



Δοκίμια Οικονομικής Πολιτικής

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΝΔΡΩΝ- ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΕ

Κωνσταντίνος Βραχίμης

Τμήμα Οικονομικών

Πάνος Πασιαρδής

*Τμήμα Οικονομικών και
Κέντρο Οικονομικών Ερευνών*

Αλέξανδρος Πολυκάρπου

Κέντρο Οικονομικών Ερευνών

Λούης Χριστοφίδης

Τμήμα Οικονομικών

Αρ. 06-09

Δεκέμβριος 2009

Χορηγοί ΚΟΕ (κατά αλφαβητική σειρά)

Γραφείο Προγραμματισμού

Κεντρική Τράπεζα Κύπρου

Κυπριακός Οργανισμός Τουρισμού

Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σύνδεσμος Εμπορικών Τραπεζών

Τμήμα Οικονομικών Πανεπιστημίου Κύπρου

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Υπουργείο Οικονομικών

Οι απόψεις που εκφράζονται στα δημοσιεύματα του ΚΟΕ είναι των συγγραφέων μόνο και δεν αντιπροσωπεύουν αναγκαστικά το ΚΟΕ και τους χορηγούς του.

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΝΔΡΩΝ-ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ

Περίληψη

Η μείωση των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) και το 2004 το Συμβούλιο της ΕΕ υιοθέτησε την Οδηγία για ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες. Με βάση τις τρέχουσες κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ για την απασχόληση, τα κράτη-μέλη καλούνται, μέσω της υιοθέτησης πολιτικών και νόμων, να προωθήσουν την ισότητα μεταξύ των δυο φύλων, να αυξήσουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και να επιτύχουν σημαντικές μειώσεις στο χάσμα που παρατηρείται στις αμοιβές και στα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών μέχρι το 2010.

Σε αυτό το δοκίμιο μελετούμε το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών που παρατηρείται στις χώρες-μέλη της ΕΕ με τη χρήση των στοιχείων EU-SILC. Στην ανάλυση χρησιμοποιείται η Oaxaca-Ransom μέθοδος διάσπασης του μισθολογικού χάσματος ανδρών-γυναικών ώστε να καθοριστεί το ποσοστό που εξηγείται από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά των δυο φύλων (π.χ. διαφορά στα χρόνια εκπαίδευσης ή εμπειρίας) και το ποσοστό που δεν εξηγείται από τα εν λόγω χαρακτηριστικά και δυνατόν να οφείλεται σε διακρίσεις. Για τη διάσπαση του μισθολογικού χάσματος χρησιμοποιούμε αρχικά τα αποτελέσματα από την εκτίμηση ενός απλού μοντέλου μισθών και στη συνέχεια τα αποτελέσματα από την εκτίμηση του μοντέλου μισθών με τη μέθοδο Heckman ώστε να λάβουμε υπόψη τη μεροληψία που δημιουργείται από τη μη συμμετοχή στην αγορά εργασίας όλου του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Στη συνέχεια μελετούμε το μισθολογικό χάσμα μέσα στις διάφορες εισοδηματικές ομάδες χρησιμοποιώντας εκτιμήσεις ποσοστημορίων (quantile regression).

Με βάση τα αποτελέσματα της μελέτης, το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος και κατ' επέκταση η κατάταξη των χωρών με βάση το μέγεθος του, εξαρτάται από τον τρόπο μέτρησης του χάσματος. Όταν στην εκτίμηση ληφθεί υπόψη η απόφαση για συμμετοχή στην αγορά εργασίας η κατάταξη των χωρών διαφοροποιείται. Η διαφοροποίηση στην κατάταξη είναι ακόμη μεγαλύτερη όταν ληφθεί υπόψη μόνο το ποσοστό του μισθού που δεν εξηγείται από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά των δυο φύλων. Επίσης το φαινόμενο της 'γυάλινης οροφής', παρουσιάζεται στην πλειοψηφία των χωρών της ΕΕ σε αντίθεση με το φαινόμενο του 'κολλώδους πατώματος' που δεν είναι τόσο σύνηθες.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

EXECUTIVE SUMMARY	VI
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
2. ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΕ	8
2.1 Βιβλιογραφική επισκόπηση	8
2.2 Το μισθολογικό χάσμα ανδρών και γυναικών	10
3. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	14
4. ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ.....	18
4.1 Η μέθοδος διάσπασης των Oaxaca-Ransom	18
4.2 Διάσπαση ανά ποσοστημόριο μισθού	21
5. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	25
5.2 Διάσπαση ανά ποσοστημόριο μισθού	29
6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	31
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	33
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΗΣ ΕΞΙΣΩΣΗΣ ΜΙΣΘΩΝ.....	35
ΠΡΟΣΦΑΤΑ ΔΟΚΙΜΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ/ΑΝΑΛΥΣΗΣ.....	36

WAGE GAP IN CYPRUS AND THE EUROPEAN UNION

L. N. Christofides, P. Pashardes, A. Polycarpou and K. Vrachimis

EXECUTIVE SUMMARY

The reduction of the gender wage gap has drawn significant attention in the European Union (EU). In 2004, the EU Council adopted Directives stating the principle of equal treatment between women and men in the access to, and supply of, goods and services. Following the EU's current Employment Guidelines, member states are expected to encourage female labour market participation and achieve a substantial reduction in the gender gap in employment and unemployment rates and in pay by 2010 through an integrated approach that combines gender mainstreaming and specific policy actions.

In this paper, we study the gender pay gap across the EU countries using the EU-SILC data set. In the analysis, we use the Oaxaca-Ransom method to decompose the gender pay gap into the part that can be explained by differences in the average characteristics between the two genders (e.g. different years of education or experience); and the remaining part which cannot be explained by characteristics and is sometimes attributed to discrimination in the labour market. For the decomposition of the gender pay gap, we use estimates from a single linear regression as well as estimates after correcting for sample selection bias using the Heckman model. In this paper, we also study the variation of the gender wage gap across the wage distribution using quantile regression analysis.

Our results suggest that the size of gender wage gap and the corresponding ranking of countries depend on the way we measure the gap. Incorporating the labor market participation decision in the estimation of wages changes the ranking of countries. In addition, our results suggest that most countries suffer from the 'glass ceiling' phenomenon, with the 'sticky floor' phenomenon appearing less frequently.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μείωση των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) ιδιαίτερα μετά το 2004, όταν το Συμβούλιο της ΕΕ υιοθέτησε Οδηγία για ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες. Με βάση τις τρέχουσες κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ για την απασχόληση, τα κράτη-μέλη πρέπει να αυξήσουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και να επιτύχουν σημαντικές μειώσεις στο χάσμα που παρατηρείται στις αμοιβές και στα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών μέχρι το 2010, με την υιοθέτηση πολιτικών και νόμων για προώθηση της ισότητας μεταξύ των δυο φύλων.

Σε αυτό το δοκίμιο μελετούμε το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών που παρατηρείται στις χώρες της ΕΕ. Με αυτό το θέμα έχουν ασχοληθεί αρκετοί ερευνητές, ιδιαίτερα με την ισότητα των αμοιβών ανάμεσα στα δυο φύλα, την εξήγηση του μισθολογικού χάσματος με βάση τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά και με τον καθορισμό των παραγόντων που προκαλούν την εμφάνιση του φαινομένου αυτού.

Αφετηρία της ανάλυσης μας είναι η μέθοδος διάσπασης που προτάθηκε από τους Oaxaca-Ransom (1994). Με βάση αυτή τη μέθοδο, το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών διασπάται στο μέρος που εξηγείται από διαφορές ανάμεσα στα χαρακτηριστικά των δυο φύλων (π.χ. διαφορές στα χρόνια εκπαίδευσης ή εργασιακής εμπειρίας μεταξύ αντρών και γυναικών) και στο μέρος που δεν εξηγείται από τα εν λόγω χαρακτηριστικά και δυνατόν να οφείλεται σε διακρίσεις. Για τη διάσπαση του μισθολογικού χάσματος χρησιμοποιούμε αρχικά τα αποτελέσματα από την απλή εκτίμηση ενός μοντέλου μισθών και στη συνέχεια τα αποτελέσματα από την τύπου Heckman εκτίμηση του μοντέλου μισθών ώστε να λάβουμε υπόψη τη μεροληψία που δημιουργείται από τη μη συμμετοχή στην αγορά εργασίας μέρους του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Στη συνέχεια μελετούμε πως διαφοροποιείται το μισθολογικό χάσμα στις διάφορες εισοδηματικές ομάδες χρησιμοποιώντας ανάλυση με βάση εκτιμήσεις ποσοστημορίων (quantile regression) όπως αυτή προτάθηκε από τον Melly (2006). Για την εμπειρική ανάλυση χρησιμοποιούμε τα στοιχεία EU-SILC για τις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 25.

Η δομή του δοκιμίου είναι ως εξής.

- Στην ενότητα 2 γίνεται μια σύντομη επισκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας σχετικά με το μισθολογικό χάσμα και τούς παράγοντες που το καθορίζουν, και δίνονται πληροφορίες για το μισθολογικό χάσμα στην ΕΕ.
- Στην ενότητα 3 περιγράφονται τα στοιχεία που έχουν χρησιμοποιηθεί για την οικονομετρική εκτίμηση των παραμέτρων της εξίσωσης των μισθών και τον υπολογισμό και διάσπαση του μισθολογικού χάσματος.
- Στην ενότητα 4 περιγράφεται συνοπτικά η μεθοδολογία και τα αποτελέσματα της οικονομετρικής ανάλυσης.
- Στην ενότητα 5 αναλύονται τα αποτελέσματα της οικονομετρικής ανάλυσης.
- Στην ενότητα 6 συνοψίζονται τα κύρια ευρήματα της μελέτης και εξάγονται συμπεράσματα πολιτικής.

Στο Παράρτημα περιγράφονται οι τεχνικές λεπτομέρειες του οικονομετρικού μοντέλου που χρησιμοποιήθηκε στην εμπειρική ανάλυση.

2. ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΕ

2.1 Βιβλιογραφική επισκόπηση

Το αυξανόμενο ενδιαφέρον για την ισότητα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην ΕΕ οδήγησε τους ερευνητές να μελετήσουν το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δυο φύλων και τους λόγους που εξηγούν τη μεγάλη διακύμανση στο μέγεθος του ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ.

Παραδοσιακά, το μισθολογικό χάσμα¹ εξηγείται με τη χρήση των διαφορών στα χαρακτηριστικά ανάμεσα στα δυο φύλα (όπως για παράδειγμα του χαμηλότερου ανθρώπινου κεφαλαίου - εκπαίδευση, επαγγελματική εμπειρία - των γυναικών) και των διακρίσεων κατά των γυναικών. Επιπρόσθετα, το μισθολογικό χάσμα εξαρτάται από τη συνολική δομή των μισθών δηλαδή από την αξία που προσδίδει

¹ Από τώρα και στο εξής με τον όρο μισθολογικό χάσμα θα εννοούμε το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

η αγορά σε κάποιες ικανότητες/δεξιότητες και από τους μισθούς που προσφέρονται σε άτομα που εργάζονται σε προνομιούχους τομείς.

Με βάση τον Rubery (2002), στις χώρες της ΕΕ εφαρμόζονται αρκετές εναλλακτικές πολιτικές για αύξηση της μισθολογικής ισότητας ανάμεσα στα δυο φύλα: ενεργές πολιτικές απασχόλησης, ανάπτυξη της δια βίου μάθησης και πολιτικές φοροπαροχών προς όφελος των γυναικών, ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, συμφιλίωσης της κοινωνικής με την επαγγελματική ζωή, μείωση του διαχωρισμού ανάλογα με το φύλο στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, και γενναιοδωρες διευθετήσεις για την παροχή υπηρεσιών φροντίδας στα παιδιά και άλλα εξαρτώμενα πρόσωπα.

Στη συνάντηση κορυφής της Λισαβόνας το 2000, τέθηκαν δυο στόχοι όσον αφορά την προώθηση της ισότητας των δυο φύλων στην αγορά εργασίας.

- Με βάση τον πρώτο στόχο, οι χώρες της ΕΕ πρέπει να αυξήσουν το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στο 60%.²
- Ο δεύτερος στόχος αφορά την επέκταση των παρεχόμενων υπηρεσιών φροντίδας παιδιών, και υποχρεώνει τις χώρες μέλη της ΕΕ, μέχρι το 2010, να έχουν τη δυνατότητα να καλύπτουν με υπηρεσίες φροντίδας το 33% των παιδιών μέχρι 3 ετών και το 90% των παιδιών ηλικίας μεταξύ 3 και της ηλικία υποχρεωτικής εκπαίδευσης.³

Οι Plantenga και Remery (2006), εκ μέρους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, δημοσίευσαν μελέτη όπου συγκρίνεται το μισθολογικό χάσμα στις 27 χώρες της ΕΕ (και Ισλανδία, Λιχτενστάιν και Νορβηγία) και οι πολιτικές που υιοθέτησαν οι χώρες αυτές για μείωση του μισθολογικού χάσματος. Με βάση τα ευρήματά τους, το μισθολογικό χάσμα τείνει να διευρύνεται με την ηλικία, είναι χαμηλότερο στο δημόσιο τομέα, είναι μεγαλύτερο για τους παντρεμένους υπαλλήλους και είναι αισθητά χαμηλότερο για τους ανύπαντρους. Επιπρόσθετα, βρήκαν ότι το μισθολογικό χάσμα σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με το επίπεδο του επαγγελματικού διαχωρισμού και τη δομή των μισθών. Οι δράσεις που υιοθέτησαν οι χώρες-μέλη της ΕΕ για μείωση του μισθολογικού χάσματος περιλαμβάνουν πολιτικές για ίσες ευκαιρίες μεταξύ των δύο φύλων, για ενθάρρυνση της συνεχούς απασχόλησης των

² Αυτό είναι μέρος του γενικού στόχου για αύξηση του συνολικού ποσοστού απασχόλησης στο 70%.

³ Οι στόχοι της Βαρκελώνης δεν θέτουν ελάχιστο χρόνο παροχής της φροντίδας, ή μέσα για μέτρησης της διαθεσιμότητας.

γυναικών και για μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού. Επίσης υιοθετήθηκαν από τις χώρες της ΕΕ πολιτικές για να μειωθεί η ανισότητα στους μισθούς και για να βελτιωθεί η αμοιβή στα χαμηλά αμειβόμενα ή/και γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα.

Οι Blau και Kahn (1996), σύγκριναν το μισθολογικό χάσμα σε 8 χώρες της ΕΕ με αυτό στις ΗΠΑ και βρήκαν ότι το χαμηλότερο μισθολογικό χάσμα στις χώρες της ΕΕ οφείλεται στους ψηλότερους μισθούς των γυναικών σε επαγγέλματα χαμηλών δεξιοτήτων ή σε χαμηλά αμειβόμενους τομείς. Επίσης οι Blau και Kahn (2003) υποστηρίζουν ότι το θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας σε κάθε χώρα επηρεάζει το μισθολογικό χάσμα.

Οι Weichselbaumer και Winter-Ebmer (2005) χρησιμοποιώντας μετά-ανάλυση (meta-analysis) υπέδειξαν ότι μεταξύ του 1960 και 1990 το μισθολογικό χάσμα έχει μειωθεί παγκόσμια. Αυτή η μείωση οφείλεται στη βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης και των επαγγελματικών χαρακτηριστικών των γυναικών στην αγορά εργασίας λόγω της καλύτερης του επιπέδου μόρφωσης και εκπαίδευσης τους. Επιπλέον, ο Brainerd (2000) έδειξε ότι στις υπό σοσιαλιστικό καθεστώς χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, η κυβέρνηση ήταν υποχρεωμένη να εξασφαλίζει την ίση πληρωμή για ίδια εργασία. Μετά την κατάρρευση όμως του Συμφώνου της Βαρσοβίας, οπότεν και οι οικονομίες των χωρών αυτών λειτουργούν βάσει κανόνων της ελεύθερης αγοράς, οι κυβερνήσεις τους αναγκάστηκαν να υιοθετήσουν πολιτικές για καταπολέμηση των διακρίσεων κατά των γυναικών.

2.2 Το μισθολογικό χάσμα ανδρών και γυναικών

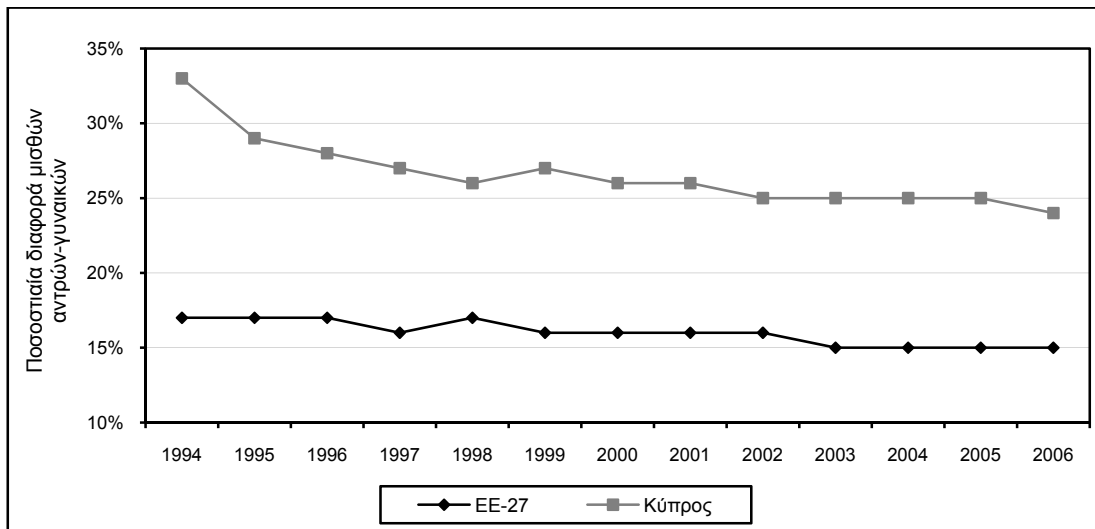
Το 'συνολικό' (unadjusted) μισθολογικό χάσμα μετριέται με τη διαφορά μεταξύ του ακαθάριστου μισθού αντρών και γυναικών ως ποσοστό του μισθού των ανδρών. Ο όρος 'συνολικό' χρησιμοποιείται για να τονιστεί ότι το μισθολογικό χάσμα δεν έχει διορθωθεί ώστε να λαμβάνει υπόψη διαφορές στα χαρακτηριστικά των δυο φύλων (π.χ. προσόντα και επαγγελματική εμπειρία) που πιθανόν να δικαιολογούν μερικώς ή και εξολοκλήρου τις διαφορές στο μισθό, με την έννοια ότι αντανακλούν διαφορές στην παραγωγικότητα.

Στο Διάγραμμα 1 παρουσιάζεται η διαχρονική εξέλιξη του συνολικού μισθολογικού χάσματος στην Κύπρο και στην ΕΕ.

- Στην Κύπρο, το χάσμα, βρίσκεται πολύ πάνω από τις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ, παρουσιάζει όμως διαχρονικά πτωτική πορεία. Το 1994, οι γυναίκες στην Κύπρο είχαν κατά μέσο όρο 33% χαμηλότερους μισθούς από τους άντρες ενώ το ποσοστό αυτό μειώθηκε στο 24% το 2006.

- Στην ΕΕ το συνολικό μισθολογικό χάσμα κινείται σε πολύ πιο χαμηλά επίπεδα από αυτά της Κύπρου και τα τελευταία χρόνια έχει σταθεροποιηθεί στο 15%.

Διάγραμμα 1: Μισθολογικό χάσμα αντρών και γυναικών στην Κύπρο και στην ΕΕ



Πηγή: Eurostat, Στατιστικές Εισοδήματος

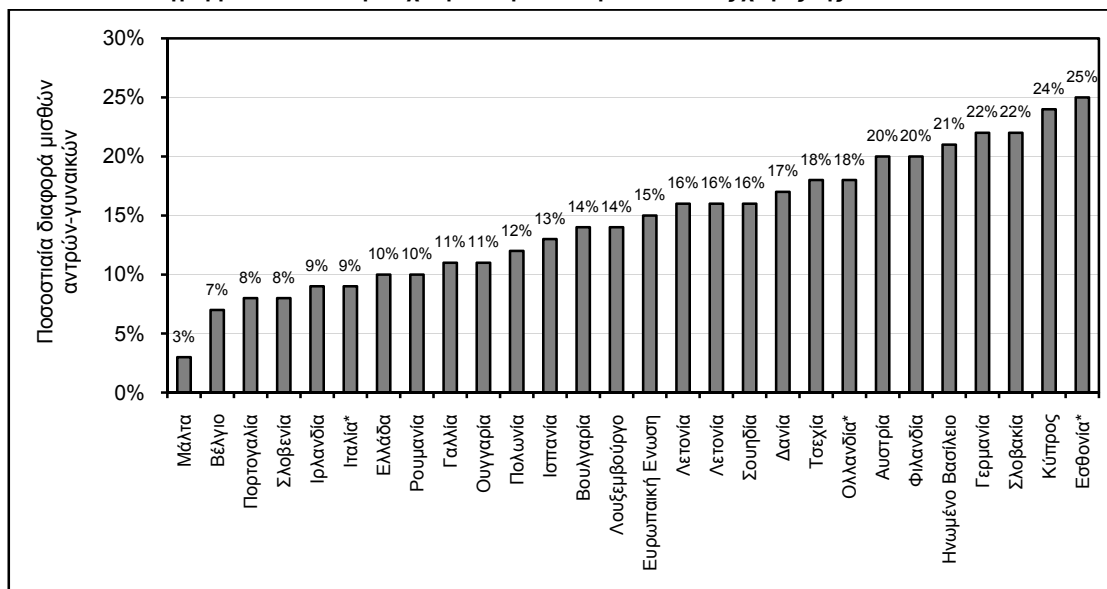
Στο Διάγραμμα 2 παρουσιάζεται το συνολικό μισθολογικό χάσμα στις διάφορες χώρες της ΕΕ το 2006.

- Η Κύπρος έχει το δεύτερο πιο ψηλό συνολικό μισθολογικό χάσμα στην ΕΕ μετά την Εσθονία με 24%. Περίπου μισές από τις χώρες της ΕΕ έχουν μη διορθωμένο μισθολογικό χάσμα χαμηλότερο από το 15% που είναι ο μέσος όρος της ΕΕ.
- Η Μάλτα έχει το χαμηλότερο συνολικό μισθολογικό χάσμα από τις χώρες μέλη της ΕΕ, με τις γυναίκες να έχουν μέσο μισθό 3% χαμηλότερο από αυτό των αντρών και ακολουθεί το Βέλγιο με γύρω στο 7%.
- Ανάμεσα στις χώρες με το ψηλότερο συνολικό μισθολογικό χάσμα (πάνω από 20%), εκτός από την Κύπρο και την Εσθονία, είναι η Αυστρία, η Φιλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Γερμανία και η Σλοβακία.

Οι διαφορές στους μισθούς των ανδρών και γυναικών στην Κύπρο έχει μελετηθεί από τους Χριστοφίδη και Πασιαρδή (2000), Παναγιώτου (2006) και Χριστοφίδη και Βραχίμη (2007). Οι Χριστοφίδης και Πασιαρδής (2000) χρησιμοποίησαν στοιχεία από την Έρευνα Οικογενειακού Προϋπολογισμού του 1991. Με βάση την έρευνα τους ο μέσος εβδομαδιαίος μισθός των γυναικών είναι περίπου στο 60% του αντίστοιχου μισθού των αντρών. Επίσης βρήκαν ότι το 60% της διαφοράς αυτής μπορεί να εξηγηθεί από τις παρατηρούμενες διαφορές στα χαρακτηριστικά παραγωγικότητας (εκπαίδευση, εμπειρία, επάγγελμα, κλάδο οικονομικής

δραστηριότητας κτλ) των ατόμων ενώ το υπόλοιπο 40% από τα μη παρατηρούμενα χαρακτηριστικά και τις διακρίσεις.

Διάγραμμα 2: Μισθολογικό χάσμα αντρών και γυναικών στις χώρες της ΕΕ το 2006⁴



Πηγή: Eurostat, Στατιστικές Εισοδήματος

Το μεγαλύτερο μέρος της παρατηρούμενης διαφοράς των μισθών ανδρών και γυναικών εξηγείται από τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και το επάγγελμα. Συγκεκριμένα το 26% της εν λόγω διαφοράς εξηγείται από τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας των ατόμων και το 32% από το επάγγελμα. Αυτό δείχνει ότι υπάρχει μεγάλη συγκέντρωση γυναικών σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και επαγγέλματα που προσφέρουν χαμηλούς μισθούς (π.χ. πωλήτριες) και χαμηλή συγκέντρωση στους κλάδους και επαγγέλματα με ψηλούς μισθούς (π.χ. διευθυντές).

Η Παναγιώτου (2006) συμπεραίνει ότι το συνολικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ αντρών και γυναικών οφείλεται κυρίως στον επαγγελματικό διαχωρισμό δηλαδή στο γεγονός ότι οι γυναίκες επιλέγουν επαγγέλματα που είναι χαμηλόμισθα. Οι παραδοσιακοί λόγοι που εξηγούν τη μισθολογική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών σε άλλες χώρες δεν ισχύουν στην περίπτωση της Κύπρου, εφόσον υπάρχουν νόμοι κατά των μισθολογικών διακρίσεων. Επίσης, η συμμετοχή των γυναικών (και των ανδρών) στην αγορά εργασίας είναι σε πολύ υψηλά επίπεδα, όπως και το επίπεδο εκπαίδευσης και ενώ το ποσοστό μερικής απασχόλησης είναι

⁴ Για τις χώρες με «*» χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία του 2005.

αρκετά χαμηλό. Σε άλλες χώρες της ΕΕ το ποσοστό μερικής απασχόλησης των γυναικών είναι πολύ χαμηλό και υπάρχει πολύ μικρή διαφορά ανάμεσα στις ώρες εργασίας των αντρών και γυναικών που έχουν παιδιά κάτω από 6 χρονών.

Στη μελέτη της η Παναγιώτου (2006) αποδίδει το χάσμα ανάμεσα στους μισθούς αντρών και γυναικών στον επαγγελματικό διαχωρισμό και συγκεκριμένα στο πρόβλημα του «γυάλινου τοίχου» (glass walls), του «κολλώδους πατώματος» (sticky floors) και της «γυάλινης οροφής» (glass ceiling). Το φαινόμενο του «γυάλινου τοίχου» δημιουργείται διότι οι γυναίκες λόγω στερεοτύπων, κουλτούρας, τομέα εκπαίδευσης και λόγω της ανάγκης τους να συνδυάσουν την επαγγελματική με την οικογενειακή τους ζωή επιλέγουν επαγγέλματα με χαμηλούς μισθούς στους κλάδους των υπηρεσιών (ξενοδοχεία, εστιατόρια και εκπαίδευση), ενώ οι άντρες επιλέγουν τομείς με ψηλούς μισθούς (βαριά βιομηχανία, κατασκευές και εμπόριο).

Επίσης ορισμένα επαγγέλματα που, επίσης, επιλέγουν οι γυναίκες δημιουργεί το φαινόμενο του «κολλώδους πατώματος», με την έννοια ότι δεν τους παρέχουν την ευκαιρία για επαγγελματική ανέλιξη, π.χ. νηπιαγωγοί ή βρεφοκόμοι, κομμώτριες, και γραμματείς. Τέλος το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» αφορά στη δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες για να προαχθούν σε ανώτερες/διευθυντικές θέσεις. Ακόμα και σε επαγγέλματα που είναι κυρίως γυναικοκρατούμενα, όπως στο τομέα της εκπαίδευσης, οι ψηλές βαθμίδες της ιεραρχίας (π.χ. διευθυντές και βοηθοί διευθυντές σχολείων) κυριαρχούνται από άντρες.

Στη μελέτη προτείνονται μέτρα για μείωση του συνολικού μισθολογικού χάσματος μεταξύ αντρών και γυναικών όπως η ενθάρρυνση, η εκπαίδευση και η παροχή κινήτρων στις γυναίκες για να εισέλθουν στα παραδοσιακά ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, η λήψη μέτρων από την κυβέρνηση για καταπολέμηση κοινωνικών στερεοτύπων στην εκπαίδευση και ο επαναπροσδιορισμός του ορισμού της «ίσης εργασίας» ("equal work"), ο οποίος είναι ανδροκεντρικός και υπέρ των ανδροκρατούμενων επαγγελμάτων.

Οι Χριστοφίδης και Βραχίμης (2007) χρησιμοποιώντας στοιχεία από τις Έρευνες Οικογενειακού Προϋπολογισμού του 1990/91, 1996/97 και 2002/03 μελέτησαν τους προσδιοριστικούς παράγοντες και τη διαχρονική εξέλιξη του συνολικού μισθολογικού χάσματος αντρών-γυναικών στην Κύπρο. Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας τους, το συνολικό μισθολογικό χάσμα μειώθηκε διαχρονικά από 0.572 λογαριθμικές μονάδες το 1991, σε 0.313 το 1997 και σε 0.260 το 2003. Το 1991 οι παρατηρούμενες διαφορές στη παραγωγικότητα των δυο φύλων εξηγούν το 28% του μισθολογικού χάσματος ενώ το υπόλοιπο ποσοστό οφείλεται σε μη παρατηρούμενες διαφορές, ενδεχομένως διακρίσεις.

Από τη διάσπαση του συνολικού μισθολογικού χάσματος το 1991, φαίνεται ότι η συνεισφορά του ανθρώπινου κεφαλαίου (εκπαίδευση) έχει μικρότερη επίδραση στο εν λόγω χάσμα από ότι οι ο κλάδος οικονομικής δραστηριότητας και ο τομέας εργοδότησης. Κατά το 1996 και το 2003 το συνολικό μισθολογικό χάσμα αντρών-γυναικών μειώθηκε και το ποσοστό που εξηγείται από τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά παραγωγικότητας έγινε αρνητικό δηλαδή κατά μέσο όρο οι γυναίκες έχουν καλύτερα προσόντα από τους άντρες, εν μέρει λόγω της αύξησης του επιπέδου εκπαίδευσης των γυναικών που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, και λόγω της βελτίωσης της επαγγελματικής θέσης των γυναικών. Όσον αφορά το τομέα εργοδότησης το πλεονέκτημα που είχαν οι άντρες που εργάζονταν στο δημόσιο τομέα μειώθηκε διαχρονικά και το 2003 ήταν πολύ κοντά στο μηδέν. Τέλος το μέρος του μισθολογικού χάσματος αντρών-γυναικών που δεν εξηγείται από τις παρατηρούμενες μεταβλητές μειώθηκε διαχρονικά λόγω ταυτόχρονης μείωσης των διακρίσεων υπέρ των αντρών και κατά των γυναικών.

Στη μελέτη των Χριστοφίδη και Βραχίμη (2007), υπολογίστηκε το μισθολογικό χάσμα αντρών-γυναικών στις διάφορες εισοδηματικές ομάδες. Με βάση τα αποτελέσματα τους, από το 5^ο μέχρι το 75^ο ποσοστημόριο της κατανομής του εισοδήματος το μισθολογικό χάσμα αντρών-γυναικών μειώθηκε διαχρονικά. Από το 90^ο και 95^ο ποσοστημόριο το μισθολογικό χάσμα μειώθηκε μεταξύ 1991 και 1996, όμως το 2003 αυξήθηκε. Επίσης το μισθολογικό χάσμα αυξάνεται στις ανώτερες εισοδηματικές ομάδες, δηλαδή παρουσιάζεται το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής». Τέλος στη μελέτη αναφέρεται ότι το ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται στις ανώτερες εισοδηματικές ομάδες (95^ο ποσοστημόριο) αυξήθηκε ενώ το ποσοστό στις κατώτερες εισοδηματικές ομάδες μειώθηκε (5^ο εκατοστημόριο), οπότε το φαινόμενο του «κολλώδους πατώματος» μειώθηκε.

3. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Στην οικονομετρική ανάλυση του παρόντος δοκιμίου χρησιμοποιούνται στοιχεία του 2007 από τη βάση δεδομένων European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (Eurostat).⁵ Ο κυριότερος στόχος της εν λόγω βάσης δεδομένων είναι η συλλογή επίκαιρων, διαχρονικών και συγκρίσιμων (μεταξύ των χωρών της ΕΕ) μικροοικονομικών στοιχείων για μελέτη, της εισοδηματικής ανισότητας, της φτώχειας και του

⁵ Η βάση δεδομένων EU-SILC περιέχει ετήσια στοιχεία από το 2004. Τα πιο πρόσφατα στοιχεία είναι του 2007 που χρησιμοποιείται σε αυτή τη μελέτη.

κοινωνικού αποκλεισμού. Στην βάση EU-SILC υπάρχουν δυο ειδών στοιχεία: τα διαστρωματικά (cross-sectional) και τα διαμήκη (longitudinal). Τα διαστρωματικά στοιχεία αναφέρονται σε μια χρονική περίοδο και περιέχουν μεταβλητές που αφορούν στο εισόδημα, στη φτώχεια, στον κοινωνικό αποκλεισμό και σε άλλες συνθήκες διαβίωσης. Τα διαμήκη στοιχεία παρατηρούνται διαχρονικά, συνήθως για μια περίοδο τεσσάρων ετών, και έχουν στόχο να μελετήσουν διαχρονικές αλλαγές στη συμπεριφορά των ατόμων (εκπαίδευση, επαγγελματική κατάσταση κτλ). Όλες οι πληροφορίες είναι διαθέσιμες για κάθε χώρα της ΕΕ-25 (εκτός της Μάλτας) και για τη Νορβηγία και Ισλανδία.⁶

Για τους σκοπούς της παρούσας μελέτης χρησιμοποιήσαμε στοιχεία για άτομα που είναι μεταξύ 25 και 54 ετών, εργάζονται ως υπάλληλοι σε θέση πλήρους απασχόλησης (αλλά δεν έχουν δεύτερη δουλειά) και έχουν ετήσιο εισόδημα από εργασία πάνω από 1000 ευρώ. Αποκλείστηκαν άτομα ηλικία μικρότερης των 25 ή μεγαλύτερης των 54 ετών γιατί η εργοδότηση των ατόμων αυτών αντανάκλα σε ιδιαιτερότητες που δυνατόν να επηρεάσουν τα αποτελέσματα των εκτιμήσεων. Επίσης έχουν αποκλειστεί τα άτομα που εργάζονται ως εργοδότες ή αυτοαπασχολούμενοι ώστε να αποφευχθούν προβλήματα από τη λανθασμένη μέτρηση των εισοδημάτων τους από εργασία. Γενικά, η περίληψη στο δείγμα μόνο υπαλλήλων που εργάζονται πλήρως για ολόκληρο το χρόνο, χωρίς δεύτερη εργασία, έγινε ώστε να υπολογιστεί με μεγαλύτερη ακρίβεια ο μισθός και για να είναι συγκρίσιμος ο μισθός αυτός ανάμεσα στα άτομα. Τέλος τα άτομα που, ενώ είναι πλήρως απασχολούμενα, δήλωσαν εξωπραγματικά χαμηλό εισόδημα από εργασία έχουν αποκλειστεί ώστε να αποφευχθούν προβλήματα υποδήλωσης ή λανθασμένης καταγραφής των εισοδημάτων.

Στον Πίνακα 1, παρουσιάζεται ο μέσος μισθός και το ποσοστό απασχόλησης⁷ ανά φύλο και χώρα. Το μισθολογικό χάσμα εδώ ορίζεται ως η λογαριθμική διαφορά του μέσου μισθού αντρών και γυναικών.

⁶ Η EU-SILC περιέχει μεγάλο αριθμό παρατηρήσεων σε ατομικό επίπεδο και εύρος πληροφοριών για τα χαρακτηριστικά των ατόμων, όπως πληροφορίες για την ηλικία, την εκπαίδευση, τον αριθμό των παιδιών, την παροχή φροντίδας παιδιών και την οικογενειακή κατάσταση. Επίσης περιλαμβάνονται πληροφορίες για την επαγγελματική κατάσταση των ατόμων, αν εργάζονται πλήρως ή μερικώς, τον κλάδο επαγγελματικής δραστηριότητας τους και το επάγγελμά τους. Επιπρόσθετα υπάρχουν πληροφορίες για τις πηγές και το ύψος των εισοδημάτων και πληροφορίες για τα δάνεια τους.

⁷ Το ποσοστό απασχόλησης είναι ο αριθμός των ατόμων στο δείγμα των εργαζομένων ως προς το σύνολο εργαζομένων, ανέργων και οικονομικά αδρανών ατόμων.

- Οι πιο ψηλοί μισθοί παρατηρούνται στη Δανία και Λουξεμβούργο και οι χαμηλότεροι στη Λετονία και στη Σλοβακία.
- Το πιο μεγάλο μισθολογικό χάσμα παρουσιάζεται στην Κύπρο και Εσθονία (0.502 και 0.423, αντίστοιχα) και το χαμηλότερο στη Σλοβενία και Ουγγαρία (0.087 και 0.101, αντίστοιχα).
- Το ψηλότερο ποσοστό απασχόλησης αντρών παρατηρείται στη Δανία και Κύπρο (95% και 94%, αντίστοιχα) και το χαμηλότερο στη Φιλανδία και Πολωνία (81% και 80%, αντίστοιχα).
- Για τις γυναίκες, το ψηλότερο ποσοστό απασχόλησης παρατηρείται στη Σλοβακία και Εσθονία (83% και 80% αντίστοιχα) και το χαμηλότερο στην Ολλανδία και Ελλάδα (30% και 41%, αντίστοιχα).

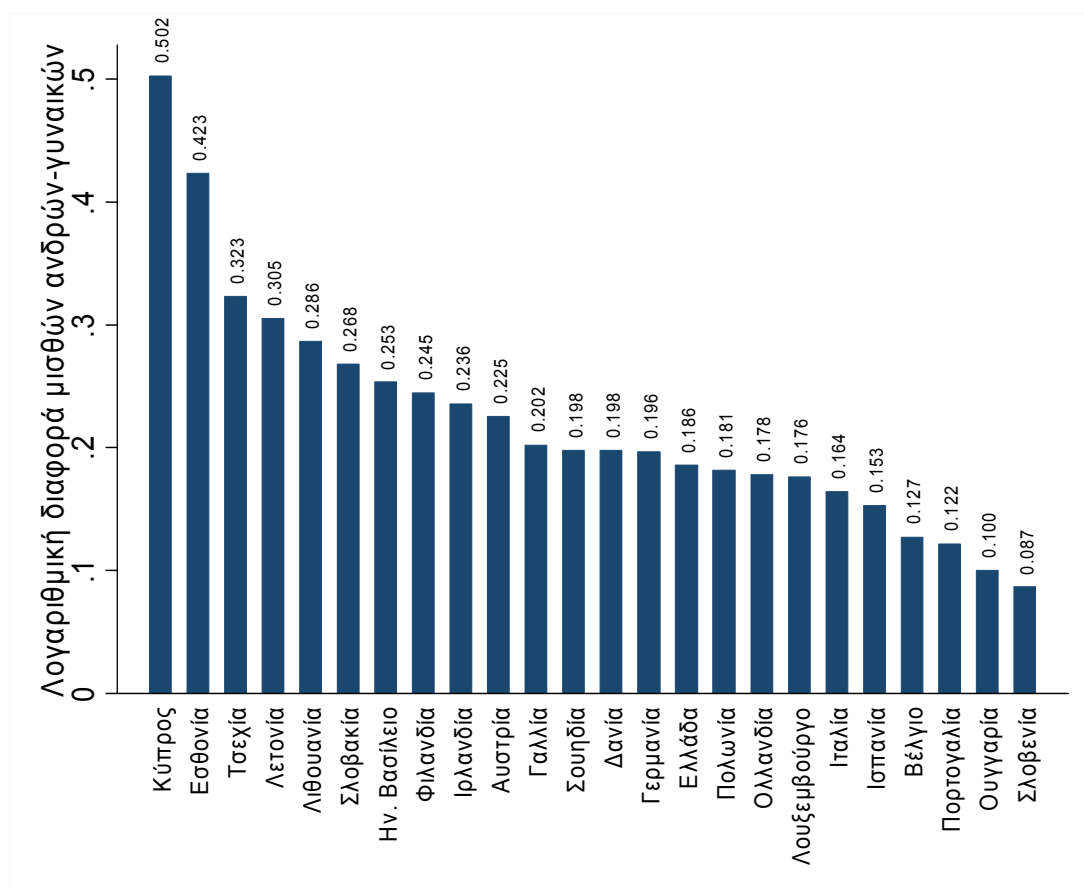
Πίνακας 1: Ωριαίος μισθός και ποσοστό απασχόλησης ανά φύλο και χώρα.

Χώρες	Λογαριθμικός Μισθός				Ποσοστό Απασχόλησης (%)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Διαφορά	Κατάταξη	Άνδρες	Γυναίκες	Διαφορά	Κατάταξη
Αυστρία	10.38	10.16	0.23	10	92	55	37	8
Βέλγιο	10.47	10.35	0.13	21	88	54	34	9
Κύπρος	10.07	9.56	0.50	1	94	64	30	10
Τσεχία	9.06	8.73	0.32	3	94	72	21	13
Γερμανία	10.51	10.31	0.20	14	89	50	39	6
Δανία	10.85	10.65	0.20	12	95	76	19	16
Εσθονία	8.92	8.50	0.42	2	90	80	10	20
Ισπανία	9.89	9.74	0.15	20	89	49	40	5
Φιλανδία	10.51	10.27	0.25	8	80	61	19	17
Γαλλία	10.23	10.03	0.20	11	91	70	21	14
Ελλάδα	9.90	9.71	0.19	15	88	41	46	2
Ουγγαρία	8.68	8.58	0.10	23	85	68	17	18
Ιρλανδία	10.69	10.46	0.24	9	84	46	38	7
Ιταλία	10.16	9.99	0.16	19	84	42	42	3
Λιθουανία	8.69	8.40	0.29	5	86	80	6	24
Λουξεμβούργο	10.67	10.50	0.18	18	92	51	41	4
Λετονία	8.62	8.31	0.31	4	85	75	10	21
Ολλανδία	10.61	10.43	0.18	17	94	30	64	1
Πολωνία	8.80	8.62	0.18	16	81	56	25	12
Πορτογαλία	9.40	9.28	0.12	22	87	67	20	15
Σουηδία	10.35	10.15	0.20	13	91	77	14	19
Σλοβενία	9.60	9.51	0.09	24	88	79	9	22
Σλοβακία	8.65	8.38	0.27	6	91	83	8	23
Ην. Βασίλειο	10.67	10.42	0.25	7	93	67	26	11

Στο Διάγραμμα 3 παρουσιάζεται το (συνολικό) μισθολογικό χάσμα ανά χώρα.

- Οι χώρες με το μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα είναι νέα κράτη μέλη (Εσθονία, Κύπρος, Τσεχία, Λιθουανία και Λετονία).
- Το χαμηλότερο μισθολογικό χάσμα παρατηρείται στη Σλοβενία, την Πορτογαλία και την Ουγγαρία.
- Οι Σκανδιναβικές χώρες (Δανία, Φιλανδία και Σουηδία) έχουν μέσο προς χαμηλό μισθολογικό χάσμα, όπως επίσης και χώρες της Νότιας Ευρώπης (Ελλάδα, Ισπανία και Ιταλία)⁸.

Διάγραμμα 3: Σχετικό μισθολογικό χάσμα ανά χώρα



⁸ Η συσχέτιση ανάμεσα στο μισθολογικό χάσμα και το ποσοστό απασχόλησης της κάθε χώρας είναι αρνητική όμως αρκετά χαμηλή και μη στατιστικά σημαντική. Αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στους δυο δείκτες χρησιμοποιώντας διαφορετικό δείγμα χωρών και στοιχείων βρήκαν και οι Olinetti και Petrongolo (2008).

4. ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

Ο μισθός των εργαζομένων διαφοροποιείται ανάλογα με τα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά τους, όπως είναι η εκπαίδευση, η επαγγελματική εμπειρία και οι επαγγελματικές δεξιότητες. Συνεπώς, ο μέσος μισθός των ανδρών και γυναικών μπορεί να διαφέρει λόγω διαφορών στα εν λόγω χαρακτηριστικά τους. Για παράδειγμα, οι άντρες μπορεί να έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική εμπειρία ή περισσότερες δεξιότητες σε συγκεκριμένα επαγγέλματα (π.χ. χειρωνακτική εργασία) οπότε είναι πιο παραγωγικοί σε σχέση με τις γυναίκες και αμείβονται καλύτερα. Επομένως, για να είναι σε θέση κάποιος να αποδώσει διαφορές στις αμοιβές σε διακρίσεις πρέπει από το συνολικό μισθολογικό χάσμα να αφαιρεθεί το μέρος που οφείλεται σε διαφορές στα μέσα χαρακτηριστικά των δυο φύλων. Το μέρος που δεν εξηγείται από τα χαρακτηριστικά διασπάται περαιτέρω στο μέρος που οφείλεται σε διακρίσεις υπέρ των αντρών και στο μέρος που οφείλεται σε διακρίσεις κατά των γυναικών.

4.1 Η μέθοδος διάσπασης των Oaxaca-Ransom

Η μέθοδος των Oaxaca-Ransom (1994) εκφράζεται με την εξίσωση

$$\bar{W}_M - \bar{W}_F = (\bar{X}_M - \bar{X}_F)\hat{\beta}_N + \bar{X}_M(\hat{\beta}_M - \hat{\beta}_N) + \bar{X}_F(\hat{\beta}_N - \hat{\beta}_F) \quad (1)$$

όπου \bar{W}_M και \bar{W}_F είναι ο μέσος λογαριθμικός μισθός, \bar{X}_M και \bar{X}_F είναι τα μέσα χαρακτηριστικά, $\hat{\beta}_M$ και $\hat{\beta}_F$ είναι οι εκτιμημένες αποδόσεις των χαρακτηριστικών των ανδρών (M) και γυναικών (F) και $\hat{\beta}_N$ είναι η εκτιμημένη «πραγματική» αξία των χαρακτηριστικών δηλαδή η αποτίμηση όταν δεν υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας.

Με βάση την εξίσωση (1) το συνολικό μισθολογικό χάσμα μπορεί να διασπαστεί σε τρία μέρη: ο πρώτος όρος στα δεξιά της εξίσωσης είναι το μέρος που εξηγείται από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά αντρών-γυναικών, ο δεύτερος όρος μετρά τις διακρίσεις υπέρ των ανδρών (δηλ. το κατά πόσο τα χαρακτηριστικά των ανδρών αποτιμούνται πάνω από την «πραγματική» αξία τους) και ο τρίτος όρος μετρά τις διακρίσεις κατά των γυναικών (δηλ. το κατά πόσο τα χαρακτηριστικά των γυναικών αποτιμούνται κάτω από την «πραγματική» αξία τους). Στα χαρακτηριστικά περιλαμβάνεται η ηλικία, η εκπαίδευση, η οικογενειακή κατάσταση και ο τομέας απασχόλησης. Η μέθοδος Oaxaca-Ransom περιγράφεται με περισσότερες λεπτομέρειες στο παράρτημα.

Ένα πρόβλημα στην εκτίμηση των αποδόσεων των χαρακτηριστικών, $\hat{\beta}_M$, $\hat{\beta}_F$ και $\hat{\beta}_N$ είναι η ανυπαρξία (δυνητικών) μισθών για άτομα που δεν εργάζονται και γενικότερα το ότι δεν λαμβάνεται υπόψη η απόφαση των ατόμων να εργαστούν ή όχι. Αυτό οδηγεί σε μεροληπτικές εκτιμήσεις. Για παράδειγμα στην περίπτωση των γυναικών που έχουν παιδιά ο μισθός αναμονής είναι ψηλός, δηλαδή εργάζονται μόνο οι γυναίκες με παιδιά που μπορούν να πετύχουν ψηλό μισθό στην αγορά εργασίας. Σαν αποτέλεσμα, ο μισθός των γυναικών που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας υπερεκτιμά τον πραγματικό προσφερόμενο μισθό των γυναικών και το μισθολογικό χάσμα ανδρών γυναικών εμφανίζεται μικρότερο από το πραγματικό.

Για το σωστό υπολογισμό των διακρίσεων χρειάζεται να γνωρίζει κάποιος τη διαφορά μεταξύ των προσφερόμενων και όχι των παρατηρούμενων μισθών. Σε μια οικονομία συνήθως το ποσοστό των ανδρών που εργάζονται είναι πολύ ψηλό οπότε ο παρατηρούμενος μισθός είναι πολύ κοντά στον προσφερόμενο. Αντίθετα, οι γυναίκες έχουν πολύ ψηλό μισθό αναμονής, οπότε εργάζονται μόνο οι γυναίκες στις οποίες έχει προσφερθεί πολύ ψηλός μισθός, και έτσι ο μέσος προσφερόμενος μισθός των γυναικών είναι πολύ χαμηλότερος από το μέσο παρατηρούμενο. Σαν αποτέλεσμα, το μισθολογικό χάσμα με βάση τους παρατηρούμενους μισθούς, είναι πολύ χαμηλό (ίσως και αρνητικό) επειδή οι γυναίκες εμφανίζονται να έχουν ψηλό μισθό. Αυτό το αποτέλεσμα όμως είναι παραπλανητικό, με την έννοια ότι αν όλες οι γυναίκες εργάζονταν τότε το χάσμα θα ήταν πολύ μεγαλύτερο λόγω της μείωσης του μέσου παρατηρούμενου μισθού τους. Αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίο παρατηρείται μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα αντρών-γυναικών στις χώρες με ψηλό ποσοστό γυναικών στην αγορά εργασίας σε σχέση με τις χώρες όπου η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι χαμηλή.

Για τη λύση του πιο πάνω προβλήματος χρησιμοποιούμε τη μέθοδο εκτίμησης Heckman (1979). Με βάση αυτή τη μέθοδο εκτιμάται αρχικά ένα μοντέλο πιθανοτήτων Probit ώστε να υπολογιστεί η επίδραση που έχουν τα διάφορα χαρακτηριστικά όπως η ηλικία, η εκπαίδευση, η οικογενειακή κατάσταση, ο αριθμός των εξαρτωμένων ατόμων και η ηλικία τους, στην πιθανότητα συμμετοχής του ατόμου στην αγορά εργασίας. Με βάση τις εκτιμήσεις του μοντέλου πιθανοτήτων υπολογίζεται μια νέα μεταβλητή που χρησιμοποιείται σαν ανεξάρτητη μεταβλητή στην εκτίμηση των μισθών και με αυτό τον τρόπο λαμβάνεται υπόψη η απόφαση των ατόμων για συμμετοχή στην αγορά εργασίας.

Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από τη διάσπαση του μισθολογικού χάσματος με βάση τη μέθοδο Oaxaca-Ransom χρησιμοποιώντας τα αποτελέσματα από τις εκτιμήσεις ενός απλού γραμμικού μοντέλου μισθού και τις εκτιμήσεις του μοντέλου μισθών με τη μέθοδο Heckman.

Πίνακα 2: Διάσπαση του μισθολογικού χάσματος με τη μέθοδο Oaxaca-Ransom

	Διάσπαση Oaxaca-Ransom				Διάσπαση Oaxaca-Ransom, Διόρθωση Heckman			
	Συνολική Διαφορά	Επεξηγημένο από Χαρακτηριστικά	Μη-Επεξηγημένο Πλεονέκτημα Ανδρών	Μειονέκτημα Γυναικών	Συνολική Διαφορά	Επεξηγημένο από Χαρακτηριστικά	Μη-Επεξηγημένο Πλεονέκτημα Ανδρών	Μειονέκτημα Γυναικών
Αυστρία	0.225***	0.060***	0.051***	0.114***	0.334***	0.024*	0.072**	0.239***
Βέλγιο	0.127***	0.038***	0.029***	0.060***	0.135***	0.025**	0.027***	0.082***
Κύπρος	0.502***	0.225***	0.124***	0.153***	0.478***	0.186***	-0.037	0.328***
Τσεχία	0.323***	0.088***	0.107***	0.128***	0.277***	0.062***	0.027***	0.189***
Γερμανία	0.196***	0.060***	0.043***	0.094***	0.336***	0.037***	0.122***	0.176***
Δανία	0.198***	0.065**	0.055***	0.077***	0.182***	0.037	0.026*	0.119***
Εσθονία	0.423***	0.200***	0.109***	0.114***	0.602***	0.181***	0.171***	0.250***
Ισπανία	0.153***	0.001	0.057***	0.095***	0.238***	-0.026***	0.095***	0.168***
Φιλανδία	0.245***	0.116***	0.060***	0.069***	0.216***	0.093***	0.029**	0.094***
Γαλλία	0.202***	0.079***	0.047***	0.076***	0.238***	0.061***	0.030**	0.147***
Ελλάδα	0.186***	0.003	0.070***	0.113***	0.204***	-0.037**	0.016	0.225***
Ουγγαρία	0.100***	-0.031***	0.063***	0.069***	0.042	-0.036***	-0.044	0.122***
Ιρλανδία	0.236***	0.053***	0.066***	0.117***	0.281***	0.038**	0.042*	0.201***
Ιταλία	0.164***	-0.007	0.058***	0.112***	0.150***	-0.031***	0.041***	0.141***
Λιθουανία	0.286***	0.081***	0.102***	0.103***	0.204***	0.076***	-0.076*	0.204***
Λουξεμβούργο	0.176***	0.049**	0.039***	0.088***	0.141***	0.019	0.042***	0.080***
Λετονία	0.305***	0.099***	0.106***	0.100***	0.392***	0.091***	0.114*	0.186***
Ολλανδία	0.178***	0.068***	0.024***	0.086***	0.159***	0.043***	0.030***	0.086***
Πολωνία	0.181***	0.004	0.079***	0.098***	0.390***	-0.024***	0.155***	0.259***
Πορτογαλία	0.122***	-0.069***	0.089***	0.101***	0.125**	-0.111***	0.015	0.220***
Σουηδία	0.198***	0.086***	0.046***	0.066***	0.178***	0.051***	0.033**	0.094***
Σλοβενία	0.087***	-0.063***	0.074***	0.076***	0.059**	-0.106***	0.015*	0.151***
Σλοβακία	0.268***	0.072***	0.098***	0.098***	0.223***	0.064***	-0.066***	0.224***
Ηνωμένο Βασίλειο	0.253***	0.081***	0.068***	0.104***	0.236***	0.066***	0.026***	0.144***
Ευρωπαϊκή Ένωση	0.381***	0.194***	0.077***	0.110***	0.461***	0.168***	0.053***	0.240***

4.2 Διάσπαση ανά ποσοστημόριο μισθού

Η μέθοδος διάσπασης που πρότεινε ο Melly (2006) επεκτείνει τη μέθοδο διάσπασης των Oaxaca-Ransom, η οποία υπολογίζεται στο μέσο της κατανομής των μισθών, σε ολόκληρο το εύρος της εν λόγω κατανομής. Συγκεκριμένα με τη χρήση παλινδρομήσεων ποσοστημορίων (quantile regression) μελετάται η σχέση της εξαρτημένης με τις ανεξάρτητες μεταβλητές σε διάφορα σημεία της κατανομής της εξαρτημένης μεταβλητής (Koenker και Bassett, 1978). Κατά συνέπεια, είναι δυνατή η εκτίμηση της επίδρασης του φύλου, της ηλικίας, της εκπαίδευσης ή άλλων ατομικών χαρακτηριστικών σε διαφορετικά επίπεδα μισθού, για παράδειγμα στους χαμηλόμισθους εργάτες και τους υψηλόμισθους. Με αυτό τον τρόπο μπορεί κάποιος να εξετάσει κατά πόσο οι μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών με υψηλούς μισθούς είναι διαφορετικές (μικρότερες ή μεγαλύτερες) από ότι οι μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών με χαμηλούς μισθούς.

Η μέθοδος διάσπασης ανά ποσοστημόριο μισθού χρησιμοποιείται εκτενώς στη μελέτη των φαινομένων της «γυάλινης οροφής» και του «κολλώδους πατώματος».

- Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» παρατηρείται όταν οι μισθολογικές διακρίσεις παρατηρούνται στο ανώτερο άκρο της κατανομής των μισθών, δηλαδή ανάμεσα στους υψηλόμισθους. Οι γυναίκες, λόγω της αύξησης του μορφωτικού επιπέδου τους, μπορούν να έχουν πρόσβαση σε υψηλόμισθα επαγγέλματα, όμως παρατηρείται ότι φτάνουν μόνο μέχρι ενός ορισμένου σημείου επαγγελματικής καριέρας.
- Αντίθετα αν το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται στο κατώτερο άκρο της κατανομής τότε έχουμε το φαινόμενο του «κολλώδους πατώματος» όπου οι γυναίκες παρά τη βελτίωση των επαγγελματικών τους χαρακτηριστικών, παραμένουν σε χαμηλόμισθα επαγγέλματα.

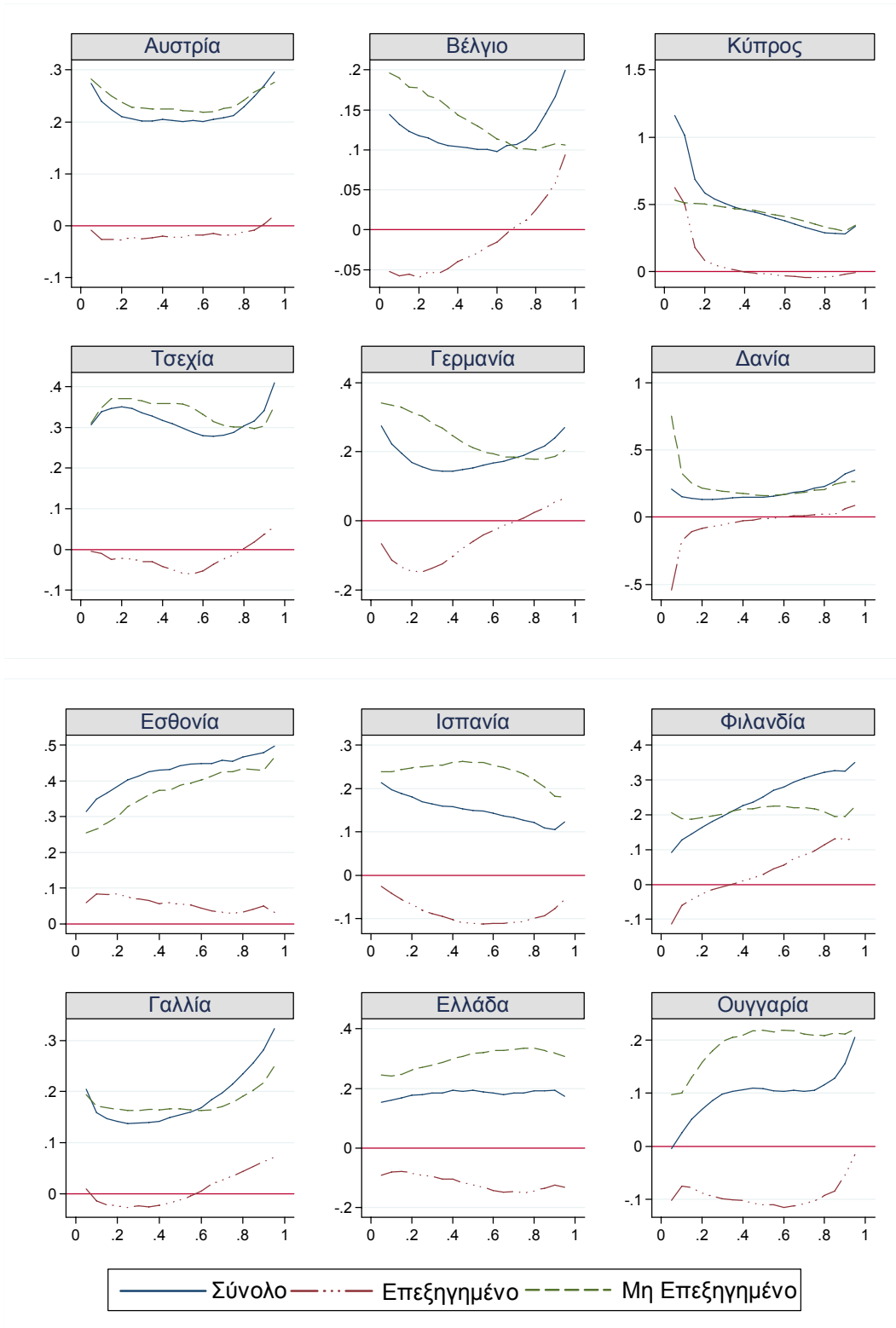
Οι Arulampalam κ.α (2006), χρησιμοποιώντας τη μέθοδο διάσπασης ποσοστημορίων, ανέλυσαν το μισθολογικό χάσμα σε 11 χώρες της ΕΕ για την περίοδο 1994-2001. Βρήκαν ότι στην πλειοψηφία των χωρών, το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται στο ανώτερο άκρο της κατανομής οπότε παρατηρείται το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» όμως σε κάποιες χώρες παρατηρείται και το φαινόμενο του «κολλώδους πατώματος».

Στον Πίνακα 3, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από τη διάσπαση του μισθολογικού χάσματος στα ποσοστημόρια των 10%, 25%, 50%, 75%, και 90%. Επίσης στο Διάγραμμα 4, παρουσιάζεται γραφικά το συνολικό μισθολογικό χάσμα και η διάσπαση του στο μέρος που εξηγείται από τα χαρακτηριστικά (επεξηγημένο) και το μέρος που αποδίδεται σε διακρίσεις (δεν εξηγείται από τα χαρακτηριστικά).

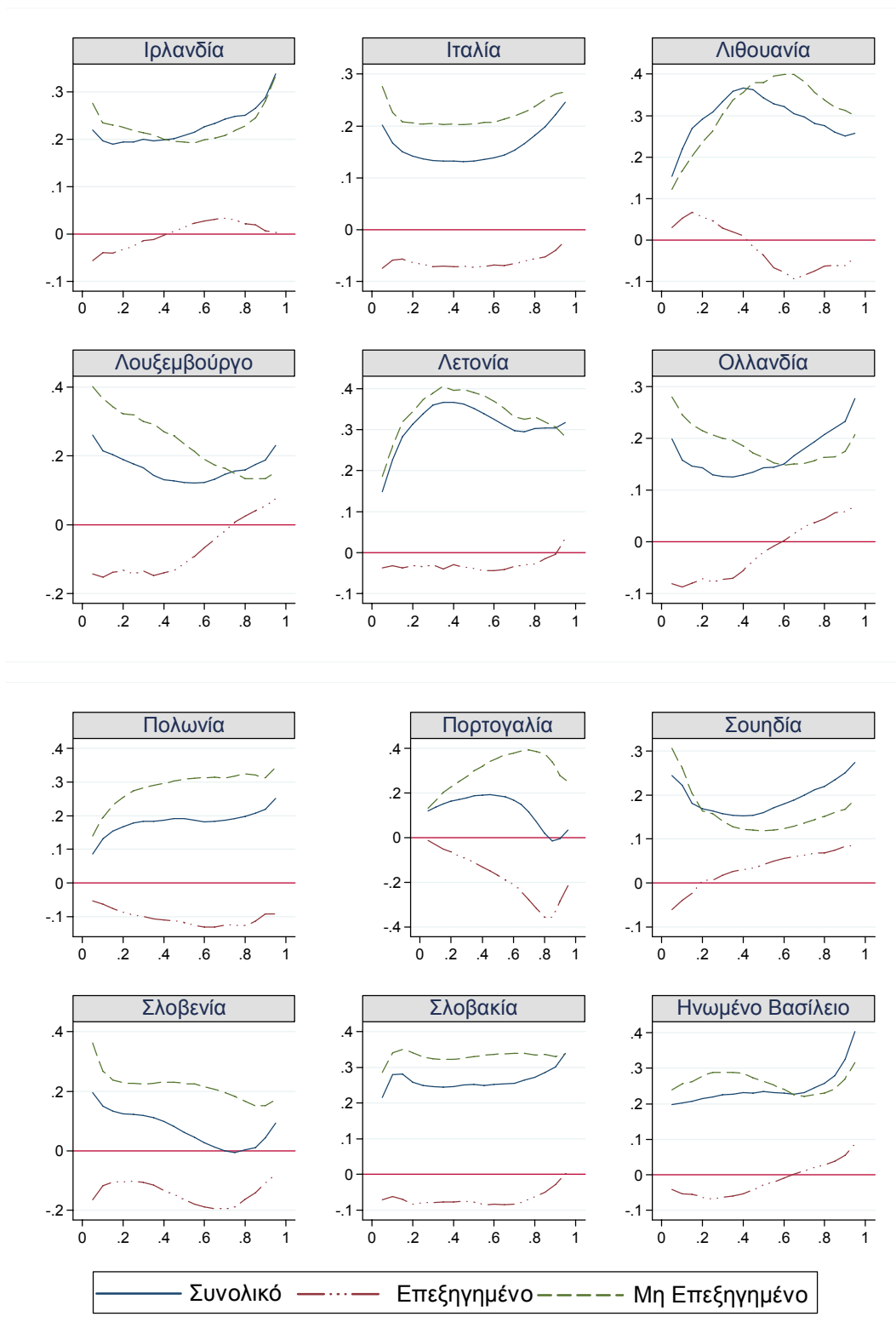
Πίνακα 3: Διάσπαση του μισθολογικού χάσματος ανά ποσοστημόριο μισθού

	10%		25%		50%		75%		90%		Oaxaca	
	Επ- εξηγημένο	Διακρίσεις	Επ- εξηγημένο	Διακρίσεις	Επ- εξηγημένο	Διακρίσεις	Επ- εξηγημένο	Διακρίσεις	Επ- εξηγημένο	Διακρίσεις	Επ- εξηγημένο	Διακρίσεις
Αυστρία	0.239	0.257	0.206	0.215	0.200	0.217	0.212	0.234	0.270	0.279	0.225	0.197
Βέλγιο	0.132	0.147	0.115	0.144	0.101	0.129	0.113	0.120	0.167	0.157	0.127	0.117
Κύπρος	1.015	0.476	0.539	0.462	0.423	0.474	0.308	0.425	0.279	0.382	0.502	0.426
Τσεχία	0.338	0.306	0.347	0.324	0.298	0.297	0.288	0.281	0.341	0.301	0.323	0.263
Γερμανία	0.222	0.235	0.156	0.219	0.154	0.168	0.190	0.184	0.240	0.207	0.196	0.136
Δανία	0.152	0.353	0.132	0.168	0.147	0.155	0.215	0.189	0.321	0.249	0.199	0.134
Εσθονία	0.349	0.334	0.403	0.370	0.443	0.404	0.455	0.423	0.479	0.479	0.423	0.303
Ισπανία	0.197	0.243	0.170	0.233	0.149	0.225	0.127	0.219	0.105	0.208	0.150	0.184
Φιλανδία	0.128	0.153	0.181	0.203	0.252	0.270	0.314	0.306	0.326	0.329	0.245	0.195
Γαλλία	0.159	0.158	0.137	0.154	0.154	0.179	0.214	0.243	0.281	0.273	0.202	0.186
Ελλάδα	0.160	0.185	0.179	0.212	0.193	0.246	0.184	0.251	0.194	0.252	0.186	0.211
Ουγγαρία	0.025	0.059	0.085	0.133	0.108	0.170	0.105	0.196	0.156	0.187	0.101	0.143
Ιρλανδία	0.197	0.257	0.194	0.257	0.208	0.288	0.249	0.288	0.287	0.297	0.235	0.211
Ιταλία	0.167	0.208	0.137	0.158	0.132	0.167	0.166	0.213	0.221	0.267	0.164	0.193
Λιθουανία	0.220	0.236	0.308	0.340	0.342	0.376	0.281	0.292	0.250	0.239	0.286	0.240
Λουξεμβούργο	0.214	0.228	0.177	0.189	0.123	0.210	0.156	0.193	0.187	0.192	0.177	0.191
Λετονία	0.214	0.237	0.358	0.396	0.348	0.387	0.289	0.348	0.308	0.368	0.305	0.266
Ολλανδία	0.148	0.122	0.128	0.077	0.144	0.075	0.188	0.129	0.235	0.187	0.178	0.115
Πολωνία	0.132	0.163	0.178	0.223	0.191	0.257	0.192	0.268	0.220	0.299	0.182	0.206
Πορτογαλία	0.136	0.113	0.173	0.151	0.189	0.284	0.070	0.319	-0.005	0.179	0.119	0.227
Σουηδία	0.237	0.333	0.157	0.159	0.154	0.132	0.209	0.169	0.268	0.198	0.197	0.126
Σλοβενία	0.151	0.210	0.123	0.177	0.062	0.158	-0.007	0.118	0.044	0.143	0.087	0.157
Σλοβακία	0.279	0.270	0.250	0.223	0.252	0.253	0.264	0.257	0.302	0.289	0.267	0.197
Ην. Βασίλειο	0.202	0.195	0.220	0.241	0.234	0.243	0.246	0.209	0.325	0.286	0.253	0.204

Διάγραμμα 4: Μισθολογικό χάσμα ανά χώρα και ποσοστημόριο μισθού



Διάγραμμα 4: (συνέχεια)



5. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται, ανά χώρα, τα αποτελέσματα της διάσπασης του μισθολογικού χάσματος αντρών-γυναικών στο μέρος που εξηγείται από τα χαρακτηριστικά και στο μέρος που δεν εξηγείται. Το τελευταίο διασπάται περαιτέρω σε δυο μέρη, στο μέρος που οφείλεται στην υπέρ-αμοιβή των αντρών και στο μέρος που οφείλεται στην υπό-αμοιβή των γυναικών, σε σχέση με την πραγματική απόδοση των προσόντων τους.

Για τη διάσπαση του μισθολογικού χάσματος έχουν χρησιμοποιηθεί οι εκτιμήσεις των παραμέτρων της εξίσωσης του μισθού με και χωρίς να διορθωθεί η μεροληψία στο δείγμα από την ανυπαρξία πληροφοριών για τους προσφερόμενους μισθούς των μη εργαζομένων ατόμων, που εξηγήσαμε προηγουμένως. Στην 1^η και 5^η στήλη του Πίνακα 2 παρουσιάζονται το μη διορθωμένο και το διορθωμένο μισθολογικό χάσμα, αντίστοιχα.

- Το μισθολογικό χάσμα μετά τη διόρθωση αυξάνεται στις μισές από τις χώρες του δείγματος (Πολωνία, Γερμανία, Ισπανία κτλ) ενώ στις άλλες μισές μειώνεται (Ουγγαρία, Σλοβενία, Λιθουανία κτλ). Ο μέσος όρος του μισθού που προσφέρεται τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες για να εργαστούν είναι χαμηλότερος από το μέσο μισθό που παρατηρείται στην αγορά. Ωστόσο, όπως θα ανέμενε κανείς, αυτή η διαφορά του είναι μικρότερη για τους άνδρες από ότι για τις γυναίκες⁹. Δηλαδή, αν εργάζονταν όλες οι γυναίκες, ο παρατηρούμενος μισθός των γυναικών θα μειωνόταν περισσότερο από ότι θα μειωνόταν ο μισθός των ανδρών αν όλοι οι άνδρες εργάζονταν.
- Με βάση το μη διορθωμένο μισθολογικό χάσμα περίπου το 50% του χάσματος επεξηγείται από τα χαρακτηριστικά ενώ από το μέρος που δεν εξηγείται από τα χαρακτηριστικά, το 43% οφείλεται στην ευνοϊκή μεταχείριση των ανδρών και το υπόλοιπο 57% στη δυσμενή μεταχείριση των γυναικών. Όταν όμως το μισθολογικό χάσμα διορθωθεί για τη μεροληψία του δείγματος, το ποσοστό του εξηγείται από τα χαρακτηριστικά μειώνεται στο 36% και το ποσοστό του μη επεξηγημένου μέρους λόγω δυσμενούς μεταχείρισης των γυναικών αυξάνει στο 82%.

⁹ Μη διορθωμένο μισθολογικό χάσμα είναι η διαφορά του μέσου παρατηρούμενου μισθού αντρών - γυναικών, ενώ διορθωμένο μισθολογικό χάσμα είναι η διαφορά του προσφερόμενου μισθού αντρών-γυναικών.

Στον Πίνακα 4 παρουσιάζεται η κατάταξη των χωρών με βάση το μισθολογικό τους χάσμα. Στην 2^η στήλη η κατάταξη των χωρών έγινε με βάση το μη διορθωμένο μισθολογικό χάσμα (Πίνακας 2, 2^η στήλη). Στην 3^η στήλη η κατάταξη έγινε με βάση το διορθωμένο μισθολογικό χάσμα (Πίνακας 2, 6^η στήλη) και στην 4^η στήλη η κατάταξη έγινε με βάση το μέρος του διορθωμένου μισθολογικού χάσματος που οφείλεται σε διακρίσεις (δεν εξηγείται από το χαρακτηριστικά - Πίνακας 2, 7^η +8^η στήλη). Η κατάταξη στην 5^η στήλη έγινε με βάση το μέρος του διορθωμένου μισθολογικού χάσματος που οφείλεται σε διακρίσεις κατά των γυναικών.

Πίνακα 4: Κατάταξη χωρών βάσει διαφόρων συστατικών του μισθολογικού χάσματος

Χώρα	Συνολικό χάσμα		Διακρίσεις	
	Μη διορθωμένο	Διορθωμένο	Συνολικές	Κατά των γυναικών
Σλοβενία	1	2	10	11
Ουγγαρία	2	1	1	7
Πορτογαλία	3	3	15	18
Βέλγιο	4	4	2	2
Ισπανία	5	15	18	12
Ιταλία	6	6	13	8
Λουξεμβούργο	7	5	4	1
Ολλανδία	8	7	3	3
Πολωνία	9	21	23	23
Ελλάδα	10	10	16	20
Γερμανία	11	20	20	13
Σουηδία	12	8	6	5
Δανία	13	9	8	6
Γαλλία	14	16	12	10
Αυστρία	15	19	22	21
Ιρλανδία	16	18	17	16
Φιλανδία	17	12	5	4
Ηνωμένο Βασίλειο	18	14	11	9
Σλοβακία	19	13	9	19
Λιθουανία	20	11	7	17
Λετονία	21	22	21	14
Τσεχία	22	17	14	15
Εσθονία	23	24	24	22
Κύπρος	24	23	19	24

Όπως έχουμε δει προηγουμένως οι χώρες με το χαμηλότερο μη διορθωμένο συνολικό μισθολογικό χάσμα είναι η Σλοβενία και η Ουγγαρία, ενώ με το ψηλότερο η Κύπρος και η Εσθονία. Με βάση το διορθωμένο συνολικό μισθολογικό χάσμα, παρόλο που η εικόνα στα άκρα της κατάταξης παραμένει η ίδια, παρουσιάζονται μετακινήσεις ανάμεσα στις χώρες που βρίσκονται στα μέσα της κατάταξης που σε κάποιες περιπτώσεις είναι σημαντικές. Για παράδειγμα, η Ισπανία από την 5^η θέση πέφτει στη 15^η, η Πολωνία από την 9^η θέση πέφτει στην 21^η και η Γερμανία από την 9^η θέση πέφτει στην 20^η. Αντίθετα η θέση κάποιων χωρών όσων αφορά το

μισθολογικό τους χάσμα έχει βελτιωθεί, όπως για παράδειγμα της Φιλανδίας, της Σλοβακίας και της Λιθουανίας. Όσο αφορά την Κύπρο, παρόλο που η κατάταξή της δεν έχει διαφοροποιηθεί σημαντικά με βάση το διορθωμένο μισθολογικό χάσμα (ανεβαίνει από την 24^η στην 23^η θέση), η διαφορά του χάσματος με το μέσο της ΕΕ έχει μειωθεί σημαντικά: από 0.121 έγινε 0.017 λογαριθμικές μονάδες κυρίως λόγω της διόρθωσης του χάσματος προς τα πάνω στις άλλες χώρες της ΕΕ.

Στην 4^η στήλη του Πίνακα 4 παρουσιάζεται η κατάταξη των χωρών όταν ληφθεί υπόψη μόνο το μέρος του μισθολογικού χάσματος που εκτιμάται ότι οφείλεται σε διακρίσεις. Η κατάταξη των χωρών όσο αφορά αυτό το μέρος του μισθολογικού χάσματος διαφέρει σημαντικά από αυτή που αντιστοιχεί στο συνολικό μισθολογικό χάσμα.

- Η Ουγγαρία, το Βέλγιο, η Ολλανδία και το Λουξεμβούργο είναι οι χώρες με το χαμηλότερο μισθολογικό χάσμα, ενώ η Εσθονία, η Πολωνία, η Αυστρία και η Λετονία οι χώρες με το ψηλότερο μισθολογικό χάσμα.
- Η Σλοβενία που ήταν η χώρα με το χαμηλότερο μισθολογικό χάσμα έχει πέσει στη 10^η θέση ενώ η Πορτογαλία από την 3^η θέση έχει πέσει στη 15^η. Ο λόγος για αυτό είναι ότι οι χώρες αυτές έχουν μεγάλο (σε απόλυτες τιμές) και αρνητικό επεξηγημένο χάσμα δηλαδή οι γυναίκες έχουν καλύτερα παραγωγικά χαρακτηριστικά από τους άντρες, που τις οδηγούσε σε χαμηλό συνολικό μισθολογικό χάσμα.
- Άλλες χώρες στις οποίες χειροτέρευσε η θέση τους στην κατάταξη είναι η Ιταλία, η Ελλάδα και η Αυστρία. Αντίθετα, ανάμεσα στις χώρες που παρουσιάζουν βελτίωση στην κατάταξη τους είναι η Φιλανδία, η Ολλανδία, η Γαλλία, η Σλοβακία, η Λιθουανία και η Κύπρος που από την 23^η θέση έπεσε στη 19^η.

Στην τελευταία στήλη του Πίνακα 4 φαίνεται η κατάταξη των χωρών όταν ληφθεί υπόψη μόνο το μέρος του μισθολογικού χάσματος που εκτιμάται ότι οφείλεται μόνο σε διακρίσεις κατά των γυναικών. Εδώ οι χώρες με το χαμηλότερο μισθολογικό χάσμα είναι το Λουξεμβούργο, το Βέλγιο και η Ολλανδία ενώ οι χώρες με το μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα είναι η Κύπρος, η Πολωνία και η Εσθονία.

Σε κάποιες χώρες παρουσιάζεται σημαντική χειροτέρευση στην κατάταξη τους με βάση το μισθολογικό χάσμα που αποδίδεται στη δυσμενή αντιμετώπιση των γυναικών. Η Ουγγαρία που είχε το χαμηλότερο διορθωμένο και μη επεξηγημένο συνολικό μισθολογικό χάσμα τώρα βρίσκεται στην 7^η θέση. Η Σλοβακία από την 9^η έπεσε στη 19^η, η Λιθουανία από την 7^η έπεσε στη 17^η και η Κύπρος από τη 19^η έπεσε στην 24^η θέση. Αντίθετα, κάποιες χώρες παρουσίασαν βελτίωση στην

κατάταξη τους όπως η Γερμανία (από 20^η σε 13^η), η Λετονία (από 21^η σε 14^η), η Ισπανία (από 18^η σε 12^η) και η Ιταλία (από 13^η σε 8^η).

Συμπερασματικά, σε ότι αφορά την Κύπρο κάποιος μπορεί να πει ότι τα αποτελέσματα των εκτιμήσεων μας καταδεικνύουν τα ακόλουθα:

- Όταν αγνοηθούν οι διαφορές των μισθών ανδρών-γυναικών που οφείλονται σε διαφορές στη συμμετοχή των δύο φύλων στην αγορά εργασίας (δηλαδή το γεγονός ότι ο πραγματικός μισθός των γυναικών δεν είναι τόσο ψηλός όσο φαίνεται στην αγορά εργασίας) τότε η Κύπρος βρίσκεται στη χειρότερη θέση από όλες τις χώρες της ΕΕ.
 - Σχεδόν το μισό από αυτό το μισθολογικό χάσμα μπορεί να δικαιολογηθεί από τα περισσότερα προσόντα των αντρών (περίπου 45%). Ωστόσο το μέρος που δεν δικαιολογείται με αυτό τον τρόπο (55%) είναι ψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό της ΕΕ που είναι περίπου 49%.
 - Το μέρος του μισθολογικού χάσματος που δεν δικαιολογείται από διαφορές στα προσόντα ανδρών-γυναικών, οφείλεται κατά 45% στο ότι οι άνδρες υπερ-αμείβονται και κατά 55% στο ότι οι γυναίκες υπο-αμείβονται σε σχέση με τα προσόντα τους. Στην ΕΕ τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 42% και 59%.
- Χρησιμοποιώντας το διορθωμένο μισθολογικό χάσμα η εικόνα είναι ελαφρώς διαφοροποιημένη.
 - Η Κύπρος παραμένει ανάμεσα στις χώρες με το ψηλότερο μισθολογικό χάσμα όμως η διαφορά της από την ΕΕ μειώνεται αισθητά (από 0.121 λογαριθμικές μονάδες σε 0.017).
 - Το ποσοστό του χάσματος που εξηγείται από τα προσόντα τόσο για την Κύπρο όσο και για την ΕΕ μειώνεται στο 39% και 36%, αντίστοιχα.
 - Ωστόσο, το ποσοστό του μισθολογικού χάσματος που αποδίδεται σε διακρίσεις κατά των γυναικών αυξάνεται στο 113%¹⁰ για την Κύπρο και 82% για την ΕΕ.

¹⁰ Το μισθολογικό χάσμα που δεν εξηγείται από τα προσόντα και αποδίδεται σε ευνοϊκές διακρίσεις υπέρ των αντρών είναι αρνητικό, δηλαδή και για τους άντρες υπάρχουν δυσμενείς διακρίσεις. Αυτό οδηγεί το ποσοστό των δυσμενών διακρίσεων κατά των γυναικών πάνω το 100%.

5.2 Διάσπαση ανά ποσοστημόριο μισθού

Στον Πίνακα 3 και στο Διάγραμμα 4 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από την εκτίμηση του μισθολογικού χάσματος στα διάφορα ποσοστημόρια μισθού. Συγκεκριμένα παρουσιάζεται το συνολικό μισθολογικό χάσμα και το μέρος του που οφείλεται σε διακρίσεις (δεν εξηγείται από τα χαρακτηριστικά) στα διάφορα ποσοστημόρια εισοδήματος.

Πίνακα 5: Φαινόμενο γυάλινης οροφής ή/και κολλώδους πατώματος

Χώρα	Συνολικό μισθολογικό χάσμα				Διακρίσεις			
	Γυάλινη οροφή		Κολλώδες πάτωμα		Γυάλινη οροφή		Κολλώδες πάτωμα	
	90 -75	90-50	10-50	10-25	90 -75	90-50	10-50	10-25
Αυστρία	6%	7%	4%	3%	5%	6%	4%	4%
Βέλγιο	5%	7%	3%	2%	4%	3%	2%	0%
Κύπρος	-3%	-14%	59%	48%	-4%	-9%	0%	1%
Τσεχία	5%	4%	4%	-1%	2%	0%	1%	-2%
Γερμανία	5%	9%	7%	7%	2%	4%	7%	2%
Δανία	11%	17%	1%	2%	6%	9%	20%	19%
Εσθονία	2%	4%	-9%	-5%	6%	8%	-7%	-4%
Ισπανία	-2%	-4%	5%	3%	-1%	-2%	2%	1%
Φιλανδία	1%	7%	-12%	-5%	2%	6%	-12%	-5%
Γαλλία	7%	13%	1%	2%	3%	9%	-2%	0%
Ελλάδα	1%	0%	-3%	-2%	0%	1%	-6%	-3%
Ουγγαρία	5%	5%	-8%	-6%	-1%	2%	-11%	-7%
Ιρλανδία	4%	8%	-1%	0%	1%	1%	-3%	0%
Ιταλία	6%	9%	4%	3%	5%	10%	4%	5%
Λιθουανία	-3%	-9%	-12%	-9%	-5%	-14%	-14%	-10%
Λουξεμβούργο	3%	6%	9%	4%	0%	-2%	2%	4%
Λετονία	2%	-4%	-13%	-14%	2%	-2%	-15%	-16%
Ολλανδία	5%	9%	0%	2%	6%	11%	5%	5%
Πολωνία	3%	3%	-6%	-5%	3%	4%	-9%	-6%
Πορτογαλία	-8%	-19%	-5%	-4%	-14%	-11%	-17%	-4%
Σουηδία	6%	11%	8%	8%	3%	7%	20%	17%
Σλοβενία	5%	-2%	9%	3%	3%	-2%	5%	3%
Σλοβακία	4%	5%	3%	3%	3%	4%	2%	5%
Ην. Βασίλειο	8%	9%	-3%	-2%	8%	4%	-5%	-5%

- Στην πλειοψηφία των χωρών το συνολικό μισθολογικό χάσμα αυξάνει όσο αυξάνεται ο μισθός. Εξαιρέση σε αυτό αποτελεί η Κύπρος, η Λιθουανία, η Λετονία και η Πορτογαλία όπου το μισθολογικό χάσμα είναι μικρότερο ανάμεσα στους υψηλόμισθους από ότι είναι στους χαμηλόμισθους.
- Το μισθολογικό χάσμα που αντανακλά σε διακρίσεις (δεν εξηγείται από τα χαρακτηριστικά) είναι θετικό και αποτελεί το μεγαλύτερο μέρος του συνολικού μισθολογικού χάσματος. Στους πολύ χαμηλούς μισθούς, το μέγεθος του εν

λόγω χάσματος και που πιθανόν να αντικατοπτρίζει διακρίσεις κατά των γυναικών είναι μεγαλύτερο από το συνολικό μισθολογικό χάσμα (το μέρος του χάσματος που εξηγείται από τα χαρακτηριστικά είναι αρνητικό).

Η διάσπαση του μισθολογικού χάσματος στα διάφορα σημεία της κατανομής του μισθού χρησιμοποιείται για τη μελέτη των φαινομένων της γυάλινης οροφής και του κολλώδους πατώματος. Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής θεωρείται ότι υπάρχει αν το μισθολογικό χάσμα στο 90° ποσοστημόριο είναι μεγαλύτερο από ότι στο 75° (ή στο 50°) κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες. Επίσης, το φαινόμενο του κολλώδους πατώματος ορίζεται να υπάρχει αν το μισθολογικό χάσμα στο 10° ποσοστημόριο είναι μεγαλύτερο από ότι στο 25° (ή στο 50°) κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες.

Στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται οι μετρήσεις των φαινομένων γυάλινης οροφής και κολλώδους πατώματος χρησιμοποιώντας το συνολικό μισθολογικό χάσμα και το μισθολογικό χάσμα που δεν εξηγείται από τα χαρακτηριστικά.

- Από τις 24 χώρες της ΕΕ που υπάρχουν στο δείγμα μας, μόνο 8 από αυτές δεν παρουσιάζουν το φαινόμενο της γυάλινης οροφής.
 - Έξι χώρες (Κύπρος, η Ισπανία, η Ελλάδα, η Λιθουανία, η Λετονία, και η Πορτογαλία) δεν παρουσιάζουν το φαινόμενο της γυάλινης οροφής συγκρίνοντας το συνολικό μισθολογικό χάσμα στο 90° ποσοστημόριο με αυτό στο 75° ή 50° . Η Φιλανδία δεν παρουσιάζει το φαινόμενο αυτό με βάση τη σύγκριση του 90° με το 75° ποσοστημόριο και η Σλοβενία με βάση τη σύγκριση του 90° με το 50° ποσοστημόριο.
 - Χρησιμοποιώντας το μη επεξηγημένο μισθολογικό χάσμα όλες οι χώρες, εκτός της Φιλανδίας, που δεν παρουσίαζαν το φαινόμενο της γυάλινης οροφής με βάση το συνολικό μισθολογικό χάσμα δεν το παρουσιάζουν ούτε και τώρα. Επιπρόσθετα, δεν παρουσιάζεται το φαινόμενο της γυάλινης οροφής ούτε στην Τσεχία, Ουγγαρία, Ιρλανδία και Λουξεμβούργο.
- Το φαινόμενο του κολλώδους πατώματος το εμφανίζουν 10 από τις 24 χώρες της ΕΕ.
 - Η Κύπρος εμφανίζει ιδιαίτερα έντονα το φαινόμενο του κολλώδους πατώματος με βάση τις μετρήσεις χρησιμοποιώντας το συνολικό μισθολογικό χάσμα. Άλλες χώρες που παρουσιάζουν το φαινόμενο είναι η Αυστρία, το Βέλγιο, η Γερμανία, η Ισπανία, η Ιταλία, το Λουξεμβούργο, η Σουηδία, η Σλοβενία και η Σλοβακία. Επίσης η Τσεχία παρουσιάζει το φαινόμενο με βάση τη σύγκριση του $10^{ου}$ με το 50° ποσοστημόριο.

- Χρησιμοποιώντας το μισθολογικό χάσμα που αποδίδεται σε διακρίσεις (δεν εξηγείται από τα χαρακτηριστικά), η Κύπρος δεν εμφανίζει το φαινόμενο του κολλώδους πατώματος, ενώ ιδιαίτερα έντονα παρουσιάζεται το φαινόμενο στη Δανία, που με βάση το συνολικό μισθολογικό χάσμα δεν παρουσίαζε το φαινόμενο και στη Σουηδία.
- Με βάση το συνολικό μισθολογικό χάσμα, μόνο 5 από τις 24 χώρες¹¹ δεν παρουσιάζουν κανένα από τα προβλήματα της γυάλινης οροφής ή του κολλώδους πατώματος, ενώ 7 χώρες¹² παρουσιάζουν και τα δυο προβλήματα.
- Με βάση μισθολογικό χάσμα που αποδίδεται σε διακρίσεις, μόνο 9 από τις 24 χώρες¹³ δεν παρουσιάζουν κανένα από τα προβλήματα της γυάλινης οροφής ή του κολλώδους πατώματος, ενώ 7 χώρες¹⁴ παρουσιάζουν και τα δυο προβλήματα.

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η ύπαρξη μισθολογικής διαφοράς μεταξύ αντρών και γυναικών παρατηρείται σε όλες τις χώρες της ΕΕ, όμως υπάρχει μεγάλη διακύμανση στο μέγεθος της. Το μισθολογικό χάσμα, δηλαδή η διαφορά μεταξύ του μισθού αντρών και γυναικών ως ποσοστό του μισθού των ανδρών, στην Κύπρο είναι 24% σε σύγκριση με 15% που είναι κατά μέσο όρο στην ΕΕ. Σε αυτό το δοκίμιο προσπαθούμε να εξηγήσουμε σε ποιο βαθμό το χάσμα στην Κύπρο και σε άλλες χώρες της ΕΕ οφείλεται σε διαφορές στα προσόντα μεταξύ των δύο φύλων ή σε διακρίσεις κατά των γυναικών και υπέρ των ανδρών στην αγορά εργασίας.

Παραδοσιακά, η μέτρηση του μισθολογικού χάσματος βασίζεται στους μισθούς που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ότι το ποσοστό των ανδρών που εργάζονται είναι υψηλότερο από αυτό των γυναικών. Αυτό οδηγεί σε μεροληπτική μέτρηση του μισθολογικού χάσματος. Στις χώρες με χαμηλό ποσοστό συμμετοχής γυναικών στην αγορά εργασίας το μισθολογικό χάσμα

¹¹ Οι χώρες αυτές είναι η Φιλανδία, η Ελλάδα, Λιθουανία, Λετονία και Πορτογαλία.

¹² Οι χώρες αυτές είναι η Αυστρία, το Βέλγιο, η Γερμανία, η Ιταλία, το Λουξεμβούργο, η Σουηδία και η Σλοβακία.

¹³ Οι χώρες αυτές είναι η Κύπρος, η Τσεχία, η Ισπανία, η Ελλάδα, η Ουγγαρία, η Ιρλανδία, η Λιθουανία, η Λετονία και η Πορτογαλία.

¹⁴ Οι χώρες αυτές είναι η Αυστρία, η Γερμανία, η Δανία, η Ιταλία, το Ολλανδία, η Σουηδία και η Σλοβακία.

υποεκτιμάται επειδή, σε αντίθεση με τους άνδρες, οι γυναίκες που επιλέγουν να εργάζονται είναι συνήθως αυτές που έχουν περισσότερα προσόντα. Συγκρίνοντας την κατάταξη των χωρών με βάση το μισθολογικό χάσμα πριν και μετά τη διόρθωση του ώστε να ληφθεί υπόψη η υπερεκτίμηση του μισθού των γυναικών, η διαφορά του χάσματος της Κύπρου και ΕΕ μειώνεται κυρίως λόγω της αύξησης του μέσου μισθολογικού χάσματος στην ΕΕ μετά τη διόρθωση. Ωστόσο, και με βάση το διορθωμένο μισθολογικό χάσμα η Κύπρος εξακολουθεί να είναι ανάμεσα στις χώρες με το υψηλότερο μισθολογικό χάσμα.

Το μισθολογικό χάσμα μπορεί να διασπαστεί (α) στο μέρος που εξηγείται από τις διαφορές στα προσόντα (ή, πιο γενικά, τα χαρακτηριστικά που συνδέονται με την παραγωγικότητα) και δεν συνιστά ένδειξη μισθολογικών διακρίσεων και (β) στο μέρος που δεν μπορεί να εξηγηθεί από τα προσόντα και δυνατόν να αποδοθεί στην ύπαρξη μισθολογικών διακρίσεων στην αγορά εργασίας. Χρησιμοποιώντας μόνο το μέρος του μισθολογικού χάσματος που δυνατόν να συνιστά διακρίσεις παρατηρούμε ότι αρκετές χώρες βελτιώνουν την εικόνα τους επειδή οι διαφορές των μισθών μεταξύ των δύο φύλων κατά ένα μεγάλο μέρος οφείλονται στα περισσότερα προσόντα των ανδρών. Ανάμεσα στις χώρες αυτές είναι και η Κύπρος, με αποτέλεσμα να ανεβαίνει από την 23^η στη 19^η θέση στην κατάταξη των χωρών όσον αφορά τη μισθολογική ισότητα των δύο φύλων.

Οι μισθολογικές διακρίσεις (το μισθολογικό χάσμα που δεν εξηγείται από τα προσόντα) μπορούν να διασπαστούν περαιτέρω στο μέρος που οφείλεται σε διακρίσεις υπέρ των αντρών και διακρίσεις κατά των γυναικών. Η ανάλυση μας δείχνει ότι στην Κύπρο οι άντρες αμείβονται με βάση την παραγωγικότητα τους, δηλαδή δεν γίνονται διακρίσεις υπέρ ή εναντίον τους στην αγορά εργασίας. Συνεπώς, οι υπάρχουσες μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων είναι αποτέλεσμα των διακρίσεων κατά των γυναικών. Η Κύπρος έχει τις μεγαλύτερες μισθολογικές διακρίσεις κατά των γυναικών ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ.

Τέλος, η ανάλυση του χάσματος σε διάφορα επίπεδα μισθών δείχνει ότι η πλειοψηφία των χωρών της ΕΕ παρουσιάζει το φαινόμενο της 'γυάλινης οροφής' – δηλαδή οι γυναίκες έχουν πρόσβαση σε υψηλόμισθα επαγγέλματα, όμως φτάνουν μόνο μέχρι ενός ορισμένου σημείου. Αντίθετα, το φαινόμενο του 'κολλώδους πατώματος' (η απασχόληση των γυναικών σε χαμηλόμισθα επαγγέλματα) είναι λιγότερο έντονο. Στην Κύπρο βάσει του συνολικού μισθολογικού χάσματος πιο έντονο είναι το φαινόμενο του κολλώδους πατώματος από ότι της γυάλινης οροφής. Ωστόσο, το μισθολογικό χάσμα που αποδίδεται στις διακρίσεις δεν συνδέεται με κανένα από τα δυο φαινόμενα.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Albrecht, J., A. Bjorklund, and S. Vroman, 2003, 'Is There a Glass Ceiling in Sweden?', *Journal of Labor Economics* 21(1), 145-177.
- Arulamplam, W., A. L. Booth, and M. L. Bryan, 2007, 'Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution', *Industrial & Labor Relations Review* 62(2), 163-186.
- Blau, F. D. and L. M. Kahn, 1996, 'Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison', *Economica* 63, No. 250, 29-62.
- Blau, F. D. and L. M. Kahn, 2003, 'Understanding International Differences in the Gender Pay Gap', *Journal of Labor Economics* 21(1), 106-144.
- Christofides, L. N. and P. Pashardes (2000), "Development and the Gender Wage Gap: A Study of Paid Work in Cyprus", *Labour* 14(2), 311-330.
- Christofides, L. N. and P. Pashardes (2002), "Self/Paid Employment, Public/Private Sector Selection, and Wage Differentials", *Labour Economics* 9(6), 737-762.
- Cotton, J., 1988, 'On the Decomposition of Wage Differentials'. *The Review of Economics and Statistics* 70(2), 236-243.
- Heckman, J. J., 1979, 'Sample Selection Bias as a Specification Error'. *Econometrica* 47(1), 153-163.
- Johnson, W., Y. Kitamura, and D. Neal, 2000, 'Evaluating a Simple Method for Estimating Black-White Gaps in Median Wages', *The American Economic Review* 90(2), 339-343.
- Koenker, R. and G. Bassett, 1978, 'Regression Quantiles'. *Econometrica* 46(1), 33-50.
- Kunze, A., 2008, 'Gender wage gap studies: consistency and decomposition'. *Empirical Economics* 35(1), 63-76.
- Machado, J. A. F. and J. Mata, 2005, 'Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression', *Journal of Applied Econometrics* 20(4), 445-465.
- Melly, B., 2006, 'Estimation of counterfactual distributions using quantile regression', mimeo.
- Melly, B., 2007, 'Rqdeco: a Stata module to decompose differences in distribution', mimeo Fulltext: <http://www.alexandria.unisg.ch/publications/40161>.
- Neal, D., 2004, 'The Measured Black and White Wage Gap among Women Is Too Small', *Journal of Political Economy* 112(s1), S1-S28.
- Nicodemo, C., 2009, 'Gender Pay Gap and Quantile Regression in European Families', IZA Working Paper DP No.3978.
- Oaxaca, R. L. and M. R. Ransom, 1994, 'On discrimination and the decomposition of wage differentials', *Journal of Econometrics* 61(1), 5 - 21.
- Olivetti, C. and B. Petrongolo, 2008, 'Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross Country Analysis of Gender Gaps', *Journal of Labor Economics* 26(4), 621-654.
- Panayiotou, A. (2006), "The gender pay gap in Cyprus: Origins and policy responses", External report commissioned by and presented to the EU Directorate-general Employment and Social Affairs, Unit G1 "Equality between women and men".
- Plantenga, J. and C. Remery (eds.), 2006, *The Gender Pay Gap - Origins and Policy Responses. A comparative study of 30 European countries*. European Commission, Directorate-Generale for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Reimers, C. W., 1983, 'Labor Market Discrimination Against Hispanic and Black Men', *The Review of Economics and Statistics* 65(4), 570-579.

Rubery, J., 2002, 'Gender mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the EU employment strategy', *Industrial Relations Journal* 33(5), 500-522.

Weichselbaumer, D. and R. Winter-Ebmer, 2005, 'A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap', *Journal of Economic Surveys* 19(3), 479-511.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΗΣ ΕΞΙΣΩΣΗΣ ΜΙΣΘΩΝ

Για την εφαρμογή της μεθόδου διάσπασης των Oaxaca-Ransom χρειάζεται να εκτιμήσουμε την εξίσωση μισθών για άντρες και γυναίκες. Η εξίσωση μισθών έχει τη μορφή

$$\ln W_i^c = X_i^c \beta^c + \varepsilon_i^c \quad (2)$$

όπου $\ln W_i^c$ είναι ο λογάριθμος του μισθού, X_i^c είναι το διάνυσμα των ανεξάρτητων μεταβλητών, β^c είναι οι συντελεστές που θα εκτιμηθούν και $\varepsilon_{i,j}^c$ είναι το σφάλμα της εκτίμησης. Ο δείκτης c παίρνει τιμές m ή f για άντρες και γυναίκες αντίστοιχα.

Το πρόβλημα εκτίμησης της (2) είναι ότι δεν παρατηρούμε τους μισθούς των ατόμων που δεν εργάζονται και η επιλογή των ατόμων αν θα εργαστούν ή όχι δεν είναι τυχαία. Αυτό προκαλεί μεροληψία στο δείγμα και, κατά συνέπεια, στα αποτελέσματα. Για τη λύση αυτού του προβλήματος χρησιμοποιούμε τη μέθοδο Heckman (1979): στο πρώτο στάδιο εκτιμάται η εξίσωση συμμετοχής των ατόμων στην αγορά εργασίας και υπολογίζεται για κάθε άτομο στο δείγμα ο διορθωτικός όρος λ_i^c (inverse Mill's ratio). Στο δεύτερο στάδιο εκτιμάται η εξίσωση του μισθού χρησιμοποιώντας το διορθωτικό όρο λ_i^c σαν μια από τις ανεξάρτητες μεταβλητές.

Η εξίσωση συμμετοχής των ατόμων στην αγορά εργασίας δίνεται από:

$$L_i^c = Z_i^c \gamma^c + v_i^c \quad (3)$$

όπου L_i^c παίρνει την τιμή 1 αν το άτομο εργάζεται και 0 αν το άτομο δεν εργάζεται, Z_i^c είναι το διάνυσμα με τα ατομικά χαρακτηριστικά, γ^c είναι οι παράμετροι που θα εκτιμηθούν και v_i^c είναι το σφάλμα. Το διάνυσμα των ανεξάρτητων μεταβλητών που συμπεριλήφθηκαν στην εκτίμηση είναι ψευδομεταβλητές για την ηλικία, την εκπαίδευση, το τομέα επαγγελματικής δραστηριότητας, το επάγγελμα, την οικογενειακή κατάσταση και για τον αριθμό των παιδιών και μεταβλητές για τα εισοδήματα εκτός εργασίας και για τα έξοδα σε δόσεις δάνειων. Με βάση τις εκτιμήσεις των παραμέτρων και το διάνυσμα των χαρακτηριστικών υπολογίστηκε ο διορθωτικός όρος

$$\lambda_i^c = \frac{\varphi(Z_i^c \gamma^c)}{\Phi(Z_i^c \gamma^c)} \quad (4)$$

όπου $\varphi(\cdot)$ είναι η συνάρτηση πυκνότητας πιθανότητας και $\Phi(\cdot)$ η συσσωρευτική συνάρτηση πιθανότητας της τυποποιημένης κανονικής κατανομής. Ο διορθωτικός όρος λ_i^c χρησιμοποιείται στην εξίσωση μισθών για να διορθώσει τη μεροληψία του δείγματος και η εξίσωση μισθών παίρνει τη μορφή

$$\ln W_i^c = X_i^c \beta^c + \theta^c \lambda_i^c + \varepsilon_i^c \quad (5)$$

όπου θ^c είναι ο συντελεστής της μεροληψίας.

Όταν οι εκτιμήσεις της εξίσωσης των μισθών διορθωθούν από τη μεροληψία του δείγματος, όπως περιγράφεται πιο πάνω, τότε εφαρμόζεται η μέθοδος διάσπασης του μισθολογικού χάσματος των Oaxaca-Ransom. Η εξίσωση διάσπασης παίρνει τη μορφή

$$(\ln \bar{W}^M - \ln \bar{W}^F) - (\bar{\lambda}^M \hat{\theta}^M - \bar{\lambda}^F \hat{\theta}^F) = \hat{\beta}^N (\bar{X}^M - \bar{X}^F) + (\hat{\beta}^M - \hat{\beta}^N) \bar{X}^M + (\hat{\beta}^N - \hat{\beta}^F) \bar{X}^F \quad (6)$$

όπου $\bar{\lambda}^M$ και $\bar{\lambda}^F$ είναι μέσος διορθωτικός όρος μεροληψίας για τους άντρες και γυναίκες αντίστοιχα και $\hat{\theta}^M$ και $\hat{\theta}^F$ είναι οι εκτιμώμενες παράμετροι του διορθωτικού όρου λ . Ο όρος $(\ln \bar{W}^M - \ln \bar{W}^F) - (\bar{\lambda}^M \hat{\theta}^M - \bar{\lambda}^F \hat{\theta}^F)$ μετρά το μισθολογικό χάσμα αντρών γυναικών όταν διορθωθεί η μεροληψία του δείγματος. Για παράδειγμα, όταν αν το πρόβλημα μεροληψίας του δείγματος παρουσιάζεται μόνο στις γυναίκες, και οι γυναίκες με χαμηλό δυνητικό μισθό δεν εργάζονται τότε $\hat{\theta}^M = 0$ και $\hat{\theta}^F > 0$. Οπότε ο όρος $(\ln \bar{W}^M - \ln \bar{W}^F) - (\bar{\lambda}^M \hat{\theta}^M - \bar{\lambda}^F \hat{\theta}^F) = (\ln \bar{W}^M - \ln \bar{W}^F) + \bar{\lambda}^F \hat{\theta}^F$ και το μισθολογικό χάσμα είναι μεγαλύτερο από ότι υπολογίζεται χωρίς να ληφθεί υπόψη η μεροληψία του δείγματος.

ΠΡΟΣΦΑΤΑ ΔΟΚΙΜΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ/ΑΝΑΛΥΣΗΣ

- 05-09 Ανδρέου Μ. και Π. Πασιαρδής, "Εισοδηματική ανισότητα, φτώχεια και η επίδραση της μεταρρύθμισης των συντάξεων", Νοέμβριος 2009.
- 04-09 Christofides N. Louis and M. Michael, "An investigation of the Lisbon methodology assessment framework (LAF)", July 2009.
- 03-09 Gregoriou P., T. Mamuneas and P. Pashardes, "Agricultural Support Policies and Optimum Tax and Levy Scheme for Pesticide Use in Farm Production", July 2009.
- 02-09 Zoumidis Chr. and Th. Zachariadis, "Irrigation water pricing in Southern Europe and Cyprus: The effects of the EU common agricultural policy and the water framework directive", June 2009.
- 01-09 Πασιαρδής Π. και Χρ. Σ. Σάββα, "Οι τιμές των κατοικιών στην Κύπρο", Μάρτιος 2009.
- 09-08 Adamou A. and S. Clerides, "Prospects and Limits of Tourism-Led Growth: A Cross-Country Analysis", Δεκέμβριος 2008.
- 08-08 Μιχαήλ Μ., Κ. Χατζηγιάννης, Μ. Στεφανίδης, Λ. Χριστοφίδης, Σ. Κληρίδης και Μ. Μιχαλοπούλου, "Οι επιδράσεις της μετανάστευσης στην ανεργία, στη μερική απασχόληση και στη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό", Δεκέμβριος 2008.
- 07-08 Cleanthous P., "Determinants of Tourism Demand in Cyprus", December 2008.
- 06-08 Zachariadis T., "Assessment of External Costs from the use of cars in Cypriot cities", November 2008.
- 05-08 Christofides L., A. Kourtellos and K. Vrachimis, "Interest Rates in Cyprus and Comparisons with other EU Countries", October 2008.
- 04-08 Ζαχαριάδης Θ., "Μακροχρόνια πρόβλεψη της κατανάλωσης ηλεκτρισμού στην Κύπρο: Η επίδραση των κλιματικών αλλαγών", Οκτώβριος 2008.
- 03-08 Γρηγορίου Π., Φ. Μαμουνέας, Π. Πασιαρδής και Χρ. Σ. Σάββα, "Η επίδραση του ευρώ στην παραγωγικότητα", Ιούνιος 2008.