



Πανεπιστήμιο
Ιωαννίνων

Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων
Σχολή Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στην
Οικονομική Ανάλυση και Διοικητική Οικονομική

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία:

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ
ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ .
Ποιοι είναι οι προσδιοριστικοί τους παράγοντες

ΑΠΟΣΤΟΛΟΥ ΜΑΡΙΑ Α.Μ. 283

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ : ΧΛΕΤΣΟΣ ΜΙΧΑΛΗΣ

ΙΩΑΝΝΙΝΑ , ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2019

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους τους καθηγητές του τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων για τις γνώσεις που μου μετέδωσαν και ιδιαίτερα τον κύριο Χλέτσο για την πολύτιμη βοήθειά του, τις συμβουλές του και την καθοδήγησή του κατά την εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας .Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου που βρίσκεται πάντα δίπλα μου σε κάθε μου προσπάθεια .

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....σελ.4	σελ.4
2.ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗ	σελ.6
3.ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ	σελ.7
3.1. Η έννοια της διάκρισης στην απασχόληση.....σελ.7	σελ.7
3.2.Κατηγοριοποίηση της διάκρισης σε Μοντέλα Στατιστικής Διάκρισης και Προτίμησης της Διάκρισης.....σελ.11	σελ.11
3.3.Διάκριση λόγω φύλου , Φυλετική διάκριση , Διάκριση λόγω σωματικού βάρους , Θρησκευτική διάκριση , Ηλικιακή διάκριση , Γενετική διάκριση , Διάκριση λόγω αναπηρίας.....σελ.12	σελ.12
3.4. Τα είδη και οι μορφές διάκρισης.....σελ.16	σελ.16
4.ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ.....σελ.18	σελ.18
5.ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΠΟ ΤΗΝ EUROSTAT.....σελ.53	σελ.53
5.1. Το μισθολογικό χάσμα στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ευρωζώνη.....σελ.53	σελ.53
5.2. Το μισθολογικό χάσμα στην μερική και στην πλήρη απασχόληση.....σελ.54	σελ.54
5.3. Το μισθολογικό χάσμα στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα	σελ.55
5.4.Το μισθολογικό χάσμα ανά ηλικιακή ομάδα.....σελ.56	σελ.56
5.5.Το μισθολογικό χάσμα ανά οικονομική δραστηριότητα.....σελ.58	σελ.58
6. ΕΘΝΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΧΕΔΙΑ ΜΕΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ ΑΝΙΣΟΤΗΤΩΝ.....σελ.59	σελ.59
6.1. Προσπάθειες Επίτευξης Ισότητας των Αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στα διάφορα έθνη.....σελ.59	σελ.59
6.2. Προσπάθειες Εκτίμησης της Αξίας των Θέσεων Εργασίας με Αντικειμενικά Κριτήρια στα διάφορα έθνη.....σελ.60	σελ.60
7. ΕΜΠΕΙΡΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....σελ.61	σελ.61
7.1. Η Μεθοδολογία- Οι Μεταβλητές - Τα Δεδομένα	σελ.61
7.2. Υπόδειγμα.....σελ.62	σελ.62
7.3. Παρουσίαση Αποτελεσμάτων.....σελ.63	σελ.63
8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....σελ.68	σελ.68
9. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	σελ.70
10.ΠΗΓΕΣ	σελ.79

1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι μισθολογικές ανισότητες που υφίστανται σε βάρος των γυναικών στις εργασιακές σχέσεις είναι ένα ζήτημα που έχει κεντρίσει το ενδιαφέρον πολλών μελετητών σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι συνηθέστερες αιτίες που διαπιστώνονται αφορούν την ανεπαρκή εμπειρία των γυναικών λόγω των μεγάλων διαστημάτων απουσίας τους από τον χώρο εργασίας για την ανατροφή των παιδιών αλλά και ενδεχόμενες διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο, διαφορές δηλαδή στα χαρακτηριστικά του ανθρώπινου κεφαλαίου. Όταν όμως οι αμοιβές των ανδρών υπερβαίνουν τις αμοιβές των γυναικών για εργασία ισοδύναμης αξίας τότε η διάκριση αποτελεί την αιτία που υποδαυλίζει το μισθολογικό χάσμα στην απασχόληση (International Labour Organization, 2013). Μάλιστα η πιο διαδεδομένη στατιστική μέθοδος που χρησιμοποιείται για τον διαχωρισμό του μισθολογικού χάσματος σε δυο μέρη είναι η τεχνική διάσπασης Oaxaca & Blinder (1973). Τα δυο μέρη που διασπάζεται το μισθολογικό χάσμα είναι τα ακόλουθα. Το πρώτο είναι το εξηγήσιμο μέρος όπου το μισθολογικό χάσμα οφείλει την ύπαρξη του σε διαφορές σε παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά μεταξύ των εργαζομένων ενώ το δεύτερο είναι το μη εξηγήσιμο μέρος όπου το μισθολογικό χάσμα οφείλει την ύπαρξή του στην διάκριση σε βάρος των γυναικών. Επίσης ο επαγγελματικός διαχωρισμός συνιστά έναν από τους λόγους ύπαρξης των μισθολογικών ανισοτήτων.

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων του μισθολογικού χάσματος μεταξύ γυναικών και ανδρών σε πάνελ 29 χωρών της Ευρώπης.

Η δεύτερη ενότητα της παρούσας εργασίας αναφέρεται στον ορισμό της διάκρισης στην απασχόληση, η τρίτη ενότητα αφορά τις συνθήκες κάτω από τις οποίες εμφανίζεται η διάκριση στην απασχόληση, στα είδη και στις μορφές διάκρισης που υπάρχουν. Η διάκριση κατηγοριοποιείται στα μοντέλα στατιστικής διάκρισης που αναπτύχθηκαν από τον Arrow & Phelps (1972) και στα μοντέλα που βασίστηκαν στην προτίμηση για διάκριση που αναπτύχθηκαν από τον Becker (1957). Στην τέταρτη ενότητα πραγματοποιείται βιβλιογραφική επισκόπηση των μισθολογικών διακρίσεων όπου και παρέχεται μια πλήρη εικόνα για τα ποσοστά των μισθολογικών ανισοτήτων που οφείλονται στην διάκριση. Στην πέμπτη ενότητα παρουσιάζονται στατιστικά στοιχεία από την Eurostat τα οποία περιγράφουν τα ποσοστά του μισθολογικού χάσματος στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωζώνης, τα ποσοστά του μισθολογικού χάσματος που υπάρχουν στην μερική και την πλήρη απασχόληση επίσης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα ποσοστά του μισθολογικού

χάσματος στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα , τα ποσοστά του μισθολογικού χάσματος για κάθε ηλικιακή κατηγορία και για κάθε οικονομική δραστηριότητα. Στην έκτη ενότητα περιγράφονται κάποιες στρατηγικές και σχέδια μείωσης των μισθολογικών ανισοτήτων που έχουν τεθεί σε εφαρμογή από διάφορες χώρες. Στην έβδομη ενότητα ακολουθεί η οικονομετρική ανάλυση δεδομένων panel για 29 χώρες της Ευρώπης, σκοπός της οποίας είναι να διερευνηθεί ποια είναι η επίδραση ορισμένων παραγόντων στο μισθολογικό χάσμα. Μάλιστα οι δυο τεχνικές που χρησιμοποιούνται είναι η fixed effect και random effect .Έπειτα πραγματοποιείται ο έλεγχος Hausman για να εξακριβωθεί ποιο από τα δυο μοντέλα είναι το καταλληλότερο να μελετηθεί (το random ή το fixed effect).Τέλος στην όγδοη ενότητα περιγράφονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την οικονομετρική μελέτη των μεταβλητών.

2 . ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗ

Σύμφωνα με τις Γενικές Διατάξεις του Άρθρου 2 Οδηγίας 2000/43/EK και Άρθρου 2 Οδηγίας 2000/78/EK του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης η διάκριση ορίζεται ως “οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης προσώπων λόγω φυλής, χρώματος ,εθνικής καταγωγής ,γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών πεποιθήσεων , αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας , ηλικίας , οικογενειακής κατάστασης ή χαρακτηριστικών φύλου σε τομείς απασχόλησης και εργασίας.” Το Ανώτατο Δικαστήριο του Καναδά (1989) ορίζει την διάκριση ως “τον αποκλεισμό κάποιων ανθρώπων ή ομάδες ανθρώπων είτε πηγάζει από σκόπιμες ενέργειες είτε όχι, εξαιτίας κάποιων χαρακτηριστικών τους με αποτέλεσμα να μειονεκτούν έναντι των υπολοίπων , να τίθενται σε βάρος τους εμπόδια και υποχρεώσεις ενώ η πρόσβασή τους σε ευκαιρίες , πλεονεκτήματα και οφέλη να είναι περιορισμένη.”

Στο Άρθρο 14 του Συμβουλίου της Ευρώπης που αναφέρεται στην απαγόρευση της διάκρισης , η διάκριση ορίζεται ως “η διαφορετική αντιμετώπιση των ανθρώπων σε ανάλογες καταστάσεις” ή ως “η όμοια αντιμετώπιση των ατόμων σε διαφορετικές καταστάσεις χωρίς αντικειμενική και εύλογη αιτιολόγηση.”

Η διάκριση ορίζεται και ως “μια εσκεμμένη ή μη εσκεμμένη πράξη η οποία έχει αρνητικό αντίκτυπο στην απασχόληση και σε εκπαιδευτικές ευκαιρίες επειδή κάποιο άτομο ανήκει σε κάποια προστατευμένη κατηγορία από το νόμο ή σχετίζεται με κάποιο μέλος αυτής της κατηγορίας.” Συνήθως ο όρος διάκριση παραπέμπει σε παράνομες και μεροληπτικές ενέργειες και ως εκ τούτου ως διάκριση ορίζεται η μη ευνοϊκή και η μη αντικειμενική μεταχείριση κάποιου προσώπου.

Βέβαια οι ορισμοί που υπάρχουν για τις διακρίσεις ποικίλουν καθώς οι διακρίσεις λαμβάνουν διάφορες μορφές ανάλογα με την αιτία που τις προκαλεί , όπως για παράδειγμα το φύλο ή τη φυλή. Η Διεθνής Σύμβαση που στοχεύει στην εξάλειψη των διακρίσεων εξαιτίας της φυλής ορίζει τις **φυλετικές διακρίσεις** ως “κάθε διάκριση , αποκλεισμό, περιορισμό ή ως την προτιμησιακή μεταχείριση βάσει της φυλής, του χρώματος του δέρματος ή της εθνικής καταγωγής, που έχει στόχο την εξάλειψη ή τον περιορισμό της αναγνώρισης ,της απόλαυσης ή της άσκησης ,σε ισότιμη βάση, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών σε πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό επίπεδο ή σε οποιαδήποτε άλλη πτυχή της δημόσιας ζωής.”

Η Επιτροπή Εξάλειψης των Διακρίσεων σε βάρος των γυναικών (CEDAW-Convention of the Elimination of All forms of Discrimination Against Women) όρισε την **διάκριση κατά των γυναικών** επίσης ως

“κάθε διάκριση ,αποκλεισμό ή περιορισμό που προκύπτουν εξαιτίας του φύλου και επιδιώκεται η υπονόμηση και η κατάργηση της αναγνώρισης ,της απόλαυσης και της άσκησης από την πλευρά των γυναικών των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών σε πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό και αστικό επίπεδο.”

Η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών Απασχόλησης των Ηνωμένων Πολιτειών όρισε την **ηλικιακή διάκριση** ως “την μη ευνοϊκή μεταχείριση κάποιου εργαζομένου εξαιτίας της ηλικίας του.” Ο νόμος για την ηλικιακή διάκριση στην απασχόληση του 1967 (ADEA- Age Discrimination in Employment Act) απαγορεύει τις διακρίσεις σε βάρος ανθρώπων ηλικίας σαράντα ετών και πάνω.

Η Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων ορίζει την **θρησκευτική διάκριση** ως “ την διαφορετική μεταχείριση των ατόμων εξαιτίας της θρησκείας τους , των πεποιθήσεων τους ή εξαιτίας της άρνησης της πίστης τους στην ύπαρξη θεών ή θεού”.

Τέλος σύμφωνα με την Αυστραλιανή Επιτροπή Ανθρωπίνων δικαιωμάτων η **διάκριση λόγω αναπηρίας** ορίζεται ως “ η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός ατόμου με αναπηρία συγκριτικά με ένα άλλο άτομο χωρίς αναπηρία σε ίδιες ή παρόμοιες περιστάσεις .”Ο νόμος περί διακρίσεων λόγω αναπηρίας (Disability Discrimination Act) επίσης προστατεύει τα άτομα με αναπηρία αλλά και τους ανθρώπους που αναλαμβάνουν την φροντίδα τους.

3. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

3.1 Η έννοια της διάκρισης στην απασχόληση

Ο Braakmann (2010) βασιζόμενος στην θεωρία του Becker (1957/1971) στο έργο του « Τα οικονομικά των διακρίσεων » αναφέρθηκε στις συνθήκες κάτω από τις οποίες εμφανίζεται η διάκριση στην απασχόληση .Αρχικά επισήμανε ότι η Διάκριση από το εργοδότη συμβαίνει όταν η προθυμία πληρωμής για την εργασία μιας συγκεκριμένης κοινωνικοοικονομικής ομάδας είναι χαμηλότερη εξαιτίας της ύπαρξης προκατάληψης σε βάρος της .Έπειτα η Διάκριση από τον συνεργάτη συμβαίνει όταν οι εργάτες ζητούν υψηλότερους μισθούς για την εργασία που θα προσφέρουν επειδή θα δουλέψουν με άτομα χαμηλής κοινωνικοοικονομικής ομάδας. Η Διάκριση από τον πελάτη συμβαίνει όταν τα αγαθά και οι υπηρεσίες αποτιμώνται με χαμηλότερη προθυμία πληρωμής επειδή η συναλλαγή τους προϋποθέτει την επαφή με άτομα μειονοτικών ομάδων τα οποία είναι υπεύθυνα για την συναλλαγή των προϊόντων αυτών.

Σύμφωνα και με τον Allport (1954) η διάκριση συμβαίνει όταν οι δράσεις ενός εργοδότη, επόπτη ή συνεργατών στερούν από κάποια άτομα ή κάποιες κατηγορίες ατόμων την ίση προβλεπόμενη μεταχείριση. Ο Szafarz (2008) υποστήριξε ότι οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας συμβαίνουν όταν στις διαδικασίες πρόσληψης των εργαζομένων αξιολογούνται κάποια χαρακτηριστικά τους όπως το φύλο, η εθνική τους ταυτότητα, το χρώμα του δέρματός τους τα οποία όμως δεν αφορούν τις ικανότητες τους στην απασχόληση. Επομένως η πρόσληψη ενός λιγότερο προτιμητέου ατόμου αντισταθμίζεται με την προσφορά ενός χαμηλότερου επιπέδου μισθών. Κάποια περιστατικά διάκρισης που δύνανται να προκύψουν στην αγορά εργασίας είναι όταν κάποιο άτομο αντιμετωπίζεται με διαφορετική μεταχείριση από κάποιον εργοδότη αναφορικά με ζητήματα που αφορούν τις αποφάσεις πρόσληψης, τα επίπεδα των μισθών, την εκπαίδευση του ή και την προαγωγή του εξαιτίας κάποιου μεμονωμένου χαρακτηριστικού του (όπως το φύλο ή την φυλή του) που δεν σχετίζεται άμεσα με την παραγωγικότητα του (Heckman, 1998). Σύμφωνα με τον Carlsson (2011) η άρνηση των συναδέλφων να συνεργαστούν με κάποιο άτομο επειδή ανήκει σε μια συγκεκριμένη κατηγορία ή η άρνηση των πελατών να συναλλάγουν με κάποιον εργαζόμενο εξαιτίας του φύλου του συνιστούν επίσης περιστατικά διακριτικής συμπεριφοράς. Επιπρόσθετα οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας συμβαίνουν όταν μια ομάδα εργαζομένων με ισόπτες ικανότητες, προσόντα, εκπαίδευση και εμπειρία με μια άλλη ομάδα εργαζομένων λαμβάνει κατώτερη μεταχείριση αναφορικά με θέματα που αφορούν την πρόσληψη, την προαγωγή, την επαγγελματική πρόσβαση, τους μισθούς εξαιτίας κάποιων χαρακτηριστικών τους, όπως είναι το φύλο και η φυλή που δεν σχετίζονται με την παραγωγικότητα (King, 1990). Δηλαδή η διάκριση στο χώρο εργασίας ορίζεται ως η άδικη και αρνητική μεταχείριση των εργαζομένων ή των υποψηφίων προς θέσεις απασχόλησης και βασίζεται σε προσωπικά χαρακτηριστικά τα οποία δεν σχετίζονται με την παραγωγικότητά τους (Chung, 2001).

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

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

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

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

Ακόμη σύμφωνα με τους Aigner και Cain (1977) οικονομική διάκριση υπάρχει όταν οι εργάτες δεν λαμβάνουν αμοιβή ισοδύναμη με την παραγωγικότητα τους, όταν δηλαδή ίση παραγωγικότητα δεν αμείβεται με ίσο μισθό .Εναλλακτικά , σύμφωνα με τους Aigner και Cain (1977) η διάκριση σε βάρος μιας συγκεκριμένης ομάδας εργατών σχετίζεται με ορισμένα χαρακτηριστικά των εργατών όπως είναι το φύλο και τη φυλή και όχι με τις εργασιακές τους δεξιότητες .Επιπρόσθετα σύμφωνα με τους Baldwin και Johnson (1995) οικονομική διάκριση συμβαίνει όταν προσφέρονται άνισοι μισθοί ή άνισες ευκαιρίες απασχόλησης σε άτομα ισοδύναμης παραγωγικότητας .Μάλιστα το φαινόμενο της οικονομικής διάκρισης δεν επικεντρώνεται μεμονωμένα σε ένα άτομο αλλά σε μια κατηγορία ατόμων και είναι αποτέλεσμα

ορισμένων μεροληπτικών συμπεριφορών στην απασχόληση(Cain ,1986).

Οι Semyonov και Cohen(1990) όρισαν την διάκριση στην αγορά εργασίας ως το μέρος του εισοδηματικού χάσματος μεταξύ ομάδων μειοψηφίας και πλειοψηφίας , που δεν αποδίδεται σε διαφοροποιημένα χαρακτηριστικά ανθρωπίνου κεφαλαίου αλλά σε διαφοροποιημένες αποδόσεις των σχετικών πόρων ανθρωπίνου κεφαλαίου ,δηλαδή σε διαφοροποιημένες αποδόσεις των χαρακτηριστικών αυτών. Επίσης οι Semyonov και Cohen (1990) βάσει της νεοκλασικής οικονομικής θεωρίας υποστήριξαν ότι οι πολύ χαμηλές αμοιβές που αντιστοιχούν στις μειονοτικές ομάδες και οι πολύ υψηλές αμοιβές που αντιστοιχούν στις ομάδες πλειοψηφίας καθιστούν την διάκριση επιζήμια για τους εργοδότες . Σύμφωνα με τους Baldwin και Johnson (1995) η διάκριση απορρέει από προκατειλημμένες αντιλήψεις από τις οποίες τα άτομα διακατέχονται , δηλαδή από την προτίμησή τους για διάκριση και από την διαφοροποιημένη πληροφόρηση για τις παραγωγικές δυνατότητες των εργαζομένων είτε ανήκουν σε ομάδες πλειοψηφίας είτε σε μειονοτικές ομάδες (στατιστική διάκριση).Μάλιστα η διάκριση χρησιμοποιείται και ως πρόσχημα για την εκμετάλλευση των εργαζομένων(ριζοσπαστικές θεωρίες της διάκρισης).

Σύμφωνα με τους Dobre και Ailenei (2010) ο όρος διάκριση παραπέμπει σε έννοιες που σχετίζονται με τον αποκλεισμό και τον περιορισμό. Επίσης σχετίζεται με την διαφορετική μεταχείριση μιας συγκεκριμένης ομάδας συγκριτικά με μια άλλη ομάδα με αποτέλεσμα η πρώτη να τίθεται σε μειονεκτική θέση . Οι συνηθέστεροι λόγοι για τους οποίους υφίσταται ο όρος διάκριση είναι η εθνικότητα , η φυλή , το φύλο , η θρησκεία , η ηλικία , η γλώσσα και η αναπηρία .Σύμφωνα με τους Kadiresan και Javed (2015) η διάκριση στο χώρο εργασίας ορίζεται ως οτιδήποτε υποτιμά την αξία και τις δυνατότητες ενός ατόμου εξαιτίας ορισμένων χαρακτηριστικών του που δεν αντανακλούν την απόδοση του στην απασχόληση.

Διάκριση στην αγορά εργασίας υπάρχει όταν οι εργαζόμενοι με ισοδύναμα παραγωγικά χαρακτηριστικά μεταχειρίζονται διαφορετικά επειδή ανήκουν σε μια συγκεκριμένη δημογραφική ομάδα (Ehrenberg και Smith, 1994). Δηλαδή σύμφωνα με τους Jeddι και Malouche(2015) διάκριση συμβαίνει όταν δυο άτομα με ίσες δεξιότητες και προσόντα που είναι τέλεια υποκατάστατα μεταξύ τους λαμβάνουν άνιση μεταχείριση εξαιτίας κάποιου μη οικονομικού χαρακτηριστικού τους όπως είναι η φυλή , η εθνικότητα , αναπηρία. Διακριτική μεταχείριση υφίστανται τα άτομα που κατέχουν κάποιο χαρακτηριστικό που θεωρείται μη κοινωνικά αποδεκτό . Η μεταχείριση αυτή που επιδέχονται τα άτομα έχει αντίκτυπο σε πολλές πτυχές στην ζωή τους ,συμπεριλαμβανόμενα οικονομικά ζητήματα ,σωματική και ψυχολογική

υγεία(Link και Phelan ,2001).Σύμφωνα με τον Banerjee (2008) τα άτομα αντιλαμβάνονται ότι υφίστανται διάκριση όταν λαμβάνουν διαφορετικές συμπεριφορές από τις αναμενόμενες και καθιερωμένες.

3.2 Κατηγοριοποίηση της Διάκρισης σε Μοντέλα Στατιστικής Διάκρισης και Προτίμησης της Διάκρισης

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

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

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

3.3 Διάκριση λόγω φύλου , Φυλετική διάκριση , Διάκριση λόγω σωματικού βάρους , Θρησκευτική διάκριση , Ηλικιακή διάκριση , Γενετική διάκριση , Διάκριση λόγω αναπηρίας.

Η διάκριση σε βάρος μιας συγκεκριμένης ομάδας εργατών σχετίζεται κυρίως με ορισμένα χαρακτηριστικά τους όπως είναι το φύλο και η φυλή και όχι με τις εργασιακές τους δεξιότητες στην απασχόληση(Aigner και Cain ,1997).Μάλιστα σύμφωνα με τους Caroleo & Giannelli και Pastore (2010) η διάκριση είναι ένα φαινόμενο που μπορεί να λάβει πολλαπλές διαστάσεις. Για παράδειγμα όντας γυναίκα και να ανήκεις σε κοινότητα των Ρομά (Τσιγγάνων) χαρακτηρίζεται ως «πολλαπλή διάκριση». Σύμφωνα με τους Castagnetti και Rosti (2010) οι διακρίσεις λόγω φύλου προκύπτουν όταν η εκτίμησή της παραγωγικότητας επηρεάζεται από στερεοτυπικές ανπλήψεις, πεπιοθήσεις και προσδοκίες οι οποίες καθορίζουν την κρίση μας για τους άλλους. Σύμφωνα με την Palaz (2002) , η θεωρία της στατιστικής διάκρισης αναφέρεται σε διακρίσεις που διαπράττονται σε βάρος των γυναικών ή των έγχρωμων επειδή θεωρείται ότι η εργασία τους δεν θα αποφέρει μελλοντικά κέρδη .Δηλαδή οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν απορρέουν από αγορά εργασίας που υπάρχουν διακρίσεις αλλά εξηγείται λογικά από την θεωρία ανθρωπίνου κεφαλαίου .Επομένως σύμφωνα με την Palaz (2002) επειδή οι γυναίκες υστερούν σε κάποια χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την παραγωγικότητα οδηγεί σε προτίμηση των ανδρών εργαζομένων . Αντίθετα στην θεωρία του Becker(1957) οι διακρίσεις που διαπράττονται σε βάρος των γυναικών ή των μαύρων αποτελούν προϊόν αντιπάθειας και προκατάληψης προς εκείνους. Δηλαδή σύμφωνα με τον Becker (1957) η διάκριση προκύπτει ακόμη και αν δεν

υπάρχουν διαφορές στην μέση παραγωγικότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σύμφωνα με τους Otonescu A. και Otonescu M.C. (2016) η διάκριση είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που βρίσκεται βαθιά ριζωμένο στην ιστορία της ανθρώπινης κοινωνίας . Για παράδειγμα οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών εκδηλώνονται σε κοινωνίες που ο τρόπος ζωής τους βασίζεται κυρίως σε παραδοσιακές αξίες και ιδανικά παρά σε σύγχρονες κοινωνίες στις οποίες εξασφαλίζεται η ισότητα των πολιτών με θεσμοθετημένους νόμους με τους οποίους και προστατεύονται τα δικαιώματα των πολιτών. Επιπρόσθετα σύμφωνα με τους Chester και Kleiner (2001) η διάκριση εξαιτίας της εγκυμοσύνης υπόκεινται στην διάκριση λόγω φύλου. Η διάκριση εξαιτίας του φύλου και τα στερεότυπα είναι δυο αλληλένδετες έννοιες (Huang και Kleiner ,2000).

Η φυλετική διάκριση έχει οριστεί ως οι « πεποιθήσεις , οι συμπεριφορές , οι θεσμικές ρυθμίσεις και οι δράσεις ,πράξεις , ενέργειες που στοχεύουν στην υποτίμηση κάποιων ατόμων εξαιτίας κάποιων φαινοτυπικών χαρακτηριστικών τους ή επειδή αποτελούν μέλη εθνοτικής ομάδας (R.Clark , Andersen ,V. Clark και Williams ,1999) . Σύμφωνα με τους Sellers και Shelton (2003) η φυλετική διάκριση είναι ένα ευρέως διαδεδομένο φαινόμενο στις ζωές πολλών φυλετικών μειονοτήτων. Εμφανίζεται είτε με την μορφή κραυγαλέων συμπεριφορών όπως η προσβολή των ατόμων αυτών με υποτιμητικά χαρακτηριστικά είτε με την μορφή διακριτικών συμπεριφορών όπως ο διακριτικός έλεγχος για ενδεχόμενη εμφάνιση παραβατικής συμπεριφοράς (Essed, 1991; Feagin, 1991; Feagin & Sikes, 1994 ; Suim et al., 1998). Επίσης σύμφωνα με τους Bonnet , Lale , Safi & Wasmer (2016) ο όρος διάκριση που σχετίζεται με την περιοχή προέλευσης των ατόμων υφίσταται όταν οι εργαζόμενοι λαμβάνουν μη ευνοϊκή μεταχείριση επειδή προέρχονται από υποβαθμισμένες περιοχές. Επομένως εάν θεωρείται ότι οι έγχρωμοι είναι λιγότερο αποτελεσματικοί ή αναξιόπιστοι και επειδή οι γυναίκες εγκαταλείπουν για κάποιο διάστημα την εργασία τους για να παντρευτούν και να ασχοληθούν με την ανατροφή των παιδιών , τότε τίθενται σε μια κατηγορία από τους εργοδότες και τους αμείβουν με χαμηλότερους μισθούς (Arrow ,1973). Επίσης τα γυναικεία στερεοτυπικά χαρακτηριστικά όπως είναι η λεπτότητα τείνουν να είναι ασυνεπή με τα χαρακτηριστικά που εξασφαλίζουν την επιτυχία σε βασικές οργανωτικές θέσεις. Οι άνθρωποι πιστεύουν ότι οι ρόλοι αυτοί σχετίζονται περισσότερο με τα ανδρικά παρά με τα γυναικεία χαρακτηριστικά (Schein , 2001). Σε αντίθεση όμως με την διάκριση που σχετίζεται με το φύλο ή την φυλή τα άτομα που υφίστανται διάκριση εξαιτίας του σωματικού βάρους αποδίδεται στην μεταβλητότητα που χαρακτηρίζει το συγκεκριμένο χαρακτηριστικό και την δυνατότητα τους να το αλλάξουν (Solovay ,2000).

Σύμφωνα με τους Sengupta και Sarkar (2012) η θρησκευτική διάκριση που υφίστανται οι εργαζόμενοι στην Ινδία σχετίζεται με την σαφή προτίμηση πρόσληψης ατόμων που ανήκουν στην ίδια κοινωνική κάστα με τους εργοδότες. Οι Huang & Kleiner(2001) και Johnes & Sapsford (1996) περιέγραψαν την θρησκευτική διάκριση μέσω δυσάρεστων περιστατικών που έχουν καταγραφεί στο χώρο εργασίας .Ανάμεσα τους είναι και τα υποτιμητικά σχόλια που εισπράττουν οι εργαζόμενοι για το συγκεκριμένο τύπο ενδυμασίας που υποχρεούνται να ακολουθούν ,η άρνηση των εργοδοτών να αυξήσουν τους μισθούς τους, τους οποίους και δικαιούνται ή ακόμη και να προβούν σε ενέργειες απόλυσής τους επειδή ασπάζονται συγκεκριμένη θρησκεία .

Βέβαια οι Huang & Kleiner (2001) και Johnes & Sapsford (1996) πρόσθεσαν ότι η ηλικιακή διάκριση από την άλλη πλευρά συμβαίνει όταν δεν δίδεται καμία βαρύτητα στις δεξιότητες και στα προσόντα των εργαζομένων ή όταν δεν αξιολογούνται οι δεξιότητες και τα προσόντα των εργαζομένων επειδή είναι ηλικιωμένοι ή αρκετά νέοι . Σύμφωνα με τον Warr (1994) η διάκριση λόγω ηλικίας υπάρχει στην περίπτωση που τα άτομα απορρίπτονται από την απασχόληση, απολύονται , αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς ή όταν το ενδεχόμενο προαγωγής και εκπαίδευσής τους είναι αποκλεισμένο εξαιτίας της ηλικίας τους .Επίσης σχετίζεται με προκατειλημμένες αντιλήψεις και διακρίσεις που στρέφονται ενάντια ορισμένων ηλικιακών κατηγοριών (Palmore ,1990).

Σύμφωνα με τον Bytheway (1995) στον όρο διάκριση λόγω ηλικίας συμπεριλαμβάνονται μεροληπτικές συμπεριφορές και αντιλήψεις όπως η επιλογή συνεργασίας κυρίως με νέους συναδέλφους αλλά και ότι οι νεότεροι εργαζόμενοι καθίστανται αναξιόπιστοι. Οι Osborn & Kleiner (2005) απέδωσαν την ηλικιακή διάκριση στις ανεπαρκείς γνώσεις των ηλικιωμένων ατόμων για τις σύγχρονες τεχνολογίες και στην απουσία ενεργητικότητας και ζωντάνιας τα οποία είναι κύρια χαρακτηριστικά της νεαρής ηλικίας. Σύμφωνα με τον Lazear (1991) ένα άτομο υφίσταται διάκριση στην αγορά εργασίας όταν ανήκει σε κάποια προστατευόμενη κατηγορία . Στο Σικάγο οι μεγαλύτερες προστατευόμενες κατηγορίες αποτελούνται από γυναίκες , έγχρωμους και άτομα ηλικίας άνω των σαράντα ετών (40) .

Σύμφωνα με την Braziene (2017) στα επίσημα έγγραφα της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπάρχει σαφής διαφορά μεταξύ των όρων της άμεσης και έμμεσης ηλικιακής διάκρισης. Άμεση ηλικιακή διάκριση υπάρχει όταν τα άτομα τυγχάνουν λιγότερης ευνοϊκής μεταχείρισης στην αγορά εργασίας εξαιτίας της ηλικίας τους. Έμμεση Διάκριση συμβαίνει όταν τα ηλικιωμένα άτομα αντιμετωπίζονται επίσης με λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση στην αγορά εργασίας υπό το πρόσχημα συγκεκριμένων κριτηρίων και πρακτικών συμπεριφοράς (Ο' Cinneido, 2005). Γεγονός αποτελεί λοιπόν ότι οι διακρίσεις λόγω ηλικίας (στο χώρο εργασίας)

διαπράττονται (πρωτίστως) σε βάρος των ηλικιωμένων παρά των νέων ατόμων και σχετίζονται κυρίως με μύθους και στερεότυπα που έχουν δημιουργηθεί γύρω από τα ηλικιωμένα άτομα (Davey , 2007 ; Alpass και Martimer , 2007 ; Gray και McGregor , 2003) . Επίσης η έννοια της διάκρισης λόγω ηλικίας αναφέρεται σε συγκεκριμένες αποφάσεις για τους εργαζομένους οι οποίες όμως δεν σχετίζονται με τις ικανότητες και τα προσόντα τους αλλά με την βιολογική τους ηλικία (Arrowsmith , 2003).

Σύμφωνα με την Kaufmann (1999) η γενετική διάκριση αναφέρεται στην διάκριση που διαπράττεται σε βάρος ενός ατόμου ή σε κάποιο μέλος μιας οικογένειας εξαιτίας του γονοτύπου του .Μάλιστα η γενετική διάκριση ήταν ένα ευρέως διαδεδομένο φαινόμενο στην Αμερική , την δεκαετία του 1970 και περιλάμβανε τον αποκλεισμό ορισμένων ατόμων από θέσεις απασχόλησης εξαιτίας ορισμένης διαταραχής στην γενετική δομή τους . Η λογική αυτής της μορφής διάκρισης σχετιζόταν με τον κίνδυνο ανάπτυξης διάφορων ασθενειών όπως αιμόλυση ή αγγειακό εγκεφαλικό επεισόδιο όντας εργαζόμενοι σε συγκεκριμένες συνθήκες απασχόλησης όπως σε περιβάλλον χαμηλού οξυγόνου ή έπειτα από την έκθεσή τους σε συγκεκριμένες χημικές ουσίες.

Σύμφωνα με τους Natowicz , Alper J.K. και Alper J.S. (1992) η γενετική διάκριση ορίζεται ως η διάκριση που υφίστανται τα άτομα επειδή το γονιδίωμά τους στην γενετική τους σύσταση διαφέρει από το κανονικό και επομένως εγκυμονείται σοβαρός κίνδυνος εμφάνισης διάφορων ασθενειών όπως κυστική ίνωση , μυϊκή δυστροφία Duchenne και νόσος του Huntington. Παραδείγματα γενετικής διάκρισης στην απασχόληση είναι η άρνηση πρόσληψης κάποιου ασυμπτωτικού ατόμου που το γονότυπό του παρέχει ενδείξεις ότι θα εμφανίσει την ασθένεια αιμοχρωμάτωσης μακροπρόθεσμα. Επίσης το γεγονός ότι στην πολεμική αεροπορία των Ηνωμένων Πολιτειών αποκλείστηκαν οι φορείς δρεπανοκυτταρικής αναιμίας από το δικαίωμα να γίνουν πιλότοι συνιστά μια κατάσταση γενετικής διάκρισης.

Βέβαια οι Billings , Kohn , Margaret de Cuevas , Beckwith , Alper , Natowich (1992) τόνισαν την ύπαρξη διαφοράς ανάμεσα στην διάκριση που οφείλεται στο *οικογενειακό ιστορικό του ατόμου και στην γενετική διάκριση*. Στην πρώτη περίπτωση η διάκριση είναι αποτέλεσμα των προκατειλημμένων αντιλήψεων των εργοδοτών εξαιτίας του βεβαρυμμένου οικογενειακού ιστορικού του ατόμου (όπως κάποιο μέλος στην οικογένεια του να είναι σχιζοφρενής) , εξαιτίας του οποίου σπιλώνεται η φήμη του ατόμου , τίθεται υπό αμφισβήτηση η αξιοπιστία του και επομένως αποκλείεται από την απασχόληση. Τα άτομα αυτά αποτελούν μέλη πολιτισμικά στιγματισμένων ομάδων (Sanchez & Brock 1996 ; Scheneider et al., 2000).Στην γενετική διάκριση ο αποκλεισμός του ατόμου από θέσεις απασχόλησης αποδίδεται στην διαπιστωμένη

κλινική ανημπόρια του ίδιου του ατόμου παρά σε αβάσιμες υποθέσεις που θέτουν υπό αμφισβήτηση την καταλληλότητά του .

Τέλος σύμφωνα με τους Bowe , McMahon , Chang και Louvi (2005) διάκριση στην απασχόληση υφίστανται και τα άτομα με σοβαρά ή ελαφρά προβλήματα ακοής εξαιτίας αυτής της ιδιαιτερότητάς τους. Το Κογκρέσο των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής το 1989 -1990 επισήμανε ότι οι διακρίσεις που υφίστανται τα άτομα αυτά σχετίζονται με την απόρριψή που δέχονται σε διαδικασίες πρόσληψης από τους εργοδότες , με την απροθυμία που εισπράττουν να λάβουν περαιτέρω εκπαίδευση όντας εργαζόμενοι σε θέσεις απασχόλησης και με τις περιορισμένες ευκαιρίες για προαγωγή.

3.4 Τα είδη και οι μορφές διάκρισης

Ο Banton (1998) αναφέρθηκε σε δυο είδη διάκρισης ,στην άμεση διάκριση και στην έμμεση διάκριση . **Άμεση διάκριση** συμβαίνει όταν η αμοιβή δυο ατόμων είναι άνιση παρά το γεγονός ότι έχουν αποκτήσει το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης και παρά το γεγονός ότι απασχολούνται σε παρόμοιες θέσεις εργασίας ταυτοχρόνως (Banton ,1998) . **Η έμμεση διάκριση** υπάρχει όταν δυο άτομα με το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης αμείβονται με διαφορετικούς μισθούς είτε επειδή απασχολούνται σε διαφορετικές θέσεις στην ιεραρχία είτε επειδή η απασχόλησή τους αναφέρεται σε διαφορετικό χρονικό ορίζοντα (Banton ,1998) .

Ο Radulescu (2018) αναφέρθηκε επίσης στα δυο είδη διάκρισης . Η άμεση διάκριση υπάρχει όταν ένα άτομο λαμβάνει λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση συγκριτικά με κάποιο άλλο άτομο στην αντίστοιχη θέση εξαιτίας ενός ορισμένου κριτηρίου διάκρισης όπως για παράδειγμα εξαιτίας φυλετικής ή εθνικής καταγωγής .Ο σκοπός είναι ο αποκλεισμός του συγκεκριμένου ατόμου ή της συγκεκριμένης ομάδας και όχι η σπίλωση και η αμαύρωση της φήμης των ατόμων αυτών .Η έμμεση διάκριση βέβαια υφίσταται με την μορφή ουδέτερων διατάξεων , πρακτικών , κριτηρίων και μέτρων εξαιτίας των οποίων τίθενται σε μειονεκτική θέση ορισμένες κατηγορίες ατόμων ενώ επιδιώκονται τα ίδια αποτελέσματα με την άμεση διάκριση. Για παράδειγμα απαγορεύεται η είσοδος των ατόμων με καλυμμένα κεφάλια σε σχολικούς χώρους.

Επιπρόσθετα σύμφωνα με τους Kadiresan και Javed (2015) υπάρχουν δυο είδη διάκρισης για τα οποία καθίσταται δυνατό να ασκηθεί κατηγορία σε βάρος μιας εταιρείας που τα εφαρμόζει .Πρόκειται για την διαφορετική μεταχείριση(disparate treatment) και για την διαφορετική επίπτωση(disparate impact) . Στην διαφορετική μεταχείριση αντανακλάται η διάκριση που διαπράττει κάποιος εργοδότης σε βάρος ενός εργαζομένου βασιζόμενος στην εθνική του ταυτότητα , το φύλο , την ηλικία του. Οι διαφορετικές επιπτώσεις σχετίζονται με μεροληπτικούς ρυθμιστικούς κανόνες που διέπουν την πολιτική μιας

εταιρείας (Karur & Kleiner, 2000) όπως για παράδειγμα για το επάγγελμα των αεροσυνοδών απαιτείται συγκεκριμένο βάρος .

Επιπρόσθετα σύμφωνα με τον Lesner (2016), ο όρος στατιστική διάκριση έχει διασπαστεί σε δυο σκέλη στην βιβλιογραφία . Το πρώτο σκέλος αφορά τον έλεγχο διάκρισης (screening discrimination) ενώ το δεύτερο αφορά τις στερεοτυπίες (stereotyping). Αρχικά ο όρος έλεγχος Διάκρισης ως προς το φύλο (**screening discrimination**) αναφέρεται στην μεγαλύτερη δυσκολία που αντιμετωπίζει ένας εργοδότης να αντιληφθεί τις διαφορές που υπάρχουν στην παραγωγικότητα μεταξύ ενός άνδρα και μιας γυναίκας και ακολούθως να καθορίσει τα επίπεδα των μισθών. Άμεσο αποτέλεσμα των δυσκολιών αυτών είναι να διαπράττονται διακρίσεις σε βάρος του γυναικείου φύλου (PHELPS, 1972). Από την άλλη πλευρά ένας εργοδότης στερεοτυπεί (**stereotyping**) όταν κατέχει προκατειλημμένες αντιλήψεις αναφορικά με το φύλο των ατόμων εκ των προτέρων και βάσει αυτών των πεποιθήσεων να καθορίζει τα επίπεδα των μισθών μεταξύ των δυο φύλων (Arrow ,1973).

Επίσης σύμφωνα με τους Otonescu A. και Otonescu M.C. (2016) βάσει του ντετερμινιστικού τρόπου σκέψης σε αντίθεση με την διάκριση που διαπράττεται εσκεμμένα υπάρχει και ο όρος της αυθόρμητης διάκρισης (spontaneous discrimination) η οποία και εκδηλώνεται στην συμπεριφορά των ανθρώπων με φυσικό και αυθόρμητο τρόπο και αποδίδεται σε πατροπαράδοτες αρχές που μεταδόθηκαν μέσω της εκπαίδευσης από τις προηγούμενες γενιές στις μεταγενέστερες γενιές με την πάροδο του χρόνου . Για παράδειγμα σε γεωργικές κυρίως περιοχές είναι κοινώς αποδεκτό ότι η θέση της γυναίκας στην κοινωνία είναι να βρίσκεται κοντά στην οικογένεια και να συνεισφέρει στην ανατροφή των παιδιών . Από την άλλη ο ρόλος των ανδρών σχετίζεται με οικονομικές και πολιτικές αρμοδιότητες .

Επιπρόσθετα η Palaz (2002) αναφέρθηκε σε δυο τύπους διάκρισης ,στην μισθολογική διάκριση και την διάκριση στην απασχόληση.

- I. Στην Μισθολογική Διάκριση η θέση της γυναίκας είναι κατώτερη και περιορισμένη . Παρά την ύπαρξη ισόπμης παραγωγικότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών , υπάρχουν διαφοροποιήσεις στους μισθούς και η αμοιβή των γυναικών είναι χαμηλότερη από την αμοιβή των ανδρών.
- II. Οι Διακρίσεις στην απασχόληση σχετίζονται με τις περιορισμένες ευκαιρίες των γυναικών σε θέματα που αφορούν την πρόσληψη και την προαγωγή τους παρά

το γεγονός ότι τα προσόντα τους είναι ισότιμα με εκείνα των ανδρών .

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

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

4.ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

Σύμφωνα με τους Hultin και Szulkin (1999) στη βιβλιογραφία έχουν αναπτυχθεί τρία είδη διάκρισης που σχετίζονται με το μισθολογικό χάσμα που υπάρχει μεταξύ των δυο φύλων .Πρόκειται για την Κατανομητική Διάκριση , την Αξιολογική διάκριση και την Διάκριση στα πλαίσια / εντός μιας θέσης εργασίας ή ενός επαγγέλματος (Treiman και Hartmann, 1981; England, 1992; Petersen και Morgan, 1995; Tomaskovic-Devey, 1995). Αρχικά η **Κατανομητική Διάκριση (Allocative Discrimination)** αφορά τις γυναίκες που αντιμετωπίζουν περιορισμένη πρόσβαση σε ελκυστικές θέσεις απασχόλησης. Χαρακτηριστική είναι σε αυτήν την περίπτωση η άνιση μεταχείριση των γυναικών όταν πρόκειται για θέματα που αφορούν την πρόσληψη και την προαγωγή τους στο χώρο εργασίας . Άμεσο επακόλουθο είναι η στροφή των γυναικών σε επαγγέλματα με σχετικά χαμηλό επίπεδο αποδοχών (Tomaskovic-Devey, Kalleberg, και Marsden, 1996). Έπειτα η **Αξιολογική διάκριση (Evaluative Discrimination)** συμβαίνει όταν τα επαγγέλματα που αποτελούνται και εκτελούνται ως επί το πλείστον από γυναίκες αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς σε σύγκριση με τα επαγγέλματα που αποτελούνται και εκτελούνται κυρίως από άνδρες

,δηλαδή στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα παρά την ύπαρξη ισοδύναμης αξίας μεταξύ αυτών των επαγγελμάτων (England και Farkas, 1986; England, 1992; Tomaskovic-Devey, 1995). Τέλος η **Διάκριση στα πλαίσια / εντός μιας εργασίας ή ενός επαγγέλματος (Within -job Discrimination)** συμβαίνει όταν οι γυναίκες αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς από τους άνδρες παρόλο που επιτελούν όμοια καθήκοντα σε μια εργασία . Πρόκειται για το είδος διάκρισης στο χώρο εργασίας που επίσης διαπράττεται σε βάρος των γυναικών και οξύνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων στα πλαίσια των διαφόρων επαγγελμάτων (Petersen και Morgan, 1995).

Οι Lucifora και Viganì (2016) υποστήριξαν ότι οι γυναίκες που θα προσληφθούν από γυναίκες εργοδότες θα λάβουν υψηλότερους μισθούς από αυτούς που θα λάμβαναν από άνδρες εργοδότες . Επίσης οι εργαζόμενοι άνδρες που θα προσληφθούν από γυναίκα εργοδότη ενδέχεται να λάβουν χαμηλότερους μισθούς . Παρόμοια οι Cardoco και Winter -Ebmer (2007) διαπίστωσαν ότι σε Πορτογαλικές επιχειρήσεις οι γυναίκες διοικητικοί σε σύγκριση με άνδρες στην αντίστοιχη θέση αυξάνουν τους μισθούς των γυναικών ενώ μειώνουν τους μισθούς των ανδρών .

Σύμφωνα με την Palaz (2002) οι γυναίκες ‘παραδοσιακά’ αποτελούν μέλη μειονοτικών ομάδων στην απασχόληση και η συντριπτική πλειοψηφία τους βρίσκεται συγκεντρωμένη σε χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα και βιομηχανίες . Μάλιστα βάσει εμπειρικής έρευνας των Birdsall & Sabot(1991) και Kasnakoglu & Dayioglu (1997) οι διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας αντανακλώνται από τις μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών τόσο στις αναπτυγμένες όσο και στις υποανάπτυκτες χώρες (Birdsall & Sabot 1991; Kasnakoglu & Dayioglu ,1997). Σύμφωνα με την World Bank (1993) , Kocak (1999) και Colak & Ardor (2001) οι μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Τουρκία αντανακλούν πατριαρχικές σχέσεις και πολιτιστικούς ρόλους για την θέση της γυναίκας στην κοινωνία. Οι παραδόσεις , τα έθιμα και η θρησκεία στην Τουρκία θέτουν τους ρόλους και τις αρμοδιότητες μεταξύ των δυο φύλων . Κύρια ευθύνη της γυναίκας είναι το νοικοκυριό ενώ οι άνδρες πρέπει να αναλαμβάνουν την στήριξη όλης της οικογένειας . Δεδομένης λοιπόν της αντίληψης ότι οι γυναίκες εξαρτώνται από κάποιον άνδρα , τον επικεφαλής δηλαδή της οικογένειας , συνεισφέρει στην ανάπτυξη μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος του γυναικείου φύλου . Διηλαδή σύμφωνα με την Palaz (2002) η συνεχής εξάρτηση της γυναίκας από κάποιον άνδρα στην κοινωνία της Τουρκίας καθορίζει τα επίπεδα των μισθών στην αγορά εργασίας . Εφόσον λοιπόν οι γυναίκες δεν θεωρούνται αυτόνομες και ανεξάρτητες και επειδή ο μισθός τους

αποτελεί συμπληρωματικό εισόδημα για την οικογένεια πρέπει να αμείβονται και με χαμηλότερους μισθούς από τους άνδρες, οι οποίοι ουσιαστικά αναλαμβάνουν την κύρια στήριξη της οικογένειας.

Σύμφωνα με τους Boler , Javorcik & Ulltveit –Moe (2015) οι γυναίκες αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς από τους άνδρες ακόμη και στις Βορειότερες Ευρωπαϊκές χώρες . Βέβαια σύμφωνα με τους Boler , Javorcik & Ulltveit –Moe (2015) οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών είναι περισσότερο έντονες και έκδηλες στις εξαγωγικές επιχειρήσεις . Ο αυξημένος ανταγωνισμός με τον οποίο οι εξαγωγικές επιχειρήσεις συχνά έρχονται αντιμέτωπες τις καθιστά ιδιαίτερα απαιτητικές προς τους εργαζομένους (διεθνή ταξίδια , απαίτηση επίλυσης απρόβλεπτων προβλημάτων) και αποτελεί την αιτία που διαπράττεται διάκριση σε βάρος των γυναικών .Η συλλογή δεδομένων από την Νορβηγική Στατιστική Υπηρεσία (Statistics Norway) για όλες τις νορβηγικές επιχειρήσεις του κατασκευαστικού τομέα για την χρονική περίοδο από το 1996 έως το 2010 κατέστη αναγκαία για την ανάλυση του μισθολογικού χάσματος από τους Boler , Javorcik & Ulltveit –Moe (2015). Τελικά οι αποδοχές των γυναικών που απασχολούνται στον κατασκευαστικό τομέα είναι 22 % χαμηλότερες συγκριτικά με τις αποδοχές των ανδρών παρά το γεγονός ότι και οι άνδρες και οι γυναίκες κερδίζουν υψηλότερους μισθούς στις εξαγωγικές επιχειρήσεις. Οι εξαγωγείς στο νορβηγικό κατασκευαστικό τομέα γενικά πληρώνουν υψηλότερους μισθούς , έχουν υψηλότερη παραγωγικότητα , κέρδη , κεφαλαιακή ένταση (Irañazabal et al., 2013). Ακόμη για το 2003 και έπειτα σύμφωνα με τους Boler , Javorcik & Ulltveit –Moe (2015) οι αποδοχές των γυναικών είναι 29 % χαμηλότερες από εκείνες των ανδρών στον τομέα των υπηρεσιών και των πωλήσεων . Για τους επαγγελματίες παρατηρήθηκε όμως το μικρότερο μισθολογικό χάσμα συγκριτικά. Δηλαδή στο συγκεκριμένο τομέα οι αποδοχές των γυναικών είναι 12% χαμηλότερες από τις αποδοχές των ανδρών. Επιπρόσθετα το μισθολογικό χάσμα είναι μεγαλύτερο για τις εξαγωγικές επιχειρήσεις σε σύγκριση με το μισθολογικό χάσμα στις μη εξαγωγικές επιχειρήσεις επειδή στις εξαγωγικές επιχειρήσεις τα προϊόντα εξάγονται σε πολλές και διάφορες τοποθεσίες , γεγονός που συνεπάγεται αυξημένο ανταγωνισμό και αυξημένες απαιτήσεις προς τους εργαζομένους. Επομένως αναφορικά με τους αποφοίτους πανεπιστημίου , όταν ένα συγκεκριμένο προϊόν εξάγεται από έναν έως τρεις προορισμούς , οι γυναίκες αμείβονται 2,46 % λιγότερο από τους άνδρες . Για παραπάνω από δέκα προορισμούς όμως αμείβονται 4,29 % λιγότερο από τους άνδρες . Δηλαδή καθώς ο αριθμός των τοποθεσιών που προορίζεται ένα προϊόν αυξάνεται , συγχρόνως αυξάνεται και το μισθολογικό χάσμα . Τέλος , οι εξαγωγικές επιχειρήσεις όντας περισσότερο κερδοφόρες έχουν την οικονομική δυνατότητα να διαπράξουν διακρίσεις σε βάρος

των γυναικών (Becker, 1957) γεγονός που μεταφράζεται ως υψηλότερο μισθολογικό χάσμα για τα δυο φύλα.

Ο αυξημένος βέβαια ανταγωνισμός στην αγορά προϊόντος εξαλείφει την διάκριση σε βάρος των γυναικών σε μακροπρόθεσμο επίπεδο (Becker, 1957) επειδή η διάκριση καθίσταται δαπανηρή για τους εργοδότες. Σύμφωνα λοιπόν με τους Black και Brainerd (2002) στα μέσα προς τα τέλη της δεκαετίας του 1970 και στις αρχές της δεκαετίας του 1980 υπήρξαν έντονες ανταγωνιστικές πιέσεις για πολλές βιομηχανίες των Ηνωμένων Πολιτειών όπως για το τραπεζικό σύστημα, τις τηλεπικοινωνίες και τις αεροπορικές βιομηχανίες υπό την μορφή αυξημένων εισαγωγών από ξένους ανταγωνιστές. Όμως κάτω από τις συνθήκες ενός ανταγωνιστικού περιβάλλοντος σε βιομηχανία οποιασδήποτε μορφής η διάκριση είναι σε αρκετές περιπτώσεις αρκετά δαπανηρή καθώς ο αριθμός των γυναικών που θα προσλάβουν οι εργοδότες θα είναι αρκετά μικρός για να μεγιστοποιηθούν τα κέρδη. Στην θέση των γυναικών θα προσλάβουν άνδρες τους οποίους και θα αμείβουν με αρκετά υψηλούς μισθούς. Η τακτική αυτή πολλές φορές συνεπάγεται μηδενικά κέρδη ενώ καθίσταται δυνατό οι εργοδότες να τεθούν εκτός της αγοράς. Σύμφωνα βέβαια με τους Black και Brainerd (2002) 'κατά κανόνα' οι συγκεντρωμένες επιχειρήσεις καθίστανται περισσότερο ικανές να διαπράξουν διακρίσεις συγκριτικά με τις ανταγωνιστικές επιχειρήσεις λόγω του μεγάλου μεριδίου αγοράς τους.

Σύμφωνα όμως με στοιχεία της Πρόσφατης Έρευνας του πληθυσμού (Current Population Survey) για το διάστημα 1977 -1994 στις Ηνωμένες Πολιτείες, που αφορούσε άτομα ηλικίας 18 -64 ετών που απασχολούνταν σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης στον κατασκευαστικό τομέα οι Black και Brainerd (2002) διαπίστωσαν ότι στις συγκεντρωμένες βιομηχανίες μια αύξηση κατά 10 % στο μερίδιο εισαγωγών θα οδηγήσει σε μείωση 6.6% του υπολειπόμενου μισθολογικού χάσματος. Μάλιστα το μισθολογικό χάσμα για τα δυο φύλα μειώνεται περισσότερο για τις συγκεντρωμένες επιχειρήσεις σε σύγκριση με τις ανταγωνιστικές βιομηχανίες έπειτα από αύξηση στις εισαγωγές. Τέλος παρατήρησαν ότι παρόλο που γενικά το εμπόριο αυξάνει την ψαλίδα της μισθολογικής ανισότητας, δηλαδή όπως παρατηρήθηκε από τα στατιστικά δεδομένα για κάθε μια μονάδα αύξησης της αλλαγής του μεριδίου των εισαγωγών το μισθολογικό χάσμα αυξάνεται 0.27 μονάδες, ταυτόχρονα όμως το εμπόριο εμφανίζεται να ωφελεί τις γυναίκες μειώνοντας την ικανότητα των επιχειρήσεων να διακρίνουν. Άλλωστε οι επιχειρήσεις με μεγάλο μερίδιο αγοράς που απασχολούν σχετικά περισσότερες γυναίκες αποκομίζουν υψηλότερα κέρδη (Hellerstein, Neumark & Troske, 2002).

Σύμφωνα με τους Cudeville και Gurbuzer (2007) ο υποβαθμισμένος ρόλος της γυναίκας στην αγορά εργασίας της Τουρκίας αποτελεί

τροχοπέδη στην ενσωμάτωσή της με την Ευρωπαϊκή Ένωση .Σύμφωνα με την World Bank (2006) το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνται στην Τουρκία είναι 22.9 % ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί σε δεκαπέντε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι 57,1% . Χαρακτηριστική είναι λοιπόν η μικρή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Τουρκία σε σύγκριση με την αντίστοιχη συμμετοχή των ανδρών (25.4% έναντι 72.3 %). Βέβαια στις αγροτικές περιοχές όπου η γεωργία ακμάζει οι γυναίκες συμμετέχουν ενεργά στις γεωργικές εργασίες . Στην περίπτωση αυτή η εργασία των γυναικών θεωρείται ότι επιτελείται στα πλαίσια της υποχρεωτικής συνεισφοράς προς την οικογένεια και δεν συνεπάγεται κάποια αμοιβή (Ilkcaracan., 1999). Σύμφωνα και με δεδομένα από την Έρευνα Προϋπολογισμού Νοικοκυριών (Household Budget Survey 2003) του Τουρκικού Ινστιτούτου Στατιστικής (Turkish State Institute of Statistics SIS) διαπιστώθηκε από τους Cudeville και Gurbuzer (2007) ότι οι γυναίκες στην Τουρκία εργάζονται και δεν αμείβονται σε συντριπτικό ποσοστό της τάξεως των 47.5 % . Επίσης το εκπαιδευτικό επίπεδο μαρτυρεί την θέση που έχουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας στην Τουρκία . Η έμμισθη απασχόληση των γυναικών προϋποθέτει ένα υψηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο. Το 26.5% των έμμισθων γυναικών έχουν λάβει τριτοβάθμια εκπαίδευση. Όμως οι έμμισθες γυναίκες που δεν έχουν αποκτήσει κάποιο δίπλωμα αντιστοιχούν μόνο σε ποσοστό 3%. Δηλαδή η έμμισθη απασχόληση συγκεντρώνει κατά κύριο λόγο τις γυναίκες με υψηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο .Αναφορικά με το ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 15 έως 64 που δουλεύει και δεν αμείβεται το 14 .5 % των γυναικών είναι αναλφάβητες ενώ μόνο το 2.5 % των ανδρών έχουν μείνει αναλφάβητοι. Επιπρόσθετα το γεγονός ότι ο μέσος μηνιαίος μισθός των ανδρών διαφέρει από το μέσο μηνιαίο μισθό των γυναικών (αναφορικά με τους έμμισθους εργάτες) υποδηλώνει την διάκριση που διαπράττεται σε βάρος των γυναικών στην Τουρκία .Υπάρχει μισθολογικό χάσμα για τα δυο φύλα της τάξεως 25 .2 % υπέρ των ανδρών.

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

2009 η Επιτροπή για την Ισότητα των Ευκαιριών των γυναικών και των ανδρών στα πλαίσια της Μεγάλης Εθνοσυνέλευσης της Τουρκίας .

Επιπρόσθετα σύμφωνα με τους Gunalp , Cilasum και Acar (2013) στην βιβλιογραφία δεν υπάρχουν αρκετές μελέτες για το μισθολογικό χάσμα που υπάρχει μεταξύ των δυο φύλων στην Τουρκία .Οι Gurler και Üçdoğruk(2007) χρησιμοποίησαν δεδομένα της Έρευνας Οικογενειακού Προϋπολογισμού για το 2002 καθώς και την μέθοδο διάσπασης Oaxaca- Blinder(1973). Τελικά μόνο το 14,96 % των μισθολογικών διαφορών οφειλόταν στα προσόντα και στις δεξιότητες τους ενώ το 85,8% οφειλόταν στην διάκριση. Οι Cudeville και Gürbüzler (2007) χρησιμοποιώντας δεδομένα επίσης από την προαναφερθείσα πηγή για το 2003 όμως κατέγραψαν μισθολογικό χάσμα υπέρ των ανδρών της τάξεως 25,2 % εκ του οποίου το 60 % ήταν αποτέλεσμα της διάκρισης .Μάλιστα στα πλαίσια της έρευνας αυτής δεν υπήρξε σημαντική απόκλιση της μισθολογικής διάκρισης στην Τουρκία με τις χώρες της Ευρώπης . Ο Tansel (2005) χρησιμοποίησε δεδομένα της Έρευνας για τις Δαπάνες κατανάλωσης του 1966 των νοικοκυριών. Μέσω της τεχνικής Oaxaca(1973) κατέληξε ότι το 42% του υπάρχοντος μισθολογικού χάσματος στον ιδιωτικό τομέα αποδίδονταν στην διάκριση. Βέβαια στον δημόσιο τομέα οι μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου ήταν μικρότερες εξαιτίας κάποιων χαρακτηριστικών που έθεταν τις γυναίκες σε πλεονεκτική θέση .Τέλος οι Dayioglu & Kasnakoglu (1997) χρησιμοποίησαν δεδομένα για το εισόδημα και τις δαπάνες των νοικοκυριών του 1987 . Μέσω της μεθόδου διάσπασης Oaxaca(1973) κατέστη φανερό ότι το μισθολογικό χάσμα οφείλεται σε διάκριση σε ποσοστό 64% .

Οι Gunalp , Cilasum και Acar (2013/15) χρησιμοποίησαν δεδομένα από την Έρευνα Οικογενειακού Προϋπολογισμού του Τουρκικού Στατιστικού Ιδρύματος για το 2002 και το 2010 του εργατικού δυναμικού ηλικίας 15 έως 64 ετών .Το 2010 ο μέσος μισθός των ανδρών ήταν μεγαλύτερος από εκείνον που αντιστοιχούσε για τις γυναίκες (1069 ,15 έναντι 856,34). Επιπρόσθετα χρησιμοποίησαν την μέθοδο **Oaxaca – Blinder(1973)** μέσω της οποίας διασπάστηκε το μισθολογικό χάσμα σε δυο μέρη και αποδόθηκαν οι δυο λόγοι ύπαρξης μισθολογικού χάσματος .

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

Τελικά το 36,84% των μισθολογικών διαφορών υπέρ των ανδρών οφείλεται σε επιπρόσθετα προσόντα των ανδρών -endowments (όπως

το υψηλότερο μορφωτικό –εκπαιδευτικό υπόβαθρο των ανδρών) ενώ το 63,16 % των μισθολογικών διαφορών αποδίδεται στην ύπαρξη διάκρισης σε βάρος του γυναικείου φύλου(Πίνακας 1) . Οι Yamak & Torbas (2004) διαπίστωσαν επίσης ότι το μισθολογικό χάσμα οφείλεται στην ύπαρξη διάκρισης σε συντριπτικό ποσοστό 80% . Παρόμοια οι Gurler & Üçdoğruk (2007) διαπίστωσαν ότι οι άνισες αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων οφείλεται στην ύπαρξη διάκρισης σε ποσοστό 85,8% . Χρησιμοποιήθηκε επίσης και η μέθοδος διάσπασης **Juhn –Murphy –Pierce Decomposition(1991, 1993)** σύμφωνα με την οποία το αποτέλεσμα παρατηρήσιμων χαρακτηριστικών είναι αρνητικό που σημαίνει ότι κάποιο παρατηρήσιμο χαρακτηριστικό των γυναικών όπως το μέσο εκπαιδευτικό τους επίπεδο αυξήθηκε από το 2003 έως το 2010 γεγονός που σημαίνει ότι το μισθολογικό χάσμα για τα δυο φύλα μειώθηκε.Το παρατηρήσιμο αποτέλεσμα αποδοχών όμως το οποίο είναι θετικό αντανακλά την χειροτέρευση της θέσης της γυναίκας , δηλαδή την αύξηση του μισθολογικού χάσματος επειδή αυξήθηκαν οι αποδόσεις των ανδρών(όπως βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου τους) από το 2002 έως το 2010 .

Πίνακας 1. Διαφοροποιήσεις στις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της μεθόδου διάσπασης Oaxaca-Blinder για το 2003-2010

	2003		2010	
	Διαφοροποιήσεις στις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών που οφείλονται σε διαφορές σε (%)		Διαφοροποιήσεις στις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών που οφείλονται σε διαφορές σε (%)	
Περιγραφή	Προικοδοτήσεις	Αποδόσεις (Διάκριση)	Προικοδοτήσεις	Αποδόσεις (Διάκριση)
Εκπνόμενα στις αποδόσεις των ανδρών(b_m)	38.37	61.63	36.84	63.16
Εκπνόμενα στις αποδόσεις των γυναικών (b_f)	42.72	57.28	35.03	64.97

Σύμφωνα με τον Kara (2006) η ωριαία αμοιβή των γυναικών στην Τουρκία είναι κατά μέσο όρο 16% λιγότερη από εκείνη των ανδρών. Βάσει μελετών και ερευνών αναφορικά με τους μισθούς έχει αποδειχθεί ότι οι λόγοι αποδοχών γυναικών προς ανδρών(γυναικών /ανδρών) είναι χαμηλότεροι από την μονάδα που σημαίνει ότι οι αμοιβές των γυναικών είναι χαμηλότερες από τις αμοιβές των ανδρών στην αγορά εργασίας . Υπάρχει επομένως φανερή μισθολογική διάκριση σε βάρος των γυναικών (Anker, 1997; Ashraf J. & Ashraf B., 1998; Hampton και Heywood, 1993) . Κάποια ενδεικτικά παραδείγματα είναι η Λατινική Αμερική και οι χώρες της Καραϊβικής με τους λόγους αποδοχών να κυμαίνονται από 0.6 έως 0.8 (Terrell ,1992). Επίσης το υψηλότερο εκπαιδευτικό υπόβαθρο συνεισφέρει στην εξασφάλιση της ίσης κατανομής των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών (Gregorio και Lee, 2002). Στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2004 διαπιστώθηκε το μικρότερο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των εργαζομένων με υψηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο (ΟΟΣΑ , 2004) .

Επιπρόσθετα σύμφωνα με την Έρευνα του Kara (2002) για τις Δαπάνες των Νοικοκυριών και το εισόδημα της Τουρκίας για το 1994 οι γυναίκες που απασχολούνται στον αγροτικό τομέα υφίστανται την μεγαλύτερη μισθολογική διάκριση αφού ο μέσος λόγος αποδοχών γυναικών προς ανδρών είναι 0.47 , μικρότερο της μονάδας .Μάλιστα το προβάδισμα αυτό των μισθών των ανδρών έναντι των μισθών των γυναικών αντανακλά κατάλοιπα της Ισλαμικής κουλτούρας από τα χρόνια επικράτησης της Οθωμανικής αυτοκρατορίας αναφορικά με την περιορισμένη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας και στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον. Βέβαια οι γυναίκες παραδόξως αμείβονται με υψηλότερους μισθούς από τους άνδρες όταν απασχολούνται ως διοικητικά στελέχη. Στατιστικά εξηγήθηκε από τον λόγο αποδοχών γυναικών προς ανδρών που είναι μεγαλύτερος από την μονάδα (1,38).Επίσης το μισθολογικό χάσμα είναι όμως μικρότερο σε επαγγέλματα του δημοσίου τομέα (δημόσιοι υπάλληλοι , παιδαγωγοί και γιατροί) γεγονός που αντανακλά τις προσπάθειες του Ατατουρκ να ενσωματωθεί με τον Δυτικό κόσμο επιτρέποντας στις γυναίκες να εκλέγονται σε δημόσια γραφεία. Στα γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα όπως νοσοκόμες και μαίες οι γυναίκες αμείβονται με υψηλότερους μισθούς από τους άνδρες (ο λόγος μισθών ή αποδοχών γυναικών προς ανδρών είναι μεγαλύτερος της μονάδας (1.22) εν αντιθέσει των επαγγελμάτων που απαιτείται σωματική δύναμη και ισχύς όπως συμβαίνει με τους αγρότες και τους κατασκευαστές πλαστικών και ελαστικών . Επιπρόσθετα σύμφωνα με τον Kara (2006) η μεγαλύτερη συγκριτικά εργασιακή εμπειρία των ανδρών η οποία εξηγείται από τα διαστήματα απουσίας των γυναικών από την αγορά εργασίας λόγω

ανατροφής των παιδιών , μεταφράζεται ως υψηλότερους μισθούς για τους άνδρες .Επίσης στα επαγγέλματα που συνεπάγονται υψηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο των ατόμων όπως συμβαίνει σε διάφορους επιστημονικού κλάδους , στους τεχνικούς και τους επαγγελματίες η μισθολογική διάκριση αντιστοιχεί μόνο σε ποσοστό 15,17% επιβεβαιώνοντας τους ισχυρισμούς των Gregorio και Lee(2002). Τέλος η μισθολογική διάκριση λόγω φύλου αντιστοιχεί στο 30% στην Τουρκία μικρότερο από εκείνο το ποσοστό που υπάρχει στην Νότια Κορέα 34%-47% (Monk –Turner & Turner, 2001) αλλά είναι μεγαλύτερο από το 15% που αντιστοιχεί στο Πακιστάν (Ashraf J. & Ashraf B. ,1998).

Σύμφωνα με τους Majchrowska , Strawinski , Konopczak , Skierska (2014) στον Πολωνικό Κώδικα Εργασίας (Άρθρο 183α 1^η παράγραφος) και την Σύμβαση περί Αμοιβών της Διεθνούς Οργάνωσης εργασίας (Equal Remuneration Convention) η διαφοροποίηση των μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν είναι μόνο αποτέλεσμα της ύπαρξης της διάκρισης σε βάρος των γυναικών .Οι διαφοροποιήσεις που υπάρχουν τόσο σε προσωπικά χαρακτηριστικά των ατόμων όπως το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και την εμπειρία όσο και σε χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας όπως το επάγγελμα , τον τομέα απασχόλησης συνεισφέρουν στον καθορισμό του επιπέδου των μισθών που αντιστοιχούν στους άνδρες και τις γυναίκες .Το χαμηλότερο επίπεδο αμοιβών που αντιστοιχεί στις γυναίκες προκύπτει επίσης και από το διάστημα απουσίας τους από την αγορά εργασίας και αρά συνεπάγεται λιγότερη εμπειρία εξαιτίας της ανάγκης ανατροφής των παιδιών .

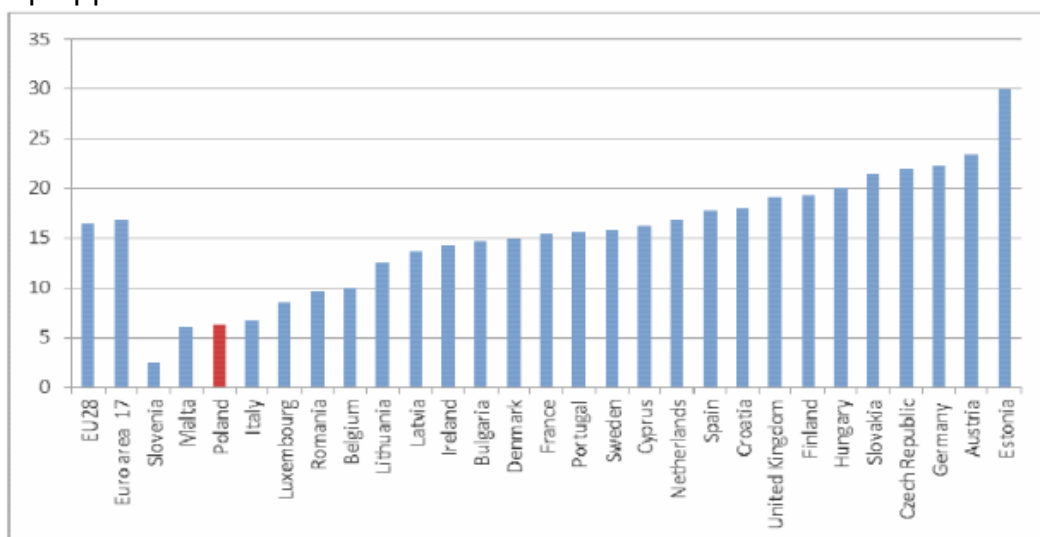
Το 2012 σύμφωνα με τους Majchrowska , Strawinski , Karolina Konopczak , Skierska (2014) το μισθολογικό χάσμα στην Πολωνία σε βιομηχανία , κατασκευές και στον κλάδο των υπηρεσιών είναι αρκετά μικρό (6,4%) συγκριτικά με τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επίσης μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Εσθονία και στην Σλοβακία υπάρχει το μεγαλύτερο και το μικρότερο μισθολογικό χάσμα αντίστοιχα (30% και 2,5%)(Eurostat , 2012) **(Γράφημα 1)**.Ωστόσο επειδή στο μισθολογικό χάσμα δεν λαμβάνονται υπόψη παράγοντες που επηρεάζουν την παραγωγή , επειδή δηλαδή το χάσμα δεν είναι προσαρμοσμένο (στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων- **unadjusted gender wage gap**) θεωρείτο αποτέλεσμα της διάκρισης .

Βέβαια οι Majchrowska , Strawinski , Konopczak , Skierska (2014) χρησιμοποιώντας δεδομένα για τους μισθούς και τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων από την Δομή μισθών και Αμοιβών μεταξύ των επαγγελματιών στην Πολωνική αγορά εργασίας το 2012 υποστήριξαν την ύπαρξη μισθολογικής διάκρισης μεταξύ των δυο φύλων . Ωστόσο το προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα ήταν 13,6 % ,δηλαδή πολύ μεγαλύτερο από το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα που ήταν 6,7%. Επομένως βάσει του προσαρμοσμένου μισθολογικού χάσματος

οι γυναίκες αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς συγκριτικά με τους άνδρες παρά το γεγονός ότι διαθέτουν ισχυρότερα επαγγελματικά προσόντα και εφόδια. Βέβαια για να μετρήσουν με απόλυτη ακρίβεια τον βαθμό που οι διαφορές στους μισθούς οφειλόταν στην ύπαρξη διάκρισης χρησιμοποίησαν την μέθοδο διάσπασης Oaxaca –Blinder (1973) . Σύμφωνα με αυτή την μέθοδο το μισθολογικό χάσμα δύναται να διασπαστεί σε δυο συστατικά μέρη :

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

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



Γράφημα 1. Μη –προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα για βιομηχανία , κατασκευές και υπηρεσίες (εκτός της δημόσιας διοίκησης, άμυνας , υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλειας) στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2012, σε ποσοστό επί της εκατό(%).

Στην Ινδία οι γυναίκες υπέστησαν σημαντικές μισθολογικές διακρίσεις τόσο στις αγροτικές όσο και στις αστικές περιοχές (Gol , 2010). Οι Sengupta και Das (2014) υποστήριξαν ότι οι εργαζόμενες γυναίκες που υφίστανται εντονότερα την μισθολογική διάκριση στην Ινδία είναι εκείνες που ανήκουν σε κατώτερες κοινωνικές τάξεις καθώς και σε ομάδες θρησκευτικών μειονοτήτων. Σύμφωνα με τους Sengupta και Das (2014) βασιζόμενοι σε αναφορά της Εθνικής Οργάνωσης δειγματοληπτικών ερευνών για την Απασχόληση και την Ανεργία στην Ινδία οι γυναίκες λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς από τους άνδρες για κάθε επίπεδο εκπαίδευσης και σε αγροτικές και σε αστικές περιοχές της Ινδίας . Το 2009-10 ο μέσος ημερήσιος ονομαστικός μισθός ενός άνδρα που είναι απόφοιτος πανεπιστημίου και εργάζεται σε αστική περιοχή είναι 634.92 (σε ρουπίες) , μεγαλύτερο από το μισθό που αντιστοιχεί για τις γυναίκες και ο οποίος είναι 285.98 (σε ρουπίες). Επίσης από την χρονική περίοδο από το 1993 -94 έως το 2009-10 το μισθολογικό χάσμα αυξήθηκε στις αγροτικές περιοχές για κάθε επίπεδο εκπαίδευσης .Δηλαδή για τους αναλφάβητους το μισθολογικό χάσμα από 42,5% το 1993-94 αυξήθηκε σε 51,8% το 2009-10. Στις αστικές όμως περιοχές το μισθολογικό χάσμα μειώθηκε παραμένοντας όμως σε υψηλά επίπεδα. Δηλαδή για τους αναλφάβητους από 73% το 1993-94 μειώθηκε σε 40,9 % το 2009-10.Τέλος οι αμοιβές των γυναικών στις μουσουλμανικές και ινδουιστικές κοινότητες ήταν χαμηλότερες από εκείνες των ανδρών .

Η διαφοροποίηση των μέσων μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών αποδίδεται στην τάση των γυναικών να επιλέγουν τα επαγγέλματα με τα χαμηλότερα ποσοστά ατροφίας¹ (Polacheck , 1981). Μάλιστα σύμφωνα με τον Polacheck (1981) επειδή τα διαστήματα απουσίας των γυναικών από την αγορά εργασίας συνεπάγονται χαμηλότερους μισθούς κατά την επανείσοδό στην αγορά, οι γυναίκες επιλέγουν τα επαγγέλματα στα οποία η απουσία τους από την αγορά θεωρείται αμελητέα και δεν συνεπάγεται κόστη αποδοχών . Επίσης σύμφωνα με τους Lucifora & Reilly (1990) η μεγάλη συγκέντρωση των γυναικών στην δευτερεύουσα απασχόληση λόγω της περιορισμένης πρόσβασης των γυναικών στην πρωτοβάθμια απασχόληση , όπου παρέχονται υψηλοί μισθοί και απαιτούνται δεξιότητες υψηλών προδιαγραφών συνεπάγεται χαμηλότερους μισθούς για εκείνες .Μάλιστα οι Bulow και Summers (1986) κατασκεύασαν ένα μοντέλο αποτελεσματικού μισθού , σύμφωνα με το οποίο μεταξύ ανδρών και γυναικών δημιουργούνται μισθολογικές διακρίσεις και επαγγελματικός διαχωρισμός που δεν σχετίζεται με ενδεχόμενες διαφορές στην παραγωγικότητα .

¹ Ατροφία χαρακτηρίζεται ως η απώλεια δυνητικών κερδών εξαιτίας των περιόδων απουσίας από την εργασία.

Οι Lucifora & Reilly (1990) το 1985 βασιζόμενοι σε στοιχεία της έρευνας από την Αρχή Εθνικών Υδρογονανθράκων (Ente Nazionale Idrocarburi- ιταλική πολυεθνική εταιρεία πετρελαίου και φυσικού αερίου που εδρεύει στη Ρώμη) και το Ινστιτούτο Βιομηχανικής Ανασυγκρότησης της Ιταλίας - Istituto per la Ricostruzione Industriale) για τις ακαθάριστες αποδοχές των εργαζομένων σε 100 βιομηχανικές επιχειρήσεις στην Ιταλία υποστήριξαν ότι οι μεγαλύτερες μισθολογικές διακρίσεις καταγράφηκαν για τα διευθυντικά στελέχη σε ποσοστό 24% και σε επαγγέλματα υπαλληλικού χαρακτήρα σε ποσοστό 20%. Οι μικρότερες όμως καταγράφηκαν σε βιομηχανίες που ασχολούνται με τα μέταλλα (3,1%), το πετρέλαιο (8%) και τα τρόφιμα (5%). Οι μισθολογικές διακρίσεις οι οποίες είναι περισσότερο έντονες σε επαγγέλματα διευθυντικού χαρακτήρα αντικατοπτρίζουν την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και τις περιορισμένες ευκαιρίες επαγγελματικής τους ανέλιξης. Το ότι οι θέσεις αυτές προσανατολίζονται περισσότερο προς τους άνδρες εργαζομένους ενώ οι κατώτατες θέσεις προσανατολίζονται προς τις γυναίκες συμβάλλει στην δημιουργία διαχωρισμών για τα δύο φύλα ακόμη και στα πλαίσια ενός επαγγέλματος. Στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα υπάρχουν επίσης μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Όταν η παρουσία των γυναικών σε ένα επάγγελμα αντιστοιχεί σε 5% τότε η μισθολογική διάκριση που καταγράφεται αντιστοιχεί σε 2%. Η σταδιακή όμως αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε οποιοδήποτε παραδοσιακά ανδροκρατούμενο επάγγελμα συνεισφέρει στην άμβλυνση της μισθολογικής διάκρισης. Βέβαια όταν η αναλογία των γυναικών σε ένα επάγγελμα ξεπερνά το 45% και αντιστοιχίσει στο 50% του εργατικού δυναμικού τότε η μισθολογική διάκριση εξαλείφεται.

Οι Cox & Nye (1989) χρησιμοποίησαν δεδομένα Γαλλικών εταιρειών κλωστούφαντουργίας από την απογραφή του 1860 -65 και την απογραφή του 1839-45 . Κατά την απογραφή του 1860 -65 παρόλο που οι γυναίκες αποτελούσαν σχεδόν το μισό του εργατικού δυναμικού σε Γαλλική Βιομηχανία βαμβακιού οι αμοιβές τους ήταν αρκετά χαμηλές . Οι μισθοί τους αντιστοιχούσαν σε 1,31 γαλλικά φράγκα την ημέρα χαμηλότεροι από τους μισθούς των ανδρών που αντιστοιχούσαν σε 2,53 γαλλικά φράγκα ημερησίως . Παρόμοιες μισθολογικές ανισότητες συνέβησαν και στην βιομηχανία μαλλιού . Σύμφωνα βέβαια και με δεδομένα του 1839-45 μεταξύ 154 ανδροκρατούμενων βιομηχανιών που ασχολούνταν με την ύφανση βαμβακιού και μαλλιού υπήρξαν μεγάλες αποκλίσεις στους μισθούς μεταξύ ανδρών και γυναικών . Μεταξύ όμως 416 βιομηχανιών νηματουργίας βαμβακιού που οι γυναίκες υπερείχαν σε αριθμό , υπήρξαν επίσης μισθολογικές διακρίσεις . Δηλαδή ενώ ένας άνδρας αμείβονταν με 2,11 γαλλικά

φράγκα ημερησίως η αμοιβή μιας γυναίκας δεν ξεπερνούσε τα 1,14 γαλλικά φράγκα.

Σύμφωνα με τον Psacharopoulos (1983) η Ελλάδα μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας το 1975 παρουσίασε το χαμηλότερο λόγο πληρωμών γυναικών προς ανδρών σε βιομηχανίες μεταποίησης. Μάλιστα η διαφορά του λόγου αμοιβών της με την Ιταλία κυμαινόταν στις 12 μονάδες. Επίσης σύμφωνα με έρευνα της αγοράς εργασίας για το 1977² από την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας οι γυναίκες υφίστανται σοβαρή διάκριση στον τομέα των πωλήσεων καθώς οι ετήσιες αποδοχές τους αντιστοιχούν σε 89,535 δραχμές ενώ οι αποδοχές των ανδρών σε 152,067 δραχμές. Βέβαια οι ετήσιες αποδοχές των γυναικών που εργάζονται ως υπάλληλοι γραφείου είναι 123,217 δραχμές ενώ εκείνες των ανδρών αντιστοιχούν σε 171,815 δραχμές που σημαίνει ότι δεν υπάρχει απόκλιση μεταξύ τους. Δηλαδή η ύπαρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων που υπερασπίζονται τα συμφέροντα των εργατών και των υπάλληλων γραφείου θέτει περιορισμούς στην ανάπτυξη μισθολογικών διακρίσεων στα επαγγέλματα αυτά (σε βάρος των γυναικών). Οι γυναίκες στον αντίποδα με τις επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα, βρίσκονται σε αρκετά μειονεκτική θέση σε βιομηχανίες μεταποίησης όπου ο λόγος αποδοχών γυναικών προς ανδρών αντιστοιχεί σε 0,60. Γεγονός αποτελεί ότι μεταξύ των Ελλήνων που έχουν εγκαταλείψει τις ανώτατες πανεπιστημιακές σπουδές ο λόγος αποδοχών γυναικών προς ανδρών αντιστοιχεί στο 0.54. Οι μισθοί δηλαδή των γυναικών αντιστοιχούν περίπου στο μισό των ανδρών. Επιπρόσθετα η ύπαρξη θεσμικών μισθολογικών κλιμάκων καθίσταται τροχοπέδη στην δημιουργία μισθολογικών αποκλίσεων τόσο στον τομέα της ιατρικής όσο και στον τομέα της διδασκαλίας. Έτσι στην ιατρική ο λόγος αποδοχών γυναικών προς ανδρών ξεπερνά την μονάδα. Σοβαρότατες μισθολογικές διακρίσεις όμως διαπράττονται σε βάρος των γυναικών στον κλάδο της μηχανικής καθώς θεωρείται κυρίως ανδρικό επάγγελμα. Τέλος σύμφωνα με τον Psacharopoulos (1983) οι μισθολογικές ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών αποδίδονται σε αρκετά μεγάλο ποσοστό, 89% στην διάκριση που διαπράττεται σε βάρος του γυναικείου φύλου. Όμως δεδομένου ότι το ανθρώπινο κεφάλαιο επηρεάζει την παραγωγή σε συνδυασμό με το γεγονός ότι οι γυναίκες υστερούν ως προς την εμπειρία στην Ελληνική αγορά εργασίας από τους άνδρες καθίσταται σημαντικός παράγοντας που συνεισφέρει στην όξυνση μισθολογικών ανισοτήτων σε βάρος τους. Επομένως το υπόλοιπο 11% των μισθολογικών διαφορών αποδίδεται στην ύπαρξη διαφοροποιημένων χαρακτηριστικών μεταξύ των δυο φύλων.

²(The 1977 Labor Market Survey)

Σύμφωνα με τους Ahmed & Maitra (2008) ο βαθμός μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των δυο φύλων ποικίλει στα διάφορα έθνη . Σε κάθε περίπτωση όμως οι γυναίκες αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς από τους άνδρες παρά το γεγονός ότι προσφέρουν ίση εργασία. Για παράδειγμα στην Νότια Ασία και την υποσαχάρια Αφρική , η μέση διαφορά στο εισόδημα μεταξύ ανδρών και γυναικών αντιστοιχεί σε 47% και 56%. Ο Horton (1996) ο οποίος μελέτησε την θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας σε επτά χώρες της Ανατολικής Ασίας διαπίστωσε ότι το μισό περίπου του μισθολογικού χάσματος αποδίδεται σε διαφοροποιημένα χαρακτηριστικά μεταξύ ανδρών και γυναικών .Βέβαια βάσει μελέτης του Jacob (2006), στην Ινδία το 55% του μισθολογικού χάσματος δεν εξηγείται και δεν αποδίδεται σε διαφοροποιημένα χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την παραγωγή . Ο Akter (2005) στην διερεύνηση του για την αγροτική αγορά εργασίας στο Μπαγκλαντές ανακάλυψε ότι η διάκριση είναι υπαίτια για το μισθολογικό χάσμα σε συντριπτικό ποσοστό της τάξεως 70%.

Επιπρόσθετα στην εμπειρική ανάλυση των Ahmed & Maitra (2008) το μισθολογικό χάσμα είναι μεγαλύτερο στις αστικές περιοχές του Μπαγκλαντές από ότι είναι σε αγροτικές περιοχές .Στις αστικές περιοχές οι γυναίκες αμείβονται με 95% χαμηλότερους μισθούς την ώρα συγκριτικά με τους άνδρες ενώ στις αγροτικές περιοχές το ποσοστό αντιστοιχεί σε 43%.Τέλος σύμφωνα με την εκδοχή του Blinder (1973) το μισθολογικό χάσμα που υπάρχει σε αστικές περιοχές του Μπαγκλαντές αποδίδεται σε 72% στην διάκριση σε βάρος του γυναικείου φύλου και σε 28% σε επαγγελματικά προσόντα στα οποία υπερέχουν οι άνδρες . Ο Cotton (1988) ο οποίος διαπίστωσε σχεδόν τα ίδια αποτελέσματα, απέδωσε το μισθολογικό χάσμα στις ανεπαρκείς δεξιότητες των γυναικών που απαιτούνται στην αγορά εργασίας . Βέβαια στις αγροτικές περιοχές του Μπαγκλαντές σύμφωνα με την εκδοχή του Blinder (1973) τα ποσοστά των διακρίσεων μετριάζονται (σε 43%) συγκριτικά με τις αστικές περιοχές.

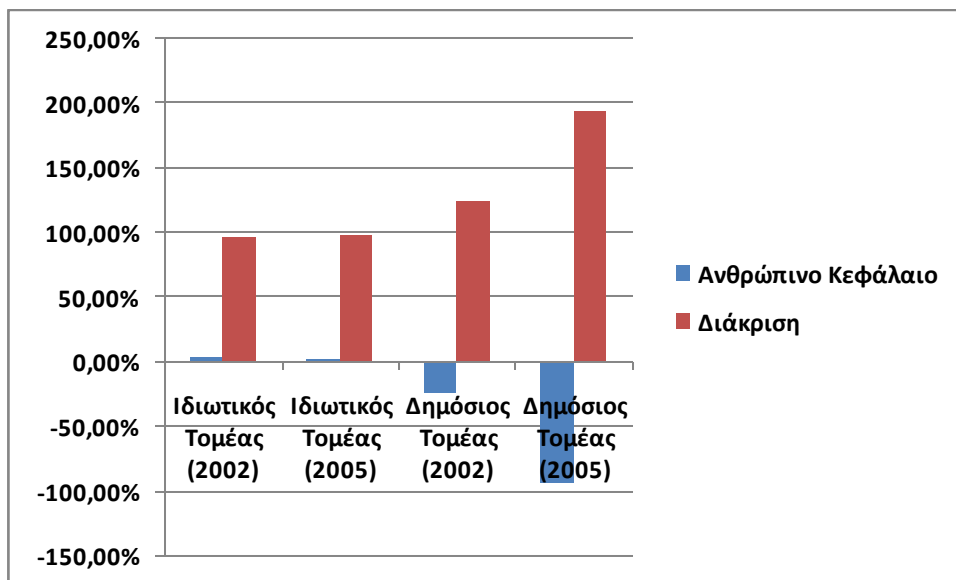
Στο μοντέλο του Becker (1957) οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας αντανακλούν τις προτιμήσεις των εργοδοτών. Η εργασία μιας γυναίκας θεωρείται περισσότερο δαπανηρή από την εργασία ενός άνδρα παρά την ύπαρξη ισοδύναμης παραγωγικότητας. Επομένως μέσω της προσφοράς χαμηλότερων μισθών προς τις γυναίκες αντισταθμίζεται αυτό το κόστος. Σύμφωνα με τους Razani και Habibi (2014) στις χώρες της Μέσης Ανατολής , η έννοια της πολιτιστικής ταυτότητας , η κουλτούρα , οι θεσμοί και οι δημογραφικές συνθήκες καθορίζουν το μέγεθος των μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου. Η El –Hamidi (2008) υποστήριξε ότι ο αυξημένος ανταγωνισμός που προήλθε από την απελευθέρωση του

εμπορίου το 1998-2006 στην Αίγυπτο συνετέλεσε στην όξυνση των μισθολογικών διακρίσεων.

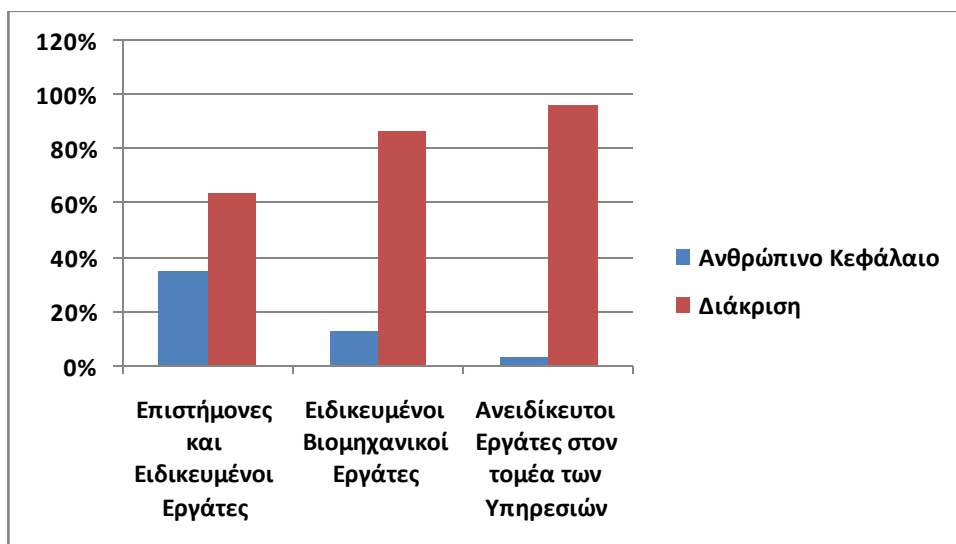
Οι Razari & Habibi (2014) βασιζόμενοι στην μέθοδο Oaxaca(1973) διαχώρισαν το μισθολογικό χάσμα στο Ιράν για το 2002 και το 2005 σε δυο κατηγορίες. Η πρώτη απέδιδε το μισθολογικό χάσμα στο ανθρώπινο κεφάλαιο (**Human Capital**) ενώ η δεύτερη στην διάκριση(**Discrimination**). Στο δημόσιο τομέα οι άνδρες αμείβονταν με υψηλότερους μισθούς από τις γυναίκες μολονότι το υψηλότερο ανθρώπινο κεφάλαιο των γυναικών (για παράδειγμα το εκπαιδευτικό επίπεδο τους αντιστοιχούσε σε 15,94% , μεγαλύτερο από το εκπαιδευτικό επίπεδο των ανδρών το οποίο αντιστοιχούσε σε 12,66%). Η υπεροχή των γυναικών ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο αναμφίβολα επισκιάζονταν από τις μισθολογικές διακρίσεις .Ως εκ τούτου το μισθολογικό χάσμα το 2005 που αποδίδονταν στο ανθρώπινο κεφάλαιο αντιστοιχούσε σε αρνητικό αριθμό , -94.00%(ο αρνητικός αριθμός δείχνει δηλαδή ότι ενώ οι γυναίκες έπρεπε να αμείβονται με υψηλότερους μισθούς από τους άνδρες στο Ιράν συνέβαινε ακριβώς το αντίθετο) ενώ το χάσμα που προέκυπτε ως αποτέλεσμα της διάκρισης αντιστοιχούσε σε 194.00% (**Γράφημα 2**). Συγκριτικά με τον δημόσιο τομέα, στον ιδιωτικό τομέα τα μερίδια του μισθολογικού χάσματος που οφειλόταν στην διάκριση τόσο για το 2002 όσο και για το 2005 ήταν αρκετά μετριασμένα , 96,24 % και 98,13 % αντίστοιχα. Σύμφωνα και με τον Kara (2006) οι μισθολογικές διακρίσεις στο Μπαχρέιν (μικρή αραβική μοναρχία στην Μέση Ανατολή) ήταν μεγαλύτερες στον δημόσιο τομέα παρά την υπεροχή των γυναικών ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης .

Επιπρόσθετα οι Razari & Habibi(2014) διαπίστωσαν μελετώντας τους εργαζομένους ανά κατηγορία εξειδίκευσης, ότι το μισθολογικό χάσμα στο Ιράν το 2005 είναι μικρότερο για τους επιστήμονες και τους ειδικούς συγκριτικά με εκείνο που αντιστοιχεί για τους ανειδίκευτους εργαζομένους . Η εξήγηση που δόθηκε ήταν ότι οι γυναίκες με υψηλή εξειδίκευση και γνώση είναι αρκετά δυναμικές και υπερασπίζονται με περισσότερη επιτυχία τα συμφέροντά τους και τα δικαιώματά τους που αφορούν την απασχόληση. Μάλιστα ο ρόλος των γυναικών κατέχει μεγάλη βαρύτητα εξαιτίας της εξειδικευμένης εργασίας που επιτελούν. Στην συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία λοιπόν το μισθολογικό χάσμα που οφείλεται στην διάκριση αντιστοιχεί σε 64% . Αντίθετα για τους ανειδίκευτους εργάτες στον τομέα των Υπηρεσιών το χάσμα οφείλεται στην διάκριση σε συντριπτικό ποσοστό της τάξεως 96,4% , ενώ σε απειροελάχιστο ποσοστό το χάσμα οφείλεται σε διαφορές στο ανθρώπινο κεφάλαιο , δηλαδή σε 3,53%(**Γράφημα 3**). Ο Alavian (2012) επίσης παρατήρησε έντονες μισθολογικές διακρίσεις στα

περισσότερα επαγγέλματα χαμηλής εξειδίκευσης παρά στα επαγγέλματα υψηλής εξειδίκευσης.



Γράφημα 2. Συνεισφορά του Ανθρωπίνου Κεφαλαίου και της Διάκρισης στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα για το 2002 και το 2005 στο Ιράν.



Γράφημα 3 . Συνεισφορά του Ανθρωπίνου Κεφαλαίου και της Διάκρισης στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων για τρεις κατηγορίες εξειδίκευσης στο Ιράν .

Σύμφωνα με την Babcock (2002), οι γυναίκες όταν αποφοιτούν από το πανεπιστήμιο , στα πρώιμα στάδια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας συμβιβάζονται πιο εύκολα με έναν χαμηλότερο μισθό συγκριτικά με τους άνδρες γεγονός που διαιωνίζει και μεγεθύνει το φαινόμενο των μισθολογικών ανισοτήτων.

Οι Boheim , Hofer και Zulehner (2007) εξέτασαν εμπειρικά τους μισθούς των ανδρών και των γυναικών στην Αυστρία για τα έτη 1983 έως 1997 .Επίσης χρησιμοποιώντας την μέθοδο διάσπασης μισθών Oaxaca & Blinder(1973) μέτρησαν το ποσό της διάκρισης στην αγορά εργασίας . Βάσει της τεχνικής το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών το 1997 αποδίδονταν σε διάκριση σε βάρος των γυναικών σε συντριπτικό ποσοστό 86% ενώ αποδίδονταν σε ποσοστό 20,5% στο προβάδισμα των ανδρών ως προς τις αποδόσεις του ανθρωπίνου κεφαλαίου.Επιπρόσθετα η σταδιακή αύξηση των επιπέδων ανθρωπίνου κεφαλαίου των γυναικών από το 1997 έως το 1983 συνεισέφερε στην μείωση του μισθολογικού χάσματος αυτήν την δεκαεπενταετία μόνο 2,2 ποσοστιαίες μονάδες.

Σύμφωνα με τον Meng(1998) ο μετασχηματισμός του αγροτικού βιομηχανικού τομέα (**TVP³ sector**)στην Κίνα επηρέασε την θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας και την ένταση των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος τους. Μάλιστα το 1985 ο τομέας TVP δεν ελέγχονταν αποκλειστικά από τις τοπικές αρχές και την κυβέρνηση όπως συνέβαινε στις αρχές της δεκαετίας του 1970 αλλά προσανατολιζονταν επίσης και προς την αγορά. Επομένως υπήρξαν δυο τύποι αγοράς , ο αυστηρά ελεγχόμενος τομέας και ο τομέας που προσανατολιζονταν στην αγορά .

Αναμφισβήτητα σύμφωνα με τον Meng(1998) υπήρξαν κάποιες αποκλίσεις στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο τύπων αγοράς. Στον τομέα της αγοράς (**market oriented sector**) το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων ήταν 0.29 μονάδες μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα που υπήρχε στον τομέα που δεν προσανατολιζονταν στην αγορά (**tightly controlled sector**) (η διαφορά των μισθών σε αυτόν τον τομέα αντιστοιχούσε σε 0.19 μονάδες). Παρά την ύπαρξη υψηλότερου μισθολογικού χάσματος στον τομέα που προσανατολιζονταν στην αγορά, οι μισθολογικές διακρίσεις ήταν περισσότερο έντονες στον τομέα που δεν επιδίωκε την διεύρυνση του στην αγορά .Συγκεκριμένα οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στον τομέα που προσανατολιζονταν στην αγορά αντιστοιχούσαν σχεδόν στο μισό , 43.3% από το ποσοστό διάκρισης που ίσχυε στους τομείς που δεν στόχευαν στην αγορά –tightly controlled sectors το οποίο και ήταν 86.9% .Ο Meng (1998) υποστήριξε ότι οι μικρότερες μισθολογικές διακρίσεις του τομέα TVP που προσανατολιζονταν στην αγορά αντανακλούν μια φιλελεύθερη προοπτική των επιχειρήσεων που στόχευε στην αποδέσμευση τους από πολιτιστικά κάταλοιπα και στερεότυπα που αφορούσαν τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών .

³ [TVP sector : township village or privately –owned enterprises , rural industrial sector (αγροτικός βιομηχανικός τομέας)]

Στα πλαίσια αυτού του τομέα (**market oriented sector**) συντελέστηκαν αξιόλογες προσπάθειες εξάλειψης των διακρίσεων . Οι εργαζόμενοι ως επί το πλείστον κρίνονταν βάσει των παραγωγικών τους δυνατοτήτων και όχι βάσει του φύλου τους. Επομένως ο TVP τομέας που προσανατολιζονταν στην αγορά συμβάδιζε σε μεγαλύτερο βαθμό από τον τομέα TVP που δεν προσανατολιζονταν στην αγορά στις κυβερνητικές πολιτικές της Κίνας που οραματίζονταν την δημιουργία μιας αγοράς εργασίας απαλλαγμένης από μισθολογικές διακρίσεις ενάντια στο γυναικείο φύλο. Τέλος οι γενικότερες μισθολογικές διακρίσεις που συνέβησαν σε επιχειρήσεις αγροτικού και βιομηχανικού τομέα -TVP είτε σε μεγαλύτερο είτε σε μικρότερο βαθμό σε άλλες, σε βάρος των γυναικών εξηγήθηκαν, εκτός της ύπαρξης των κοινωνικών στερεοτύπων και από την μονοψωνιακή τους δύναμη σε πολλές περιοχές στην Κίνα. Δεδομένου των περιορισμένων ευκαιριών απασχόλησης των εργαζομένων που περιλάμβανε τα στενά όρια των αγροτικών περιοχών της Κίνας σε συνδυασμό με τα ευρύτερα κοινωνικά στερεότυπα και την μεροληπτική στάση ενάντια στις ικανότητες των εργαζομένων γυναικών συνεισέφεραν στον συμβιβασμό των εργαζομένων με χαμηλότερα επίπεδα μισθών και κατ'επέκταση την διαιώνιση των μισθολογικών διακρίσεων. Επίσης οι μισθολογικές διακρίσεις στον αγροτικό όμως τομέα- TVP αποτύπωναν τις κοινωνικές αντιλήψεις που βρίσκονταν βαθιά ριζωμένες κυρίως στις αγροτικές περιοχές της Κίνας . Μάλιστα στο παλαιό σύστημα κοινότητας στην Κίνα (commune system) υπήρχε άγραφος νόμος που υποδείκνυε χαμηλότερους μισθούς για τις γυναίκες , περίπου κατά δυο μονάδες λιγότερες από τους άνδρες παρά την ισοδύναμη προσφορά εργασίας.

Σύμφωνα με την θεωρία του Becker (1957) η ανταγωνιστικότητα ως αποτέλεσμα της απελευθέρωσης του εμπορίου δημιουργεί κλίμα μισθολογικής ισότητας και μειώνει τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Σε ανταγωνιστικό περιβάλλον οι διακρίσεις είναι δαπανηρές και υπάρχει κίνδυνος εκτόπισης από την αγορά των επιχειρήσεων που διαπράττουν διακρίσεις. Επομένως κάτω από τις συνθήκες αυτές οι διακρίσεις μετριάζονται και τελικά επέρχεται μισθολογική ισότητα(Becker 1957 “employer taste for discrimination”). Ωστόσο σύμφωνα με την El-Hamidi (2008) στην Αίγυπτο στους εμπορεύσιμους τομείς (όπως στον τουρισμό και την μεταποίηση) το 2006, στο προχωρημένο στάδιο της απελευθέρωσης του εμπορίου υπήρξε σαφής μεροληψία και εύνοια προς τους άνδρες εργαζομένους. Το μισθολογικό χάσμα που οφειλόταν στην διάκριση σε βάρος των γυναικών αντιστοιχούσε σε 162%. Βέβαια το γεγονός ότι οι μισθολογικές

ανισότητες που αποδίδονταν σε χαρακτηριστικά του ανθρωπίνου κεφαλαίου αντιστοιχούσαν σε αρνητικό αριθμό, -62% σήμαινε ότι η αμοιβή των γυναικών έπρεπε να είναι υψηλότερη από εκείνη των ανδρών λόγω της υπεροχής τους σε χαρακτηριστικά του ανθρωπίνου κεφαλαίου. Επίσης σύμφωνα με την El-Hamidi η συγκέντρωση μεγάλου μέρους των γυναικών της Αιγύπτου σε εμπορεύσιμους τομείς έντεινε και εντατικοποιούσε τις μισθολογικές διακρίσεις. Επομένως η μεγέθυνση των μισθολογικών διακρίσεων ήταν αποτέλεσμα του αυξημένου ανταγωνισμού προερχόμενου από την απελευθέρωση του εμπορίου. Στο Μεξικό βέβαια σύμφωνα με τους Artecona & Cunningham (2002) ο αυξημένος ανταγωνισμός εξαιτίας της απελευθέρωσης του εμπορίου οδήγησε σε μείωση των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών.

Σύμφωνα με τους Zhang & Dong (2008), η βιβλιογραφία κινήθηκε προς δύο αντίθετες κατευθύνσεις αναφορικά με τον αντίκτυπο της απελευθέρωσης του εμπορίου της Κίνας (προς τα τέλη της δεκαετίας του 1970) στις μισθολογικές διακρίσεις. Η πρώτη κατεύθυνση απορρέει από τις Κομφουκιανές πατριαρχικές αξίες για την θέση της γυναίκας στην κοινωνία της Κίνας. Έτσι ο Gustafsson & Li (2000) υποστήριξε την αύξηση των μισθολογικών διακρίσεων την συγκεκριμένη περίοδο στις αστικές περιοχές της Κίνας. Ωστόσο σύμφωνα με τον Becker (1971) ο αυξημένος ανταγωνισμός ως αποτέλεσμα του ανοίγματος της Κίνας στις ξένες αγορές κατέστη τροχοπέδη για τους εργοδότες να διαπράττουν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.

Επίσης σύμφωνα με έρευνα του Οργανισμού Επιχειρήσεων του Εθνικού Γραφείου Στατιστικής της Κίνας για την Παγκόσμια Τράπεζα (World Bank) η ιδιοκτησία των επιχειρήσεων είναι εκείνη που τελικά καθορίζει την ύπαρξη μισθολογικών διακρίσεων μεταξύ των εργαζομένων. Η εξεταζόμενη περίοδος, από το 1998 έως το 2000 αφορούσε 10 (δέκα) μεταποιητικούς κλάδους και κλάδους βιομηχανικών υπηρεσιών στα μεγαλύτερα αστικά κέντρα -πόλεις της Κίνας δηλαδή στο Πεκίνο, το Τιεντσίν, στην Σαγκάη, στην Κουανγκτσόου και την Τσενγκτού. Στις εγχώριες ιδιωτικές επιχειρήσεις **[domestic privately owned enterprises]** που η ιδιοκτησία ιδιωτικών επενδυτικών κεφαλαίων αντιστοιχεί πάνω από το 50% οι γυναίκες υφίστανται διάκριση σε τέτοιο βαθμό που οι μισθοί τους είναι χαμηλότεροι από το οριακό προϊόν τους. Από την άλλη οι επιχειρήσεις που κατέχουν λιγότερο από το 50% των ιδιωτικών επενδυτικών κεφαλαίων δηλαδή οι κρατικές επιχειρήσεις **[state-owned enterprises]** δεν υπέδειξαν μεροληπτική στάση σε βάρος των γυναικών εργαζομένων ενώ μάλιστα τους παρείχαν επιχορήγηση. Δηλαδή οι μισθοί που τους παρείχαν αν και αντιστοιχούσαν στο 50%

των μισθών των ανδρών , ήταν υψηλότεροι από τη αξία του οριακού προϊόντος τους. Επίσης σύμφωνα με τους Zhang & Dong(2008) οι εργαζόμενοι δεν υφίστανται διακρίσεις ούτε στις εξαγωγικές επιχειρήσεις ούτε στις επιχειρήσεις που στοχεύουν στην εγχώρια αγορά .Επομένως η αγορά που προσανατολίζονται τα προϊόντα της Κίνας είτε είναι η εγχώρια είτε είναι η ξένη δεν καθορίζει την ύπαρξη μισθολογικών διακρίσεων.

Σύμφωνα με τους Canton & Verheul (2009) οι διαφορές στους μισθούς των εργαζομένων αποδίδεται και στον επαγγελματικό διαχωρισμό .Στα πλαίσια του οριζόντιου διαχωρισμού οι μισθολογικές ανισότητες εξηγούνται από την ύπαρξη διαφοροποιημένων χαρακτηριστικών μεταξύ των επαγγελμάτων. Βέβαια οι Gattiker & Cohen (1997) υποστήριξαν την ύπαρξη μισθολογικών διακρίσεων και εντός των επαγγελμάτων. Παραδόξως ακόμη και στα παραδοσιακά γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα οι αμοιβές των ανδρών υπερέρχουν των αμοιβών των γυναικών. Μεριδίο ευθύνης για τις χαμηλότερες αμοιβές τους αποδόθηκε και στις επιλογές των ίδιων των γυναικών. Συγκεκριμένα σύμφωνα με τους Niederle & Vesterlund (2007) οι ίδιες οι γυναίκες κατατάσσονται σε χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα λόγω της αποστροφής τους από εργασιακά περιβάλλοντα που κυρίαρχα στοιχεία είναι ο συνεχής ανταγωνισμός και οι υψηλοί τόνοι. Με αντάλλαγμα ένα αρμονικό και υποστηρικτικό περιβάλλον ,δηλαδή το «ιδανικό » εργασιακό περιβάλλον για εκείνες διατίθενται να κερδίζουν λιγότερα χρήματα. Οι Hultin & Szulkin (1999) αναφέρθηκαν και στις αξιολογικές διακρίσεις .Επειδή η αξία της εργασίας των γυναικών αποτιμάται λιγότερο, τα άτομα που δουλεύουν σε γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα θα αμείβονται και με χαμηλότερους μισθούς (Ostroff & Atwater 2003). Στα πλαίσια του κάθετου διαχωρισμού οι γυναίκες υφίστανται *κατανεμητική* διάκριση καθώς η εκπροσώπηση τους σε υψηλές ιεραρχικά θέσεις απασχόλησης είναι περιορισμένη (Hultin & Szulkin 1999). Επιπρόσθετα οι Canton & Verheul (2009) διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες αμείβονται με υψηλότερους μισθούς στην περίπτωση που ο εργοδότης τους είναι άνδρας από την περίπτωση που ο εργοδότης τους είναι γυναίκα αλλά οι μισθολογικές αποκλίσεις που υπάρχουν μεταξύ των δυο φύλων στην περίπτωση αυτή υπέρ των ανδρών εργαζομένων είναι αγεφύρωτες. Επομένως το κόστος της διάκρισης που οι ίδιες υφίστανται αντισταθμίζεται με την υψηλότερη αμοιβή που τους παρέχεται .

Σύμφωνα με την νεοκλασική θεωρία του Becker (1959) σε όρους ανοιχτής οικονομίας και αυξημένου ανταγωνισμού οι μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ των δυο φύλων καθίστανται δαπανηρές για τους εργοδότες και μακροπρόθεσμα επέρχεται η εξάλειψή τους. Οι Black & Brainerd (2002) σε μελέτη μεταποιητικών βιομηχανιών των Ηνωμένων

Πολιτειών με μειωμένο εγχώριο ανταγωνισμό αλλά αυξημένο ανταγωνισμό από τα εισαγόμενα προϊόντα διαπίστωσαν επίσης μειωμένες μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Αντίθετα, σύμφωνα με την εμπειρική μελέτη των Hellerstein et al.(1997) για τις Ηνωμένες Πολιτείες δεν μπορεί να επέλθει μείωση των μισθολογικών διακρίσεων μέσω της επίδρασης των δυνάμεων της αγοράς . Σύμφωνα με τους Berik, Rodgers & Zveglic (2004) παρά την μεγαλύτερη ανοιχτότητα του εμπορίου και κατ'επέκταση τον εντονότερο ανταγωνισμό σε επίπεδο βιομηχανικού τομέα στην Ταϊβάν, ο λόγος μισθών γυναικών προς ανδρών παρουσίασε μείωση από 66% το 1981 σε 60% το 1993(αύξηση των διακρίσεων –αντίθετα με την θεωρία του Becker (1957)).Επιπρόσθετα παρόλο που στην Ταϊβάν το συνολικό εμπόριο (και οι εισαγωγές και οι εξαγωγές) από το 1981 έως το 1999 αυξήθηκε και στις συγκεντρωμένες και στις μη συγκεντρωμένες βιομηχανίες και παρά την αύξηση του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών, υπήρξε αύξηση των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος τους. Επομένως οι Berik, Rodgers & Zveglic (2004) διαπίστωσαν σε αντίθεση με την θεωρία του Becker(1957), ότι οι μισθολογικές διακρίσεις ανάμεσα στα δυο φύλα συνδέεται θετικά με την ανοιχτότητα στο ξένο εμπόριο καθώς η αύξηση των εισαγωγών και των εξαγωγών στην Ταϊβάν συμβάδιζε χρονολογικά με την αύξηση του υπολειπόμενου μισθολογικού χάσματος το 1990 (δηλαδή του μισθολογικού χάσματος που δεν εξηγείται από διαφορές στην παραγωγικότητα –**residual wage gap**).

Οι Hossain & Tisdell (2005) οι οποίοι εξέτασαν το μισθολογικό χάσμα σε 16 κατασκευαστικές βιομηχανίες στο Μπαγκλαντές υποστήριξαν ότι οι γυναίκες κερδίζουν κατά 20% χαμηλότερους μισθούς από τους άνδρες ανά έτος, μέρος του οποίου εξηγείται από το χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών. Ο Asadullah (2005) διαπίστωσε επίσης μεγάλο ποσοστό μισθολογικού χάσματος παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες υπερέχουν των ανδρών ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο. Μάλιστα στην προσπάθεια του να εξηγήσει την προέλευση του μισθολογικού χάσματος , δηλαδή αν αποδίδεται στο χαμηλό μορφωτικό επίπεδο των γυναικών ή στην διάκριση, εξέφρασε την ανάγκη διάσπασης του μισθολογικού χάσματος σε :

- διαφορές σε χαρακτηριστικά/προικοδοτήσεις που καθορίζουν την παραγωγή
- σε διαφορές στις αποδόσεις των χαρακτηριστικών /των προικοδοτήσεων αυτών(διάκριση).

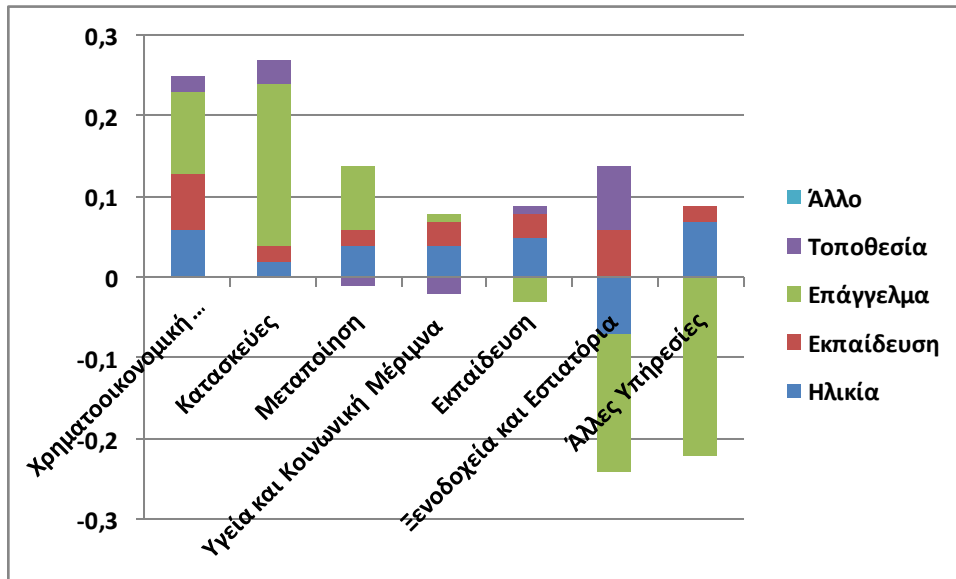
Ο Al-Samarrai (2007) βασιζόμενος σε Έρευνα για τα έσοδα και τις δαπάνες για τα νοικοκυριά διαπίστωσε ότι το μισθολογικό χάσμα μειώθηκε στο Μπαγκλαντές από 52% το 2000 σε 32% το 2005 εξαιτίας της βελτίωσης του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών. Μάλιστα το

2000 το 31 % του μισθολογικού χάσματος οφειλόταν σε διαφορές στα χαρακτηριστικά που καθορίζουν την παραγωγή και το υπόλοιπο 69% οφειλόταν στην διάκριση σε βάρος των γυναικών. Βέβαια το 2005 σχεδόν το μεγαλύτερο μέρος του μισθολογικού χάσματος οφειλόταν σε διαφορές στις αποδόσεις σε αυτά τα χαρακτηριστικά , δηλαδή στην διάκριση.

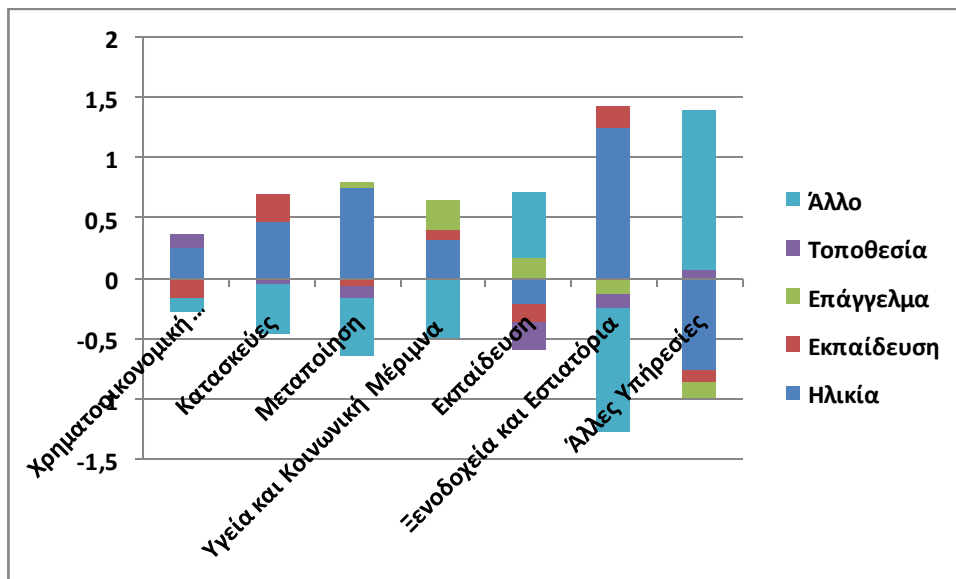
Βάσει έρευνας που πραγματοποιήθηκε το 2007 για τους μισθούς από το Στατιστικό Γραφείο του Μπαγκλαντές σε 36 βιομηχανίες ο Karsos (2008) διαπίστωσε ότι το συνολικό μισθολογικό χάσμα αντιστοιχεί σε 22.5%. Το -4.2% οφειλόταν σε διαφορές στα χαρακτηριστικά μεταξύ των δυο φύλων που σηματοδοτεί ότι οι μισθοί των γυναικών έπρεπε να είναι υψηλότεροι από τους μισθούς των ανδρών αν δεν υπήρχε το ποσοστό 26,8% που αναφερόταν στις αποδόσεις αυτών των χαρακτηριστικών, δηλαδή στην διάκριση και που συνεισέφερε τελικά στην μείωση των μισθών των γυναικών. Το υπόλοιπο ποσοστό του μισθολογικού χάσματος που συντελούσε στην μείωση των μισθών των γυναικών οφείλεται σε διαστήματα απουσίας των γυναικών από την αγορά εργασίας για την ανατροφή των παιδιών αλλά και την απασχόληση πολλών γυναικών σε τομείς μερικής απασχόλησης .Μεταξύ των συγκεκριμένων μεταβλητών που εξηγούν το συνολικό μισθολογικό χάσμα ,το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών είναι υψηλότερο από το εκπαιδευτικό επίπεδο των ανδρών και επομένως τείνει να μειώνει το μισθολογικό χάσμα 3 ποσοστιαίες μονάδες.

Επίσης ο Karsos (2008) , διαχώρισε το μισθολογικό χάσμα που οφείλεται σε διαφορές στις σχετικές προικοδοτήσεις και σε διαφορές στις αποδόσεις αυτών των προικοδοτήσεων δηλαδή στην διάκριση για κάθε μια βιομηχανία ξεχωριστά και για κάθε έναν παράγοντα. Αναφορικά με τον πρώτο διαχωρισμό , οι διαφορές ως προς το εκπαιδευτικό υπόβαθρο συνεισφέρουν στην αύξηση του μισθολογικού χάσματος σε ξενοδοχειακές βιομηχανίες και εστιατόρια , στις κατασκευές , στον τομέα της εκπαίδευσης , σε μεταποιητικές βιομηχανίες , σε βιομηχανίες χρηματοοικονομικής διαμεσολάβησης , στην υγεία και την κοινωνική μέριμνα και σε άλλες υπηρεσίες. Επίσης οι επαγγελματικές διαφορές μειώνουν το μισθολογικό χάσμα στον τομέα της εκπαίδευσης , σε ξενοδοχειακές βιομηχανίες και εστιατόρια και σε άλλες υπηρεσίες γεγονός που δείχνει την προτίμηση και την κατανομή των γυναικών σε υψηλά αμειβόμενα επαγγέλματα σε αυτές τις βιομηχανίες (**Γράφημα 4**).Αναφορικά με τον δεύτερο διαχωρισμό η ηλικία αυξάνει το μισθολογικό χάσμα σε όλες τις βιομηχανίες εκτός της εκπαίδευσης και άλλες υπηρεσίες. Τέλος οι αποδόσεις των γυναικών στην εκπαίδευση σε βιομηχανίες χρηματοοικονομικής διαμεσολάβησης είναι μεγαλύτερες από τις αποδόσεις των ανδρών καθώς το

μισθολογικό χάσμα μειώνεται στις συγκεκριμένες βιομηχανίες (Γράφημα 5).



Γράφημα 4. Συνεισφορά των διαφορών των προικοδοτήσεων μεταξύ των δυο φύλων στην δημιουργία μισθολογικού χάσματος σε επτά βιομηχανίες στο Μπαγκλαντές .



Γράφημα 5. Συνεισφορά των διαφορών των σχετικών αποδόσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών στην δημιουργία μισθολογικού χάσματος σε επτά βιομηχανίες στο Μπαγκλαντές.

Επιπρόσθετα ανάμεσα σε 21 χώρες του ΟΟΣΑ η Κορέα κατέχει τα πρωτεία αναφορικά με τις μεγαλύτερες μισθολογικές αποκλίσεις σε παγκόσμια κλίμακα (ΟΟΣΑ, 1999) . Για παράδειγμα σύμφωνα με τους Jung & Choi (2004) το 1998 η αμοιβή των γυναικών στην Κορέα σε μη γεωργικές περιοχές αντιστοιχούσε σε λιγότερο από το μισό της αμοιβής των ανδρών .Η ύπαρξη αυτή του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δυο φύλων αντανακλά την κατώτερη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας της Κορέας. Επίσης το μέρος του μισθολογικού χάσματος που οφείλεται στις διαφορές στα προσόντα και τις δεξιότητες ανάμεσα στα δυο φύλα εξηγείται και από την θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου . Δηλαδή σύμφωνα με την εξειδίκευση της εργασίας στα πλαίσια της οικογένειας οι διαφορές στους μισθούς αντανακλούν τις διαφορές που υπάρχουν στο ανθρώπινο κεφάλαιο ανάμεσα στα δυο φύλα και με τις οποίες και οι άνδρες και οι γυναίκες πρέπει να συμβιβαστούν και να τις αποδεχτούν(Mincer & Polachek , 1974) . Το μέρος του χάσματος που οφείλεται στην διάκριση αποδόθηκε ως προκατάληψη και προτίμηση προς άτομα που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες (Becker, 1957). Βέβαια το γεγονός ότι η διάκριση μετράται ως το υπολειπόμενο μισθολογικό χάσμα ,σύμφωνα με την τεχνική που εισήγαγε ο Oaxaca (1973), όπου δεν αποδίδεται στα προσόντα των εργαζομένων ίσως ενέχει και κάποιους παράγοντες που δεν σχετίζονται εξολοκλήρου με την διάκριση αλλά στην πραγματικότητα αφορά την ποιότητα της εκπαίδευσης των ατόμων που καθίσταται αδύνατον να μετρηθεί σε ποσοστιαία κλίμακα.

Επίσης οι Jung & Choi (2004) βασιζόμενοι σε Έρευνα για την δομή των μισθών του Υπουργείου Εργασίας για το 1997 και το 2001 σε μη γεωργικές βιομηχανίες διαπίστωσαν ότι οι μισθολογικές διακρίσεις είναι μικρότερες σε βιομηχανίες με υψηλή τεχνολογία και άρτιο εκπαιδευμένο προσωπικό (**knowledge based industries**)συγκριτικά με βιομηχανίες που η γνώση δεν αποτελεί τον κύριο πυλώνα και το απαραίτητο συστατικό τους . Συγκεκριμένα σύμφωνα με την τεχνική των Oaxaca & Ramson (1994) το 2001 σε κατασκευαστικές βιομηχανίες υψηλής τεχνολογίας και γνώσης όπως σε ηλεκτρικά είδη ,στους μηχανικούς εξοπλισμούς και χημικών ουσιών οι μισθολογικές διακρίσεις αντιστοιχούν σε 0.12 % ενώ σε άλλες κατασκευαστικές εταιρείες όπως πλαστικά προϊόντα , υφαντουργικά προϊόντα και ελαστικά οι μισθολογικές διακρίσεις αντιστοιχούν σε 0.31%. Τέλος αναφορικά με ανώτερες ιεραρχικά θέσεις απασχόλησης στην αγορά εργασίας , το επάγγελμα του Τεχνικού το 2001 που απαιτεί υψηλή εξειδίκευση αντιστοιχεί σε πολύ χαμηλή μισθολογική διάκριση δηλαδή περίπου σε 0.04 % και 0.06 % τόσο στις βιομηχανίες με υψηλή τεχνολογία όσο και σε άλλες βιομηχανίες .Βέβαια υψηλά ποσοστά

αντιστοιχούν σε επαγγέλματα που δεν απαιτούν υψηλές γνώσεις όπως συμβαίνει με τους εργάτες (0.23%) και τους πωλητές (0.36%).

Σύμφωνα με την Pena –Boquete (2005) το 1995 η Γαλικία⁴ είχε το μικρότερο μισθολογικό χάσμα συγκριτικά με άλλες Ευρωπαϊκές χώρες (19,20%). Παράλληλα όμως στην Ιρλανδία και τη Μεγάλη Βρετανία τα ποσοστά του μισθολογικού χάσματος το 1995 αντιστοιχούσαν σε 34.3% και σε 35.2% (Gannon et. al., 2004). Βέβαια οι Gradín, Arévalo και Otero (2003) μελετώντας τις μισθολογικές διακρίσεις χρησιμοποιώντας την τεχνική διάσπασης που εισήγαγε ο Oaxaca(1973) υποστήριξαν ότι το μισθολογικό χάσμα στην Γαλικία ήταν 17% εκ του οποίου το 86.9% αποδίδεται στην διάκριση και το 13.2% σε διαφορές των χαρακτηριστικών των δυο φύλων . Η Pena – Boquete (2005) βασιζόμενη σε έρευνα για την δομή των μισθών από την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία και χρησιμοποιώντας την τεχνική διάσπασης Oaxaca & Blinder (1973) υποστήριξε ότι οι αμοιβές των γυναικών το 1995 αντιστοιχούσαν στο 80,80% των αμοιβών των ανδρών εκ του οποίου το 6,31 οφειλόταν στα διαφοροποιημένα χαρακτηριστικά και το υπόλοιπο ποσοστό στην διάκριση σε βάρος των γυναικών. Ωστόσο ενώ οι αμοιβές των γυναικών το 1995 αντιστοιχούσαν στο 80,80% των αμοιβών των ανδρών, το 2002 αντιστοιχούσαν στο 77.77% παρά το γεγονός ότι οι διαφορές των χαρακτηριστικών μεταξύ των εργαζομένων μειώθηκαν από 6,31% σε 5,47%. Επομένως και τα ποσοστά διάκρισης αυξήθηκαν από 12,89% σε 16,76%. **(Πίνακας 2)**

Πίνακας 2. Μισθολογική Διάκριση στη Γαλικία μέσω της μεθόδου διάσπασης του Oaxaca

Έτος	W_m/W_h	$(W_m/W_h)^5$ (χωρίς την επίδραση της διάκρισης)	Μισθολογικό χάσμα που οφείλεται σε διαφορές στα χαρακτηριστικά	Διάκριση
1995	80.80 %	93,69%	6,31%	12,89%
2002	77,77 %	94,53%	5,47%	16,76%

⁴ Η Γαλικία είναι αυτόνομη κοινότητα της Ισπανίας

⁵ όπου h → άνδρας & m → γυναίκα

Σύμφωνα με τους Jeddi & Malouche(2015) βασιζόμενοι σε έρευνα για την απασχόληση και τον πληθυσμό το 2005 το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Τυνησία αντιστοιχεί σε 55.585 δηνάρια Τυνησίας εκ των οποίων το 12.397 οφειλόταν σε διαφορές σε χαρακτηριστικά και το 46.188 στην διάκριση. Επιπρόσθετα αναφορικά με την τριτοβάθμια εκπαίδευση τα ποσοστά αποφοίτησης των γυναικών από το πανεπιστήμιο αντιστοιχούν στο 20.7% και των ανδρών μόλις στο 12% . Ωστόσο οι μισθοί των γυναικών αν και σχετικά υψηλοί είναι μικρότεροι από τους μισθούς των ανδρών που σημαίνει ότι στην αγορά εργασίας υποτιμάται η υπεροχή των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ομοίως ο Psacharopoulos (1985) ο οποίος μελέτησε τα ποσοστά απόδοσης της εκπαίδευσης , υποστήριξε την υπεροχή των γυναικών έναντι των ανδρών αναφορικά με τα ποσοστά απόδοσης σε 56 αναπτυσσόμενες και αναπτυγμένες χώρες .Μάλιστα η επιπρόσθετη εκπαίδευση προσδίδει στο ανθρώπινο κεφάλαιο του ατόμου ιδιαίτερη βαρύτητα.

Στην αγορά εργασίας στην Botswana παρά το γεγονός ότι το επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών είναι υψηλότερο από το επίπεδο εκπαίδευσης των ανδρών , κατά μέσο όρο η αμοιβή των γυναικών είναι χαμηλότερη (Siphambe,1997).Σύμφωνα με τους Siphambe & Thokweng –Bakwena (2001) βάσει της έρευνας του εργατικού δυναμικού το 1995/6 το μισθολογικό χάσμα στην Botswana είναι υψηλότερο στον ιδιωτικό τομέα συγκριτικά με τον δημόσιο τομέα .Στον ιδιωτικό τομέα το μεγαλύτερο ποσοστό του μισθολογικού χάσματος οφείλεται στην διάκριση σε βάρος του γυναικείου φύλου σε 66% ενώ στο δημόσιο τομέα το μεγαλύτερο ποσοστό του χάσματος οφείλεται σε διαφορές στα χαρακτηριστικά μεταξύ των εργαζομένων σε ποσοστό 67 % .Επομένως το σύστημα αξιολόγησης του δημοσίου τομέα είναι περισσότερο δίκαιο και δεν υπάρχουν περιθώρια δημιουργίας μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων. Επειδή όμως ο ιδιωτικός τομέας στην Botswana διαθέτει μεγαλύτερη αυτονομία στην διαχείριση θεμάτων απασχόλησης και δεδομένης της υψηλής ανεργίας καθίσταται ευκολότερο να διαπράξουν διάκριση σε βάρος των γυναικών και να τους προσφέρουν χαμηλότερους μισθούς (Sapsford & Tzannatos ,1993).Επιπρόσθετα στην Ουγκάντα το μεγαλύτερο μέρος του μισθολογικού χάσματος στον ιδιωτικό τομέα αποδίδεται στην διάκριση (αντιστοιχεί σχεδόν στο 91 %) απέναντι στο γυναικείο φύλο και μόνο το 9 % οφείλεται σε διαφοροποιημένα χαρακτηριστικά μεταξύ των δυο φύλων(Appleton et al., 1996). Στην Ακτή του Ελεφαντοστού τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα το μεγαλύτερο μέρος της απόκλισης των μισθών μεταξύ των δυο φύλων οφειλόταν σε διαφοροποιημένες αποδόσεις των χαρακτηριστικών δηλαδή στην διάκριση (σε ποσοστά 141 % και 74% για ιδιωτικό και δημόσιο τομέα

αντίστοιχα) (Appleton et al., 1996). Βέβαια στην αγορά εργασίας της Κένυας και της Τανζανίας το μισθολογικό χάσμα αποδίδεται εξ ολοκλήρου στην υπεροχή των ανδρών σε κάποια οικονομικά χαρακτηριστικά που καθορίζουν την παραγωγή (Knight & Sabot, 1991).

Σύμφωνα με τους Kiker & Santos(1991), βασιζόμενοι σε στοιχεία του Πορτογαλικού Υπουργείου Εργασίας, το 67% του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δυο φύλα το 1985 αποδίδεται στην διάκριση. Οι Gonzalez, Santos M.C., Santos L.D.(2005) χρησιμοποιώντας την μέθοδο Oaxaca(1973) διαπίστωσαν ότι το 91% του μισθολογικού χάσματος στην Πορτογαλία το 2000 οφείλεται στην διάκριση. Αναφορικά με τα μεμονωμένα χαρακτηριστικά που εξηγούν το υπόλοιπο μέρος του μισθολογικού χάσματος δηλαδή η σημασία του εκπαιδευτικού επιπέδου και της εμπειρίας είναι αμελητέα, μόλις σε ποσοστό 7.3%.

Ο αυξημένος ανταγωνισμός ως αποτέλεσμα του μετασχηματισμού της οικονομίας της Κίνας από το 1978 συνεισέφερε στην μείωση του αντίκτυπου της διάκρισης στις συνολικές μισθολογικές διαφορές (Liu et al., 2000). Οι Bishop et al. (2005) υποστήριξαν ότι το μεγαλύτερο μέρος του μισθολογικού χάσματος στην Κίνα οφείλεται σε διαφορές στα χαρακτηριστικά του ανθρωπίνου κεφαλαίου. Βέβαια ο Qian (1996) διαπίστωσε ότι στο Πεκίνο και στο Κουανγκτούνγκ, περισσότερο από το μισό των μισθολογικών διαφορών οφείλεται σε διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Σύμφωνα με τους Demurger & Fournier & Chen (2007) η απελευθέρωση της αγοράς συνεισφέρει στην μείωση της στατιστικής διάκρισης. Μάλιστα η διάκριση (6%) που εξηγεί το μισθολογικό χάσμα στις επιχειρήσεις που επενδύουν στο εξωτερικό το 1998 είναι μικρότερη από την διάκριση στις εγχώριες επιχειρήσεις (σε ποσοστό 11.4%).

Βάσει της νεοκλασικής θεωρίας οι μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου εξαρτώνται από τις προτιμήσεις των εργοδοτών ή των εργαζομένων για διάκριση (Becker, 1957). Οι Liu, Meng, Zhang (2000) αρχικά υπέθεσαν ότι οι ιδιωτικές επιχειρήσεις της Κίνας επηρεασμένες από τις Κομφουκιανές πατριαρχικές παραδόσεις και απαλλαγμένες από κάθε κρατική παρέμβαση ισόπμης ιδεολογίας στον καθορισμό των μισθών την δεκαετία του 1980 και του 1990 παρουσιάζουν μεγαλύτερες μισθολογικές διακρίσεις συγκριτικά με τις κρατικές επιχειρήσεις. Σε ανταγωνιστικό περιβάλλον όμως οι μισθολογικές διακρίσεις όντας δαπανηρές, μακροπρόθεσμα επέρχεται η εξάλειψή τους (Arrow, 1973). Ωστόσο οι Liu, Meng, Zhang (2000) βασιζόμενοι σε μελέτες του Ινστιτούτου Πληθυσμών για το Τζινάν και την Σαγκάη το 1995 και το 1996 υποστήριξαν ότι στις ιδιωτικοποιημένες επιχειρήσεις οι μισθολογικές διακρίσεις είναι μικρότερες συγκριτικά με τις μισθολογικές διακρίσεις στις κρατικές επιχειρήσεις. Βάσει της τεχνικής διάσπασης Blinder-Oaxaca(1973) στις κρατικές επιχειρήσεις της Σαγκάης το

μεγαλύτερο μέρος του μισθολογικού χάσματος οφείλεται στην διάκριση σε ποσοστό 95.7% . Στις ιδιωτικές όμως επιχειρήσεις το χάσμα αποδίδεται στην διάκριση σε μικρότερο ποσοστό 85.8%. Επίσης στο Τζινάν στις συλλογικές και ιδιωτικές επιχειρήσεις οι μισθολογικές διακρίσεις ήταν μικρότερες συγκριτικά με τις μισθολογικές διακρίσεις στις κρατικές επιχειρήσεις. Για παράδειγμα στις συλλογικές επιχειρήσεις το μισθολογικό χάσμα οφείλεται στην διάκριση σε ποσοστό 62.1% ενώ στις κρατικές σε 88.7%. Στο ίδιο μήκος κύματος κινήθηκε και ο Meng (1998) ο οποίος υποστήριξε ότι οι μισθολογικές διακρίσεις για τα δυο φύλα στην Κίνα είναι μικρότερες στις ομάδες αγοράς (δηλαδή στους ιδιωτικούς , συλλογικούς τομείς που προσανατολίζονται κυρίως στην αγορά) συγκριτικά με τις ομάδες που δεν προσανατολίζονται στην αγορά (δηλαδή τον κρατικό τομέα) των TVP επιχειρήσεων.

Οι Duraisamy M. & Duraisamy P. (1996) βασιζόμενοι στην έρευνα που αφορούσε τους κατόχους πτυχίων και το Τεχνικό Προσωπικό στην Ινδία (Degree Holders and Technical Personnel) το 1961 -1981 υποστήριξαν ότι οι αμοιβές των γυναικών αντιστοιχούν στο 96% των αμοιβών των ανδρών .Για υψηλότερο όμως επίπεδο εκπαίδευσης οι λόγοι αποδοχών γυναικών προς ανδρών είναι μεγαλύτεροι. Το 1981 για τους κατόχους μεταπτυχιακών διπλωμάτων ο λόγος αντιστοιχούσε σε 0.67 ενώ για τους ανειδίκευτους εργάτες αντιστοιχούσε σε 0.52. Μάλιστα τα επιπρόσθετα έτη εργασιακής εμπειρίας των ανδρών οξύνουν τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Σύμφωνα με τους Duraisamy M. & Duraisamy P. (1996) η όξυνση των μισθολογικών αποκλίσεων αποδίδεται στην διάκριση που διαπράττεται σε βάρος των γυναικών αναφορικά με την ανέλιξή τους σε ανώτατες επαγγελματικές βαθμίδες ή στην ανεπαρκή εκπαίδευση των γυναικών κατά την πάροδο των χρόνων. Επίσης το 77% του μισθολογικού χάσματος αποδίδεται στην διάκριση που συναντάται ευρέως σε όλους τους επιστημονικούς κλάδους .Συγκεκριμένα όμως στις υψηλότερες εκπαιδευτικές βαθμίδες των ατόμων όπως για παράδειγμα μεταπτυχιακές και διδακτορικές σπουδές , το μέρος του χάσματος που οφείλεται στην διάκριση είναι μικρότερο τόσο σε επιστημονικούς και τεχνολογικούς τομείς όσο και στις κοινωνικές επιστήμες . Δηλαδή οι ανώτατες εκπαιδευτικές σπουδές προσφέρουν πλεονέκτημα στις γυναίκες και συνεισφέρουν στην άμβλυνση των διακρίσεων που διαπράττονται σε βάρος τους. Η εμπειρία ωστόσο συνεισφέρει στην αύξηση του μέρους του μισθολογικού χάσματος που οφείλεται στην διάκριση εξαιτίας της ιδιαίτερης βαρύτητας που δίνουν οι γυναίκες στην οικογένεια, γεγονός που συνεπάγεται μεγάλα διαστήματα απουσίας από την αγορά εργασίας και επομένως λιγότερη εργασιακή εμπειρία.

Οι Castagnetti & Rosti (2010) βασιζόμενοι σε Έρευνα για τις Μεταβάσεις στην Αγορά Εργασίας των αποφοίτων πανεπιστημίων στην Ιταλία το 2007 υποστήριξαν ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών αντιστοιχεί σε 11% υπέρ των ανδρών . Στον τομέα της υγείας οι μισθοί των ανδρών υπερβαίνουν τους μισθούς των γυναικών 215, 38 ευρώ. Βέβαια το 88% των μισθολογικών ανισοτήτων αποδίδεται σε διαφορές σε μη παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά δηλαδή στην διάκριση και μόνο το 12% σε διαφοροποιημένα χαρακτηριστικά μεταξύ των δυο φύλων. Σύμφωνα με την Eurostat (2009) οι άνισες αμοιβές μεταξύ των δυο φύλων είναι αποτέλεσμα της μηρότητας και των αυξημένων υποχρεώσεων και ευθυνών που παραδοσιακά αναλαμβάνουν οι γυναίκες στα πλαίσια του νοικοκυριού. Επιπρόσθετα σύμφωνα με τους Castagnetti & Rosti (2010) μεταξύ των διάφορων επιστημονικών κλάδων στην Ιταλία στις οικονομικές και στατιστικές επιστήμες το μεγαλύτερο μέρος του μισθολογικού χάσματος οφείλεται στην διάκριση σε ποσοστό 92,01% . Στους κλάδους όμως της Νομικής το 58.35% οφείλεται σε διαφοροποιημένα χαρακτηριστικά μεταξύ ανδρών και γυναικών . Τέλος σύμφωνα με τους Castagnetti & Rosti (2010) οι άριστες και υψηλότερες επιδόσεις των γυναικών κατά την διάρκεια των πανεπιστημιακών τους σπουδών δεν συνιστά εφιαλτήριο υψηλότερων μισθών. Μάλιστα βάσει ψυχολογικών ερευνών είναι ευρέως διαδεδομένη η άποψη ότι οι άνδρες έχουν περισσότερες γνώσεις και δεξιότητες από τις γυναίκες ,έχουν υψηλότερη νοημοσύνη και αντιληπτική ικανότητα ενώ καθίστανται περισσότερο αποτελεσματικοί στην διεκπεραίωση απαιτητικών καθηκόντων και αρμοδιοτήτων που τους ανατίθενται στο χώρο εργασίας.

Οι Nevile & Tran –Nam (1992) υποστήριξαν ότι το μισθολογικό χάσμα που υπήρχε στην Αυστραλία το 1979 , και το οποίο αντιστοιχούσε σε 20% ήταν αποτέλεσμα του συνδυασμού της διάκρισης και της ανεπαρκούς εμπειρίας των γυναικών στην αγορά εργασίας .Σύμφωνα με τον Bergmann (1989) οι γυναίκες όντας συνειδητοποιημένες για το ευρέως διαδεδομένο φαινόμενο της διάκρισης που στρέφεται ενάντια στο γυναικείο φύλο στην απασχόληση , επιλέγουν να απασχοληθούν σε χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα , δηλαδή δεν επιδιώκουν την επαγγελματική καταξίωση ενώ η συνεχής κατάρτιση και η επιπρόσθετη εμπειρία δεν αποτελεί κύρια προτεραιότητά τους .Ο Fuchs (1989) όμως υποστήριξε ότι οι χαμηλότερες αποδόσεις των γυναικών σε επενδύσεις που αφορούν την απασχόληση όπως επιπρόσθετη εργασιακή εμπειρία δεν είναι αποτέλεσμα της διάκρισης αλλά της ορθολογικής επιλογής των γυναικών . Επομένως , σύμφωνα με τον Langford (1995) , επειδή οι ρόλοι που έχουν ανατεθεί στις γυναίκες στα πλαίσια του νοικοκυριού είναι πολλαπλοί και επειδή καλούνται να ανταποκριθούν σε αυτούς με

επιτυχία , οι ίδιες επιλέγουν να απασχοληθούν σε επαγγέλματα με μικρές απαιτήσεις και που θα έχουν την δυνατότητα να απουσιάζουν μεγάλα διαστήματα χωρίς να υπάρχει κίνδυνος διακύβευσης της θέσης τους. Επιπρόσθετα ο Langford (1995) βασιζόμενος στην Αυστραλιανή Στατιστική Υπηρεσία για την Έρευνα Εισοδήματος και Διανομής που αφορούσε χρονικά το 1990 χρησιμοποιώντας την μέθοδο διάσπασης Neumark (1988) υποστήριξε ότι το 49% των μισθολογικών ανισοτήτων αποδίδεται στην διάκριση και το 51% σε διαφορές σε χαρακτηριστικά που καθορίζουν την παραγωγή.

Σύμφωνα με τους Neville & Tran –Nam (1992) το μέρος του χάσματος που οφείλεται στην διάκριση στην Αυστραλία τόσο για τις γυναίκες που έχουν αποκτήσει παιδιά όσο και για τις γυναίκες που δεν έχουν αποκτήσει παιδιά είναι σχεδόν το ίδιο , 10% και 8.6% αντίστοιχα . Επίσης οι διαφορές στην παραγωγικότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών που έχουν αποκτήσει παιδιά εξηγούν τις μισθολογικές ανισότητες(οι οποίες αντιστοιχούν σε 19,2%) σε αρκετά υψηλό ποσοστό , της τάξεως 9.2% σχεδόν δηλαδή το μισό του μισθολογικού χάσματος . Επομένως σύμφωνα με τους Neville & Tran –Nam(1992) όταν η κύρια προτεραιότητα των γυναικών είναι να αποκτήσουν παιδιά τίθεται σε δεύτερη μοίρα η επιδίωξη επένδυσης σε αποδόσεις ανθρωπίνου κεφαλαίου .Επίσης οι Riach & Rich (1987) υποστήριξαν ότι το μέρος του χάσματος που οφείλεται στην διάκριση είναι μεγαλύτερο στον ιδιωτικό συγκριτικά με τον δημόσιο τομέα της Αυστραλίας .

Σύμφωνα με τους England & Mc. Reary (1986) επειδή οι γυναίκες είναι λιγότερο κοινωνικοποιημένες από τους άνδρες , τα χαρακτηριστικά τους θεωρούνται υποβαθμισμένα και ως εκ τούτου υφίστανται διάκριση .Επίσης οι Ashraf J. & Ashraf B. (1993) βασιζόμενοι στην κοινωνικοοικονομική έρευνα των νοικοκυριών στην πόλη Ραβαλπίντι , η οποία βρίσκεται στα βόρεια του Πακιστάν , για το 1975 υποστήριξαν ότι οι άνισες αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών αντανακλούν τις διαβρωμένες και ανεπαρκείς δεξιότητες των γυναικών λόγω μεγάλων διαστημάτων απουσίας τους από την αγορά εργασίας για την ανατροφή των παιδιών τους. Τελικά βασιζόμενοι στην τεχνική διάσπασης Oaxaca (1973) στην πόλη Ραβαλπίντι οι αμοιβές των ανδρών είναι 65.14% υψηλότερες από τις αμοιβές των γυναικών. Οι μισθολογικές αυτές ανισότητες αποδίδονται σε μεγαλύτερο ποσοστό στην διάκριση σε βάρος των γυναικών (38,42%) και σε μικρότερο ποσοστό σε διαφορές στα χαρακτηριστικά μεταξύ ανδρών και γυναικών που καθορίζουν την παραγωγή (26,72).

Οι Hahn και Wilkings(2013) χρησιμοποίησαν δεδομένα τα οποία συλλέχτηκαν στα πλαίσια της έρευνας του Νοικοκυριού , του Εισοδήματος και της Δυναμικής της Εργασίας στην Αυστραλία (Household , Income and Labour Dynamics in Australia -HILDA) το

2008 και το 2010 , αφορούσαν άτομα ηλικίας 15 (δεκαπέντε) ετών και πάνω με σκοπό να εξετάσουν περιστατικά διάκρισης στην απασχόληση. Το 2008 το 6.1 % των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι έχουν βιώσει περιστατικά διάκρισης εξαιτίας της ηλικίας τους όταν αιτήθηκαν προς θέσεις απασχόλησης ενώ μόλις το 0.4 % δήλωσε ότι η διάκριση σε βάρος τους συνέβη λόγω της θρησκευτικής τους πεποίθησης. Ωστόσο βάσει των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος οι γυναίκες υφίστανται διάκριση σε ποσοστό 9.1 % , μεγαλύτερο από το ποσοστό διάκρισης που υφίστανται οι άνδρες. Αναφορικά με τις ηλικίες, τα άτομα ηλικίας 55 ετών και πάνω υφίστανται την μεγαλύτερη διάκριση όταν πρόκειται να ληφθεί απόφαση για την πρόσληψή τους (σε ποσοστό 26 .1 %) .Για τις ηλικίες όμως 15 έως 24 ετών η διάκριση σε βάρος τους υπολογίζεται σε ποσοστό μόλις 5.3 % σε περίπτωση πρόσληψής τους ενώ 9.2 % στα πλαίσια απασχόλησής τους σε οποιαδήποτε θέση εργασίας . Επιπρόσθετα σύμφωνα με τους Hahn και Wilkings (2013) οι γυναίκες που υπερασπίζονται τις παραδοσιακές αξίες του γάμου και της απόκτησης απογόνων έχουν κατά μέσο όρο 0.2 μικρότερη πιθανότητα να βιώσουν περιστατικά διάκρισης κατά την πρόσληψή τους συγκριτικά με τις γυναίκες που είναι περισσότερο προοδευτικές και απορρίπτουν το θεσμό του γάμου και της οικογένειας . Ο λόγος είναι ότι η πρώτη κατηγορία γυναικών εμπνέουν περισσότερη εμπιστοσύνη . Μάλιστα οι γυναίκες που έχουν παιδιά ηλικίας κάτω των πέντε ετών είναι περισσότερο πιθανό να υποστούν διάκριση όταν απασχολούνται ήδη σε κάποια θέση εργασίας (0.066 μονάδες) ενώ είναι λιγότερο πιθανό όταν πρέπει να αποφασιστεί η πρόσληψή σε κάποια θέση εργασίας (0.020 μονάδες).Η εξήγηση δίδεται από το γεγονός ότι συχνά δεν γίνεται αντιληπτό από τους εργοδότες εάν μια γυναίκα έχει παιδιά όταν πρόκειται να την προσλάβει και επομένως δεν διαπράττεται διάκριση σε βάρος της.Όμως όταν μια γυναίκα απασχολείται ήδη σε μια δεδομένη θέση εργασίας οι απαιτήσεις που συνεπάγονται την φροντίδα ενός παιδιού κάτω των πέντε ετών είναι αρκετές για να γίνει αντιληπτό από το εργοδότη ότι μια γυναίκα έχει παιδί.Επομένως αυτός είναι ο λόγος που αδυνατεί να εκπληρώσει επιτυχώς τις εργασιακές της υποχρεώσεις . Άμεσο αποτέλεσμα είναι η διάπραξη διάκρισης σε βάρος της .

Σύμφωνα με τους Carlsson και Rooth (2006) το 2002 το 20% του πληθυσμού της Σουηδίας αποτελείται από μετανάστες.Η εθνική διάκριση είναι όμως η κύρια αιτία που τα ποσοστά ανεργίας για τους μετανάστες είναι υψηλότερα από τα ποσοστά ανεργίας για τους γηγενείς.Οι Carlsson και Rooth (2006) για την εξακρίβωση της ύπαρξης διάκρισης σε βάρος των μεταναστών χρησιμοποίησαν πειραματικά δεδομένα που συλλέχθηκαν το διάστημα μεταξύ του Μαΐου του 2005 έως το Φεβρουάριο του 2006.Η διαδικασία πραγματοποιήθηκε ως εξής:

στάλθηκαν αιτήσεις προς ζητούμενες θέσεις απασχόλησης για δεκατρία διαφορετικά επαγγέλματα στην Στοκχόλμη και το Γκούντεμπεργκ. Επίσης το πείραμα αναφερόταν σε δυο άτομα που αιτήθηκαν για την ίδια θέση απασχόλησης με τα ίδια τυπικά προσόντα με την διαφορά ότι ανήκουν σε διαφορετικές εθνικότητες. Αναλόγως με την ανταπόκριση του εργοδότη συμπεραίνεται εάν υπάρχει ίση μεταχείριση μεταξύ των γηγενών -μεταναστών ή όχι. Εάν κληθούν και τα δυο άτομα για συνέντευξη ή κανένα από αυτά τότε υπάρχει ίση μεταχείριση. Στην περίπτωση όμως που κληθεί ένα μόνο άτομο τότε υπάρχει διάκριση. Τελικά παρατηρήθηκε ότι το 29% των εργοδοτών διακρίνουν τα άτομα με Αραβικό όνομα. Επιπρόσθετα οι αιτήσεις στάλθηκαν σε 1.614 εργοδότες και η καθαρή διάκριση σε βάρος των εθνικών μειονοτήτων όπως μετρήθηκαν από την Urban Institute (U.I.) ανέρχεται σε 9.6 % (155÷1614)³. Επιπρόσθετα η καθαρή διάκριση (net discrimination) συσχετίζεται αρνητικά με το ποσοστό των γυναικών. Δηλαδή στα επαγγέλματα με το υψηλότερο ποσοστό γυναικών παρατηρείται η τάση για μικρότερη διάκριση προς τους μετανάστες. Ενδεικτικά για το επάγγελμα της νοσοκόμας όπου τα ποσοστά των γυναικών που δουλεύουν ως νοσοκόμες στην Σουηδία είναι 91 % η καθαρή διάκριση σε βάρος των μεταναστών είναι 27.3 %. Για τα επαγγέλματα όμως που αφορούν τις κατασκευές (κατασκευαστικός τομέας) όπου το ποσοστό των γυναικών που απασχολείται είναι 1 % , η καθαρή διάκριση είναι μεγαλύτερη , δηλαδή σε ποσοστό 55 %. (Carlsson και Rooth ,2006).

³Net discrimination = $\frac{\text{only majority invited} - \text{only minority invited}}{\text{Number of usable tests}}$

Σύμφωνα με τους Johnson και Neumark(1996) οι διακρίσεις εξαιτίας της ηλικίας είναι σύνηθες φαινόμενο στην αγορά εργασίας. Πρόκειται για την αντικατάσταση των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων από νεότερους ηλικιακά εργαζομένους. Η αιτία βρίσκεται στην απαξίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων με το πέρασμα του χρόνου και αυτό συνεπάγεται μειωμένη παραγωγικότητα. Τα δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν συλλέχθηκαν από την National Longitudinal Survey των ηλικιωμένων ανδρών (NLSOM), αφορούν δείγμα 5020 ανδρών ηλικίας 45 έως 59 ετών για το 1966 και ηλικίας 62 έως 76 για το 1983 και εξετάζονται οι επιδράσεις που ασκούν οι διακρίσεις εξαιτίας της ηλικίας στο επίπεδο απασχόλησης και στην εκούσια αποχώρηση των εργαζομένων από την εργασία τους. Τελικά σύμφωνα με τους

Johnson και Neumark(1996) αναφορές περί περιστατικών διάκρισης είναι υψηλότερες για τους εργαζομένους ηλικίας πάνω από 55 ετών (8%) σε σύγκριση με τους εργαζομένους ηλικίας 55 ετών και κάτω (6 %) .Επίσης οι εργαζόμενοι που αναφέρουν περιστατικό διάκρισης είναι περισσότερο πιθανό να εγκαταλείψουν τις δουλειές τους (37%) σε σύγκριση με κάποιους που δεν έχουν αναφέρει κάποιο περιστατικό διάκρισης (21%). Είναι επίσης περισσότερο πιθανό για τα άτομα που έχουν αναφέρει περιστατικό διάκρισης να έχουν βιώσει μεγαλύτερα διαστήματα στη ζωή τους που δεν απασχολούνται (σε ποσοστό 18%)σε σύγκριση με τα άτομα τα οποία δεν έχουν αναφέρει κάποιο περιστατικό διάκρισης (11%).

Σύμφωνα με τους Ray και Preston(2015) η πλούσια οικονομία στο Τορόντο αλλά και η δυνατότητα απασχόλησης σημαντικού μεριδίου του εργατικού δυναμικού αποτελούν παράγοντες που συνεισφέρουν στην συγκέντρωση διαφορετικών εθνοτήτων και φυλών .Αναπόφευκτο είναι το γεγονός ότι η συνύπαρξη μεταξύ ομάδων που ανήκουν σε διαφορετικά έθνη στο χώρο εργασίας τελικά ενθαρρύνει τον ανταγωνισμό , την αντιπαράθεση ενώ ενδυναμώνει τα αισθήματα της προκατάληψης και της διάκρισης (Blalock , 1967; Valenty και Sylvia , 2004).Στο Τορόντο τα περιστατικά διάκρισης είναι περισσότερο έντονα για τους έγχρωμους εργαζομένους και λιγότερο έντονα για τους λευκούς. Η σχετική πιθανότητα αναφοράς περιστατικού διάκρισης είναι μεγαλύτερη για τους έγχρωμους συγκριτικά με την σχετική πιθανότητα για τους λευκούς (odds ratio = 4.017 >1.000). Μάλιστα το 26.6 % του πληθυσμού που ανήκει σε φυλετική μειονότητα έχει αναφέρει κάποιο περιστατικό διάκρισης στο χώρο εργασίας .Επίσης σύμφωνα με τους Ray και Preston (2015) το γεγονός ότι το 90.2 % των φυλετικών μειονοτήτων έχει γεννηθεί σε διαφορετική δηλαδή σε ξένη χώρα από την χώρα υποδοχής που θα απασχοληθούν , δηλαδή στο Τορόντο αποτελεί παράγοντα που συνεισφέρει στην ενδυνάμωση αισθημάτων διάκρισης απέναντί τους.

Η αναλογία των γυναικών που καταλαμβάνουν ανώτατες διευθυντικές θέσεις αυξήθηκε από 3 % το 1979 μόνο σε 5% το 1991 (Fisher , 1992 ; Korn / Ferry International., 1990) .Σύμφωνα με τους Powell και Butterfield (1994) η αίτια που τα ποσοστά τους σε ανώτατες διευθυντικές θέσεις είναι τόσο μικρά δεν είναι η έλλειψη των απαιτούμενων και απαραίτητων προσόντων .Στην πραγματικότητα διαπράττεται διάκριση σε βάρος τους επειδή είναι γυναίκες(Morrison , White , Van Velson και the Center for Creative Leadership ,1987).Για την διερεύνηση του θέματος της προώθησης των γυναικών σε ανώτατες διοικητικές θέσεις οι Powell και Butterfield(1994) χρησιμοποίησαν δεδομένα που συλλέχθηκαν από την ομοσπονδιακή κυβέρνηση των Ηνωμένων Πολιτειών . Τα δεδομένα αφορούσαν αποφάσεις διορισμού

ατόμων στην Ανώτατη Εκτελεστική Υπηρεσία (Senior Executive Service) , δηλαδή σε ανώτατες διοικητικές θέσεις την περίοδο μεταξύ Ιανουαρίου 1987 έως Φεβρουάριο 1992 . Υπήρχαν δυο στάδια κατά την διαδικασία επιλογής των αιτούντων. Αρχικά τα προσόντα όλων των αιτούντων διαχωρίζονταν σε τρεις κατηγορίες σε χαμηλά , μέτρια και σε υψηλά . Μόνο οι αιτούντες με τα υψηλά προσόντα θα αναφέρονταν στον αρμόδιο , ο οποίος και τελικά θα έκρινε εάν τα άτομα αυτά θα περνούσαν από την διαδικασία επανεξέτασης των προσόντων τους για να επιλεγούν τελικά για την συγκεκριμένη θέση απασχόλησης . Από τους 438 αιτούντες τελικά μόνο οι 258 θεωρήθηκαν ότι πληρούσαν τις προϋποθέσεις για να περάσουν στο επόμενο στάδιο . Με βάση την έρευνα αυτή εξετάστηκε η ορθότητα της υπόθεσης : ότι η μεταβλητή που δεν σχετίζεται με την εργασία και που αναφέρεται στο φύλο του αιτούντος (άνδρας , γυναίκα) επηρεάζει έμμεσα τις αποφάσεις πρόσληψης των ατόμων σε ανώτατες θέσεις διοίκησης . Δηλαδή εάν οι γυναίκες μεταχειρίζονται λιγότερο ευνοϊκά από τους άνδρες γεγονός που εξετάστηκε σε μεταβλητές που έχουν σχέση με την εργασία (όπως ποσοστά απασχόλησης σε τμήματα πρόσληψης κ.α.). Αναφορικά με τα 258 άτομα τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας πλήρους απασχόλησης για τις γυναίκες αντιστοιχούν σε 20, 53 % , χαμηλότερο από εκείνο που αντιστοιχεί για τους άνδρες (22, 64%). Παρόλο αυτά σύμφωνα με τους Powell και Butterfield(1994) το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνταν πρόσφατα σε κάποιο τμήμα πρόσληψης /εκμίσθωσης είναι μεγαλύτερο (67 , 44%) από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών (57 , 67 %). Επομένως απορρίπτεται η υπόθεση σύμφωνα με την οποία το φύλο του αιτούντος επηρεάζει τις αποφάσεις αναφορικά με την προώθηση σε ανώτατες διευθυντικές θέσεις μεταχειρίζοντας τις γυναίκες λιγότερα ευνοϊκά από τους άνδρες.

Οι Shepherd και Levin (1973) εξέτασαν τα ποσοστά συμμετοχής μειονοτήτων και συγκεκριμένα έγχρωμων ανδρών και γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις απασχόλησης όπως διευθυντικές , υπαλληλικές , επαγγελματικές-επιστημονικές θέσεις και θέσεις Τεχνικού προσωπικού σε μεγάλες βιομηχανικές επιχειρήσεις των Ηνωμένων Πολιτειών για το διάστημα 1966 και 1970 για την διερεύνηση ενδεχόμενων περιστατικών διάκρισης. Πρόκειται για επιχειρήσεις μη ετερογενών δραστηριοτήτων από τις 250 μεγαλύτερες επιχειρήσεις μεταποίησης . Σύμφωνα τους Shepherd και Levin (1973) το 1966 το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε υπαλληλικές και διευθυντικές θέσεις αντιστοιχούσε σε ποσοστό 1,51% στις μεγάλες βιομηχανίες(τα ποσοστά συμμετοχής όμως για τον εθνικό μέσο όρο αντιστοιχούσαν σε ποσοστό 9,20%). Παράλληλα το ποσοστό συμμετοχής των έγχρωμων ανδρών αντιστοιχούσε σε 0,49 % ,(το 2/3 του εθνικού μέσου όρου). Τα εν λόγω ποσοστά αποδεικνύουν ότι η συμμετοχή των γυναικών

στην προκειμένη περίπτωση είναι μεγαλύτερη από την συμμετοχή των έγχρωμων ανδρών . Βέβαια την χρονική περίοδο από το 1966 έως το 1970 η αύξηση των ποσοστών συμμετοχής των γυναικών ήταν πολύ μικρότερη από την αύξηση των ποσοστών συμμετοχής των έγχρωμων ανδρών .Δηλαδή για το επάγγελμα του Τεχνικού από το 1966 -1970 υπήρξε αύξηση των ποσοστών από 1,45 % σε 3,08 % .Αυτό σημαίνει ότι η αύξηση αυτή ήταν μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αύξηση των ποσοστών συμμετοχής των γυναικών η οποία κυμαινόταν από 3.26% σε 3,82% . Επιπρόσθετα πραγματοποιήθηκε ανάλυση που αφορούσε την απασχόληση των μειονοτήτων σε υψηλόβαθμες θέσεις για 174 μεγάλες βιομηχανικές επιχειρήσεις το 1970 στις Ηνωμένες Πολιτείες . Σύμφωνα με αυτή την ανάλυση οι επιχειρήσεις που παράγουν διαρκή αγαθά τείνουν να προσλαμβάνουν χαμηλότερο ποσοστό γυναικών σε σύγκριση με άλλες επιχειρήσεις . Στις προαναφερθείσες επιχειρήσεις η απασχόληση των γυναικών σε διευθυντικές και σε θέσεις Τεχνικού μειώνονται 1,162 και 1,376 μονάδες αντίστοιχα. Οι επαγγελματικές ευκαιρίες όμως και οι δυνατότητες ανέλιξης είναι περισσότερο διευρυμένες σε βιομηχανίες που στοχεύουν κατά κύριο λόγο στο γυναικείο καταναλωτικό κοινό . Στην περίπτωση αυτή η απασχόληση των γυναικών σε υπαλληλικές και διευθυντικές θέσεις αυξάνεται 3,905 μονάδες και η απασχόληση τους σε θέσεις Τεχνικού αυξάνεται 7,098 μονάδες .

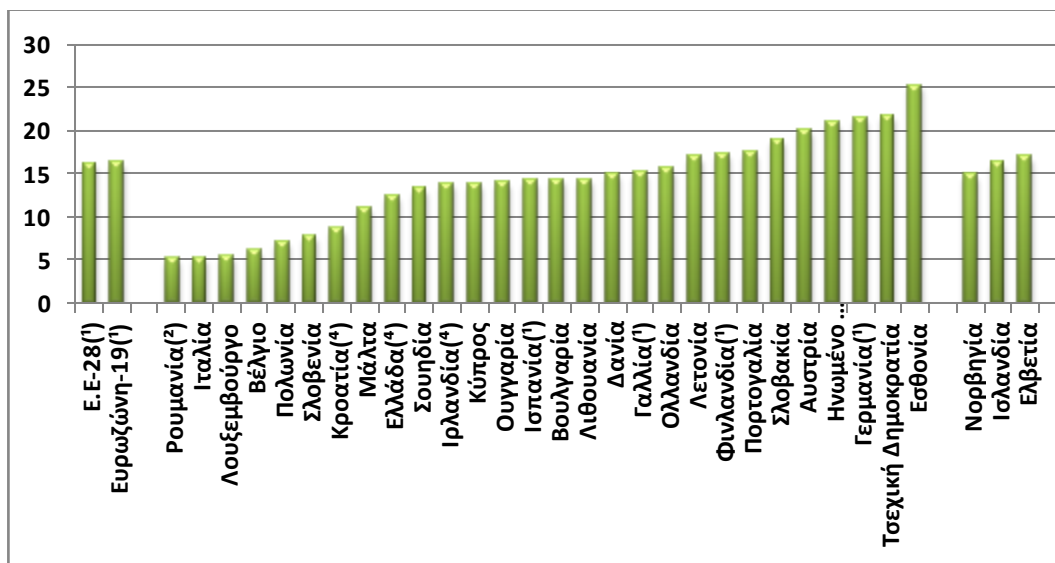
Σύμφωνα με τους Lucifora και Viganì (1990) δεδομένα που αφορούν 30 Ευρωπαϊκές χώρες από την Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις εργασιακές συνθήκες (European Working Condition Survey -EWCS) αποδεικνύουν σημαντικά αποτελέσματα αναφορικά με τις διακρίσεις που διαπράττονται μεταξύ των δυο φύλων στις εργασιακές σχέσεις ενώ πρόκειται για άτομα ηλικίας 15 έως 65 ετών . Μάλιστα στην περίπτωση που ο προϊστάμενος σε ένα επάγγελμα είναι άνδρας τότε το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων που θα απασχολεί θα είναι κατά κύριο λόγο άνδρες . Δηλαδή στην περίπτωση αυτή οι εργαζόμενοι άνδρες θα αντιστοιχούν σε ποσοστό 66.65 % ενώ οι γυναίκες σε ποσοστό 33.35 % . Το αντίθετο συμβαίνει όταν υπάρχει γυναίκα προϊσταμένη σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα .Οι γυναίκες που θα απασχολούνται θα υπερτερούν αριθμητικά .Δηλαδή οι γυναίκες θα αντιστοιχούν σε ποσοστό 78 .10% ενώ οι άνδρες σε ποσοστό μόλις 21.90% . Επομένως είναι γεγονός ότι όταν ο εργοδότης είναι γυναίκα η διάκριση που αφορά τις εργαζόμενες γυναίκες μειώνεται κατά 0.249 μονάδες ενώ η διάκριση που αφορά τους άνδρες αυξάνεται 0.207 μονάδες .Επιπρόσθετα στα επαγγέλματα όπου ο εργοδότης είναι γυναίκα και το μερίδιο των γυναικών είναι πάνω από το 50 % τότε η διάκριση που απευθύνεται στους άνδρες αυξάνεται 0.413 μονάδες .Τα επαγγέλματα στα οποία μειώνεται ακόμη περισσότερο η διάκριση (μειώνεται -0.559 μονάδες

)προς τις εργαζόμενες γυναίκες όταν ο εργοδότης είναι γυναίκα είναι εκείνα που σχετίζονται με τις Τέχνες και το Εμπόριο . Ακόμη για το επάγγελμα του Τεχνίτη όταν ο εργοδότης είναι γυναίκα υπάρχει μεγάλη διάκριση προς τους εργαζόμενους άνδρες (η διάκριση αυξάνεται κατά 1.023 μονάδες). Τέλος σύμφωνα με τους Lucifora και Viganì (1990) στην Ελλάδα και στην Τουρκία μικρό μερίδιο των γυναικών καταλαμβάνουν υψηλόβαθμες θέσεις απασχόλησης ενώ υπάρχουν πολλά περιστατικά διάκρισης αναφορικά με το φύλο στις εργασιακές σχέσεις . Το αντίθετο παρατηρείται στις Βαλτικές χώρες (Λιθουανία , Εσθονία, Λετονία) όπου σημαντικό μερίδιο των γυναικών καταλαμβάνουν υψηλόβαθμες θέσεις ενώ τα περιστατικά διάκρισης είναι μειωμένα .

5. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΠΟ ΤΗΝ EUROSTAT

5.1 Το μισθολογικό χάσμα στην Ευρωπαϊκή ένωση και στην Ευρωζώνη

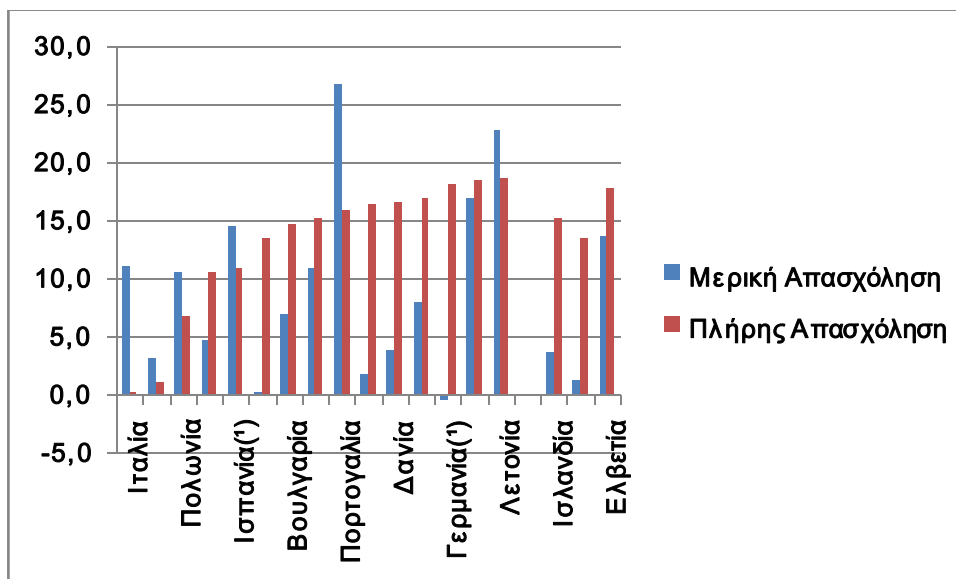
Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat για το 2016 παρατηρήθηκαν σημαντικές αποκλίσεις αναφορικά με το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα τόσο μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και μεταξύ των κρατών- μελών της τα οποία ανήκουν στην ζώνη του ευρώ. Κατά μέσο όρο στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των γυναικών (δηλαδή το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα) ήταν 16,2% χαμηλότερες από τις αποδοχές των ανδρών ενώ στις χώρες της Ευρωζώνης ήταν 16,3 % .Επίσης μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης το μικρότερο μισθολογικό χάσμα παρατηρήθηκε στην Ρουμανία όπου οι αμοιβές των γυναικών ήταν 5,2% χαμηλότερες από τις αμοιβές των ανδρών ενώ το μεγαλύτερο παρατηρήθηκε στην Εσθονία . **(Γράφημα 6)**



Γράφημα 6. Μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα για το 2016 (διαφορές μεταξύ μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων ως ποσοστό (%) των ακαθάριστων αποδοχών των ανδρών).

5.2 Το μισθολογικό χάσμα στην μερική και στην πλήρη απασχόληση

Μεταξύ των Ευρωπαϊκών χωρών το μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα για το 2016 αντιστοιχούσε στην Πορτογαλία αναφορικά με τους τομείς μερικής απασχόλησης σε ποσοστό 26.7% ενώ το μικρότερο μισθολογικό χάσμα αντιστοιχούσε στην Νορβηγία σε ποσοστό χαμηλότερο από 5%. Στην Γερμανία σε αντίθεση με τις υπόλοιπες χώρες οι αμοιβές των γυναικών υπερέιχαν των αμοιβών των ανδρών γεγονός που αντανακλάται από τον αρνητικό μισθολογικό χάσμα το οποίο και αντιστοιχούσε σε -0.5%. Στους τομείς πλήρους απασχόλησης το μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα υπήρξε στην Λετονία σε ποσοστό 18.7% ενώ στην Ιταλία οι μισθοί των ανδρών υπερέιχαν των μισθών των γυναικών μόνο σε ποσοστό 0.1% .(Γράφημα 7)



Γράφημα 7 .Το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα στην μερική και την πλήρη απασχόληση το 2016 ως ποσοστό επί της %

5.3 Το μισθολογικό χάσμα στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα

Στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2016 το μισθολογικό χάσμα στον δημόσιο τομέα είναι χαμηλότερο από εκείνο που υπάρχει στον ιδιωτικό τομέα εξαιτίας της ύπαρξης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στους φορείς του δημοσίου τομέα. Μάλιστα στην Κύπρο η αμοιβή των γυναικών που δουλεύουν στον δημόσιο τομέα είναι υψηλότερη από την αμοιβή των ανδρών καθώς το μισθολογικό χάσμα αντιστοιχεί σε – 6.6% ενώ στον ιδιωτικό τομέα οι αμοιβές τους είναι κατά 23 % χαμηλότερες από των ανδρών .Επίσης στην Ιταλία το μισθολογικό χάσμα στον δημόσιο τομέα είναι μόνο 4.4% ενώ στον ιδιωτικό τομέα 17.9%(**Πίνακας 3**)

Πίνακας 3 .Το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα σε δημόσιο και σε ιδιωτικό τομέα (%) για το 2016.

	ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ
Βέλγιο	0.1	9.2
Βουλγαρία	20.6	12.3
Τσεχική Δημοκρατία	20.5	22.8
Δανία	11.6	15.6
Γερμανία	13.0	24.0

Ισπανία	13.0	19.0
Ιταλία	4.4	17.9
Κύπρος	-6.6	23.0
Λετονία	16.9	14.1
Λιθουανία	13.7	17.6
Ουγγαρία	11.8	15.0
Ολλανδία	12.7	21.6
Πολωνία	2.8	16.1
Πορτογαλία	13.4	22.6
Ρουμανία	9.9	6.8
Σλοβενία	11.3	7.9
Σλοβακία	12.7	20.4
Φινλανδία	17.7	17.2
Σουηδία	10.2	11.8
Ηνωμένο Βασίλειο	24.4	22.2
Ισλανδία	12.2	16.4
Νορβηγία	8.5	17.8
Ελβετία	17.5	17.7

5.4 Το μισθολογικό χάσμα ανά ηλικιακή ομάδα

Σύμφωνα με την Eurostat το μισθολογικό χάσμα είναι μεγαλύτερο σχεδόν σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις ηλικίες από 65 ετών και πάνω .Μάλιστα για τους εργαζομένους από 65 ετών και πάνω στην Κύπρο οι μισθοί των ανδρών είναι 51.9% μεγαλύτεροι από τους μισθούς των γυναικών ενώ στην Ισπανία και την Γαλλία το μισθολογικό χάσμα αντιστοιχεί επίσης σε αρκετά μεγάλα ποσοστά , δηλαδή σε 48.6% και 29.2% . Αντίθετα για τις ηλικίες κάτω των 25 ετών τα ποσοστά μισθολογικού χάσματος είναι αρκετά χαμηλά. Στην Νορβηγία αντιστοιχεί μόνο σε 1.9% , στην Ισλανδία 2.3% ενώ στην Μάλτα 2.7% ενώ στην Γαλλία σε -3,8% . Ωστόσο για μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται εξαιτίας των μεγάλων διαστημάτων απουσίας των γυναικών από την αγορά εργασίας . Για παράδειγμα στην Σλοβακία για τις ηλικίες κάτω των 25 ετών το μισθολογικό χάσμα είναι 10.9% ενώ για την ηλικιακή κατηγορία 35-44 αντιστοιχεί σε 24.2% . (Πίνακας 4)

Πίνακας 4. Το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα για κάθε ηλικιακή κατηγορία(%) το 2016 .

	Κάτω των 25 ετών	25-34	35-44	45-54	55-64	65 Ετών και Άνω
Βέλγιο	-2.7	0.6	5.3	7.1	15.4	
Βουλγαρία	6.9	13.9	20.0	17.6	6.2	2.0
Τσεχική Δημοκρατία	11.4	13.8	27.4	23.8	15.1	20.4
Δανία	6.5	10.9	16.1	18.2	16.0	11.0
Ισπανία	10.3	7.7	10.4	16.7	22.7	48.6
Γαλλία	-3.8	8.4	12.8	18.9	21.1	29.2
Ιταλία	16.0	5.1	5.7	6.4	5.7	
Κύπρος	6.1	-0.6	9.7	23.8	26.3	51.9
Λετονία	13.2	16.1	21.0	14.9	13.5	17.1
Λιθουανία	14.1	17.3	20.0	11.2	10.3	13.8
Ουγγαρία	3.7	10.5	19.7	15.8	7.7	22.3
Μάλτα	2.7	9.0	13.1	11.9	7.1	21.1
Ολλανδία	3.6	1.0	9.5	20.1	21.1	15.9
Πολωνία	7.6	9.0	12.0	6.9	2.3	-13.7
Πορτογαλία	8.0	8.3	14.9	23.5	23.2	43.0
Ρουμανία	-1.1	1.1	6.7	4.8	2.8	17.5
Σλοβενία	6.8	7.0	9.7	12.2	6.4	0.0
Σλοβακία	10.9	12.6	24.2	21.8	17.0	22.1
Φινλανδία	4.4	11.4	18.0	19.1	21.3	21.2
Σουηδία	4.5	8.4	14.8	16.4	16.1	14.3
Ηνωμένο Βασίλειο	4.5	12.7	22.0	27.7	26.9	26.8
Ισλανδία	2.3	8.6	18.4	24.4	21.0	20.1
Νορβηγία	1.9	7.8	14.8	18.4	20.8	19.6
Ελβετία	3.4	7.1	15.4	22.1	22.9	31.5

5.5 Το μισθολογικό χάσμα ανά οικονομική δραστηριότητα

Σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2016 το μισθολογικό χάσμα είναι μεγαλύτερο στις χρηματοοικονομικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες συγκριτικά με το χάσμα που αντιστοιχεί στην επιχειρηματική οικονομία . Για παράδειγμα στην Ρουμανία όπου υπάρχει η μεγαλύτερη απόκλιση , το μισθολογικό χάσμα στην επιχειρηματική οικονομία αντιστοιχεί σε μόνο 7% ενώ στις χρηματοοικονομικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες 29.2% . Στην Τσεχική Δημοκρατία οι άνδρες αμείβονται με 39.8% υψηλότερους μισθούς συγκριτικά με τις γυναίκες στις χρηματοοικονομικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες και με 16.2% στην επιχειρηματική οικονομία. Στις κατασκευές το μισθολογικό χάσμα αντιστοιχεί σε πολύ μικρά ποσοστά όπως 1.6% στην Λιθουανία και 2.5% στην Σλοβακία ενώ σε πολλές χώρες οι γυναίκες αμείβονται με υψηλότερους μισθούς από τους άνδρες όπως στην Ρουμανία και την Σλοβενία καθώς υπάρχουν αρνητικά ποσοστά μισθολογικού χάσματος , -20.5% και -22.3% αντίστοιχα. Στις επαγγελματικές , επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες το μισθολογικό χάσμα αντιστοιχεί μόνο σε 1.1% στην Βουλγαρία αλλά σε άλλες χώρες όπως Νορβηγία , Μάλτα και Γαλλία αντιστοιχεί σε πολύ μεγαλύτερα ποσοστά δηλαδή σε 20.8% , 25,2 % και 22.4% . Στις βιομηχανίες που ασχολούνται με την μεταποίηση το μισθολογικό χάσμα είναι αρκετά μεγάλο εκτός της Σουηδίας στην οποία αντιστοιχεί ποσοστό 4.1% . Υψηλό είναι επίσης και το μισθολογικό χάσμα σε τομείς της πληροφόρησης και της επικοινωνίας όπου το μεγαλύτερο ποσοστό αντιστοιχεί στην Τσεχική Δημοκρατία σε 32.8%. Στις δραστηριότητες ακίνητης περιουσίας το μισθολογικό χάσμα ποικίλει από 3.5% στο Βέλγιο σε 25.5 % στην Αυστρία . Σε δραστηριότητες υδροδότησης , διαχείρισης αποβλήτων και εξυγίανσης το μισθολογικό χάσμα ήταν μικρότερο συγκριτικά με τις υπόλοιπες δραστηριότητες ενώ μάλιστα στο Βέλγιο , στην Κύπρο , στο Λουξεμβούργο , στην Πολωνία , στην Πορτογαλία , στη Ρουμανία , στην Σλοβενία , στην Σλοβακία , στην Σουηδία , στο Ηνωμένο Βασίλειο , στην Ισλανδία και στην Νορβηγία οι αμοιβές των γυναικών υπερέχουν των ανδρών. Τέλος στις δραστηριότητες που αφορούσαν την παροχή ρεύματος , ατμού και κλιματισμού το μισθολογικό χάσμα ποίκιλε από 0.5% στη Σλοβενία σε 21.8% στο Βέλγιο.(Πίνακας 5)

Πίνακας 5. Το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα για κάθε οικονομική δραστηριότητα (%) το 2016.

	Business economy (B to N)	Manufacturing (C)	Electricity, gas, steam and air conditioning supply (D)	Water supply; sewerage, waste management and remediation activities (E)	Construction (F)	Information and communication (J)	Financial and insurance activities (K)	Real estate activities (L)	Professional, scientific and technical activities (M)
Belgium	10.7	6.2	21.8	-2.2	-7.1	11.7	19.9	3.5	15.2
Bulgaria	14.1	24.8	13.8	19.9	-13.0	19.1	21.9	17.0	1.1
Czech Republic	16.2	25.8	14.3	4.7	11.7	32.8	39.8	7.4	25.4
Denmark	16.2	10.7	18.6	1.4	9.5	17.4	19.5	10.6	20.3
Germany(*)	25.0	25.0	21.5	5.7	12.9	25.3	28.1	15.9	31.3
Estonia	25.6	30.0	15.0	10.2	15.8	26.4	34.8	14.6	22.6
Spain(*)	20.3	19.2	16.1	14.7	3.3	13.2	18.2	22.8	19.6
France(*)	12.5	14.4	12.1	3.7	-5.8	11.6	30.6	11.6	22.4
Italy	16.0	16.7	.	.	.	18.9	18.1	.	28.9
Cyprus	21.4	29.0	2.4	-6.2	8.8	13.7	24.8	8.9	33.9
Latvia	15.4	18.6	20.6	18.9	5.3	15.0	25.9	19.2	7.9
Lithuania	17.8	26.0	9.3	14.7	1.6	29.9	38.3	13.9	16.0
Luxembourg	13.9	14.9	-1.3	-4.0	-0.6	17.2	23.0	19.1	25.4
Hungary	14.0	22.0	15.8	1.9	-11.5	20.6	34.2	10.9	17.1
Malta	14.3	21.5	.	7.1	-15.9	20.4	30.4	20.5	25.2
Netherlands	21.6	18.2	15.5	1.1	11.6	17.6	28.8	17.0	23.0
Austria	21.7	21.8	18.4	7.0	6.8	21.9	26.6	25.5	30.8
Poland	15.4	20.7	4.6	-4.3	-14.8	25.9	30.4	7.4	14.9
Portugal	21.1	31.0	7.6	-8.9	-6.2	11.2	23.7	19.2	19.9
Romania(*)	7.0	18.6	2.6	-2.0	-20.5	16.8	29.2	10.0	-1.4
Slovenia	8.9	14.8	0.5	-11.1	-22.3	15.8	21.7	-5.5	-1.9
Slovakia	19.8	26.4	8.5	-5.6	2.5	27.6	35.3	26.0	15.9
Finland	17.1	10.2	15.0	1.1	13.4	12.9	33.4	16.0	15.0
Sweden	10.2	4.1	6.9	-2.8	-1.4	11.7	26.9	7.5	14.0
United Kingdom(*)	21.8	17.9	20.6	-1.3	16.5	18.5	35.9	22.5	23.2
Iceland	16.4	15.0	13.2	-1.5	-18.8	11.9	39.6	.	.
Norway	17.5	11.7	10.1	-3.0	-4.3	15.2	30.4	20.3	20.8
Switzerland	19.5	17.7	10.4	6.2	6.4	20.9	30.5	20.3	22.7

6. Εθνικές Στρατηγικές και Σχέδια Μείωσης των Μισθολογικών Ανοσοτήτων

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

- ❖ Κύρια επιδίωξη του **Τρίτου Εθνικού Προγράμματος** περί ίσων Ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (2010-14) στην **Λιθουανία** ήταν η επίτευξη της ισότητας των αμοιβών για τα δύο φύλα.
- ❖ Στην **Δημοκρατία της Κορέας** υπάρχει συγκεκριμένος **νόμος** για την εξασφάλιση της ισότητας στην απασχόληση αλλά και την επίτευξη ισορροπίας ανάμεσα στις οικογενειακές και τις εργασιακές υποχρεώσεις, ο οποίος μάλιστα θέτει ως μείζον θέμα στο Υπουργείο Εργασίας την εφαρμογή ενός σχεδίου όπου θα προβλέπεται η ισοδύναμη αμοιβή για εργασία ισοδύναμης αξίας.
- ❖ Στην **Ελβετία** υπάρχει **ομοσπονδιακός νόμος** περί δημοσίων συμβάσεων σύμφωνα με τον οποίο κάποια αναθέτουσα αρχή αναλαμβάνει την σύναψη συμβολαίου μόνο με κάποιον προσφέροντα ο οποίος επιβεβαιώνει την εξασφάλιση ίσων αμοιβών για τα δύο φύλα .
- ❖ Το 2008 η Επιτροπή Ίσων Πληρωμών που εγκαθιδρύθηκε από τον Υπουργό Παιδιών και Ισότητας της **Νορβηγίας** εξέδωσε έκθεση με τίτλο «**Φύλο και Αμοιβές : Γεγονότα, αναλύσεις και μέτρα για την προώθηση της Ίσης Αμοιβής**». Μάλιστα τον Απρίλιο του 2011 εγκρίθηκε από την νορβηγική Βουλή η Λευκή

Βίβλος της κυβέρνησης που αφορούσε την ισότητα των αμοιβών και συγκεκριμένα τον καθορισμό των μισθών.

- ❖ Βάσει των **Συμβάσεων 100 και 111** της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας [Σύμβαση 100 περί ίσης αμοιβής του **1951** και Σύμβαση 111 που αναφέρεται στην διάκριση στην απασχόληση του **1958**] και βάσει της πολιτικής της κυβέρνησης του **Πακιστάν** αναφορικά με εργασιακά ζητήματα προβλέπεται ισότητα στις αμοιβές μεταξύ των δυο φύλων για εργασία ισοδύναμης αξίας .
- ❖ Στην **Ονδούρα** υπάρχουν συγκεκριμένοι **μηχανισμοί** για τον καθορισμό των μισθών των εργαζομένων και οι οποίοι είναι σύμφωνοι με την αρχή της **Σύμβασης Αρ.100 του 1951** περί εφαρμογής ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ισοδύναμης αξίας.

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

- ❖ Η **Ομοσπονδιακή Υπηρεσία** για την **Ισότητα** των **φύλων** η οποία προωθεί την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της ζωής , παράσχει στις επιχειρήσεις της **Ελβετίας** την δυνατότητα συνεργασίας με **ειδικούς** σε ζητήματα που σχετίζονται άμεσα με την ισότητα περί αμοιβών και οι οποίοι θα τους υποδεικνύουν την ορθή αξιολόγηση των θέσεων εργασίας .
- ❖ Στο **Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων** της **Ολλανδίας** τέθηκε ως ζήτημα μείζονος σημασίας η γνωστοποίηση ενός **εγχειριδίου** όπου θα αποτυπώνεται η ουδετερότητα που υπάρχει μεταξύ των δυο φύλων στην διαδικασία αξιολόγησης των διάφορων θέσεων εργασίας και των διάφορων επαγγελματιών.
- ❖ Στο **Βέλγιο** οι επιχειρήσεις λαμβάνουν συγκεκριμένες οδηγίες αναφορικά με την ουδετερότητα που πρέπει να υπάρχει όταν αξιολογούνται οι θέσεις εργασίας, τις οποίες και θα πρέπει να ακολουθούν . Η **“Αναλυτική ταξινόμηση θέσεων εργασίας: Μια βάση για μια μισθολογική πολιτική ουδέτερη ως προς το φύλο”** συνιστά έναν πρακτικό οδηγό για όλες τις επιχειρήσεις του Βελγίου.

7. ΕΜΠΕΙΡΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

7.1. Η Μεθοδολογία- Οι Μεταβλητές - Τα Δεδομένα

- Η πηγή των δεδομένων είναι η Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία η οποία εδρεύει στο Λουξεμβούργο , δηλαδή η **Eurostat**. Τα δεδομένα χρησιμοποιήθηκαν για την εμπειρική έρευνα των παραγόντων που επηρεάζουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων σε 29 χώρες της Ευρώπης (Βέλγιο, Βουλγαρία, Τσεχία , Δανία, Γερμανία, Εσθονία , Ιρλανδία , Ισπανία , Γαλλία , Ιταλία , Κύπρο , Λετονία , Λιθουανία , Λουξεμβούργο , Ουγγαρία , Μάλτα , Ολλανδία , Αυστρία , Πολωνία , Πορτογαλία , Ρουμανία , Σλοβενία , Σλοβακία , Φινλανδία , Σουηδία , Ηνωμένο Βασίλειο , Ισλανδία , Νορβηγία , Ελβετία) για την χρονική περίοδο από το 2007 έως το 2016.
- Η στατιστική μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την εμπειρική έρευνα και την ανάλυση των δεδομένων στο πρόγραμμα stata είναι η **“Panel (Data) Analysis”** και μάλιστα οι δυο τεχνικές ανάλυσης είναι α) **Fixed Effects** και β) **Random Effects**.
- Στα πλαίσια της εμπειρικής έρευνας χρησιμοποιήθηκαν οι εξής μεταβλητές (η εξαρτημένη και οι ανεξάρτητες μεταβλητές) :

- **Εξαρτημένη μεταβλητή** → Η Εξαρτημένη Μεταβλητή είναι η ακόλουθη :

GENDERGAP1: Ποσοστό (%) του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δυο φύλων (σε μη προσαρμοσμένη μορφή) σε βιομηχανία , κατασκευές και υπηρεσίες από την NACE Rev. 2 Activity⁶ (εκτός της δημόσιας διοίκησης , την άμυνα και της υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης)

- **Ανεξάρτητες Μεταβλητές** → Οι Ανεξάρτητες Μεταβλητές είναι οι ακόλουθες :

1) **EMPLMEMPLF**: Ο λόγος του ποσοστού (%) απασχόλησης των ανδρών ηλικίας 15 έως 64 ετών προς το ποσοστό (%) απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 15 έως 64 ετών.

2) **LGDP**: Λογάριθμος του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος σε τιμές αγοράς.

⁶ Η NACE είναι η Στατιστική Ταξινόμηση των Οικονομικών δραστηριοτήτων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Στην πραγματικότητα αναφέρεται στις οικονομικές δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα στην Ευρωπαϊκή Ένωση ενώ το ακρωνύμιο NACE αποτελεί απόρροια της γαλλικής προέλευσης δηλαδή **Nomenclature statistique des activités**

économiques dans la Communauté européenne. Η NACE αναθ.2 (NACE Rev. 2 Activity) αποτελεί την πιο πρόσφατη αναθεωρημένη έκδοση της εν λόγω ταξινόμησης

- 3) **POPMPOPF** : Ο λόγος πληθυσμού ανδρών προς γυναικών ηλικίας 35 ετών.
- 4) **TEDMTEDF** : Ο λόγος του ποσοστού (%) των ανδρών ηλικίας 30 -34 ετών που έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση προς το ποσοστό (%) των γυναικών ηλικίας 30 -34 ετών που έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση.

7.2. Υπόδειγμα

- Εξίσωση για το μοντέλο Fixed Effects :

$$Y_{it} = \beta_1 X_{it} + \alpha_i + u_{it}$$

Όπου:

Y_{it} : είναι η εξαρτημένη μεταβλητή όπου i = οντότητα και t = χρόνος

β_1 : είναι ο συντελεστής για την ανεξάρτητη μεταβλητή

X_{it} : είναι μια ανεξάρτητη μεταβλητή

α_i ($i=1, \dots, n$) είναι μια άγνωστη σταθερά για κάθε οντότητα

u_{it} : είναι ο διαταρακτικός όρος

- Εξίσωση για το μοντέλο Random Effects :

$$Y_{it} = \beta_1 X_{it} + \alpha_i + u_{it} + \varepsilon_{it}$$

Όπου:

Y_{it} : είναι η εξαρτημένη μεταβλητή όπου i = οντότητα και t = χρόνος

β_1 : είναι ο συντελεστής για την ανεξάρτητη μεταβλητή

X_{it} : είναι μια ανεξάρτητη μεταβλητή

α_i ($i=1, \dots, n$) : είναι μια άγνωστη σταθερά για κάθε οντότητα

u_{it} : Between -entity error , ε_{it} : Within - entity error

7.3. Παρουσίαση Αποτελεσμάτων

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν μέσω του προγράμματος stata είναι τα ακόλουθα:

$$\text{GENDERGAP1} = -1019.936 + 205.733 \cdot \text{EMPLMEMPLF} + 86.09198 \cdot \text{LGDP} - 279.832 \cdot \text{POPMPOPF} + 61.72048 \cdot \text{TEDMTEDF} + u_{it}$$

```
. xtreg GENDERGAP1 EMPLMEMPLF LGDP POPMPOPF TEDMTEDF ,fe
Fixed-effects (within) regression      Number of obs   =      260
Group variable: countryid              Number of groups =      26

R-sq:                                  Obs per group:
    within = 0.1515                      min =          10
    between = 0.0004                     avg =         10.0
    overall = 0.0010                     max =          10

                                F(4,230)      =      10.27
corr(u_i, Xb) = -0.9817                Prob > F      =      0.0000
```

GENDERGAP1	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
EMPLMEMPLF	205.733	39.9667	5.15	0.000	126.9853	284.4806
LGDP	86.09198	21.64297	3.98	0.000	43.44814	128.7358
POPMPOPF	-279.832	124.4408	-2.25	0.025	-525.0217	-34.64241
TEDMTEDF	61.72048	44.77435	1.38	0.169	-26.49985	149.9408
_cons	-1019.936	308.3788	-3.31	0.001	-1627.544	-412.3271
sigma_u	184.72221					
sigma_e	30.755467					
rho	.97302688 (fraction of variance due to u_i)					

```
F test that all u_i=0: F(25, 230) = 8.71                Prob > F = 0.0000
```

$$\text{GENDERGAP1} = -89.07928 + 134.7022 * \text{EMPLMEMPLF} + 0.9269553 * \text{LGDP} - 32.6909 * \text{POPMPOPF} + 36.53845 * \text{TEDMTEDF} + u_{it}$$

```
. xtreg GENDERGAP1 EMPLMEMPLF LGDP POPMPOPF TEDMTEDF ,re

Random-effects GLS regression           Number of obs   =       260
Group variable: countryid              Number of groups =        26

R-sq:                                   Obs per group:
    within = 0.0869                      min =           10
    between = 0.2349                     avg =          10.0
    overall = 0.1585                     max =           10

                                           Wald chi2(4)    =       27.84
corr(u_i, X) = 0 (assumed)              Prob > chi2     =       0.0000
```

GENDERGAP1	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
EMPLMEMPLF	134.7022	29.31983	4.59	0.000	77.23634	192.168
LGDP	.9269553	2.894759	0.32	0.749	-4.746668	6.600579
POPMPOPF	-32.6909	92.12837	-0.35	0.723	-213.2592	147.8774
TEDMTEDF	36.53845	34.65386	1.05	0.292	-31.38186	104.4588
_cons	-89.07928	104.66	-0.85	0.395	-294.2091	116.0506
sigma_u	27.354301					
sigma_e	30.755467					
rho	.44166982	(fraction of variance due to u_i)				


```

. hausman fixed random

      _____ Coefficients _____
      (b)      (B)      (b-B)      sqrt(diag(V_b-V_B))
      fixed      random      Difference      S.E.
-----+-----
EMPLMEMPLF      205.733      134.7022      71.03082      27.16035
      LGDP      86.09198      .9269553      85.16503      21.44851
      POPMPOPF      -279.832      -32.6909      -247.1411      83.65328
      TEDMTEDF      61.72048      36.53845      25.18203      28.3523

      b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg
      B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg

Test: Ho: difference in coefficients not systematic

      chi2(4) = (b-B)'[(V_b-V_B)^(-1)](b-B)
              =      23.32
      Prob>chi2 =      0.0001

```

HAUSMAN TEST

➤ Προκειμένου να επιλεγεί ποιο από τα δυο μοντέλα είναι το κατάλληλο (το μοντέλο fixed effect ή το μοντέλο random effect)πραγματοποιήθηκε ο έλεγχος Hausman ή το Hausman test μέσω του προγράμματος stata. Η μηδενική (**H₀**) και η εναλλακτική υπόθεση (**H₁**) που εξετάστηκαν είναι οι εξής :

(H₀): Το μοντέλο random effect είναι το κατάλληλο

Vs

(H₁): Το μοντέλο fixed effect είναι το κατάλληλο

Εναλλακτικά η μηδενική και η εναλλακτική υπόθεση διατυπώνονται ως εξής :

(H₀): Τα μοναδικά σφάλματα (u_i) **ΔΕΝ** συσχετίζονται με τις ανεξάρτητες μεταβλητές

(H₁): Τα μοναδικά σφάλματα (u_i) συσχετίζονται με τις ανεξάρτητες μεταβλητές

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν μέσω του ελέγχου Hausman διευκολύνουν την σύγκριση των συντελεστών κάθε μοντέλου καθώς παρουσιάζονται οι συντελεστές του μοντέλου fixed effect ξεχωριστά σε μια στήλη , οι συντελεστές του random effects σε μια διπλανή στήλη αλλά και οι διαφορές τους σε μια άλλη.

Τελικά εφόσον η πιθανότητα της τιμής P(p-value) του ελέγχου chi2 είναι 0.0001 - Prob > chi2= 0.0001, δηλαδή μικρότερο από 0.05 τα

αποτελέσματα που προκύπτουν είναι στατιστικά σημαντικά γεγονός που σημαίνει ότι το μοντέλο που θεωρείται κατάλληλο να χρησιμοποιηθεί για την ερμηνεία των δεδομένων είναι το *fixed effects* .

ΣΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ FIXED EFFECT

- Μέσω της τεχνικής *fixed effects* διερευνάται η σχέση που υπάρχει μεταξύ του μισθολογικού χάσματος (*GENDERGAP1*) , της εξαρτημένης δηλαδή μεταβλητής με τις ανεξάρτητες μεταβλητές του υποδείγματος (*EMPLMEMPLF*, *LGDP*, *POPFPOP* και *TEDMTEDF*).
- Στο μοντέλο **fixed effects** μέσω της τιμής *P (P-value)* ελέγχεται η υπόθεση ότι κάθε συντελεστής είναι διαφορετικός από 0. Προκειμένου να απορριφθεί η υπόθεση αυτή θα πρέπει η τιμή *p* που αντιστοιχεί για κάθε συντελεστή να είναι χαμηλότερη από 0.05 (δηλαδή για επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 5\%$ ή 0.05). Στην περίπτωση αυτή που ισχύει ότι η *p-value* < 0.05 τότε η μεταβλητή θεωρείται στατιστικά σημαντική .Η στατιστική σημαντικότητα διακρίνεται επίσης από το **95% διάστημα εμπιστοσύνης** καθώς και από τις τιμές *t* .Όταν στο 95% διάστημα εμπιστοσύνης της εκάστοτε μεταβλητής υπάρχει ο αριθμός 0 τότε η μεταβλητή δεν θεωρείται στατιστικά σημαντική . Τέλος οι τιμές *t* ελέγχουν την υπόθεση ότι κάθε συντελεστής είναι διαφορετικός από 0 .Προκειμένου να απορριφθεί η υπόθεση αυτή σε διάστημα εμπιστοσύνης 95% θα πρέπει η τιμή *t* να είναι μεγαλύτερη από 1.96. Όταν οι τιμές *t* των εκάστοτε μεταβλητών υπερβαίνουν τον αριθμό 1.96 τότε θεωρούνται στατιστικά σημαντικές.
- Όλες οι μεταβλητές εκτός της *TEDMTEDF* (δηλαδή εκτός από τον λόγο του ποσοστού(%) των ανδρών ηλικίας 30-34 ετών που έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση προς το ποσοστό(%) των γυναικών ηλικίας 30-34 ετών που έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση) είναι στατιστικά σημαντικές καθώς οι τιμές *p* είναι χαμηλότερες από 0.05 και επομένως χρήζουν ερμηνείας. Τέλος αναφορικά με τις τιμές *t*, η τιμή *t* της μεταβλητής *TEDMTEDF* είναι χαμηλότερη από 1.96 και επομένως η συγκεκριμένη μεταβλητή δεν θεωρείτο στατιστικά σημαντική .
- Επομένως σύμφωνα με τα αποτελέσματα του μοντέλου *fixed effect* όταν ο λόγος του ποσοστού (%) απασχόλησης των ανδρών ηλικίας 15 έως 64 ετών προς το ποσοστό (%)

απασχόλησης των γυναικών επίσης ηλικίας 15 έως 64 ετών (EMPLMEMPF) αυξάνεται τότε το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων αυξάνεται και αυτό. Το παραπάνω αποτέλεσμα είναι αναμενόμενο . Το αυξανόμενο ποσοστό απασχόλησης των ανδρών συγκριτικά με το αντίστοιχο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών αντανακλά την αριθμητική υπεροχή των ανδρών στις αγορές εργασίας .Επομένως σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα η διεκδίκηση των δικαιωμάτων των γυναικών περί ισότητας αμοιβών θεωρείτο ουτοπία και για το λόγο αυτό οι μισθολογικές ανισότητες που θα προκύψουν θα είναι οξύτερες. Μάλιστα οι Cudeville και Gurbuzer (2007) αναφέρθηκαν στα ήδη πολύ μικρά ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας συγκριτικά με τα ποσοστά των ανδρών (25.4% έναντι 72.3 %) στην Τουρκία .

- Όταν το ακαθάριστο εγχώριο προϊόν (LGDP) αυξάνεται κατά μια μονάδα τότε διευρύνεται και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών . Ως εκ τούτου η οικονομική μεγέθυνση συμβάλλει στη διεύρυνση των μισθολογικών ανισοτήτων . Η ερμηνεία αυτής της σχέσης δεν είναι εύκολη . Μια πιθανή εξήγηση είναι ότι η οικονομική μεγέθυνση οφείλεται κυρίως σε δραστηριότητες που απασχολούνται κυρίως άνδρες και αυτό συνεπάγεται ότι οι άνδρες αμείβονται περισσότερο απ' όπι οι γυναίκες.
- Ο λόγος του πληθυσμού των ανδρών προς τον πληθυσμό των γυναικών συνδέεται αρνητικά με το μισθολογικό χάσμα , το οποίο σημαίνει ότι όσο αυξάνεται ο αριθμός των ανδρών σε σχέση με τον αριθμό των γυναικών το μισθολογικό χάσμα μειώνεται .Μια πιθανή εξήγηση είναι ότι αυξάνεται η προσφορά εργασίας των ανδρών κυρίως στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα και αυτό έχει ως συνέπεια να μειωθεί ο μισθός τους εφόσον η ζήτηση εργασίας παραμένει σταθερή.
- Η πιθανότητα της F ισούται με 0.0000 , είναι δηλαδή χαμηλότερη από 0.05 και επομένως το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό ($Prob > F = 0.000$) . Με το F test πραγματοποιείται έλεγχος εάν όλοι οι συντελεστές του παρόντος υποδείγματος fixed effects είναι διαφορετικοί από 0.

8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το συμπέρασμα που προκύπτει έπειτα από την οικονομετρική ανάλυση δεδομένων panel των 29 χωρών της Ευρώπης είναι το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται όταν ο λόγος του ποσοστού απασχόλησης των ανδρών προς το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην αγορά εργασίας αυξάνεται. Συγκεκριμένα ο μέσος μισθός των ανδρών είναι μεγαλύτερος από το μέσο μισθό των γυναικών όταν το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών είναι μεγαλύτερο από το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών. Δηλαδή επειδή οι άνδρες που απασχολούνται είναι περισσότεροι, η παρουσία τους κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική καθώς είναι εκείνοι οι οποίοι αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού στην παραγωγική διαδικασία και επομένως είναι εκείνοι οι οποίοι συνεισφέρουν κατά κύριο λόγο στην προσπάθεια αύξησης της συνολικής παραγωγής με άμεσο επακόλουθο η εργασία τους να αποτιμάται και με μεγαλύτερη αξία. Από την άλλη πλευρά τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών είναι χαμηλότερα επειδή ενδεχομένως απουσιάζουν μεγάλα χρονικά διαστήματα από την αγορά εργασίας για την ανατροφή των παιδιών τους γεγονός που μεταφράζεται ως χαμηλότερη εργασιακή εμπειρία για εκείνες συγκριτικά με την αντίστοιχη εμπειρία των ανδρών. Η διαφορά μεταξύ του μέσου μισθού των ανδρών και του μέσου μισθού των γυναικών θα μπορούσε να ερμηνευτεί κατά ένα μέρος ως διαφορές στην ποιότητα ανθρωπίνου κεφαλαίου ανδρών και γυναικών και ως διάκριση σε βάρος των γυναικών.

Επιπρόσθετα οι αυξήσεις του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος μεταφράζονται ως οικονομική μεγέθυνση. Επομένως σε συνθήκες οικονομικής ανάπτυξης θα ήταν εφικτό να αυξηθούν οι μισθοί των γυναικών ώστε να μειωθούν σε κάποιο βαθμό οι μισθολογικές ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ωστόσο στην συγκεκριμένη περίπτωση το συμπέρασμα που συνάγεται είναι ότι οι αυξήσεις στο Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν οδηγεί σε περαιτέρω αύξηση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών παρά τους θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης της οικονομίας μεταξύ των 29 εξεταζόμενων Ευρωπαϊκών χωρών. Οπότε οι μισθοί των γυναικών ενδεχομένως και να αυξάνονται λόγω της οικονομικής μεγέθυνσης αλλά με πολύ χαμηλότερο ρυθμό από ότι αυξάνονται οι μισθοί των ανδρών. Θα έπρεπε οι μισθοί των ανδρών να παραμείνουν σταθεροί και να αυξηθούν μόνο οι μισθοί των γυναικών ώστε να μειωθούν οι μισθολογικές ανισότητες.

Τέλος, η μεγαλύτερη αύξηση του πληθυσμού των ανδρών συγκριτικά με την αύξηση του πληθυσμού των γυναικών δεν οδηγεί στην διεύρυνση των μισθολογικών ανισοτήτων. Δηλαδή η ανισότητα

ανάμεσα στους μισθούς μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν αυξάνεται όπως θα ήταν το αναμενόμενο αποτέλεσμα επειδή οι άνδρες υπερέχουν πληθυσμιακά και επομένως θα θεωρούνταν ευκολότερο για εκείνους να επιβληθούν στον χώρο εργασίας , να παγιώσουν την θέση τους και τελικά να εξασφαλίσουν υψηλότερα επίπεδα μισθών. Αντίθετα οι μισθολογικές ανισότητες ανάμεσα στα δυο φύλα μειώνονται που σημαίνει ότι η πληθυσμιακή υπεροχή των ανδρών δεν συνεισφέρει στην αύξηση του μισθολογικού χάσματος.

9. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ahmed, S. and Maitra, P. (2010). "Gender Wage Discrimination in Rural and Urban Labour Markets of Bangladesh," Oxford Development Studies, Taylor & Francis Journals, vol. 38(1), pages 83-112.

Aigner, D.J. and Cain, G.G.(Jan., 1977).Statistical Theories of Discrimination in Labour Markets . Source: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 30, No. 2, (Jan., 1977), pp. 175-187 Published by: Cornell University, School of Industrial & Labor Relations Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/252287>

Ashraf, J. and Ashraf, B. (1993). Estimating the gender wage gap in Rawalpindi city, The Journal of Development Studies, 29:2, 365-376 <https://doi.org/10.1080/00220389308422279>

Baldwin, M.L. and Johnson, W.G. (1995). Labor Market Discrimination against women with Disabilities, <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1995.tb00388.x>

Berik,G., Rodgers, Yana van der Meulen and Zveglic , J.E. (2004)."International Trade and Gender Wage Discrimination: Evidence from East Asia," Review of Development Economics, Wiley Blackwell, vol. 8(2), pages 237-254, May.

Billings, P.R. , Kohn, Mel A. , Margaret de Cuevas , Beckwith , J., Alper , J.S., Natowich, M.R.(1992). Discrimination as a consequence of Genetic Testing

Black, S.E. and Brainerd, E. (2002). Importing Equality? The Impact of Globalization on Gender Discrimination, ILR Review, Cornell University, ILR School, vol. 57(4), pages 540-559, July.

Boheim, R. , Hofer, H. and Zulehner, C. (2007). Wage differences between Austrian men and women : semper idem?

Bøler, E.A. , Javorcik, B.S. and Ulltveit-Moe, K.H. (2015). Globalization: A Woman's Best Friend? Exporters and the Gender Wage Gap CESifo Working Paper Series 5296, CESifo Group Munich.

Bonnet,F., Lale, E., Safi ,M. and Wasmer, E. (2016). Better residential than ethnic discrimination! Reconciling audit and interview findings in

the Parisian housing market , Urban Studies 2016, Vol. 53(13) 2815–2833

Bowe , F.G., McMahon, B.T., Chang, T. and Louvi, I. (2005). Workplace discrimination, deafness and hearing impairment: The national EEOC ADA research project Work 25 (2005) 19–2519 IOS Press

Braakmann, N. (2010). Neo –Nazism and discrimination against foreigners .A direct test of discrimination . University of Lüneburg Working Paper Series in Economics No. 165 March 2010 www.leuphana.de/institute/iwvl/publikationen/workingpapers.html

Braziene, R. (2017). Age and workplace discrimination in Lithuania Online at <https://mpra.ub.unimuenchen.de/84640/>

Cain, C.G.(1986).The Economic Analysis of Labor Market Discrimination : A Survey . University of Wisconsin-Madison

Canton, E. and Verheul, I.,(2009). "Gender Pay Differences in the European Union: Do Higher Wages Make Up For Discrimination?," ERIM Report Series Research in Management ERS-2009-041-ORG

Carr, D. and Friedman, M.A.(2005). Is obesity stigmatizing?Body weight , perceived Discrimination , and psychological well being in the United States

Carlsson, M. (2011). Does Hiring Discrimination Cause Gender Segregation in the Swedish Labor Market?, Feminist Economics, 17:3, 71-102 <https://doi.org/10.1080/13545701.2011.580700>

Carlsson, M. and Rooth, D.-O. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data , Kalmar University, 39182 Kalmar, Sweden , Labour Economics 14 (2007) 716–729

Caroleo, F.E., Giannelli, G.C. and Pastore , F. (2010) "Vulnerability and discrimination among women, children and ethnic minorities", International Journal of Manpower, Vol. 31 Issue: 2, pp.101-108, <https://doi.org/10.1108/01437721011042223>

Castagnetti, C. and Rosti, L. (2010). Gender stereotyping and wage discrimination among Italian graduates, Quaderni di Dipartimento, No. 122, Università degli Studi di Pavia, Dipartimento di Economia Politica e Metodi Quantitativi (EPMQ), Pavia <http://hdl.handle.net/10419/95258>

Chletsos, M. and Roupakias, S. (5. July 2012). Native –immigrant wage differentials in Greece : Discrimination and assimilation Michael Chletsos & Stelios Roupakias , Online at <https://mprapa.ub.uni-muenchen.de/39862/> MPRA Paper No. 39862, posted 5. July 2012 18:35 UTC

Cox, D. and Nye, J.V. (1989). Male-Female Wage Discrimination in Nineteenth-Century France , The Journal of Economic History, Vol. 49, No. 4 (Dec., 1989), pp. 903-920 , : <https://www.jstor.org/stable/2122743>

Cudeville, E., Gurbuzer, L.Y. (2007). Gender wage discrimination in the Turkish labor market .Documents de travail du Centre d’Economie de la Sorbonne 2007.67 - ISSN: 1955-611X. 2007. <halshs-00188745
<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00188745>

Deitch , E.A., Barsky, A., Butz, R. M., Chan, S., Brief, A.P. and Bradley, J. C. (2003). Subtle yet significant : The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace

Démurger, S., Fournier, M. and Chen, Y. (2007). The Evolution Of Gender Earnings Gaps And Discrimination In Urban China, 1988–95

Dobre, M.H. and Ailenei, D. (2010). Behavioral Motivations of Gender Discrimination on the Labor Market in Romania , Theoretical and Applied Economics Volume XVII (2010), No. 12(553), pp. 95-102

Drydakis, N. and Vlassis, M. (2010). Ethnic Discrimination In The Greek Labour Market: Occupational Access, Insurance Coverage And Wage Offers , University of Crete

Duguet, E., L'Horty, Y., Meurs, D., Petit, P. ((July/December 2010). Measuring Discriminations: an Introduction, No.99/100, Measuring Discriminations (July/December 2010), pp. 5-14, Published by: L'INSEE / GENES on behalf of ADRES, <http://www.jstor.org/stable/41219157>

Duraisamy, M. & Duraisamy, P. (1996). "Sex discrimination in Indian labor markets," *Feminist Economics*, Taylor & Francis Journals, vol. 2(2), pages 41-61 <https://doi.org/10.1080/13545709610001707646>

El-Hamidi, F. (2008) "Trade Liberalization, Gender Segmentation, and Wage Discrimination: Evidence from Egypt," Working Papers 414, Economic Research Forum, revised 06 Jan 2008

González, P. , Santos, M. C. and Santos, L. D. (2005). "The Gender Wage Gap in Portugal: Recent Evolution and Decomposition," Working Papers 0505,

Güenalp, B. , Cilasun, S. M. , Acar, E. Ö. (2013) : Male-female labor market participation and the extent of gender-based wage discrimination in Turkey, Discussion Paper, No. 2013/15, Turkish Economic Association, Ankara <http://hdl.handle.net/10419/130121>

Guryan, J. and Charles, K.K. (2013). Taste –Based or Statistical Discrimination : The Economics of discrimination returns to its roots , The Economic Journal,123 (November), F417–F432. Doi: 10.1111/ecoj.12080© 2013 Royal Economic Society. Published by John Wiley & Sons, 9600 Garsington Road, Oxford OX4 2DQ, UK and 350 Main Street, Malden, MA 02148, USA.

Hahn, M. and Wilkins, R. (2013). Perceived Job Discrimination in Australia: Its Correlates and Consequences , Melbourne Institute Working Paper Series , Working Paper No. 9/13

Harris – Britt , A., Valrie , C.R., Kurtz- Costes ,B. and Rowley, S.J. (2007). Perceived Racial Discrimination and Self Esteem in African American Youth : Racial Socialization as a Protective factor.

Heckman, J.J. (1998). Detecting Discrimination . The Journal of Economic Perspectives ,Vol. 12, No. 2 (Spring 1998) ,pp. 101–116. Published by: American Economic Association <https://www.jstor.org/stable/2646964>

Heilman, M.E. and Eagly, A.H., (2008) Gender Stereotypes Are Alive, Well, and Busy Producing Workplace Discrimination," *Industrial and Organizational Psychology*, Cambridge University Press, vol. 1(04), pages 393-398, December.

Hultin, M. and Szulkin, R. (1999). Wages and Unequal Access to Organizational Power: An Empirical Test of Gender Discrimination 453/Administrative Science Quarterly, 44 (1999): 453-472 .

Iacob, O.C. and Volintiru, A. M. (2016) Discrimination in the Economic Sense

Jeddi, H. and Malouche, D. (2015). "Wage gap between men and women in Tunisia," Papers 1511.02229, arXiv.org.

Johnson, R.W. and Neumark, D.(1996). Age Discrimination , Job separation , and employment status of older workers : evidence from self reports , Working Paper 5619

Jung, J.H. and Choi, K.-S. (2004). "Gender wage differentials and discrimination in Korea: comparison by knowledge intensity of industries," International Economic Journal, Taylor & Francis Journals, vol. 18(4), pages 561-579. <https://doi.org/10.1080/1016873042000299990>

Kadiresan, V. and Najwa Khalid Javed (2015). Discrimination in Employment and Task Delegation at Workplace in the Malaysian Context. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 5(7), 29- 41. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/vi7/1707>

Kapsos, S., (2008). "The gender wage gap in Bangladesh, "ILO Asia-Pacific Working Paper Series"

Kara, O. (2006). Occupational gender wage discrimination in Turkey", Journal of Economic Studies, Vol. 33 Issue: 2, pp.130-143, <https://doi.org/10.1108/01443580610666082>

Kaufmann, M. B. (1999). Genetic Discrimination in the Workplace: An Overview of Existing Protections, 30Loy. U. Chi. L. J.393 (1999). Available at: <http://lawecommons.luc.edu/lucij/vol30/iss3/2>

Kim, S. (2015). The effect of gender discrimination in organization, International Review of Public Administration, 20:1, 51-69 <https://doi.org/10.1080/12294659.2014.983216>

Lang, K. And Lehmann, J.-Y. (2012). Racial Discrimination in the Labor Market : Theory and Empirics Source: Journal of Economic Literature, Vol. 50, No. 4 (DECEMBER 2012), pp. 959-1006 Published by: American Economic Association Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/23644909>

Langford, M.S. (1995). The gender wage gap in the 1990s" University of New South Wales

Lazear, Edward P. (1991). Discrimination in labor markets, University of Chicago

Lesner, Rune V. (2017). Testing for Statistical Discrimination based on Gender , Economics Working Papers

Liu, P. W. , Meng , X. and Zhang , J. (2000). "Sectoral gender wage differentials and discrimination in the transitional Chinese economy," Journal of Population Economics, Springer;European Society for Population Economics, vol. 13(2), pages 331-352.

Lucifora, C. and Reilly, B. (1990). Wage Discrimination and Female Occupational Intensity , First published: September 1990 <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.1990.tb00237.x>

Lucifora, C. and Vigani, D. (2016). What If Your Boss Is a Woman? Work Organization, Work-Life Balance and Gender Discrimination at the Workplace, IZA Discussion Papers, No. 9737, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn , <http://hdl.handle.net/10419/141496>

Lundberg, S.J. and Startz, R. (1983). Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Market Source: The American Economic Review, Vol. 73, No. 3 (Jun., 1983), pp. 340-347 Published by: American Economic Association Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/1808117>

Majchrowska, A. , Strawiński, P. , Konopczak, K. and Skierska, A.(2014). "Why are women paid less than men? An investigation into gender wage gap in Poland," Working Papers 2014-31, Faculty of Economic Sciences, University of Warsaw.

Meng, X. (1998). "Male-female wage determination and gender wage discrimination in China's rural industrial sector," Labour Economics, Elsevier, vol. 5(1), pages 67-89, March.

Natowicz, M.R. , Alper, J.K. and Alper J.S. (1992). Genetic Discrimination and the Law . Am. J. Hum. Genet.50:465-475, 1992

O ' Hara, B. (2004). Employment Discrimination Against Women with Disabilities Brett O ' Hara , Social Administration, JOURNAL OF DISABILITY POLICY STUDIES VOL.15/NO.1/2004/PP.27–34

Otovescu, A. and Otovescu, M.-C. (2016). Discrimination against women on the Romanian and European Union Labor Market , Journal of Community Positive Practices.

Palaz, S. (2002). Discrimination Against Women In Turkey: A Review Of The Theoretical And Empirical Literature

Pena-Boquete, Y. (2005). : Gender wage discrimination in Galicia,45th Congress of the European Regional Science Association: "Land Use and Water Management in a Sustainable Network Society", 23-27 August 2005, Amsterdam, The Netherlands, European Regional Science Association (ERSA), Louvain-la-Neuve <http://hdl.handle.net/10419/117802>

Powell, G.N. and Butterfield, D.A. (1994). Investigating the "Glass Ceiling" Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to Top Management , The Academy of Management Journal, Vol. 37, No. 1, (Feb.,1994),pp.68-86 <http://www.jstor.org/stable/256770>

Psacharopoulos, G. (1983). Sex Discrimination in the Greek Labor Market , Journal of Modern Greek Studies, Volume 1, Number 2, October 1983, pp. 339-358 (Article) Published by Johns Hopkins University Press DOI:For additional information about this article <https://doi.org/10.1353/mgs.2010.0017>

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

Rădulescu, D. L. (2018). Aspects of discrimination in salary, Volume 8, Issue 1, March 2018

Ray, B. and Preston, V. (2015). Working with diversity: A geographical analysis of ethno-racial discrimination in Toronto , Urban Studies 2015, Vol. 52(8) 1505–1522

Razavi, S. M. and Habibi, N. (2014). "Decomposition of gender wage differentials in Iran: an empirical study based on household survey data," Journal of Developing Areas, Tennessee State University, College of Business, vol. 48(2), pages 185-204, April-Jun.

Roehling, M.V. (2002). Weight Discrimination in the American Workplace: Ethical Issues and Analysis, Journal of Business Ethics 40 : 177–189, 2002. © 2002 Kluwer Academic Publishers. Printed in the Netherlands

Sellers, R. M. and Shelton , J. N. (2003). The Role of Racial Identity in Perceived Racial Discrimination

Semyonov, M. and Cohen, Y. (1990). Ethnic Discrimination and the Income of Majority Group Workers , Source: American Sociological Review, Vol. 55, No. 1 (Feb., 1990), pp. 107-114Published by: American Sociological Association <https://www.jstor.org/stable/2095706>

Sengupta, A. and Das, P. (2014). Gender Wage Discrimination across Social and Religious Groups in India Estimates with Unit Level Data.

Shepherd, W.G. and Levin, S. G. (1973). Managerial Discrimination in Large Firms , : <https://www.jstor.org/stable/1925663>

Siphambe, H.K. and M. Thokweng-Bakwena (2001) The Wage Gap between Men and Women in Botswana's Formal Labour Market Journal Of African Economies , Volume 10, Number 2,pp . 127–142

Snape, E. and Redman, T. (2003). Too old or too young ? The impact of perceived age discrimination , Human Resource Management Journal, V ol 13 No 1, 2003, pages 78-89

Stainback, K. , Ratliff, T.N. and Roscigno, V. J. (2011). The Context of Workplace Sex Discrimination .Sex Composition , Workplace Culture and Relative Power. Social Forces, Volume 89, Number 4, June 2011, pp. 1165-1188 (Article). Published by Oxford University Press. <https://muse.jhu.edu/article/443654>

Szafarz, A. (2008). "An alternative to statistical discrimination theory." Economics Bulletin, Vol. 10, No. 5 pp. 1-6
<http://economicsbulletin.vanderbilt.edu/2008/volume10/EB08J70001A.f>

Zhang, L. and Dong, X.-Y. (2008). "Male-female wage discrimination in Chinese industry," The Economics of Transition, The European Bank for Reconstruction and Development, vol. 16(1), pages 85-112, January.

10. ΠΗΓΕΣ

<http://www.opengov.gr/ministryofjustice/?p=6737>

[https://eur-](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:el:HTML)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:el:HTML](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:el:HTML)

<https://www.ufv.ca/hrcro/discrimination-defined/>

<https://www.coe.int/en/web/echr-toolkit/liinterdiction-de-la-discrimination>

<https://www.westfield.ma.edu/offices/the-office-of-non-discrimination-compliance/definitions>

<https://www.britannica.com/topic/discrimination-society>

<http://edu09.pbworks.com/w/page/11245329/%CE%94%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%81%CE%AF%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82>

<https://www.eeoc.gov/laws/types/age.cfm>

<https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/religion-or-belief-discrimination#what>

<https://www.humanrights.gov.au/know-your-rights-disability-discrimination>

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)

[explained/index.php/Gender pay gap statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)

[https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang-en/index.htm)

<https://ec.europa.eu/eurostat>

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Statistical_classification_of_economic_activities_in_the_European_Community_(NACE)/el)

[explained/index.php/Glossary:Statistical classification of economic activities in the European Community \(NACE\)/el](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Statistical_classification_of_economic_activities_in_the_European_Community_(NACE)/el)

[https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%93%CE%B1%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%AF%CE%B1_\(%CE%99%CF%83%CF%80%CE%B1%CE%BD%CE%AF%CE%B1\)](https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%93%CE%B1%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%AF%CE%B1_(%CE%99%CF%83%CF%80%CE%B1%CE%BD%CE%AF%CE%B1))