



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΙΤΛΟ:

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ:

ΜΙΑ ΑΝΑΛΥΣΗ ΒΑΣΕΙ ΜΕΓΕΘΟΥΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΦΥΛΟΥ

ΑΘΑΝΑΣΙΑΔΟΥ ΧΡΥΣΟΥΛΑ

A.M.: 01

ΚΟΛΟΚΥΘΑ ΧΡΥΣΑΥΓΗ

A.M.: 08

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ

ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ Π. ΜΠΕΧΛΙΟΥΛΗΣ

ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

ΙΩΑΝΝΙΝΑ 2024

Όταν σκέφτηκα να προσπαθήσω για έναν μεταπτυχιακό τίτλο στα οικονομικά, ήμουν στο τέλος της πέμπτης δεκαετίας της ζωής μου, μετρώντας χρόνια στην επαγγελματική μου ζωή στον τομέα των Οικονομικών αλλά και πριν στον χώρο της Χημείας. Δύσκολη απόφαση. Να επιστρέψεις στα αμφιθέατρα του Πανεπιστημίου, να ξανακαθίσεις στα έδρανα με νεότερους ανθρώπους, με διαφορετικές γνώσεις και εμπειρίες. Φοβόμουν ότι δεν θα τα καταφέρω, παρά την προσπάθεια που ήμουν διατεθειμένη να καταβάλω.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον πρόεδρο του Τμήματος κ. Θεόδωρο Σίμο, τον πρόεδρο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος κ. Δημήτρη Παναγιώτου, τα μέλη της εξεταστικής επιτροπής κ. Νικόλαο Μυλωνίδη και κ. Νικόλαο Μπένο, όλους τους διδάσκοντες και όλους τους συμφοιτητές μου, που με δέχτηκαν και με μεγάλη προθυμία με βοήθησαν να προσαρμοστώ και να αποκτήσω τις γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζονται για να φτάσω στο σημερινό αποτέλεσμα.

Ιδιαίτερα θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέπων καθηγητή μας κ. Αλέξανδρο Μπεχλιούλη που ακούραστα και με ζήλο μας ενθάρρυνε, μας κατεύθυνε και μας υποστήριξε καθ' όλη τη διάρκεια της συγγραφής. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω την συνοδοιπόρο μου σε αυτό το εγχείρημα κ. Χρυσούλα Αθανασιάδου που χωρίς την επιμονή και την αφοσίωσή της δεν θα είχε την επάρκεια και σαφήνεια που παρουσιάζει σήμερα. Η εργασία αυτή είναι αφιερωμένη στην Αναστασία και στα παιδιά μου Αλεξάνδρα και Ελισάβετ για την ενθάρρυνση και συμπαράστασή τους.

“Όταν ο μαθητής είναι έτοιμος, ο δάσκαλος εμφανίζεται. Όταν ο μαθητής είναι πραγματικά έτοιμος, ο δάσκαλος φεύγει.” (Λάο Τσε).

Χρυσουγή Κολοκύθα

Ο μεταπτυχιακός τίτλος ήταν ο επόμενος μου στόχος μετά τον προπτυχιακό τίτλο σπουδών. Ήξερα το θέμα της διπλωματικής μου πριν ακόμα διαλέξω το πανεπιστήμιο στο οποίο θα συνέχιζα τις σπουδές μου. Πηγή έμπνευσης ήταν τα μαθήματα του καθηγητή μου κ. Στέλιου Ρουπακιά, ο οποίος δίδασκε τα μαθήματα «Οικονομικά της Εργασίας» και «Οικονομικά των Διακρίσεων». Έτσι, μετά από προτροπή του, έκανα την συνέντευξη για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών στο πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, καθώς θεώρησα ότι θα μου παρείχε κι άλλες γνώσεις, οι οποίες θα με βοηθούσαν να ασχοληθώ με το θέμα της συγκεκριμένης μελέτης. Σήμερα, έχοντας τελειώσει και την διπλωματική, έχω να πω ότι είμαι χαρούμενη για την επιλογή μου, την πορεία μου αλλά και γενικότερα ικανοποιημένη με τον εαυτό μου, που κατάφερα να φέρω εις πέρας μια δύσκολη αποστολή. Τα μαθήματα ήταν αρκετά απαιτητικά και ο χρόνος μελέτης σημαντικός. Κάποιες φορές σκέφτηκα ότι δεν θα τα καταφέρω αλλά δεν σταμάτησα να προσπαθώ. Βέβαια, σε αυτή την διαδρομή δεν ήμουν μόνη.

Για αυτό θα ήθελα να ευχαριστήσω πρωτίστως τον επιβλέποντα καθηγητή μας, κ. Αλέξανδρο Μπεχλιούλη, για την υποστήριξη και καθοδήγησή του κατά την εκπόνηση αυτής της διπλωματικής εργασίας. Η συνεργασία μας ήταν άψογη, ήταν πάντοτε διαθέσιμος για κάθε ερώτηση και δυσκολία που συναντήσαμε, μας παρείχε πολύτιμη βοήθεια με τις γνώσεις, την εμπειρία του, και πίστεψε σε εμάς. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον πρόεδρο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος κ. Δημήτρη Παναγιώτου, τα μέλη της εξεταστικής επιτροπής κ. Νικόλαο Μυλωνίδη και κ. Νικόλαο Μπένο, καθώς και τους υπόλοιπους καθηγητές μου, στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών του Οικονομικού τμήματος του πανεπιστημίου Ιωαννίνων, για τις γνώσεις που μας μετέδωσαν. Τέλος, ευχαριστώ πολύ την συμφοιτήτριά μου και συγγραφέα αυτής της μελέτης, κ. Κολοκύθα Χρυσανγή για την αρμονική συνεργασία μας.

Την εργασία αυτή αφιερώνω στην αγαπημένη μου οικογένεια, στον φίλο μου και στις φίλες μου που ήταν δίπλα μου, έτοιμοι να με εμπνεύσουν, να με στηρίζουν, να με συμβουλέψουν και να ανεχτούν την γκρίνια μου.

Με αφορμή αυτή την μελέτη και με το γνωμικό "Education is the most powerful weapon to change the world", του Nelson Mandela εύχομαι μια κοινωνία και έναν κόσμο δικαιότερο.

Αθανασιάδου Χρυσούλα

Περίληψη

Η εργασία εξετάζει τις μισθολογικές διαφορές στην Ελλάδα με βάση το μέγεθος της επιχείρησης και το φύλο, χρησιμοποιώντας δεδομένα από την Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (EU-SILC) για τα έτη 2010-2020. Βασιζόμενοι στο τροποποιημένο υπόδειγμα του Mincer επιβεβαιώνουμε τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων, αλλά και μεταξύ των φύλων. Βρίσκουμε ότι, με την μέθοδο των εκατοστημορίων (quantile regression), μόνον για το δεξί άκρο της κατανομής, οι γυναίκες εμφανίζουν σημαντικά χαμηλότερο μισθό σε σύγκριση με τους άνδρες, κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα, στις μικρές επιχειρήσεις, οι άνδρες επωφελούνται κατά 6% περισσότερο από την εκπαίδευση και κατά 3% από την εμπειρία σε σχέση με τις γυναίκες, ο μισθός τους δηλαδή είναι κατά 9 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερος από αυτό των γυναικών. Εξετάζοντας τις μεγάλες επιχειρήσεις, παρατηρούνται οριακά σημαντικές μισθολογικές διαφορές για τις γυναίκες με υψηλούς μισθούς, διαφορά ύψους 3,5% η οποία παρατηρείται μόνον όταν λαμβάνεται συνδυαστικά το φύλο και το επίπεδο εκπαίδευσης. Η ανάλυση επιβεβαιώνει την ανάγκη δράσης για τη μείωση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις.

Λέξεις κλειδιά: *μισθολογικές διαφορές, μέγεθος επιχείρησης, μισθολογική διάκριση φύλων, Ελλάδα, μισθολογικό πλεονέκτημα*

Abstract

The paper examines wage differentials in Greece based on the company size, between small and large firms, and on the gender, using data from the Survey of Household Income and Living Conditions (EU-SILC) over the period between 2010 and 2020. Based on the modified Mincer equation, we confirm wage differences between small and large firms, as well as between men and women. Employing quantile regression for the right tail of the distribution, we find that women exhibit significantly lower wages compared to men in small firms. Specifically, in small firms, men benefit 6% more from education and 3% more from job experience compared to women, resulting in their wages being 9 percentage points higher than those of women. Examining large firms, marginally significant wage differences are observed for women with high incomes, a 3.5% difference only evident when considering both gender and education level. The analysis confirms the need for policy intervention to reduce gender wage inequalities, especially in small firms.

JEL classification: J10; J16; J24; J30; J31

Key words: *wage differentials, firm size gap, gender wage gap, Greece, wage premium*

Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη	4
Κατάλογος Πινάκων	7
Κατάλογος Γραφημάτων	7
Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή	8
Κεφάλαιο 2. Βιβλιογραφική Επισκόπηση.....	11
Κεφάλαιο 2.1. Βιβλιογραφική επισκόπηση με βάση το μέγεθος της επιχείρησης.....	11
Κεφάλαιο 2.2. Βιβλιογραφική επισκόπηση με βάση το φύλο.....	26
Κεφάλαιο 2.3. Βιβλιογραφική επισκόπηση με βάση το φύλο και το μέγεθος της επιχείρησης.....	37
Κεφάλαιο 3. Θεωρητικό πλαίσιο - υπόδειγμα	38
Κεφάλαιο 4. Ανάλυση δεδομένων	39
Κεφάλαιο 4.1. Ανάλυση με βάση το μέγεθος της εταιρείας.....	41
Κεφάλαιο 4.2 Ανάλυση με βάση το φύλο	47
Κεφάλαιο 4.2.1 Ανάλυση βάσει φύλου - μεγάλες επιχειρήσεις	47
Κεφάλαιο 4.2.2 Ανάλυση βάσει φύλου - μικρές επιχειρήσεις.....	50
Κεφάλαιο 5. Εμπειρική ανάλυση	55
Κεφάλαιο 5.1. Οικονομετρικοί έλεγχοι.....	56
Κεφάλαιο 5.2. Εκτιμήσεις υποδείγματος	60
Κεφάλαιο 5.2.1. Εστιάζοντας στις μικρές επιχειρήσεις	61
Κεφάλαιο 5.2.2. Εστιάζοντας στις μεγάλες επιχειρήσεις.....	63
Κεφάλαιο 5.3. Εκτίμηση Υποδείγματος με παλινδρόμηση ανά εκατοστημόριο (Quantile reg).....	64
Κεφάλαιο 6. Επίλογος	68
Βιβλιογραφία.....	71
Πίνακες	78
Γραφήματα.....	90
Παράρτημα (Appendix)	97

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1. Στατιστικά στοιχεία του συνολικού δείγματος.	78
Πίνακας 2. Στατιστική ανάλυση του μέσο ακαθάριστου εισοδήματος από μισθούς ή ημερομίσθια για τα έτη 2010-2020 για μεγάλες και μικρές επιχειρήσεις.	80
Πίνακας 3. Στατιστικά στοιχεία του μέσου ακαθάριστου εισοδήματος από μισθούς ή ημερομίσθια για τα έτη 2010-2020 για άνδρες και γυναίκες στις μεγάλες επιχειρήσεις.	83
Πίνακας 4. Στατιστικά στοιχεία του μέσου ακαθάριστου εισοδήματος από μισθούς ή ημερομίσθια για τα έτη 2010-2020 για άνδρες και γυναίκες στις μικρές επιχειρήσεις.	86
Πίνακας 5. Αποτελέσματα παλινδρόμησης για μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις.	89
Πίνακας 6. Ποσοστιαία ανάλυση στις μικρές και στις μεγάλες επιχειρήσεις.	89

Κατάλογος Γραφημάτων

Γράφημα 1. Ακαθάριστο εισόδημα από μισθούς ή ημερομίσθια για τα έτη 2010-2020.	90
Γράφημα 2. Ακαθάριστο εισόδημα από μισθούς ή ημερομίσθια για τα έτη 2010-2020.	90
Γράφημα 3. Διαχρονική εξέλιξη ακαθάριστου εισοδήματος από μισθούς ή ημερομίσθια.	91
Γράφημα 4. Ακαθάριστο εισόδημα από μισθούς ή ημερομίσθια για τα έτη 2010-2020.	92
Γράφημα 5. Ακαθάριστο εισόδημα από μισθούς ή ημερομίσθια για τα έτη 2010-2020.	92
Γράφημα 6. Διαχρονική εξέλιξη του μέσου ακαθάριστου εισοδήματος (2010-2020).	93
Γράφημα 7. Αμοιβές εργαζομένων ανά δραστηριότητα χωρίς ακραίες τιμές.	93
Γράφημα 8. Αμοιβές εργαζομένων ανά έτος χωρίς ακραίες τιμές.	94
Γράφημα 9. Εκτίμηση του συντελεστή αλληλεπίδρασης φύλου και εκπαίδευσης στην ποσοστιαία παλινδρόμηση για τις μικρές επιχειρήσεις.	94
Γράφημα 10. Εκτίμηση του συντελεστή αλληλεπίδρασης φύλου και εμπειρίας στην ποσοστιαία παλινδρόμηση για τις μικρές επιχειρήσεις.	95
Γράφημα 11. Εκτίμηση του συντελεστή αλληλεπίδρασης φύλου και εκπαίδευσης στην ποσοστιαία παλινδρόμηση για τις μεγάλες επιχειρήσεις.	95
Γράφημα 12. Εκτίμηση του συντελεστή αλληλεπίδρασης φύλου και εμπειρίας στην ποσοστιαία παλινδρόμηση για τις μεγάλες επιχειρήσεις.	96

Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή

Στη διεθνή βιβλιογραφία συζητείται ευρέως το μέγεθος της επιχείρησης, όπου εργάζεται κάποιος, ως ένας σημαντικός παράγοντας για τον προσδιορισμό του μισθού του (Oi and Idson, 1999; Brown and Medoff, 1989; Song et al., 2019; Daouli et al., 2010). Οι πλέον κυρίαρχες θεωρίες για το μισθολογικό πλεονέκτημα των εργαζομένων σε μεγάλες επιχειρήσεις βασίζονται σε διάφορους παράγοντες όπως: η ποιότητα του εργατικού δυναμικού, όπου οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν την δυνατότητα να προσλαμβάνουν εργαζόμενους μεγαλύτερης επαγγελματικής εξειδίκευσης και συνέπειας (Brown and Medoff, 1989; Winter-Ebmer, 1995; Lallemand et al., 2007; Card et al., 2016; Song et al., 2019), το κόστος παρακολούθησης που αυξάνεται με το μέγεθος της επιχείρησης (Oi, 1983), η χρήση προηγμένης τεχνολογίας από τις μεγάλες επιχειρήσεις (Dunne and Schmitz, 1995), η διαπραγματευτική δύναμη που αυξάνει με τον αριθμό των εργαζομένων (Barth and Dale-Olsen 2011; Card et al, 2016), τα μεγαλύτερα κέρδη που επιτυγχάνουν οι μεγάλες επιχειρήσεις λόγω της δύναμης που έχουν στην αγορά (Oi and Idson, 1999; Papapetrou and Tsalaporta, 2016), τα κίνητρα που προσφέρουν οι μεγάλες επιχειρήσεις στους εργαζόμενους με σκοπό να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, άρα και να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους (Zabojnik and Bernhardt, 2001).

Περαιτέρω, η διεθνής κοινότητα ενδιαφέρεται ευρέως για το ζήτημα των μισθολογικών διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα. Η εκτενέστερη έρευνα του θέματος έδειξε ότι στερεότυπα γύρω από το φύλο των εργαζομένων οδηγούν στην διαφορετική κατανομή μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Παρατηρήθηκε η συγκέντρωση των γυναικών σε θέσεις εργασίας χαμηλότερης αμοιβής στις οποίες δίνεται συνήθως ο χαρακτηρισμός “γυναικείες” θέσεις (το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων είναι γυναίκες) (Oaxaca, 1973; Macpherson and Hirsch, 1995; Goldin, 2002). Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι γυναίκες αποτρέπονται από το να

διαλέξουν ορισμένες θέσεις εργασίας και ενθαρρύνονται να διαλέξουν άλλες (Goldin, 2002). Επίσης, υπάρχουν υψηλά ποσοστά γυναικών τα οποία δεν διεκδικούν τις μισθολογικές αυξήσεις που δικαιούνται και είναι λιγότερο πρόθυμες να αλλάξουν την θέση εργασίας τους. Ακόμη, παράγοντες όπως η οικογενειακή κατάσταση και ο τομέας της εργασίας των γυναικών επηρεάζουν αρνητικά το μισθό και διευρύνουν το χάσμα μεταξύ των φύλων (Goldin, 2017). Συνοψίζοντας, η μισθολογική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα είναι αποτέλεσμα πολλών παραγόντων, παρατηρήσιμων και μη (Juhn et al., 1993; Papapetrou, 2004).

Παρόλο που η βιβλιογραφία είναι αρκετά πλούσια σε ότι αφορά τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, ελάχιστες είναι οι μελέτες που προσπαθούν να αποσαφηνίσουν εάν το μέγεθος της επιχείρησης επιδρά διαφορετικά στις μισθολογικές διακρίσεις βάσει του φύλου (Oi and Idson, 1999; Card et al., 2016). Στην παρούσα εργασία διερευνώνται οι μισθολογικές διαφορές στην Ελλάδα με βάση το μέγεθος της επιχείρησης και το φύλο. Δεδομένου ότι στην Ελλάδα παρουσιάζονται επίμονες μισθολογικές διαφορές, με αυτές να είναι εντονότερες στην αρχή και στο τέλος της κατανομής των μισθών (Papapetrou, 2004; Christofides et al., 2013), χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα από την Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (EU-SILC) της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής για τα έτη 2010 έως και 2020, με σκοπό να διερευνηθεί το ερώτημα αυτό. Βασιζόμενοι στο υπόδειγμα του Mincer (1958, 1974), όπως έχει τροποποιηθεί από τους Krueger and Summers (1988) και Gibbons and Katz (1992), ενσωματώνοντας όρους αλληλεπίδρασης μεταξύ ανεξάρτητων μεταβλητών, εξετάσαμε τη συσχέτιση του φύλου και του μεγέθους της επιχείρησης με το ύψος του μισθού. Ειδικότερα, στα πλαίσια της παρούσας εργασίας, διερευνώνται οι παρακάτω υποθέσεις: α) οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων υφίστανται και σε ποιο βαθμό, β) οι μισθολογικές διαφορές των φύλων επηρεάζονται από τον τύπο της επιχείρησης, γ) οι μισθολογικές διαφορές των φύλων διαφοροποιούνται σε διαφορετικά επίπεδα μισθών.

Τα αποτελέσματά μας συνοπτικά αποτυπώνουν μια έντονη διαφοροποίηση στις αμοιβές που απολαμβάνουν οι εργαζόμενες γυναίκες σε σχέση με «όμοιους» εργαζόμενους άντρες, τουλάχιστον σε επίπεδο εκπαίδευσης και εργασιακής εμπειρίας, κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις. Τα αποτελέσματά μας αφορούν αποκλειστικά το 90^ο εκατοστημόριο, δηλαδή τις υψηλότερες αμοιβές. Όσον αφορά τη χώρα μας, δεν υπάρχει κάποια σχετική βιβλιογραφία που να εξετάζει συνδυαστικά τις δύο μεταβλητές (μέγεθος επιχείρησης και φύλο). Η βιβλιογραφία που έχει ασχοληθεί με τη μισθολογική διαφοροποίηση στην Ελλάδα με έμφαση στο φύλο (δες π.χ. Paparetrou, 2004), δείχνει έντονη μισθολογική διαφοροποίηση μεταξύ των δύο φύλων σε όλο το εύρος της κατανομής του μισθού, ενώ στη δική μας μελέτη η διαφοροποίηση παρουσιάζεται μόνον στα υψηλά εισοδήματα και κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις. Τα συνδυαστικά αποτελέσματά μας φαίνεται ότι ακολουθούν τα ευρήματα των Oi and Idson (1999) για την αμερικάνικη οικονομία.

Το υπόλοιπο της εργασίας είναι δομημένο ως εξής: Το κεφάλαιο 2 παρουσιάζει την επισκόπηση της βιβλιογραφίας, αρχικά με βάση το μέγεθος της επιχείρησης και στην συνέχεια με βάση το φύλο. Το κεφάλαιο 3 αναλύει το θεωρητικό και το οικονομετρικό πλαίσιο της παρούσας ανάλυσης. Στο κεφάλαιο 4 αναλύονται τα δεδομένα, αρχικά η ανάλυση αφορά το μέγεθος της επιχείρησης και στην συνέχεια η ανάλυση γίνεται με βάση το φύλο και για τους δύο τύπους επιχειρήσεων που εξετάζονται στην παρούσα μελέτη. Το κεφάλαιο 5 παρουσιάζει τα εμπειρικά ευρήματα και τους οικονομετρικούς ελέγχους. Τέλος, το κεφάλαιο 6 καταλήγει στα συμπεράσματα της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Κεφάλαιο 2. Βιβλιογραφική Επισκόπηση

Κεφάλαιο 2.1. Βιβλιογραφική επισκόπηση με βάση το μέγεθος της επιχείρησης

Οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων έχουν μελετηθεί από πολλούς ερευνητές τα προηγούμενα χρόνια. Πρώτος ασχολήθηκε ο Moore (1911) και από τότε αρκετοί ερευνητές προσπάθησαν να δώσουν διάφορες εξηγήσεις για το φαινόμενο. Ο Scorpa (2014) σε μελέτη του για την Ιταλία το χρονικό διάστημα μεταξύ 1985 και 2002 επιβεβαιώνει τις μισθολογικές διαφορές, λόγω μεγέθους επιχείρησης, βρίσκοντας ότι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις πληρώνουν υψηλότερους μισθούς από τις μικρότερες, με τη διαφορά να είναι περίπου 27% και να οφείλεται τόσο σε διαφορές στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων που απασχολούνται σε αυτές τις επιχειρήσεις (14%), όσο και σε πραγματικά χαρακτηριστικά της επιχείρησης (13%). Παρακάτω αποτυπώνονται οι πιθανοί λόγοι που μπορούν να εξηγήσουν αυτό το μισθολογικό χάσμα στις αμοιβές των εργαζομένων στις μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις, όπου μεταξύ των άλλων περιλαμβάνει τη χρήση νέων τεχνολογιών, την παραγωγικότητα, το κόστος παρακολούθησης, τις ικανότητες των εργαζομένων, τα κίνητρα αύξησης αποδοτικότητας, τον κίνδυνο απόλυσης και την διαφορετικότητα μεταξύ κλάδων.

Προηγμένη τεχνολογία

Οι Dunne and Schmitz (1995) βρήκαν ότι η χρήση προηγμένης τεχνολογίας στην παραγωγή απαιτεί πιο εξειδικευμένο και εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό. Σε μελέτη που έγινε σε εργοστάσια κατασκευής στις Ηνωμένες Πολιτείες για το έτος 1991, βρήκαν ότι τα εργοστάσια που χρησιμοποιούσαν πιο προηγμένη τεχνολογία, και συνήθως ήταν τα μεγαλύτερα σε μέγεθος, πλήρωναν τους υψηλότερους μισθούς και απασχολούσαν το μεγαλύτερο ποσοστό εξειδικευμένων εργαζομένων. Φυσικά από τότε έχουν περάσει πολλά χρόνια και η τεχνολογία επηρεάζει σήμερα διαφορετικά τους μισθούς. Σε μελέτη των Cirillo

et al. (2017) που ασχολείται με την επίδραση της καινοτομίας στις μισθολογικές διαφορές για δεδομένα από τέσσερις ευρωπαϊκές χώρες (Γερμανία, Ισπανία, Γαλλία και Ιταλία) για το έτος 2010, βρέθηκε ότι επηρεάζεται σημαντικά από το μέγεθος της επιχείρησης. Συγκεκριμένα, στις μικρές επιχειρήσεις, η καινοτομία και η χρήση νέων τεχνολογιών συνδέεται άμεσα με αυξημένες μισθολογικές ανισότητες εντός της επιχείρησης, ενώ αντίθετα, στις μεσαίες/μεγάλες επιχειρήσεις, η καινοτομία φαίνεται να μειώνει τη μισθολογική ανισότητα. Αυτό σημαίνει ότι οι μεγάλες καινοτόμες επιχειρήσεις εμφανίζουν πιο ισότιμες δομές αμοιβών μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών εργαζομένων. Επίσης, σε πρόσφατη μελέτη των Bessen et al. (2023) που επεξεργάστηκαν δεδομένα από την Ολλανδία για τα έτη 2000 έως 2016, υπολόγισαν το ποσοστό αυτοματοποίησης των επιχειρήσεων ανάλογα με το μέγεθός τους και εξέτασαν τις επιπτώσεις της αυτοματοποίησης σε εργαζόμενους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις διαφορετικού μεγέθους. Ενώ ο μέσος υπάλληλος βιώνει απώλειες στο εισόδημα, αυτές είναι γενικά μεγαλύτερες για τις μικρότερες επιχειρήσεις. Πιο συγκεκριμένα, σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζόμενους, οι εργαζόμενοι υφίστανται απώλεια περίπου 3,2% του εισοδήματός τους ετησίως κατά τη διάρκεια τεσσάρων ετών μετά την αυτοματοποίηση, ενώ σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις οι απώλειες είναι από 0,8% έως 2,4% ετησίως. Επίσης, βρήκαν ότι οι εργαζόμενοι ηλικίας 50 ετών και άνω, με μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης και εν μέρει οι γυναίκες φαίνεται ότι επηρεάζονται περισσότερο.

Παραγωγικότητα

Περαιτέρω, οι Menezes and Raposo (2014) προτείνουν την θεωρία του αποδοτικού μισθού ως πιθανή εξήγηση για το μισθολογικό χάσμα υπέρ των εργαζομένων σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις που παρατηρείται σε μια αναπτυσσόμενη χώρα, τη Βραζιλία, τα έτη 2006 και 2007. Σύμφωνα με την θεωρία αυτή, οι επιχειρήσεις μπορεί να πληρώνουν υψηλούς μισθούς,

πάνω από το επίπεδο που καθορίζεται από την αγορά εργασίας, για να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να δώσουν περισσότερη προσπάθεια στην εργασία τους. Οι μεγάλες επιχειρήσεις τείνουν να πληρώνουν υψηλότερους μισθούς προκειμένου να ελαχιστοποιήσουν το κόστος παρακολούθησης, που αυξάνει με το μέγεθος της επιχείρησης. Ομοίως, οι Oi and Idson (1999) επιβεβαιώνουν το μισθολογικό πλεονέκτημα υπέρ των εργαζομένων σε μεγάλες επιχειρήσεις, υπολογίζοντας το κοντά στο 35% και αναλύοντας περαιτέρω το θέμα, πρότειναν ως κύριο παράγοντα τους αποδοτικούς μισθούς για τον περιορισμό της αδιαφορίας των εργαζομένων. Στην ίδια λογική, οι Haltiwanger et al. (2015) εξέτασαν τη σχέση μεταξύ μεγέθους εταιρείας, μισθών και παραγωγικότητας χρησιμοποιώντας δεδομένα από τις Ηνωμένες Πολιτείες για χρονικό διάστημα από το 1972 έως το 2010. Τα αποτελέσματα υποδηλώνουν πιο σύνθετες σχέσεις μεταξύ τους, αφού μόνο το 5% της διακύμανσης των μισθών εξηγείται από το μέγεθος της εταιρείας. Παράγοντες όπως η κατάτμηση της αγοράς και η δυναμική των εταιρειών μπορούν να οδηγήσουν σε καταστάσεις όπου μικρές εταιρείες είναι πολύ πιο παραγωγικές. Πάντως σε παρόμοια μελέτη που διεξήχθη από τους Garicano et al. (2016) στη Γαλλία για τα έτη 2002 έως 2007, βρήκαν ότι οι επιχειρήσεις που προτιμούν να παραμείνουν σε μικρότερο μέγεθος για να αποφύγουν το κόστος από τη ρύθμιση του μεγέθους, «υποφέρουν» από χαμηλότερους μισθούς και μικρότερη παραγωγικότητα.

Κόστος παρακολούθησης

Ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας ο οποίος, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, επηρεάζει αυξητικά τους μισθούς των εργαζομένων στις μεγάλες επιχειρήσεις (Oi, 1983) αποτελεί το κόστος παρακολούθησης το οποίο περιλαμβάνει, μεταξύ των άλλων, τη λογιστική παρακολούθηση, την κοστολόγηση και την αξιολόγηση επενδύσεων. Ομοίως, οι Brown and Medoff (1989) επιβεβαιώνουν την μισθολογική διαφορά υπέρ των εργαζομένων σε μεγάλες

επιχειρήσεις και εξετάζουν διάφορες εξηγήσεις μεταξύ των οποίων είναι και το κόστος παρακολούθησης. Στη συνέχεια, οι Oi and Idson (1999) επιβεβαιώνουν το μισθολογικό πλεονέκτημα υπέρ των εργαζομένων σε μεγάλες επιχειρήσεις, υπολογίζοντας το κοντά στο 35% και αναλύοντας περαιτέρω το θέμα, πρότειναν ως κύριους παράγοντες εκτός από τους αποδοτικούς μισθούς, που έχουν ήδη αναφερθεί, και το κόστος παρακολούθησης.

Ικανότητες εργαζομένων

Ακολούθως, οι Brown and Medoff (1989), με βάση τα δεδομένα τους που αφορούσαν τις Ηνωμένες Πολιτείες τη δεκαετία του '70, προτείνουν ως πιθανότερο παράγοντα για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων την δυνατότητα των μεγάλων επιχειρήσεων να προσελκύσουν και να προσλάβουν υψηλότερης “ποιότητας” εργατικό δυναμικό παρέχοντας υψηλότερες αμοιβές. Οι Oosterbeek and Van Praag (1995) για την μελέτη του μισθολογικού πλεονεκτήματος υπέρ των εργαζομένων σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις, χρησιμοποίησαν δεδομένα εργαζομένων από την Ολλανδία για το έτος 1983 που περιείχαν εκτός από άλλα χαρακτηριστικά και τα αποτελέσματα των εργαζομένων σε τεστ νοημοσύνης (IQ tests). Βρήκαν ότι μεγαλύτερες επιχειρήσεις πληρώνουν υψηλότερους μισθούς σε εργαζομένους με υψηλή εκπαίδευση, ενώ οι μικρές επιχειρήσεις ανταμείβουν την νοητική ικανότητα των εργαζομένων. Το σύνολο των αποτελεσμάτων είναι συμβατό με ένα μοντέλο επιλογής θέσης εργασίας (job screening): οι μεγάλες επιχειρήσεις που δυσκολεύονται να παρατηρήσουν την ικανότητα των εργαζομένων, προτιμούν να προσλαμβάνουν άτομα με υψηλότερα αντικειμενικά προσόντα (όπως π.χ. η εκπαίδευση), προσφέροντας του υψηλότερες αμοιβές.

Μέγεθος εκπαιδευτικής ομάδας

Οι Barth and Dale-Olsen (2011) χρησιμοποιώντας δεδομένα από τη Νορβηγία για τα έτη 1991 έως 1997 μελέτησαν τη σημασία της εκπαίδευσης των εργαζομένων στον καθορισμό των μισθών με βάση το μέγεθος της επιχείρησης. Το σημαντικό συμπέρασμα τους είναι ότι υπάρχει μια σημαντική επίδραση του μεγέθους της εκπαιδευτικής ομάδας στους μισθούς. Με άλλα λόγια, οι μισθοί ενός ατόμου αυξάνονται σημαντικά όταν αυξάνεται ο αριθμός των εργαζομένων του ίδιου επιπέδου εκπαίδευσης στην επιχείρηση. Μάλιστα, η επίδραση του μεγέθους της επιχείρησης στους μισθούς σχεδόν εξαφανίζεται όταν λαμβάνουν υπόψη τον αριθμό των εργαζομένων της ίδιας εκπαιδευτικής κατηγορίας. Ως πιθανή εξήγηση του φαινομένου φαίνεται ότι αποτελεί το μέγεθος της ομάδας δεξιοτήτων η οποία μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη παραγωγικότητα ή αποτελεσματικότητα, και αυτό επηρεάζει θετικά τους μισθούς των μελών αυτής της ομάδας, και αποκλείει εξηγήσεις που βασίζονται σε παράγοντες που σχετίζονται με την παραγωγικότητα και τον οργανωτικό έλεγχο.

Κίνητρα αύξησης αποδοτικότητας

Οι Zabojsnik and Bernhardt (2001) δίνουν μια διαφορετική εξήγηση στο φαινόμενο των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των εργαζομένων σε διαφορετικού μεγέθους επιχειρήσεις, αναπτύσσοντας ένα μοντέλο όπου οι εργαζόμενοι στις μεγάλες επιχειρήσεις έχουν κίνητρα να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, και μέσω εταιρικών διαγωνισμών οι εργαζόμενοι με το υψηλότερο επίπεδο ανθρώπινου κεφαλαίου κερδίζουν προαγωγές. Ουσιαστικά, το μοντέλο περιγράφει πως η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί στρατηγική επιλογή των εργαζομένων, με βάση τις προοπτικές προαγωγής και τις

σχετικές αμοιβές που αυτές με τη σειρά τους εξαρτώνται από τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης και του κλάδου στον οποίο εργάζεται ο εργαζόμενος. Το μοντέλο υποδηλώνει ότι οι τεχνολογικά προηγμένες και κερδοφόρες επιχειρήσεις επενδύουν σε ανθρώπινο κεφάλαιο και μπορούν να προσφέρουν υψηλότερους μισθούς και παροχές άρα και κίνητρα.

Θέση ευθύνης

Την θέση ευθύνης εξέτασε ο Fox (2009) για τη Σουηδία και τις Ηνωμένες Πολιτείες καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι για τα έτη 1970 έως 1990 οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων αυξάνονται όσο αυξάνεται η ευθύνη της θέσης εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι με υψηλότερη ευθύνη τείνουν να λαμβάνουν υψηλότερο μισθό στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Το μοντέλο ιεραρχικής αντιστοίχισης (hierarchical matching model) εξηγεί αυτό το φαινόμενο, καθώς οι λειτουργίες των μεγάλων επιχειρήσεων απαιτούν υψηλότερα επίπεδα ευθύνης και οι εργαζόμενοι σε τέτοιες θέσεις στις μεγάλες επιχειρήσεις, έχουν υπό την επίβλεψή τους, περισσότερους εργαζομένους. Επίσης ο Fox, αντίθετα από τους Lallemand et al. (2007), βρήκε ότι η ρύθμιση της αγοράς εργασίας δεν είναι από τις κύριες αιτίες αυτών των μισθολογικών διαφορών, αφού το ίδιο παρατηρείται τόσο σε χώρες με αυστηρούς κανονισμούς, όπως είναι η Σουηδία, όσο και σε χώρες με λιγότερο αυστηρούς κανονισμούς όπως είναι οι Ηνωμένες Πολιτείες. Σε παρόμοια αποτελέσματα για τις μισθολογικές διαφορές για τους managers σε σχέση με τους απλούς εργαζομένους κατέληξαν και οι Meagher and Wilson (2004) εξετάζοντας δεδομένα από την Αυστραλία για το έτος 1988. Ειδικότερα, φαίνεται ότι οι managers ωφελούνται περισσότερο από το μέγεθος της επιχείρησης σε σχέση με τους απλούς εργαζομένους, κάτι που υποστηρίζεται από την ιεραρχική θεωρία (hierarchy theory). Ομοίως, οι Mueller et al. (2017) που ασχολήθηκαν με τις μισθολογικές ανισότητες χρησιμοποιώντας δεδομένα από την Μεγάλη Βρετανία για τα έτη

2004 έως 2013, και στη συνέχεια επέκτειναν τα αποτελέσματα τους σε άλλες 15 ευρωπαϊκές χώρες, παρατηρούν ότι οι διαφορές στους μισθούς μεταξύ θέσεων με υψηλές απαιτήσεις σε δεξιότητες και σε μέτριες ή χαμηλές απαιτήσεις, αυξάνονται με το μέγεθος της επιχείρησης. Αυτό σημαίνει ότι στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, οι υψηλότερες θέσεις αμείβονται υψηλότερα απ' ό,τι οι αντίστοιχες θέσεις στις μικρές επιχειρήσεις. Αντίθετα, οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ θέσεων με μεσαίες και χαμηλές απαιτήσεις σε δεξιότητες δεν αυξάνονται με το μέγεθος της επιχείρησης. Στην πραγματικότητα, αυτές οι διαφορές παραμένουν σταθερές ή μειώνονται ελαφρά. Οι συγγραφείς εξετάζουν δύο πιθανούς τρόπους που μπορεί να σχετίζεται το φαινόμενο αυτό με το μέγεθος των επιχειρήσεων. Πρώτον, υποστηρίζουν ότι οι μεγαλύτερες εταιρείες είναι περισσότερο πιθανό να αυτοματοποιούν εργασίες ρουτίνας, κάτι που επηρεάζει τη μισθολογική διαφορά στις διάφορες θέσεις εργασίας. Δεύτερον, υποδεικνύουν ότι μεγαλύτερες επιχειρήσεις μπορεί να πληρώνουν χαμηλότερους μισθούς στις θέσεις εισόδου εργασίας, αλλά να προσφέρουν καλύτερες ευκαιρίες σταδιοδρομίας.

Κίνδυνος απόλυσης

Η επίδραση της ανεργίας και του κινδύνου απόλυσης στις μισθολογικές διαφορές μελετήθηκε από τον Winter-Ebmer (1995) χρησιμοποιώντας δεδομένα από την Αυστρία για το έτος 1991. Από την έρευνα προκύπτει ότι ο κίνδυνος απόλυσης επηρεάζει αρνητικά τα εισοδήματα των εργαζομένων και μπορεί να είναι ένας παράγοντας που εξηγεί μέρος (περίπου το ένα τρίτο) του μισθολογικού πλεονεκτήματος υπέρ των εργαζομένων σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Επίσης, ενισχύει την υπόθεση της επιλογής των εργαζομένων, όπου λιγότερο σταθεροί εργαζόμενοι επιλέγουν οι ίδιοι να εργαστούν σε μικρές, ασταθείς και χαμηλά αμειβόμενες επιχειρήσεις. Την επιλογή και την αντιστοίχιση των εργαζομένων με τις ανάγκες

των επιχειρήσεων πρότεινε και ο Pedace (2010), σε μελέτη του με δεδομένα από την Ιρλανδία για τα έτη 1994 έως 1997.

Διαφορετικότητα κλάδου

Διαφορές μεταξύ των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας παρατήρησαν οι Lallemand et al. (2007), με την επίδραση του μεγέθους της επιχείρησης στους μισθούς να είναι πιο έντονη στον τομέα των κατασκευών. Εξέτασαν αυτή την επίδραση σε πέντε ευρωπαϊκές χώρες (Βέλγιο, Δανία, Ιρλανδία, Ιταλία και Ισπανία) για το έτος 1995. Βρήκαν ότι υπάρχει θετική μισθολογική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις σε σχέση με εκείνους σε μικρότερες επιχειρήσεις σε όλες αυτές τις χώρες. Αυτή η διαφορά παραμένει σημαντική ακόμη και όταν λαμβάνονται υπόψη πολλοί άλλοι παράγοντες, όπως η ποιότητα του εργατικού δυναμικού, η παρακολούθηση των εργαζομένων, ο κλάδος εργασίας, το περιφερειακό περιβάλλον, τα θεσμικά όργανα διαπραγμάτευσης, η σταθερότητα της απασχόλησης και η συγκέντρωση εξειδικευμένων εργαζομένων. Η επίδραση του μεγέθους της επιχείρησης στους μισθούς είναι πιο έντονη στον κλάδο των κατασκευών, για τους εργαζόμενους με χαμηλούς μισθούς και σε χώρες με λιγότερη διαπραγμάτευση και πιο χαλαρές συλλογικές συμβάσεις.

Αντικρουόμενα συμπεράσματα – μη ύπαρξη μισθολογικών διαφορών μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων

Αντιθέτως, ο Gibson (2004) αλλά και μετέπειτα οι Gibson and Stillman (2009), όπου αν και αυτοί επιβεβαιώνουν την μισθολογική επιβράβευση των εργαζομένων στις μεγάλες επιχειρήσεις, δεν βρίσκουν να αντιστοιχεί απαραίτητα σε υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξειδίκευσης των εργαζομένων στις μεγάλες εταιρείες. Αντίθετα, υποδεικνύουν ότι μπορεί να

συνδέεται με την δυνατότητα των μεγάλων εταιρειών, λόγω των αυξημένων κερδών από την αυξημένη δύναμη στην αγορά (market power), να προσφέρουν περισσότερα οφέλη στους εργαζόμενους ή να δημιουργούν πιο παραγωγικό περιβάλλον εργασίας.

Αντίστοιχα, οι Berlingieri et al. (2018) επικεντρώθηκαν σε έναν μόνο κλάδο, των υπηρεσιών, χρησιμοποιώντας δεδομένα από 17 χώρες και καλύπτοντας χρονικό διάστημα από το 1994 έως το 2012. Τα αποτελέσματα αναδεικνύουν ότι στις υπηρεσίες, το μέγεθος της επιχείρησης δεν φαίνεται να έχει τόσο μεγάλη επίδραση στους μισθούς και την παραγωγικότητα. Οι πιο παραγωγικές επιχειρήσεις μπορεί να είναι σχετικά μικρές, ενώ τα κέρδη από την ανάπτυξη και την παραγωγικότητα κατανέμονται μεταξύ λίγων εργαζομένων. Επίσης, βρήκαν ότι η διαφοροποίηση των μισθών και της παραγωγικότητας ανάμεσα στις διάφορες κατηγορίες μεγέθους είναι πολύ μικρότερη από αυτήν που παρατηρείται στον κλάδο της βιομηχανίας. Με έναν μόνο κλάδο ασχολήθηκε και ο Majumdar (2010), βρίσκοντας ότι στον τομέα των τηλεπικοινωνιών, στις Ηνωμένες Πολιτείες για τα έτη 1988-2001, το μέγεθος της εταιρείας συνδέεται αρνητικά με τους μισθούς των εργαζομένων, υποδηλώνοντας ότι οι μεγάλες εταιρείες τηλεπικοινωνιών τείνουν να πληρώνουν χαμηλότερους μισθούς. Όμως οι θεσμικές αλλαγές στον τομέα των τηλεπικοινωνιών που συνέβησαν τα μεταγενέστερα χρόνια είχαν σημαντική επίδραση στη σχέση μεταξύ μεγέθους εταιρείας και μισθών. Η ρύθμιση τιμών (ROR), είχε αρνητική επίδραση στους μισθούς. Επιπλέον, η εμφάνιση του ανταγωνισμού των δεδομένων και οι συγχωνεύσεις έχουν επίσης επιφέρει πίεση προς τα κάτω στους μισθούς των εργαζομένων. Οι αλλαγές αυτές έχουν σαν αποτέλεσμα, το μέγεθος της εταιρείας να μην επηρεάζει τόσο το επίπεδο των μισθών όσο παλαιότερα.

Οι Cheng et al. (2019) ασχολήθηκαν με την κινέζικη αγορά εργασίας για τα έτη 2015 και 2016 καταλήγοντας ότι οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των εργοδοτών διαφορετικού

μεγέθους διαφέρουν σημαντικά ανάλογα με το επίπεδο εξειδίκευσης των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, βρήκαν ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στους μισθούς των χαμηλά ειδικευμένων εργαζομένων ανάλογα με το μέγεθος της εταιρείας. Ωστόσο, παρατηρήθηκε θετική επίδραση του μεγέθους της εταιρείας στους μισθούς των εργαζομένων με υψηλή εξειδίκευση και εκπαίδευση. Οι συγγραφείς επιχειρούν να εξηγήσουν αυτήν τη διαφορά με βάση τη φύση της αγοράς εργασίας και του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας της. Υποστηρίζουν ότι οι χαμηλά ειδικευμένοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας που οδηγεί σε πιο ευέλικτες σχέσεις εργασίας και που σημαίνει ότι οι εργοδότες μπορούν εύκολα να αντικαταστήσουν τους εργαζομένους αυτής της κατηγορίας. Με την Κίνα για το 2007 ασχολήθηκαν και οι Gao and Smyth (2011), βρίσκοντας ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις στην Κίνα, επειδή απασχολούν υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης, πληρώνουν χαμηλότερους μισθούς. Υπάρχουν ενδείξεις ότι η παραγωγικότητα στις μεγάλες επιχειρήσεις στην Κίνα είναι χαμηλότερη από ό,τι σε μικρότερες μη-κρατικές επιχειρήσεις. Αν η παραγωγικότητα σε αυτές τις εταιρείες είναι χαμηλότερη, τότε αναμένεται να πληρώνουν και χαμηλότερους μισθούς.

Διαχρονική επιβεβαίωση των μισθολογικών διαφορών

Στη συνέχεια παρατίθεται η βιβλιογραφία που εξετάζει τη διαχρονική εξέλιξη των μισθολογικών διαφορών με βάση το μέγεθος της επιχείρησης. Σε μελέτη των Song et al. (2019) για τα έτη 1978 έως 2013, διαπιστώνεται ότι οι ανισότητες στους μισθούς στις Ηνωμένες Πολιτείες αυξήθηκαν κατά τις τελευταίες δεκαετίες, με τον κύριο παράγοντα να είναι οι διακυμάνσεις στις μέσες αμοιβές μεταξύ διαφορετικών επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, βρήκαν ότι το ένα τρίτο της αύξησης της διακύμανσης των εισοδημάτων συνέβη εντός των επιχειρήσεων, ενώ τα άλλα δύο τρίτα οφείλονται σε μια αύξηση της διασποράς των μέσων

εισοδημάτων μεταξύ των επιχειρήσεων. Οι μισθοί εξακολουθούν να διαφέρουν μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων, με υψηλότερες αμοιβές να καταβάλλονται συνήθως στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Όμως παρατηρείται ότι οι αμοιβές στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις αυξάνονται σημαντικά περισσότερο από ό,τι στις μικρότερες επιχειρήσεις, και αυτό συμβάλλει στην αύξηση της ανισότητας στους μισθούς. Αυτή η αυξανόμενη διακύμανση μεταξύ των επιχειρήσεων οφείλεται στη σύνθεση των εργαζομένων όπου οι εργαζόμενοι με αυξημένα προσόντα είναι πιο πιθανό να εργάζονται σε εταιρείες που προσφέρουν υψηλούς μισθούς, καθώς επίσης αυξάνεται η πιθανότητα οι υψηλόμισθοι εργαζόμενοι να εργάζονται όλοι μαζί (worker segregation). Επίσης, βρήκαν ότι στις γυναίκες παρατηρείται μικρότερη αύξηση της διακύμανση του μισθού μεταξύ επιχειρήσεων. Ωστόσο, η αυξημένη ανισότητα και για τα δύο φύλα που παρατηρείται για αυτά τα έτη στις Ηνωμένες Πολιτείες, οφείλεται κατά το μεγαλύτερο μέρος σε αυτή την αύξηση της διακύμανσης του μισθού μεταξύ επιχειρήσεων.

Έρευνα για τις Ηνωμένες Πολιτείες έκανε και ο Cosic (2018), βρίσκοντας ότι η αύξηση της ανισότητας στους μισθούς που παρατηρήθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες μεταξύ του 1992 και του 2012 σχετίζεται με τη δομή των μισθών, κυρίως στις μεγάλες επιχειρήσεις, όπου παρατηρείται μείωση των μισθών στο χαμηλότερο μισό της κατανομής των μισθών και αύξηση των μισθών στο επάνω μέρος της κατανομής, ενώ στις μικρές επιχειρήσεις υπάρχει υψηλότερη μισθολογική ανισότητα ανάμεσα στους εργαζομένους με παρόμοια χαρακτηριστικά (όπως εκπαίδευση και εμπειρία), κυρίως στο κάτω μέρος της κατανομής των μισθών.

Με τις μισθολογικές ανισότητες στις Ηνωμένες Πολιτείες για τα έτη 1989 έως 2014 ασχολήθηκαν και οι Cobb and Lin (2017). Βρήκαν ότι η ανισότητα στους μισθούς στις Ηνωμένες Πολιτείες αυξήθηκε δραματικά κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Όμοια με τις προηγούμενες έρευνες, καταλήγουν ότι το premium στο μισθό λόγω μεγέθους επιχείρησης,

είχε μειωθεί στους χαμηλούς και μεσαίους μισθούς κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής, υποστηρίζοντας όμως ότι οι αλλαγές αυτές οφείλονται κυρίως στις αλλαγές στις σχέσεις εργασίας και στην εμφάνιση εναλλακτικών σχέσεων απασχόλησης, με τους εργαζόμενους αυτούς, που στην πλειονότητά τους είναι χαμηλόμισθοι, να αμείβονται με άλλη πολιτική από τις επιχειρήσεις.

Σε παρόμοια μελέτη η Hollister (2004) εξέτασε την διαχρονική εξέλιξη του φαινομένου από το 1988 έως το 2003 για τις Ηνωμένες Πολιτείες. Βρήκε ότι η επίδραση του μεγέθους της επιχείρησης στο μισθό έχει μειωθεί κατά ένα τρίτο στη διάρκεια αυτής της περιόδου. Αυτή η μείωση υποδηλώνει ότι η σχέση μεταξύ του μεγέθους της εταιρείας και των μισθών έχει εξασθενήσει. Η συγγραφέας εξετάζει την λειτουργία της «Νέας Οικονομίας» που χαρακτηρίζεται από μεταβολές στις δομές απασχόλησης και την αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων, διαπιστώνοντας ότι έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές στο εσωτερικό των επιχειρήσεων και στις ευκαιρίες απασχόλησης. Μείωση της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων στις Ηνωμένες Πολιτείες για τα έτη 1988 έως 2007 βρήκαν και οι Even and Macpherson (2012), με τη μείωση αυτή να είναι πιο έντονη στην ομάδα των λιγότερο εκπαιδευμένων εργαζομένων. Ως κυριότερες εξηγήσεις προτείνουν τη σύγκλιση στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων σε μεγάλες και μικρές επιχειρήσεις, τη μείωση της συνδικαλιστικής δραστηριότητας σε μεγάλες επιχειρήσεις και τέλος, τη μετακίνηση της απασχόλησης από τον κλάδο των κατασκευών προς το λιανικό εμπόριο.

Όμοια, οι Bloom et al. (2014) διαπιστώνουν ότι η μισθολογική διαφορά ανάμεσα σε μεγάλες και μικρές επιχειρήσεις έχει μειωθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια στις Ηνωμένες Πολιτείες (από 47 % στις αρχές του 1980 σε 20 % στις αρχές του 2010), κυρίως λόγω της μείωσης των μισθολογικών αυξήσεων σε πολύ μεγάλες επιχειρήσεις. Η μείωση δεν είναι

ομοιόμορφη σε όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων, συμβαίνει κυρίως σε πολύ μεγάλες (με περισσότερους από 1.000 υπαλλήλους), ενώ η μισθολογική αύξηση μεταξύ μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων παραμένει σχετικά σταθερή. Αυτή η μείωση δεν θεωρούν ότι οφείλεται αποκλειστικά σε μετατοπίσεις στην απασχόληση ανάμεσα σε βιομηχανίες, αλλά κυρίως στην αλλαγή στις πολιτικές αμοιβών των μεγάλων επιχειρήσεων σε όλη την οικονομία έχοντας σημαντικές επιπτώσεις για τα εισοδήματα των εργαζομένων, ειδικά στα άτομα με χαμηλή εξειδίκευση.

Περαιτέρω, οι Colonnelli et al. (2014) χρησιμοποιώντας δεδομένα από τέσσερις χώρες (Βραζιλία, Γερμανία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο) για τα έτη 1990 έως 2014, βρήκε ότι ο μισθός στις μεγάλες επιχειρήσεις υπερέρχει του μισθού στις μικρές επιχειρήσεις σε όλες αυτές τις χώρες, αλλά διαφέρει σημαντικά η χρονική εξέλιξη αυτής της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ των χωρών. Στη Γερμανία, το μισθολογικό premium στις μεγάλες επιχειρήσεις αυξάνεται σχεδόν σταθερά μέχρι το 2005, και στη συνέχεια αρχίζει να μειώνεται μέχρι το 2014, όπου φτάνει πάλι στο επίπεδο του 2001. Αντίθετα, στο Ηνωμένο Βασίλειο, αυτή η μισθολογική προσαύξηση πρώτα μειώνεται σημαντικά, φθάνοντας στο ελάχιστο το 2007, και στη συνέχεια αυξάνεται μέχρι το 2009, παραμένοντας έπειτα σταθερή. Στη Σουηδία, η μισθολογική προσαύξηση αυξάνεται από το 1991, φτάνει στην κορύφωσή της το 1996, μειώνεται μέχρι το 2001 και στη συνέχεια αυξάνεται. Τέλος, η μισθολογική αύξηση στη Βραζιλία μειώνεται σχεδόν μονοτονικά κατά τη διάρκεια της περιόδου του δείγματος, με μια ελαφρά αύξηση γύρω στο 2000. Αυτή η ποικιλομορφία υποδηλώνει ότι οι παράγοντες που οδηγούν στην μεταβολή (διακύμανση) της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων, πιθανόν να είναι ειδικοί για κάθε χώρα, και οι επιπτώσεις των κοινών παγκόσμιων τάσεων είναι πιθανό να είναι ποσοτικά λιγότερο σημαντικές.

Μετακίνηση εργαζομένων από μικρές σε μεγάλες επιχειρήσεις

Οι Haltiwanger et al. (2018) ασχολήθηκαν με τη μετακίνηση των εργαζομένων μεταξύ των επιχειρήσεων και τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζεται αυτή η μετακίνηση από τις κυκλικές κινήσεις της οικονομίας. Οι εργαζόμενοι τείνουν να μετακινούνται από επιχειρήσεις που προσφέρουν χαμηλούς μισθούς σε επιχειρήσεις που προσφέρουν υψηλούς μισθούς μέσω απευθείας μετακινήσεων από μια θέση εργασίας σε μια άλλη, χωρίς να φαίνεται να υπάρχει ισχυρή επίδραση του μεγέθους της εταιρείας σε αυτή τη μετακίνηση. Επιπλέον, αυτή η μετακίνηση είναι ισχυρά κυκλική, φτάνοντας σχεδόν στο μηδέν κατά τη διάρκεια των περιόδων ύφεσης. Για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια της Μεγάλης Ύφεσης, η έξοδος από το κάτω άκρο της κατανομής του μισθού μειώθηκε κατά 85%, με συνοδευόμενη μείωση της αύξησης των εισοδημάτων κατά 40%. Οι εταιρείες που προσφέρουν υψηλότερους μισθούς είναι αυτές που προσελκύουν περισσότερους εργαζομένους κατά τη διάρκεια των οικονομικών ανόδων, ανεξάρτητα από το μέγεθός τους. Οι μικρές, νέες εταιρείες μπορεί να είναι επίσης ελκυστικές, ειδικά αν προσφέρουν υψηλούς μισθούς και αναπτύσσονται γρήγορα κατά τη διάρκεια οικονομικών ανόδων. Κατά τις περιόδους οικονομικής ύφεσης, οι μικρές επιχειρήσεις συρρικνώνονται πιο γρήγορα σε σχέση με τις μεγάλες επιχειρήσεις, ενώ κατά τη διάρκεια των οικονομικών ανόδων, οι μεγάλες επιχειρήσεις αυξάνονται. Αυτό υποδηλώνει ότι το μέγεθος της επιχείρησης επηρεάζει την μετακίνηση των εργαζομένων κατά τις κυκλικές διακυμάνσεις της οικονομίας. Στους εργαζόμενους που αλλάζουν εργασία είχαν εστιάσει και οι Winter-Ebmer and Zweimüller (1999) για την Ελβετία το χρονικό διάστημα 1991 έως 1996 βρίσκοντας ότι σχεδόν το 50% της μισθολογικής διαφοράς που κερδίζουν οι εργαζόμενοι με αυτή την μετακίνηση μπορεί να αποδοθεί στο μέγεθος της επιχείρησης. Σε μελέτη του για τον Καναδά ο Bousmah (2023) χρησιμοποιώντας δεδομένα για τα έτη 2016 έως 2022 βρίσκει ότι η ιεραρχία εντός της εταιρείας επηρεάζει σημαντικά το μέγεθος της μισθολογικής διαφοράς.

Συγκεκριμένα, βρήκε ότι οι διευθυντές που μετακινούνται από μικρές σε μεγάλες επιχειρήσεις βλέπουν αύξηση των εσόδων τους κατά 20%, ενώ αυτή η αύξηση είναι μικρότερη για όλες τις άλλες κατηγορίες εργαζομένων (11%). Οι χαμηλά εξειδικευμένοι εργαζόμενοι που μετακινούνται από μικρές σε μεγάλες επιχειρήσεις βλέπουν αύξηση των εσόδων τους κατά 5,3%, υποδεικνύοντας ότι οι υψηλής εξειδίκευσης εργαζόμενοι έχουν υψηλότερες μισθολογικές διαφορές σε σύγκριση με τους χαμηλής εξειδίκευσης.

Η περίπτωση της Ελλάδας

Τέλος, με τη διερεύνηση της σχέσης μεγέθους επιχείρησης και μισθών στην ελληνική οικονομία ασχολήθηκαν οι Daouli et al. (2010) χρησιμοποιώντας δεδομένα για το 2002. Η έρευνα φανερώνει την ύπαρξη ενός σημαντικού μισθολογικού πλεονεκτήματος υπέρ των εργαζομένων σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις στην ελληνική οικονομία. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η αύξηση κατά 1% στο μέγεθος της επιχείρησης οδηγεί σε άνοδο κατά 4,7% στο μέσο ωρομίσθιο για την γενική οικονομία, ενώ φτάνει μέχρι 7,7% στον κλάδο της μεταποίησης, τιμή πολύ υψηλότερη από τον κλάδο των υπηρεσιών (4,3%). Θεωρητικές προσεγγίσεις, όπως αυτές που συνδέονται με το ανθρώπινο κεφάλαιο, τις ανταποδοτικές αμοιβές, τους αποτελεσματικούς μισθούς και τις εσωτερικές αγορές εργασίας, χρησιμοποιούνται για να ερμηνεύσουν τα αποτελέσματα. Η μελέτη δείχνει ότι οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων δεν εξηγείται πλήρως από τις συνήθεις μετρήσιμες παραμέτρους, όπως η εκπαίδευση και η εμπειρία των εργαζομένων. Επίσης, όταν εξετάζουν συνολικά το υπόδειγμα με όλες τις μεταβλητές, το μισθολογικό πλεονέκτημα μειώνεται από 4,7% σε 1,4%. Από τα αποτελέσματα φαίνεται ότι η ενδο-επιχειρησιακή διασπορά των μισθών και η ετερογένεια σχετικά με τις συνθήκες εργασίας παίζει έναν σημαντικό ρόλο στις μισθολογικές διαφορές, χωρίς όμως να μπορεί να ερμηνευτεί πλήρως,

υποδεικνύοντας την πολυπλοκότητα των παραγόντων που επηρεάζουν τις μισθολογικές διαφορές στο πλαίσιο της Ελληνικής αγοράς εργασίας.

Κεφάλαιο 2.2. Βιβλιογραφική επισκόπηση με βάση το φύλο

Τα οικονομικά των διακρίσεων είναι ένα θέμα που απασχολεί πολλούς επιστήμονες. Ένα αξιοσημείωτο πρώιμο έργο που ασχολείται με την ανισότητα των φύλων είναι της Wollstonecraft (1792). Η συγγραφέας υποστήριξε τα δικαιώματα για την εκπαίδευση των γυναικών, θέτοντας τις βάσεις για συζητήσεις σχετικά με την ισότητα των φύλων. Τον 20ο αιώνα, διάφοροι συγγραφείς, ακτιβιστές και μελετητές συνέχισαν να συνεισφέρουν στη συζήτηση για τις διακρίσεις λόγω φύλου. Το άρθρο της Beauvoir (1949) είναι ένα άλλο σημαντικό έργο που ερεύνησε τον κοινωνικό ρόλο των γυναικών. Μεταξύ άλλων και ο Becker (1971) όπου στην δεύτερη έκδοση του βιβλίου του, αναφέρεται στις οικονομικές επιπτώσεις στην αγορά εργασίας, λόγω της παρουσίας διακρίσεων μεταξύ των φύλων, εκτός από τις θρησκευτικές, κοινωνικές και φυλετικές. Αντίστοιχη ενασχόληση είχε και η Kueger (1963).

“Γυναικεία” επαγγέλματα

Σε συνέχεια της βιβλιογραφίας, η οποία αποδίδει τις μισθολογικές διαφορές των φύλων στις κοινωνικές αντιλήψεις, περιλαμβάνονται μελέτες σύμφωνα με τις οποίες οι γυναίκες ενθαρρύνονται να διαλέξουν συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και συγκεντρώνονται σε αυτές, οι οποίες χαρακτηρίζονται “γυναικείες” και είναι χαμηλόμισθες. Σύμφωνα με την μελέτη της Goldin (2002), οι γυναίκες αποθαρρύνονταν ή και απαγορεύονταν να συνεχίσουν την εκπαίδευση και την κατάρτιση σε τομείς ή επαγγέλματα που συνήθως προορίζονται για άνδρες. Αντίθετα, ενθαρρύνθηκαν να επικεντρωθούν σε ρόλους και θέσεις που θεωρούνταν

πιο κατάλληλες για αυτές, συχνά εκείνες με χαμηλότερο μισθό. Αυτό είχε μακροχρόνιο αντίκτυπο στις ανισότητες μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας εκείνη την περίοδο. Στη δεκαετία του '70, οι γυναίκες άρχισαν να εξελίσσονται εξαιτίας των επιρροών από κοινωνικούς παράγοντες, όπως ο φεμινισμός, η διάθεση αντισύλληψης (το χάπι), και οι κοινωνικές αλλαγές της εποχής του Πολέμου στο Βιετνάμ. Παρόλα αυτά, σύμφωνα με την μελέτη, καθυστέρησε η πρόοδος προς την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας για πολλές δεκαετίες. Μια ακόμα εργασία η οποία αναφέρεται στην απασχόληση των γυναικών σε εργασίες χαμηλότερων μισθολογικών αποδοχών είναι αυτή των Macpherson and Hirsch (1995). Η ανάλυση δηλώνει ότι ένα σημαντικό μέρος της επίδρασης του φύλου οφείλεται στα ιδιαίτερα επαγγελματικά χαρακτηριστικά, ιδιαίτερα αυτά που απασχολούνται κυρίως γυναίκες, τα οποία τείνουν να έχουν χαμηλότερους μισθούς σε σύγκριση με τα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα. Η εργασία χρησιμοποιεί δεδομένα από την Έρευνα Τρέχοντος Πληθυσμού (CPS) και άλλες πηγές για να εξετάσει πώς οι μισθοί των γυναικών και των ανδρών ποικίλλουν ανάλογα με το φύλο στα επαγγέλματα. Επιπλέον, στην μελέτη αναφέρουν την αρνητική επίδραση του ποσοστού των γυναικών σε επαγγέλματα στις αποδοχές, τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες. Με άλλα λόγια, όταν είναι πολλές οι γυναίκες, άρα θεωρείται γυναικείο επάγγελμα, τότε είναι χαμηλοί οι μισθοί. Η μελέτη αναφέρει ότι για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων θα πρέπει να εστιάσουμε στις διαφορές στην εμπειρία, τη δομή του κλάδου και τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος μεταξύ των δύο φύλων. Στην εργασία του Oaxaca (1973), όπως και σε άλλες μελέτες, φαίνεται ότι η διαφορά μισθού λόγω φύλου είναι αρκετά μεγάλη. Αναλυτικότερα, ο κύριος παράγοντας που συμβάλλει στις μεγάλες μισθολογικές διαφορές προσδιορίζεται ως η συγκέντρωση των γυναικών σε θέσεις εργασίας χαμηλότερης αμοιβής. Αυτό υποδηλώνει ότι ο επαγγελματικός διαχωρισμός παίζει σημαντικό ρόλο στη δημιουργία μισθολογικών ανισοτήτων. Αντίστοιχα συμπεράσματα έχουν και οι Card

et al. (2016), οι οποίοι μελετούν την Πορτογαλία το 2010, υποστηρίζοντας ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να εργαστούν σε εταιρείες που προσφέρουν υψηλούς μισθούς. Στο άρθρο της Goldin (2014), αναφέρεται ότι πλέον οι γυναίκες διαλέγουν να ειδικευθούν σε επαγγέλματα και τομείς που παρέχουν υψηλότερες αμοιβές και με περισσότερες ευκαιρίες εξέλιξης, καθώς η εκπαίδευση τους βρίσκεται σε υψηλότερα επίπεδα. Τέλος, σε μεταγενέστερο άρθρο οι Goldin et al. (2017) εξετάζουν το διευρυμένο χάσμα αποδοχών μεταξύ των δύο φύλων το οποίο οφείλεται εν μέρει στο ότι οι άντρες και οι γυναίκες εργάζονται σε επιχειρήσεις που πληρώνουν διαφορετικά.

Απροθυμία αλλαγής θέσης εργασίας.

Συμπληρωματικά της βιβλιογραφίας “γυναικείων” επαγγελμάτων είναι και αυτή η οποία αναφέρει ότι οι γυναίκες λαμβάνουν μόνο το 90% των επιμέρους μισθολογικών προσθέτων που λαμβάνουν οι άνδρες. Ακόμα, υποστηρίζεται ότι η ανισότητα στους μισθούς μεταξύ των φύλων εξηγείται κατά περίπου 20% από τον συνδυασμό της επιλογής της εταιρείας στην οποία εργάζονται και των διαπραγματεύσεων για τους μισθούς (Card et al., 2016). Επιπρόσθετα, οι Goldin et al. (2017) διαπιστώνουν ότι ένα σημαντικό ποσοστό, της μισθολογικής διαφοράς, οφείλεται στη δυσανάλογη μετακίνηση ανδρών σε υψηλότερες αμειβόμενες θέσεις, ενώ το υπόλοιπο ποσοστό, που είναι και μεγαλύτερο, αφορά γυναίκες που δυσκολεύονται να πάρουν τις αυξήσεις που δικαιούνται και είναι και λιγότερο πιθανό να αλλάξουν τη θέση τους εντός των επιχειρήσεων.

Κοινωνικές Αντιλήψεις.

Στη συνέχεια, μια άλλη πτυχή του ερευνητικού ερωτήματος δίνεται στο άρθρο του Edgeworth (1922) όπου εξετάζεται το ερώτημα εάν οι άνδρες και οι γυναίκες πρέπει να

λαμβάνουν ίση αμοιβή για ίση εργασία. Ο συγγραφέας αναγνωρίζει ότι η ερώτηση συχνά απορρίπτεται από τους άντρες γιατί θεωρούν ότι η δουλειά των γυναικών σπάνια είναι ίση με αυτή των ανδρών. Ο όρος "ίσος" ερμηνεύεται όχι ως πανομοιότυπος ως προς το ποσό αλλά με αναλογική έννοια, λαμβάνοντας υπόψη την αντίστοιχη αξία. Ο συγγραφέας προσθέτει ότι τα συναισθήματα, οι προκαταλήψεις και οι ηθικές εκτιμήσεις μπορούν να επηρεάσουν την οικονομική ανάλυση τέτοιων ερωτημάτων. Επιπλέον, σύμφωνα με την Goldin (2002), οι μισθολογικές διακρίσεις δεν βασίζονται αποκλειστικά σε ατομικά προσόντα ή δεξιότητες, αλλά επηρεάζονται από τις αντιλήψεις της κοινωνίας για το φύλο και τους ρόλους. Ο Becker (1993) συμφωνεί με τους παραπάνω και υποστηρίζει ότι, εμπειρικές μελέτες έχουν δείξει ότι στην πραγματικότητα, οι αποδόσεις της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο δεν είναι πάντα οι ίδιες για άνδρες και γυναίκες. Οι διακρίσεις λόγω φύλου ή τα κοινωνικά πρότυπα, μπορεί να επηρεάσουν τις αποδόσεις αυτών των επενδύσεων στην αγορά εργασίας. Ομοίως, μελέτες που πραγματοποιήθηκαν από τους Blau and Kahn (1992) και Altonji and Blank (1999), θεωρούν ότι είναι πιθανό οι αποδόσεις της επένδυσης στο ανθρώπινο κεφάλαιο να διαφέρουν ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Οι κοινωνικές αντιλήψεις σχετικά με το φύλο μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με την χώρα μελέτης. Στην μελέτη των Grimshaw and Rubery (2002) αναφέρεται ότι σε ορισμένες χώρες είναι πιθανό να δίνεται μεγαλύτερη σημασία στο φύλο ως επεξηγηματικό παράγοντα για τις αμοιβές, σε σύγκριση με άλλες. Για παράδειγμα, η πολυετής εργασιακή εμπειρία μπορεί να είναι ένας σημαντικός επεξηγηματικός παράγοντας για τον μισθό ενός ατόμου, ενώ σε άλλες χώρες μπορεί να παίζει δευτερεύοντα ρόλο. Τέλος, σε αντίστοιχα συμπεράσματα καταλήγουν οι Christofides et al. (2013) τονίζοντας ότι η ανισότητα στους μισθούς οφείλεται στα κυρίαρχα χαρακτηριστικά των θεσμών και των πολιτικών της κάθε χώρας. Συμπληρωματικά, στην εργασία των Grimshaw and Rubery (2002) προτείνεται η εφαρμογή της στατιστικής τεχνικής του Oaxaca(1973). Αυτή η τεχνική επιτρέπει στους

υπεύθυνους πολιτικής να καθορίσουν τη σημασία διαφορετικών παραγόντων που επηρεάζουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ωστόσο, ένα πιθανό πρόβλημα είναι ότι στατιστικές τεχνικές όπως αυτή, μπορεί να αγνοεί την πολυπλοκότητα των κοινωνικών και θεσμικών παραγόντων που διαμορφώνουν τις αμοιβές. Επιπλέον, σε διακρατικές συγκρίσεις του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, υπάρχει η υπόθεση ότι ο βαθμός του στατιστικού σφάλματος είναι παρόμοιος για κάθε χώρα. Ωστόσο, οι συγγραφείς γράφουν ότι, αυτό αγνοεί την ποικιλομορφία στον τρόπο λειτουργίας των αγορών εργασίας, περιορίζοντας σημαντικά την ακρίβεια των αποτελεσμάτων. Σε σύγκριση με τις συνηθισμένες προσεγγίσεις αποσύνθεσης που αποσκοπούν στο να απλοποιήσουν τους παράγοντες που επηρεάζουν το μισθολογικό χάσμα, αυτές οι προσεγγίσεις μπορεί να αποκρύψουν περισσότερες πτυχές της πραγματικότητας.

Οικογενειακή Κατάσταση

Επιπλέον, παράγοντες όπως η οικογενειακή κατάσταση των γυναικών επηρεάζουν αρνητικά το μισθό και διευρύνουν το χάσμα μεταξύ των φύλων (Goldin et al., 2017). Οι συγγραφείς επικεντρώνονται επίσης στην αύξηση της διαφοράς των μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς αυξάνεται η ηλικία τους, τονίζοντας ότι αυτή η διαφορά είναι μεγαλύτερη σε συγκεκριμένα στάδια της ζωής, ιδιαίτερα στα 15-20 χρόνια μετά το τέλος της σχολικής φοίτησης, και επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες όπως ο γάμος, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης και οι τομείς εργασίας. Η μισθολογική διαφορά είναι πολύ μεγαλύτερη για παντρεμένους, και ακόμη περισσότερο για αυτούς που έχουν μικρά παιδιά. Επίσης, στην μελέτη αναφέρεται ότι οι διαφορές είναι πιο εμφανείς μεταξύ πτυχιούχων πανεπιστημίου και σε τομείς που “τιμωρούν” τις λιγότερες ώρες εργασίας, την ευελιξία στην εργασία και το χρόνο εκτός εργασίας. Ακόμα, το άρθρο επισημαίνει ότι, ιδίως στον κόσμο της επιχειρηματικότητας,

των οικονομικών και του νομικού τομέα, το χάσμα παραμένει. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι ώρες εργασίας αξίζουν περισσότερο όταν παρέχονται σε συγκεκριμένες στιγμές και όταν οι ώρες είναι συνεχείς, ενώ όταν το ωράριο είναι ευέλικτο θα λαμβάνουν λιγότερα έσοδα. Επομένως, οι εργαζόμενοι που επιλέγουν το ευέλικτο ωράριο μπορεί να αντιμετωπίζουν το υψηλό κόστος της επιλογής τους. Παρόλα αυτά υπάρχουν και τομείς της οικονομίας που φαίνεται να κινούνται προς περισσότερη ευελιξία, όπως οι τομείς της υγείας και της πληροφορικής. Τέλος, το άρθρο υποστηρίζει ότι η ισότητα των φύλων είναι ένα ζήτημα που αφορά όχι μόνο τις γυναίκες, αλλά και πολλούς εργαζόμενους που θα επωφεληθούν από την μεγαλύτερη ευελιξία. Οι παραπάνω συγγραφείς δεν είναι οι πρώτοι που αναφέρθηκαν σε αυτούς τους παράγοντες επίδρασης. Οι Christofides et al. (2013) στην ανάλυση τους διερευνούν τις ανεξήγητες μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων και των πολιτικών της χώρας, ειδικά εκείνων που αφορούν τη συμφιλίωση εργασίας-οικογένειας και τους θεσμούς καθορισμού των μισθών. Αυτό έδωσε μια εικόνα για την διαφορά των ανισοτήτων στους μισθούς μεταξύ χωρών ανάλογα και με τις αντιλήψεις που έχουν σχετικά με το θέμα εργασίας και οικογένειας. Επιπρόσθετα, στην μελέτη του Oaxaca (1973), ως αιτιολογία στις παραπάνω διακρίσεις, αναφέρεται το μικρότερο προσδόκιμο εργασιακής ζωής των γυναικών, καθώς υπάρχει η κοινωνική αντίληψη της δημιουργίας οικογένειας και απόσυρσης από τον επαγγελματικό κλάδο.

Ανθρώπινο Κεφάλαιο

Οι μισθολογικές διαφορές οφείλονται και στο παρατηρήσιμο ανθρώπινο κεφάλαιο, όπως αναφέρει και ο Becker (1993). Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου του Becker υποστηρίζει ότι οι ανισότητες στις αποδοχές οφείλονται στο ανθρώπινο κεφάλαιο, δηλαδή στις διαφορές στις ικανότητες, τις γνώσεις και τις επίκτητες δεξιότητές τους. Αυτό περιλαμβάνει στοιχεία

όπως η εκπαίδευση και η εργασιακή εμπειρία. Οπότε σύμφωνα με την θεωρία, οι επενδύσεις που γίνονται για την απόκτηση δεξιοτήτων, εκπαίδευσης και άλλων παραγωγικών χαρακτηριστικών θα πρέπει να αποδίδουν ίσες αποδόσεις σε άνδρες και γυναίκες. Ωστόσο, εμπειρικές μελέτες έχουν δείξει ότι, η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο δεν αποδίδει το ίδιο για τους άνδρες και τις γυναίκες. Η Goldin (2014) παρατήρησε μείωση του μισθολογικού χάσματος το οποίο, σύμφωνα με την συγγραφέα, οφείλεται κυρίως στο ότι οι γυναίκες με την αυξημένη συμμετοχή στην αγορά εργασίας απέκτησαν υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, δεξιοτήτων και εμπειρίας, καθιστώντας τες περισσότερο ανταγωνιστικές σε σχέση με τους άνδρες. Σε πρόσφατη εργασία των Agiomirgianakis et al. (2019) αναφέρεται υψηλότερη συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου για τις γυναίκες. Σε συνδυασμό με την μετανάστευση ειδικευμένων ατόμων, δημιουργείται μια κατάσταση όπου οι γυναίκες που εισέρχονται στην αγορά εργασίας, διευκολύνονται στην εξέλιξη τους σε υψηλότερα επίπεδα αμοιβής κάτι που συμβάλλει στην μείωση του μισθολογικού χάσματος. Επίσης, οι συγγραφείς τονίζουν τη θετική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στην αντιμετώπιση των μισθολογικών ανισοτήτων με βάση το φύλο.

Παρατηρήσιμα και μη παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά

Εκτός από το ανθρώπινο κεφάλαιο, το οποίο το ονομάζουν “παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά”, σύμφωνα με ορισμένες μελέτες υπάρχουν και τα μη παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά. Πρώτοι ερευνητές, οι Oaxaca (1973) και Blinder (1973), εισήγαγαν τη μέθοδο Oaxaca-Blinder (OB), μια οικονομετρική τεχνική, για την ανάλυση της διαφοράς στους μισθούς. Σύμφωνα με τους Agiomirgianakis et al. (2019) αυτή η μέθοδος μελετά τις διακρίσεις λαμβάνοντας υπόψη τα ατομικά παραγωγικά χαρακτηριστικά. Η μέθοδος OB διακρίνει το μισθολογικό χάσμα σε δύο συνιστώσες. Η πρώτη συνιστώσα, αφορά την διαφορά

στο παρατηρήσιμο ανθρώπινο κεφάλαιο μεταξύ ανδρών και γυναικών. Δηλαδή περιλαμβάνει παράγοντες όπως η εκπαίδευση και η εργασιακή εμπειρία. Η δεύτερη συνιστώσα, αφορά το μη εξηγήσιμο κομμάτι της διαφοράς στους μισθούς. Συμπεριλαμβάνει παράγοντες που δεν είναι άμεσα παρατηρήσιμοι, αλλά συμβάλλουν στην παραγωγικότητα. Επιπλέον, και η θεωρία των Juhn, Murphy και Pierce (JMP) (1993), ασχολείται με το ζήτημα των μισθολογικών διαφορών. Σύμφωνα με τον Yun (2009) κύριος στόχος της θεωρίας JMP είναι να εξηγήσει την αυξανόμενη διαφορά στους μισθούς διακρίνοντας τον ρόλο των παρατηρούμενων χαρακτηριστικών και των μη παρατηρούμενων (ή υπολοίπων) παραγόντων. Η θεωρία αναλύει τις διαφορές στους μισθούς σε δύο βασικές συνιστώσες: διαφορές στα χαρακτηριστικά (προβλεπόμενη διαφορά) και διαφορές στα υπολείμματα. Η ερμηνεία της τυπικής απόκλισης των υπολειμμάτων ως αμοιβαίας ανισότητας υποδεικνύει ότι αυξημένη διασπορά στους μισθούς μέσα σε μια ομάδα ατόμων αντιστοιχεί σε περισσότερες ανισότητες μεταξύ αυτών των ατόμων. Επιπλέον, εξετάζεται η διασπορά των μισθών εντός ομάδων ατόμων που έχουν παρόμοια χαρακτηριστικά, όπως εκπαίδευση, εμπειρία, κ.λπ. Η τυπική απόκλιση των υπολειμμάτων εννοείται επίσης ως η αξία ή το κόστος των μη παρατηρούμενων δεξιοτήτων. Αυτό υποδηλώνει ότι η διάκριση στους μισθούς που δεν εξηγείται από τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά αντικατοπτρίζει την αξία ή το κόστος που συνδέεται με δεξιότητες που δεν είναι άμεσα παρατηρήσιμες ή μετρήσιμες. Συνολικά, η θεωρία των Juhn et al. (1993) αποτελεί σημαντική συνεισφορά στη βιβλιογραφία της ανισότητας και για αυτό τον λόγο πολλοί συγγραφείς την χρησιμοποιούν για τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων. Η Paparetrou (2004) αναφέρει ότι, τα παραγωγικά χαρακτηριστικά εξηγούν περίπου το 40% της διαφοράς μισθών, ενώ το υπόλοιπο 60% οφείλεται στον "παράγοντα διάκριση", υποδηλώνοντας πιθανές διακρίσεις κατά των γυναικών στην αγορά εργασίας. Επιπρόσθετα και στην μελέτη των Christofides et al. (2013) διερευνάται το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων σε 26

ευρωπαϊκές χώρες χρησιμοποιώντας δεδομένα του 2007 για το εισόδημα. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των χωρών, με μεγάλο μέρος του χάσματος να μην εξηγείται από τα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά.

Διαχρονική επιβεβαίωση των μισθολογικών διαφορών

Η διαχρονική εξέλιξη της μισθολογική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει εξεταστεί από αρκετούς μελετητές. Στην εργασία της, η Goldin (2002) παρείχε την πρώτη ολοκληρωμένη περιγραφή της συμμετοχής και των αποδοχών των γυναικών στην αγορά εργασίας ανά τους αιώνες. Εξετάζει την εξέλιξη των διαφορών στους μισθούς μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας τα τελευταία 100 χρόνια. Παρουσιάζει μια μετάβαση από αυξανόμενες διακρίσεις με βάση το φύλο σε φθίνουσες. Αναλυτικότερα, αναφέρει ότι, στις αρχές του 20ου αιώνα, υπήρξε μια αξιοσημείωτη αύξηση της σημασίας του φύλου, στο πλαίσιο της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας. Την περίοδο αυτή οι ανισότητες που σχετίζονται με το φύλο επηρεάζουν τις ευκαιρίες εργασίας και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών. Μείωση της σημασίας του φύλου εμφανίζεται τη δεκαετία του 1970 και μπορεί να οφείλεται μεταξύ άλλων στην απόκτηση επαγγελματικής εξειδίκευσης από τις γυναίκες. Η εξέλιξη αυτή πιθανόν να συνδέεται με κοινωνικές αλλαγές που συνέβησαν τη δεκαετία αυτή. Επίσης, κυβερνητικές πολιτικές όπως η θετική δράση υπέρ των γυναικών και η ανάπτυξη των Ατομικών Δικαιωμάτων φαίνεται να έπαιξαν σημαντικό ρόλο σε αυτή τη μεταστροφή. Με τη διαχρονική ανάλυση του φαινομένου ασχολήθηκαν και οι Macpherson and Hirsch (1995). Οι συγγραφείς ερεύνησαν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων κατά την περίοδο 1973-1993 στην οποία επιβεβαιώνεται ότι οι μισθοί των γυναικών είναι σημαντικά χαμηλότεροι καθ' όλη αυτή τη χρονική διάρκεια, κυρίως στα θεωρούμενα «γυναικεία επαγγέλματα».

Με τις διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των φύλων για την Ελλάδα ασχολήθηκε η Pararetrou (2004), χρησιμοποιώντας δεδομένα από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Νοικοκυριών (ECHP) για το 1999, βασιζόμενη σε μια παραλλαγή της μεθόδου Oaxaca και Ransom(1994) που είδαμε παραπάνω. Επίσης, στην μελέτη εφαρμόζει τεχνικές εκτίμησης ποσοστιαίας παλινδρόμησης για να εξετάσει αυτές τις διαφορές σε ολόκληρη την κατανομή των μισθών και σε διάφορα εκατοστημόρια. Συγκεκριμένα, στην ελληνική αγορά εργασίας, οι γυναίκες συμμετέχουν και απασχολούνται λιγότερο συγκριτικά με τους άνδρες. Ακόμα αναφέρεται ότι υπάρχει αύξηση της απασχόλησής με την αύξηση της εκπαίδευσης, αλλά παραμένει χαμηλότερη σε σχέση με αυτή των ανδρών. Επιπλέον, αναφέρει ότι οι άντρες εμφανίζονται να έχουν μεγαλύτερη εμπειρία, ενώ το ποσοστό των γυναικών που είναι πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών. Η συγγραφέας βρίσκει ότι οι αποδοχές των ανδρών είναι υψηλότερες και με μικρότερη διασπορά, ενώ οι γυναίκες φαίνεται να κερδίζουν μόλις το 75% των αποδοχών των ανδρών. Η μελέτη υπογραμμίζει τη σημασία της εξέτασης των μισθολογικών διαφορών σε ολόκληρη την κατανομή, όχι μόνο του μέσου όρου, για να κατανοηθεί καλύτερα η ποικιλομορφία των αμοιβών μεταξύ των φύλων. Το μισθολογικό χάσμα μειώνεται από το 1ο στο 5ο εκατοστημόριο και στη συνέχεια αυξάνεται μέχρι το 9ο. Οι γυναίκες του κατώτερου εκατοστημορίου κερδίζουν περίπου το 68% των ανδρών συναδέλφων τους, ενώ εκείνες των κορυφαίων εκατοστημορίων κερδίζουν το 74-77%. Συγκεκριμένα το 40% της διαφοράς στις αμοιβές οφείλεται στα παραγωγικά χαρακτηριστικά, ενώ το 60% αποδίδεται στο φύλο. Συνολικά, η μελέτη αποκαλύπτει επίμονες μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στην Ελλάδα, υποδηλώνοντας την ύπαρξη διακρίσεων κατά των γυναικών στην αγορά εργασίας. Στην μελέτη των Christofides et al. (2013), που είδαμε

παραπάνω, παρατήρησαν ότι το μισθολογικό χάσμα φαίνεται να μειώνεται στο δεξί μέρος της κατανομής των μισθών στην Ελλάδα.

Τέλος, η πρόσφατη εργασία των Agiomirgianakis et al. (2019) ερευνά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην Ελλάδα για το έτος 2013. Η μελέτη αναλύει τη συμπεριφορά ολόκληρου του πληθυσμού, αποκαλύπτοντας μια φθίνουσα τάση για τις επιπτώσεις των διακρίσεων. Όσο οι εργαζόμενοι προχωρούν σε υψηλότερες κατηγορίες μισθών, οι διακρίσεις δείχνουν να έχουν λιγότερο σημαντικό ρόλο στις αμοιβές τους. Επίσης, αποκαλύπτεται μια αυξανόμενη τάση για τα υπολειμματικά αποτελέσματα υποδηλώνοντας ότι μη μετρήσιμες ή ανεξήγητες μεταβλητές επηρεάζουν τις αμοιβές καθώς κάποιος προχωρά στα υψηλότερα εισοδήματα. Τέλος, η μελέτη φανερώνει και ένα τυχαίο μοτίβο καθώς κάποιος μετακινείται σε υψηλότερα εκατοστημόρια μισθών. Αρχικά στην μελέτη, η φθίνουσα επίδραση αποδίδεται στον αρνητικό αντίκτυπο της ύφεσης 2008-2015, που οδηγεί σε επιδείνωση των συνθηκών απασχόλησης για τους άνδρες, σε συνδυασμό με ασύμμετρες περικοπές μισθών που ευνοούν τις γυναίκες. Στην συνέχεια, η άνοδος του φαινομένου των υπολειμμάτων πιθανότατα συνδέεται με αβεβαιότητες που προέρχονται από την οικονομική κρίση και τις παρατεταμένες διαπραγματεύσεις με τους εποπτικούς θεσμούς για τη μείωση των δημοσιονομικών ελλειμμάτων. Αυτή η αβεβαιότητα μπορεί να είχε ως αποτέλεσμα την παράλειψη μεταβλητών που επηρεάζουν τα υψηλότερα εκατοστημόρια μισθών, ενισχύοντας το αποτέλεσμα των υπολειμμάτων. Επίσης, βρήκαν ότι οι γυναίκες με υψηλότερο ανθρώπινο κεφάλαιο εξελίσσονται σε υψηλότερα επίπεδα αμοιβών καθώς προχωρούν στην εργασιακή τους σταδιοδρομία. Τέλος, η μελέτη δείχνει ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση μειώνει τις μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ των φύλων και τονίζει τη θετική της επίδραση στη διαμόρφωση του μισθού.

Κεφάλαιο 2.3. Βιβλιογραφική επισκόπηση με βάση το φύλο και το μέγεθος της επιχείρησης

Επιπρόσθετα στην παραπάνω βιβλιογραφία σημαντικό ρόλο έχουν και μελέτες οι οποίες αναλύουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, οι οποίες λαμβάνουν υπόψη και το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία εργάζονται. Στην μελέτη τους οι Oi and Idson (1999) παρατήρησαν ότι οι γυναίκες αμείβονται χαμηλότερα από τους άνδρες, κάτι που ίσχυε ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης για τα έτη 1979 και 1983. Ο λόγος όμως των μισθών των γυναικών προς αυτών των ανδρών, μειώνεται καθώς αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης, υποδεικνύοντας ότι η επίδραση του φύλου στους μισθούς είναι πιο μεγάλη στις μικρές επιχειρήσεις. Σε πρόσφατη μελέτη των Jones and Kaya (2023) για δεδομένα από το 2011 έως το 2016 για το Ηνωμένο Βασίλειο, χρησιμοποιώντας μια εξίσωση αμοιβών, βρήκαν ένα μη προσαρμοσμένο χάσμα μεταξύ των φύλων στον ιδιωτικό τομέα και παρατήρησαν ότι το χάσμα αυξάνεται με το μέγεθος της επιχείρησης. Ωστόσο, μετά την προσαρμογή για προσωπικά και σχετικά με την εργασία χαρακτηριστικά, καθώς και για τα ατομικά χαρακτηριστικά, το προσαρμοσμένο χάσμα εντός της επιχείρησης δεν δείχνει σημαντική μεταβλητότητα ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι η σχέση μεταξύ του μεγέθους της επιχείρησης και του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων είναι πιο περίπλοκη και εξαρτάται από το αν το χάσμα μετριέται σε επίπεδο επιχείρησης ή μέσα σε αυτή. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το χάσμα μισθού μεταξύ των φύλων είναι μεγαλύτερο σε μικρότερες επιχειρήσεις, αλλά αυτό το εύρημα αντιστρέφεται όταν λαμβάνονται υπόψη οι μη παρατηρούμενες εταιρικές ετερογένειες. Με άλλα λόγια, η σχέση μεταξύ του μεγέθους της επιχείρησης και του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων εξαρτάται από το πώς αποτυπώνεται το χάσμα.

Κεφάλαιο 3. Θεωρητικό πλαίσιο - υπόδειγμα

Σε ένα από τα πιο πολυσυζητημένα άρθρα τα οποία έχουν λάβει ένα μεγάλο αριθμό ετεροαναφορών στα οικονομικά της εργασίας είναι η εργασία του Mincer. Σύμφωνα με το υπόδειγμα του Mincer (1958, 1974), η συνάρτηση που συνδέει τις αμοιβές με την εκπαίδευση και την εργασιακή εμπειρία του εργαζομένου, δίνεται από την παρακάτω εξίσωση:

$$\log W = \log W_0 + b_1 Educ + b_2 Exp \quad (1)$$

όπου $\log W$ είναι ο λογάριθμος των ετήσιων ακαθάριστων αμοιβών και $\log W_0$ ο σταθερός όρος ο οποίος αντιπροσωπεύει τον ακαθάριστο ετήσιο μισθό των εργαζομένων, χωρίς εκπαιδευτικό υπόβαθρο και με μηδενική εργασιακή εμπειρία. Στη συνέχεια, η μεταβλητή $Educ$ είναι ο αριθμός των ετών εκπαίδευσης και η μεταβλητή Exp αναφέρεται στον αριθμό των ετών εργασίας, δηλαδή στην εργασιακή εμπειρία.¹

Παρόλο που τα δεδομένα σε διαφορετικές χώρες έχουν δείξει ότι αποτυπώνουν πολύ καλά τη σχέση μεταξύ μισθού και εκπαίδευσης και εργασιακής εμπειρίας, στο άρθρο τους οι Krueger and Summers (1988) εστιάζουν στη σημασία που καθορίζει ο τομέας απασχόλησης στον τελικό καθορισμό του ύψους του μισθού. Βρίσκουν ότι υφίσταται μεγάλη διακύμανση στις αμοιβές των εργαζομένων σε διαφορετικούς τομείς, η οποία δεν μπορεί να εξηγηθεί από τη βασική θεωρητική σχέση (1). Επιπλέον, στο έργο τους οι Gibbons and Katz (1992) αναφέρουν ότι η μη μετρήσιμη παραγωγική ικανότητα μεταξύ των εργαζομένων του ίδιου τομέα δεν μεταβάλλεται στο πέρασμα του χρόνου και κατανέμεται ισομερώς σε κάθε τομέα

¹ Σύμφωνα με τον Rosen (1992), η σχέση (1) μπορεί να επεκταθεί με την προσθήκη τετραγωνικού όρου στην εργασιακή εμπειρία, καθώς όταν ο εργαζόμενος αποκτά εμπειρία και νέες δεξιότητες, η παραγωγικότητα αυξάνεται αλλά με μειούμενο ρυθμό, καθώς οι νέες δεξιότητες είναι πιο λίγες και εξειδικευμένες.

ξεχωριστά. Έτσι, η σχέση (1) μεταβάλλεται και λαμβάνει υπόψη τη συμμετοχή του εργαζόμενου σε συγκεκριμένη δραστηριότητα όπως παρακάτω:

$$\log W_{ijt} = \log W_0 + b_1 Educ_{ijt} + b_2 Exp_{ijt} + a_j + u_{ijt} \quad (2)$$

όπου ο υποδείκτης (i) αναφέρεται στον εργαζόμενο που συμμετέχει στη δραστηριότητα (j) στο χρόνο (t), a_j περιγράφει τα μη χρονικά μεταβαλλόμενα χαρακτηριστικά του κάθε τομέα δραστηριότητας (fixed-effects) και τέλος, u_{ijt} είναι τα κατάλοιπα της παλινδρόμησης.

Στη συνέχεια, σύμφωνα με τους Krueger and Summers (1988) και Gibbons and Katz (1992), πρέπει να συμπεριληφθούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων στο δείγμα μας, σε συνδυασμό με ορισμένα χαρακτηριστικά που αφορούν το είδος της εργασιακής σχέσης, ώστε να μειωθεί η μη μετρήσιμη ποσότητα που αφορά την ικανότητα κάθε ανθρώπου να συμμετέχει στην παραγωγική διαδικασία. Έτσι, εισάγουμε στο μοντέλο μας τις ακόλουθες μεταβλητές:

$$\log W_{ijt} = \log W_0 + b_1 Educ_{ijt} + b_2 Exp_{ijt} + b_3 X_{it} + b_4 L_{ijt} + a_j + u_{ijt} \quad (3)$$

όπου ο πίνακας X_{it} περιλαμβάνει το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, την ηλικία, την περιοχή διαμονής και ο πίνακας L_{ijt} αναφέρεται στον τύπο της εργασιακής σχέσης, στον τομέα δραστηριότητας και στον τύπο της επιχείρησης.

Κεφάλαιο 4. Ανάλυση δεδομένων

Τα δεδομένα της ανάλυσής μας προέρχονται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή και συγκεκριμένα από την Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (EU-SILC) και καλύπτουν το χρονικό διάστημα από το 2010 έως και το 2020. Η ανάλυση εστιάζει στους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση και δεν περιλαμβάνει τους εργαζόμενους που

αμείβονται με κατώτατο μισθό ούτε αυτούς που είναι στελέχη των ενόπλων δυνάμεων, καθώς οι αμοιβές τους διαμορφώνονται με σχετική νομοθετική ρύθμιση.

Περαιτέρω, περιορίσαμε το δείγμα μας στο εργατικό δυναμικό όπως αυτό ορίζεται από τον Οικονομικό Οργανισμό Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ). Οι ηλικιακές ομάδες διακρίνονται σε 4 διακριτές κατηγορίες, όπως παρακάτω: 17-24 (2,10 % του δείγματος), 25-29 (6,67 %), 30-44 (41,09 %) και 45-64 (50,14 %). Επίσης, από το δείγμα μας αφαιρέθηκαν τα άτομα που δεν έχουν δώσει ακριβή απάντηση για τον αριθμό των ατόμων που εργάζονται στην τοπική μονάδα της επιχείρησης, χωρίζοντας έτσι το δείγμα μας σε άτομα που εργάζονται σε μεγάλες επιχειρήσεις, που αφορά μονάδες που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους και αποτελεί το 30,56 % του δείγματος και σε άτομα που εργάζονται σε μικρές επιχειρήσεις, που αφορά μονάδες που απασχολούν κάτω από 50 άτομα με ποσοστό 69,44 %.

Ο Πίνακας 1 παρακάτω παρουσιάζει τα στατιστικά στοιχεία για το συνολικό δείγμα της έρευνάς μας, το οποίο αποτελείται από 41.209 άτομα, εκ των οποίων 58,11 % είναι άνδρες και 41,89 % γυναίκες. Από αυτούς 25,51 % είναι άγαμοι, 67,09 % έγγαμοι και 7,40 % δεν ανήκει σε καμία από αυτές τις δύο κατηγορίες. Με βάση το δηλωθέν μορφωτικό τους επίπεδο, 0,14 % έχει λάβει μόλις προσχολική εκπαίδευση, 4,58 % έχει ολοκληρώσει την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, 47,50 % έχει περατώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και 47,78 % έχει ολοκληρώσει τις σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η εργασιακή εμπειρία ομαδοποιήθηκε με βάση τα χρόνια εργασίας σε τρεις ομάδες: επίπεδο εισόδου (0-5 χρόνια) που αποτελεί το 10,17 % του δείγματός μας, ενδιάμεσο επίπεδο (6-15 χρόνια) με αντίστοιχο ποσοστό 27,29 % και ανώτερο επίπεδο (15+ χρόνια) με ποσοστό 62,54 %.

Επιπλέον, το δείγμα ομαδοποιήθηκε με βάση τον κλάδο παραγωγής. Στον πρωτογενή τομέα παραγωγής απασχολείται 1,21 % των ερωτηθέντων, στον δευτερογενή τομέα 16,14 %, στον

ενώ στον τριτογενή τομέα 82,63 % των ερωτηθέντων, αντίστοιχα. Αναλύοντας περαιτέρω την προηγούμενη ομαδοποίηση, σύμφωνα με τη Διεθνή Τυποποίηση της Κατηγοριοποίησης των Επαγγελμάτων (ISCO-08) με 1 ψηφίο, το δείγμα μας περιλαμβάνει 2,33 % ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη, 26,84 % επαγγελματίες, 11,37 % τεχνικούς και ασκούντες συναφή επαγγέλματα, 18,01 % υπαλλήλους γραφείου, 18,96 % απασχολούμενους στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές, 0,38 % εργαζομένους στον πρωτογενή τομέα παραγωγής (γεωργία, κτηνοτροφία, δασοκομία, αλιεία), 8,25 % ειδικευμένους τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα, 7,65 % χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές, και 6,21 % ανειδίκευτους εργάτες και μικροεπαγγελματίες.

Σύμφωνα με το είδος της εργασιακής σχέσης, το οποίο αποτελεί ένα ακόμα χαρακτηριστικό κατηγοριοποίησης του δείγματος, το 86,70 % έχει μόνιμη ή αορίστου χρόνου σύμβαση και το υπόλοιπο 9,15 % έχει ορισμένου χρόνου.

Επιπλέον, σύμφωνα με την κοινή ονοματολογία των εδαφικών στατιστικών μονάδων (NUTS 1), η ελληνική επικράτεια χωρίζεται σε 4 κατηγορίες: α) Αττική (EL3) που περιλαμβάνει το 37,36 %, β) Νήσοι Αιγαίου και Κρήτη (EL4) το 15,28 %, γ) Βόρεια Ελλάδα (EL5) το 26,72 % και δ) Κεντρική Ελλάδα (EL6) το 20,64 % του συνολικού δείγματος, αντίστοιχα.

[Παρακαλώ εισάγετε τον Πίνακα 1]

Κεφάλαιο 4.1. Ανάλυση με βάση το μέγεθος της εταιρείας

Στο παρόν κεφάλαιο θα εστιάσουμε την προσοχή μας στη διάκριση των επιχειρήσεων σε μεγάλες και μικρές, σύμφωνα με το μέγεθος της κάθε επιχείρησης που απασχολείται ο εργαζόμενος. Διακρίνουμε τις επιχειρήσεις σύμφωνα με τον αριθμό των εργαζομένων που

απασχολεί, σε μεγάλες, όταν η επιχείρηση έχει περισσότερους από 50 εργαζόμενους, και σε μικρές, όταν έχει λιγότερους από 50 εργαζόμενους, αντίστοιχα. Στον πίνακα 2 αποτυπώνεται η στατιστική ανάλυση του μέσου ακαθάριστου εισοδήματος από μισθούς ή ημερομίσθια για τα έτη 2010 έως και 2020 χωρίζοντας το δείγμα ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Από το σύνολο των παρατηρήσεων, 12.595 παρατηρήσεις, ήτοι 30,56 % του συνολικού μας δείγματος αφορούν εργαζόμενους σε μεγάλες επιχειρήσεις, ενώ 28.614 παρατηρήσεις, ήτοι ποσοστό 69,44 %, αφορά εργαζόμενους που δηλώνουν ότι απασχολούνται σε μικρές επιχειρήσεις. Ο μέσος μισθός στις μεγάλες επιχειρήσεις είναι 23.168,78€, ενώ στις μικρές επιχειρήσεις υπολείπεται κατά 4.500€ (μειωμένος κατά 20 % περίπου σε σχέση με τον αντίστοιχο των μεγάλων επιχειρήσεων), δηλαδή είναι 18.833,87€. Η τυπική απόκλιση στην πρώτη περίπτωση είναι μεγαλύτερη υποδεικνύοντας μεγαλύτερη διασπορά τιμών. Τέλος, όσον αφορά το εύρος του δείγματος, στις μεγάλες επιχειρήσεις ο μικρότερος μισθός είναι 7.604,37€, ενώ στις μικρές επιχειρήσεις είναι κατά 400€ χαμηλότερος. Και στις δύο περιπτώσεις η μέγιστη τιμή είναι πολύ υψηλή, πάνω από 230.000€, ακαθάριστες αποδοχές που μπορεί να αποτελούν ακραίες τιμές για το δείγμα μας.

[Παρακαλώ εισάγετε τον Πίνακα 2]

Με βάση το φύλο φαίνεται ότι οι γυναίκες που εργάζονται στο ίδιο μέγεθος εταιρείας έχουν χαμηλότερο μέσο μισθό σε σχέση με τους άντρες. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες που εργάζονται σε μεγάλες επιχειρήσεις, κατά μέσο όρο έχουν υψηλότερους μισθούς από τους άντρες που εργάζονται σε μικρές επιχειρήσεις (20.946,07€ έναντι 19.673,44€, αντίστοιχα). Μια ενδιαφέρουσα παρατήρηση αφορά το γεγονός ότι το ποσοστό των ανδρών που εργάζονται σε μικρές επιχειρήσεις είναι διπλάσιο σε σχέση με τον αντίστοιχο αριθμό σε μεγάλες

επιχειρήσεις, ενώ το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται σε μικρές επιχειρήσεις είναι σχεδόν τριπλάσιο με το αντίστοιχο ποσοστό σε μεγάλες επιχειρήσεις.

Βάσει της οικογενειακής κατάστασης οι έγγαμοι, όπως μάλλον αναμενόταν λόγω των επιπλέον επιδομάτων, έχουν μεγαλύτερους μισθούς είτε εργάζονται σε μεγάλη είτε σε μικρή επιχείρηση. Μάλιστα στις μεγάλες επιχειρήσεις ο μέσος μισθός των έγγαμων είναι σχεδόν 5.000€ υψηλότερος από τον αντίστοιχο μισθό των άγαμων. Ενδιαφέρουσα παρατήρηση και εδώ είναι ότι οι άγαμοι φαίνεται ότι εργάζονται κυρίως σε μικρές επιχειρήσεις (3-πλάσιο ποσοστό σε σχέση με το αντίστοιχο στις μεγάλες επιχειρήσεις), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στους έγγαμους είναι περίπου 2-πλάσιο. Τέλος, η τρίτη κατηγορία που περιλαμβάνει τα άτομα σε χηρεία, σε διάσταση ή είναι διαζευγμένα, έχουν μέσο μισθό υψηλότερο από τους άγαμους, αλλά χαμηλότερο από τους έγγαμους.

Η ανάλυση με βάση την ηλικία δείχνει ότι σε κάθε ηλικιακή ομάδα οι εργαζόμενοι σε μεγάλες επιχειρήσεις έχουν μεγαλύτερο μέσο μισθό από τους αντίστοιχους εργαζομένους των μικρών επιχειρήσεων (πάνω από 3.000€ κατά μέσο όρο), πλην της πρώτης ηλικιακής ομάδας 17-24, η οποία όμως αποτελεί μόλις το 2% του συνολικού δείγματος. Από την ανάλυση φαίνεται ότι με την αύξηση της ηλικίας αυξάνεται και ο μέσος μισθός, είτε εργάζονται σε μικρή είτε σε μεγάλη επιχείρηση, πιθανόν να οφείλεται και σε μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία, αλλά και σε καλύτερη θέση μέσα στην εταιρεία.

Σε ότι αφορά το μορφωτικό επίπεδο των εργαζόμενων, αυτοί που έχουν τελειώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση φαίνεται ξεκάθαρα ότι αμείβονται πολύ καλύτερα σε σχέση με τις άλλες τρεις βαθμίδες εκπαίδευσης (πάνω από 4.000€ για τις μικρές και 6.000€ για τις μεγάλες επιχειρήσεις κατά μέσο όρο, αντίστοιχα). Επίσης, φαίνεται πολύ έντονα και εδώ ότι οι καλύτερες αμοιβές που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι με τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι στις

μεγάλες επιχειρήσεις στις οποίες ο μισθός τους είναι περισσότερο από 5.500€ μεγαλύτερος σε σχέση με τους αντίστοιχους που εργάζονται σε μικρές επιχειρήσεις.

Ανάλογα με την εργασιακή εμπειρία ανεβαίνει και ο μέσος μισθός ανεξάρτητα από το μέγεθος της εταιρείας (περίπου ανά 4.000€ κατά μέσο όρο). Διατηρείται όμως και εδώ η διαφορά στους μέσους μισθούς για εργαζόμενους που ανήκουν στην ίδια κατηγορία προϋπηρεσίας, ανάλογα με το αν εργάζονται σε μεγάλη ή μικρή επιχείρηση, με τους πρώτους να αμείβονται με 3.000€ (για τις 2 πρώτες κατηγορίες) και με 4.000€ (για την τρίτη κατηγορία) παραπάνω, αντίστοιχα.

Σύμφωνα με το είδος της επαγγελματικής δραστηριότητας, τα ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη αμείβονται υψηλότερα από όλους τους άλλους εργαζόμενους, ενώ οι ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνάκτες και μικροεπαγγελματίες χαμηλότερα. Σε όλες όμως ανεξαιρέτως τις ειδικότητες, η επίδραση του μεγέθους της επιχείρησης διατηρείται, με τους εργαζόμενους στις μεγάλες επιχειρήσεις να έχουν υψηλότερους μέσους μισθούς από τους αντίστοιχους εργαζόμενους σε μικρές επιχειρήσεις.

Η ανάλυση βάσει τομέα απασχόλησης, δεν δείχνει κάποια ουσιαστική διαφορά σε σχέση με την προηγούμενη ανάλυση μεταξύ των μέσων μισθών ανά τύπο επιχείρησης.

Ανάλογα με το είδος της εργασιακής σχέσης, οι μόνιμοι ή αορίστου χρόνου εργαζόμενοι αμείβονται πολύ καλύτερα από τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου (διαφορά 4.500€ στις μεγάλες επιχειρήσεις και 3.500€ στις μικρές επιχειρήσεις, αντίστοιχα).

Τέλος, εξετάζονται οι περιφέρειες, με την Αττική να έχει τον υψηλότερο μέσο μισθό (μάλλον αναμενόμενο διότι η μεγαλύτερη εμπορική δραστηριότητα εμφανίζεται στην Αττική) και να ακολουθεί η Βόρεια Ελλάδα. Η Κεντρική Ελλάδα, τα νησιά και η Κρήτη βρίσκονται

στην τελευταία θέση. Σε όλες ανεξαιρέτως τις περιφέρειες, οι εργαζόμενοι στις μεγάλες επιχειρήσεις έχουν υψηλότερους μέσους μισθούς από τους εργαζόμενους στις μικρές επιχειρήσεις.

Μετά την ανάλυση του Πίνακα 2, είναι εμφανής η διαφορά που υφίσταται στο ύψος του μέσου ακαθάριστου μισθού μεταξύ του μεγέθους των επιχειρήσεων. Με στόχο την οπτικοποίηση της διαφοράς, το Γράφημα 1 παρακάτω απεικονίζει τη σχετική συχνότητα (ποσοστό) εμφάνισης του ακαθάριστου εισοδήματος από μισθούς ή ημερομίσθια για τους εργαζόμενους σε μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις σε διαφορετικά επίπεδα εισοδήματος. Από το ιστόγραμμα φαίνεται ξεκάθαρα ότι οι μισθοί στην περίπτωση των μικρών επιχειρήσεων είναι συγκεντρωμένοι σε χαμηλότερες τιμές και δεν ακολουθούν κανονική κατανομή αλλά παρουσιάζουν μεγάλη θετική ασυμμετρία (λοξότητα). Στις μεγάλες επιχειρήσεις η κατανομή των μισθών είναι συγκεντρωμένη σε μεγαλύτερες τιμές, με μικρότερη ασυμμετρία. Παρατηρούμε ότι μέχρι τις 15.000€ μέσο ακαθάριστο μισθό, οι μικρές επιχειρήσεις έχουν πάντοτε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό σε σύγκριση με τις μεγάλες. Η κατάσταση αλλάζει σημαντικά μετά τις 20.000€.

[Παρακαλώ εισάγετε το Γράφημα 1]

Μια διαφορετική αποτύπωση της κατανομής των μισθών ανά τύπο επιχείρησης αποτυπώνεται στο ακόλουθο γράφημα, στο οποίο έχουν εξαιρεθεί οι πιθανές ακραίες παρατηρήσεις. Το θηκόγραμμα (boxplot) δείχνει ότι η διάμεσος τιμή των ακαθάριστων μισθών στις μεγάλες επιχειρήσεις είναι μεγαλύτερη (η οριζόντια γραμμή στο μέσο του διαγράμματος αποτυπώνει τη διάμεσο του δείγματος) από τον αντίστοιχο τις μικρές επιχειρήσεις. Επίσης η διάμεσος είναι πιο κοντά στο πρώτο απ' ότι στο τρίτο τεταρτημόριο και στις δύο περιπτώσεις, αποτυπώνοντας μια μεγαλύτερη συγκέντρωση των μισθών σε χαμηλότερες τιμές

(ασυμμετρία). Στο θηκόγραμμα που απεικονίζονται οι μισθοί για τις μεγάλες επιχειρήσεις, το εύρος τιμών είναι μεγαλύτερο, υποδεικνύοντας μεγαλύτερο εύρος στη διακύμανση των μισθών.

[Παρακαλώ εισάγετε το Γράφημα 2]

Προκειμένου να ολοκληρωθεί η ανάλυση των δεδομένων του Πίνακα 2, είναι αναγκαίο να παρουσιαστεί η διαχρονική εξέλιξη των μέσων ακαθάριστων αμοιβών ανά τύπο επιχείρησης. Στο γράφημα 3 απεικονίζεται η διαχρονική εξέλιξη του ακαθάριστου εισοδήματος από μισθούς ή ημερομίσθια για τα έτη 2010 έως 2020 στις μικρές και στις μεγάλες επιχειρήσεις. Στον οριζόντιο άξονα αποτυπώνεται το έτος της έρευνας, ενώ στον κάθετο άξονα το ακαθάριστο εισόδημα. Η συνεχής κόκκινη γραμμή αποτυπώνει τις μέσες τιμές για το ακαθάριστο εισόδημα στις μεγάλες επιχειρήσεις και η μπλε συνεχής γραμμή τις αντίστοιχες τιμές για τις μικρές επιχειρήσεις. Παρατηρούμε ότι για το χρονικό διάστημα 2010 έως 2014 υπάρχει μια έντονη πτωτική τάση των μέσων μισθών (οι μισθοί μειώνονται μεσοσταθμικά και για τους δύο τύπους επιχειρήσεων πάνω από 25%), τόσο για τους εργαζόμενους στις μικρές όσο και στις μεγάλες επιχειρήσεις, το οποίο συμπίπτει με τη δύσκολη οικονομική συγκυρία της Ελλάδας με την εφαρμογή του πρώτου (2010) και του δεύτερου (2012) μνημονίου συνεργασίας, αντίστοιχα. Από το 2014 και μέχρι το τέλος του δείγματος, παρά την εφαρμογή και τρίτου μνημονίου συνεργασίας (2015), δεν παρατηρούνται περαιτέρω μεταβολές στις ακαθάριστες αμοιβές.

[Παρακαλώ εισάγετε το Γράφημα 3]

Κεφάλαιο 4.2 Ανάλυση με βάση το φύλο

Έχοντας εντοπίσει τις διαφορές που υφίστανται μεταξύ των μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων, στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα εστιάσουμε στις μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα, τόσο στις μεγάλες όσο και στις μικρές επιχειρήσεις. Όπως είδαμε στον Πίνακα 2 του υπο-κεφαλαίου 4.1, στις μεγάλες επιχειρήσεις οι ακαθάριστοι μισθοί των ανδρών ξεπερνούν των γυναικών κατά περίπου 3.600€ ετησίως, ενώ στις μικρές επιχειρήσεις η μισθολογική διαφορά είναι μικρότερη, συγκεκριμένα 1.931€.

Κεφάλαιο 4.2.1 Ανάλυση βάσει φύλου - μεγάλες επιχειρήσεις

Στον Πίνακα 3 παρουσιάζονται τα στατιστικά στοιχεία για τους άνδρες και τις γυναίκες που εργάζονται σε μεγάλες επιχειρήσεις για τα έτη 2010 έως και 2020 χωρίζοντας το δείγμα ανάλογα με το φύλο του εργαζομένου. Το δείγμα αποτελείται από 12.595 άτομα, εκ των οποίων 61,7 % είναι άνδρες και 38,30 % γυναίκες. Το μέσο ακαθάριστο εισόδημα των ανδρών είναι 24.548,57€, ενώ των γυναικών είναι 20.946,07€. Με μια γρήγορη ματιά, συμπεραίνουμε ότι οι άντρες αμείβονται καλύτερα από τις γυναίκες.

Με βάση την οικογενειακή κατάσταση, το 22,98% των ανδρών δήλωσαν άγαμοι, το 72,99% έγγαμοι, ενώ 4,03% δεν ανήκουν σε καμία από τις προηγούμενες δύο κατηγορίες. Αντίστοιχα είναι τα ποσοστά των γυναικών. Μια ενδιαφέρουσα παρατήρηση είναι ότι οι άγαμες γυναίκες έχουν οριακά υψηλότερο μέσο ακαθάριστο εισόδημα από τους άντρες της αντίστοιχης κατηγορίας, ενώ οι έγγαμες γυναίκες αμείβονται κατά 4.496€ λιγότερο σε σχέση με τους έγγαμους άνδρες. Συγκρίνοντας τις κατηγορίες μεταξύ τους για το ίδιο φύλο, οι έγγαμες γυναίκες έχουν υψηλότερο ακαθάριστο εισόδημα, ενώ οι άντρες της τρίτης κατηγορίας φαίνεται να απολαμβάνουν το υψηλότερο εισόδημα.

Με κριτήριο την ηλικία, τα ποσοστά ανδρών και γυναικών είναι αντίστοιχα, ήτοι περίπου 1% αφορά την πρώτη ηλικιακή ομάδα 17-24 ετών, περίπου 4-5% τη δεύτερη ηλικιακή ομάδα 25-29 ετών, περίπου 41% την τρίτη ομάδα 30-44 ετών και τέλος, περίπου 53% την τέταρτη ομάδα 45-64 ετών. Σε όλες τις ομάδες, πλην την πρώτης, ο ακαθάριστος μέσος μισθός των ανδρών ξεπερνά τον αντίστοιχο των γυναικών. Το γενικό συμπέρασμα και για τα δύο φύλα είναι ότι οι μισθοί αυξάνονται καθώς αυξάνεται η ηλικία. Όμως, οι μισθοί των ανδρών αυξάνονται με σταθερό ρυθμό καθώς μεγαλώνουν (4,500€ και πλέον ανά κατηγορία) ενώ οι αντίστοιχες αυξήσεις των γυναικών είναι κατά 1.000€-2.000€ μικρότερες.

Βάσει του μορφωτικού επιπέδου, προσχολική εκπαίδευση δήλωσαν το 0,18% των ανδρών και 0,06% των γυναικών. Στην συγκεκριμένη ομάδα ο μέσος μισθός των γυναικών ξεπερνά κατά πολύ αυτό των ανδρών, όμως δεν επηρεάζει την ανάλυση διότι αφορά μόλις 3 γυναίκες. Στην πρωτοβάθμια αλλά και στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση οι μισθοί των ανδρών ξεπερνούν αυτούς των γυναικών, καθώς και υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής εμφανίζονται στην δευτεροβάθμια σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων. Στην τριτοβάθμια το ποσοστό των γυναικών είναι μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών, αλλά ο μισθός των ανδρών είναι τουλάχιστον 6.000€ μεγαλύτερος σε σχέση με τον αντίστοιχο των γυναικών. Γενικά, οι μισθοί αυξάνονται καθώς αυξάνεται και το μορφωτικό επίπεδο, όμως για τους άνδρες η αύξηση είναι πολύ απότομη όταν κάποιος άντρας αποκτήσει πανεπιστημιακή εκπαίδευση.

Η εργασιακή εμπειρία χωρίστηκε σε τρεις ομάδες σύμφωνα με τα χρόνια εργασίας. Τα ποσοστά μεταξύ ανδρών και γυναικών σε κάθε κατηγορία είναι αντίστοιχα. Το δείγμα μας φαίνεται να αφορά κυρίως έμπειρους εργαζομένους (εμπειρία >15 ετών). Και σε αυτή την κατηγορία, οι άνδρες φαίνεται να απολαμβάνουν μια επιπλέον αύξηση κατά 1.000€-1.500€ σε σχέση με τις γυναίκες σε κάθε μετάβαση σε ανώτερο επίπεδο εργασιακής εμπειρίας.

Σύμφωνα με το είδος της επαγγελματικής δραστηριότητας, φαίνεται ότι ακολουθείται το ίδιο μοτίβο, ήτοι ο μέσος ακαθάριστος μισθός των ανδρών ξεπερνά τον αντίστοιχο των γυναικών. Η μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ των δύο φύλων παρατηρείται στα διευθυντικά στελέχη (>11.000€), ενώ η μικρότερη στους υπαλλήλους γραφείου (~1.500€). Οι υψηλότεροι μισθοί παρατηρούνται στα ανώτερα διευθυντικά στελέχη και στη συνέχεια στους επαγγελματίες και για τα δύο φύλα.

Σύμφωνα με τον κλάδο απασχόλησης, στον πρωτογενή τομέα δήλωσαν ότι απασχολούνται 2,11% των ανδρών και 0,81% των γυναικών. Στον δευτερογενή τομέα ο πληθυσμός των ανδρών είναι περίπου τετραπλάσιος από αυτό των γυναικών, ενώ οι περισσότερες γυναίκες φαίνεται να απασχολούνται στον τριτογενή τομέα παραγωγής (87,58%). Οι άνδρες αμείβονται πάντοτε καλύτερα από τις γυναίκες σε όλους τους τομείς παραγωγής με τη διαφορά τους να συρρικνώνεται καθώς μετακινούμαστε από τον πρωτογενή προς τον τριτογενή τομέα. Γενικά, υψηλότερους μέσους ακαθάριστους μισθούς οι εργαζόμενοι και των δύο φύλων, απολαμβάνουν στον τριτογενή τομέα.

Σχετικά με το είδος της εργασιακής σχέσης, δηλαδή αν το συμβόλαιο είναι αορίστου χρόνου ή ορισμένου, τα μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής καθώς και οι υψηλότεροι μισθοί είναι στην περίπτωση του αορίστου χρόνου και στα δύο φύλα. Παρόλα αυτά και στις δύο περιπτώσεις οι μισθοί των ανδρών ξεπερνούν αυτών των γυναικών κατά περίπου 3.500€.

Τέλος, σε όλες τις περιφέρειες οι μέσοι μισθοί των ανδρών ξεπερνούν τους αντίστοιχους των γυναικών. Οι μεγαλύτερη διαφορά εντοπίζεται στην Αττική (~5.000€), όπου και τα δύο φύλα έχουν τις υψηλότερες μέσες αμοιβές. Οι μικρότερες διαφορές εντοπίζονται τόσο στην Κεντρική όσο και στη Βόρεια Ελλάδα (<3.000€).

[Παρακαλώ εισάγετε τον Πίνακα 3]

Κεφάλαιο 4.2.2 Ανάλυση βάσει φύλου - μικρές επιχειρήσεις

Έχοντας παρουσιάσει τις διαφορές των ακαθάριστων μισθών μεταξύ των δύο φύλων στις μεγάλες επιχειρήσεις ανά κατηγορία, στο παρόν υπο-κεφάλαιο θα αναλυθεί το ίδιο ερώτημα για το οποίο θα συμπεριληφθούν μόνον οι μικρές επιχειρήσεις. Στον πίνακα 4 παρουσιάζονται τα στατιστικά στοιχεία για τους άνδρες και τις γυναίκες που εργάζονται σε μικρές επιχειρήσεις για τα έτη 2010 έως και 2020. Το δείγμα αποτελείται από 28.614 άτομα, εκ των οποίων 56,53 % είναι άνδρες και 43,47 % γυναίκες. Το μέσο ακαθάριστο εισόδημα των ανδρών είναι 19.673,44€, ενώ το αντίστοιχο των γυναικών είναι 17.742€, τα οποία είναι μικρότερα σε σύγκριση με τα αντίστοιχα των μεγάλων επιχειρήσεων.

Με βάση την οικογενειακή κατάσταση, το 29,56% των ανδρών δήλωσαν άγαμοι, το 66,25% έγγαμοι, ενώ 4,19% δεν ανήκουν σε καμία από τις προηγούμενες δύο κατηγορίες. Αντίστοιχα είναι τα ποσοστά των γυναικών. Σε όλες τις ομάδες οι άνδρες έχουν υψηλότερους μισθούς, ενώ συγχρόνως οι έγγαμοι έχουν πάντοτε υψηλότερο ακαθάριστο εισόδημα.

Με κριτήριο τις ηλικιακές ομάδες ο ακαθάριστος μέσος μισθός των ανδρών ξεπερνά τον αντίστοιχο των γυναικών. Γενικά τα συμπεράσματα είναι αντίστοιχα με τις μεγάλες επιχειρήσεις, δηλαδή οι αυξήσεις των μισθών στους άντρες είναι περίπου κατά μέσο όρο 3.500€, ενώ για τις γυναίκες είναι 2.500€ ανά κατηγορία.

Σύμφωνα με το μορφωτικό επίπεδο, οι μισθοί των ανδρών ξεπερνούν τους αντίστοιχους των γυναικών. Υψηλότερα ποσοστά συναντώνται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση για τους άνδρες και στην τριτοβάθμια για τις γυναίκες, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων.

Γενικά, οι μισθοί αυξάνονται καθώς αυξάνεται και το μορφωτικό επίπεδο όμως η αύξηση των ανδρών προς την τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι πολύ μεγαλύτερη (~ 6.000€) σε σχέση με αυτή των γυναικών (~ 4.000€).

Βάσει της εργασιακής εμπειρίας, σε όλες τις ομάδες ο μέσος ακαθάριστος μισθός είναι υψηλότερος για τους άνδρες, ενώ ταυτόχρονα παρουσιάζει αυξητικές τάσεις καθώς αυξάνεται η εργασιακή εμπειρία και στα δύο φύλα.

Σύμφωνα με το είδος της επαγγελματικής δραστηριότητας, φαίνεται ότι ακολουθείται το ίδιο μοτίβο με τις μεγάλες επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα, η μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ των δύο φύλων παρατηρείται στους τεχνικούς και ασκούντες συναφή επαγγέλματα (~6.000€) και η μικρότερη στους ανειδίκευτους εργάτες (~1.000€). Οι διαφορές στις μικρές επιχειρήσεις είναι μικρότερες. Επίσης, υψηλότεροι μισθοί παρατηρούνται στα ανώτερα διευθυντικά στελέχη και στα δύο φύλα, και στη συνέχεια στους επαγγελματίες για τις γυναίκες και στους τεχνικούς για τους άνδρες. Υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής παρατηρούνται, για τους άνδρες, στους απασχολούμενους με την παροχή υπηρεσιών και για τις γυναίκες στους επαγγελματίες.

Σύμφωνα με τον κλάδο απασχόλησης, τα ποσοστά είναι αντίστοιχα με αυτά των μεγάλων επιχειρήσεων, δηλαδή το μεγαλύτερο ποσοστό ανδρών (78,12%) και γυναικών (93,57%) συγκεντρώνεται στον τριτογενή τομέα. Γενικά, έχουν υψηλότερους μέσους ακαθάριστους μισθούς στον τριτογενή τομέα. Επιπρόσθετα, οι μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα τείνουν να είναι μεγαλύτερες στον πρωτογενή τομέα (~4.000€), ακολουθούμενες από τις αντίστοιχες στον τριτογενή τομέα (~2.000€) και στον δευτερογενή τομέα (~1.000€) παραγωγής, αντίστοιχα.

Σχετικά με το είδος της εργασιακής σχέσης, τα συμπεράσματα είναι αντίστοιχα με αυτά στις μεγάλες επιχειρήσεις δηλαδή και στις δύο περιπτώσεις οι μισθοί των ανδρών ξεπερνούν αυτούς των γυναικών, με τη διαφορά να βρίσκεται κοντά στις 2.000€ για τη σχέση αορίστου χρόνου και περίπου 3.500€ για την σχέση ορισμένου χρόνου.

Τέλος, σε όλες τις περιφέρειες οι μέσοι μισθοί των ανδρών είναι μεγαλύτεροι από τους αντίστοιχους των γυναικών με τη διαφορά να κυμαίνεται μεταξύ 2.000€ και 2.500€. Οι διαφορές είναι αισθητά μικρότερες σε σχέση με τις αντίστοιχες των μεγάλων επιχειρήσεων που κυμαίνεται μεταξύ 2.500€ και 4.000€.

[Παρακαλώ εισάγετε τον Πίνακα 4]

Από τους πίνακες 3 και 4 εξάγονται συμπεράσματα τα οποία αφορούν τους ακαθάριστους μισθούς οι οποίοι είναι σχεδόν σε όλες τις περιπτώσεις υψηλότεροι για τους άνδρες. Αυτές οι μισθολογικές διαφορές βάσει φύλου φαίνεται να είναι σε μικρότερα επίπεδα στις μικρές επιχειρήσεις. Στην συνέχεια με την βοήθεια των γραφημάτων θα γίνουν αντιληπτά ακόμα καλύτερα τα παραπάνω συμπεράσματα.

Συγκεκριμένα, στο γράφημα 4 (ραβδόγραμμα), ο οριζόντιος άξονας δείχνει το ακαθάριστο εισόδημα από μισθούς ή ημερομίσθια και ο κάθετος άξονας τη συχνότητα εμφάνισης του ακαθάριστου μισθού για κάθε κατηγορία. Οι μπλε ράβδοι αφορούν άνδρες και οι κόκκινοι ράβδοι γυναίκες. Στο αριστερό ραβδόγραμμα εξετάζονται οι μεγάλες επιχειρήσεις και στο δεξί οι μικρές επιχειρήσεις.

[Παρακαλώ εισάγετε το Γράφημα 4]

Παρατηρούμε ότι υπάρχει θετική λοξότητα, και στις δύο περιπτώσεις, δηλαδή οι τιμές είναι μαζεμένες προς τα αριστερά, το οποίο σημαίνει ότι περισσότερα άτομα αμείβονται με χαμηλούς μισθούς. Σχετικά με την διαφορά των μισθών ανάμεσα στα δύο φύλα, παρατηρούμε ότι οι μπλε ράβδοι είναι μικρότερες σε σχέση με τις κόκκινες στους χαμηλότερους μισθούς, το οποίο εξηγεί τη μεγαλύτερη συγκέντρωση ακαθάριστων μισθών στα χαμηλά εισοδήματα των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες (σχεδόν 60% των γυναικών αμείβονται λιγότερο από 20.000€ στις μεγάλες επιχειρήσεις ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι 50% - αριστερό ραβδόγραμμα). Για μισθούς μεγαλύτερους των 20.000€ παρατηρούμε ότι η σχέση μεταξύ των ράβδων αντιστρέφεται, το οποίο δηλώνει μεγαλύτερη συγκέντρωση ανδρών στους μεγαλύτερους μισθούς. Επιπλέον, αν και με το παρόν γράφημα είναι λιγότερο αντιληπτό, παρατηρούμε ότι στις μεγάλες επιχειρήσεις, τα ποσοστά των γυναικών που αμείβονται με μισθούς < 20.000€ έχουν μεγαλύτερες αποκλίσεις από αυτά των ανδρών σε σύγκριση με τις αποκλίσεις που εμφανίζονται στις μικρές επιχειρήσεις.

Διαφορετικός τρόπος παρουσίασης της κατανομής των μισθών ανά φύλο και τύπο επιχείρησης αποτυπώνεται στο γράφημα 5. Στο θηκόγραμμα (boxplot), ο κάθετος άξονας δείχνει το ακαθάριστο εισόδημα από μισθούς ή ημερομίσθια, ενώ με τα χρώματα μπορούμε να διακρίνουμε το φύλο, ήτοι μπλε για τους άνδρες και κόκκινο για τις γυναίκες. Στο αριστερό θηκόγραμμα εξετάζονται οι μεγάλες και στο δεξί οι μικρές επιχειρήσεις, αντίστοιχα. Τέλος, έχουν εξαιρεθεί οι πιθανές ακραίες παρατηρήσεις.

[Παρακαλώ εισάγετε το Γράφημα 5]

Στις μεγάλες επιχειρήσεις, το εύρος των παρατηρήσεων (τα όρια του θηκογράμματος) όπως και η διάμεσος παρατήρηση (η γραμμή που βρίσκεται εντός του κουτιού) είναι εμφανώς μεγαλύτερα, όσον αφορά τους μισθούς των ανδρών, όπως αναμενόταν. Στις μικρές

επιχειρήσεις τείνει να μην ισχύει το ίδιο διότι η διαφορά είναι πολύ μικρή ανάμεσα στα δύο φύλα. Ειδικότερα, στις μεγάλες επιχειρήσεις το 50% των κεντρικών παρατηρήσεων των μισθών των ανδρών κυμαίνονται μεταξύ 16.000€ και 27.000€, ενώ οι αντίστοιχοι μισθοί των γυναικών βρίσκονται μεταξύ 15.000€ και 24.000€. Στις μικρές επιχειρήσεις, το αντίστοιχο εύρος είναι για τους άνδρες μεταξύ 14.000€ και 22.000€, ενώ για τις γυναίκες μεταξύ 13.500€ και 20.000€. Το τελικό συμπέρασμα είναι και εδώ ότι οι μισθολογικές διαφορές στις μεγάλες επιχειρήσεις είναι μεγαλύτερες σε σχέση με τις μικρές επιχειρήσεις, τόσο μεταξύ των φύλων όσο και μεταξύ των ατόμων του ίδιου φύλου.

Ακολουθεί το Γράφημα 6 στο οποίο παρουσιάζεται η διαχρονική μεταβολή του μέσου ακαθάριστου εισοδήματος για τους άνδρες και τις γυναίκες για τα έτη 2010-2020 στις μεγάλες και μικρές επιχειρήσεις. Ο οριζόντιος άξονας αποτυπώνει τη χρονολογική κλίμακα και ο κάθετος άξονας το ακαθάριστο εισόδημα από μισθούς ή ημερομίσθια. Η κόκκινη γραμμή απεικονίζει το μέσο ακαθάριστο εισόδημα των γυναικών και η μπλε γραμμή το αντίστοιχο των ανδρών. Στο αριστερό γράφημα εξετάζονται οι μεγάλες επιχειρήσεις και στο δεξί οι μικρές.

[Παρακαλώ εισάγετε το Γράφημα 6]

Συγκεκριμένα, τα πρώτα δύο χρόνια υπήρξε απότομη μείωση των μισθών σε όλες τις επιχειρήσεις. Το ενδιαφέρον είναι ότι στις μεγάλες επιχειρήσεις οι μισθοί των γυναικών μειώθηκαν κατακόρυφα τα 2 πρώτα χρόνια, ενώ οι μισθοί των ανδρών μειώθηκαν απότομα τον πρώτο χρόνο και στη συνέχεια διατήρησαν την ίδια αρνητική τάση για 4 χρόνια. Στις μικρές επιχειρήσεις φαίνεται να διατηρείται η ίδια τάση των μισθών ανδρών και γυναικών. Κατά την περίοδο 2012-2016, συνεχίζεται να υφίσταται περαιτέρω μείωση των μισθών, η οποία είναι σαφώς πιο ήπια. Αλλαγή σημειώνεται από το 2016 και μέχρι το τέλος του δείγματος,

όπου ξεκινάει μια πολύ ήπια αύξηση μισθών για τις γυναίκες, ενώ για τους άνδρες διατηρείται το επίπεδο σχετικά σταθερό.

Συνοψίζοντας, αφού έχουν εξεταστεί τα δεδομένα από τους πίνακες και μετά την οπτικοποίηση τους με τη βοήθεια των διαγραμμάτων, προκύπτει το συμπέρασμα ότι οι μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα υφίστανται. Συγκεκριμένα, στις μεγάλες επιχειρήσεις οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο με το 85% του μισθού των ανδρών, σε απόλυτες τιμές οι γυναίκες υπολείπονται περίπου 3.600€. Στις μικρές επιχειρήσεις, οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο με το 90% του μισθού των ανδρών και σε απόλυτες τιμές υπολείπονται περίπου 1.930€. Είναι ξεκάθαρο ότι στις μικρές επιχειρήσεις, σύμφωνα με το δείγμα, οι μισθολογικές διαφορές είναι σε πιο ευνοϊκά επίπεδα.

Τέλος, η μισθολογική διαφορά για τη μετάβαση από μικρή σε μεγάλη επιχείρηση εξετάζεται για κάθε φύλο ξεχωριστά στο παράρτημα της παρούσας εργασίας.

Εφόσον ληφθούν υπόψη σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν το ύψος του μισθού, τα ερευνητικά ερωτήματα που τίθενται μετά την προηγούμενη ανάλυση είναι: α) οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων υφίστανται και σε ποιο βαθμό, β) επηρεάζονται από τον τύπο της επιχείρησης, γ) διαφοροποιούνται σημαντικά βάσει κάποιου κριτηρίου (γεωγραφικού, δημογραφικού).

Κεφάλαιο 5. Εμπειρική ανάλυση

Η συγκεκριμένη ενότητα παρουσιάζει το εμπειρικό σκέλος της ανάλυσής μας. Στην τρέχουσα ενότητα, θα εκτιμήσουμε οικονομετρικά τη σχέση (3), όπως αυτή προέκυψε από το θεωρητικό πλαίσιο της παρούσας εργασίας (κεφάλαιο 3). Η διαδικασία εκτίμησης του

υποδείγματος περιλαμβάνει ορισμένα αρχικά στάδια που αφορούν βασικούς οικονομετρικούς ελέγχους του υποδείγματος.

Κεφάλαιο 5.1. Οικονομετρικοί έλεγχοι

Προκειμένου να εκτιμήσουμε το υπόδειγμα μας, αρχικά θα πρέπει να γίνουν ορισμένοι οικονομετρικοί έλεγχοι. Θα ξεκινήσουμε με τον έλεγχο πολυσυγγραμμικότητας (Multicollinearity) και ετεροσκεδαστικότητας (Heteroskedasticity). Στην συνέχεια θα ακολουθήσει έλεγχος για individual effects και θα γίνει αναφορά για αυτοσυσχέτιση (Autocorrelation).

Πολυσυγγραμμικότητα (Multicollinearity)

Μια ισχυρή γραμμική συναρτησιακή σχέση ανάμεσα σε δύο ή περισσότερες ανεξάρτητες μεταβλητές μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την εκτίμηση των συντελεστών των μεταβλητών. Μια έντονη πολυσυγγραμμικότητα μεταξύ 2 ή περισσότερων ανεξάρτητων μεταβλητών δυσχεραίνει την αξιολόγηση της επίδρασης μιας συγκεκριμένης μεταβλητής, η οποία πάσχει από το συγκεκριμένο πρόβλημα, στην εξαρτημένη μεταβλητή του υποδείγματος.

Ο συντελεστής μεγέθυνσης της διακύμανσης (VIF) είναι μια μέθοδος διάγνωσης της έντασης της πολυσυγγραμμικότητας. Η μέθοδος εξετάζει το βαθμό επίδρασης της πολυσυγγραμμικότητας στη διακύμανση ενός εκτιμημένου συντελεστή. Εμπειρικά, όταν η τιμή του VIF ελέγχου είναι κοντά στη μονάδα, τότε δεν υφίσταται πρόβλημα πολυσυγγραμμικότητας. Γενικά, για τιμές του ελέγχου VIF μικρότερες από 5, το υπόδειγμα είναι αποδεκτό και δεν θεωρούμε ότι υπάρχει έντονο πρόβλημα. Στο υπόδειγμά μας, οι τιμές VIF είναι κοντά στο 1,5, οπότε θεωρούμε ότι το μοντέλο μας δεν παρουσιάζει πρόβλημα πολυσυγγραμμικότητας.

Ετεροσκεδαστικότητα (Heteroskedasticity)

Στην περίπτωση της ετεροσκεδαστικότητας, η διακύμανση της κατανομής του στοχαστικού όρου δεν είναι σταθερή, αλλά εξαρτάται από τις μεταβλητές που εξετάζουμε. Η ετεροσκεδαστικότητα εμφανίζεται συχνά σε διαστρωματικά δεδομένα, στα οποία υπάρχει μεγάλη διαφορά ανάμεσα στην μεγαλύτερη και στην μικρότερη παρατήρηση της εξαρτημένης μεταβλητής. Για τον έλεγχο ύπαρξης ετεροσκεδαστικότητας χρησιμοποιούμε τον έλεγχο White. Σύμφωνα με αυτόν, η διάγνωση της ετεροσκεδαστικότητας γίνεται με την εκτίμηση μιας βοηθητικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τα τετραγωνισμένα κατάλοιπα. Στην περίπτωσή μας απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση, σύμφωνα με την οποία η διακύμανση του διαταρακτικού όρου (κατάλοιπα) είναι σταθερή, δηλαδή υπάρχει ομοσκεδαστικότητα, και αποδεχόμαστε την εναλλακτική υπόθεση, δηλαδή την ύπαρξη ετεροσκεδαστικότητας. Επειδή η ετεροσκεδαστικότητα επηρεάζει μόνο τα τυπικά σφάλματα των εκτιμητών και όχι τους ίδιους τους εκτιμητές, η μόνη διόρθωση που κάνουμε είναι ο υπολογισμός, εκ νέου, της διορθωμένης μήτρας διακυμάνσεων-συνδιακυμάνσεων ώστε να μην επηρεάζεται από το πρόβλημα της ετεροσκεδαστικότητας.

Αυτοσυσχέτιση (Autocorrelation)

Η αυτοσυσχέτιση συνδέεται με την συστηματική εξάρτηση του στοχαστικού όρου σε μια χρονική περίοδο με άλλες προγενέστερες χρονικές περιόδους. Η αυτοσυσχέτιση εμφανίζεται πιο συχνά σε δεδομένα χρονολογικών σειρών. Επίσης, επηρεάζει την εκτιμημένη εξίσωση με τρόπο που δεν μπορούμε να αναγνωρίσουμε εύκολα εξετάζοντας μονάχα τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης. Ο πιο διαδεδομένος έλεγχος αυτοσυσχέτισης είναι ο έλεγχος Durbin-Watson, στον οποίο η μηδενική υπόθεση σχετίζεται με τη μη ύπαρξη αυτοσυσχέτισης. Δεδομένου, ότι

η ανάλυση που πραγματοποιούμε δεν εστιάζει στη διαχρονική συσχέτιση των μεταβλητών, δεν έχει νόημα να πραγματοποιήσουμε το συγκεκριμένο έλεγχο.

Individual effects

Με τον όρο Individual effects εννοούμε τις επιδράσεις στην εξαρτημένη μεταβλητή (στην περίπτωση μας το επίπεδο του ακαθάριστου μισθού), οι οποίες προκύπτουν από τις διαφορές μεταξύ των διαφορετικών ατόμων ή στην περίπτωση μας, από τη συμμετοχή των ατόμων σε διαφορετικές εργασιακές δραστηριότητες. Με άλλα λόγια, σε πολλές περιπτώσεις υφίσταται μη παρατηρήσιμη ετερογένεια (unobserved heterogeneity) που μπορεί να συνδέεται με μία ή περισσότερες μεταβλητές του υποδείγματος και τελικά να δημιουργεί σοβαρά προβλήματα στην εκτίμηση. Τα individual effects μπορούν να χωριστούν σε δύο βασικές κατηγορίες: "fixed effects" (σταθερές επιδράσεις) και "random effects" (τυχαίες επιδράσεις).

Τα fixed effects ερευνούν την σχέση μεταξύ εξαρτημένης και ανεξάρτητων μεταβλητών, η οποία διαμορφώνεται διαφορετικά σε κάθε μια δραστηριότητα (within effect). Η μη παρατηρήσιμη ετερογένεια υποθέτουμε ότι είναι μη μεταβλητή στο χρόνο (time-invariant effects). Για να ελέγξουμε την ύπαρξη ετερογένειας μεταξύ των δραστηριοτήτων, χρησιμοποιούμε το παρακάτω γράφημα, στο οποίο ο οριζόντιος άξονας παρουσιάζει τις δραστηριότητες και ο κάθετος άξονας τον μισθό. Σε αυτό το γράφημα φαίνεται η κόκκινη γραμμή, η οποία είναι η μέση τιμή του μισθού για κάθε δραστηριότητα και όλα τα υπόλοιπα (μπλε φυσαλίδες) είναι οι πραγματικές παρατηρήσεις. Το γράφημα δεν περιλαμβάνει ακραίες τιμές, δηλαδή μισθούς μεγαλύτερους από 100.000. Παρατηρούμε ότι η διακύμανση μεταξύ των δραστηριοτήτων παρουσιάζει διαφορές (οι τρεις πρώτες κατηγορίες έχουν αντίστοιχες διακυμάνσεις και η έκτη δραστηριότητα -εργαζόμενοι πρωτογενούς τομέα- τελείως διαφορετική διακύμανση σε σχέση με τις υπόλοιπες). Επίσης, παρατηρούμε ότι η μέση τιμή

των μισθών διαφοροποιείται αισθητά μεταξύ των δραστηριοτήτων όπου ο υψηλότερος μέσος μισθός φαίνεται να αντιστοιχεί στην 1η δραστηριότητα -Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη- ενώ ο χαμηλότερος αντιστοιχεί στην 9η δραστηριότητα (Ανειδίκευτοι εργάτες και μικροεπαγγελματίες).

[Παρακαλώ εισάγετε το Γράφημα 7]

Συγχρόνως, στην έρευνά μας θα ελέγξουμε και για την ύπαρξη fixed effects που σχετίζονται με το χρόνο (σταθερές επιδράσεις ανά έτος). Εφαρμόζοντας τον στατιστικό έλεγχο για ύπαρξη μη παρατηρήσιμης ετερογένειας από time effects, απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση του ελέγχου το οποίο ισοδυναμεί με μη εισαγωγή time effects στο μοντέλο μας. Ομοίως, με την προηγούμενη περίπτωση, μπορούμε να ελέγξουμε την ύπαρξη time-fixed effects διαγραμματικά. Όπως φαίνεται και στο Γράφημα 8, όπου ο οριζόντιος άξονας παρουσιάζει τα έτη της έρευνας, ο μέσος μισθός φαίνεται να έχει μια πολύ ήπια μεταβολή. Το Γράφημα 8 δεν περιλαμβάνει ακραίες τιμές.

[Παρακαλώ εισάγετε Γράφημα 8]

Η δεύτερη κατηγορία στα individual effect είναι τα random effects, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω. Τα random effects αντιστοιχούν σε επιδράσεις που μπορεί να αλλάζουν από μια παρατήρηση στην άλλη, αλλά αυτή η αλλαγή θεωρείται ότι οφείλεται σε τυχαίους παράγοντες που συνήθως δεν μελετώνται στο μοντέλο, το οποίο συνήθως αποτελεί μια πολύ αυστηρή παραδοχή. Με άλλα λόγια τα random effects επιτρέπουν την ανίχνευση και την αντιμετώπιση των τυχαίων παραγόντων που μπορεί να επηρεάσουν τη μεταβλητότητα των δεδομένων.

Συγκρίνοντας τις δύο κατηγορίες, οι σταθερές επιδράσεις εστιάζουν στις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στις διαφορετικές δραστηριότητες, όπου η κάθε δραστηριότητα θα

επηρεάζει σταθερά την ανεξάρτητη μεταβλητή, αλλά με διαφορετικό τρόπο από μια άλλη δραστηριότητα. Ενώ στις τυχαίες επιδράσεις, οι οντότητες θα επηρεάζουν την εξαρτημένη μεταβλητή με τυχαίο τρόπο τον οποίο δεν θα έχουμε συμπεριλάβει σαν μεταβλητή στο μοντέλο.

Όταν χρησιμοποιούμε ανάλυση με panel δεδομένα υπάρχει η δυνατότητα να χρησιμοποιήσουμε το Hausman test προκειμένου να ελέγξουμε αν υπάρχει πρόβλημα με individual effects και να ελέγξουμε αν θα έχουμε F.E ή R.E. Στην περίπτωση μας αυτό δεν είναι εφικτό, οπότε ενεργούμε με βάση την θεωρία και τις ενδείξεις που παίρνουμε από τις διαγραμματικές απεικονίσεις και επιλέγουμε τα fixed effects ως ενσωμάτωση της πιθανής μη παρατηρήσιμης ετερογένειας στο υπόδειγμά μας.

Κεφάλαιο 5.2. Εκτιμήσεις υποδείγματος

Λαμβάνοντας υπόψη την εξίσωση (3), η οποία είναι απόρροια του θεωρητικού πλαισίου της παρούσας ανάλυσης, την εκτενή συζήτηση των δεδομένων σχετικά με τη συσχέτιση του φύλου και του μεγέθους της επιχείρησης με το ύψος του μισθού, και τέλος τους οικονομετρικούς ελέγχους του προηγούμενου υπο-κεφαλαίου, καταλήγουμε στην ακόλουθη μορφή του υποδείγματος που θα εκτιμηθεί.

$$\begin{aligned} \log W_{ijt} = & \log W_0 + b_1 Educ_{ijt} + b_2 Exp_{ijt} + b_3 X_{it} + b_4 L_{ijt} + b_5 Gender_i * Educ_{ijt} \\ & + b_6 Gender_i * Exp_{ijt} + a_j + u_{ijt} \end{aligned} \quad (4)$$

Γενικά, η ενσωμάτωση όρων αλληλεπίδρασης σε ένα μοντέλο παλινδρόμησης προσφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα, καθώς βελτιώνει την κατανόηση των αλληλεπιδράσεων των

ανεξάρτητων μεταβλητών μέσα στο μοντέλο. Έτσι, για να μελετήσουμε την ταυτόχρονη επίδραση του φύλου και της εκπαίδευσης και του φύλου και της εργασιακής εμπειρίας στον μισθό προσθέτουμε στο μοντέλο όρους αλληλεπίδρασης (interaction effects). Δεδομένου ότι η μεταβλητή $Gender_i$ παίρνει την τιμή 1 για άνδρες και την τιμή 0 για γυναίκες, οι συντελεστές b_1 και b_2 αφορούν την επίδραση της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας, αντίστοιχα στο μισθό όταν ο εργαζόμενος είναι γυναίκα. Ομοίως, $(b_1 + b_5)$ και $(b_2 + b_6)$ αφορούν την επίδραση της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας, αντίστοιχα στο μισθό όταν ο εργαζόμενος είναι άνδρας. Η εξίσωση (4) θα εκτιμηθεί για τις μικρές (υποκεφάλαιο 5.2.1) και μεγάλες (υποκεφάλαιο 5.2.2) επιχειρήσεις, αντίστοιχα.

Κεφάλαιο 5.2.1. Εστιάζοντας στις μικρές επιχειρήσεις

Στην εξέταση των μικρών επιχειρήσεων, τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον πίνακα 5 επιβεβαιώνουν τη σημαντική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου και της εργασιακής εμπειρίας στην διαμόρφωση των αμοιβών. Για τις εκτιμήσεις έχουν εισαχθεί ως fixed effects η δραστηριότητα απασχόλησης και ο χρόνος.

[Παρακαλώ εισάγετε τον Πίνακα 5]

Η εργασιακή εμπειρία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο επίπεδο των μισθών. Η αύξηση της εμπειρίας συνδέεται με περίπου 11% αύξηση του μισθού σε λογαριθμική κλίμακα²

² Η εξαρτημένη μας μεταβλητή αποτυπώνεται σε λογαριθμική κλίμακα, οπότε οι συντελεστές των ανεξάρτητων μεταβλητών προκαλούν ποσοστιαίες μεταβολές σε αυτήν. Για να ερμηνεύσουμε αυτές τις μεταβολές σε πραγματικούς όρους, χρησιμοποιούμε το εκθετικό του λογαρίθμου. Αυτή η επεξήγηση ισχύει για όλη την ανάλυση που παρουσιάζεται στο κεφάλαιο 5.2.

αναδεικνύοντας την ενδεχομένως ως τον κυριότερο παράγοντα καθορισμού των μισθών στις μικρές επιχειρήσεις.

Αντίστοιχα, η εκπαίδευση επηρεάζει τον μισθό, με ελαφρώς μικρότερο ποσοστό, παρέχοντας περίπου 9 ποσοστιαίες μονάδες αύξησης στον μισθό για τον εργαζόμενο που ανεβαίνει μορφωτικό επίπεδο. Η εργασιακή εμπειρία συμβάλλει στην απόκτηση δεξιοτήτων και εξειδίκευσης πάνω στο αντικείμενο εργασίας, όμως η κατάλληλη τυπική εκπαίδευση παρέχει στα άτομα τις απαραίτητες γνώσεις και επιδρά επίσης σημαντικά στη διαμόρφωση του μισθού και των μισθολογικών διαφορών μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων (Oi and Idson, 1999).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το φύλο δεν φαίνεται να επηρεάζει άμεσα τον μισθό. Ωστόσο, υπάρχει έμμεση επίδραση του φύλου στο μισθό, η οποία προκύπτει ως αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ φύλου και εκπαίδευσης, και μεταξύ φύλου και εμπειρίας. Σύμφωνα με αυτές, οι άντρες επωφελούνται κατά 2% περισσότερο από την εκπαίδευση σε σύγκριση με τις γυναίκες, καθιστώντας την συνολική επίδραση της εκπαίδευσης στο μισθό ίση με 11 ποσοστιαίες μονάδες (9% + 2%). Αντίστοιχα, η αλληλεπίδραση μεταξύ φύλου και εμπειρίας δείχνει ότι οι άντρες βιώνουν 1% ισχυρότερη θετική επίδραση στον μισθό σε σύγκριση με τις γυναίκες.

Στην συνέχεια όπως αναφέραμε και παραπάνω, εξετάζουμε στο υπόδειγμα μας τους δύο επιπλέον όρους, την οικογενειακή κατάσταση και το είδος της εργασιακής σχέσης. Η οικογενειακή κατάσταση, που σχετίζεται με την προστασία του έγγαμου βίου και προστατεύεται από την εργατική νομοθεσία στη χώρα μας, παρέχει 5% αύξηση στο μισθό σε λογαριθμική κλίμακα, για τους έγγαμους εργαζόμενους. Όσον αφορά το είδος της εργασιακής σχέσης, η μετάβαση από την κατηγορία απασχόλησης "ορισμένου χρόνου" στην κατηγορία

"μόνιμη ή αορίστου χρόνου" συνδέεται με αύξηση του μισθού κατά 7 ποσοστιαίες μονάδες. Αυτό υποδηλώνει ότι η μόνιμη απασχόληση σχετίζεται με αυξημένα εισοδήματα και επιβεβαιώνει ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας μπορεί να θεωρηθούν ένας από τους παράγοντες των μισθολογικών διαφορών (Booth et al, 2002; Elia, 2010; Battisti and Vallanti, 2013).

Στο σύνολο, το μοντέλο εξηγεί το 38% - 39% της μεταβλητότητας του λογαρίθμου του μισθού, παρέχοντας μια λεπτομερή ανάλυση και κατανόηση των παραγόντων που διαμορφώνουν τις αμοιβές και τις μισθολογικές διαφορές βάσει φύλου στις μικρές επιχειρήσεις στην Ελλάδα.

Κεφάλαιο 5.2.2. Εστιάζοντας στις μεγάλες επιχειρήσεις

Στη στήλη 2 του πίνακα 5, εξετάζουμε το ίδιο ερευνητικό ερώτημα για τις μεγάλες επιχειρήσεις. Παρατηρούμε ότι το μορφωτικό επίπεδο, φαίνεται να είναι ο παράγοντας που επηρεάζει περισσότερο τον μισθό. Παρατηρείται υψηλότερη επίδραση, σε σχέση με τις μικρές επιχειρήσεις, φτάνοντας τελικά να αυξάνει κατά 14% τον μισθό σε λογαριθμική κλίμακα. Αυτό είναι σύμφωνο με τους Oosterbeek & van Praag (1995), όπου παρουσιάζεται το μορφωτικό επίπεδο να επιδρά περισσότερο στην διαμόρφωση του επιπέδου του μισθού στις μεγάλες επιχειρήσεις σε σύγκριση με τις μικρές.

Βέβαια, η εργασιακή εμπειρία φαίνεται στις μεγάλες επιχειρήσεις να είναι ίδια με τις μικρές. Συγκεκριμένα, κάθε αύξηση του επιπέδου της εμπειρίας φέρει μια αύξηση του λογαρίθμου του μισθού περίπου κατά 11%.

Στην συνέχεια, παρατηρούμε μη σημαντικότητα για την επίδραση του φύλου, όπως και στις μικρές επιχειρήσεις. Ομοίως, η συνδυαστική επίδραση του φύλου με το μορφωτικό επίπεδο και την εργασιακή εμπειρία επιδρά στη διαμόρφωση του μισθού. Συγκεκριμένα, για τους άνδρες η επίδραση του επιπέδου εκπαίδευσης είναι ισχυρότερη κατά 3% στην διαμόρφωση του μισθού σε σχέση με τις γυναίκες. Αντίστοιχα, οι άντρες απολαμβάνουν 2% μεγαλύτερη επίδραση στον μισθό λόγω εμπειρίας σε σχέση με τις γυναίκες.

Όσον αφορά τόσο την οικογενειακή κατάσταση όσο και το είδος της εργασιακής σχέσης, τα αποτελέσματα δεν διαφέρουν σημαντικά σε σχέση με τα αντίστοιχα στις μικρές επιχειρήσεις.

Κεφάλαιο 5.3. Εκτίμηση Υποδείγματος με παλινδρόμηση ανά εκατοστημόριο (Quantile reg)

Έχοντας μελετήσει το ερώτημα που αφορά την διαφοροποίηση των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών σε μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις, στο παρόν κεφάλαιο θα εξετάσουμε αν η διαφορετική επίδραση διατηρείται σε διαφορετικά εκατοστημόρια της κατανομής των μισθών. Ο Πίνακας 6 παρακάτω παρουσιάζει τα αποτελέσματα που αφορούν τις μικρές επιχειρήσεις (στήλες 1-4) και τις μεγάλες επιχειρήσεις (στήλες 5-8). Στις στήλες (1) και (5) παρουσιάζουμε τις αντίστοιχες εκτιμήσεις της πρώτης στήλης του Πίνακα 5. Στη συνέχεια, στις στήλες (2) και (6) παρουσιάζονται οι εκτιμήσεις στο 10ο εκατοστημόριο, στις στήλες (3) και (7) οι εκτιμήσεις στο 50ο εκατοστημόριο και στις στήλες (4) και (8) οι εκτιμήσεις στο 90ο εκατοστημόριο της κατανομής του μισθού, για τις μικρές και τις μεγάλες επιχειρήσεις, αντίστοιχα.

[Παρακαλώ εισάγετε τον Πίνακα 6]

Συγκεκριμένα, όπως είχαμε δει και στο προηγούμενο κεφάλαιο, στη στήλη (1) που αφορά τις μικρές επιχειρήσεις, οι άντρες αμείβονται κατά 2% περισσότερο για ένα υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, σε σύγκριση με τις γυναίκες, ενώ η αλληλεπίδραση του φύλου με την εμπειρία δεν είναι στατιστικά σημαντική (περίπτωση OLS εκτιμητή). Όταν όμως εξετάζουμε αναλυτικά τα εκατοστημόρια, παρατηρούμε ότι η επίδραση του φύλου εμφανίζεται μόνο στη δεξιά άκρη της κατανομής των μισθών (90ο εκατοστημόριο). Σε αυτή την περίπτωση, οι άνδρες επωφελούνται κατά 6% περισσότερο από την εκπαίδευση και κατά 3% από την εμπειρία σε σχέση με τις γυναίκες, ο μισθός τους δηλαδή είναι κατά 9 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερος από αυτό των γυναικών. Εν ολίγοις η επίδραση του φύλου στο μισθό, που την μελετάμε μέσω των αλληλεπιδράσεων με την εκπαίδευση και την εμπειρία, δεν είναι ίδια για όλη την κατανομή του μισθού. Αυτό επιβεβαιώνεται και από τον έλεγχο Wald, που ελέγχει την ισότητα μεταξύ των συντελεστών ενδιαφέροντος των τριών διαφορετικών ποσοστών. Η μηδενική υπόθεση της ισότητας απορρίπτεται καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι για τις μικρές επιχειρήσεις δεν αρκεί η OLS ανάλυση.

Περαιτέρω, ελέγχουμε γραφικά τη διαφορά των ποσοστιαίων εκτιμήσεων σε σύγκριση με αυτές των εκτιμήσεων OLS. Τα αποτελέσματα φαίνονται στα γραφήματα 9 και 10.

[Παρακαλώ εισάγετε τα Γραφήματα 9 & 10]

Η σκιασμένη περιοχή είναι το διάστημα εμπιστοσύνης 95% για τους εκτιμητές για όλα τα διαφορετικά εκατοστημόρια, η διακεκομμένη παράλληλη γραμμή του οριζόντιου άξονα είναι η εκτίμηση OLS και οι δύο παράλληλες αμυδρές γραμμές εμφανίζουν το διάστημα εμπιστοσύνης του εκτιμητή OLS. Για την αλληλεπίδραση μεταξύ φύλου και εκπαίδευσης παρατηρούμε ότι η τιμή του συντελεστή είναι διαφορετική από την OLS εκτίμηση στην περίπτωση των υψηλών εκατοστημορίων. Αντίστοιχα, για την αλληλεπίδραση μεταξύ φύλου

και εμπειρίας παρατηρείται και εδώ ότι η τιμή του συντελεστή είναι διαφορετική από την OLS εκτίμηση μόνο στα υψηλά ποσοστά. Η γραφική απεικόνιση των συντελεστών μας επιβεβαίωσαν τα ευρήματα του πίνακα 6 ότι η επίδραση του φύλου στο μισθό, μέσω της αλληλεπίδρασής του με την εκπαίδευση και την εμπειρία είναι αισθητή μόνο στους υψηλόμισθους εργαζομένους των μικρών επιχειρήσεων.

Στη στήλη (5), του πίνακα 6, παρατηρούμε ότι για τις μεγάλες επιχειρήσεις, οι άντρες επωφελούνται κατά 3% περισσότερο από την εκπαίδευση σε σύγκριση με τις γυναίκες, ενώ αντίστοιχα για την εμπειρία οι άντρες έχουν 2% μεγαλύτερη επίδραση στον μισθό. Στην ανάλυση των διαφορετικών ποσοστών και συγκεκριμένα στην στήλη (6) και (7) με τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους, τα αποτελέσματα δεν είναι στατιστικά σημαντικά. Δηλαδή η επίδραση του μορφωτικού επιπέδου και της εμπειρίας δεν είναι διαφορετική μεταξύ των δύο φύλων. Με άλλα λόγια, στους χαμηλόμισθους στις μεγάλες επιχειρήσεις δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις. Στη στήλη (8) όπου έχουμε τους υψηλόμισθους, υπάρχει η επίδραση της εκπαίδευσης. Δηλαδή, οι υψηλόμισθοι άνδρες εργαζόμενοι θα αμειφθούν περισσότερο από μια γυναίκα με την ίδια εκπαίδευση, συγκεκριμένα θα επωφεληθούν κατά 3,5% περισσότερο. Για την εργασιακή εμπειρία το αποτέλεσμα δεν είναι στατιστικά σημαντικό. Εν κατακλείδι, η ανάλυση OLS δίνει αντίστοιχα αποτελέσματα με αυτά του 90ου εκατοστημορίου. Στην συνέχεια, με τον έλεγχο Wald, η μηδενική υπόθεση της ισότητας δεν απορρίπτεται καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι για τις μεγάλες επιχειρήσεις αρκεί η OLS ανάλυση.

Επιπλέον, εξετάζοντας και γραφικά τη διαφορά των ποσοστιαίων εκτιμήσεων σε σύγκριση με αυτές των εκτιμήσεων OLS εξάγουμε τα Γραφήματα 11 και 12.

[Παρακαλώ εισάγετε τα Γραφήματα 11 & 12]

Στο Γράφημα 11 παρατηρούμε ότι η τιμή του συντελεστή για την αλληλεπίδραση μεταξύ φύλου και εκπαίδευσης είναι σχετικά κοντά σε αυτή της OLS ανάλυσης. Είναι χαμηλότερη για τα πρώτα ποσοστά και τείνει να είναι κοντά στο 0,01 με 0,02 για ενδιάμεσα και υψηλότερα ποσοστά. Η τιμή που δείχνει για την OLS ανάλυση είναι 0,03 άρα βλέπουμε ότι οι τιμή του συντελεστή OLS και οι τιμές που παίρνουμε από την ποσοστιαία ανάλυση είναι αντίστοιχες οπότε επιβεβαιώνεται και το αποτέλεσμα του ελέγχου Wald ότι για τις μεγάλες επιχειρήσεις αρκεί η OLS ανάλυση.

Αντίστοιχα για την αλληλεπίδραση μεταξύ φύλου και εμπειρίας φαίνεται ότι η τιμή του συντελεστή είναι και εδώ αντίστοιχη με την εκτίμηση της OLS. Είναι χαμηλότερη για τα πρώτα ποσοστά, κοντά στο 0, και τείνει να είναι στο 0,01 για τα ενδιάμεσα ποσοστά ενώ παίρνει μεγαλύτερες τιμές για υψηλά ποσοστά, σχεδόν 0,04. Η τιμή για την OLS ανάλυση είναι 0,02 η οποία κατά μέσο όρο είναι και αυτή που δίνουν όλα τα τεταρτημόρια. Οπότε και πάλι επιβεβαιώνουμε τον έλεγχο Wald. Ακόμα από το γράφημα φαίνεται και η μη σημαντικότητα στα εκατοστημόρια που αναφέρονται και στον πίνακα 6, καθώς το μηδέν περιλαμβάνεται στα όρια της ανάλυσης εκατοστημορίων.

Με την ανάλυση των εκατοστημορίων, παρατηρείται ότι δεν είναι δυνατό να αποδοθεί σημασία στα αρχικά εκατοστημόρια λόγω της στατιστικής μη σημαντικότητας των αποτελεσμάτων. Ωστόσο, αντιληπτή γίνεται η διαφοροποίηση στις αποδοχές στα τελευταία εκατοστημόρια. Αυτή η παρατήρηση συγκρούεται με τη μελέτη του Christofides et al. (2013), καθώς αυτοί ανέφεραν μείωση των ανισοτήτων στα υψηλότερα επίπεδα κατά τη διάρκεια της χρονικής περιόδου που εξέτασαν. Αντίθετα με τους παραπάνω και σύμφωνα με την έρευνα της Paparetrou (2004), παρατηρείται αύξηση του μισθολογικού χάσματος στη δεξιά άκρη της κατανομής, ενισχύοντας τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης για τα αντίστοιχα χρονικά

διαστήματα. Ανεξαρτήτως του μεγέθους της επιχείρησης, μεγαλύτερη διάκριση προκύπτει από την διαφορετική επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στον μισθό των δύο φύλων. Αντίθετα, η αλληλεπίδραση της εργασιακής εμπειρίας με το φύλο είναι εμφανής μόνο στις μικρές επιχειρήσεις. Επιπρόσθετα, με την ανάλυση των εκατοστημορίων καταλήγουμε στο αντίθετο συμπέρασμα από την προηγούμενη μας ενότητα. Γενικότερα, γυναίκες με υψηλότερους μισθούς θα αντιμετωπίσουν και μεγαλύτερα ποσοστά διαφοροποιήσεων. Ειδικότερα στις μεγάλες επιχειρήσεις τα ποσοστά διακρίσεων είναι σχεδόν το μισό από αυτά στις μικρές επιχειρήσεις, καθιστώντας τις πρώτες πιο ευνοϊκό εργασιακό περιβάλλον για τις γυναίκες. Στις μικρές επιχειρήσεις, γυναίκες με υψηλή εκπαίδευση και μεγάλη εργασιακή εμπειρία θα υποστούν διακρίσεις οδηγώντας τις στην μετάβαση σε μεγάλες επιχειρήσεις, με σκοπό την επίτευξη δικαιότερης μισθολογικής αντιμετώπισης. Αντιληπτή γίνεται και η συνεισφορά αυτής της ανάλυσης στο τελικό συμπέρασμα, καθώς τα αποτελέσματα έρχονται πιο κοντά στον πραγματικό κόσμο.

Κεφάλαιο 6. Επίλογος

Χρησιμοποιήσαμε δεδομένα από την Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (EU-SILC) της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής για τα έτη 2010 έως και 2020 για να εξετάσουμε τις μισθολογικές διαφορές βάσει του μεγέθους της επιχείρησης και του φύλου στην Ελλάδα.

Από την στατιστική ανάλυση των δεδομένων παρατηρούμε ότι οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων διατηρούνται σταθερές, με τις μεγάλες να έχουν μισθούς υψηλότερους κατά περίπου 20%. Το φύλο, η εκπαίδευση, η εμπειρία και ο τύπος εργασιακής σχέσης επηρεάζουν σημαντικά την αμοιβή, ενώ η γεωγραφική θέση διαμονής,

όπως η Αττική, συνδέεται με υψηλότερους μισθούς. Η πορεία των μισθών από το 2010 ως το 2014 υπήρξε πτωτική, συνδέοντας την με τις δύσκολες οικονομικές συνθήκες στην Ελλάδα εκείνη την εποχή, ενώ από το 2014 και μετά παρατηρείται σταθεροποίηση.

Στην συνέχεια επικεντρωθήκαμε στην ανάλυση βάσει φύλου. Όταν εξετάζουμε τις μεγάλες επιχειρήσεις, οι στατιστικές δείχνουν ότι οι άνδρες αμείβονται καλύτερα από τις γυναίκες, και συγκεκριμένα, παρατηρήσαμε ότι οι γυναίκες λαμβάνουν περίπου 85% του μέσου ανδρικού μισθού. Αναλύοντας βάσει οικογενειακής κατάστασης, οι έγγαμες γυναίκες εμφανίζουν χαμηλότερα εισοδήματα από τους άνδρες, ενώ οι άγαμες έχουν οριακά υψηλότερα. Με την αύξηση της ηλικίας, οι μισθοί αυξάνονται, αλλά οι διαφορές μεταξύ φύλων παραμένουν. Παρόμοια σχήματα παρατηρούνται και σε άλλα κριτήρια, όπως η εκπαίδευση, η εργασιακή εμπειρία, η δραστηριότητα και η περιφέρεια απασχόλησης.

Εξετάζοντας τις μικρές επιχειρήσεις, οι άνδρες και εδώ λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς (οι γυναίκες λαμβάνουν περίπου 90% του μέσου ανδρικού μισθού), κυρίως όσο αυξάνεται η εργασιακή εμπειρία και το επίπεδο εκπαίδευσης. Οι διαφορές παραμένουν σημαντικές ανά περιφέρεια, αν και είναι ελαφρώς μικρότερες σε σχέση με τις μεγάλες επιχειρήσεις.

Συνολικά από την στατιστική ανάλυση καταλήξαμε ότι οι ακαθάριστοι μισθοί είναι υψηλότεροι για τους άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες, αλλά αυτές οι διαφορές φαίνεται να είναι μικρότερες στις μικρές επιχειρήσεις. Έπειτα από μια εμπειρική ανάλυση στην οποία στηριχτήκαμε στην βασική εξίσωση του Mincer (1958, 1974) και εξετάσαμε την σχέση του μεγέθους της επιχείρησης και του φύλου με τους μισθούς και τις πιθανές διακρίσεις που εμφανίζονται, καταλήξαμε σε ένα αρχικό συμπέρασμα το οποίο συμβάδιζε με την στατιστική ανάλυση των δεδομένων μας. Κατόπιν, η ανάλυση των εκατοστημορίων οδήγησε σε αντίθετα συμπεράσματα. Συγκεκριμένα, με την εξέταση των εκατοστημορίων, εξάγονται

συμπεράσματα τα οποία φανερώνουν ισχυρές μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών με υψηλούς μισθούς σε μικρές επιχειρήσεις. Αντίθετα, στις μεγάλες επιχειρήσεις οι γυναίκες, με αντίστοιχα υψηλά επίπεδα αμοιβής, αντιμετωπίζονται δικαιότερα.

Συνοψίζοντας καταλήγουμε ότι υφίστανται μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων. Οι μισθολογικές διαφορές των φύλων επηρεάζονται από τον τύπο της επιχείρησης, αλλά και διαφοροποιούνται σε διαφορετικά επίπεδα μισθών, όπως αναλύσαμε και παραπάνω.

Τα τελικά συμπεράσματα της παρούσας εργασίας αναδεικνύουν την ανάγκη για περαιτέρω ανάλυση σχετικά με την ισότητα των φύλων στο χώρο εργασίας στην Ελλάδα. Μια πιθανή ανάλυση θα μπορούσε να επικεντρωθεί στην ανάλυση των αιτίων πίσω από αυτές τις διαφορές στον μισθό, καθώς και στις επιπτώσεις που έχουν αυτές οι διαφορές στις οικονομικές συνθήκες και την ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο. Επίσης επιβεβαιώνεται, με την παρούσα μελέτη, η ανάγκη δράσης για μείωση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων σε αυτόν τον τομέα.

Βιβλιογραφία

- Agiomirgianakis, G., Bertatos, G., & Tsounis, N., 2019. Gender wage gaps and economic crisis in Greece. *International Review of Applied Economics*, 33(2), 254-276.
- Altonji, J. G., & Blank, R. M., 1999. Race and gender in the labor market. *Handbook of labor economics*, 3, 3143-3259.
- Aubert, P., & Crépon, B., 2003. Age, wage and productivity: firm-level evidence. *Economie et Statistique*, 363, 95-119.
- Barth, E., & Dale-Olsen, H., 2011. Employer size or skill group size effect on wages?. *ILR Review*, 64(2), 341-355.
- Battisti, M., & Vallanti, G., 2013. Flexible wage contracts, temporary jobs, and firm performance: Evidence from Italian firms. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 52(3), 737-764.
- Becker, Gary S., 1971. The Economics of Discrimination. 2nd edition. *Chicago: The University of Chicago Press*.
- Becker, Gary S., 1993. Human Capital. 3rd edition. *Chicago: The University of Chicago Press*.
- Berlingieri, G., Calligaris, S., & Criscuolo, C., 2018. The productivity-wage premium: Does size still matter in a service economy?. *AEA Papers and Proceedings*, 108, 328-333.
- Bessen, J., Goos, M., Salomons, A. & Van den Berge, W., 2023. What happens to workers at firms that automate?. *The Review of Economics and Statistics*, 1-45.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M., 1992. The gender earnings gap: learning from international comparisons. *The American Economic Review*, 82(2), 533-538.
- Blinder, A. S., 1973. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.

- Bloom, N., Guvenen, F., Smith, B. S., Song, J., & von Wachter, T., 2018. The disappearing large-firm wage premium. *AEA Papers and Proceedings*, 108, 317-322.
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J., 2002. Temporary jobs: stepping stones or dead ends?. *Economic Journal*, 112(480), F189-F213.
- Bousmah, I., 2023. Firm-size wage gaps and hierarchy: Evidence from Canada. *Innovation, Science and Economic Development Canada, Small Business Branch*
- Brown, C., & Medoff, J., 1989. The employer size-wage effect. *Journal of political Economy*, 97(5), 1027-1059.
- Card, D., Cardoso, A. R., & Kline, P., 2016. Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women. *The Quarterly journal of economics*, 131(2), 633-686.
- Cheng, H., Li, H., Zhou, H. W. L. A., & Wang, H., 2019. Firm-size effect on wages: Evidence from china's competitive labor market. *Unpublished Paper*
- Christofides, L. N., Polycarpou, A., & Vrachimis, K., 2013. Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe. *Labour Economics*, 21, 86-102.
- Cirillo, V., Sostero, M., & Tamagni, F., 2017. Innovation and within-firm wage inequalities: empirical evidence from major European countries. *Industry and Innovation*, 24(5), 468-491.
- Cobb, J. A., & Lin, K. H., 2017. Growing apart: The changing firm-size wage premium and its inequality consequences. *Organization Science*, 28(3), 429-446.
- Colonnelli, E., Tåg, J., Webb, M., & Wolter, S., 2018. A cross-country comparison of dynamics in the large firm wage premium. *AEA Papers and Proceedings*, 108, 323-327.
- Cosic, D., 2018. Wage distribution and firm size: The case of the United States. *International Labour Review*, 157(3), 357-377.

- Daouli, J., Demoussis, M., Giannakopoulos, N., & Laliotis, I., 2010. The establishment-size wage premium in Greece. *Available at SSRN 1592247*.
- Dini, R., 2017. *An Analysis of Simone de Beauvoir's The Second Sex*. CRC Press.
- Dunne, T., & Schmitz Jr, J. A., 1995. Wages, employment structure and employer size-wage premia: their relationship to advanced-technology usage at US manufacturing establishments. *Economica*, 89-107.
- Edgeworth, F. Y., 1922. Equal pay to men and women for equal work. *The Economic Journal*, 32(128), 431-457.
- Elia, L., 2010. Temporary/Permanent Workers' Wage Gap: A Brand-new Form of Wage Inequality?. *Labour*, 24(2), 178-200.
- Even, W. E., & Macpherson, D. A., 2012. Is bigger still better? The decline of the wage premium at large firms. *Southern Economic Journal*, 78(4), 1181-1201.
- Fox, J. T., 2009. Firm-size wage gaps, job responsibility, and hierarchical matching. *Journal of Labor Economics*, 27(1), 83-126.
- Gao, W., & Smyth, R. 2011. Firm size and wages in China. *Applied economics letters*, 18(4), 353-357.
- Garicano, L., Lelarge, C., & Van Reenen, J., 2016. Firm size distortions and the productivity distribution: Evidence from France. *American Economic Review*, 106(11), 3439-3479.
- Gerlach, K., & Schmidt, E. M., 1990. Firm size and wages. *Labour*, 4(2), 27-50.
- Gibbons, R., & Katz, L., 1992. Does unmeasured ability explain inter-industry wage differentials?. *The Review of Economic Studies*, 59(3), 515-535.
- Gibson, J., 2004. Firm size, wages, and unmeasured skills: Evidence from an international database. *Unpublished manuscript, University of Waikato*.

- Gibson, J., & Stillman, S., 2009. Why do big firms pay higher wages? Evidence from an international database. *The Review of Economics and Statistics*, 91(1), 213-218.
- Goldin, C., 2002. *The rising (and then declining) significance of gender*.
- Goldin, C., 2014. A grand gender convergence: Its last chapter. *American economic review*, 104(4), 1091-1119.
- Goldin, C., Kerr, S. P., Olivetti, C., & Barth, E., 2017. The expanding gender earnings gap: Evidence from the LEHD-2000 Census. *American Economic Review*, 107(5), 110-114.
- Grimshaw, D., & Rubery, J., 2002. The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques. *Manchester School of Management, UMIST, Manchester, UK*.
- Haager, D. M., 2000. How do investments in human capital differentially affect gender income. *An Analysis of the Gender Wage Gap, The Park Place Economist*, 8.
- Haltiwanger, J., Hyatt, H., & McEntarfer, E., 2015. Firm size, wages, and productivity. In *2015 Society of Labor Economists Conference in Montreal, Canada*.
- Haltiwanger, J. C., Hyatt, H. R., Kahn, L. B., & McEntarfer, E., 2018. Cyclical job ladders by firm size and firm wage. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 10(2), 52-85.
- Hollister, M. N., 2004. Does firm size matter anymore? The new economy and firm size wage effects. *American Sociological Review*, 69(5), 659-679.
- Idson, T. L., & Oi, W. Y., 1999. Workers are more productive in large firms. *American Economic Review*, 89(2), 104-108.
- Jones, M., & Kaya, E., 2023. The UK gender pay gap: Does firm size matter?. *Economica*. *Forthcoming*.
- Juhn, C., Murphy, K. M., & Pierce, B., 1993. Wage inequality and the rise in returns to skill. *Journal of political Economy*, 101(3), 410-442.

- Krueger, A. O., 1963. The economics of discrimination. *Journal of Political Economy*, 71(5), 481-486.
- Krueger, A. B., & Summers, L. H., 1988. Efficiency wages and the inter-industry wage structure. *Econometrica*, 259-293.
- Lallemand, T., Plasman, R., & Rycx, F., 2007. The establishment-size wage premium: evidence from European countries. *Empirica*, 34, 427-451.
- Macpherson, D. A., & Hirsch, B. T., 1995. Wages and gender composition: why do women's jobs pay less?. *Journal of Labor Economics*, 13(3), 426-471.
- Majumdar, S. K., 2010. Institutional changes, firm size and wages in the telecommunications sector. *Information Economics and Policy*, 22(3), 201-217.
- Meagher, K. J., & Wilson, H., 2004. Different firm size effects on wages for supervisors and workers. *Economics Letters*, 84(2), 225-230.
- Menezes, T. A. D., & Raposo, I. P. D. A., 2014. Wage differentials by firm size: the efficiency wage test in a developing country. *Estudos Econômicos (São Paulo)*, 44, 45-67.
- Mincer, J., 1958. Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of political economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. A., 1974. Schooling and earnings. In *Schooling, experience, and earnings* (pp. 41-63). NBER.
- Moore, H. L., 1911. *Laws of wages: An essay in statistical economics*. Macmillan.
- Mueller, H. M., Ouimet, P. P., & Simintzi, E., 2017. Wage inequality and firm growth. *American Economic Review*, 107(5), 379-383.
- Oaxaca, R., 1973. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.

- Oaxaca, R. L., Ransom, M. R., 1994. On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of econometrics*, 61(1), 5-21.
- Oi, W., 1983. The fixed employment costs of specialized labor. In *The measurement of labor cost* (pp. 63-122). University of Chicago Press.
- Oi, W. Y., & Idson, T. L., 1999. Firm size and wages. *Handbook of labor economics*, 3, 2165-2214.
- Oosterbeek, H., Van Praag, M., 1995. Firm-size wage differentials in the Netherlands. *Small Business Economics*, 7, 173-182.
- Papapetrou, E., 2004. Gender wage differentials in Greece. *Bank of Greece Economic Bulletin*, (23).
- Papapetrou, E., Tsalaporta, P., 2016. Inter-industry wage differentials in Greece: rent-sharing and unobserved heterogeneity hypotheses. *Working Paper No 213, Bank of Greece*.
- Pedace, R., 2010. Firm size-wage premiums: Using employer data to unravel the mystery. *Journal of Economic Issues*, 44(1), 163-182.
- Rosen, H. S., 1992. Public finance. In *The encyclopedia of public choice* (pp. 252-262). Boston, MA: Springer US.
- Scoppa, V., 2014. Firm Size and Wages in Italy: Evidence from Exogenous Job Displacements. *The Manchester School*, 82(6), 677-700.
- Song, J., Price, D. J., Guvenen, F., Bloom, N., & Von Wachter, T., 2019. Firming up inequality. *The Quarterly journal of economics*, 134(1), 1-50.
- Winter-Ebmer, R., 1995. Does layoff risk explain the firm-size wage differential?. *Applied Economics Letters*, 2(7), 211-214.
- Winter-Ebmer, R., Zweimüller, J., 1999. Firm-size wage differentials in Switzerland: Evidence from job-changers. *American Economic Review*, 89(2), 89-93.

- Wollstonecraft, M., 1985. *A Vindication of the Rights of Woman: With Strictures on Political and Moral Subjects*. 1792. London: Methuen, 97, 310.
- Wollstonecraft, M., 2016. Vindication of the Rights of Woman. In *Democracy: A Reader* (pp. 297-306). Columbia University Press.
- Yun, M. S., 2009. Wage differentials, discrimination and inequality: A cautionary note on the Juhn, Murphy and Pierce Decomposition Method. *Scottish Journal of Political Economy*, 56(1), 114-122.
- Zabojnik, J., & Bernhardt, D., 2001. Corporate tournaments, human capital acquisition, and the firm Size—Wage relation. *The Review of Economic Studies*, 68(3), 693-71

Πίνακες

Πίνακας 1. Στατιστικά στοιχεία του συνολικού δείγματος.

	Ολόκληρο το δείγμα	%
Ολόκληρο το δείγμα	41.209	
Οικογενειακή Κατάσταση		
Άγαμος	10.514	25,51%
Έγγαμος	27.647	67,09%
Άλλο	3.048	7,40%
Ηλικιακές ομάδες		
17-24	864	2,10%
25-29	2.750	6,67%
30-44	16.931	41,09%
45-64	20.664	50,14%
Μορφωτικό επίπεδο		
Προσχολική εκπαίδευση	56	0,14%
Πρωτοβάθμια	1.888	4,58%
Δευτεροβάθμια	19.574	47,50%
Τριτοβάθμια	19.691	47,78%
Εργασιακή εμπειρία (χρόνια)		
Επίπεδο εισόδου (0-5)	4.193	10,17%
Ενδιάμεσο επίπεδο (6-15)	11.244	27,29%
Ανώτερο επίπεδο (15+)	25.772	62,54%
Δραστηριότητα		
Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη	962	2,33%
Επαγγελματίες	11.061	26,84%
Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	4.684	11,37%
Υπάλληλοι γραφείου	7.422	18,01%
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	7.814	18,96%
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	155	0,38%
Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	3.398	8,25%
Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	3.153	7,65%
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες	2.560	6,21%
Κλάδος		

Πρωτογενής τομέας	498	1,21%
Δευτερογενής τομέας	6.652	16,14%
Τριτογενής τομέας	34.051	82,63%
Είδος εργασιακής σχέσης		
Μόνιμη ή αορίστου χρόνου	35.730	86,70%
Ορισμένου χρόνου	3.772	9,15%
Περιφέρεια		
EL3 (Αττική)	15.395	37,36%
EL4 (Νήσοι Αιγαίου και Κρήτη)	6.296	15,28%
EL5 (Βόρεια Ελλάδα)	11.012	26,72%
EL6 (Κεντρική Ελλάδα)	8.506	20,64%
Επιχειρήσεις		
Μεγάλη	12.595	30,56%
Μικρή	28.614	69,44%
Φύλο		
Άνδρας	23.947	58,11%
Γυναίκα	17.262	41,89%

Πίνακας 2. Στατιστική ανάλυση του μέσο ακαθάριστου εισοδήματος από μισθούς ή ημερομίσθια για τα έτη 2010-2020 για μεγάλες και μικρές επιχειρήσεις.

Ολόκληρο το δείγμα												
	Obs				mean		std		min		max	
	Μεγάλη	%	Μικρή	%	Μεγάλη	Μικρή	Μεγάλη	Μικρή	Μεγάλη	Μικρή	Μεγάλη	Μικρή
Ολόκληρο το δείγμα	12.595	30,56	28.614	69,44	23.168,78	18.833,87	13.795,47	9.284,56	7.604,37	7.207,62	237.209,04	242.168,74
Φύλο												
Ανδρας	7.771	18,86	16.176	39,25	24.548,57	19.673,44	15.837,58	10.880,52	7.604,37	7.207,62	237.209,04	242.168,74
Γυναίκα	4.824	11,71	12.438	30,18	20.946,07	17.742,00	9.211,71	6.499,67	7.604,37	7.260,52	94.808,02	114.527,80
Οικογενειακή Κατάσταση												
Άγαμος	2.661	6,46	7.853	19,06	19.731,65	15.448,72	10.705,52	6.785,67	7.604,37	7.207,62	237.209,04	170.682,95
Έγγαμος	9.046	21,95	18.601	45,14	24.239,73	20.255,25	14.307,39	9.914,34	8.596,25	8.543,35	222.419,09	242.168,74
Άλλο	888	2,15	2.160	5,24	22.558,86	18.900,79	14.952,10	8.311,07	10.847,67	8.216,69	183.554,08	119.534,72
Ηλικιακές ομάδες												
17-24	103	0,25	761	1,85	13.068,54	15.448,72	4.575,73	3.868,15	7.604,37	7.207,62	31.125,62	170.682,95
25-29	567	1,38	2.183	5,3	16.490,60	13.470,32	7.764,24	4.345,82	8.331,75	8.225,95	103.988,15	96.042,55
30-44	5.173	12,55	11.758	28,53	21.248,69	17.634,04	11.252,97	7.858,62	8.625,50	8.216,69	174.003,20	206.497,50
45-64	6.752	16,38	13.912	33,76	25.354,71	21.085,82	15.483,68	10.375,90	10.130,35	9.817,92	237.209,04	242.168,74
Μορφωτικό επίπεδο												
Προσχολική Εκπαίδευση	17	0,04	39	0,09	19.165,94	15.078,24	7.060,09	3.913,72	12.950,33	9.654,25	36.659,69	26.886,81
Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	499	1,21	1.389	3,37	17.907,52	16.519,01	6.198,56	5.339,35	9.495,55	7.855,65	55.319,76	74.395,54
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	5.874	14,25	13.700	33,25	19.929,25	16.998,54	8.134,80	6.936,64	7.604,37	7.207,62	160.897,26	190.403,56
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	6.205	15,06	13.486	32,73	26.669,57	20.947,61	17.205,07	11.071,04	8.494,81	7.273,75	237.209,04	242.168,74
Εργασιακή εμπειρία (χρόνια)												
Επίπεδο εισόδου (0-5)	811	1,97	3.382	8,21	16.023,34	13.178,02	6.577,41	4.835,34	7.604,37	7.207,62	96.230,15	96.042,55
Ενδιάμεσο επίπεδο (6-15)	3.210	7,79	8.034	19,50	20.626,27	17.072,31	10.020,58	7.341,85	9.409,64	8.252,40	145.380,42	206.497,50
Ανώτερο επίπεδο (15+)	8.574	20,81	17.198	41,73	24.796,53	20.769,01	15.099,83	10.107,76	10.718,47	10.670,06	237.209,04	242.168,74
Δραστηριότητα												
Ανώτερα διευθυντικά και	455	1,10	507	1,23	37.855,15	30.743,13	28.799,08	19.157,50	9.688,20	7.841,37	237.209,04	144.171,70

διοικητικά στελέχη												
Επαγγελματίες	3.049	7,40	8.012	19,44	27.759,14	21.351,11	15.225,31	9.896,97	8.494,81	7.405,73	201.589,36	242.168,74
Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	1.836	4,46	2.848	6,91	24.050,65	21.418,82	16.891,55	14.564,71	8.625,50	7.935,00	222.419,09	206.497,50
Υπάλληλοι γραφείου	2.520	6,12	4.902	11,90	20.976,40	18.616,56	9.448,38	6.683,21	7.604,37	7.207,62	174.003,20	95.577,60
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	1.700	4,13	6.114	14,84	19.419,22	15.613,68	8.040,57	5.303,04	7.630,81	7.221,03	161.009,98	82.868,36
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	38	0,09	117	0,28	16.822,23	16.312,73	4.275,77	4.376,26	12.376,66	9.773,27	36.701,80	30.109,86
Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	998	2,42	2.400	5,82	20.937,22	17.222,15	8.258,59	6.765,98	7.604,37	7.260,52	79.768,55	170.682,95
Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	1.119	2,72	2.034	4,94	21.340,48	17.896,82	9.921,46	7.820,96	8.828,80	7.273,75	124.509,20	119.520,91
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτες και μικροεπαγγελματίες	880	2,14	1.680	4,08	16.482,11	14.818,76	5.572,90	3.765,77	7.725,20	7.260,52	74.395,54	48.624,15
Κλάδος												
Πρωτογενής τομέας	203	0,49	295	0,72	23.085,89	17.785,01	14.098,40	8.558,58	9.987,52	8.784,00	124.509,20	71.483,71
Δευτερογενής τομέας	2.612	6,34	4.040	9,80	23.108,13	18.473,28	13.560,91	8.958,04	7.986,58	7.260,52	201.589,36	119.534,72
Τριτογενής τομέας	9.776	23,72	24.275	58,91	23.186,02	18.906,95	13.850,71	9.344,83	7.604,37	7.207,62	237.209,04	242.168,74
Είδος εργασιακής σχέσης												
Μόνιμη ή αορίστου χρόνου	11.582	28,11	24.148	58,60	23.532,88	19.419,23	13.664,26	9.043,36	7.604,37	7.207,62	237.209,04	242.168,74
Ορισμένου χρόνου	875	2,12	2.897	7,03	19.000,42	16.098,00	14.930,51	11.370,48	7.630,81	7.260,52	201.138,48	175.395,85
Περιφέρεια												
Αττική	6.214	15,08	9.181	22,28	25.020,30	19.716,68	16.046,85	11.164,35	7.604,37	7.207,62	237.209,04	242.168,74
Νήσοι Αιγαίου και Κρήτη	1.271	3,08	5.025	12,19	20.910,40	18.300,08	11.312,75	8.057,28	8.331,75	7.260,52	124.433,97	153.440,79

Βόρεια Ελλάδα	3.136	7,61	7.876	19,11	22.072,54	18.847,83	11.213,64	8.230,31	8.596,25	7.260,52	201.589,36	179.741,87
Κεντρική Ελλάδα	1.974	4,79	6.532	15,85	20.535,97	17.986,86	9.941,23	8.295,58	7.630,81	7.260,52	201.138,48	190.403,56

Πίνακας 3. Στατιστικά στοιχεία του μέσου ακαθάριστου εισοδήματος από μισθούς ή ημερομίσθια για τα έτη 2010-2020 για άνδρες και γυναίκες στις μεγάλες επιχειρήσεις.

Μεγάλες επιχειρήσεις												
	obs				mean		std		min		max	
	Άνδρες	%	Γυναίκες	%	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Ολόκληρο το δείγμα	7.771	61,70	4.824	38,30	24.548,57	20.946,07	15.837,58	9.211,71	7.604,37	7.604,37	237.209,00	94.808,02
Οικογενειακή Κατάσταση												
Άγαμος	1.786	22,98	875	18,14	19.713,60	19.768,49	11.695,05	8.334,67	7.604,37	7.604,37	237.209,00	69.778,78
Έγγαμος	5.672	72,99	3.374	69,94	25.916,85	21.420,33	16.255,86	9.589,44	8.596,25	10.051,00	222.419,10	94.808,00
Άλλο	313	4,03	575	11,92	27.342,04	19.955,15	22.029,10	7.901,35	10.891,51	10.847,67	183.554,10	76.485,30
Ηλικιακές ομάδες												
17-24	83	1,07	20	0,41	12.807,86	14.150,35	4.422,48	5.144,14	7.604,37	7.604,37	31.125,60	31.125,62
25-29	365	4,70	202	4,19	17.026,58	15.522,12	8.983,11	4.706,65	8.331,75	8.596,25	103.988,10	42.495,30
30-44	3.160	40,66	2.013	41,73	22.312,81	19.578,24	12.995,80	7.467,80	8.625,50	8.625,50	174.003,20	83.039,76
45-64	4.163	53,57	2.589	53,67	27.139,240	22.485,27	17.731,84	10.314,45	10.831,53	10.130,35	237.209,00	94.808,00
Μορφωτικό επίπεδο												
Προσχολική εκπαίδευση	14	0,18	3	0,06	17.371,17	27.541,49	4.507,02	11.787,69	12.950,33	14.230,63	26.931,18	36.659,69
Πρωτοβάθμια	344	4,43	155	3,21	18.704,10	16.139,63	6.653,49	4.591,96	9.495,55	10.051,00	55.319,76	40.297,58
Δευτεροβάθμια	3.948	50,80	1.926	39,93	20.762,65	18.220,91	8.854,30	6.066,42	7.604,37	7.604,37	160.897,30	89.541,70
Τριτοβάθμια	3.465	44,59	2.740	56,80	29.471,45	23.126,32	20.607,27	10.532,57	8.494,81	8.596,25	237.209,00	94.808,02
Εργασιακή εμπειρία (χρόνια)												
Επίπεδο εισόδου (0-5)	506	6,51	305	6,32	16.343,76	15.491,77	7.495,862	4.634,48	7.604,37	7.604,37	96.230,15	42.377,21
Ενδιάμεσο επίπεδο (6-15)	1.823	23,46	1.387	28,75	21.738,30	19.164,67	11.558,95	7.285,57	9.409,64	10.050,99	145.380,40	68.381,77

Ανώτερο επίπεδο (15+)	5.442,000	70,03	3.132	64,93	26.252,85	22.266,11	17.217,07	9.954,04	10.847,67	10.718,47	237.209,00	94.808,00
Δραστηριότητα												
Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη	343	4,41	112	2,32	40.615,55	29.401,42	31.454,19	15.757,38	11.717,35	9688,20	237.209,00	89.541,70
Επαγγελματίες	1.667	21,45	1.382	28,65	30.120,85	24.910,39	17.344,85	11.569,08	8.494,81	9.488,94	201.589,40	94.808,02
Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	881	11,34	955	19,80	28.681,67	19.778,48	22.637,28	6.167,92	10.153,00	8625,50	222.419,10	83.933,43
Υπάλληλοι γραφείου	1.200	15,44	1.320	27,36	21.807,5	20.220,86	10.683,87	8.095,05	9.148,26	7.604,37	174.003,20	91.292,20
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	1.098	14,13	602	12,48	20.402,57	17.625,66	9.050,72	5.315,66	7.630,81	9.801,71	161.010,00	56.436,61
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	31	0,40	7	0,15	17.050,39	15.811,83	4.692,45	1.088,52	12.376,66	14.468,99	36.701,80	17.457,00
Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	927	11,93	71	1,47	21.282,72	16.426,15	8.396,08	4.082,61	7.604,37	10.447,75	79.769,00	32.172,76
Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	1.062	13,67	57	1,18	21.499,15	18.384,18	10.080,00	5.544,40	8828,80	11.181,21	124.509,20	34.070,56

Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες	562	7,23	318	6,59	17.250,89	15.123,45	6.441,11	3.129,89	7725,20	7.986,58	74.395,54	29.474,52
Κλάδος												
Πρωτογενής τομέας	164	2,11	39	0,81	24.290,27	18.021,34	14.419,80	11.493,24	9.988,00	10.246,05	124.509,20	83.039,76
Δευτερογενής τομέας	2.054	26,43	558	11,57	23.989,84	19.862,55	14.601,00	7.927,72	8.392,58	7.986,58	201.589,40	79.738,58
Τριτογενής τομέας	5.551	71,43	4.225	87,58	24.759,13	21.119,20	16.304,76	9.334,28	7.604,37	7.604,37	237.209,00	94.808,00
Είδος εργασιακής σχέσης												
Μόνιμη ή αορίστου χρόνου	7.095	91,30	4.487	93,01	24.953,64	21.286,32	15.646,90	9.306,81	7.604,37	7.604,37	237.209,00	94.808,00
Ορισμένου χρόνου	585	7,53	290	6,01	20.224,02	16.532,14	17.548,55	6.535,94	7.630,81	7.986,58	201.138,50	45.667,58
Περιφέρεια												
EL3 (Αττική)	3.577	46,03	2.637	54,66	27.009,37	22.322,20	18.882,89	10.514,76	7.604,37	7.604,37	237.209,00	94.808,00
EL4 (Νήσοι Αιγαίου και Κρήτη)	812	10,45	459	9,51	22.318,73	18.418,99	13.360,26	5.391,29	8.331,75	8.625,50	124.434,00	61.828,30
EL5 (Βόρεια Ελλάδα)	2.118	27,26	1.018	21,10	22.978,48	20.187,69	12.313,16	8.170,47	8.596,25	9.488,94	201.589,40	81.835,09
EL6 (Κεντρική Ελλάδα)	1.264	16,27	710	14,72	21.648,07	18.556,10	11.484,75	5.824,48	7.630,81	7.986,58	201.138,50	47.508,93

Πίνακας 4. Στατιστικά στοιχεία του μέσου ακαθάριστου εισοδήματος από μισθούς ή ημερομίσθια για τα έτη 2010-2020 για άνδρες και γυναίκες στις μικρές επιχειρήσεις.

Μικρές Επιχειρήσεις												
	obs		mean		std		min		max			
	Άνδρες	%	Γυναίκες	%	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Ολόκληρο το δείγμα	16.176	56,53	12.438	43,47	19.673,44	17.742,00	10.880,52	6.499,67	7.207,62	7.260,52	242.168,70	114.527,80
Οικογενειακή Κατάσταση												
Άγαμος	4.782	29,56	3.071	24,69	15.878,38	14.779,68	7576,09	5.257,99	7.207,62	7.260,52	170.683,00	95.228,38
Έγγαμος	10.716	66,25	7.885	63,39	21.347,13	18.771,35	11.803,14	6.223,70	8702,05	8.543,35	242.168,70	95.577,60
Άλλο	678	4,19	1.482	11,92	19.987,17	18.403,79	8.487,02	8.184,25	10.447,75	8.216,69	119.534,70	114.527,80
Ηλικιακές ομάδες												
17-24	457	2,83	304	2,44	11.864,1	11.177,31	4.130,95	3.400,61	7.207,62	7.260,52	67.527,60	38.311,16
25-29	1.168	7,22	1.015	8,16	13.773,47	13.121,48	4.556,57	4.064,21	8.225,95	8.233,43	96.042,60	67.527,60
30-44	6.573	40,63	5.185	41,69	18.307,73	16.780,00	9.227,89	5.550,18	8.252,39	8.216,69	206.497,50	82.166,90
45-64	7.978	49,32	5.934	47,71	22.109,740	19.709,2	12.240,05	6.905,66	9.918,75	9.817,92	242.168,70	114.527,8
Μορφωτικό επίπεδο												
Προσχολική εκπαίδευση	26	0,16	13	0,10	15.667,16	13.900,42	4.214,32	3.041,23	9.654,25	10.455,15	26.886,81	19.720,46
Πρωτοβάθμια	1.026	6,34	363	2,92	17.215,24	14.551,17	5.769,31	3.131,53	7.855,65	8.596,25	74.395,54	41.966,71
Δευτεροβάθμια	8.949	55,32	4.751	38,20	17.605,97	15.854,40	7.706,77	4.987,83	7.207,62	7.260,52	190.403,60	82.166,90
Τριτοβάθμια	6.175	38,17	7.311	58,78	23.095,00	19.133,90	14.124,42	7.100,95	8.225,95	7.273,75	242.168,70	114.527,80
Εργασιακή εμπειρία (χρόνια)												
Επίπεδο εισόδου (0-5)	1.717	10,61	1.665	13,39	13.507,69	12.838,05	5.555,45	3.930,71	7.207,62	7.260,52	96.042,55	67.527,60
Ενδιάμεσο επίπεδο (6-15)	4.179	25,83	3.855	30,99	17.741,16	16.347,25	8.987,22	4.876,43	8.252,40	8.596,25	206.497,50	62.622,49

Ανώτερο επίπεδο (15+)	10.280	63,55	6.918	55,62	21.488,76	19.699,47	11.710,90	6.948,93	10.681,68	10.670,06	242.168,70	114.527,80
Δραστηριότητα												
Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη	357	2,21	150	1,21	31.816,30	28.189,00	20.579,14	15.005,77	11.108,60	7.841,37	144.172,00	98.367,43
Επαγγελματίες	3.326	20,56	4.686	37,67	23.367,09	19.920,22	12.689,62	6.947,80	8.331,75	7.405,73	242.168,70	114.527,80
Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	1.451	8,97	1.397	11,23	24.521,25	18.196,46	19.014,77	6056,08	7.935,00	8.001,12	206.497,50	62.622,49
Υπάλληλοι γραφείου	2.267	14,01	2.635	21,19	19.611,30	17.760,74	7.526,28	5.726,42	7.207,62	7.491,96	75.566,96	95.577,60
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	3.375	20,86	2.739	22,02	16.757,20	14.204,63	6.037,20	3.778,21	7.221,03	7.260,52	82.868,36	46.460,35
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	109	0,67	8	0,06	16.383,81	15.344,22	4.459,77	3.058,10	9.773,27	12.197,68	30.109,90	19.980,46
Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	2.263	13,99	137	1,10	17.353,97	15.044,74	6.905,56	3.051,37	7.260,52	8.596,25	170.683,00	25.129,16
Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	1.981	12,25	53	0,43	17.950,46	15.891,63	7.900,41	3.252,13	7.273,75	11.181,21	119.520,90	23.480,89

Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες	1.047	6,47	633	5,09	15.231,83	14.135,53	4.238,95	2.680,40	7.260,52	8111,11	48.624,15	29.427,57
Κλάδος												
Πρωτογενής τομέας	250	1,55	45	0,36	18.411,54	14.304,29	9.055,34	3.282,82	8.784,00	9.801,71	71.483,71	27.362,68
Δευτερογενής τομέας	3.285	20,31	755	6,07	18.685,99	17.547,78	9.229,80	7.600,69	7.260,52	8001,12	119.534,7	98.367,43
Τριτογενής τομέας	12.637	78,12	11.638	93,57	19.955,96	17.767,89	11.287,54	6.427,85	7.207,62	7.260,52	242.168,70	114.527,80
Είδος εργασιακής σχέσης												
Μόνιμη ή αορίστου χρόνου	13.380	82,72	10.768	86,57	20.290,18	18.337,01	10.521,72	6.613,25	7.207,62	7.273,75	242.168,70	114.527,80
Ορισμένου χρόνου	1.736	10,73	1.161	9,33	17.506,67	13.991,67	14.188,67	3.775,45	7.260,52	7.260,52	175.395,90	41.623,35
Περιφέρεια												
EL3 (Αττική)	4.926	30,45	4.255	34,21	20.844,83	18.410,63	13.352,29	7.706,50	7.207,62	7.405,73	242.168,70	114.527,80
EL4 (Νήσοι Αιγαίου και Κρήτη)	2.906	17,96	2.119	17,04	19.075,89	17.236,14	9.333,08	5.706,25	7.260,52	8.067,25	153.440,80	68.195,91
EL5 (Βόρεια Ελλάδα)	4.519	27,94	3.357	26,99	19.547,11	17.906,51	9.409,33	6.181,82	7.260,52	8.067,25	179.741,90	98.367,43
EL6 (Κεντρική Ελλάδα)	3.825	23,65	2.707	21,76	18.768,1	16.882,96	9.873,55	5.122,93	7.273,75	7.260,52	190.403,60	55.892,03

Πίνακας 5. Αποτελέσματα παλινδρόμησης για μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις.

	Μικρές	Μεγάλες
	(1)	(2)
Μορφωτικό επίπεδο	0,09*** (0,005)	0,14*** (0,008)
Εργασιακή Εμπειρία	0,11*** (0,004)	0,11*** (0,008)
Φύλο	0,04 (0,023)	-0,02 (0,047)
Φύλο*Μορφωτικό επίπεδο	0,02** (0,006)	0,03** (0,010)
Φύλο*Εργασιακή Εμπειρία	0,01 (0,005)	0,02* (0,010)
Οικογενειακή Κατάσταση	0,05*** (0,003)	0,03*** (0,006)
Είδος εργασιακής σχέσης	0,07*** (0,006)	0,10*** (0,013)
Σταθερός όρος	9,44*** (0,034)	9,49*** (0,052)
Παρατηρήσεις	27042	12453
R-squared	0,385	0,346
<i>Type of fixed effects</i>		
Activity effects	Y	Y
Year effects	Y	Y

Σημειώσεις: Οι αστερισκοί ***, ** και * δηλώνουν στατιστική σημαντικότητα σε επίπεδο 1%, 5% και 10% αντίστοιχα.

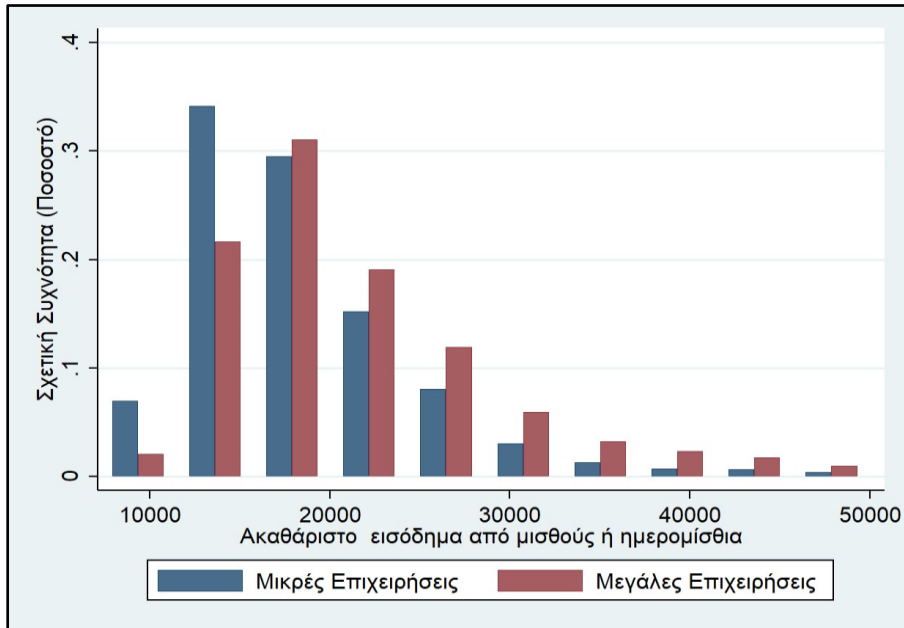
Πίνακας 6. Ποσοστιαία ανάλυση στις μικρές και στις μεγάλες επιχειρήσεις.

	Μικρές Επιχειρήσεις				Μεγάλες Επιχειρήσεις			
	OLS	0.10	0.50	0.90	OLS	0.10	0.50	0.90
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Φύλο*Μορφωτικό επίπεδο	0,018** (0,006)	-0,005 (0,005)	-0,002 (0,006)	0,063*** (0,010)	0,031** (0,010)	0,007 (0,009)	0,015 (0,009)	0,035* (0,018)
Φύλο*Εργασιακή Εμπειρία	0,007 (0,005)	0,006 (0,003)	-0,004 (0,005)	0,027*** (0,008)	0,022* (0,010)	0,005 (0,009)	0,013 (0,009)	0,002 (0,017)
<i>Type of fixed effects</i>								
Activity effects	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Year effects	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y

Σημείωση: Στο μοντέλο μας χρησιμοποιούνται επίσης οι εξής μεταβλητές ελέγχου: Μορφωτικό επίπεδο, Εργασιακή Εμπειρία, Φύλο, Οικογενειακή Κατάσταση, Είδος εργασιακής σχέσης, Κλάδος, Ηλικιακές ομάδες, Περιφέρεια.

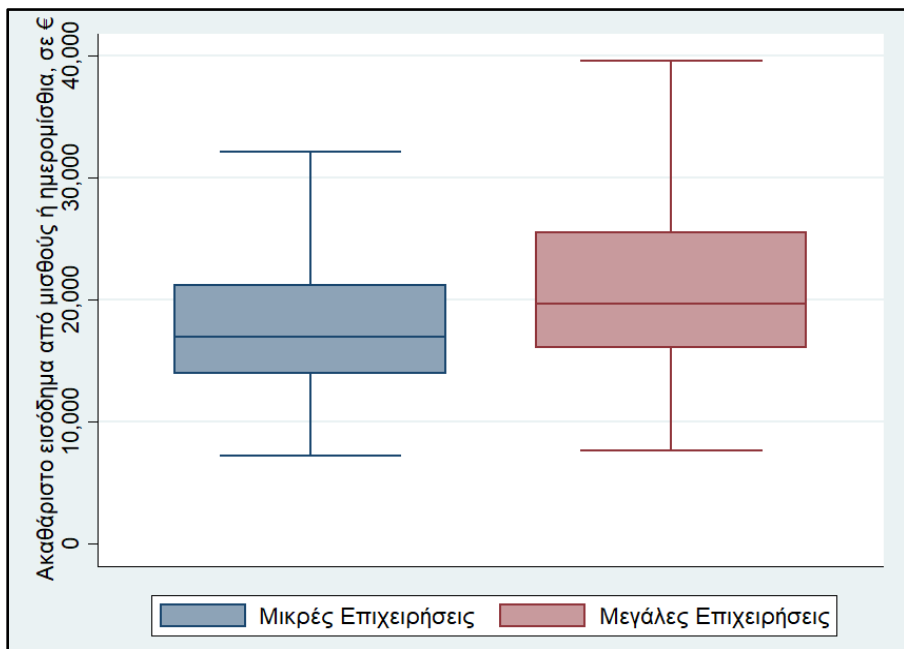
Γραφήματα

Γράφημα 1. Ακαθάριστο εισόδημα από μισθούς ή ημερομίσθια για τα έτη 2010-2020.



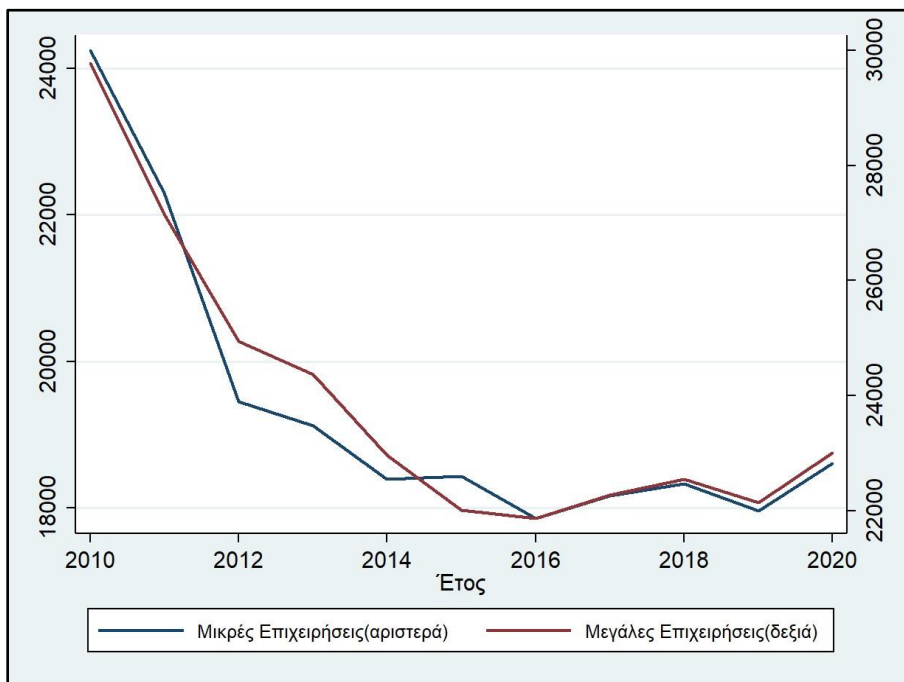
Πηγή: EU – SILC, ΕΛΣΤΑΤ

Γράφημα 2. Ακαθάριστο εισόδημα από μισθούς ή ημερομίσθια για τα έτη 2010-2020.



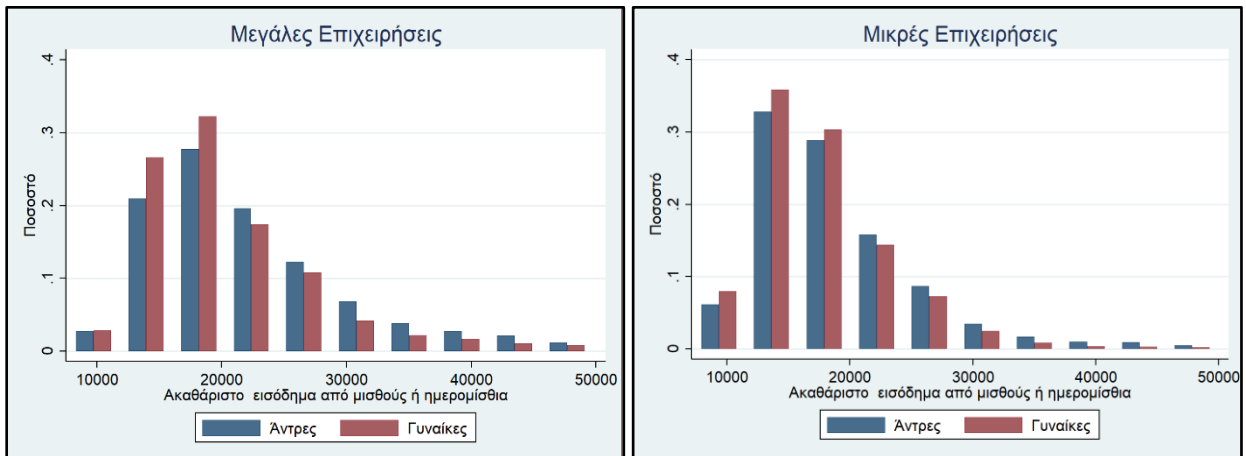
Πηγή: EU – SILC, ΕΛΣΤΑΤ

Γράφημα 3. Διαχρονική εξέλιξη ακαθάριστου εισοδήματος από μισθούς ή ημερομίσθια.



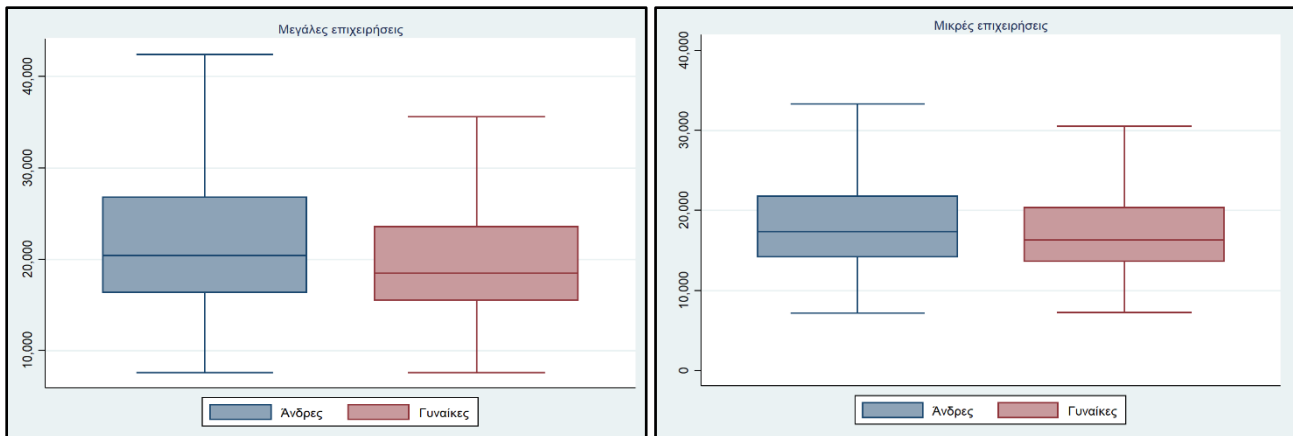
Πηγή: EU – SILC, ΕΛΣΤΑΤ

Γράφημα 4. Ακαθάριστο εισόδημα από μισθούς ή ημερομίσθια για τα έτη 2010-2020.



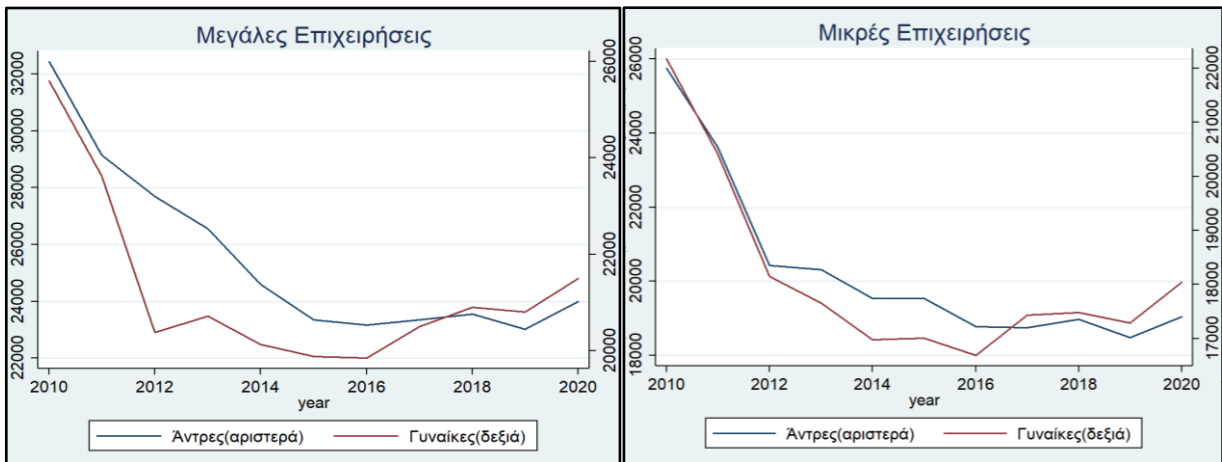
Πηγή: EU – SILC, ΕΛΣΤΑΤ

Γράφημα 5. Ακαθάριστο εισόδημα από μισθούς ή ημερομίσθια για τα έτη 2010-2020.



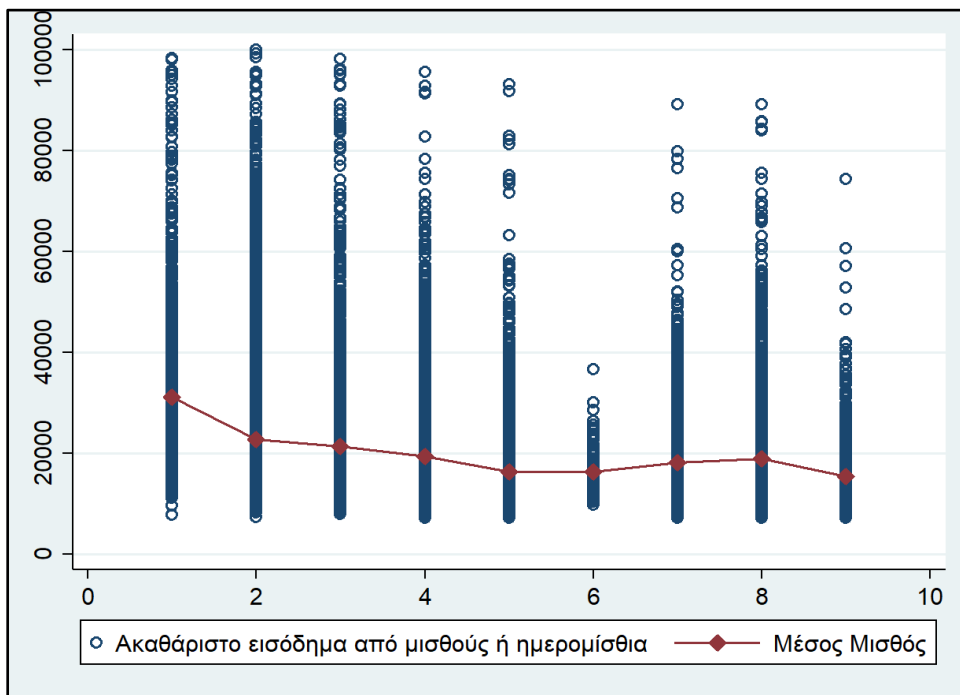
Πηγή: EU – SILC, ΕΛΣΤΑΤ

Γράφημα 6. Διαχρονική εξέλιξη του μέσου ακαθάριστου εισοδήματος (2010-2020).



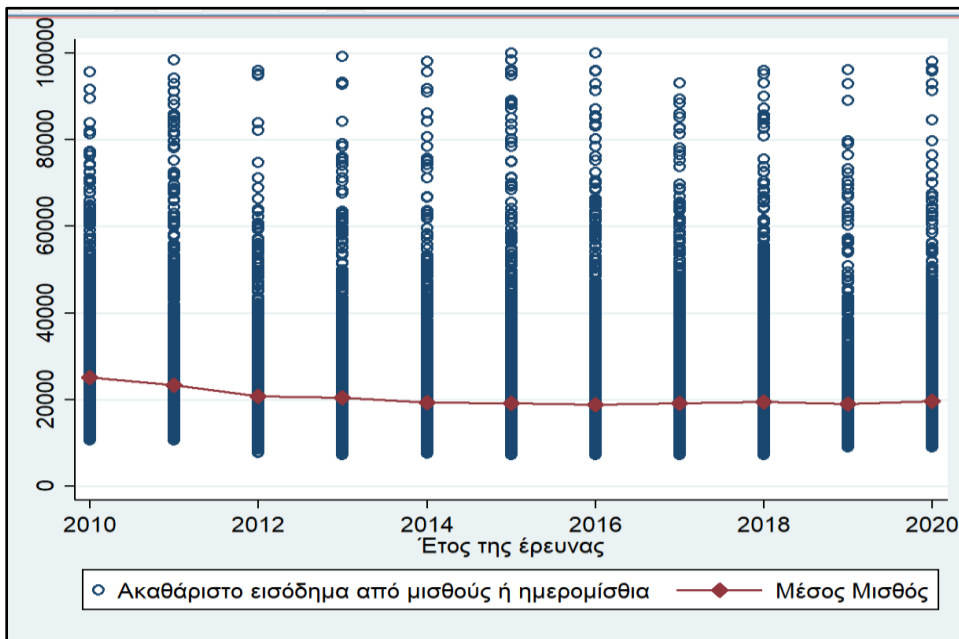
Πηγή: EU – SILC, ΕΛΣΤΑΤ

Γράφημα 7. Αμοιβές εργαζομένων ανά δραστηριότητα χωρίς ακραίες τιμές.



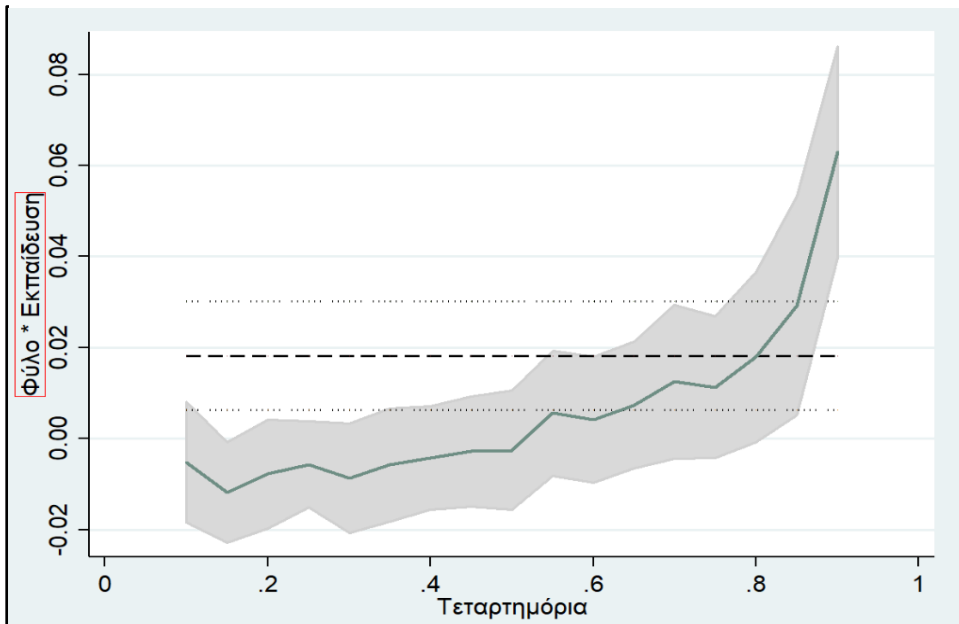
Πηγή: EU – SILC, ΕΛΣΤΑΤ

Γράφημα 8. Αμοιβές εργαζομένων ανά έτος χωρίς ακραίες τιμές.



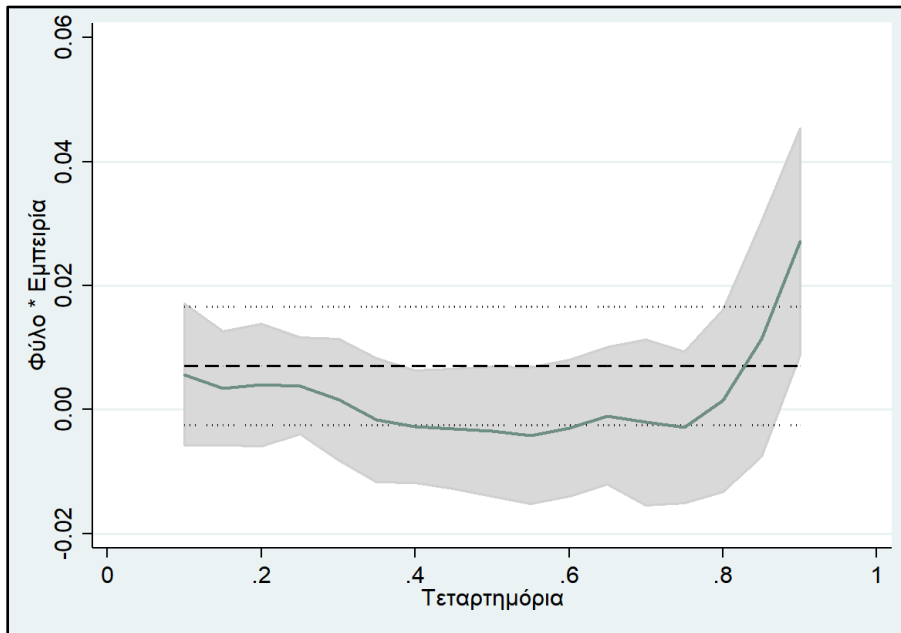
Πηγή: EU – SILC, ΕΛΣΤΑΤ

Γράφημα 9. Εκτίμηση του συντελεστή αλληλεπίδρασης φύλου και εκπαίδευσης στην ποσοστιαία παλινδρόμηση για τις μικρές επιχειρήσεις.



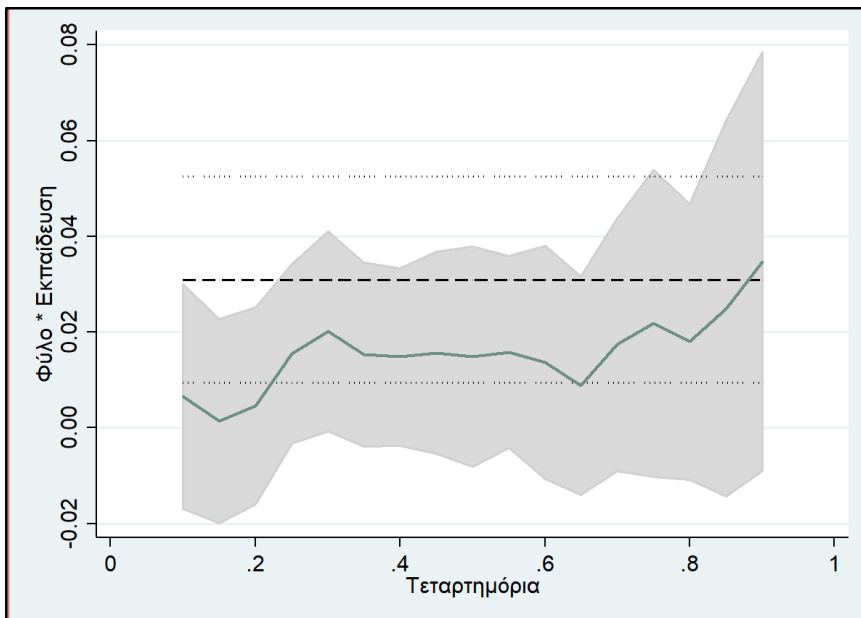
Πηγή: EU – SILC, ΕΛΣΤΑΤ

Γράφημα 10. Εκτίμηση του συντελεστή αλληλεπίδρασης φύλου και εμπειρίας στην ποσοστιαία παλινδρόμηση για τις μικρές επιχειρήσεις.



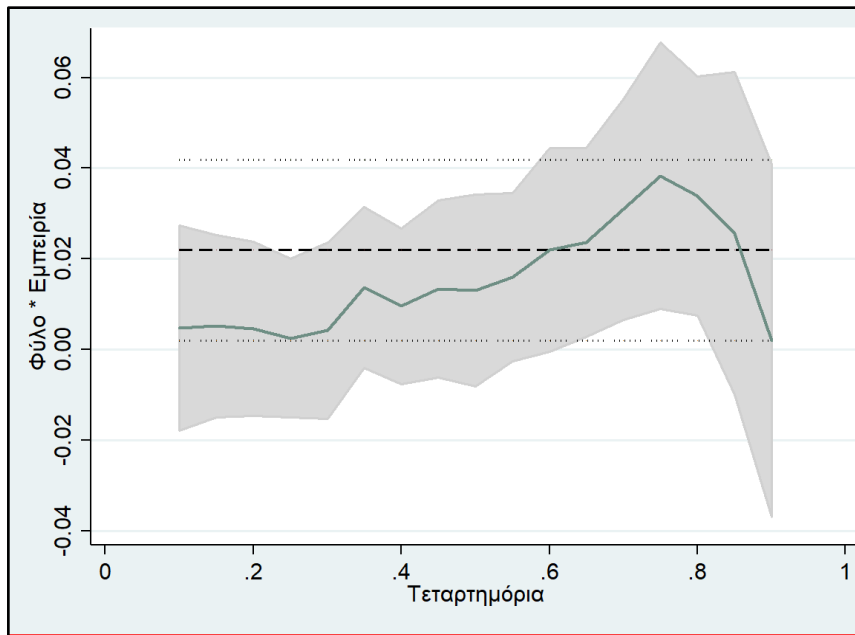
Πηγή: EU – SILC, ΕΛΣΤΑΤ

Γράφημα 11. Εκτίμηση του συντελεστή αλληλεπίδρασης φύλου και εκπαίδευσης στην ποσοστιαία παλινδρόμηση για τις μεγάλες επιχειρήσεις.



Πηγή: EU – SILC, ΕΛΣΤΑΤ

Γράφημα 12. Εκτίμηση του συντελεστή αλληλεπίδρασης φύλου και εμπειρίας στην ποσοστιαία παλινδρόμηση για τις μεγάλες επιχειρήσεις.



Πηγή: EU – SILC, ΕΛΣΤΑΤ

Παράρτημα (Appendix)

Μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων (μετάβαση από μικρή σε μεγάλη επιχείρηση)

Όπως αναφέρεται στη διεθνή βιβλιογραφία, είναι εμφανές ότι το μέγεθος της επιχείρησης όπου κάποιος απασχολείται αποτελεί σημαντικό παράγοντα για τον καθορισμό του μισθού (O'i and Idson, 1999; Brown and Medoff, 1989; Song et al., 2019; Daouli et al., 2010). Οι μισθοί σε μεγάλες επιχειρήσεις, όπως επιβεβαιώνεται και από τη δική μας έρευνα, εμφανίζονται υψηλότεροι. Σύμφωνα με τη μελέτη των Haltiwanger et al. (2018), παρατηρείται τάση των εργαζομένων να μετακινούνται από επιχειρήσεις που προσφέρουν χαμηλούς μισθούς σε εκείνες που προσφέρουν υψηλούς μισθούς. Αυτή η μετακίνηση εμφανίζει έντονη κυκλικότητα, φτάνοντας σχεδόν στο μηδέν κατά τη διάρκεια περιόδων ύφεσης.

Βασιζόμενοι στην παραπάνω βιβλιογραφία, εξετάζουμε τα δικά μας δεδομένα για την ποσοστιαία μεταβολή του μισθού κατά τη μετάβαση από μικρή σε μεγάλη επιχείρηση. Αρχικά, επικεντρωνόμαστε στην ανάλυση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων σε μεγάλες και μικρές επιχειρήσεις, με στόχο να κατανοήσουμε σε ποιες κατηγορίες παρουσιάζονται οι μισθολογικές ανισότητες. Παράλληλα, εξετάζουμε τις μισθολογικές διαφορές στις μεγάλες και στις μικρές επιχειρήσεις, προκειμένου να αναδείξουμε την εξέλιξή τους κατά τη μετακίνηση από τις μικρές στις μεγάλες επιχειρήσεις.

A.1 Συγκριτική στατική ανάλυση

Εξετάζοντας τις μισθολογικές διαφορές στον Πίνακα A1 παρατηρούμε ότι υπάρχουν μόνο τρεις περιπτώσεις στις οποίες οι γυναίκες έχουν υψηλότερους μισθούς και εργάζονται σε μεγάλη επιχείρηση. Μια από αυτές είναι όταν αναφερόμαστε σε άγαμες γυναίκες, δεύτερη είναι όταν οι γυναίκες ανήκουν στην πρώτη ηλικιακή ομάδα (17-24) και τρίτη περίπτωση είναι αυτή κατά την οποία έχουν λάβει το κατώτατο επίπεδο εκπαίδευσης (προσχολική εκπαίδευση). Μεγαλύτερη διαφορά εντοπίζεται στη τελευταία περίπτωση κατά την οποία οι άντρες

αμείβονται κατά μέσο όρο 10.000€ λιγότερα. Οπότε σε όλες τις άλλες περιπτώσεις οι μισθοί των ανδρών υπερτερούν των γυναικών. Στις μικρές επιχειρήσεις το τελευταίο αποτελεί γενικό φαινόμενο και δεν υπάρχουν εξαιρέσεις οι οποίες δείχνουν τους μισθούς των γυναικών να είναι υψηλότεροι.

[Παρακαλώ εισάγετε τον Πίνακα A1]

Επιπλέον, μελετώντας τις ποσοστιαίες διαφορές που υπάρχουν καθώς μετακινούμαστε από μια μικρή επιχείρηση σε μια μεγάλη αντιλαμβανόμαστε ότι οι άντρες θα δεχθούν μεγαλύτερη αύξηση από τις γυναίκες. Π.χ. αν ένας άντρας μεταβεί από μια μικρή σε μια μεγάλη επιχείρηση ο μισθός του θα αυξηθεί κατά 25%, ενώ αντίστοιχα της γυναίκας κατά 18% δηλαδή έχουμε μια διαφορά 7%. Εξαιρέσεις αποτελούν οι γυναίκες που απασχολούνται στην παροχή υπηρεσιών και ως πωλήτριες, καθώς και όσες εργάζονται σαν υπάλληλοι γραφείου. Το ίδιο παρατηρείται και για τις γυναίκες οι οποίες είναι άγαμες, σε νεαρή ηλικία και με χαμηλά επίπεδα εκπαίδευσης. Επίσης, συμβάσεις ορισμένου χρόνου θα δώσουν μεγαλύτερη αύξηση σε γυναίκες όταν βρισκόμαστε στις συνθήκες μετακίνησης από μικρές σε μεγάλες επιχειρήσεις. Στο ίδιο πλαίσιο είναι απαραίτητο να προσθέσουμε ότι καθώς αυξάνεται η ηλικία, η εκπαίδευση αλλά και τα έτη εμπειρίας οι μισθολογικές διαφορές μεγαλώνουν καθώς επίσης και οι μισθοί ενός άντρα που μετακινείται σε μεγάλη επιχείρηση θα είναι περισσότερο αυξημένοι. Επαγγέλματα όπως ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη αλλά και ειδικευμένοι τεχνίτες και συναφή επαγγέλματα είναι δραστηριότητες οι οποίες δεν ωφελούν οικονομικά τις γυναίκες. Πρωτογενής και τριτογενής τομέας είναι κλάδοι στους οποίους οι γυναίκες έχουν καλύτερες απολαβές, αλλά όχι υψηλότερες από το άλλο φύλο. Τέλος, στην Βόρεια και Κεντρική Ελλάδα υπάρχει σχεδόν αντίστοιχη αύξηση μισθών και στα δύο φύλα, καθώς αλλάζει από μικρή σε μεγάλη επιχείρηση, ενώ στην Αττική, στα Νησιά του Αιγαίου και την Κρήτη, οι άντρες θα επωφεληθούν περισσότερο από τις γυναίκες.

[Παρακαλώ εισάγετε τον Πίνακα A2]

A.2 Δυναμική ανάλυση

Στην συνέχεια μελετάμε διαχρονικά τους μισθούς για τα έτη 2010 έως 2020. Αρχικά στις μεγάλες επιχειρήσεις οι μισθοί των ανδρών ακολουθούν μια σταθερά πτωτική πορεία μέχρι το 2016, ενώ το 2017 υπάρχει μια μικρή αύξηση της τάξης 0,87% έως το 2018. Το 2019 υπάρχει πτώση τόσο στους άντρες όσο και στις γυναίκες, ενώ το 2020 αυξάνονται οι μισθοί ανεξαρτήτως φύλου. Η διαχρονική πορεία μισθών για τις γυναίκες είναι και αυτή πτωτική αλλά όχι το ίδιο σταθερή με αυτή των ανδρών. Αντίστοιχες τάσεις σημειώνονται και στην περίπτωση των μικρών επιχειρήσεων. Βέβαια οι ποσοστιαίες μεταβολές, για τους άνδρες, στις μικρές επιχειρήσεις είναι σχεδόν πάντα μικρότερες από αυτές στις μεγάλες επιχειρήσεις με εξαίρεση 3 χρονιές. Αντίθετα για τις γυναίκες, στις μικρές επιχειρήσεις οι ποσοστιαίες μεταβολές είναι μεγαλύτερες με εξαίρεση κάποιες χρονιές.

[Παρακαλώ εισάγετε τον Πίνακα A3]

Ακολουθεί η μελέτη υπό το πλαίσιο της μετάβασης των ανδρών από μικρές σε μεγάλες επιχειρήσεις. Σε αυτή την περίπτωση οι άνδρες για την πρώτη χρονιά μελέτης (2010) κατά την μετάβαση θα συναντούσαν μια αύξηση στους μισθούς τους της τάξης του 26,06%, όπως προκύπτει από την πρώτη γραμμή του Πίνακα A3 $[(32.451,08-25.741,70)/25.741,70]$. Την επόμενη χρονιά αυτό το ποσοστό θα μειωνόταν, ενώ το 2012 θα αυξανόταν κατακόρυφα. Για τα επόμενα χρόνια ακολούθησε πτωτική πορεία η ποσοστιαία μεταβολή, ενώ από το 2015 και μετά υπήρξε κατά κύριο λόγο άνοδος. Γενικότερα κατά την μετάβαση σε μεγαλύτερη επιχείρηση υπάρχει σίγουρα αύξηση των απολαβών, η οποία τα τελευταία χρόνια είναι σταθερή περίπου σε ποσοστό 25%.

[Παρακαλώ εισάγετε τον Πίνακα A4 και το Γράφημα A1]

Για την περίπτωση των γυναικών έχουμε αντίστοιχα αποτελέσματα, αλλά σε χαμηλότερα ποσοστά. Οι γυναίκες δεν υπερβαίνουν καμία χρονιά τα ποσοστά των ανδρών. Επίσης το 2012 ήταν η χρονιά με την μεγαλύτερη διαφορά (23,19%). Το 2019 παρατηρείται η μεγαλύτερη μεταβολή του μισθού για τις γυναίκες (20,33%). Αυτή είναι ελαφρώς υψηλότερη από την χαμηλότερη ποσοστιαία μεταβολή των ανδρών (19,54%) που παρατηρείται το 2015. Οι γυναίκες τα τελευταία χρόνια, κατά την μετάβαση από μικρή σε μεγάλη επιχείρηση, είναι κατά μέσο όρο κοντά στο 18%. Γενικά, όπως αποτυπώνεται και από το Γράφημα A2, η μετάβαση των γυναικών από τις μικρές στις μεγάλες επιχειρήσεις παραμένει σχεδόν σταθερή με μια ήπια ανοδική τάση μετά το 2012.

[Παρακαλώ εισάγετε το Γράφημα A2]

Είναι ξεκάθαρο ότι κατά την μετάβαση και τα δύο φύλα θα ωφεληθούν με υψηλότερους μισθούς, αλλά οι άντρες θα είναι αυτοί οι οποίοι θα δουν σημαντικότερες αλλαγές, όμως αυτή η αύξηση επηρεάζεται από τις κυκλικές τάσεις της οικονομίας (Haltiwanger et al., 2018).

Ένας προβληματισμός είναι αν μειώνεται το μισθολογικό κενό ανάμεσα στα δύο φύλα διαχρονικά. Αυτό φαίνεται στο επόμενο γράφημα όπου το χρονικό διάστημα 2012-2015 αποτελεί την περίοδο κατά την οποία σημειώνεται ραγδαία μείωση, από 23,19% σε 2,61%. Τα τελευταία χρόνια το μισθολογικό χάσμα είναι σχεδόν σταθερό και κυμαίνεται περίπου στο 5%. Με την παραπάνω ανάλυση και με την βοήθεια των γραφημάτων 1 και 2 γίνεται αντιληπτό ότι τα τελευταία χρόνια το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων στην Ελλάδα μειώθηκε, όμως αυτό οφείλεται κυρίως στην πτώση των μισθών των ανδρών, λόγω της οικονομικής συγκυρίας στη χώρα μας, και όχι εξαιτίας της μείωσης των ανισοτήτων.

[Παρακαλώ εισάγετε το Γράφημα A3]

Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν τις αρχικές υποθέσεις της μελέτης, καταδεικνύοντας ότι στις μεγάλες επιχειρήσεις οι μισθοί είναι υψηλότεροι, ενώ οι μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ των φύλων παρουσιάζονται πιο ενισχυμένες. Στη συνέχεια, μέσω της χρονικής ανάλυσης, συναγάγουμε συμπεράσματα που υποδηλώνουν μείωση των μισθών έως το 2014, ακολουθούμενη από σχετική σταθεροποίηση για τα δύο φύλα. Συνολικά, το γενικό συμπέρασμα της παρούσας μελέτης είναι ότι, παρά τη μείωση του μισθολογικού χάσματος στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια, αυτό οφείλεται κυρίως στην πτώση των μισθών των ανδρών λόγω της οικονομικής κατάστασης στη χώρα και όχι σε πιθανά άλλα μέτρα πολιτικής που στόχο έχουν την άμβλυνση των οικονομικών ανισοτήτων των δύο φύλων.

Πίνακες Παραρτήματος

Πίνακας Α1. Συγκριτική ανάλυση μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων σε μεγάλες και μικρές επιχειρήσεις.

	Μεγάλες επιχειρήσεις			Μικρές Επιχειρήσεις			Διαφορά
	Mean			Mean			
	Άνδρες	Γυναίκες	Διαφορά	Άνδρες	Γυναίκες	Διαφορά	
Σύνολο δείγματος	24.548,57	20.946,07	3.602,50	19.673,44	17.742	1.931,44	1.671,06
Οικογενειακή Κατάσταση							
Άγαμος	19.713,60	19.768,49	-54,89	15.878,38	14.779,68	1.098,70	-1.153,59
Έγγαμος	25.916,85	21.420,33	4.496,52	21.347,13	18.771,35	2.575,78	1.920,74
Άλλο	27.342,04	19.955,15	7.386,89	19.987,17	18.403,79	1.583,38	5.803,51
Ηλικιακές ομάδες							
17-24	12.807,86	14.150,35	-1.342,49	11.864,10	11.177,31	686,79	-2.029,28
25-29	17.026,58	15.522,12	1.504,46	13.773,47	13.121,48	651,99	852,47
30-44	22.312,81	19.578,24	2.734,57	18.307,73	16.780	1.527,73	1.206,84
45-64	27.139,24	22.485,27	4.653,97	22.109,74	19.709,20	2.400,54	2.253,43
Μορφωτικό επίπεδο							
Προσχολική εκπαίδευση	17.371,17	27.541,49	-10.170,32	15.667,16	13.900,42	1.766,74	-11.937,06
Πρωτοβάθμια	18.704,10	16.139,63	2.564,47	17.215,24	14.551,17	2.664,07	-99,6
Δευτεροβάθμια	20.762,65	18.220,91	2.541,74	17.605,97	15.854,40	1.751,57	790,17
Τριτοβάθμια	29.471,45	23.126,32	6.345,13	23.095,00	19.133,90	3.961,10	2.384,03
Εργασιακή εμπειρία (χρόνια)							
Επίπεδο εισόδου (0-5)	16.343,76	15.491,77	851,99	13.507,69	12.838,05	669,64	182,35
Ενδιάμεσο επίπεδο (6-15)	21.738,30	19.164,67	2.573,63	17.741,16	16.347,25	1.393,91	1.179,72
Ανώτερο επίπεδο (15+)	26.252,85	22.266,11	3.986,74	21.488,76	19.699,47	1.789,29	2.197,45
Δραστηριότητα							
Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη	40.615,55	29.401,42	11.214,13	31.816,30	28.189,00	3.627,30	7.586,83
Επαγγελματίες	30.120,85	24.910,39	5.210,46	23.367,09	19.920,22	3.446,87	1.763,59
Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	28.681,67	19.778,48	8.903,19	24.521,25	18.196,46	6.324,79	2.578,40
Υπάλληλοι γραφείου	21.807,50	20.220,86	1.586,64	19.611,30	17.760,74	1.850,56	-263,92
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	20.402,57	17.625,66	2.776,91	16.757,20	14.204,63	2.552,57	224,34

Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	17.050,39	15.811,83	1.238,56	16.383,81	15.344,22	1.039,59	198,97
Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	21.282,72	16.426,15	4.856,57	17.353,97	15.044,74	2.309,23	2.547,34
Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	21.499,15	18.384,18	3.114,97	17.950,46	15.891,63	2.058,83	1.056,14
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες	17.250,89	15.123,45	2.127,44	15.231,83	14.135,53	1.096,30	1.031,14
Κλάδος							
Πρωτογενής τομέας	24.290,27	18.021,34	6.268,93	18.411,54	14.304,29	4.107,25	2.161,68
Δευτερογενής τομέας	23.989,84	19.862,55	4.127,29	18.685,99	17.547,78	1.138,21	2.989,08
Τριτογενής τομέας	24.759,13	21.119,20	3.639,93	19.955,96	17.767,89	2.188,07	1.451,86
Είδος εργασιακής σχέσης							
Μόνιμη ή αορίστου χρόνου	24.953,64	21.286,32	3.667,32	20.290,18	18.337,01	1.953,17	1.714,15
Ορισμένου χρόνου	20.224,02	16.532,14	3.691,88	17.506,67	13.991,67	3.515,00	176,88
Περιφέρεια							
EL3 (Αττική)	27.009,37	22.322,20	4.687,17	20.844,83	18.410,63	2.434,20	2.252,97
EL4 (Νήσοι Αιγαίου και Κρήτη)	22.318,73	18.418,99	3.899,74	19.075,89	17.236,14	1.839,75	2.059,99
EL5 (Βόρεια Ελλάδα)	22.978,48	20.187,69	2.790,79	19.547,11	17.906,51	1.640,60	1.150,19
EL6 (Κεντρική Ελλάδα)	21.648,07	18.556,10	3.091,97	18.768,10	16.882,96	1.885,14	1.206,83

Πίνακας Α2. Ποσοστιαία μεταβολή του μισθού για μετάβαση από μικρή σε μεγάλη επιχείρηση.

% μεταβολή (μετάβαση από μικρή σε μεγάλη)			
	Άνδρες(Α)	Γυναίκες(Γ)	Διαφορά (Α-Γ)
Ολόκληρο το δείγμα	0,25	0,18	0,07
Οικογενειακή Κατάσταση			
Άγαμος	0,24	0,34	-0,10
Έγγαμος	0,21	0,14	0,07
Άλλο	0,37	0,08	0,28
Ηλικιακές ομάδες			
17-24	0,08	0,27	-0,19
25-29	0,24	0,18	0,05
30-44	0,22	0,17	0,05
45-64	0,23	0,14	0,09
Μορφωτικό επίπεδο			
Προσχολική εκπαίδευση	0,11	0,98	-0,87
Πρωτοβάθμια	0,09	0,11	-0,02
Δευτεροβάθμια	0,18	0,15	0,03
Τριτοβάθμια	0,28	0,21	0,07
Εργασιακή εμπειρία (χρόνια)			
Επίπεδο εισόδου (0-5)	0,21	0,21	0,00
Ενδιάμεσο επίπεδο (6-15)	0,23	0,17	0,05
Ανώτερο επίπεδο (15+)	0,22	0,13	0,09
Δραστηριότητα			
Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη	0,28	0,04	0,23
Επαγγελματίες	0,29	0,25	0,04
Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	0,17	0,09	0,08
Υπάλληλοι γραφείου	0,11	0,14	-0,03
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	0,22	0,24	-0,02
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	0,04	0,03	0,01
Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	0,23	0,09	0,13
Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων,	0,20	0,16	0,04

μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)			
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες	0,13	0,07	0,06
Κλάδος			
Πρωτογενής τομέας	0,32	0,26	0,06
Δευτερογενής τομέας	0,28	0,13	0,15
Τριτογενής τομέας	0,24	0,19	0,05
Είδος εργασιακής σχέσης			
Μόνιμη ή αορίστου χρόνου	0,23	0,16	0,07
Ορισμένου χρόνου	0,16	0,18	-0,03
Περιφέρεια			
EL3 (Αττική)	0,30	0,21	0,08
EL4 (Νήσοι Αιγαίου και Κρήτη)	0,17	0,07	0,10
EL5 (Βόρεια Ελλάδα)	0,18	0,13	0,05
EL6 (Κεντρική Ελλάδα)	0,15	0,10	0,05

Πίνακας 3. Διαχρονική μεταβολή του μισθού και ποσοστιαία.

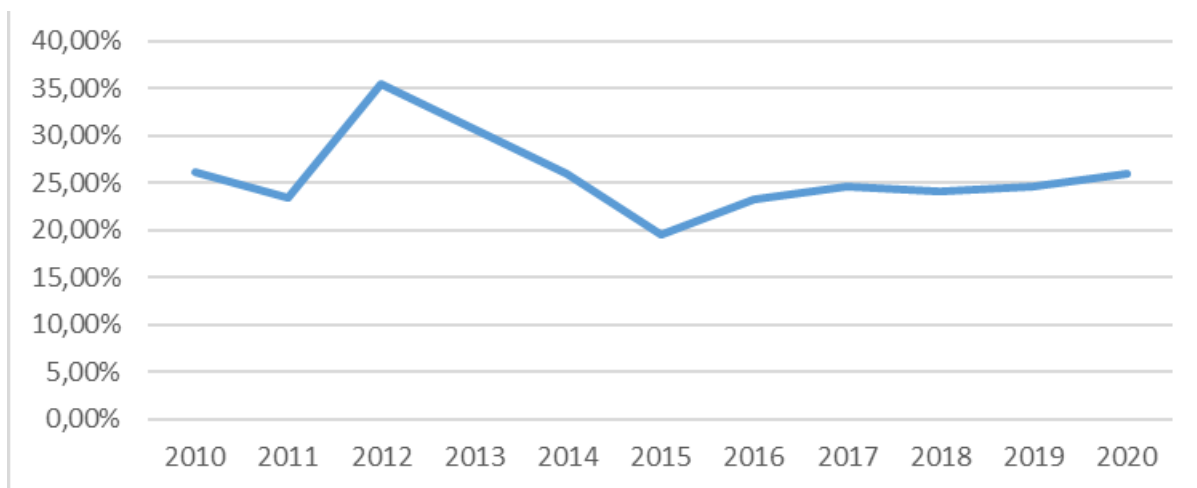
Έτος	Μεγάλη επιχείρηση				Μικρή επιχείρηση			
	Άνδρες	obs	Γυναίκες	obs	Άνδρες	obs	Γυναίκες	obs
2010	32451,08	439	25596,40	282	25741,70	931	22171,13	671
2011	29159,63	316	23626,72	179	23617,08	724	20413,59	507
2012	27688,61	293	20381,43	176	20435,76	668	18148,88	507
2013	26561,93	422	20718,34	253	20316,85	765	17652,30	618
2014	24604,98	463	20129,28	268	19538,27	877	16978,19	716
2015	23352,51	792	19883,55	497	19535,26	1550	17004,92	1199
2016	23155,85	999	19848,51	638	18776,10	1894	16687,55	1493
2017	23357,88	1203	20497,66	736	18745,32	2662	17433,37	2130
2018	23543,75	1395	20905,27	845	18977,34	2887	17480,19	2170
2019	23021,02	769	20801,32	501	18476,25	1701	17286,24	1288
2020	23997,55	680	21502,90	449	19042,43	1517	18040,60	1139
Ποσοστιαία διαχρονική μεταβολή (%)								
2010	Μεγάλη επιχείρηση				Μικρή επιχείρηση			
	-	-	-	-	-	-	-	-
2011	-10,14%		-7,70%		-8,25%		-7,93%	
2012	-5,04%		-13,74%		-13,47%		-11,09%	
2013	-4,07%		1,65%		-0,58%		-2,74%	
2014	-7,37%		-2,84%		-3,83%		-3,82%	
2015	-5,09%		-1,22%		-0,02%		0,16%	
2016	-0,84%		-0,18%		-3,89%		-1,87%	
2017	0,87%		3,27%		-0,16%		4,47%	
2018	0,80%		1,99%		1,24%		0,27%	
2019	-2,22%		-0,50%		-2,64%		-1,11%	
2020	4,24%		3,37%		3,06%		4,36%	

Πίνακας 4. Διαχρονική μεταβολή της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ των φύλων για μετάβαση από μικρή σε μεγάλη επιχείρηση

% Μεταβολή (Μετάβαση από μικρή σε μεγάλη)					
Άνδρες		Γυναίκες		Διαφορά μεταξύ φύλων	
	Μεταβολή μισθού		Μεταβολή μισθού		Μεταβολή μισθού
2010	26,06%	2010	15,45%	2010	10,62%
2011	23,47%	2011	15,74%	2011	7,73%
2012	35,49%	2012	12,30%	2012	23,19%
2013	30,74%	2013	17,37%	2013	13,37%
2014	25,93%	2014	18,56%	2014	7,37%
2015	19,54%	2015	16,93%	2015	2,61%
2016	23,33%	2016	18,94%	2016	4,38%
2017	24,61%	2017	17,58%	2017	7,03%
2018	24,06%	2018	19,59%	2018	4,47%
2019	24,60%	2019	20,33%	2019	4,26%
2020	26,02%	2020	19,19%	2020	6,83%

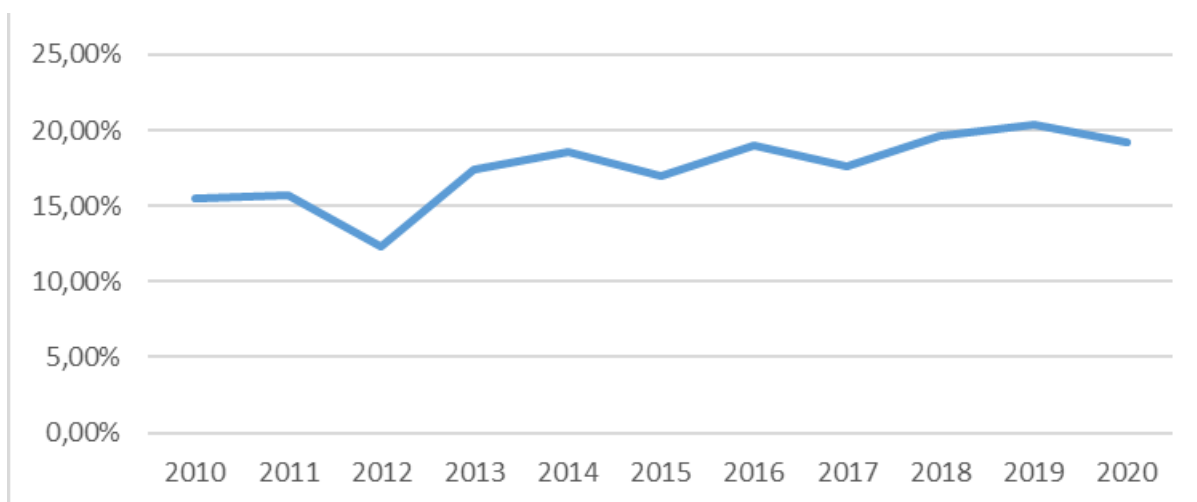
Γραφήματα Παραρτήματος

Γράφημα Α1. Ποσοστιαία αύξηση της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ ανδρών (Μετάβαση από μικρή σε μεγάλη επιχείρηση)



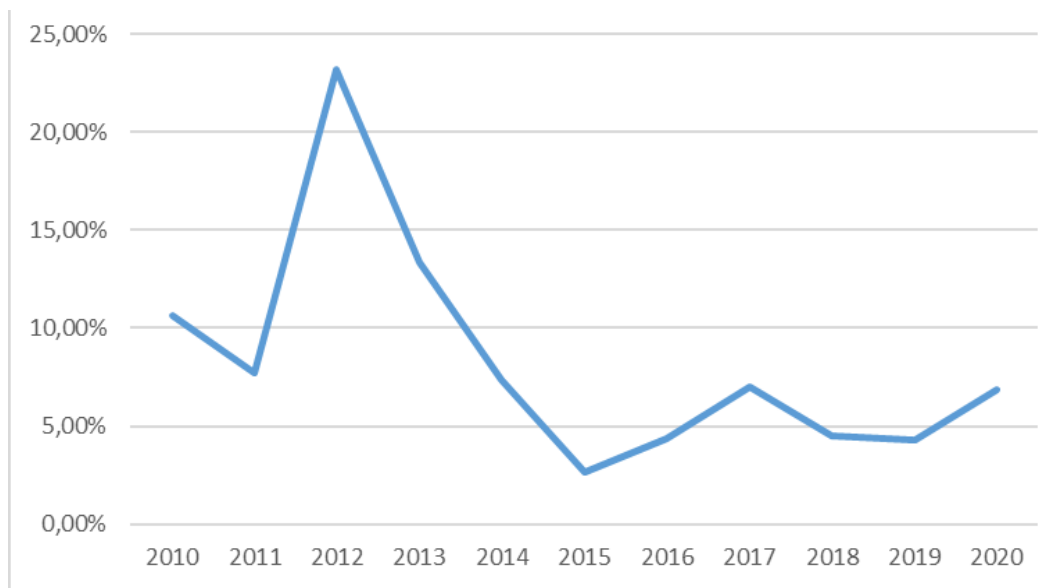
Πηγή: EU – SILC, ΕΛΣΤΑΤ

Γράφημα 2. Ποσοστιαία αύξηση της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ γυναικών (Μετάβαση από μικρή σε μεγάλη επιχείρηση)



Πηγή: EU – SILC, ΕΛΣΤΑΤ

Γράφημα 3. Ποσοστιαία αύξηση της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ φύλων (Μετάβαση από μικρή σε μεγάλη επιχείρηση)



Πηγή: EU – SILC, ΕΛΣΤΑΤ