



ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

**Η επίδραση της μισθολογικής ανισότητας των φύλων στην οικονομική μεγέθυνση.
Η περίπτωση της Ευρώπης**

The Impact of Gender Wage Inequality on Economic Growth.
The Case of Europe

Ελένη Γκρίνγκουδ

Αθήνα, 2023

Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση», στο πλαίσιο της Πράξης «Ενίσχυση του ανθρώπινου ερευνητικού δυναμικού μέσω της υλοποίησης διδακτορικής έρευνας – 2^{ος} Κύκλος» (MIS-5000432), που υλοποιεί το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών (ΙΚΥ).



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη



ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Η επίδραση της μισθολογικής ανισότητας των φύλων στην οικονομική μεγέθυνση.

Η περίπτωση της Ευρώπης

Υποβληθείσα στο:

Τμήμα Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης,

Πάντειο Πανεπιστήμιο

Υπό:

Ελένη Γκρίνγκουδ

Για την απόκτηση:

Διδακτορικού Διπλώματος

Αθήνα, 2023

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Η επίδραση της μισθολογικής ανισότητας των φύλων στην οικονομική μεγέθυνση.

Η περίπτωση της Ευρώπης

Τριμελής Συμβουλευτική Επιτροπή:

Καθηγήτρια **Αντιγόνη Λυμπεράκη** (*Επιβλέπουσα*), Πάντειο Πανεπιστήμιο

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια **Ιωάννα Κεραμίδου**, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Καθηγητής **Πλάτων Τήνιος**, Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Επταμελής Εξεταστική Επιτροπή:

Αντιγόνη Λυμπεράκη (*Επιβλέπουσα*), Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Ιωάννα Κεραμίδου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Πλάτων Τήνιος, Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Θεολόγος-Μιχαήλ Χλέτσος, Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Μαρία Καραμεσίνη, Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Στέλιος Ρουπακιάς, Επίκουρος Καθηγητής, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης

Αθηνά Οικονόμου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Στον Αντώνη

Ευχαριστίες

Οφείλω θερμές ευχαριστίες στην επιβλέπουσα Καθηγήτρια κ. Αντιγόνη Λυμπεράκη, για την εμπιστοσύνη, την υποστήριξη, την καθοδήγηση και την ενθάρρυνση που έλαβα κατά τη διάρκεια εκπόνησης της διδακτορικής διατριβής.

Ευχαριστώ πολύ επίσης τον Καθηγητή κ. Πλάτωνα Τήνιο για τη σημαντική βοήθειά του κατά την εκπόνηση της διδακτορικής διατριβής.

Στην Αναπληρώτρια Καθηγήτρια κ. Ιωάννα Κεραμίδου οφείλω επίσης ευχαριστίες, για τη συμβολή της ως μέλος της συμβουλευτικής επιτροπής της διατριβής.

Ευχαριστώ ακόμη τον Επίκουρο Καθηγητή κ. Στέλιο Ρουπακιά για την καθοδήγησή του σε κρίσιμα ερευνητικά σταυροδρόμια.

Τέλος, ευχαριστώ ιδιαιτέρως τον Καθηγητή κ. Μιχαήλ Χλέτσο, ο οποίος συνέβαλε σημαντικά με πολύτιμες συμβουλές στη διαδικασία έρευνας και συγγραφής της διατριβής.

Περιεχόμενα

Σύνοψη.....	1
Εισαγωγή	3
Κεφάλαιο 1: Η μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων.....	10
Εισαγωγή.....	10
1.1. Μέτρηση και αποσύνθεση του μισθολογικού χάσματος των φύλων.....	12
1.1.1. Μέτρηση του μισθολογικού χάσματος των φύλων	12
1.1.2. Αποσύνθεση του μισθολογικού χάσματος των φύλων.....	14
1.2. Η έμφυλη διάκριση	15
1.2.1. Ορισμός της διάκρισης	15
1.2.2. Ταξινόμηση της διάκρισης	18
1.2.3. Προσδιοριστικοί παράγοντες της διάκρισης	21
1.2.4. Επιπτώσεις της διάκρισης.....	26
1.2.5. Η διάκριση ως αίτιο του μισθολογικού χάσματος των φύλων	29
1.2.6. Αιτιώδεις παγίδες στην αποσύνθεση του μισθολογικού χάσματος των φύλων	31
1.3. Προσδιοριστικοί παράγοντες της έμφυλης μισθολογικής ανισότητας	32
1.3.1. Συμμετοχή στην αγορά εργασίας	33
1.3.2.Μεροληψία επιλογής	35
1.3.3. Εκπαίδευση.....	36
1.3.4. Κλάδος, επάγγελμα και τομέας	37
1.3.5. Ηγετικές θέσεις εργασίας	40
1.3.6. Οικογενειακή κατάσταση	40
1.3.7. Γονεϊκότητα.....	41
1.3.8. Απλήρωτη εργασία φροντίδας.....	42
1.3.9. Ωρες εργασίας.....	43
1.3.10. Ψυχολογικά χαρακτηριστικά και συμπεριφορά	44
1.3.11. Κοινωνικές νόρμες	45
1.4. Επιπτώσεις του μισθολογικού χάσματος των φύλων.....	46
1.4.1. Συνταξιοδοτικό χάσμα των φύλων	46
1.4.2. Ανθρώπινο κεφάλαιο	47
1.4.3. Ενδοοικογενειακή βία.....	47
1.5. Το μισθολογικό χάσμα των φύλων στην Ευρώπη	48
1.5.1. Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στην Ευρώπη μέσα από τη βιβλιογραφία	48

1.5.2. Στατιστική απεικόνιση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων στην Ευρώπη.....	54
Επίλογος.....	64
Κεφάλαιο 2: Η επίδραση της μισθολογικής ανισότητας των φύλων στη μεγέθυνση	68
Εισαγωγή.....	68
2.1. Θεωρίες οικονομικής μεγέθυνσης.....	70
2.1.1. Θεωρία εξωγενούς οικονομικής μεγέθυνσης	70
2.1.2. Θεωρία ενδογενούς οικονομικής μεγέθυνσης.....	71
2.2. Οι προσδιοριστικοί παράγοντες της μεγέθυνσης.....	72
2.2.1. Αρχικό επίπεδο εισοδήματος.....	72
2.2.2. Ανθρώπινο κεφάλαιο	73
2.2.3. Επένδυση	74
2.2.4. Άμεσες ξένες επενδύσεις.....	74
2.2.5. Κρατικές δαπάνες	75
2.2.6. Πληθωρισμός.....	75
2.3. Η ανισότητα ως προσδιοριστικός παράγοντας της μεγέθυνσης	76
2.3.1. Βιβλιογραφική επισκόπηση.....	76
2.3.2. Κανάλια διαμεσολάβησης της επίδρασης της ανισότητας στη μεγέθυνση.....	79
2.3.2.1. Αποταμιεύσεις και επενδύσεις.....	79
2.3.2.2. Καινοτομία και κατανάλωση	81
2.3.2.3. Ατέλειες χρηματοπιστωτικής αγοράς	82
2.3.2.4. Γεννητικότητα.....	83
2.3.2.5. Κίνητρα	84
2.3.2.6. Κοινωνική αναταραχή	86
2.3.2.7. Διανομή εισοδήματος μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας	87
2.4. Η μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων ως προσδιοριστικός παράγοντας της μεγέθυνσης.....	88
2.4.1. Η επίδραση της μισθολογικής ανισότητας των φύλων στη μεγέθυνση	92
2.4.1.1. Εμπειρικές αναλύσεις παλινδρόμησης.....	92
2.4.1.2. Θεωρητικές αναλύσεις.....	96
2.4.1.3. Μακροοικονομικές εκτιμήσεις βάσει μοντέλου	101
2.4.2. Διερεύνηση της αντίστροφης αιτιότητας: η επίδραση της μεγέθυνσης στη μισθολογική ανισότητα των φύλων.....	103
Επίλογος.....	105

Κεφάλαιο 3: Οικονομετρική ανάλυση της επίδρασης της μισθολογικής ανισότητας των φύλων στη μεγέθυνση της Ευρώπης.....	107
Εισαγωγή.....	107
3.1. Μεθοδολογία.....	108
3.1.1. Στατικά Υποδείγματα Πάνελ.....	108
3.1.1.1. Μέθοδος Ελαχίστων Τετραγώνων	108
3.1.1.2. Υπόδειγμα Σταθερών Επιδράσεων	110
3.1.1.3. Υπόδειγμα Τυχαίων Επιδράσεων	111
3.1.1.4. Επιλογή μεταξύ Υποδείγματος Σταθερών και Τυχαίων Επιδράσεων	112
3.1.2. Δυναμικά Υποδείγματα Πάνελ.....	113
3.1.2.1. Γενικευμένη Μέθοδος Ροπών- Πρώτες Διαφορές.....	114
3.1.2.2. Γενικευμένη Μέθοδος Ροπών- Σύστημα GMM	116
3.1.3. Το μοντέλο μεγέθυνσης που συσχετίζει τη μισθολογική ανισότητα των φύλων με την οικονομική μεγέθυνση	117
3.2. Δεδομένα.....	119
3.2.1. Περιγραφή δεδομένων.....	120
3.2.1.1. Εξαρτημένη μεταβλητή: ρυθμός μεταβολής του κατά κεφαλήν ΑΕΠ.....	120
3.2.1.2. Ανεξάρτητες μεταβλητές	121
3.2.1.2.1. Κύρια ανεξάρτητη μεταβλητή: έμφυλο μισθολογικό χάσμα	121
3.2.1.2.2. Υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές	126
3.2.3. Ελλιπή δεδομένα και σφάλμα μέτρησης	127
3.3. Περιγραφικά στατιστικά	129
3.4. Αποτελέσματα παλινδρομήσεων.....	139
3.5. Θεωρητική ερμηνεία της σχέσης του έμφυλου μισθολογικού χάσματος με τη μεγέθυνση.....	145
3.6. Προτάσεις για μελλοντική έρευνα	148
Επίλογος.....	149
Συμπεράσματα	151
Βιβλιογραφία	155

Σύνοψη

Η παρούσα διδακτορική διατριβή εξετάζει βιβλιογραφικά και εμπειρικά την επίδραση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των φύλων στην οικονομική μεγέθυνση στην Ευρώπη. Στην ανάλυση παλινδρόμησης το δείγμα αποτελείται από 31 ευρωπαϊκές χώρες, 28 κράτη-μέλη της ΕΕ και τρία κράτη-μέλη της ΕΕΤΑ, καλύπτοντας μια περίοδο 30 ετών, από το 1991 ως το 2020. Η μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων αντιπροσωπεύεται από το μισθολογικό χάσμα των φύλων, του οποίου τα δεδομένα προέρχονται από τη στατιστική βάση δεδομένων της UNECE (United Nations Economic Commission for Europe), και αναφέρονται στο έμφυλο χάσμα ωριαίων απολαβών από εργασία. Ο ρυθμός μεγέθυνσης του κατά κεφαλήν ΑΕΠ λειτουργεί ως η πλέον αποδεκτή μεταβλητή προσέγγισης για την οικονομική πρόοδο των χωρών. Η κύρια ανεξάρτητη μεταβλητή του υποδείγματος μεγέθυνσης είναι το μισθολογικό χάσμα των φύλων, ενώ εντάσσονται στην ανάλυση παλινδρόμησης και άλλες ανεξάρτητες μεταβλητές οι οποίες έχουν επίδραση στη μεγέθυνση με βάση τη βιβλιογραφία, όπως το αρχικό επίπεδο εισοδήματος, το ανθρώπινο κεφάλαιο, οι επενδύσεις, οι άμεσες ξένες επενδύσεις, οι κρατικές δαπάνες και ο πληθωρισμός. Η ανάλυση παλινδρόμησης γίνεται χρησιμοποιώντας μέσους όρους πενταετίας για όλες τις μεταβλητές, ώστε να αφαιρεθούν οι επιδράσεις των βραχυχρόνιων επιχειρηματικών κύκλων και για λόγους συγκρισιμότητας με τις προηγούμενες έρευνες. Η Μέθοδος Ελαχίστων Τετραγώνων (OLS), το Υπόδειγμα Σταθερών Επιδράσεων (FE) και η Γενικευμένη Μέθοδος Ροπών (GMM) χρησιμοποιούνται ως μέθοδοι ανάλυσης παλινδρόμησης. Τα αποτελέσματα της GMM ανάλυσης λογίζονται από τη βιβλιογραφία ως τα περισσότερο εύρωστα, καθώς οι πρώτες διαφορές αφαιρούν την επίδραση των μη παρατηρήσιμων, σταθερών στο χρόνο, επιδράσεων, οι οποίες διαφέρουν μεταξύ των χωρών, και η χρήση εσωτερικών βοηθητικών μεταβλητών ελέγχει το πρόβλημα της ενδογένειας. Η μέθοδος GMM αποκαλύπτει μια θετική και στατιστικά σημαντική επίδραση της μισθολογικής ανισότητας των φύλων στη μεγέθυνση. Τα αποτελέσματα ερμηνεύονται με βάση τη θεωρητική βιβλιογραφία που υποστηρίζει τη θετική σχέση μεταξύ του έμφυλου μισθολογικού χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης. Πιο συγκεκριμένα, το μισθολογικό χάσμα των φύλων συρρικνώνει το συνολικό εισόδημα της εργασίας, με αποτέλεσμα να αυξάνεται το εισόδημα του κεφαλαίου. Το επιπλέον εισόδημα του κεφαλαίου επενδύεται, η παραγωγή αυξάνεται και η οικονομία μεγεθύνεται. Έτσι, η διανομή εισοδήματος μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας και οι επενδύσεις λειτουργούν ως κανάλια διαμεσολάβησης της υπό εξέταση σχέσης.

Εισαγωγή

Το ερευνητικό ερώτημα με το οποίο καταπιάνεται η παρούσα διδακτορική διατριβή μπορεί να συμπεκνωθεί ως εξής: αποτελεί η μισθολογική ανισότητα των φύλων έναν από τους προσδιοριστικούς παράγοντες της μεγέθυνσης στην Ευρώπη, κι αν ναι, ποιο είναι το πρόσημο της επίδρασης; Το ερώτημα αυτό, καθώς τον γνωρίζω, δεν έχει επιχειρηθεί να απαντηθεί εμπειρικά σε άλλη έρευνα στο παρελθόν. Η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ του έμφυλου μισθολογικού χάσματος και της μεγέθυνσης γίνεται αρχικά μέσω της βιβλιογραφικής επισκόπησης που εξετάζει τις δύο μεταβλητές ξεχωριστά και την αλληλεπίδρασή τους. Επίσης, η εμπειρική ανάλυση παλινδρόμησης εμπεριέχει στο δείγμα τις 31 χώρες κράτη-μέλη της ΕΕ και της ΕFΤΑ, καλύπτοντας την τριακονταετή περίοδο 1991-2020. Η έρευνα που παρουσιάζεται εδώ προσπαθεί να απαντήσει σε ένα πρωτότυπο ερευνητικό ερώτημα, χρησιμοποιώντας αξιόπιστες επιστημονικές μεθόδους, και να καλύψει ένα σημαντικό βιβλιογραφικό κενό.

Αφετηρία της διερεύνησης της σχέσης της έμφυλης μισθολογικής ανισότητας και της μεγέθυνσης αποτελεί η θεωρία ενδογενούς μεγέθυνσης, η οποία γέννησε μια ογκώδη βιβλιογραφία που εξετάζει τους πιθανούς προσδιοριστικούς παράγοντες της μεγέθυνσης. Την προηγούμενη περίοδο, η επικράτηση της θεώρησης μιας ντετερμινιστικής πορείας της μεγέθυνσης που υποδείκνυε το υπόδειγμα των Solow-Swan δεν άφηνε περιθώρια για έρευνα στο πεδίο. Οι θεωρίες που εντόπιζαν διαφορετικούς παράγοντες προσδιορισμού της μεγέθυνσης ήρθαν στο προσκήνιο, ενώ, όταν η φαρέτρα των μεθοδολογικών εργαλείων εμπλουτίστηκε με νέες μεθόδους ανάλυσης παλινδρόμησης, και όταν τα δεδομένα πάνελ έγιναν διαθέσιμα και προσβάσιμα, τυροδοτήθηκε μια έκρηξη στην εμπειρική βιβλιογραφία που εξετάζει τη μεγέθυνση. Η έρευνα του Barro (1991) αποτελεί σημείο αναφοράς, καθώς επέδρασε σημαντικά στην αύξηση του ενδιαφέροντος της έρευνας για την εμπειρική διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων της μεγέθυνσης. Έκτοτε, η βιβλιογραφία που εξετάζει τους προσδιοριστικούς παράγοντες της μεγέθυνσης χαρακτηρίζεται από έντονη δραστηριότητα διεθνώς και δεν σταματά να καινοτομεί.

Ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που ερευνώνται ως προς την επίδρασή τους στη μεγέθυνση είναι η ανισότητα. Η βιβλιογραφία για τη σχέση μεταξύ ανισότητας και μεγέθυνσης έχει ως ορόσημο την έρευνα του Kuznets (1955), ο οποίος υποστήριξε ότι στα πρώτα στάδια της οικονομικής μεγέθυνσης η ανισότητα αυξάνεται, ύστερα από ένα σημείο σταθεροποιείται, και στο τρίτο στάδιο τελικά βαίνει διαρκώς μειούμενη. Ο Piketty (2014) αμφισβήτησε την υπόθεση του Kuznets, ισχυριζόμενος ότι η αύξηση της ανισότητας είναι εγγενής σε μια

καπιταλιστική οικονομία, επειδή ο ρυθμός απόδοσης του κεφαλαίου είναι σχεδόν πάντα υψηλότερος από τον ρυθμό οικονομικής μεγέθυνσης. Ο Milanovic (2016) δημιούργησε την ιδέα για τα «Κύματα του Kuznets»: η ανισότητα αυξάνεται, πέφτει και μετά ανεβαίνει ξανά, ίσως αέναα. Η εμπειρική βιβλιογραφία εξετάζει τη σχέση, χωρίς να έχει καταλήξει ακόμη στο ποια είναι τελικά η επίδραση της ανισότητας στη μεγέθυνση.

Όσο η σχέση της ανισότητας και της μεγέθυνσης βρίσκεται ακόμα κάτω από το μικροσκόπιο, οι ερευνήτριες και οι ερευνητές που εκπροσωπούν τη Σχολή των Φεμινιστικών Οικονομικών και των Οικονομικών του Φύλου υπέδειξαν αυτό που ως ένα σημείο έμοιαζε να μην είναι προφανές, ότι δηλαδή η ανισότητα έχει έμφυλη διάσταση. Η ανισότητα δεν αφορά δηλαδή μόνο τη διαφορά εισοδήματος μεταξύ πλούσιων και φτωχών, αλλά αντίθετα χαρακτηρίζεται από μια πολυπλοκότητα, της οποίας μέρος είναι και οι διαφορές μεταξύ των φύλων. Αυτές οι διαφορές αφορούν κατά κύριο λόγο την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας.

Το μισθολογικό χάσμα των φύλων αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που εντοπίζονται στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς κατά μέσο όρο σε σχέση με τους άνδρες σε όλες τις οικονομίες που έχει γίνει η μέτρηση του δείκτη. Η αποσύνθεση του μισθολογικού χάσματος των φύλων εντοπίζει τους παράγοντες που το επηρεάζουν και το διαμορφώνουν, συνιστώντας το εξηγήσιμο μισθολογικό χάσμα των φύλων. Σε αυτούς τους παράγοντες φαίνεται να παίζουν κομβικό ρόλο ο κάθετος και ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο και η μητρότητα, ενώ εξετάζεται μια πληθώρα χαρακτηριστικών που επηρεάζουν τις μισθολογικές διαφορές των φύλων. Το κομμάτι του έμφυλου μισθολογικού χάσματος που δεν ερμηνεύεται από τα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά αποδίδεται συνηθέστερα στη διάκριση. Ωστόσο υπάρχει διχογνωμία σχετικά με το ποια έμφυλα χαρακτηριστικά έχουν επηρεαστεί από τη διάκριση, και άρα αμφισβητείται η ορθότητα της συμπερίληψής τους στο ερμηνεύσιμο μέρος του μισθολογικού χάσματος των φύλων. Ακόμη, η αδυναμία στατιστικής αποτύπωσης κάποιων χαρακτηριστικών που επηρεάζουν την παραγωγικότητα και τους μισθούς οδηγεί τελικά σε λανθασμένο υπολογισμό του μη ερμηνεύσιμου μισθολογικού χάσματος των φύλων. Αυτή η διεκυστίνδα μετατοπίζει το εξηγήσιμο και το μη εξηγήσιμο μισθολογικό χάσμα των φύλων ανάλογα με τη θεωρητική τεκμηρίωση της διάκρισης και των αποτελεσμάτων της. Σε κάθε περίπτωση, η ύπαρξη του μισθολογικού χάσματος των φύλων είναι ένα καλά τεκμηριωμένο ερευνητικό εύρημα, το οποίο εκτός από αίτια, έχει και αποτελέσματα.

Στα πλαίσια της συζήτησης και της αντιπαράθεσης που αφορά την επίδραση της ανισότητας στη μεγέθυνση, η Seguino (2000a) ερεύνησε εμπειρικά αυτή τη σχέση, βάζοντας τη διάσταση του φύλου στην εξίσωση. Η έρευνά της αποτελεί την πρώτη έρευνα που εξετάζει την επίδραση

του μισθολογικού χάσματος των φύλων στην οικονομική μεγέθυνση εμπειρικά. Έχοντας ένα πολύ συγκεκριμένο ερευνητικό πλαίσιο, εξέτασε την παραπάνω σχέση σε μια ομάδα ημιβιομηχανοποιημένων χωρών, χρησιμοποιώντας δεδομένα μισθών από τις εξαγωγικές τους βιομηχανίες. Η ανάλυση παλινδρόμησης έδειξε ότι η μισθολογική ανισότητα των φύλων είχε θετική επίδραση στη μεγέθυνση. Σύμφωνα με τη Seguino (2000a), τα κανάλια διαμεσολάβησης της σχέσης ήταν οι άμεσες ξένες επενδύσεις και οι εγχώριες επενδύσεις, οι οποίες αυξάνονταν λόγω των χαμηλότερων μισθών των γυναικών. Οι Schober και Winter-Ebmer (2011) αναπαρήγαγαν την ανάλυση της Seguino (2000a) και δεν κατέληξαν στα ίδια αποτελέσματα. Η Seguino (2011) απέδωσε την αποτυχία αναπαραγωγής των αποτελεσμάτων σε μια σειρά από παράγοντες που αφορούσαν κυρίως τη φύση και την ποιότητα των δεδομένων που χρησιμοποίησαν οι Schober και Winter-Ebmer (2011), κλείνοντας αυτόν τον μικρό κύκλο εμπειρικής βιβλιογραφίας της σχέσης της μισθολογικής ανισότητας των φύλων και της μεγέθυνσης.

Ωστόσο, δημιουργήθηκε ένα ρεύμα θεωρητικής βιβλιογραφίας, το οποίο προσπαθεί να ερμηνεύσει την υπό εξέταση σχέση. Οι Cavalcanti και Tavares (2016) υποθέτουν ότι οι μεγάλες διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων μειώνουν την οικονομική μεγέθυνση, επειδή μειώνεται η γυναικεία απασχόληση και αυξάνεται η γεννητικότητα. Από την άλλη πλευρά, υποστηρίζεται ότι οι χαμηλότεροι μισθοί των γυναικών μπορεί να έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο στη μεγέθυνση, ανάλογα με το οικονομικό πλαίσιο και τη γενική κατάσταση της ισότητας μεταξύ των φύλων (Seguino, 2010· Braunstein, van Staveren και Tavani, 2011· Braunstein, 2015· Braunstein, Bouhia και Seguino, 2020). Το αποτέλεσμα που έχει το μισθολογικό χάσμα των φύλων εξαρτάται από το αν η μεγέθυνση κατευθύνεται από την αύξηση των μισθών ή από την αύξηση των κερδών· στην πρώτη περίπτωση αναμένεται αρνητική σχέση των δύο μεταβλητών και στη δεύτερη θετική σχέση. Επίσης, το αποτέλεσμα είναι ευαίσθητο στο επίπεδο ισότητας μεταξύ των φύλων, καθώς το ύψος των μισθών επηρεάζει τη γυναικεία απασχόληση και την εξειδίκευση στην άμισθη εργασία στο νοικοκυριό, όπου αναπαράγονται οι ανθρώπινες ικανότητες, οι οποίες είναι απαραίτητες για την παραγωγή.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, η διερεύνηση της σχέσης του μισθολογικού χάσματος των φύλων και της οικονομικής μεγέθυνσης συμβάλει στη θεωρία ενδογενούς μεγέθυνσης, προσθέτοντας έναν ακόμη παράγοντα προσδιορισμού, ενώ ταυτόχρονα φωτίζεται η διάσταση του φύλου στην ανάλυση της ανισότητας. Η εμπειρική βιβλιογραφία έχει εξετάσει χώρες οι οποίες βρίσκονται σε ένα ημιβιομηχανοποιημένο στάδιο ανάπτυξης, με αποτέλεσμα τα συμπεράσματα της, τα οποία ούτως ή άλλως δεν καταλήγουν σε κοινό σημείο, να μην έχουν

εφαρμογή σε ανεπτυγμένες χώρες, και συγκεκριμένα στο ευρωπαϊκό συγκείμενο. Η θεωρητική βιβλιογραφία υποθέτει ότι το μισθολογικό χάσμα των φύλων επιδρά στη μεγέθυνση και στις ανεπτυγμένες οικονομίες, ενώ δεν επικρατεί μια κυρίαρχη θεωρία σχετικά με το πρόσημο της επίδρασης. Η παρούσα διδακτορική διατριβή αποπειράται να καλύψει το βιβλιογραφικό κενό της σχέσης της μισθολογικής ανισότητας των φύλων και της μεγέθυνσης στην Ευρώπη. Παρακάτω παρατίθεται η δομή της αναλυτικά.

Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η βιβλιογραφία που αναλύει τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων. Η εμπειρική βιβλιογραφία που εξετάζει τη σχέση του μισθολογικού χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης έχει ως βασική διαφοροποίηση την επιλογή του δείκτη της πρώτης μεταβλητής, χρησιμοποιώντας είτε συναθροιστικά δεδομένα (Seguino, 2000a), είτε δεδομένα που προέρχονται από μετα-ανάλυση (Schober και Winter-Ebmer, 2011). Το ερώτημα που προσπαθεί να απαντήσει το πρώτο κεφάλαιο σχετίζεται με την καταλληλότερη χρήση του δείκτη της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των φύλων για τις ανάγκες της διερεύνησης της επίδρασής του στη μεγέθυνση.

Για να καταλήξουμε σε συμπεράσματα σχετικά με το προαναφερθέν ερώτημα, το πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζει τους τρόπους μέτρησης και αποσύνθεσης του μισθολογικού χάσματος των φύλων, την έμφυλη διάκριση, τους προσδιοριστικούς παράγοντες της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ των φύλων και αποτυπώνει την εικόνα του μισθολογικού χάσματος των φύλων στην Ευρώπη. Μέσω της καταγραφής της βιβλιογραφίας, γίνεται ξεκάθαρο αρχικά ότι το ύψος του έμφυλου μισθολογικού χάσματος είναι ευαίσθητο στους διαφορετικούς τρόπους υπολογισμού και τη μεροληψία επιλογής, καθιστώντας τα συναθροιστικά δεδομένα που προέρχονται από την ίδια πηγή πιο ασφαλή και κατάλληλα, καθώς διασφαλίζουν τη συγκρισιμότητα μεταξύ των χωρών και των περιόδων. Ταυτόχρονα, η χρήση του μη ερμηνεύσιμου μισθολογικού χάσματος των φύλων ως μεταβλητή που προσεγγίζει τη διάκριση υπόκειται στον κίνδυνο για αυθαιρεσία στην επιλογή των παραγόντων οι οποίοι de facto δεν αποτελούν προϊόν διάκρισης, και για αυτό δεν επιλέγεται ως μεταβλητή στο μοντέλο μεγέθυνσης.

Στο πρώτο κεφάλαιο αναφέρονται περιληπτικά και τα αποτελέσματα του μισθολογικού χάσματος των φύλων, δηλαδή το συνταξιοδοτικό χάσμα των φύλων, το ανθρώπινο κεφάλαιο και η ενδοοικογενειακή βία. Η οικονομική μεγέθυνση, η οποία φέρεται να επηρεάζεται από την έμφυλη μισθολογική ανισότητα σε μακροοικονομικό επίπεδο, αναλύεται ξεχωριστά και ενδελεχώς στο δεύτερο κεφάλαιο. Αυτό το κεφάλαιο καλείται να σκιαγραφήσει τους κύριους παράγοντες που επηρεάζουν τη μεγέθυνση, τους τρόπους που επιδρά η ανισότητα στη μεγέθυνση και το πως η έμφυλη ανισότητα στους μισθούς εντάσσεται ως ένας προσδιοριστικός

παράγοντας της μεγέθυνσης. Όλα τα παραπάνω είναι απαραίτητα στοιχεία για τη διεξαγωγή της εμπειρικής έρευνας, η οποία επιδιώκει να απαντήσει στο κεντρικό ερευνητικό ερώτημα της διατριβής, καθώς ορίζονται οι μεταβλητές που πρέπει να συμπεριληφθούν στην ανάλυση παλινδρόμησης, το θεωρητικό πλαίσιο ανάλυσης και τα πιθανά κανάλια διαμεσολάβησης της σχέσης του μισθολογικού χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης.

Από τη βιβλιογραφική επισκόπηση προκύπτει ότι δεν υπάρχει ένα *ex ante* πρόσημο που πρέπει να αναμένουμε αναφορικά με την επίδραση του μισθολογικού χάσματος των φύλων στη μεγέθυνση. Η έρευνα της Seguino (2000a) βρίσκει θετικό πρόσημο, όμως καθώς το δείγμα των χωρών είναι διαφορετικό από αυτό που εξετάζεται εδώ και άρα δεν θα ήταν απίθανο να προκύψει ένα άλλο αποτέλεσμα, ενώ η θεωρητική βιβλιογραφία υποστηρίζει και τα δύο πρόσημα κατά περίπτωση. Τα κανάλια που διαμεσολαβούν της σχέσης του μισθολογικού χάσματος των φύλων και μεγέθυνσης επικοινωνούν με αυτά που δίνονται για τη σχέση μεταξύ της ανισότητας και της μεγέθυνσης, αλλά δεν ταυτίζονται, καθώς η διάσταση του φύλου διαφοροποιεί τα χαρακτηριστικά της ανισότητας.

Το τρίτο κεφάλαιο συγκεράζει τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής επισκόπησης του πρώτου και του δεύτερου κεφαλαίου, χτίζοντας το εμπειρικό μοντέλο που επιχειρεί να απαντήσει στο ερευνητικό ερώτημα της διατριβής, του πώς δηλαδή επιδρά η μισθολογική ανισότητα των φύλων στη μεγέθυνση στην Ευρώπη. Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας, τα δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν, τα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων και τα πιθανά κανάλια διαμεσολάβησης της υπό εξέτασης σχέσης. Στην ανάλυση παλινδρόμησης το δείγμα αποτελείται από 31 ευρωπαϊκές χώρες, 28 κράτη-μέλη της ΕΕ και τρία κράτη-μέλη της ΕΦΤΑ, καλύπτοντας μια περίοδο 30 ετών, από το 1991 ως το 2020. Η μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων αντιπροσωπεύεται από το μισθολογικό χάσμα των φύλων, του οποίου τα δεδομένα προέρχονται από τη στατιστική βάση δεδομένων της UNECE (United Nations Economic Commission for Europe), και αναφέρονται στο έμφυλο χάσμα ωριαίων απολαβών από εργασία. Ο ρυθμός μεγέθυνσης του κατά κεφαλήν ΑΕΠ λειτουργεί ως η πλέον αποδεκτή μεταβλητή προσέγγισης για την οικονομική πρόοδο των χωρών. Η κύρια ανεξάρτητη μεταβλητή του υποδείγματος μεγέθυνσης είναι το μισθολογικό χάσμα των φύλων, ενώ εντάσσονται στην ανάλυση παλινδρόμησης και άλλες ανεξάρτητες μεταβλητές που έχουν επίδραση στη μεγέθυνση με βάση τη βιβλιογραφία: το αρχικό επίπεδο εισοδήματος, το ανθρώπινο κεφάλαιο, οι επενδύσεις, οι άμεσες ξένες επενδύσεις, οι κρατικές δαπάνες και ο πληθωρισμός. Η ανάλυση παλινδρόμησης γίνεται χρησιμοποιώντας μέσους όρους πενταετίας για όλες τις μεταβλητές, ώστε να αφαιρεθούν οι επιδράσεις των βραχυχρόνιων επιχειρηματικών κύκλων και για λόγους συγκρισιμότητας με τις προηγούμενες έρευνες. Η

Μέθοδος Ελαχίστων Τετραγώνων (OLS), το Υπόδειγμα Σταθερών Επιδράσεων (FE) και η Γενικευμένη Μέθοδος Ροπών (GMM) χρησιμοποιούνται ως μέθοδοι ανάλυσης παλινδρόμησης. Τα αποτελέσματα της GMM ανάλυσης λογίζονται από τη βιβλιογραφία ως τα περισσότερο εύρωστα, επειδή οι πρώτες διαφορές αφαιρούν την επίδραση των μη παρατηρήσιμων, σταθερών στο χρόνο, επιδράσεων, οι οποίες διαφέρουν μεταξύ των χωρών, και η χρήση εσωτερικών βοηθητικών μεταβλητών ελέγχουν το πρόβλημα της ενδογένειας. Η μέθοδος GMM αποκαλύπτει μια θετική και στατιστικά σημαντική επίδραση της μισθολογικής ανισότητας των φύλων στη μεγέθυνση. Τα αποτελέσματα ερμηνεύονται με βάση τη θεωρητική βιβλιογραφία που υποστηρίζει τη θετική σχέση μεταξύ του έμφυλου μισθολογικού χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης. Πιο συγκεκριμένα, το μισθολογικό χάσμα των φύλων συρρικνώνει το συνολικό εισόδημα της εργασίας, με αποτέλεσμα να αυξάνεται το εισόδημα του κεφαλαίου. Το επιπλέον εισόδημα του κεφαλαίου επενδύεται, η παραγωγή αυξάνεται και η οικονομία μεγεθύνεται. Έτσι, η διανομή εισοδήματος μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας και οι επενδύσεις λειτουργούν ως κανάλια διαμεσολάβησης της υπό εξέτασης σχέσης.

Η εμπειρική διερεύνηση της επίδρασης του μισθολογικού χάσματος των φύλων στη μεγέθυνση σε ανεπτυγμένες χώρες δεν έχει διενεργηθεί ως τώρα, παρότι η θεωρητική βιβλιογραφία που εξετάζει το θέμα υποθέτει ότι υπάρχει επίδραση και σκιαγραφεί τα πιθανά κανάλια διαμεσολάβησης της σχέσης. Η παρούσα διατριβή επιδιώκει να καλύψει αυτό το κενό και να συνεισφέρει στη βιβλιογραφία εξετάζοντας ένα ζήτημα που δεν έχει επιλυθεί, χρησιμοποιώντας δεδομένα για μια ομάδα ανεπτυγμένων χωρών της Ευρώπης. Επίσης, υιοθετούνται μεθοδολογικές βελτιώσεις σε σχέση με τις προηγούμενες εμπειρικές έρευνες, οι οποίες δεν είχαν προλάβει να ενσωματώσουν τις ερευνητικές εξελίξεις της εμπειρικής ανάλυσης της μεγέθυνσης. Δεν είχε χρησιμοποιηθεί ξανά η μέθοδος GMM στην εκτίμηση της σχέσης του μισθολογικού χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης, παρότι θεωρείται ως η πλέον εύρωστη μεθοδολογία για την ανάλυση της μεγέθυνσης και των προσδιοριστικών της παραγόντων, επειδή ελέγχει για τις σταθερές επιδράσεις μεταξύ των χωρών και την ενδογένεια μεταξύ των μεταβλητών. Επιπλέον, στο μοντέλο μεγέθυνσης έχουν συμπεριληφθεί ως ανεξάρτητες μεταβλητές μια σειρά από παράγοντες που επηρεάζουν τη μεγέθυνση σύμφωνα με τη βιβλιογραφία. Στις προηγούμενες εμπειρικές μελέτες είχαν συμπεριληφθεί μεταβλητές προσέγγισης μόνο για το κεφάλαιο και το ανθρώπινο κεφάλαιο. Στο μοντέλο που αναλύεται εδώ, η συμπερίληψη επιπλέον μεταβλητών ενισχύει την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων, καθώς οι μεταβλητές είναι πιθανό να αλληλοεπηρεάζονται, μεταβάλλοντας το τελικό αποτέλεσμα της μισθολογικής ανισότητας στη μεγέθυνση.

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης παλινδρόμησης GMM καταλήγουν σε ένα θετικό και στατιστικά σημαντικό συντελεστή συσχέτισης του μισθολογικού χάσματος των φύλων στο μοντέλο μεγέθυνσης. Σύμφωνα με αυτά, στις χώρες και την περίοδο που εξετάζονται, η υψηλότερη ανισότητα μεταξύ των φύλων στους μισθούς συσχετίζεται με υψηλότερους ρυθμούς μεγέθυνσης, και άρα λειτουργεί προωθητικά για την οικονομία. Η θεωρητική ερμηνεία υποθέτει ότι οι χαμηλότεροι μισθοί των γυναικών μειώνουν το μερίδιο του εισοδήματος της εργασίας, αυξάνοντας αυτό του κεφαλαίου. Το υψηλότερο μερίδιο του κεφαλαίου επενδύεται και η παραγωγή από κοινού με τη μεγέθυνση αυξάνονται. Οι χαμηλοί μισθοί των γυναικών συγκρατούν την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης και τις ωθούν στην εξειδίκευση στην άμισθη εργασία στο νοικοκυριό, όπου αναπαράγουν τις ανθρώπινες ικανότητες οι οποίες είναι απαραίτητες για την παραγωγή. Η θετική επίδραση που ασκεί η ανισότητα των φύλων στους μισθούς στην οικονομική μεγέθυνση στηρίζεται στην εκμετάλλευση της γυναικείας εργασίας.

Κεφάλαιο 1: Η μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων

Εισαγωγή

Η μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων ερευνάται εντατικά στον κλάδο των Οικονομικών της Εργασίας και των Οικονομικών του Φύλου. Η έρευνα καταπιάνεται κυρίως με την προσπάθεια ερμηνείας της ύπαρξης των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων και την ανάλυση των λόγων που αυτό το χάσμα διαφέρει σημαντικά μεταξύ των χωρών.

Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα αποδίδεται είτε στη διάκριση κατά των γυναικών είτε στα διαφορετικά χαρακτηριστικά των φύλων. Η έμφυλη διάκριση στην αγορά εργασίας μπορεί να ασκείται από τους εργοδότες, τους εργαζόμενους ή τους καταναλωτές και να επιδρά σημαντικά στα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών, στο διαχωρισμό των επαγγελματιών και εν τέλει στους διαφορετικούς μισθούς που λαμβάνουν τα φύλα. Η διάκριση μπορεί να προκύπτει από διαφορετικές προτιμήσεις, γενικευμένα συμπεράσματα που έχουν προκύψει από την επαφή με κάποια μέλη μιας ομάδας, ή ακόμη και το φόβο «μόλυνσης» ενός κλάδου από τα μέλη μιας μειονοτικής ομάδας. Τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των φύλων, από την άλλη, περιλαμβάνουν μια σειρά από μεταβλητές που αποτυπώνονται σε στατιστικές βάσεις δεδομένων. Κάποιες από αυτές αποδεικνύεται ότι δεν επιδρούν πλέον στο ύψος του μισθολογικού χάσματος των φύλων, όπως το επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ άλλες παραμένουν σταθερά ψηλά στη λίστα των επιδραστικών μεταβλητών, όπως το επάγγελμα και ο κλάδος. Οι δύο αυτές κατηγορίες δεν είναι πάντα ευδιάκριτες, καθώς η στατιστική ανάλυση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος των φύλων μπορεί να αφήνει ένα μη ερμηνεύσιμο κομμάτι του δείκτη λόγω ατελειών των δεδομένων, ενώ πολλά από τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων που αιτιολογούν την ύπαρξη της μισθολογικής διαφοράς των φύλων πιθανά έχουν επηρεαστεί και διαμορφωθεί από τη διάκριση· στην πρώτη περίπτωση η διάκριση υπερεκτιμάται και στη δεύτερη υποεκτιμάται.

Αναφορικά με τη διαφοροποίηση του μισθολογικού χάσματος των φύλων μεταξύ των χωρών, εκτός από τις πιθανές διαφορές μεταξύ των χωρών στα παραπάνω, τη διάκριση και τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, αναλύονται κι άλλες μεταβλητές που είναι πιθανό να επηρεάζουν τους μισθούς και την απασχόληση, και οι οποίες δεν απορρέουν άμεσα από τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, αλλά συνιστούν μέρος των θεσμών μιας οικονομίας.

Σε αυτό το κεφάλαιο αναλύεται η μισθολογική ανισότητα των φύλων με βάση τη θεωρητική και την εμπειρική βιβλιογραφία και εστιάζοντας στις ευρωπαϊκές χώρες.

Το κεφάλαιο ξεκινά με τη περιγραφή της μέτρησης και της αποσύνθεσης του μισθολογικού χάσματος των φύλων (1.1.), απαραίτητων στοιχείων για την επεξήγηση του, η οποία γίνεται στα επόμενα υποκεφάλαια.

Η ανάλυση της διάκρισης προηγείται των προσδιοριστικών παραγόντων της έμφυλης μισθολογικής ανισότητας, οι οποίοι σε κάποιες περιπτώσεις πιθανολογείται ότι έχουν επηρεαστεί από τη διάκριση. Ειδικότερα, στο υποκεφάλαιο 1.2. παρουσιάζεται η έννοια της διάκρισης, με έμφαση στην αγορά εργασίας. Επιχειρείται ο ορισμός της (1.2.1.), η ταξινόμησή της (1.2.2.), η παρουσίαση των προσδιοριστικών της παραγόντων (1.2.3.) και η αναφορά των επιπτώσεών της (1.2.4.). Στη συνέχεια αναλύεται η διάκριση ως συστατικό στοιχείο του έμφυλου μισθολογικού χάσματος (1.2.5.) και ακολουθεί μια σύντομη αναφορά στη θεωρία που υποδεικνύει τις αιτιώδεις παγίδες που υφίστανται στην αποσύνθεση του μισθολογικού χάσματος των φύλων, οι οποίες τοποθετούν τη διάκριση στην αρχή της αιτιολογικής αλυσίδας (1.2.6.).

Στη συνέχεια, στο υποκεφάλαιο 1.3., παρουσιάζονται οι κυριότεροι μικροοικονομικοί προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος των φύλων, όπως έχουν προκύψει από τη σύγχρονη ερευνητική βιβλιογραφία. Αυτοί είναι: η συμμετοχή στην αγορά εργασίας (1.3.1.), η μεροληψία επιλογής (1.3.2.), η εκπαίδευση (1.3.3.), η απασχόληση σε συγκεκριμένους κλάδους, τομείς και επαγγέλματα (1.3.4.), η θέση στην ιεραρχία των επιχειρήσεων (1.3.5.), η οικογενειακή κατάσταση (1.3.6.), η γονεϊκότητα (1.3.7.), η απλήρωτη εργασία φροντίδας (1.2.8.) και οι ώρες εργασίας (1.3.9.). Επιπλέον, παρουσιάζονται και κάποιοι προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος των φύλων οι οποίοι έχουν εισέλθει σχετικά πρόσφατα στη βιβλιογραφία και διαφοροποιούνται στην ανάλυση και τη μεθοδολογία με τους παραπάνω. Πιο συγκεκριμένα, παρουσιάζεται αφενός η βιβλιογραφία που αναλύει τις διαφορές στα ψυχολογικά χαρακτηριστικά και τις επιλογές μεταξύ των φύλων (1.3.10.), και αφετέρου η βιβλιογραφία που επικεντρώνεται στο ρόλο που παίζουν οι κοινωνικές νόρμες στη διαμόρφωση των μισθών των φύλων (1.3.11.).

Το υποκεφάλαιο (1.4) παρουσιάζει τις επιπτώσεις της μισθολογικής ανισότητας των φύλων, δηλαδή το συνταξιοδοτικό χάσμα των φύλων (1.4.1.), την πιθανότητα επιπτώσεων των χαμηλότερων μισθών των γυναικών στην εκπαίδευσή τους (1.4.2.) και τη μειωμένη διαπραγματευτική δύναμη των γυναικών εντός του νοικοκυριού, η οποία σχετίζεται με την ενδοοικογενειακή βία (1.4.3.). Μία ακόμη επίπτωση της έμφυλης μισθολογικής ανισότητας των φύλων αφορά την οικονομική μεγέθυνση, η οποία αναλύεται ξεχωριστά στο δεύτερο κεφάλαιο.

Τόσο η ανάλυση που αφορά τη διάκριση, όσο και το υποκεφάλαιο που αφιερώνεται στους προσδιοριστικούς παράγοντες της έμφυλης μισθολογικής διαφοράς, παρουσιάζουν τη βιβλιογραφία και τα αποτελέσματά της τα οποία φαίνεται ότι έχουν μια καθολική εφαρμογή στις ανεπτυγμένες βιομηχανικά χώρες. Στο υποκεφάλαιο 1.3. παρουσιάζεται η βιβλιογραφία που αφορά την ανάλυση του μισθολογικού χάσματος των φύλων στις ευρωπαϊκές χώρες, με έμφαση στους παράγοντες που διαφοροποιούν το δείκτη μεταξύ των χωρών (1.4.1.). Επίσης, παρατίθενται πρόσφατα στατιστικά στοιχεία του έμφυλου μισθολογικού χάσματος για την Ευρώπη (1.4.2.).

Το πρώτο κεφάλαιο κλείνει με την καταγραφή των συμπερασμάτων που προκύπτουν από την παγκόσμια και την ευρωπαϊκή βιβλιογραφία, η οποία αναλύει το μισθολογικό χάσμα των φύλων ως κράμα που έχει προκύψει από τη διάκριση, τους ατομικούς μικροοικονομικούς παράγοντες και τους οικονομικούς και κοινωνικούς θεσμούς.

1.1. Μέτρηση και αποσύνθεση του μισθολογικού χάσματος των φύλων

1.1.1. Μέτρηση του μισθολογικού χάσματος των φύλων¹

Το μισθολογικό χάσμα των φύλων εκφράζεται ως το ποσοστό των αποδοχών των γυναικών σε σχέση με των ανδρών. Η αναλογία αμοιβών μεταξύ των φύλων υπολογίζεται διαιρώντας τις αποδοχές των γυναικών με τις αποδοχές των ανδρών (εξίσωση 1.1). Συχνά παρουσιάζεται ως ο αριθμός της νομισματικής υποδιαίρεσης που κερδίζουν οι γυναίκες για κάθε μονάδα νομίσματος που κερδίζουν οι άνδρες. Εναλλακτικά, η αναλογία αμοιβής μεταξύ των φύλων μπορεί να αφαιρεθεί από τη μονάδα και στη συνέχεια να πολλαπλασιαστεί με το 100, έτσι ώστε να αποτυπώνει πόσο λιγότερα κερδίζουν οι γυναίκες από τους άνδρες σε ποσοστιαία βάση (εξίσωση 1.2).

$$\text{έμφυλη αναλογία μισθών} = \frac{\text{μέσος ή διάμεσος μισθός των γυναικών}}{\text{μέσος ή διάμεσος μισθός των ανδρών}} \quad (1.1)$$

$$\text{μισθολογικό χάσμα των φύλων} = (1 - \text{έμφυλη αναλογία μισθών}) \times 100 \quad (1.2)$$

¹ Για μια επισκόπηση βλ. Moyser (2019)

Για τους σκοπούς της μέτρησης του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων, οι εργαζόμενοι/ες ορίζονται γενικά ως οι μισθωτοί/ες που έχουν ως κύρια απασχόληση την εργασία. Τα αυτοαπασχολούμενα άτομα συνήθως αποκλείονται επειδή οι απολαβές τους σχετίζονται με τα κέρδη της επιχείρησης, και όχι με μισθούς. Συχνά αποκλείονται οι φοιτητές/ριες, καθώς η εργασία δεν είναι η κύρια δραστηριότητά τους. Στον υπολογισμό συμπεριλαμβάνονται είτε όλα τα ενήλικα άτομα που βρίσκονται κάτω από την επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης, είτε ένα τμήμα του απασχολούμενου ενήλικου πληθυσμού των βασικών ηλικιών εργασίας, από 25 έως 54 ετών. Οι εκτιμήσεις για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα μπορούν να βασιστούν είτε σε δείγμα που αποτελείται από όλους τους/τις εργαζόμενους/ες ή σε δείγμα αποτελούμενο από εργαζομένους/ες που απασχολούνται σε εργασία πλήρους απασχόλησης καθόλη τη διάρκεια της χρονιάς (εξαιρώντας την εποχιακή εργασία).

Ο υπολογισμός του μισθολογικού χάσματος των φύλων γίνεται είτε με βάση τις ετήσιες αποδοχές, είτε με βάση τις μηνιαίες αποδοχές, είτε με βάση τις ωριαίες αποδοχές. Οι ετήσιες αποδοχές ορίζονται ως το άθροισμα των μισθών και των προμηθειών από όλες τις θέσεις εργασίας σε ένα δεδομένο έτος προ φόρων μεταξύ των μισθωτών. Εξαιρούνται οι εργαζόμενοι/ες με μηδενικές ετήσιες αποδοχές. Το χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων στις μηνιαίες αποδοχές αναφέρεται στο χάσμα των φύλων στις μέσες μηνιαίες αποδοχές, καταγράφοντας τη διακύμανση μεταξύ των αποδοχών ανδρών και γυναικών σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Αντικατοπτρίζει τις διαφορές στον χρόνο εργασίας και το είδος της εργασίας που εκτελείται, γεγονός που μεταφράζεται σε διαφορές μεταξύ των φύλων στην οικονομική αυτονομία. Το χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων στα ωρομίσθια αναφέρεται στη διαφορά των φύλων στις μέσες ωριαίες αποδοχές. Αυτός ο δείκτης στοχεύει στο να καταγράψει τη διαφορά μεταξύ της συνολικής θέσης ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς μετρά τη διαφορά μεταξύ των μισθών ανδρών και γυναικών ανεξάρτητα από τον αριθμό των ωρών εργασίας, το είδος της δραστηριότητας ή το είδος του επαγγέλματος².

Το ύψος του μισθολογικού χάσματος των φύλων εξαρτάται από τη στατιστική μέτρηση που επιλέγεται για τη μέτρησή του· όπως φαίνεται στην εξίσωση (1.1), χρησιμοποιείται είτε ο μέσος όρος είτε η διάμεση τιμή. Ο μέσος όρος ερμηνεύεται ως η αμοιβή που θα λάμβανε κάθε εργαζόμενος ενός συγκεκριμένου φύλου, εάν οι αποδοχές όλων των εργαζομένων αυτού του φύλου κατανέμονταν ομοιόμορφα μεταξύ τους. Για τον υπολογισμό του μέσου όρου, αθροίζονται οι αποδοχές των εργαζομένων του ενός φύλου και η τιμή που προκύπτει διαιρείται με τον αριθμό των εργαζομένων αυτού του φύλου. Ο διάμεσος χωρίζει την κατανομή των

² <https://w3.unece.org/PXWeb/en/Charts?IndicatorCode=21> (πρόσβαση στις 15/11/203)

μισθωτών στη μέση, δηλαδή διαχωρίζει το μισό των εργαζομένων που κερδίζουν λιγότερα από αυτό το ποσό από το άλλο μισό των εργαζομένων που κερδίζουν περισσότερα. Για τον υπολογισμό της διάμεσης τιμής, οι αποδοχές όλων των εργαζομένων του ενός φύλου τοποθετούνται σε αύξουσα ή φθίνουσα σειρά και προσδιορίζεται το μέσον αυτής της κατανομής των αποδοχών.

Οι παραπάνω διαφοροποιήσεις αναφορικά με το δείγμα εργαζομένων, το είδος των αμοιβών που υπολογίζονται και τη στατιστική μέτρηση των αποδοχών οδηγούν συχνά σε μεγάλες αποκλίσεις του δείκτη της έμφυλης ανισότητας των μισθών. Δεν υπάρχει ένας παγιωμένος κανόνας για τη μέτρηση των διαφορών των μισθών μεταξύ των φύλων, και ακόμη και οι επίσημοι στατιστικοί οργανισμοί μετρούν συχνά με διαφορετικό τρόπο τον δείκτη. Για παράδειγμα, η Eurostat³ μετρά τον μέσο όρο των ωρομισθίων ως βάση για τη διαφοροποίηση των αμοιβών μεταξύ των φύλων, ενώ το United States Census Bureau (2022) επικεντρώνεται στις διάμεσες ετήσιες αποδοχές.

1.1.2. Αποσύνθεση του μισθολογικού χάσματος των φύλων

Η πλέον διαδεδομένη μέθοδος υπολογισμού και αποσύνθεσης του μισθολογικού χάσματος είναι αυτή των Oaxaca (1973) και Blinder (1973), η οποία χωρίζει το μισθολογικό χάσμα των φύλων στο «εξηγήσιμο» και στο «μη εξηγήσιμο» μέρος. Στην πράξη, εκτιμώνται δύο ξεχωριστές εξισώσεις και στη συνέχεια αποσυντίθενται οι απόλυτες διαφορές στους μισθούς σε μια συνιστώσα που αποδίδεται σε διαφορές στα χαρακτηριστικά και μια συνιστώσα που δεν μπορεί να εξηγηθεί από αυτές τις αντικειμενικές διαφορές.

Οι περισσότερες από τις άλλες μεθόδους αποσύνθεσης του μισθολογικού χάσματος ακολουθούν το ίδιο σκεπτικό ως προς την αποσύνθεση του μισθολογικού χάσματος και διαφέρουν στον τρόπο υπολογισμού. Η μέθοδος αποσύνθεσης έχει αναπτυχθεί και επεκταθεί για να εξηγή τις διαχρονικές αλλαγές στο ανεξήγητο μισθολογικό χάσμα (Juhn, Murphy και Pierce, 1993), για την ενσωμάτωση της ανάλυσης ποσοστημορίων (Machado και Mata, 2005), την ανάλυση μη γραμμικών μοντέλων (Bauer και Sinning, 2008) και μη παραμετρικών μεθόδων (Ñopo, 2008). Οι προαναφερθείσες μέθοδοι αποσύνθεσης στηρίζονται στη θεωρητική υπόθεση ότι οι μισθοί διαμορφώνονται μέσω των δυνάμεων της αγοράς και σύμφωνα με το οριακό προϊόν της εργασίας. Παρότι υπάρχουν πολλές μέθοδοι για την εκτίμηση του προσαρμοσμένου μισθολογικού χάσματος των φύλων με μεθοδολογικές και ερμηνευτικές διαφορές, σε κάθε μέθοδο το μισθολογικό χάσμα αποτελεί μια διαφορά που δεν

³ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
(πρόσβαση στις 15/11/2023)

μπορεί να ερμηνευτεί πλήρως από τις παρατηρήσιμες μεταβλητές (Goraus, Tyrowicz, και Van der Velde, 2017).

Το «μη εξηγήσιμο» κομμάτι του έμφυλου μισθολογικού χάσματος των φύλων αποδίδεται συνηθέστερα στη διάκριση ή σε χαρακτηριστικά που δεν καταγράφονται από τις επίσημες στατιστικές. Το «εξηγήσιμο» μέρος της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ των φύλων σχεδόν μονοπωλεί τη σχετική έρευνα. Αποτελείται, κατά κύριο λόγο, από τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων που θεωρούνται ότι επηρεάζουν την παραγωγικότητα. Κάποια από αυτά χαίρουν ευρείας αποδοχής, όπως είναι η εκπαίδευση και η εργασιακή εμπειρία, ενώ άλλα αμφισβητούνται έντονα, κυρίως λόγω της έμφυλης διάστασής τους και της επίδρασης που μπορεί να έχει σε αυτά η διάκριση, με χαρακτηριστικότερο παράδειγμα τη γονεϊκότητα (Seguino, 2011· Blau και Kahn, 2017). Τα συνηθέστερα χαρακτηριστικά που εξετάζονται για την επίδρασή τους στη μισθολογική διαφορά μεταξύ των φύλων είναι τα παρακάτω: επίπεδο εκπαίδευσης, ηλικία, εργασιακή εμπειρία, κλάδος και επάγγελμα, μέγεθος επιχείρησης στην οποία εκτελείται η εργασία, διάρκεια σύμβασης εργασίας, θέση εποπτείας στην εργασία, οικογενειακή κατάσταση, αριθμός τέκνων, κατάσταση υγείας, τόπος διαμονής (αστική ή αγροτική περιοχή), ιθαγένεια κ.ά.

1.2. Η έμφυλη διάκριση

1.2.1. Ορισμός της διάκρισης

Η Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, η οποία εγκαθιδρύθηκε το 1948, υποστηρίζει ότι *«όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται ελεύθεροι και ίσοι στην αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα»*⁴, καθιστώντας σαφές ότι η ισότητα είναι θεμελιώδης στις δημοκρατίες. Ένας από τους στόχους των Ηνωμένων Εθνών είναι να προωθήσει *«τον παγκόσμιο σεβασμό και την τήρηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών για όλους και όλες, χωρίς φυλετικές, γλωσσικές, θρησκευτικές ή έμφυλες διακρίσεις»*.

Ωστόσο, ορισμένες κοινωνικές ομάδες με τα ίδια παραγωγικά χαρακτηριστικά με στιστρες αντιμετωπίζουν άνιση ή άδικη μεταχείριση λόγω των ατομικών χαρακτηριστικών τους, γεγονός το οποίο συνιστά διάκριση (Ehrenberg και Smith, 1994). Η Διεθνής Αμνηστία ορίζει τη διάκριση ως *«τη διαφορετική μεταχείριση κάποιου/κάποιας, κρίνοντας μόνο το τι πιστεύουν και ποιοι/ποιες είναι»*⁵. Σύμφωνα με τα Ηνωμένα Έθνη (1989), ως διάκριση ορίζεται

⁴ <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/english> (πρόσβαση στις 5/10/2023)

⁵ <https://www.amnesty.org/en/what-we-do/discrimination/>, (πρόσβαση στις 5/10/2023)

«οποιαδήποτε διαφοροποίηση, εξαίρεση, περιορισμός ή προτίμηση, ιδίως λόγω φυλής, χρώματος, φύλου, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων θέσεων, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, περιουσιακών στοιχείων, γεννήσεως ή άλλης κατάστασης, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα να εξουδετερώσει ή να αλλοιώσει την αναγνώριση, την απόλαυση ή την άσκηση όλων των δικαιωμάτων και ελευθεριών ισότιμα, από όλα τα άτομα»⁶. Μια σημαντική διαφοροποίηση που προκύπτει μεταξύ των ορστιστών της Διεθνούς Αμνηστίας και του Οργανισμού των Ηνωμένων Εθνών είναι ότι ο τελευταίος θεωρεί ότι η έννοια της διαφορετικής μεταχείρισης δεν επαρκεί για να χαρακτηριστεί μια συμπεριφορά ως προϊόν διάκρισης· είναι απαραίτητη η συσχέτιση με τη δυσμενή μεταχείριση. Ακόμη, στις όψεις καθίσταται σαφές, οι διακρίσεις κατά ομάδων ατόμων δεν είναι προσωπικού χαρακτήρα αλλά βασίζονται στην ένταξη των ατόμων αυτών σε κοινωνικές ή εθνικές ομάδες.

Διατυπώνοντας τα παραπάνω λίγο διαφορετικά, οι διακρίσεις ορίζονται ως οι πρακτικές και οι ενέργειες των μελών της πλειοψηφικής ομάδας που έχουν διαφοροποιημένη και αρνητική επίδραση στα μέλη της μειονοτικής ομάδας (Feagin και Eckberg, 1980). Μια μειονοτική ομάδα δεν χρειάζεται να αποτελεί αποκλειστικά μια αριθμητική μειονότητα, να υπολείπεται δηλαδή σε αριθμητικούς όρους, αλλά αντίθετα μπορεί να είναι μειονοτική σε οικονομικούς όρους (Becker, 1957).

Για να χαρακτηριστεί μια ενέργεια ως μεροληπτική, πρέπει να στερείται αντικειμενικής και λογικής αιτιολόγησης. Η διαφορετική μεταχείριση κάποιου λόγω διαφορών στην παραγωγικότητα δεν αποτελεί διάκριση. Επιπλέον, μπορεί να προκύψει διαφορετική μεταχείριση λόγω των ειδικών αναγκών ορισμένων ατόμων. Ενδέχεται να υιοθετηθούν θετικές ενέργειες για να βοηθηθούν μέλη ομάδων που έχουν αντιμετωπίσει διακρίσεις. Οι πρακτικές αυτές επίσης δεν συγκαταλέγονται στη διάκριση, διότι εφαρμόζονται προκειμένου να μειωθεί το χάσμα μεταξύ της ομάδας που υφίσταται διακρίσεις και εκείνων που δεν υφίστανται⁷. Επομένως, εάν η διαφορετική μεταχείριση επιδιώκει θεμιτό σκοπό, δεν υπάρχει διάκριση⁸. Εστιάζοντας στη διάκριση στην αγορά εργασίας, αξίζει να σημειωθεί ότι ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ILO) δίνει αυξημένη σημασία στις διακρίσεις στον εργασιακό χώρο,

⁶ Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του ΟΗΕ, Γενικό Σχόλιο Ν.18: Μη διακρίσεις, τριακοστή έβδομη σύνοδος (1989), Παράγραφος 7

⁷https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_95_en.pdf (πρόσβαση στις 19/10/2023)

⁸ <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/english> (πρόσβαση στις 5/10/2023)

θεωρώντας τις ως παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, λόγω των ζημιολογικών συνεπειών στην παραγωγικότητα, την οικονομική ανάπτυξη και τις κοινωνικές ανισότητες⁹. Οι πρώτες απόπειρες να παρουσιαστεί μια οικονομική ανάλυση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας έγιναν από τον Becker (1957), την Krueger (1963) και τον Arrow (1973). Στην εργασία του ο Becker (1957) χρησιμοποιεί εργαλεία της νεοκλασικής θεωρίας για να αναλύσει και να κατανοήσει το πρόβλημα των διακρίσεων, σιτισιάζοντας στις προκαταλήψεις των λευκών στις προς τις φυλετικές/στις εθνοτικές στις ΗΠΑ μεταπολεμικά. Κεντρικό ρόλο στην ανάλυσή του παίζει ο όρος «προτίμηση για διάκριση» (taste for discrimination): *άν ένα άτομο έχει προτίμηση για διάκριση, «θα πρέπει να ενεργήσει σαν να είναι πρόθυμος/η να χάσει εισόδημα, προκειμένου να αποφύγει συγκεκριμένες συναλλαγές».* Η Krueger (1963) στη συνέχεια υποστήριξε ότι οι διακρίσεις συμβαίνουν επειδή αποφέρουν οικονομικό όφελος, το οποίο επιτυγχάνεται μέσω συλλογικών πράξεων από ισχυρά οικονομικές εθνικές ομάδες. Οι περισσότερες οικονομικές αναλύσεις για τις διακρίσεις από την εποχή του Phelps (1972) και του Arrow (1973) έχουν επικεντρωθεί στην έννοια της «στατιστικής διάκρισης» αντί για τη «διάκριση βάσει προτίμησης», η οποία παρουσιάστηκε παραπάνω. Η ανάλυση της στατιστικής διάκρισης υποδηλώνει ότι *«η εκ των προτέρων πεποιθήση στην πιθανή προτίμηση ενός λευκού ή ενός άνδρα έναντι ενός μαύρου ή μιας γυναίκας υποψηφίας [...] μπορεί να πηγάζει από την προηγούμενη στατιστική εμπειρία του εργοδότη με τις δύο ομάδες ή μπορεί να προέρχεται από τις επικρατούσες κοινωνικές πεποιθήσεις ότι οι μαύροι και οι γυναίκες μεγαλώνουν σε μειονεκτική θέση λόγω της φυλετικής εχθρότητας ή τουλάχιστον των προκαταλήψεων απέναντί τους στην κοινωνία»* (Phelps, 1972). Η βασική ιδέα είναι ότι η φυλή ή το φύλο μπορεί να είναι ένα χρήσιμη ένδειξη παραγωγικότητας, υπό την προϋπόθεση ότι η παραγωγικότητα είναι ατελώς παρατηρήσιμη και συσχετίζεται με την ταυτότητα της ομάδας. Συμπερασματικά, η διάκριση στην αγορά εργασίας συνίσταται στην αποφυγή συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων από οικονομικά ισχυρές ομάδες ακόμη κι αν χάσουν εισόδημα (Becker, 1957), ή για να αντλήσουν επιπλέον κέρδος (Krueger, 1963) ή με σκοπό να αποφευχθεί το κόστος που μπορεί να επιφέρει η συναναστροφή με τις ομάδες στις οποίες ασκείται διάκριση (Phelps, 1972· Arrow, 1973).

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η διαφορετική μεταχείριση δεν έχει να κάνει πάντοτε με τη διάκριση. Σε ό,τι αφορά ειδικά την αγορά εργασίας, εάν μια μισθολογική διαφορά ή η διαφορά στην τιμή ενός προϊόντος αποδίδεται σε παραγωγικά ή ποιοτικά χαρακτηριστικά αντίστοιχα

⁹https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_95_en.pdf, (πρόσβαση στις 5/10/2023)

δεν θεωρείται άμεσο επακόλουθο διάκρισης. Η άμεση διάκριση είναι το πιο κοινό είδος διάκρισης και μπορεί να είναι εμφανής ή μη εύκολα αναγνωρίσιμη. Ωστόσο, ο Arrow (1973) επεσήμανε τα έμμεσα αποτελέσματα των διακρίσεων· ένα διαφορετικό οικονομικό αποτέλεσμα μπορεί να είναι αποτέλεσμα της διάκρισης ως αυτοεκπληρούμενη προφητεία. Με βάση το παραπάνω καθίσταται δυσκολότερο να συμπεράνει κανείς αν το αποτέλεσμα είναι προϊόν διάκρισης ή όχι.

1.2.2. Ταξινόμηση της διάκρισης

Οι διακρίσεις εκφράζονται μέσω της δυσμενούς μεταχείρισης σε βάρος μιας μειονότητας. Οι πρακτικές που εισάγουν διακρίσεις περιλαμβάνουν διαχωρισμό, αποκλεισμό, περιορισμό, προτίμηση, απομόνωση ή άρνηση ικανοποιητικού χώρου διαμονής¹⁰. Η ταξινόμηση των διακρίσεων βασίζεται σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. Στην επισκόπηση της βιβλιογραφίας υπάρχουν πολλές διαφορετικές ταξινομήσεις διακρίσεων με βάση συγκεκριμένα κριτήρια.

Η διάκριση μπορεί να αναφέρεται είτε στην αγορά ενός προϊόντος ή μιας υπηρεσίας είτε στην αγορά εργασίας. Στην πρώτη περίπτωση έχουμε διακρίσεις τιμών και στη δεύτερη περίπτωση διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Η διάκριση τιμής είναι η πρακτική της χρέωσης διαφορετικής τιμής για το ίδιο αγαθό ή υπηρεσία. Υπάρχουν τρεις τύποι διάκρισης τιμών (Pigou, 1920):

- **πρώτου βαθμού:** η εταιρεία χρεώνει διαφορετική τιμή για κάθε μονάδα που πωλείται
- **δεύτερου βαθμού:** η εταιρεία χρεώνει διαφορετική τιμή για διαφορετικές ποσότητες
- **τρίτου βαθμού:** η εταιρεία χρεώνει διαφορετική τιμή σε διαφορετικές ομάδες καταναλωτών

Οι διακρίσεις τιμών ομαδοποιούνται επίσης σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες λαμβάνοντας υπόψη σε ποιον/α αναφέρεται η διάκριση τιμών. Αυτές οι τρεις διαφορετικές κατηγορίες είναι οι (Machlup, 1955):

- **προσωπική διάκριση:** ασκείται διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των προσώπων και επομένως οι διακρίσεις γίνονται σε προσωπική βάση
- **ομαδική διάκριση:** αφορά τη δυσμενή μεταχείριση διαφορετικών κατηγοριών πελατών
- **διάκριση προϊόντος:** επιτρέπει στους πελάτες να επιλέξουν μεταξύ διαφορετικών προϊόντων σε διαφορετικές τιμές

¹⁰ <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/english> (πρόσβαση στις 5/10/2023)

Μια άλλη ταξινόμηση των διακρίσεων που αναφέρεται συχνά στο νομικό σύστημα των χωρών βασίζεται στα προστατευόμενα χαρακτηριστικά των ατόμων και στον τρόπο εφαρμογής της διαφορετικής μεταχείρισης (Campbell και Smith, 2023). Σύμφωνα με αυτή την ταξινόμηση διακρίνουμε τα ακόλουθα είδη διακρίσεων :

- **άμεση διάκριση:** είναι το πιο κοινό είδος διάκρισης και ορίζεται ως η δυσμενής μεταχείριση, η οποία βασίζεται σε έναν λόγο ο οποίος είναι απαγορευμένος με βάση τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων. Μπορεί να απορρέει ξεκάθαρα από μια συγκεκριμένη πρακτική ή να είναι «κρυμμένη», αλλά ωστόσο αναγνωρίσιμη. Η άμεση διάκριση επιμερίζεται στη συνειρμική διάκριση και τη διάκριση με βάση την αντίληψη. Η συνειρμική διάκριση συμβαίνει όταν κάποιος υφίσταται άμεση διάκριση επειδή συνδέεται με ένα άλλο άτομο το οποίο διαθέτει κάποιο προστατευμένο χαρακτηριστικό, ενώ η διάκριση λόγω αντίληψης συμβαίνει όταν κάποιο άτομο υφίσταται άμεση διάκριση επειδή οι άλλοι πιστεύουν ότι διαθέτει ένα συγκεκριμένο προστατευόμενο χαρακτηριστικό.
- **έμμεση διάκριση:** λαμβάνει χώρα όταν ένας φαινομενικά ουδέτερος νόμος ή πρακτική καταλήγει σε δυσανάλογο μειονέκτημα για μια συγκεκριμένη ομάδα και δεν υπάρχει αντικειμενική αιτιολόγηση για αυτή τη διαφοροποίηση. Η έμμεση διάκριση αποτελείται από την παρενόχληση και τη θυματοποίηση. Η παρενόχληση μπορεί να γίνει μέσω χειρονομιών, προφορικών ή γραπτών λέξεων, εικόνων ή αστείων και περιλαμβάνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική συμπεριφορά που προσβάλλει ή ταπεινώνει κάποιον/α. Η θυματοποίηση, από την άλλη πλευρά, είναι η δυσμενής μεταχείριση που λαμβάνει κάποιο άτομο ως αντίδραση στον ισχυρισμό του για διάκριση ή επειδή υποστηρίζει τον ισχυρισμό κάποιου άλλου για διάκριση.

Σε πολλές περιπτώσεις, οι πράξεις διάκρισης αποδίδονται σε συλλογικούς παράγοντες όπως είναι οι εταιρείες, τα πανεπιστήμια, οι κρατικές υπηρεσίες, οι θρησκευτικοί φορείς κ.ά. Αυτή η διάκριση είναι γνωστή ως «**οργανωσιακή διάκριση**»¹¹ (organizational discrimination). Μια διαφορετική μορφή διάκρισης είναι η λεγόμενη «**θεσμική διάκριση**» (structural discrimination) (Ture και Hamilton, 1992), η οποία προκαλείται από τους κανόνες που επιβάλλονται από τα θεσμικά όργανα για τη ρύθμιση σημαντικών τομέων της ζωής, όπως οι οικογενειακές σχέσεις, η ιδιοκτησία κ.λπ.

Όσον αφορά τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας, αυτές βασίζονται στα διαφορετικά χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου. Πιο συγκεκριμένα, τα χαρακτηριστικά τα οποία

¹¹ <https://plato.stanford.edu/entries/discrimination/#TypDisMorSen> (πρόσβαση στις 19/10/2023)

προστατεύονται από τον νόμο και στα οποία βασίζεται η διάκριση ταξινομούνται σε δεκαπέντε διαφορετικούς τύπους: φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου¹².

Η διάκριση στην αγορά εργασίας εκφράζεται συχνότερα μέσω των απολαβών από εργασία που λαμβάνουν διαφορετικές ομάδες. Υπάρχουν **δύο είδη μισθολογικών διακρίσεων**¹³: μια ομάδα αμείβεται διαφορετικά για την ίδια εργασία ή μια ομάδα αμείβεται διαφορετικά για εργασίες ίσης αξίας. Εάν το μισθολογικό χάσμα οφείλεται σε διακρίσεις λόγω φύλου, τότε η διαφορά στους μισθούς εξαρτάται από το αν η εργασία εκτελείται από άνδρα ή γυναίκα εργαζόμενη και από το αν η εργασία εκτελείται σε γυναικοκρατούμενο ή ανδροκρατούμενο κλάδο.

Μια ακόμη ταξινόμηση γίνεται με βάση το ποιος/α ασκεί τη δυσμενή διάκριση (Becker, 1957).

Η εργοδοσία ασκεί διακρίσεις αρνούμενη να προσλάβει κάποιον/α, με βάση άλλα κριτήρια και όχι την παραγωγικότητα, εκφράζοντας με αυτόν τον τρόπο τις υποκειμενικές της προτιμήσεις. Αυτό οδηγεί σε μικρότερη ζήτηση και, συνεπώς, σε μικρότερα ποσοστά απασχόλησης για ομάδες που υφίστανται διακρίσεις. Στην περίπτωση άσκησης διακρίσεων δεν θεωρείται πλέον, όπως υποδηλώνει η συμβατική οικονομική θεωρία, ότι οι εργοδότες/ριες θέλουν να μεγιστοποιήσουν το εισόδημά τους, καθώς η διάκρισή τους οδηγεί σε αναποτελεσματική κατανομή των συντελεστών παραγωγής και υψηλότερο κόστος παραγωγής από το ελάχιστο. Οι ανταγωνιστικές βιομηχανίες κάνουν λιγότερες διακρίσεις από τις μονοπωλιακές, επομένως η ανταγωνιστική αγορά απορροφά σχετικά περισσότερα μέλη της ομάδας που υφίστανται διακρίσεις.

Οι εργαζόμενοι/ες ασκούν διακρίσεις εάν δεν τους αρέσει να συνεργάζονται με ορισμένες ομάδες και ζητούν υψηλότερους μισθούς για να συνεργαστούν μαζί τους. Η διάκριση στην αγορά από τους/τις εργαζομένους/ες ορίζεται από τη μέση προτίμηση των εργαζομένων για διακρίσεις, τη σχετική προσφορά της ομάδας που υφίσταται διακρίσεις, τον βαθμό υποκατάστασης μεταξύ των εργαζομένων και του συνδικαλισμού στην αγορά εργασίας. Υποθέτοντας ότι μόνο οι εργαζόμενοι έχουν μεροληπτικές προτιμήσεις, τότε, εάν οι δύο

¹²<http://www.opengov.gr/minlab/wp-content/uploads/downloads/2021/07/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf> (πρόσβαση στις 19/10/2023)

¹³https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_95_en.pdf (πρόσβαση στις 19/10/2023)

ομάδες εργαζομένων είναι τέλεια υποκαταστάσιμες, οι εργοδότες θα πρέπει να πληρώνουν υψηλότερο μισθό στην ομάδα που κάνει διακρίσεις για να τους κάνει να συνεργαστούν με την άλλη ομάδα. Επειδή η μεγιστοποίηση του κέρδους δεν θα μπορούσε ποτέ να επιτευχθεί με αυτόν τον τρόπο, αντί για διακρίσεις στην αγορά, συμπεριλαμβανομένου του μικτού εργατικού δυναμικού, εμφανίζεται το φαινόμενο του διαχωρισμού της αγοράς. Καθώς ο βαθμός υποκατάστασης μειώνεται, μειώνονται επίσης και οι διακρίσεις στην αγορά αυξάνονται. Επιπλέον, εάν ένα σωματείο έχει μεροληπτικές προτιμήσεις εναντίον μιας ομάδας, αυτή η ομάδα μπορεί να αποκλειστεί. Αυτό περιθωριοποιεί την ομάδα και προκαλεί διακρίσεις στην αγορά εναντίον τους.

Οι διακρίσεις **των καταναλωτών** είναι πιθανά πιο σημαντικές στην αγορά κατοικίας, προκαλώντας τον διαχωρισμό της γειτονιάς. Η διάκριση των καταναλωτών συμβαίνει όταν ορισμένοι αγοραστές μπορεί να πληρώσουν υψηλότερη τιμή για να εξυπηρετηθούν από τους επιθυμητούς υπαλλήλους και για να αποφύγουν την ομάδα που προτιμούν να αποφεύγουν. Οι διακρίσεις των καταναλωτών προκαλούν επίσης διακρίσεις στην αγορά, καθώς η αξιολόγηση της απόδοσης των πωλητών εξαρτάται επίσης από τα προσωπικά χαρακτηριστικά.

Τέλος, η στατιστική διάκριση της **«πρώτης στιγμής»** (first moment) συμβαίνει όταν σε μια ομάδα εργαζομένων προσφέρονται χαμηλότεροι μισθοί επειδή θεωρούνται λιγότερο παραγωγικοί κατά μέσο όρο. Από την άλλη πλευρά, η διάκριση της **«δεύτερης στιγμής»** (second moment) συμβαίνει όταν οι εργοδότες που αποστρέφονται τον κίνδυνο προσφέρουν στην ομάδα η οποία υφίσταται διάκριση χαμηλότερους μισθούς με βάση την υψηλότερη διακύμανση στην παραγωγικότητά τους (Dickinson και Oaxaca, 2006). Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι στατιστικές διακρίσεις είναι νόμιμες και αποδεκτές (διαφοροποιημένα ασφάλιστρα), ενώ σε άλλες είναι αμφιλεγόμενες ή παράνομες (έλεγχοι από τους αξιωματούχους επιβολής του νόμου με βάση φυλετικά χαρακτηριστικά και διακρίσεις στην απασχόληση).

1.2.3. Προσδιοριστικοί παράγοντες της διάκρισης

Η διάκριση είναι ένα φαινόμενο που δεν εντοπίζεται μόνο στην αγορά εργασίας, αλλά και σε άλλες αγορές. Κάποιες συνέπειες των διακρίσεων είναι ευδιάκριτες: οι άνθρωποι πληρώνονται διαφορετικά για την ίδια δουλειά και άλλα άτομα αποκλείονται από συγκεκριμένα επαγγέλματα στην αγορά εργασίας. Η ανάλυση των αιτιών των διακρίσεων είναι σημαντική όχι μόνο για τους επιστήμονες αλλά και για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής. Στόχος των

δημοκρατικών πολιτικών καθεστώτων είναι η προώθηση της ισότητας και οι διακρίσεις είναι η άνιση μεταχείριση ανθρώπων με ίσα προσόντα.

Το κύριο ερώτημα που πρέπει να απαντηθεί σχετίζεται με τη φύση των προσδιοριστικών παραγόντων της διάκρισης. Είναι αυτοί οι παράγοντες οικονομικοί ή μη οικονομικοί;

Η βιβλιογραφία των Οικονομικών διερεύνησε σε βάθος τους λόγους των διακρίσεων, ιδιαίτερα μετά το 1957, όταν ο Gary Becker δημοσίευσε τη μονογραφία του για τη θεωρία των διακρίσεων. Τα μοντέλα διάκρισης μπορούν να χωριστούν σε δύο κατηγορίες: μοντέλα που περιλαμβάνουν την προτίμηση για διακρίσεις, που προέρχονται από προκαταλήψεις, και μοντέλα που δεν περιλαμβάνουν προκατάληψη, αλλά μάλλον μια ατέλεια της αγοράς που οδηγεί σε δυσμενή μεροληπτική συμπεριφορά.

Ο Becker (1957) είναι ο κύριος εκπρόσωπος της πρώτης ομάδας μοντέλων, αφού εισήγαγε την έννοια της προτίμησης για διάκριση, όπου *«ένα άτομο πρέπει να ενεργεί σαν να ήταν διατεθειμένο να πληρώσει κάτι, είτε άμεσα είτε με τη μορφή μειωμένου εισόδημα, για να συνδέεται με κάποια πρόσωπα αντί για άλλα»*. Προτείνονται τρία μοντέλα διάκρισης, όπου τα μέρη με προκατάληψη είναι είτε οι εργοδότες, είτε οι εργαζόμενοι, είτε οι καταναλωτές. Η έκταση της προτίμησης για διακρίσεις διαφέρει από άτομο σε άτομο και ο συγγραφέας αναλύει τις μεταβλητές που ευθύνονται περισσότερο για αυτές τις διαφορές. Η διάκριση από ένα άτομο σε βάρος μιας συγκεκριμένης ομάδας εξαρτάται από την κοινωνική και φυσική απόσταση μεταξύ τους, από τη σχετική κοινωνικοοικονομική τους κατάσταση και από τη δυνατότητα υποκατάστασής τους στην παραγωγή. Επιπλέον, ο σχετικός αριθμός της ανεπιθύμητης ομάδας μπορεί να είναι σημαντικός, καθώς η αύξηση του πληθυσμού μιας μειονοτικής ομάδας κάνει την πλειοψηφία να φοβάται την αυξανόμενη δύναμή της, γεγονός που αυξάνει την προκατάληψη εναντίον της. Οι προτιμήσεις μπορεί να είναι διαφορετικές και λόγω διαφορών στην προσωπικότητα. Τέλος, οι προτιμήσεις για διακρίσεις μπορεί να σχετίζονται με τη γεωγραφική και τη χρονική τοποθεσία.

Οι εργοδότες δεν προσλαμβάνουν μέλη από την ανεπιθύμητη σε αυτούς ομάδα, εκτός εάν λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με τη νεοκλασική υπόθεση ότι οι επιχειρήσεις είναι αποκλειστικά μεγιστοποιητές του κέρδους, αφού θυσιάζουν κέρδη για να αποφύγουν τους ανεπιθύμητους εργαζόμενους. Οι προτιμήσεις του εργοδότη σε συνδυασμό με τις δυνάμεις της αγοράς δημιουργούν διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Έτσι, οι διακρίσεις εξαρτώνται αφενός από την κατανομή των προτιμήσεων των εργοδοτών, και αφετέρου από τη μορφή των λειτουργιών παραγωγής, το μέγεθος του ανταγωνισμού σε σχέση με το μονοπώλιο και τον σχετικό αριθμό απασχολούμενων μελών από την ανεπιθύμητη ομάδα. Όσον αφορά τις συναρτήσεις παραγωγής, στην περίπτωση που όλες οι επιχειρήσεις έχουν την ίδια γραμμική

και ομοιογενή συνάρτηση παραγωγής, τότε η επιχείρηση με τη μικρότερη προτίμηση για διακρίσεις παράγει ολόκληρη την παραγωγή του κλάδου. Επιπλέον, οι ανταγωνιστικές βιομηχανίες ασκούν λιγότερες διακρίσεις από τις μονοπωλιακές. Επίσης, όσο μεγαλύτερο είναι το ποσοστό απασχόλησης της ανεπιθύμητης ομάδας, τόσο μεγαλύτερη είναι η διάκριση σε βάρος τους.

Οι εργαζόμενοι, από την άλλη πλευρά, απαιτούν υψηλότερους μισθούς για να συνεργαστούν με συγκεκριμένους τύπους εργαζομένων αντί για άλλους. Αυτό οδηγεί σε διαχωρισμό στην αγορά εργασίας, ακόμη και αν οι εργοδότες δεν έχουν προκατάληψη. Οι διακρίσεις στην αγορά από τους εργαζομένους καθορίζονται από τη μέση προτίμηση των εργαζομένων και τη διασπορά γύρω από αυτόν τον μέσο όρο, τη σχετική προσφορά της ομάδας που υφίσταται διακρίσεις, τον βαθμό υποκατάστασης του συντελεστή παραγωγής της εργασίας και την έκταση του συνδικαλισμού. Οι διακρίσεις από τέλεια συμπληρωματικούς εργαζομένους προκαλούν διαχωρισμό στην αγορά εργασίας, επειδή απαιτούν υψηλότερους μισθούς και κατά συνέπεια οι εργοδότες προτιμούν να μην απασχολούν μικτό εργατικό δυναμικό. Οι διακρίσεις από εργαζόμενους που λειτουργούν ως ατελώς υποκαταστάσιμοι εργαζόμενοι προκαλούν διακρίσεις στην αγορά μεταξύ αυτών που είναι τέλεια υποκαταστάσιμοι και τέλεια συμπληρωματικοί. Έτσι, οι προτιμήσεις για διακρίσεις σε βάρος της ανεπιθύμητης ομάδας είναι μεγαλύτερες μεταξύ των εργαζομένων που είναι τα καλύτερα υποκαταστάσιμοι σε σχέση με τους εργαζόμενους που είναι αποδέκτες της διάκρισης. Ο Becker εξηγεί επίσης ότι η άρνηση ενός σωματείου εργαζομένων να δεχτεί ως μέλη του μια ομάδα ανεπιθύμητων εργαζομένων, οι οποίοι μπορούν εύκολα να υποκατασταθούν, είναι πιθανό προκαλέσει διακρίσεις στην αγορά.

Τέλος, οι πελάτες υποστηρίζουν ή μποϊκοτάρουν τις επιχειρήσεις, ανάλογα με το αν απασχολούν την επιθυμητή ομάδα εργαζομένων. Ως αποτέλεσμα, οι εργοδότες είτε πληρώνουν λιγότερο την ανεπιθύμητη ομάδα είτε δεν τους προσλαμβάνουν καθόλου.

Οι διακρίσεις απέναντι σε μια μειονοτική ομάδα εξαρτώνται από το άθροισμα των διακρίσεων που ασκούνται από τους υπαλλήλους, τους εργάτες, τους καταναλωτές, του εκπαιδευτικού συστήματος και της κυβέρνησης. Το μέγεθος της παρατηρούμενης διάκρισης εξαρτάται από τις προτιμήσεις για διάκριση, το επίπεδο του ανταγωνισμού στην αγορά και τη νομοθεσία σχετικά με τα πολιτικά δικαιώματα. Η διάκριση βασίζεται στην κοινωνική και φυσική απόσταση μεταξύ του ατόμου που κάνει τη διάκριση κατά μιας ομάδας και της ίδιας της ομάδας, τη συχνότητα και την κανονικότητα της επαφής μεταξύ τους, το σχετικό μέγεθος της ομάδας.

Ο Becker (1957) επισημαίνει ότι η εξάλειψη των διακρίσεων από τους εργοδότες εξαρτάται από την κατανομή των προτιμήσεων για διακρίσεις και τη φύση του συστήματος παραγωγής μακροπρόθεσμα. Αντίθετα, οι διακρίσεις από τους υπαλλήλους και τους καταναλωτές είναι πιθανό να συνεχίσουν να υπάρχουν έναντι αγορές παραμένουν ατελώς διαχωρισμένες. Αν υπήρχαν δύο πλήρως διαχωρισμένες οικονομίες, θα είχαν ξεπεράσει τις διακρίσεις και θα είχαν ίσους μισθούς.

Η ανάλυση του Becker (1957) υποστηρίζει ότι οι διακρίσεις υφίστανται λόγω της άγνοιας των ανθρώπων και λόγω της έλλειψης εκτίμησης που μπορεί να έχουν οι άνθρωποι για χαρακτηριστικά που είναι διαφορετικά από αυτά της δικής τους φυλετικής ή κοινωνικής ομάδας. Διαπίστωσε επίσης ότι οι διακρίσεις σχετίζονται με το επάγγελμα, την ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης. Ο Becker (1993), επίσης υποστήριξε ότι οι διακρίσεις σε βάρος των μειονοτήτων στους μισθούς και την απασχόληση δεν εξαρτάται μόνο από τις προτιμήσεις για διακρίσεις αλλά και από άλλες μεταβλητές όπως ο βαθμός του ανταγωνισμού και η νομοθεσία για τα πολιτικά δικαιώματα.

Η παραπάνω ανάλυση των διακρίσεων δεν απαντά στο ερώτημα γιατί οι άνθρωποι έχουν διαφορετικές «προτιμήσεις». Για να το πούμε με διαφορετικό τρόπο, η ανάλυση του Becker θεωρεί ότι τα προσωπικά χαρακτηριστικά των ανθρώπων καθορίζουν τις προτιμήσεις και προκαλούν διακρίσεις. Δεν υπάρχει καμία αναφορά σε κοινωνικούς, πολιτικούς και πολιτισμικούς παράγοντες που να μπορούν να διαμορφώσουν τις προτιμήσεις των ανθρώπων. Ωστόσο, ο Becker (1957) αναγνωρίζει ότι μια δυσμενής συμπεριφορά που πηγάζει από τη διάκριση μπορεί να μην οφείλεται σε προκατάληψη, αλλά στο ότι ένα άτομο μπορεί να υποτιμά την οικονομική αποτελεσματικότητα μιας συγκεκριμένης ομάδας εργαζομένων. Η άγνοια μπορεί να εξαιρεθεί με τη διάδοση της γνώσης, αλλά η προκατάληψη δεν επηρεάζεται από τη γνώση. Ως εκ τούτου, η προτίμηση για διακρίσεις περιέχει προκατάληψη και άγνοια, και επομένως η γνώση πρέπει να περιλαμβάνεται ως καθοριστικός παράγοντας των προτιμήσεων. Η ανάλυση του Becker (1957) σχετικά με τις διακρίσεις επεκτάθηκε από τον Arrow (1971, 1972, 1973), ο οποίος εισήγαγε την έννοια της ατελούς πληροφόρησης στις θεωρίες διάκρισης. Έτσι, η θεωρία από την πλευρά της ζήτησης που δεν βασίζεται στην προκατάληψη για τη δημιουργία διαφορικών αποτελεσμάτων είναι τα μοντέλα στατιστικής διάκρισης. Σύμφωνα με αυτά, η διαφορετική μεταχείριση δύο ομάδων εργαζομένων μπορεί να είναι η ορθολογική απάντηση των επιχειρήσεων στην αβεβαιότητα σχετικά με την παραγωγικότητα. Οι εργοδότες, προκειμένου να ελαχιστοποιήσουν το κόστος πρόσληψης, αποφεύγουν τους αιτούντες που ανήκουν σε ομάδες εργαζομένων που πιστεύεται ότι είναι λιγότερο παραγωγικοί, περιορίζοντας με αυτόν τον τρόπο τους αιτούντες που πρέπει να εξεταστούν.

Η θεωρία της στατιστικής διάκρισης υποστηρίζει ότι οι διακρίσεις υπάρχουν επειδή οι εταιρείες έχουν περιορισμένη πληροφόρηση για τις δεξιότητες των υποψηφίων (Aigner και Cain, 1977· Lunberg και Startz, 1983· Lunberg, 1991) και οφείλονται στα στερεότυπα (Coate και Loury 1993a, 1993b). Αν δηλαδή οι εργαζόμενοι βελτιώνουν την παραγωγικότητά τους μέσω επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφαλαίο, τότε οι ομάδες που είναι πανομοιότυπες σε όλα εκτός από κάποια παρατηρήσιμη ταυτότητα ομάδας, μπορεί να συνεχίζουν να αντιμετωπίζονται διαφορετικά στην ισορροπία (Arrow, 1973· Phelps, 1972). Στα πιο απλά μοντέλα στατιστικής διάκρισης αυτό εξηγείται ως μια αυτοεκπληρούμενη προφητεία. Οι εργαζόμενοι της μειονότητας αποτυγχάνουν επειδή οι επιχειρήσεις πιστεύουν ότι πιθανότατα έχουν χαμηλές δεξιότητες και οι εργαζόμενοι που ανήκουν στη μειοψηφική ομάδα επενδύουν λιγότερο στο ανθρώπινο κεφάλαιο, καθώς πιστεύουν ότι θα βρεθούν σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας. Συμπερασματικά, η στατιστική διάκριση οφείλεται είτε στο ρόλο των στερεοτύπων (Coate και Loury, 1993a· Becker, 1993) είτε σε διαφορές στην ποιότητα των πληροφοριών των εργοδοτών (Aigner και Cain, 1977· Lunberg και Startz, 1983· Lunberg, 1991).

Σύμφωνα με τον Lang (1986) ούτε το μοντέλο προτιμήσεων Becker-Arrow ούτε το μοντέλο στατιστικής διάκρισης Arrow-Phelps παρέχουν επαρκή εξήγηση για την επιμονή της διάκρισης. Κάθε προηγμένη βιομηχανική κοινωνία αποτελείται από πολλές κοινότητες ομιλίας. Η γλώσσα αποτελεί συχνά εμπόδιο στο εμπόριο, καθώς η επικοινωνία είναι πιο δαπανηρή μεταξύ ομάδων διαφορετικών γλωσσών. Η ανταγωνιστική αγορά θα ελαχιστοποιήσει το κόστος επικοινωνίας μέσω του διαχωρισμού. Ως αποτέλεσμα, η γλώσσα της πιο ισχυρής οικονομικά ομάδας υπερισχύει ως η μοναδική επιχειρηματική γλώσσα, ενώ η μειοψηφία επιβαρύνεται με το κόστος εκμάθησης αυτής της γλώσσας. Από αυτό προκύπτει ότι η ανταγωνιστική αγορά θα τείνει να ελαχιστοποιήσει την ενδοομαδική επικοινωνία και θα οδηγήσει σε διαχωρισμό στην αγορά εργασίας.

Οι μαρξιστές επίσης διαφωνούν με τη νεοκλασική θέση που λέει ότι η διάκριση είναι οικονομικά ανορθολογική. Θεωρώντας τις διακρίσεις ως μια στρατηγική της καπιταλιστικής τάξης για να διαιρέσει και να κατακτήσει την εργατική τάξη, υποστηρίζουν ότι μόνο οι εργοδότες κερδίζουν από τις διακρίσεις. Οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που ανήκουν στην ανώτερη ομάδα, στην πραγματικότητα χάνουν (Reich, 1978). Η ριζοσπαστική ανάλυση υποστηρίζει ότι οι καπιταλιστές έχουν όφελος όταν κάνουν διακρίσεις προσφέροντας χαμηλότερους μισθούς σε ορισμένες ομάδες εργαζομένων επειδή διατηρούν την εξουσία τους και αυξάνουν την υπεραξία που μπορούν να αποσπάσουν από τους εργάτες.

1.2.4. Επιπτώσεις της διάκρισης

Οι διακρίσεις έχουν επιπτώσεις σε κάθε πτυχή της ζωής. Η διαφορετική μεταχείριση σε κάποιον/α απλώς και μόνο λόγω του ποιος/α είναι ή του τι πιστεύει, κάνει τα θύματα να υποφέρουν σωματικά, συναισθηματικά, κοινωνικά, οικονομικά και να έχουν περιορισμένες ευκαιρίες σταδιοδρομίας στην αγορά εργασίας. Όταν κάποιος/α κάνει διακρίσεις κατά ενός μέλους μιας μειονότητας, δεν επιτρέπει στην προσωπική ταυτότητα να έχει θέση στις ευκαιρίες ζωής του ατόμου (Arrow, 1998).

Όσον αφορά την αγορά εργασίας, είναι σημαντικό για τις επιχειρήσεις να τοποθετούν τα άτομα στη σωστή θέση εργασίας, προτού επωμιστούν το κόστος της κατάρτισης, διαφορετικά οι εργαζόμενοι/ες μπορεί να είναι λιγότερο παραγωγικοί. Εάν οι εργοδότες πιστεύουν ότι ένα προσωπικό χαρακτηριστικό σχετίζεται με τη σωστή κατανομή, τότε αυτές οι πληροφορίες θα χρησιμοποιηθούν στην κατανομή των θέσεων εργασίας ή στην απόφαση πρόσληψης (Stiglitz, 1973). Όταν ένας εργοδότης κάνει διακρίσεις σε βάρος μιας μειονοτικής ομάδας, βλάπτει την ανεπιθύμητη ομάδα και ωφελεί την επιθυμητή. Ο Becker (1957) παρατηρεί ότι υπάρχει μικρότερη ζήτηση για τα άτομα στα οποία ασκούνται διακρίσεις στην αγορά εργασίας και μεγαλύτερη για την άλλη ομάδα. Επίσης, οι μονοπωλιακές βιομηχανίες κάνουν περισσότερες διακρίσεις από τις ανταγωνιστικές, με αποτέλεσμα να απασχολούνται λιγότεροι εργαζόμενοι που προέρχονται από την ομάδα που υφίσταται διακρίσεις στις πρώτες βιομηχανίες. Έτσι, οι διακρίσεις του εργοδότη επηρεάζουν τα ποσοστά απασχόλησης κάθε ομάδας.

Από την άλλη πλευρά, λόγω της διάκρισης που ασκείται από τον εργοδότη, δεν μπορεί να επιτευχθεί ο βέλτιστος συνδυασμός παραγόντων για κάθε επίπεδο παραγωγής. Ως αποτέλεσμα, το καθαρό κόστος για την παραγωγή κάθε προϊόντος είναι μεγαλύτερο από το ελάχιστο δυνατό και η παραγωγή δεν είναι αποδοτική. Ως εκ τούτου, οι διακρίσεις βλάπτουν τους καπιταλιστές και ωφελούν την επιθυμητή ομάδα εργαζομένων. Οι καπιταλιστές λαμβάνουν τη διαφορά μεταξύ των ποσοστών μισθών όταν αυτή η διαφορά προέκυψε λόγω της μονοψωνικής εξουσίας, και όχι από την προτίμηση για διακρίσεις.

Σύμφωνα με τη θεωρία της στατιστικής διάκρισης (Phelps, 1972· Arrow, 1973), οι εργοδότες μπορεί να ασκούν διακρίσεις σε βάρος μιας συγκεκριμένης ομάδας, όχι λόγω της προτίμησής τους για διακρίσεις, αλλά λόγω της εμπειρίας τους, η οποία έχει δείξει ότι αυτή η ομάδα είναι στην πραγματικότητα λιγότερο παραγωγική. Έτσι, οι εργοδότες είτε δεν προσλαμβάνουν καθόλου αυτούς τους εργαζομένους, είτε τους βάζουν σε δευτερεύουσες θέσεις εργασίας. Αυτές οι πεποιθήσεις των εργοδοτών μπορεί να λειτουργήσουν ως αυτοεκπληρούμενες προσδοκίες, αναγκάζοντας τις μειονότητες να υποεπενδύσουν στην εκπαίδευση, την

κατάρτιση και τις δεξιότητες εργασίας, επειδή δεν περιμένουν να προσληφθούν και να πληρωθούν βάσει της αξίας. Ως αποτέλεσμα, τα μέλη της μειονοτικής ομάδας στη συνέχεια δεν προσλαμβάνονται λόγω έλλειψης προσόντων, οι αντιλήψεις του εργοδότη επιβεβαιώνονται και ακολουθεί ένας φαύλος κύκλος ανισότητας (Altonji και Blank, 1999). Πλέον αυτών των επιχειρημάτων, οι Larsen και Waismann (2016) υποστηρίζουν ότι επειδή οι μειονότητες χαρακτηρίζονται από υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, αντιμετωπίζουν επίσης υψηλότερο κίνδυνο να χάσουν τις δεξιότητές τους. Επομένως, η οικονομία καταλήγει με υψηλό ποσοστό εργαζομένων που υφίστανται διακρίσεις σε θέσεις εργασίας χαμηλής παραγωγικότητας. Η ευημερία επηρεάζεται περισσότερο αρνητικά όταν επικρατούν διακρίσεις στον τομέα υψηλής παραγωγικότητας.

Ένας άλλος αντίκτυπος των διακρίσεων των εργοδοτών είναι η λεγόμενη «αυτοεπιλογή». Τα άτομα μπορεί να μην αιτούνται καν εργασία, περιορίζοντας τους εαυτούς τους με αυτόν τον τρόπο, λόγω των εσφαλμένων αντιλήψεών τους για τα χαρακτηριστικά τους ή επειδή έχουν υποστεί ξανά διακρίσεις (Stiglitz, 1973). Η έρευνα των Marlow και Strange (1992) δίνει ένα παράδειγμα που ταιριάζει. Σύμφωνα με αυτούς, οι γυναίκες επικεντρώνονται ολοένα και περισσότερο στην αυτοαπασχόληση, επειδή αντιμετωπίζουν αποκλεισμό από ορισμένες θέσεις εργασίας, μισθολογικές διαφορές λόγω φύλου και διακρίσεις στον χώρο εργασίας. Έτσι, *«η αυτοαπασχόληση είναι μια ατομική απάντηση στην κατάσταση της ομάδας, επηρεασμένη από παράγοντες μοναδικούς για το φύλο τους»*.

Οι εργαζόμενοι/ες κάνουν διακρίσεις σε βάρος μιας ομάδας συναδέλφων αρνούμενοι/ες τη συνεργασία μαζί τους και απαιτώντας υψηλότερο μισθό για να συνεργαστούν με την ανεπιθύμητη ομάδα. Ο Becker (1957) υποστηρίζει ότι μια επιχείρηση που επιδιώκει να μεγιστοποιήσει τα κέρδη δεν θα χρησιμοποιούσε ποτέ μεικτό εργατικό δυναμικό. Ως εκ τούτου, εάν οι εργαζόμενοι είναι τέλεια υποκατάστατοι, εμφανίζεται διαχωρισμός της αγοράς, αντί για διακρίσεις στην αγορά. Εάν οι εργαζόμενοι είναι ατελώς υποκατάστατοι, τότε η διάκριση των εργαζομένων προκαλεί διακρίσεις στην αγορά. Οι εργαζόμενοι που είναι μέλη συνδικάτων μπορεί επίσης να ασκήσουν διακρίσεις σε βάρος μιας ομάδας εργαζομένων που δεν μπορούν να αντικατασταθούν, αρνούμενοι να τους δεχτούν στο σωματείο. Αυτή η ενέργεια προκαλεί διακρίσεις στην αγορά σε βάρος της ομάδας που δεν συνδικαλίζεται, αφού αυτοί οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να έχουν τα οφέλη και τις μισθολογικές αναβαθμίσεις που επιτυγχάνονται μέσω του συνδικαλισμού.

Οι καταναλώτριες/ές είναι επίσης πιθανό να ασκήσουν διακρίσεις σε βάρος μιας μειοψηφίας, γεγονός που έχει επιδρά στις καταναλωτικές τους αποφάσεις. Ως εκ τούτου, αν και οι εργοδότες μπορεί να μην έχουν προτίμηση για διακρίσεις, δίνουν χαμηλότερους μισθούς στην

ομάδα που αντιπαθούν οι καταναλωτές και αποφεύγουν να απασχολούν εργαζομένους από αυτήν την ομάδα. Επιπλέον, οι ανεπιθύμητοι/ες εργαζόμενοι/ες μπορεί να τοποθετηθούν σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, προκειμένου να μην έρχονται σε επαφή με τους/τις πελάτες. Έτσι, οι διακρίσεις των καταναλωτών είναι σημαντικός καθοριστικός παράγοντας για την επαγγελματική κατανομή, τα ποσοστά απασχόλησης και τους μισθούς των μειονοτικών ομάδων.

Οι διακρίσεις που ασκούνται από τους καταναλωτές είναι πιθανώς πιο σημαντικές στη στέγαση από οποιαδήποτε άλλη αγορά. Αν και αυτό μπορεί να ακούγεται «αθώο», ο οικιακός διαχωρισμός σημαίνει απομόνωση και δημιουργεί διαχωρισμό και σε άλλες πτυχές, όπως το σχολείο. Οι O' Higgings και Bruggemann (2013) διαπιστώνουν ότι η υπερεκπροσώπηση των Ρομά στα ειδικά σχολεία τους παρέχει χαμηλότερες δεξιότητες, διατηρώντας τις ανισότητες στην αγορά εργασίας και μειώνοντας τις προοπτικές απασχόλησης και μισθών.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, οι διακρίσεις από την εργοδοσία μπορεί να εξαλειφθούν μακροπρόθεσμα. Αυτό εξαρτάται από την κατανομή των προτιμήσεων για διακρίσεις και από τη φύση της παραγωγής της εταιρείας. Αντίθετα, οι διακρίσεις μεταξύ εργοδοτών και καταναλωτών πιθανότατα δεν θα εξαφανιστούν, εκτός εάν έχουμε απόλυτα διαχωρισμένες αγορές.

Η διάκριση οδηγεί στο μοντέλο συνωστισμού που αναπτύχθηκε από την Bergmann (1974). Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, οι γυναίκες αποκλείονται από ορισμένα επαγγέλματα, και ως εκ τούτου συγκεντρώνονται σε άλλα επαγγέλματα, που έχει ως αποτέλεσμα τον υψηλότερο ανταγωνισμό μεταξύ τους. Υπάρχουν δύο κύριοι τύποι διαχωρισμού φύλου, ο κάθετος και οριζόντιος διαχωρισμός: ο κάθετος διαχωρισμός αναφέρεται σε άνδρες που κατέχουν υψηλότερες θέσεις στο ίδιο επάγγελμα, ενώ ο οριζόντιος διαχωρισμός αναφέρεται σε άνδρες και γυναίκες που εργάζονται σε διαφορετικά επαγγέλματα. Ο διαχωρισμός ανά φύλο έχει ως αποτέλεσμα τους χαμηλότερους μισθούς για τις γυναίκες, λόγω του συνωστισμού στην αγορά εργασίας.

Η θεωρία της «διπλής αγοράς εργασίας» υποθέτει ότι οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων πηγάζουν από τη συγκέντρωση των ανδρών στους «πρωτεύοντες» και των γυναικών στους «δευτερεύοντες» τομείς της αγοράς εργασίας, των οποίων τα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά καθορίζουν τη διαπραγματευτική δύναμη των εργοδοτών και των υπαλλήλων (Doeringer και Piore, 1971· Berger και Piore, 1980). Αντίστοιχα, η θεωρία του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας υποστηρίζει ότι ο διαχωρισμός της απασχόλησης κατά φυλή και φύλο σχετίζεται με την εκμετάλλευση από το καπιταλιστικό σύστημα μειονεκτικών

ομάδων εργαζομένων στους τομείς εργασίας με τις χειρότερες συνθήκες απασχόλησης (Edwards, Reich και Gordon, 1975· Gordon, Edwards και Reich, 1982).

Μια κοινή πεποίθηση είναι ότι οι νόμοι που απαγορεύουν τις διακρίσεις μπορεί να εξαλείψουν αυτό το φαινόμενο. Ωστόσο, παρατηρείται ότι παρόλο που κάθε χώρα έχει νόμους κατά των διακρίσεων, οι διακρίσεις εξακολουθούν να υφίστανται παντού¹⁴. Ακόμη περισσότερο, οι νόμοι περί διακρίσεων μπορεί ακόμη και να επιδεινώσουν τη θέση της μειονότητας. Για παράδειγμα, οι νόμοι περί διακρίσεων/ισότητας αμοιβών επιβάλλουν συμβιβασμούς μεταξύ υψηλότερων μισθών και χαμηλότερης απασχόλησης (Olivetti και Petrongolo, 2008). Επιπλέον, οι Neumark και Stock (2006) βρίσκουν ότι η αύξηση των αποδοχών των μαύρων ανδρών σε σχέση με τους λευκούς δεν είναι άμεσο αποτέλεσμα της ψήφισης αυτών των νόμων, αλλά μάλλον προέρχονται από τις βελτιώσεις στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων με την πάροδο του χρόνου. Ο Stiglitz (1973) υποστηρίζει ότι εάν απαγορευτούν τόσο οι διακρίσεις στους μισθούς όσο και στις προσλήψεις, η βραχυπρόθεσμη εθνική παραγωγή θα μειωθεί και η ομάδα που υφίσταται διακρίσεις ίσως να ήταν καλύτερα στην ισορροπία με διακρίσεις. Σε αυτή την περίπτωση, ένα ακόμη πιθανό σενάριο είναι ότι οι εταιρείες μπορεί να διενεργούν εξετάσεις αξιολόγησης των υποψηφίων, γεγονός που πιθανώς αλλάζει τις ευκαιρίες εργασίας που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι.

1.2.5. Η διάκριση ως αίτιο του μισθολογικού χάσματος των φύλων

Το μισθολογικό χάσμα των φύλων είναι η διαφορά στου μισθούς που λαμβάνουν οι άνδρες εργαζόμενοι και οι γυναίκες εργαζόμενες, εκφρασμένο ως ποσοστό των απολαβών των ανδρών. Η διαφορά αυτή μπορεί να οφείλεται στη διάκριση, αν δυο άτομα αμείβονται με διαφορετικούς μισθούς για την ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας. Εκτός από την εργασία, λαμβάνονται υπόψη και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, ώστε να διαπιστωθεί αν η υψηλότερη αμοιβή αιτιολογείται από την υψηλότερη παραγωγικότητα τους. Για αυτό το λόγο έχουν αναπτυχθεί μέθοδοι αποσύνθεσης του μισθολογικού χάσματος των φύλων, αναλύοντας δεδομένα με καταγεγραμμένα τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων.

Τα ευρήματα υποδεικνύουν ότι το μη εξηγήσιμο κομμάτι του έμφυλου μισθολογικού χάσματος των φύλων παρατηρείται διαχρονικά και παγκοσμίως (Altonji και Blank, 1999· Stanley και Jarrell, 1998· Hersch, 2007), και αποδίδεται συνηθέστερα στη διάκριση. Οι διακρίσεις πιθανά

¹⁴https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_95_en.pdf (πρόσβαση στις 19/10/2023)

υπερεκτιμώνται εάν οι άνδρες έχουν υψηλότερα επίπεδα μη μετρήσιμης παραγωγικότητας και υποεκτιμώνται εάν διάφορα χαρακτηριστικά των γυναικών, όπως το μη εξηγήσιμο χάσμα υποτιμά τις διακρίσεις αν ορισμένες από τις επεξηγηματικές μεταβλητές όπως η εμπειρία, το επάγγελμα, ο κλάδος ή η συμμετοχή σε εργατικό συνδικάτο έχουν οι ίδιες επηρεαστεί από τις διακρίσεις—είτε άμεσα, μέσω των μεροληπτικών ενεργειών των εργοδοτών, εργαζομένων ή πελατών, είτε έμμεσα, μέσω των επιδράσεων ανατροφοδότησης (Blau και Kahn, 2017).

Για να ξεπεράσει τα παραπάνω προβλήματα των παραδοσιακών στατιστικών αναλύσεων, η σύγχρονη έρευνα εξετάζει ομοιογενείς ομάδες εργαζομένων, των οποίων οι βάσεις δεδομένων παρέχουν πιο λεπτομερείς πληροφορίες από αυτές που χρησιμοποιούνται συνήθως. Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα εντοπίζεται όντως ακόμη και μεταξύ ομοιογενών ομάδων εργαζομένων με υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης σε έναν συγκεκριμένο κλάδο ή μεταξύ παρόμοιων εργασιών και δεν μπορεί να εξηγηθεί από τα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά (Noonan, Corcoran και Courant, 2005· Bertrand, Goldin και Katz, 2010· Grund, 2015).

Επίσης, ένα ραγδαία αναπτυσσόμενο κομμάτι της έρευνας διενεργεί πειράματα με σκοπό να διερευνήσει τη διάκριση ως προσδιοριστικό παράγοντα των μισθολογικών διαφορών των φύλων. Οι πειραματικές έρευνες προσφέρουν εκτιμήσεις για το ρόλο της διάκρισης οι οποίες επηρεάζονται δυνητικά λιγότερο από τους μη μετρήσιμους παράγοντες, όμως οι γενικεύσεις στον πληθυσμό πέρα από την ομάδα εστίασης που έλαβε μέρος στην έρευνα δεν είναι πάντα ασφαλείς (Harrison και List, 2004· Pager, 2007). Οι πειραματικές έρευνες βρίσκουν ότι υπάρχει πράγματι διάκριση με βάση το φύλο στη διαδικασία των προσλήψεων (Neumark, Bank και Van Nort, 1996· Moss-Racusin κ.ά., 2012) και μάλιστα ότι στηρίζεται στα στερεότυπα που υπάρχουν σχετικά με την υστέρηση των γυναικών στην ικανότητα επίλυσης μαθηματικών προβλημάτων (Reuben, Sapienza και Zingales, 2014) και σχετικά με την υποτιθέμενη αδυναμία των γυναικών να εργαστούν αποδοτικά όταν γίνονται μητέρες (Correll, Bernard και Paik, 2007). Η διάκριση στις προσλήψεις αποκλείει τις γυναίκες από τα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, τα οποία είναι κατά μέσο όρο καλύτερα αμειβόμενα, με αποτέλεσμα να αυξάνεται το μισθολογικό χάσμα των φύλων. Αυτού του είδους η διάκριση είναι αδύνατο να αποτυπωθεί στα στατιστικά δεδομένα που αναλύονται για τον υπολογισμό και την αποσύνθεση του μισθολογικού χάσματος των φύλων.

Τέλος, η εμπειρική έρευνα έχει ευρήματα σχετικά με τα αποτελέσματα της διάκρισης. Όπως έχει αναλυθεί, η θεωρία της διάκρισης προτιμήσεων (Becker, 1957) και της στατιστικής διάκρισης (Arrow, 1973) υποδεικνύουν ότι οι ανταγωνιστικές πιέσεις της αγοράς θα μειώσουν ή θα εξαλείψουν τη διάκριση που ασκούν οι εργοδότες μακροχρόνια. Αυτό θα συμβεί επειδή οι επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν γυναίκες θα έχουν χαμηλότερο κόστος παραγωγής λόγω

των χαμηλότερων μισθών των γυναικών και θα εκτοπίσουν εκτός αγοράς τις επιχειρήσεις που ασκούν διακρίσεις και έχουν υψηλότερο κόστος παραγωγής. Επιβεβαιώνοντας αυτή τη θεωρία, έχει βρεθεί ότι μεταξύ των επιχειρήσεων με υψηλά επίπεδα ισχύος στην αγορά προϊόντος, αυτές που προσλαμβάνουν περισσότερες γυναίκες είναι πιο επικερδείς (Hellerstein, Neumark και Troske, 1997), ενώ η αυξημένη ευπάθεια απέναντι στο διεθνές εμπόριο και τις ανταγωνιστικές πιέσεις που συνδέονται με αυτό μείωσε τη μισθολογική διάκριση με βάση το φύλο στις βιομηχανίες με υψηλό δείκτη συγκέντρωσης (Black και Brainerd, 2004).

1.2.6. Αιτιώδεις παγίδες στην αποσύνθεση του μισθολογικού χάσματος των φύλων

Οι μικροοικονομικοί προσδιοριστικοί παράγοντες που διαμορφώνουν τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των φύλων παρουσιάζονται συχνά ως επιλογές που λαμβάνονται ή χαρακτηριστικά των γυναικών που υπάρχουν ανεξάρτητα και ανεπηρέαστα από το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον, το οποίο φέρεται να επηρεάζει προς τα κάτω τους μισθούς τους τυχαία. Στον αντίποδα, σύμφωνα με τη θεωρία του Huber (2015), η μισθολογική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων αποδίδεται εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον σε διακρίσεις κατά των γυναικών, ακόμη και για το μέρος του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων που θεωρείται ότι εξηγείται από άλλους παράγοντες.

Πιο συγκεκριμένα, υποστηρίζεται ότι οι συμβατικές μέθοδοι αποσύνθεσης του έμφυλου μισθολογικού χάσματος είναι ισοδύναμες με την υπόθεση ενός απλού μοντέλου διαμεσολάβησης και ως εκ τούτου στερείται αιτιολογικής ερμηνείας. Το φύλο αυτό καθαυτό ευθύνεται για την ύπαρξη της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς βρίσκεται στην αρχή της αιτιολογικής αλυσίδας οποιουδήποτε ατόμου και η οποία επηρεάζει τον μισθό, επειδή προσδιορίζεται κατά ή πριν από τη γέννηση. Τα προσωπικά χαρακτηριστικά εμφανίζονται αργότερα στη ζωή και επομένως καθοδηγούνται δυναμικά από το φύλο. Ως εκ τούτου, το μισθολογικό χάσμα διακρίνεται στην άμεση και στην έμμεση μισθολογική επίδραση του φύλου, που αντιστοιχεί στη λεγόμενη μη εξηγήσιμη και εξηγήσιμη συνιστώσα του μισθολογικού χάσματος των φύλων αντίστοιχα. Η άμεση επίδραση του φύλου στους μισθούς εμφανίζεται απευθείας μέσω των διακρίσεων και η έμμεση επίδραση μεταφράζεται σε χαμηλότερους μισθούς για τις γυναίκες λόγω των χαρακτηριστικών τους που καθορίζονται από το φύλο, όπως η εκπαίδευση, το επάγγελμα, η εργασιακή εμπειρία κ.λπ.

1.3. Προσδιοριστικοί παράγοντες της έμφυλης μισθολογικής ανισότητας

Το μισθολογικό χάσμα των φύλων εντοπίζεται σε όλες τις περιοχές που ερευνάται, ενώ παρατηρείται μεγάλη ετερογένεια στο ύψος του δείκτη μεταξύ των χωρών παγκοσμίως (Ñopo, Daza και Ramos, 2012). Αντίστοιχα, το έμφυλο μισθολογικό χάσμα είναι παρόν σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες (Christophides, Polycarpou και Vrachimis, 2013) και διαφέρει σημαντικά ανά χώρα (Arulampalam, Booth, και Bryan, 2007).

Το μισθολογικό χάσμα των φύλων μετριέται και αναλύεται είτε στο σύνολο της οικονομίας, εμπεριέχοντας όλους τους εργαζόμενους και όλες τις εργαζόμενες, είτε ανά επάγγελμα (οριζόντιος διαχωρισμός), είτε ανά βαθμίδα στη θέση εργασίας (κάθετος διαχωρισμός). Στην τελευταία κατηγορία, συνηθέστερη είναι η ανάλυση των μισθών των διευθυντικών στελεχών. Η πλειοψηφία των ερευνητών/τριών στηρίζονται στη νεοκλασική σχολή σκέψης και ερευνούν μια πληθώρα παραγόντων ώστε να εξηγήσουν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα. Η έρευνα αναλύει τα αίτια της ύπαρξης του μισθολογικού χάσματος των φύλων στηριζόμενη σε μικροοικονομικές κυρίως μεταβλητές και λιγότερο σε μακροοικονομικές.

Οι αιτίες που παρουσιάζονται για την ύπαρξη και την επιμονή του μισθολογικού χάσματος των φύλων εξελίσσονται και διαφοροποιούνται σημαντικά στο πέρασμα του χρόνου, όμως το ίδιο το φαινόμενο της μισθολογικής ανισότητας μεταβάλλεται με αργούς ρυθμούς, παρότι βαίνει μειούμενο. Η προ-νεοκλασική συζήτηση απέδιδε τους χαμηλότερους μισθούς των γυναικών στον δευτερεύοντα ρόλο τους στην αγορά εργασίας, αφού οι άνδρες ήταν οι κυρίως υπεύθυνοι για το οικογενειακό εισόδημα, στη χαμηλότερη παραγωγικότητά τους, στην ατελή εκπαίδευσή τους και στην έλλειψη συμμετοχής τους στα εργατικά συνδικάτα (Webb, 1891· Collet, 1891· Rathbone, 1917· Webb, 1919). Όπως θα αναλυθεί στη συνέχεια, τα περισσότερα από τα παραπάνω αίτια θεωρούνται πλέον συγκεχυμένα και η συζήτηση έχει μετακινηθεί, αναγνωρίζοντας άλλα στοιχεία ως υπαίτια για την άνιση αμοιβή μεταξύ των φύλων.

Η “σιωπηρή επανάσταση” (Goldin, 2006) των γυναικών ξεκίνησε τη δεκαετία του 1970 και συνεχίζεται ως σήμερα. Σε αυτή την περίοδο οι γυναίκες αύξησαν την αφοσίωσή τους στην εργασία, η καριέρα τους έγινε σημαντικό σημείο της ταυτότητάς τους και η λήψη των αποφάσεων σχετικά με την εργασία γίνεται σε μεγαλύτερο βαθμό από κοινού με τον σύζυγο/σύντροφο. Παρότι αυτά οδήγησαν στο να αυξηθεί κατά πολύ το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και να μειωθεί το μισθολογικό χάσμα των φύλων, οι έμφυλες διαφορές συνεχίζουν να υφίστανται.

Παρακάτω επιχειρείται η συνοπτική παρουσίαση των ευρημάτων της βιβλιογραφίας των προσδιοριστικών παραγόντων που έχουν κυριαρχήσει ως επικρατέστεροι υπαίτιοι του έμφυλου μισθολογικού χάσματος.

1.3.1. Συμμετοχή στην αγορά εργασίας

Η συμμετοχή στην αγορά εργασίας είναι ένας από τους πλέον κρίσιμους παράγοντες που επηρεάζουν τους μισθούς των γυναικών και συνεπακόλουθα το μισθολογικό χάσμα των φύλων. Αυτό συμβαίνει επειδή, όπως είναι λογικό, η εργασία στην αγορά είναι απαραίτητη προϋπόθεση για τη λήψη μισθού. Επίσης, η αφοσίωση των γυναικών στην έμμισθη απασχόληση επηρεάζει σημαντικά το έμφυλο μισθολογικό χάσμα. Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό έχει αυξηθεί ραγδαία τα χρόνια μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο παγκοσμίως, επιβεβαιώνοντας τη θεωρία της «σιωπηλής επανάστασης» της Goldin (2006), η οποία επηρέασε σημαντικά το μισθολογικό χάσμα των φύλων και άλλα έμφυλα χάσματα στην αγορά εργασίας.

Ύστερα από την ανάλυση του Mincer (1962), τεκμηριώνεται διαρκώς βιβλιογραφικά ότι η αύξηση στους πραγματικούς μισθούς των γυναικών επηρέασε σημαντικά την αύξηση της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας (Juhn και Murphy, 1997· Blau και Kahn, 2007). Όμως, υπάρχει μια σειρά άλλων παραγόντων που επηρέασαν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η Goldin (2006) χώρισε τον 20ό αιώνα σε τρεις περιόδους κατά τις οποίες επηρεάστηκε σημαντικά η απασχόληση των γυναικών, εντοπίζοντας διαφορετικά χαρακτηριστικά και κινητήριες δυνάμεις στην κάθε περίοδο. Κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου (τέλη 19ου αιώνα-1920) ήταν λίγες οι ενήλικες και παντρεμένες γυναίκες οι οποίες συμμετείχαν στην αγορά εργασίας. Οι αλλαγές στην απασχόληση προέρχονταν από αλλαγές στην προσφορά εργασίας, η εισοδηματική ελαστικότητα της προσφοράς εργασίας των γυναικών ήταν μεγάλη και αρνητική ενώ η ελαστικότητα υποκατάστασης της προσφοράς εργασίας μικρή. Κατά τη διάρκεια της δεύτερης περιόδου (1930-1950), μειώθηκε το στίγμα που συνόδευε την εργασία των γυναικών εκτός νοικοκυριού και αυξήθηκε η συμμετοχή των γυναικών στην επίσημη εκπαίδευση, μειώνοντας την εισοδηματική ελαστικότητα σημαντικά σε απόλυτο μέγεθος. Σε αυτό συνέβαλε η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια του Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου, η οποία αυξήθηκε κατακόρυφα ώστε να αντικατασταθούν προσωρινά οι άνδρες που έλειπαν στο μέτωπο. Η απασχόληση των γυναικών απέδειξε στις ίδιες και τις οικογένειές τους ότι ο χώρος εργασίας είναι αξιοσέβαστος και στους εργοδότες ότι οι γυναίκες είναι άξιες πρόσληψης. Έτσι, κατά τη διάρκεια της δεύτερης περιόδου, το αποτέλεσμα

υποκατάστασης αυξήθηκε αξιοσημείωτα με τη μείωση των ωρών και των ημερών εργασίας, τις αναταράξεις που επέφερε αρχικά η μερική απασχόληση και η χρήση των νέων ηλεκτρονικών συσκευών στο νοικοκυριό. Στην τρίτη περίοδο (1950-1970) οι γυναίκες είχαν επηρεαστεί από την αυξημένη απασχόληση των γυναικών της προηγούμενης περιόδου, το φεμινιστικό κίνημα αναζωπυρώθηκε, το αντισυλληπτικό χάπι έκανε την εμφάνισή του και τα διαζύγια αυξήθηκαν κατά πολύ από τη δεκαετία του 1960 και ύστερα. Έτσι η ηλικία του πρώτου γάμου αυξήθηκε, χάρη στη χρήση του αντισυλληπτικού χαπιού, οι γυναίκες είχαν τη δυνατότητα να σπουδάσουν, και σε συνδυασμό με την αύξηση των διαζυγίων έμεναν λιγότερα χρόνια παντρεμένες και έπαιρναν περισσότερες αδιαμεσολάβητες αποφάσεις για την εκπαίδευση και την εργασιακή τους σταδιοδρομία.

Η σημασία της εργασίας αυξήθηκε για τις γυναίκες, ήταν λιγότερο συχνά δευτερεύουσες εργαζόμενες και κατά τις δεκαετίες 1980 και 1990 οι μισθοί των γυναικών αυξήθηκαν και έκαναν πιο συχνά επαγγέλματα που δεν θεωρούνταν παραδοσιακά γυναικεία. Οι ελαστικότητες μισθών και εισοδημάτων των γυναικών μειώθηκαν τη περίοδο μεταξύ του 1980 και του 2000 και ήρθαν αρκετά κοντά σε αυτές των ανδρών, αν και συνεχίζει να υπάρχει διαφορά μεταξύ τους (Blau and Kahn, 2007· Heim, 2007). Αυτό μπορεί να είναι ερμηνευτεί ως ένδειξη ότι οι γυναίκες προσεγγίζουν περισσότερο τους άνδρες όσον αφορά τον ρόλο που έχει η εργασία στη ζωή τους (Goldin, 2006· Blau και Kahn, 2007).

Οι μελέτες που ανέλυσαν περιόδους μεγάλης αύξησης των ποσοστών συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και επικεντρώθηκαν σε μεταβλητές όπως οι μισθοί, το εισόδημα εκτός εργασίας ή το εισόδημα του συζύγου, η εκπαίδευση και δημογραφικά στοιχεία, διαπιστώνουν ότι οι αυτές οι συμβατικές μεταβλητές δεν μπορούν να εξηγήσουν πλήρως τις αυξήσεις (Blau και Kahn, 2007). Αυτό υποδηλώνει ότι οι αλλαγές στις προτιμήσεις, τις στάσεις και στους άλλους μη μετρήσιμους παράγοντες παίζουν σημαντικό ρόλο (Cotter, Hermesen, και Vanneman, 2011· Fortin, 2015), παρότι η απόδειξη της αιτιότητας της σχέσης είναι δύσκολη, καθώς οι άνθρωποι μπορεί να προσαρμόσουν τις στάσεις και τις συμπεριφορές τους ως αποτέλεσμα της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας και το αντίστροφο.

Η βελτιωμένη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν εγγυάται την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος των φύλων, καθώς παρατηρείται θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο. Δηλαδή, σε χώρες στις οποίες παρατηρείται χαμηλή διαφορά μισθών μεταξύ των φύλων παρατηρείται ταυτόχρονα και χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αυτό συμβαίνει επειδή σε χώρες με χαμηλό ποσοστό συμμετοχής γυναικών στο εργατικό δυναμικό, οι γυναίκες που εργάζονται τείνουν να είναι εκείνες με δυνατότητα να λάβουν υψηλό μισθό, ενώ σε χώρες με υψηλή συμμετοχή γυναικών στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες που

εργάζονται δεν διαφέρουν πολύ από τον συνολικό γυναικείο πληθυσμό. Επίσης, ο μέσος μισθός των ανδρών είναι πιο αντιπροσωπευτικός από των γυναικών στις χώρες που οι εργαζόμενες είναι συγκριτικά λίγες, με αποτέλεσμα αυτό να επιδρά στον υπολογισμό του δείκτη (Olivetti και Petrongolo, 2008· Schmieder και Wrohlich, 2021).

1.3.2.Μεροληψία επιλογής

Η μέτρηση του μισθολογικού χάσματος των φύλων και οι αλλαγές που παρουσιάζει ο δείκτης διαχρονικά εγείρουν το ζήτημα της μεροληψίας επιλογής (Heckman, 1979· Gronau, 1974). Τα αποτελέσματα μετα-ανάλυσης δείχνουν ότι οι μελέτες καταλήγουν σε μικρότερα μισθολογικά χάσματα των φύλων από τα πραγματικά, λόγω των περιορισμών των δεδομένων, τα οποία απευθύνονται σε συγκεκριμένες υποομάδες εργαζομένων (Weichselbaumer και Winter-Ebmer, 2005). Οι γυναίκες και τα δεδομένα που συλλέγονται για τους μισθούς τους είναι πιθανότερο να επηρεάζονται από την μεροληψία επιλογής σε σχέση με τους άνδρες, επειδή όσο πιο κοντά βρίσκεται το δείγμα στο 100% του υποκείμενου πληθυσμού τόσο μικρότερη είναι η μεροληψία επιλογής. Εφόσον οι γυναίκες έχουν μικρότερα ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας, η μεροληψία επιλογής είναι μεγαλύτερη για αυτές.

Το ζήτημα αυτό υπάρχει καθώς η συμπερίληψη στις βάσεις δεδομένων οι οποίες χρησιμοποιούνται για να μετρηθεί και να αναλυθεί το έμφυλο μισθολογικό χάσμα περιέχουν τα στοιχεία ατόμων που εργάζονται συστηματικά στην επίσημη αγορά εργασίας. Συχνά απαιτούνται κι άλλες προϋποθέσεις, όπως η εργασία πλήρους απασχόλησης, η σχέση εξαρτημένης εργασίας, σε αντιδιαστολή με την αυτοαπασχόληση, η εργασία καθ' όλη τη διάρκεια της χρονιάς και όχι εποχιακά κ.ά.

Σύμφωνα με τις Blau και Kahn (2017) η μέτρηση του μισθολογικού χάσματος των φύλων θα ήταν χρήσιμο να γίνεται και με βάση τις διαφορές στους μισθούς που προσφέρονται στους άνδρες και τις γυναίκες, εκτός από τη διαφορά στους μισθούς που τελικά λαμβάνουν, καθώς οι τελευταίοι επηρεάζονται από την αυτοεπιλογή στο δείγμα των μισθωτών· οι μισθοί που παρατηρούνται και προσμετρώνται έχουν ήδη επηρεαστεί από τις αποφάσεις των ατόμων σχετικά με τη συμμετοχή τους στην έμμισθη απασχόληση. Έτσι, οι μέσοι μισθοί που καταγράφονται είναι χαμηλότεροι όταν το δείγμα που έχει προκύψει από αυτοεπιλογή περιέχει εργαζόμενους/ες με χαμηλότερους μισθούς, και αντίστοιχα οι μέσοι μισθοί θα είναι υψηλότεροι αν στο δείγμα συμμετέχουν εργαζόμενοι/ες με υψηλότερους μισθούς.

Η μεροληψία επιλογής είναι πιθανό να αλλάζει στο πέρασμα του χρόνου, χωρίς να είναι δυνατό να προβλεφθεί το πρόσημο της αλλαγής εκ προοιμίου, ανάλογα με τις αλλαγές στο ποσοστό απασχόλησης, την αποτίμηση των δεξιοτήτων από την αγορά για το σύνολο των εργαζομένων

(Mulligan και Rubinstein, 2008) ή για διαφορετικές κατηγορίες εργαζομένων (Neal, 2004) και τις αλλαγές στις πολιτικές πρόνοιας και φορολογίας (Blau και Kahn, 2006).

Από τη βιβλιογραφία προκύπτει ότι η επιλογή των γυναικών στην εργασία πλήρους απασχόλησης καθ' όλη τη διάρκεια του έτους ήταν αρνητική τη δεκαετία του 1970 και του 1980, ενώ αντιστράφηκε τη δεκαετία του 1990 (Blau και Kahn, 2006· Mulligan και Rubinstein, 2008).

1.3.3. Εκπαίδευση

Η εκπαίδευση είναι ο τομέας στον οποίο επιτεύχθηκε πλήρης αντιστροφή του έμφυλου χάσματος. Αυτή η αλλαγή είναι πολύ σημαντική επειδή η επιλογή κλάδου σπουδών επηρεάζει σημαντικά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών που έχουν πανεπιστημιακή εκπαίδευση (Black κ.ά., 2008). Επίσης η μείωση του έμφυλου διαχωρισμού των επαγγελματιών ήταν έντονη μεταξύ των υψηλά εκπαιδευμένων εργαζόμενων (Blau, Brummund και Liu, 2013).

Οι περισσότερες κατακτήσεις αναφορικά με τη μείωση και την αντιστροφή του χάσματος της εκπαίδευσης μεταξύ των φύλων έγιναν μέχρι τη δεκαετία του 1980 και έκτοτε η πρόοδος είναι μικρότερη (Bronson, 2014). Στις οικονομικά αναπτυγμένες χώρες, αλλά και σε πολλές αναπτυσσόμενες, οι γυναίκες ξεπέρασαν το ποσοστό των ανδρών στην κατοχή πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μεταπτυχιακού και διδακτορικού τίτλου σπουδών (Goldin, Katz και Kuziemko, 2006· Becker, Hubbard και Murphy, 2010). Επίσης, η εκπαίδευση των γυναικών στράφηκε περισσότερο στα μαθηματικά και τα προγράμματα σπουδών που είναι προσανατολισμένα στην καριέρα στην αγορά εργασίας και οι πανεπιστημιακοί κλάδοι είναι λιγότερο διαχωρισμένοι με βάση το φύλο από ότι ήταν το 1960, παρότι υπάρχουν ακόμη σημαντικές έμφυλες διαφορές (Blau, Ferber, και Winkler, 2014, Κεφάλαιο 8). Η έρευνα μετα-ανάλυσης των Weichselbaumer and Winter-Ebmer (2005) επιβεβαιώνει τα παραπάνω, καθώς δείχνει ότι οι διαφορές στους μισθούς μεταξύ των δύο φύλων έχουν μειωθεί σημαντικά παγκοσμίως από 65 σε 30% από τη δεκαετία του 1960 έως τη δεκαετία του 1990, λόγω των καλύτερων επιπέδων εκπαίδευσης των γυναικών, ενώ στα οικονομικά προηγμένα έθνη οι γυναίκες έχουν ίσο ή και ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης από αυτό των ανδρών (Goldin, Katz, και Kuziemko, 2006· Becker, Hubbard, και Murphy, 2010).

Οι γυναίκες συνεχίζουν να υποεκπροσωπούνται στις Φυσικές επιστήμες, στην Τεχνολογία, στην Επιστήμη των Μηχανικών και στα Μαθηματικά, που συχνά αναφέρονται ως STEM (science, technology, engineering, mathematics) (Ceci κ.ά., 2014) και επικεντρώνονται στις γλωσσικές σπουδές και τις ανθρωπιστικές επιστήμες, τις δημιουργικές τέχνες και την

εκπαίδευση, όπου τα επαγγέλματα τα οποία συνδέονται με αυτές τις σπουδές αμείβονται χαμηλότερα στην αγορά εργασίας (Puhani και Machin, 2003).

Η εκπροσώπηση των φύλων στους επιστημονικούς κλάδους αιτιολογείται από τη διαφορά που καταγράφεται μεταξύ των δύο φύλων στα κορυφαία επίπεδα απόδοσης, με τους άντρες να υπερτερούν στις εξετάσεις φυσικής και μαθηματικών και τις γυναίκες να υπερτερούν στις εξετάσεις κατανόησης γλώσσας και γλωσσικών δεξιοτήτων (Pope και Sydnor, 2010). Η σύγχρονη βιβλιογραφία επικεντρώνεται στους κοινωνικούς παράγοντες που οδηγούν σε αυτή την έμφυλη διαφορά στην απόδοση των εξετάσεων και βρίσκει ότι πράγματι υπάρχουν και εξηγούν εν πολλοίς το φαινόμενο. Αρχικά, το έμφυλο χάσμα στις μαθηματικές δεξιότητες μειώνεται διαχρονικά και εντοπίζονται σημαντικές γεωγραφικές διακυμάνσεις στο μέγεθός του (Fryer και Levitt, 2010· Nollenberger, Rodríguez-Planas και Sevilla, 2016). Επίσης έχει βρεθεί ερευνητικά ότι η διάκριση κατά των γυναικών από τους/τις διδάσκοντες/ουσες του μαθήματος επιδρά στην απόδοση στην εξέταση των μαθηματικών (Lavy και Sand, 2015). Στα πλαίσια πειράματος, οι Spencer, Steele και Quinn (1999) όρισαν και επιβεβαίωσαν την «απειλή των στερεοτύπων» (stereotype threat), σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες είχαν χειρότερες επιδόσεις από τους άνδρες όταν τους έλεγαν ότι οι γυναίκες τείνουν να έχουν χειρότερα αποτελέσματα, ενώ όταν τους έλεγαν ότι τείνουν να έχουν ίδια αποτελέσματα με τους άνδρες, τότε οι γυναίκες απέδιδαν εξίσου καλά με τους άνδρες.

Εκτός από την τυπική εκπαίδευση, σημαντική φαίνεται να είναι και η εκπαίδευση που λαμβάνεται στην εργασία (on-the-job training) για τον προσδιορισμό του μισθολογικού χάσματος των φύλων, καθώς οι γυναίκες λαμβάνουν λιγότερη σε σχέση με τους άνδρες (Altonji και Spletzer, 1991· Barron και Black, 1993). Αυτό πιθανά συμβαίνει επειδή οι εργοδότες πιστεύουν ότι οι γυναίκες έχουν μικρότερη πιθανότητα να παραμείνουν στην εταιρεία/επιχείρηση. Οι εργαζόμενες είναι πιο πιθανό να παραιτηθούν κατά μέσο όρο σε σχέση με τους άντρες (Royalty, 1998), ενώ έχει σημασία ότι οι πρώτες παραιτούνται πιο συχνά για λόγους που σχετίζονται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις και οι δεύτεροι για λόγους που σχετίζονται με την εργασία (Sicherman, 1996), επηρεάζοντας τους μισθούς και αυξάνοντας το μισθολογικό χάσμα (Keith και McWilliams, 1995).

1.3.4. Κλάδος, επάγγελμα και τομέας

Οι έμφυλες διαφορές στα επαγγέλματα και τον κλάδο αποτελούν έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες προσδιορισμού του μισθολογικού χάσματος των φύλων (Karamessini και Ioakimoglou, 2007), παρότι έχουν μειωθεί σημαντικά από το 1970, όταν οι γυναίκες ήταν συγκεντρωμένες σε επαγγέλματα διοικητικής υποστήριξης και παροχής

υπηρεσιών, με χαρακτηριστικότερα παραδείγματα τη διδασκαλία και τη νοσηλευτική. Οι άνδρες ήταν πολύ πιο πιθανό να βρίσκονται σε διευθυντικές θέσεις, σε συχνά υψηλά αμειβόμενες χειρωνακτικές εργασίες, ενώ υπερεκπροσωπούνταν στη νομική, την ιατρική και τη μηχανική. Από το 1970 μειώθηκε σημαντικά ο διαχωρισμός στην αγορά εργασίας, αλλά δεν εξαλείφθηκε (Blau, Ferber και Winkler, 2014). Αυτή η συγκέντρωση μπορεί να οφείλεται σε διαφορές στην εκπαίδευση, καθώς οι γυναίκες επικεντρώνονται στις γλωσσικές σπουδές και τις ανθρωπιστικές επιστήμες, τις δημιουργικές τέχνες και την εκπαίδευση, τα επαγγέλματα των οποίων αμείβονται χαμηλότερα στην αγορά εργασίας (Machin και Puhani, 2003). Ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός επιδρά σημαντικά στο μισθολογικό χάσμα των φύλων (Bayard κ.ά, 2003).

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός των φύλων εξετάζεται κριτικά από τη θεωρία της αξίας των επαγγελμάτων, στην οποία στηρίζεται η νομοθεσία σχετικά με την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, μια θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τη Συνθήκη της Ρώμης του 1957¹⁵. Με βάση τη συγκρισιμότητα της αξίας, η χαμηλότερη αμοιβή στα γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα αντικατοπτρίζει πολιτισμικές προκαταλήψεις, δηλαδή η κοινωνία εκτιμά αυτά τα επαγγέλματα λιγότερο σε σχέση με αυτά που κυριαρχούν οι άνδρες λόγω της έμφυλης κυριαρχίας τους (Steinberg, 1990). Έτσι, προτάθηκε να απαιτείται ίση αμοιβή για θέσεις εργασίας που παρότι δεν είναι όμοιες, θα μπορούσαν να αποδειχθούν συγκρίσιμες με τη χρήση μεθόδων αξιολόγησης της εργασίας που βασίζονται σε παράγοντες όπως οι γνώσεις και οι δεξιότητες, οι συνθήκες εργασίας, η υπευθυνότητα και η προσπάθεια που καταβάλλεται (McDonald και Thornton, 2016). Η κριτική που ασκείται στη συγκρισιμότητα των επαγγελμάτων συμπυκνώνεται από τις Evans και Nelson (1989) και αφορά την επιλογή των κριτηρίων αξιολόγησης και την αγνόηση των δυνάμεων της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά εργασίας.

Υπάρχουν ενδείξεις από την εμπειρική βιβλιογραφία που υποστηρίζουν ότι τα γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς λόγω της υποτίμησής τους. Οι τομείς στους οποίους απασχολούνται κυρίως γυναίκες χαρακτηρίζονται από υψηλότερα ποσοστά μη εξηγούμενων μισθολογικών διαφορών (Ñopo, Daza και Ramos, 2012). Επίσης, υπάρχουν περιπτώσεις όπου οι γυναικοκρατούμενες θέσεις εργασίας οι οποίες σχετίζονται με το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης, εργασιακής εμπειρίας και πολυπλοκότητας σε σύγκριση με τις ανδροκρατούμενες θέσεις εργασίας στην ίδια επιχείρηση, αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς (Korkeamäki και Kyyrä, 2006). Σύμφωνα με την εμπειρική ανάλυση

¹⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/qanda_21_961

των Levanon, England και Allison (2009), το ποσοστό των γυναικών σε ένα επάγγελμα επηρεάζει τις αμοιβές, λόγω της υποτίμησης της εργασίας που κάνουν οι γυναίκες. Αξιολογήθηκαν οι αλλαγές στην έμφυλη σύνθεση των επαγγελματιών τις ΗΠΑ από το 1950 ως το 2000 και διαπιστώθηκε ότι όταν ένα επάγγελμα θηλυκοποιείται, ο διάμεσος μισθός σε αυτό το επάγγελμα συρρικνώνεται.

Σύμφωνα με τη θεωρητική ερμηνεία της Bergmann (1974), τα επαγγέλματα στα οποία εργάζονται κυρίως γυναίκες αμείβονται λιγότερο επειδή η μεροληπτική συμπεριφορά ορισμένων εργοδοτών δημιουργεί πλεονάζουσα προσφορά γυναικών, η οποία μειώνει τους μισθούς τους σε αυτά επαγγέλματα. Οι Levanon, England και Allison (2009) αντίστοιχα θεωρούν ότι η αμοιβή που προσφέρεται σε ένα επάγγελμα επηρεάζει το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται σε αυτό, λόγω της προτίμησης των εργοδοτών για τους άνδρες, δημιουργώντας μια ουρά αναμονής εργασίας με βάση το φύλο. Η εμπειρική ανάλυση ωστόσο βρήκε ελάχιστα στοιχεία που να υποστηρίζουν αυτό το επιχείρημα.

Σύμφωνα με την πιο σύγχρονη «θεωρία της μόλυνσης» της Goldin (2014), οι άνδρες εργοδότες φοβούνται ότι διακινδυνεύουν το κύρος του επαγγέλματός τους επιτρέποντας στις γυναίκες να εισέλθουν σε τυπικά ανδροκρατούμενους τομείς, βασισμένοι στην υπόθεση ότι η είσοδος γυναικών θα μπορούσε να ερμηνευτεί ως ένδειξη τροποποίησης των προτύπων εισόδου στο επάγγελμα. Ως εκ τούτου, ακόμη και αν οι γυναίκες έχουν τα απαιτούμενα προσόντα για να εισέλθουν στο επάγγελμα, θα «μολύνουν» το κύρος του επαγγέλματος.

Όσον αφορά τους τομείς, οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται στον δημόσιο τομέα. Αυτό συμβαίνει επειδή προσφέρει εργασία σε παραδοσιακά γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα, όπως είναι η διδασκαλία, η νοσηλευτική και οι διοικητικές εργασίες. Επίσης ο δημόσιος τομέας είναι περισσότερο ελκυστικός στις εργαζόμενες, οι οποίες φέρονται να αποστρέφονται συχνότερα τον κίνδυνο σε σχέση με τους άντρες¹⁶(Blank, 1985). Ακόμη, αποτελεί ένα φιλικό περιβάλλον για την εξισορρόπηση οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών (Simonsen και Skipper, 2006). Η μισθολογική δομή στον δημόσιο τομέα είναι πιο συμπιεσμένη από ό,τι στον ιδιωτικό (Gregory και Borland, 1999) με αποτέλεσμα το μισθολογικό χάσμα των φύλων να είναι συχνά μικρότερο σε αυτόν (Arulampalam, Booth και Bryan, 2007). Η διαφορά αμοιβών δημόσιου-ιδιωτικού τομέα είναι θετική στο χαμηλότερο τμήμα της κατανομής των μισθών, αλλά είναι αμελητέα ή αρνητική στην κορυφή της κατανομής (Papapetrou, 2006· Depalo και Giordano, 2011), και καθώς οι γυναίκες είναι συγκεντρωμένες στα χαμηλότερα μισθολογικά κλιμάκια,

¹⁶ Η σύγχρονη πειραματική βιβλιογραφία δεν έχει σαφή ευρήματα για την ύπαρξη έμφυλης διαφοράς στην αποστροφή κινδύνου (βλέπε υποκεφάλαιο 1.2.8.)

έχουν καλύτερους μισθούς από ότι θα είχαν στον ιδιωτικό τομέα (Meurs και Ponthieux, 2008), μειώνοντας το συνολικό μισθολογικό χάσμα των φύλων.

1.3.5. Ηγετικές θέσεις εργασίας

Το μισθολογικό χάσμα των φύλων είναι υψηλότερο στα χαμηλότερα και στα υψηλότερα μισθολογικά κλιμάκια, δημιουργώντας τα φαινόμενα του «κολλώδους πατώματος» (sticky floor) (Booth, Francesconi και Frank, 2003) και της «γυάλινης οροφής» (glass ceiling) (Albrecht, Björklund και Vroman, 2003) αντίστοιχα. Αυτά τα φαινόμενα περιγράφουν αφενός τη δυσκολία των γυναικών να ανέλθουν εισοδηματικά και κοινωνικά στην περίπτωση που βρίσκονται στο χαμηλότερο σκαλί της εισοδηματικής κλίμακας, και αφετέρου τη δυσκολία τους να ξεπεράσουν τα αόρατα εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην κατάκτηση των ανώτατων θέσεων εργασίας στην ιεραρχία και των υψηλότερων αμοιβών που συνεπάγονται αυτών. Η απουσία των γυναικών από τις ανώτερες διευθυντικές θέσεις δημιουργεί έναν φαύλο κύκλο αναφορικά με την έμφυλη ανισότητα και το χάσμα στους μισθούς. Η μεγαλύτερη εκπροσώπηση των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις μειώνει το μισθολογικό χάσμα των φύλων (Cohen και Huffman, 2007) λόγω της αυξημένης πρόσβασης που έχουν σε οργανωτικούς πόρους και δύναμη (Nelson και Bridges, 1999), της προτίμησης που έχουν εργασιακά για το ίδιο φύλο (Ibarra, 1993), της υποστήριξης για προσπάθειες που στοχεύουν στην ισότητα (Cohen και Huffman, 2007) και της μικρότερης μεροληψίας τους απέναντι στις γυναίκες εργαζόμενες (Halpert, Wilson, και Hickman, 1993).

1.3.6. Οικογενειακή κατάσταση

Η οικογενειακή κατάσταση, και πιο συγκεκριμένα ο έγγαμος βίος, επηρεάζει σημαντικά τις γυναίκες και τους άνδρες αναφορικά με την εργασία και τους μισθούς. Οι παντρεμένες γυναίκες δαπανούν περισσότερες ώρες σε εργασίες εκτός της αγοράς μειώνοντας την προσπάθεια που καταβάλλουν στην εργασία, περιορίζοντας τις ώρες εργασίας στην αγορά και καταλήγοντας με χαμηλότερες ωριαίες απολαβές σε σχέση με τους άνδρες (Becker, 1985· Hersch και Stratton, 2002).

Επίσης, η προτεραιότητα που δίνεται στην καριέρα του συζύγου, λόγω του υψηλότερου μισθού που λαμβάνει συχνότερα, είναι πιθανό να καθορίζει τον τόπο διαμονής του ζευγαριού ή της οικογένειας, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να φεύγουν πρόωρα από μια εργασία σε περίπτωση αλλαγής εργασίας του συζύγου ή να μένουν για μεγαλύτερο διάστημα σε μια δουλειά ενώ παρουσιάζονται καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης αλλού (Frank, 1978· Mincer, 1978· Sandell, 1977). Παρότι αυτή η συμπεριφορά εκκινεί από μια οικονομικά ορθολογική

συμπεριφορά και δεν αντανακλά άμεσα τους παραδοσιακούς έμφυλους ρόλους, καταλήγει δυνητικά στη μείωση των αποδοχών των γυναικών ή στην ανακοπή της αυξητικής τους πορείας. Από την άλλη πλευρά, η μειωμένη ικανότητα προσδιορισμού της γεωγραφικής τοποθεσίας της οικογένειας που προβλέπουν οι γυναίκες ότι έχουν, τις οδηγεί στο να επιλέγουν επαγγέλματα με βάση την ευελιξία στην άσκησή τους σε διαφορετικές περιοχές, και όχι λαμβάνοντας υπόψη οικονομικά κριτήρια (Benson, 2014).

Οι μισθοί των ανδρών από την άλλη συσχετίζονται θετικά με τον γάμο (Rodgers και Stratton, 2010). Αυτό συμβαίνει είτε επειδή οι γυναίκες επιλέγουν συζύγους οι οποίοι έχουν προοπτικές μισθολογικής ανέλιξης (Ribar, 2004), είτε επειδή οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων αυξάνουν την προσπάθεια που καταβάλλουν οι άνδρες στην αγορά και κατά συνέπεια τους μισθούς τους (Becker, 1981). Είναι ακόμη πιθανό να υπάρχει μεροληψία υπέρ των παντρεμένων ανδρών στην αγορά εργασίας, το οποίο αναλύεται στο επόμενο υποκεφάλαιο για τη γονεϊκότητα.

1.3.7. Γονεϊκότητα

Η μητρότητα είναι ένας από τους κυριότερους παράγοντες που επηρεάζουν το μισθολογικό χάσμα των φύλων (England, 2005· Waldfogel, 1998) λόγω της μεγαλύτερης ευθύνης που φέρουν οι γυναίκες για την ανατροφή των παιδιών. Το φαινόμενο αναφέρεται στη βιβλιογραφία ως «ποινή της μητρότητας» (maternity penalty). Οι γυναίκες με παιδιά είναι λιγότερο πιθανό να εργάζονται σε σχέση με τις υπόλοιπες γυναίκες και τους άνδρες, και όταν εργάζονται τείνουν να δουλεύουν λιγότερες ώρες και να λαμβάνουν μικρότερες ωριαίες απολαβές (Sigle-Rushton και Waldfogel, 2007), εγκαταλείποντας έτσι σχεδόν τις μισές από τις αποδοχές που θα είχαν κατά τη διάρκεια της ζωής τους (υπολογισμοί με βάση μια τυπική γυναίκα με δύο παιδιά) (Joshi και Davies, 2002).

Η μητρότητα επηρεάζει την εκπαίδευση, την εργασιακή εμπειρία, τη μονιμότητα, τον χρόνο αποχής από την αγορά εργασίας, την εργασία πλήρους και μερικής απασχόλησης, μεταβλητές οι οποίες εξηγούν περίπου το μισό της ποινής της μητρότητας (Anderson, Binder και Krause, 2003· Budig και England, 2001). Η γέννηση ενός παιδιού μπορεί να αναγκάσει μια γυναίκα να παραιτηθεί από την τρέχουσα εργασία της, ή να αποσυρθεί εντελώς από το εργατικό δυναμικό ή να στραφεί σε μια πιο «φιλική προς τα παιδιά» δουλειά, αφήνοντας πίσω της τις αποδόσεις από την εκπαίδευση που μπορεί να είχε λάβει κατά την προηγούμενη εργασία.

Επιπλέον, η προσφορά εργασίας των γυναικών είναι περισσότερο ελαστική από αυτή των ανδρών, παρέχοντας στους εργοδότες κίνητρο να ασκούν διακρίσεις κατά των πρώτων (Barth και Dale-Olsen, 2009). Η συγκριτικά ανελαστική γυναικεία προσφορά εργασίας πιθανά οφείλεται στα στερεότυπα φύλου και στις αντιλήψεις των εργοδοτών, λειτουργώντας ως

αυτοεκπληρούμενη προφητεία. Αυτό συμβαίνει γιατί αν οι επιχειρήσεις πιστεύουν ότι οι γυναίκες περνούν περισσότερο χρόνο στην παραγωγή στο νοικοκυριό, τότε θα τους προσφέρουν χαμηλότερους μισθούς· το κόστος ευκαιρίας της εργασίας στο νοικοκυριό θα μειωθεί με αποτέλεσμα οι γυναίκες να κατανέμουν λιγότερο χρόνο στη αγορά εργασίας, επιβεβαιώνοντας τις πεποιθήσεις των επιχειρήσεων (Albanesi και Olivetti, 2009). Σύμφωνα με αυτό το επιχείρημα, η ποινή της μητρότητας οφείλεται στη δυσμενή διάκριση που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας, ένας ισχυρισμός που ενισχύεται από το εύρημα που αποδεικνύει ότι οι εργοδότες επιβραβεύουν τους άνδρες επειδή είναι πατέρες και τιμωρούν τις γυναίκες επειδή είναι μητέρες (Hodges και Budig, 2010). Αντίστοιχα, τα αποτελέσματα του εργαστηριακού πειράματος των Correll, Benard και Paik (2007) δείχνουν ότι οι μητέρες είναι αποδέκτριες δυσμενούς διάκρισης, ενώ την ίδια στιγμή οι πατέρες δεν είναι, ενισχύοντας τα παραπάνω.

Επίσης, όπως είδαμε στο υποκεφάλαιο για την εκπαίδευση, η πιθανότητα παραίτησης των γυναικών θα μπορούσε να αποτρέψει τόσο τις ίδιες όσο και την εργοδοσία τους από το να επενδύουν στην εκπαίδευση των γυναικών σε αναπαραγωγική ηλικία. Επίσης, η μητρότητα μπορεί να μειώσει την παραγωγικότητα των γυναικών μέσω της μικρότερης προσπάθειας που δαπανάται στην εργασία (Becker, 1985), τους περιορισμούς στα χρονοδιαγράμματα εργασίας και τα ταξίδια, και την απροθυμία προαγωγής σε πιο απαιτητική δουλειά (Albanesi και Olivetti, 2009). Δεν πρέπει να παραληφθεί μεταξύ των πιθανών αιτιών της χαμηλότερης αμοιβής των μητέρων το επιχείρημα της επιλογής, σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες που έχουν χαμηλότερες προσφορές μισθών έχουν και χαμηλότερο κόστος παιδιών (Sigle-Rushton και Waldfogel, 2007). Από την άλλη, οι γυναίκες με παιδιά, και ειδικότερα προσχολικής ηλικίας, έχουν υψηλότερο μισθό επιφύλαξης από τους άνδρες με παιδιά και είναι λιγότερο πιθανό να εργαστούν εκτός σπιτιού (Brown, Roberts και Taylor, 2011).

1.3.8. Απλήρωτη εργασία φροντίδας

Ως αμειβόμενη εργασία ορίζεται κάθε παραγωγική εργασία για την οποία λαμβάνεται εισόδημα, είτε στην επίσημη είτε στην άτυπη οικονομία. Η απλήρωτη εργασία από την άλλη είναι η παραγωγική εργασία για την οποία δεν υπάρχει οικονομική αποζημίωση (Swiebel, 1999). Σε οικονομικούς όρους, χρησιμοποιείται το «κριτήριο του τρίτου προσώπου» ώστε να οριοθετηθεί τι συνιστά παραγωγική απλήρωτη δραστηριότητα (μη αμειβόμενη εργασία) και τι μη παραγωγική απλήρωτη δραστηριότητα. Δηλαδή, σύμφωνα με τη Margaret Reid (1934), *«αν μια δραστηριότητα είναι τέτοιου χαρακτήρα ώστε να μπορεί να ανατεθεί σε αμειβόμενο εργαζόμενο, τότε αυτή η δραστηριότητα κρίνεται ως παραγωγική»*.

Η απλήρωτη εργασία φροντίδας αναφέρεται σε όλες τις μη αμειβόμενες υπηρεσίες που παρέχονται εντός ενός νοικοκυριού για τα μέλη του, συμπεριλαμβανομένης της φροντίδας προσώπων, των οικιακών εργασιών και της εθελοντικής κοινοτικής εργασίας (Elson, 2000). Η μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας είναι σημαντική πτυχή της οικονομικής δραστηριότητας και ταυτόχρονα συμβάλλει στην ευημερία των ατόμων, των οικογενειών και των κοινωνιών (Stiglitz, Sen και Fitoussi, 2007). Οι γυναίκες συνήθως σπαταλούν δυσανάλογα περισσότερο χρόνο στην απλήρωτη εργασία φροντίδας από τους άνδρες, λόγω των έμφυλων στερεοτύπων (Grunow, Schulz και Blossfeld, 2012), κι έτσι δημιουργείται ένα «διπλό βάρος» εργασίας για αυτές (Ferrant, Pesando και Nowack, 2014).

Οι ανισότητες των φύλων στην απλήρωτη εργασία φροντίδας συνδέονται με τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων. Σύμφωνα με τους Ferrant, Pesando και Nowack (2014), σε χώρες όπου οι γυναίκες αφιερώνουν μεγάλο χρόνο στην απλήρωτη φροντίδα και υπάρχει μεγάλο χάσμα μεταξύ των φύλων στον χρόνο που δαπανάται, το μισθολογικό χάσμα των φύλων είναι επίσης υψηλότερο. Αυτό συμβαίνει επειδή όταν οι γυναίκες φέρουν το μεγαλύτερο μέρος της ευθύνης για την απλήρωτη εργασία φροντίδας, είναι λιγότερο πιθανό να συμμετάσχουν στην αγορά εργασίας, και όσες τελικά το κάνουν είναι πιο πιθανό να περιοριστούν σε μερική ή άτυπη απασχόληση και να κερδίζουν λιγότερα σε σχέση με τους άνδρες.

1.3.9. Ώρες εργασίας

Σύμφωνα με την Goldin (2014), σε ορισμένες εργασίες/επιχειρήσεις ανταμείβεται δυσανάλογα πολύ το να δουλεύει κανείς/καμιά πολλές ή/και συγκεκριμένες ώρες, με αποτέλεσμα οι γυναίκες, οι οποίες πιο συχνά επιδιώκουν την ευελιξία, να αποκλείονται από αυτές ή να τιμωρούνται με μισθολογική ποινή (wage penalty). Σε αυτόν τον μηχανισμό έχει μεγαλύτερη βαρύτητα η συνέπεια στην τήρηση χρονοδιαγραμμάτων, η επαφή με άλλες/ους για τη διεκπεραίωση των εργασιών, η δημιουργία και διατήρηση διαπροσωπικών σχέσεων και η εκτέλεση εργασιών οι οποίες είναι δύσκολο να υποκαταστηθούν από άλλους/ες εργαζόμενους/ες. Έτσι, η Goldin (2014) απομακρύνεται από τις στερεοτυπικές ερμηνείες και υποστηρίζει ότι οι λιγότερες ώρες εργασίας δεν επιδρούν στην απαξίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου και δεν απαιτείται μικρότερη ποσότητα αυτού του κεφαλαίου όταν διενεργούνται οι εργασίες για λιγότερες ώρες. Αυτό που συμβαίνει είναι ότι υπάρχει μισθολογική ποινή ή ταξινόμηση των εργαζομένων σε άλλες θέσεις εργασίας και επαγγέλματα λόγω των διακοπών στην εξυπηρέτηση πελατών και της αδυναμίας ομαλής παράδοσης της εργασίας σε άλλους υπαλλήλους. Αντίστοιχα μπορούν να αναλυθούν και οι ασυνέχειες στον εργασιακό βίο των γυναικών.

Σε συνέχεια των παραπάνω, η Goldin (2021) παρατηρεί ότι οι γυναίκες με τριτοβάθμια εκπαίδευση εξακολουθούν να μην συνδυάζουν την καριέρα και την οικογένεια τόσο άψογα όσο οι άνδρες αντίστοιχου μορφωτικού επιπέδου, παρότι η πορεία που έχουν διαγράψει τα τελευταία χρόνια αναφορικά με άλλες έμφυλες διαφορές είναι εντυπωσιακή. Η Goldin (2021) χρησιμοποιεί τον όρο «άπληστη εργασία» για να περιγράψει επαγγέλματα στα οποία το ωρομίσθιο αυξάνεται με τις ώρες εργασίας. Η υψηλή απόδοση στην πολύωρη εργασία ενθαρρύνει τα ζευγάρια να εξειδικεύονται, με το ένα μέλος στην έμμισθη εργασία και το άλλο στην εργασία στο σπίτι. Οι γυναίκες αναλαμβάνουν την απλήρωτη εργασία στο σπίτι τις περισσότερες φορές. Μια τέτοια ανισότητα εντός της οικογένειας εκδηλώνεται συνολικά ως χάσμα μεταξύ των φύλων στις αποδοχές και στα επιτεύγματα σταδιοδρομίας.

1.3.10. Ψυχολογικά χαρακτηριστικά και συμπεριφορά

Η αυξανόμενη επιρροή της βιβλιογραφίας της Ψυχολογίας στην Οικονομική Επιστήμη και η ανάπτυξη της ερευνητικής μεθοδολογίας που βασίζεται σε εργαστηριακά πειράματα στα Οικονομικά της Εργασίας έχει δημιουργήσει ένα νέο ρεύμα στη μελέτη των χασμάτων φύλου. Τα ευρήματα των ερευνών που υποστηρίζουν ότι μέρος του μισθολογικού χάσματος των φύλων οφείλεται σε ψυχολογικούς παράγοντες των γυναικών είναι τα παρακάτω: οι γυναίκες αποστρέφονται περισσότερο τον κίνδυνο από τους άνδρες (Croson και Gneezy, 2009· Maitra, Neelim, και Tran, 2021), κάτι που πιθανά τις οδηγεί σε απασχόληση σε διαφορετικά επαγγέλματα. Επιπρόσθετα, είναι λιγότερο πιθανό να επιλέξουν αμοιβή με βάση την απόδοση (Niederle και Vesterlund, 2007· Flory, Leibbrandt και List, 2015) και να ευδοκιμήσουν σε ανταγωνιστικά περιβάλλοντα (Gneezy, Niederle και Rustichini, 2003). Οι γυναίκες τείνουν επίσης να είναι πιο αδύναμες διαπραγματεύτριες (Maitra, Neelim, και Tran, 2021).

Οι οικονομικές συνέπειες των διαφορών στα ψυχολογικά χαρακτηριστικά πέρα από το εργαστήριο δεν είναι μέχρι σήμερα πλήρως κατανοητές και η πρόοδος στη χαρτογράφηση μεταξύ των προτιμήσεων του φύλου και των αποτελεσμάτων της αγοράς εργασίας βρίσκεται ακόμη σε σχετικά πρώιμα στάδια (Bertrand, 2011). Τα αποτελέσματα της πειραματικής βιβλιογραφίας δεν συγκλίνουν στα παραπάνω αποτελέσματα και δεν μπορεί να εξαχθεί ακόμη ασφαλές συμπέρασμα. Για παράδειγμα, ο Lavy (2013) δεν βρίσκει διαφορές στον ανταγωνισμό μεταξύ των δύο φύλων στην απόδοση των εκπαιδευτικών και οι Leibbrandt και List (2014) διαπιστώνουν ότι οι γυναίκες είναι εξίσου πιθανό να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις για τους μισθούς σε σχέση με τους άνδρες.

Όσον αφορά την πειραματική έρευνα για τη συμπεριφορά των φύλων σχετικά με τους μισθούς, ο Schwioren (2012) βρίσκει ότι οι γυναίκες λαμβάνουν αλλά δεν ζητούν σημαντικά

χαμηλότερους μισθούς από τους άνδρες. Ωστόσο, οι γυναίκες προσαρμόζουν γρήγορα τα αιτήματά τους προς τα κάτω, ενώ των ανδρών μειώνονται αργά. Η Sæve-Söderbergh (2019) επιβεβαίωσε τα παραπάνω και επιπλέον βρήκε ότι οι γυναίκες που βρίσκονται στην κορυφή της κατανομής μισθών ζητούν χαμηλότερους μισθούς σε σύγκριση με άντρες με παρόμοια χαρακτηριστικά όταν βρίσκονται σε μια πραγματική διαπραγμάτευση μισθού. Οι ψυχολογικοί παράγοντες φαίνεται να εξηγούν μικρό μέρος του έμφυλου μισθολογικού χάσματος (Semykina και Linz, 2007· Nyhus και Pons, 2011· Reuben, Sapienza και Zingales, 2015), αλλά σχετίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό εμμέσως μαζί του, μέσω των σπουδών και του επαγγέλματος (Mueller και Plug, 2006).

Οι Blau και Kahn (2017) επιστούν την προσοχή σχετικά με την εξέταση της παραπάνω βιβλιογραφίας, καθώς ακόμη κι αν τα δύο φύλα διαφέρουν κατά μέσο όρο, δεν είναι εφικτό να γίνει διάκριση μεταξύ του ρόλου που έχει παίζει η φύση και η ανατροφή. Επιπρόσθετα, οι διαφορές των φύλων στις μη γνωστικές δεξιότητες δεν ευνοούν απαραίτητα τους άνδρες, καθώς για παράδειγμα οι γυναίκες αποδεικνύεται ότι υπερτερούν στις δεξιότητες που αφορούν τις διαπροσωπικές σχέσεις (Borghans, ter Weel και Weinberg, 2014). Επίσης επισημαίνεται ότι κάποιο συγκεκριμένο χαρακτηριστικό μπορεί να είναι πλεονέκτημα ή μειονέκτημα, ανάλογα με το πλαίσιο. Τελευταίο και πολύ σημαντικό, έχει βρεθεί ότι για το ίδιο χαρακτηριστικό μπορεί να διαφέρουν οι αποδόσεις ανά φύλο, με μισθολογική επιβράβευση για τους άνδρες και ποινή για τις γυναίκες.

1.3.11. Κοινωνικές νόρμες

Οι Akerlof και Kranton (2010) ανέπτυξαν την έννοια και τις επιπτώσεις της ταυτότητας, που ορίζονται ως η αίσθηση του ανήκειν σε μια κοινωνική κατηγορία, σε συνδυασμό με μια άποψη για το πώς τα άτομα που ανήκουν σε αυτήν την κατηγορία πρέπει να συμπεριφέρονται. Οι αποκλίσεις από αυτούς τους κανόνες θεωρούνται ότι δημιουργούν κόστος και ως εκ τούτου οι άνθρωποι τις αποφεύγουν. Με θεωρητική αφετηρία αυτή την εργασία, οι Bertand, Kamenica και Pan (2015) διερευνούν τις επιπτώσεις της άποψης ότι οι γυναίκες δεν πρέπει να κερδίζουν περισσότερα χρήματα από τους συζύγους τους. Βρίσκουν ότι στα ζευγάρια που η γυναίκα θα είχε δυνητικά υψηλότερο μισθό από τον άνδρα, η σύζυγος έχει μικρότερες πιθανότητες απασχόλησης και αν εργάζεται τότε ο μισθός της είναι μικρότερος από τον αναμενόμενο. Ένα τέτοιο μοτίβο επιλογής θα μείωνε τον παρατηρούμενο σχετικό μισθό των μισθωτών παντρεμένων γυναικών. Δεδομένης της αντεστραμμένης σχέσης των δουλειών του σπιτιού και των μισθών, ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης το εύρημα ότι οι γυναίκες που αμείβονται με υψηλότερους μισθούς από τους συζύγους τους αυξάνουν τις ώρες εργασίες στο νοικοκυριό,

πιθανά λόγω της προσπάθειάς τους να αντισταθμίσουν την παραβίαση του κανόνα που υποβάλλει να μην κερδίζουν περισσότερα χρήματα από τους συζύγους τους. Αντίστοιχα, οι Tinsley, Howell και Amanatullah (2015) βρίσκουν ότι οι άνθρωποι κατά μέσο όρο προτιμούν τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων, δηλαδή να αποδίδεται στον άνδρα ο ρόλος του κουβαλητή και στη γυναίκα ο ρόλος της φροντίστριας, γεγονός που επιδρά στις προτιμήσεις για το μισθολογικό χάσμα των φύλων εντός του γάμου.

1.4. Επιπτώσεις του μισθολογικού χάσματος των φύλων

Το μισθολογικό χάσμα των φύλων έχει ερευνηθεί ενδελεχώς αναφορικά με τις αιτίες του. Ως τώρα αναλύθηκαν οι προσδιοριστικοί του παράγοντες, με έμφαση στη διάκριση και στους μικροοικονομικούς παράγοντες που επηρεάζουν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα. Αυτή η έρευνα έχει παράξει ένα μεγάλο όγκο πληροφοριών, και παρότι βγαίνουν διαρκώς στην επιφάνεια πτυχές που δεν είχαν αναγνωριστεί ως τώρα, οι επιπτώσεις του μισθολογικού χάσματος των φύλων αποτελεί ένα μάλλον παραμελημένο πεδίο έρευνας. Παρακάτω αναλύονται οι επιπτώσεις του μισθολογικού χάσματος των φύλων, ενώ η μακροοικονομική του επίδραση του περιγράφεται αναλυτικά στο 2ο κεφάλαιο της διατριβής.

1.4.1. Συνταξιοδοτικό χάσμα των φύλων

Σύμφωνα με έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Tinios κ.ά., 2015), μία από τις σημαντικότερες άμεσες επιπτώσεις των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων είναι το συνταξιοδοτικό χάσμα των φύλων. Το ύψος των συντάξεων εξαρτάται από το ύψος των μισθών που είχαν οι εργαζόμενες κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου, και έτσι οι χαμηλότερες αμοιβές των γυναικών οδηγούν σε χαμηλότερες συντάξεις σε σχέση με αυτές των ανδρών. Οι χαμηλότερες συντάξεις επηρεάζονται επίσης από τη διακοπή του εργασιακού βίου των γυναικών, η οποία συμβαίνει συνήθως για την ανατροφή παιδιών. Η μισθολογική ποινή της μητρότητας είναι ένα καλά τεκμηριωμένο ερευνητικό εύρημα, η οποία οδηγεί σε χαμηλότερες απολαβές, μισθολογικές και συνταξιοδοτικές. Επίσης, οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να απασχολούνται σε εργασίες που προσφέρουν συνταξιοδοτικά προγράμματα σε σχέση με τους άνδρες. Οι συντάξεις αποτελούν το βασικό εισόδημα των ηλικιωμένων, και το συνταξιοδοτικό χάσμα των φύλων επιδρά στην υψηλότερη πιθανότητα των γυναικών να αντιμετωπίσουν τον κίνδυνο της φτώχειας.

1.4.2. Ανθρώπινο κεφάλαιο

Το ανθρώπινο κεφάλαιο λειτουργεί ως προσδιοριστικός παράγοντας των μισθών, όμως είναι πιθανό να επηρεάζεται και το ίδιο από το ύψος των μισθών, υποδεικνύοντας ότι υπάρχει αμφίδρομη σχέση αιτιότητας μεταξύ των δύο (Hampf, Wiederhold και Woessmann, 2017· World Bank, 2018· Lartigue-Mendoza, 2023). Έτσι, λόγω της ύπαρξης του μισθολογικού χάσματος των φύλων είναι πιθανό οι γυναίκες να συσσωρεύουν λιγότερο ανθρώπινο κεφάλαιο από την εργασία τους και κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου. Από τη μία πλευρά, αυτό το αποτέλεσμα ίσως πηγάζει από τα μειωμένα κίνητρα για επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, λόγω των χαμηλότερων αποδόσεων που αποδίδονται στις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες για χαρακτηριστικά όπως η εκπαίδευση και η εργασιακή εμπειρία και λόγω του φαινομένου του κολλώδους πατώματος. Από την άλλη πλευρά, οι γυναίκες επιβαρύνονται δυσανάλογα με φοιτητικά δάνεια σε χώρες που η εκπαίδευση παρέχεται ιδιωτικά ή/και με δίδακτρα (Miller, 2017), μειώνοντας περαιτέρω το διαθέσιμο εισόδημά τους και δημιουργώντας έναν φαύλο κύκλο χαμηλών αποδοχών και δυσκολίας συσώρευσης ανθρώπινου κεφαλαίου.

1.4.3. Ενδοοικογενειακή βία

Τα τρία τέταρτα της βίας κατά των γυναικών διαπράττονται από τους συντρόφους τους (Aizer, 2010). Σύμφωνα με τον Chiappori (1997), τα άτομα με τους υψηλότερους μισθούς έχουν και την υψηλότερη διαπραγματευτική δύναμη εντός των νοικοκυριών. Με βάση αυτή τη θεωρία, οι γυναίκες βρίσκονται σε δυσμενή διαπραγματευτική θέση σε σχέση με τους άνδρες συντρόφους τους, λόγω των χαμηλότερων ποσοστών απασχόλησής τους και των χαμηλότερων αμοιβών τους. Η διαπραγματευτική θέση των γυναικών έχει σημαντικές επιπτώσεις, καθώς όσο χαμηλότερους οικονομικούς πόρους έχουν στη διάθεσή τους οι γυναίκες, τόσο πιθανότερο είναι να μείνουν σε κακοποιητικές σχέσεις (Gelles, 1976). Σύμφωνα με τις Perova, Reynolds και Schmutte (2023), θα μπορούσε να υποστηριχθεί και το αντίθετο θεωρητικό επιχείρημα, καθώς οι αυξήσεις στο εισόδημα των γυναικών μπορεί να πυροδοτήσουν τη χρήση της βίας ως εναλλακτικό τρόπο διεκδίκησης της ανωτερότητας των ανδρών, μόλις αμφισβητηθεί η οικονομική τους υπεροχή. Ωστόσο, η εμπειρική έρευνα έχει δείξει ότι η αύξηση των μισθών των γυναικών βοηθάει στη μείωση της ενδοοικογενειακής βίας. Η ανάλυση παλινδρόμησης των Perova, Reynolds και Schmutte (2023) εξέτασε τον τρόπο που επηρεάζει η αναλογία μισθών μεταξύ των φύλων τις γυναικοκτονίες, τις ολονύκτιες νοσηλείες για επίθεση και τις υποχρεωτικές αναφορές περιστατικών βίας από τους παρόχους υγειονομικής περίθαλψης, και βρήκε ότι η ισότητα των αμοιβών μειώνει τα περιστατικά βίας στη Βραζιλία. Αντίστοιχα, έχει

βρεθεί ότι η μείωση του μισθολογικού χάσματος των φύλων, μέσω της αύξησης των γυναικείων μισθών από το 1990 ως το 2003, οδήγησε σε μείωση των ποσοστών ενδοοικογενειακής βίας κατά 9% στις ΗΠΑ (McLean, 2017). Η Aizer (2010) βρίσκει την ίδια συσχέτιση και υπογραμμίζει τα οφέλη που προκύπτουν από τη μείωση της βίας κατά των γυναικών για την υγεία τους και για τη μείωση του κόστους της ιατροφαρμακευτικής τους περίθαλψης. Η ενδοοικογενειακή βία, εκτός από την ανυπολόγιστη ζημιά που επιφέρει στα θύματα, κοστίζει και σε χρηματικούς όρους στην οικονομία, λόγω της ιατρικής και ψυχολογικής φροντίδας που παρέχεται στις επιζώσες, της επιβάρυνσης του δικαστικού συστήματος και της μείωσης της παραγωγικότητας (Max κ.ά, 2004· McLean, 2017· Peytavin, 2023).

1.5. Το μισθολογικό χάσμα των φύλων στην Ευρώπη

1.5.1. Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στην Ευρώπη μέσα από τη βιβλιογραφία

Οι μισθοί είναι από τα πιο διαθέσιμα στοιχεία για το εισόδημα ανά φύλο, αλλά η διαχρονική και μεταξύ των χωρών συγκριτική ανάλυση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος των φύλων παρουσιάζει μια σειρά δυσκολιών. Στην ιδανική περίπτωση, οι συγκρίσεις του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων θα πρέπει να βασίζονται σε δεδομένα που καλύπτουν όλα τα άτομα στην εργασία, σε όλους τους κλάδους και τους τομείς, με μια συνεπή εννοιολόγηση του μισθού. Οι εθνικές πηγές δεν παρέχουν απαραίτητα άμεσα συγκρίσιμες πληροφορίες λόγω της ποικιλίας των πιθανών στατιστικών πηγών, τις διαφορές που ίσως έχουν στο πεδίο εφαρμογής (π.χ. καλύπτοντας ορισμένους κλάδους ή αποκλείοντας τη μερική απασχόληση) και τις διαφορές στην έννοια του μισθού, ειδικά εάν περιλαμβάνει υπερωρίες και μπόνους. Οι δείκτες του μισθολογικού χάσματος μπορούν να υπολογιστούν με βάση τις ωριαίες, εβδομαδιαίες, μηνιαίες ή ετήσιες αμοιβές, ως διαφορά του μέσου ή του διάμεσου μισθού, διαφορές που φυσικά δεν αποφέρουν το ίδιο αποτέλεσμα. Είναι λοιπόν πολύ σημαντική η συγκρισιμότητα των στοιχείων (Salverda και Checchi, 2014, κεφάλαιο 18), και για αυτό το λόγο σε αυτό το υποκεφάλαιο θα παρουσιαστούν έρευνες που εξετάζουν το μισθολογικό χάσμα των φύλων σε ομάδες χωρών της Ευρώπης από μια κοινή βάση δεδομένων με συγκρίσιμα στοιχεία, αντί για την παρουσίαση ερευνών που εξετάζουν μεμονωμένες ευρωπαϊκές χώρες.

Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα των φύλων διαφέρει σημαντικά μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών, τόσο στο ύψος του, όσο και στις εξηγήσιμες και μη εξηγήσιμες συνιστώσες του (Redmond, και McGuinness, 2019· Plasman και Sissoko, 2004). Η διαφοροποίηση αυτή εντοπίζεται διαχρονικά, όμως το ύψος του μισθολογικού χάσματος των φύλων βαίνει

μειούμενο από το 1960 και ύστερα, σύμφωνα με την μετα-ανάλυση του διεθνούς μισθολογικού χάσματος των φύλων των Weichselbaumer και Winter-Ebmer (2005). Αυτή η μείωση επετεύχθη κυρίως λόγω του καλύτερου εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών. Επίσης, υπάρχει διαφοροποίηση ανάλογα με το αν οι χώρες είναι ενταγμένες στην ΕΕ ή όχι, με τις πρώτες να καταγράφουν χαμηλότερα μισθολογικά χάσματα των φύλων από τις δεύτερες (Iwasaki και Satogami, 2023)

Οι Boll και Lagerman (2018) εκπόνησαν μια έρευνα για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σχετικά με το μισθολογικό χάσμα των φύλων στην Ευρώπη, χρησιμοποιώντας δεδομένα από την Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της Eurostat (EU-SES) για το 2014, συμπεριλαμβάνοντας 25 κράτη-μέλη της ΕΕ και τη Νορβηγία στην ανάλυσή τους. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είχε δημοσιεύσει και το 2016 αντίστοιχη έρευνα με συγγραφείς τις/τους Boll κ.ά., η οποία είχε αναλύσει στοιχεία από την ίδια βάση δεδομένων για το 2010, και χρησιμοποιήθηκε για συγκρίσεις μεταξύ των δύο χρονικών σημείων. Η έρευνα βρίσκει ότι οι μισθολογικές αποκλίσεις μεταξύ των φύλων συνεχίζουν να εντοπίζονται σε όλη την Ευρώπη. Το μη προσαρμοσμένο χάσμα των φύλων στους μέσους μισθούς μειώθηκε κατά τι μεταξύ των χωρών, από 15.3% το 2010 σε 14.2% το 2014, ενώ παρατηρήθηκε σημαντική ετερογένεια μεταξύ των χωρών. Κατ' αντιστοιχία με το 2010, το μεγαλύτερο μέρος του χάσματος δεν ήταν ερμηνεύσιμο από τα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά το 2014· το ανεξήγητο χάσμα ανήλθε σε 4.8% και το προσαρμοσμένο χάσμα, το οποίο συγκρίνει τους άνδρες και τις γυναίκες με παρόμοια χαρακτηριστικά, ήταν 94%. Σε επίπεδο χωρών, το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα κυμαινόταν από 1% στη Ρουμανία έως 23.5% στην Εσθονία. Τα περισσότερα κράτη της Μέσης και Ανατολικής Ευρώπης παρουσίασαν έμφυλα μισθολογικά χάσματα κάτω από τον μέσο όρο, οι χώρες της Δυτικής Ευρώπης χαρακτηρίζονταν από υψηλές μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων, ενώ μέτρια χάσματα διαπιστώθηκαν στις Σκανδιναβικές και στις χώρες της Νότιας Ευρώπης. Σε σύγκριση με το 2010, οι αλλαγές ήταν ως επί το πλείστον μέτριες. Υπήρξε ετερογένεια μεταξύ των χωρών και στη σύνθεση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, καθώς το εξηγήσιμο μισθολογικό χάσμα εντοπίστηκε σε ένα φάσμα αρνητικών τιμών για επτά χώρες, μηδενικών τιμών για δυο χώρες, και θετικών τιμών για δεκαεπτά χώρες. Ωστόσο, το μη εξηγήσιμο κομμάτι του χάσματος δεν προσδιορίστηκε πουθενά ως αρνητικό. Η Nicodemo (2009) εξέτασε την έκταση του μισθολογικού χάσματος των φύλων στη Γαλλία, την Ελλάδα, την Ιταλία, την Πορτογαλία και την Ισπανία χρησιμοποιώντας δεδομένα από το Πάνελ Νοικοκυριών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ECHP) και από την Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των χωρών της ΕΕ (EU-SILC) για το 2001 και το 2006. Το μισθολογικό χάσμα των φύλων, που εντοπίστηκε σε όλες τις χώρες και για τις δυο περιόδους,

δεν ήταν ερμηνεύσιμο από τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, ενώ ήταν μεγαλύτερο στον πάτο της κατανομής για τις περισσότερες χώρες. Οι Arulampalam, Booth, και Bryan (2007) χρησιμοποίησαν μικρο-δεδομένα από το ECHP και εξέτασαν ένα μεγαλύτερο δείγμα έντεκα χωρών για την περίοδο 1995-2001. Βρήκαν επίσης ότι σε κάποιες χώρες το μισθολογικό χάσμα των φύλων είναι μεγαλύτερο στο κάτω μέρος της κατανομής, όμως παρατήρησαν το ίδιο φαινόμενο με μεγαλύτερη συνέπεια για τις περισσότερες χώρες στο πάνω μέρος της κατανομής. Τα φαινόμενα του κολλώδους πατώματος και της γυάλινης οροφής επιβεβαιώθηκαν από τους Christofides, Polycarpou και Vrachimis (2013), που χρησιμοποίησαν τη βάση δεδομένων EU-SILC για το 2007, επεκτείνοντας περαιτέρω το εξεταζόμενο δείγμα σε 26 χώρες.

Η βιβλιογραφία υποδεικνύει ότι οι θεσμοί παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαφοροποίηση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος των φύλων μεταξύ των χωρών στην Ευρώπη. Οι κεντρικές συλλογικές διαπραγματεύσεις τείνουν να μειώνουν τις μισθολογικές διαφορές μέσω της θέσπισης σχετικά υψηλών κατώτατων μισθών, οι οποίοι αυξάνουν τους μισθούς των εργαζομένων στον πάτο της κατανομής, όπου συμπεριλαμβάνονται πολλές γυναίκες (Blau και Kahn, 1996). Οι Blau και Kahn (2003) χρησιμοποίησαν μικρο-δεδομένα από το Πρόγραμμα Διεθνούς Κοινωνικής Έρευνας (International Social Survey Programme) για 22 χώρες, από τις οποίες οι περισσότερες ήταν ευρωπαϊκές, για την περίοδο 1985-1994. Κατέληξαν ότι η έκταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει σημαντική αρνητική επίδραση στο μισθολογικό χάσμα των φύλων, τονίζοντας τη σημασία των θεσμών που καθορίζουν τους μισθούς. Οι Gannon κ.ά. (2007) ανέλυσαν μικροδεδομένα του 1995 από την βάση EU-SES και μέσω της εμπειρικής τους ανάλυσης βρήκαν ότι το ενδοκλαδικό μισθολογικό χάσμα των φύλων είναι μεγαλύτερο στις χώρες με αποκεντρωμένες εργασιακές διαπραγματεύσεις. Αντίστοιχα είναι τα αποτελέσματα των Schäfer και Gottschall (2015), οι οποίοι ανέλυσαν δεδομένα του EU-SILC για το 2009 για 25 ευρωπαϊκές χώρες.

Η Brainerd (2000) ανέλυσε μικροδεδομένα από διαφορετικές πηγές για τις εξής πρώην κομμουνιστικές χώρες: Τσεχία, Ουγγαρία, Πολωνία, Ρωσία, Σλοβακία και Ουκρανία. Η ερευνήτρια έκανε μια συγκριτική ανάλυση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος πριν και μετά την πτώση του Κομμουνιστικού καθεστώτος, με το σκεπτικό ότι η αλλαγή από τον κεντρικά ελεγχόμενο καθορισμό των μισθών στον αποκεντρωμένο καθορισμό τους από την αγορά θα είχε επιπτώσεις στους μισθούς των φύλων. Σύμφωνα με τα αποτελέσματά της, μετά την πτώση του Κομμουνισμού η μισθολογική δομή διευρύνθηκε με αποτέλεσμα να αυξηθεί το μισθολογικό χάσμα των φύλων. Από την άλλη πλευρά, η πρόσφατη μετα-ανάλυση των Iwasaki και Satogami (2023), στην οποία συλλέχθηκαν και αναλύθηκαν δεδομένα από 53 έρευνες,

καταλήγει στα αντίστροφα αποτελέσματα. Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι η διαφορετικότητα των ερευνών έχει παίξει σημαντικό ρόλο στα διαφορετικά τους αποτελέσματα, με πολλές από τις πρώην κομμουνιστικές χώρες να έχουν πλέον ενταχθεί στην ΕΕ.

Οι Arulampalam, Booth, και Bryan (2007) και οι Christofides, Polycarpou και Vrachimis (2013) επέκτειναν το εύρος των εμπλεκόμενων θεσμικών παραγόντων. Επιβεβαίωσαν τη σημασία που έχουν οι διαφορές στους θεσμούς καθορισμού των μισθών και πρόσθεσαν στους παράγοντες που διαφοροποιούν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα τις διαφορές στην παροχή παιδικής μέριμνας μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών. Σύμφωνα με την εμπειρική έρευνα των Lyberaki, Tinios και Papadoudis (2011), η κοινωνική πολιτική έχει μεγαλύτερη σημασία για τη διάρκεια της εργασιακής σταδιοδρομίας των γυναικών, παρά για τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Επίσης, ανάμεσα στα ευρήματα των Christofides, Polycarpou και Vrachimis (2013) ήταν ότι οι πολιτικές για την άδεια μητρότητας δεν βοηθούν και μπορεί ακόμη και να επιδεινώσουν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων. Η επίπτωση των πολιτικών που είναι φιλικές προς τις οικογένειες εξετάστηκε και από τις Blau και Kahn (2013) και τους Cipollone κ.ά. (2014), για 22 χώρες του ΟΟΣΑ και 15 κράτη-μέλη της ΕΕ αντίστοιχα. Παρόλο που οι πολιτικές για την οικογένεια συνδέονται στις περισσότερες περιπτώσεις με υψηλότερη γυναικεία απασχόληση, είναι πιθανό να έχουν ανεπιθύμητες αρνητικές επιπτώσεις στις αποδοχές των γυναικών ή στον διαχωρισμό των θέσεων εργασίας, αυξάνοντας το σχετικό κόστος της πρόσληψης γυναικών. Η έρευνα των Mandel και Semyonov (2005) συνδυάζει πρωτογενή δεδομένα από τη μελέτη εισοδήματος του Λουξεμβούργου και δευτερογενή δεδομένα για 20 προηγμένες οικονομίες, 17 ευρωπαϊκές χώρες και επιπλέον τον Καναδά, τις ΗΠΑ και το Ισραήλ. Όταν ελέγχονται οι διαφορές μεταξύ των χωρών στη δομή των μισθών, αποκαλύπτεται η υποκείμενη επίδραση της οικογενειακής πολιτικής στο χάσμα των φύλων. Οι πολιτικές που είναι φιλικές προς τη μητέρα επιτρέπουν σε περισσότερες γυναίκες να γίνουν οικονομικά ενεργές, όμως επιδεινώνουν τον επαγγελματικό διαχωρισμό μεταξύ των φύλων.

Ένα ακόμη στοιχείο που διαφοροποιεί το μισθολογικό χάσμα των φύλων μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών είναι το επίπεδο της απασχόλησης των γυναικών. Οι Olivetti και Petrongolo (2008) ανέλυσαν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα για μια ομάδα χωρών του ΟΟΣΑ, από τις οποίες οι περισσότερες ήταν ευρωπαϊκές. Για τις 13 ευρωπαϊκές χώρες χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα από τη βάση ECHPS που αναφέρονταν στην περίοδο 1994-2001. Τα ευρήματα δείχνουν μια θετική συσχέτιση μεταξύ των μισθολογικών διαφορών των φύλων και των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών. Στην κεντρική και βόρεια Ευρώπη παρατηρούνται σχετικά υψηλά μισθολογικά χάσματα μεταξύ των φύλων και υψηλή απασχόληση των γυναικών, ενώ στον ευρωπαϊκό Νότο ισχύει το αντίστροφο. Όμοια είναι τα

αποτελέσματα των Boll και Lagerman (2018) με τη χρήση δεδομένων του 2014 από την έρευνα EU-SES.

Το μισθολογικό χάσμα των φύλων διαφέρει επίσης εντός των χωρών όταν αναλυθούν χωριστά οι κλάδοι. Η Hedija (2017) ανέλυσε 24 κράτη-μέλη της ΕΕ χρησιμοποιώντας δεδομένα από το EU-SILC για το 2012 και βρήκε ότι το μισθολογικό χάσμα των φύλων διαφέρει σημαντικά ανάλογα με τον κλάδο και συσχετίζεται αρνητικά με τη συγκέντρωση των γυναικών στους κλάδους. Οι Boll, Rossen και Wolf (2017) χρησιμοποίησαν δεδομένα του 2010 από τη βάση δεδομένων EU-SES για 22 χώρες. Οι γυναικοκρατούμενοι κλάδοι σε όλες τις χώρες που εξετάζονται είναι αυτοί της προσχολικής αγωγής και της φροντίδας, ενώ οι άνδρες εργαζόμενοι εντοπίζονται κατά πλειοψηφία στις κατασκευαστικές και μηχανολογικές εργασίες. Οι τομείς στους οποίους κυριαρχούν παραδοσιακά γυναίκες τείνουν να εκτιμώνται και να αμείβονται λιγότερο από αυτούς που κυριαρχούν οι άνδρες (EIGE, 2018).

Στενά συνδεδεμένη με τα παραπάνω είναι η ανάλυση των Redmond και McGuinness (2019), στην οποία χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα του 2014 από την Ευρωπαϊκή Έρευνα Δεξιοτήτων και Απασχόλησης (ESJS) για να μελετηθεί το μισθολογικό χάσμα των φύλων σε 28 κράτη-μέλη της ΕΕ. Διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες δίνουν μεγαλύτερη αξία από τους άντρες σε δουλειές που είναι κοντά στο σπίτι και προσφέρουν ασφάλεια. Αυτές οι προτιμήσεις εργασίας συνδέονται με χαμηλότερους μισθούς.

Ο οριζόντιος και ο κάθετος διαχωρισμός των φύλων αναγνωρίζονται ως τα σημαντικότερα εμπόδια στην ισότητα των αμοιβών των φύλων στις ευρωπαϊκές χώρες. Στη βιβλιογραφία θεωρείται πιο επιδραστική η μείωση του κάθετου διαχωρισμού της εργασίας σε σχέση με του οριζόντιου για την άμβλυνση του μισθολογικού χάσματος των φύλων (Bettio, 2002· Goldin, 2014· Boll, Rossen και Wolf, 2017).

Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα των φύλων εντοπίζεται να είναι μεγαλύτερο στον ιδιωτικό από ότι στον δημόσιο τομέα στην ανάλυση των Giordano κ.ά. (2011), στην οποία εξετάζονται δέκα χώρες της ευρωζώνης για την περίοδο 1995-2009 με δεδομένα από τη βάση EU-SILC.

Ως κοινό αφήγημα, παρά την έντονη διαφοροποίηση μεταξύ των χωρών και των κλαδικών διαφορών εντός των χωρών, οι Plantenga και Remery (2006), εντοπίζουν ότι το μισθολογικό χάσμα των φύλων είναι πολύ χαμηλότερο μεταξύ των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας και τείνει να αυξάνεται με την ηλικία, ενώ είναι μεγαλύτερο μεταξύ των έγγαμων υπαλλήλων. Στην έρευνά τους εξέτασαν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα για 24 κράτη-μέλη της ΕΕ και επιπλέον για την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία. Οι Boll και Lagerman (2018) ανέλυσαν το μισθολογικό χάσμα των φύλων για 26 ευρωπαϊκές χώρες χρησιμοποιώντας δεδομένα του SES για το 2014 και βρήκαν ότι οι διαφορές στα επίπεδα εκπαίδευσης μεταξύ

των φύλων μετριάζουν το χάσμα. Επιπλέον, οι γυναίκες εργάζονται πιο συχνά σε θέσεις μερικής και προσωρινής απασχόλησης από τους άνδρες, οι οποίες σχετίζονται με χαμηλότερες ωριαίες απολαβές. Επιπλέον, τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης (μέγεθος επιχείρησης, δημόσιος έλεγχος) τείνουν να μειώνουν το μισθολογικό χάσμα.

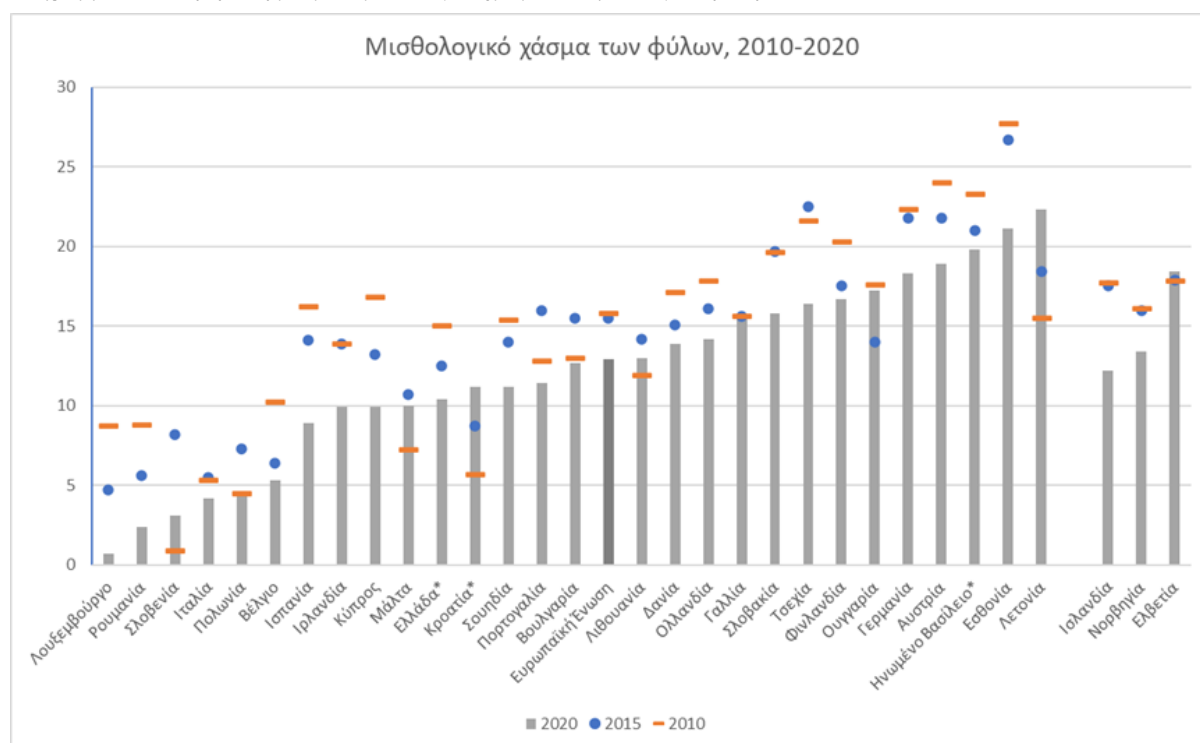
Αναφορικά με τη διαχρονική εξέλιξη των αμοιβών των ανδρών και των γυναικών, η οικονομική κρίση του 2008 εντοπίζεται ως σημαντικός εξωγενής προσδιοριστικός παράγοντας στο πρόσφατο παρελθόν. Η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής “The Impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men and on Gender Equality Policies” (2013), εντοπίζει ότι η κρίση οδήγησε σε μείωση του μισθολογικού χάσματος των φύλων, όμως αυτό δεν αντιστοιχούσε σε πραγματική πρόοδο στην ισότητα των φύλων· ήταν το αποτέλεσμα της μείωσης των μισθών των ανδρών, και ειδικότερα του μισθού που προέρχεται από υπερωριακή εργασία και που σχετίζεται με την απόδοση. Η επιδείνωση της έμφυλης ανισότητας αποτράπηκε λόγω της υπερεκπροσώπησης των γυναικών σε τομείς που ήταν λιγότερο εκτεθειμένοι στην κρίση, όπως είναι οι υπηρεσίες, και δη στον δημόσιο τομέα, και της υποεκπροσώπησης τους στη μεταποίηση, τις κατασκευές και τον χρηματοπιστωτικό τομέα. Επίσης, οι πολιτικές και τα μέτρα που πάρθηκαν ήδη πριν το ξέσπασμα της κρίσης φαίνεται ότι ήταν αποδοτικά. Τα παραπάνω επιβεβαιώνονται από την εμπειρική ανάλυση των Perugini και Selezneva (2015), που εξέτασαν δεδομένα πριν και μετά την οικονομική κρίση από τη βάση EU-SILC για δέκα κράτη-μέλη της ΕΕ, γεωγραφικά τοποθετημένα στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη.

Παρόλα αυτά, αποδεικνύεται εμπειρικά ότι τα μέτρα λιτότητας που επιβλήθηκαν για την αντιμετώπιση της κρίσης στην Ουγγαρία, τη Λετονία, την Ελλάδα, την Ιρλανδία, την Ισπανία και την Πορτογαλία μεταξύ του 2010 και του 2012 είχαν αρνητικές επιπτώσεις στη μισθολογική ισότητα των φύλων. Οι Perugini, Žarković Rakić και Vladislavljević (2019) ανέλυσαν 28 κράτη-μέλη της ΕΕ την περίοδο 2010-2013 και βρήκαν ότι τα μέτρα λιτότητας που αφορούσαν τόσο τους φόρους όσο και τις δαπάνες οδήγησαν σε μεγαλύτερη μισθολογική διάκριση κατά των γυναικών. Η θεωρητική εξήγηση της θετικής σχέσης των μέτρων λιτότητας και του μισθολογικού χάσματος των φύλων εδράζεται στη στατιστική διάκριση. Τα μέτρα λιτότητας μπορεί να οδήγησαν σε πτώση των προσδοκιών των εργοδοτών για την παραγωγικότητα των γυναικών, καθώς οι εκτεταμένες περικοπές του προϋπολογισμού στις υπηρεσίες φροντίδας και τα συνεπακόλουθα βαρύτερα φορτία οικογενειακής φροντίδας πιθανότατα τροφοδότησαν μια προσδοκία χαμηλότερης διαθεσιμότητας, συνέχειας και ευελιξίας της γυναικείας εργασίας.

1.5.2. Στατιστική απεικόνιση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων στην Ευρώπη

Αυτό το υποκεφάλαιο παρέχει μια επισκόπηση του μισθολογικού χάσματος των φύλων και των προσδιοριστικών του μεταβλητών στην Ευρώπη. Τα δεδομένα που παρουσιάζονται προέρχονται κυρίως από την Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat) και το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE). Παρουσιάζονται στοιχεία από την πιο πρόσφατη χρονιά για την οποία υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα για την πλειονότητα των χωρών για τον εκάστοτε δείκτη. Στις περισσότερες περιπτώσεις παρέχονται στοιχεία για τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και επιπλέον για τρεις από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελεύθερων Συναλλαγών (EFTA), την Ισλανδία, τη Νορβηγία και την Ελβετία.

Διάγραμμα 1.1: Μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα των φύλων για την περίοδο 2010-2020



Πηγή: Eurostat, με βάση την Έρευνα για τη Διάρθρωση των Εισοδημάτων (SES).

Σημειώσεις: Τα δεδομένα για το 2015 και το 2020 δεν είναι διαθέσιμα για την Ελλάδα. Χρησιμοποιήθηκαν οι πιο πρόσφατες διαθέσιμες τιμές, δηλαδή του 2014 και του 2018. Αντίστοιχα, παρουσιάζονται οι τιμές του 2014 για την Κροατία (αντί του 2015) και του 2018 για το Ηνωμένο Βασίλειο (αντί για του 2020).

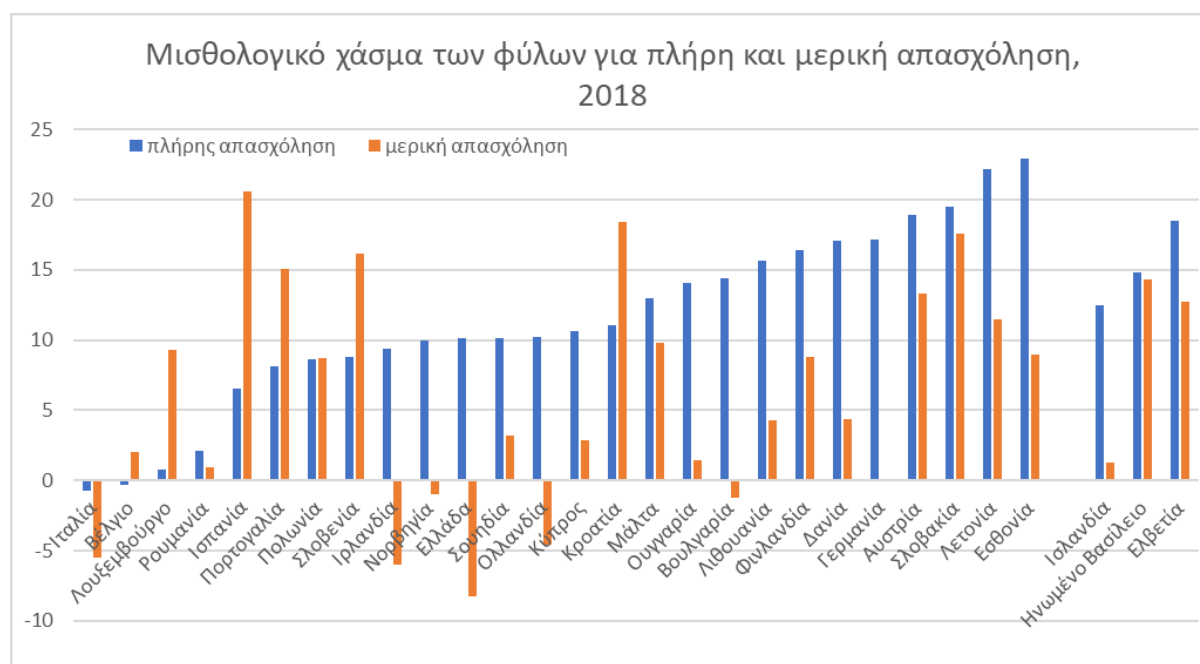
Στο **Διάγραμμα 1.1** παρουσιάζεται το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα των φύλων για την ΕΕ και τις χώρες ΕFTA, καλύπτοντας την περίοδο 2010-2020. Ο δείκτης μετρά τη διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών και των γυναικών υπαλλήλων ως ποσοστό των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών υπαλλήλων. Ως μη προσαρμοσμένος δείκτης, το μισθολογικό χάσμα των φύλων δίνει μια συνολική εικόνα των

διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις αμοιβές και μετρά μια έννοια που είναι ευρύτερη από την έννοια της ίσης αμοιβής για ίση εργασία. Το μισθολογικό χάσμα των φύλων υπολογίζεται με βάση τους συγκεντρωτικούς κλάδους της βιομηχανίας, των κατασκευών και των υπηρεσιών (εξαιρουμένης της δημόσιας διοίκησης, της άμυνας και της υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης) σύμφωνα με την ονοματολογία οικονομικών δραστηριοτήτων NACE Rev. 2, για όλες τις επιχειρήσεις με 10 υπαλλήλους ή περισσότερους, χωρίς περιορισμούς στην ηλικία και τις ώρες εργασίας. Εξαιρείται η Τσεχία, για την οποία υπολογίζεται ο δείκτης για τις επιχειρήσεις με έναν ή περισσότερους εργαζόμενους. Στην Τσεχία και την Ισλανδία υπολογίζεται το έμφυλο μισθολογικό χάσμα σε ένα υποσύνολο επαγγελμάτων (Τσεχία: Β ως το S, Ισλανδία: από το C ως το H, J, K, P, Q, με βάση τη NACE Rev. 2). Τα παραπάνω εφαρμόζονται σε όλους τους υπολογισμούς της Eurostat που αφορούν το μισθολογικό χάσμα των φύλων.

Από το **Διάγραμμα 1** φαίνεται ότι το έμφυλο μισθολογικό χάσμα βελτιώνεται κατά μέσο όρο από το 2010, αν και ορισμένες χώρες κινήθηκαν προς την αντίθετη κατεύθυνση (Σλοβενία, Μάλτα, Κροατία, Λιθουανία, Λετονία). Σε κάποιες χώρες ο δείκτης αυξήθηκε το 2015 αλλά μειώθηκε σε επίπεδα κάτω του 2010 κατά το 2020 (Πολωνία, Πορτογαλία, Βουλγαρία, Τσεχία), ενώ για την Κροατία και τη Λετονία το μισθολογικό χάσμα των φύλων βαίνει διαρκώς αυξανόμενο.

Παρατηρείται μεγάλη ετερογένεια μεταξύ των χωρών. Η μικρότερη τιμή εντοπίζεται στο Λουξεμβούργο το 2020, με μισθολογικό χάσμα των φύλων μόλις 0.7, ενώ η χώρα είχε 8.7 το 2010. Από την άλλη πλευρά, η υψηλότερη τιμή εντοπίζεται στην Εσθονία το 2010, καταγράφοντας το πολύ υψηλό έμφυλο μισθολογικό χάσμα της τάξης του 27.7. Παρότι η χώρα μείωσε το μισθολογικό της χάσμα μεταξύ των φύλων ως το 2020 περισσότερο από 5 μονάδες, η τιμή του 22.3 συνεχίζει να είναι μεταξύ των υψηλότερων στην Ευρώπη. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος μειώθηκε από 15.5% το 2010 σε 12.9% το 2020.

Διάγραμμα 1.2: Μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα των φύλων για πλήρη και μερική απασχόληση, 2018



Πηγή: Eurostat, με βάση την Έρευνα για τη Διάρθρωση των Εισοδημάτων (SES).

Το μισθολογικό χάσμα των φύλων αποτυπώνεται για της μερική και την πλήρη απασχόληση στο **Διάγραμμα 1.2**. Από τις χώρες που παρουσιάζονται απουσιάζει η Γαλλία, επειδή δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για το 2018 ή κάποια πρόσφατη χρονιά. Το 2018, το χάσμα στις αμοιβές των φύλων για τους/τις εργαζομένους/ες με μερική απασχόληση κυμαινόταν από -5.5% στην Ιταλία έως 20.6% στην Ισπανία. Η αρνητική μισθολογική διαφορά των φύλων, η οποία καταγράφεται εκτός από την Ιταλία και στην Ιρλανδία, τη Νορβηγία, την Ελλάδα, την Ολλανδία και τη Βουλγαρία, οφείλεται πιθανά στη μεροληψία επιλογής, ειδικά όταν το ποσοστό απασχόλησης είναι σημαντικά χαμηλότερο για τις γυναίκες από ότι για τους άνδρες. Αναφορικά με την εργασία πλήρους απασχόλησης, το έμφυλο μισθολογικό χάσμα διέφερε επίσης ευρέως στα κράτη μέλη της ΕΕ, και κυμάνθηκε από από -0,7% στην Ιταλία έως 22.9% στην Εσθονία.

Πίνακας 1.1: Μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά ηλικία, 2018

Χώρα	<25	25-34	35-44	45-54	55-64	>65
Βέλγιο	1,0	3,4	5,4	5,4	9,4	-
Βουλγαρία	8,0	15,8	18,8	16,2	6,5	-12,3
Τσεχία	10,4	13,6	25	22,8	13,9	17,1
Δανία	4,7	11,1	16,1	18,4	17,1	11,3
Γερμανία	6,0	9,9	18,7	25,6	27,3	15,2
Εσθονία	12,2	19,8	25,7	22,4	17,3	9,2
Ιρλανδία	-5,3	5,7	15,0	10,0	20,2	34,9
Ελλάδα	4,2	1,6	9,0	9,8	15,3	34,5
Ισπανία	1,7	4,6	9,7	13,8	18,2	34,3
Γαλλία	3,5	10,7	13,5	19,6	22,6	27,8
Κροατία	3,5	8,9	12,7	18,5	8,7	6,9
Ιταλία	4,9	5,8	4,8	7,5	9,2	10,9
Κύπρος	13,3	4,2	7,2	15,1	10,7	26,2
Λετονία	10,3	18,7	21,8	17,5	15,4	15,2
Λιθουανία	13,3	13,1	18,0	10,9	11,0	5,4
Λουξεμβούργο	-6,1	-8,9	-3,9	6,6	11,4	33,3
Ουγγαρία	7,9	11,4	20,3	14,7	8,5	17,8
Μάλτα	2,6	9,5	15,4	15,9	13,1	12,9
Ολλανδία	-0,5	1,1	10,4	21,5	23,1	17,9
Αυστρία	7,7	13,0	18,9	25,3	27,1	33,5
Πολωνία	9,8	11,0	13,6	8,2	0,1	2,3
Πορτογαλία	3,1	4,7	9,8	13,7	9,4	29,7
Ρουμανία	5,6	8,4	4,5	-1,2	-5,2	-16,8
Σλοβενία	9,8	10,3	12,0	12,0	7,5	2,7
Σλοβακία	12,3	15,9	24,0	22,1	17,3	14,9
Φινλανδία	4,9	10,1	17,4	20,7	21,5	25,1
Σουηδία	6,0	8,0	12,6	15,3	14,9	12,1
Ην.Βασίλειο	5,3	10,0	18,6	27,5	26,8	23,6
Ισλανδία	0,2	6,8	16,2	20,2	20,1	17,2
Νορβηγία	1,1	8,0	10,8	16,5	19,9	20,2
Ελβετία	4,1	7,4	16,2	23,9	25,9	28,1

Πηγή: Eurostat, με βάση την Έρευνα για τη Διάρθρωση των Εισοδημάτων (SES).

Το μισθολογικό χάσμα των φύλων είναι γενικά πολύ χαμηλότερο για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και τείνει να διευρύνεται με την ηλικία. Ωστόσο, όπως είναι εμφανές στον **Πίνακα 1.1**, υπάρχουν μεγάλες διαφοροποιήσεις στα κράτη-μέλη της ΕΕ. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων μπορεί να αυξάνεται με την ηλικία ως αποτέλεσμα των διακοπών σταδιοδρομίας που μπορεί να βιώσουν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής. Γενικά, στις χώρες παρατηρείται είτε μια διαχρονική αύξηση (Ιρλανδία, Λουξεμβούργο, Βέλγιο, Ελλάδα, Ισπανία, Γαλλία, Ιταλία, Αυστρία, Πορτογαλία, Φινλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Νορβηγία, Ελβετία), είτε μια κορύφωση στις ηλικίες 35-54 και ύστερα μια πτώση (Βουλγαρία, Τσεχία, Δανία, Γερμανία, Εσθονία, Κροατία, Λετονία, Λιθουανία, Ουγγαρία, Μάλτα, Ολλανδία, Πολωνία, Σλοβενία, Σλοβακία, Σουηδία, Ισλανδία). Παρότι οι χώρες στη δεύτερη κατηγορία υπερτερούν κατά τι (16 έναντι 13), το μισθολογικό χάσμα των φύλων είναι συχνά υψηλότερο στην τρίτη ηλικία από το αρχικό, παρότι είμαι μειωμένο σχετικά με τη μέση του εργασιακού βίου.

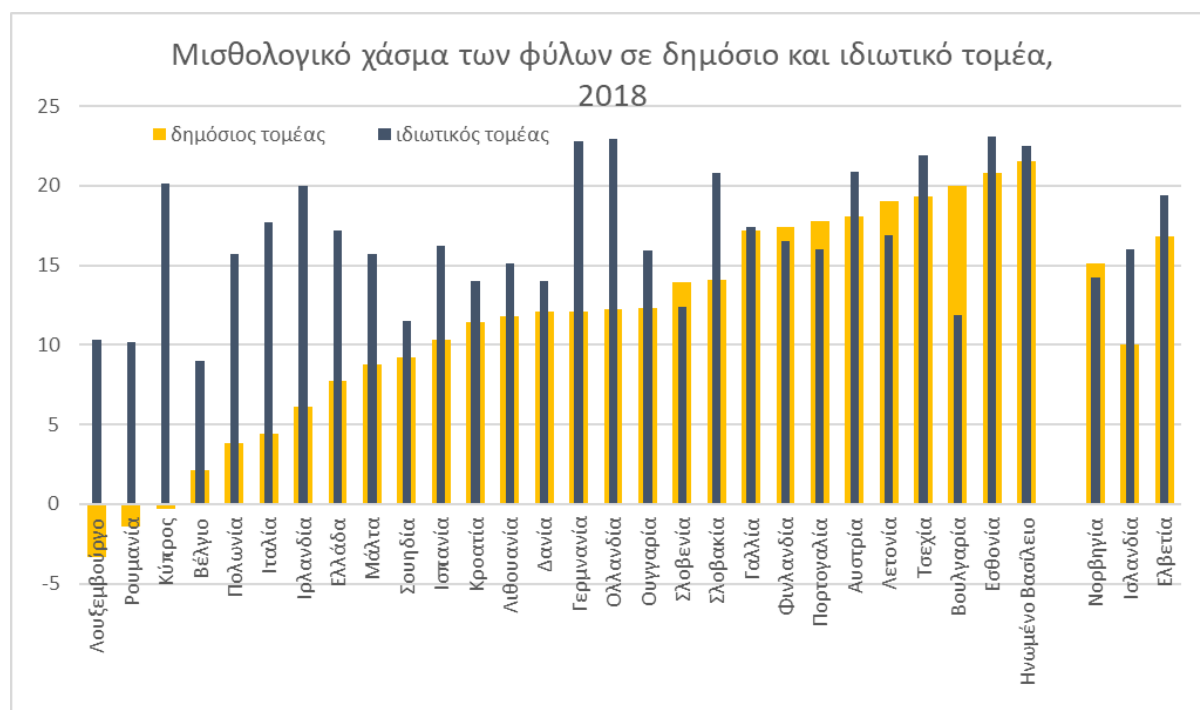
Για την Ιρλανδία, το έμφυλο μισθολογικό χάσμα είναι αρνητικό στα εργαζόμενα άτομα κάτω των 25 ετών το 2018 και αυξάνεται σταδιακά σε κάθε ηλικιακή κατηγορία, φτάνοντας τα πολύ υψηλό ποσοστό του 34.9% αντίστοιχα στις ηλικίες άνω των 65. Στο Λουξεμβούργο οι τιμές είναι αρνητικές μέχρι και τις ηλικίες των 44 και ύστερα αυξάνεται ραγδαία στο 33.3%. Στη Ρουμανία παρατηρείται μια αντιστροφή της τάσης, με το μισθολογικό χάσμα των φύλων να μειώνεται ανά ηλικιακή κατηγορία, ώσπου μετά την ηλικία των 45 βαίνει αρνητικό. Στην Κύπρο δεν μπορεί να εξαχθεί ένας κανόνας καθώς ο δείκτης ανεβαίνει και κατεβαίνει ξανά στις κατηγορίες.

Στον **Πίνακα 1.2** παρουσιάζεται το μισθολογικό χάσμα των φύλων για διάφορους τομείς για το 2018. Με εξαίρεση το Βέλγιο, την Ελλάδα και την Ισπανία, το χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων στις χρηματοοικονομικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες (NACE Rev.2 κλάδος K) είναι υψηλότερο από ό,τι στην επιχειρηματική οικονομία στο σύνολό της (NACE Rev.2 αθροιστικά οι κλάδοι B έως N). Το 2018, η διαφορά αμοιβών μεταξύ των φύλων στις χρηματοοικονομικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες κυμαινόταν από 6,9% στο Βέλγιο έως 39% στην Τσεχία. Στο σύνολο της επιχειρηματικής οικονομίας, το χαμηλότερο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων ήταν 9.4% και καταγράφηκε στη Σουηδία, ενώ το υψηλότερο ήταν 24.3 % και εντοπίστηκε στην Εσθονία. Είναι επίσης ενδιαφέρον να σημειωθούν οι οικονομικοί τομείς στους οποίους καταγράφηκαν αρνητικές έμφυλες μισθολογικές διαφορές σε μεγάλο αριθμό κρατών μελών της ΕΕ. Ειδικότερα, δέκα κράτη μέλη της ΕΕ κατέγραψαν αρνητικές μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων στις δραστηριότητες ύδρευσης, αποχέτευσης,

διαχείρισης αποβλήτων και δραστηριοτήτων εξυγίανσης (NACE Rev.2 κλάδος E) και δεκατέσσερα στον κατασκευαστικό τομέα (NACE Rev.2 κλάδος F).

Το 2018 οι περισσότερες χώρες κατέγραψαν υψηλότερη έμφυλη μισθολογική διαφορά στον ιδιωτικό από ότι στον δημόσιο τομέα (*Διάγραμμα 1.3*), με μόνες εξαιρέσεις τη Σλοβενία, την Πορτογαλία, τη Βουλγαρία και τη Νορβηγία. Η διαφοροποίηση μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι, στα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ, οι αμοιβές στο δημόσιο τομέα καθορίζονται από διαφανείς μισθολογικές βαθμίδες που ισχύουν εξίσου για άνδρες και γυναίκες. Ο δείκτης για τον ιδιωτικό τομέα κυμάνθηκε από 9% στο Βέλγιο ως 23.1% στην Εσθονία, και στον δημόσιο τομέα η χαμηλότερη τιμή ήταν -3.3% στο Λουξεμβούργο και η υψηλότερη 21.5% στο Ηνωμένο Βασίλειο. Έντονες είναι οι διαφορές και στο εσωτερικό των χωρών, εκτός από τη μεταξύ τους διαφοροποίηση. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η Κύπρος, όπου το μισθολογικό χάσμα των φύλων στον δημόσιο τομέα είναι οριακά αρνητικό (-0.3%), και ο αντίστοιχος δείκτης στον ιδιωτικό τομέα ανέρχεται στο 20.3%. Ακόμη και στη μέση της κατανομής, η Γερμανία και η Ολλανδία έχουν σχεδόν διπλάσιο έμφυλο μισθολογικό χάσμα στον ιδιωτικό τομέα από ότι στον δημόσιο.

Διάγραμμα 1.3: Μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα των φύλων στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, 2018



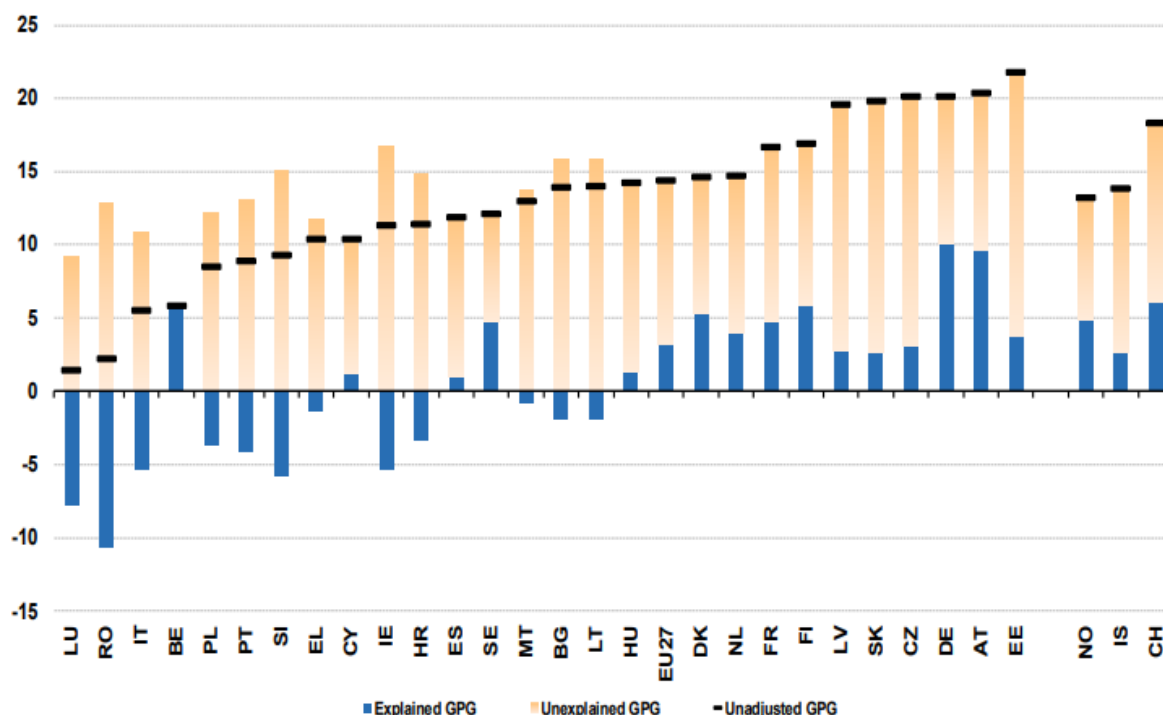
Πηγή: Eurostat, με βάση την Έρευνα για τη Διάρθρωση των Εισοδημάτων (SES).

Πίνακας 1.2: Μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά επαγγελματικούς τομείς, 2018

Χώρες/ Οικονομικοί κλάδοι	Επιχειρηματική Οικονομία (B-N)	Μεταποίηση (C)	Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού (D)	Παροχή νερού- Επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων και δραστηριότητες εξυγίανσης (E)	Κατασκευές (F)	Ενημέρωση και επικοινωνία (J)	Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες (K)	Διαχείριση ακίνητης περιουσίας (L)	Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (M)
Βέλγιο	10,1	10,7	6,1	11,8	7,7	11,2	6,9	10,1	5,5
Βουλγαρία	13,1	22,4	11,4	7,8	-14,5	21,7	25,9	-11,1	12,1
Τσεχία	15	24	17,2	9,7	11,2	31,6	39	12,2	25
Δανία	14,4	10,1	18,8	3,9	9,2	16,9	18,2	7,9	19,4
Γερμανία	23,4	23,3	20,8	3,8	10,6	25,0	24,2	16,4	29,4
Εσθονία	24,3	28,2	14,0	7,0	13,6	25,4	33,9	16,5	16,7
Ιρλανδία	18,9	10,2	18,0	-17,2	8,5	18,1	28,1	32,1	20,2
Ελλάδα	17,5	17,9	22,0	9,9	10,2	23,6	17,0	18,1	26,8
Ισπανία	16,9	17,0	15,1	10,5	-8,3	12,0	15,0	14,9	18,7
Γαλλία	14,6	14,5	10,8	-1,8	-9,1	15,4	32,0	14,7	13,5
Κροατία	12,8	21,1	-0,6	-4,6	-19,7	12,1	24,7	2,0	16,1
Ιταλία	15,5	15,2	11,1	4,9	7,1	15,9	23,5	14,1	25,1
Κύπρος	17,9	25,7	1	-8,9	-0,9	15,7	19,5	-47,9	29,7
Λετονία	19,7	20,6	5,3	13,9	3,9	28,2	33,5	14,1	15,8
Λιθουανία	16,2	24,6	9,2	12,1	-1,5	29,9	32,1	13,9	21,5
Λουξεμβούργο	11,8	11,0	-	3,6	-8,4	17,8	25,3	14,7	23,0
Ουγγαρία	15,1	22,5	19,1	0,1	-6,8	21,4	33,4	9,2	21,8
Μάλτα	16,0	23,3	11,9	19,6	4,0	15,5	26,5	23,7	25,7
Ολλανδία	23,3	19,7	15,0	12,9	13,5	17,2	29,2	18,5	22,7
Αυστρία	22,0	21,4	14,4	8,1	8,3	20,7	28,2	29,2	28,3
Πολωνία	15,4	18,4	5,1	-0,4	-8,7	28,2	30,8	7,6	19,2
Πορτογαλία	15,6	23,3	0,4	-33,2	-10,3	11,7	19,9	2,3	18,7
Ρουμανία	10,6	22,1	9,9	1,2	-19,8	22,7	32,6	1,4	5,1
Σλοβενία	11,0	15,2	2,1	-21,3	-27,0	19,3	24,3	4,9	10,4
Σλοβακία	20,0	25,2	14,9	2,2	11,0	25,6	33,9	19,1	16,4
Φινλανδία	16,1	8,2	17,8	2,5	3,2	12,8	30,4	17,6	14,5
Σουηδία	9,4	4,1	9,5	-16,0	0,1	8,4	24,2	4,2	12,5
Ηνωμένο Βασίλειο	21,5	16,1	19,7	-2,7	11,8	14,4	33,4	17,1	27,9
Ισλανδία	15,8	16,7	8,8	-9,2	-7,4	10,6	35,4	-	-
Νορβηγία	14,5	9,7	10,6	-4,2	-14,3	7,3	28,6	15,3	18,3
Ελβετία	20,3	17,3	12,8	4,5	7,9	24,6	33,1	22,6	25,7

Πηγή: Eurostat, με βάση την Έρευνα για τη Διάρθρωση των Εισοδημάτων (SES)

Διάγραμμα 1.4: Προσαρμογές μισθολογικού χάσματος των φύλων ως προς χαρακτηριστικά που αφορούν την αγορά εργασίας, 2018



πηγή: Leythienne και Pérez-Julián (2021)

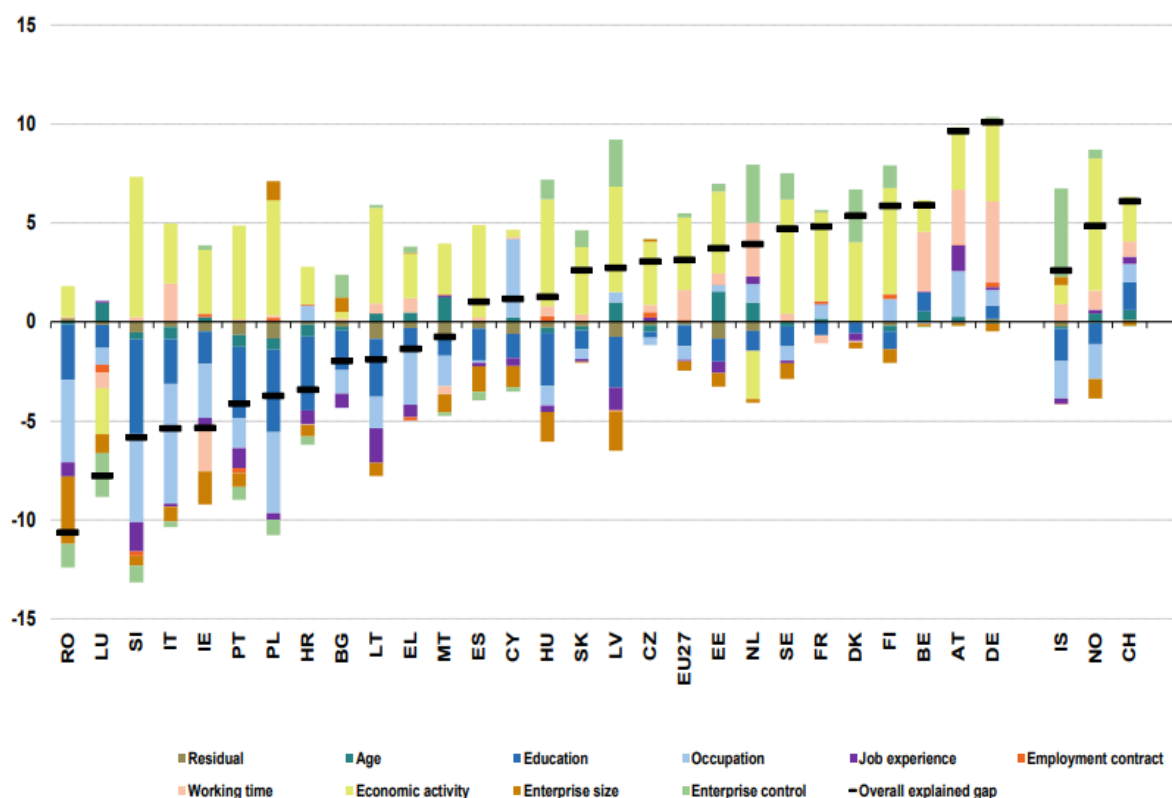
Το **Διάγραμμα 1.4** προέρχεται από την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2021) για το μισθολογικό χάσμα των φύλων, με συγγραφείς τον Denis Leythienne και την Marina Perez-Julián. Παρουσιάζεται το μη προσαρμοσμένο έμφυλο μισθολογικό χάσμα των φύλων, το εξηγήσιμο κομμάτι του με βάση τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά που καταγράφονται στη βάση SES και το μη εξηγήσιμο κομμάτι του για το 2018. Ελέγχθηκαν οι έμφυλες διαφορές αναφορικά με την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, το επάγγελμα, την εργασιακή εμπειρία, τη σταθερότητα της εργασίας (σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου εργασίας), τις ώρες εργασίας (πλήρης ή μερική απασχόληση), την κύρια οικονομική δραστηριότητα της επιχείρησης που απασχολείται το άτομο, το μέγεθός της, το αν ανήκει στον ιδιωτικό ή τον δημόσιο τομέα και η γεωγραφική της τοποθεσία.

Σε επίπεδο ΕΕ, το εξηγήσιμο μέρος αντιπροσωπεύει 3.1 ποσοστιαίες μονάδες. Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες αναμένεται να έχουν λιγότερες απολαβές από την εργασία σε σχέση με τους άνδρες κατά 3.1%, σύμφωνα με τον μέσο όρο των χαρακτηριστικών τους στην αγορά εργασίας, τα οποία καταγράφονται ως λιγότερο αποδοτικά από αυτά των ανδρών. Έτσι, το προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα των φύλων είναι 11,2% και το μη προσαρμοσμένο 14,4%. Αυτή η σχετικά μικρή προσαρμογή οφείλεται στο γεγονός ότι οι χώρες καταγράφουν θετικές

και αρνητικές προσαρμογές που αλληλοαναιρούνται σε επίπεδο ΕΕ. Πιο συγκεκριμένα, σε δώδεκα χώρες (Λουξεμβούργο, Ρουμανία, Ιταλία, Πολωνία, Πορτογαλία, Σλοβενία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Ουγγαρία, Μάλτα, Βουλγαρία, Λιθουανία) καταγράφονται αρνητικές τιμές του εξηγήσιμου μισθολογικού χάσματος των φύλων, διαμορφώνοντας τον προσαρμοσμένο δείκτη σε επίπεδα υψηλότερα από του μη προσαρμοσμένου.

Ανάλογα με το αν λαμβάνεται υπόψη το προσαρμοσμένο ή το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα των φύλων, αλλάζει η σχετική θέση των χωρών στην κατάταξη. Η Γερμανία, η Αυστρία, η Δανία, η Ολλανδία και η Σουηδία χάνουν 10 θέσεις, ενώ αντίθετα η Σλοβενία, η Ιρλανδία, η Πορτογαλία και η Ρουμανία κερδίζουν 10 θέσεις όταν η κατάταξη γίνεται με βάση το μη εξηγήσιμο έμφυλο μισθολογικό χάσμα των φύλων.

Διάγραμμα 1.5: Αποσύνθεση του μισθολογικού χάσματος των φύλων, 2018

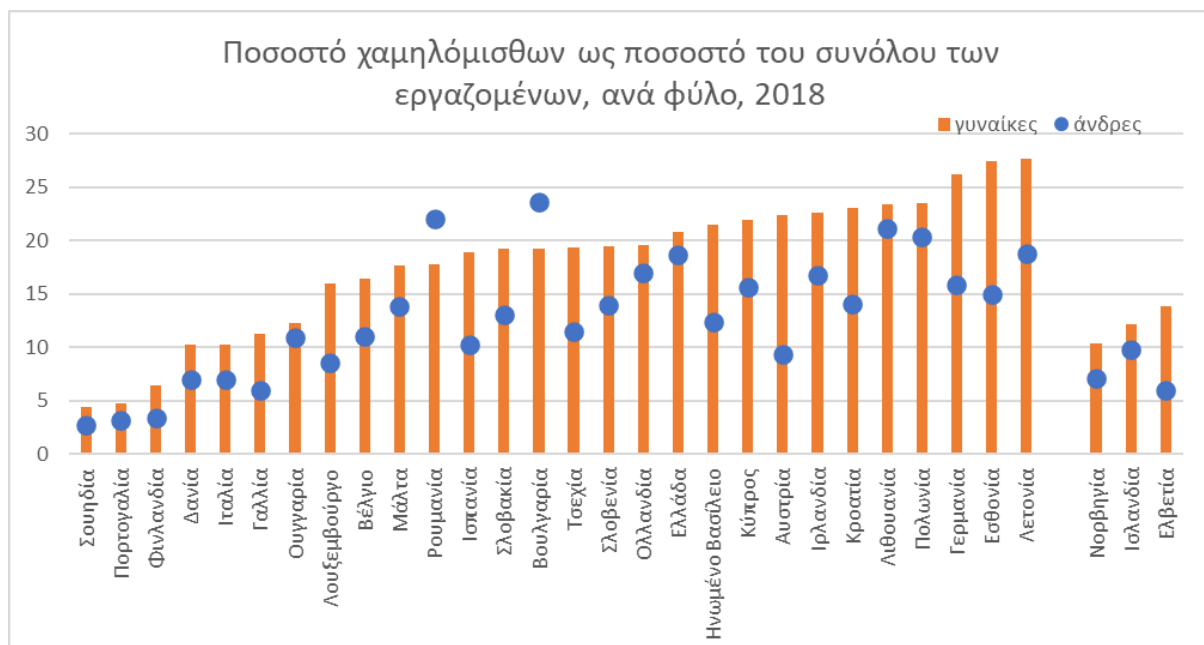


πηγή: Leythienne και Pérez-Julián (2021)

Το **Διάγραμμα 1.5** παρουσιάζει την αποσύνθεση του μισθολογικού χάσματος των φύλων για το 2018 (Leythienne και Pérez-Julián, 2021), ως προς τα χαρακτηριστικά που αναφέρθηκαν παραπάνω. Στον μέσο όρο της ΕΕ το εξηγήσιμο μέρος καθοδηγείται έντονα από την οικονομική δραστηριότητα της επιχείρησης (3,6%) και τον χρόνο εργασίας (1,5 %), καθώς οι γυναίκες εργάζονται με μερική απασχόληση και σε οικονομικές δραστηριότητες με

χαμηλότερη αμοιβή πιο συχνά από τους άνδρες. Από την άλλη πλευρά καταγράφονται θετικά εξηγήσιμα χάσματα κυρίως για την εκπαίδευση (-1%) και το επάγγελμα (-0,7%), λόγω του υψηλότερου μέσου όρου του μορφωτικού τους επιπέδου τους και των επαγγελματών τους. Το τελευταίο απεικονίζει τον αντίκτυπο της αυτοεπιλογής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Μόνες εξαιρέσεις αναφορικά με την έμφυλη διάσταση της εκπαίδευσης είναι το Βέλγιο και η Ελβετία, και για τα επαγγέλματα η Κύπρος, η Αυστρία και η Φινλανδία. Επίσης, στην Ολλανδία και το Λουξεμβούργο οι άνδρες εργάζονται σε κλάδους που αμείβουν με χαμηλότερους μισθούς.

Διάγραμμα 1.6: Ποσοστό ανδρών και γυναικών χαμηλόμισθων, (%) επί του συνόλου των εργαζομένων, 2018



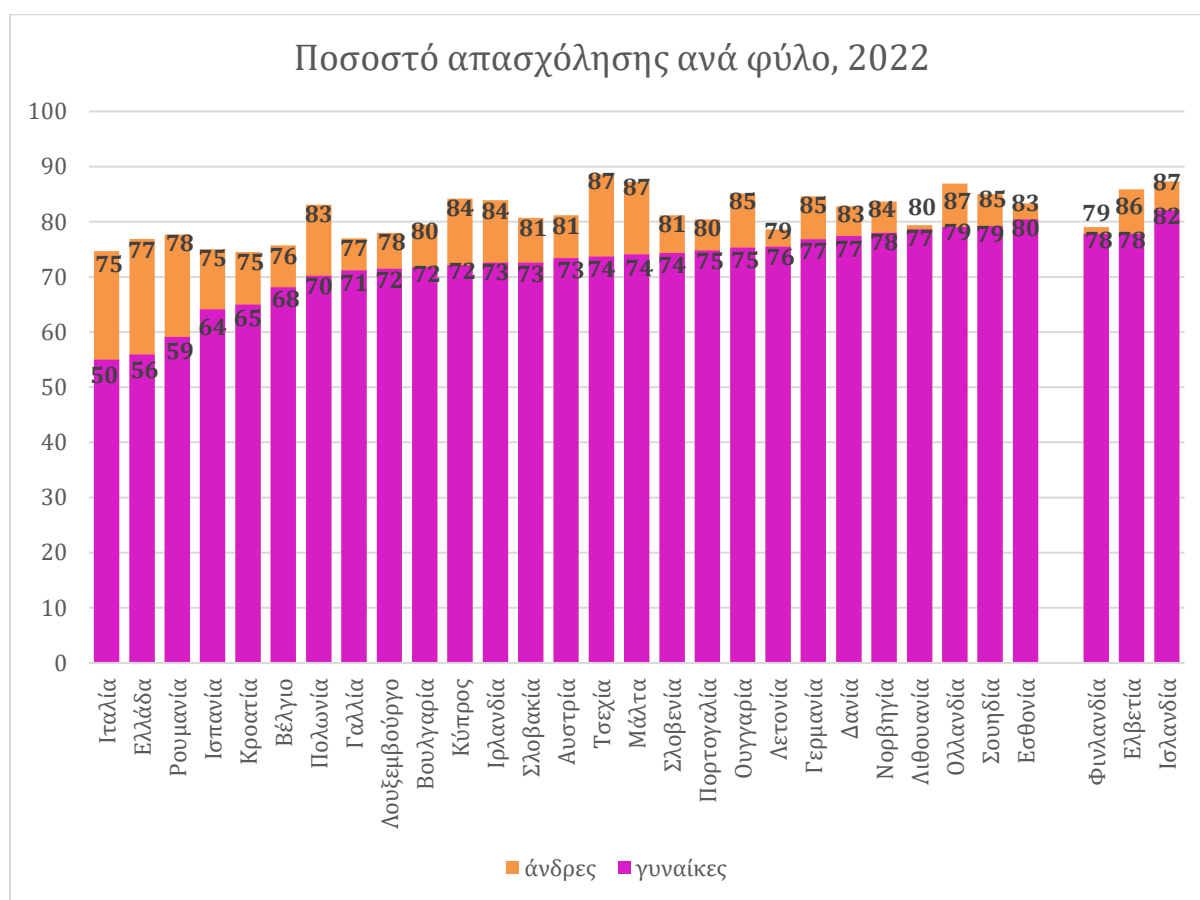
Πηγή: Eurostat, με βάση την Έρευνα για τη Διάρθρωση των Εισοδημάτων (SES).

Μέρος της εξήγησης του μισθολογικού χάσματος των φύλων είναι η μεγαλύτερη έκθεση των γυναικών στις χαμηλές αμοιβές. Το **Διάγραμμα 1.6** δείχνει το ποσοστό των ανδρών και των γυναικών εργαζομένων που αμείβονται με έως και τα δύο τρίτα των εθνικών μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών σε μια συγκεκριμένη χώρα, προς το σύνολο των εργαζομένων για το 2018. Σύμφωνα με το διάγραμμα, οι γυναίκες αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό των χαμηλόμισθων σε όλες τις χώρες, εκτός από τη Ρουμανία και τη Βουλγαρία. Στη Σουηδία οι γυναίκες αποτελούν το 4.42% των χαμηλόμισθων, ενώ, από την άλλη πλευρά, στη Λετονία ανέρχονται στο 27.69%, με διαφορά από τους άνδρες λίγο λιγότερο από 9 ποσοστιαίες μονάδες (18.83%). Η μεγαλύτερη διαφορά εμφανίζεται στην Αυστρία, όπου οι χαμηλόμισθες είναι σχεδόν δυόμιση φορές περισσότερες από τους χαμηλόμισθους, με ποσοστά 22.36% και 9.3% αντίστοιχα. Θα πρέπει να σημειωθεί ωστόσο ότι ο αποκλεισμός των πολύ μικρών

επιχειρήσεων με λιγότερους από 10 υπαλλήλους μπορεί να επηρεάσει τη διαφορά προς τα κάτω σε χώρες όπου κυριαρχούν οι μικρές επιχειρήσεις, όπως είναι η Ελλάδα, η Λιθουανία και η Πολωνία.

Τέλος, σύμφωνα με το **Διάγραμμα 1.7**, οι εργαζόμενες γυναίκες στην Ευρώπη αποτελούν το 50% των γυναικών σε εργάσιμη ηλικία στην Ιταλία, όπου σημειώνεται το χαμηλότερο ποσοστό, και το 82% στην Ισλανδία, στην οποία εντοπίζεται το υψηλότερο ποσοστό. Αυτό σημαίνει ότι τουλάχιστον οι μισές γυναίκες, έως και σε πολλές περιπτώσεις η πλειοψηφία των γυναικών, είναι έμμισθες εργαζόμενες.

Διάγραμμα 1.7: Ποσοστό απασχόλησης ανδρών και γυναικών, (%) επί του συνολικού πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών, 2022



Πηγή: Eurostat, με βάση την Έρευνα για τη Διάρθρωση των Εισοδημάτων (SES).

Επίλογος

Το μισθολογικό χάσμα των φύλων είναι η διαφορά στους μισθούς που λαμβάνουν οι άνδρες εργαζόμενοι και οι γυναίκες εργαζόμενες, εκφρασμένο ως ποσοστό των απολαβών των ανδρών. Οι μέθοδοι αποσύνθεσης του μισθολογικού χάσματος των φύλων χωρίζουν το μισθολογικό χάσμα των φύλων στο εξηγήσιμο και στο μη εξηγήσιμο μέρος. Στην πράξη, εκτιμώνται δύο ξεχωριστές εξισώσεις και στη συνέχεια αποσυντίθενται οι απόλυτες διαφορές

στους μισθούς σε μια συνιστώσα που αποδίδεται σε διαφορές στα χαρακτηριστικά και μια συνιστώσα που δεν μπορεί να εξηγηθεί από αυτές τις αντικειμενικές διαφορές.

Τα ευρήματα υποδεικνύουν ότι το μη εξηγήσιμο κομμάτι του έμφυλου μισθολογικού χάσματος των φύλων παρατηρείται διαχρονικά και παγκοσμίως (Altonji και Blank, 1999· Stanley και Jarrell, 1998· Hersch 2006), και αποδίδεται συνηθέστερα στη διάκριση. Η διάκριση ορίζεται ως η περίπτωση στην οποία άτομα με τα ίδια παραγωγικά χαρακτηριστικά αντιμετωπίζονται διαφορετικά λόγω των ατομικών χαρακτηριστικών τους (Ehrenberg και Smith, 1994), και στη συγκεκριμένη περίπτωση, το χαρακτηριστικό που διαφοροποιείται μεταξύ των ατόμων και εξαιτίας του οποίου προκαλείται η διάκριση, είναι το φύλο. Υπάρχουν δύο είδη μισθολογικών διακρίσεων με βάση το φύλο: οι γυναίκες αμείβονται διαφορετικά για την ίδια εργασία που εκτελείται από άνδρες ή οι γυναίκες αμείβονται διαφορετικά για εργασίες ίσης αξίας που εκτελούνται από άνδρες¹⁷.

Η διάκριση μπορεί να ασκείται είτε από την εργοδοσία, είτε από τους/τις εργαζόμενους/ες, είτε από τους/τις καταναλωτές/ριες. Σε κάθε περίπτωση, το πιο άμεσο αποτέλεσμα είναι να προσφέρονται χαμηλότεροι μισθοί στις γυναίκες. Ένα ακόμη αποτέλεσμα είναι ο διαχωρισμός της αγοράς εργασίας σε γυναικοκρατούμενα και ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, με τις γυναίκες να καταλαμβάνουν πιο συχνά τα επαγγέλματα με τους χαμηλότερους μισθούς. Η διάκριση επιδρά και εμμέσως στις αποφάσεις των γυναικών σχετικά με τη εργασία τους, καθώς συχνά προσπαθούν να αποφύγουν να έρθουν αντιμέτωπες με τη διάκριση.

Τα μοντέλα διάκρισης μπορούν να χωριστούν σε δύο κυρίως κατηγορίες: μοντέλα που περιλαμβάνουν την προτίμηση για διακρίσεις, που προέρχονται από τις προκαταλήψεις και την άγνοια, και μοντέλα που δεν περιλαμβάνουν προκατάληψη, αλλά μάλλον μια ατέλεια της αγοράς που οδηγεί σε δυσμενή μεροληπτική συμπεριφορά.

Το εξηγήσιμο μέρος της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ των φύλων, από την άλλη πλευρά, σχεδόν μονοπωλεί τη σχετική έρευνα. Αποτελείται, κατά κύριο λόγο, από τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων που θεωρούνται ότι επηρεάζουν την παραγωγικότητα.

Πιο συγκεκριμένα, η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό έχει αυξηθεί ραγδαία μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο παγκοσμίως, μειώνοντας σημαντικά το μισθολογικό χάσμα των φύλων. Βέβαια, η απασχόληση των ανδρών συνεχίζει να βρίσκεται σε υψηλότερα επίπεδα από αυτή των γυναικών, εγείροντας το πρόβλημα της μεροληψίας επιλογής στην καταγραφή

¹⁷https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_95_en.pdf (πρόσβαση στις 19/10/2023)

των μισθών των εργαζόμενων γυναικών και τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος των φύλων.

Όσον αφορά το ανθρώπινο κεφάλαιο, οι γυναίκες έχουν το ίδιο ή υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης από τους άνδρες από τη δεκαετία του 1980 και ύστερα, όμως αφιερώνονται σε διαφορετικές επιστήμες. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα STEM τις αποκλείει από τα σχετικά επαγγέλματα, τα οποία είναι υψηλά αμειβόμενα. Εκτός από τον οριζόντιο διαχωρισμό της εργασίας, οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες και με μια γυάλινη οροφή που τους αποκόπτει την ανέλιξη σε διευθυντικές θέσεις, και τις υψηλότερες αποδοχές που αυτές συνεπάγονται.

Αντίστοιχα, σημαντικό ρόλο φαίνεται ότι παίζει η οικογενειακή κατάσταση και η γονεϊκότητα στη διαμόρφωση των έμφυλων μισθολογικών χάσμάτων. Οι γυναίκες, και ειδικότερα οι παντρεμένες γυναίκες, δαπανούν περισσότερες ώρες σε εργασίες εκτός της αγοράς, σηκώνοντας το μεγαλύτερο βάρος της απλήρωτης εργασίας φροντίδας. Οι μητέρες διακόπτουν τον εργασιακό τους βίο και συχνά επιλέγουν την ημιαπασχόληση ή επαγγέλματα που προσφέρονται για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής τους ζωής. Αξίζει να σημειωθεί ωστόσο ότι αυτά τα χαρακτηριστικά λειτουργούν με διαφορετικό τρόπο στα δύο φύλα, επιβαρύνοντας μισθολογικά τις γυναίκες και επιβραβεύοντας τους άνδρες.

Χωρίς ακόμη να έχει τελεσιδικήσει η έρευνα για την επίδραση των ψυχολογικών παραγόντων, το μισθολογικό χάσμα των φύλων είναι πιθανό να επηρεάζεται από την φερόμενη ως μεγαλύτερη αποστροφή του κινδύνου των γυναικών και την αδυναμία τους να διαπραγματευτούν και να ευδοκιμήσουν σε ανταγωνιστικά περιβάλλοντα. Τέλος, οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων φαίνεται ότι προτιμώνται, με αποτέλεσμα να θεωρείται δεδομένη η διαφορά στους μισθούς των παντρεμένων ζευγαριών.

Ως επί των πλείστων, η διάκριση και οι καθιερωμένοι προσδιοριστικοί παράγοντες της έμφυλης μισθολογικής διαφοράς εντοπίζονται εμπειρικά στις ευρωπαϊκές χώρες. Η μεγάλη διαφοροποίηση που παρατηρείται στο ύψος και τις συνιστώσες του μισθολογικού χάσματος των φύλων οφείλεται κατά κύριο λόγο στους διαφορετικούς θεσμούς που υπάρχουν στις χώρες σχετικά με τον καθορισμό των μισθών και δευτερευόντως στις διαφορές στην παροχή παιδικής μέριμνας μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών.

Όλα τα παραπάνω συνιστούν τους προσδιοριστικούς παράγοντες του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Αυτοί οι παράγοντες επικρατούν στη βιβλιογραφία που αφορά το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, και παρότι έχουν αναλυθεί ενδελεχώς, η σχετική έρευνα συνεχίζει να καινοτομεί σε αυτό το πεδίο. Όμως, εκτός από αίτια, η διαφοροποίηση των αμοιβών των φύλων έχει και αποτελέσματα, μια διάσταση που έχει ερευνηθεί σε μικρότερο βαθμό. Στο

δεύτερο κεφάλαιο θα παρουσιαστεί η βιβλιογραφία που αφορά την επίδραση της μισθολογικής ανισότητας των φύλων στη μεγέθυνση.

Κεφάλαιο 2: Η επίδραση της μισθολογικής ανισότητας των φύλων στη μεγέθυνση

Εισαγωγή

Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάστηκαν οι προσδιοριστικοί παράγοντες του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Παρότι αυτοί οι παράγοντες έχουν αναλυθεί ενδελεχώς και αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος της βιβλιογραφίας που αφορά το μισθολογικό χάσμα των φύλων, η σχετική έρευνα συνεχίζει να καινοτομεί σε αυτό το πεδίο. Όμως, εκτός από αίτια, η διαφοροποίηση των αμοιβών των φύλων έχει και αποτελέσματα, μια διάσταση που έχει ερευνηθεί σε μικρότερο βαθμό. Αρχικά, το μισθολογικό χάσμα των φύλων επιδρά στις ίδιες τις ζωές των γυναικών, ακόμη και μετά το πέρας του εργασιακού τους βίου. Ένα από τα σημαντικότερα αποτελέσματα του μισθολογικού χάσματος των φύλων είναι το συνταξιοδοτικό χάσμα των φύλων, όπως αναδείχθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσα από την έρευνα των Tinios κ.ά. (2015), ενώ υποστηρίζονται θεωρητικά και εμπειρικά οι δυσμενείς επιπτώσεις του και στην εκπαίδευση των γυναικών και την ενδοοικογενειακή βία. Εκτός από τις πολύ σημαντικές επιπτώσεις που αναλύονται σε μικροοικονομικό επίπεδο, η βιβλιογραφία εντοπίζει και μακροοικονομικές συνέπειες του έμφυλου μισθολογικού χάσματος των φύλων. Στα πλαίσια της γενικότερης έντονης συζήτησης —αν όχι διαμάχης— της επίδρασης της ανισότητας στις επιδόσεις της οικονομίας, εντάχθηκε και η διάσταση του φύλου. Η μεταβλητή που αναλύεται συχνότερα και βρίσκεται στο επίκεντρο της έρευνας είναι αυτή της οικονομικής μεγέθυνσης, όπως αποτυπώνεται από την αύξηση του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ).

Η βιβλιογραφία για τη γενική σχέση μεταξύ ανισότητας και μεγέθυνσης έχει ως ορόσημο την έρευνα του Kuznets. Ο Kuznets (1955) ανέλυσε δεδομένα χρονοσειρών και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι κατά τη διάρκεια της οικονομικής ανάπτυξης, το επίπεδο της εισοδηματικής ανισότητας συνήθως αυξάνεται κατά την πρώιμη φάση, μένει στάσιμο κατά τη μέση φάση και στη συνέχεια μειώνεται κατά τα τελευταία στάδια ανάπτυξης. Αυτή η σχέση έγινε αργότερα γνωστή ως υπόθεση ανεστραμμένου γράμματος U του Kuznets. Ο Piketty (2014) αμφισβήτησε την υπόθεση του Kuznets, ισχυριζόμενος ότι η αύξηση της ανισότητας είναι εγγενής σε μια καπιταλιστική οικονομία επειδή ο ρυθμός απόδοσης του κεφαλαίου είναι σχεδόν πάντα υψηλότερος από τον ρυθμό οικονομικής μεγέθυνσης. Σύμφωνα με την ανάλυσή του, η καμπύλη Kuznets είναι η εξαίρεση στον κανόνα, αφού ο Kuznets ανέλυσε την περίοδο μεταξύ 1913-1948, η οποία περιέχει τα γεγονότα του Α' Παγκοσμίου Πολέμου, της Μεγάλης Ύφεσης και του Β' Παγκοσμίου Πολέμου. Αντίθετα, αντί να απορρίψει την καμπύλη Kuznets, ο

Milanovic (2016) βασίζεται στην υπόθεσή του δημιουργώντας την ιδέα για τα «Κύματα του Kuznets»: η ανισότητα αυξάνεται, πέφτει και μετά ανεβαίνει ξανά, ίσως αέναα. Η υπόλοιπη εμπειρική οικονομική βιβλιογραφία δεν παρέχει επίσης μια ενιαία εικόνα, με ορισμένες συνεισφορές να υποδηλώνουν ότι η ανισότητα είναι επιζήμια για τη μεγέθυνση (Persson και Tabellini, 1994· Alesina και Rodrik, 1994· Alesina και Perotti, 1996· Bloom, Canning και Sevilla, 2001), άλλες που υποστηρίζουν ότι η ανισότητα ωφελεί τη μεγέθυνση (Li και Zou, 1998· Forbes, 2000), και άλλες να καταλήγουν σε διφορούμενα αποτελέσματα λόγω της περίπλοκης φύσης της σχέσης (Partridge, 1997· Barro, 2000· Banerjee και Duflo, 2003· Voitchovsky, 2005). Αυτή η περίπλοκη φύση της σχέσης της ανισότητας και της μεγέθυνσης αναφέρεται κυρίως στα κανάλια μέσω των οποίων επιδρά το ένα μέγεθος στο άλλο. Σε κάποιες περιπτώσεις το αποτέλεσμα που διαμεσολαβείται είναι θετικό και σε άλλες αρνητικό, κι έτσι το τελικό αποτέλεσμα που διαμορφώνεται εξαρτάται από το ποιο κανάλι θα έχει μεγαλύτερη επίδραση και θα υπερκαλύψει τα υπόλοιπα. Επίσης, οι γνώμες δίστανται ακόμη και για την επίδραση του κάθε καναλιού.

Η χρήση της ανισότητας στο εισόδημα ως μοναδικού δείκτη ανισότητας μπορεί να είναι προβληματική, καθώς μετρά μόνο τη μέση επίδραση της ανισότητας στην μεγέθυνση και, ως εκ τούτου, καθιστά αφανή την υποκείμενη πολυπλοκότητα στη σχέση (Voitchovsky, 2005). Μία από τις διαστάσεις της ανισότητας είναι αυτή του φύλου, καθώς όπως είδαμε στο πρώτο κεφάλαιο, το μισθολογικό χάσμα των φύλων είναι διαταξικό και αφορά όλη τη μισθολογική κατανομή. Η βιβλιογραφία των Φεμινιστικών Οικονομικών έχει ασχοληθεί κυρίως με την έμφυλη ανισότητα στην εκπαίδευση και την απασχόληση και τη σχέση τους με τη μεγέθυνση. Η επίδραση του μισθολογικού χάσματος των φύλων στη μεγέθυνση, παρότι έχει συγκεντρώσει λιγότερη προσοχή, είναι ένα εν ενεργεία κομμάτι της σύγχρονης έρευνας. Κάπως ασυνήθιστα, η διερεύνηση της παραπάνω σχέσης ξεκίνησε με την εμπειρική μελέτη της Seguino το 2000 και ύστερα ακολούθησαν οι θεωρητικές μελέτες που επιδιώκουν να ερμηνεύσουν τη σχέση (Blecker και Seguino, 2002· Seguino, 2010· Braunstein, van Staveren και Tavani, 2011· Braunstein, 2015· Cavalcanti και Tavares, 2016· Pollitt κ.ά., 2017· Braunstein, Bouhia και Seguino, 2020· Onaran, Oyvatt και Fotopoulou, 2022a), παρότι συνηθέστερα η εμπειρική διερεύνηση μιας σχέσης έπεται της θεωρίας. Όπως και στη βιβλιογραφία που εξετάζει τη σχέση μεταξύ ανισότητας και μεγέθυνσης, έτσι και σε αυτή που λαμβάνει υπόψη της τη διάσταση του φύλου, η συζήτηση είναι ανοιχτή, τα αποτελέσματα ποικίλουν ανά περίπτωση και είναι αβέβαιο πως ακριβώς λειτουργούν τα κανάλια διαμεσολάβησης.

Το παρόν κεφάλαιο ξεκινά με την παρουσίαση των θεωριών εξωγενούς και ενδογενούς οικονομικής μεγέθυνσης (2.1.). Στη συνέχεια παρουσιάζει κάποιους από τους

σημαντικότερους προσδιοριστικούς παράγοντες της οικονομικής μεγέθυνσης (2.2.), δηλαδή του αρχικού επιπέδου εισοδήματος (2.2.1.), το οποίο ερευνάται στα πλαίσια της υπόθεσης σύγκλισης των χωρών, του ανθρώπινου κεφαλαίου (2.2.2), της επένδυσης (2.2.3), των άμεσων ξένων επενδύσεων (2.2.4), των κρατικών δαπανών (2.2.5.) και του πληθωρισμού (2.2.6).

Έχοντας σκιαγραφήσει τους κυριότερους προσδιοριστικούς παράγοντες της μεγέθυνσης, στη συνέχεια, το υποκεφάλαιο 2.3. αφιερώνεται στην ανισότητα και στις έρευνες που την αντιμετωπίζουν ως προσδιοριστικό παράγοντα της μεγέθυνσης. Παρουσιάζεται η βιβλιογραφία για τα κανάλια διαμεσολάβησης μεταξύ των δύο μεταβλητών ως εξής: αποταμιεύσεις και επενδύσεις (2.3.2.1), καινοτομία και κατανάλωση (2.3.2.2.), ατέλειες χρηματοπιστωτικής αγοράς (2.3.2.3.), γεννητικότητα (2.3.2.4.), κίνητρα (2.3.2.5.), κοινωνική αναταραχή (2.3.2.6.) και διανομή εισοδήματος μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας (2.3.2.7.)

Στη συνέχεια παρουσιάζεται η βιβλιογραφία της σχέσης της έμφυλης μισθολογικής ανισότητας με τη μεγέθυνση (2.4.). Σε αυτό το υποκεφάλαιο κρίθηκε σκόπιμο να παρουσιαστεί η βιβλιογραφία που εξετάζει και τις δύο σχέσεις αιτιότητας. Η επίδραση της μισθολογικής ανισότητας των φύλων στη μεγέθυνση εξετάζεται μέσω των εμπειρικών ερευνών παλινδρόμησης (2.4.1.1.), των μακροοικονομικών εκτιμήσεων βάσει μοντέλου (2.4.1.2) και των αμιγώς θεωρητικών αναλύσεων (2.4.1.3). Τέλος, παρουσιάζονται οι εμπειρικές έρευνες που εξετάζουν την επίδραση της μεγέθυνσης στο μισθολογικό χάσμα των φύλων (2.4.2). Το δεύτερο κεφάλαιο κλείνει με τον συνοψισμό των ερευνών που αφορούν τη σχέση ανισότητας και μεγέθυνσης, με έμφαση στη διάσταση του φύλου, και τα συμπεράσματα που μπορούν να εξαχθούν από αυτές.

2.1. Θεωρίες οικονομικής μεγέθυνσης

2.1.1. Θεωρία εξωγενούς οικονομικής μεγέθυνσης

Μία από τις σημαντικότερες συμβολές στη σύγχρονη ιστορία οικονομικών θεωριών της μεγέθυνσης είναι το υπόδειγμα των Solow (1956) και Swan (1956). Σε αυτά τα υποδείγματα, τα οποία στη συνέχεια αναφέρονταν από κοινού ως Solow-Swan, κατασκευάζεται η νεοκλασική συνάρτηση παραγωγής, η οποία περιέχει ως συντελεστές παραγωγής το κεφάλαιο, την εργασία και την τεχνολογία. Υιοθετούνται μια σειρά από υποθέσεις, όπως η υπόθεση των σταθερών αποδόσεων κλίμακας, οι φθίνουσες αποδόσεις για τους συντελεστές παραγωγής και η ομαλή ελαστικότητα υποκατάστασης ανάμεσα τους. Η γενική ισορροπία της οικονομίας προέρχεται μέσω του κανόνα σταθερού ρυθμού αποταμίευσης. Σύμφωνα με τους Solow (1956) και Swan (1956), η αύξηση του πληθυσμού και η επένδυση δεν οδηγούν σε οικονομική

μεγέθυνση. Η μεγέθυνση αποδίδεται στην τεχνολογική καινοτομία, η οποία επιδρά στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Ο ρυθμός αποταμίευσης και ο ρυθμός αύξησης του πληθυσμού θεωρούνται εξωγενείς, υποθέτοντας ότι στο επίπεδο σταθερής κατάστασης δεν μπορούν να ασκούν επιδράσεις στις ενδογενείς μεταβλητές του υποδείγματος, και συγκεκριμένα στο προϊόν και την κατανάλωση. Το επίπεδο προϊόντος προσδιορίζεται από την αλληλεπίδραση εργατικής δύναμης και παγίου κεφαλαίου μέσα σε ένα πλαίσιο δεδομένης ποσότητας τεχνολογίας, η οποία και αυτή προσδιορίζεται εξωγενώς. Κάθε οικονομία συγκλίνει μακροχρόνια στο δικό της επίπεδο σταθερής κατάστασης το οποίο προσδιορίζεται από την αύξηση της εργασίας, του παγίου κεφαλαίου και την τεχνολογική πρόοδο. Θεωρείται ότι οι πιο φτωχές χώρες έχουν χαμηλότερο λόγο κεφαλαίου-εργασίας από το μακροχρόνιο άριστο επίπεδό τους, το οποίο οδηγεί σε υψηλότερο ρυθμό απόδοσης των παγίων επενδύσεων σε σύγκριση με των πλούσιων χωρών. Κατά συνέπεια, σύμφωνα με το υπόδειγμα, υπάρχει μία συστηματική τάση για τις φτωχότερες χώρες να αναπτύσσονται οικονομικά γρηγορότερα από τις πλούσιες, έως ότου αυτές αγγίξουν τα επίπεδα του κατά κεφαλή εισοδήματος των πλούσιων και των φτωχών χωρών εξισωθούν. Αυτή η αρνητική σχέση μεταξύ του ρυθμού μεγέθυνσης και του αρχικού επιπέδου εισοδήματος εκφράζει την υπόθεση της σύγκλισης.

2.1.2. Θεωρία ενδογενούς οικονομικής μεγέθυνσης

Το μοντέλο των Solow (1956) και Swan (1956) δέχτηκε σφοδρή κριτική, κυρίως επειδή αδυνατεί να ερμηνεύσει τη μακροχρόνια μεγέθυνση. Η δυσaréσκεια που προκλήθηκε από το προαναφερθέν υπόδειγμα μεγέθυνσης οδήγησε στη δημιουργία μιας εναλλακτικής θεωρίας ενδογενούς μεγέθυνσης.

Σύμφωνα με τον Romer (1986), η τεχνολογία μεγεθύνεται ταυτόχρονα με τη συσσώρευση κεφαλαίου. Έτσι, η μεγέθυνση εξαρτάται από τη συσσώρευση κεφαλαίου βραχυχρόνια και μακροχρόνια και η ενδογενής τεχνολογική πρόοδος αντισταθμίζει τις επιπτώσεις της μείωσης των αποδόσεων στη συσσώρευση κεφαλαίου που χαρακτηρίζουν το μοντέλο Solow-Swan και μειώνουν τη μεγέθυνση.

Οι Uzawa (1965) και Lucas (1988) υπογράμμισαν τη σημασία του ανθρώπινου κεφαλαίου στη διαδικασία μεγέθυνσης και το ενέταξαν στη συνάρτηση παραγωγής από κοινού με το φυσικό κεφάλαιο. Οι εργαζόμενοι/ες χρησιμοποιούν ένα μέρος του ανθρώπινου κεφαλαίου τους στην παραγωγική διαδικασία και αυξάνουν το υπόλοιπο μέσω της εκπαίδευσης. Η αύξηση της μεγέθυνσης συνεχίζεται όσο αφιερώνεται χρόνος στην εκπαίδευση. Η εισαγωγή του ανθρώπινου κεφαλαίου στη συνάρτηση παραγωγής λύνει το πρόβλημα των φθινουσών αποδόσεων.

Αντίστοιχα, οι Grossman και Helpman (1991) ενδογενοποίησαν την τεχνολογική πρόοδο μέσω της έρευνας και ανάπτυξης. Στο μοντέλο τους, η αύξηση της παραγωγικότητας είναι το αποτέλεσμα της εξειδίκευσης και του καταμερισμού της εργασίας. Η εξειδίκευση μπορεί να αυξηθεί αφιερώνοντας περισσότερη εργασία στην έρευνα και ανάπτυξη, η οποία φέρνει νέα καινοτόμα προϊόντα και μεγαλύτερη ποικιλία ενδιάμεσων προϊόντων. Με άλλα λόγια, όσο περισσότερα είναι τα ενδιάμεσα αγαθά, τόσο μεγαλύτερος είναι ο καταμερισμός της εργασίας και τόσο πιο παραγωγική είναι η εργασία που παράγει τα τελικά προϊόντα.

2.2. Οι προσδιοριστικοί παράγοντες της μεγέθυνσης

Το νεοκλασικό υπόδειγμα έχει διακριθεί για την αναλυτική του αυστηρότητα, με αποτέλεσμα να προκαλέσει έντονη κριτική μεταξύ των ερευνητών. Η κριτική συμπυκνώνεται στο ότι οι υποθέσεις της εξωγένειας των φθινουσών αποδόσεων κλίμακας στην παραγωγή και των τεχνολογικών αλλαγών δεν επιτρέπουν την άσκηση οικονομικής πολιτικής, περιορισμοί οι οποίοι αποτέλεσαν κίνητρο για τη διατύπωση των υποδειγμάτων ενδογενούς μεγέθυνσης. Χρησιμοποιώντας διάφορες θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις, οι θεωρητικές και εμπειρικές μελέτες έχουν επικεντρωθεί σε ένα σύνολο επεξηγηματικών μεταβλητών προσφέροντας διάφορες ιδέες αναφορικά με τις πηγές μεγέθυνσης. Η εμπειρική έρευνα του Barro (1991) αποτέλεσε σταθμό στη διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων της μεγέθυνσης και χρησιμοποιήθηκε ως βάση για την αμφισβήτηση της ντετερμινιστικής πορείας της μεγέθυνσης των χωρών όσο καμία. Παρακάτω αναλύονται κάποιοι από τους σημαντικότερους προσδιοριστικούς παράγοντες της μεγέθυνσης, όπως έχει δείξει η θεωρητική και εμπειρική βιβλιογραφία.

2.2.1. Αρχικό επίπεδο εισοδήματος

Όπως επισημαίνεται από τον Barro (1991), ο ρυθμός μεγέθυνσης μιας χώρας έχει αρνητική σχέση με το αρχικό επίπεδο εισοδήματός της στα νεοκλασικά μοντέλα μεγέθυνσης. Πιο συγκεκριμένα, εάν οι χώρες είναι παρόμοιες αναφορικά με τις προτιμήσεις και την τεχνολογία, τότε οι φτωχές χώρες τείνουν να αναπτύσσονται ταχύτερα από τις πλούσιες χώρες, οδηγώντας σε σύγκλιση μεταξύ των χωρών. Το κύριο στοιχείο πίσω από το αποτέλεσμα της σύγκλισης είναι οι μειωμένες αποδόσεις στο αναπαραγωγίμο κεφάλαιο. Οι φτωχές χώρες, με χαμηλές αναλογίες κεφαλαίου προς εργασία, έχουν υψηλό οριακό προϊόν κεφαλαίου και τείνουν να έχουν υψηλότερους μισθούς μεγέθυνσης.

Η υπόθεση της σύγκλισης αποτελεί ακόμη ανοιχτό ερώτημα στην εμπειρική βιβλιογραφία, καθώς υπάρχουν έρευνες που δεν εντοπίζουν την αρνητική συσχέτιση της μεγέθυνσης με το

αρχικό επίπεδο εισοδήματος (Romer, 1986· Barro, 1991· Barro και Sala-i-Martin, 1991· 1992· Mankiw, Romer και Weil, 1992), και άλλες που την εντοπίζουν (Nahar και Inder, 2002).

2.2.2. Ανθρώπινο κεφάλαιο

Το ανθρώπινο κεφάλαιο έχει χρησιμοποιηθεί για την επέκταση του υποδείγματος μεγέθυνσης του Solow και αποτελεί έναν σημαντικό προσδιοριστικό παράγοντα της μεγέθυνσης, σύμφωνα με τη θεωρία ενδογενούς μεγέθυνσης. Ο Barro (1991) υποστήριξε ότι η αποτυχία των λιγότερο ανεπτυγμένων χωρών να συγκλίνουν με τις ανεπτυγμένες οικονομικά χώρες οφείλεται εν πολλοίς στο χαμηλό επίπεδο του ανθρώπινου κεφαλαίου τους. Το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα της βιβλιογραφίας ενδογενούς μεγέθυνσης και οι πρόσφατες θεωρητικές και εμπειρικές μελέτες δίνουν έμφαση σε αυτό.

Σύμφωνα με τους Nelson και Phelps (1966), η επίδραση της αύξησης του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι θετική μόνο όταν συνδυάζεται με τεχνολογική εξέλιξη. Ο Mincer (1984) υποστηρίζει ότι η αλληλεπίδραση μεταξύ του ανθρώπινου και του φυσικού κεφαλαίου συνεπάγεται την παραγωγή νέας γνώσης, η διάχυση της οποίας δημιουργεί την παγκόσμια οικονομική μεγέθυνση. Τα υψηλά επίπεδα του ανθρώπινου κεφαλαίου διευκολύνουν την υιοθέτηση νέων τεχνολογιών (Acemoglou, 2003· Caselli και Coleman, 2006), αυξάνουν την παραγωγικότητα της εργασίας (Barro, 1998), και επηρεάζουν θετικά τους θεσμούς της Δημοκρατίας (Aghion, Caroli και Garcia-Penalosa, 1999).

Ένας μεγάλος αριθμός εμπειρικών μελετών βρίσκει μία σημαντική θετική επίδραση του ανθρώπινου κεφαλαίου στην οικονομική μεγέθυνση (Barro, 1991· Mankiw, Romer και Weil, 1992· Bassanini και Scarpetta, 2001· Miller και Upadhyay, 2002), όμως συχνά τα εμπειρικά αποτελέσματα της διερεύνησης της επίδρασης της εκπαίδευσης στη μεγέθυνση είναι αμφιλεγόμενα. Οι μεταβλητές της εκπαίδευσης είναι σύνηθες να μην είναι στατιστικά σημαντικές ή να έχουν ως αποτέλεσμα ένα πρόσημο το οποίο είναι αντίθετο από το αναμενόμενο (Hamilton και Monteagudo, 1998· Kneller, Bleaney και Gemmell, 1999· Bils και Klenow, 2000· Pritchett, 2001· Easterly και Levine, 2001· Bosworth και Collins, 2003· Kaitila, 2004). Σύμφωνα με τον Pritchett (1996), η διαφοροποίηση των αποτελεσμάτων οφείλεται κυρίως στη χρήση πανελ δεδομένων και των διαφορετικών οικονομετρικών μεθόδων που κυριάρχησαν στην εμπειρική βιβλιογραφία κατά το δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1990, σε σχέση με τα διαστρωματικά στοιχεία που χρησιμοποιούνταν κατά κόρον προηγουμένως.

2.2.3. Επένδυση

Η επένδυση αναγνωρίζεται ως θεμελιώδης παράγοντας της μεγέθυνσης από τα υποδείγματα ενδογενούς μεγέθυνσης, καθώς υποστηρίζουν ότι η επένδυση επιδρά στο επίπεδο και στον ρυθμό μεγέθυνσης. Σε θεωρητικό επίπεδο, τα κανάλια μέσω των οποίων το φυσικό κεφάλαιο επιδρά στη μεγέθυνση ποικίλουν. Οι ακαθάριστες επενδύσεις επηρεάζουν την οικονομική ανάπτυξη άμεσα αυξάνοντας το απόθεμα του φυσικού κεφαλαίου (Plosser, 1993). Επίσης εισάγουν εξωτερικότητες στο κεφάλαιο του οποίου οι αποδόσεις κλίμακας σε επίπεδο επιχειρήσεων μπορεί να είναι φθίνουσες, αλλά τα κοινωνικά οφέλη μπορεί να είναι σταθερά ή αυξανόμενα (Arrow, 1962· Romer, 1986). Οι επενδύσεις ενισχύουν την μεγέθυνση έμμεσα προάγοντας την τεχνολογία (Levine και Renelt, 1992)

Στις περισσότερες περιπτώσεις, η εμπειρική έρευνα διαπιστώνει μια σημαντική θετική σχέση μεταξύ της επένδυσης και της οικονομικής μεγέθυνσης (Dowrick και Nguyen, 1989· Barro, 1991· Mankiw, Romer και Weil, 1992· Bassanini, Scarpetta και Hemmings, 2001).

2.2.4. Άμεσες ξένες επενδύσεις

Εκτός από την εγχώρια επένδυση, οι άμεσες ξένες επενδύσεις έχουν απασχολήσει επίσης την έρευνα, καθώς λειτουργούν με διαφορετικό τρόπο. Η θεωρία παρέχει αντικρουόμενες προβλέψεις σχετικά με τις επιδράσεις των άμεσων ξένων επενδύσεων στη μεγέθυνση. Οι Borenszteina, De Gregorio και Leec (1998) υποστηρίζουν ότι οι άμεσες ξένες επενδύσεις επιδρούν στη μεγέθυνση μέσω της ώθησης που δίνουν στη βελτίωση της τεχνολογίας. Αντίστοιχα, ο Romer (1993) υποστηρίζει ότι οι ξένες επενδύσεις διευκολύνουν τη μεταφορά τεχνολογίας και τεχνογνωσίας από τις πλούσιες προς τις φτωχότερες χώρες. Αντίθετα, υποστηρίζεται ότι όταν προϋπάρχουν στρεβλώσεις στην οικονομία, και ειδικότερα στο εμπόριο και τις τιμές, οι άμεσες ξένες επενδύσεις ενδέχεται να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην κατανομή των πόρων και να επιβραδύνουν τη μεγέθυνση (Brecher και Diaz-Alejandro, 1977). Οι Ram και Zhang (2002) συμπληρώνουν ότι ενώ οι ξένες επενδύσεις μπορεί να αυξάνουν την εγχώρια αποταμίευση και τις επενδύσεις, να ενισχύουν τον ανταγωνισμό και να αυξάνουν τις εξαγωγές, από την άλλη είναι πιθανό να επαναπατρίζουν κεφάλαια στον ίδιο βαθμό που εισφέρουν κεφάλαια, οι τεχνολογίες που μεταφέρουν ίσως να είναι ακατάλληλες για την εγχώρια παραγωγή και να προκαλούν στρεβλώσεις στις πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές δομές της χώρας υποδοχής.

Τα εμπειρικά αποτελέσματα της βιβλιογραφίας που μελετά τη σχέση των άμεσων ξένων επενδύσεων και της μεγέθυνσης είναι επίσης μικτά, βρίσκοντας θετική (Li και Liu, 2005· Tiwari και Mutascu, 2011) ή αρνητική επίδραση (Ram και Zhang, 2002).

2.2.5. Κρατικές δαπάνες

Η επίδραση των κρατικών δαπανών στη μεγέθυνση αποτελούν έναν ακόμη προσδιοριστικό παράγοντα της μεγέθυνσης που αναδύθηκε από την ενδογενή θεωρία μεγέθυνσης. Σύμφωνα με τους Barro και Sala-i-Martin (1995), η επίδραση εξαρτάται από αν η φορολογία είναι στρεβλωτική και από το αν οι δαπάνες είναι παραγωγικές. Οι στρεβλωτικοί φόροι επηρεάζουν τις επενδυτικές αποφάσεις, μειώνοντας το ρυθμό μεγέθυνσης. Οι κρατικές δαπάνες που επιδρούν στην ιδιωτική παραγωγή ταξινομούνται ως παραγωγικές και έχουν άμεση επίδραση στον ρυθμό μεγέθυνσης.

Η επίδραση των κρατικών δαπανών στη μεγέθυνση είναι αμφιλεγόμενη σε εμπειρικό επίπεδο, καθώς ένα κομμάτι της βιβλιογραφίας έχει διαπιστώσει μία αρνητική επίδραση των κρατικών δαπανών στη μεγέθυνση (Barro, 1991· Barro και Lee, 1994· Sachs και Warner, 1995), ενώ ένα άλλο μία θετική επίδραση (Caselli, Esquivel και Lefort, 1996). Σύμφωνα με τους Kneller, Bleaney και Gemmell (1998) είναι σύνηθες να μην αποδεικνύεται στατιστικά σημαντική η σχέση των κρατικών δαπανών και της μεγέθυνσης, καθώς δεν διαχωρίζονται οι δαπάνες ανάλογα με τον τομέα που κατευθύνονται. Επιπλέον, όταν το μέγεθος των κρατικών δαπανών ως ποσοστό του ΑΕΠ είναι χαμηλό, η επίδραση των δημοσίων δαπανών είναι πιθανό να υπερβαίνει το κοινωνικό κόστος της άντλησης κεφαλαίων. Αντίθετα, οι μεγάλες κρατικές δαπάνες επιδρούν αρνητικά στην οικονομική δραστηριότητα του ιδιωτικού τομέα και οδηγούν σε μείωση του ρυθμού μεγέθυνσης (Yin, Zestos και Michelis, 2003).

2.2.6. Πληθωρισμός

Η θεωρία που εξετάζει τον τρόπο που επιδρά ο πληθωρισμός στη μεγέθυνση αποτελείται από αντικρουόμενες απόψεις. Ο Fischer (1993) υποστηρίζει ότι ο πληθωρισμός παρεμποδίζει την αποτελεσματική κατανομή των πόρων, καθώς οι τιμές συνιστούν τον πιο σημαντικό οδηγό για την αποτελεσματική λήψη οικονομικών αποφάσεων και οι μεταβολές τους αποκρύπτονται μέσω του πληθωρισμού. Σύμφωνα με τον Feldstein (1997), ο πληθωρισμός μπορεί να έχει αρνητική επίδραση στη συσσώρευση του κεφαλαίου και συνεπακόλουθα στη μεγέθυνση. Επίσης, ο πληθωρισμός έχει θεωρηθεί ως φόρος επί των επενδύσεων, ο οποίος καταλήγει να ασκεί αρνητική επίδραση στη συσσώρευση του φυσικού κεφαλαίου (Stockman, 1981· De Gregorio, 1993).

Στον αντίποδα βρίσκεται το λεγόμενο «αποτέλεσμα του Tobin» (Tobin, 1965), σύμφωνα με το οποίο η αύξηση του ρυθμού πληθωρισμού οδηγεί σε αύξηση του ρυθμού μεγέθυνσης. Η συλλογιστική έχει ως εξής: η αύξηση του πληθωρισμού δημιουργεί ένα υψηλότερο κόστος

διακράτησης χρήματος και οδηγεί στη μετατόπιση του χαρτοφυλακίου από το χρήμα προς το κεφάλαιο. Έτσι, οι επενδύσεις ο ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ αυξάνονται.

Η εμπειρική βιβλιογραφία μετρά τις στρεβλώσεις της αγοράς μέσω του πληθωρισμού. Αυτή η βιβλιογραφία έχει καταλήξει ότι η επίδραση του πληθωρισμού στη μεγέθυνση είναι αρνητική, ένα αποτέλεσμα που είναι ανθεκτικό απέναντι στη χρήση διαφορετικών μεθόδων εκτίμησης, τον αποκλεισμό ή μη των ακραίων τιμών πληθωρισμού, τη συχνότητα των δεδομένων και τις διαφορετικές εξειδικεύσεις (Khan και Senhadji, 2001).

2.3. Η ανισότητα ως προσδιοριστικός παράγοντας της μεγέθυνσης

2.3.1. Βιβλιογραφική επισκόπηση

Η σχέση μεταξύ της ανισότητας και της μεγέθυνσης έχει απασχολήσει τους οικονομολόγους για περισσότερο από έναν αιώνα. Αυτό το υποκεφάλαιο επιχειρεί να συγκεντρώσει την πρόσφατη εμπειρική και θεωρητική βιβλιογραφία για τη σχέση μεταξύ της ανισότητας και της οικονομικής μεγέθυνσης και την κριτική που της έχει ασκηθεί, πριν παρουσιαστεί η εξέταση της ειδικότερης σχέσης της έμφυλης ανισότητας με την οικονομική μεγέθυνση. Η εμπειρική βιβλιογραφία η οποία ερευνά την επίδραση της ανισότητας στη μεγέθυνση δεν συγκλίνει σε μία και μόνο θέση, καθώς έχει παράξει ένα ευρύ φάσμα αποτελεσμάτων. Η αιτιότητα της σχέσης μπορεί να είναι αμφίδρομη- είναι πιθανό η ανισότητα να επηρεάζει τη μεγέθυνση ή η μεγέθυνση να επιδρά στην ανισότητα. Θα παρουσιαστούν ωστόσο αποκλειστικά οι έρευνες που εξετάζουν την επίδραση της ανισότητας στη μεγέθυνση, καθώς αυτή είναι η εστίαση της παρούσας διατριβής.

Για τους κλασικούς οικονομολόγους του 19ου αιώνα, η διανομή της παραγωγής μεταξύ των διαφορετικών τάξεων μέσα στην κοινωνία ήταν το κεντρικό αντικείμενο μελέτης στην πολιτική οικονομία. Σε αντίθεση με την κεντρική τους σημασία τον 19ο αιώνα, τα θέματα διανομής έχασαν την εξέχουσα θέση τους στον τομέα των οικονομικών κατά τη διάρκεια του 20ού αιώνα. Αυτό συνέβη διότι, πρώτον, η θεωρία του Kuznets (1955), η οποία προέβλεπε ότι η ανισότητα θα μειωθεί φυσικά καθώς αναπτύσσεται η οικονομία της αγοράς, συνέβαλε σημαντικά στην πτώση του ενδιαφέροντος για την ανισότητα στον τομέα της οικονομίας. Δεύτερον, ο θρίαμβος της νεοκλασικής θεωρίας μεγέθυνσης υποβίβασε τα θέματα διανομής στο περιθώριο της κυρίαρχης μακροοικονομίας για δεκαετίες.

Το δεύτερο μισό του 20ου αιώνα καταγράφηκαν μεγάλες αλλαγές στην κατανομή του εισοδήματος και του πλούτου, τόσο εντός όσο και μεταξύ των χωρών -υπήρξε μείωση του μεριδίου του εισοδήματος από εργασία στο εθνικό εισόδημα (Stockhammer, 2016· Onaran και

Galanis, 2014), έντονη πόλωση της κατανομής προσωπικού εισοδήματος (Atkinson, Piketty και Saez, 2011), και μια αξιοσημείωτη αύξηση στη συγκέντρωση πλούτου (Piketty, 2014· Piketty και Zucman, 2014· Alvaredo κ.ά., 2017). Αυτές οι αλλαγές εισήγαγαν εκ νέου την ανισότητα ως αντικείμενο μελέτης από τη δεκαετία του 1990 και πλέον έχει επιστρέψει στο επίκεντρο της μακροοικονομικής ανάλυσης. Οι εμπειρικές μελέτες ωστόσο βρίσκουν τόσο θετικές όσο και αρνητικές στατιστικά σημαντικές επιπτώσεις της ανισότητας στη μεγέθυνση. Αυτό δεν προκαλεί έκπληξη, καθώς τα διάφορα θεωρητικά κανάλια και ειδικότερα η αλληλεπίδρασή τους είναι πολύ πιο περίπλοκα από τις συνήθως εκτιμώμενες εμπειρικές σχέσεις.

Η οικονομική ανισότητα μπορεί να μετρηθεί εξετάζοντας τα εισοδήματα, τους μισθούς, την κατανάλωση, τον πλούτο, την ιδιοκτησία γης, την ισότητα ευκαιριών ή την ισότητα αποτελεσμάτων. Η επιλογή του δείκτη ανισότητας εξαρτάται από το εκάστοτε ερευνητικό ερώτημα και από το θεωρητικό πλαίσιο, όμως η εμπειρική βιβλιογραφία έχει χρησιμοποιήσει κατά κύριο λόγο το εισόδημα, και πιο συγκεκριμένα τον δείκτη Gini, λόγω της διαθεσιμότητας μεγαλύτερων χρονικά και καλύτερης ποιότητας βάσεων δεδομένων. Ωστόσο, όπως δείχνει ο Voitchovsky (2005), η χρήση της ανισότητας στο εισόδημα ως μοναδικού δείκτη ανισότητας μπορεί να είναι προβληματική, καθώς μετρά μόνο τη μέση επίδραση της ανισότητας στην μεγέθυνση και, ως εκ τούτου, καθιστά αφανή την υποκείμενη πολυπλοκότητα στη σχέση, όπως είναι η διάσταση του φύλου, η οποία εξετάζεται στην παρούσα διατριβή.

Στην ανάλυση της μεγέθυνσης, ο τυπικός δείκτης που χρησιμοποιείται σε σχεδόν όλες τις εμπειρικές μελέτες είναι το ετήσιο ποσοστό μεταβολής του πραγματικού κατά κεφαλήν ΑΕΠ, παρότι έχουν επισημανθεί οι περιορισμοί του ως μέτρο οικονομικής ευημερίας (Jones και Klenow, 2016· Stiglitz κ.ά., 2009). Επίσης, ο ρυθμός αύξησης του κατά κεφαλήν ΑΕΠ είναι ένας μέσος όρος, το οποίο σημαίνει ότι η μεγέθυνση του κατά κεφαλήν ΑΕΠ βελτιώνει το εισόδημα και το βιοτικό επίπεδο κατά μέσο όρο αλλά όχι απαραίτητα για όλους -και όλες- μέσα σε μια κοινωνία, ίσως ούτε για την πλειοψηφία. Η εμπειρική έρευνα συνήθως επικεντρώνεται στους ρυθμούς αύξησης του κατά κεφαλήν ΑΕΠ σε μια σχετικά αυθαίρετη χρονική περίοδο, συνηθέστερα πέντε ή δέκα χρόνια, όμως η επιλογή της χρονικής περιόδου φαίνεται να έχει μεγάλη σημασία σε σχέση με την εκτιμώμενη επίδραση της ανισότητας στη μεγέθυνση (Halter, Oechslin και Zweimuller, 2014).

Οι περισσότερες από τις μελέτες που εξετάζουν εμπειρικά την επίδραση της ανισότητας στην οικονομική μεγέθυνση εκτιμούν συστήματα εξισώσεων μειωμένης μορφής. Τα αποτελέσματα αυτών των μελετών δεν καταλήγουν σε κάποιο κοινό συμπέρασμα, εν μέρει λόγω της ανάλυσης δεδομένων διαφορετικών προδιαγραφών και της χρήσης διαφορετικών μεθόδων

εκτίμησης (Knowles, 2005). Οι αρχικές μελέτες που επικεντρώθηκαν στην ανάλυση μεταξύ των χωρών πρόσθεσαν την ανισότητα σε μια λίστα με προσδιοριστικούς παράγοντες της μεγέθυνσης σε μια παλινδρόμηση τύπου Barro: ο μέσος ετήσιος ρυθμός μεγέθυνσης -συχνά πεφεφρασμένος ως η λογαριθμική διαφορά του κατά κεφαλήν ΑΕΠ- εξαρτάται από έναν δείκτη ανισότητας, ένα σύνολο άλλων μεταβλητών που χρησιμοποιούνται συχνά σε παλινδρομήσεις μεγέθυνσης και τον όρο σφάλματος. Το παραπάνω συνήθως υπολογίζεται με τη μέθοδο των ελαχίστων τετραγώνων. Για να αποφευχθεί η αντίστροφη αιτιότητα, η ανισότητα μετριέται στην αρχή του χρονικού διαστήματος για τη μεγέθυνση ή χρησιμοποιούνται βοηθητικές μεταβλητές (instrumental variables) για την αντιμετώπιση της πιθανής ενδογένειας.

Πολλές μελέτες έχουν βρει μια στατιστικά σημαντική αρνητική αιτιολογική σχέση μεταξύ των εισοδηματικών ανισοτήτων και της οικονομικής μεγέθυνσης (Birdsall, Ross και Sabot, 1995· Alesina και Perotti, 1996· Bloom, Canning και Sevilla, 2001). Οι δύο εργασίες των Persson και Tabellini (1994) και Alesina και Rodrik (1994) μπορούν να θεωρηθούν ως ορόσημο στη βιβλιογραφία, λόγω του γεγονότος ότι διερευνούν την αιτιολογική σχέση που υποδεικνύει ότι η εισοδηματική ανισότητα επηρεάζει την οικονομική ανάπτυξη και όχι το αντίστροφο. Από την άλλη πλευρά υπάρχουν οι έρευνες που τεκμηριώνουν εμπειρικά την αρνητική επίδραση της ανισότητας στη μεγέθυνση (Li και Zou, 1998· Forbes, 2000), ενώ ένα κομμάτι της βιβλιογραφίας καταλήγει σε διφορούμενα αποτελέσματα, καθώς η πολυπλοκότητα της σχέσης δημιουργεί περιορισμούς στην ανάλυσή της (Barro, 2000· Banerjee και Duflo, 2003· Voitchovsky, 2005).

Λόγω του γεγονότος ότι η πλειοψηφία των θεωρητικών και των εμπειρικών μελετών έχουν παράξει αμφιλεγόμενα και διφορούμενα αποτελέσματα, οι Dominicus, Florax και Groot (2008), διεξάγουν μια μετα-ανάλυση ώστε να αναγνωρίσουν και να αναλύσουν τη διακύμανση των αποτελεσμάτων των εμπειρικών μελετών. Διαπιστώνουν ότι οι μελέτες που βασίζονται σε συγχρονική (cross-sectional) ανάλυση παλινδρόμησης αναφέρουν συνήθως αρνητική και στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της ανισότητας και της μεγέθυνσης, ενώ οι μελέτες που χρησιμοποιούν τεχνικές εκτίμησης πάνελ βρίσκουν ένα θετικό και στατιστικά σημαντικό πρόσημο. Επιπλέον τα αποτελέσματά τους υποδηλώνουν ότι όταν υιοθετείται η γενικευμένη μέθοδος των ροπών (GMM), ο συντελεστής συσχέτισης χάνει τη στατιστική σημαντικότητά του.

Τα τελευταία χρόνια η εμπειρική έρευνα επικεντρώνεται στην αλλαγή της επίδρασης της ανισότητας στη μεγέθυνση ανάλογα με τα διαφορετικά επίπεδα ανάπτυξης. Οι περισσότερες μελέτες βρίσκουν αρνητική συσχέτιση για τις αναπτυσσόμενες χώρες και θετική ή ασήμαντη

για τις ανεπτυγμένες οικονομίες (Bengoa και Robles, 2005· Castelló, 2010· Khalifa και El Hag, 2010· Chambers και Krause, 2010). Είναι πιθανό τα κανάλια μετάδοσης να αποτελούν την πηγή αυτού του διαφοροποιημένου αποτελέσματος ανάλογα με το επίπεδο ανάπτυξης. Η αρνητική σχέση μπορεί να είναι ισχυρότερη στις αναπτυσσόμενες χώρες μέσω των καναλιών της ατέλειας των χρηματοπιστωτικών αγορών και της κοινωνικοπολιτικής αστάθειας (Alesina και Perotti, 1996; Barro, 2000; Castelló, 2010), ενώ στις ανεπτυγμένες χώρες ίσως παίζουν ισχυρότερο ρόλο η αποταμίευση και τα κίνητρα, πτυχές της ανισότητας που προωθούν τη μεγέθυνση (Barro, 2000), εξηγώντας τη μηδενική ή θετική συσχέτιση της ανισότητας με τη μεγέθυνση. Παρακάτω αναλύονται ξεχωριστά τα κανάλια που διαμεσολαβούν της σχέσης ανισότητας-μεγέθυνσης.

2.3.2. Κανάλια διαμεσολάβησης της επίδρασης της ανισότητας στη μεγέθυνση

2.3.2.1. Αποταμιεύσεις και επενδύσεις

Στις τυπικές θεωρίες μεγέθυνσης, τα υψηλότερα ποσοστά αποταμίευσης προωθούν τις επενδύσεις και την οικονομική μεγέθυνση. Σύμφωνα με το μοντέλο μεγέθυνσης Solow, η επίδραση αυτή είναι προσωρινή, κατά τη μετάβαση σε μια νέα σταθερή κατάσταση, ενώ σύμφωνα με τα μοντέλα ενδογενούς μεγέθυνσης η επίδραση είναι μόνιμη.

Ο Adam Smith υποστήριζε ότι η ανισότητα έχει θετικά αποτελέσματα, στηριζόμενος αρχικά στο επιχείρημα της “από πάνω προς τα κάτω” επίδρασης (trickle-down effects), σύμφωνα με την οποία η αύξηση του πλούτου τελικά θα ωφελήσει και τους φτωχούς (Walraevens, 2021). Σύμφωνα με τη θεωρία, αυτό είναι πιθανό να συμβεί μέσω του ρόλου που παίζουν οι αποταμιεύσεις και οι επενδύσεις.

Οι Fisher (1930) και Keynes (1936) και αργότερα οι μετα-κεϋνσιανοί (Kaldor, 1955· Kaldor, 1957· Pasinetti, 1962) υποστήριξαν θεωρητικά ότι η ανισότητα επηρεάζει θετικά τη μεγέθυνση, βασισμένοι σε επιχειρήματα σχετικά με την αποταμίευση. Σύμφωνα με τη θεωρία τους, η οριακή τάση για αποταμίευση είναι μια αυξανόμενη συνάρτηση του πλούτου. Αν η συνάρτηση αποταμίευσης είναι κυρτή, τότε η ανισότητα επηρεάζει θετικά τη συσσώρευση κεφαλαίου και συνεπώς τη μεγέθυνση. Στον πυρήνα της υπόθεσης ότι οι πλούσιοι έχουν υψηλότερη οριακή τάση για αποταμίευση σε σχέση με τους φτωχούς βρίσκονται δύο υποθέσεις: (1) η εξομάλυνση της κατανάλωσης δεν μπορεί να συμβεί αν δεν επιτευχθεί η κατανάλωση του επιπέδου διαβίωσης, και επομένως ο φτωχός δεν μπορεί να αποταμιεύσει, (2) η δυνατότητα αποταμίευσης εξαρτάται από αυτή των προηγούμενων γενεών, γεγονός που οδηγεί σε συγκέντρωση αποταμιεύσεων σε πλούσια νοικοκυριά (Thorbecke και Charumilind,

2002). Σύμφωνα με αυτές τις υποθέσεις, η ανακατανομή των πόρων προς τους πλούσιους οδηγεί σε υψηλότερη αποταμίευση, η οποία, με τη σειρά της, αυξάνει τη μεγέθυνση μέσω των επενδύσεων.

Η εμπειρική υποστήριξη της κυρτότητας της συνάρτησης αποταμίευσης ξεκίνησε το 1981 με την έρευνα του Bourguignon (1981), όμως η συμβολή πιο σύγχρονων μελετών ήταν καθοριστική. Οι Dynan, Skinner και Zeldes (2004) τεκμηριώνουν αυτή τη σχέση χρησιμοποιώντας δεδομένα από μια έρευνα νοικοκυριών. Οι έρευνες των Gandelman (2017) και Parker κ.ά. (2013), οι οποίες βασίζονται σε μικρο-δεδομένα, υποστηρίζουν τα εμπειρικά ευρήματα των Dynan κ.ά. (2004), δείχνοντας ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ του εισοδήματος που αποκτάται καθόλη τη διάρκεια της ζωής και της οριακής τάσης για αποταμίευση. Επιπλέον, οι Fagereng κ.ά. (2020) βρίσκουν μεγάλες διαφορές στις αποδόσεις σε όλο το φάσμα της κατανομής πλούτου, οι οποίες δεν οφείλονται απλώς σε διαφορές στην κατανομή του πλούτου μεταξύ ασφαλών και επικίνδυνων περιουσιακών στοιχείων. Ως εκ τούτου, ο θετικός αντίκτυπος της ανισότητας στην ανάπτυξη μέσω του καναλιού αποταμίευσης μπορεί ακόμη και να ενισχυθεί με τις διαφοροποιημένες αποδόσεις περιουσιακών στοιχείων, καθώς τα πιο πλούσια άτομα όχι μόνο έχουν μεγαλύτερη τάση να αποταμιεύουν αλλά κερδίζουν επίσης υψηλότερες αποδόσεις από τις αποταμιεύσεις τους.

Αντίθετα, η έρευνα του Smith (2001) έδειξε εμπειρικά ότι ακόμη και όταν το μέσο κατά κεφαλήν εισόδημα είναι χαμηλό, η εισοδηματική ανισότητα συνδέεται με υψηλότερες συνολικές αποταμιεύσεις. Η ανισότητα επηρεάζει τα ποσοστά ιδιωτικής αποταμίευσης σε χώρες με χαμηλά επίπεδα ανάπτυξης της χρηματοπιστωτικής αγοράς. Αυτό σημαίνει ότι *«όταν τα (φτωχά) άτομα δεν μπορούν να δανειστούν έναντι του μελλοντικού εισοδήματος, η αρχική κατανομή του εισοδήματος επηρεάζει τη συσσώρευση φυσικού και ανθρώπινου κεφαλαίου και την οικονομική μεγέθυνση»*.

Ακόμη, οι Galor και Moav (2004) αμφισβητούν θεωρητικά τη θετική επίδραση της ανισότητας στη μεγέθυνση μέσω του καναλιού των αποταμιεύσεων. Το μοντέλο τους δημιουργεί μια σχέση ανισότητας-μεγέθυνσης που δεν είναι σταθερή στο χρόνο. Πιο συγκεκριμένα, δείχνουν ότι στα αρχικά στάδια ανάπτυξης, όταν το φυσικό κεφάλαιο είναι σπάνιο και η συσσώρευσή του είναι η κινητήρια δύναμη της ανάπτυξης, το κανάλι της αποταμίευσης κυριαρχεί· έτσι υπάρχει θετική επίδραση της ανισότητας στη μεγέθυνση. Καθώς οι χώρες συνεχίζουν να αναπτύσσονται, η συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου γίνεται σταδιακά ο κεντρικός παράγοντας οικονομικής προόδου. Παρουσία πιστωτικών περιορισμών, η πρόσβαση στην εκπαίδευση είναι ευκολότερη εάν ο πλούτος κατανέμεται πιο ισότιμα μεταξύ των ατόμων. Στη συνέχεια, το κανάλι αποταμίευσης αντικαθίσταται από το κανάλι ατελειών της πιστωτικής

αγοράς, δημιουργώντας μια αρνητική σχέση μεταξύ ανισότητας και μεγέθυνσης. Σε μεταγενέστερα στάδια ανάπτυξης, τα εισοδήματα των νοικοκυριών γίνονται αρκετά υψηλά και οι πιστωτικοί περιορισμοί παύουν να αποτελούν σοβαρό εμπόδιο για την απόκτηση δεξιοτήτων, ακόμη και αν υπάρχει ανισότητα. Σε αυτή την περίπτωση, η σχέση ανισότητας-μεγέθυνσης καταρρέει.

Επίσης, σύμφωνα με τον Stiglitz (1969), η ανισότητα πλούτου και εισοδήματος δεν έχει καμία επίδραση στη μακροπρόθεσμη συμπεριφορά της οικονομίας, υπό νεοκλασικές παραδοχές και με γραμμική συνάρτηση αποταμίευσης. Αυτό υποστηρίζεται και από τον Barro (2000), ο οποίος διαπίστωσε στην εμπειρική του έρευνα ότι ο δείκτης επενδύσεων δεν εξαρτάται σημαντικά από την ανισότητα στις αναπτυγμένες και στις αναπτυσσόμενες χώρες.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι η σχέση μεταξύ της εισοδηματικής ανισότητας και της αποταμίευσης έχει διερευνηθεί και στο πλαίσιο της ανισότητας των φύλων. Ειδικότερα, οι Seguíno και Floro (2003) βρίσκουν ότι η αύξηση του μεριδίου των γυναικών στο εισόδημα από μισθούς οδηγεί σε υψηλότερο συνολικό ποσοστό αποταμίευσης λόγω του ότι έχουν υψηλότερη τάση για αποταμίευση από τους άνδρες.

2.3.2.2. Καινοτομία και κατανάλωση

Σύμφωνα με τον Zweimüller (2000), η αναδιανομή επιδρά στην ανάπτυξη μέσω της καινοτομίας, καθώς η κατανομή του εισοδήματος επηρεάζει τη δομή της ζήτησης, όταν ληφθεί υπόψη η παραδοχή των ιεραρχικών προτιμήσεων· οι φτωχοί ξοδεύουν κυρίως για βασικές ανάγκες ενώ οι πλούσιοι ξοδεύουν σε είδη πολυτελείας. Η ανισότητα επηρεάζει την ανάπτυξη μέσω της επίδρασής του χρόνου: όταν ένα νέο και ακριβό αγαθό εισάγεται στην αγορά, μόνο οι πλούσιοι καταναλωτές μπορούν να το αγοράσουν, έως ότου η αυξανόμενη ζήτηση μειώσει την αναλογία τιμής-μισθού, λόγω των οικονομιών κλίμακας, ανοίγοντας την αγορά σε μαζικούς καταναλωτές (Voitchovsky, 2011). Τα βέλτιστα επίπεδα κατανάλωσης εκείνων που επηρεάζονται από την αναδιανομή υπαγορεύουν τη συνολική επίδραση των αλλαγών στην εισοδηματική ανισότητα στη μακροπρόθεσμη μεγέθυνση (Zweimüller, 2000).

Με βάση τον νόμο του Engel, η κατανάλωση διαφοροποιείται καθώς αυξάνεται το εισόδημα και δαπανάται κυρίως σε νέα προϊόντα, επιδρώντας στη ζήτηση για καινοτομίες. Η τελευταία εξαρτάται από το μέγεθος της αγοράς, δηλαδή τον αριθμό των καταναλωτών που μπορούν να αντέξουν οικονομικά το νέο προϊόν, το οποίο οδηγεί σε μια διφορούμενη σχέση μεταξύ ανισότητας και μεγέθυνσης (Zweimüller, 2000· Matsuyama, 2002). Από τη μία πλευρά, οι καινοτόμοι έχουν τη δυνατότητα να προσπαθούν να αποσπάσουν την αγοραστική δύναμη των πλουσίων ορίζοντας υψηλότερες τιμές. Οι Foellmi και Zweimüller (2006) δείχνουν μέσω ενός

μοντέλου ενδογενούς μεγέθυνσης ότι όταν οι επιπτώσεις των τιμών κυριαρχούν στις επιπτώσεις του μεγέθους της αγοράς, η υψηλότερη ανισότητα είναι ευνοϊκή για τη μεγέθυνση. Από την άλλη πλευρά, οι ίδιοι ερευνητές μια δεκαετία αργότερα (Foellmi και Zweimüller, 2017) συμπεραίνουν ότι ένα ενδιάμεσο επίπεδο ανισότητας είναι καθοριστικό για τον μέγιστο ρυθμό μεγέθυνσης. Οι καινοτομίες ενθαρρύνονται μεν εάν υπάρχουν πλούσιοι καταναλωτές που είναι πρόθυμοι να πληρώσουν υψηλές τιμές για τα νέα προϊόντα, όμως οι κερδοφόρες καινοτομίες απαιτούν αρκετά μεγάλες αγορές, οι οποίες μπορεί να εκλείπουν όταν η ανισότητα είναι υψηλή.

2.3.2.3. Ατέλειες χρηματοπιστωτικής αγοράς

Σύμφωνα με τους Galor και Zeira (1993) και τους και Neves και Silva (2014), η ανισότητα επιδρά αρνητικά στις επενδύσεις σε ανθρώπινο και φυσικό κεφάλαιο, λόγω της σύνδεσής τους με ένα σημαντικό πάγιο κόστος και της ταυτόχρονης παρουσίας δανειακών περιορισμών. Έτσι, η ανισότητα είναι επιβλαβής για τη μεγέθυνση, καθώς εμποδίζει τους φτωχούς από το να πραγματοποιήσουν αυτές τις επενδύσεις.

Δεδομένου ότι είναι απίθανο να συμπίπτει η κατανομή του πλούτου με την κατανομή των εγγενών ικανοτήτων, εμφανίζεται αναποτελεσματικότητα καθώς η ανισότητα πλούτου οδηγεί τους φτωχούς σε υποεπενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά το συνολικό επίπεδο ανθρώπινου κεφαλαίου και συνεπώς την οικονομική μεγέθυνση. Εν συνεχεία, σύμφωνα με τους Owen και Weil (1998) και Maoz και Moav (1999), οι οικονομίες με υψηλότερα επίπεδα ανθρώπινου κεφαλαίου τείνουν να παρουσιάζουν υψηλό βαθμό διαγενεακής κοινωνικής κινητικότητας, επιδρώντας θετικά στη μακροπρόθεσμη μεγέθυνση, καθώς υπάρχει υψηλή συσχέτιση μεταξύ των ικανοτήτων και του ανθρώπινου κεφαλαίου, βελτιώνοντας έτσι την αποτελεσματικότητα με την οποία παρέχεται η εκπαίδευση. Επομένως, όταν οι χρηματοπιστωτικοί περιορισμοί εμποδίσουν τους φτωχούς να αποκτήσουν εκπαίδευση, επιδεινώνεται η ανισότητα των μισθών και υπάρχουν δυσμενείς επιπτώσεις στη συσσώρευση του ανθρώπινου κεφαλαίου, στην αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης και στη μακροπρόθεσμη μεγέθυνση.

Αντίστοιχα και για τις επενδύσεις σε φυσικό κεφάλαιο: όταν η πρόσβαση στον δανεισμό είναι περιορισμένη, τα άτομα μπορεί να επιλέγουν τη μισθωτή εργασία από την επιχειρηματικότητα (Banerjee και Newman, 1993). Έτσι, οι πολλά υποσχόμενες επιχειρηματικές ιδέες μπορεί να μην υλοποιηθούν (Foellmi και Oechslin, 2010) και οι επιχειρήσεις μπορεί να μην υιοθετήσουν πιο παραγωγικές τεχνολογίες, μειώνοντας τη μακροπρόθεσμη μεγέθυνση (Foellmi και Oechslin, 2020).

Σημαντικός είναι και ο ρόλος των επιτοκίων στα παραπάνω. Όσο υψηλότερη είναι η αρχική ανισότητα στην κατανομή του πλούτου σε μια οικονομία, τόσο μεγαλύτερη είναι η ζήτηση για πίστωση και επομένως τόσο υψηλότερο είναι το μελλοντικό επιτόκιο. Τα υψηλότερα επιτόκια εμποδίζουν τους φτωχούς να συσσωρεύσουν φυσικό και ανθρώπινο κεφάλαιο, επιβραδύνοντας τη μεγέθυνση (Aghion και Bolton, 1997· Piketty, 1997).

Οι Deininger και Squire (1998) και ο Perotti (1996) υποστήριξαν εμπειρικά την επίδραση της ανισότητας στη μεγέθυνση μέσω του καναλιού των ατελειών της αγοράς και των περιορισμών δανεισμού, και πρόσθεσαν ότι είναι πιο σημαντικό το αποτέλεσμα της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο από αυτό του φυσικού κεφαλαίου. Σε αυτό το κανάλι προτείνεται επίσης ότι η ανισότητα των περιουσιακών στοιχείων έχει σημασία για τη μεγέθυνση (Birdsall και Londoño, 1997· Deininger και Olinto, 1999· Ravallion, 2001).

2.3.2.4. Γεννητικότητα

Αντίστοιχα με τις ατέλειες του χρηματοπιστωτικού τομέα, όσον αφορά τη γεννητικότητα, οι φτωχές οικογένειες είναι πιθανότερο να μην διαθέτουν τους πόρους να επενδύσουν στην εκπαίδευση των παιδιών τους με αποτέλεσμα το εισόδημά τους να εξαρτάται από το να έχουν μεγαλύτερες οικογένειες. Για τις πλουσιότερες οικογένειες ίσως είναι βέλτιστο να επενδύσουν περισσότερα στην εκπαίδευση και, κατά συνέπεια, να έχουν λιγότερα παιδιά (Gründler και Scheuermeyer, 2018). Μια μεγάλη διαφορά γεννητικότητας μεταξύ των πλούσιων και των φτωχών μειώνει τη μέση εκπαίδευση (de la Croix και Doepke, 2003). Έτσι, η ανισότητα οδηγεί σε χαμηλότερα επίπεδα συσσώρευσης ανθρώπινου κεφαλαίου και άρα μεγέθυνσης, μέσω της διαφοράς γεννητικότητας και των ατελειών του χρηματοπιστωτικού συστήματος. Το κανάλι μέσω των ατελειών της αγοράς και των περιορισμών δανεισμού βρήκε υποστήριξη στους Deininger και Squire (1998), οι οποίοι πρόσθεσαν ότι το αποτέλεσμα μέσω της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο φαίνεται πιο σημαντικό από αυτό μέσω του φυσικού κεφαλαίου. Η επίδραση της ανισότητας στη μεγέθυνση μέσω της γεννητικότητας έχει αποδειχθεί πολλάκις στην εμπειρική βιβλιογραφία (Perotti, 1996· Deininger και Squire, 1998· De La Croix και Doepke, 2003· Gründler και Scheuermeyer, 2018)

Οι Galor και Moav (2004) πρότειναν μια ενοποιημένη θεωρία των ατελειών της πιστωτικής αγοράς και των επιτοκίων αποταμίευσης (τα τελευταία περιγράφηκαν στο 2.1.4). Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, η θετική επίδραση της ανισότητας στη μεγέθυνση αντιστοιχούσε στα πρώιμα στάδια της εκβιομηχάνισης, όταν η συσσώρευση φυσικού κεφαλαίου ήταν ο κύριος μοχλός της οικονομικής ανάπτυξης. Ωστόσο, σε μεταγενέστερα στάδια, η συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου γίνεται ο κύριος καθοριστικός παράγοντας της μεγέθυνσης και οι πιστωτικοί

περιορισμοί είναι σε μεγάλο βαθμό δεσμευτικοί, γεγονός που εξηγεί την αρνητική σχέση μεταξύ ανισότητας και ανάπτυξης μέσω των ατελειών της πιστωτικής αγοράς. Καθώς οι πιστωτικοί περιορισμοί γίνονται λιγότερο δεσμευτικοί λόγω των αυξήσεων των μισθών, η συνολική επίδραση της κατανομής του εισοδήματος στην ανάπτυξη είναι λιγότερο σημαντική.

2.3.2.5. Κίνητρα

Η προσέγγιση του Mirrlees (1971) αφορά τη θετική επίδραση της ανισότητας στη μεγέθυνση, η οποία παρέχει τη βάση για τον περίφημο συμβιβασμό (trade-off) μεταξύ ισότητας και αποτελεσματικότητας. Η ισότητα και η οικονομική ανάπτυξη δεν μπορούν να επιτευχθούν ταυτόχρονα επειδή η αναδιανομή, παρότι δημιουργεί περισσότερη ισότητα, έχει κάποιο κόστος αποτελεσματικότητας. Η βασική υπόθεση είναι ότι οι φορολογικές αρχές αναζητούν ένα φορολογικό σύστημα που να μεγιστοποιεί την κοινωνική ευημερία. Το πρόβλημα που αντιμετωπίζουν όμως είναι ότι η αρχική προικοδότηση των ατόμων, τους οποίους επιθυμούν να φορολογήσουν, τους είναι άγνωστη και, ως εκ τούτου, καταφεύγουν στη φορολόγηση του εισοδήματος από εργασία, η οποία τελικά δημιουργεί ένα εμφανές πρόβλημα ηθικού κινδύνου, διαστρεβλώνοντας τα οικονομικά κίνητρα: οι υψηλότεροι φόροι μεταφράζονται σε χαμηλότερες αποδόσεις από εργασία, η οποία αποθαρρύνει τα άτομα από το να καταβάλλουν προσπάθεια ή να επενδύσουν στην εκπαίδευση, κάτι που οδηγεί σε μείωση της παραγωγής και της μεγέθυνσης.

Συμπερασματικά, η θετική σχέση της ανισότητας και της μεγέθυνσης βασίζεται στη θεωρία κινήτρων, με βάση την οποία, όταν δεν υπάρχουν διαφορές εισοδήματος ή όταν αυτές είναι μικρές, τα κίνητρα για συμμετοχή σε χρονοβόρες ή επικίνδυνες επενδυτικές δραστηριότητες είναι περιορισμένα. Ο Adam Smith υποστήριζε ότι η ανισότητα είναι απαραίτητη για την παροχή κινήτρων για καινοτομία και την ενθάρρυνση του ανταγωνισμού (Walraevens, 2021). Ως εκ τούτου, η ανισότητα χρησιμεύει ως κίνητρο για επένδυση στην εκπαίδευση ή το φυσικό κεφάλαιο (Mirrlees, 1971). Όταν η προσπάθεια είναι δύσκολη ή δαπανηρή στην παρακολούθηση και κατά συνέπεια μπορεί να προκύψει ηθικός κίνδυνος, μια άνιση κατανομή εισοδήματος μπορεί να δημιουργήσει θετικά οικονομικά κίνητρα για προσπάθεια και επένδυση (Lazear και Rosen, 1981), οδηγώντας τελικά σε μεγαλύτερη παραγωγή.

Ένα άλλο κανάλι επίδρασης της ανισότητας στη μεγέθυνση συνδυάζει την ενδογενή θεωρία μεγέθυνσης με την Πολιτική Οικονομία: ο σύνδεσμος των κυβερνητικών δαπανών και της φορολογίας (Alesina και Rodrik, 1994· Persson και Tabellini, 1994). Δεδομένου ότι ο φορολογικός συντελεστής είναι ανάλογος του εισοδήματος, τα άτομα που έχουν χαμηλότερο μερίδιο εισοδήματος από κεφάλαιο, σε αντιδιαστολή με το εισόδημα από εργασία, προτιμούν

υψηλότερους φόρους. Σε μια δημοκρατία ο διάμεσος ψηφοφόρος καθορίζει τον φορολογικό συντελεστή. Επειδή ο διάμεσος ψηφοφόρος είναι φτωχότερος από το μέσο άτομο, ψηφίζει υπέρ της αυξημένης αναδιανομής. Όσο η κατανομή του εισοδήματος και του πλούτου γίνεται πιο κυρτή προς τα δεξιά, ο φορολογικός συντελεστής αυξάνεται. Κατά συνέπεια, οι πιο άνισες κοινωνίες καταλήγουν με υψηλότερους φόρους, πιο στρεβλά οικονομικά κίνητρα και, συνεπώς, χαμηλότερη μακροπρόθεσμη μεγέθυνση (Alesina και Rodrik, 1994). Επίσης, τα κίνητρα τα οποία είναι απαραίτητα για τις ιδιωτικές αποταμιεύσεις και επενδύσεις βασίζονται στην ικανότητα των ατόμων να «οικειοποιούνται ιδιωτικά τους καρπούς των προσπαθειών τους» (Persson και Tabellini, 1994), οι οποίες με τη σειρά τους επηρεάζονται από τις φορολογικές και ρυθμιστικές πολιτικές. Η ανισότητα οδηγεί σε πολιτικές που δεν προστατεύουν τα δικαιώματα ιδιοκτησίας ή δεν επιτρέπουν την πλήρη ιδιοποίηση των αποδόσεων των επενδύσεων, επιδρώντας αρνητικά στη μεγέθυνση. Οι Alesina και Perotti (1996) διαπίστωσαν εμπειρικά ότι μια πλούσια μεσαία τάξη συνδέεται με χαμηλότερα επίπεδα πολιτικής αστάθειας, ευνοώντας τις υψηλότερες επενδύσεις. Οι Keefe και Knack (2002) έδειξαν μέσω εμπειρικής ανάλυσης την αρνητική επίδραση της ανισότητας στη μεγέθυνση και υπέδειξαν τα δικαιώματα ιδιοκτησίας ως ένα σημαντικό κανάλι για αυτή τη σχέση.

Η παραπάνω συσχέτιση δέχτηκε κριτική από τους Li και Zou (1998), οι οποίοι επεσήμαναν ότι οι κρατικές δαπάνες θα μπορούσαν να κατευθυνθούν όχι μόνο στις υπηρεσίες παραγωγής, αλλά και στις υπηρεσίες κατανάλωσης. Μέσω αυτού του μηχανισμού υπάρχει μετατόπιση της επίδρασης από τη συνάρτηση παραγωγής στη συνάρτηση χρησιμότητας. Με βάση αυτή τη θεωρία, μια πιο ίση κατανομή θα μπορούσε να οδηγήσει σε χαμηλότερη μεγέθυνση μέσω της υψηλότερης φορολογίας, καθιστώντας το τελικό αποτέλεσμα στη μεγέθυνση μάλλον αμφίβολο. Ακόμη, ο Bénabou (2000) υποστήριξε ότι οι πολιτικές αναδιανομής μπορεί να έχουν θετική επίδραση στη μεγέθυνση με την παρουσία ατελών πιστωτικών και ασφαλιστικών αγορών και ότι η λαϊκή υποστήριξη για αυτές τις πολιτικές μειώνεται με την ανισότητα. Ο συνδυασμός των μηχανισμών των Li και Zou (1998) και Bénabou (2000) θα μπορούσε να οδηγήσει σε πολλαπλές σταθερές καταστάσεις, ενώ η συσχέτιση με τη μεγέθυνση εξαρτάται από την ισορροπία μεταξύ των στρεβλώσεων κινήτρων και των πιστωτικών περιορισμών (Neves και Silva, 2014).

Το κανάλι της δημοσιονομικής πολιτικής φαίνεται ότι δεν επιβεβαιώνεται εν πολλοίς από τα εμπειρικά αποτελέσματα. Ο Perotti (1996) δεν κατάφερε να υποστηρίξει αυτό το κανάλι επίδρασης μέσω της εμπειρικής του ανάλυσης. Αντίστοιχα, οι Persson και Tabellini (1994), διαπίστωσαν ότι η εισοδηματική ανισότητα έχει θετική επίδραση στις επενδύσεις, όμως δεν βρήκαν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα για τη σχέση της ανισότητας με την

ανακατανομή και την επίδραση της ανακατανομής στη μεγέθυνση. Ο Sylwester (2000) αναλύει το κανάλι της δημοσιονομικής πολιτικής, επικεντρώνοντας στην επίδραση των δημόσιων δαπανών στην εκπαίδευση. Συμπεραίνει ότι η εισοδηματική ανισότητα έχει σημαντικές θετικές επιπτώσεις στις δαπάνες για δημόσια εκπαίδευση, και ότι αυτές οι δαπάνες επηρεάζουν τη μεγέθυνση σε δύο αντίθετες κατευθύνσεις, μια αρνητική επίδραση βραχυπρόθεσμα και μια θετική μακροπρόθεσμα.

2.3.2.6. Κοινωνική αναταραχή

Σύμφωνα με τους Alesina και Perotti (1996), η κοινωνική αναταραχή, η οποία προκύπτει από την κοινωνική δυσανεμία που προκαλείται από την εισοδηματική ανισότητα, είναι πιθανό να οδηγήσει σε αύξηση της πολιτικής βίας, σε πολιτική αστάθεια και απειλές για τα δικαιώματα ιδιοκτησίας, τα οποία, με τη σειρά τους, έχουν αρνητικό αντίκτυπο στις επενδύσεις και συνεπώς στην ανάπτυξη. Η ανισότητα αναγκάζει τους ανθρώπους να επιδιώκουν κοινωνικές δραστηριότητες εκτός των κανονικών αγορών, όπως οι κοινωνικοπολιτικές αναταραχές, οι βίαιες διαμαρτυρίες, οι επαναστάσεις και το έγκλημα. Η κοινωνικοπολιτική αστάθεια αποθαρρύνει τις επενδύσεις και τη συσσώρευση κεφαλαίου και έτσι καταστέλλει τη μακροπρόθεσμη μεγέθυνση. Οι Keefer και Knack (2002) υποστήριξαν ότι η εισοδηματική ανισότητα οδηγεί σε αστάθεια στις κυβερνητικές πολιτικές που σχετίζονται με την ασφάλεια των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας, η οποία επηρεάζει τις αποφάσεις των οικονομικών παραγόντων και κατά συνέπεια επιβραδύνει τον ρυθμό ανάπτυξης. Το μοντέλο των Glaese, Scheinkman και Shleifer (2003) υπέδειξε μια επιζήμια επίδραση της ανισότητας στα δικαιώματα ιδιοκτησίας μέσω της υπονόμευσης των πολιτικών ρυθμιστικών και νομικών θεσμών από τους πλούσιους για δικό τους όφελος.

Σύμφωνα με τους Doerke και Tertilt (2011) η εισοδηματική ανισότητα μπορεί να προκαλέσει κοινωνική σύγκρουση που μπορεί να επιβραδύνει την οικονομική μεγέθυνση, καθώς το χάσμα στους μισθούς μεταξύ των φύλων μπορεί να αποθαρρύνει τις γυναίκες από την είσοδο στην αγορά εργασίας και ως εκ τούτου να επηρεάσει τη γεννητικότητα των γυναικών, οδηγώντας σε υψηλότερη αύξηση του πληθυσμού, μειωμένο κεφάλαιο ανά εργαζόμενο και μείωση του ρυθμού της οικονομικής μεγέθυνσης. Από την άλλη πλευρά, *«η ανισότητα είναι λιγότερο πιθανό να προκαλέσει κοινωνική σύγκρουση εάν το βάρος γεννιέται από τις γυναίκες, μια ομάδα παραδοσιακά κοινωνικοποιημένη για να αποδεχτεί την ανισότητα των φύλων ως κοινωνικά αποδεκτό αποτέλεσμα»* (Seguino, 2000a).

2.3.2.7. Διανομή εισοδήματος μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας

Ένα σχετικά μικρό κομμάτι της βιβλιογραφίας έχει επικεντρωθεί στην κατανομή του εισοδήματος ως προσδιοριστικό παράγοντα της μεγέθυνσης, υποδεικνύοντας διαφορετικά αποτελέσματα και μηχανισμούς σχετικά με τις επιπτώσεις των μεριδίων των συντελεστών παραγωγής στην οικονομική μεγέθυνση. Για την πολιτική οικονομία, ο τρόπος με τον οποίο το εθνικό εισόδημα κατανέμεται μεταξύ του κεφαλαίου και της εργασίας ήταν ένα θεμελιώδες ζήτημα, το οποίο είχε αναλυθεί από τον Smith, τον Ricardo και τον Marx, τους τρεις μεγάλους κλασικούς οικονομολόγους. Ομοίως, το μερίδιο της εργασίας στο εισόδημα έχει συζητηθεί και στη σύγχρονη βιβλιογραφία, ενώ πρόσφατα, υπήρξε μια αναζωπύρωση του ενδιαφέροντος, ίσως λόγω της επιδραστικής έρευνας συγγραφέων όπως οι Piketty και Saez (2003), Piketty (2014), Atkinson (2015), Milanovic (2016) κ.ά. Έτσι, ενώ η μετακεϋνσιανή και η καλετσκιανή παράδοση δίνει έμφαση στην αιτιώδη διασύνδεση μεταξύ των μεριδίων μισθού/κέρδους και της οικονομικής ανάπτυξης, η νεοκλασική προσέγγιση τα θεωρεί ως από κοινού καθορισμένα. Αρχικά, ο Kalecki (1954) καθορίζει το επίπεδο της ζήτησης και της οικονομικής δραστηριότητας με βάση τους επεξηγηματικούς παράγοντες των κερδών, οι οποίοι απορρέουν από την αρχή της αποτελεσματικής ζήτησης από την κοινωνική τάξη. Δηλαδή, οι μισθωτοί ξοδεύουν ό,τι κερδίζουν, ενώ οι καπιταλιστές κερδίζουν ό,τι ξοδεύουν. Τα επίπεδα κατανάλωσης καθορίζουν τα ακαθάριστα κέρδη. Η μισθολογική επιβάρυνση εξαρτάται από το επίπεδο παραγωγής, η παραγωγή εξαρτάται από τα κέρδη, τα οποία με τη σειρά τους καθορίζονται από έναν πολλαπλασιαστή που λαμβάνει υπόψη το μερίδιο της μισθολογικής επιβάρυνσης στην παραγωγή. Συγκεντρωτικά, όταν αυξάνονται οι ιδιωτικές επενδύσεις, τότε το πλεόνασμα των εξαγωγών και το δημοσιονομικό έλλειμμα αυξάνουν την παραγωγή ανάλογα με τους πολλαπλασιαστές που συνδέονται με την τάση των καπιταλιστών να καταναλώνουν και το μερίδιο των μισθών στην παραγωγή.

Ο Kaldor (1955) κάνει μια παρόμοια ανάλυση με αυτή του Kalecki (1954), υιοθετώντας μια μετα-κεϋνσιανή προσέγγιση. Αναλύει τους δεσμούς μεταξύ κερδών, επενδύσεων και επιπέδου οικονομικής δραστηριότητας, σημειώνοντας ότι το μερίδιο των μισθών στην παραγωγή εξαρτάται αφενός από το επίπεδο της επένδυσης σε σχέση με την παραγωγή, και αφετέρου από τις διάφορες τάσεις για αποταμίευση από τους μισθωτούς και τους καπιταλιστές. Στην ακραία περίπτωση που οι μισθωτοί δεν εξοικονομούν τίποτα, οι αποδοχές εξαρτώνται μόνο από το επίπεδο της επένδυσης προσαρμοσμένο αντίστροφα για την τάση αποταμίευσης των καπιταλιστών, δηλαδή κάτι ισοδύναμο με τον παραδοσιακό πολλαπλασιαστή δαπανών.

Πιο πρόσφατα, ο Stockhammer (2011), σε ένα επίσης μετα-κεϋνσιανό μοντέλο, προτείνει διαφορετικά συστήματα μεγέθυνσης. Στο ένα άκρο είναι το σύστημα που καθοδηγείται από τους μισθούς (wage-led). Σε αυτό το σύστημα, όταν αυξάνεται το μερίδιο των μισθών, αυξάνεται το επίπεδο των επενδύσεων, της ιδιωτικής κατανάλωσης, και εν τέλει της μεγέθυνσης. Στο άλλο άκρο βρίσκεται ένα καθεστώς καθοδηγούμενο από τη ζήτηση (demand-led), στο οποίο μια αύξηση στο μερίδιο των μισθών έχει ως αποτέλεσμα τη χαμηλότερη συνολική ζήτηση, εάν οι επενδύσεις είναι πολύ ευαίσθητες στη μείωση των περιθωρίων κέρδους, με αποτέλεσμα να μειωθεί η μεγέθυνση.

2.4. Η μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων ως προσδιοριστικός παράγοντας της μεγέθυνσης

Ένας μεγάλος και διαρκώς αυξανόμενος αριθμός μελετών εξετάζει τον ρόλο του φύλου στην μακροοικονομία. Σε αυτό το κεφάλαιο θα παρουσιαστεί η βιβλιογραφία που αναλύει τη σχέση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των φύλων και της μεγέθυνσης. Εισαγωγικά, θα αναφερθεί και η βιβλιογραφία που εξετάζει τα έμφυλα χάσματα στην εκπαίδευση και στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, ως παράγοντες που επηρεάζουν τη μεγέθυνση.

Η εμπειρική διερεύνηση της σχέσης της έμφυλης ανισότητας και της μεγέθυνσης γίνεται χρησιμοποιώντας ανάλυση παλινδρόμησης και εξετάζει και τις δύο πιθανές σχέσεις αιτιότητας. Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας δείχνει ότι η σχέση μεταξύ της ισότητας των φύλων και της οικονομικής μεγέθυνσης είναι ασύμμετρη, καθώς οι αποδείξεις ότι η ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση και την απασχόληση συμβάλλει στην οικονομική μεγέθυνση είναι πολύ πιο συνεπείς και ισχυρές σε σύγκριση με αυτές που δείχνουν ότι η μεγέθυνση συμβάλλει στην ισότητα των φύλων όσον αφορά την υγεία, την ευημερία και τα δικαιώματα. Σε αυτή τη βιβλιογραφική επισκόπηση θα δοθεί έμφαση στην παρουσίαση της έρευνας που εξετάζει τη σχέση του μισθολογικού χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης, καθώς αποτελεί το κύριο θέμα της παρούσας διατριβής. Όσον αφορά το μισθολογικό χάσμα των φύλων, θα παρουσιαστούν και οι έρευνες που υποστηρίζουν την αντίστροφη σχέση αιτιότητας, δηλαδή την επίδραση της μεγέθυνσης σε αυτό.

Όπως αναπτύξαμε στο πρώτο υποκεφάλαιο, υπάρχει μια μακροχρόνια παράδοση στην εκτίμηση μοντέλων μεγέθυνσης στον κλάδο των Οικονομικών. Τα πρώιμα μοντέλα θεωρούσαν την εργασία ως εξωγενώς καθορισμένο παράγοντα παραγωγής, ο οποίος καθορίζεται από τους ρυθμούς αύξησης του πληθυσμού. Υπήρχε πολύ μικρό περιθώριο για τη διερεύνηση της ανθρώπινης διάστασης σε αυτά τα μοντέλα, και πόσο μάλλον για τη διάσταση του φύλου (Walters, 1995). Αυτό άλλαξε με την άνοδο της θεωρίας της ενδογενούς μεγέθυνσης

και τη μεγαλύτερη σημασία που δόθηκε στη συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου για την ώθηση των ρυθμών μεγέθυνσης. Στη συνέχεια, μια σειρά από μελέτες συμπεριέλαβαν στα μοντέλα τους μεταβλητές ανθρώπινου κεφαλαίου διαφοροποιημένες κατά φύλο. Το ενδιαφέρον για τον αντίκτυπο άλλων πτυχών της ανισότητας των φύλων στην ανάπτυξη είναι πιο διεσπαρμένο και αποσπασματικό.

Αντίστοιχα με την έρευνα που αναλύει τη σχέση της συνολικής ανισότητας με τη μεγέθυνση, τα εμπειρικά μοντέλα μεγέθυνσης που συμπεριλαμβάνουν τη διάσταση του φύλου βασίζονται συνήθως στις αλλαγές στο κατά κεφαλήν ΑΕΠ ως μέτρο οικονομικής μεγέθυνσης, και λιγότερο συχνά στα επίπεδα του κατά κεφαλήν εισοδήματος. Οι ανεξάρτητες μεταβλητές αυτών των μελετών περιλαμβάνουν ορισμένες από αυτές που έχουν εδραιωθεί ως σημαντικές στη βιβλιογραφία για την οικονομική ανάπτυξη: το αρχικό κατά κεφαλήν ΑΕΠ, για να ληφθεί υπόψη ο μηχανισμός σύγκλισης των χωρών· το ανθρώπινο κεφάλαιο· τα ποσοστά γονιμότητας, η πληθυσμιακή αύξηση και το προσδόκιμο ζωής, ώστε να αποτυπωθεί η προσφορά εργασίας· τα επίπεδα υγείας του πληθυσμού· τα επιτόκια επενδύσεων· διάφορα μέτρα του μακροοικονομικού περιβάλλοντος, όπως οι κρατικές δαπάνες, το «άνοιγμα στο εμπόριο» (π.χ. αναλογία εισαγωγών και εξαγωγών προς το ΑΕΠ) κ.ά.

Η μεγαλύτερη ανισότητα των φύλων αναφορικά με τη χρήση των ανθρώπινων πόρων σε μια οικονομία είναι πιθανό να επηρεάσει τη μεγέθυνση τόσο άμεσα όσο και έμμεσα. Το πρώτο μονοπάτι λειτουργεί απευθείας μέσω της αγοράς εργασίας, καθώς σχετίζεται με την παραγωγικότητα της εργασίας και τον βαθμό στον οποίο οι οικονομίες κάνουν βέλτιστη χρήση του ανθρώπινου δυναμικού τους. Αν υποθέσουμε ότι οι ικανότητες και τα ταλέντα κατανέμονται ομοιόμορφα ανά φύλο, τότε η αποτυχία εκπαίδευσης και χρήσης των ικανοτήτων και των ταλέντων των γυναικών στον ίδιο βαθμό με αυτό των ανδρών αντιπροσωπεύει στρέβλωση της αγοράς. Αυτός ο τεχνητός περιορισμός στη δεξαμενή ταλέντων που διατίθεται σε μια οικονομία μειώνει τη μέση παραγωγικότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου της και συνεπακόλουθα την οικονομική μεγέθυνση («φαινόμενο επιλογής-στρέβλωσης») (Hill και King, 1995· Klasen, 1999· Klasen και Lamanna, 2009· Balamouni-Lutz και McGillivray, 2015). Τα μοντέλα που αναπτύσσουν την παραπάνω συλλογιστική υποθέτουν ότι οι αγορές εργασίας είναι ανταγωνιστικές και ότι η μεγαλύτερη ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση ακολουθείται από τη μείωση των μισθολογικών χασμάτων μεταξύ των δύο φύλων.

Το δεύτερο μονοπάτι διαμεσολαβείται από τις οικογενειακές σχέσεις (Klasen, 1999). Η μεγαλύτερη ισότητα των φύλων στις αποφάσεις των νοικοκυριών δημιουργεί θετικές εξωτερικότητες που σχετίζονται με τους παράγοντες ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Η πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση και τις οικονομικές ευκαιρίες είναι πιο πιθανό να οδηγήσει σε μεγαλύτερες επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο των παιδιών τους και να βελτιώσει την παραγωγικότητα της επόμενης γενιάς εργαζομένων. Επίσης, τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης των γυναικών και η συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό είναι ένας σημαντικός παράγοντας που οδηγεί στη μείωση της γεννητικότητας (Galor και Weil, 1996· Lagerlöf, 1999· Kim, Lee, και Shin, 2016), η οποία με τη σειρά της μειώνει το βάρος της εξάρτησης στην οικονομία και αυξάνει την προσφορά αποταμίευσης. Πολλά από αυτά τα αποτελέσματα λειτουργούν μέσω της αυξημένης διαπραγματευτικής δύναμης που σχετίζεται με την εκπαίδευση και την απασχόληση των γυναικών και τη σχετική αύξηση της ικανότητάς τους να ασκούν έλεγχο στη γεννητικότητά τους καθώς και να επηρεάζουν τις επενδύσεις για τα παιδιά τους.

Οι πρώιμες εμπειρικές έρευνες μεγέθυνσης σε επίπεδο ομάδων χωρών (cross-section) που συμπεριέλαβαν στην ανάλυσή τους συγκεντρωτικούς δείκτες εκπαίδευσης για τα δύο φύλα έβρισκαν θετικό συντελεστή για τον δείκτη εκπαίδευσης των ανδρών, αλλά αρνητικό για τον αντίστοιχο των γυναικών (Barro και Lee, 1994· Barro και Sala-i-Martin, 1995· Perotti, 1996). Αυτό το περίεργο εύρημα αποδόθηκε αρχικά σε κάποιο πιθανό πρόβλημα μέτρησης του δείκτη ή παραλειφθείσας μεταβλητής (Barro και Lee, 1994). Στην κριτική που ασκήθηκε αργότερα, τα αποτελέσματα αμφισβητήθηκαν για μεθοδολογικούς λόγους. Αποδείχθηκε ότι τα αποτελέσματα επηρεάστηκαν από προβλήματα εξειδίκευσης και τη συνεπακόλουθη πολυσυγγραμμικότητα: καθώς οι μεταβλητές εκπαίδευσης των ανδρών και των γυναικών είναι στενά συσχετισμένες, υπήρχαν μεγάλα τυπικά σφάλματα για τις υπό εξέταση μεταβλητές και τα αποτελέσματα αντιστρέφονταν με τη διαφοροποίηση της εξειδίκευσης (Forbes, 2000· Klasen, 1999· Klasen, 2002; Knowles, Lorgelly και Owen, 2002· Lorgelly και Owen, 1999). Επίσης δεν λήφθηκε υπόψη η ενδογένεια των μεταβλητών (Klasen και Lamanna, 2009). Οι έρευνες που ακολούθησαν χρησιμοποίησαν πιο προηγμένες οικονομετρικές τεχνικές και κατέληξαν σχεδόν συνολικά σε ένα πολύ πιο θετικό σύνολο ευρημάτων σχετικά με τη γυναικεία εκπαίδευση. Χρησιμοποιήθηκε και καθιερώθηκε ως δείκτης το χάσμα των φύλων στην εκπαίδευση με σκοπό να αντιμετωπιστεί η πολυσυγγραμμικότητα και τα ευρήματά των ερευνών έδειξαν ότι το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών είχε μια στατιστικά σημαντική θετική επίδραση στο επίπεδο του κατά κεφαλήν ΑΕΠ ενώ η ανισότητα των φύλων στην εκπαίδευση είχε αρνητική επίδραση στη μεγέθυνση (Hill και King, 1995· Klasen, 1999· Klasen, 2002· Knowles, Lorgelly και Owen, 2002· Brummert, 2008· Klasen και Lamanna, 2009). Η σχέση της ανισότητας των φύλων στην εκπαίδευση και της μεγέθυνσης φαίνεται ότι

λειτουργεί και μέσω έμμεσων οδών, καθώς τα ευρήματα έδειξαν αρνητικό αντίκτυπο της εν λόγω ανισότητας στο προσδόκιμο ζωής και θετικό στη βρεφική θνησιμότητα και τα ποσοστά γονιμότητας (Hill και King, 1995).

Πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι παρά τη σύγκλιση των περισσότερων ερευνών στην αρνητική επίδραση της ανισότητας της εκπαίδευσης των φύλων στη μεγέθυνση, οι Dollar και Gatti (1999) και η Esteve-Volart (2000) βρήκαν ότι υπάρχει διαφοροποίηση στα αποτελέσματα ανάλογα με το βαθμό ανάπτυξης των χωρών: για τις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες, οι επιπτώσεις της εκπαίδευσης τόσο των ανδρών όσο και γυναικών στο κατά κεφαλήν εισόδημα ήταν χαμηλές και μη στατιστικά σημαντικές, ενώ για τις πιο ανεπτυγμένες χώρες, δηλαδή τις χώρες με υψηλό μορφωτικό επίπεδο γυναικών, η εκπαίδευση των ανδρών είχε μέτριο αρνητικό συντελεστή ενώ η εκπαίδευση των γυναικών είχε ισχυρό θετικό συντελεστή. Επίσης, η έρευνα της Esteve-Volart (2000) έδειξε ότι ο αντίκτυπος της ανισότητας των φύλων είχε αλλάξει διαχρονικά με μια γραμμική σχέση μεταξύ ανισότητας στην εκπαίδευση και μεγέθυνσης για την περίοδο 1965-75 και ένα κυρτό αποτέλεσμα για τη μεταγενέστερη περίοδο.

Ενώ υπήρξε μια σταθερή αύξηση των μελετών που διερευνούν την επίδραση του εκπαιδευτικού χάσματος των φύλων στην οικονομική μεγέθυνση και σημαντική σύγκλιση στα πορίσματα αυτών, υπάρχουν λιγότερες μελέτες σχετικά με την ανισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας και την επίδρασή της στην οικονομική μεγέθυνση, και λιγότερη συνέπεια στα αποτελέσματα. Το πρόβλημα έγκειται στην έλλειψη διεθνώς συγκρίσιμων δεδομένων και στη μεγαλύτερη δυσκολία αντιμετώπισης προβλημάτων ενδογένειας και μη παρατηρήσιμης ετερογένειας. Οι Klasen και Lamanna (2009), Esteve-Volart (2004) και Bandara (2015) βρίσκουν ότι η ανισότητα στην απασχόληση επιδρά αρνητικά στη μεγέθυνση. Η Bandara (2015) χρησιμοποιεί ως επεξηγηματική μεταβλητή το χάσμα μεταξύ των φύλων στην αποτελεσματική εργασία, δηλαδή το έμφυλο χάσμα της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό προσαρμοσμένο με βάση το έμφυλο χάσμα των φύλων στην εκπαίδευση. Η συνδυασμένη επίδραση των διαφορών μεταξύ των φύλων στη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και στην εκπαίδευση φαίνεται να έχει ακόμη μεγαλύτερες αρνητικές επιπτώσεις.

Ενώ μεγάλο μέρος της νεοκλασικής έρευνας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η μεγαλύτερη ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση και την απασχόληση αυξάνει την παραγωγικότητα στην οικονομία, είναι πιθανό οι μισθοί των γυναικών να μην αντανakλούν την σχετικά υψηλότερη παραγωγικότητά τους, καθώς τείνουν να διαχωρίζονται σε κλάδους μεγαλύτερης έντασης εργασίας ή σε εποχιακή εργασία μερικής απασχόλησης. Αν ισχύει αυτό, το ερέθισμα για τη μεγέθυνση από την σχετικά υψηλότερη γυναικεία απασχόληση μπορεί να οφείλεται στη θετική

επίδραση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων στα κέρδη και τις επενδύσεις (Seguino, 2020).

Παρότι το μισθολογικό χάσμα των φύλων έχει υπάρξει αντικείμενο ενδελεχούς έρευνας σε μικροοικονομικό επίπεδο, είναι σχετικά πρόσφατη η βιβλιογραφία η οποία αντιμετωπίζει τις μισθολογικές διαφορές των φύλων ως πιθανό αίτιο των μακροοικονομικών φαινομένων. Παρόλα αυτά, ένα αυξανόμενο κομμάτι διεθνούς έρευνας έχει αρχίσει να επικεντρώνεται στις πιθανές επιπτώσεις του μισθολογικού χάσματος των φύλων στην οικονομική μεγέθυνση.

2.4.1. Η επίδραση της μισθολογικής ανισότητας των φύλων στη μεγέθυνση

2.4.1.1. Εμπειρικές αναλύσεις παλινδρόμησης

Η πρώτη που έλαβε υπόψη τη διάσταση του φύλου στη μεγέθυνση και ερεύνησε εμπειρικά την επίπτωση του μισθολογικού χάσματος των φύλων στη μεγέθυνση και ήταν η Seguino (2000a). Στο επιστημονικό της άρθρο “Gender inequality and economic growth: A cross-country analysis”, η Seguino διερευνά εμπειρικά τις μεταβλητές που καθορίζουν τη μεγέθυνση για μια ομάδα ημι-βιομηχανοποιημένων οικονομιών. Οι χώρες αυτές είχαν υιοθετήσει έναν εξαγωγικό προσανατολισμό, με μεγάλο μερίδιο των εξαγωγών τους να παράγεται σε μεταποιητικές βιομηχανίες, στις οποίες εργάζονταν κυρίως γυναίκες κατά την περίοδο 1975-95. Η κυρίαρχη υπόθεση που εξετάζεται είναι αν το μισθολογικό χάσμα των φύλων προωθεί τη μεγέθυνση σε οικονομίες που είναι εξαγωγικές. Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είχε αυξηθεί στις χώρες με εκβιομηχάνιση που καθοδηγείται από τις εξαγωγές, λόγω της επιδίωξης χαμηλότερων μισθών για την απόκτηση παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας (Standing, 1999). Ως αποτέλεσμα, ο επαγγελματικός διαχωρισμός, ο οποίος συγκέντρωσε τις γυναίκες στις εξαγωγικές βιομηχανίες, όπου οι ελαστικότητες της ζήτησης ως προς τις τιμές ήταν σχετικά υψηλές, ήταν πιθανό να μειώσει τεχνητά τους μισθούς των γυναικών, λόγω της περιορισμένης διαπραγματευτικής τους δύναμης (Blecker και Seguino, 2012). Έτσι η Seguino (2000a) υπέθεσε ότι το μισθολογικό χάσμα των φύλων έχει μια θετική αλυσιδωτή επίπτωση στις εξαγωγές, την τεχνολογική αλλαγή και τη μεγέθυνση. Οι επενδύσεις θεωρήθηκαν ως η μεταβλητή μετάδοσης μεταξύ της μισθολογικής ανισότητας των φύλων και της μεγέθυνσης, χρησιμεύοντας ως σήμα κερδοφορίας λόγω του χαμηλού μεριδίου του εισοδήματος που πηγαίνει στις εργαζόμενες.

Η ερευνήτρια κατασκεύασε έναν δείκτη για τις ανάγκες της έρευνάς της, σύμφωνα με τον οποίο κατέταξε τις χώρες σύμφωνα με τον βαθμό βιομηχανοποίησής τους και εξαγωγιότητάς τους, και ύστερα επέλεξε τις χώρες που πληρούν τα κριτήρια για ένταξη στην ανάλυσή της.

Κατέληξε σε είκοσι χώρες, ανάμεσα στις οποίες ήταν και οι ακόλουθες ευρωπαϊκές: Κύπρος, Ελλάδα, Πορτογαλία. Η κυρίως υπό εξέταση ανεξάρτητη μεταβλητή που χρησιμοποιείται είναι το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα των φύλων, το προσαρμοσμένο χάσμα ως προς την εκπαίδευση, και μια μεταβλητή που εκφράζει την αλληλεπίδρασή του προσαρμοσμένου μισθολογικού χάσματος των φύλων ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο και της μέσης συμμετοχής στην εκπαίδευση. Το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών δείχνει υψηλή παραγωγικότητα και το χαμηλό αποτελεί ένδειξη διάκρισης κατά των γυναικών. Τα δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν για το μισθολογικό χάσμα των φύλων προέρχονται από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας, με εξαίρεση την Ινδονησία, το Μεξικό και την Ταϊβάν, τα οποία προέρχονται από άλλες πηγές. Η κάλυψη των δεδομένων δεν είναι πλήρης για όλες τις χώρες καθ' όλο το υπό εξέταση χρονικό διάστημα και θεωρούνται από τη Seguino ως ο αδύναμος κρίκος της ανάλυσής της.

Η επίδραση του μισθολογικού χάσματος των φύλων στη μεγέθυνση γίνεται αρχικά μέσω της συγχρονικής (cross-sectional) ανάλυσης παλινδρόμησης, και ύστερα μέσω της πάνελ (panel) ανάλυσης παλινδρόμησης, με τη χρήση μέσων όρων πενταετίας και υιοθετώντας το Υπόδειγμα Σταθερών Επιδράσεων (Fixed Effects). Λόγω του μικρού διαθέσιμου αριθμού δεδομένων για το μισθολογικό χάσμα των φύλων, η ανάλυση περιέχει μόνο δύο επιπλέον ερμηνευτικές μεταβλητές, την αύξηση του κεφαλαίου και το ανθρώπινο κεφάλαιο. Τα εμπειρικά ευρήματα επιβεβαίωσαν ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ της μισθολογικής ανισότητας των φύλων και της μεγέθυνσης και για τους τρεις δείκτες μισθολογικού χάσματος των φύλων. Στη συνέχεια εκτελείται μια παλινδρόμηση που έχει ως εξαρτημένη μεταβλητή τις επενδύσεις και ως κυρίως ανεξάρτητη το μισθολογικό χάσμα των φύλων, η οποία έχει ως αποτέλεσμα τη θετική συσχέτιση μεταξύ τους. Έτσι, τεκμηριώνεται εμπειρικά η θετική επίδραση του μισθολογικού χάσματος των φύλων στη μεγέθυνση, μέσω του καναλιού των επενδύσεων.

Η Seguino (2000b) ανέλυσε περαιτέρω εννέα ασιατικές οικονομίες από το προηγούμενο δείγμα της για την ίδια περίοδο, 1975-1995. Διαπίστωσε ότι οι χώρες με τις μεγαλύτερες μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων αυξήθηκαν ταχύτερα. Για άλλη μια φορά, ένας βασικός δρόμος μέσω του οποίου το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων συνέβαλε στην ανάπτυξη φάνηκε να είναι ο θετικός αντίκτυπος των αυξημένων κερδών στις επενδύσεις. Οι Schober και Winter-Ebmer (2011) αναπαρήγαγαν την προσέγγιση που υιοθετήθηκε από την Seguino (2000a) με μια διαφοροποίηση στα δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν και καταλήγοντας σε εκ διαμέτρου αντίθετα συμπεράσματα. Οι συγγραφείς υποστήριξαν ότι η χρήση συγκεντρωτικών μισθολογικών δεδομένων δεν είναι κατάλληλη για την ανάλυση που διερευνά τη σχέση μεταξύ μισθολογικού χάσματος και μεγέθυνσης, επειδή το θεωρητικό

επιχείρημα σχετίζεται με τις μισθολογικές διακρίσεις: η γυναικεία εξαγωγική βιομηχανία ενισχύεται εάν υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων για εργαζόμενους και εργαζόμενες με την ίδια παραγωγικότητα. Ως αποτέλεσμα, τα συγκεντρωτικά μισθολογικά δεδομένα της Seguino, τα οποία προέρχονται κυρίως από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO), θεωρούνται ακατάλληλα από τους Schober και Winter-Ebmer. Οι τελευταίοι χρησιμοποίησαν δεδομένα τα οποία προέρχονταν από μια ανάλυση μετα-παλινδρόμησης του διεθνούς μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων (Weichselbaumer και Winter-Ebmer, 2005) και έτσι άντλησαν από αυτές τις έρευνες το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα των φύλων και το μη ερμηνεύσιμο μισθολογικό χάσμα των φύλων. Οι ερευνητές υπολόγισαν επίσης έναν δείκτη μισθολογικού χάσματος των φύλων, ο οποίος δείχνει το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, στην περίπτωση που οι έρευνες από τις οποίες αντλείται ο δείκτης χρησιμοποιούσαν μια σταθερή μεθοδολογία και βάση δεδομένων.

Οι Schober και Winter-Ebmer (2011) πραγματοποίησαν την εκτίμησή τους σε τρία δείγματα χωρών: το δείγμα που περιλαμβάνεται στη μελέτη της Seguino (2000a) (16 από τις είκοσι χώρες, λόγω έλλειψης δεδομένων), ένα δείγμα που προσθέτει έντεκα επιπλέον χώρες, οι οποίες έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά αναφορικά με τις εξαγωγές στον μεταποιητικό τομέα με το πρώτο δείγμα, κι ένα δείγμα με το σύνολο των 54 χωρών για τις οποίες αντλήθηκαν δεδομένα, οι οποίες δεν πληρούν τα κριτήρια της Seguino (2000a).

Η εμπειρική ανάλυση έγινε με τον ίδιο ακριβώς τρόπο όπως στην έρευνα της Seguino (2000a). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ο αντίκτυπος των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων είναι είτε μηδενικός είτε αρνητικός, ανάλογα με το δείγμα των χωρών που χρησιμοποιήθηκε. Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο δείγμα, αυτό που ήταν πιο κοντά στην ανάλυση της Seguino (2000a), ο αντίκτυπος ήταν μηδενικός, και στα επόμενα δύο δείγματα χωρών η συσχέτιση των μεταβλητών ήταν οριακά αρνητική.

Τα ευρήματά των Schober και Winter-Ebmer (2011) αμφισβητήθηκαν από την Seguino (2011) για μια σειρά από λόγους. Αρχικά, επισημαίνει την προβληματική φύση της μέτρησής τους για το μισθολογικό χάσμα των φύλων. Τα δεδομένα τους βασίστηκαν σε 263 εθνικές μελέτες μικρο-επιπέδου, από τις οποίες ανέπτυξαν ένα σύνολο δεδομένων χρονοσειρών. Λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορετικές μεθοδολογίες, την κάλυψη των εργασιακών τομέων, τις μεταβλητές ελέγχου και τους εργαζόμενους που καλύπτονται από αυτές τις μελέτες, υπάρχει σημαντική ασυνέπεια στη μέτρηση των μισθολογικών χάσμάτων από έτος σε έτος, με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατό να χρησιμοποιηθούν σε τεχνικές εκτίμησης δεδομένων τύπου panel. Ύστερα, η Seguino (2011) υποστηρίζει ότι η αποτυχία περιορισμού του δείγματος μισθών στον μεταποιητικό τομέα, στον οποίο συγκεντρώνονται οι περισσότερες εργαζόμενες και όπου οι

μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων είναι γενικά μεγαλύτερες, υποτιμά τον σχετικό βαθμό μισθολογικής ανισότητας και μπορεί να εξηγήσει την έλλειψη αντίκτυπου στη μεγέθυνση. Τέλος, οι Schober και Winter-Ebmer (2011) συνέλεξαν τα δεδομένα τους από διάφορες παλινδρομήσεις υπολογισμού και αποσύνθεσης των προσδιοριστικών παραγόντων του μισθολογικού χάσματος των φύλων. Η Seguino (2011) τονίζει ότι ορισμένοι από τους προσδιοριστικούς παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μπορεί να μην σχετίζονται με διαφορές παραγωγικότητας, καθώς πολλές από τις μεταβλητές που χρησιμοποιούνται αποτελούν οι ίδιες προϊόν διάκρισης, με αποτέλεσμα η συμπερίληψή τους να μειώνει τον βαθμό στον οποίο τα δεδομένα για το μισθολογικό χάσμα καταγράφουν τις διακρίσεις.

Οι Mitra-Kahn και Mitra-Kahn (2008) αναπαρήγαγαν επίσης την ανάλυση της Seguino (2000a) και παρουσίασαν τα αποτελέσματά τους στο συνέδριο της Διεθνούς Ένωσης Φεμινιστικών Οικονομικών. Χρησιμοποίησαν τα ίδια δεδομένα αλλά με παραλλαγές στο δείγμα των χωρών και πρόσθεσαν ένα νέο στοιχείο στη σχέση μισθολογικής ανισότητας-εξαγωγών-ανάπτυξης. Διαπίστωσαν εμπειρικά ότι η σχέση μεταξύ του μισθολογικού χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης είναι μη γραμμική και καθώς οι χώρες γίνονται πιο αναπτυγμένες και ανεβαίνουν στη βιομηχανική κλίμακα, το μισθολογικό χάσμα των φύλων δεν έχει πλέον σημαντική επίδραση στη μεγέθυνση. Αυτό το εύρημα θα μπορούσε να προκύπτει είτε από τις διακρίσεις φύλου στην απασχόληση σε βιομηχανίες έντασης κεφαλαίου και δεξιοτήτων, είτε απλώς από τη μικρότερη σημασία του μεταποιητικού τομέα έντασης εργασίας στην τόνωση της μεγέθυνσης λόγω τεχνολογικών και διαρθρωτικών αλλαγών.

Παρότι οι Mitra-Kahn και Mitra-Kahn (2008) δείχνουν ότι το μισθολογικό χάσμα των φύλων δεν επιδρά στη μεγέθυνση στις βιομηχανοποιημένες ανεπτυγμένες χώρες, οι Cassells κ.ά. (2009) αναλύουν τη σχέση στην Αυστραλία και καταλήγουν στο ότι είναι αρνητική. Οι ερευνητές χρησιμοποίησαν ανάλυση παλινδρόμησης με δεδομένα για την περίοδο 1990-2008 και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η εξάλειψη του χάσματος των μισθών μεταξύ των φύλων θα αύξανε το κατά κεφαλήν ΑΕΠ κατά 8,5% ή 93 δισεκατομμύρια δολάρια. Η επίδραση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των φύλων στην ανάπτυξη περνά μέσα από την εργασία και πιο συγκεκριμένα τις ώρες εργασίας, καθώς οι χαμηλότεροι μισθοί μπορεί να λειτουργήσουν ως αντικίνητρο για τις γυναίκες να εργάζονται περισσότερες ώρες. Οι συγγραφείς προειδοποιούν ωστόσο ότι το συνολικό αποτέλεσμα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως ενδεικτικό, καθώς υπολογίζεται αθροίζοντας όλα τα επιμέρους αποτελέσματα των μοντελοποιημένων διαδρομών, ενώ δεν ήταν όλες στατιστικά σημαντικές.

2.4.1.2. Θεωρητικές αναλύσεις

Αυτό που είναι σαφές από τις μελέτες που διερευνούν τη σχέση μεταξύ του μισθολογικού χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης είναι ότι ο ρόλος της ισότητας των φύλων είναι πιθανό να διαφέρει μεταξύ των χωρών, ανάλογα με τη δομή της οικονομίας. Ως αποτέλεσμα, τα τελευταία χρόνια αναδύθηκε μια νέα έμφυλη θεωρητική προσέγγιση για τη διερεύνηση της επίδρασης της κοινωνικής αναπαραγωγής στη μεγέθυνση.

Οι Blecker και Seguino (2012) δημιούργησαν ένα μοντέλο μακροοικονομικής μεγέθυνσης σύμφωνα με το οποίο οι σχετικά χαμηλότεροι γυναικείοι μισθοί χαλαρώνουν τον περιορισμό του ισοζυγίου πληρωμών που αντιμετωπίζουν οι αναπτυσσόμενες χώρες, μειώνοντας την ανάγκη να βασίζονται στην υποτίμηση του νομίσματος για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας. Η θεωρία υποστηρίζεται από τους Busse και Spielmann (2006), καθώς έδειξαν ότι οι χώρες με μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων έχουν υψηλότερες εξαγωγές των εξαγωγίμων αγαθών.

Το μέγεθος και το πρόσημο της επίδρασης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων στη μεγέθυνση είναι πιθανό να ποικίλλει ανάλογα με το δείγμα των χωρών που εξετάζονται. Σύμφωνα με τη θεωρητική ανάλυση της Seguino (2010), ο αντίκτυπος της μισθολογικής ισότητας των φύλων στη μεγέθυνση διαφέρει σημαντικά μεταξύ των αγροτικών οικονομιών με χαμηλό εισόδημα και των ημιβιομηχανοποιημένων οικονομιών με εξαγωγικό προσανατολισμό. Όπως είχε προτείνει νωρίτερα η εμπειρική της έρευνα (2000a, 2000b), στις ημιβιομηχανοποιημένες χώρες με εξαγωγικό προσανατολισμό που επιδιώκουν να ανταγωνιστούν στην παγκόσμια οικονομία, οι διαφορές μεταξύ των φύλων στους μισθούς είναι πιθανό να προσελκύσουν ξένες επενδύσεις και να μετριάσει τους περιορισμούς του ισοζυγίου πληρωμών στη μεγέθυνση. Από την άλλη πλευρά, στις αγροτικές οικονομίες χαμηλού εισοδήματος, όπου οι άνδρες είναι πιο πιθανό να εργάζονται στην εξαγωγική γεωργία ή τις εξορυκτικές βιομηχανίες και οι γυναίκες στη γεωργία διαβίωσης, η μεγαλύτερη ισότητα των φύλων στους μισθούς μπορεί να τονώσει την παραγωγή και να διευκολύνει τους περιορισμούς του ισοζυγίου πληρωμών, επειδή οι γυναίκες θα είναι σε θέση να επενδύσουν περισσότερο στις γεωργικές προσπάθειές τους, αυξάνοντας την παραγωγή τροφίμων και μειώνοντας την εξάρτηση από τις εισαγωγές τροφίμων. Η γεννητικότητα είναι ενδογενής σε αυτή την ανάλυση και είναι αποτέλεσμα του βαθμού έμφυλης διάκρισης στους μισθούς. Η υψηλότερη γεννητικότητα μειώνει την κατά κεφαλήν παραγωγή.

Ύστερα, οι Braunstein, van Staveren και Tavani (2011) και Braunstein (2015) ανέπτυξαν ένα στρουκτουραλιστικό μακροοικονομικό μοντέλο, συνδέοντας τους μισθούς των γυναικών με

τη μεγέθυνση και την κοινωνική αναπαραγωγή. Η μακροοικονομική προσέγγιση είναι «στρουκτουραλιστική» με την έννοια ότι η κατανομή του εισοδήματος ανά τάξη και φύλο διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στην κατανάλωση, τις επενδύσεις και την ανάπτυξη, και η δομή της οικονομίας είναι ένας σημαντικός καθοριστικός παράγοντας για το πώς εξελίσσονται αυτές οι αλληλεπιδράσεις (Taylor, 2004). Τα κύρια χαρακτηριστικά που διαφέρουν μεταξύ αυτού του μοντέλου και ενός νεοκλασικού είναι ότι η μακροοικονομία καθορίζεται από τη ζήτηση και οι μισθοί είναι αποτέλεσμα μιας διαδικασίας διαπραγμάτευσης, αντί να καθορίζονται από το οριακό προϊόν της εργασίας. Η πλευρά της ζήτησης και της προσφοράς της οικονομίας αναλύεται προκειμένου να αποσαφηνιστεί η σχέση μεταξύ του χάσματος των μισθών μεταξύ των φύλων και της μεγέθυνσης, η οποία οργάνωνεται με τέσσερις διαφορετικούς τρόπους, ανάλογα με τη δομή της οικονομίας και τους κοινωνικούς κανόνες για το φύλο.

Η πλευρά της ζήτησης της οικονομίας καθοδηγείται από τη ζήτηση επενδύσεων, είτε αυτές είναι υλικές επενδύσεις που πραγματοποιούνται από επιχειρήσεις, είτε επενδύσεις σε ανθρώπινο δυναμικό που πραγματοποιούνται από νοικοκυριά και ιδιώτες. Και τα δύο είδη επενδύσεων εξαρτώνται από τη διάκριση του εισοδήματος σε κέρδη και μισθούς. Η επενδυτική ζήτηση αυξάνει τη ζήτηση για το τρέχον προϊόν βραχυπρόθεσμα και η μεγέθυνση αυξάνεται μέσω της παραγωγικής ικανότητας μακροπρόθεσμα. Οι οικονομίες περιγράφονται ως «καθοδηγούμενες από τους μισθούς» (wage-led) ή «καθοδηγούμενες από τα κέρδη» (profit-led), ανάλογα με την επίδραση της αύξησης των μισθών στη μεγέθυνση. Πιο συγκεκριμένα, οι υψηλότεροι μισθοί τονώνουν τη ζήτηση και μειώνουν ταυτόχρονα το μερίδιο των κερδών, επηρεάζοντας τις επενδύσεις σε αντίθετες κατευθύνσεις. Ο καθαρός αντίκτυπος στη συνολική ζήτηση εξαρτάται από το ποια επίδραση είναι ισχυρότερη. Όταν η αύξηση των μισθών ενισχύει την παραγωγή, η απασχόληση και η μεγέθυνση καθοδηγούνται από τους μισθούς, ενώ στη δεύτερη περίπτωση η μεγέθυνση καθοδηγείται από τα κέρδη. Είναι πιο πιθανό για μια οικονομία να έχει μεγέθυνση «καθοδηγούμενη από τους μισθούς» όταν έχει ισχυρά ένστικτα φροντίδας, επειδή οι υψηλότεροι μισθοί αυξάνουν την κατανάλωση και τις επενδύσεις σε ανθρώπινο δυναμικό ταυτόχρονα, γεγονός που καθιστά πιο πιθανό να αντισταθμίσει τη μείωση των επενδύσεων φυσικού κεφαλαίου. Αυτό οδηγεί σε μια νέα διάκριση μεταξύ των οικονομιών, διαφοροποιώντας τις σε «καθοδηγούμενες από τη φροντίδα» (care-led) έναντι των «καθοδηγούμενων από την ανισότητα» (inequality-led), υποδεικνύοντας τις διαφορετικές επιπτώσεις που έχουν οι αλλαγές στην κατανομή εισοδήματος, την παροχή φροντίδας και τη ζήτηση επενδύσεων στη μεγέθυνση.

Η αλληλεπίδραση μεταξύ της αγοράς εργασίας, της αγοράς προϊόντων και της παραγωγής ανθρώπινων ικανοτήτων στον τομέα των νοικοκυριών αποτελεί την πλευρά της προσφοράς.

Οι μισθοί καθορίζονται από τη διαπραγματευτική δύναμη της εργασίας και το κόστος παραγωγής καθορίζεται από τους μισθούς και την παραγωγικότητα της εργασίας, η οποία προκύπτει από το επίπεδο των ανθρώπινων ικανοτήτων. Η παραγωγή ανθρώπινων ικανοτήτων απαιτεί χρόνο, εμπορεύματα και υποδομές. Με βάση την κατανομή ανά φύλο των παραπάνω, η πλευρά της προσφοράς χαρακτηρίζεται είτε από καθεστώς θηλυκοποίησης των ευθυνών είτε από καθεστώς ισότητας μεταξύ των φύλων. Η υψηλότερη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό συνδέεται με μείωση της παραγωγής ανθρώπινου δυναμικού στο καθεστώς θηλυκοποίησης των ευθυνών, που οφείλεται στους χαμηλούς μισθούς των γυναικών και στις κακές συνθήκες εργασίας. Οι γυναίκες έχουν λιγότερο χρόνο για να εργαστούν στο νοικοκυριό, ενώ ταυτόχρονα δεν έχουν την οικονομική δυνατότητα να συμπληρώσουν αποτελεσματικά την απλήρωτη εργασία τους με εμπορεύματα. Τα κέρδη απειλούνται λόγω της μείωσης της παραγωγής ανθρώπινου δυναμικού. Αντίθετα, η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό οδηγεί επίσης σε αύξηση της παραγωγής ανθρώπινου δυναμικού υπό το καθεστώς της ισότητας μεταξύ των φύλων, ακολουθώντας την αντίθετη πορεία. Η έμφυλη κατανομή της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης εργασίας καθορίζει την περίπτωση στην οποία ανήκει κάθε οικονομία.

Συνοψίζοντας, στις οικονομίες που καθοδηγούνται από τη φροντίδα, οι υψηλότεροι μισθοί συνδέονται με αυξημένες επενδύσεις σε ανθρώπινες ικανότητες, αυξάνοντας τις μακροπρόθεσμες δυνατότητες μεγέθυνσης. Σε οικονομίες καθοδηγούμενες από την έμφυλη ανισότητα, ο αντίκτυπος των υψηλότερων μισθών στις επενδύσεις δεν είναι αρκετά ισχυρός για να αντιμετωπιστεί ο αρνητικός αντίκτυπος στα κέρδη, και ως αποτέλεσμα η μεγέθυνση δέχεται πλήγματα. Η πλευρά της κοινωνικής αναπαραγωγής περιλαμβάνει επίσης δύο περιπτώσεις: τη θηλυκοποίηση της ευθύνης και της υποχρέωσης και την ισότιμη κατανομή του χρόνου και του οικονομικού κόστους της κοινωνικής αναπαραγωγής μεταξύ των φύλων. Συνδυάζοντας τις περιπτώσεις, έχουμε ένα σύνολο τεσσάρων καθεστώτων: συμπίεση χρόνου, αμοιβαιότητα, συμπίεση μισθών και τέλος εκμετάλλευση, οι οποίες περιγράφονται στον **Πίνακα 2.1** παρακάτω.

Πίνακας 2.1: Μεγέθυνση και κοινωνική αναπαραγωγή

Ζήτηση:μεγέθυνση	Προσφορά: Η κατανομή της κοινωνικής αναπαραγωγής	
	Θηλυκοποίηση των ευθυνών και αρμοδιοτήτων	Ισότητα των φύλων
Οικονομίες κατευθυνόμενες από τη φροντίδα	Συμπίεση χρόνου Οι υψηλότεροι μισθοί των γυναικών ενισχύουν τη μεγέθυνση, όμως η μεγαλύτερη συμμετοχή στην αγορά εργασίας συμπίεζει τον χρόνο και μειώνει την παραγωγή ανθρώπινων ικανοτήτων. Η μεγέθυνση δεν επιτυγχάνεται ή είναι ασταθής	Αμοιβαιότητα Οι υψηλότεροι μισθοί των γυναικών αυξάνουν τη μεγέθυνση και η μεγαλύτερη συμμετοχή στην αγορά εργασίας αυξάνει την παραγωγή ανθρώπινων ικανοτήτων. Η μεγέθυνση και η κοινωνική αναπαραγωγή ενισχύουν η μία την άλλη.
Οικονομίες κατευθυνόμενες από την ανισότητα	Εκμετάλλευση	Συμπίεση μισθών

	Οι υψηλότεροι μισθοί των γυναικών μειώνουν τη μεγέθυνση και η μεγαλύτερη συμμετοχή στην αγορά εργασίας συμπίπτει τον χρόνο και μειώνει την παραγωγή ανθρώπινων ικανοτήτων. Η μεγέθυνση στηρίζεται μερικώς στην εκμετάλλευση της γυναικείας εργασίας και των ανθρώπινων πόρων.	Οι υψηλότεροι μισθοί των γυναικών μειώνουν τη μεγέθυνση, όμως η μεγαλύτερη συμμετοχή στην αγορά εργασίας αυξάνει την παραγωγή ανθρώπινων ικανοτήτων. Η μεγέθυνση δεν επιτυγχάνεται ή είναι ασταθής
--	---	--

Πηγή: Braunstein, Bouhia, και Seguino, (2020).

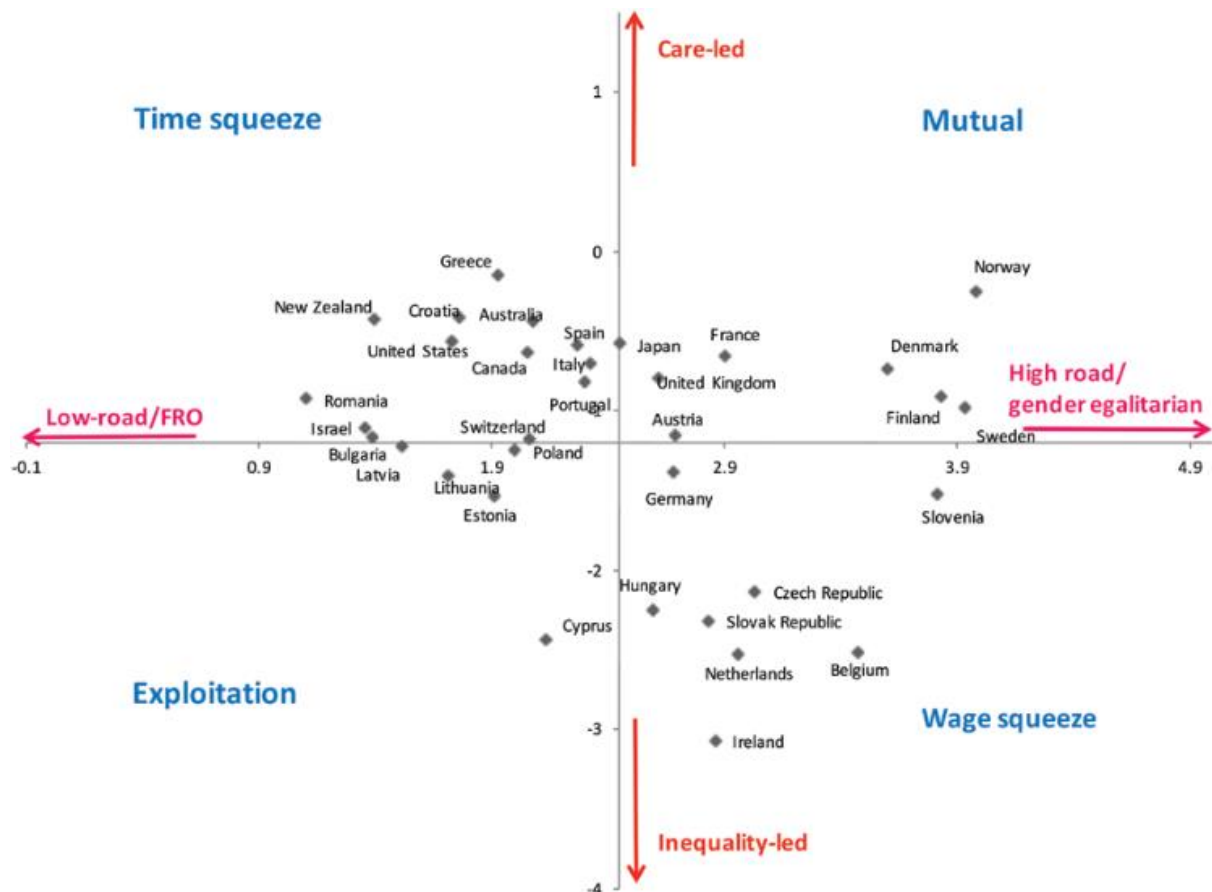
Στην περίπτωση της «συμπίεσης του χρόνου», οι υψηλότεροι μισθοί των γυναικών προωθούν τη μεγέθυνση, αλλά η υψηλότερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας συμπίπτει τον χρόνο και μειώνει την παραγωγή ανθρώπινου δυναμικού, με αποτέλεσμα η μεγέθυνση να είναι δύσκολο να επιτευχθεί ή να είναι ασταθής. Στην «αμοιβαία» περίπτωση, οι υψηλότεροι μισθοί για τις γυναίκες ενισχύουν τη μεγέθυνση, καθώς η μεγαλύτερη συμμετοχή στην αγορά αυξάνει την παραγωγή των ανθρώπινων ικανοτήτων και επομένως η ανάπτυξη και η κοινωνική αναπαραγωγή αλληλοενισχύονται. Στην περίπτωση της «εκμετάλλευσης», οι υψηλότεροι μισθοί για τις γυναίκες μειώνουν την οικονομική ανάπτυξη, επειδή η μεγαλύτερη συμμετοχή στην αγορά συμπίπτει τον χρόνο και μειώνει την παραγωγή ανθρώπινου δυναμικού. Η ανάπτυξη βασίζεται εν μέρει στην εκμετάλλευση της γυναικείας εργασίας και του ανθρώπινου δυναμικού σε αυτή την περίπτωση. Τέλος, στην περίπτωση της «συμπίεσης μισθών», οι υψηλότεροι μισθοί των γυναικών εμποδίζουν τη μεγέθυνση, αλλά η μεγαλύτερη συμμετοχή στην αγορά ενισχύει την παραγωγή ανθρώπινων ικανοτήτων και η μεγέθυνση είναι δύσκολο να επιτευχθεί ή είναι ασταθής.

Οι Braunstein, Bouhia και Seguino (2020) παρουσίασαν μια εμπειρική μεθοδολογία για το μοντέλο κοινωνικής αναπαραγωγής που περιγράφεται παραπάνω, χρησιμοποιώντας την ανάλυση κυρίων συνιστωσών (PCA) για να ποσοτικοποιήσουν τη δομή της οικονομικής μεγέθυνσης και τη σύνδεσή της με την κοινωνική αναπαραγωγή. Η PCA είναι μια στατιστική μέθοδος που παρέχει μια συμπυκνωμένη αναπαράσταση των πληροφοριών που προέρχονται από έναν μεγάλο αριθμό αλληλοεξαρτώμενων παραγόντων. Είναι ένα πολυδιάστατο εργαλείο κατάταξης για ένα σύνολο μεταβλητών, που περιγράφει ταυτόχρονα τόσο τις συνδέσεις μεταξύ των μεταβλητών όσο και τις ομοιότητες μεταξύ των παρατηρούμενων μονάδων. Οι συγγραφείς ανέλυσαν μια μεγάλη ομάδα ανεπτυγμένων και αναπτυσσόμενων χωρών για την περίοδο 1991-2015. Χρησιμοποιήθηκε μια ομάδα μεταβλητών για την πλευρά της ζήτησης και της προσφοράς προκειμένου να υπολογιστούν οι βαθμολογίες και να ομαδοποιηθούν οι χώρες στις τέσσερις περιπτώσεις που παρουσιάζονται στον **Πίνακα 2.1**.

Το δείγμα των ανεπτυγμένων χωρών αποτελείται από 27 ευρωπαϊκές χώρες και επίσης την Αυστραλία, τη Νέα Ζηλανδία, το Ισραήλ, την Ιαπωνία, τις Ηνωμένες Πολιτείες και τον Καναδά. Παρόλο που οι ανεπτυγμένες χώρες οδηγούνται ως επί το πλείστον στο καθεστώς φροντίδας, οι ευρωπαϊκές χώρες κατανέμονται σχεδόν εξίσου μεταξύ των κατηγοριών

φροντίδας και ανισότητας και είναι παρούσες και στα τέσσερα καθεστώτα κοινωνικής αναπαραγωγής. Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι καμία από τις μη ευρωπαϊκές χώρες δεν βρίσκεται στο καθεστώς που καθοδηγείται από την ανισότητα, δηλαδή τα δύο κατώτερα τεταρτημόρια του *Διαγράμματος 2.1*.

Διάγραμμα 2.1: Κοινωνική αναπαραγωγή, ανεπτυγμένες χώρες, 2008-2015



Πηγή: Braunstein, Bouhia, και Seguino, (2020).

Ξεκινώντας από την επάνω αριστερή γωνία του *Διαγράμματος 2.1*, η Ελλάδα, η Νέα Ζηλανδία, η Κροατία, η Αυστραλία, οι Ηνωμένες Πολιτείες, η Ισπανία, ο Καναδάς, η Ιταλία, η Ρουμανία, η Πορτογαλία, το Ισραήλ, η Βουλγαρία και η Ελβετία συνθέτουν την υπόθεση «συμπίεσης χρόνου». Προχωρώντας κυκλικά στην επάνω δεξιά γωνία, όπου αναπαρίσταται η περίπτωση «αμοιβαιότητας», οι ακόλουθες χώρες εμπίπτουν σε αυτήν την κατηγορία: Ιαπωνία, Αυστρία, Γαλλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Δανία, Φινλανδία, Νορβηγία και Σουηδία. Η κάτω δεξιά γωνία του *Διαγράμματος 2.1* αποτελείται από το Βέλγιο, τη Γερμανία, την Ολλανδία, την Ιρλανδία, την Τσεχία, την Ουγγαρία, τη Σλοβακία και τη Σλοβενία, οι οποίες συνθέτουν την περίπτωση «συμπίεσης μισθών». Το τελευταίο καθεστώς που απεικονίζεται, αυτό της

«εκμετάλλευσης», αποτελείται από την Κύπρο, την Εσθονία, τη Λετονία, τη Λιθουανία και την Πολωνία.

Τα αποτελέσματα της εμπειρικής μεθοδολογίας που εφαρμόζουν οι Braunstein, Bouhia και Seguino (2020) σε κάποιες περιπτώσεις επιβεβαιώνουν τη θεωρητική διαίρεση των ανεπτυγμένων χωρών που είχε κάνει η Braunstein (2015) πριν από την πραγματική μέτρηση των βαθμολογιών των χωρών, και σε άλλες την απορρίπτουν. Το Ηνωμένο Βασίλειο θεωρητικά κατηγοριοποιήθηκε ως πιθανότερο να ανήκει στο καθεστώς που καθοδηγείται από την ανισότητα, όμως σύμφωνα με τα εμπειρικά αποτελέσματα όχι μόνο κατηγοριοποιείται ως καθοδηγούμενο από τη φροντίδα, αλλά ανήκει στην περίπτωση της αμοιβαιότητας, η οποία συνδυάζει τη μεγέθυνση που καθοδηγείται από τη φροντίδα με την ισότητα των φύλων. Επιπλέον, η ηπειρωτική Ευρώπη, η οποία θεωρήθηκε ότι βρισκόταν στο σενάριο «συμπίεσης χρόνου», τελικά χωρίζεται σε περιπτώσεις «αμοιβαιότητας» και «συμπίεσης μισθών». Αντίθετα, η Νότια Ευρώπη και οι σκανδιναβικές χώρες ανήκουν σε καθεστώτα «συμπίεσης χρόνου» και «αμοιβαιότητας» αντίστοιχα, όπως ήταν αναμενόμενο. Τέλος, δεν αναμενόταν να βρεθούν ανεπτυγμένες χώρες στην περίπτωση της «εκμετάλλευσης», αλλά η ομαδοποίηση των χωρών που προέκυψε από την εμπειρική ανάλυση έρχεται σε αντίθεση με αυτήν την υπόθεση.

2.4.1.3. Μακροοικονομικές εκτιμήσεις βάσει μοντέλου

Στη βιβλιογραφία που εξετάζει την επίδραση του μισθολογικού χάσματος των φύλων στη μεγέθυνση εντοπίζουμε τρεις μελέτες που κάνουν μακροοικονομικές εκτιμήσεις χρησιμοποιώντας ως βάση τα θεωρητικά τους μοντέλα. Οι Pollitt κ.ά. (2017) εκτιμούν το πως η μείωση του χάσματος θα επιδράσει στη μεγέθυνση της ΕΕ ως το 2050. Οι Cavalcanti και Tavares (2016) και οι Onaran, Oynat και Fotopoulou (2022b) έχουν καλιμπράρει δεδομένα της αμερικανικής και της αγγλικής οικονομίας αντίστοιχα στα μοντέλα τους.

Οι Pollitt κ.ά. (2017) χρησιμοποίησαν ένα οικονομετρικό μοντέλο καθοδηγούμενο από τη ζήτηση για να προσομοιώσουν τον αντίκτυπο των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων στη μεγέθυνση. Για την εκτίμηση των οικονομικών επιπτώσεων της βελτίωσης της έμφυλης ισότητας χρησιμοποιήθηκε το μακροοικονομικό μοντέλο E3ME, το οποίο είναι ένα εμπειρικό μακροοικονομικό μοντέλο προσαρμοσμένο ειδικά για την οικονομία της ΕΕ. Η φύση του μοντέλου E3ME επιτρέπει μόνο τη μοντελοποίηση των επιπτώσεων της βελτίωσης της έμφυλης ανισότητας στο μακροοικονομικό επίπεδο. Στα πλαίσια της ανάλυσης, υπολογίστηκαν οι προβλέψεις για τα έμφυλα χάσματα, ανάμεσά τους και για το μισθολογικό χάσμα των φύλων. Έγιναν δύο ειδών προβλέψεις: με βάση την ιστορική τάση και υπό την υπόθεση ότι τα χάσματα θα βελτιωθούν μέσω των μέτρων που θα παρθούν κεντρικά για την

αντιμετώπιση των διακρίσεων. Ύστερα, η πρόβλεψη για το κάθε έμφυλο χάσμα ξεχωριστά ενσωματώθηκε στο μοντέλο, ώστε να εκτιμηθεί η επίδρασή του στην οικονομική μεγέθυνση. Οι εκτιμήσεις έγιναν συγκρίνοντας τις προβλέψεις που ακολουθούν τη διαχρονική τάση και τις προβλέψεις που έχουν ως σενάριο τη βελτίωση της έμφυλης ανισότητας. Η μείωση του μισθολογικού χάσματος των φύλων υπολογίζεται ότι δεν θα επηρεάσει το κατά κεφαλήν ΑΕΠ ή ότι θα επιφέρει μια οριακή αύξηση του κατά κεφαλήν ΑΕΠ κατά 0,2 % το διάστημα 2030-2050. Αυτός ο περιορισμένος αντίκτυπος του μισθολογικού χάσματος των φύλων στο ΑΕΠ οφείλεται στην αλληλοεξουδετέρωση αντίρροπων μακροοικονομικών δυνάμεων. Η αύξηση των μισθών των γυναικών οδηγεί σε αύξηση του πραγματικού εισοδήματος και των δαπανών των νοικοκυριών, όμως επιφέρει αύξηση του κόστους των επιχειρήσεων. Αυτό οδηγεί μακροπρόθεσμα σε αύξηση των τιμών, μείωση του πραγματικού εισοδήματος των νοικοκυριών και τελικά τη συμπίεση της παραγωγής και του ΑΕΠ.

Οι Cavalcanti και Tavares (2016) αναπτύσσουν ένα μοντέλο οικονομικής μεγέθυνσης στο οποίο η γεννητικότητα και η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι ενδογενείς και χρησιμοποιούνται για την εκτίμηση του κόστους των διακρίσεων λόγω φύλου στην παραγωγή. Το μοντέλο τους έχει ρυθμιστεί με τέτοιο τρόπο ώστε η μακροπρόθεσμη ισορροπία να ταιριάζει με τα βασικά στατιστικά στοιχεία της οικονομίας των ΗΠΑ. Οι ερευνητές διερευνούν τον τρόπο με τον οποίο η ισορροπία του μοντέλου αλλάζει ανάλογα με το επίπεδο των διακρίσεων, και σύμφωνα με τις εκτιμήσεις τους μια αύξηση κατά 50 τοις εκατό στο μισθολογικό χάσμα των φύλων οδηγεί σε μείωση κατά 35 τοις εκατό του κατά κεφαλήν εισοδήματος σε σταθερή κατάσταση στις Ηνωμένες Πολιτείες. Οι μισθολογικές διακρίσεις μειώνουν τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, η οποία επιδρά στη μείωση της κατά κεφαλήν παραγωγής, λόγω του ότι οι γυναίκες επιλέγουν να εργάζονται λιγότερες ώρες στην αγορά. Καθώς το εισόδημα ενός ζευγαριού μειώνεται, το κόστος ευκαιρίας της απόκτησης παιδιών μειώνεται. Η γεννητικότητα είναι επομένως ενδογενής, ως αποτέλεσμα της διάκρισης στους μισθούς λόγω φύλου.

Οι Onaran, Oyvat και Fotopoulou (2022a) ανέπτυξαν ένα μακροοικονομικό θεωρητικό πλαίσιο με ενσωματωμένη τη διάσταση του φύλου, το οποίο έχει προκύψει συνδυάζοντας και επεκτείνοντας τις θεωρητικές αναλύσεις που αναπτύχθηκαν στο προηγούμενο υποκεφάλαιο. Στο μοντέλο υπάρχουν δύο κοινωνικές τάξεις, οι καπιταλιστές και οι εργάτες/ριες. Η οικονομία έχει τρεις τομείς: τις δημόσια χρηματοδοτούμενες υπηρεσίες αμειβόμενης φροντίδας, την παραγωγή που δεν σχετίζεται με τη φροντίδα, η οποία περιλαμβάνει τον ιδιωτικό τομέα και τα επαγγέλματα του δημόσιου τομέα που δεν αφορούν τη φροντίδα, και τη μη αμειβόμενη φροντίδα στα νοικοκυριά. Η αναλογία ανδρών και γυναικών στην απασχόληση στους

διάφορους τομείς καθορίζεται εξωγενώς από τους κοινωνικούς κανόνες. Η παραγωγή βασίζεται στη ζήτηση, ενώ η κατανάλωση και η ζήτηση επενδύσεων είναι ευαίσθητες στην κατανομή εισοδήματος μεταξύ των τάξεων και μεταξύ των φύλων.

Στο μοντέλο εξετάζονται οι επιπτώσεις στο ενδεχόμενο μείωσης του μισθολογικού χάσματος των φύλων στον τομέα της αμειβόμενης φροντίδας, με την απασχόληση σε αυτόν τον τομέα να παραμένει σταθερή. Οι επιπτώσεις εξαρτώνται από την οριακή τάση κατανάλωσης των γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες. Υποθέτοντας ότι οι μισθοί των ανδρών παραμένουν σταθεροί ενώ οι μισθοί των γυναικών αυξάνονται σε αυτόν τον τομέα, οι συνολικές δαπάνες για αμειβόμενη φροντίδα αυξάνονται. Αυτό μπορεί να μειώσει την ανάγκη κυρίως των εργαζομένων γυναικών να παρέχουν μη αμειβόμενες υπηρεσίες φροντίδας στο νοικοκυριό, οδηγώντας έτσι σε αυξημένη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό.

Οι Onaran, Oyvatt και Fotopoulou (2022b) υπολογίζουν την επίδραση του μισθολογικού χάσματος των φύλων στη μεγέθυνση οικονομικά για το Ηνωμένο Βασίλειο χρησιμοποιώντας δεδομένα χρονοσειρών για την περίοδο 1970-2016. Η σύγκλιση των αμοιβών των φύλων μέσω μιας ανοδικής πορείας και των δύο οδηγεί σε αύξηση του μεριδίου των μισθών και της ισότητας του λειτουργικού εισοδήματος, η οποία με τη σειρά της μειώνει τη συγκέντρωση πλούτου. Η έρευνα βρίσκει ότι η μείωση του χάσματος αμοιβών των φύλων τόσο στον τομέα φροντίδας όσο και στην υπόλοιπη οικονομία οδηγούν σε αύξηση της μεγέθυνσης βραχυχρόνια και μακροχρόνια.

2.4.2. Διερεύνηση της αντίστροφης αιτιότητας: η επίδραση της μεγέθυνσης στη μισθολογική ανισότητα των φύλων

Αντικείμενο της παρούσας διατριβής είναι η επίδραση του μισθολογικού χάσματος των φύλων στη μεγέθυνση, όμως έρευνες έχουν υποδείξει την πιθανότητα η αιτιότητα να είναι αντίστροφη, δηλαδή η οικονομική μεγέθυνση των χωρών να έχει επίδραση στο ύψος του μισθολογικού χάσματος των φύλων. Έτσι, σε αυτό το υποκεφάλαιο θα παρουσιαστούν οι έρευνες που εξετάζουν την επίδραση της μεγέθυνσης στη μισθολογική ανισότητα των φύλων. Με βάση τον πολύ μικρό αριθμό εμπειρικών ερευνών που εξετάζουν την επίδραση της μεγέθυνσης στη μισθολογική ανισότητα των φύλων, φαίνεται ότι υπάρχει μικρότερο ενδιαφέρον από ότι για την αντίστροφη σχέση, η οποία παρουσιάστηκε στα προηγούμενα υποκεφάλαια.

Η πρώτη και μοναδική παγκόσμια έρευνα για την επίδραση της παγκοσμιοποίησης στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων έγινε από τον Oostendorp (2009). Η έρευνα βασίστηκε σε δεδομένα μισθών ανά επάγγελμα του ILO για 83 χώρες για την περίοδο 1983-1999.

Διερευνήθηκε ο αντίκτυπος των αλλαγών του κατά κεφαλήν ΑΕΠ, του εμπορίου και των άμεσων ξένων επενδύσεων στις μισθολογικές διαφορές των φύλων σε παγκόσμιο επίπεδο. Η ανάλυση παλινδρόμησης πραγματοποιήθηκε χωριστά για τις χώρες χαμηλού-μεσαίου και υψηλού εισοδήματος και χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος βοηθητικών μεταβλητών (instrumental variables) για να διασφαλιστεί η αιτιότητα της σχέσης. Η μελέτη διαπίστωσε ότι η μεγέθυνση, το εμπόριο και οι εισροές ξένων επενδύσεων οδήγησαν σε μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος των φύλων για τις πλουσιότερες χώρες. Οι κύριοι αιτιολογικοί μηχανισμοί ήταν οι μειώσεις των έμφυλων διακρίσεων και η αύξηση της ζήτησης της γυναικείας εργασίας. Η έρευνα βρίσκει μια μη γραμμική σχέση μεταξύ του κατά κεφαλήν ΑΕΠ και της διαφοράς των μισθών μεταξύ των φύλων, υποδηλώνοντας ένα ισοδύναμο της καμπύλης Kuznets με έμφυλη διάσταση. Η καμπύλη του Kuznets που απεικονίζει το ανεστραμμένο γράμμα U δηλώνει ότι υπάρχει σχέση μεταξύ του κατά κεφαλήν εισοδήματος μιας χώρας και της εισοδηματικής ανισότητας μέσα σε αυτήν· δηλαδή καθώς το κατά κεφαλήν εισόδημα αυξάνεται, μια χώρα θα βιώσει πρώτα αυξανόμενη ανισότητα και στα επόμενα στάδια της ανάπτυξης μείωση της ανισότητας. Αυτά τα ευρήματα συνάδουν επίσης με την ιδέα της Boserup (1970) και το εύρημα των Dollar and Gatti (1999), δηλαδή ότι η ανάπτυξη πρέπει να φτάσει σε ένα ορισμένο όριο προτού αρχίσουν να μειώνονται οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων με τη περαιτέρω οικονομική ανάπτυξη. Η ανάλυση του Oostendorp διαπιστώνει ότι το μισθολογικό χάσμα των φύλων τείνει να μειώνεται με την αύξηση της οικονομικής μεγέθυνσης, αλλά δεν βρίσκει αντίστοιχα αποτελέσματα για τις φτωχότερες χώρες.

Ο Ndinga (2012) αναλύει επίσης τη διαδικασία εξέλιξης της μισθολογικής ανισότητας των φύλων μέσω της θεωρίας του Kuznets χρησιμοποιώντας δεδομένα που αφορούν 41 αφρικανικές χώρες. Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ένα διαφορετικό μοτίβο, καθώς οι μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των φύλων μειώνονται στην αρχή της αναπτυξιακής διαδικασίας και αυξάνονται αργότερα, περιγράφοντας έτσι μια καμπύλη U. Αυτό το αποτέλεσμα αποτελεί διάψευση της υπόθεσης του Kuznets στο πλαίσιο των εισοδηματικών ανισοτήτων που συνδέονται με το φύλο στην Αφρική.

Η Seguino (2000c) ερευνά έμμεσα τον αντίκτυπο της μεγέθυνσης στις μισθολογικές διαφορές των δύο φύλων στην Κορέα και την Ταϊβάν, εστιάζοντας στην περίοδο 1981-92, όταν οι δύο χώρες είχαν αναβαθμίσει τις οικονομίες τους τεχνολογικά και υιοθέτησαν έναν φιλελεύθερο προσανατολισμό στην αγορά. Η ανάλυση αποσύνθεσης χρησιμοποιήθηκε για τον εντοπισμό των προσδιοριστικών παραγόντων του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων και στις δύο χώρες. Την περίοδο αυτή το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων διευρύνθηκε στην Ταϊβάν και μειώθηκε στην Κορέα. Η κινητικότητα του φυσικού κεφαλαίου και η μεγαλύτερη

συγκέντρωση των γυναικών σε βιομηχανίες όπου το κεφάλαιο είναι κινητό οδήγησε σε μεγαλύτερο χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων στην Ταϊβάν. Οι άμεσες ξένες επενδύσεις στην Κορέα είχαν το αντίθετο αποτέλεσμα, περιορίζοντας την ανισότητα των μισθών μεταξύ των φύλων.

Το μοντέλο των Ngai και Petrongolo (2013) εκτιμά τη σημασία της ανόδου στον τομέα των υπηρεσιών, η οποία συχνά συνδέεται με την οικονομική ανάπτυξη, στη μείωση των διαφορών μεταξύ των φύλων στους μισθούς και τις ώρες αγοράς τις τελευταίες δεκαετίες στις ΗΠΑ. Υποθέτοντας ότι οι γυναίκες έχουν συγκριτικό πλεονέκτημα στον τομέα των υπηρεσιών, όταν ο διαρθρωτικός μετασχηματισμός οδηγεί σε επέκταση των υπηρεσιών, τότε υπάρχει μια μετατόπιση στη ζήτηση εργασίας των γυναικών.

Επίλογος

Η θεωρία της ενδογενούς μεγέθυνσης και η πολύ επιδραστική εμπειρική έρευνα του Barro (1991, 1994, 2000) δημιούργησαν ένα μεγάλο ρεύμα θεωρητικής και εμπειρικής έρευνας, το οποίο εξετάζει τους προσδιοριστικούς παράγοντες της μεγέθυνσης. Η δυναμική είσοδος της εμπειρικής έρευνας στην ακαδημαϊκή συζήτηση επιβεβαίωσε τη δυσκολία να εντοπιστεί το πρόσημο της επίδρασης μιας μεταβλητής στη μεγέθυνση, καθώς αυτό εξαρτάται τόσο από τις αλληλεπιδράσεις με άλλους παράγοντες, όσο και από το δείγμα χωρών και την χρονική περίοδο που εξετάζεται. Έτσι, υπάρχουν μεταβλητές για τις οποίες η βιβλιογραφία έχει εξαγάγει σχετικά ομοιογενή συμπεράσματα, όπως για παράδειγμα η αρνητική επίδραση του πληθωρισμού στη μεγέθυνση, την ίδια στιγμή που η συζήτηση για άλλους προσδιοριστικούς παράγοντες της μεγέθυνσης είναι ανοιχτή και με έντονες επιστημονικές διαμάχες. Ένας τέτοιος παράγοντας είναι η ανισότητα, για την οποία τόσο η επίδρασή της στη μεγέθυνση, όσο και τα κανάλια διαμεσολάβησης της επίδρασής της, αποτελούν αρένα αντιπαραθέσεων. Σχετικά πρόσφατα επισημάνθηκε από τις ερευνήτριες και τους ερευνητές των Φεμινιστικών Οικονομικών η έμφυλη διάσταση της ανισότητας, η οποία καθώς έχει διαφορετικά χαρακτηριστικά είναι πιθανό να επιδρά με άλλο τρόπο στη μεγέθυνση.

Η βιβλιογραφία που εξετάζει την επίδραση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος των φύλων είναι αρκετά διχασμένη τόσο θεωρητικά όσο και εμπειρικά. Αναφορικά με τη θεωρία που υποθέτει μια αρνητική συσχέτιση μεταξύ του μισθολογικού χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης, οι Cavalcanti και Tavares (2016) υποθέτουν ότι οι μεγάλες διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων μειώνουν την οικονομική μεγέθυνση, επειδή μειώνεται η γυναικεία απασχόληση και αυξάνεται η γεννητικότητα. Από την άλλη πλευρά, στη στρουκτουραλιστική

θεωρία, οι χαμηλότεροι μισθοί των γυναικών μπορεί να έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο στη μεγέθυνση, ανάλογα με το οικονομικό πλαίσιο και τη γενική κατάσταση της ισότητας μεταξύ των φύλων (Seguino, 2010· Braunstein, van Staveren και Tavani, 2011· Braunstein, 2015· Braunstein, Bouhia και Seguino, 2020).

Στην καρδιά της διαφωνίας που υπάρχει στην εμπειρική έρευνα βρίσκονται οι εργασίες της Seguino (2000a, 2000b) και των Schober και Winter-Ebmer (2011). Η πρόταση της Seguino (2000a, 2000b) ήταν ότι οι υψηλές μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων και οι σχετικά χαμηλοί γυναικείοι μισθοί αυξάνουν την ανταγωνιστικότητα των βιομηχανικών οικονομιών που προσανατολίζονται στις εξαγωγές και συνεπώς ενισχύουν τις αναπτυξιακές επιδόσεις αυτών των χωρών. Έτσι, η ερευνήτρια τεκμηριώνει εμπειρικά μια θετική σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών. Αντίθετα, οι Schober και Winter-Ebmer (2011) αποτυγχάνουν να αναπαράξουν τα αποτελέσματα της Seguino. Οι λόγοι της αποτυχίας της επιβεβαίωσης των ευρημάτων της Seguino (2000a, 2000b) εντοπίζονται, σύμφωνα με την ίδια (2011), κατά κύριο λόγο στη μεθοδολογική ασυνέπεια του υπολογισμού του δείκτη και στην πληθώρα των πηγών προέλευσης των δεδομένων. Ο Oostendorp (2009) εξέτασε εμπειρικά την αντίστροφη αιτιότητα της σχέσης βρήκε οικονομετρικά ότι η μεγέθυνση μειώνει το μισθολογικό χάσμα των φύλων στις πλούσιες χώρες.

Η βιβλιογραφία που εξετάζει την επίδραση της μισθολογικής ανισότητας των φύλων στη μεγέθυνση είναι σαφώς μικρότερη και πιο ελλιπής από αυτήν που εξετάζει την ανισότητα χωρίς έμφυλη διάσταση. Η σχέση της ανισότητας με τη μεγέθυνση μετρά περισσότερα χρόνια έρευνας και έχει κεντρίσει το ενδιαφέρον περισσότερων ερευνητών διεθνώς. Δεν είναι ασφαλές ωστόσο να ερμηνευτεί η σχέση της έμφυλης ανισότητας και της μεγέθυνσης με αντίστοιχο τρόπο όπως η σχέση της ανισότητας και της μεγέθυνσης, καθώς η έμφυλη διάσταση στην οικονομία έχει *ex ante* διαφορετικά χαρακτηριστικά σε σχέση με αυτά της ανισότητας μεταξύ των φτωχών και των πλούσιων.

Κεφάλαιο 3: Οικονομετρική ανάλυση της επίδρασης της μισθολογικής ανισότητας των φύλων στη μεγέθυνση της Ευρώπης

Εισαγωγή

Η βιβλιογραφική επισκόπηση της επίδρασης του μισθολογικού χάσματος των φύλων στη μεγέθυνση δείχνει ότι δεν υπάρχει ένα εκ των προτέρων σαφές μοτίβο που να υποδεικνύει τη σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών. Η εμπειρική βιβλιογραφία εξέτασε μια πολύ συγκεκριμένη υπόθεση που αφορούσε μια ομάδα ημι-βιομηχανοποιημένων χωρών που προσέλκυαν επενδύσεις στις εξαγωγικές τους βιομηχανίες μέσω των χαμηλότερων μισθών των γυναικών που εργάζονταν σε αυτές και λειτουργούσαν ως θέλητρο για μεγαλύτερη κερδοφορία των επιχειρήσεων (Seguino, 2000). Η έρευνα των Schober και Winter-Ebmer (2011) αναπαρήγαγε την προηγούμενη ανάλυση, όμως χρησιμοποίησε τον δείκτη του μισθολογικού χάσματος των φύλων ο οποίος προερχόταν από μια πληθώρα διαφορετικών πηγών και μεθοδολογιών υπολογισμού, με αποτέλεσμα να αμφισβητείται η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων της.

Η εμπειρική διερεύνηση της επίδρασης του μισθολογικού χάσματος των φύλων στη μεγέθυνση σε ανεπτυγμένες χώρες δεν έχει διενεργηθεί ως τώρα, παρότι η θεωρητική βιβλιογραφία που εξετάζει το θέμα υποθέτει ότι υπάρχει επίδραση και σκιαγραφεί τα πιθανά κανάλια διαμεσολάβησης της σχέσης. Η παρούσα διατριβή επιδιώκει να καλύψει αυτό το κενό και να συνεισφέρει στη βιβλιογραφία εξετάζοντας ένα ζήτημα που δεν έχει επιλυθεί, χρησιμοποιώντας σύγχρονα δεδομένα για μια ομάδα ανεπτυγμένων χωρών της Ευρώπης, των κρατών-μελών της ΕΕ και της ΕΕΤΑ. Η ανάλυση είναι πρωτότυπη και από όσο γνωρίζω, δεν είχε γίνει ως τώρα. Αυτή η έρευνα συμβάλλει στη βιβλιογραφία εξετάζοντας την επίδραση του χάσματος μισθών μεταξύ των φύλων στην οικονομική μεγέθυνση σε τριάντα μία ευρωπαϊκές χώρες από το 1991 έως το 2020.

Επιπρόσθετα, η παρούσα εμπειρική έρευνα χρησιμοποιεί ως κύρια μεθοδολογία της τη Γενικευμένη Μέθοδο Ροπών για την ανάλυση παλινδρόμησης, η οποία θεωρείται ως η πλέον εύρωστη μεθοδολογία για την ανάλυση της μεγέθυνσης και των προσδιοριστικών της παραγόντων, επειδή ελέγχει για την ενδογένεια μεταξύ των μεταβλητών. Τα αποτελέσματα που παράγονται από τη μέθοδο GMM θεωρούνται ως πιο αξιόπιστα σε σύγκριση με αυτά που παράγονται από τη Μέθοδο Σταθερών Επιδράσεων, η οποία χρησιμοποιήθηκε για την ανάλυση της σχέσης του μισθολογικού χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης στις εμπειρικές μελέτες των Seguino (2000) και Schober και Winter-Ebmer (2011).

Στο μοντέλο μεγέθυνσης έχουν συμπεριληφθεί ως ανεξάρτητες μεταβλητές οι παράγοντες που επηρεάζουν τη μεγέθυνση σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, όπως καθορίστηκαν από τον Barro (1991), δηλαδή το αρχικό επίπεδο του κατά κεφαλήν ΑΕΠ, οι επενδύσεις, οι άμεσες ξένες επενδύσεις, η εκπαίδευση, η κρατική κατανάλωση και ο ρυθμός πληθωρισμού. Στα μοντέλα των Seguino (2000) και Schober και Winter-Ebmer (2011) είχαν συμπεριληφθεί μεταβλητές προσέγγισης μόνο για το κεφάλαιο και το ανθρώπινο κεφάλαιο. Στο μοντέλο που αναλύεται εδώ η συμπερίληψη επιπλέον μεταβλητών ενισχύει την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων, καθώς οι μεταβλητές είναι πιθανό να αλληλοεπηρεάζονται, μεταβάλλοντας το τελικό αποτέλεσμα της μισθολογικής ανισότητας στη μεγέθυνση.

Συνοπτικά, αναζητώντας την απάντηση στο ερευνητικό ερώτημα της διατριβής, δηλαδή αν και με ποιόν τρόπο επηρεάζει το χάσμα των μισθών μεταξύ των φύλων την οικονομική μεγέθυνση στις χώρες της Ευρώπης, ο ρυθμός αύξησης του κατά κεφαλήν ΑΕΠ επιλέγεται ως δείκτης για την οικονομική μεγέθυνση, ενώ το ωριαίο μισθολογικό χάσμα των φύλων χρησιμεύει ως κύρια επεξηγηματική μεταβλητή των μοντέλων. Για τη διερεύνηση της αιτιώδους επίδρασης της μισθολογικής ανισότητας των φύλων στη μεγέθυνση θα χρησιμοποιηθούν οικονομετρικές μέθοδοι. Για να ελεγχθεί εάν το χάσμα των μισθών μεταξύ των φύλων επηρεάζει τη μεγέθυνση, εκτιμώνται μοντέλα γραμμικής παλινδρόμησης OLS, FE και GMM χρησιμοποιώντας στοιχεία από το σύνολο των χωρών και περιόδων.

Το παρακάτω κεφάλαιο προχωρά στην παρουσίαση της μεθοδολογίας αυτής της έρευνας (3.1). Δίνονται όλες οι απαραίτητες πληροφορίες για τα δεδομένα που χρησιμοποιούνται στην εμπειρική έρευνα (3.2) και παρέχονται τα στατιστικά περιγραφικά στοιχεία τους (3.3). Τα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων παρουσιάζονται αναλυτικά (3.4) και στη συνέχεια συγκρίνονται με τα αποτελέσματα της εμπειρικής βιβλιογραφίας, ενώ επιχειρείται η ερμηνεία τους με βάση τη θεωρητική βιβλιογραφία (3.5). Στο τέλος παρατίθενται προτάσεις για μελλοντική έρευνα (3.6), η οποία κρίνεται απαραίτητη για την εξαγωγή οριστικών συμπερασμάτων σχετικά με τη σχέση της έμφυλης μισθολογικής ανισότητας και της μεγέθυνσης.

3.1. Μεθοδολογία

3.1.1. Στατικά Υποδείγματα Πάνελ

3.1.1.1. Μέθοδος Ελαχίστων Τετραγώνων

Η συνήθης εκτίμηση των μεταβλητών της γραμμικής παλινδρόμησης ξεκινά με τη μέθοδο των ελαχίστων τετραγώνων (OLS). Σχηματικά αναπαριστά την ελαχιστοποίηση του αθροίσματος

των κάθετων τετραγωνικών αποκλίσεων ανάμεσα στις πραγματικές τιμές δείγματος της εξαρτημένης μεταβλητής, Y , και τις υπολογισθείσες τιμές, $Y (Y-X')$. Ο τύπος που περιγράφει την OLS είναι:

$$Y_{it}=a+ \beta X'_{it}+u_{it} \quad (3.1)$$

Η εκτίμηση της εξίσωσης (3.1) με τη Μέθοδο των Ελαχίστων Τετραγώνων (OLS) θα δώσει αμερόληπτες εκτιμήσεις εάν πληρούνται ορισμένες υποθέσεις (Wooldridge, 2010). Οι υποθέσεις αναφέρονται παρακάτω:

- (Α) Η εξίσωση παλινδρόμησης είναι γραμμική ως προς τις παραμέτρους για κάθε χώρα.
- (Β) Το δείγμα δεδομένων είναι αντιπροσωπευτικό για τον υποκείμενο πληθυσμό, δηλαδή έχει προκύψει από τυχαία δειγματοληψία.
- (Γ) Δεν υπάρχουν τέλεια γραμμικές σχέσεις μεταξύ των επεξηγηματικών μεταβλητών, δηλαδή δεν υπάρχει πολυσυγγραμμικότητα.
- (Δ) Η αναμενόμενη τιμή του όρου σφάλματος είναι μηδέν.
- (Ε) Η διακύμανση του διαταρακτικού όρου είναι σταθερή και συγκεκριμένη για όλες τις τιμές της ανεξάρτητης μεταβλητής, δηλαδή δεν υπάρχει ετεροσκεδαστικότητα.
- (ΣΤ) Οι τιμές των διαταρακτικών όρων είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους, δηλαδή δεν υπάρχει αυτοσυσχέτιση.

Η εκτίμηση της εξίσωσης (1) από το OLS αποδίδει αμερόληπτες εκτιμήσεις των παραμέτρων του μοντέλου εάν ισχύουν οι υποθέσεις (Α)-(Δ), ενώ αποδίδονται αμερόληπτα τυπικά σφάλματα όταν ισχύουν οι παραδοχές (Ε)-(ΣΤ). Οι δύο τελευταίες υποθέσεις πρέπει να ελέγχονται οικονομετρικά σε κάθε περίπτωση. Οποιαδήποτε απόκλιση από τις παραπάνω προϋποθέσεις, καθιστά προβληματική τη χρήση του μοντέλου OLS και καθίσταται υποχρεωτική η χρήση ενός εκ των λιγότερο περιοριστικών μοντέλων.

Η υπόθεση (Α) είναι μια συνέπεια της εξαγωγής συμπερασμάτων με βάση ένα γραμμικό μοντέλο. Η υπόθεση (Β) θεωρείται δεδομένη, επειδή τα δεδομένα που χρησιμοποιούνται στην παρούσα έρευνα προέρχονται από την Παγκόσμια Τράπεζα, την UNECE και τη Eurostat, τα δεδομένα των οποίων αντικατοπτρίζουν εξ ορισμού τον πληθυσμό (το πιθανό πρόβλημα με τα ελλείποντα δεδομένα αναφέρονται στο υποκεφάλαιο 3.2.3). Η υπόθεση (Γ) ισχύει στην παρούσα έρευνα, καθώς επειδή ο πίνακας συσχετίσεων των μεταβλητών, που παρουσιάζεται στο κεφάλαιο 3.3, υποδεικνύει ότι δεν υπάρχει πρόβλημα πολυσυγγραμμικότητας σε αυτήν την ανάλυση. Η υπόθεση (Δ) ικανοποιείται όταν καμία από τις επεξηγηματικές μεταβλητές της εξίσωσης (3.1) δεν συν-μεταβάλλεται με τον όρο σφάλματος. Ως αποτέλεσμα, για να

μπορέσει το μοντέλο μας να εξηγήσει με ευσταθή αποτελέσματα τη σχέση του μισθολογικού χάσματος των φύλων με τη μεγέθυνση στις χώρες της Ευρώπης, πρέπει να ληφθούν υπόψη πιθανές δομικές διαφορές μεταξύ των χωρών του δείγματός μας.

3.1.1.2. Υπόδειγμα Σταθερών Επιδράσεων¹⁸

Το Υπόδειγμα των Σταθερών Επιδράσεων (FE) υιοθετείται στην περίπτωση όπου κάποιος μη παρατηρήσιμος παράγοντας επιδρά στα χαρακτηριστικά των δεδομένων με αποτέλεσμα να ασκεί επιρροή στα αποτελέσματα των μεταβλητών. Η μέθοδος FE εξετάζει τη σχέση μεταξύ του εκτιμητή και των εξαρτημένων μεταβλητών εντός μιας οντότητας (εν προκειμένω χώρας) και για αυτό ο εκτιμητής αποδίδεται εννοιολογικά με την περιγραφή «within effect estimator». Το μοντέλο FE χρησιμοποιείται ώστε να ελεγχθεί η υπόθεση ότι οποιαδήποτε παράμετρος εντός μιας οντότητας πιθανόν να επηρεάσει την εξαρτημένη μεταβλητή ή τον εκτιμητή. Η μέθοδος FE αποσκοπεί στην άρση των επιδράσεων των χαρακτηριστικών που δεν μεταβάλλονται με τον χρόνο, μεταβάλλονται όμως ανά οντότητα. Επίσης γίνεται η υπόθεση ότι τα αμετάβλητα στον χρόνο χαρακτηριστικά κάθε μιας οντότητας είναι αποκλειστικά συσχετισμένα με αυτή και μόνο. Ως αποτέλεσμα, εφόσον κάθε οντότητα είναι διαφορετική, ο διαταρακτικός και ο σταθερός της όρος δεν θα πρέπει να συσχετίζονται με τις υπόλοιπες μεταβλητές. Αν αυτή η παραδοχή δεν ικανοποιείται, τότε το μοντέλο FE δεν είναι το κατάλληλο και προτιμάται το μοντέλο τυχαίων επιδράσεων (RE). Ο προσδιορισμός της καταλληλότητας του μοντέλου FE έναντι του RE, πιστοποιείται με το τεστ Hausman.

Η εξίσωση που περιγράφει το μοντέλο των σταθερών επιδράσεων είναι η ακόλουθη:

$$Y_{it} = \alpha_i + \beta x'_{it} + u_{it} \quad (3.2)$$

Όπου Y_{it} είναι η εξαρτημένη μεταβλητή, X_{it} οι ανεξάρτητες μεταβλητές, u_{it} ο διαταρακτικός όρος των μη παρατηρούμενων παραγόντων που μεταβάλλονται διαχρονικά και επιδρούν με την εξαρτημένη μεταβλητή και α_i ο διαφορετικός σταθερός όρος μεταξύ των διαστρωματικών μονάδων, για $i=1, 2, \dots, N$. Το α_i δείχνει τη σταθερή επίδραση του κάθε στρώματος. Ο σταθερός όρος α_i διαφέρει μεταξύ των διαστρωματικών μονάδων και ενσωματώνει όλους τους διαχρονικά αμετάβλητους και μη παρατηρούμενους παράγοντες που επηρεάζουν την Y_{it} . Ακολουθείται μία μέθοδος απαλοιφής των σταθερών επιδράσεων, λαμβάνοντας τις αποκλίσεις από τους χρονικούς μέσους κάθε διαστρωματικής μονάδας, που συνεπάγεται την εξάλειψη του

¹⁸ Τα υποκεφάλαια για τα Υποδείγματα Σταθερών και Τυχαίων Επιδράσεων στηρίζονται στη Δημελή (2013).

α_i . Υπολογίζεται η αναμενόμενη τιμή της εξίσωσης (3.2) για κάθε i , που μας δίνει τον παρακάτω μέσο:

$$\bar{y}_i = \beta \bar{X}_i + \alpha_i + \bar{u}_i \quad (3.3)$$

όπου, $\bar{y}_i = \sum_{t=1}^T y_{it}/T$ και $\bar{X}_i = \sum_{t=1}^T X_{it}/T$ είναι ο χρονικός μέσος της i -οστής διαστροφματικής μονάδας των $y_{i,t}$ και $X_{i,t}$ αντίστοιχα. Αφαιρώντας την (3.3) από την (3.2) για κάθε t έχουμε:

$$y_{i,t} - \bar{y}_i = \beta (X_{i,t} - \bar{X}_i) + (u_{i,t} - \bar{u}_i) \quad (3.4)$$

όπου $t=1, 2, \dots, T$. Η τελευταία εξίσωση δεν περιέχει τη μη παρατηρούμενη επίδραση α_i , οπότε μπορεί να εκτιμηθεί με τη μέθοδο pooled OLS. Ο εκτιμητής ελαχίστων τετραγώνων του β , που υπολογίζεται από το μετασχηματισμένο υπόδειγμα (3.4), ονομάζεται εκτιμητής εντός ή εκτιμητής σταθερών επιδράσεων.

Η (3.2), μπορεί επίσης να γραφτεί και ως εξής:

$$y_{it} = \alpha_i + \gamma_t + \beta X'_{it} + u_{it} \quad (3.5)$$

Ο όρος γ_t αποδίδει την ενδεχόμενη επίδραση του χρόνου (time effect) κατά τον υπολογισμό των εκτιμητών των οντοτήτων. Στην περίπτωση αυτή, το μοντέλο παλινδρόμησης λαμβάνει υπόψιν τόσο το «within effect», όσο και το «between effect» των οντοτήτων.

3.1.1.3. Υπόδειγμα Τυχαίων Επιδράσεων

Στην περίπτωση που η μη παρατηρούμενη επίδραση α_i αποτελεί μια τυχαία μεταβλητή, έχουμε το υπόδειγμα τυχαίων επιδράσεων (RE):

$$y_{i,t} = \alpha_0 + \beta X_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (3.6)$$

όπου το $\varepsilon_{it} = \alpha_i + u_{it}$ και αποτελεί ένα σύνθετο σφάλμα, το οποίο είναι πιθανό να συσχετίζεται με κάποιες από τις ερμηνευτικές μεταβλητές, λόγω της συνιστώσας ετερογένειας α_i . Υπό τις υποθέσεις της τυχαίας δειγματοληψίας των διαστροφματικών στοιχείων, της αυστηρής εξωγένειας των X_{it} , και των μη συσχετιζόμενων τυχαίων επιδράσεων, η μέθοδος OLS δίνει

αμερόληπτες και συνεπείς εκτιμήσεις για τις παραμέτρους του υποδείγματος. Τα τυπικά τους σφάλματα όμως δεν θα είναι ορθά, λόγω της ιδιαίτερης μορφής αυτοσυσχέτισης που συνεπάγεται το σύνθετο σφάλμα, εκτός της περίπτωσης $\sigma_a^2 = 0$. Στην περίπτωση αυτή ενδείκνυται η γενικευμένη μέθοδος ελαχίστων τετραγώνων (GLS), η οποία θα δώσει αποτελεσματικούς εκτιμητές εάν ισχύουν οι εξής υποθέσεις: 1) ομοσκεδαστικότητα του σύνθετου σφάλματος ε_{it} , ενώ για τη συνιστώσα u_{it} υποθέτουμε ομοσκεδαστικότητα και μη αυτοσυσχέτιση, 2) τα τυχαία σφάλματα a_i και u_i κατανέμονται ανεξάρτητα, με μέσο το μηδέν και σταθερή διακύμανση και 3) τα σφάλματα είναι αμοιβαία ανεξάρτητα.

Ο εκτιμητής GLS ορίζεται ως εξής:

$$\hat{\beta}_{GLS} = W\hat{\beta}_B + (1 - W)\hat{\beta}_{FE} \quad (3.7)$$

όπου W η μήτρα των σταθμίσεων και $\hat{\beta}_B$ ο εκτιμητής μεταξύ. Όπως στον εκτιμητή εντός, έτσι και στον εκτιμητή μεταξύ απαλείφεται η διαχρονική μεταβλητότητα των δεδομένων και εκμεταλλευόμαστε μόνο τις διαφορές μεταξύ των διαστρωματικών παρατηρήσεων. Ο εκτιμητής μεταξύ είναι μεροληπτικός όταν τα a_i συσχετίζονται με το μέσο $\bar{X}_i$. Αντίθετα, ο εκτιμητής GLS, που αποτελεί το συνδυασμό των δύο τελευταίων, είναι πιο αποτελεσματικός.

3.1.1.4. Επιλογή μεταξύ Υποδείγματος Σταθερών και Τυχαίων Επιδράσεων

Για την εμπειρική διερεύνηση της επίδρασης του μισθολογικού χάσματος των φύλων στη μεγέθυνση είναι απαραίτητο να επιλεγεί το σωστό υπόδειγμα μεταξύ των Σταθερών και των Τυχαίων Επιδράσεων. Το Υπόδειγμα Σταθερών Επιδράσεων είναι κατάλληλο όταν τα χαρακτηριστικά κάθε μονάδας έχουν ιδιαίτερη σημασία για την ανάλυση και δεν αποτελούν απλώς ένα τυχαίο δείγμα από τον πληθυσμό. Αυτό συμβαίνει στη συγκεκριμένη περίπτωση που μελετώνται χώρες και για τον λόγο αυτό η μέθοδος αυτή υιοθετείται στις εμπειρικές μελέτες της μεγέθυνσης-ανισότητας και της μεγέθυνσης-έμφυλης ανισότητας. Αντίθετα, στην περίπτωση των Τυχαίων Επιδράσεων (RE) δεν μας ενδιαφέρει μια συγκεκριμένη ατομική επίδραση, αλλά κάποια τυχαία επίδραση από τον πληθυσμό των ατομικών μονάδων.

Τα πάνελ δεδομένα χωρών έχουν χαρακτηριστικά τα οποία καθιστούν τον εκτιμητή FE καταλληλότερο. Ο έλεγχος Hausman εξετάζει κατά πόσο ο εκτιμητής RE είναι εξίσου καλός. Ο έλεγχος της μηδενικής υπόθεσης H_0 ότι οι δύο εκτιμητές δε διαφέρουν ασυμπτωτικά, γίνεται με το παρακάτω στατιστικό κριτήριο:

$$H = (\hat{\beta}_{FE} - \hat{\beta}_{RE})' [V(\hat{\beta}_{FE} - \hat{\beta}_{RE})(\hat{\beta}_{FE}) - V(\hat{\beta}_{RE})]^{-1} (\hat{\beta}_{FE} - \hat{\beta}_{RE}) \quad (3.8)$$

που ακολουθεί τη χ^2 κατανομή με βαθμούς ελευθερίας τον αριθμό των παραμέτρων β που εκτιμούμε. Τα V συμβολίζουν τις μήτρες διακυμάνσεων-συνδιακυμάνσεων των παραμέτρων αυτών (Wooldridge, 2010).

Αποδοχή της μηδενικής υπόθεσης σημαίνει ότι καταλληλότερος είναι ο εκτιμητής FE. Αντίθετα, απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης σημαίνει ότι η βασική υπόθεση της εξωγένειας δεν είναι αληθής. Ωστόσο, η ερμηνεία των αποτελεσμάτων του ελέγχου Hausman απαιτεί προσοχή. Απόρριψη της H_0 δεν σημαίνει αυτόματα ότι ο εκτιμητής των Σταθερών Επιδράσεων είναι ο πλέον κατάλληλος. Αντίστροφα, μη απόρριψη της H_0 δεν σημαίνει απαραίτητα ότι ο εκτιμητής Τυχαίων Επιδράσεων πρέπει να προτιμηθεί. Η επιλογή της κατάλληλης μεθόδου εξαρτάται εν πολλοίς από τις θεωρητικές υποθέσεις του εκάστοτε υποδείγματος σχετικά με τη φύση των δεδομένων. Έτσι, όπως αναφέρθηκε ήδη, στην περίπτωση που εξετάζονται πάνελ δεδομένα χωρών, οι διαφορές μεταξύ των χωρών δεν μπορεί παρά να παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των σχέσεων των μεταβλητών. Για αυτό το λόγο, το Υπόδειγμα των Σταθερών Επιδράσεων επιλέγεται στη βιβλιογραφία που αναλύει τους προσδιοριστικούς παράγοντες της μεγέθυνσης, ανεξάρτητα από την τιμή του ελέγχου Hausman. Στη βιβλιογραφία έχουν αναπτυχθεί εκτιμητές που προσπαθούν να γεφυρώσουν τις διαφορές μεταξύ FE και RE, όπως η Γενικευμένη Μέθοδος Ροπών που αναλύεται παρακάτω.

3.1.2. Δυναμικά Υποδείγματα Πάνελ¹⁹

Τα δυναμικά υποδείγματα panel παρουσιάζουν πολλά πλεονεκτήματα έναντι των στατικών, τα οποία αναλύθηκαν παραπάνω, επειδή δίνουν τη δυνατότητα παρακολούθησης των δυναμικών εξελίξεων στη συμπεριφορά των μεταβλητών. Ένα στατικό υπόδειγμα panel μετατρέπεται σε δυναμικό με την προσθήκη υστερήσεων της εξαρτημένης μεταβλητής στο δεξί μέλος του υποδείγματος. Το υπόδειγμα (3.2) μετατρέπεται σε δυναμικό γραμμικό υπόδειγμα παλινδρόμησης ως εξής:

$$y_{i,t} = \alpha y_{i,t-1} + \gamma X_{i,t} + \eta_i + v_{i,t} \quad i = 1, 2, \dots, N \quad (3.9)$$

¹⁹Τα υποκεφάλαια για τα Υποδείγματα Σταθερών και Τυχαίων Επιδράσεων στηρίζονται στον Baltagi (2021)

όπου η_i είναι ένα διάνυσμα των ειδικών επιδράσεων των χωρών και u_{it} είναι το διάνυσμα των καταλοίπων τα οποία αποτελούν λευκό θόρυβο με μέσο μηδέν. Συνεπώς, συμπεριλαμβάνεται και μια ενδογενής μεταβλητή με χρονική υστέρηση μεταξύ των ερμηνευτικών μεταβλητών, καθιστώντας το διάνυσμα των $X_{i,t}$ ασθενώς εξωγενές.

Η μεταβλητή με υστέρηση συσχετίζεται με τον όρο σφάλματος, καθιστώντας τα Υποδείγματα OLS και FE ασυνεπή και μεροληπτικά, ειδικότερα για τις περιπτώσεις των πάνελ δεδομένων τα οποία έχουν μικρότερη χρονική διάσταση σε σχέση με τις οντότητες (Nickell, 1981). Έτσι, για τη διόρθωση των μεροληπτικών και ασυνεπών εκτιμητών των δυναμικών πάνελ εφαρμόζονται τεχνικές όπως η Γενικευμένη Μέθοδος των Ροπών (GMM), η οποία αναλύεται παρακάτω.

3.1.2.1. Γενικευμένη Μέθοδος Ροπών- Πρώτες Διαφορές

Προκειμένου να αντιμετωπιστεί το πιθανό πρόβλημα ενδογένειας, οι Arellano και Bond (1991) ανέπτυξαν τον εκτιμητή GMM πρώτων διαφορών. Το δυναμικό υπόδειγμα panel παίρνει τις πρώτες διαφορές ώστε να απαλειφθούν οι μη παρατηρούμενες επιδράσεις που αποτελούν την πηγή της ασυνέπειας και χρησιμοποιεί τα επίπεδα των ερμηνευτικών μεταβλητών με χρονική υστέρηση δύο ή περισσότερων περιόδων ως βοηθητικές μεταβλητές. Οι εκτιμήσεις με τη μέθοδο GMM πρώτων διαφορών δεν είναι μεροληπτικές εξαιτίας της πιθανής παράλειψης κάποιων σταθερών διαχρονικά μεταβλητών, ενώ η χρήση βοηθητικών μεταβλητών επιτρέπει την εκτίμηση συνεπών παραμέτρων, ακόμη και όταν κάποιες από τις ερμηνευτικές μεταβλητές του υποδείγματος είναι ενδογενείς, και είναι πιθανό να οδηγήσει σε συνεπείς εκτιμήσεις ακόμη και στην περίπτωση παρουσίας σφάλματος μέτρησης (Bond, Hoeffler και Temple, 2001). Έτσι, το αυτοπαλίνδρομο υπόδειγμα πρώτης τάξης με μη παρατηρούμενες σταθερές επιδράσεις είναι το εξής:

$$y_{i,t} = \alpha y_{i,t-1} + \eta_i + v_{i,t} \quad |\alpha| < 1 \quad (3.10)$$

για $i = 1, \dots, N$ και $t = 2, \dots, T$, όπου $\eta_i + v_{it} = u_{it}$ έχει τη δομή στοιχείων τυπικού σφάλματος:

$$E[\eta_i] = 0, \quad E[v_{it}] = 0, \quad E[v_{it}\eta_i] = 0. \quad (3.11)$$

Γίνεται η υπόθεση ότι τα σφάλματα είναι σειριακά ασυσχέτιστα:

$$E[v_{it}v_{is}] = 0 \text{ για } i = 1, \dots, N \text{ και } s \neq t \quad (3.12)$$

και ότι οι αρχικές συνθήκες $y_{i,1}$ είναι προκαθορισμένες:

$$E[y_{i1}v_{i1}] = 0 \text{ για } i = 1, \dots, N \text{ και } t = 2, \dots, T \quad (3.13)$$

Αυτές οι υποθέσεις συνεπάγονται περιορισμούς ροπών οι οποίοι δηλώνουν τη χρήση των υστερήσεων από τη χρονική στιγμή $t-2$ και νωρίτερα, ως βοηθητικές μεταβλητές στις εξισώσεις των πρώτων διαφορών, παράγοντας έναν συνεπή εκτιμητή (Arellano και Bond, 1991). Οι περιορισμοί ροπών γράφονται ως εξής:

$$E[y_{i,t-s} \Delta v_{i,t}] = 0 \text{ για } t = 3, \dots, T \text{ και } s \geq 2 \quad (3.14)$$

ή πιο συνοπτικά:

$$E(Z_i' \Delta v_i) = 0 \quad (3.15)$$

όπου Z_i είναι η $(T-2) \times m$ μήτρα, η οποία δίνεται από την:

$$Z_i = \begin{bmatrix} y_{i,1} & 0 & 0 & \dots & 0 & \dots & 0 \\ 0 & y_{i,1} & y_{i,2} & \dots & 0 & \dots & 0 \\ . & . & . & \dots & . & \dots & . \\ 0 & 0 & 0 & \dots & y_{i,1} & \dots & y_{i,T-2} \end{bmatrix} \quad (3.16)$$

και Δv_i είναι το $(T-2)$ διάνυσμα $(\Delta v_{i3}, \Delta v_{i4}, \dots, \Delta v_{iT})$.

Συνοψίζοντας, για σταθερό T και μεγάλο N , ο συνιστώμενος εκτιμητής είναι ο GMM που προτείνεται από τους Arellano και Bond (1991), ο οποίος ουσιαστικά χρησιμοποιεί τις πρώτες διαφορές του μοντέλου για να απαλλαγούμε από τα μεμονωμένα ειδικά αποτελέσματα, τις αναλλοίωτες στο χρόνο επιδράσεις και την ενδογένεια. Οι συνθήκες ροπής χρησιμοποιούν τις

συνθήκες ορθογωνικότητας μεταξύ των διαφορών των σφαλμάτων και των τιμών υστέρησης της εξαρτημένης μεταβλητής. Υπολογίζονται δύο διαγνωστικοί έλεγχοι χρησιμοποιώντας τη διαδικασία Arellano και Bond GMM για τον έλεγχο της σειριακής συσχέτισης πρώτης και δεύτερης τάξης στις διαταραχές. Πρέπει να απορριφθεί η μηδενική υπόθεση της απουσίας αυτοσυσχέτισης πρώτης τάξης και να μην απορριφθεί η απουσία αυτοσυσχέτισης δεύτερης τάξης. Ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της εκτίμησης δυναμικών δεδομένων πίνακα GMM είναι ότι ο αριθμός των συνθηκών ροπής αυξάνεται με το T . Επομένως, εκτελείται μια δοκιμή Hansen για να ελεγχθούν οι περιορισμοί υπερταυτοποίησης.

3.1.2.2. Γενικευμένη Μέθοδος Ροπών- Σύστημα GMM

Ο εκτιμητής GMM πρώτων διαφορών δεν εμφανίζει καλές ιδιότητες από άποψη μεροληψίας και ακρίβειας του τυπικού σφάλματος όταν οι σειρές παρουσιάζουν εμμονή, οπότε οι υστερήσεις των σειρών συσχετίζονται ελαφρά μόνο με τις πρώτες διαφορές. Στην περίπτωση αυτή οι βοηθητικές μεταβλητές προβλέπουν ασθενώς τις ενδογενείς μεταβολές (Blundell και Bond, 1998). Αυτά προβλήματα αντιμετωπίζονται με τη χρήση συστήματος- GMM, το οποίο αναπτύχθηκε από τους Arellano και Bover (1995) και Blundell και Bond (1998). Οι ερευνητές κάνουν την επιπλέον υπόθεση που βασίζεται στις συνθήκες στασιμότητας της αρχικής παρατήρησης $y_{i,t}$:

$$E[\eta_i \Delta y_{i,2}] = 0 \text{ για } i = 1, \dots, N. \quad (3.17)$$

Η συνθήκη (3.17) ισχύει εάν οι μέσοι των σειρών $y_{i,t}$ είναι σταθεροί κατά τη διάρκεια των περιόδων $1, \dots, T$ για κάθε μονάδα, παρότι διαφέρουν μεταξύ των οικονομικών μονάδων. Σε συνδυασμό με το αυτοπαλίνδρομο υπόδειγμα πρώτης τάξης το οποίο παρουσιάζεται στην εξίσωση (3.10), αυτή η υπόθεση συνεπάγεται επιπλέον $T-2$ γραμμικές συνθήκες ροπών:

$$E[u_{i,t} \Delta y_{i,t-1}] = 0 \text{ για } i = 1, \dots, N \text{ και } t = 3, \dots, T. \quad (3.18)$$

Αυτές επιτρέπουν τη χρήση των υστερήσεων των πρώτων μεταβλητών των σειρών ως βοηθητικές μεταβλητές για τις εξισώσεις στα επίπεδα (Arellano και Bover, 1995). Έτσι, μπορούμε να κατασκευάσουμε έναν εκτιμητή GMM ο οποίος εκμεταλλεύεται και τις δύο ομάδες των περιορισμών των ροπών (3.14) και (3.18). Αυτός θα χρησιμοποιεί ένα σύστημα ($T-2$) εξισώσεων σε πρώτες διαφορές και ($T-2$) εξισώσεις στα επίπεδα, που αντιστοιχούν στις

περιόδους 3,...,T για τις οποίες είχαν παρατηρηθεί οι βοηθητικές μεταβλητές. Η μήτρα των βοηθητικών μεταβλητών για αυτό το σύστημα μπορεί να πάρει τη μορφή:

$$Z_i^+ = \begin{bmatrix} Z_i & 0 & 0 & \cdots & 0 \\ 0 & \Delta y_{i,2} & \Delta y_{i,3} & \cdots & 0 \\ \cdot & \cdot & \cdot & \cdots & 0 \\ 0 & 0 & 0 & \cdots & \Delta y_{i,T-1} \end{bmatrix} \quad (3.19)$$

Στην περίπτωση αυτή ο περιορισμός ροπών δίνεται από την:

$$E(Z_i^+ u_i^+) = 0 \quad (3.20)$$

Όπου

$$u_i^+ = (\Delta v_{i,3}, \dots, \Delta v_{i,T}, u_{i,3}, \dots, u_{i,T})'. \quad (3.21)$$

Έτσι, ο εκτιμητής του συστήματος-GMM συνδυάζει μία ομάδα εξισώσεων σε πρώτες διαφορές με τις κατάλληλες υστερήσεις των επιπέδων που αποτελούν τις βοηθητικές μεταβλητές με μία πρόσθετη ομάδα εξισώσεων στα επίπεδα με τις κατάλληλες υστερήσεις των πρώτων διαφορών ως βοηθητικές μεταβλητές. Αν και τα επίπεδα των y_i συσχετίζονται υποχρεωτικά με τις ατομικές ειδικές επιδράσεις π_i του υποδείγματος (3.10), η υπόθεση (3.17) απαιτεί οι πρώτες διαφορές Δy_{it} να μην συσχετίζονται με τα π_i , ώστε να επιτρέπεται στις υστερήσεις των πρώτων διαφορών να χρησιμοποιούνται ως βοηθητικές μεταβλητές στις εξισώσεις των επιπέδων.

3.1.3. Το μοντέλο μεγέθυνσης που συσχετίζει τη μισθολογική ανισότητα των φύλων με την οικονομική μεγέθυνση

Η εμπειρική έρευνα για το πώς η μισθολογική ανισότητα των φύλων επηρεάζει την οικονομική μεγέθυνση θα βασιστεί σε ανάλυση δεδομένων πάνελ για την παλινδρόμηση που αντιπροσωπεύεται από την ακόλουθη εξίσωση:

$$(\log y_{i,t} - \log y_{i,t-1}) = \alpha_0 y_{i,t-1} + \alpha_1 g_{i,t} + \beta X_{i,t} + \varepsilon_{it} \quad (3.22)$$

όπου το $(\log y_{i,t} - \log y_{i,t-1})$ είναι ο μέσος ρυθμός μεταβολής του κκ ΑΕΠ για μια χώρα i την περίοδο t , το $y_{i,t-1}$ είναι το μέσο αρχικό κκ ΑΕΠ μιας χώρας i την περίοδο $t-1$, το $g_{i,t}$ είναι η μισθολογική ανισότητα των φύλων για μια χώρα i την περίοδο t , και το $X_{i,t}$ είναι ένα διάνυσμα άλλων μεταβλητών που επηρεάζουν τη μεγέθυνση για μια χώρα i την περίοδο t , σύμφωνα με τον Barro (1991). Αυτές οι μεταβλητές είναι η επένδυση, οι άμεσες ξένες επενδύσεις, οι κρατικές δαπάνες, το ανθρώπινο κεφάλαιο και ο ρυθμός πληθωρισμού. Το ε_{it} είναι ο όρος σφάλματος, για τον οποίο υπάρχει η υπόθεση ότι κατανέμεται κανονικά. Οι παραπάνω μεταβλητές υπολογίζονται σε μέσους όρους πενταετίας. Η χρήση μέσων όρων αφαιρεί τις επιδράσεις των βραχυχρόνιων επιχειρηματικών κύκλων πάνω στο πραγματικό κατά κεφαλήν ΑΕΠ. Η παράμετρος α_1 ενδιαφέρει κατά κύριο λόγο την έρευνα, καθώς αντιπροσωπεύει το αποτέλεσμα μιας οριακής αλλαγής του μισθολογικού χάσματος των φύλων στη μεγέθυνση. Οι πιθανές δομικές διαφορές μεταξύ των χωρών πρέπει να ληφθούν υπόψη ώστε να είναι αξιόπιστα τα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων, και για αυτό το λόγο χρησιμοποιείται το Υπόδειγμα Σταθερών Επιδράσεων (Fixed Effects). Η γραμμικότητα του μοντέλου επιτρέπει την ερμηνεία των συντελεστών με τον ίδιο τρόπο όπως στον Εκτιμητή Ελαχίστων Τετραγώνων. Παράγοντες που μεταβάλλονται με την πάροδο του χρόνου, αλλά όχι μεταξύ των χωρών, ενδέχεται επίσης να επηρεάσουν τη μεγέθυνση και τις επεξηγηματικές μεταβλητές. Οι συγκεκριμένοι παράγοντες του χρόνου ελέγχονται με τη συμπερίληψη ψευδομεταβλητών χρόνου στις εξισώσεις παλινδρόμησης, δηλαδή με την εκτίμηση των παλινδρομήσεων σταθερών επιδράσεων χρόνου και χωρών. Η εξίσωση (3.22) διαμορφώνεται ως εξής:

$$(\log y_{i,t} - \log y_{i,t-1}) = \alpha_0 y_{i,t-1} + \alpha_1 g_{i,t} + \beta X_{i,t} + \varepsilon_{it} + u_i + v_t \quad (3.23)$$

όπου το u_i αναπαριστά τις σταθερές επιδράσεις των χωρών και το v_t τις σταθερές επιδράσεις του χρόνου.

Το πρόβλημα των παραλειπόμενων μεταβλητών εντοπίζεται από πολλές έρευνες που μελετούν τους προσδιοριστικούς παράγοντες της μεγέθυνσης (Forbes, 2000· Voitchovsky, 2005). Αυτό συμβαίνει επειδή υπάρχει το δεξί σκέλος της εξίσωσης η μεταβλητή του κκ ΑΕΠ, η οποία είναι ταυτόχρονα και η ανεξάρτητη μεταβλητή του μοντέλου. Προκειμένου το μοντέλο να εξηγήσει με ευρωστία τη σχέση που διερευνάται, η σχέση εκτιμάται με τη Γενικευμένη Μέθοδος Στιγμών (Arellano και Bond, 1991· Arellano και Bover, 1995· Blundell και Bond, 1998). Η εξίσωση (3.24) διαμορφώνεται ως εξής:

$$\log y_{i,t} = \alpha_0 \log y_{i,t-1} + \alpha_1 g_{i,t} + \beta X_{i,t} + \varepsilon_{it} + u_i + v_t \quad (3.24)$$

Στη μελέτη της οικονομικής μεγέθυνσης, αυτή η διαδικασία έχει σημαντικά πλεονεκτήματα έναντι των άλλων μεθόδων για την εκτίμηση υποδειγμάτων με panel δεδομένα. Πρώτον, οι εκτιμήσεις δεν θα είναι πλέον μεροληπτικές, καθώς δεν τίθεται πλέον θέμα παράλειψης μεταβλητών που εμφανίζουν εμμονή. Δεύτερον, η χρήση βοηθητικών μεταβλητών οδηγεί σε συνεπή εκτίμηση των παραμέτρων στα υποδείγματα τα οποία περιλαμβάνουν ενδογενείς ερμηνευτικές μεταβλητές, όπως θεωρείται ότι είναι πολλές από τις ερμηνευτικές μεταβλητές (Blundell, Bond και Windmeijer, 2001). Τέλος, όπως δείχνουν οι Blundell, Bond και Windmeijer (2001), η χρήση βοηθητικών μεταβλητών δυνητικά επιτρέπει συνεπείς εκτιμήσεις ακόμη και στην περίπτωση παρουσίας σφάλματος μέτρησης.

3.2. Δεδομένα

Η παρούσα έρευνα αναλύει ένα σύνολο δεδομένων πάνελ στοιχείων που περιέχουν το χάσμα μισθών μεταξύ των φύλων ως κύρια επεξηγηματική μεταβλητή της μεγέθυνσης, το οποίο καλύπτει τριάντα μία ευρωπαϊκές χώρες σε μια χρονική περίοδο τριάντα ετών, από το 1991 έως το 2020. Οι ανεξάρτητες μεταβλητές μας είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, ως μέτρο της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των φύλων και άλλων κοινώς αποδεκτών παραγόντων που επηρεάζουν τη μεγέθυνση, όπως το αρχικό κατά κεφαλήν ΑΕΠ, οι επενδύσεις, οι άμεσες ξένες επενδύσεις, η εκπαίδευση, η κρατική κατανάλωση και οι ρυθμοί πληθωρισμού.

Στο υποκεφάλαιο 3.2.1 περιγράφονται αναλυτικά οι μεταβλητές και οι δείκτες τους. Συνοπτικά, το αρχικό επίπεδο του κατά κεφαλήν ΑΕΠ προσεγγίζεται με τον λογάριθμο του κατά κεφαλήν ΑΕΠ (σταθερές τιμές δολαρίων ΗΠΑ με βάση τη χρονιά 2015) ενώ η επένδυση με τις ακαθάριστες επενδύσεις παγίου κεφαλαίου (GFCF) ως ποσοστό του ΑΕΠ. Οι άμεσες ξένες επενδύσεις μετριοούνται από τον ομώνυμο δείκτη ως ποσοστό του ΑΕΠ. Το ανθρώπινο κεφάλαιο μετρείται με τα μέσα χρόνια παρακολούθησης της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, και στο μοντέλο χρησιμοποιείται η μεταβολή τους ανά περίοδο. Οι κρατικές δαπάνες εκφράζονται ως ποσοστό του ΑΕΠ. Ο πληθωρισμός μετρείται από τον ετήσιο ρυθμό αύξησης του επιπέδου των τιμών της κατανάλωσης των νοικοκυριών.

Τα στοιχεία για την αύξηση του κατά κεφαλήν Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος, του επιπέδου του κατά κεφαλήν ΑΕΠ (σταθερές τιμές δολαρίων ΗΠΑ με βάση τη χρονιά 2015), των ακαθάριστων επενδύσεων παγίου κεφαλαίου, των άμεσων ξένων επενδύσεων, του

πληθωρισμού, του ανθρώπινου κεφαλαίου και της κρατικής δαπάνης, προέρχονται από τους Παγκόσμιους δείκτες ανάπτυξης της Παγκόσμιας Τράπεζας. Τα δεδομένα για το μισθολογικό χάσμα των φύλων προέρχονται από τη βάση δεδομένων της UNECE.

Η ανάλυση παλινδρόμησης πραγματοποιείται με πενταετείς μέσους όρους για την κάθε μεταβλητή. Το σύνολο των δεδομένων για το μισθολογικό χάσμα των φύλων καλύπτει την περίοδο μεταξύ 1991 και 2020 και, ως εκ τούτου, είναι διαθέσιμες το πολύ έξι παρατηρήσεις για κάθε χώρα. Αυτό θα πρέπει να μας δώσει συνολικά 186 παρατηρήσεις, αλλά λόγω του γεγονότος ότι το πάνελ δεν είναι ισορροπημένο, δεν φτάνουμε σε αυτόν τον αριθμό παρατηρήσεων. Οι μέσοι όροι πενταετίας χρησιμοποιούνται για συνέπεια και συγκρισιμότητα με προηγούμενες έρευνες που αναλύουν τους προσδιοριστικούς παράγοντες της μεγέθυνσης (Barro, 1996) και την επίδραση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων στην οικονομική μεγέθυνση συγκεκριμένα (Seguino, 2000a· Schober και Winter-Ebmer, 2011).

Οι τριάντα μία χώρες του δείγματός αποτελούνται από είκοσι οκτώ χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Αυστρία, Βέλγιο, Βουλγαρία, Κροατία, Κύπρος, Τσεχία, Δανία, Εσθονία, Φινλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Ιρλανδία, Ιταλία, Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Ολλανδία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία, Σλοβενία, Ισπανία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο· και τρεις χώρες της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελεύθερων Συναλλαγών (EFTA): Ισλανδία, Νορβηγία, Ελβετία.

3.2.1. Περιγραφή δεδομένων

3.2.1.1. Εξαρτημένη μεταβλητή: ρυθμός μεταβολής του κατά κεφαλήν ΑΕΠ

Η αύξηση του κατά κεφαλήν ΑΕΠ επιλέχθηκε ως ο πιο αντιπροσωπευτικός δείκτης για την οικονομική μεγέθυνση, επειδή είναι το πιο αποδεκτό και ευρέως χρησιμοποιούμενο μέτρο οικονομικής προόδου. Ο δείκτης χρησιμοποιείται στο μοντέλο ως η εξαρτημένη μεταβλητή.

Τα ετήσια στοιχεία για την αύξηση του κατά κεφαλήν ΑΕΠ συλλέγονται από την Παγκόσμια Τράπεζα. Τα δεδομένα είναι εναρμονισμένα, επιτρέποντας τις ασφαλείς συγκρίσεις μεταξύ των χωρών.

Το ΑΕΠ αποτελεί έναν συνθετικό δείκτη. Το ΑΕΠ μιας χώρας είναι το σύνολο της αξίας, εκφρασμένο σε χρηματικές μονάδες, όλων των τελικών αγαθών, υλικών προϊόντων και άυλων υπηρεσιών, που παρήχθησαν εντός της επικράτειας της χώρας αυτής, κατά τη διάρκεια ενός έτους. Το κατά κεφαλήν ΑΕΠ σταθμίζει το ΑΕΠ σύμφωνα με τον πληθυσμό μιας χώρας. Ο ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ και του κατά κεφαλήν ΑΕΠ είναι οι κυρίαρχοι δείκτες που επικρατούν για την οικονομική μεγέθυνση.

Τα Φεμινιστικά Οικονομικά επικρίνουν τη χρήση του ΑΕΠ ως του κυρίαρχου μέτρου οικονομικής ευημερίας, καθώς η σύστασή του αποκλείει πολλές πτυχές της ανάπτυξης και δεν λαμβάνει υπόψη του τη διάσταση του φύλου (βλ. μια σύνοψη της κριτικής στις Cook και Kabeer, 2023). Το ΑΕΠ δεν περιλαμβάνει την οικιακή εργασία, έναν τομέα όπου οι γυναίκες διαδραματίζουν κυρίαρχο ρόλο. Ύστερα από την επιδραστική έκθεση που εκπόνησαν για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή οι Stiglitz, Sen, και Fitoussi (2009), η ανάγκη αντικατάστασης του ΑΕΠ ως του μόνου και κυρίαρχου δείκτη κοινωνικής και οικονομικής ευημερίας έχει αναγνωριστεί από πληθώρα οικονομολόγων (Coyle, 2017), όμως προς το παρόν η διαδοχή του από κάποιον άλλο δείκτη δεν φαίνεται να είναι κοντά (Hoekstra, 2019).

Αν και συχνά αναγνωρίζει τους περιορισμούς του, η υπάρχουσα εμπειρική βιβλιογραφία τυπικά επιλέγει τις αλλαγές στο κατά κεφαλήν ΑΕΠ ως τον κύριο δείκτη της οικονομικής μεγέθυνσης. Επιπλέον, οι περιορισμοί του ΑΕΠ μπορεί να εξυπηρετήσουν καλύτερα τον σκοπό αυτής της διατριβής. Το χάσμα των φύλων που εξετάζεται ως ερμηνευτική μεταβλητή της οικονομικής μεγέθυνσης είναι αυτό του μισθού, το οποίο αναφέρεται μόνο στην αμειβόμενη εργασία. Ως αποτέλεσμα, η υποθετική χρήση ενός εναλλακτικού μέτρου αντί του ΑΕΠ, το οποίο θα περιείχε την αόρατη οικιακή εργασία των γυναικών, θα απαιτούσε ένα διαφορετικό μέτρο της διαφοράς μεταξύ των φύλων, το οποίο θα απαντούσε σε ένα διαφορετικό, αλλά ενδιαφέρον ερευνητικό ερώτημα.

3.2.1.2. Ανεξάρτητες μεταβλητές

3.2.1.2.1. Κύρια ανεξάρτητη μεταβλητή: έμφυλο μισθολογικό χάσμα

Σύμφωνα με Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την ισότητα των φύλων²⁰, η διαφορά των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων μπορεί να θεωρηθεί ως η χρηματική όψη της ανισότητας των φύλων. Ως τέτοια, δεν απεικονίζει μόνο ανισότητες των φύλων στην αγορά εργασίας αλλά αποτελεί επίσης έναν σημαντικό δείκτη ευρύτερων ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, οι οποίες με τη σειρά τους επηρεάζουν και διαιωνίζουν την εμφάνιση και την επιμονή του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές.

Σύμφωνα με τον υπολογισμό της UNECE²¹, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι η διαφορά μεταξύ των μέσων ωριαίων αποδοχών των ανδρών και των γυναικών από την

²⁰ https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20190416_mh0119035enn_pdf.pdf (πρόσβαση στις 07/11/2023)

²¹ https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT_30-GE_03-WorkAndeconomy/017_en_GE_GPG2_r.px/ (πρόσβαση στις 07/11/2023)

εργασία, που εμφανίζεται ως ποσοστό των μέσων αποδοχών των ανδρών. Είναι ανεπεξέργαστο, με την έννοια ότι μετρά τη διαφορά μεταξύ των μισθών ανδρών και γυναικών ανεξάρτητα από τον αριθμό των ωρών εργασίας, το είδος της δραστηριότητας ή το είδος του επαγγέλματος. Αυτός ο δείκτης στοχεύει στο να καταγράψει τη διαφορά μεταξύ της συνολικής θέσης ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας. Όπως ορίζεται στο ψήφισμα του ILO το 1973²², τα ποσοστά μισθών είναι στοιχεία αποδοχών που προορίζονται να μετρηθούν λαμβάνοντας υπόψη ένα ολοκληρωμένο σύστημα στατιστικών μισθών, σε σχέση με μια κατάλληλη χρονική περίοδο όπως η ώρα, η ημέρα, η εβδομάδα, ο μήνας ή άλλη συνήθης περίοδος που χρησιμοποιείται για τον καθορισμό των σχετικών μισθολογικών συντελεστών. Οι μισθοί περιλαμβάνουν βασικούς μισθούς, επιδόματα κόστους ζωής και άλλα εγγυημένα και τακτικά καταβαλλόμενα επιδόματα, αλλά εξαιρούνται οι υπερωρίες, τα μπόνους και τα φιλοδωρήματα, τα οικογενειακά επιδόματα και άλλες πληρωμές κοινωνικής ασφάλισης που καταβάλλονται από τους εργοδότες. Εξαιρούνται επίσης οι πληρωμές σε είδος. Οι μισθοί αφορούν αμοιβές σε μετρητά και σε είδος που καταβάλλονται στους εργαζόμενους, κατά κανόνα σε τακτά χρονικά διαστήματα, για χρόνο εργασίας ή χρόνο που δεν αφορούσε την εργασία, όπως για ετήσιες διακοπές, άλλες άδειες μετ' αποδοχών ή αργίες. Οι μισθοί δεν περιλαμβάνουν τις εισφορές των εργοδοτών για τους υπαλλήλους τους που καταβάλλονται σε συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και συνταξιοδότησης, καθώς και τις παροχές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο αυτών των συστημάτων. Οι μισθοί δεν περιλαμβάνουν επίσης αποζημίωση απόλυσης και αποχώρησης.

Η χρήση του ωριαίου μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων θεωρείται απαραίτητη τόσο από την Seguino (2000a) όσο και από τους Schober και Winter-Ebmer (2011), λόγω του θεωρητικού επιχειρήματος που συνδέει τη διάκριση στους μισθούς λόγω φύλου για εργαζόμενους ίσης παραγωγικότητας με την οικονομική μεγέθυνση. Με βάση αυτό, τα δεδομένα για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων προέρχονται από τη Στατιστική Βάση Δεδομένων της Οικονομικής Επιτροπής των Ηνωμένων Εθνών για την Ευρώπη (UNECE), το οποίο αναφέρεται στη διαφορά στις μέσες ωριαίες αποδοχές μεταξύ των φύλων.

Θα πρέπει να σημειωθεί ωστόσο ότι η Seguino (2000a) χρησιμοποίησε δεδομένα μισθών αποκλειστικά από τον μεταποιητικό τομέα, ενώ η βάση δεδομένων της UNECE για το ωριαίο χάσμα αμοιβών των φύλων σε ωρομίσθια τις οικονομικές δραστηριότητες ως εξής: βιομηχανία, κατασκευές και υπηρεσίες. Δηλαδή καλύπτονται σχεδόν όλοι οι τομείς και τα

²²https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087496.pdf (πρόσβαση στις 07/11/2023)

επαγγέλματα της οικονομίας. Όπως συνεπάγεται, η παρούσα διατριβή διερευνά την πιθανή επίδραση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των φύλων σε όλους τους τομείς στη μεγέθυνση της οικονομίας.

Οι Schober και Winter-Ebmer (2011) χρησιμοποίησαν δεδομένα από μια ανάλυση μετα-παλίνδρομης για το διεθνές μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων (Weichselbaumer και Winter-Ebmer, 2005). Τα δεδομένα χαρακτηρίστηκαν ως ακατάλληλα για ανάλυση δεδομένων πάνελ από την Seguino (2011), επειδή οι εθνικές μελέτες μικροεπιπέδου, από τις οποίες άντλησαν τα δεδομένα τους οι Weichselbaumer και Winter-Ebmer (2005), χρησιμοποιούσαν διαφορετικές μεθοδολογίες, είχαν διαφορετική τομεακή κάλυψη και μεταβλητές ελέγχου και το μισθολογικό χάσμα μετρήθηκε με ασυνέπεια από έτος σε έτος. Αντίθετα, τα δεδομένα της UNECE εγγυώνται τη συγκρισιμότητα των χωρών, διότι το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων υπολογίζεται με ενιαίο τύπο και δημοσιεύεται με ενιαίο ορισμό. Αυτός ο υπολογισμός γίνεται με τη χρήση δεδομένων από την Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της Eurostat (EU-SES) και περιορίζεται σε επιχειρήσεις με τουλάχιστον δέκα εργαζόμενους στους τομείς NACE αναθ. 2 Β έως S, εξαιρουμένου του Ο²³. Ο Πίνακας 3.1 παρέχει ορισμένες περαιτέρω πληροφορίες σχετικά με τα δεδομένα για το χάσμα των μισθών μεταξύ των φύλων και την εκτίμησή τους από την UNECE. Οι πληροφορίες που περιλαμβάνονται στον επόμενο πίνακα περιλαμβάνουν μόνο τις χώρες για τις οποίες πρέπει να γίνουν διευκρινίσεις.

Πίνακας 3.1: Πρόσθετες πληροφορίες δεδομένων του μισθολογικού χάσματος των φύλων

Χώρα	Πληροφορίες δεδομένων
Βουλγαρία	Τα δεδομένα καλύπτουν μόνο τους εργαζόμενους και συγκεντρώνονται από έρευνα επιχειρήσεων (τετραετής EU-SES). Οι πληρωμές για υπερωρίες περιλαμβάνονται στις μέσες αποδοχές.

²³ Στατιστική ταξινόμηση των οικονομικών δραστηριοτήτων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, αναθ. 2 (NACE Rev. 2, NACE αναθ. 2): Α: Γεωργία, Δασοκομία, Αλιεία, Β: Ορυχεία και Λατομεία, C: Μεταποίηση, D: Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού, E: Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων και δραστηριότητες εξυγίανσης, F: Κατασκευές, G: Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών, H: Μεταφορά και αποθήκευση, I: Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης, J: Ενημέρωση και επικοινωνία, K: Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες, L: Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, M: Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, N: Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες, O: Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση (εξαιρείται από τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος των φύλων), P: Εκπαίδευση, Q: Δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, R: Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία, S: Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, T: Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών, μη διαφοροποιημένες δραστηριότητες νοικοκυριών που αφορούν την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών για ίδια χρήση (εξαιρείται από τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος των φύλων), U: Δραστηριότητες ετερόδικων οργανισμών και φορέων (εξαιρείται από τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος των φύλων).

Κροατία	Τα δεδομένα περιλαμβάνουν τους τομείς NACE Rev 2 B-S (συμπεριλαμβανομένου του O)
Κύπρος	Τα δεδομένα βασίζονται στα αποτελέσματα της έρευνας EU-SES για τα έτη 2006 και 2010. Τα δεδομένα για το 2006 και το 2010 έχουν αναθεωρηθεί για να αντικατοπτρίζουν καλύτερα τους ορισμούς που παρέχονται από την UNECE. Το ωρομίσθιο περιλαμβάνει τον κανονικό μισθό και τα τακτικά μπόνους που καταβάλλονται στον εργαζόμενο (συμπεριλαμβανομένων των πληρωμών για εργασία με βάρδιες). Εξαιρούνται οι υπερωρίες, τα παράτυπα μπόνους και οι πληρωμές σε είδος. Όλες οι καλυπτόμενες επιχειρήσεις είχαν έναν ή περισσότερους υπαλλήλους. Γεωγραφική κάλυψη: τα δεδομένα αναφέρονται μόνο σε περιοχές που ελέγχονται από την κυβέρνηση.
Τσεχία	Από το 2011 όλοι οι εργαζόμενοι συμπεριλήφθηκαν στις δειγματοληπτικές έρευνες, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων σε επιχειρήσεις με λιγότερους από δέκα υπαλλήλους, των εργαζομένων σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, καθώς και των αυτοαπασχολούμενων, που δεν είχαν μετρηθεί προηγουμένως
Φινλανδία	Η μέθοδος καθορισμού της μερικής και της πλήρους απασχόλησης άλλαξε το 2001. Τα στοιχεία δεν περιλαμβάνουν παράτυπα μπόνους, στεγαστικά και οικογενειακά επιδόματα.
Γαλλία Γερμανία Λουξεμβούργο Μάλτα	Τα στοιχεία του 2006 συγκεντρώθηκαν από τις έρευνες EU-SES. Τα προηγούμενα δεδομένα συγκεντρώνονται από εθνικές πηγές.
Ελλάδα	Τα στοιχεία του 2002 συγκεντρώνονται από την έρευνα EU-SES. Τα προηγούμενα δεδομένα συγκεντρώνονται από εθνικές πηγές.
Ουγγαρία	Τα δεδομένα περιλαμβάνουν μόνο εργαζόμενους/ες πλήρους απασχόλησης.
Ισλανδία	Αλλαγή στον ορισμό (2000 - 2004): Μόνο ιδιωτικός τομέας - οικονομικές δραστηριότητες ISIC-αναθ.3 D,F,G,I Αλλαγή στον ορισμό (2005 - 2008): Μόνο ιδιωτικός τομέας - οικονομικές δραστηριότητες ISIC-αναθ.3 D,F,G,I,J Αλλαγή ορισμού (2009 και ύστερα): Ιδιωτικός και δημόσιος τομέας - οικονομικές δραστηριότητες ISIC-rev.4 C,D,E,F,G,H,J,K,O,P,Q.
Λετονία	Τα δεδομένα καλύπτουν μόνο μισθωτούς. Τα κέρδη μερικής απασχόλησης έχουν εξισωθεί με τις πλήρους απασχόλησης. Όλα τα δεδομένα δεν περιλαμβάνουν αμοιβές σε είδος.
Ολλανδία	Οι υποκείμενες μέσες αποδοχές δεν περιλαμβάνουν μπόνους, φιλοδομήματα, στεγαστικά και οικογενειακά επιδόματα.
Νορβηγία	Τα δεδομένα αναφέρονται μόνο στο ισοδύναμο πλήρους απασχόλησης αμειβόμενων υπαλλήλων. Περίοδος αναφοράς: τρίτο τρίμηνο κάθε έτους. Τα δεδομένα περιλαμβάνουν διάφορα πρόσθετα επιδόματα, μπόνους, προμήθειες και δεν περιλαμβάνουν πληρωμή για υπερωριακή εργασία
Πολωνία	Αλλαγή στον ορισμό (2001 - 2004): Τα δεδομένα αναφέρονται μόνο σε εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης. Δεν περιλαμβάνονται τα οικογενειακά επιδόματα. Αλλαγή στον ορισμό (2006 και ύστερα): Τα δεδομένα καλύπτουν

	όλους τους εργαζόμενους. Δεν περιλαμβάνονται τα οικογενειακά επιδόματα.
Ρουμανία	Πρόσθετες πληροφορίες (1990 - 2001): Τα δεδομένα καλύπτουν ολόκληρη τη χώρα και σχετίζονται με επιχειρήσεις με περισσότερους από έναν εργαζόμενους.
Σλοβακία	Τα στοιχεία για τις μηνιαίες αποδοχές καλύπτουν όλες τις οικονομικές δραστηριότητες (όλες οι ενότητες NACE Αναθ. 2)
Σλοβενία	Αλλαγή στον ορισμό (2003 και ύστερα): Τα δεδομένα αναφέρονται μόνο σε εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης.
Ισπανία	Πρόσθετες πληροφορίες (2000): Τα αποτελέσματα έχουν ληφθεί ως ετήσιος μέσος όρος τριμηνιαίων στοιχείων από έρευνα μισθών. Η κάλυψη είναι για τοπικές μονάδες με 5 ή περισσότερους υπαλλήλους. Από το 2002-2003, η κάλυψη είναι για τοπικές μονάδες με 10 ή περισσότερους υπαλλήλους. Από το 2004, η κάλυψη έχει επεκταθεί σε όλες τις μονάδες. Το ISCED-97 χρησιμοποιείται το 2002-2010 και το ISCED-11 το 2014.
Ελβετία	Τα υποκείμενα στοιχεία για τις αποδοχές δεν περιλαμβάνουν τις υπερωρίες και τα οικογενειακά επιδόματα και αναφέρονται στην πλήρη απασχόληση. Τα στοιχεία του μισθολογικού χάσματος των φύλων υπολογίζονται από τους διάμεσους μισθούς αντί για τους μέσους όρους.

Πηγή: στατιστική βάση δεδομένων UNECE

Η τελική βάση δεδομένων του μισθολογικού χάσματος των φύλων καλύπτει ένα δείγμα 31 χωρών που αποτελούν ένα μη ισορροπημένο πάνελ για τις μη επικαλυπτόμενες πενταετίες περιόδους που λήγουν το 1995, το 2000, το 2005, το 2010, το 2015 και το 2020. Το πάνελ είναι μη ισορροπημένο καθώς δεν υπάρχουν στοιχεία για όλες τις χώρες για όλες τις περιόδους. Έτσι, τα συγκεκριμένα καταληκτικά σημεία των πενταετών περιόδων επιλέγονται για να χρησιμοποιηθούν όσο το δυνατόν περισσότερες περίοδοι με βάση τη διαθεσιμότητα των δεδομένων. Πιο συγκεκριμένα, η δομή του συνόλου δεδομένων έμφυλου μισθολογικού χάσματος της UNECE παρέχει δεδομένα για το έτος 1995 και στη συνέχεια ετήσια στοιχεία μετά το 2000. Δεδομένου ότι ήταν διαθέσιμο ένα μόνο σημείο δεδομένων για τη μεταβλητή μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων για τις περιόδους 1991-1995 και 1996-2000, οι αριθμοί χρησιμοποιήθηκαν ως δείκτης για τον μέσο όρο της πενταετίας, με την υπόθεση ότι οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων αλλάζουν σχετικά αργά -μια υπόθεση που υιοθετείται και από την Seguino (2000). Η ίδια προσέγγιση χρησιμοποιήθηκε για τις περιπτώσεις όταν ένα μόνο σημείο δεδομένων ήταν διαθέσιμο για τις πενταετίες περιόδους μετά το 2000.

Σύμφωνα με τους Deininger και Squire (1996), η ποιότητα των δεδομένων κατανομής εισοδήματος συχνά μειώνεται διαχρονικά λόγω διαφόρων προβλημάτων που σχετίζονται με την μεθοδολογική κατασκευή τους. Τα δεδομένα δηλαδή δεν βασίζονται πάντα σε έρευνες

νοικοκυριών, και συχνά οι εκτιμήσεις τους προέρχονται από στατιστικά στοιχεία εθνικών λογαριασμών. Επίσης, ένα πρόβλημα που εντοπίζεται είναι η πληθυσμιακή κάλυψη, καθώς σε ορισμένες περιπτώσεις τα δεδομένα εισοδήματος δεν καλύπτουν ολόκληρο τον πληθυσμό, αλλά μόνο ένα υποσύνολο. Αυτά τα προβλήματα έχουν μερική εφαρμογή στην περίπτωση της παρούσας έρευνας, καθώς όπως παρουσιάζεται στον **Πίνακα 3.1**, κάποια από τα δεδομένα προέρχονται από τις εθνικές στατιστικές υπηρεσίες των χωρών, κυρίως για τα χρόνια πριν την κάλυψή τους από τις έρευνες νοικοκυριών της Eurostat. Επίσης, σε κάποιες περιπτώσεις καλύπτονται μόνο οι εργαζόμενοι/ες πλήρους απασχόλησης.

3.2.1.2.2. Υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές

Τα δεδομένα του κατά κεφαλήν ΑΕΠ σε σταθερές τιμές δολαρίων του 2015 προέρχονται από τη βάση δεδομένων της Παγκόσμιας Τράπεζας. Οι σταθερές τιμές του δείκτη διασφαλίζουν τη συγκρισιμότητά του διαχρονικά, ενώ η χρήση ενός κοινού νομίσματος για όλες τις χώρες επιτρέπει τη σύγκριση μεταξύ των χωρών. Ο μετασχηματισμός λογαρίθμου του δείκτη μπορεί να κανονικοποιήσει την κατανομή και να γραμμικοποιήσει τη σχέση. Ο κύριος λόγος που λογαριθμείται το επίπεδο εισοδήματος είναι για να αποκλιμακώσει τα πολύ υψηλά επίπεδα του κατά κεφαλήν ΑΕΠ. Η λογαριθμοποίηση του εισοδήματος είναι συνηθισμένη στη βιβλιογραφία και οι Ermini και Hendry (2008) υποστηρίζουν στη συγκριτική τους έρευνα ότι η χρήση λογαρίθμων για το εισόδημα είναι προτιμότερη. Ο μέσος όρος της πενταετίας του λογαρίθμου του κατά κεφαλήν ΑΕΠ αναφέρεται στην προηγούμενη περίοδο από αυτή που εξετάζεται κάθε φορά, καθώς η διερεύνηση αφορά το αρχικό και όχι το τρέχον επίπεδο εισοδήματος.

Ο δείκτης προσέγγισης για το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι ο μέσος όρος των ολοκληρωμένων ετών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για τα άτομα άνω των 15 ετών. Ο δείκτης υπολογίστηκε από τους Barro και Lee (2013) για την περίοδο 1950-2010 ανά πενταετία. Οι τιμές που δεν είναι διαθέσιμες για το 2015 και το 2020 υπολογίζονται στατιστικά με βάση τις προηγούμενες ιστορικές τιμές του δείκτη. Στην παλινδρόμηση μεγέθυνσης χρησιμοποιείται ο ρυθμός μεταβολής των ολοκληρωμένων ετών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για κάθε περίοδο, όπως στην εργασία των Angelopoulos, Economides και Kammass (2007).

Η επένδυση μετρείται από τον δείκτη ακαθάριστων επενδύσεων παγίου κεφαλαίου (Gross fixed capital formation) ως ποσοστό του ΑΕΠ και τα δεδομένα του προέρχονται από την Παγκόσμια Τράπεζα. Ο ακαθάριστος σχηματισμός παγίου κεφαλαίου περιλαμβάνει βελτιώσεις γης, αγορές εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού, την κατασκευή

δρόμων, σιδηροδρόμων, σχολείων, γραφείων, νοσοκομείων, ιδιωτικών κατοικιών και εμπορικών και βιομηχανικών κτιρίων.

Οι άμεσες ξένες επενδύσεις μετριοούνται από τον ομώνυμο δείκτη ως ποσοστό του ΑΕΠ και τα στοιχεία του παρέχονται από την Παγκόσμια Τράπεζα. Οι άμεσες ξένες επενδύσεις είναι οι καθαρές εισροές επενδύσεων για την απόκτηση διαρκούς διοικητικής συμμετοχής σε μια επιχείρηση που λειτουργεί σε μια οικονομία διαφορετική από αυτή του επενδυτή. Υπολογίζεται με το άθροισμα του μετοχικού κεφαλαίου, της επανεπένδυσης των κερδών, άλλων μακροπρόθεσμων κεφαλαίων και βραχυπρόθεσμων κεφαλαίων όπως φαίνεται στο ισοζύγιο πληρωμών.

Οι κρατικές δαπάνες ως ποσοστό του ΑΕΠ προέρχονται επίσης από τη βάση δεδομένων της Παγκόσμιας Τράπεζας. Οι δαπάνες τελικής κατανάλωσης της γενικής κυβέρνησης περιλαμβάνουν όλες τις τρέχουσες κρατικές δαπάνες για αγορές αγαθών και υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένης της αποζημίωσης των εργαζομένων. Περιλαμβάνει επίσης τις περισσότερες δαπάνες για την εθνική άμυνα και ασφάλεια, αλλά εξαιρεί τις κρατικές στρατιωτικές δαπάνες, οι οποίες αποτελούν μέρος του σχηματισμού κρατικού κεφαλαίου.

Τέλος, ο πληθωρισμός, όπως μετράται με τον δείκτη τιμών καταναλωτή, αντικατοπτρίζει την ετήσια ποσοστιαία μεταβολή στο κόστος απόκτησης ενός καλαθιού αγαθών και υπηρεσιών για τον μέσο καταναλωτή. Τα δεδομένα προέρχονται από την Παγκόσμια Τράπεζα.

3.2.3. Ελλιπή δεδομένα και σφάλμα μέτρησης

Το σύνολο δεδομένων που χρησιμοποιείται είναι ελλιπές, γεγονός που υποδηλώνει ότι λείπουν τιμές για συγκεκριμένες χρονικές παρατηρήσεις μεταξύ των χωρών. Η κύρια μεταβλητή που προκαλεί απώλεια δεδομένων είναι το χάσμα μισθών μεταξύ των φύλων. Ο **Πίνακας 3.6** παρέχει μια επισκόπηση των ποσοστών των μεταβλητών που λείπουν. Ο μέγιστος αριθμός δεδομένων, υποθέτοντας ότι δεν θα υπήρχε απώλεια για τις 31 χώρες και τις έξι πενταετίες περιόδους, είναι 186 παρατηρήσεις. Η κάλυψη της εξαρτημένης μεταβλητής, του κατά κεφαλήν ΑΕΠ, είναι σχεδόν τέλεια. Όλες οι ανεξάρτητες μεταβλητές, εκτός από το μισθολογικό χάσμα των φύλων, έχουν πολύ καλή κάλυψη, αφού το ποσοστό των μεταβλητών που λείπουν κυμαίνεται από 0% έως 3,22%. Το χάσμα μισθών μεταξύ των φύλων έχει απώλεια τιμών της τάξης του 10,21% στο σύνολο των 186 τιμών. Δεδομένου ότι η εξαρτημένη και οι περισσότερες ανεξάρτητες μεταβλητές έχουν υψηλό ποσοστό κάλυψης, ο τελικός αριθμός των τιμών εξαρτάται κυρίως από το χάσμα μισθών μεταξύ των φύλων.

Πίνακας 3.2: Ελλειπείς παρατηρήσεις ανά μεταβλητή, (%) επί του μέγιστου αριθμού δεδομένων

Μεταβλητές	Αριθμός παρατηρήσεων	Ποσοστό ελλειπών δεδομένων
Μεγέθυνση κκ ΑΕΠ	183	1.6%
Μισθολογικό χάσμα των φύλων	167	10.21%
Λογάριθμος κκ ΑΕΠ	180	3.22%
Εκπαίδευση	183	1.6%
Πληθωρισμός	186	0%
Επένδυση	186	0%
ΑΞΕ	184	1.07%
Κρατικές δαπάνες	186	0%

Οι τιμές που λείπουν προκαλούν περιορισμένο πρόβλημα εάν είναι τυχαίες. Η τυπική απόκλιση αυξάνεται ως συνέπεια του μειωμένου μεγέθους δείγματος, γεγονός που καθιστά δυσκολότερη την απόδειξη σημαντικών επιπτώσεων (Wooldridge, 2010). Από την άλλη πλευρά, εάν οι τιμές που λείπουν συσχετίζονται με την εξαρτημένη μεταβλητή, οι εκτιμήσεις μπορεί να αποδειχθούν μεροληπτικές (Wooldridge, 2010). Για παράδειγμα, εάν οι χώρες με ένα συγκεκριμένο πρότυπο μεγέθυνσης του ΑΕΠ -χαμηλό ή υψηλό- είναι χειρότερες όσον αφορά την αναφορά των μισθών ανά φύλο, τότε αυτή η ομάδα χωρών θα υποεκπροσωπείται στο δείγμα. Στη συνέχεια, εάν η επίδραση του χάσματος μισθών μεταξύ των φύλων στην οικονομική μεγέθυνση αποδειχθεί θετική και οι τιμές που λείπουν είναι συστηματικές, τότε τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης θα είναι μεροληπτικά προς τα πάνω, κάνοντας τη σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών να φαίνεται ισχυρότερη από ό,τι είναι στην πραγματικότητα (το αντίθετο αν ο συντελεστής είναι αρνητικός).

Το σφάλμα μέτρησης υποδηλώνει τη διαφορά μεταξύ της παρατηρούμενης μεταβλητής και της μεταβλητής που περιλαμβάνεται στην εξίσωση παλινδρόμησης (Wooldridge, 2010). Το σφάλμα μέτρησης οδηγεί σε μεροληπτικές εκτιμήσεις παλινδρόμησης εάν το σφάλμα συσχετίζεται με την παρατηρούμενη εξηγηματική μεταβλητή (Wooldridge, 2010). Η ανεπαρκής αναφορά της διαφοράς μισθών μεταξύ των φύλων είναι μια πιθανή πηγή σφαλμάτων μέτρησης. Αυτό θα απαιτούσε ένα κίνητρο από μια συγκεκριμένη ομάδα χωρών, που να σχετίζεται με την οικονομική μεγέθυνση, για να παρουσιάσουν σκόπιμα παραπλανητικά στοιχεία για τους μισθούς με βάση το φύλο. Στη συνέχεια, η εκτιμώμενη επίδραση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των φύλων στην αύξηση του κατά κεφαλήν ΑΕΠ είναι μεροληπτική προς τα πάνω, δηλ. εμφανίζεται ασθενέστερη (λιγότερο θετική) από την πραγματική τιμή.

Γενικά, τα πιθανά σφάλματα μέτρησης και οι συστηματικές ελλειπείς παρατηρήσεις πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όταν εξάγονται συμπεράσματα από την ανάλυση παλινδρόμησης. Ωστόσο, στη συγκεκριμένη περίπτωση της διαφοράς μισθών μεταξύ των φύλων, οι παρατηρήσεις που λείπουν είναι πιθανότατα τυχαίες. Η μέτρηση του μισθολογικού χάσματος των φύλων βασίζεται κυρίως στη βάση δεδομένων EU-SES, η οποία καθιστά αδύνατη για τις χώρες να παρουσιάζουν εσκεμμένα ψευδή δεδομένα. Ως αποτέλεσμα, τα δεδομένα που λείπουν δεν θα πρέπει να θεωρούνται ως πηγή μεροληπτικών εκτιμήσεων παλινδρόμησης.

3.3. Περιγραφικά στατιστικά

Πριν προχωρήσουμε περαιτέρω στην οικονομετρική ανάλυση, πρέπει να αναλύσουμε και να περιγράψουμε τα δεδομένα, προκειμένου να έχουμε κάποια βασικά πρώιμα αποτελέσματα. Τα αποτελέσματα σκιαγραφούνται χρησιμοποιώντας δείκτες για τα προαναφερθέντα δεδομένα.

Ο **Πίνακας 3.3** δείχνει τα συνοπτικά στατιστικά στοιχεία των πενταετών μέσων μεταβλητών των τριάντα μία ευρωπαϊκών χωρών. Ο λογάριθμος του κατά κεφαλήν ΑΕΠ αναφέρεται στην περίοδο 1986-2015, γιατί χρησιμοποιείται στην εξίσωση μεγέθυνσης με χρονική υστέρηση μίας περιόδου. Ο **Πίνακας 3.4** παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση και τον αριθμό των παρατηρήσεων του ρυθμού αύξησης του κατά κεφαλήν ΑΕΠ και του μισθολογικού χάσματος των φύλων για κάθε μία από τις πενταετείς περιόδους. Ο **Πίνακας 3.5** καταγράφει τους πενταετείς μέσους όρους της διαφοράς μισθών μεταξύ των φύλων για κάθε χώρα και περίοδο ξεχωριστά. Ο **Πίνακας 3.6** δείχνει τις συσχετίσεις μεταξύ όλων των μεταβλητών.

Το **Διάγραμμα 3.1** παρουσιάζει τη διαχρονική τάση της μεγέθυνσης του κατά κεφαλήν ΑΕΠ και του μισθολογικού χάσματος των φύλων σε μέσους όρους πενταετίας. Τα **Διαγράμματα 3.2** και **3.3** παρουσιάζουν την εξέλιξη του ρυθμού αύξησης του κατά κεφαλήν ΑΕΠ και του μισθολογικού χάσματος των φύλων αντίστοιχα με την πάροδο του χρόνου. Το **Διάγραμμα 3.4** είναι ένα διάγραμμα διασποράς που αντιπροσωπεύει τη συσχέτιση μεταξύ των ρυθμών μεγέθυνσης του κατά κεφαλήν ΑΕΠ και του χάσματος μισθών μεταξύ των φύλων. Στο **Διάγραμμα 3.5**, οι ετικέτες του οριζόντιου άξονα 1, 2, 3, 4, 5, 6 αντιπροσωπεύουν τις περιόδους 1991-1995, 1996-2000, 2001-2005, 2006-2010, 2011-2015 και 2016-2020 αντίστοιχα.

Πίνακας 3.3: Περιγραφικά στατιστικά των μεταβλητών

Μεταβλητές	Μέσος όρος	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Τυπική απόκλιση	Ασυμμετρία	Κυρτότητα
μισθολογικό χάσμα των φύλων	16.0023	2.275	29	5.7244	-0.1882	2.5575
ρυθμός μεγέθυνσης κ.κ. ΑΕΠ	2.1993	-3.3399	9.4292	2.1242	0.6372	3.7054
λογάριθμος κ.κ. ΑΕΠ	10.0949	8.3095	11.5757	0.7673	-0.4301	2.4402
ρυθμός μεταβολής ετών εκπαίδευσης	11.08963	-16.996	67.3913	10.00829	1.529022	8.312173
πληθωρισμός	13.3160	-0.3671	471.7	54.1561	6.3168	45.5599
Επένδυση (%ΑΕΠ)	22.2203	11.318	38.8171	3.802753	0.405292	4.932408
ΑΞΕ (%ΑΕΠ)	8.63158	-8.4277	220.116	23.41441	6.732809	54.29748
Κρατικές δαπάνες (%ΑΕΠ)	19.7601	10.8612	26.4575	3.28938	-0.17469	3.043726

Ο **Πίνακας 3.3** συνοψίζει τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία για όλες τις μεταβλητές που περιλαμβάνονται στην ανάλυση για την περίοδο 1991-2020. Η εξαρτημένη μεταβλητή, η μεγέθυνση του κατά κεφαλήν ΑΕΠ, έχει ως μέσο όρο την τιμή 2,19%. Αυτό σημαίνει ότι οι αλλαγές στο κατά κεφαλήν ΑΕΠ χαρακτηρίζονται όντως από οικονομική μεγέθυνση. Η μεγαλύτερη αρνητική αλλαγή στο μέσο ρυθμό μεταβολής του κατά κεφαλήν ΑΕΠ που έχει καταγραφεί σε μια χώρα από τη μια πενταετία στην άλλη είναι -3,34%. Αυτή η παρατήρηση αναφέρεται στην Ελλάδα για την περίοδο 2011-2015. Ο ρυθμός απομεγέθυνσης προκλήθηκε από την παγκόσμια οικονομική κρίση που ξεκίνησε το 2008 και την επακόλουθη κρίση του ελληνικού δημόσιου χρέους. Η υψηλότερη τιμή οικονομικής μεγέθυνσης είναι 9,42% και καταγράφεται στη Λετονία για την πενταετία που τελειώνει το 2005. Η τυπική απόκλιση είναι 2,12, υποδηλώνοντας ότι οι τιμές κοντά στο αρνητικό και το θετικό άκρο είναι σπάνιες. Οι τιμές συγκεντρώνονται κυρίως μεταξύ 0,08% και 4,32% ρυθμών μεγέθυνσης στα 30 χρόνια που καλύπτουν την περίοδο 1991-2020. Η ασυμμετρία είναι 0,64, υποδεικνύοντας ότι τα δεδομένα έχουν μέτρια ασυμμετρία προς τα δεξιά. Η τιμή της κυρτότητας, 3,70, δείχνει ότι το κατά κεφαλήν ΑΕΠ έχει περισσότερα δεδομένα στις άκρες της κατανομής από ότι έχει μια κανονική κατανομή.

Η κύρια ερμηνευτική μεταβλητή, το χάσμα των μισθών μεταξύ των φύλων, έχει μέσο όρο 16%. Η υψηλότερη τιμή, 29%, βρίσκεται στην Κύπρο κατά την πρώτη περίοδο, 1991-1995, ενώ η χαμηλότερη τιμή είναι 2,26% και ανήκει στη Σλοβενία για την πενταετία που έληξε το 2015. Η τυπική απόκλιση είναι 5,72, που σημαίνει ότι οι τιμές του έμφυλου μισθολογικού χάσματος είναι αρκετά διεσπαρμένες σε σχέση με τον μέσο όρο. Επιπλέον, τα δεδομένα για το χάσμα μισθών μεταξύ των φύλων είναι αρκετά συμμετρικά, καθώς η ασυμμετρία είναι -0,19. Η κυρτότητα είναι 2,56, που σημαίνει ότι το σύνολο δεδομένων έχει ελαφρύτερες ουρές από μια κανονική κατανομή.

Πίνακας 3.4: μεγέθυνση κκ ΑΕΠ και μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά πενταετία

Περίοδος	Μεταβλητή	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Αριθμός παρατηρήσεων
1991-1995	Μεγέθυνση κκ ΑΕΠ	1.242285	1.698385	28
	Μισθολογικό χάσμα των φύλων	18.15	6.838552	20
1996-2000	Μεγέθυνση κκ ΑΕΠ	3.517025	1.852328	31
	Μισθολογικό χάσμα των φύλων	17.2963	4.834291	27
2001-2005	Μεγέθυνση κκ ΑΕΠ	3.214711	2.539425	31
	Μισθολογικό χάσμα των φύλων	16.96131	5.163964	28
2006-2010	Μεγέθυνση κκ ΑΕΠ	1.091511	1.589359	31
	Μισθολογικό χάσμα των φύλων	15.70565	6.23341	31
2011-2015	Μεγέθυνση κκ ΑΕΠ	1.405935	2.097258	31
	Μισθολογικό χάσμα των φύλων	14.78968	5.693268	31
2016-2020	Μεγέθυνση κκ ΑΕΠ	2.58836	1.460518	31
	Μισθολογικό χάσμα των φύλων	14.07056	5.125837	30

Ο **Πίνακας 3.4** παρουσιάζει τη διαχρονική πορεία των μέσων όρων και της τυπικής απόκλισης του δείκτη της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων και του ρυθμού οικονομικής μεγέθυνσης. Παρουσιάζει επίσης τον αριθμό των παρατηρήσεων για κάθε έναν από τους μέσους όρους των μεταβλητών για τις πέντε πενταετείς περιόδους.

Ο ρυθμός αύξησης του κατά κεφαλήν ΑΕΠ ξεκινά από μια σχετικά χαμηλή τιμή την πενταετία 1991-1995, δηλαδή 1,24%, και αυξάνεται σημαντικά στη δεύτερη περίοδο, 1996-2000, φτάνοντας στην υψηλότερη τιμή όλων των εποχών, δηλαδή 3,52%. Το 2001-2005 η οικονομική ανάπτυξη συνεχίζει να είναι σχετικά υψηλή, με τη μέση τιμή της να είναι 3,21%. Όπως ήταν αναμενόμενο, η αύξηση του κατά κεφαλήν ΑΕΠ μειώνεται σημαντικά κατά την περίοδο 2006-2010, καθώς μέσα σε αυτό το διάστημα βρίσκεται η έναρξη της οικονομικής κρίσης που ξεκίνησε από τα τέλη του 2007 ως το 2009, ανάλογα με τη χώρα, και επηρεάζει

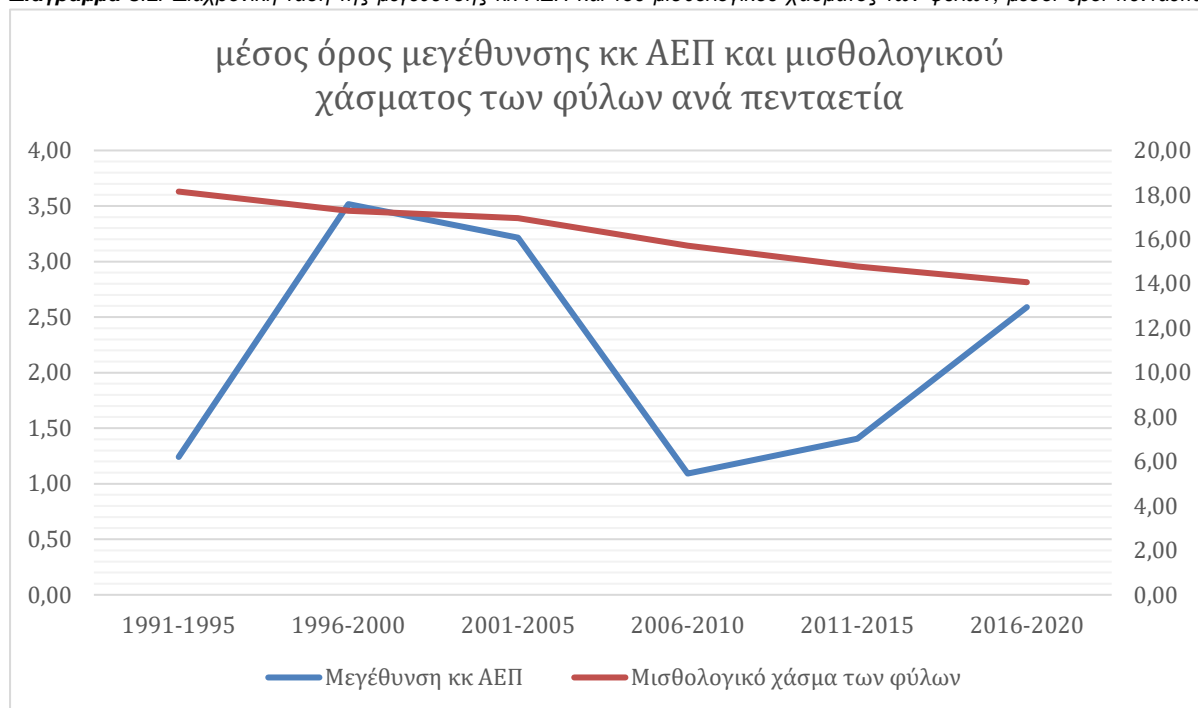
αρνητικά και την περίοδο 2011-2015, όταν η ύφεση συνεχίζεται για ορισμένες χώρες. Η τελευταία περίοδος παρουσιάζει μια ανάκαμψη, σημειώνοντας ρυθμό ανάπτυξης 2,59%, ο οποίος όμως είναι χαμηλότερος όμως από τη σχετική τιμή που είχε καταγραφεί πριν από το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης. Το μισθολογικό χάσμα των φύλων παρουσιάζει μια ήπια σταθερή διαχρονική μείωση, από 18,15% την πρώτη περίοδο σε 14,07% την τελευταία περίοδο.

Η τυπική απόκλιση της αύξησης του κατά κεφαλήν ΑΕΠ στις περιόδους 1991-1995, 2006-2010 και 2011-2015 δείχνει ότι υπάρχουν αρνητικές τιμές μεταξύ εκείνων που είναι κοντά στον μέσο όρο. Κατά τις περιόδους 1996-2000, 2001-2005 και 2016-2020, η τυπική απόκλιση υποδεικνύει ότι οι τιμές της μεταβλητής, και συνεπώς οι χώρες, συγκεντρώνονται γύρω από το μέσο όρο και στη συνεπακόλουθα την οικονομική ευημερία.

Μόνο τις περιόδους 2006-2010 και 2011-2015 τα δεδομένα και των δύο μεταβλητών καλύπτουν όλες τις χώρες. Στις υπόλοιπες περιόδους τουλάχιστον μία μεταβλητή στερείται στοιχείων, ενώ η πιο προβληματική είναι η πρώτη περίοδος, 1991-1995, όταν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων αριθμεί μόνο 20 παρατηρήσεις από τις 31.

Το **Διάγραμμα 3.1** παρουσιάζει τη διαχρονική τάση της μεγέθυνσης του κκ ΑΕΠ και του μισθολογικού χάσματος των φύλων σε μέσους όρους πενταετίας. Καθώς η τάξη μεγέθους είναι διαφορετική για τις δύο μεταβλητές, ο κάθετος άξονας στα αριστερά μετρά τις μονάδες της οικονομικής μεγέθυνσης και ο κάθετος άξονας στα δεξιά μετρά τις μονάδες του μισθολογικού χάσματος των φύλων. Το μισθολογικό χάσμα των φύλων διαγράφει μια σταθερή πτωτική πορεία. Ο ρυθμός μεγέθυνσης από την άλλη, αυξάνεται σημαντικά από την περίοδο 1991-1995 ως την περίοδο 1996-2000, στη συνέχεια παρατηρείται μια ήπια μείωση ως την περίοδο 2001-2005, η οποία ακολουθείται από μια πολύ μεγάλη πτώση την περίοδο 2006-2010. Από εκεί και ύστερα ο ρυθμός ανακάμπτει σταδιακά.

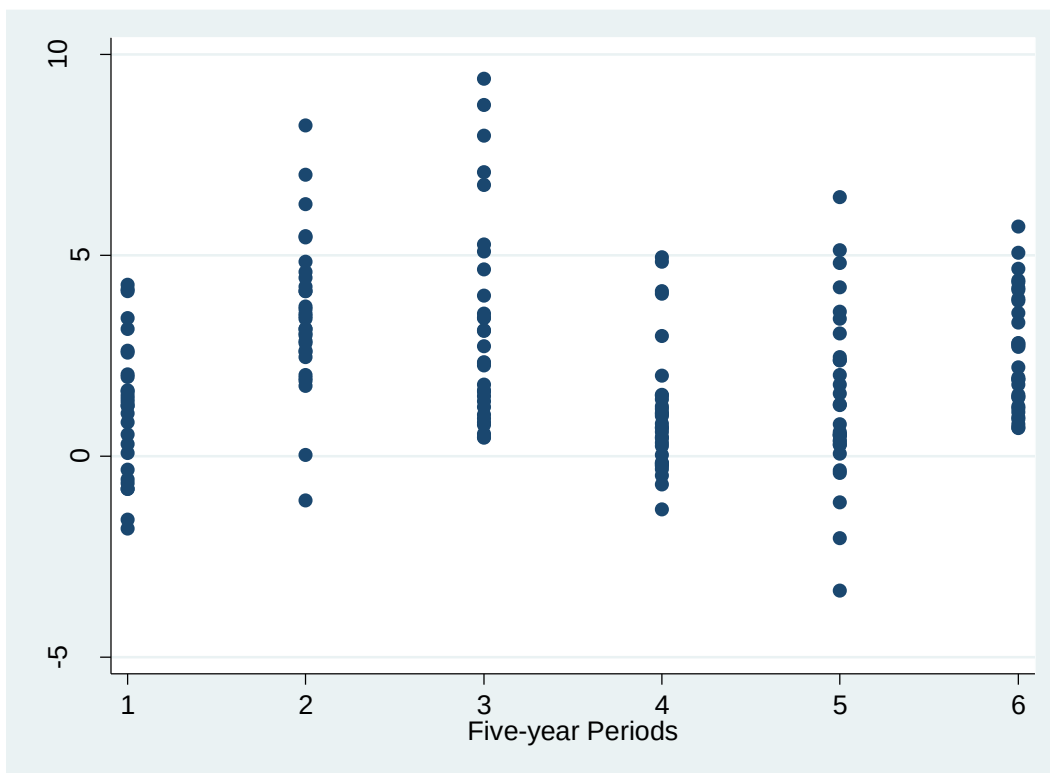
Διάγραμμα 3.1: Διαχρονική τάση της μεγέθυνσης κκ ΑΕΠ και του μισθολογικού χάσματος των φύλων, μέσοι όροι πενταετίας



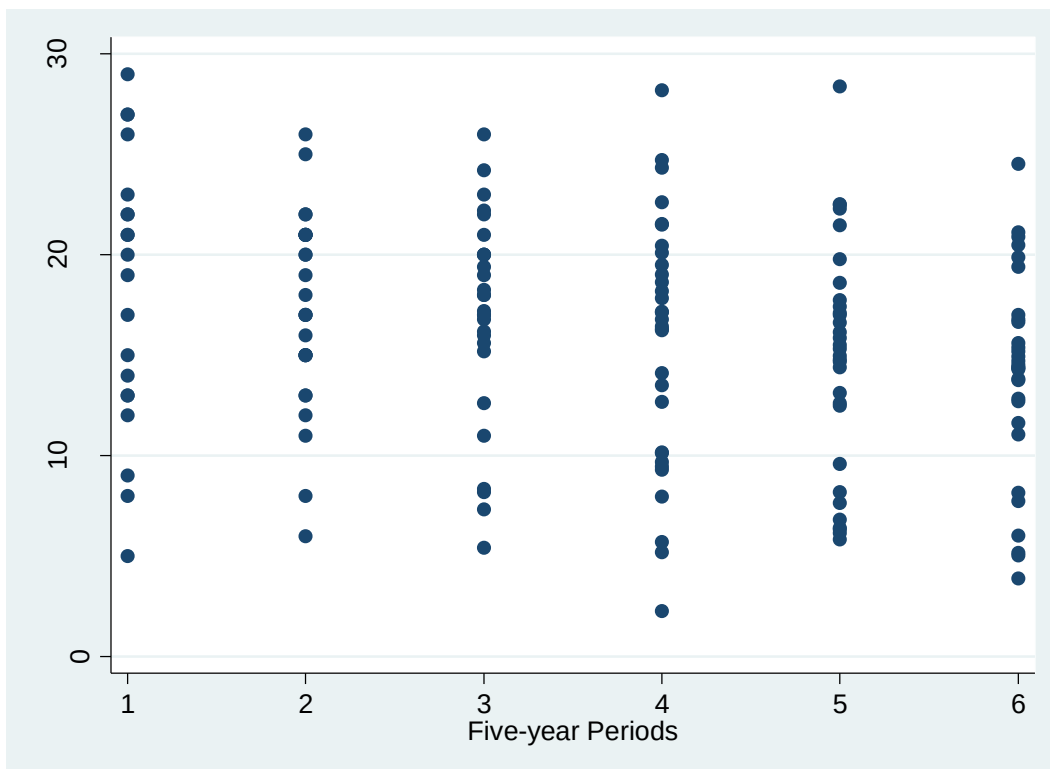
Το **Διάγραμμα 3.2** δείχνει τη διαχρονική εξέλιξη των ρυθμών αύξησης του κατά κεφαλήν ΑΕΠ. Είναι φανερό ότι η περίοδος 4 χαρακτηρίζεται από την τελευταία μεγάλη ύφεση που ξεκίνησε το 2008. Το γράφημα δείχνει έναν εν μέρει επιχειρηματικό κύκλο, με την οικονομική άνθηση (περίοδοι 1-3) και την ύφεση (περίοδοι 4 και 5) να διαγράφονται καθαρά. Η περίοδος 6 παρουσιάζει ήπια ανάκαμψη, με όλες τις χώρες να έχουν θετική οικονομική ανάπτυξη. Μια επόμενη περίοδος οικονομικής επέκτασης θα ολοκληρώνει έναν επιχειρηματικό κύκλο, ο οποίος όμως τελικά δεν σκιαγραφείται εξ ολοκλήρου στην περίοδο του δείγματός μας (1991-2020).

Το **Διάγραμμα 3.3** απεικονίζει την εξέλιξη της διαφοράς των μισθών μεταξύ των φύλων διαχρονικά. Παρόλο που είδαμε ήδη ότι ο δείκτης μειώνεται κατά τη διάρκεια των έξι περιόδων, αυτό δεν είναι εμφανές γραφικά. Η διαχρονική μείωση φαίνεται καθαρά στο **Διάγραμμα 3.1**. Αυτό που φαίνεται στο **Διάγραμμα 3.3** είναι ότι στην έκτη περίοδο (2016-2020) οι παρατηρήσεις είναι περισσότερο συγκεντρωμένες στο διάστημα μεταξύ 10 και 20 μονάδων από ότι στις προηγούμενες περιόδους. Επίσης, οι παρατηρήσεις που βρίσκονται πάνω από τις 20 μονάδες είναι λιγότερες και οι μέγιστες τιμές βρίσκονται πιο χαμηλά από ότι στις πέντε πρώτες περιόδους.

Διάγραμμα 3.2: Κατά κεφαλήν ΑΕΠ διαχρονικά



Διάγραμμα 3.3: Μισθολογικό χάσμα των φύλων διαχρονικά



Στον **Πίνακα 3.5** παρουσιάζεται η πενταετής μέση αύξηση του κατά κεφαλήν ΑΕΠ (οι τιμές στρογγυλοποιούνται στο δεύτερο δεκαδικό ψηφίο). Οι περισσότερες αρνητικές τιμές εντοπίζονται σε περιόδους που επηρεάζονται από την οικονομική ύφεση, δηλαδή τις περιόδους 2006-2010 και 2011-2015, ενώ υπάρχουν και κάποιες που εντοπίζονται στην περίοδο 1991-1995. Η υψηλότερη τιμή οικονομικής μεγέθυνσης είναι 9,43% και εντοπίστηκε στη Λετονία για την πενταετία που τελείωσε το 2005. Τις αμέσως υψηλότερες τιμές μετά από της Λετονίας μοιράζονται χώρες με ένα κοινό ιστορικό παρελθόν, δηλαδή οι πρώην κεντρικά σχεδιασμένες οικονομίες. Οι υψηλότερες τιμές αύξησης του κατά κεφαλήν ΑΕΠ εντοπίζονται στις παρακάτω χώρες: Λιθουανία (8,75% ρυθμός μεγέθυνσης την περίοδο 2001-2005), Βουλγαρία (7,08% ρυθμός μεγέθυνσης την περίοδο 2001-2005), Εσθονία (7,98% ΑΕΠ ρυθμός μεγέθυνσης την περίοδο 2001-2005), Ρουμανία (6,76% ρυθμός μεγέθυνσης την περίοδο 2001-2005), Πολωνία (5,46% ρυθμός μεγέθυνσης την περίοδο 1996-2000), Σλοβακία (5,1% ρυθμός μεγέθυνσης την περίοδο 2001-2005) και Κροατία (5,30% ρυθμός μεγέθυνσης την περίοδο 2001-2005). Οι παραπάνω χώρες δεν μοιράζονται μόνο ένα κοινό πολιτικό καθεστώς, το οποίο κατέρρευσε αμέσως πριν την περίοδο που αναλύεται σε αυτή τη διατριβή, αλλά και την επιτυχή μετάβασή τους σε κράτη-μέλη της Ε.Ε. Εκτός από τις πρώην κομμουνιστικές χώρες, η Ιρλανδία έφτασε τον πολύ υψηλό ρυθμό ανάπτυξης 8,23% την πενταετία που έληξε το 2005 και το Λουξεμβούργο κατέγραψε αύξηση 4,59% του κατά κεφαλήν ΑΕΠ της την περίοδο 1996-2000. Γενικά, οι υψηλότερες τιμές σημειώθηκαν κυρίως πριν από την οικονομική κρίση του 2008. Στις περιόδους μετά την οικονομική ύφεση παρατηρήθηκαν επίσης σχετικά υψηλοί ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης, όπως αυτός στη Ρουμανία (5,78% μεγέθυνση την περίοδο 2016-2020) ή στην Ιρλανδία (6,46% μεγέθυνση την περίοδο 2011-2015), αλλά δεν έφτασαν τα επίπεδα πριν από την κρίση.

Ο **Πίνακας 3.6** δείχνει τη μέση τιμή ανά πενταετία των διαφορών των μισθών μεταξύ των φύλων για όλες τις χώρες που εξετάζονται. Η μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων είναι παρούσα σε όλες τις υπό διερεύνηση χώρες κατά την τριακονταετία 1991-2020, αλλά υπάρχει μεγάλη διακύμανση τόσο μεταξύ των χωρών όσο και με την πάροδο του χρόνου. Αξίζει να αναφερθούν ορισμένες παρατηρήσεις που φαίνονται δια γυμνού οφθαλμού. Οι περισσότερες χώρες έχουν επιτύχει μεγαλύτερη ισότητα αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών από το 1995, με λίγες εξαιρέσεις που το μισθολογικό χάσμα των φύλων αυξήθηκε, όπως είναι η Πορτογαλία, η οποία υπερτριπλασίασε την ανισότητα των αμοιβών μεταξύ των φύλων από 5% σε 16,9%. Ωστόσο, η μείωση ή η αύξηση της μεταβλητής δεν είναι πάντα γραμμική, καθώς στην Ελλάδα η μισθολογική ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αυξήθηκε από 17% το 1995 σε 21,75%

το 2005 και στη συνέχεια μειώθηκε στο 12,5% το 2015, καταλήγοντας σε μειωμένη τιμή του δείκτη μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των φύλων.

Για να διασφαλιστεί ότι δεν υπάρχει πρόβλημα πολυσυγγραμμικότητας στα δεδομένα, ο **Πίνακας 3.7** παρουσιάζει τους συντελεστές συσχέτισης όλων των εξεταζόμενων μεταβλητών ανά ζεύγη. Οι συντελεστές συσχέτισης Pearson κατά ζεύγη ποικίλλουν από μια ασθενή συσχέτιση (δηλαδή, $0 \leq |r| < 0,3$) έως μια μέτρια συσχέτιση (δηλαδή, $0,3 \leq |r| < 0,7$), υποδεικνύοντας ότι η πολυσυγγραμμικότητα δεν αποτελεί πρόβλημα στο μοντέλο.

Πίνακας 3.5: Μεγέθυνση κατά κεφαλήν ΑΕΠ ανά πενταετία

Χώρα/ περίοδος	1995	2000	2005	2010	2015	2020
Αυστρία	1.52	2.83	1.23	1.01	0.4	1.42
Βέλγιο	1.26	2.64	1.5	0.72	0.61	1.14
Βουλγαρία	-1.80	-1.09	7.08	4.05	2.39	4.27
Κροατία	-	3.96	5.30	0.73	0.25	4
Κύπρος	2.63	2.87	2.75	0.34	-2.04	3.58
Τσεχία	-0.52	1.9	4	2.04	1.58	3
Δανία	1.98	2.6	1.04	-0.21	0.80	2.17
Εσθονία	3.45	7.01	7.98	0.45	3.60	4.29
Φινλανδία	-0.81	4.84	2.34	0.6	-0.34	2
Γαλλία	0.85	2.47	0.95	0.26	0.56	1.48
Γερμανία	1.43	1.75	0.48	1.42	1.73	1.22
Ελλάδα	0.55	3.17	3.56	-0.48	-3.34	1.53
Ουγγαρία	0.31	3.17	4.65	0.12	2.41	4.3
Ισλανδία	-0.68	4.22	3.13	-0.17	2.02	1.96
Ιρλανδία	4.12	8.24	3.47	-1.32	6.46	5.07
Ιταλία	1.27	2.03	0.56	-0.69	-1.15	1.24
Λετονία	-	6.26	9.43	1.28	4.86	3.76
Λιθουανία	-	4.46	8.75	3.03	5.15	4.85
Λουξεμβούργο	2.58	4.59	1.64	0.81	0.52	0.79
Μάλτα	4.15	4.44	1.1	2.57	3.95	2.34
Ολλανδία	1.62	3.73	0.85	1.06	0.37	1.7
Νορβηγία	3.18	3.02	1.61	-0.15	0.53	0.7
Πολωνία	2.07	5.47	3.11	4.86	2.96	4.48
Πορτογαλία	1.65	3.55	0.46	0.48	-0,41	2.87
Ρουμανία	-1.58	-0.04	6.76	4.12	3.3	5.78
Σλοβακία	4.28	4.43	5.1	4.99	2.45	2.67
Σλοβενία	-0.33	4.12	3.45	1.53	0.29	3.58
Ισπανία	1.08	3.66	1.78	-0.31	0.06	2.25
Σουηδία	0.08	3.49	2.27	1.09	1.29	0.73
Ελβετία	-0.8	1.89	0.78	1.18	0.52	0.92
Ηνωμένο Βασίλειο	1.36	3.06	2.31	-0.24	1.28	0.99

Πίνακας 3.6: Μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά πενταετία

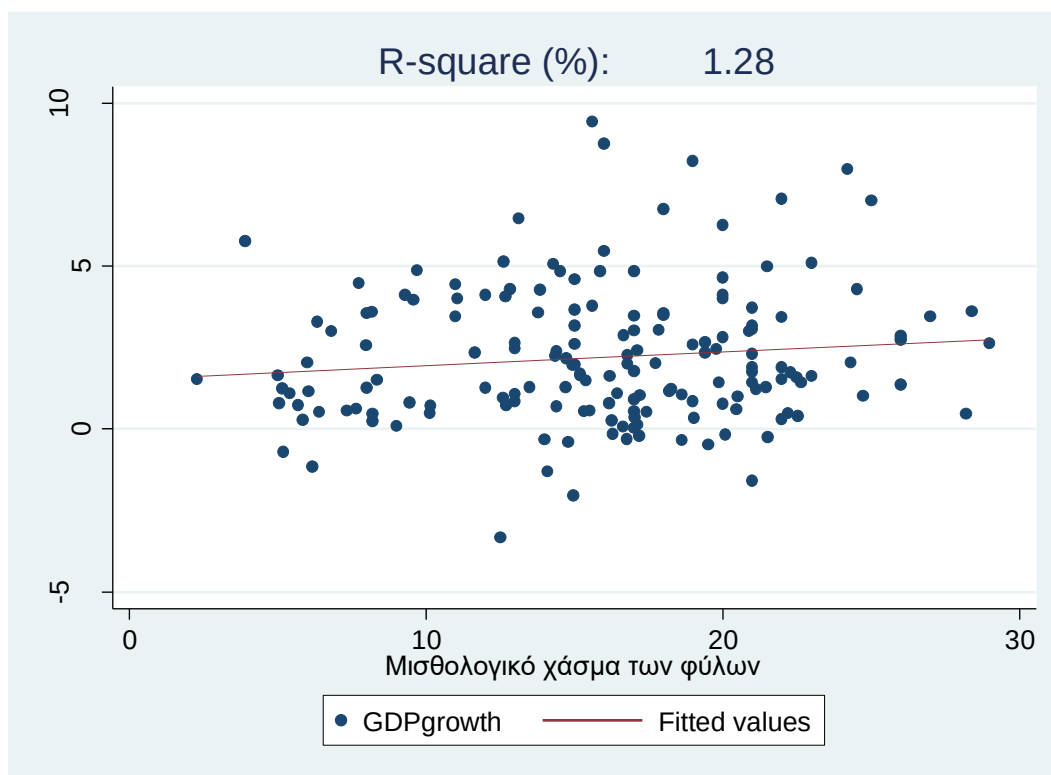
Χώρα/ περίοδος	1995	2000	2005	2010	2015	2020
Αυστρία	22	20	18.25	24.72	22.52	19.86
Βέλγιο	12	13	8.33	10.15	7.66	6.03
Βουλγαρία	-	-	22	12.67	14.4	13.83
Κροατία	-	-	-	5.7	8.2	11.06
Κύπρος	29	26	26	19.02	14.96	13.76
Τσεχία	-	22	20	24.32	22.48	20.9
Δανία	15	15	17.2	17.17	16.16	14.73
Εσθονία	27	25	24.2	28.2	28.4	24.53
Φινλανδία	-	17	19.4	20.45	18.62	16.8
Γαλλία	13	13	12.6	16.25	15.52	15.4
Γερμανία	21	21	22.2	22.62	22.3	21.13
Ελλάδα	17	15	18	19.5	12.5	-
Ουγγαρία	22	21	20	17.12	17.12	12.83
Ισλανδία	-	-	-	20.1	17.74	14.93
Ιρλανδία	20	19	17	14.1	13.12	14.3
Ιταλία	8	6	7.33	5.2	6.16	5.15
Λετονία	-	20	15.6	13.5	15.86	15.6
Λιθουανία	27	16	16	17.85	12.62	14.53
Λουξεμβούρ γο	19	15	15.2	9.45	6.4	5.03
Μάλτα	-	11	5.4	7.97	9.58	11.63
Ολλανδία	23	21	19	18.62	17.02	15.2
Νορβηγία	-	17	16.2	16.3	15.32	14.4
Πολωνία	-	-	-	9.7	6.82	7.73
Πορτογαλία	5	8	8.2	10.12	14.78	16.66
Ρουμανία	21	17	18	9.3	6.34	3.9
Σλοβακία	-	22	23	21.5	19.8	19.4
Σλοβενία	14	12	11	2.27	5.84	8.16
Ισπανία	13	15	17	16.77	16.64	14.36
Σουηδία	9	18	16.8	16.45	14.7	12.7
Ελβετία	-	21	20	18.2	17.44	17
Ηνωμένο Βασίλειο	26	21	21	21.52	21.46	20.5

Πίνακας 3.7: Συντελεστές συσχέτισης μεταβλητών ανά ζεύγη

μεταβλητές	Μεγέθυνση κκ ΑΕΠ	Μισθολογικό χάσμα των φύλων	Λογάριθμος κκ ΑΕΠ (t-1)	Επένδυση	ΑΞΕ	Κρατικές δαπάνες	Πληθωρισμός	Εκπαίδευση
Μεγέθυνση κκ ΑΕΠ	1							
Μισθολογικό χάσμα των φύλων	0.1135	1						
Λογάριθμος κκ ΑΕΠ (t-1)	-0.4169	-0.0078	1					
Επένδυση	0.2731	0.2068	-0.1864	1				
ΑΞΕ	-0.0705	-0.1413	-0.3118	-0.1261	1			
Κρατικές δαπάνες	-0.1776	-0.0130	0.1588	-0.1697	-0.0850	1		
Πληθωρισμός	-0.1165	0.0976	-0.0780	-0.0476	-0.0463	-0.1925	1	
Εκπαίδευση	0.0690	0.1089	0.0935	0.0189	-0.0235	-0.2352	-0.0186	1

Το **Διάγραμμα 3.4** είναι ένα διάγραμμα διασποράς που δείχνει τη μερική συσχέτιση μεταξύ του ρυθμού αύξησης του κατά κεφαλήν ΑΕΠ και της τιμής του χάσματος μισθών μεταξύ των φύλων. Φαίνεται να υπάρχει θετική σχέση μεταξύ της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των φύλων και των επιπέδων ρυθμού ανάπτυξης. Παρόλα αυτά, αυτό το συμπέρασμα θα μπορούσε να είναι μην είναι ασφαλές, λόγω του γεγονότος ότι προκύπτει από την περιγραφική στατιστική και όχι από την οικονομετρική ανάλυση. Έτσι, στο κεφάλαιο 3.5 παρουσιάζουμε τα αποτελέσματα της οικονομετρικής ανάλυσης που προέκυψαν χρησιμοποιώντας τη μεθοδολογία που αναλύθηκε στην ενότητα 3.1.

Διάγραμμα 3.4: Μερική συσχέτιση μεγέθυνσης και μισθολογικού χάσματος των φύλων



3.4.Αποτελέσματα παλινδρομήσεων

Μετά την παρουσίαση της μεθοδολογίας που εφαρμόστηκε και των δεδομένων που χρησιμοποιήθηκαν σε αυτή την έρευνα, αυτή η ενότητα παρουσιάζει την ανάλυση των αποτελεσμάτων των παλινδρομήσεων. Οι **Πίνακες 3.8** και **3.9** συνοψίζουν τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας. Στους πίνακες, ο ένας αστερίσκος (*), οι δύο αστερίσκοι (**) και οι τρεις αστερίσκοι (***) δηλώνουν στατιστική σημαντικότητα σε επίπεδο 1%, 5% και 10% αντίστοιχα. Τα αποτελέσματα χαρακτηρίζονται από σημαντικό πρόβλημα ετεροσκεδαστικότητας το οποίο διορθώνεται σε όλες τις περιπτώσεις, κι έτσι τα τυπικά

σφάλματα των αποτελεσμάτων όλων των παλινδρομήσεων έχουν διορθωθεί και είναι ομοσκεδαστικά.

Πίνακας 3.8: Αποτελέσματα παλινδρομήσεων μεγέθυνσης

Εξαρτημένη μεταβλητή: μεγέθυνση κκ ΑΕΠ	(1) OLS	(2) FE	(3) FE	(4) GMM
Έμφυλο μισθολογικό χάσμα	0.0243 (0.0252125)	0.0121 (0.0608939)	0.0363 (0.0455562)	0.1108*** (0.033517)
Αρχικό επίπεδο εισοδήματος	-0.0592*** (0.0985683)	-3.0265*** (0.5746395)	-5.1800*** (1.183643)	-0.7060** (0.2479532)
Ανθρώπινο κεφάλαιο	0.0161 (0.0169043)	0.0028 (0.0161201)	0.0191 (0.0138745)	0.0578* (0.02664910)
Επένδυση	0.068 (0.0475566)	0.0042 (0.0400634)	0.0361 (0.0401022)	0.0164 (0.0491153)
Άμεσες ξένες επενδύσεις	-0.0175* (0.0081131)	-0.0073 (0.0057239)	0.0018 (0.006422)	-0.0258 (0.0179269)
Κρατικές δαπάνες	-0.0792 (0.0496658)	-0.2398* (0.1170132)	-0.2673** (0.0919155)	-0.0424 (0.1440669)
Πληθωρισμός	-0.0266*** (0.0043679)	-0.0515*** (0.0053212)	-0.0414*** (0.0046137)	-0.0665** (0.0253945)
Σταθερά	17.295*** (2.866688)	85.1953*** (15.45314)	138.2492*** (31.47766)	18.3463** (5.770015)
ProbF/chi2>0	0	0	0	0
Αριθμός παρατηρήσεων	161	161	161	161
Ψευδομεταβλητές χρόνου	OXI	OXI	NAI	NAI
R ²	0.2937	0.3238	0.5515	-
Αριθμός βοηθητικών μεταβλητών	-	-	-	34
AR1	-	-	-	0.015
AR2	-	-	-	0.636
Hansen	-	-	-	0.889

Στον **Πίνακα 3.8** παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων, με εξαρτημένη μεταβλητή την οικονομική μεγέθυνση και κύρια ανεξάρτητη μεταβλητή το μισθολογικό χάσμα των φύλων, χρησιμοποιώντας τη Μέθοδο Ελαχίστων Τετραγώνων (στήλη 1), τη Μέθοδο Σταθερών Επιδράσεων (στήλη 2), τη Μέθοδο Σταθερών Επιδράσεων με τη προσθήκη ψευδομεταβλητών για τον χρόνο (στήλη 3) και τη Γενικευμένη Μέθοδο Ροπών (στήλη 4). Η τιμή του ελέγχου Hausman (0.00) απορρίπτει τη μηδενική υπόθεση και επιβεβαιώνει ότι η Μέθοδος Σταθερών Επιδράσεων αποτελεί καλύτερη εξειδίκευση από τη Μέθοδο Τυχαίων Επιδράσεων. Η μέθοδος FE αφαιρεί την επίδραση των μη παρατηρήσιμων, σταθερών στο χρόνο παραγόντων, οι οποίοι διαφέρουν μεταξύ των χωρών, και ενδεχομένως συσχετίζονται τόσο με τη μεγέθυνση όσο και με το μισθολογικό χάσμα των φύλων. Η τιμή του ελέγχου Parm (0.00) υποδεικνύει ότι το μοντέλο προσδιορίζεται καλύτερα όταν λαμβάνονται υπόψη και οι επιδράσεις του χρόνου, εκτός από τις επιδράσεις των χωρών, για αυτό και προστίθενται οι ψευδομεταβλητές του χρόνου στην τρίτη στήλη. Με τη μέθοδο GMM, οι πρώτες διαφορές αφαιρούν τους σταθερούς παράγοντες ενώ οι εσωτερικές βοηθητικές μεταβλητές ελέγχουν περαιτέρω το πρόβλημα της ενδογένειας. Επομένως, η Γενικευμένη Μέθοδος Ροπών θεωρείται ως η πιο εύρωστη μέθοδος από όλες.

Η πρώτη στήλη του **Πίνακα 3.8** παρουσιάζει τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης με τη Μέθοδο Ελαχίστων Τετραγώνων. Ο συντελεστής συσχέτισης του έμφυλου μισθολογικού χάσματος έχει θετικό πρόσημο, όμως δεν έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στη μεγέθυνση. Οι μεταβλητές που επηρεάζουν τη μεγέθυνση είναι το αρχικό επίπεδο εισοδήματος, οι άμεσες ξένες επενδύσεις και ο πληθωρισμός· και οι τρεις μεταβλητές έχουν αρνητική επίδραση στη μεγέθυνση.

Οι στήλες 2 και 3 παρουσιάζουν τα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων με τη χρήση της μεθόδου FE, χωρίς και με τη συμπερίληψη ψευδομεταβλητών χρόνου. Τα αποτελέσματα δεν διαφοροποιούνται σημαντικά είτε χρησιμοποιούνται οι ψευδομεταβλητές χρόνου είτε όχι, καθώς δεν εντοπίζεται στατιστικά σημαντική επίδραση του μισθολογικού χάσματος των φύλων στη μεγέθυνση. Οι μεταβλητές που επιδρούν στη μεγέθυνση, όλες με αρνητικό πρόσημο, είναι το αρχικό επίπεδο εισοδήματος, οι άμεσες ξένες επενδύσεις, ο πληθωρισμός και οι κρατικές δαπάνες. Το ανθρώπινο κεφάλαιο, οι επενδύσεις και οι άμεσες ξένες επενδύσεις έχουν μη στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα στη μεγέθυνση.

Η στήλη 4 παρουσιάζει τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης με τη μέθοδο GMM, η οποία θεωρείται ως η πλέον εύρωστη μέθοδος για την ανάλυση πάνελ δεδομένων με μικρή χρονική διάσταση και μεγάλη διαστρωματική διάσταση (Roodman, 2009) και ενδείκνυται για τις παλινδρομήσεις με ενδογενείς μεταβλητές, όπως αυτή της μεγέθυνσης. Τα αποτελέσματα σε

αυτή τη στήλη διαφοροποιούνται σημαντικά. Η κύρια ανεξάρτητη μεταβλητή, το μισθολογικό χάσμα των φύλων, συσχετίζεται με τη μεγέθυνση με στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα και θετικό πρόσημο συσχέτισης. Με βάση αυτό το εύρημα, το έμφυλο μισθολογικό χάσμα συγκαταλέγεται στους προωθητικούς προσδιοριστικούς παράγοντες της μεγέθυνσης, δηλαδή τα υψηλότερα επίπεδα μισθολογικής ανισότητας των χωρών συνδέονται με υψηλότερη οικονομική μεγέθυνση. Ως προς τις υπόλοιπες μεταβλητές, το αρχικό επίπεδο εισοδήματος συσχετίζεται με αρνητικό πρόσημο με τη μεγέθυνση, επιβεβαιώνοντας την υπόθεση της σύγκλισης (Barro, 1991). Το ανθρώπινο κεφάλαιο έχει θετικό πρόσημο και ο πληθωρισμός αρνητικό πρόσημο συσχέτισης. Τα αποτελέσματα για τις επενδύσεις, τις άμεσες ξένες επενδύσεις και τις κρατικές δαπάνες είναι μη στατιστικά σημαντικά. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, από τον έλεγχο Hansen γίνεται δεκτή η εγκυρότητα των τεχνικών μεταβλητών ενώ από τον έλεγχο AR (1) των Arellano και Bond (1991) προκύπτει ότι υπάρχει αυτοσυσχέτιση 1ου βαθμού στα κατάλοιπα. Επιπλέον, από το τεστ AR(2) για την απουσία αυτοσυσχέτισης 2ου βαθμού στις διαφορές των καταλοίπων προκύπτει ότι δεν μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση της μη αυτοσυσχέτισης σε οποιοδήποτε συμβατικό επίπεδο σημαντικότητας. Συμπερασματικά, ο εκτιμητής GMM είναι συνεπής με βάση τα αποτελέσματα των ελέγχων.

Ο *Πίνακας 3.9* παρουσιάζει τα αποτελέσματα των GMM παλινδρομήσεων έχοντας διαφορετική σύνθεση των μεταβλητών σε κάθε στήλη. Η διαδικασία αυτή γίνεται ώστε να διαπιστωθεί η επίδραση των άλλων μεταβλητών που εμπεριέχονται στο μοντέλο στη σχέση μεταξύ του έμφυλου μισθολογικού χάσματος και της μεγέθυνσης. Οι λοιπές ανεξάρτητες μεταβλητές μπορεί δηλαδή να τροποποιούν ή να συγχέουν τα αποτελέσματα, καθώς είναι πιθανό να συσχετίζονται τόσο με την οικονομική μεγέθυνση όσο και με το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, και έτσι η συμπερίληψή τους είναι σημαντική ώστε να μειωθεί η πιθανότητα μεροληπτικών εκτιμήσεων λόγω ενδογένειας. Η πιο εύρωστη στήλη είναι αυτή που περιέχει όλες τις μεταβλητές του υποδείγματος.

Στις στήλες 2, 4 και 6 η συσχέτιση του μισθολογικού χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης είναι θετική και στατιστικά σημαντική. Στη στήλη 1 συμπεριλαμβάνεται ο μικρότερος αριθμός ερμηνευτικών μεταβλητών, δηλαδή μόνο το μισθολογικό χάσμα των φύλων και το αρχικό επίπεδο εισοδήματος. Ο συντελεστής συσχέτισης του έμφυλου μισθολογικού χάσματος των φύλων είναι αρνητικός και στατιστικά μη σημαντικός. Στη στήλη 2 συμπεριλαμβάνονται επιπλέον οι κρατικές δαπάνες και η επένδυση, οι οποίες αφορούν την επίδραση της ζήτησης στη μεγέθυνση. Με τη συμπερίληψη αυτών των μεταβλητών, ο συντελεστής συσχέτισης του έμφυλου μισθολογικού χάσματος γίνεται θετικός και στατιστικά σημαντικός. Οι μεταβλητές

του μοντέλου της στήλης 2 χρησιμοποιούνται ως βάση για τον έλεγχο των υπόλοιπων μεταβλητών. Στη στήλη 3 συμπεριλαμβάνονται επιπλέον οι άμεσες ξένες επενδύσεις, οι οποίες επιδρούν στον συντελεστή συσχέτισης του έμφυλου μισθολογικού χάσματος των φύλων μειώνοντας την τιμή του και καθιστώντας τη μη στατιστικά σημαντική. Στη στήλη 4 χρησιμοποιείται ως βάση το μοντέλο της στήλης 2 και προστίθεται επιπλέον το ανθρώπινο κεφάλαιο. Ο συντελεστής συσχέτισης έχει περίπου την ίδια τιμή με τη στήλη 2 και είναι στατιστικά σημαντικός. Στη στήλη 5 χρησιμοποιείται ως βάση το μοντέλο της στήλης 2 και προστίθεται επιπλέον ο πληθωρισμός. Αυτή η προσθήκη οδηγεί στη μείωση του συντελεστή συσχέτισης του μισθολογικού χάσματος των φύλων και τον καθιστά μη στατιστικά σημαντικό. Στη στήλη 6 συμπεριλαμβάνονται όλες οι μεταβλητές και η συσχέτιση του μισθολογικού χάσματος των φύλων με τη μεγέθυνση είναι θετική και στατιστικά σημαντική.

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας που έχουν ισχυρότερη ερμηνευτική ικανότητα είναι αυτά που παράγονται από τη Γενικευμένη Μέθοδο Ροπών και συμπεριλαμβάνουν το σύνολο των ανεξάρτητων μεταβλητών. Σύμφωνα με αυτά (Πίνακας 3.8, στήλη 4/ Πίνακας 3.9, στήλη 6), το έμφυλο μισθολογικό χάσμα έχει θετική στατιστικά σημαντική σχέση με τη μεγέθυνση. Δηλαδή, οι χώρες με υψηλότερη ανισότητα στους μισθούς μεταξύ των φύλων τείνουν να έχουν υψηλότερους ρυθμούς μεγέθυνσης. Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν μερικώς την υπάρχουσα εμπειρική βιβλιογραφία, όπως έχει διαμορφωθεί από τον Barro (1996). Το αρχικό επίπεδο εισοδήματος έχει αρνητική συσχέτιση με τη μεγέθυνση, επιβεβαιώνοντας την υπόθεση σύγκλισης των χωρών. Το ανθρώπινο κεφάλαιο λειτουργεί προωθητικά στην οικονομική μεγέθυνση, ενώ ο πληθωρισμός λειτουργεί ως τροχοπέδη σε αυτή. Από την άλλη πλευρά, οι κρατικές δαπάνες, οι επενδύσεις και οι άμεσες ξένες επενδύσεις δεν έχουν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα.

Πίνακας 3.9: αποτελέσματα παλινδρόμησης μεγέθυνσης με τη χρήση GMM

Εξαρτημένη μεταβλητή: μεγέθυνση κκ ΑΕΠ	(1) GMM	(2) GMM	(3) GMM	(4) GMM	(5) GMM	(6) GMM
Έμφυλο μισθολογικό χάσμα	-0.1316 (0.2387606)	0.20056* (0.0855019)	0.15486 (0.0841316)	0.205* (0.0967255)	0.1208 (0.0695001)	0.1108*** (0.033517)
Αρχικό επίπεδο εισοδήματος	-0.02184985 (0.7934104)	-0.3662 (0.2731663)	-0.5598 (0.3099643)	-0.4416 (0.3234314)	-0.5621 (0.3736922)	-0.7061** (0.2479532)
Κρατικές δαπάνες		-0.2294 (0.145743)	-0.2036 (0.1735196)	-0.0397 (0.165442)	-0.1926 (0.1358638)	-0.0424 (0.1440669)
Επένδυση		0.050 (0.1049288)	-0.0197 (0.1098223)	0.0408 (0.1058528)	0.0456 (0.090778)	0.0164 (0.0491153)
Άμεσες ξένες επενδύσεις			-0.0202 (0.0179479)			-0.0258 (0.0179269)
Ανθρώπινο κεφάλαιο				0.0640 (0.0390503)		0.0578* (0.02664910)
Πληθωρισμός					-0.0432 (0.0543166)	-0.0665** (0.0253945)
Σταθερά	4.7230 (18.92748)	11.2764 (8.224816)	18.1414* (8.92172)	8.9531 (10.29913)	17.1179* (7.931305)	18.3463** (5.770015)
ProbF/chi2>0	0	0	0	0	0	0
Αριθμός παρατηρήσεων	163	163	161	163	163	161
Ψευδομεταβλητές χρόνου	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI
Αριθμός βοηθητικών μεταβλητών	14	22	26	26	26	34
AR1	0.009	0.021	0.034	0.020	0.010	0.015
AR2	0.533	0.992	0.736	0.880	0.819	0.636
Hansen	0.023	0.140	0.276	0.244	0.091	0.889

3.5. Θεωρητική ερμηνεία της σχέσης του έμφυλου μισθολογικού χάσματος με τη μεγέθυνση

Η θετική συσχέτιση του μισθολογικού χάσματος των φύλων με τη μεγέθυνση συμβαδίζει με τα εμπειρικά αποτελέσματα της Seguino (2000). Ωστόσο, η εμπειρική έρευνα της Seguino (2000) είχε στηθεί με τέτοιο τρόπο που η ερμηνεία των αποτελεσμάτων της δεν γίνεται να αποδοθεί εξ ολοκλήρου και στα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας. Όπως έχει αναφερθεί ξανά, η Seguino (2000) ανέλυσε ημιβιομηχανοποιημένες χώρες που στήριζαν τη μεγέθυνσή τους στις εξαγωγές προϊόντων, για τα οποία απασχολούνταν κυρίως γυναίκες στην παραγωγή τους. Οι χαμηλότεροι μισθοί των γυναικών λειτουργούσαν ως σημάδι κερδοφορίας και προσέλκυαν επενδύσεις. Συμπερασματικά, το κανάλι διαμεσολάβησης της σχέσης του έμφυλου χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης ήταν οι άμεσες ξένες επενδύσεις. Είναι εύκολα αντιληπτό ότι τα χαρακτηριστικά των χωρών που ήταν υπό ανάλυση στην έρευνα της Seguino (2000) διαφέρουν άρδην από αυτά των χωρών που εξετάζονται στην παρούσα διατριβή. Οι ευρωπαϊκές χώρες, και ιδιαίτερα τα κράτη-μέλη της ΕΕ και της ΕΕΤΑ, είναι πλήρως βιομηχανοποιημένες, δεν στηρίζουν τη μεγέθυνσή τους στις εξαγωγές βιομηχανικών προϊόντων, οι γυναίκες δεν αποτελούν την πλειοψηφία των εργαζομένων στις εξαγωγικές βιομηχανίες, και τέλος οι άμεσες ξένες επενδύσεις δεν αποτελούν τόσο υψηλό ποσοστό του ΑΕΠ τους. Ωστόσο, η Seguino (2000) προτείνει ως ερμηνεία των αποτελεσμάτων της επίσης τη θεωρία συσσώρευσης κεφαλαίου. Μια πρόσθετη σύνδεση μεταξύ του φύλου και της μεγέθυνση είναι μέσω της επίδρασης των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων στο ποσοστό συσσώρευσης κεφαλαίου. Στις καλετσκιανές προσεγγίσεις, η επένδυση είναι συνάρτηση της κερδοφορίας καθώς και της παραγωγής, με την κερδοφορία να σηματοδοτείται από το μερίδιο του εισοδήματος που πηγαίνει στους εργαζόμενους. Γενικά, ένα χαμηλό μερίδιο του εισοδήματος που προορίζεται για τους εργαζόμενους συνεπάγεται υψηλό μερίδιο κέρδους και θεωρείται ότι αποτελεί κίνητρο για επενδύσεις.

Η θεωρητική ανάλυση των Braunstein, van Staveren και Tavani (2011) και Braunstein (2015) υποθέτει ότι η επίδραση του μισθολογικού χάσματος των φύλων στη μεγέθυνση μπορεί να είναι θετική ή αρνητική. Η ανάλυσή τους αναφορικά με τις χώρες της Ευρώπης υποθέτει ότι σε μια ομάδα χωρών η επίδραση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος στη μεγέθυνση θα είναι θετική, σε άλλες αρνητική και σε άλλες αμφιλεγόμενη, ανάλογα με το αν η μεγέθυνση κατευθύνεται κυρίως από την αύξηση των μισθών ή την αύξηση των κερδών, και από το επίπεδο της ισότητας μεταξύ των φύλων. Συνοπτικά, η αύξηση των μισθών των γυναικών, και

η συνεπακόλουθη μείωση του μισθολογικού χάσματος των φύλων, οδηγούν σε αύξηση της μεγέθυνσης όταν αυτή κατευθύνεται από την αύξηση των μισθών και τη φροντίδα, και όταν τα επίπεδα ισότητας μεταξύ των φύλων είναι υψηλά. Αντίθετα, η αύξηση της μισθολογικής ανισότητας των φύλων οδηγεί σε αύξηση της μεγέθυνσης όταν επιδρά σημαντικά η αύξηση των κερδών στη μεγέθυνση και όταν τα επίπεδα ανισότητας των φύλων είναι υψηλά. Αυτή η περίπτωση τιτλοφορείται ως «εκμετάλλευση», καθώς οι χαμηλότεροι μισθοί των γυναικών λειτουργούν ως μοχλός οικονομικής μεγέθυνσης. Η παρούσα έρευνα βρίσκει ένα ενοποιημένο θετικό αποτέλεσμα για όλες τις χώρες, υπάγοντας τες στην προαναφερθείσα κατηγορία.

Από την εργασία των Braunstein, Bouhia και Seguino (2020) διαφαίνεται η δυσκολία κατάταξης των χωρών στις κατηγορίες “profit-led” και “wage-led”, και ακόμη στις φαινομενικά πιο αντικειμενικές κατηγορίες της ισότητας και της ανισότητας των φύλων. Η θεωρητική κατηγοριοποίηση των χωρών (Braunstein, 2015) διέφερε σε πολλές περιπτώσεις από την εμπειρική κατάταξη των χωρών (Braunstein, Bouhia και Seguino, 2020). Αυτό φυσικά δεν σημαίνει ότι η θεωρία των Braunstein, van Staveren και Tavani (2011) και Braunstein (2014) είναι εσφαλμένη, αλλά υποδεικνύει τη δυσκολία μέτρησης των δυνάμεων της αγοράς με τέτοια ακρίβεια ώστε να μπορεί να γίνει ασφαλής ένταξη των χωρών σε κατηγορίες σύμφωνα με τις οποίες θα εξάγονται συμπεράσματα σχετικά με την επίδραση των μισθών των γυναικών στη μεγέθυνση. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας υποδηλώνουν ότι είναι πιθανό οι περισσότερες ή ακόμη και όλες οι ευρωπαϊκές χώρες που εξετάζονται να χαρακτηρίζονται ως “profit-led” και με υψηλή ανισότητα μεταξύ των φύλων. Ως προς το πρώτο σκέλος, ο χαρακτηρισμός της μεγέθυνσης μιας οικονομίας ως κατευθυνόμενος από τα κέρδη ή τη μεγέθυνση προς το παρόν δεν βρίσκει συναίνεση στη μικρή βιβλιογραφία που ασχολείται με το θέμα (Blecker, 2016). Όσον αφορά την ισότητα των φύλων, οι διαφορές μεταξύ των χωρών είναι αναμφίβολα μεγάλες, όμως υπάρχει η πιθανότητα να υπάρχει ένα όριο το οποίο δεν έχει ξεπεραστεί από τις περισσότερες χώρες, και παρά το γεγονός ότι έχουν επιτευχθεί σημαντικές αλλαγές προς τη σωστή κατεύθυνση, να μην βρισκόμαστε ακόμη μετά το σημείο καμπής ώστε οι κοινωνίες να χαρακτηρίζονται ως ίσες αναφορικά με το φύλο.

Στον πυρήνα της θεωρία των Braunstein, van Staveren και Tavani (2011) και Braunstein (2015) βρίσκεται η διανομή του εισοδήματος μεταξύ των κερδών και των μισθών και η επίδραση που έχει στις επενδύσεις. Αυτά τα δύο κανάλια διαμεσολαβούν της σχέσης μεταξύ της μισθολογικής ανισότητας των φύλων και της μεγέθυνσης. Πιο συγκεκριμένα, οι επενδύσεις εξαρτώνται από τη διάκριση του εισοδήματος σε μισθούς και κέρδη. Όταν η δομή της οικονομίας είναι τέτοια που η μεγέθυνσή της κατευθύνεται από τα κέρδη (profit-led), οι χαμηλότερες αποδοχές των γυναικών μειώνουν το μερίδιο του εισοδήματος της εργασίας

συνολικά και συνεπακόλουθα αυξάνουν το μερίδιο του κεφαλαίου. Η αύξηση των κερδών διοχετεύεται σε αύξηση των επενδύσεων, οι οποίες αυξάνουν τη ζήτηση προϊόντος και τελικά τη μεγέθυνση.

Η διάσταση του φύλου δεν επιδρά στη μεγέθυνση μόνο μέσω της πλευράς της ζήτησης, αλλά και μέσω της πλευράς της προσφοράς, και πιο συγκεκριμένα της κοινωνικής αναπαραγωγής. Η υψηλότερη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό συνδέεται με μείωση της παραγωγής ανθρώπινου δυναμικού στο καθεστώς θηλυκοποίησης των ευθυνών, που οφείλεται στους χαμηλούς μισθούς των γυναικών και στις κακές συνθήκες εργασίας. Οι γυναίκες έχουν λιγότερο χρόνο για να εργαστούν στο νοικοκυριό, ενώ ταυτόχρονα δεν έχουν την οικονομική δυνατότητα να συμπληρώσουν αποτελεσματικά την απλήρωτη εργασία τους με εμπορεύματα. Τα κέρδη απειλούνται λόγω της μείωσης της παραγωγής ανθρώπινου δυναμικού. Αντίθετα, η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό οδηγεί επίσης σε αύξηση της παραγωγής ανθρώπινου δυναμικού υπό το καθεστώς της ισότητας μεταξύ των φύλων, ακολουθώντας την αντίθετη πορεία. Έτσι, ερμηνεύοντας τη θετική επίδραση του μισθολογικού χάσματος των φύλων στη μεγέθυνση που βρέθηκε από την εμπειρική έρευνα, οι χαμηλότεροι μισθοί των γυναικών συγκατατούν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, αφήνοντάς τους χρόνο για την παραγωγή του ανθρώπινου δυναμικού. Η μεγέθυνση βασίζεται εν μέρει στην εκμετάλλευση της γυναικείας εργασίας και του ανθρώπινου δυναμικού σε αυτή την περίπτωση.

Όπως είδαμε στο πρώτο κεφάλαιο της διατριβής, στο οποίο αναλύθηκε το μισθολογικό χάσμα των φύλων, οι γυναίκες αναλαμβάνουν τη μεγαλύτερη ευθύνη και τη διεκπεραίωση των εργασιών του νοικοκυριού. Αυτό αποτελεί πιθανά και τον λόγο για τον οποίο οι γυναίκες επιλέγουν την άσκηση επαγγελματίων που έχουν μικρότερα και πιο ελαστικά ωράρια. Τα παραπάνω συγκαταλέγονται ανάμεσα στους σημαντικότερους προσδιοριστικούς παράγοντες των μισθών των γυναικών, σύμφωνα με το μεγαλύτερο μέρος της βιβλιογραφίας. Ωστόσο, σύμφωνα με τον Huber (2015), η αιτιότητα είναι αντίστροφη, καθώς το φύλο καθορίζει όλα τα χαρακτηριστικά που αφορούν την απλήρωτη εργασία φροντίδας, την εκπαίδευση και το επάγγελμα. Αντίστοιχα, η μετακεϊνσιανή προσέγγιση των Braunstein, van Staveren και Tavani (2011) και Braunstein (2015) υποθέτει ότι οι μισθοί δεν καθορίζονται από το οριακό προϊόν της εργασίας, αλλά ότι είναι αποτέλεσμα μιας διαδικασίας διαπραγμάτευσης, η οποία καθορίζεται από κοινωνικούς και ιστορικούς παράγοντες. Έτσι, στην ανάλυσή τους, η μεγαλύτερη εξειδίκευσή των γυναικών στην απλήρωτη εργασία του νοικοκυριού είναι αποτέλεσμα των χαμηλότερων μισθών τους, και όχι αίτιο.

Συνοψίζοντας, τα εμπειρικά αποτελέσματα της έρευνας είναι αντίστοιχα με αυτά της Seguino (2000), παρότι οι χώρες και ο χρόνος που εξετάζονται στις δύο έρευνες διαφέρουν σημαντικά. Η ερμηνεία της προσέλκυσης ξένων επενδύσεων μέσω των χαμηλών μισθών των γυναικών δεν ταιριάζει στο ευρωπαϊκό πλαίσιο, όμως η αύξηση του ποσοστού των κερδών και της αύξησης των επενδύσεων αποτελεί ένα θεωρητικό επιχείρημα που μπορεί να χρησιμοποιηθεί και για την παρούσα έρευνα. Αντίστοιχη είναι και η θεωρία των Braunstein, van Staveren και Tavani (2011) και Braunstein (2015). Ωστόσο, το ενιαίο αποτέλεσμα που παράχθηκε από την εμπειρική έρευνα δεν επιβεβαιώνει την υπόθεση ότι υπάρχουν διαφοροποιημένα αποτελέσματα στην Ευρώπη. Έτσι, χρησιμοποιείται η ερμηνεία που δίνεται από τη θεωρία για την περίπτωση της θετικής συσχέτισης, η οποία βρέθηκε από την ανάλυση παλινδρόμησης. Επίσης, θεωρείται ότι οι χώρες που εξετάζονται δεν έχουν ξεπεράσει το κατώφλι της ανισότητας των φύλων, το οποίο πιθανά να τοποθετείται στον ίσο διαμοιρασμό των ευθυνών και της εργασίας στο νοικοκυριό μεταξύ των φύλων. Η θετική επίδραση της έμφυλης μισθολογικής ανισότητας στη μεγέθυνση υποδεικνύει ότι οι ευρωπαϊκές χώρες που εξετάζονται την περίοδο 1991-2020 χαρακτηρίζονται από μεγέθυνση η οποία κατευθύνεται από τα κέρδη και ότι η ισότητα των φύλων δεν έχει επιτευχθεί. Ως αποτέλεσμα, οι χαμηλότεροι μισθοί των γυναικών μειώνουν το μερίδιο εισοδήματος της εργασίας και αυξάνουν το μερίδιο εισοδήματος του κεφαλαίου. Τα αυξημένα κέρδη επενδύονται, η παραγωγή αυξάνεται και η οικονομία μεγεθύνεται. Ταυτόχρονα, οι χαμηλότεροι μισθοί των γυναικών τις ωθούν στην εξειδίκευση στην άμισθη εργασία στο νοικοκυριό, όπου αναπαράγουν τις ανθρώπινες ικανότητες οι οποίες είναι απαραίτητες για την παραγωγή. Η θετική επίδραση που ασκεί η ανισότητα των φύλων στους μισθούς στην οικονομική μεγέθυνση στηρίζεται στην εκμετάλλευση της γυναικείας εργασίας.

3.6. Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας έδειξαν ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της έμφυλης μισθολογικής ανισότητας και της μεγέθυνσης στις χώρες της ΕΕ και της ΕΕΤΑ την περίοδο 1991-2020. Το αποτέλεσμα είναι θετικό και στατιστικά σημαντικό, χρησιμοποιώντας την πλέον ενδεδειγμένη μέθοδο για την ανάλυση των προσδιοριστικών παραγόντων της μεγέθυνσης, της Μεθόδου Γενικευμένων Ροπών.

Η παρουσίαση της βιβλιογραφίας στο πρώτο κεφάλαιο έδειξε ότι, παρότι υπάρχει ένα κοινό μοτίβο βελτίωσης του μισθολογικού χάσματος των φύλων, το ύψος του και τα χαρακτηριστικά του μεταβάλλονται έντονα μεταξύ των χωρών. Ένα σημαντικό στοιχείο που είναι πιθανό να μεταβάλει τα αποτελέσματα είναι η θετική σχέση που έχει βρεθεί εμπειρικά μεταξύ του

μισθολογικού χάσματος των φύλων και της απασχόλησης. Σε κάποιες περιπτώσεις χωρών, το μισθολογικό χάσμα των φύλων είναι χαμηλό λόγω της χαμηλής συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση. Αυτό το χαρακτηριστικό ίσως επηρεάζει τη σχέση του μισθολογικού χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης, καθώς αν ισχύει η θεωρητική τεκμηρίωση της θετικής σχέσης των δύο μεγεθών, το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών σε συνδυασμό με το χαμηλό μισθολογικό χάσμα πιθανά να μην οδηγούν σε σημαντική μείωση του εισοδήματος από εργασία της οικονομίας και το αποτέλεσμα στη μεγέθυνση ίσως έτσι να μην είναι σημαντικό. Άρα προτείνεται η ανάλυση της σχέσης σε μεμονωμένες χώρες ή σε συγκεκριμένες ομάδες χωρών που έχουν τα παραπάνω χαρακτηριστικά στην αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα η θεωρία των Braunstein, van Staveren και Tavani (2011) και Braunstein (2015) υποθέτει ότι η δομή της οικονομίας παίζει σημαντικό ρόλο στην υπό εξέταση σχέση και ότι σε κάποιες περιπτώσεις το αποτέλεσμα είναι θετικό, ενώ σε άλλες αρνητικό. Ακόμη κι αν δεν επιβεβαιώνεται αυτή η θεωρία από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, η εξέταση μεμονωμένων περιπτώσεων πιθανά να δείξει κάποια διαφοροποίηση στα αποτελέσματα και να τροφοδοτήσει εκ νέου την ακαδημαϊκή συζήτηση. Η ανάλυση μεμονωμένων περιπτώσεων χωρών, ή ομάδων χωρών που μοιάζουν ως προς τα έμφυλα χαρακτηριστικά τους, την αγορά εργασίας και τα χαρακτηριστικά της οικονομικής μεγέθυνσης, πιθανά να φωτίσει περαιτέρω τη σχέση της έμφυλης μισθολογικής ανισότητας και της μεγέθυνσης.

Η ερμηνεία των αποτελεσμάτων με βάση τη θεωρητική βιβλιογραφία υπέδειξε τις επενδύσεις ως κανάλι διαμεσολάβησης μεταξύ του μισθολογικού χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης. Προτείνεται αυτή η σχέση να ελεγχθεί και εμπειρικά και να διαπιστωθεί ο βαθμός κατά τον οποίο το ύψος των μισθών των γυναικών επηρεάζει τις επενδύσεις. Γενικά, κρίνεται ως πολύ σημαντική η συνέχεια της διερεύνησης της σχέσης και της ερμηνείας της. Το εύρημα ότι τα υψηλά μισθολογικά χάσματα των φύλων συσχετίζονται με υψηλότερους ρυθμούς μεγέθυνσης δεν σημαίνει φυσικά ότι πρέπει να υποστηρίξουμε τη διαιώνιση της έμφυλης ανισότητας, επειδή αυτή φέρεται να συμβάλει στην αύξηση του ρυθμού μεγέθυνσης. Η βαθιά κατανόηση της σχέσης θα βοηθήσει στη διαμόρφωση πολιτικής, η οποία θα έχει ως κύριο στόχο τη μείωση των ανισοτήτων των φύλων, λαμβάνοντας ταυτόχρονα αντισταθμιστικά μέτρα για να μην επηρεαστεί το ύψος της μεγέθυνσης.

Επίλογος

Το τρίτο κεφάλαιο της διατριβής περιέγραψε την εμπειρική έρευνα της ανάλυσης παλινδρόμησης της σχέσης μεταξύ του μισθολογικού χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης. Η εξέταση της προαναφερθείσας σχέσης αφορά 31 ευρωπαϊκές χώρες την περίοδο

1991-2020. Τα δεδομένα της εξαρτημένης μεταβλητής, δηλαδή του ρυθμού μεγέθυνσης του κκ ΑΕΠ, προέρχονται από την Παγκόσμια Τράπεζα, και της κύριας ανεξάρτητης μεταβλητής, δηλαδή του έμφυλου χάσματος στο ωρομίσθιο, προέρχονται από τη βάση δεδομένων της UNECE. Οι ανεξάρτητες μεταβλητές στο μοντέλο μεγέθυνσης ήταν επίσης το αρχικό επίπεδο εισοδήματος, οι επενδύσεις, οι άμεσες ξένες επενδύσεις, το ανθρώπινο κεφάλαιο, οι κρατικές δαπάνες και ο πληθωρισμός. Η ανάλυση έγινε χρησιμοποιώντας μέσους όρους πενταετίας για την κάθε μεταβλητή, χωρίζοντας την τριακονταετή περίοδο σε έξι πενταετίες, ώστε να ελαχιστοποιηθεί η επίδραση του οικονομικού κύκλου. Χρησιμοποιήθηκαν οι μέθοδοι OLS, FE και GMM στην ανάλυση παλινδρόμησης, και σύμφωνα με τη βιβλιογραφία η τελευταία μέθοδος είναι πιο εύρωστη.

Τα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων με τη Γενικευμένη Μέθοδο Ροπών υπέδειξαν μια θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση του μισθολογικού χάσματος των φύλων και της οικονομικής μεγέθυνσης. Τα αποτελέσματα ταιριάζουν με αυτά της Seguino (2000). Η θεωρητική ερμηνεία των αποτελεσμάτων δίνεται με βάση τις εργασίες των Seguino (2000), Braunstein, van Staveren και Tavani (2011) και Braunstein (2015), σύμφωνα με τις οποίες η διανομή εισοδήματος μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου και η ανισότητα των φύλων έχουν επιπτώσεις στο ρυθμό μεγέθυνσης των χωρών. Οι χαμηλότεροι μισθοί των γυναικών μειώνουν το μερίδιο του εισοδήματος της εργασίας, αυξάνοντας αυτό του κεφαλαίου. Το υψηλότερο μερίδιο του κεφαλαίου επενδύεται και η παραγωγή από κοινού με τη μεγέθυνση αυξάνονται. Οι χαμηλοί μισθοί των γυναικών συγκρατούν την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης και τις ωθούν στην εξειδίκευση στην άμισθη εργασία στο νοικοκυριό, όπου αναπαράγουν τις ανθρώπινες ικανότητες οι οποίες είναι απαραίτητες για την παραγωγή. Η θετική επίδραση που ασκεί η ανισότητα των φύλων στους μισθούς στην οικονομική μεγέθυνση στηρίζεται στην εκμετάλλευση της γυναικείας εργασίας.

Συμπεράσματα

Το ερευνητικό ερώτημα με το οποίο καταπιάστηκε η ανά χείρας διδακτορική διατριβή αφορά την επίδραση της έμφυλης μισθολογικής ανισότητας στη μεγέθυνση στην Ευρώπη. Η προσπάθεια απάντησης του παραπάνω ερωτήματος έγινε μέσω των μεθοδολογικών εργαλείων της βιβλιογραφικής επισκόπησης και της εμπειρικής ανάλυσης.

Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάστηκε η βιβλιογραφία που αναλύει τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων. Η εμπειρική βιβλιογραφία του εξετάζει τη σχέση του μισθολογικού χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης έχει ως βασική διαφοροποίηση την επιλογή του δείκτη της πρώτης μεταβλητής. Πιο συγκεκριμένα, η Seguíno (2000a) χρησιμοποιεί συναθροιστικά δεδομένα τα οποία προέρχονται κυρίως από τον ILO, ενώ οι Schober και Winter-Ebmer (2011) αντλούν το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα των φύλων και το μη ερμηνεύσιμο μισθολογικό χάσμα των φύλων από μια μετα-ανάλυση του διεθνούς μισθολογικού χάσματος των φύλων (Weichselbaumer και Winter-Ebmer, 2005). Η επιλογή των δεδομένων στην εμπειρική ανάλυση μπορεί να διαφοροποιεί σημαντικά τα αποτελέσματα και για αυτό πρέπει να στηρίζεται σε θεωρητική τεκμηρίωση και να λαμβάνει υπόψη της τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας. Το ερώτημα που προσπαθεί να απαντήσει το πρώτο κεφάλαιο σχετίζεται με την καταλληλότερη χρήση του δείκτη της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των φύλων για τις ανάγκες της διερεύνησης της επίδρασής του στη μεγέθυνση.

Η καταγραφή της βιβλιογραφίας που αναλύει το μισθολογικό χάσμα των φύλων αποτελεί το μεθοδολογικό εργαλείο ώστε να κριθεί αν η χρήση συναθροιστικών δεδομένων ή δεδομένων που προέρχονται από μετα-ανάλυση είναι κατάλληλη για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας. Η βιβλιογραφική ανάλυση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των φύλων γίνεται παρουσιάζοντας τους τρόπους μέτρησης και αποσύνθεσης του μισθολογικού χάσματος των φύλων, την έμφυλη διάκριση και τους προσδιοριστικούς παράγοντες της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ των φύλων. Μέσω της καταγραφής της βιβλιογραφίας, γίνεται ξεκάθαρο αρχικά ότι το ύψος του έμφυλου μισθολογικού χάσματος είναι ευαίσθητο στους διαφορετικούς τρόπους υπολογισμού και τη μεροληψία επιλογής, καθιστώντας τα συναθροιστικά δεδομένα που προέρχονται από την ίδια πηγή πιο ασφαλή και κατάλληλα, καθώς διασφαλίζουν τη συγκρισιμότητα μεταξύ των χωρών.

Επίσης, καθίσταται σαφές ότι ενώ η αποσύνθεση του μισθολογικού χάσματος των φύλων είναι ένα χρήσιμο εργαλείο ανάλυσης, δεν έχει αποσαφηνιστεί ακόμη με ακρίβεια ο διαχωρισμός των παραγόντων που επηρεάζουν την έμφυλη μισθολογική ανισότητα με βάση τη διάκριση. Έτσι, η χρήση του μη ερμηνεύσιμου μισθολογικού χάσματος των φύλων ως μεταβλητή που προσεγγίζει τη διάκριση υπόκειται στον κίνδυνο για αυθαιρεσία στην επιλογή των παραγόντων

οι οποίοι de facto δεν αποτελούν προϊόν διάκρισης. Πολλώ δε μάλλον, όταν η ανάλυση αφορά ένα σύνολο χωρών, και απαιτεί μια ενιαία φόρμα διαχωρισμού των παραγόντων που επηρεάζονται από τη διάκριση. Όπως προκύπτει από τη βιβλιογραφία, η αγορά εργασίας έχει διαφορετικά έμφυλα χαρακτηριστικά και το μισθολογικό χάσμα των φύλων διαφέρει σημαντικά μεταξύ των χωρών στην Ευρώπη, τόσο στο ύψος όσο και στους παράγοντες που το διαμορφώνουν. Θα ήταν απλουστευτικό να θεωρηθεί ότι η επίδραση της διάκρισης στους παράγοντες προσδιορισμού των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων λειτουργούν με πανομοιότυπο τρόπο σε όλες τις χώρες, ενώ εντοπίζονται τόσο σημαντικές διαφορές στους δείκτες.

Εκτός από τους παράγοντες που επηρεάζουν το μισθολογικό χάσμα των φύλων, το τελευταίο έχει και σημαντικά αποτελέσματα: το συνταξιοδοτικό χάσμα των φύλων, το ανθρώπινο κεφάλαιο και η ενδοοικογενειακή βία καταγράφονται στο πρώτο κεφάλαιο, και η οικονομική μεγέθυνση, η οποία αποτελεί το αντικείμενο της έρευνας, αναλύεται ξεχωριστά και ενδελεχώς στο δεύτερο κεφάλαιο. Αυτό το κεφάλαιο καλείται να σκιαγραφήσει τους κύριους παράγοντες που επηρεάζουν τη μεγέθυνση, τους τρόπους που επιδρά η ανισότητα στη μεγέθυνση και το πως η έμφυλη ανισότητα στους μισθούς εντάσσεται ως ένας προσδιοριστικός παράγοντας της μεγέθυνσης. Όλα τα παραπάνω είναι απαραίτητα στοιχεία για τη διεξαγωγή της εμπειρικής έρευνας, η οποία επιδιώκει να απαντήσει στο κεντρικό ερευνητικό ερώτημα της διατριβής, καθώς ορίζονται οι μεταβλητές που πρέπει να συμπεριληφθούν στην ανάλυση παλινδρόμησης, το θεωρητικό πλαίσιο ανάλυσης και τα πιθανά κανάλια διαμεσολάβησης της σχέσης του μισθολογικού χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης.

Από τη βιβλιογραφική επισκόπηση προκύπτει ότι δεν υπάρχει ένα εκ των προτέρων αναμενόμενο πρόσημο αναφορικά με την επίδραση του μισθολογικού χάσματος των φύλων στη μεγέθυνση. Η έρευνα της Seguino (2000a) βρίσκει θετικό πρόσημο, όμως καθώς το δείγμα των χωρών είναι διαφορετικό από αυτό που εξετάζεται εδώ και άρα δεν θα ήταν απίθανο να προκύψει ένα άλλο αποτέλεσμα, ενώ η θεωρητική βιβλιογραφία υποστηρίζει και τα δύο πρόσημα κατά περίπτωση. Τα κανάλια που διαμεσολαβούν της σχέσης του μισθολογικού χάσματος των φύλων και μεγέθυνσης επικοινωνούν με αυτά που δίνονται για τη σχέση μεταξύ της ανισότητας και της μεγέθυνσης, αλλά δεν ταυτίζονται, καθώς η διάσταση του φύλου διαφοροποιεί τα χαρακτηριστικά της ανισότητας. Η βιβλιογραφία που εξετάζει την επίδραση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος των φύλων είναι αρκετά διχασμένη τόσο θεωρητικά όσο και εμπειρικά. Αναφορικά με τη θεωρία που υποθέτει μια αρνητική συσχέτιση μεταξύ του μισθολογικού χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης, οι Cavalcanti και Tavares (2016) υποθέτουν ότι οι μεγάλες διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων μειώνουν την

οικονομική μεγέθυνση, επειδή μειώνεται η γυναικεία απασχόληση και αυξάνεται η γεννητικότητα. Από την άλλη πλευρά, στη στρουκτουραλιστική θεωρία, οι χαμηλότεροι μισθοί των γυναικών μπορεί να έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο στη μεγέθυνση, ανάλογα με το οικονομικό πλαίσιο και τη γενική κατάσταση της ισότητας μεταξύ των φύλων (Seguino, 2010· Braunstein, van Staveren και Tavani, 2011· Braunstein, 2015· Braunstein, Bouhia και Seguino, 2020).

Το τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζει την εμπειρική έρευνα της διατριβής. Στην ανάλυση παλινδρόμησης το δείγμα αποτελείται από 31 ευρωπαϊκές χώρες, 28 κράτη-μέλη της ΕΕ και τρία κράτη-μέλη της ΕΦΤΑ, καλύπτοντας μια περίοδο 30 ετών, από το 1991 ως το 2020. Η μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων αντιπροσωπεύεται από το μισθολογικό χάσμα των φύλων, του οποίου τα δεδομένα προέρχονται από τη στατιστική βάση δεδομένων της UNECE (United Nations Economic Commission for Europe), και αναφέρονται στο έμφυλο χάσμα ωριαίων απολαβών από εργασία. Ο ρυθμός μεγέθυνσης του κατά κεφαλήν ΑΕΠ λειτουργεί ως η πλέον αποδεκτή μεταβλητή προσέγγισης για την οικονομική πρόοδο των χωρών. Η κύρια ανεξάρτητη μεταβλητή του υποδείγματος μεγέθυνσης είναι το μισθολογικό χάσμα των φύλων, ενώ εντάσσονται στην ανάλυση παλινδρόμησης και άλλες ανεξάρτητες μεταβλητές που έχουν επίδραση στη μεγέθυνση με βάση τη βιβλιογραφία, όπως το αρχικό επίπεδο εισοδήματος, το ανθρώπινο κεφάλαιο, οι επενδύσεις, οι άμεσες ξένες επενδύσεις, οι κρατικές δαπάνες και ο πληθωρισμός. Η ανάλυση παλινδρόμησης γίνεται χρησιμοποιώντας μέσους όρους πενταετίας για όλες τις μεταβλητές, ώστε να αφαιρεθούν οι επιδράσεις των βραχυχρόνιων επιχειρηματικών κύκλων και για λόγους συγκρισιμότητας με τις προηγούμενες έρευνες. Η Μέθοδος Ελαχίστων Τετραγώνων (OLS), το Υπόδειγμα Σταθερών Επιδράσεων (FE) και η Γενικευμένη Μέθοδος Ροπών (GMM) χρησιμοποιούνται ως μέθοδοι ανάλυσης παλινδρόμησης. Τα αποτελέσματα της GMM ανάλυσης λογίζονται από τη βιβλιογραφία ως τα περισσότερο εύρωστα, καθώς οι πρώτες διαφορές αφαιρούν την επίδραση των μη παρατηρήσιμων, σταθερών στο χρόνο, επιδράσεων, οι οποίες διαφέρουν μεταξύ των χωρών, και η χρήση εσωτερικών βοηθητικών μεταβλητών ελέγχουν το πρόβλημα της ενδογένειας. Η μέθοδος GMM αποκαλύπτει μια θετική και στατιστικά σημαντική επίδραση της μισθολογικής ανισότητας των φύλων στη μεγέθυνση. Τα αποτελέσματα ερμηνεύονται με βάση τη θεωρητική βιβλιογραφία που υποστηρίζει τη θετική σχέση μεταξύ του έμφυλου μισθολογικού χάσματος των φύλων και της μεγέθυνσης. Πιο συγκεκριμένα, το μισθολογικό χάσμα των φύλων συρρικνώνει το συνολικό εισόδημα της εργασίας, με αποτέλεσμα να αυξάνεται το εισόδημα του κεφαλαίου. Το επιπλέον εισόδημα του κεφαλαίου επενδύεται, η παραγωγή αυξάνεται και

η οικονομία μεγεθύνεται. Έτσι, η διανομή εισοδήματος μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας και οι επενδύσεις λειτουργούν ως κανάλια διαμεσολάβησης της υπό εξέτασης σχέσης.

Βιβλιογραφία

Acemoglu, D. (2003). Labor-and capital-augmenting technical change. *Journal of the European Economic Association*, 1(1), 1-37.

Aghion, P., & Bolton, P. (1997). A theory of trickle-down growth and development. *The review of economic studies*, 64(2), 151-172.

Aghion, P., Caroli, E., & Garcia-Penalosa, C. (1999). Inequality and economic growth: the perspective of the new growth theories. *Journal of Economic literature*, 37(4), 1615-1660.

Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *Ilr Review*, 30(2), 175-187.

Aizer, A. (2010). The gender wage gap and domestic violence. *American Economic Review*, 100(4), 1847-1859.

Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2010). *Identity economics: How our identities shape our work, wages, and well-being*. Princeton University Press.

Albanesi, S., & Olivetti, C. (2009). Home production, market production and the gender wage gap: Incentives and expectations. *Review of Economic dynamics*, 12(1), 80-107.

Albrecht, J., Björklund, A., & Vroman, S. (2003). Is there a glass ceiling in Sweden?. *Journal of Labor economics*, 21(1), 145-177.

Alesina, A., & Perotti, R. (1996). Income distribution, political instability, and investment. *European economic review*, 40(6), 1203-1228.

Alesina, A., & Rodrik, D. (1994). Distributive politics and economic growth. *The quarterly journal of economics*, 109(2), 465-490.

Altonji, J. G., & Blank, R. M. (1999). Race and gender in the labor market. *Handbook of labor economics*, 3, 3143-3259.

Altonji, J. G., & Spletzer, J. R. (1991). Worker characteristics, job characteristics, and the receipt of on-the-job training. *ILR Review*, 45(1), 58-79.

Altonji, J. G., Blank, R. M., Ashenfelter, O., & Card, D. (1999). *Handbook of labor economics. Chap. Race and Gender in the Labor Market, edited by Orley C. Ashenfelter and David Card C*, 3, 3143-3259.

Alvaredo, F., Chancel, L., Piketty, T., Saez, E., & Zucman, G. (2017). Global inequality dynamics: New findings from WID. world. *American Economic Review*, 107(5), 404-409.

Anderson, D. J., Binder, M., & Krause, K. (2003). The motherhood wage penalty revisited: Experience, heterogeneity, work effort, and work-schedule flexibility. *ILR Review*, 56(2), 273-294.

Angelopoulos, K., Economides, G., & Kammass, P. (2007). Tax-spending policies and economic growth: theoretical predictions and evidence from the OECD. *European Journal of Political Economy*, 23(4), 885-902.

Arellano, M. and Bover, O. (1995). "Another Look at the Instrumental Variable Estimation of Error-Components Models", *Journal of Econometrics*, 68 (1), 29-51.

Arellano, M., & Bond, S. (1991). Some tests of specification for panel data: Monte Carlo evidence and an application to employment equations. *The review of economic studies*, 58(2), 277-297.

Arrow, K. (1973). Discrimination in the labor market, chapter The theory of discrimination. *Advances in Economics and Econometrics*, 312-357.

Arrow, K. (1998). "What has economics to say about racial discrimination", *Journal of Economic Perspectives*, 12, no 2 : 91 – 100

Arrow, K. J. (1962). "The Economic Implications of Learning by Doing", *Review of Economic Studies*, 29 (3), 155-173.

Arrow, K. J. (1972). Models of job discrimination. *Racial discrimination in economic life*, 83.

Arrow, K.J. (1971) "The theory of discrimination", paper presented at the conference on "Discrimination in Labor Markets", Oct. 7 – 8.

Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *Ilr Review*, 60(2), 163-186.

Atkinson, A. B. (2015). *Inequality: What can be done?*. Harvard University Press.

Atkinson, A. B., Piketty, T., & Saez, E. (2011). Top incomes in the long run of history. *Journal of economic literature*, 49(1), 3-71.

Baliamoune-Lutz, M., & McGillivray, M. (2015). The impact of gender inequality in education on income in Africa and the Middle East. *Economic Modelling*, 47, 1-11.

Baltagi, B. (2021). *Econometric Analysis of Panel Data*, Chapter 8. Springer Nature

Bandara, Amarakoon. 2015. "The Economic Cost of Gender Gaps in Effective Labor: Africa's Missing Growth Reserve." *Feminist Economics* 21(2): 162–86.

Banerjee, A. V., & Duflo, E. (2003). Inequality and growth: What can the data say?. *Journal of economic growth*, 8, 267-299.

Banerjee, A. V., & Newman, A. F. (1993). Occupational choice and the process of development. *Journal of political economy*, 101(2), 274-298.

Barro, R. and Lee, J-W. (1994) 'Sources of Economic Growth', Carnegie–Rochester Conference Series on Public Policy 40.1: 1-46

Barro, R. and Sala-i-Martin, X. (1995) *Economic Growth*, New York: McGraw-Hill

Barro, R. J. (1991). Economic growth in a cross section of countries. *The quarterly journal of economics*, 106(2), 407-443.

Barro, R. J. (1996). Determinants of economic growth: A cross-country empirical study.

Barro, R. J. (1998). Human capital and growth in cross-country regressions. Harvard University, 1-56.

Barro, R. J. (2000). Inequality and Growth in a Panel of Countries. *Journal of economic growth*, 5, 5-32.

Barro, R. J., & Lee, J. W. (2013). A new data set of educational attainment in the world, 1950–2010. *Journal of development economics*, 104, 184-198.

Barro, R. J., Sala-i-Martin, X., Blanchard, O. J., & Hall, R. E. (1991). Convergence across states and regions. *Brookings papers on economic activity*, 107-182.

Barron, J. M., Black, D. A., & Loewenstein, M. A. (1993). Gender differences in training, capital, and wages. *Journal of human Resources*, 343-364.

Barth, E., & Dale-Olsen, H. (2009). Monopsonistic discrimination, worker turnover, and the gender wage gap. *Labour Economics*, 16(5), 589-597.

Bassanini, A., Scarpetta, S., & Hemmings, P. (2001). Economic growth: the role of policies and institutions. Panel data evidence from OECD countries. Panel Data Evidence from OECD Countries (January 2001).

Bauer, T. K., & Sinning, M. (2008). An extension of the Blinder–Oaxaca decomposition to nonlinear models. *AStA Advances in Statistical Analysis*, 92, 197-206.

Bayard, K., Hellerstein, J., Neumark, D., & Troske, K. (2003). New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee-employer data. *Journal of labor Economics*, 21(4), 887-922.

Becker, G. (1957). *The economics of discrimination*, University of Chicago Press.

Becker, G. S. (1981). Altruism in the Family and Selfishness in the Market Place. *Economica*, 48(189), 1-15.

Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of labor economics*, 3(1, Part 2), S33-S58.

Becker, G. S. (1993). Nobel lecture: The economic way of looking at behavior. *Journal of political economy*, 101(3), 385-409.

Becker, G. S., Hubbard, W. H. J., & Murphy, K. M. (2010). The market for college graduates and the worldwide boom in higher education of women. *American Economic Review*, 100(2), 229-233.

Benabou, R. (2000). Unequal societies: Income distribution and the social contract. *American Economic Review*, 91(1), 96-129.

Bengoa, M., & Sanchez-Robles*, B. (2005). Does equality reduce growth? Some empirical evidence. *Applied Economics Letters*, 12(8), 479-483.

Benson, A. (2014). Rethinking the two-body problem: The segregation of women into geographically dispersed occupations. *Demography*, 51(5), 1619-1639.

Berger, S., & Piore, M. J. (1980). Dualism and discontinuity in industrial societies. Cambridge University Press.

Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern economic journal*, 1(2), 103-110

Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American economic journal: applied economics*, 2(3), 228-255.

Bertrand, M., Kamenica, E., & Pan, J. (2015). Gender identity and relative income within households. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(2), 571-614.

Bertrand, Marianne. (2011). "New Perspectives on Gender." In *Handbook of Labor Economics*, Volume 4b, edited by Orley C. Ashenfelter and David Card, 1545-1592. Amsterdam: Elsevier, Ltd.

Bettio, F. (2002). The pros and cons of occupational gender segregation in Europe. *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*, S65-S84.

Bils, M., & Klenow, P. J. (2000). Does schooling cause growth?. *American economic review*, 90(5), 1160-1183.

Birdsall, N., & Londoño, J. L. (1997). Asset inequality matters: an assessment of the World Bank's approach to poverty reduction. *The American Economic Review*, 87(2), 32-37.

Birdsall, N., Ross, D., & Sabot, R. (1995). Inequality and growth reconsidered: lessons from East Asia. *The World Bank Economic Review*, 9(3), 477-508.

Black, D. A. (1995). Discrimination in an equilibrium search model. *Journal of labor Economics*, 13(2), 309-334.

Black, D. A., Haviland, A. M., Sanders, S. G., & Taylor, L. J. (2008). Gender wage disparities among the highly educated. *Journal of human resources*, 43(3), 630-659.

Black, S. E., & Brainerd, E. (2004). Importing equality? The impact of globalization on gender discrimination. *ILR Review*, 57(4), 540-559.

Blank, R. M. (1985). An analysis of workers' choice between employment in the public and private sectors. *ILR Review*, 38(2), 211-224.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1996). International differences in male wage inequality: institutions versus market forces. *Journal of political Economy*, 104(4), 791-837.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2006). The US gender pay gap in the 1990s: Slowing convergence. *Ilr Review*, 60(1), 45-66.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2007). Changes in the labor supply behavior of married women: 1980–2000. *Journal of Labor economics*, 25(3), 393-438.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865.

Blau, F. D., Brummund, P., & Liu, A. Y. H. (2013). Trends in occupational segregation by gender 1970–2009: Adjusting for the impact of changes in the occupational coding system. *Demography*, 50(2), 471-492.

Blau, F. D., Ferber, M. A., & Winkler, A. E. (2014). *The economics of women, men, and work* 7th ed.

Blecker, R. A. (2016). Wage-led versus profit-led demand regimes: the long and the short of it. *Review of Keynesian economics*, 4(4), 373-390.

Blecker, R. A., & Seguino, S. (2012). Macroeconomic effects of reducing gender wage inequality in an export-oriented, semi-industrialized economy. In *The Feminist Economics of Trade* (pp. 109-132). Routledge.

Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.

Bloom, D. E., Canning, D., & Sevilla, J. P. (2001). Economic growth and the demographic transition.

Blundell, R., & Bond, S. (1998). Initial conditions and moment restrictions in dynamic panel data models. *Journal of econometrics*, 87(1), 115-143.

Blundell, R., Bond, S., & Windmeijer, F. (2001). Estimation in dynamic panel data models: improving on the performance of the standard GMM estimator. *Nonstationary panels, panel cointegration, and dynamic panels*, 53-91.

Boll, C., & Lagemann, A. (2018). Gender pay gap in EU countries based on SES (2014). Luxembourg, Publication Office of the European Union, 10.

Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., & Wolf, A. (2016). Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries. Report Prepared for and Financed by the European Commission-Directorate-General for Justice, European Union (Hrsg.), Hamburg.

Boll, C., Rossen, A., & Wolf, A. (2017). The EU gender earnings gap: Job segregation and working time as driving factors. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 237(5), 407-452.

Bond, S. R., Hoeffler, A., & Temple, J. R. (2001). GMM estimation of empirical growth models. Available at SSRN 290522

Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2003). A sticky floors model of promotion, pay, and gender. *European Economic Review*, 47(2), 295-322.

Borensztein, E., De Gregorio, J., & Lee, J. W. (1998). How does foreign direct investment affect economic growth?. *Journal of international Economics*, 45(1), 115-135.

Borghans, L., Ter Weel, B., & Weinberg, B. A. (2014). People skills and the labor-market outcomes of underrepresented groups. *ILR Review*, 67(2), 287-334.

Boserup, E. (1970). *Women's Role in Economic Development*. New York, NY, St. Martin's Press

Bosworth, B., & Collins, S. M. (2003). The empirics of growth: An update. *Brookings papers on economic activity*, 2003(2), 113-206.

Bourguignon, F. (1981). 'Pareto superiority of unegalitarian equilibria in Stiglitz' model of wealth distribution with convex saving function'. *Econometrica*, 49(6): 1469–1475.

Brainerd, E. (2000). Women in transition: Changes in gender wage differentials in Eastern Europe and the former Soviet Union. *ILR Review*, 54(1), 138-162.

Braunstein, E. (2015). *'Economic Growth and Social Reproduction: Gender Inequality as Cause and Consequence'*, *UN Women Discussion Paper*

Braunstein, E., Bouhia, R., & Seguino, S. (2020). Social reproduction, gender equality and economic growth. *Cambridge Journal of Economics*, 44(1), 129-156.

Braunstein, E., Van Staveren, I., & Tavani, D. (2011). Embedding care and unpaid work in macroeconomic modeling: a structuralist approach. *Feminist Economics*, 17(4), 5-31.

Brecher, R. A., & Alejandro, C. F. D. (1977). Tariffs, foreign capital and immiserizing growth. *Journal of international Economics*, 7(4), 317-322.

Bronson, M. A. (2014). Degrees are forever: Marriage, educational investment, and lifecycle labor decisions of men and women. *Unpublished manuscript*, 2.

Brown, S., Roberts, J., & Taylor, K. (2011). The gender reservation wage gap: evidence from British panel data. *Economics Letters*, 113(1), 88-91.

Brummet, Q. (2008). The effect of gender inequality on growth: a cross-country empirical study. *The Park Place Economist*, 16(1), 12-23.

- Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American sociological review*, 204-225.
- Busse, M., & Spielmann, C. (2006). Gender inequality and trade. *Review of International Economics*, 14(3), 362-379.
- Campbell, C., & Smith, D. (2023). Distinguishing between direct and indirect discrimination. *MODERN LAW REVIEW*, 86(2), 307-330.
- Caselli, F., & Coleman, W. J. (2006). The world technology frontier. *American Economic Review*, 96(3), 499-522.
- Caselli, F., Esquivel, G., & Lefort, F. (1996). Reopening the convergence debate: a new look at cross-country growth empirics. *Journal of economic growth*, 1, 363-389.
- Cassells, R., Vidyattama, Y., Miranti, R., & McNamara, J. (2009). The Impact of a Sustained Gender Wage Gap in the Australian Economy.: Report to the Office for Women, Department of Families, Community Services, Housing and Indigenous Affairs.
- Castelló-Climent, A. (2010). Inequality and growth in advanced economies: an empirical investigation. *The Journal of Economic Inequality*, 8, 293-321.
- Cavalcanti, T., & Tavares, J. (2016). The output cost of gender discrimination: A model-based macroeconomics estimate. *The Economic Journal*, 126(590), 109-134.
- Ceci, S. J., Ginther, D. K., Kahn, S., & Williams, W. M. (2014). Women in academic science: A changing landscape. *Psychological science in the public interest*, 15(3), 75-141.
- Chambers, D., & Krause, A. (2010). Is the relationship between inequality and growth affected by physical and human capital accumulation?. *The Journal of Economic Inequality*, 8, 153-172.
- Chiappori, P. A. (1997). Introducing household production in collective models of labor supply. *Journal of Political Economy*, 105(1), 191-209.
- Christofides, L. N., Polycarpou, A., & Vrachimis, K. (2013). Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe. *Labour Economics*, 21, 86-102.
- Cipollone, A., Patacchini, E., & Vallanti, G. (2014). Female labour market participation in Europe: novel evidence on trends and shaping factors. *IZA Journal of European Labor Studies*, 3(1), 1-40.
- Coate, S., & Loury, G. (1993b). Antidiscrimination enforcement and the problem of patronization. *The American Economic Review*, 83(2), 92-98.
- Coate, S., & Loury, G. C. (1993a). Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes?. *The American Economic Review*, 1220-1240.

- Cohen, P. N., & Huffman, M. L. (2007). Working for the woman? Female managers and the gender wage gap. *American sociological review*, 72(5), 681-704.
- Collet, C. E. (1891). Wages and the Standard of Living. *The Quarterly Journal of Economics*, 5(3), 365-368.
- Cook, S., & Kabeer, N.(2023). From economic growth to a wellbeing economy: notes for a feminist foreign policy. AFFPC ISSUE PAPER SERIES. ISSUE NUMBER 11
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty?. *American journal of sociology*, 112(5), 1297-1338.
- Cotter, D., Hermesen, J. M., & Vanneman, R. (2011). The end of the gender revolution? Gender role attitudes from 1977 to 2008. *American journal of sociology*, 117(1), 259-89.
- Coyle, D. (2017). GDP: A Brief But Affectionate History. *The Quarterly Journal of Austrian Economics*, 20(1), 97-103.
- Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic literature*, 47(2), 448-474.
- D'Amico, T. F. (1987). The conceit of labor market discrimination. *The American Economic Review*, 77(2), 310-315.
- De Dominicis, L., Florax, R. J., & De Groot, H. L. (2008). A meta-analysis on the relationship between income inequality and economic growth. *Scottish Journal of Political Economy*, 55(5), 654-682.
- De Gregorio, J. (1993). Inflation, taxation, and long-run growth. *Journal of monetary economics*, 31(3), 271-298.
- De La Croix, D., & Doepke, M. (2003). Inequality and growth: why differential fertility matters. *American Economic Review*, 93(4), 1091-1113.
- Deininger, K., & Olinto, P. (1999). Asset distribution, inequality, and growth. *Inequality, and Growth* (November 1999).
- Deininger, K., & Squire, L. (1998). New ways of looking at old issues: inequality and growth. *Journal of development economics*, 57(2), 259-287.
- Depalo, D., & Giordano, R. (2011). The public-private pay gap: a robust quantile approach. *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, 25-64.
- Doepke, M., & Tertilt, M. (2011). Does female empowerment promote economic development?. *The World Bank*.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, MA: Heath Lexington Books.

Dollar, D. and Gatti, R. (1999) Gender Inequality, Income and Growth: Are Good Times Good for Women?, Washington DC: World Bank

Dowrick, S., & Nguyen, D. T. (1989). OECD comparative economic growth 1950-85: catch-up and convergence. *The American Economic Review*, 1010-1030.

Dynan, K. E., Skinner, J., and Zeldes, S. P. (2004). 'Do the rich save more?' *Journal of Political Economy*, 112(2): 397–444.

Easterly, W., & Levine, R. (2001). What have we learned from a decade of empirical research on growth? It's Not Factor Accumulation: Stylized Facts and Growth Models. *The World Bank Economic Review*, 15(2), 177-219.

Edwards, R., Reich, M., & Gordon, D. M. (1975). *Labor Market Segmentation*, Lexington, Massachusetts: DC Heath.

Ehrenberg, R.G., and Smith, R.S. (1994). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, Harper Collins College Publishers.

EIGE. (2018). Study and work in the EU: Set apart by gender. Retrieved from <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/study-and-work-eu-set-apart-gender-report>

Elson, D. (2000), "Progress of the World's Women 2000", UNIFEM Biennial Report, United Nations Development Fund for Women, New York.

England, P. (2005). Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(2), 264-288.

Ermini, L., & Hendry, D. F. (2008). Log income vs. linear income: An application of the encompassing principle. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 70, 807-827.

Esteve-Volart, B. (2000) Sex Discrimination and Growth, IMF Working Paper WP/00/84, Washington DC: African Department, International Monetary Fund

Esteve-Volart, B. (2004). Gender discrimination and growth: Theory and evidence from India. *LSE STICERD Research Paper No. DEDPS42*.

European Commission (2013). *The Impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men and on Gender Equality Policies*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Evans, S. M., Nelson, B. J., & Nelson, B. N. (1991). *Wage justice: Comparable worth and the paradox of technocratic reform*. University of Chicago Press.

Fagereng, A., Guiso, L., Malacrino, D., and Pistaferri, L. (2020). 'Heterogeneity and persistence in returns to wealth'. *Econometrica*, 88(1): 115–170.

Feagin, J. R., & Eckberg, D. L. (1980). Discrimination: Motivation, action, effects, and context. *Annual Review of Sociology*, 6(1), 1-20.

Feldstein, M. S. (1997). The costs and benefits of going from low inflation to price stability. In *Reducing inflation: Motivation and strategy* (pp. 123-166). University of Chicago Press.

Ferrant, G., Pesando, L. M., & Nowacka, K. (2014). *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*. Boulogne Billancourt: OECD Development Center.

Fischer, S. (1993). The role of macroeconomic factors in growth. *Journal of monetary economics*, 32(3), 485-512.

Fisher, I. (1930). *Theory of interest: as determined by impatience to spend income and opportunity to invest it*.

Flory, J. A., Leibbrandt, A., & List, J. A. (2015). Do competitive workplaces deter female workers? A large-scale natural field experiment on job entry decisions. *The Review of Economic Studies*, 82(1), 122-155.

Foellmi, R., & Oechslin, M. (2010). Market imperfections, wealth inequality, and the distribution of trade gains. *Journal of International Economics*, 81(1), 15-25.

Foellmi, R., & Oechslin, M. (2020). Harmful procompetitive effects of trade in presence of credit market frictions. *Journal of Money, Credit and Banking*, 52(6), 1493-1525.

Foellmi, R., & Zweimüller, J. (2006). Income distribution and demand-induced innovations. *The Review of Economic Studies*, 73(4), 941-960.

Foellmi, R., & Zweimüller, J. (2017). Is inequality harmful for innovation and growth? Price versus market size effects. *Journal of Evolutionary Economics*, 27, 359-378.

Forbes, K. J. (2000). A reassessment of the relationship between inequality and growth. *American economic review*, 90(4), 869-887.

Fortin, N. M. (2015). Gender role attitudes and women's labor market participation: Opting-out, aids, and the persistent appeal of housewifery. *Annals of Economics and Statistics/Annales d'Économie et de Statistique*, (117/118), 379-401.

Frank, R. H. (1978). Why women earn less: the theory and estimation of differential overqualification. *The American Economic Review*, 68(3), 360-373.

Fryer Jr, R. G., & Levitt, S. D. (2010). An empirical analysis of the gender gap in mathematics. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(2), 210-240.

Galor, O., & Moav, O. (2004). From physical to human capital accumulation: Inequality and the process of development. *The Review of Economic Studies*, 71(4), 1001-1026.

Galor, O., & Zeira, J. (1993). Income distribution and macroeconomics. *The review of economic studies*, 60(1), 35-52.

Galor, Oded and David N. Weil. (1996). "The Gender Gap, Fertility, and Growth." *American Economic Review* 86(3): 374–87.

Gandelman, N. (2017). 'Do the rich save more in Latin America?' *Journal of Economic Inequality*, 15(1): 75–92.

Gannon, B., Plasman, R., Ryex, F., & Tojerow, I. (2007). Inter-industry wage differentials and the gender wage gap: evidence from European countries. *Economic and Social Review*, 38(1), 135.

Gelles, Richard J. (1976). "Abused Wives: Why do They Stay". *Journal of Marriage and Family*. 38 (4): 659–668.

Giordano, R., Depalo, D., Pereira, M. C., Eugène, B., Papapetrou, E., Perez, J. J., ... & Roter, M. (2011). The public sector pay gap in a selection of euro area countries.

Glaeser, E., Scheinkman, J., & Shleifer, A. (2003). The injustice of inequality. *Journal of Monetary Economics*, 50(1), 199-222.

Gneezy, U., Niederle, M., & Rustichini, A. (2003). Performance in competitive environments: Gender differences. *The quarterly journal of economics*, 118(3), 1049-1074.

Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American economic review*, 96(2), 1-21.

Goldin, C. (2021). *Career and family: Women's century-long journey toward equity*. Princeton University Press.

Goldin, C., Katz, L. F., & Kuziemko, I. (2006). The homecoming of American college women: The reversal of the college gender gap. *Journal of Economic perspectives*, 20(4), 133-156.

Goraus, K., Tyrowicz, J., & Van der Velde, L. (2017). Which gender wage gap estimates to trust? a comparative analysis. *Review of Income and Wealth*, 63(1), 118-146.

Gordon, D. M., Edwards, R., & Reich, M. (1982). *Segmented work, divided workers: The historical transformation of labor in the United States* (p. 1). Cambridge: Cambridge University Press.

Gregory, R. G., & Borland, J. (1999). Recent developments in public sector labor markets. *Handbook of labor economics*, 3, 3573-3630.

Gronau, R. (1974). Wage comparisons--A selectivity bias. *Journal of political Economy*, 82(6), 1119-1143.

Grossman, G. M., & Helpman, E. (1991). Trade, knowledge spillovers, and growth. *European economic review*, 35(2-3), 517-526.

Grund, C. (2015). Gender pay gaps among highly educated professionals—Compensation components do matter. *Labour Economics*, 34, 118-126.

Gründler, K., & Scheuermeyer, P. (2018). Growth effects of inequality and redistribution: What are the transmission channels?. *Journal of Macroeconomics*, 55, 293-313.

Grunow, D., Schulz, F., & Blossfeld, H. P. (2012). What determines change in the division of housework over the course of marriage?. *International Sociology*, 27(3), 289-307.

Halpert, J. A., Wilson, M. L., & Hickman, J. L. (1993). Pregnancy as a source of bias in performance appraisals. *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), 649-663.

Halter, D., Oechslin, M., and Zweimuller, J. (2014). 'Inequality and growth: the neglected time dimension'. *Journal of Economic Growth*, 19(1): 81–104.

Hamilton, C. V., & Ture, K. (1992). *Black power: Politics of liberation in America*. Vintage

Hamilton, J. D., & Monteagudo, J. (1998). The augmented Solow model and the productivity slowdown. *Journal of Monetary Economics*, 42(3), 495-509.

Hampf, F., Wiederhold, S., & Woessmann, L. (2017). Skills, earnings, and employment: exploring causality in the estimation of returns to skills. *Large-scale Assessments in Education*, 5, 1-30.

Harrison, G. W., & List, J. A. (2004). Field experiments. *Journal of Economic literature*, 42(4), 1009-1055.

Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica: Journal of the econometric society*, 153-161.

Hedija, V. (2017). Sector-specific gender pay gap: evidence from the European Union Countries. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 30(1), 1804-1819.

Heim, B. T. (2007). The incredible shrinking elasticities: married female labor supply, 1978–2002. *Journal of Human resources*, 42(4), 881-918.

Hellerstein, J. K., Neumark, D., & Troske, K. R. (1997). Market forces and sex discrimination.

Hersch, J. (2007). Sex discrimination in the labor market. *Foundations and Trends® in Microeconomics*, 2(4), 281-361.

Hersch, J., & Stratton, L. S. (2002). Housework and wages. *Journal of Human resources*, 217-229.

Hill, M. A., & King, E. (1995). Women's education and economic well-being. *Feminist economics*, 1(2), 21-46

Hill, M. Anne and Elizabeth King. 1995. "Women's Education and Economic Well-Being." *Feminist Economics* 1(2): 21–46.

Hodges, M. J., & Budig, M. J. (2010). Who gets the daddy bonus? Organizational hegemonic masculinity and the impact of fatherhood on earnings. *Gender & Society*, 24(6), 717-745.

Hoekstra, R. (2019). *Replacing GDP by 2030: Towards a common language for the well-being and sustainability community*. Cambridge University Press.

Huber, M. (2015). Causal pitfalls in the decomposition of wage gaps. *Journal of Business & Economic Statistics*, 33(2), 179-191.

Ibarra, H. (1993). Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. *Academy of management Review*, 18(1), 56-87.

Iwasaki, I., & Satogami, M. (2023). Gender wage gap in European emerging markets: a meta-analytic perspective. *Journal for Labour Market Research*, 57(1), 9.

Jones, C. I., and Klenow, P. J. (2016). 'Beyond GDP? welfare across countries and time'. *American Economic Review*, 106(9): 2426–2457.

Joshi, H., & Davies, H. (2002). Women's incomes over a synthetic lifetime. In *The gender dimension of social change* (pp. 111-132). Policy Press.

Juhn, C., & Murphy, K. M. (1997). Wage inequality and family labor supply. *Journal of labor economics*, 15(1, Part 1), 72-97.

Juhn, C., Murphy, K. M., & Pierce, B. (1993). Wage inequality and the rise in returns to skill. *Journal of political Economy*, 101(3), 410-442.

Kaitila, V. (2004). Convergence of real GDP per capita in the EU15. How do the Accession Countries fit in? (No. 025).

Kaldor, N. (1955). 'Alternative theories of distribution'. *Review of Economic Studies*, 23(2): 83–100.

Kaldor, N. (1957). 'A model of economic growth'. *Economic Journal*, 67(268): 591–624.

Kalecki, M. (1954), *Theory of Economic Dynamics: An Essay on Cyclical and Long Run Changes in Capitalist Economy*, London, Allen and Unwin.

Karamessini, M., & Ioakimoglou, E. (2007). Wage determination and the gender pay gap: A feminist political economy analysis and decomposition. *Feminist Economics*, 13(1), 31-66.

Keefer, P., & Knack, S. (2002). Polarization, politics and property rights: Links between inequality and growth. *Public choice*, 111(1-2), 127-154.

Keith, K., & McWilliams, A. (1995). The wage effects of cumulative job mobility. *ILR Review*, 49(1), 121-137.

Keynes, J. M. (1936). *The general theory of employment, interest, and money*. London: Palgrave Macmillan.

Khalifa, S., & El Hag, S. (2010). Income disparities, economic growth and development as a threshold. *Journal of Economic Development*, 35(2), 23.

Khan, M. S., & Ssnhadji, A. S. (2001). Threshold effects in the relationship between inflation and growth. *IMF Staff papers*, 48(1), 1-21.

Kim, J., Lee, J. W., & Shin, K. (2016). A model of gender inequality and economic growth. *Asian Development Bank Economics Working Paper Series*, (475).

Klasen, S. (1999) Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-country Regressions, Policy Research Report on Gender and Development, Washington DC: World Bank

Klasen, S. (2002) ‘Low Schooling for Girls, Slower Growth for All? Cross-country Evidence on the Effect of Gender Inequality in Education on Economic Development’, *World Bank Economic Review* 16.3: 345-73

Klasen, S., and Lamanna, F. (2009) ‘The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries’, *Feminist Economics* 15.3: 91-132

Kneller, R., Bleaney, M. F., & Gemmell, N. (1998). Growth, public policy and the government budget constraint: evidence from OECD countries. Discussion Paper no. 98/14, School of Economics, University of Nottingham.

Kneller, R., Bleaney, M. F., & Gemmell, N. (1999). Fiscal policy and growth: evidence from OECD countries. *Journal of public economics*, 74(2), 171-190.

Knowles, S. (2005). Inequality and economic growth: The empirical relationship reconsidered in the light of comparable data. *The Journal of Development Studies*, 41(1), 135-159.

Knowles, S., Lorgelly, P. K. and Owen, P. D. (2002) ‘Are Educational Gender Gaps a Brake on Economic Development? Some Cross-country Empirical Evidence’, *Oxford Economic Papers* 54.1: 118-49

Korkeamäki, O., & Kyrrä, T. (2006). A gender wage gap decomposition for matched employer–employee data. *Labour Economics*, 13(5), 611-638.

Krueger, A. O. (1963). The economics of discrimination. *Journal of Political Economy*, 71(5), 481-486.

Kuznets, S. (1955). International differences in capital formation and financing. In *Capital formation and economic growth* (pp. 19-111). Princeton University Press.

Lagerlöf, Nils-Petter. 1999. “Gender Inequality, Fertility, and Growth.” Department of Economics, University of Sydney.

Lang, K. (1986). A language theory of discrimination. *The quarterly journal of economics*, 101(2), 363-382.

Larsen, B., & Waisman, G. (2016). Labor market performance effects of discrimination and loss of skill. *Economic Inquiry*, 54(3), 1574-1595.

Lartigue-Mendoza, J., & Domínguez, S. (2023). The Effect of Wages on Human Capital and its Virtuous Dynamic Cycle. *Revista Finanzas y Política Económica*, 15(1), 67-104.

Lavy, V. (2013). Gender differences in market competitiveness in a real workplace: Evidence from performance-based pay tournaments among teachers. *The Economic Journal*, 123(569), 540-573.

Lavy, V., & Sand, E. (2015). On the origins of gender human capital gaps: Short and long term consequences of teachers' stereotypical biases (No. w20909). National Bureau of Economic Research.

Lazear, E. P., & Rosen, S. (1981). Rank-order tournaments as optimum labor contracts. *Journal of political Economy*, 89(5), 841-864.

Leibbrandt, A., & List, J. A. (2015). Do women avoid salary negotiations? Evidence from a large-scale natural field experiment. *Management Science*, 61(9), 2016-2024.

Levanon, A., England, P., & Allison, P. (2009). Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950–2000 US census data. *Social forces*, 88(2), 865-891.

Levine, R., & Renelt, D. (1992). A sensitivity analysis of cross-country growth regressions. *The American economic review*, 942-963.

Leythienne, D., & Pérez-Julián, M. (2021). Gender pay gaps in the European Union: a statistical analysis. Publications Office of the European Union.

Li, H., & Zou, H. F. (1998). Income inequality is not harmful for growth: theory and evidence. *Review of development economics*, 2(3), 318-334.

Li, X., & Liu, X. (2005). Foreign direct investment and economic growth: an increasingly endogenous relationship. *World development*, 33(3), 393-407

Lorgelly, P. K. and Owen, P. D. (1999) 'The Effect of Female and Male Schooling on Economic Growth in the Barro-Lee Model', *Empirical Economics* 24.3: 537–57

Lucas Jr, R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of monetary economics*, 22(1), 3-42.

Lundberg, S. J. (1991). The enforcement of equal opportunity laws under imperfect information: affirmative action and alternatives. *The Quarterly Journal of Economics*, 106(1), 309-326.

Lundberg, S. J., & Startz, R. (1983). Private discrimination and social intervention in competitive labor market. *The American economic review*, 73(3), 340-347.

- Lyberaki, A., Tinios, P., & Papadoudis, G. (2011). Atypical work patterns of women in Europe: what can we learn from SHARELIFE? (pp. 137-149). Springer Berlin Heidelberg.
- Machado, J. A., & Mata, J. (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of applied Econometrics*, 20(4), 445-465.
- Machin, S., & Puhani, P. A. (2003). Subject of degree and the gender wage differential: evidence from the UK and Germany. *Economics Letters*, 79(3), 393-400.
- Machlup, F. (1955). Characteristics and types of price discrimination. In *Business concentration and price policy* (pp. 397-440). Princeton University Press.
- Maitra, P., Neelim, A., & Tran, C. (2021). The role of risk and negotiation in explaining the gender wage gap. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 191, 1-27.
- Mandel, H., & Semyonov, M. (2005). Family policies, wage structures, and gender gaps: Sources of earnings inequality in 20 countries. *American sociological review*, 70(6), 949-967.
- Mankiw, N. G., Romer, D., & Weil, D. N. (1992). A contribution to the empirics of economic growth. *The quarterly journal of economics*, 107(2), 407-437.
- Maoz, Y. D., & Moav, O. (1999). Intergenerational mobility and the process of development. *The Economic Journal*, 109(458), 677-697.
- Marlow, S., & Strange, A. (1992). *The Effect of Labour Market Discrimination on Women's Expectations of Self Employment*. Centre for Small and Medium Sized Enterprises, Warwick Business School, University of Warwick.
- Matsuyama, K. (2002). 'The rise of mass consumption societies'. *Journal of Political Economy*, 110(5): 1035– 1070.
- Max, W., Rice, D. P., Finkelstein, E., Bardwell, R. A., & Leadbetter, S. (2004). The economic toll of intimate partner violence against women in the United States. *Violence and victims*, 19(3), 259-272.
- McDonald, J. A., & Thornton, R. J. (2016). Comparable Worth/Work of Equal Value. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*, 1-3.
- McLean, G. (2017). The economic cost of intimate partner violence, sexual assault, and stalking. Institute for Women's Policy Research.
- Meurs, D., & Ponthieux, S. (2008). Public and private employment and the gender wage gap in eight European countries. *labour market*, 261.
- Milanovic, B. (2016). *Global inequality: A new approach for the age of globalization*. Harvard University Press.

Miller, K. (2017). Deeper in Debt: Women and Student Loans. American Association of University Women.

Miller, S. M., & Upadhyay, M. P. (2002). Total factor productivity and the convergence hypothesis. *Journal of Macroeconomics*, 24(2), 267-286.

Mincer, J. (1962). Labor force participation of married women: A study of labor supply. In *Aspects of labor economics* (pp. 63-105). Princeton University Press.

Mincer, J. (1978). Family migration decisions. *Journal of political Economy*, 86(5), 749-773.

Mincer, J. (1984). Human capital and economic growth. *Economics of education review*, 3(3), 195-205.

Mirrlees, J. A. (1971). 'An exploration in the theory of optimum income taxation'. *Review of Economic Studies*, 38(2): 175–208.

Mitra-Kahn, B. and Mitra-Kahn, T. (2008) 'Gender Wage-gaps and Growth: What goes up must come down', paper presented at the International Feminist Economics Association workshop on 'Inequality, Nations, New York Development, and Growth', 18-20 May, United States

Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the national academy of sciences*, 109(41), 16474-16479.

Moyser, M. (2019). *Measuring and analyzing the gender pay gap: A conceptual and methodological overview*. Statistics Canada= Statistique Canada.

Mueller, G., & Plug, E. (2006). Estimating the effect of personality on male and female earnings. *Ilr Review*, 60(1), 3-22.

Mulligan, C. B., & Rubinstein, Y. (2008). Selection, investment, and women's relative wages over time. *The Quarterly Journal of Economics*, 123(3), 1061-1110.

Nahar, S., & Inder, B. (2002). Testing convergence in economic growth for OECD countries. *Applied Economics*, 34(16), 2011-2022.

Ndinga, M. (2011). Gender income inequality and development in Africa Analysis based on Kuznets' inverted U curve. *Journal of African Studies and Development*, 4(2), 37-50.

Neal, D. (2004). The measured black-white wage gap among women is too small. *Journal of political Economy*, 112(S1), S1-S28.

Nelson, R. L., & Bridges, W. P. (1999). *Legalizing gender inequality: Courts, markets and unequal pay for women in America* (No. 16). Cambridge University Press.

Nelson, R. R., & Phelps, E. S. (1966). Investment in humans, technological diffusion, and economic growth. *The American economic review*, 56(1/2), 69-75.

- Neumark, D., Bank, R. J., & Van Nort, K. D. (1996). Sex discrimination in restaurant hiring: An audit study. *The Quarterly journal of economics*, 111(3), 915-941.
- Neves, P. C., & Silva, S. M. T. (2014). Inequality and growth: Uncovering the main conclusions from the empirics. *Journal of Development Studies*, 50(1), 1-21.
- Ngai, L. R., & Petrongolo, B. (2017). Gender gaps and the rise of the service economy. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 9(4), 1-44.
- Nickell, S. (1981). Biases in dynamic models with fixed effects. *Econometrica: Journal of the econometric society*, 1417-1426.
- Nicodemo, C. (2009). Gender pay gap and quantile regression in European families.
- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much?. *The quarterly journal of economics*, 122(3), 1067-1101.
- Nollenberger, N., Rodríguez-Planas, N., & Sevilla, A. (2016). The math gender gap: The role of culture. *American Economic Review*, 106(5), 257-261.
- Noonan, M. C., Corcoran, M. E., & Courant, P. N. (2005). Pay differences among the highly trained: Cohort differences in the sex gap in lawyers' earnings. *Social forces*, 84(2), 853-872.
- Ñopo, H. (2008). Matching as a tool to decompose wage gaps. *The review of economics and statistics*, 90(2), 290-299.
- Ñopo, H., Daza, N., & Ramos, J. (2012). Gender earning gaps around the world: a study of 64 countries. *International Journal of Manpower*, 33(5), 464-513.
- Nyhus, Ellen K. and Empar Pons. 2012. "Personality and the Gender Wage Gap." *Applied Economics* 44 (1): 105-118.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.
- Oaxaca, R. L., & Dickinson, D. L. (2006). *Statistical Discrimination in Labor Markets: An Experimental Analysis*.
- O'Higgins, N., & Brüggemann, C. (2014). The consequences of cumulative discrimination: How special schooling influences employment and wages of Roma in the Czech Republic. *European Educational Research Journal*, 13(3), 282-294.
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2008). Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps. *Journal of Labor Economics*, 26(4), 621-654.
- Onaran, Ö., & Galanis, G. (2014). Income distribution and growth: a global model. *Environment and Planning A*, 46(10),

Onaran, Ö., Oyvat, C., & Fotopoulou, E. (2022a). Gendering macroeconomic analysis and development policy: a theoretical model. *Feminist Economics*, 28(3), 23-55.

Onaran, Ö., Oyvat, C., & Fotopoulou, E. (2022b). A macroeconomic analysis of the effects of gender inequality, wages, and public social infrastructure: the case of the UK. *Feminist Economics*, 28(2), 152-188.

Oostendorp, R. H. (2009). Globalization and the gender wage gap. *The World Bank Economic Review*, 23(1), 141-161.

Owen, A. L., & Weil, D. N. (1998). Intergenerational earnings mobility, inequality and growth. *Journal of Monetary Economics*, 41(1), 71-104.

Pager, D. (2007). The use of field experiments for studies of employment discrimination: Contributions, critiques, and directions for the future. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 609(1), 104-133.

Papapetrou, E. (2006). The public-private sector pay differential in Greece. *Public Finance Review*, 34(4), 450-473.

Parker, J. A., Souleles, N. S., Johnson, D. S., and McClelland, R. (2013). ‘Consumer spending and the economic stimulus payments of 2008’. *American Economic Review*, 103(6): 2530–2553.

Partridge, M. D. (1997). Is inequality harmful for growth? Comment. *The American Economic Review*, 87(5), 1019-1032.

Pasinetti, L. L. (1962). ‘Rate of profit and income distribution in relation to the rate of economic growth’. *Review of Economic Studies*, 29(4): 267–279.

Perotti, R. (1996) ‘Growth, Income Distribution, and Democracy: What the Data say’, *Journal of Economic Growth* 1.2: 149-87

Perotti, R. (1996). Growth, income distribution, and democracy: What the data say. *Journal of Economic growth*, 1, 149-187.

Perova, E., Reynolds, S., & Schmutte, I. (2023). Does the Gender Wage Gap Influence Intimate Partner Violence in Brazil?: Evidence from Administrative Health Data. *Journal of Human Resources*.

Persson Torsten, Tabellini Guido. 1994. “Is Inequality Harmful for Growth?” *The American Economic Review* 84 (3): 600–21.

Persson, T., & Tabellini, G. (1994). Is Inequality Harmful for Growth. *American Economic Review*, 84(3), 600-621.

Perugini, C., & Selezneva, E. (2015). Labour market institutions, crisis and gender earnings gap in Eastern Europe. *Economics of transition*, 23(3), 517-564.

- Perugini, C., Žarković Rakić, J., & Vladislavljević, M. (2019). Austerity and gender inequalities in Europe in times of crisis. *Cambridge Journal of Economics*, 43(3), 733-767.
- Peytavin, L. (2023). *Le coût de la virilité*. Editions Anne Carrière.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The american economic review*, 62(4), 659-661.
- Pigou, A. C. 1920. *The economics of welfare*. London: Macmillan
- Piketty, T. (1997). The dynamics of the wealth distribution and the interest rate with credit rationing. *The Review of Economic Studies*, 64(2), 173-189.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the twenty-first century*. Harvard University Press.
- Piketty, T., & Saez, E. (2003). Income inequality in the United States, 1913–1998. *The Quarterly journal of economics*, 118(1), 1-41.
- Piketty, T., Saez, E., and Stantcheva, S. (2014). ‘Optimal taxation of top labor incomes: A tale of three elasticities’. *American Economic Journal: Economic Policy*, 6(1): 230–271.
- Plantenga, J., & Remery, C. (2006). *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries. Synthèse du rapport pour la Commission Européenne, Equality Unit.*
- Plasman, R., & Sissoko, S. (2004). Comparing apples with oranges: Revisiting the gender wage gap in an international perspective. Available at SSRN 644322.
- Plosser, C. (1993). “The Search for Growth”, in Federal Reserve Bank of Kansas City Symposium Series, Policies for Long-Run Growth, 57-86.
- Pollitt, H., Billington, S., K Mantouvalou, K., Caisl, J and Villosio, C. (2017). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union*. Brussels: European Institute for Gender Equality
- Pope, D., & Sydnor, J. (2010). A new perspective on stereotypical gender differences in test scores. *Journal of Economic Perspectives*, 24(95), 108.
- Pritchett, L. (1996). Measuring outward orientation in LDCs: Can it be done?. *Journal of Development Economics*, 49(2), 307-335.
- Pritchett, L. (2001). Where has all the education gone?. *The world bank economic review*, 15(3), 367-391.
- Quillian, L. (2006). New approaches to understanding racial prejudice and discrimination. *Annu. Rev. Sociol.*, 32, 299-328.

Ram, R., & Zhang, K. H. (2002). Foreign direct investment and economic growth: Evidence from cross-country data for the 1990s. *Economic Development and Cultural Change*, 51(1), 205-215.

Rathbone, E. F. (1917). The remuneration of women's services. *The Economic Journal*, 27(105), 55-68.

Ravallion, M. (2001). Growth, inequality and poverty: looking beyond averages. *World development*, 29(11), 1803-1815.

Redmond, P., & McGuinness, S. (2019). The gender wage gap in Europe: Job preferences, gender convergence and distributional effects. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 81(3), 564-587.

Reich, M. (1978). Who benefits from racism? The distribution among whites of gains and losses from racial inequality. *Journal of Human Resources*, 524-544.

Reid, M (1934) *Economics of Household Production*. Wiley & Sons: New York, p.11.

Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2014). How stereotypes impair women's careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(12), 4403-4408.

Reuben, Ernesto, Paola Sapienza, and Luigi Zingales. (2015). "Taste for Competition and the Gender Gap Among Young Business Professionals." *National Bureau of Economic Research Working Paper 21695*. Cambridge, Mass.

Ribar, D. (2004). What do social scientists know about the benefits of marriage? A review of quantitative methodologies. *A Review of Quantitative Methodologies* (January 2004).

Ríos-Salas, V., & Larson, A. (2015). Perceived discrimination, socioeconomic status, and mental health among Latino adolescents in US immigrant families. *Children and Youth Services Review*, 56, 116-125.

Rodgers III, W. M., & Stratton, L. S. (2010). Male marital wage differentials: training, personal characteristics, and fixed effects. *Economic Inquiry*, 48(3), 722-742.

Romer, P. (1993). "Idea Gaps and Object Gaps in Economic Development", *Journal of Monetary Economics*, 32 (3), 543-573.

Romer, P. M. (1986). Increasing returns and long-run growth. *Journal of political economy*, 94(5), 1002-1037.

Roodman, D. (2009). How to do xtabond2: An introduction to difference and system GMM in Stata. *The stata journal*, 9(1), 86-136.

Royalty, A. B. (1998). Job-to-job and job-to-nonemployment turnover by gender and education level. *Journal of labor economics*, 16(2), 392-433.

Sachs, J. D., & Warner, A. (1995). Natural resource abundance and economic growth.

Sala-i-Martin, X. X., & Barro, R. J. (1995). Technological diffusion, convergence, and growth (No. 735). Center discussion paper.

Salverda, W., Checchi, D., 2014. Labour-market institutions and the dispersion of wage earnings. In: Atkinson, Bourguignon (Eds.), *Handbook of Income Distribution*, This volume (Chapter 18).

Sandell, S. H. (1977). Women and the economics of family migration. *The Review of Economics and Statistics*, 406-414.

Säve-Söderbergh, J. (2019). Gender gaps in salary negotiations: Salary requests and starting salaries in the field. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 161, 35-51.

Schäfer, A., & Gottschall, K. (2015). From wage regulation to wage gap: how wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 467-496.

Schmieder, J., & Wrohlich, K. (2021). Gender pay gap in a European comparison: Positive correlation between the female labor force participation rate and the gender pay gap. *DIW Weekly Report*, 11(9), 65-70.

Schober, T., & Winter-Ebmer, R. (2011). Gender wage inequality and economic growth: is there really a puzzle?—a comment. *World development*, 39(8), 1476-1484.

Schwieren, C. (2012). The gender wage gap in experimental labor markets. *Economics Letters*, 117(3), 592-595.

Seguino, S. (2000a). Gender inequality and economic growth: A cross-country analysis. *World development*, 28(7), 1211-1230.

Seguino, S. (2000b). Accounting for gender in Asian economic growth. *Feminist Economics*, 6(3), 27-58.

Seguino, S. (2000c). The effects of structural change and economic liberalisation on gender wage differentials in South Korea and Taiwan. *Cambridge Journal of Economics*, 24(4), 437-459.

Seguino, S. (2010). Gender, distribution, and balance of payments constrained growth in developing countries. *Review of Political Economy*, 22(3), 373-404.

Seguino, S. (2011). Gender inequality and economic growth: A reply to schober and winter-ebmer. *World Development*, 39(8), 1485-1487.

Seguino, S., & Floro, M. S. (2003). Does gender have any effect on aggregate saving? An empirical analysis. *International Review of Applied Economics*, 17(2), 147-166.

Semykina, A., & Linz, S. J. (2007). Gender differences in personality and earnings: Evidence from Russia. *Journal of Economic Psychology*, 28(3), 387-410.

Sicherman, N. (1996). Gender differences in departures from a large firm. *ILR Review*, 49(3), 484-505.

Sigle-Rushton, W., & Waldfogel, J. (2007). Motherhood and women's earnings in Anglo-American, Continental European, and Nordic countries. *Feminist economics*, 13(2), 55-91.

Simonsen, M., & Skipper, L. (2006). The costs of motherhood: an analysis using matching estimators. *Journal of Applied Econometrics*, 21(7), 919-934.

Smith, D. (2001). International evidence on how income inequality and credit market imperfections affect private saving rates. *Journal of Development Economics*, 64(1), 103-127.

Solow, R. M. (1956). A contribution to the theory of economic growth. *The quarterly journal of economics*, 70(1), 65-94.

Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of experimental social psychology*, 35(1), 4-28.

Stanley, T. D., & Jarrell, S. B. (1998). Gender wage discrimination bias? A meta-regression analysis. *Journal of Human Resources*, 947-973.

Steinberg, R. J. (1990). Social construction of skill: Gender, power, and comparable worth. *Work and occupations*, 17(4), 449-482.

Stiglitz, J. E. (1969). Distribution of income and wealth among individuals. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 382-397.

Stiglitz, J. E. (1973). Approaches to the Economics of Discrimination. *The American Economic Review*, 287-295.

Stiglitz, J., A. Sen and J.-P. Fitoussi (2007), Report on the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, Paris: Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, Paris.

Stockhammer, E. (2016). Neoliberal growth models, monetary union and the Euro crisis. A post-Keynesian perspective. *New political economy*, 21(4), 365-379.

Stockhammer, Engelbert (2011), "Wage-led growth: an introduction", Towards a Sustainable Economic Recovery: The Case for a Wage-led Policies, *International Journal of Labour Research*, vol. 3, No. 2, Geneva, International Labour Office.

Stockman, A. C. (1981). Anticipated inflation and the capital stock in a cash in-advance economy. *Journal of Monetary Economics*, 8(3), 387-393.

Swan, T. W. (1956). Economic growth and capital accumulation. *Economic record*, 32(2), 334-361.

Swiebel, J (1999) 'Unpaid Work and Policy-Making Towards a Broader Perspective of Work and Employment,' DESA Discussion Paper No.4

Sylwester, K. (2000). Income inequality, education expenditures, and growth. *Journal of development economics*, 63(2), 379-398.

Taylor, L. 2004. *Reconstructing Macroeconomics: Structuralist Proposals and Critiques of the Mainstream*, Boston, Harvard University Press

Thorbecke, E., & Charumilind, C. (2002). Economic inequality and its socioeconomic impact. *World development*, 30(9), 1477-1495.

Tinios, P., Bettio, F., Betti, G., & Georgiadis, T. (2015). *Men, women and pensions*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Tinsley, C. H., Howell, T. M., & Amanatullah, E. T. (2015). Who should bring home the bacon? How deterministic views of gender constrain spousal wage preferences. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 126, 37-48.

Tiwari, A. K., & Mutascu, M. (2011). Economic growth and FDI in Asia: A panel-data approach. *Economic analysis and policy*, 41(2), 173-187.

Tobin, J. (1965). Money and economic growth. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 671-684.

Torsten, P., & Tabellini, G. (1994). Is inequality harmful for growth. *The American Economic Review* 84 (3): 600–21.

U.S. Census Bureau, “Work Experience—Workers by Median Earnings and Sex,” (2022)

Uzawa, H. (1965). Optimum technical change in an aggregative model of economic growth. *International economic review*, 6(1), 18-31.

Voitchovsky, S. (2005). Does the profile of income inequality matter for economic growth? Distinguishing between the effects of inequality in different parts of the income distribution. *Journal of Economic growth*, 10, 273-296.

Voitchovsky, S. (2011). “Inequality and Economic Growth.” In *The Oxford Handbook of Economic Inequality*, edited by Brian Nolan, Wiemer Salverda and Timothy M. Smeeding, 549–74. New York: Oxford University Press

Waldfogel, J. (1998). Understanding the ‘family gap’ in pay for women with children. *Journal of economic Perspectives*, 12(1), 137-156.

Walraevens, B. (2021). Adam Smith’s view of economic inequality. *Cambridge Journal of Economics*, 45(1), 209-224.

Walraevens, B. (2021). Adam Smith’s view of economic inequality. *Cambridge Journal of Economics*, 45(1), 209-224.

Walters, B. (1995) ‘Engendering Macroeconomics: A Reconsideration of Growth Theory’, *World Development* 23.11: 1869-80

Webb, B. (1919). *The wages of men and women: should they be equal?*. The Fabian Society and Allen & Unwin.

Webb, S. (1891). The alleged differences in the wages paid to men and to women for similar work. *The Economic Journal*, 1(4), 635-662.

Weichselbaumer, D., & Winter-Ebmer, R. (2005). A meta-analysis of the international gender wage gap. *Journal of economic surveys*, 19(3), 479-511.

Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric analysis of cross section and panel data*. MIT press.

World Bank. (2018). *World development report 2019: The changing nature of work*. The World Bank.

Yin, L., Zestos, G. and Michelis, L. (2003). “Economic Convergence in the European Union”, *Journal of Economic Integration*, 18 (1), 188-213.

Zweimüller, J. (2000). ‘Schumpeterian entrepreneurs meet engel’s law: The impact of inequality on innovation-driven growth’. *Journal of Economic Growth*, 5(2): 185–206.

Δημελή, Σ. (2013). *Σύγχρονες Μέθοδοι Ανάλυσης Χρονολογικών Σειρών*. Αθήνα: Εκδόσεις Εταιρείας Αξιοποίησης και Διαχείρισης της Περιουσίας του ΟΠΑ.