει την πληρωμή κατώτατου ημερομισθίου ανεξάρτητα φύλου ή εθνικότητας, τότε το αποτέλεσμα αυτού θα είναι η ύπαρξη υποαπασχόλησης στους τομείς της οικονομίας που προβαίνουν σε διακρίσεις. Συνέπεια του τελευταίου θα είναι να προσφέρονται στους συγκεκριμένους τομείς χαμηλοί μισθοί με αποτέλεσμα οι διακρίσεις να μην είναι πλέον φαινόμενο που παρατηρείται μέσα σε κάθε τομέα, αλλά να υφίσταται κατά μήκος των διαφόρων τομέων (Gilman,1965) .
3. Ο Akerlof (1976,1980,1983) έδειξε ότι η πηγή των διακρίσεων είναι η προσκόλληση σε κοινωνικά ήθη και έθιμα. Έτσι λοιπόν, η αντίθεση κάποιων απέναντι στον γενικό κανόνα μπορεί να είναι οικονομικά επικερδής. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι έχει μόνο πλεονεκτήματα.
4. Μια από τις σημαντικότερες αιτίες είναι και η ‘ατελής πληροφόρηση’. Αυτή σχετίζεται με την εκπαίδευση που επιθυμεί να προσφέρει ο εργοδότης στους υπαλλήλους του καθώς και με την περίοδο απόσβεσης

που απαιτείται για να αποπληρωθεί η συγκεκριμένη επένδυση. Με άλλα λόγια, το ανθρώπινο κεφάλαιο που προσφέρεται είναι πιο κερδοφόρο όσο μεγαλύτερη είναι η περίοδος αποπληρωμής κατά την οποία εισπράττονται οι αποδόσεις της επένδυσης. Στην περίπτωση των γυναικών όμως, λόγω της ασυνέχειας της εργασιακής τους πορείας(γέννηση και ανατροφή παιδιών), το διάστημα αυτό είναι εκ των πραγμάτων περιορισμένο με αποτέλεσμα να μην προτιμούνται οι γυναίκες σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, αλλά οι άντρες.

5. Οι γυναίκες επενδύουν σε ανθρώπινο κεφάλαιο που δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Αυτό βέβαια έχει να κάνει με τον εκπαιδευτικό προσανατολισμό και το περιεχόμενο των μαθημάτων που εκείνες επιλέγουν από την σχολική ακόμη ηλικία.

(Brown. C- Corcoran. M, 1997)

6. Οι γυναίκες επενδύουν σε ανθρώπινο κεφάλαιο σε συνδυασμό με την προσωπική τους ευχαρίστηση.
7. Η ύπαρξη θεσμικών εμποδίων που ιστορικά απέκλειαν τις γυναίκες από συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Τίθεται λοιπόν το ερώτημα αν υφίσταται το λεγόμενο 'glass ceiling effect' σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες δεν προάγονται σε ανώτερες ή ανώτατες διοικητικές θέσεις. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα αυτού του φαινομένου στην ακαδημαϊκή κοινότητα των Η.Π.Α (Blau; Kahn, 2000). Αυτό που παρατηρήθηκε ήταν ότι με δεδομένα την εργασιακή εμπειρία, την ποιότητα του διδακτορικού διπλώματος, την εκπαίδευση, τις δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά, οι γυναίκες οικονομολόγοι ήταν λιγότερο πιθανό να προαχθούν στην θέση του αναπληρωτή καθηγητή ή του καθηγητή.

8. Η γενική δομή των μισθών που υπάρχει σε κάθε χώρα. Για παράδειγμα στις Η.Π.Α, ενώ παρατηρήθηκε μείωση του μισθολογικού κενού, οι μισθολογικές διακυμάνσεις σε όλους τους τομείς της οικονομίας του 'ισχυρού' φύλου είχε ως αποτέλεσμα την διατήρηση αν όχι την αύξηση του μισθολογικού κενού (Gottschalk, 1997). Με άλλα λόγια το τελευταίο εξαρτάται από την διαχρονική εξέλιξη και τάση των μισθών στην οικονομία γενικότερα.
9. Η ηλικία των γυναικών. Όσο μεγαλύτερη ηλικίας είναι οι γυναίκες τόσο λιγότερες πιθανότητες έχουν να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας (Barnum; Liden; Ditomaso, 1995). Έρευνα όμως των Heather Antencol και Peter Kuhn (2000) έδειξε ότι πλέον νεαρές γυναίκες αναφέρουν ότι πέφτουν θύματα σεξιστικών διακρίσεων. Με άλλα λόγια ανατρέπουν τα μέχρι τώρα αποτελέσματα, σύμφωνα με τα οποία οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας ήταν αυτές που βίωναν τέτοιου είδους διακρίσεις. Κάνουν λοιπόν λόγο για 'αντικειμενική' μέτρηση των διακρίσεων.
10. Η λιγότερη εργασιακή εμπειρία των γυναικών. Οι Mincer και Polachec (1974), απέδιδαν το μεγαλύτερο μέρος μισθολογικού κενού στην ολοένα και λιγότερη εργασιακή εμπειρία των γυναικών.

ΚΟΣΤΟΣ ΛΟΓΩ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Η ύπαρξη διακρίσεων ή εναλλακτικά προκαταλήψεων από την πλευρά του εργοδότη, έχει ως αποτέλεσμα την εμφάνιση κάποιου κόστους. Για να κατανοήσει κανείς το κόστος που γεννάται στα επίπεδα μισθών, απασχόλησης και παραγωγής, αρκεί να απαντήσει σε τρία βασικά ερωτήματα:

- i. Πόσο ευθύνεται η ύπαρξη διακρίσεων για τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων.
- ii. Πόσο ευθύνονται αυτές οι μισθολογικές διαφορές για το επίπεδο απασχόλησης ή ανεργίας.
- iii. Ποιο θα ήταν το κέρδος σε όρους παραγωγής, αν οι άνδρες και γυναίκες πληρώνονταν τον ίδιο μισθό και είχαν την ελευθερία επιλογής επαγγέλματος μακριά από κάθε είδος εμπόδιο (διοικητικό ή εργοδοτικό).

Αναφερόμενοι στο πρώτο ερώτημα παρακάτω περιγράφεται με ποιόν τρόπο οι οικονομολόγοι μετρούν τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Έστω ότι υπάρχουν δύο ομάδες εργαζομένων, άντρες και γυναίκες. Ο μέσος μισθός των πρώτων είναι \hat{W}_m ενώ των γυναικών είναι \hat{W}_f . Ένας πιθανός ορισμός των διακρίσεων δίνεται από τη διαφορά των μέσων μισθών, δηλαδή $\Delta\hat{W} = \hat{W}_m - \hat{W}_f$. Αυτός όμως ο τρόπος δεν είναι ο πλέον αντιπροσωπευτικός, γιατί είναι σαν συγκρίνει μήλα με πορτοκάλια. Υπάρχουν δηλαδή πολλοί άλλοι καθοριστικοί παράγοντες όπως η ηλικία, η εκπαίδευση, η εργασιακή εμπειρία δημιουργούν διαφορές μισθών μεταξύ αντρών και γυναικών. Για να μετρήσουμε λοιπόν τις διαφορές στον μισθό, η προσαρμογή γίνεται με την εκτίμηση παλινδρόμησης που συνδέει τις αποδοχές των δύο φύλων με μια σειρά κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων. Υποθέτοντας μόνο μια μεταβλητή που επηρεάζει τις αποδοχές των δύο ομάδων, όπως η εκπαίδευση θα ισχύουν τα εξής:

$$\hat{W}_m = a_m + b_m s_m \quad \text{και} \quad \hat{W}_f = a_f + b_f s_f$$

όπου s_m και s_f έτη εκπαίδευσης για τον άντρα και τη γυναίκα αντίστοιχα. Ο συντελεστής b_m μας λέει κατά πόσο αυξάνονται οι αποδοχές των αντρών από ένα

επιπλέον έτος εκπαίδευσης, ενώ ο συντελεστής b_f μας δίνει την ίδια στατιστική για τις γυναίκες. Οπότε η διαφορά των μισθών μπορεί να γραφεί ως εξής:

$$\Delta \hat{W} = \hat{W}_m - \hat{W}_f = a_m + b_m \hat{s}_m - a_f - b_f \hat{s}_f \quad (1)$$

ΑΝΑΛΥΣΗ ΟΑΧΑΚΑ

Αν θέλαμε να δώσουμε μια πρώτη γεύση της μεθόδου μέτρησης της μισθολογικής διαφοράς στην αγορά εργασίας κρίνεται κατάλληλο να χρησιμοποιηθεί η ανάλυση του R. Oaxaca (1973) στην πιο απλή της μορφή. Έτσι λοιπόν μπορούμε να αναλύσουμε τη διαφορά των μισθών $\Delta \hat{W}$ σε μια αναλογία που προκύπτει λόγω της διαφορετικής μέσης δεξιότητας αντρών και γυναικών και σε μια αναλογία που οφείλεται στις διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Αν προσθέσουμε και αφαιρέσουμε τον όρο $b_m \hat{s}_f$ στο δεξί μέρος της εξίσωσης (1) θα έχουμε:

$$\Delta \hat{W} = (a_m - a_f) + (b_m - b_f) \hat{s}_f + b_m(\hat{s}_m - \hat{s}_f) \quad (2)$$

Οι δύο πρώτοι όροι του δεξιού μέρους της εξίσωσης μας δίνει την μισθολογική διαφορά λόγω διακρίσεων, ενώ ο τρίτος όρος αυτής μας δίνει την ίδια διαφορά λόγω διαφορετικών δεξιοτήτων. Ο πρώτος όρος θα είναι θετικός αν οι εργοδότες εκτιμούν περισσότερο την αξία της εκπαίδευσης των αντρών σε σχέση με αυτή των γυναικών ($b_m > b_f$) ή αν οι εργοδότες απλώς αμείβουν τους άντρες περισσότερο από τις γυναίκες για κάθε επίπεδο εκπαίδευσης οπότε και $a_m > a_f$. Το χάσμα που προκύπτει εξαιτίας αυτής της διαφορετικής αντιμετώπισης συνήθως ορίζεται ως **ΔΙΑΚΡΙΣΗ**.

Βέβαια, η εγκυρότητα της μέτρησης των διακρίσεων από την ανάλυση Oaxaca εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το αν έχουμε ελέγξει όλες τις διαστάσεις κατά τις οποίες διαφέρουν οι δεξιότητες των δύο ομάδων. Αν υπάρχουν κάποια

χαρακτηριστικά στις δεξιότητες που επηρεάζουν τις αποδοχές, αλλά δεν συμπεριλαμβάνονται στο υπόδειγμα παλινδρόμησης, τότε θα μετρήσουμε λανθασμένα τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Στην πραγματικότητα, τα περισσότερα σύνολα δεδομένων δίνουν λίγες πληροφορίες όπως π.χ για την ποιότητα της εκπαίδευσης ανά εργαζόμενο. Το ίδιο ισχύει και για την εργασιακή εμπειρία. Δηλαδή, παρότι οι αναλύσεις εξετάζουν τις ηλικιακές διαφορές μεταξύ εργαζόμενων αντρών και γυναικών, αγνοούν το γεγονός ότι τα δύο φύλα παρόμοιας ηλικίας έχουν πολύ διαφορετική εργασιακή πορεία στην αγορά εργασίας. Ήταν πολύ συνηθισμένο κατά το παρελθόν οι παντρεμένες γυναίκες να αποσύρονται από την αγορά εργασίας για το χρονικό διάστημα που ανέτρεφαν τα παιδιά τους. Συνεπώς υποστηρίζεται από πολλούς ότι η ασυνέχεια στην αγορά εργασίας των γυναικών μπορεί να συνδράμει στην ερμηνεία ενός σημαντικού μέρους του χάσματος στους μισθούς.

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΣΤΗΝ ΑΜΟΙΒΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Η οικογένεια αντιμετωπίζεται συνήθως ως μια οικονομική μονάδα, η οποία μοιράζει την κατανάλωση και διανέμει τις διάφορες δραστηριότητες του νοικοκυριού και τις επενδύσεις σε φυσικό και ανθρώπινο κεφάλαιο στα μέλη της. Από αυτή την άποψη, η συμπεριφορά της οικογένειας σημαίνει και τον καταμερισμό της εργασίας (division labor) μέσα σε αυτή. Αυτός ο καταμερισμός των δραστηριοτήτων εντός και εκτός του νοικοκυριού ή καλύτερα αυτή η ‘διαφοροποίηση των ρόλων’ των μελών της μέσα σε αυτή είναι αναγκαία μέσα στον κύκλο ζωής της υπό τον περιορισμό ότι μεταξύ των μελών υπάρχουν συμπληρωματικές και υποκατάστατες σχέσεις οι οποίες προσδιορίζονται από το συγκριτικό πλεονέκτημα που προέρχεται από τις διάφορες δεξιότητες των ιδίων των μελών της. Παρόλο που οι δεξιότητες κάθε ατόμου - μέλους

προσδιορίζονται από την φύση, η σκόπιμη επιλογή οικογενειακής κατάστασης κάνει τη διανομή ευθυνών και δραστηριοτήτων μέσα στην οικογένεια **ενδογενή** σύμφωνα με τον Becker. Συνεπώς, οι ικανότητες κάθε ατόμου ενισχύονται από τις επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο, ενώ αυτές παράλληλα μειώνονται λόγω της χρονικής απαξίωσης του.

Θέλοντας να επικεντρωθούμε στις επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο που αποφασίζει να κάνει κάθε οικογένεια, θα λέγαμε ότι για την άριστη επένδυση θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν όχι μόνο οι οικονομικές δυνατότητες και οι δεξιότητες κάθε μέλους αυτής, αλλά και η μελλοντική χρησιμότητα του κεφαλαίου που συσσωρεύεται. Οι προσδοκίες για μελλοντικές δραστηριότητες που αφορούν στην οικογένεια και στην αγορά εργασίας είναι συνεπώς προσδιοριστικοί παράγοντες της ποιότητας και της ποσότητας επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Αβίαστα λοιπόν βγαίνει το συμπέρασμα ότι οι οικογενειακές επενδύσεις και ο καταμερισμός του χρόνου μέσα σε αυτήν είναι δύο έννοιες άρρηκτα συνδεδεμένες. Με άλλα λόγια, ενώ η τρέχουσα κατανομή του ανθρώπινου κεφαλαίου επηρεάζει τον τρέχων καταμερισμό του χρόνου μέσα στην οικογένεια, ο μελλοντικός καταμερισμός του χρόνου επηρεάζει τις τρέχουσες επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο.

Ειδικότερα για τις γυναίκες θα πρέπει να λάβουμε υπόψιν τα εξής δύο σημαντικά γεγονότα: πρώτον, μετά το γάμο οι γυναίκες δαπανούν λιγότερο από το μισό της ζωής τους στην αγορά εργασίας κατά μέσο όρο. Δεύτερο, τα λιγότερα χρόνια παρουσίας στην αγορά εργασίας δεν είναι μόνο αποτέλεσμα λιγότερων χρόνων κατά την διάρκεια της ζωής τους, αλλά κυρίως της ασυνέχειας που παρουσιάζεται στην εργασιακή τους πορεία που αυτό μεταφράζεται σε μισθολογικό κενό έναντι των αντρών. Το επιχείρημα είναι αρκετά απλό. Όπως ειπώθηκε και σε

προηγούμενη ενότητα, η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο είναι πιο κερδοφόρα όσο πιο μεγάλη είναι η περίοδος αποπληρωμής κατά την οποία εισπράττονται οι αποδόσεις της επένδυσης.

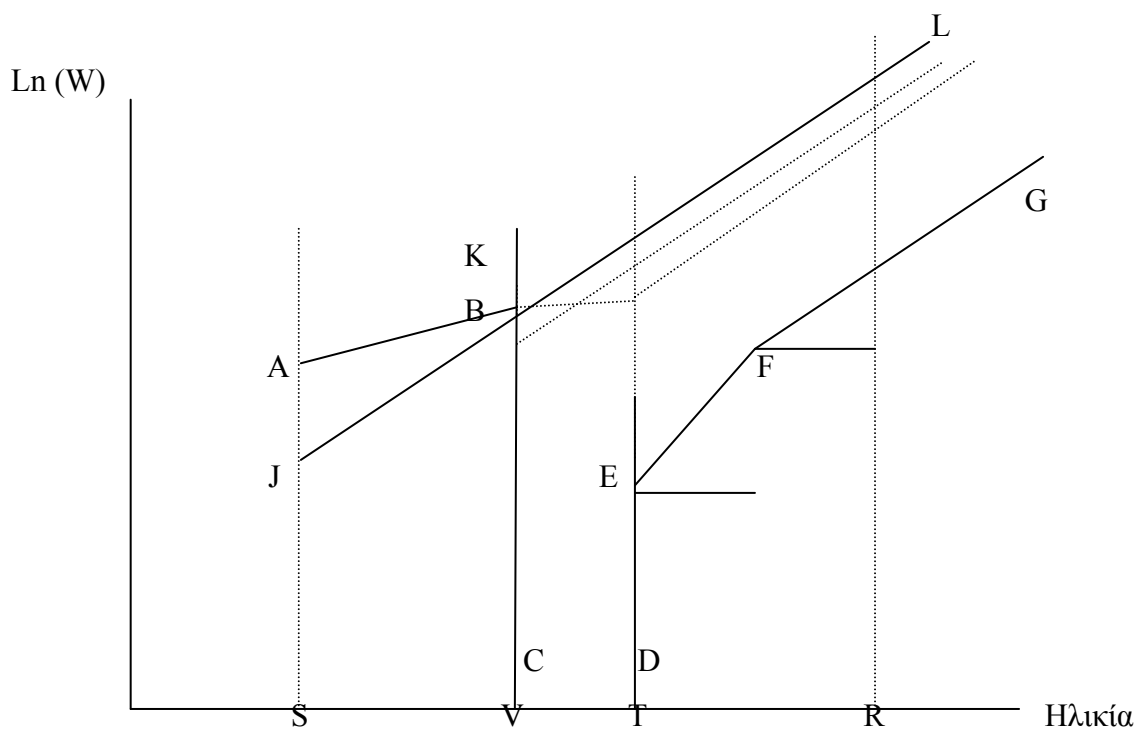
Επίσης, επειδή οι περισσότεροι άντρες θεωρούν ότι θα συμμετέχουν στην αγορά εργασίας μεγάλο χρονικό διάστημα κατά τη διάρκεια της ζωής τους, η συγκεκριμένη επένδυσή τους έχει μεγάλη περίοδο αποπληρωμής. Σε αντίθεση με τους άντρες, μερικές γυναίκες θεωρούν ότι θα αφιερώσουν κάποιο χρόνο στον τομέα του νοικοκυριού, περιορίζοντας έτσι την περίοδο αποπληρωμής και μειώνοντας τις αποδόσεις της επένδυσης. Επιπλέον το ανθρώπινο κεφάλαιο μιας γυναίκας απαξιώνεται κατά κάποιο τρόπο την περίοδο που ασχολείται με την ανατροφή των παιδιών της. Σε τελική ανάλυση, οι δεξιότητες που δεν χρησιμοποιούνται ή δεν ενσωματώνουν νέα δεδομένα της αγοράς εργασίας, είτε λησμονούνται είτε απαρχαιώνονται.

Παρά την ευρύτητα του, το υπόδειγμα του ανθρωπίνου κεφαλαίου αντιμετωπίζει ένα σημαντικό εννοιολογικό εμπόδιο. Η ερμηνεία της διαφοράς στους μισθούς των δύο φύλων σύμφωνα με το εν λόγω υπόδειγμα δηλώνει ότι, επειδή οι γυναίκες έχουν μικρότερες περιόδους αποπληρωμής, επενδύουν λιγότερο σε εκπαίδευση εντός της εργασιακής τους πορείας με αποτέλεσμα να έχουν χαμηλότερους μισθούς. Ωστόσο, τα άτομα με χαμηλό μισθό έχουν επίσης κίνητρο να εργαστούν. Στην πράξη το πρόβλημα που ανακύπτει είναι του τύπου ‘ η κότα έκανε το αυγό ή το αυγό την κότα?’ Δηλαδή η μικρότερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας οδηγεί σε χαμηλότερους μισθούς μέσω μειωμένων επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο ή οι χαμηλότεροι μισθοί οδηγούν σε μικρότερη συμμετοχή των

γυναικών στην αγορά εργασίας (feed back effect)? Στην ίδια ερώτηση αποπειράται να απαντήσει και ο R. Gronau (1988), ο οποίος προσθέτει ότι η μικρή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας μπορεί να είναι συνειδητή επιλογή αυτών. Αναφέρεται δηλαδή σε ένα είδος σχεδιασμένης ή προβλεπόμενης αποχής από την αγορά εργασίας μιας και οι γυναίκες είναι πιο ευαίσθητες στην ιδέα δημιουργίας οικογένειας από ότι οι άντρες.

Η ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Μιλώντας για ασυνέχεια στη αγορά εργασίας από την πλευρά των γυναικών, αυτόματα γίνεται λόγος για απαξίωση της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Αυτό όμως που έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον στην μέτρηση ή στην ερμηνεία του μισθολογικού κενού είναι το πόσο αμείβονται οι παντρεμένες γυναίκες μετά την επιστροφή τους στην αγορά εργασίας. Έρευνα των Mincer και Ofek (1982) έδειξε ότι οι μισθοί ύστερα από την επιστροφή στο εργατικό δυναμικό είναι κατά μέσο όρο χαμηλότεροι από εκείνους που σημειώνονταν κατά την αποχώρηση από την αγορά εργασίας και ότι η μείωση είναι μεγαλύτερη όσο μεγαλύτερο είναι το χρονικό διάστημα του εργασιακού ‘διαλείμματος’. Επίσης ένα από τα ευρήματα τους ήταν ότι αυτοί που επέστρεφαν έπρεπε να επενδύσουν περισσότερο σε ανθρώπινο κεφάλαιο από αυτούς που είχαν παραμείνει στο εργατικό δυναμικό. Ο συλλογισμός του βασιζόταν στο σκεπτικό ότι περισσότερο κοστίζει σε κάποιον να επανακτήσει ανθρώπινο κεφάλαιο ύστερα από κάποια διακοπή, παρά να το εμπλουτίζει και να το ενισχύει κατά τη διάρκεια που εκείνος βρίσκεται μέσα στην αγορά εργασίας. Παρακάτω παρατίθεται ένα αρκετά απλό διάγραμμα που απεικονίζει την μισθολογική διαφορά πριν και μετά του εργασιακού ‘διαλείμματος’.



Για έναν ‘συνεχή’ εργαζόμενο η καμπύλη μισθού- ηλικίας είναι η JKL, ενώ για έναν ‘ασυνεχή’ εργαζόμενο η καμπύλη είναι η ABCDEFG. Διακρίνουμε τέσσερις φάσεις εργασιακής πορείας του τελευταίου τύπου εργαζόμενου: την προ -διακοπής περίοδο (AB), την περίοδο της διακοπής (BCDE), την περίοδο αποκατάστασης (EF) και την μετα-αποκατάστασης περίοδο (FG). Οι περίοδοι διακοπής μπορεί να είναι επαναλαμβανόμενες ή μοναδικές, σχεδιασμένες ή απρόβλεπτες. Αν η διακοπή είναι αναμενόμενη, η προ -διακοπής περίοδο απεικονίζεται στο τμήμα (AB) που μας δείχνει χαμηλές αποδόσεις επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Στην φάση που παρουσιάζεται η διακοπή, διαφαίνεται ότι ο μισθός στο σημείο επανεισόδου του εργαζόμενου (DE) είναι χαμηλότερος από ότι εκείνου στο σημείο (CB) κατά την αποχώρηση του από το εργατικό δυναμικό και μάλιστα το κενό αυξάνει καθώς μεγαλώνει η διάρκεια της διακοπής. Στην τρίτη φάση παρατηρείται μια απότομη αύξηση στον μισθό. Αυτή η γρήγορη αύξηση οφείλεται κατά τους συγγραφείς στην

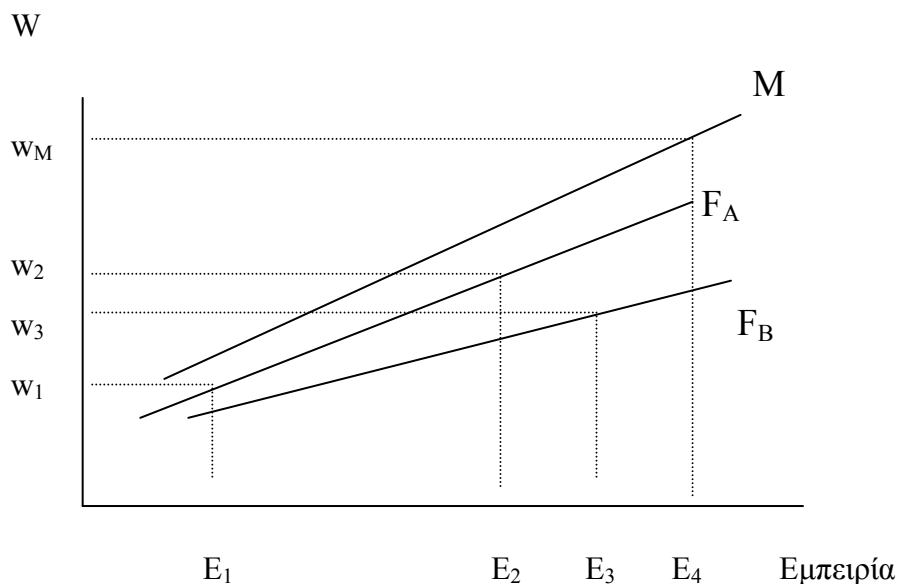
συσσώρευση προϋπηρεσίας μετά από κάποια χρόνια παραμονής στην αγορά εργασίας. Αυτό δεν σημαίνει ότι ο μισθός του δεύτερου τύπου εργαζόμενου θα εξισωθεί με εκείνον του πρώτου, απλά θα έχουν τον ίδιο ρυθμό αύξησης. Συνεπώς, το αποτέλεσμα που συνάγεται είναι ότι η απαξίωση της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο θα έχει ως αποτέλεσμα ο εργαζόμενος (γυναίκα) να υποστεί και να αποδεχτεί χαμηλότερη αμοιβή ύστερα από την επανείσοδο του στην αγορά εργασίας. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουν και οι Kostas Mavromaras – Helmut Rudolf (1997) ύστερα από μελέτη ενός δείγματος γυναικών σε τρεις χρονικές περιόδους που μας δείχνει ότι οι τελευταίες επωμίζονται μια ‘ποινή’ στον μισθό τους που ισοδυναμεί με χαμηλότερη αμοιβή ύστερα από δύο φορές επανεισόδου στο εργατικό δυναμικό.

Το συμπέρασμα που απορρέει από την διακοπτόμενη εργασιακή πορεία των γυναικών είναι ότι οι εργοδότες τις αντιμετωπίζουν ως τις πρώτες εκ των υπολοίπων εργαζομένων για παραίτηση. Κάτι τέτοιο κατά τους Audrey Light και Manuelita Ureta (1992) θα ήταν μεγάλο λάθος από τη πλευρά των εργοδοτών για δύο βασικούς λόγους: Πρώτον, οι νεαρές γυναίκες εργαζόμενες που δεν σχεδιάζουν να διακόψουν την εργασιακή τους πορεία, με την αντιμετώπιση αυτή δεν μπορούν να δείξουν στους εργοδότες τους τις πραγματικές τους προθέσεις. Δεύτερον, οι νέοι άντρες εργαζόμενοι έχουν κι αυτοί μεγάλη πιθανότητα να παραιτηθούν από την εργασία τους με την μόνη διαφορά ότι το πράττουν είτε γιατί εποφθαλμιούν μια καλύτερη θέση εργασίας ως προς την αμοιβή και το κοινωνικό status είτε γιατί αντιλαμβάνονται ότι η τωρινή τους απασχόληση δεν πληρεί τις προϋποθέσεις που αυτοί προσδοκούσαν. Το ερώτημα που τίθεται λοιπόν είναι κατά πόσο οι εργοδότες μπορούν να διακρίνουν εκείνες τις γυναίκες που δεν πρόκειται να αποχωρήσουν από την αγορά εργασίας.

Η απάντηση που δίνεται από την έρευνα των συγγραφέων δεν είναι ιδιαίτερα σαφής. Εντοπίζουν αυτή την αδυναμία των εργοδοτών στην μη παρατηρήσιμη ετερογένεια (unobserved heterogeneity). Από ένα σημείο και μετά, με την πάροδο του χρόνου οι ίδιες (νεαρές) γυναίκες έχουν μικρότερη πιθανότητα παραίτησης από το εργατικό δυναμικό. Τέλος, οι Robert Goldfarb και James Hosek (1976) επισημαίνουν ότι η παρατεταμένη απουσία ή ο υψηλός ρυθμός αποχώρησης των γυναικών από την αγορά εργασίας εξηγεί ένα πολύ μικρό μέρος της μισθολογικής διαφοράς έναντι των αντρών. Σύμφωνα με τους συγγραφείς το βάρος για την καλύτερη εξήγηση του μισθολογικού κενού φέρουν οι διαφορές στις δεξιότητες (ανθρώπινο κεφάλαιο) και οι διακρίσεις που εφαρμόζει ο εργοδότης (taste discrimination).

Η Lucy Mallan (1982) υποστηρίζει ότι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας τις τελευταίες τρεις δεκαετίες είναι γεγονός. Παρολαυτά όμως τα εισοδήματα τους παρέμειναν σταθερά ή μειώθηκαν έναντι εκείνων των αντρών. Η εξήγηση που δίδεται για το φαινόμενο αυτό είναι ότι η αύξηση συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας είχε ως αποτέλεσμα την μείωση της κατά μέσο όρο εργασιακής εμπειρίας των γυναικών που ήδη βρίσκονταν στο εργατικό δυναμικό. Σύμφωνα με την συγγραφέα όμως, μια αυξημένη συμμετοχή δεν σημαίνει απαραίτητα και μείωση του επιπέδου εμπειρίας. Υπάρχουν λοιπόν δύο πιθανότητες: αν η αύξηση είναι αποτέλεσμα ροής ανειδίκευτων εργαζομένων, τότε η μέση εμπειρία θα μειώνεται καθώς αυξάνεται η συμμετοχή. Από την άλλη πλευρά όμως, αν η αύξηση σημαίνει και περαιτέρω παραμονή στη αγορά εργασίας, τότε ο ρυθμός συμμετοχής και το επίπεδο εργασιακής εμπειρίας θα συμβαδίζουν. Έτσι λοιπόν, η επικρατούσα άποψη ότι το μισθολογικό κενό είναι συνέπεια της λιγότερης εμπειρίας

των γυναικών αρχίζει να χωλαίνει. Η εξήγηση μπορεί να αναπαρασταθεί διαγραμματικά με το παρακάτω σχήμα:



Οι γραμμές του διαγράμματος μας δείχνουν πόσο επηρεάζει προσθετικά ένα έτος εργασιακής εμπειρίας τους μισθούς. Παρατηρούμε ότι το μισθολογικό κενό είναι ίσο με $w_M w_1$. Αν τώρα η εμπειρία των γυναικών αυξηθεί στο E_2 , το χάσμα θα μειωθεί μόνο κατά $w_1 w_2$ και το νέο χάσμα θα είναι το $w_M w_2$. Το μέγεθος του μισθολογικού κενού εξηγείται από τον τρόπο που είναι σχεδιασμένες οι καμπύλες. Εφόσον οι γραμμές M και F_A έχουν θετική κλίση και δεν τέμνονται, το μισθολογικό κενό δεν θα διευρύνεται τόσο ύστερα από μια μείωση της εμπειρίας. Ενώ όταν έχουμε μετατόπιση της F_A προς τα κάτω και δεξιά στην θέση F_B , μια αύξηση της εμπειρίας θα συμπίπτει με μια αύξηση του χάσματος στους μισθούς κατά $w_M w_3$. Συμπερασματικά, παρατηρούμε ότι όσο πιο απότομη κλίση έχουν οι εν λόγω καμπύλες, τόσο η αύξηση της εμπειρίας θα μειώνει το μισθολογικό κενό. Σε αυτό συνηγορούν δύο μηχανισμοί: πρώτον, η θέσπιση νόμων που προστατεύουν τις γυναίκες από κάθε είδους διάκριση και δεύτερον και κυριότερο, η αύξηση του ρυθμού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.

ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Η μητρότητα επηρεάζει τους μισθούς των εργαζόμενων γυναικών? Απαντώντας στο ερώτημα αυτό θα πρέπει πρώτα να επικεντρωθούμε στους λόγους που ευθύνονται για την συσχέτιση μεταξύ μητρότητας και χαμηλών αμοιβών. Πρώτον, όπως έχει ήδη ειπωθεί, αρκετές γυναίκες αφιερώνουν πολύ χρόνο στην ανατροφή των παιδιών τους, διακόπτοντας έτσι την εργασιακή τους εμπειρία και αναζητώντας part-time απασχόληση. Εμπειρικά, (Ethel Jones and James Long, 1979) έχει αποδειχθεί ότι η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο κατά την διάρκεια του εργασιακού βίου δεν είναι συνεπής με τους ημιαπασχολούμενους εργαζόμενους. Ταυτόχρονα όμως, η ύπαρξη προγραμμάτων ημιαπασχόλησης δίνει την ευκαιρία στις γυναίκες, ύστερα από την περίοδο της εγκυμοσύνης, να επανέλθουν στην αγορά εργασίας, αντί να μένουν άνεργες. Αυτό θα σημαίνει μείωση μισθολογικού χάσματος και περισσότερη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Δεύτερον, οι μητέρες ανταλλάσσουν υψηλά αμοιβώμενα επαγγέλματα, με εκείνα που είναι περισσότερα ευέλικτα στο να συνδυαστούν με το μέγιστο των παιδιών και τις δουλειές στο νοικοκυριό. Τρίτον, οι μητέρες κερδίζουν λιγότερα, διότι οι ανάγκες που παρουσιάζονται το διάστημα ανατροφής των παιδιών τις εξαντλούν, κάνοντας τις λιγότερο παραγωγικές που αυτό είναι και το άμεσο αποτέλεσμα της ενασχόλησης με το νοικοκυριό. Υπάρχει όμως και το έμμεσο αποτέλεσμα (mommy track) σύμφωνα με το οποίο καριέρα και ενασχόληση με το νοικοκυριό για τις γυναίκες είναι δύο έννοιες που δεν συμβαδίζουν.

Ο Becker (1991) στο ‘New Home Economics’ υποστηρίζει ότι οι μητέρες ίσως να είναι λιγότερο παραγωγικές στην εργασία σε σχέση με τις γυναίκες που δεν έχουν τεκνοποιήσει, διότι αισθάνονται εξαντλημένες από τις δουλειές στο σπίτι ή γιατί ‘αποθηκεύουν’ ενέργεια για την παραγωγή στο σπίτι. Ο ίδιος πάλι ισχυρίζεται ότι οι μητέρες επιλέγουν εκείνα τα επαγγέλματα που έχουν ελαστικό ωράριο, λίγες απαιτήσεις για ταξίδια και δουλειά τα σαββατοκύριακα καθώς και να είναι κοντά σε συσκευές τηλεφώνων ώστε να επικοινωνούν συχνά με τα παιδιά τους. Από την άλλη μεριά όμως και σύμφωνα με το άρθρο των M.J. Budig και P. England (2001) είναι πιθανό να μην υπάρχει αιτιοκρατική σχέση μητρότητας και μισθών, αλλά μάλλον κάποια από τα ίδια χαρακτηριστικά που έχουν ως αποτέλεσμα χαμηλές αμοιβές να οδηγούν σε αναπαραγωγή με υψηλούς ρυθμούς. Για παράδειγμα, γυναίκες με χαμηλό επίπεδο μόρφωσης είναι πιθανό να γεννήσουν παιδιά νωρίς με το σκεπτικό ότι οι προοπτικές τους για καλή επαγγελματική αποκατάσταση δεν είναι και τόσο ευοίωνες. Επίσης, ίσως αρκετές γυναίκες να μην ενδιαφέρονται τόσο πολύ για πλούτο, αλλά για τεκνοποίηση από την μια, ενώ από την άλλη να είναι προσκολλημένες υπέρ του δέοντος σε σκέψεις όπως ‘πότε θα γίνουν μάνες’ ή ότι με την πάροδο της ηλικίας ελλοχεύει ο κίνδυνος να μην τεκνοποιήσουν. Όλα τα παραπάνω χαρακτηριστικά είναι εξωγενή στην σχέση μητρότητας και χαμηλών αμοιβών και δημιουργούν έτσι μια ‘**απατηλή**’ συσχέτιση (spatial correlation) μεταξύ της παρουσίας παιδιών και των χαμηλών μισθών.

Μιλώντας όμως για την μητρότητα των γυναικών, εξαιτίας αυτής γίνεται λόγος και για το λεγόμενο ‘family gap’, σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες μητέρες αμείβονται λιγότερο από αυτές που δεν είναι μητέρες. Στην έρευνα του η Jane Waldfogel (Η.Π.Α – Βρετανία,1998) το family gap υπολογίζεται στο 20%. Οι

γυναίκες-μητέρες στην ηλικία των 30 κατά μέσο όρο, αμείβονται το 70% του μισθού των αντρών, ενώ αυτές χωρίς τέκνα αμείβονται το 90% των τελευταίων.

Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗΣ

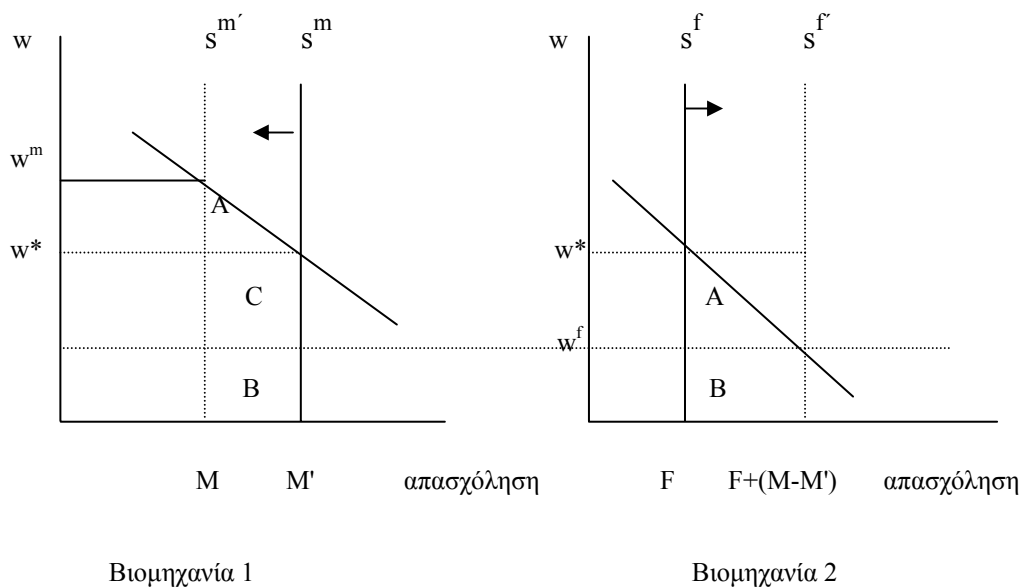
Σε συνδυασμό με την θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου μια άλλη αιτία διακρίσεων μπορεί να πηγάζει από την λεγόμενη **‘υπόθεση επαγγελματικής συγκέντρωσης’** (crowding model –Bergmann ,1974) που υποστηρίζει ότι οι γυναίκες ηθελημένα διαχωρίζονται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Αυτή η συμπεριφορά δεν είναι απαραίτητα αποτέλεσμα που πηγάζει από τους άντρες εργοδότες, απλώς οφείλεται στο κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο ορισμένες γυναίκες έχουν μάθει ότι κάποια επαγγέλματα ‘δεν είναι για κορίτσια’ και οδηγούνται σε πιο κατάλληλες εργασίες. Η ένταξη των γυναικών σε έναν περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων μειώνει αναπόφευκτα τον μισθό τους και διευρύνει περαιτέρω το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Από την άλλη πλευρά όμως, ο συνωστισμός των γυναικών σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας είναι και έργο των εργοδοτών. Οι τελευταίοι πράττουν διακρίσεις κατά των γυναικών αποκλείοντας τις από δουλειές που τις θεωρούν καθαρά αντρικές. Αφού λοιπόν τα επαγγέλματα αυτά ‘φυλάσσονται’ για τους άντρες, τότε οι γυναίκες αναγκάζονται να συνωστίζονται σε μια μικρή γκάμα επαγγελμάτων, με αποτέλεσμα να υπάρχει υπερπροσφορά εργαζομένων σε συγκεκριμένους τομείς που συνεπάγεται μείωση των μισθών των γυναικών. Αρκετές μελέτες έχουν διερευνήσει διεξοδικά τη σχέση ανάμεσα στον μισθό και την σχετική απασχόληση των γυναικών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Αυτές οι μελέτες διαπιστώνουν συνήθως ότι οι ‘γυναικείες εργασίες’ δίνουν χαμηλότερους μισθούς ακόμη και αν κρατήσουμε το ανθρώπινο κεφάλαιο και τα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων.

Μια σχετικά πρόσφατη μελέτη, για παράδειγμα, βρίσκει ότι μια γυναίκα με επάγγελμα στο οποίο τουλάχιστον το 75% των συναδέλφων της είναι γυναίκες, κερδίζει περίπου 14% λιγότερο από μια γυναίκα με επάγγελμα στο οποίο λιγότερο από το 25% των συναδέλφων της είναι γυναίκες . Η μελέτη επίσης αναφέρει ότι ένας άντρας με επάγγελμα που κυριαρχείται από γυναίκες, κερδίζει 14% λιγότερα από τον αντίστοιχο άνδρα με επάγγελμα που κυριαρχείται από άντρες. Με άλλα λόγια, η ‘θηλυκότητα’ (femaleness) ενός επαγγέλματος οδηγεί σε χαμηλότερους μισθούς, ανεξάρτητα από το αν ο εργαζόμενος είναι άντρας ή γυναίκα. Σε αυτό έρχεται να συμπληρώσει και η θεωρία του ‘**quality sorting hypothesis**’ σύμφωνα με την οποία οι λιγότερο αποδοτικοί και ικανοί άντρες θα συνωστίζονται σε ‘γυναικεία επαγγέλματα’ και συνεπώς θα λαμβάνουν χαμηλούς μισθούς. Επίσης άλλες μελέτες (Tzannatos-1989, Pike-1982) έχουν δείξει ότι οι μισθοί στα ‘γυναικεία’ επαγγέλματα αυξήθηκαν σημαντικά όταν παρατηρήθηκε μείωση αυτής ακριβώς της επαγγελματικής συγκέντρωσης σε διάφορες θέσεις εργασίας. Αυτό μεταφράζεται σε αύξηση σε όρους απασχόλησης μιας και πλέον δεν θα υπάρχει υπερπροσφορά εργασίας σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας.

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ

Για να προσεγγίσουμε τις επιπτώσεις της ύπαρξης διακρίσεων στην ευημερία υποθέτουμε δύο όμοιους παραγωγικούς συντελεστές , άντρες και γυναίκες, που εργάζονται ξεχωριστά σε δύο πανομοιότυπες βιομηχανίες. Υποθέτουμε επίσης ανελαστικές καμπύλες προσφοράς εργασίας και μισθό ίσο με W^* που λαμβάνει κάθε ομάδα εργαζομένων. Αν επιβληθεί μισθολογική διαφορά ίση με $W^m - W^*$ ή αν η απασχόληση στην βιομηχανία που απασχολεί μόνο άντρες μειωθεί, τότε εκείνοι που θα μείνουν άνεργοι θα αναζητήσουν εργασία στην βιομηχανία που απασχολεί μόνο

γυναίκες. Λόγω της υπερβάλλουσας αυτής προσφοράς εργασίας ο μισθός σε αυτή τη βιομηχανία θα μειωθεί σε W^f με αποτέλεσμα οι υπόλοιποι άντρες εργαζόμενοι στον δικό τους τομέα θα επωφεληθούν λαμβάνοντας μισθό υψηλότερο από W^* (το όφελος θα είναι ίσο με $W^m - W^*$). Οι γυναίκες και οι υπόλοιποι άντρες εργαζόμενοι στην δεύτερη βιομηχανία θα υποστούν μια μείωση των μισθών τους ίση με $W^f - W^*$. Στην συγκεκριμένη αγορά εργασίας υπάρχουν πλέον μισθολογικές διαφορές που ωφελούν τους εναπομείναντες άντρες στην πρώτη βιομηχανία, ενώ ταυτόχρονα βλάπτουν τις γυναίκες και τους άντρες της δεύτερης βιομηχανίας. Διαγραμματικά θα ισχύει:



Παρατηρούμε λοιπόν μια μείωση της απασχόλησης στην βιομηχανία 1 έχει ως αποτέλεσμα την μείωση της παραγωγής ίση με την επιφάνεια του τραπεζιού $A+B+C$. Το όφελος στην παραγωγή λόγω της υπερβάλλουσας προσφοράς εργασίας στην βιομηχανία 2 είναι ίσο με την επιφάνεια του τραπεζιού $A+B$. συνεπώς υπάρχει ένα DWL που δεν το λαμβάνει κανένας εργαζόμενος σε καμιά βιομηχανία. Θεωρείται σαν σπατάλη πόρων λόγω της ύπαρξης διάκρισης στους μισθούς και είναι ίσο με την

επιφάνεια C. Σε τελική ανάλυση το συμπέρασμα που απορρέει είναι ότι η ομάδα που δέχεται την διάκριση πάντα χάνει ,ενώ η ομάδα που δεν έχει να αντιμετωπίσει διακρίσεις πάντα κερδίζει.

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΣΤΗΝ ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΚΕΝΟΥ

Ενθαρρυντικό χαρακτηρίζεται το άρθρο του Solomon W. Polachek (June 2003) στο οποίο αφήνεται να διαφανεί ο ρόλος του ανθρωπίνου κεφαλαίου στην μείωση του μισθολογικού χάσματος. Ο Polachek παρατηρεί ότι από την δεκαετία του '90 αρχίζει να αυξάνεται το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, πράγμα που σημαίνει ότι αρχίζουν να επενδύουν περισσότερο σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Τι κρύβεται όμως πίσω από αυτό; Χαρακτηριστικό είναι το άρθρο του περιοδικού Fortune(14 Οκτωβρίου 2002) το οποίο αναφέρει τις πενήντα πιο δυναμικές γυναίκες στην αγορά εργασίας. Η επιτυχημένη πορεία αυτών το γυναικών οφείλεται στο γεγονός ότι οι σύζυγοι τους είναι αυτοί που ασχολούνται πλέον με το νοικοκυριό, αφήνοντας αυτές να 'βγουν' μπροστά στην αγορά εργασίας. Αβίαστα λοιπόν βγαίνει το συμπέρασμα ότι η αλλαγή των ρόλων ή καλύτερα ο σωστός καταμερισμός των ευθυνών στο νοικοκυριό έχει σαν αποτέλεσμα να ενθαρρύνεται η επένδυση του γυναικών σε ανθρώπινο κεφάλαιο και συνεπώς να υπάρχει μια τάση μείωσης του μισθολογικού κενού.

Αξιοσημείωτη είναι η έρευνα των M. Paglin και A. Rufolo (1990) οι οποίοι υπογραμμίζουν την υψηλή απόδοση ανθρωπίνου κεφαλαίου όσων στρέφονται σε σπουδές θετικής κατεύθυνσης. Παραδοσιακά, οι άντρες είναι αυτοί που στρέφονται στις θετικές επιστήμες με αποτέλεσμα να αμείβονται καλύτερα από τις γυναίκες.

Επιπρόσθετα, η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο είναι αυτή που αυξάνει την δέσμευση των γυναικών ότι θα παραμείνουν στην αγορά εργασίας. Μάλιστα η δέσμευση αυτή θα είναι αξιόπιστη με το σκεπτικό ότι οι γυναίκες αντιλαμβάνονται ότι μείωση του μισθολογικού κενού εκρέει από την συνεχή επιμόρφωσή και την βελτίωση των ικανοτήτων τους μέσα στην αγορά εργασίας. Σε όρους διακρίσεων, ο τύπος διάκρισης που θα μειωθεί είναι προφανώς η στατιστική.

Σε αντίθεση με τον S. Polachek, η θεωρία του οποίου αναφορικά με τον διαχωρισμό στην αγορά εργασίας επικεντρώνεται στην λιγότερη επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο από την πλευρά των γυναικών, η P. England (1982) υποστηρίζει ότι η θεωρία αυτή δεν επαληθεύεται εμπειρικά. Στηριζόμενη στα δεδομένα της, παρατηρεί ότι δεν δείχνουν τις γυναίκες να 'τιμωρούνται' λιγότερο για το διάστημα εκτός αγοράς εργασίας, αν εκείνες επιλέξουν να εργάζονται σε 'γυναικεία' επαγγέλματα. Επιπρόσθετα, αποδεικνύεται ότι γυναίκες με συνεχείς εργασιακές πορείες δεν είναι λιγότερο επιρρεπείς στο να βρίσκονται σε 'γυναικεία' επαγγέλματα συγκριτικά με γυναίκες που έχουν διακοπτόμενες.

ΜΕΤΡΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Η ατελής πληροφόρηση στην αγορά εργασίας οδηγεί σε αποτυχία της αγοράς και συνεπώς σε μείωση της συνολικής ευημερίας. Η αδυναμία των εργοδοτών να μετρήσουν την παραγωγικότητα κάθε εργαζόμενου ξεχωριστά αποτελεί την αποτυχία της αγοράς. Για τον λόγο αυτό κρίνεται αναγκαίο να υπάρξουν νόμοι που να απαγορεύουν διάκριση των φύλων έτσι ώστε να αυξάνουν την παραγωγικότητα των γυναικών και την αυτοεκτίμησή τους. Βέβαια, η εφαρμογή τέτοιου είδους νόμων είναι πράγμα αρκετά δύσκολο. Οι εργοδότες έχουν ένα ισχυρό κίνητρο να ψάχνουν

για χαρακτηριστικά που συνδέονται με το φύλο κάθε εργαζομένου. Επιπρόσθετα, η κάθε κυβέρνηση δεν είναι πάντα ικανή να παρατηρεί όλους τους παράγοντες που χρησιμοποιεί η επιχείρηση έτσι ώστε η τελευταία να κάνει screening. Έτσι λοιπόν ο κύριος σκοπός της πολιτείας θα είναι να λάβει μέτρα που να μειώνει το κόστος πληροφόρησης και συνεπώς να δίνει κίνητρα στις επιχειρήσεις να χρησιμοποιούν tests μέτρησης της παραγωγικότητας για κάθε ένα υποψήφιο εργαζόμενο ξεχωριστά.

Εναλλακτικές μέθοδοι υπέρβασης του προβλήματος της έλλειψης πληροφόρησης διατυπώνονται από μια σειρά συγγραφέων. Ο Buchanan (1991) υποστήριξε ότι σε έναν κόσμο ελλιπούς πληροφόρησης για τους εργοδότες, μπορεί να υπάρξει μια φόρμουλα 'προσωρινής' ποσόστωσης για νέους εργαζόμενους. Αυτό θα υποχρεώσει τους εργοδότες να προσλάβουν καινούργιους εργάτες και να τους πληρώνουν την πρώτη περίοδο σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά κάθε ομάδας, ενώ τις επόμενες περιόδους οι εργοδότες θα είναι ικανοί να αναγνωρίζουν τους πιο παραγωγικούς εργαζόμενους κάθε ομάδας, οπότε στη συνέχεια θα τους πληρώνουν όσο πραγματικά αξίζουν χωρίς διακρίσεις. Ο Spence (1973) ισχυρίζεται ότι είναι καλό να υπάρχει μια μεταβατική περίοδος κατά την οποία ο κάθε εργαζόμενος θα έχει την ευκαιρία να αποδείξει το πόσο παραγωγικός είναι. Οι D. Aigner και G. Kain (1977) θεωρούν ότι η αυτή η δοκιμαστική περίοδος δεν είναι μια ρεαλιστική λύση, διότι ένα σύστημα παρακολούθησης των νεοπλοσληθείσων γυναικών μπορεί να καταστρέψει το αποτέλεσμα της δοκιμαστικής περιόδου με το συλλογισμό ότι οι γυναίκες θα συμπεριφέρονται και θα εργάζονται με διαφορετικό τρόπο γνωρίζοντας εκ των προτέρων ότι παρακολουθούνται κατά την διάρκεια της εργασίας τους.

Παράλληλα απαιτείται και η θέσπιση νόμων που να προασπίζουν τα δικαιώματα των γυναικών στην αγορά εργασίας και να τις εξασφαλίζουν αμοιβές ανάλογες με εκείνες των αντρών. Βέβαια, αυτό δεν αποτελεί πανάκια με το σκεπτικό ότι σχετική μελέτη (Tzannatos και Zabalza-1985) για την Μ.Βρετανία έδειξε ότι παρέμβαση της πολιτείας με την ψήφιση νόμων (the Equal Pay Act) προς μείωση του μισθολογικού κενού είχε ακριβώς τα αντίθετα αποτελέσματα. Η αγορά εργασίας έγινε πιο ανταγωνιστική για τις γυναίκες από ότι ήταν πριν. Σε ανάλογο συμπέρασμα καταλήγουν και οι B. Chiplin και P.J Sloane (1988), οι οποίοι υποστηρίζουν ότι η θέσπιση νόμων για ίση αμοιβή ανάμεσα στα δύο φύλα δεν είναι ούτε ικανή ούτε αναγκαία συνθήκη. Επίσης έρευνα των Ehrenberg και Smith (1984) σε τρεις πολιτείες των Η.Π.Α, έδειξε ότι πράγματι η παρέμβαση της πολιτείας για μείωση του μισθολογικού χάσματος είχε θετικά αποτελέσματα, ενώ στη απασχόληση των γυναικών είχαμε ακριβώς τα αντίθετα από τα αναμενόμενα. Παρατήρησαν λοιπόν, μια αύξηση του μισθού των γυναικών μεταξύ 15% με 20%, αλλά η απασχόληση αυτών μειώθηκε κατά 6%. Ο P.J. Sloane (1988) κάνει τον διαχωρισμό μεταξύ ίσης αμοιβής για την ίδια δουλειά και ίσης αμοιβής για την ίδια αξία οριακού προϊόντος. Η πρώτη χαρακτηρίζεται ως αποτελεσματική, ενώ η δεύτερη ως μη-αποτελεσματική στον να μειώσουν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ιδιαίτερη σημασία στην τάση μείωσης των μισθολογικών διαφορών δίδεται και στα επιδόματα μητρότητας, η πληρωμή των οποίων ασκεί θετική επίδραση στους μισθούς των γυναικών, αντισταθμίζοντας έτσι την αρνητική επίδραση των τέκνων ή του αριθμού αυτών στην αμοιβή των πρώτων (Jane Waldfogel, 1998). Υποστηρίζεται δε ότι, η ύπαρξη ενός τέτοιου επιδόματος αυξάνει την πιθανότητα των γυναικών να επιστρέψουν στην προηγούμενη τους εργασία, ύστερα από την γέννηση των παιδιών

τους και μάλιστα η δέσμευση τους θα είναι αξιόπιστη. Το θετικό που πηγάζει για τους εργοδότες εντοπίζεται στο ότι αυτοί απαλλάσσονται από το κόστος εκπαίδευσης και πρόσληψης ενός νέου υπαλλήλου στη θέση της γυναίκας από την μια, ενώ από την άλλη μειώνεται το ποσοστό αβεβαιότητας για το αν η γυναίκα υπάλληλος θα επιστρέψει στην θέση εργασίας της μετά την γέννα.

Σε συνάρτηση με τα παραπάνω ένα από τα σημαντικότερα μέτρα πολιτικής για την μείωση, αν όχι για την εξάλειψη του μισθολογικού κενού, αποτελεί η υιοθέτηση προγραμμάτων ισοδύναμης αξίας από τους εργοδότες. Ένα τέτοιο πρόγραμμα αναθέτει σε εξωτερικούς συμβούλους να μελετήσουν τις θέσεις απασχόλησης μιας επιχείρησης. Οι θέσεις αξιολογούνται σύμφωνα με τις δεξιότητες και τις προσπάθειες που χρειάζονται για την επίτευξη συγκεκριμένων έργων και με το επίπεδο υπευθυνότητας που απαιτείται για τις θέσεις αυτές. Σε καθένα από αυτά τα χαρακτηριστικά αποδίδονται κάποιοι βαθμοί και υπολογίζεται η συνολική βαθμολογία. Οι θέσεις με ίση βαθμολογία θα πρέπει να παρέχουν και ίσους μισθούς. Από την πλευρά τους οι εργαζόμενοι, δεν θα έχουν το κίνητρο να ειδικεύονται σε επαγγέλματα ή να μετακινούνται σε εκείνες τις θέσεις εργασίας που υψηλότερη αξία οριακού προϊόντος. Θα αναζητούν έτσι τις εργασίες που τυχαίνει να έχουν υψηλότερες βαθμολογίες.

Θέλοντας στην συνέχεια να κάνουμε έναν σύντομο απολογισμό των θεωριών που αναπτύχθηκαν στο πρώτο μέρος θα λέγαμε ότι πρώτη η θεωρία του Becker αποτέλεσε την απαρχή της θεωρίας των διακρίσεων στην αγορά εργασίας. Προχωρώντας, αναφερθήκαμε λεπτομερώς στα είδη διακρίσεων που υπάρχουν, στα αίτια και στις επιπτώσεις αυτών, καθώς επίσης και στο πως η ύπαρξη διακρίσεων

επηρεάζει την κερδοφορία των επιχειρήσεων. Στην συνέχεια, δόθηκε ιδιαίτερο ενδιαφέρον στον ρόλο του ανθρωπίνου κεφαλαίου και πως αυτό συμβάλλει στην καλύτερη αμοιβή των γυναικών, αλλά ταυτόχρονα έγινε λόγος για την διακεκομμένη εργασιακή πορεία αυτών. Στο τέλος της πρώτης ενότητας παρατίθενται μέτρα πολιτικής κατά των διακρίσεων. Στο μέρος που ακολουθεί γίνεται μια απόπειρα υπολογισμού του μισθολογικού χάσματος μέσω οικονομετρικής ανάλυσης συγγραφέων – ερευνητών όπως οι Oaxaca, Reimers, Ransom, Cotton και Blinder.

ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΡΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

ΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΣ ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΕΝΟ

Αρχίζοντας την ανάλυση της δεύτερης ενότητας, θα επικεντρωθούμε σε οικονομετρικές τεχνικές, ώστε να υπολογίσουμε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο το μισθολογικό κενό.

Έτσι λοιπόν με αφορμή το βιβλίο του Becker 'οικονομικά της διάκρισης' (1957) πολλοί ερευνητές θέλησαν να μετρήσουν το μισθολογικό χάσμα ανδρών και γυναικών. Ο Fuchs (1971) χρησιμοποιώντας ως δεδομένα την απογραφή των Η.Π.Α (1960), υπολόγισε και βρήκε μισθολογική διαφορά της τάξεως του 66% . Κατά των Fuchs, το τυχόν μισθολογικό κενό δεν πρέπει να αποδίδεται στην διαφορά στην φυσική δύναμη, διότι τα επαγγέλματα στα οποία απαιτούνταν μυϊκή δύναμη τείνουν να αποτελούν μειονότητα στις μέρες μας. Με την σειρά του ο Cohen (1971) με δεδομένα του 1969 βρήκε μια ετήσια διαφορά των 5.000 δολαρίων. Ο Cohen απέδιδε την ύπαρξη διαφορών στους μισθούς στην υπερσυγκέντρωση των γυναικών στα πιο χαμηλά αμοιβώμενα επαγγέλματα. Στην συνέχεια η έρευνα του Malkiel έδειξε κενό που διακυμαίνονταν από 48% μέχρι 51% για τα χρόνια 1966, 1969-1971.

Αυτός όμως που έδωσε το εναρκτήριο σάλπισμα της ποσοτικής ενασχόλησης των οικονομολόγων με τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι ο Ronald Oaxaca (1973), κατά την διάρκεια συγγραφής της διδακτορικής του διατριβής. Ένας πρώτος ορισμός που δίνει για την διάκριση είναι ότι διάκριση κατά των γυναικών υφίσταται όποτε ο σχετικός μισθός των αντρών υπερβαίνει εκείνον τον σχετικό μισθό που θα αμείβονταν άντρες και γυναίκες χωρίς την παρουσία

διακρίσεων στην αγορά εργασίας. Έτσι ο συντελεστής διάκρισης θα δίδεται από την σχέση

$$D = \frac{w_m / w_f - (w_m / w_f)^0}{(w_m / w_f)^0} \quad (1)$$

όπου $\frac{w_m}{w_f}$ = ο λόγος μισθών αντρών - γυναικών

και $\left(\frac{w_m}{w_f}\right)^0$ = ο λόγος μισθών αντρών - γυναικών χωρίς διακρίσεις

Αναλύοντας την (1) θα πάρουμε:

$$D = \frac{w_m / w_f}{(w_m / w_f)^0} - \frac{(w_m / w_f)^0}{(w_m / w_f)^0} = \frac{w_m / w_f}{(w_m / w_f)^0} - 1 \Rightarrow$$

$$D + 1 = \frac{w_m / w_f}{(w_m / w_f)^0} \quad (2)$$

Λογαριθμίζοντας την (2) κατά μέλη θα έχουμε:

$$\ln(D + 1) = \ln \left[\frac{w_m / w_f}{(w_m / w_f)^0} \right] = \ln(w_m / w_f) - \ln(w_m / w_f)^0 \quad (3)$$

Σύμφωνα με την νεοκλασική θεωρία, κάθε εργαζόμενος θα πρέπει να

αμείβεται το οριακό του προϊόν, οπότε θα ισχύει $\left(\frac{w_m}{w_f}\right)^0 = \frac{MP_m}{MP_f}$

όπου MP_m = το οριακό προϊόν των αντρών

$MP_f =$ το οριακό προϊόν των γυναικών

Αφού το $\left(\frac{w_m}{w_f}\right)^0$ είναι άγνωστο, ο υπολογισμός του D θα είναι ισοδύναμος

με τον υπολογισμό του $\left(\frac{w_m}{w_f}\right)^0$.

Η εξίσωση του μισθού και επομένως η συνάρτηση παλινδρόμησης θα δίδεται από την λογαριθμικά- γραμμική σχέση:

$$\ln(W_i) = Z'_i \beta + u_i \quad (4)$$

όπου $W_i =$ ο ωριαίος μισθός του i εργαζόμενου

$Z'_i =$ το διάνυσμα των χαρακτηριστικών του ατόμου

$\beta =$ το διάνυσμα των συντελεστών

$u_i =$ ο τυχαίος όρος

Για να μετρήσει ο Oaxaca την διάκριση ανέλυσε την διαφορά των μισθών σε μια αναλογία που προκύπτει λόγω διαφορετικής μέσης δεξιότητας και σε μια αναλογία που οφείλεται στις διακρίσεις της αγοράς εργασίας. Σε μορφή μητρών η (4) γράφεται ως εξής:

$$\begin{pmatrix} \ln w_1 \\ \ln w_2 \\ \dots \\ \ln w_n \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1 & Z'_{11} \dots & Z'_{1k} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ 1 & \dots & Z'_{nk} \end{pmatrix} * \begin{pmatrix} \beta_0 \\ \vdots \\ \beta_k \end{pmatrix} + \begin{pmatrix} u_1 \\ \vdots \\ u_n \end{pmatrix}$$

$n \times 1$ $n \times (k+1)$ $(k+1) \times 1$ $n \times 1$

με $i = 1 \dots n$

Στην συνέχεια υποθέτουμε τον συντελεστή διάκρισης

$$G = \frac{\bar{w}_m - \bar{w}_f}{\bar{w}_f} \quad (5)$$

Κατά αναλογία με πριν θα έχουμε:

$$\ln(G + 1) = \ln(\bar{w}_m) - \ln(\bar{w}_f) \quad (6)$$

όπου \bar{w}_m και \bar{w}_f οι μέσοι ωριαίοι μισθοί αντρών και γυναικών αντίστοιχα¹.

Από τις ιδιότητες της ημι-λογαριθμικής συνάρτησης παλινδρόμησης, εκτιμώντας την

με την MET (OLS), γνωρίζουμε ότι η $\ln(\hat{w}_i)$ θα διέρχεται από το σημείο

$(\ln \bar{Z}_i', \ln \bar{w}_i)$ καθώς επίσης και ότι ο μέσος των υπολογιζόμενων τιμών θα είναι

ίσος με τον μέσο των πραγματικών τιμών. Δηλαδή θα ισχύει $\ln \bar{w}_i = \ln \hat{w}_i$ οπότε

οι συναρτήσεις παλινδρόμησης του δείγματος για τους άντρες και τις γυναίκες θα

είναι οι

$$\ln(\bar{w}_m) = \bar{Z}_m' \hat{\beta}_m \quad (7)$$

$$\ln(\bar{w}_f) = \bar{Z}_f' \hat{\beta}_f \quad (8)$$

όπου \bar{Z}_m', \bar{Z}_f' = οι μέσες τιμές των παλινδρομητών των ανδρών και γυναικών

αντίστοιχα

και

$\hat{\beta}_m, \hat{\beta}_f =$ τα διανύσματα των εκτιμητών.

Από τις παραπάνω συναρτήσεις παλινδρόμησης στο δείγμα παρατηρούμε ότι δεν υπάρχει σταθερός όρος. Η μορφή αυτή ονομάζεται deviation form. Αλλά ο σταθερός όρος μπορεί πάντοτε να υπολογίζεται, αφού γνωρίζουμε ότι η δειγματική συνάρτηση παλινδρόμησης διέρχεται από τους μέσους $(\ln \bar{Z}_i', \ln \bar{w}_i)$. Αντικαθιστώντας τις (7)

και (8) στην (6) θα πάρουμε:

$$\ln(G+1) = \bar{Z}'_m \hat{\beta}_m - \bar{Z}'_f \hat{\beta}_f \quad (9)$$

Στην συνέχεια υποθέτουμε ότι

$$\Delta \bar{Z}' = \bar{Z}'_m - \bar{Z}'_f \quad (10) \quad \text{και} \quad \Delta \hat{\beta} = \hat{\beta}_f - \hat{\beta}_m \quad (10)$$

Λύνοντας την (11) ως προς $\hat{\beta}_m$ και αντικαθιστώντας το στην (9) τότε η τελευταία γίνεται

$$\begin{aligned} \ln(G+1) &= \bar{Z}'_m (\hat{\beta}_f - \Delta \hat{\beta}) - \bar{Z}'_f \hat{\beta}_f = \\ &= \bar{Z}'_m \hat{\beta}_f - \bar{Z}'_m \Delta \hat{\beta} - \bar{Z}'_f \hat{\beta}_f = \Delta \bar{Z}' \hat{\beta}_f - \bar{Z}'_m \Delta \hat{\beta} \end{aligned} \quad (11)$$

Από (3) ισχύει ότι

$$\ln(w_m) - \ln(w_f) = \left[\ln(MP_m) - \ln(MP_f) \right] + \ln(D+1) \quad (12)$$

Συνεπώς, η εκτιμηθείσα συνάρτηση της διαφοράς των μισθών ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες θα δίνεται από τη διαφορά των εκτιμητών

¹ Γεωμετρικός μέσος, $\bar{W} = \exp \left\{ \left[\sum_{i=1}^n \ln(W_i) \right] / n \right\}$

$$\ln \left(\frac{\hat{w}_m}{\hat{w}_f} \right)^0 = \Delta \bar{Z}' \hat{\beta}_f \quad (13)$$

$$\ln \widehat{(D+1)} = -\bar{Z}_m' \Delta \hat{\beta} \quad (14)$$

Ομοίως, αν λύσουμε την (11) ως προς $\hat{\beta}_f$ και αντικαταστήσουμε στην (9) θα

$$\text{πάρουμε την } \ln(G+1) = \Delta \bar{Z}' \hat{\beta}_m - \bar{Z}_f' \Delta \hat{\beta} \quad (15)$$

Η διαφορά της (12) από την (16) είναι ότι στην πρώτη ο μισθός που επικρατεί χωρίς διακρίσεις είναι αυτός των γυναικών, ενώ στην δεύτερη εκείνος των αντρών.

Την ίδια χρονιά ο Blinder (φθινόπωρο 1973) υπολόγισε και αυτός, στηριζόμενος στα δικά του δεδομένα, μισθολογικό κενό 45,6% μεταξύ των λευκών ανδρών και γυναικών. Σε αντίθεση με τον Oaxaca, στην ανάλυση του συμπεριέλαβε και τον σταθερό όρο των συναρτήσεων παλινδρόμησης αντρών και γυναικών. Συνεπώς στην ανάλυση του, το μέρος του μισθολογικού κενού που αποδίδεται στην ύπαρξη διακρίσεων στην αγορά εργασίας και προέρχεται από τους εργοδότες είναι ίσο με το άθροισμα των σταθερών όρων και του τμήματος της διαφοράς των εκτιμηθέντων

συντελεστών. Μαθηματικά θα ισχύει:

$$Y_i^m = \beta_0^m + \sum_{i=1}^n \beta_i^m X_i^m + u_i^m \quad (16)$$

$$Y_i^f = \beta_0^f + \sum_{i=1}^n \beta_i^f X_i^f + u_i^f \quad (17)$$

όπου Y_i^m και Y_i^f = οι μισθοί ανδρών και γυναικών σε λογαριθμική μορφή

X_i^m και X_i^f = τα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών
αντίστοιχα

β_0 = ο σταθερός όρος

u_i = ο διαταρακτικός όρος

Αφαιρώντας τις εκτιμημένες συναρτήσεις των δύο παραπάνω εξισώσεων θα πάρουμε:

$$\bar{Y}_i^m - \bar{Y}_i^f = \hat{\beta}_0^m - \hat{\beta}_0^f + \left(\sum_{i=1}^n \hat{\beta}_i^m \bar{X}_i^m - \sum_{i=1}^n \hat{\beta}_i^f \bar{X}_i^f \right) \quad (18)$$

Προσθαφαιρώντας στην παραπάνω σχέση τον όρο $\beta_i^m \bar{X}_i^f$ θα ισχύει:

$$\bar{Y}_i^m - \bar{Y}_i^f = \hat{\beta}_0^m - \hat{\beta}_0^f + \left(\sum_{i=1}^n \hat{\beta}_i^m (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f) + \sum_{i=1}^n \bar{X}_i^f (\hat{\beta}_i^m - \hat{\beta}_i^f) \right) \quad (19)$$

Σε αντίθεση όμως με την ανάλυση του Blinder, οι R.Oaxaca και M.Ransom (1999) υποστηρίζουν ότι η παράληψη του σταθερού όρου όχι μόνο δεν θα επηρεάσει την μέτρηση του μισθολογικού κενού, αλλά επιπλέον η καταχώρηση του είναι πολύ πιθανό να δημιουργήσει το λεγόμενο πρόβλημα της ταυτοποίησης (identification problem). Αυτό μάλιστα το αποδεικνύουν με το παρακάτω παράδειγμα. Έστω η

$$\text{ημιλογαριθμική συναρτησιακή σχέση μισθού} \quad Y_i = \beta_0 + \beta_i X_i + e_i \quad (20)$$

και

η εκτιμηθείσα συνάρτηση αυτής

$$\bar{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_i \bar{X}_i \quad (21)$$

Η κλασική ανάλυση μισθολογικού χάσματος θα μας δώσει:

$$\bar{Y}^m - \bar{Y}^f = (\hat{\beta}_0^m - \hat{\beta}_0^f) + \hat{\beta}^m \Delta \bar{X} + \bar{X}^f \Delta \hat{\beta} \quad (22)$$

Έστω τώρα ότι υποθέτουμε έναν απλό μετασχηματισμό του X, $X^* = X + \gamma$

τότε $\bar{X}^* = \bar{X} + \gamma$ και η συνάρτηση παλινδρόμησης γίνεται

$$Y_i = \beta_0^* + \beta_1^* X_i^* + e_i^* = (\beta_0^* + \gamma \beta_1^*) + \beta_1^* X_i^* + e_i^* \quad (23)$$

Είναι λοιπόν προφανές ότι οι σχέσεις (1) και (4) είναι ισοδύναμες, διότι

$$\beta_1 = \beta_1^* \text{ και } \beta_0 = \beta_0^* + \gamma \beta_1^*$$

Στο σημείο (\bar{Y}, \bar{X}^*) θα έχουμε:

$$\bar{Y} = \hat{\beta}_0^* + \hat{\beta}_1^* \bar{X}^* = (\hat{\beta}_0^* + \gamma \hat{\beta}_1^*) + \hat{\beta}_1^* \bar{X} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 \bar{X} \quad (24)$$

Με την βοήθεια της (5) η ανάλυση της μισθολογικής διαφοράς θα δίδεται από την παρακάτω σχέση:

$$\begin{aligned} \bar{Y}^m - \bar{Y}^f &= (\hat{\beta}_0^{m*} - \hat{\beta}_0^{f*}) + (\hat{\beta}_1^{m*} - \hat{\beta}_1^{f*}) \bar{X}^{f*} + \hat{\beta}_1^{m*} (\bar{X}^{m*} - \bar{X}^{f*}) = \\ &= (\hat{\beta}_0^m - \hat{\beta}_0^f) + (\hat{\beta}_1^m - \hat{\beta}_1^f) \bar{X}^f + \hat{\beta}_1^m (\bar{X}^m - \bar{X}^f) \end{aligned} \quad (25)$$

Από την παραπάνω ανάλυση εκρέουν τα εξής αποτελέσματα:

1. Η επίδραση των διαφορετικών δεξιοτήτων στο μισθολογικό κενό είναι σταθερή ακόμη και ύστερα από το μετασχηματισμό της X. Δηλαδή,

$$\hat{\beta}_1^{m*} (\bar{X}^{m*} - \bar{X}^{f*}) = \hat{\beta}_1^m (\bar{X}^m - \bar{X}^f) \quad (26)$$

2. Το ίδιο και την συνολική διάκριση που προέρχεται από την αγορά εργασίας.

Δηλαδή,

$$\left(\hat{\beta}_0^{m*} - \hat{\beta}_0^{f*}\right) + \left(\hat{\beta}_1^{m*} - \hat{\beta}_1^{f*}\right) \bar{X}^{f*} = \left(\hat{\beta}_0^m - \hat{\beta}_0^f\right) + \left(\hat{\beta}_1^m - \hat{\beta}_1^f\right) \bar{X}^f \quad (27)$$

3. Ωστόσο δεν ισχύει το ίδιο για τον σταθερό όρο. Παρατηρούμε ότι

$$\left(\hat{\beta}_0^{m*} - \hat{\beta}_0^{f*}\right) = \left(\hat{\beta}_0^m - \hat{\beta}_0^f\right) - \gamma \left(\hat{\beta}_1^m - \hat{\beta}_1^f\right) \neq \left(\hat{\beta}_0^m - \hat{\beta}_0^f\right) \quad (28)$$

ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΧΩΡΙΣ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Στην όλη ανάλυση του μισθολογικού κενού, αυτό που απασχόλησε τους οικονομολόγους, ήταν ο προσδιορισμός εκείνου του επιπέδου του μισθού χωρίς διακρίσεις. Ο Oaxaca (1973), στον υπολογισμό του, χρησιμοποίησε τις σχέσεις (12) και (16), καταλήγοντας κάθε φορά σε διαφορετικά αποτελέσματα μέτρησης του μισθολογικού κενού. Η (12) μας έδωσε μισθολογικό κενό 63,9%, ενώ η (16) 52,9%. Ο J. Cotton (1988) στην ανάλυση του, υποστηρίζει ότι δημιουργείται πρόβλημα παραλειπόμενων μεταβλητών (omitted variables problem) το οποίο έχει ως συνέπεια τον μη-ακριβή υπολογισμό της διάκρισης που προέρχεται από την αγορά εργασίας. Συμπληρώνει μάλιστα ότι ο όρος αυτός θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως **‘κατάλοιπο’** και για τον λόγο αυτό απαιτείται ο ακριβής υπολογισμός του.

Αν τώρα υποθέσουμε μη-παρουσία διακρίσεων στην αγορά εργασίας, τότε η διαφορά στους μισθούς θα οφείλεται αποκλειστικά και μόνο στη διαφορετική παραγωγικότητα ανδρών και γυναικών. Επομένως θα ισχύει $\beta^* = \beta^m = \beta^f$, όπου ο όρος β^* αντανακλά την δομή των μισθών χωρίς διακρίσεις. Έστω επίσης και

ο υποθετικός όρος $\hat{\beta}^* (\bar{Z}'_m - \bar{Z}'_f)$, ο οποίος μας δείχνει τη διαφορά του πραγματικού μισθού των αντρών και γυναικών μόνο λόγω διαφορετικών παραγωγικότητας. Υποθέτουμε επιπρόσθετα και τον όρο $\hat{\beta}^* \bar{Z}'_m$, ο οποίος μας δίνει την πραγματική μέση παραγωγικότητα των αντρών χωρίς την ύπαρξη διακρίσεων. Η διαφορά του όρου αυτού και του πρώτου όρου της (9) μας δίνει την διαφορά στον μισθό των αντρών που προέρχεται από το πώς αυτοί αντιμετωπίζονται πραγματικά στην αγορά εργασίας και πώς θα αντιμετωπίζονταν χωρίς διακρίσεις σε αυτή. Δηλαδή θα ισχύει:

$$\hat{\beta}_m \bar{Z}'_m - \hat{\beta}^* \bar{Z}'_m = \bar{Z}'_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}^*) > 0.$$

Ομοίως για τις γυναίκες θα ισχύει: $\bar{Z}'_f (\hat{\beta}^* - \hat{\beta}_f) > 0$ με τη διαφορά ότι ο όρος $(\hat{\beta}^* - \hat{\beta}_f)$ μας δίνει το μειονέκτημα του να είσαι γυναίκα. Συνεπώς σε όρους οικονομικών, με την προσθαφαίρεση των όρων $\hat{\beta}_m \bar{Z}'_m$, $\hat{\beta}_f \bar{Z}'_f$ και με την βοήθεια της (9) θα έχουμε:

$$\ln(w_m) - \ln(w_f) = \hat{\beta}^* (\bar{Z}'_m - \bar{Z}'_f) + \bar{Z}'_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}^*) + \bar{Z}'_f (\hat{\beta}^* - \hat{\beta}_f) \quad (29)$$

Ο δεύτερος όρος του δεξιού μέρους της παραπάνω εξίσωσης μας δείχνει το πλεονέκτημα του να είσαι άντρας που σημαίνει ότι η παραγωγικότητα των αντρών υπερεκτιμάται. Ο τρίτος όρος της ίδιας εξίσωσης μας δείχνει το μειονέκτημα του να είσαι γυναίκα, που σημαίνει ότι η παραγωγικότητα των γυναικών υποεκτιμάται. Το πρόβλημα με την ανάλυση του Cotton είναι ότι το διάνυσμα $\hat{\beta}^*$ είναι μη παρατηρήσιμο και επομένως δεν μπορεί να προσδιοριστεί σε εμπειρικές έρευνες. Η πρόταση του Cotton για την αντιμετώπιση του προβλήματος αυτού δίδεται από τον

τύπο $\hat{\beta}^* = F_m \hat{\beta}_m + F_f \hat{\beta}_f$ όπου F_m, F_f είναι η αναλογία των ανδρών και γυναικών στο δείγμα. Παρολαυτά όμως ούτε και η λύση του Cotton είναι η πλέον ενδεδειγμένη. Ο Reimers (1983) για τον προσδιορισμό του συντελεστή $\hat{\beta}^*$ έδωσε τον παρακάτω τύπο:

$$\hat{\beta}^* = (\hat{\beta}_m + \hat{\beta}_f) / 2 \quad (30)$$

Οι R.Oaxaca και M.Ransom (1988) στο άρθρο τους υπολόγισαν τον συντελεστή $\hat{\beta}^*$ ως το άθροισμα των γινομένων των συντελεστών ανδρών (γυναικών) επί το ποσοστό των γυναικών (ανδρών). Με άλλα λόγια έβαλλαν τα χαρακτηριστικά των ανδρών στις γυναίκες και αντίστροφα. Οικονομετρικά θα ισχύει:

$\hat{\beta}^* = F_f \hat{\beta}_m + F_m \hat{\beta}_f$, οπότε η ανάλυση μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών – γυναικών θα είναι:

$$\ln(w_m) - \ln(w_f) = \hat{\beta}^* (\bar{Z}'_m - \bar{Z}'_f) + \bar{Z} (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}^*) + \bar{Z} (\hat{\beta}^* - \hat{\beta}_f) \quad (31)$$

όπου \bar{Z} θα είναι τώρα τα χαρακτηριστικά των ατόμων όλου του δείγματος (ανδρών και γυναικών).

Το καλοκαίρι της ίδιας χρονιάς (1988), ο D. Neumark στο άρθρο του έδωσε μια καινούργια φόρμουλα υπολογισμού του επιπέδου του μισθού χωρίς διακρίσεις και επομένως της μέτρησης του καταλοίπου για εμπειρικά δεδομένα. Υιοθέτησε κι αυτός την σχέση (30) και για την ανάλυση του υπέθεσε μια οικονομία με όμοιες

επιχειρήσεις. Η καθεμιά παράγει σύμφωνα με τεχνολογία $F(A,B)$ όπου A,B είναι δύο τύποι ανειδίκευτης εργασίας. Η F είναι αυστηρώς κοίλη και αύξουσα και η τιμή του αγαθού που παράγεται είναι για απλοποίηση ίση με την μονάδα. Επίσης m_A, m_B, f_A, f_B είναι οι εισροές κάθε τύπου εργασίας που διαφέρει όμως ως προς το φύλο. Τότε η επιχείρηση θα μεγιστοποιεί τα κέρδη από την σχέση

$$\pi = F(m_a + m_\beta, f_a + f_\beta) - w_{ma}m_a - w_{fa}f_a - w_{m\beta}m_\beta - w_{f\beta}f_\beta \quad (32)$$

Η διάκριση υφίσταται διότι οι εργοδότες δεν αντλούν χρησιμότητα μόνο από τα κέρδη, αλλά επίσης και από το μείγμα του εργατικού δυναμικού που απασχολούν. Αυτό σημαίνει ότι η συνάρτηση χρησιμότητας των εργοδοτών θα δίδεται από την σχέση:

$$U(\pi, m_a, m_\beta, f_a, f_\beta) \quad (33)$$

$$\text{με } U_{ma} \geq 0, U_{m\beta} \geq 0, U_{fa} \leq 0, U_{f\beta} \leq 0$$

Τουλάχιστον ένας από τους τέσσερις περιορισμούς πρέπει να ισχύει, έτσι ώστε να υπάρχει διάκριση κατά των γυναικών καιλή νεποτισμός έναντι των αντρών. Οι συνθήκες για την μεγιστοποίηση των κερδών, παίρνοντας ολικό διαφορικό της (2) για κάθε φύλο ξεχωριστά θα είναι:

$$U_\pi(F_j - w_{mj}) + U_{mj} = 0 \quad (34)$$

$$U_\pi(F_j - w_{ff}) + U_{ff} = 0 \quad \text{με } j = A, B \quad (35)$$

και F_j το οριακό προϊόν κάθε εργαζόμενου

Υποθέτοντας στην συνέχεια ότι

$$d_{mj} = \frac{-U_{mj}}{U_{\pi}} \text{ και } d_{fj} = \frac{-U_{fj}}{U_{\pi}} \quad (36),$$

τότε οι σχέσεις (3) και (4) γίνονται

$$\begin{aligned} w_{mj} &= F_j - d_{mj} \\ w_f &= F_j - d_{fj} \end{aligned} \quad (37)$$

με d_{mj} και d_{fj} συντελεστές διάκρισης κατά τον Becker.

Αν $d_{ma} = 0 = d_{m\beta}$, δηλαδή υπάρχουν διακρίσεις κατά των γυναικών και όχι

$$\begin{aligned} w_{mj} &= F_j \\ \text{νεποτισμός έναντι των αντρών, τότε } w_f &= F_j - d_{fj} \end{aligned} \quad (38)$$

που σημαίνει ότι οι άντρες θα αμείβονται το οριακό τους προϊόν. Έτσι, αν δεν υπάρχουν διακρίσεις, ο μισθός των αντρών δεν μεταβάλλεται, ενώ αυτός των γυναικών θα αυξηθεί. Στην αντίθετη περίπτωση κατά την οποία δεν υπάρχουν διακρίσεις κατά των γυναικών, αλλά μόνο νεποτισμός έναντι των ανδρών,

$$\begin{aligned} w_{mj} &= F_j - d_{mj} \\ \text{τότε } w_f &= F_j \end{aligned} \quad (39)$$

Συμπερασματικά, αν ισχύει η (7), τότε ο μισθός χωρίς διακρίσεις θα είναι εκείνος των αντρών, ενώ αν ισχύει η (8) ο μισθός χωρίς διακρίσεις θα είναι εκείνος των γυναικών. Το ερώτημα που τίθεται όμως είναι ποιον από τους δύο συντελεστές $(\hat{\beta}_m, \hat{\beta}_f)$ θα δεχθούμε ως επίπεδο μισθού χωρίς την παρουσία διακρίσεων. Για να το προσδιορίσει, ο Neumark υποθέτει ότι η συνάρτηση χρησιμότητας των εργοδοτών είναι μηδενικού βαθμού που σημαίνει ότι τους τελευταίους τους ενδιαφέρει η

αναλογία ανδρών-γυναικών που απασχολούν στην επιχείρησή τους, και όχι αυτός καθαυτός ο αριθμός των εργαζομένων που ανήκει σε αυτές τις δύο ομάδες. Συνεπώς, σύμφωνα με το θεώρημα του Euler θα ισχύει:

$$U_{mj}m_j + U_{fj}f_j = 0. \quad (40)$$

Διαιρώντας κατά μέλη με $-U_{\pi}$ την (9) θα πάρουμε

$$d_{mj}m_j + d_{fj}f_j = 0 \quad (41)$$

Η (10) με την βοήθεια της (6) μας δίνει την σχέση

$$(F_j - w_{mj})m_j + (F_j - w_{fj})f_j = 0 \quad (42)$$

Λύνοντας ως προς F_j θα πάρουμε

$$F_j = \frac{w_{mj}m_j + w_{fj}f_j}{m_j + f_j} \quad (43)$$

που είναι και ο επικρατών μισθός χωρίς διακρίσεις.

Εμπειρικά όμως ο προσδιορισμός του $\hat{\beta}^*$ δύναται να γίνει παλινδρομώντας ξεχωριστά τους μισθούς των δύο ομάδων (άντρες-γυναίκες) στις ανεξάρτητες τους μεταβλητές και στην συνέχεια λαμβάνοντας υπόψη τους εκτιμητές των μισθών, παλινδρομούμε όλο το δείγμα στις ανεξάρτητες μεταβλητές του. Οικονομετρικά θα ισχύει:

$$\Lambda_j = \frac{m_j}{m_j + f_j} \ln(\hat{w}_{mj}) + \frac{f_j}{m_j + f_j} \ln(\hat{w}_{fj}) \quad (44)$$

Z' η μήτρα διαστάσεων (J×K) που μας περιγράφει το τύπο κάθε εργαζόμενου και $\Omega = \text{diag}(m_1 + f_1, \dots, m_J + f_J)$ σταθμισμένη μήτρα. Η συνάρτηση προς ελαχιστοποίηση είναι η εξής:

$$(\Lambda - Z'\beta)' \Omega (\Lambda - Z'\beta) \quad (45)$$

Ελαχιστοποιώντας την (14) θα πάρουμε:

$$\hat{\beta}^* = (Z'\Omega Z)^{-1} (Z'\Omega \Lambda) \quad (46)$$

Η δυσκολία με την εφαρμογή της μεθόδου του Neumark είναι ότι το δείγμα που χρησιμοποιείται στην μέτρηση του μισθολογικού κενού δεν απεικονίζει τον αριθμό των εργαζομένων που ο εργοδότης έχει προσλάβει από κάθε ομάδα.

Στην συνέχεια οι R.Oaxaca και M.Ransom (1994) πρότειναν την σταθμισμένη μήτρα $\Omega = (Z'Z)^{-1} (Z'_m Z_m)$ (47)

όπου Z η μήτρα των χαρακτηριστικών των εργαζομένων και των δύο ομάδων του δείγματος και Z_m η μήτρα των χαρακτηριστικών των εργαζομένων αντρών στο δείγμα. Με αυτήν την νέα τροποποίηση έδειξαν ότι το επίπεδο του μισθού χωρίς διακρίσεις θα δίνεται από την παρακάτω σχέση:

$$\hat{\beta}^* = \Omega \hat{\beta}_m + (I - \Omega) \hat{\beta}_f \quad (48)$$

Συνοπτικά και με σαφήνεια οι προτεινόμενες τιμές της σταθμισμένης μήτρας Ω μπορούν να δοθούν στον παρακάτω πίνακα:

ΣΤΑΘΜΙΣΜΕΝΗ ΜΗΤΡΑ Ω	ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ
$\Omega = I, 0$	OAXACA (1973)
$\Omega = \frac{1}{2}I$	REIMERS (1983)
$\Omega = \frac{m}{m+f}I$	COTTON (1988)
$\Omega = (ZZ)^{-1}(Z'_m Z_m)$	NEUMARK (1988) OAXACA-RANSOM (1994)

Εν κατακλείδι, στο συγκεκριμένο μέρος δόθηκαν όσο το δυνατόν παραστατικά και εμπειριστατωμένα ορισμένοι τρόποι προσδιορισμού και υπολογισμού της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ των δύο φύλων. Στην ενότητα που ακολουθεί εξετάζονται μια σειρά από χώρες ως προς τις μισθολογικές τους διαφορές.

ΕΜΠΕΙΡΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Στην ενότητα αυτή παλινδρομώντας όλα τα ατομικά χαρακτηριστικά των δύο φύλων στους μισθούς θα πάρουμε αποτελέσματα, τα οποία με την σειρά τους μας επιτρέπουν να προσδιορίσουμε οποιοδήποτε μισθολογικό κενό, εφαρμόζοντας την τεχνική των Oaxaca – Ransom (1988,1994).

Πριν ακόμη προχωρήσουμε στον σχολιασμό και την ανάλυση των αποτελεσμάτων, καλό θα ήταν να παρουσιάσαμε λεπτομερώς την συνάρτηση παλινδρόμησης κατά Mincer. Αυτή λοιπόν θα είναι η εξής:

$$W_i = X_i \beta + \varepsilon_i \quad \forall i = 1, \dots, N$$

όπου

W_i = ο νεπέριος λογάριθμος του ωριαίου μισθού του ατόμου i

X_i = το διάνυσμα των χαρακτηριστικών του ατόμου i

β = το διάνυσμα των άγνωστων συντελεστών που σχετίζονται με κάθε άτομο i

ε_i = ο τυχαίος όρος

Η συντριπτική πλειονότητα των μεταβλητών του διανύσματος X_i έχει αρχικά χρησιμοποιηθεί από τον Oaxaca (1973) κατά την συγγραφή της διδακτορικής του διατριβής. Έτσι λοιπόν είναι από τους πρώτους που μαζί με τον Mincer (1958) επιμέρισαν τα διάφορα επαγγέλματα σε διοικητικά στελέχη, σε επαγγελματίες που ιδιωτεύουν, σε πωλητές υπηρεσιών, σε τεχνικούς και χειρωνακτες, πράγμα που κάνει

ακόμη πιο λεπτομερή την 'όλη ανάλυση για τον προσδιορισμό του μισθολογικού κενού. Διαχωρισμό επίσης παρατηρούμε ότι πράττουν και στο επίπεδο των βιομηχανιών. Βλέπουμε λοιπόν να επιμερίζουν τους κλάδους της οικονομίας σε μεταποιητικό, σε κατασκευαστικό, σε αγροτικό και τέλος στον τομέα των υπηρεσιών.

ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Τα δεδομένα προέρχονται από την Eurostat (ECHP UDB) και αφορούν το έτος 2001 (διαστρωματικά στοιχεία). Οι ερωτηθέντες , άντρες και γυναίκες, είναι εργαζόμενοι που απασχολούνται τριάντα ώρες την εβδομάδα και πάνω. Τα χαρακτηριστικά του διανύσματος X_i δίνονται στο παράρτημα 1. Επιπλέον, η χρήση της μεταβλητής *potential experience* εμπεριέχει πιθανή μεροληψία και συνεπώς οδηγεί σε σφάλμα μέτρησης στην εμπειρία των γυναικών, διότι οι γυναίκες είναι πολύ πιθανό να έχουν κάποιο διάστημα αποχής από την αγορά εργασίας (π.χ λόγω μητρότητας). Έτσι λοιπόν με την χρήση αυτής, στην ουσία υπερεκτιμούμε την επίδραση της ηλικίας των όταν ολοκλήρωσαν την εκπαίδευση-μόρφωσή τους και υποεκτιμούμε την απόδοση της (rate of return) στην εργασιακή εμπειρία αυτών (R.Oaxaca – T. Regan, 2005). Επιπρόσθετα, στην συνάρτηση παλινδρόμησης δεν συμμετέχει η μεταβλητή *age*. Και αυτό διότι κατά τον Mincer (1952), η ηλικία 'μετράει' αρκετά καλά την αποκτηθείσα εμπειρία του κάθε εργαζόμενου στον κύκλο της εργασιακής του πορείας, με αποτέλεσμα η τελευταία να αποτελεί μια καλή προσέγγιση της πρώτης .

ΑΥΣΤΡΙΑ

Στο παράρτημα 2 και συγκεκριμένα στον πίνακα 1 παρατηρούμε ότι ο μέσος μισθός των αντρών είναι 5,46, ενώ αυτός των γυναικών 4,99. Συνεπώς, σε ποσοστιαίες μονάδες οι άντρες αμείβονται 9,4% περισσότερο από τις γυναίκες. Επίσης, το 98,7% των αντρών απασχολείται πλήρως, ενώ το ποσοστό των γυναικών που απασχολείται πλήρως αντιστοιχεί στο 74%, ποσοστό που μαρτυρά ότι οι τελευταίες επιδιώκουν μερική απασχόληση, έτσι ώστε να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στις δουλειές του νοικοκυριού ή στην ανατροφή των παιδιών τους. Στην συνέχεια, σε επίπεδο προϋπηρεσίας (tenure), ο μέσος των ανδρών είναι 12,7 χρόνια, με εκείνον των γυναικών στα 9,6 χρόνια. Σε επίπεδο εργασιακής εμπειρίας δεν παρατηρείται κάποια αξιολογη διαφορά. Συνεπώς εκ πρώτης όψεως διαφαίνεται ότι οι γυναίκες στην Αυστρία έχουν μια σχετικά συνεχή εργασιακή εμπειρία, σε σχέση με τους άντρες.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα ευρήματα πάνω στην μόρφωση. Οι γυναίκες με ανώτατη εκπαίδευση αντικατοπτρίζουν το 10,7%, ενώ οι άντρες καταλαμβάνουν το 8,2%. Σε επίπεδο όμως δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης οι άντρες προηγούνται δέκα ολόκληρες ποσοστιαίες μονάδες. Επίσης, το 20% των γυναικών καλύπτουν το επίπεδο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ το άλλο φύλλο το 12%. Παρατηρώντας τα παραπάνω ευρήματα θα έλεγε κανείς ότι οι άντρες επενδύουν περισσότερο σε ανθρώπινο κεφάλαιο από, ότι οι γυναίκες. Αυτό ίσως να οφείλεται στην σκέψη των γυναικών ότι θα αφιερώνουν κάποιο χρόνο στον τομέα του νοικοκυριού και συνεπώς επενδύουν λιγότερο σε ανθρώπινο κεφάλαιο μιας και η περίοδος αποπληρωμής του μειώνεται αρκετά (Mincer και Polachek, 1974).

Στην συνέχεια παρατηρούμε ότι το ποσοστό των γυναικών managers είναι 1,9%, ενώ αυτό των αντρών σχεδόν τετραπλάσιο (7,3%). Στο σημείο αυτό θα λέγαμε ότι προφανώς θα ισχύει το λεγόμενο ‘glass ceiling effect’ σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες είτε προάγονται με δυσκολία είτε δεν προάγονται καθόλου σε ανώτερες ή σε ανώτατες διοικητικές θέσεις. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουν και οι Reskin και Hartmann (1986) που υποστηρίζουν ότι διάφορα θεσμικά εμπόδια αποτρέπουν τις γυναίκες από την περαιτέρω πρόοδο τους καθώς και οι Cobb-Clark και Dunlop (1999) , McCue (1996). Παράλληλα, αν παρατηρήσουμε τα επαγγέλματα όπως αυτά των υπαλλήλων και των πωλητών στο δείγμα των γυναικών, θα δούμε ότι αθροιστικά καλύπτουν το 56% περίπου, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στο δείγμα των αντρών είναι μόλις 18% περίπου. Είναι προφανές ότι επαληθεύεται η υπόθεση της επαγγελματικής συγκέντρωσης που υποστηρίζει ότι οι γυναίκες ηθελημένα διαχωρίζονται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Η επαλήθευση της παραπάνω υπόθεσης διαφαίνεται και στο επίπεδο βιομηχανίας. Το 83% των γυναικών απασχολείται στο τομέα των υπηρεσιών, με τους άντρες να καλύπτουν το 50% στον συγκεκριμένο τομέα. Στις τρεις τελευταίες μεταβλητές (training, emoffering, children care) υφίστανται αριθμητικές διαφορές, αλλά όχι τόσο μεγάλες . Παρολαυτά όμως ιδιαίτερο ενδιαφέρον θα έχει το αναμενόμενο πρόσημο της τελευταίας μεταβλητής κατά την διεξαγωγή της παλινδρόμησης.

Στον πίνακα 2 του ίδιου παραρτήματος δίδονται τα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων για κάθε φύλο ξεχωριστά με πρώτο αυτό των αντρών. Παρατηρούμε λοιπόν ότι οι παντρεμένοι και οι εργένηδες άντρες αμείβονται 10,5% και 16,2% περισσότερο από τους ανύπαντρους (Jacobsen και Rayack, 1996; Korenman και Neumark, 1991; Loh,1996). Σε αντίθεση, οι παντρεμένες γυναίκες αμείβονται

περίπου 2% λιγότερο (αρνητικό πρόσημο, αλλά μη στατιστικά σημαντικός ο συντελεστής) από τις ανύπαντρες, ενώ αυτές που ζουν μόνες τους (χήρες , διαζευγμένες , σε διάσταση) αμείβονται 6,3% περισσότερο από τις τελευταίες. Με τα παραπάνω αποτελέσματα αποδεικνύεται αυτόματα η διάκριση κατά των παντρεμένων γυναικών από την πλευρά των εργοδοτών και συνεπώς ενισχύεται η άποψη ότι οι γυναίκες όταν παντρεύονται αφιερώνουν αρκετές ώρες στις δουλειές του νοικοκυριού και αν μάλιστα γίνουν και μητέρες αφιερώνουν ακόμη περισσότερες για την ανατροφή των παιδιών τους με αποτέλεσμα την επιπρόσθετη κούραση τους (Becker , 1985).

Παράλληλα, με μια προσεκτική ματιά στην μεταβλητή 'private' βγαίνει αβίαστα το συμπέρασμα ότι οι γυναίκες που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα πληρώνονται 3,2% λιγότερο από εκείνες που εργάζονται στον δημόσιο τομέα. Τα πράγματα γίνονται κάπως καλύτερα για τις γυναίκες κοιτάζοντας προσεκτικά την μεταβλητή της προϋπηρεσίας. Παρατηρούμε λοιπόν ότι ο συγκεκριμένος συντελεστής είναι ελάχιστα μεγαλύτερος από εκείνον των αντρών (0,5%). Το ίδιο ακριβώς βλέπουμε και σε επίπεδο εργασιακής εμπειρίας. Άρα καταλήγει κανείς στο συμπέρασμα ότι είτε οι άντρες μεταπηδούν από επάγγελμα σε επάγγελμα περισσότερες φορές από ότι οι γυναίκες είτε ότι το 'ασθενές' φύλο στην συγκεκριμένη χώρα παρουσιάζει μια συνέχεια στην εργασιακή του πορεία. Στο μορφωτικό επίπεδο τώρα τόσο οι mid educated όσο και οι low educated γυναίκες αμείβονται κατά 13,1% και 22,8% αντίστοιχα λιγότερο από ότι οι high educated. Για τους άντρες στα αντίστοιχα επίπεδα μόρφωσης η διαφορά που παρατηρείται είναι κάπως μεγαλύτερη (20% και 35%). Αυτό ίσως να οφείλεται πρώτον στη δομή των

μισθών την συγκεκριμένη χρονική στιγμή και δεύτερον στη πιο δίκαιη κατανομή των μισθών των γυναικών σε σχέση με τους άντρες.

Στην παραπέρα ανάλυση μας αξιόλογο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι συντελεστές των επαγγελμάτων. Παρατηρούμε λοιπόν ότι όλα τα επαγγέλματα και τα δύο φύλα αμείβονται λιγότερο από τους managers (προφανές). Σε τέσσερα από τα έξι όμως επαγγέλματα οι γυναίκες βρίσκονται να αμείβονται περισσότερο από τους άντρες γεγονός που προφανώς να οφείλεται στο ότι οι γυναίκες managers είναι πολύ λίγες. Επίσης στην παλινδρόμηση των αντρών όλοι οι τομείς αμείβονται λιγότερο από εκείνον των κατασκευών. Δεν ισχύει όμως το ίδιο και για τις γυναίκες όπου παρατηρείται ο αγροτικός τομέας να αμείβεται 10% περίπου από τον κλάδο των κατασκευών (μη στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα). Αναφορικά με το συμβόλαιο εργασίας βλέπουμε μια σημαντική διαφορά των έντεκα ποσοστιαίων μονάδων που όπως όλα δείχνουν ότι πρόκειται για διαχωρισμό από την πλευρά ζήτησης εργασίας. Στις δύο προτελευταίες μεταβλητές δεν παρατηρείται κάποια αξιολογη διαφορά. Αυτό όμως που έχει αξιοπρόσεκτο ενδιαφέρον είναι το αρνητικό πρόσημο της τελευταίας μεταβλητής. Έτσι λοιπόν οι γυναίκες που έχουν τέκνα στην οικογένεια κάτω των δώδεκα ετών , αμείβονται 12,6% λιγότερο από αυτές που δεν έχουν κανένα. Το εύρημα αυτό στη πιο απλοποιημένη του μορφή θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ένα είδος ‘family gap’ (Waldfogel,1994).

ΒΕΛΓΙΟ

Οι μέσοι όλων των μεταβλητών δίδονται στον πίνακα 1 του παραρτήματος 3. Αρχικά, παρατηρούμε ότι ο μέσος μισθός των αντρών είναι 6,7, ενώ αυτός των γυναικών 6,33. Άρα σε ποσοστιαίες μονάδες οι άντρες αμείβονται 5,8% παραπάνω από τις γυναίκες. Επίσης, το 65% και το 98,6% των αντρών απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα και πλήρως αντίστοιχα. Αντίθετα, οι γυναίκες που εργάζονται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης και στον ιδιωτικό τομέα είναι το 73,2% και 55,5% αντίστοιχα. Οι παραπάνω ποσοστιαίες διαφορές ίσως να εξηγούν ως ένα μέρος την ύπαρξη μισθολογικού κενού. Στα όρους προϋπηρεσίας οι άντρες έχουν κατά μέσο όρο δεκατρία χρόνια περίπου, ενώ εκείνος των γυναικών είναι έντεκα χρόνια. Στην συνέχεια και σε επίπεδο εργασιακής εμπειρίας η διαφορά που παρατηρείται είναι περίπου ενάμιση χρόνος (18,86 – 17,14).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον στην συγκεκριμένη χώρα παρουσιάζει το υψηλό ποσοστό ανώτατης μόρφωσης και για τα δύο φύλα. Βλέπουμε λοιπόν ότι οι άντρες με ανώτατες σπουδές καλύπτουν το 43,4% και οι γυναίκες το καθόλα σεβαστό ποσοστό του 52,4%. Συνάγεται λοιπόν εύκολα το συμπέρασμα ότι οι γυναίκες δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στον ανθρώπινο κεφάλαιο. Κατά την άποψη μου, το αρκετά μεγάλο ποσοστό ανδρών και γυναικών στο εν λόγω επίπεδο μόρφωσης έχει προφανώς την ρίζα του στο ότι στις Βρυξέλλες βρίσκονται οι περισσότεροι οργανισμοί και επιτροπές που χρειάζονται ειδικά εκπαιδευμένο προσωπικό για να λειτουργήσουν. Παράλληλα, η ιδιαίτερη σημασία που δίνουν ιδίως οι γυναίκες στο ανθρώπινο κεφάλαιο φαίνεται κυρίως από το αρκετά χαμηλό ποσοστό των low educated (13%), ποσοστό σχεδόν μισό από εκείνο των αντρών (23%).

Επιπλέον, οι άντρες managers καλύπτουν το 11% περίπου, σε σύγκριση με το 3% των γυναικών. Μιλάμε λοιπόν για μια αρκετά μεγάλη διαφορά η οποία κατά τη γνώμη μου αποδίδεται στο ‘glass ceiling effect’. Επίσης, παρατηρώντας κανείς τα επαγγέλματα των υπαλλήλων και πωλητών των γυναικών αθροιστικά θα δούμε ότι αυτά καλύπτουν το 40%. Απεναντίας, για τους άντρες το ποσοστό είναι σχεδόν το μισό (20%). Αυτό δεν έχει την αφετηρία του πουθενά αλλού πλην της υπόθεσης της επαγγελματικής συγκέντρωσης των γυναικών σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας (Bergmann, 1974). Κάτι ανάλογο ισχύει και στους τομείς των επιμέρους βιομηχανιών. Για παράδειγμα οι συνολικά απασχολούμενοι άντρες στους τομείς των κατασκευών και της μεταποίησης είναι το 32%, ενώ το ποσοστό των γυναικών είναι μόλις το 10%. Σε αντιδιαστολή με το παραπάνω οι απασχολούμενες γυναίκες στον τομέα των υπηρεσιών καλύπτουν σχεδόν το 89%, με εκείνο των αντρών να είναι το 63%. Αναφορικά με τις υπόλοιπες μεταβλητές υπάρχουν διαφορές προς όφελος των αντρών όχι όμως τόσο ποσοτικά σημαντικές.

Στον πίνακα 2 του ίδιου παραρτήματος παρατίθενται τα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων. Αρχικά, παρατηρούμε ότι οι παντρεμένοι και οι εργένηδες άντρες (χήροι, χωρισμένοι, σε διάσταση) αμείβονται 8,6% και 6,7% αντίστοιχα περισσότερο από τους ανύπαντρους. Αυτό πιθανότατα να οφείλεται στην παραδοσιακά επικρατούσα άποψη ότι οι άντρες είναι αυτοί που θα ‘βγουν’ στην αγορά εργασίας και θα φέρουν χρήματα στην οικογένεια. Από την άλλη μεριά όμως οι παντρεμένες γυναίκες αμείβονται 2,4% λιγότερο από τις ανύπαντρες, ενώ αυτές που ζούνε ‘μόνες’ τους 5,1% περισσότερο από τις τελευταίες. Είναι σαφές λοιπόν ότι η ζήτηση εργασίας (εργοδότης) επιθυμεί να αμείβει περισσότερο τις λεγόμενες γυναίκες καριέρας με το

σκεπτικό ότι για αυτές είναι σχεδόν βέβαιο ότι δεν θα διακόψουν την εργασιακή τους πορεία κατά την διάρκεια της παραμονής τους στην αγορά εργασίας.

Με την σειρά της η μεταβλητή που αναφέρεται στην απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα μας δείχνει ότι οι άντρες κερδίζουν 9,3% περισσότερο από ότι οι γυναίκες. Από την άλλη μεριά όμως και σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης οι γυναίκες που εργάζονται με πλήρες ωράριο αμείβονται 15% περίπου περισσότερο έναντι του 'ισχυρού' φύλου. Στα επίπεδα προϋπηρεσίας, εργασιακής εμπειρίας και ανθρωπίνου κεφαλαίου δεν παρουσιάζονται ιδιαίτερα σημαντικές διαφορές, χωρίς βέβαια αυτό να σημαίνει ότι οι δεν εξηγούν ή δεν πρέπει να εξηγούν ένα μεγάλο μέρος του μισθολογικού κενού ανάμεσα στα δυο φύλα. Στην συνέχεια το ενδιαφέρον μας επικεντρώνεται στους συντελεστές των διαφόρων επαγγελμάτων. Αυτό λοιπόν που φαίνεται να ισχύει είναι ότι οι γυναίκες σε όλα τα επαγγέλματα αμείβονται λιγότερο από τους άντρες έχοντας ως κοινή βάση του επάγγελμα του manager. Ειδικότερα, παρατηρώντας τους συντελεστές του επαγγέλματος των πωλητών, θα δούμε ότι οι άντρες κερδίζουν 17% περισσότερο από τις γυναίκες, πράγμα που ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι η συμμετοχή των γυναικών είναι τριπλάσια των αντρών. Αυτό με τη σειρά του ,έχοντας στο μυαλό μας ότι οι εργοδότες αποστρέφονται τον κίνδυνο, σημαίνει υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας, επαγγελματική συμφόρηση και συνεπώς μειωμένο χρηματικό μισθό.

Σε επίπεδο βιομηχανίας το αξιοπρόσεκτο είναι το αρνητικό πρόσημο (-0,10) στην παλινδρόμηση των γυναικών της μεταβλητής services που κατά κανόνα επαληθεύει το γεγονός ότι αυτές συνωστίζονται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Ωστόσο όμως κατά την άποψη του Polachek (USA-1984) η επαγγελματική

συμφόρηση των γυναικών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα φαίνεται να μην εξηγεί το κύριο μέρος του μισθολογικού κενού. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τον συντελεστή της μεταβλητής ‘training’ οι γυναίκες φαίνεται να μην συνδυάζουν όσο οι άντρες την κατάρτιση ή τις διάφορες δεξιότητες τους με υψηλά αμειβόμενο μισθό. Αυτό ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι ορισμένες φορές οι γυναίκες επενδύουν σε ανθρώπινο κεφάλαιο που δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Πολλές είναι πάλι οι φορές που οι τελευταίες συμβαίνει να επενδύουν σε ανθρώπινο κεφάλαιο σύμφωνα με την προσωπική τους ευχαρίστηση.

ΔΑΝΙΑ

Οι μέσοι όροι όλων των μεταβλητών της Δανίας δίδονται στον πίνακα 1 του παρατήματος 4. Με μια πρώτη ματιά παρατηρούμε τον μέσο μισθό των αντρών να είναι 5,35 και των γυναικών 5,07. Η μεταξύ τους διαφορά προς όφελος των πρώτων είναι της τάξεως του 5,9%. Στην συνέχεια διαπιστώνουμε ότι το 72% των αντρών απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα, ενώ αρκετά πιο χαμηλό είναι το ποσοστό των γυναικών (περίπου 42%). Ταυτόχρονα όμως οι απασχολούμενες γυναίκες με πλήρες ωράριο καλύπτουν το 86%, ποσοστό αρκετά μεγάλο σε σύγκριση με τις δύο προηγούμενες χώρες (Αυστρία και Βέλγιο). Το αποτέλεσμα αυτό κατά την άποψη μου έχει να κάνει με συγκεκριμένα μέτρα πολιτικής που εφαρμόζονται στην εν λόγω χώρα και αποσκοπούν στην προστασία των εργαζόμενων γυναικών. Τέτοια μέτρα μπορούν να είναι η ύπαρξη βρεφονηπιακών σταθμών, τα επιδόματα μητρότητας καθώς και τα προγράμματα ημιαπασχόλησης που δίνουν την ευκαιρία στις γυναίκες να επανέλθουν στην αγορά εργασίας κάπως ομαλά, ύστερα ίσως από μια περίοδο εγκυμοσύνης.

Στο επίπεδο προϋπηρεσίας και εργασιακής εμπειρίας έγκειται μια κάποια διαφορά (μισός και ένας χρόνος αντίστοιχα υπέρ των αντρών) που από ότι φαίνεται ίσως να μην ασκεί σοβαρή επίδραση στην ενδεχόμενη μισθολογική διαφορά. Πάντως, για μια πειστικότερη απάντηση θα πρέπει κανείς να κοιτάξει και στα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων. Επίσης στην συγκεκριμένη χώρα το επίπεδο μόρφωσης των γυναικών φαίνεται να είναι οριακά υψηλότερο από αυτό των αντρών. Βέβαια αυτό δεν αναμένεται να είναι αποτέλεσμα των τελευταίων ετών, αλλά μάλλον θα οφείλεται στην συστηματική και επίμονη προσπάθεια των γυναικών να επενδύουν ολοένα και περισσότερο σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Το τελευταίο με τη σειρά του αποτελεί έναν από τους καθοριστικούς παράγοντες της τάσεως μείωσης του μισθολογικού χάσματος.

Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει η κατανομή των διαφόρων επαγγελμάτων. Στο επάγγελμα των managers οι γυναίκες καλύπτουν το 4%, ποσοστό καθόλου απογοητευτικό σε σχέση με αυτό των αντρών (9%). Αξιοπρόσεκτο είναι και το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνται στα τεχνικά επαγγέλματα. Βλέπουμε λοιπόν ότι το 29% περίπου σε σχέση με εκείνο των αντρών (17,5%) μαρτυρεί ότι στην συγκεκριμένη χώρα επαγγέλματα παραδοσιακά αντρικά, αρχίζουν να ασκούνται και από γυναίκες. Από την άλλη όμως προσέχοντας την μεταβλητή ‘manual workers’ παρατηρούμε ότι το ποσοστό των γυναικών είναι μόλις 5% , ενώ το αντίστοιχο των αντρών είναι 30%. Κάτι τέτοιο κατά την γνώμη μου δεν θα αποτελούσε αιτία όξυνσης μισθολογικής διαφοράς, έχοντας στο μυαλό μας ότι τα χειρωνακτικά επαγγέλματα δεν αμείβονται και πολύ υψηλά. Συνεχίζοντας την ανάλυση μας στους διάφορους τομείς, θα λέγαμε ότι οι γυναίκες υπολείπονται στους κλάδους μεταποίησης και κατασκευών, ενώ σε αυτόν των υπηρεσιών κυριαρχούν με ποσοστό 85%.

Αντιλαμβανόμαστε λοιπόν για ακόμη μια φορά την ισχύ την υπόθεσης της επαγγελματικής συγκέντρωσης στον τομέα αυτό. Επιπλέον σχολιάζοντας την μεταβλητή ‘ employer offering’ βλέπουμε ότι, έστω και οριακά, οι εργοδότες προσφέρουν περισσότερο προνόμια στους άντρες έναντι των γυναικών, γεγονός που ίσως να υποθάλπει την ύπαρξη διάκρισης καθαρά από την πλευρά της ζήτησης εργασίας.

Αναφορικά με τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης που παρατίθενται στον πίνακα 2 του ίδιου παραρτήματος ισχύουν τα παρακάτω: ξεκινώντας από τις μεταβλητές ‘married’ και ‘spouse absent’ παρατηρούμε ότι οι άντρες που ανήκουν στην κατηγορία αυτή αμείβονται 2,4% και 2,6% αντίστοιχα περισσότερο από τους ανύπαντρους. Η ανάλυση είναι ακριβώς η ίδια που ισχύει και στις δύο προηγούμενες χώρες. Αξιόλογο ενδιαφέρον όμως έχει το πρόσημο της πρώτης μεταβλητής στις γυναίκες. Ενώ θα αναμέναμε ένα αρνητικό πρόσημο, αυτό δεν συμβαίνει. Εικάζεται λοιπόν ότι στην χώρα αυτή προφανώς θα παρέχονται από το κράτος επιδόματα μητρότητας, πράγμα που απαλλάσσει τους εργοδότες από ένα τέτοιο σημαντικό κόστος. Συνεχίζοντας την ανάλυση μας, άξιο προσοχής είναι το ότι οι άντρες που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα κερδίζουν 15,2% περισσότερο από τις γυναίκες στον ίδιο τομέα. Το τελευταίο ίσως να οφείλεται αφενός στο 42% των γυναικών που απασχολείται στον συγκεκριμένο τομέα, θέμα καθαρά ποσοτικό, αφετέρου στην διάκριση που πηγάζει από τον ίδιο τον εργοδότη. Επίσης ο παραπάνω παράγοντας θα έλεγε κανείς ότι είναι υπεύθυνος και για το ότι οι εργαζόμενοι άντρες πλήρους απασχόλησης αμείβονται 22% πιο πάνω από τις γυναίκες που ανήκουν στην ίδια κατηγορία.

Επίσης οι άντρες φαίνεται να προηγούνται σε επίπεδο προϋπηρεσίας και εργασιακής εμπειρίας με ποσοστό 0,3% και 1% αντίστοιχα. Σε επίπεδο όμως μόρφωσης οι mid educated άντρες αμείβονται 7% λιγότερο από της αντίστοιχης κατηγορίας γυναίκες. Το ίδιο συμβαίνει και με τους low educated άντρες σε ποσοστό 12,2%. Στα επαγγέλματα και για τα δύο φύλα έχουμε τα σωστά πρόσημα. Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει το εύρημα του ότι οι άντρες υπάλληλοι και πωλητές κερδίζουν 13,2% και 1,5% λιγότερο από τις γυναίκες της ίδιας κατηγορίας. Σε τέτοιου είδους επαγγέλματα που παρατηρείται μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών, η χαμηλότερη αμοιβή των αντρών συνάδει με την θεωρία του 'quality sorting hypothesis' (Macpherson; Hirsch, 1995), σύμφωνα με την οποία οι λιγότερο αποδοτικοί και ικανοί άντρες θα συνωστίζονται σε 'γυναικεία' επαγγέλματα και συνεπώς θα λαμβάνουν χαμηλούς μισθούς. Στο ίδιο ακριβώς συμπέρασμα καταλήγουμε παρατηρώντας την διαφορά των rates of returns στο τομέα των υπηρεσιών. Τέλος, σχολιάζοντας τις δύο προτελευταίες μεταβλητές θα δούμε ότι στην μεν πρώτη οι γυναίκες απολαμβάνουν περισσότερα προνόμια από τους άντρες, στη δε δεύτερη οι άντρες φαίνονται καλύτερα προετοιμασμένοι ή καταρτισμένοι στην εργασία που απασχολούνται την δεδομένη χρονική στιγμή.

ΕΛΛΑΔΑ

Στον πίνακα 1 του παραρτήματος 5 παρατίθενται οι μέσοι όλων των μεταβλητών που αφορούν την συγκεκριμένη χώρα. Αρχικά, επισημαίνεται ότι οι άντρες αμείβονται 3,4% παραπάνω από τις γυναίκες. Στην συνέχεια προχωρώντας παραπέρα βλέπουμε ότι τα δύο φύλα δεν έχουν μεγάλη διαφορά ως προς την απασχόληση τους στον ιδιωτικό τομέα (66,5% για τους άντρες και 64,1% για τις γυναίκες). Ταυτόχρονα, μικρή εμφανίζεται να είναι η διαφορά εξετάζοντας την

μεταβλητή 'fulltime'(περίπου 5%). Στο πεδίο την προϋπηρεσίας όμως οι άντρες προηγούνται σχεδόν δύομιση χρόνια, μια καθόλα σημαντική διαφορά. Επιπλέον οι πρώτοι έχουν περίπου τρία χρόνια μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία από τις γυναίκες.

Σε αντίθεση όμως με τα παραπάνω εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει η κυριαρχία των γυναικών στο επίπεδο μόρφωσης. Το 30% αυτών έχει εκπαίδευση σε επίπεδο μεταπτυχιακού ή διδακτορικού, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό του άλλου φύλου είναι 24,4%. Στο μέσο επίπεδο εκπαίδευσης οι γυναίκες καταλαμβάνουν περίπου το 45% με αυτό των αντρών στο 41,5%. Μάλιστα στο ότι το 'ασθενές' φύλο ενδιαφέρεται για την λήψη παιδείας περισσότερο από το 'ισχυρό' συνηγορεί και η σημαντική διαφορά τους στο τρίτο και τελευταίο μορφωτικό επίπεδο (9,4%).

Στην συνέχεια την ανάλυση μας και σε σύγκριση με τις προαναφερθείσες χώρες, φαίνεται να μην υπάρχει σε τόσο μεγάλη έκταση το λεγόμενο 'glass ceiling effect'. Οι γυναίκες managers καλύπτουν το 1,2% του συνολικού τους δείγματος και οι άντρες το 2,8%, μια διαφορά όχι και τόσο μεγάλη. Επιπλέον για μια ακόμη φορά τα 'γυναικεία' επαγγέλματα (clerks και sales workers) έχουν την τιμητική τους. Αθροιστικά καλύπτουν το 45% για τις γυναίκες και το 27% για τους άντρες. Μεγάλη επίσης διαφορά παρατηρείται στην συμμετοχή των δύο φύλων στα χειρωνακτικά επαγγέλματα. Για τους άντρες το ποσοστό αγγίζει το 39%, ενώ για τις γυναίκες περίπου το 9%. Αυτή η σημαντική διαφορά προφανώς θα οφείλεται στην διαφορετικότητα της φυσικής δύναμης των δύο φύλων, αν και ο Fuchs (1971) δεν συμερίζεται την άποψη ότι τέτοιου είδους διαφορές θα πρέπει να προσμετρώνται για να μας εξηγήσουν το μισθολογικό κενό (βλ. και οικονομετρικό μέρος σελ. 1). Παράλληλα, η υπόθεση της επαγγελματικής συγκέντρωσης διαπιστώνεται από το ποσοστό των γυναικών στον τομέα των υπηρεσιών (83,5%). Τέλος εξετάζοντας την

μεταβλητή ‘employer offering’ θα καταλήγαμε στο συμπέρασμα ότι ίσως να υφίσταται μια εν δυνάμει πηγή διάκρισης από την πλευρά του εργοδότη υπέρ των αντρών.

Αξιολογώντας στην συνέχεια τα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων θα καταλήγαμε στα εξής αποτελέσματα: οι παντρεμένοι άντρες κερδίζουν 14% περισσότερο από τους ανύπαντρους. Έκπληξη προκαλεί το εύρημα ότι οι έγγαμες γυναίκες αμείβονται 9,9% περισσότερο από τις άγαμες, 4,1% όμως λιγότερο όμως από τους έγγαμους άντρες. Στο θετικό πρόσημο της μεταβλητής ‘married’ των γυναικών ίσως να συνηγορεί η ύπαρξη οικογενειακού επιδόματος που θεσπίστηκε από την πολιτεία. Επιπρόσθετα, επισημαίνουμε ότι οι άντρες που απασχολούνται στο ιδιωτικό τομέα κερδίζουν 3% περίπου περισσότερο από εκείνους που εργάζονται στον δημόσιο τομέα. Απεναντίας, αυτό που ισχύει για τις γυναίκες της ίδιας κατηγορίας βάση αποτελεσμάτων είναι ότι αυτές αμείβονται 7,9% λιγότερο από εκείνες που απασχολούνται στον δημόσιο τομέα.

Ενθαρρυντικό και προς όφελος του ‘ασθενούς’ φύλου χαρακτηρίζεται το εύρημα που αναφέρεται στην μεταβλητή ‘fulltime’. Παρατηρείται λοιπόν ότι τόσο οι γυναίκες όσο και οι άντρες να αμείβονται 60% και 43% αντίστοιχα περισσότερο από εκείνους που εργάζονται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης. Ιδίως για τις γυναίκες το ποσοστό είναι αρκετά υψηλό σε σχέση με αυτό των αντρών, πράγμα που κατά την γνώμη μου φανερώνει την ύπαρξη μέτρων πολιτικής υπέρ των πρώτων, όπως για παράδειγμα η λειτουργία δημόσιων βρεφονηπιακών σταθμών και ολοήμερων σχολείων. Ταυτόχρονα, άξιοι σχολιασμού είναι και οι συντελεστές των μεταβλητών προϋπηρεσίας και εργασιακής εμπειρίας. Ενώ σύμφωνα με τον πίνακα 1 αναμένονταν

rates of returns υπέρ των αντρών, η πραγματικότητα δεν έδειξε κάτι τέτοιο. Αυτό θα έλεγε κανείς ότι ίσως οφείλεται στο ότι στην συγκεκριμένη χώρα οι άντρες στο σύνολό τους μεταπηδούν από θέση εργασίας σε θέση εργασίας (job mobility), έτσι ώστε η κατανομή σε επίπεδο προϋπηρεσίας και εργασιακής εμπειρίας να μην είναι κανονική, τουλάχιστον όσο αυτή των γυναικών. Κάτι ανάλογο συμβαίνει και στους συντελεστές των παλινδρομήσεων σε διάφορα επίπεδα μόρφωσης.

Αξιοπρόσεκτο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η απόλυτη υπεροχή των γυναικών έναντι των αντρών στα διάφορα επαγγέλματα πλην των χειρωνακτικών. Σε αντιδιαστολή με το παραπάνω, στους διάφορες τομείς απασχόλησης, οι άντρες φαίνεται να υπερισχύουν έναντι των γυναικών. Ιδιαίτερα το αρνητικό πρόσημο στην μεταβλητή 'services' μαρτυρεί ότι οι γυναίκες ηθελημένα συνωστίζονται σε ορισμένα επαγγέλματα με αποτέλεσμα αυτή η υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας να οδηγήσει αναπόφευκτα σε χαμηλούς μισθούς. Παράλληλα, κοιτάζοντας προσεκτικά την μεταβλητή 'employer offering' βγαίνει αβίαστα το συμπέρασμα ότι οι εργοδότες προβαίνουν σε διακρίσεις κατά των γυναικών όταν πρόκειται για διάφορα προνόμια που προσφέρουν στους εργαζομένους τους (10,4% υπέρ των αντρών). Τέλος, διακρίνοντας μια διαφορά της τάξεως του 5,5% της μεταβλητής 'training' ανάμεσα στα δύο φύλα, αξίζει να αναφερθεί ότι οι άντρες είναι ή αισθάνονται καλύτερα προετοιμασμένοι να αναλάβουν μια συγκεκριμένη δουλειά σε δεδομένη χρονική στιγμή.

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

Τα αποτελέσματα των μέσων των μεταβλητών παρατίθενται στον πίνακα 1 του παρατήματος 6. Με μια πρώτη ματιά βλέπουμε ότι ο μέσος μισθός των αντρών

είναι 2,8 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερος εκείνου των γυναικών, με το ποσοστό των πρώτων που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα να φτάνει το 80,6%, ενώ των τελευταίων να καλύπτει το 69%. Στο επίπεδο πλήρους απασχόλησης τόσο το ποσοστό των αντρών όσο και αυτό των γυναικών είναι αρκετά υψηλό (98,9% και 94,5% αντίστοιχα). Όσον αφορά την προϋπηρεσία και την εργασιακή εμπειρία, οι άντρες προηγούνται ένα χρόνο περίπου. Συνεπώς αυτό που θα αναμέναμε από τα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων θα ήταν οι άντρες να είχαν μεγαλύτερους συντελεστές έναντι των γυναικών.

Παράλληλα, ιδιαίτερη εντύπωση προκαλεί το επίπεδο μόρφωσης των γυναικών. Παρατηρώντας τον πίνακα 1 είναι σαφές ότι στην συγκεκριμένη χώρα, την δεδομένη χρονική στιγμή το ‘ασθενές’ φύλο υπερτερεί των αντρών σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Αυτό όμως δεν σημαίνει αναγκαστικά και μείωση τυχόντος μισθολογικού κενού, με το σκεπτικό ότι η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο από την πλευρά των γυναικών συνδυάζεται με την προσωπική τους ευχαρίστηση και δεν εναρμονίζεται με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Προχωρώντας στην συνέχεια την ανάλυση μας, στο επίπεδο των διαφόρων επαγγελμάτων, βλέπουμε για μια ακόμη φορά τις γυναίκες να ‘συγκεντρώνονται’ σε αυτά των υπηρεσιών (37% έναντι 18% των αντρών). Επίσης η διαφορά στην φυσική δύναμη των δύο φύλων φαίνεται στο ποσοστό συμμετοχής του καθενός στα χειρωνακτικά επαγγέλματα. Από την άλλη μεριά όμως, αξιόλογη και ποσοτικά μη αμελητέα χαρακτηρίζεται η συμμετοχή των γυναικών στα επαγγέλματα των ανώτερων διοικητικών υπαλλήλων, των διαφόρων επαγγελματιών καθώς και των τεχνικών, δουλειές παραδοσιακά αντρικές.

Επιπρόσθετα, στον τομέα των υπηρεσιών οι γυναίκες έχουν για μια ακόμη μια φορά την τιμητική τους με το να συμμετέχουν σε ποσοστό 77%. Αυτό συνεπάγεται υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας, χαμηλούς μισθούς και προφανώς μια τάση όξυνσης της μισθολογικής διαφοράς. Σε αντίθεση με αυτό οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόνο το 1,2% του τομέα των κατασκευών, σε σχέση με το 22,2% των αντρών. Τέλος, εξετάζοντας τις τρεις τελευταίες μεταβλητές, θα λέγαμε ότι οι γυναίκες υπερτερούν έναντι των αντρών στα πεδία εργοδοτικών εισφορών και εκπαίδευσης - κατάρτισης .

Σχολιάζοντας στην συνέχεια τα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων που δίδονται στον πίνακα 2 του ίδιου παραρτήματος και αρχίζοντας από την οικογενειακή κατάσταση των αντρών , βλέπουμε ότι τόσο οι παντρεμένοι όσο και αυτοί που ζουν μόνοι τους (χήροι, διαζευγμένοι, σε διάσταση) αμείβονται κατά 11,1% και 8,8% αντίστοιχα περισσότερο από τους ανύπαντρους. Σχετικά με τις γυναίκες, θα αναμέναμε ένα αρνητικό πρόσημο της μεταβλητής 'married'. Απεναντίας όμως παρατηρούμε ότι οι παντρεμένες γυναίκες αμείβονται 5,6% περισσότερο από ότι οι ανύπαντρες. Η οικονομική ερμηνεία που ενδεχομένως να αποδέχεται το συγκεκριμένο εύρημα είναι ότι στην χώρα αυτή προφανώς θα δίδονται οικογενειακά επιδόματα ή επιδόματα γάμου , τέτοια ώστε να προστατεύουν τον θεσμό της εργαζόμενης- παντρεμένης γυναίκας και να την ενισχύουν μισθολογικά έναντι των ανύπαντρων.

Σε συνδυασμό με τα παραπάνω, σχολιάζοντας την μεταβλητή 'private' θα λέγαμε ότι και τα δύο φύλα κερδίζουν 3% και 12% λιγότερο από εκείνους που απασχολούνται στον δημόσιο τομέα. Απεναντίας, όσοι άντρες και όσες γυναίκες

εργάζονται με πλήρες ωράριο αμείβονται 66% και 59% περισσότερο από αυτούς που εργάζονται σε θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης. Αυτό όμως που προξενεί έκπληξη είναι η συμπεριφορά της μεταβλητής 'tenure'. Και αυτό γιατί οι άντρες φαίνεται να κερδίζουν 2% περίπου λιγότερο από τις γυναίκες σε επίπεδο προϋπηρεσίας, παρόλο που προηγούνται χρονικά κατά έναν ολόκληρο χρόνο (μη στατιστικά σημαντικός συντελεστής). Σε οικονομικούς όρους αυτό μάλλον θα οφείλεται στην χαρακτηριστική ευκολία με την οποία οι άντρες αλλάζουν συχνά θέσεις εργασίας. Σε εκ διαμέτρου αντίθετα και σωστά αποτελέσματα οδηγούμαστε παρατηρώντας την εργασιακή εμπειρία των δυο φύλων, με τους άντρες να αμείβονται 0,4% περισσότερο.

Σε επίπεδο μόρφωσης, αν και βάση του πίνακα 1 φάνηκε οι γυναίκες να είναι περισσότερο μορφωμένες, οι συντελεστές μας δείχνουν μια σχετική ισότητα. Παράλληλα, με έκπληξη παρατηρούμε ότι σε όλα τα επαγγέλματα και τις βιομηχανίες οι γυναίκες αμείβονται περισσότερο έναντι των αντρών. Επίσης ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το αρνητικό πρόσημο του συντελεστή (μη στατιστικά σημαντικός) της μεταβλητής 'children care'. Το συγκεκριμένο εύρημα έχει να κάνει ,κατά την γνώμη μου, καθαρά με το γεγονός 'ότι οι γυναίκες είναι αυτές που θα ασχοληθούν με την ανατροφή των παιδιών και με τις δουλειές του νοικοκυριού εν γένει (διάκριση από την πλευρά της ζήτησης εργασίας).

ΑΓΓΛΙΑ

Σχολιάζοντας τα ευρήματα του πίνακα 1 του παραρτήματος 7 παρατηρούμε αρχικά ότι μέσος μισθός των ανδρών είναι 32% παραπάνω από αυτόν των γυναικών,

μια αρκετά σημαντική διαφορά. Επίσης βλέπουμε στον ιδιωτικό τομέα να απασχολείται το 82% και ως πλήρους απασχόλησης το 96,4% των αντρών, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά των γυναικών είναι 60,4% και 68%. Στο επίπεδο προϋπηρεσίας και εργασιακής εμπειρίας οι διαφορές των δύο φύλων δεν φαίνονται να είναι σημαντικές. Στο επίπεδο όμως της εκπαίδευσης και μάλιστα σε αυτό της ανώτατης, οι άντρες καλύπτουν το 63%, έναντι αυτό των γυναικών που καταλαμβάνει το 56%. Παράλληλα η όχι τόσο μεγάλη σημασία που δίνουν οι τελευταίες στην επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, φαίνεται προφανώς από το χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης (μεγαλύτερο εκείνο των γυναικών).

Στην συνέχεια, αξιόλογο ενδιαφέρον παρουσιάζει το ποσοστό των γυναικών που εργάζεται ως manager. Το ποσοστό τους βλέπουμε να είναι 13,25%, με εκείνο των αντρών 21,12%. Στην συγκεκριμένη περίπτωση δεν είναι σίγουρο αν θα έπρεπε να γίνονταν λόγος για το λεγόμενο 'glass ceiling effect', με το σκεπτικό ότι το μέρος του 'ασθενούς' φύλου που εργάζεται στην συγκεκριμένη θέση να είναι αρκετά μεγάλο. Μια δεύτερη άποψη που με επιφύλαξη κατατίθεται είναι ότι η Αγγλία είναι μια από τις χώρες που ανήκει στην λεγόμενη 'ευρωπαϊκή μπανάνα', πράγμα που σημαίνει ότι είναι μια χώρα με έντονη βιομηχανική δραστηριότητα και επομένως εικάζεται ότι υπάρχει μια αυξημένη ζήτηση για διοικητικά στελέχη επιχειρήσεων. Επιπρόσθετα, αξιοπρόσεκτο είναι και το ποσοστό των γυναικών που εργάζεται σε τεχνικά επαγγέλματα, που θεωρούνται παραδοσιακά 'αντρικά'. Επιπλέον, όπως και στις άλλες χώρες έτσι και σε αυτήν παρατηρείται συνωστισμός των γυναικών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα όπως για παράδειγμα υπάλληλοι, πωλητές. (περίπου 44%) με το αντίστοιχο ποσοστό των αντρών να είναι περίπου 16%. Αυτή ακριβώς η επαγγελματική συγκέντρωση του 'άλλου φύλου' παρατηρείται και στον τομέα των

υπηρεσιών (85% έναντι 60%). Βέβαια, όπως έχει προαναφερθεί (Polachek 1984), η υπόθεση της επαγγελματικής συγκέντρωσης φαίνεται να εξηγεί τις οποιεσδήποτε μισθολογικές διαφορές κατά ένα μικρό ποσοστό.

Σχολιάζοντας στην συνέχεια τα ευρήματα της κάθε παλινδρόμησης θα λέγαμε τα εξής: οι παντρεμένοι άντρες αμείβονται 11,5% περισσότερο από τους ανύπαντρους. Σε αντίθεση όμως με το παραπάνω, οι παντρεμένες γυναίκες πληρώνονται 2% λιγότερο από τις παντρεμένες. Το αποτέλεσμα αυτό δεν μας δείχνει τίποτα άλλο, παρά την υφιστάμενη διάκριση σε βάρος των γυναικών από την πλευρά της ζήτησης εργασίας. Επιπλέον, καλό θα ήταν να επισημανθεί και το γεγονός ότι οι άντρες που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, κερδίζουν 12,7% περισσότερο από εκείνους που εργάζονται στο δημόσιο. Απεναντίας για τις γυναίκες ο ιδιωτικός τομέας φαίνεται να λειτουργεί ακριβώς αντίθετα από ότι στους άντρες, αμείβοντας τις 8,6% λιγότερο από εκείνες που απασχολούνται στον δημόσιο τομέα. Επίσης ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχουν τα rates of returns των δύο φύλων αναφορικά με την μεταβλητή 'full time'. Τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες αμείβονται πολύ περισσότερο του διπλάσιου σε σχέση με αυτούς που απασχολούνται ως εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης.

Σε επίπεδο όμως προϋπηρεσίας οι γυναίκες φαίνεται να έχουν μεγαλύτερο rate of return έναντι των αντρών (αρνητικό). Αυτό προφανώς θα οφείλεται, όχι στα περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας των γυναικών, αλλά μάλλον στην τάση των αντρών να αλλάζουν πολύ συχνά θέσεις εργασίας ανάλογα με τα 'θέλω' τους, την κοινωνική τους καταξίωση και την καλύτερη προοπτική που προσφέρεται. Στα χρόνια όμως εργασιακής εμπειρίας το 'ισχυρό' φύλο υπερτερεί του 'ασθενούς' κατά

1,2 %. Η εναλλακτικά ένας παραπάνω χρόνος εργασιακής εμπειρίας ερμηνεύεται ως 1,2% περισσότερη αμοιβή των αντρών σε σχέση με τις γυναίκες. Επιπρόσθετα , αξιολογώντας τους συντελεστές της εκπαίδευσης, των διαφόρων επαγγελμάτων και τομέων από την πλευρά των αντρών θα παρατηρήσουμε ότι αυτοί έχουν τα αναμενόμενα πρόσημα. Για τις γυναίκες, σωστά πρόσημα έχουν οι συντελεστές που μας δείχνουν τα επίπεδα μόρφωσης, όλα τα επαγγέλματα πλην των επαγγελματιών (professionals) καθώς και του τομέα παροχής υπηρεσιών πλην των υπολοίπων. Κατά τη γνώμη μου, αυτό ίσως είναι καθαρά θέμα διανεμητικό (distributional), αφού αφενός η συμμετοχή των γυναικών ως επαγγελματίες είναι σχεδόν ίση με αυτή των managers, αφετέρου η συμμετοχή των ίδιων στον τομέα των κατασκευών είναι μηδαμινή (1,26%). Από την άλλη μεριά όμως το αρνητικό πρόσημο στον τομέα παροχής υπηρεσιών δείχνει ολοφάνερα την υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας των γυναικών με άμεσο αποτέλεσμα την μείωση των αποδοχών τους αν και η συντριπτική πλειονότητα αυτών απασχολείται στον συγκεκριμένο τομέα.

Προχωρώντας στη συνέχεια την ανάλυση μας θα δούμε μια σημαντική διαφορά στον μισθό τους (9,6%) ως προς το καθεστώς μονιμότητας . Παρατηρώντας όμως την μεταβλητή 'training' φαίνεται καθαρά ότι οι γυναίκες στην συγκεκριμένη χώρα και τη δεδομένη χρονική στιγμή είναι καλύτερα προετοιμασμένες να αναλάβουν συγκεκριμένη θέση εργασίας σύμφωνα με τα προσόντα που διαθέτουν. Ακόμη, έκδηλο είναι το ενδιαφέρον για το αρνητικό πρόσημο της μεταβλητής 'children care'. Το εύρημα αυτό μας λέει ότι οι γυναίκες που έχουν τέκνα κάτω των δώδεκα ετών θα αμείβονται 9,4% λιγότερο αυτές που δεν έχουν. Το παραπάνω αποτέλεσμα μας επιβεβαιώνει για μια ακόμη μια φορά την διάκριση που γίνεται σε

βάρος των γυναικών και πιο συγκεκριμένα των γυναικών που πρέπει να αναθρέψουν τα παιδιά τους (Becker – 1985), ιδίως όταν αυτά είναι μικρής ηλικίας.

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΧΩΡΩΝ

Πρωτίστως στο παράρτημα 8, παρατηρούμε ότι οι μισθοί των γυναικών είναι χαμηλότεροι από εκείνους των αντρών σε όλες τις προς ανάλυση χώρες, με μεγαλύτερο μισθολογικό κενό αυτό της Αγγλίας και μικρότερο εκείνο της Πορτογαλίας (διαφορά μεταξύ λογαρίθμων και όχι ποσοστιαίων μονάδων). Στην συνέχεια θέλοντας να δούμε τι ποσοστό του μισθολογικού κενού οφείλεται σε διαφορές στις δεξιότητες (productivity gap) και τι ποσοστό στην ύπαρξη διακρίσεων (discrimination ,market, or coefficient gap), χρησιμοποιείται η ανάλυση Oaxaca – Ransom (1988 , 1994), κατά την οποία τοποθετούμε στους άντρες τα χαρακτηριστικά των γυναικών και αντίστροφα.

Έτσι λοιπόν στην πρώτη κατά σειρά χώρα ένα μέρος του μισθολογικού κενού (24,2%) αποδίδεται στις διαφορές δεξιοτήτων μεταξύ των δύο φύλων, ενώ το υπόλοιπο 30,2% οφείλεται στην ύπαρξη διακρίσεων από την πλευρά των εργοδοτών. Τα ίδια ακριβώς ισχύουν και για τις επόμενες δύο χώρες (Βέλγιο, Δανία και Αγγλία) με το μη – παρατηρήσιμο μέρος, το οποίο αντιμετωπίζεται ως κατάλοιπο (residual), να είναι πάντα μεγαλύτερο του παρατηρήσιμου. Διαφαίνεται ξεκάθαρα λοιπόν ότι στις τρεις πρώτες χώρες οι άντρες επενδύουν περισσότερο σε ανθρώπινο κεφάλαιο από ότι οι γυναίκες και άρα μεγαλύτερη περίοδο αποπληρωμής. Παράλληλα, παρουσιάζουν μακρύτερη εργασιακή πορεία σε σχέση με αυτήν των γυναικών, αφού οι τελευταίες έχουν να ασχολούνται με τις δουλειές του νοικοκυριού και με την ανατροφή των παιδιών τους.

Στην Ελλάδα όμως αυτό που έχει έκδηλο ενδιαφέρον είναι ότι το μη – συστηματικό μέρος του μισθολογικού κενού που έχει την αφετηρία του στην πλευρά της ζήτησης εργασίας, φαίνεται να ‘κλείνει’ προς όφελος των γυναικών (8,8%). Αυτό προφανώς να οφείλεται στο πολύ μεγάλο ποσοστό των γυναικών που εργάζεται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης, στο ότι στην συγκεκριμένη χώρα παρουσιάζεται έντονα το πρόβλημα της υπογεννητικότητας ή ενδεχομένως στην καθυστέρηση και την αναβολή γάμου. Όλα τα παραπάνω συμβάλλουν στο να αυξάνεται το λεγόμενο market commitment, με αποτέλεσμα την πιο συνεχή εργασιακή πορεία και συνεπώς την μεγαλύτερη περίοδο αποπληρωμής της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο από την πλευρά των γυναικών. Από την άλλη μεριά όμως, το συστηματικό μέρος καλύπτει το 4,6% (υπέρ των αντρών), αν και στους πίνακες 1 και 2 του παρατήματος 5 οι γυναίκες φαίνεται να επενδύουν περισσότερο σε ανθρώπινο κεφάλαιο αφενός, αφετέρου έχουν μεγαλύτερα rate of returns στις μεταβλητές tenure, potential experience έναντι των αντρών. Εικάζεται λοιπόν ότι το εύρημα αυτό πιθανότατα να οφείλεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες δεν κατορθώνουν να συνδυάζουν την όποια εκπαίδευσή τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, συν του ότι στον τομέα της παροχής υπηρεσιών παρατηρείται συνωστισμός των γυναικών με αρνητικό rate of return (-0,025).

Σε εκ διαμέτρου αντίθετα αποτελέσματα φτάνουμε σχολιάζοντας τα ευρήματα της Πορτογαλίας. Παρατηρούμε λοιπόν ότι το μέρος του μισθολογικού χάσματος που εξηγείται από τις διαφορές στις δεξιότητες καταλαμβάνει το 5% προς όφελος των γυναικών. Αυτό ως εύρημα δύναται να είναι αληθές, διότι κοιτάζοντας προσεκτικά τις μεταβλητές που σχετίζονται με τις δεξιότητες των δύο φύλων (πίνακας 1 και 2

παράρτημα 6), θα προσέξουμε ότι οι γυναίκες είτε υπερισχύουν των αντρών είτε είναι πολύ κοντά στους άντρες. Απεναντίας, το 2,6% του μισθολογικού κενού εξηγείται από την ύπαρξη διακρίσεων από την πλευρά της ζήτησης εργασίας προς όφελος των αντρών. Στο σημείο αυτό θα έλεγε κανείς ότι το αυτή η διάκριση των εργοδοτών είναι αποτέλεσμα της λεγόμενης ‘unobserved heterogeneity’, σύμφωνα με την οποία οι εργοδότες αξιολογούν τις γυναίκες όλες μαζί αντί καθεμιά ξεχωριστά, παραβλέποντας με αυτόν τον τρόπο τα πρόσθετα προσόντα που δύναται να έχει μια εξ αυτών.

Από όλα τα παραπάνω γίνεται σαφές ότι η ύπαρξη μισθολογικών διαφορών μεταξύ αντρών και γυναικών είναι πλέον μια πραγματικότητα. Παρατηρήσαμε και διαπιστώσαμε την ύπαρξη αυτών σε όλες τις χώρες ακολουθώντας την οικονομετρική προσέγγιση των Oaxaca (1973) και Oaxaca –Ransom (1988, 1994).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1:ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ

Age: η ηλικία του κάθε φύλου

Female: το ποσοστό του δείγματος που αποτελείται από γυναίκες και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Married: το ποσοστό του δείγματος που είναι παντρεμένοι και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Spousabsent: το ποσοστό του δείγματος που ζουν μόνοι τους και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

No married: το ποσοστό του δείγματος που είναι ανύπαντροι και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Health problem: το ποσοστό του δείγματος που παρουσιάζει κάποιο πρόβλημα υγείας και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Private: το ποσοστό του δείγματος που εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Fulltime: το ποσοστό του δείγματος που εργάζεται σε ωράριο πλήρους απασχόλησης και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Tenure: 2002 μείον τα συνολικά χρόνια εργασίας από τον τελευταίο εργοδότη

Tenure στο τετράγωνο: η παραπάνω μεταβλητή στο τετράγωνο

Potential experience: η ηλικία του κάθε εργαζόμενου μείον την ηλικία αυτού όταν ολοκλήρωσε την εκπαίδευση-μόρφωσή του

Potential experience στο τετράγωνο: η παραπάνω μεταβλητή στο τετράγωνο

High educated: οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (master, ph.d) και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Mid educated: οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (πρώτο πτυχίο) και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Low educated: οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (λύκειο, γυμνάσιο) και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Managers: το ποσοστό του δείγματος που εργάζεται ως στελέχη διοίκησης και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Professionals: το ποσοστό του δείγματος που είναι διαφόρου είδους επαγγελματίες και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Technicians: το ποσοστό του δείγματος που εργάζεται ως τεχνικοί και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Clerks: το ποσοστό του δείγματος που εργάζεται ως υπάλληλοι και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Sales workers: το ποσοστό του δείγματος που εργάζεται ως πωλητές και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Manual workers: το ποσοστό του δείγματος που εργάζεται ως χειρωνακτες και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Elementary workers: το ποσοστό του δείγματος που εργάζεται σε δευτερεύοντα επαγγέλματα και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Miscellaneous: το ποσοστό του δείγματος που εργάζεται στον στρατό, στα σώματα ασφαλείας και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Agriculture: το ποσοστό του δείγματος που εργάζεται στον αγροτικό τομέα και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Manufacture: το ποσοστό του δείγματος που εργάζεται στον τομέα μεταποίησης και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Construction: το ποσοστό του δείγματος που εργάζεται στον τομέα των κατασκευών και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Services: το ποσοστό του δείγματος που εργάζεται στον τομέα των υπηρεσιών και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Other: το ποσοστό του δείγματος που εργάζεται σε διάφορους άλλους τομείς και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Permanent contract: το ποσοστό του δείγματος που εργάζεται με συμβόλαιο μόνιμου χαρακτήρα και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Short contract: το ποσοστό του δείγματος που εργάζεται με συμβόλαιο μη μόνιμου χαρακτήρα και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

No contract: το ποσοστό του δείγματος που εργάζεται χωρίς συμβόλαιο και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Employer offering: το ποσοστό του δείγματος που απολαμβάνει παρεχόμενα προνόμια από τον εργοδότη και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Training: το ποσοστό του δείγματος που είχε κάποιου είδους κατάρτιση ή εκπαίδευση πριν αναλάβει την συγκεκριμένη εργασία και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

Children care: το ποσοστό του δείγματος που έχει στην οικογένεια του παιδιά κάτω των δώδεκα ετών και ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή ένα, διαφορετικά την τιμή μηδέν

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 - ΑΥΣΤΡΙΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 - ΑΤΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ - ΜΕΣΟΙ		
ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ln (hourly wage)	5,466	4,998
age	38,09	36,99
married	0,581	0,561
spousabsent	0,051	0,101
no married	0,367	0,337
health problems	0,092	0,079
private	0,747	0,699
fulltime	0,987	0,741
tenure	12,692	9,626
tenure square	2,632	1,738
potential experience	17,272	17,066
potential experience square	4,340	4,244
high educated	0,082	0,107
mid educated	0,796	0,695
low educated	0,121	0,198
managers	0,073	0,019
professionals	0,033	0,051
technicians	0,175	0,189
clerks	0,098	0,264
salesworkers	0,088	0,294
manualworkers	0,468	0,074
elementary occupations	0,064	0,108
agriculture	0,051	0,020
manufacture	0,298	0,126
construction	0,146	0,025
servises	0,504	0,828
permanent contract	0,915	0,906
no contract	0,042	0,060
employer offering	0,608	0,565
training	0,690	0,650
childrencare	0,339	0,324
N	1243	941

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗΣ				
ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	t	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	t
constant	4,723	45,634	4,799	40,189
married	0,105	4,462	-0,019	-0,676
spousabsent	0,162	3,777	0,063	1,550
health problems	0,006	0,192	-0,027	-0,674
private	0,061	2,546	-0,032	-1,137
fulltime	0,729	9,388	0,513	19,262
tenure	0,006	1,322	0,011	2,332
tenure square	-0,003	-0,182	-0,004	-0,259
potential experience	0,011	3,913	0,012	3,360
potential experience square	-0,020	-2,959	-0,026	-2,968
mid educated	-0,199	-4,931	-0,131	-3,047
low educated	-0,354	-6,942	-0,228	-4,344
occupations				
professionals	-0,246	-3,930	-0,096	-1,049
technicians	-0,285	-7,204	-0,248	-3,106
clerks	-0,416	-9,310	-0,367	-4,589
salesworkers	-0,538	-11,592	-0,512	-6,306
manualworkers	-0,504	-13,036	-0,552	-6,089
<u>elementary occupations</u>	-0,574	-11,086	-0,608	-7,007
industries				
agriculture	-0,086	-1,888	0,099	0,994
manufacture	-0,004	-0,137	-0,014	-0,189
<u>servises</u>	-0,068	45,634	-0,057	-0,835
permanent contract	0,311	4,462	0,201	4,964
employer offering	0,081	3,777	0,087	3,820
training	0,088	0,192	0,082	2,814
children care	0,004	2,546	-0,126	-4,926
Αριθμός παρατηρήσεων	1243		941	
R ²	0,516		0,626	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 - ΒΕΛΓΙΟ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 - ΑΤΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ - ΜΕΣΟΙ		
ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ln (hourly wage)	6,707	6,330
age	40,75	38,39
married	0,685	0,612
spousabsent	0,085	0,140
no married	0,229	0,247
health problems	0,119	0,098
private	0,654	0,555
fulltime	0,987	0,732
tenure	12,938	11,100
tenure square	2,838	2,256
potential experience	18,862	17,145
potential experience square	4,719	4,057
high educated	0,434	0,524
mid educated	0,333	0,345
low educated	0,233	0,131
managers	0,107	0,029
professionals	0,175	0,230
technicians	0,161	0,207
clerks	0,166	0,289
salesworkers	0,040	0,127
manualworkers	0,245	0,029
elementary occupations	0,079	0,083
miscellaneous	0,027	0,007
agriculture	0,035	0,013
manufacture	0,266	0,091
construction	0,061	0,008
servises	0,637	0,887
permanent contract	0,972	0,959
no contract	0,027	0,040
employer offering	0,641	0,607
training	0,714	0,725
childrencare	0,290	0,317
N	971	908

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗΣ				
ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	t	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	t
constant	6,121	49,881	6,058	43,986
married	0,086	3,134	-0,024	-0,875
spousabsent	0,067	1,602	0,051	1,403
health problems	-0,021	-0,681	-0,075	-2,246
private	0,126	5,202	0,033	1,558
fulltime	0,382	4,489	0,531	23,002
tenure	0,010	2,332	0,008	1,918
tenure square	-0,011	-0,839	0,003	0,195
potential experience	0,015	4,081	0,011	2,909
potential experience square	-0,019	-2,104	-0,017	-1,913
mid educated	-0,165	-5,864	-0,168	-6,528
low educated	-0,295	-8,440	-0,259	-6,318
occupations				
professionals	-0,192	-5,034	-0,270	-4,441
technicians	-0,327	-8,383	-0,409	-6,718
clerks	-0,352	-8,871	-0,426	-7,030
salesworkers	-0,446	-7,523	-0,617	-9,381
manualworkers	-0,425	-9,871	-0,549	-6,478
elementary occupations	-0,455	-8,531	-0,662	1,375
miscellaneous	-0,384	-5,473	-0,515	-3,822
industries				
agriculture	0,068	1,018	0,186	1,375
manufacture	0,004	0,086	0,014	0,128
servises	0,007	0,156	-0,010	-0,092
permanent contract	0,111	1,832	0,132	2,609
employer offering	0,067	3,041	0,078	3,658
training	0,085	3,466	0,028	1,042
children care	-0,020	-0,902	-0,010	-0,459
Αριθμός παρατηρήσεων	971		908	
R ²	0,477		0,629	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4 – ΔΑΝΙΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 - ΑΤΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ - ΜΕΣΟΙ		
ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ln (hourly wage)	5,356	5,073
age	41,27	41,010
married	0,606	0,615
spousabsent	0,077	0,126
no married	0,317	0,258
health problems	0,271	0,305
private	0,729	0,416
fulltime	0,980	0,858
tenure	10,157	9,657
tenure square	1,970	1,891
potential experience	18,252	17,015
potential experience square	4,746	4,347
high educated	0,324	0,347
mid educated	0,526	0,515
low educated	0,150	0,137
managers	0,091	0,038
professionals	0,209	0,169
technicians	0,175	0,287
clerks	0,063	0,207
salesworkers	0,062	0,188
manualworkers	0,305	0,049
elementary occupations	0,071	0,058
miscellaneous	0,024	0,003
agriculture	0,054	0,015
manufacture	0,242	0,118
construction	0,114	0,013
servises	0,590	0,854
permanent contract	0,915	0,926
no contract	0,084	0,074
employer offering	0,837	0,865
training	0,678	0,728
childrencare	0,362	0,370
N	943	889

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗΣ				
ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	t	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	t
constant	4,343	47,023	4,450	47,853
married	0,024	0,896	0,022	1,022
spousabsent	0,026	0,648	0,006	0,212
health problems	-0,014	-0,663	-0,034	-1,973
private	0,184	7,329	0,032	1,700
fulltime	0,688	9,799	0,470	20,251
tenure	0,018	4,414	0,015	4,174
tenure square	-0,051	-3,872	-0,040	-3,585
potential experience	0,020	6,239	0,010	3,850
potential experience square	-0,035	-4,762	-0,017	-2,900
mid educated	-0,170	-6,257	-0,099	-4,650
low educated	-0,277	-6,933	-0,158	-4,700
occupations				
professionals	-0,175	-4,530	-0,077	-1,739
technicians	-0,211	-5,327	-0,248	-5,855
clerks	-0,412	-7,944	-0,285	-6,444
salesworkers	-0,390	-7,495	-0,375	-8,177
manualworkers	-0,393	-9,598	-0,375	-6,438
elementary occupations	-0,478	-9,372	-0,385	-7,207
miscellaneous	-0,252	-3,510	-0,369	-2,638
industries				
agriculture	0,016	0,316	-0,056	-0,597
manufacture	-0,046	-1,304	0,022	0,304
servises	-0,023	-0,625	-0,064	-0,923
permanent contract	0,248	6,380	0,327	9,692
employer offering	0,047	1,752	0,084	3,529
training	0,115	4,759	0,072	3,171
children care	0,003	0,150	0,006	0,325
Αριθμός παρατηρήσεων	943		889	
R ²	0,558		0,664	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5 - ΕΛΛΑΔΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 - ΑΤΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ - ΜΕΣΟΙ		
ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ln (hourly wage)	7,89	7,63
age	38,97	36,63
married	0,65	0,60
spousabsent	0,02	0,10
no married	0,33	0,30
health problems	0,04	0,05
private	0,67	0,64
fulltime	0,98	0,94
tenure	10,48	8,05
tenure square	2,05	1,36
potential experience	20,52	17,68
potential experience square	5,67	4,50
high educated	0,24	0,31
mid educated	0,42	0,45
low educated	0,34	0,25
managers	0,03	0,01
professionals	0,14	0,19
technicians	0,07	0,11
clerks	0,13	0,26
salesworkers	0,14	0,20
manualworkers	0,39	0,09
elementary occupations	0,08	0,14
miscellaneous	0,02	0,00
agriculture	0,05	0,02
manufacture	0,17	0,13
construction	0,13	0,01
servises	0,65	0,84
permanent contract	0,87	0,84
no contract	0,13	0,16
employer offering	0,13	0,08
training	0,34	0,35
childrencare	0,34	0,33
N	1442	950

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗΣ				
ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	t	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	t
constant	7,157	72,907	6,860	43,670
married	0,140	4,715	0,099	3,005
spousabsent	0,035	0,552	0,118	2,658
health problems	0,006	0,138	-0,039	-0,769
private	0,034	1,466	-0,079	-2,907
fulltime	0,429	6,365	0,598	13,660
tenure	0,012	2,761	0,021	4,360
tenure square	-0,017	-1,259	-0,035	-2,123
potential experience	0,021	6,512	0,021	5,673
potential experience square	-0,028	-4,575	-0,044	-5,578
mid educated	-0,151	-5,319	-0,157	-5,112
low educated	-0,282	-7,888	-0,225	-5,018
occupations				
professionals	-0,176	-2,996	0,026	0,269
technicians	-0,154	-2,492	-0,117	-1,206
clerks	-0,257	-4,420	-0,101	-1,073
salesworkers	-0,265	-4,529	-0,117	-1,213
manualworkers	-0,310	-5,510	-0,310	-2,960
elementary occupations	-0,406	-6,355	-0,240	-2,424
miscellaneous	-0,211	-2,694	-0,208	-1,01
industries				
agriculture	0,034	0,742	0,045	0,345
manufacture	0,028	0,830	0,018	0,162
servises	0,023	0,743	-0,025	-0,236
permanent contract	0,217	7,522	0,165	5,340
employer offering	0,193	6,715	0,086	2,208
training	0,066	3,088	0,011	0,418
children care	0,018	0,749	0,003	0,110
Αριθμός παρατηρήσεων	1442		950	
R ²	0,48		0,54	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6 - ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 - ΑΤΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ - ΜΕΣΟΙ		
ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ln (hourly wage)	7,02	6,82
age	36,28	36,18
married	0,65	0,65
spousabsent	0,04	0,09
no married	0,32	0,26
health problems	0,08	0,10
private	0,81	0,69
fulltime	0,99	0,95
tenure	10,59	9,69
tenure square	2,10	1,85
potential experience	19,66	18,25
potential experience square	5,60	5,09
high educated	0,09	0,20
mid educated	0,15	0,20
low educated	0,76	0,60
managers	0,02	0,01
professionals	0,07	0,11
technicians	0,08	0,12
clerks	0,08	0,16
salesworkers	0,10	0,21
manualworkers	0,51	0,16
elementary occupations	0,13	0,21
agriculture	0,07	0,02
manufacture	0,21	0,19
construction	0,22	0,01
servises	0,50	0,77
permanent contract	0,92	0,93
no contract	0,08	0,07
employer offering	0,16	0,17
training	0,32	0,35
childrencare	0,39	0,40
N	2269	1881

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗΣ				
ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	t	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	t
constant	6,891	71,290	6,672	52,967
married	0,111	5,303	0,056	2,510
spousabsent	0,088	2,009	0,108	3,122
health problems	-0,020	-0,719	0,009	0,330
private	-0,030	-1,370	-0,119	-5,473
fulltime	0,661	8,815	0,590	14,750
tenure	-0,001	-0,352	0,020	5,460
tenure square	0,027	2,614	-0,031	-2,669
potential experience	0,016	6,725	0,012	4,815
potential experience square	-0,028	-6,071	-0,023	-4,555
mid educated	-0,393	-9,725	-0,393	-11,204
low educated	-0,544	-12,884	-0,522	-13,739
occupations				
professionals	-0,255	-4,675	-0,007	-0,0759
technicians	-0,292	-5,926	-0,156	-1,832
clerks	-0,441	-8,899	-0,281	-3,287
salesworkers	-0,496	-10,154	-0,453	-5,259
manualworkers	-0,551	-11,992	-0,590	-6,558
<u>elementary occupations</u>	-0,666	-13,464	-0,562	-6,473
industries				
agriculture	-0,083	-2,486	0,014	0,150
manufacture	-0,086	-3,627	-0,034	-0,422
<u>servises</u>	-0,048	-2,108	-0,024	-0,308
permanent contract	0,182	6,096	0,173	4,775
employer offering	0,146	6,619	0,087	3,718
training	0,123	6,253	0,062	2,608
children care	0,010	0,548	-0,025	-1,331
Αριθμός παρατηρήσεων	2269		1881	
R ²	0,51		0,66	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7 - ΑΓΓΛΙΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 - ΑΤΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ - ΜΕΣΟΙ		
ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ln (hourly wage)	3,46	2,62
age	41,56	41,37
married	0,66	0,62
spousabsent	0,10	0,18
no married	0,24	0,20
health problems	0,30	0,33
private	0,82	0,60
fulltime	0,96	0,68
tenure	5,09	4,28
tenure square	0,62	0,44
potential experience	23,45	23,13
potential experience square	6,85	6,54
high educated	0,63	0,56
mid educated	0,08	0,09
low educated	0,29	0,35
managers	0,21	0,13
professionals	0,15	0,14
technicians	0,11	0,17
clerks	0,09	0,24
salesworkers	0,07	0,20
manualworkers	0,30	0,05
elementary occupations	0,06	0,05
miscellaneous	0,01	0,01
agriculture	0,02	0,01
manufacture	0,27	0,10
construction	0,07	0,01
servises	0,60	0,85
permanent contract	0,05	0,03
no contract	0,97	0,95
employer offering	0,03	0,05
training	0,76	0,77
childrencare	0,33	0,31
N	1605	1510

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗΣ				
ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	t	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	t
constant	1,478	15,241	1,902	13,797
married	0,115	3,915	-0,020	-0,575
spousabsent	0,147	3,58	0,064	1,483
healthproblem	-0,062	-2,785	-0,040	-1,593
private	0,127	4,413	-0,086	-3,238
fulltime	1,801	30,677	1,391	49,977
tenure	-0,001	-0,303	0,015	2,508
tenure square	-0,005	-0,243	-0,057	-2,114
potential experience	0,021	5,418	0,009	1,683
potential experience square	-0,042	-5,978	-0,028	-2,806
mid educated	-0,104	-2,708	-0,070	-1,605
low educated	-0,131	-5,274	-0,139	-4,706
occupations				
professionals	-0,171	-4,947	0,077	1,650
technicians	-0,192	-5,074	-0,182	-4,163
clerks	-0,346	-8,418	-0,369	-9,040
salesworkers	-0,190	-4,306	-0,614	-14,100
manualworkers	-0,200	-6,664	-0,311	-4,651
elementary occupations	-0,283	-5,738	-0,584	-9,392
miscellaneous	-0,208	-2,143	0,383	3,335
industries				
agriculture	-0,085	-1,091	0,022	0,140
manufacture	-0,143	-3,293	0,072	0,640
servises	-0,077	-1,806	-0,035	-0,327
other	-0,073	-1,219	0,116	0,910
permanent contract	0,179	3,039	0,083	1,455
training	0,007	0,302	0,108	3,596
children care	0,016	0,674	-0,094	-3,201
Αριθμός παρατηρήσεων	1605		1510	
R ²	0,53		0,76	

Δεν συμμετέχει η μεταβλητή 'emoffering', διότι από τα δεδομένα ήταν αδύνατο να δημιουργηθεί.

Επίσης η μεταβλητή perman_c συγκρίνεται με την μεταβλητή short contract και όχι με την no contract για τον ίδιο ακριβώς λόγο.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 8

ΑΝΑΛΥΣΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΚΕΝΟΥ						
	ΑΥΣΤΡΙΑ	ΒΕΛΓΙΟ	ΔΑΝΙΑ	ΕΛΛΑΔΑ	ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	ΑΓΓΛΙΑ
ΜΙΣΘΟΣ ΑΝΤΡΩΝ	5,466	6,707	5,356	7,89	7,02	3,46
ΜΙΣΘΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	4,998	6,33	5,073	7,63	6,822	2,62
ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΕΝΟ	0,468	0,377	0,283	0,26	0,198	0,84
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΙΜΟ (explained)	0,242	0,121	0,155	0,046	-0,050	0,566
ΜΗ – ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΙΜΟ (unexplained)	0,302	0,192	0,235	-0,088	0,026	0,690

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Aigner J. Dennis and Glenn G. Cain (1977) 'Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets', Industrial and Labor Relations Review 30:1975- 87.

Antecol Heather; Peter Kuhn, 'Gender as an Impediment to Labor Market Success: Why do young women report greater harm?' , The Journal of Labor Economics vol.18, No.4 (2000), 702 – 728.

Arrow J. Kenneth, 'The Theory of Discrimination', Princeton University Press (1973).

Baker Michael, Dwayne Benjamin, Andrée Desaulniers and Mary Grant ' The Distribution of the Male/Female Earnings Differential' , 1970 -1990 , The Canadian Journal of Economics 28 (1995), 479 - 501.

Barnum Phyllis; Liden C. Robert; Ditomaso Nancy, 'Double Jeopardy for Women and Minorities: Pay Differences With Age', The Academy of Management Journal (1995), 863-880.

Bayard Kimberly;Hellerstein Judith;Neumark David;Troske Kenneth, 'New Evidence on Segregation and Sex Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data, The Journal of Labor Economics (2003), vol.21, No .4

Becker S. Gary, 'The Economic of Discrimination' (1971). University of Chicago Press.

Becker S. Gary, 'Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor' The Journal of Labor Economics vol.3, No.1, (1985), Part 2, S33-S58.

Blau D. Francine; Kahn M. Lawrence, 'Gender Differences in Pay' The Journal of Economic Perspectives, vol .14, No 4 (autumn, 2000), 75 -99.

Blinder S. Alan, 'Wage Discrimination: reduced form and structural estimates', The Journal of Human Resources, vol. 8, No. 4 (1973), 436 – 455.

Borjas J. George, 'Τα οικονομικά της εργασίας', εκδόσεις κριτική (2003).

Brown Charles and Corcoran Mary, 'Sex-Based Differences in School Content and the Male\Female Wage Gap', The Journal of Labor Economics, vol.15, No. 3 Part 1 (1997), 431 – 465.

Budig J. Michelle; Paula England, 'The Wage Penalty for Motherhood', American Sociological Review, vol.66, No.2 (2001), 204-225.

Cotter A. David; Hermsen M. Joan; Ovadia Seth; Reeve Vanneman, ' The Glass Ceiling Effect', Social Forces, vol.80, No. 2 (2001), 655 – 681.

Cotton Jeremiah, 'On the Decomposition of Wage Differentials', The Review of Economics and Statistics, Vol.70, No.2 (1988), 236 -243.

David A. Macpherson; Barry T. Hirsch, 'Wages and Gender Composition: Why do women's jobs pay less?' , The Journal of Labor Economics, vol. 13, No. 3 (1995), 426 - 471.

Debora J. Anderson; Melissa Binder; Kate Krause, 'The Motherhood Wage Penalty: Which mothers pay it and why?' , The American Economic Review vol. 92, No.2 (2002), 354 – 358.

Doiron J. Denise and Barret F. Garry, 'Inequality in Male and Female Earnings: The role of hours and wages', The Review of Economic and Statistics, vol.78, No.3 (1996), 410-420.

England Paula, 'The Failure of Human Capital Theory to explain Occupational Sex Segregation', The Journal of Human Resources, vol. 17, No. 3 (1982), 358 – 370.

Goldfarb S. Robert; James R. Hosek, 'Explaining Male – Female Wage Differentials for the 'same job'' The Journal of Human Resources, vol. 11, No. 1, (1976), 98 – 108.

Gronau Reuben, 'Sex-Related Wage Differentials and Women's Interrupted Labor Careers – the chicken or the egg', The Journal of Labor Economics, vol. 6, (1988), 277 - 301.

Gronsen Erica 'The Wage Structure of the Female/Male Wage Differential,' The Journal of Human Resources vol. 24, (1991), 457 – 72.

Filer K. Randal, 'Sexual Differences in Earnings: The Role of Individual Personalities and Tastes', The Journal of Human Resources, vol. 18, No. 1 (1983), 82 – 99.

Hellerstein K. Judith; David Neumark; Kenneth R. Troske, 'Market Forces and Sex Discrimination', The Journal of Human Resources, vol.37, No. 2 (2002), 353 – 380.

Hersch Joni, 'The Impact of Nonmarket Works on Market Wages', The American Economic Review, vol.81, No. 2 (1991), 157-160.

Jones B. Ethel; James E. Long, 'Part Week Work and Human Capital Investment by Married Women', The Journal of Human Resources, vol.14, No. 4 (1979), 563-578.

Kaufman L. Robert, 'Assessing Alternative Perspectives on Race and Sex Employment Segregation', American Sociological Review, vol. 67, No.4 (2002), 547-572.

Korenman Sanders; David Neumark, 'Marriage, Motherhood and Wages', The Journal of Human Resources, vol .27, No. 2 (1992), 223 – 255.

Loprest J. Pamela, 'Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility', The American Economic Review, vol.82, No. 2 (1992), 526 – 532.

Light Audrey; Manuelita Ureta, 'Panel Estimates of Male and Female Job turn over Behavior: Can female nonquitters be identified?', The Journal of Labor Economics (1992), Vol.10, No.2, 156 - 181.

Light Audrey; Manuelita Ureta, 'Early-career Experience and Gender Wage Differentials', The Journal of Labor Economics ,vol.13, No. 1, (1995), 121-154.

Macpherson A. David; Barry T. Hirsch, 'Wages and Gender Composition: Why do women's jobs pay less?' The Journal of Labor Economics vol .13, No.3, (1995), 426 – 471.

Mallan B. Lucy, 'Labor Force Participation, Work Experience, and the Pay Gap between Men and Women', The Journal of Human Resources, vol. 17, No. 3 (1982), 437 – 448.

Mavromaras G. Kostas, Theodossiou Ioannis 'the structure of gender differentials', Changing Scotland, Bristol University Press (2005).

Mincer Jacob, 'Investment in Human Capital and Personal Income Distribution', The Journal of Political Economy vol. 66, No.4 (1958), 281 - 302.

Mincer Jacob and Polachek W. Solomon, 1974, 'Family Investments in Human Capital: Earnings of women', The Journal of Political Economy 82 (1974), S76 – S108.

Mincer Jacob; Haim Ofek, 'Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital', The Journal of Human Resources, vol.17, No. 1 (1982), 3 – 24.

Mincer Jacob, 'Intercountry Comparisons of Labor Force Trends and of Related Developments: an overview', The Journal of Labor Economics, vol.3, No. 1 (1985), S1 - S32.

Moe S. Karine, 'Women, Family and Work', Blackwell Publishing (2003).

Neumark David, 'Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination', The Journal of Human Resources, vol. 23, No. 3 (1998), 279 – 295.

Oaxaca L. Ronald, 'Male-Female Wage Differentials in Labor Markets' International Economic Review, vol.14, No. 3 (1973), 693-709.

Oaxaca Ronald L. and Ransom R. Michael, ' Searching for the Effect of Unionism on the Wages of Union and Nonunion Workers' , The Journal of Labor Research, vol. 9, No. 2 (1988), 139- 148.

Oaxaca Ronald L. and Ransom R. Michael, 'On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials', The Journal of Econometrics 61 (1994), 5-21, North – Holland.

Oaxaca Ronald L. and Ransom R. Michael, 'Identification in Detailed Wage Decomposition', The Journal of Economics and Statistics, vol. 81, No. 1 (1999), 154-157.

Oaxaca L. Ronald; Regan L. Tracy, 'Measurement Error in Work Experience vs. Specification Error: Implications for Gender Wage Decomposition (2005) 1-35.

O'Neill June and Polachec Solomon 'Why the Gender Gap in Wages Narrowed in the 1980s', The Journal of Labor Economics (1993), 205-28.

Polachec W. Solomon, 'How the Human Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed', Department of Economics; State University of New York at Binghamton, (June 2003), 1-43.

Puhani A.Patric, 'Foul or Fair? The Heckman Correction for Sample Selection and its Critique. A short survey (April 1997). Discussion Paper No.97-07E

Reilly T. Kevin; Wirjanto S. Tony, 'Does more mean less? The Male-Female Wage Gap and the Proportion of Females at the Establishment Level', The Canadian Journal of Economics (August 1999), 906-929.

Reimers Cordelia, 'Labor Market Discrimination against Hispanic and Black Men', The Review of Economic and Statistics, vol.65 (1983), 570 -579.

Rocio Albert; Francisco Cabrillo, 'Sex Discrimination. Is the Labor Market a Market for Lemons?' , IUDEM's World Wide Web site at [http://www.ucm.es/info/iudem\(2000\)](http://www.ucm.es/info/iudem(2000)) 1-28.

Silber Jacques; Michal Weber, 'Labour Market Discrimination: are there significant differences between the various decomposition procedures?', Applied Economics, Vol.31, (1999), 359 – 365.

Sloane P. J; W. S. Siebert, 'The Measurement of Sex and Marital Status Discrimination at the Workplace', Economica, New Series, vol. 48, No. 190 (1981), 125 – 141.

Sloane P. J , 'Gender, Pay Equity and Equal Value: a solution in search of a rationale?' , Managerial and Decision Economics, vol. 9 (1988), 45 – 50.

Sorensen Elaine, 'Crowding Hypothesis and Comparable Worth', The Journal of Human Resources, vol. 25, No. 1 (1990), 55 – 89.

Tzannatos Zafiris, 'The Economics of Discrimination: theory and British evidence', current issues in labour economics, edited by D. Sapsford and Z. Tzannatos, Mc Millan

Waldfoegel Jane, 'Understanding the 'family gap' in Pay for Women with children', The Journal of Economic Perspectives, vol.12, No. 1 (1998), 137 – 156.

ΔΥΚΤΙΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

www.elsevier.com

www.google.com

www.jstor.com

www.sciencedirect.com