



Monitoring relatívneho postavenia žien na slovenskom trhu práce

Štěpán Jurajda

december 2005

Monitoring relatívneho postavenia žien na slovenskom trhu práce

Štěpán Jurajda
CERGE-EI*

december 2005

Abstrakt

Táto štúdia poskytuje prehľad o dimenziách relatívneho postavenia žien na trhu práce a o technikách, ktoré sa používajú v empirickej ekonomickej literatúre na popis zdrojov pozorovaných rodových diferencií. Taktiež podáva prehľad o dostupných zdrojoch údajov na Slovensku a navrhuje východiskovú aplikáciu zvolenej metodológie.

* CERGE-EI je spoločné pracovisko Centra pre ekonomický výskum a vyššie vzdelanie, Univerzity Karlovej v Prahe a Ekonomického inštitútu Českej akadémie vied. Jurajda je tiež členom CEPR a IZA. Adresa: POB 882, Politických vězňů 7, Prague 1, 111 21, Česká republika; Tel.:+420-2-24005-139; E-mail: stepan.jurajda@cerge-ei.cz

1. Úvod

Na akom základe stojí relatívna pozícia žien na trhu práce? Na začiatku je potrebné položiť otázku o všeobecnej charakteristike ženskej pracovnej sily ako je napríklad úroveň vzdelania, odbor štúdia (technický verus humanitný), zdravotný stav, prístup k starostlivosti o zdravie, prístup k starostlivosti o dieťa, pracovné a profesijné preferencie (dedičné verus získané rodovou stereotypizáciou). Ďalej sa potom môžeme zaoberať otázkou ako vníma ženy pracovný trh v porovnaní s mužmi a ako sa ich voľba povolania líši od voľby povolania u mužov. Tu meriame relatívny *rozdiel zamestnanosti* mužov a žien a *rodový mzdový rozdiel*. Tiež sa môžeme pýtať na rozdielnosť sklonu mužov a žien zamestnať sa v špecifických sektoroch hospodárstva, alebo v konkrétnych typoch zamestnaní, čo označujeme ako *rodovú segregáciu*. Veľká časť ekonomického výskumu, ktorý sa zaoberá relatívnym postavením žien, sa zameriava na identifikáciu zdrojov, ktoré pozorujeme ako rodový mzdový rozdiel, zvlášť v spojení so segregáciou.¹ Tento výskum sa bude tiež prevažne zaoberať rodovou segregáciou a rodovým mzdovým rozdielom.²

Je dôležité vnímať rovnosť pohlaví ako rovnosť príležitostí, a nie ako rovnosť výsledkov. Fundamentálny problém analýz tohto typu je schopnosť efektívne rozdeliť rodové rozdiely na tie, ktoré majú pôvod vo voľbe od tých, ktoré pochádzajú z diskriminačných bariér, ktorým ženy môžu čeliť na trhu práce. Často sa zaoberáme meraním odchýliek rovností výsledkov na trhu práce a iba v niektorých prípadoch dokážeme bližšie rozlišovať medzi voľbou a diskrimináciou.³

¹ V súčasnosti existuje niekoľko štúdií, ktoré sa zaoberajú dôsledkami rozdielných oblastí štúdia, rodovo špecifických preferencií alebo správaním sa v konkurenčnom prostredí.

² Nezaoberáme sa meraním rozsahu rodovej stereotypizácie, ktorá sa odohráva pred vstupom na trh práce alebo rodovými rozdielmi v očakávanej dĺžke života a jej dôsledkoch na výnosy z príspevkov sociálneho poistenia a podobne.

³ Existujú dva rôzne zdroje diskriminácie: tá, ktorá je založená na preferenciách (napríklad ak zamestnávateľ dá pri prijímaní na nové pracovné miesto prednosť mužovi pred viac kvalifikovanou ženou, pravdepodobne iba v niektorých povolaniach) a tá, ktorá je založená na odhade produktivity daného jednotlivca z priemernej produktivity skupiny (štatistická diskriminácia).

Štúdia je rozdelená nasledovne. Časť 2 popisuje miery rodovej zamestnaneckej nerovnosti, vrátane zamestnaneckej segregácie. Časť 3 potom predstavuje metodológiu, ktorá sa zvyčajne používa na identifikáciu zdrojov rodového mzdového rozdielu spolu s rôznymi aktuálnymi teoretickými rozšíreniami. V oboch týchto metodologických častiach spájame techniku odhadu s príslušnými teóriami o determinantoch rodovo-špecifických výsledkov na trhu práce. Časť 4 stručne sumarizuje existujúcu ekonomickú literatúru v postkomunistických krajinách a zameriava sa na príklad Slovenskej republiky.

Problematické body

Jeden z kľúčových parametrov relatívneho postavenia žien na trhu práce je priemerný mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami. Je však potrebné porovnávať porovnateľné, a teda porovnávať mzdy pracovníkov zamestnaných v rovnakom sektore hospodárstva, v rovnakej organizácii, s rovnakou úrovňou skúseností, rovnakým stupňom kvalifikácie a podobne. Takáto miera rodového mzdového rozdielu bude bližšie zodpovedať cieľom Nariadenia o mzdovej rovnosti.⁴ Základný problém s nájdením porovnateľného súboru mužov a žien je schopnosť postihovať skúsenosť, ktorá nie je pozorovaná (t.j. danosti a kvalifikáciu, ktorá nie je zachytená jednoduchými indikátormi ako sú vek a vzdelanie a tak sa nenachádza vo väčšine údajov). Ďalším problémom, ktorý je príbuzný predchádzajúcim problémom je, že vo väčšine krajín veľká časť žien nepracuje a vzorka žien, ktoré pracujú je tak často úzko spätá s úrovňou ich schopností (pozorovaných aj nepozorovaných). Tento problém je kľúčovým bodom interpretácie typických mier rodovej rovnosti.

Výsledkom väčšiny empirických cvičení, ktoré sa zameriavajú na relatívne postavenie žien na danom trhu práce je určitá kvantifikácia rozsahu rodovej segregácie a rodového mzdového rozdielu. Pri interpretácii takýchto meraní sa štúdie často opierajú o medzinárodné porovnania. Napríklad sa pýtame, či je v danej krajine “lepší” rodový mzdový rozdiel ako v inej krajine alebo robíme porovnania v danej krajine v čase. Takéto

⁴ Zostávajúca časť celkového rodového mzdového rozdielu by tak bola spôsobená rozdielnou úrovňou schopností, alebo prácou na iných typoch pozícií, t.j. rodovou segregáciou.

porovnania často môžu viesť k skresleným indikátorom diferencií alebo zmien v diskriminácii žien ak sú rozdiely relatívnych rodových výsledkov do veľkej miery určované rozptylom v štruktúre zamestnaných žien.

Prečo by to tak malo byť? Ak väčšina žien s nízkou kvalifikáciou (nízkym dosiahnutým vzdelaním) v danej krajine nie je zamestnaná, ale muži sú zamestnaní, tak s nízkou ako aj s vysokou kvalifikáciou, potom rodová mzdový rozdiel bude veľmi malý aj napriek výraznej miere diskriminácie. Prierezová štúdia OECD z roku 2002, ktorá je postavená zväčša na zisťovaní domácností EÚ (ECHIP - European Community Household Panel) dospela k záveru, že medzinárodné rozdiely miery zamestnanosti žien sú determinované mierou integrácie žien s nízkou kvalifikáciou (nízkou mzdou) do zamestnanosti a že takéto dôsledky skladby sú dôležité pre pochopenie medzinárodných rozdielov v rodovom mzdovom rozdieli ako aj v rozsahu segregácie.⁵ V krajinách s vysokou mierou ekonomickej aktivity žien s nízkou kvalifikáciou na zamestnanosti je preto možné očakávať pomerne vysokú úroveň rodovej segregácie a rodového mzdového rozdielu. Podobne je to aj s rodovým mzdovým rozdielom v prípade zmien v čase. Hunt (2002) a Kazakova (2005) prichádzajú k záveru, že veľké zmeny v pozorovanom rodovom mzdovom rozdieli (aj po pokuse porovnať porovnateľných zamestnancov mužov a žien) sú spojené s veľkými zmenami v štruktúre žien (podľa ich úrovne) vo Východnom Nemecku, respektíve v Rusku.

Rozdiely v úrovni a v štruktúre ekonomickej aktivity žien na trhu práce je možné pripísať diskriminácii (ak sú ženy diskriminované, môže to spôsobiť ich nižšiu ekonomickú aktivitu na trhu práce), inštitúciám trhu práce (ako napríklad vysokou minimálnou mzdou, ktorá môže zabraňovať zamestnaniu pracovníkov s nízkou produktivitou práce), alebo kultúrnemu prostrediu či histórii danej krajiny.⁶

⁵ Olivetti a Petrongolo (2005) prichádzajú k tomu istému záveru ohľadne rodového mzdového rozdielu. Podobne, Dolado a kol. (2002) tvrdia, že príčinou prečo spomedzi krajín EÚ-15 je najväčšia rodová segregácia v severských krajinách je, že disponujú nezvyčajne vysokou mierou zamestnanosti žien na zamestnanosti v profesiách, kde dominujú ženy, ako je napríklad vzdelávanie, zdravotníctvo, a iné sociálne služby, ktoré zároveň napomáhajú vysokej ekonomickej aktivite žien na trhu práce v týchto krajinách.

⁶ Taktiež pozri Algan a Cahuc (2005), ktorí poskytujú dôkaz o určujúcich faktoroch kultúry na medzinárodné rozdiely v miere zamestnanosti žien.

2. Rovnosť rodovej zamestnanosti

Tak ako bolo spomenuté vyššie, je užitočné postaviť agregovanú rodovo špecifickú vekovú a vzdelanostnú štruktúru ako aj celkovú úroveň zamestnanosti žien do medzinárodnej perspektívy pred tým, ako sa pustíme do interpretácie špecifických relatívnych výsledkov žien na danom trhu práce. Poskytnúť takúto medzinárodný pohľad je cieľom časti 2.1 a 2.2., potom zavedieme miery rodovej rovnosti s prízvukom na rôzny charakter rodovej zamestnanosti zohľadňujúc zamestnania, charakter odvetvia alebo typ organizácie a rodovú segregáciu.

2.1 Rodovo špecifická zamestnanosť a štruktúra

Pred tým ako porovnáme mieru zamestnanosti žien v jednotlivých krajinách, je potrebné zohľadniť fakt, že vysoko vzdelaní pracovníci zvyčajne dosahujú vyššiu mieru ekonomickej aktivity. Skúmanie, ktoré sa zameriava na relatívne postavenie žien v krajine môže začínať porovnaním rodovej skladby obyvateľstva a zamestnaných osôb voči EÚ-15 alebo USA, čo sú jednoducho dostupné údaje. Na základe takéhoto porovnania je možné vyhodnotiť príspevok rôznych podskupín pracovnej sily k rozdielom v úrovni celkovej zamestnanosti medzi EÚ-15 a danou krajinou a napokon posúdiť, či miera zamestnanosti žien v danej krajine je relatívne vysoká alebo nízka, čo môže napomôcť pri interpretácii ostatných rodových výsledkov na trhu práce.

Konkrétne, je možnosť využiť Výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS) a rozdeliť obyvateľstvo do skupín podľa pohlavia, veku (16-24, 25-54, a 55-64) a vzdelania (nižšia ako terciárna úroveň (VŠ), terciárna úroveň) a porovnať podiely obyvateľstva a miery zamestnanosti týchto skupín v danej krajine s odhadmi z podobných údajov pre EÚ a USA podľa štúdie Dolado a kol. (2002). Za účelom kvantifikácie úlohy rodových charakteristík na celkovom diferenciáli zamestnanosti medzi krajinami je najlepšie postupovať podľa štúdie Dolado a kol. (2002) a rozložiť tak diferenciál miery zamestnanosti medzi napríklad Českú republiku a EU nasledujúcim spôsobom:

$$e^{CZ} - e^{EU} = \sum_i e_i^{EU} (s_i^{CZ} - s_i^{EU}) + \sum_i s_i^{CZ} (e_i^{CZ} - e_i^{EU}),$$

kde e^{CZ} a e^{EU} predstavujú agragovanú mieru zamestnanosti v Českej republike, respektíve v EÚ. Rozklad spočítava miery zamestnanosti za demografickú skupinu z tabuľky 1, s indexom i , a váži sa skupinovo-špecifickou mierou zamestnanosti e_i so skupinovo-špecifickým podielom obyvateľstva s_i . Rozklad umožňuje rozlíšiť *efekt skladby obyvateľstva*, ktorý je daný rozdielmi váh populácie (pri daných mierach zamestnanosti EÚ) a *efekt zamestnanosti*, ktorý odráža rozdiely v mierach zamestnanosti (ak sú dané váhy pre populáciu Českej republiky).

Taktiež je možné použiť podobný rozklad na objasnenie zmien v úrovni zamestnanosti mužov a žien v čase. Závažným problémom v analýze tohto druhu je, že je treba byť pozorný pri zohľadňovaní úlohy zamestnania na čiastočný úväzok. Miery zamestnanosti žien v postkomunistických krajinách sú zvyčajne vysoké v porovnaní s EÚ-15, ale sú ešte vyššie ak sú prepočítané na plný pracovný úväzok. Je to dané nízkym výskytom zamestnanosti na čiastočný úväzok v postkomunistických krajinách a vysokým podielom žien pracujúcich na čiastočný úväzok vo vyspelých ekonomikách EÚ-15.⁷

2.2. Profesionálna rodová segregácia

Jeden z najznámejších rodových faktov na trhu práce je, že muži a ženy majú tendenciu koncentrovať sa v rôznych zamestnaniach a odvetviach. Ide o dôležité pozorovanie, pretože zamestnania a odvetvia obsadzované prevažne ženami sú zvyčajne charakterizované nižšou mzdou tak pre ženy ako pre mužov v porovnaní s profesiami a odvetviami obsadzovanými prevažne mužmi. Pozorovaná zotrvačnosť koncentrácie žien v nízko platených profesiách, tzv. *rodová segregácia*, predstavuje preto kľúčové vysvetlenie existencie rodového mzdového rozdielu. V časti 3 sa vrátíme k problematike merania tejto mzdovej “pokuty” v prevažne ženských profesiách. Na tomto mieste sa

⁷ Zatiaľ čo väčšina literatúry sa zameriava na rodové rozdiely v miere zamestnanosti, nedávne štúdie rodových rozdielov v mierach nezamestnanosti si kladú otázku napríklad prečo je vyššia pravdepodobnosť nezamestnanosti žien, ak sa tieto rozhodli byť ekonomicky aktívne na trhu práce. Azmat, Guell a Manning (pripravené na vydanie) hovoria, že rodové rozdiely nezamestnanosti pravdepodobne korelujú s prístupom k tomu, či si muži viac hodnú práce (morálny nárok) ako ženy.

zaoberáme iba meraním rozsahu odlišností v rodovo-špecifických charakteristikách zamestnanosti.

Rozdielna koncentrácia žien v jednotlivých typoch zamestnania môže byť vecou rodovo-špecifických preferencií a voľby. Tak isto to môže byť výsledkom rodovej stereotypizácie alebo diskriminácie. Antidiskriminačná legislatíva má za cieľ redukovať nerovný prístup k určitým druhom zamestnaní, ktorý sa premieta do pozorovanej nevyváženej rodovej charakteristiky zamestnanosti. Štandardné ustanovenia o rovnosti príležitostí pri zamestnávaní majú za cieľ znížiť všetky formy segregácie, ktoré vyplývajú z možného diskriminačného správania sa zamestnávateľov pri výbere zamestnancov, ich prepúšťaní, alebo ich postupe.

Ďalej budeme popisovať opatrenia zamestnaneckej segregácie, ktoré neumožňujú rozlišovať medzi segregáciou, ktorá má diskriminačný pôvod a tou, ktorá je založená na voľbe. Popisné dôkazy segregácie sú však prvým dôležitým krokom k pochopeniu a riadeniu antidiskriminačnej politiky. Meranie profesijnej segregácie nám zreteľne poskytuje dôležitý indikátor ekonomického postavenia žien na trhu práce.

Prvým popisným nástrojom, ktorý má výskumník k dispozícii je prezentovať rozsah rodovo-špecifickej koncentrácie zamestnanosti v konkrétnych zamestnaniach. Pokým ženy zvyčajne pracujú v profesiách úradníčok alebo predavačiek, muži častejšie pracujú manuálne alebo ako remeselníci, ako aj v manažérskych pozíciách. Takouto deskriptívnou analýzou je tiež možné popísať rozdielnosti v zamestnanosti podľa veku, keďže skúsenosti mladšej kohorty sa líšia od tých, čo začali svoju kariéru dávnejšie.

Takáto jednoduché popisné porovnanie je na jednej strane zaujímavé, no neumožňuje nám vytvoriť všeobecné kvantitatívne vyjadrenie o miere v akej sa muži alebo ženy koncentrujú v rôznych profesiách. Zjavne, potrebujeme použiť zložený súhrnný index segregácie, ktorý by bolo možné použiť na porovnanie miery segregácie na agregovanej úrovni v čase ako aj medzi jednotlivými krajinami.

Index segregácie

V odbornej literatúre existuje veľa ďalších alternatívnych indexov segregácie, ktoré sa používajú vo výskumných prácach o rodovo-profesijnej segregácii alebo etnicko-rezidenčnej segregácii. Najčastejšie používaný index, ktorý sa zameriava na problém rodovej problematiky je Duncanov index segregácie, ktorý sa tiež nazýva *Duncanov index rôznosti*, ktorý bol zavedený v práci Duncan a Duncan (1955). Pre daný rok t je index definovaný nasledovne:

$$D_t = 100 * \sum_i \frac{\left| \frac{M_{i,t}}{M_t} - \frac{F_{i,t}}{F_t} \right|}{2},$$

kde M_i označuje počet mužov v zamestnaneckej skupine i , F_i označuje príslušný počet žien v skupine i a kde M , F predstavuje celkový počet mužov, respektíve žien. Index pozostáva zo súčtu skupinovo špecifických absolútnych rozdielov podielov mužov(žien) zamestnaných v danej skupine. Súčet je realizovaný na všetkých zamestnaneckých skupinách (napríklad na všetkých profesiách). Index je možné interpretovať tak, že odráža percentuálny podiel celkovej pracovnej sily, ktorá by sa musela premiestniť (zmeniť zamestnanie) nato, aby sa vyrovnala rodová skladba medzi skupinami (zamestnaniami). Index nadobúda hodnoty medzi nulou (úplná integrácia) a sto (úplná segregácia).⁸

Takýto index je možné vypočítať na príslušných údajoch na úrovni zamestnanca, pokiaľ uvádzajú zamestnanie (t.j. ISCO kódy). Index je možné prierezovo porovnať medzi demografickými skupinami ako aj v čase.

Rozklad zmien v segregácii

Na celkovú mieru segregácie, ktorú index zachytáva, vplývajú v čase tak zmeny v profesijnej skladbe zamestnancov ako aj zmeny v rodovej skladbe v jednotlivých

⁸ Podrobnejšie o vlastnostiach a interpretácii Duncanovho indexu nájdete v práci Tzannatos (1990).

profesiách. Aby bolo možné lepšie porozumieť pozorovaným zmenám v indexe segregácie, v tejto časti rozložíme zmenu indexu segregácie v priebehu dvoch rokov do:

- efektu rodovej skladby v rámci profesií, pričom veľkosť profesijných skupín zachováme konštantnú,
- efektu profesijnej skladby (efekt štrukturálnej zmeny) vplyvom zmien v profesijnej skladbe hospodárstva, pričom zachováme rodovú skladbu v rámci profesií konštantnú.

Technicky vykonáme tento rozklad nasledovne. Aby sme dokázali rozlíšiť tieto dva efekty, vypočítame *standardizovaný index rôznosti* (Das Gupta, 1987), ktorý sleduje meniacu sa veľkosť zamestnaneckých skupín. Index je definovaný za dva roky, ktoré sú označené ako t a s

$$D_t^{stand} = 50 \sum_i \frac{\frac{T_{i,t} + T_{i,s}}{T_t + T_s}}{2} \left| \frac{P_{i,t}}{P_t} - \frac{Q_{i,t}}{Q_t} \right|$$

$$D_s^{stand} = 50 \sum_i \frac{\frac{T_{i,t} + T_{i,s}}{T_t + T_s}}{2} \left| \frac{P_{i,s}}{P_s} - \frac{Q_{i,s}}{Q_s} \right|$$

$$T_{i,t} = M_{i,t} + F_{i,t}, \quad T_t = \sum_i T_{i,t}, \quad P_{i,t} = \frac{M_{i,t}}{T_{i,t}}, \quad Q_{i,t} = \frac{F_{i,t}}{T_{i,t}} = 1 - P_{i,t},$$

$$P_t = \frac{M_t}{T_t}, \quad Q_t = \frac{F_t}{T_t} = 1 - P_t,$$

kde $M_{i,t}$ a $F_{i,t}$ označuje počet mužov a žien v profesijnej kategórii i v čase t . Definícia vzorcov s indexmi s je analogická.

Aby sme mohli interpretovať pozorovanú zmenu Duncanovho indexu medzi povedzme rokom 1994 a rokom 1999 s použitím štandardizovaného indexu rôznosti, môžeme rozložiť časový diferenciál Duncanovho indexu nasledovne:

$$\begin{aligned}
D_{99} - D_{94} &= 50 \sum_i \left(\left| \frac{M_{i,99}}{M_{99}} - \frac{F_{i,99}}{F_{99}} \right| - \left| \frac{M_{i,94}}{M_{94}} - \frac{F_{i,94}}{F_{94}} \right| \right) = \\
&= 50 \sum_i \left(\left| \frac{T_{i,99}}{T_{99}} \left| \frac{P_{i,99}}{P_{99}} - \frac{Q_{i,99}}{Q_{99}} \right| - \frac{T_{i,94}}{T_{94}} \left| \frac{P_{i,94}}{P_{94}} - \frac{Q_{i,94}}{Q_{94}} \right| \right) = \\
&= 50 \sum_i \frac{\left| \frac{P_{i,94}}{P_{94}} - \frac{Q_{i,94}}{Q_{94}} \right| + \left| \frac{P_{i,99}}{P_{99}} - \frac{Q_{i,99}}{Q_{99}} \right|}{2} \left(\frac{T_{i,99}}{T_{99}} - \frac{T_{i,94}}{T_{94}} \right) \\
&+ 50 \sum_i \frac{\frac{T_{i,94}}{T_{94}} + \frac{T_{i,99}}{T_{99}}}{2} \left(\left| \frac{P_{i,99}}{P_{99}} - \frac{Q_{i,99}}{Q_{99}} \right| - \left| \frac{P_{i,94}}{P_{94}} - \frac{Q_{i,94}}{Q_{94}} \right| \right).
\end{aligned}$$

Prvý člen vzorca predstavuje efekt štruktúrálnej zmeny – zmeny v Duncanovom indexe, ktorý vyplýva zo zmien vo veľkosti profesijných skupín. Druhý člen zachytáva efekt skladby – zmeny Duncanovho indexu v dôsledku zmien v rodovej štruktúre zamestnanosti v jednotlivých profesiách, ak predpokladáme profesijnú štruktúru rovnú profesijnej skladbe v rokoch 1994 a 1999.

Teoretické zdroje rodovej segregácie a ich testovanie

Ako je možné interpretovať pozorovanú mieru rodovej profesijnej segregácie? Existujú dve v základe rozdielne vysvetlenia príčiny koncentrácie žien v určitých povolaniach, čo zároveň vysvetľuje prečo sú tieto tzv. “ženské” povolania menej platené:⁹

- (i) Diskriminácia zamestnávateľmi, ktorá môže zabraňovať ženám získať vysoko-príjmové povolanie¹⁰

⁹ Podrobnejšie k alternatívnym teóriám vysvetľujúcim existenciu segregácie v prácach Anker (1997) alebo Miller a kol. (2004).

¹⁰ Vysvetlenie, prečo sa mzdová pokuta za prácu v “ženských” povolaniach vzťahuje tak na mužov ako aj na ženy spočíva v tom, že tak muži ako aj ženy zamestnaní v týchto povolaniach disponujú nižšou kvalitou pracovnej sily. Ak sú ženy odradzované od vstupu do povolání s vysokou mzdou diskriminačnými bariérami, potom iba vysoko produktívne ženy budú vstupovať do typicky “mužských” povolání. Časť ženskej pracovnej sily sa potom premietne do indexu kvality pracovnej sily a iba muži s nízkou kvalifikáciou sa budú zamestnávať v “ženských” povolaniach.

- (ii) „ženské“ povolania poskytujú určité výhody nemzdového charakteru, ktoré ženy viac preferujú, napríklad pružný pracovný čas.

V oblasti druhého bodu existuje relatívne málo výsledkov výskumu. Filer (1986) používa individuálne údaje zachytávajúce súkromné preferencie a nálady ako aj voľbu povolania na trhu práce USA a nachádza silnú spojitosť medzi nimi. Táto spojitosť je potom východiskom pre vysvetlenie pozorovaných rodových diferencií pri voľbe povolania. Žiaľ, údaje a miery, ktoré popisujú náladu sú problematické. Problematická je tiež neštandardná kategorizácia povolaní.

Existujú aj ďalšie výskumné práce, ktoré sa snažia rozlišovať medzi vyššie popísanými vysvetleniami odhadovaním modelov mzdových determinantov. Výskum v oblasti štruktúry miezd v USA a Kanade zaviedol koncept tzv. „pokuty“ za prácu v „ženských“ povolaniach a ukázal, že veľkosť tejto pokuty sa významne znižuje po zavedení premenných popisujúcich atribúty povolaní a/alebo nemerateľných preferencií pracovníkov a kvality ich kvalifikácie (MacPherson a Hirsch 1995, Baker a Fortin, 2001). To by znamenalo, že profesijnú rodovú segregáciu v USA do veľkej miery určujú preferencie a nie diskriminácia.¹¹

Kde má profesijná segregácia svoje korene? Jedna z možností je, že táto otázka patrí do oblasti problematiky o študentovi, ktorý si volí školu. Machin a Puhani (2003) poukazujú na to, že veľkú časť rodového mzdového rozdielu medzi absolventmi škôl v SRN a Veľkej Británii je možné vysvetliť rodovými diferenciami v oblasti štúdia. Opäť, môžeme merať mieru rodovej segregácie medzi oblasťami štúdia (technické verzus humanitné), ale je len ťažko určiť mieru, do akej je takáto segregácia výsledkom rozdielov vrodenných preferencií a do akej miery ide o vplyv rodovej stereotypizácie.

¹¹ Samotné preferencie môžu byť výsledkom neférovej rodovej stereotypizácie, a navyše k mzdovej pokute, existujú aj iné možné negatívne dôsledky rodovej segregácie. Keďže segregácia je spojená s diskrimináciou, jej dôsledkom je nižšia celková ekonomická efektívnosť (Tzannatos, 1998), ale má aj negatívne sociálne dôsledky (Blackburn et al., 2000).

K problematike oddelenia diskriminačnej rodovej segregácie sa opäť vrátíme v diskusii o štúdiách o rodovom mzdovom rozdiel.

Popisné štúdie dokumentujúce rozsah a štruktúru rodovej segregácie

Niekoľko štúdií sa doteraz venovalo rozsahu, štruktúre a vývoju rodovej segregácie v mnohých rozvinutých a niektorých transformujúcich sa ekonomikách na pozadí zvyšujúcej sa ekonomickej aktivity žien na trhu práce.¹² Väčšina dôkazov pochádza z USA, avšak Blau a kol. (1998) popisuje znižujúcu sa mieru rodových diferencií v štruktúre zamestnanosti v priebehu osemdesiatych a na začiatku deväťdesiatych rokov minulého storočia. Hlavným zdrojom tohto poklesu segregácie je meniace sa zastúpenie žien v jednotlivých povolaniach, pričom sa neznižuje dôležitosť typicky “mužských” povolaní. Podrobnejšie pozri tiež v Baunach (2002).

Dolado a kol. (2002) ponúka prvé komplexné porovnanie štruktúry rodovej segregácie v USA s krajinami EÚ-15. Na údajoch z roku 1999 porovnávajú indexy segregácie pre špecifické demografické skupiny a tiež uvádzajú základné trendy segregácie. Tiež zistili, že segregácia v Európe sa znižuje medzi pracovníkmi s vyšším vzdelaním, kým u pracovníkov s nižším vzdelaním zostáva stabilná. Štúdia prichádza k záveru, že pre vyššie vzdelanú pracovnú silu je segregácia v Európe vyššia ako v USA.

Manažéri

Segregáciu je možné tiež skúmať so zameraním na špecifické povolania. Najviac viditeľnou skupinou sú manažérske pozície. Zastúpenie žien na vrcholových manažérskych pozíciách a ich relatívna mzdová pozícia sú témy, ktoré sú stredobodom záujmu akademického výskumu ako aj všeobecného verejného záujmu. Rastúci počet výkonných vedúcich žien a zužujúci sa rodový mzdový rozdiel na manažérskych pozíciách v USA (Bertrand and Hallock, 2001; Bell, 2005) môže znamenať prelom

¹² Bližšie na dátach pre Kanadu pozri Fortin a Huberman (2002), pre Brazíliu Oliveira (2001) alebo pre Austráliu Lewis (1985).

diskriminačnej “sklenenej steny”, ktorá zabraňovala ženám dosiahnuť vysoko platené pozície. Vyšší výskyt firiem vedených ženami môže zlepšiť relatívne postavenie žien zamestnaných na nižších pozíciách. Štúdia rodovo kompenzačných medzier v homogénnych skupinách vysoko motivovaných a vzdelaných pracovníkov, ako napríklad vrcholových manažérov, môže byť ideálnym prípadom z hľadiska kontroly nepozorovaných rozdielov v kvalite pracovnej sily a je tak možné vierohodne izolovať diskriminačný koeficient rodového mzdového rozdielu.

V súčasnosti existujú dve podrobné štúdie rodového rozdielu na vrcholných podnikových postoch v USA. Obidva zdroje vychádzajú najmä z údajov ExecuComp od Standard and Poor's, ktoré obsahujú informácie o piatich najviac platených výkonných pracovníkoch vo veľkých verejne obchodovaných amerických firmách. Štúdia Bertrand a Hallock (2001) použila tieto údaje v rokoch 1992 až 1997 a zistila, že ženy majú v tejto vzorke zastúpenie približne 2,5% a zarábajú približne o 45% menej ako muži. Bell (2005) čerpal z tejto databázy v období 1992-2003 a zistil oveľa menšiu, iba 25% priemerného rozdielu v hrubej odmene za prácu a dramatický pokles rozdielu po roku 1997. Obe štúdie poukazujú na fakt, že ženy postupne zvyšujú svoju účasť na vrcholových postoch riadenia (na vyše 6% po roku 2001) ako aj ich relatívne príjmy. Obe štúdie tiež poukazujú na to, že približne 50 – 75% hrubého mzdového rozdielu je možné vysvetliť nižšou pravdepodobnosťou riadenia veľkej spoločnosti ženami, respektíve nižšou pravdepodobnosťou, že žena zaujíma post predsedu predstavenstva alebo prezidenta.¹³ Mimo USA bola vypracovaná iba jedna štúdia o rodových mzdových rozdieloch na vrcholových manažérskych pozíciách. Gregg a Machin (1993) v nej skúmali vyšší

¹³ Obe tieto štúdie tvrdia, že muži aj ženy vo vrcholovom manažmente majú podobnú úroveň vzdelania a motivácie, čo znižuje pravdepodobnosť, že ich pozorovaný rodový mzdový rozdiel možno vysvetliť nameranými rozdielmi ľudského kapitálu alebo motivácie. Ak teda existuje významný nevysvetlený komponent rodového mzdového rozdielu, je to najskôr vplyvom rodovej diskriminácie zamestnávateľov. (Podobný argument tiež presadzovali iné štúdie, ktoré sa zameriavali na vysoko-príjmové skupiny. Napríklad Wood a kol. (1993) skúmajú rodový mzdový rozdiel medzi právnikmi v USA. Napriek tomu, že ich analýza identifikuje znaky ľudského kapitálu a znaky týkajúce sa povolania, približne jedna tretina príjmového rozdielu zostáva nevysvetlená.) Táto výhradná interpretácia nevysvetleného rozdielu bola nedávno opätovne preskúmaná so zameraním na výkon manažérskych úloh z hľadiska špecificky ženského prístupu. Gneezy, a kol. (2003) potvrdzujú, že ženy sú pravdepodobne menej efektívne ako muži v konkurenčnom prostredí, napriek tomu, že vedú podobať podobne dobrý výkon v nekonkurenčnom prostredí. V príbuznej oblasti výskumu, Babcock a Laschever (2003) dokazujú, že ženy nevyjednávajú svoje mzdové požiadavky tak tvrdo ako muži.

manažment vo Veľkej Británii a zistili, že ženy menej často zaznamenávajú kariérny rast (nižšia pravdepodobnosť ich postupu na vyšší post) a mzdový rozdiel predstavuje 30%.

3. Rodová mzdová rovnosť

Ako bolo uvedené v úvode, jednoduchý celkový priemerný rodový rozdiel medzi mužmi a ženami nie je užitočným nástrojom na zistenie spôsobu ako sa so ženami jedná na trhu práce. Aby sme priblížili presnejšie čo máme na mysli, keď sa spýtame na relatívne rodovo-špecifické mzdy a mieru mzdových diferencií, ktorá sa týka zákona o rovnakom odmeňovaní, je potrebné porovnávať mzdy iba porovnateľných pracovníkov (mužov a žien), t.j. tých, ktorí majú podobnú kvalifikáciu, či vykonávajú podobné úlohy. Jednoduchý popisný spôsob ako to urobiť umožnilo nedávne zverejnenie spárovaných zamestnávateľsko-zamestnaneckých údajov, t.j. zdroje, ktoré poskytujú údaje o viacerých (všetkých) pracovníkoch danej spoločnosti (zamestnávateľa). Použitím takýchto údajov môžeme porovnať mzdy pracovníkov pracujúcich v tých istých pozíciách, t.j. zamestnaných v tej istej organizácii, na takom istom pracovnom mieste.¹⁴ (Tak isto môžeme ohraničiť túto úlohu porovnaním pracovníkov, ktorí sú z rovnakej vekovej skupiny.) Môžeme teda zobrať priemerný mzdový rozdiel v rámci každej pracovnej pozície a potom ich spriemerovať. Vytvoríme tak jednoduchú a užitočnejšiu popisnú mieru rodového mzdového rozdielu.

Ďalej predstavujeme niekoľko alternatívnych metodologických postupov, ktoré smerujú k tomu istému cieľu: spočítať rodový mzdový rozdiel porovnateľných pracovníkov. Tento rodový mzdový rozdiel sa označuje ako tzv. "čistý", "podmieneny" či "nevysvetlený" rodový mzdový rozdiel. Základný problém zostavenia porovnateľnej vzorky mužov a žien je schopnosť identifikovať mieru zručností, ktorá nie je zachytená vo väčšine údajov (schopnosti a kvalifikácia, ktorá nie je zachytená jednoduchými indikátormi ako sú vek a

¹⁴ Pre výpočet rodového mzdového rozdielu je ideálne je použiť mieru hodinovej mzdy, pretože počet odpracovaných hodín sa medzi pohlaviami líši. Taktiež je treba byť opatrný pri mzde za nadčasy, ktorá rastie rýchlejšie u mužov ako u žien v dôsledku vyššieho počtu hodín nadčasov odpracovaných mužmi. Tak isto, ak ženy pracujú viac na čiastočný úväzok a takéto úväzky majú nižšiu priemernú hodinovú mzdu, môže ísť tiež o zdroj celkového rodového mzdového rozdielu. Bližšie pozri napríklad Wolf (2002), ktorý uvádza analýzu rodového mzdového rozdielu a ktorá posudzuje prácu na čiastočný úväzok a prácu na plný úväzok osobitne.

vzdelanie). Keďže niektoré produktívne faktory zostávajú neidentifikované, zostávajúci „čistý“ rodový mzdový rozdiel poskytuje iba hornú hranicu možného rozsahu diskriminačných rodovo-mzdových rozdielov, napríklad takých mzdových rozdielov, ktoré sa nedajú vysvetliť pozorovanými faktormi.

Je tu však aj ďalší interpretačný problém „čistého“ rodového mzdového rozdielu. Keďže niektoré znaky, ktoré sú kontrolované sú sami výsledkom diskriminačných praktík, „nevysvetlený“ rozdiel môže podhodnotiť celkovú mieru diskriminácie. Napríklad, ak ako podmienku použijeme voľbu povolania a ak profesijná segregácia je čiastočne ovplyvnená diskriminačným charakterom prijímania nových pracovníkov, ich prepúšťania alebo postupu, stratíme tým v našich meraniach dôležitý zdroj rodovej diskriminácie (Blau a Ferber, 1987). Podobne je to pri ukazovateľoch podnikového typu.

Ďalej uvádzame techniky, ktoré umožňujú rozklad rodového mzdového rozdielu na časti, ktoré možno prisúdiť rodovým rozdielom v (pozorovaných) produktívnych charakteristikách, v segregácii pohlaví a potenciálnych porušení zákona o rovnakom odmeňovaní.

3.1 Oaxaca-Blinderov rozklad

Tradičný spôsob identifikácie rozdielov vo faktoroch, ktoré majú vplyv na mzdy medzi dvoma skupinami pracovníkov pozostáva z odhadu regresných funkcií logaritmu miezd (často sa nazývajú Mincerianske regresie po Jacobovi Mincerovi), ktoré simultánne kvantifikujú vzťah medzi mzdami a súborom vysvetľujúcich premenných, ako sú napríklad vek a vzdelanie.¹⁵

Mnoho štúdií, ktoré sa snažia merať rozsah mzdovej diskriminácie postupujú podľa práce Oaxaca (1973), v ktorej autor rozkladá celkovú strednú mzdovú diferenciu na dve časti medzi zvýhodnenú skupinu (t.j. mužov) a znevýhodnenú skupinu (t.j. ženy). Prvá časť

¹⁵ Regresná funkcia je v zásade podmienenou funkciou očakávania. Tu však používame iba lineárne regresné funkcie. Bližšie pozri Heckman a kol. (2003), ktorí uvádzajú Mincerovskú literatúru, autori vlastne zamietajú funkčnú formu Mincerovských mzdových regresíí v prospech flexibilného prístupu.

odráža rozdiel v priemerných produktívnych znakoch jednotlivcov v každej skupine a druhá časť je spôsobená rozdielmi v koeficientoch. Najprv sa logaritmické mzdové regresie odhadujú osobitne pre obe pohlavia, s kontrolou vysvetľujúcich premenných. Technika rozkladu spočíva na skutočnosti, že priebeh fitovaných regresíí prechádza strednou hodnotou vysvetľovanej premennej vzorky (mzda):

$$\overline{\ln w_g} = \hat{\mathbf{b}}_g' \overline{\mathbf{X}_g}, \quad g \in \{f, m\}, \quad (1)$$

kde f označuje ženy a m označuje mužov, $\overline{\ln w_g}$ označuje rodovo špecifickú strednú hodnotu prirodzeného logaritmu hodinovej mzdy a $\overline{\mathbf{X}_g}$ predstavuje príslušný vektor stredných hodnôt vysvetľujúcich premenných pre mužov a ženy. Nakoniec, $\hat{\mathbf{b}}_m$ a $\hat{\mathbf{b}}_f$ sú príslušné vektory odhadnutých koeficientov. Všeobecná forma rozkladu je nasledovná:

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} = (\overline{\mathbf{X}_m} - \overline{\mathbf{X}_f})' \tilde{\mathbf{b}} + \left(\overline{\mathbf{X}_m}' (\hat{\mathbf{b}}_m - \tilde{\mathbf{b}}) + \overline{\mathbf{X}_f}' (\tilde{\mathbf{b}} - \hat{\mathbf{b}}_f) \right), \quad (2)$$

kde $\tilde{\mathbf{b}}$ označuje nediskriminačnú mzdovú štruktúru (koeficienty vysvetľovaných premenných). Prvý člen na pravej strane rovnice (2) znamená, že časť celkovej logaritmickej mzdovej diferencie pochádza z rozdielov priemerných produktívnych znakov daného pohlavia. Druhý člen má pôvod v rozdieloch rodovo-špecifických koeficientov v nediskriminačnej mzdovej štruktúre a často sa interpretuje ako mzdová diskriminácia.¹⁶

V závislosti od simulácie parametra nediskriminačnej mzdovej štruktúry $\tilde{\mathbf{b}}$ sa vyskytuje hneď niekoľko variantov tejto metódy, ktoré sa často nazývajú ako Oaxaca-Blinderov rozklad. Neumark (1988) a Oaxaca and Ransom (1994) odporúčajú použitie regresných koeficientov založených na spojených dátach za mužov aj ženy.¹⁷ Podobná aproximácia

¹⁶ Proti tomuto prístupu je možné vzniesť určité výčitky. Po prvé, kvôli zameraniu sa na strednú hodnotu rozdielu, zanedbáva významné rozdiely v rodovo-špecifických mzdových rozdeleniach. Po druhé, ak vo vektore regresorov vynecháme znaky, ktoré odlišujú mužov a ženy, prínos týchto znakov bude zachytený konštantným členom a chybné sa premietne v miere diskriminácie.

¹⁷ Neumark (1988) poskytuje teoretické vysvetlenie tohto prístupu s použitím modelu diskriminácie s mnohými typmi pracovnej sily, v rámci ktorej zamestnávateľia dbajú na určitý pomer zastúpenia mužov a žien.

založená na vážení mužských a ženských koeficientov podľa zastúpení jednotlivých pohlaví vo vzorke sa používa aj v štúdiách Macpherson a Hirsh (1995).¹⁸

Podľa Groshena (1991) a Bayard a kol. (2003), je pre počiatočnú analýzu možné použiť regresie na spojených dátach, v ktorých sa nevysvetlená časť rovnice (2) prezentuje nasledovne s pomocou koeficienta umelej premennej pre ženy:

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} = (\overline{X_m} - \overline{X_f}) \tilde{b} + aF. \quad (3)$$

Tento prístup súvisí s tradičným Oaxaca-Blinderovým rozkladom do tej miery, pokiaľ zavedenie umelej premennej pre ženy neovplyvňuje koeficienty regresie. Vo väčšine prípadov je vyhovujúci štandardný prístup.

Podmieňujúci súbor premenných X zvyčajne obsahuje pozorované znaky špecifické vzhľadom na pracovníkov, či firmy, ktoré sa označujú ako Z . Ďalej je možné pokúsiť sa zmerať vplyv efektu rodovej segregácie na mzdy, zavedením premenných ktoré popisujú segregáciu, ako je napríklad percento žien, označované ako P , v danej skupine zamestnancov. Prvky vektora P sú teda podielom zamestnanosti žien v jednotlivých povolaniach, organizáciách, pracovných bunkách. Odhad mzdovej regresie môže mať preto nasledujúcu formu:

$$\ln w_{ij} = aF_{ij} + Z'_{ij}d + P'_{ij}g + e_{ij}, \quad s \quad i = 1, \dots, N_j, \quad a \quad j = 1, \dots, J, \quad (4)$$

kde w_{ij} označuje hodinovú mzdu i -teho pracovníka v j -tej firme, a kde F_{ij} sa rovná 1 ak pracovníkom je žena a inak 0 (túto premennú samozrejme vynecháme ak používame tradičný Oaxaca-Blinderov rozklad). P_{ij} je vektor mier “ženskosti” pri danom pracovníkovi, J označuje počet firiem vo vzorke, a N_j je počet pracovníkov v j -tej firme.

Pri použití spárovaných zamestnávateľsko-zamestnaneckých údajov, by mala štatistická hypotéza (výpočet štandardnej chyby) zohľadniť problém heteroskedasticity ako aj

¹⁸ Literatúra ponúka veľký počet rozšírení tohto prístupu. Pozri napríklad Albrecht a kol. (2003), ktorí poskytujú aplikáciu kvantilovej regresie rodových mzdových medzier. Kvantilová regresia umožňuje fitovať regresnú krivku nie cez strednú hodnotu miezd, ale cez zvolený kvantil, napríklad medián. Machado a Mata (2005) a Autor a kol. (2005) dopracovali techniku rozkladu s rozšírením Oaxaca-Blinderovej metódy do kvantilových regresíí. Neskoršie publikácie posunuli myšlienku rozkladu za prvý moment do rozkladu celého rozdelenia (DiNardo, Fortin, a Lemieux, 1996).

vzájomnú závislosť chybových členov (autokorelácia) v rámci organizácií. Je to dôležité, pretože chybové členy na úrovni osoby nebudú v rámci organizácií nezávislé. Aby bolo možné zachytiť toto zoskupovanie na úrovni organizácií, je možné použiť verziu Huber/Whiteov estimátora pre panelové dáta:

$$\hat{V}(\hat{b}) = (X'X)^{-1} \left(\sum_{j=1}^J X_j' \hat{e}_j \hat{e}_j' X_j \right) (X'X)^{-1}, \quad (5)$$

kde $\hat{e}_j = \ln w_j - X_j \hat{b}$ je stĺpcový vektor odhadovaných chybových členov pre zamestnancov j -tej organizácie (tzv. klastrovanie).

Volba vzorky do zamestnanosti

V úvode bolo už povedané, že nenáhodná štruktúra žien ktoré pracujú v jednotlivých krajinách môže vysvetľovať časť odchýlky rodového mzdového rozdielu (medzi jednotlivými krajinami). Túto hypotézu potvrdzuje pozorovaná odchýlka v rozdiel zamestnanosti od 10% v USA, Veľkej Británii a v škandinávskych krajinách, po 15-25% v severnej a strednej Európe, až po 30-40% v južnej časti EÚ a v Írsku (Olivetti a Petrongolo, 2005). Ak majú zamestnané ženy tendenciu disponovať znakmi vysoko-príjmovej skupiny osôb (pozorované aj nepozorované), nízke miery zamestnanosti žien sa môžu stať konzistentné s nízkymi rodovými mzdovými rozdielmi iba z toho dôvodu, že ženy s nízkymi príjmami nie sú obsiahnuté v pozorovanom mzdovom rozdelení. Ako môžeme identifikovať nepozorované kvality (schopnosti) pracovníkov?

Tento problém je úzko spojený s odhadom rodovo-špecifických mzdových regresíí. Podstatná časť žien nepracuje. Ak tie, ktoré pracujú, disponujú nepozorovanými znakmi, ktoré sú iné ako u tých žien, ktoré sú bez práce a ak súčasne tieto nepozorované znaky sú korelované s vysvetľujúcimi znakmi, ktoré sa používajú v týchto regresióch, potom odhadované parametre budú skreslené, a tak isto skreslený bude Oaxaca-Blinderov rozklad.

Tradičný spôsob ako identifikovať toto tzv. skreslenie výberu je odhadnúť Heckmanovu korekciu vzorky. To sa dosiahne odhadnutím binárneho modelu ekonomicky aktívnych žien (t.j. s použitím zamestnaných ako aj nezamestnaných žien), v ktorom potrebujeme mať minimálne jednu silnú vysvetľujúcu premennú, ktorá veríme, že neovplyvňuje mzdy (t.j. prítomnosť veľmi malých detí). Na základe takejto regresie ekonomickej aktivity a predpokladu rozdelenia, vytvorí sa očakávaná hodnota nepozorovaných znakov pre tie ženy, ktoré pracujú a táto hodnota vstúpi ako ďalšia vysvetľujúca premenná v mzdovej regresii.¹⁹ Podrobnejšie v jednej z nedávnych aplikácií Beblo a kol. (2003). Upozorňujeme, že odhad modelov výberu je citlivý na určité techniky, a na voľbu premenných, ktoré sú vylúčené zo mzdovej regresie a používajú sa iba v modeli ekonomickej aktivity.

Jednoduchou alternatívou odhadu modelov výberu je predpoklad, že tie ženy, ktoré nepracujú (v prípade, že v minulosti pracovali) by mali mzdy pod úrovňou mediánu žien s podobnými znakmi, ktoré v skutočnosti pracujú. Tento predpoklad umožňuje zohľadniť mzdy všetkých pracovníkov, či sú zamestnaní alebo nie, a merať medián mzdového rozdielu medzi pohlaviami. Kým stredná hodnota mzdového rozdielu by bola ovplyvnená hodnotou predpokladanej mzdy tých, ktorí nepracujú, mzdy na úrovni mediánu nebudú ovplyvnené konkrétnou hodnotou, pokiaľ minulé mzdy, tých ktorí nepracujú budú pod úrovňou mediánu mzdy. Takáto empirická analýza je podrobnejšie spracovaná v práci Olivetti a Petrongolo (2005). Ich odhady prinášajú vyššie mediánové mzdové rozdiely na vytvorených ako na skutočných mzdových rozdeleniach pre väčšinu krajín vo svojej vzorke. Ide o konzistentný výsledok s hypotézou, že ženy sú v priemere častejšie objektom pozitívnej voľby pri prijímaní do zamestnania na základe produktivity práce ako muži. Tento rozdiel však je zjavný iba v krajinách s vysokým rozdielom rodovej zamestnanosti.²⁰

¹⁹ V súčasnosti existujú aj semi-parametrické metódy identifikácie skreslenia výberu, ktoré nevyžadujú predpoklad parametrického rozdelenia.

²⁰ V podobnej oblasti štúdia, napríklad Blau a Kahn (2003) používajú údaje pre 22 krajín za 10 rokov a zisťujú, že mzdová štruktúra s vyššou hustotou u mužov a nižšia zamestnanosť u žien sú spojené s nižším rodovým mzdovým rozdielom. Bližšie tiež pozri Hunt (2002) a OECD (2002). Napriek tomu, že tradičný Oaxaca-Blinderov rozklad sa pokúša identifikovať produktívne znaky, je vysoko pravdepodobné, že nepozorované znaky produktivity práce sú dôležité a kladne korelované s pozorovanými znakmi. Preto bude "nevysvetlený" rozdiel väčší v krajinách s vyššou zamestnanosťou žien s nízkou kvalifikáciou. Je to

Štúdie zaoberajúce sa vzťahom mzdového rozdielu a segregácie

Empirický výskum na tému vzťah medzi rodovou segregáciou a mzdovým rozdielom je založený najmä na údajoch z USA. Obzvlášť v prácach Killingswortha (1990) a Macpherson a Hirsha (1995), ktorí zistili, že nielen mzdy žien ale aj mužov sú nižšie v “ženských” povolaniach. Johnson a Solon (1986) tvrdia, že segregácia zamestnávateľmi v USA je dôležitejšia ako profesijná segregácia. Blau (1977) a Bielby a Baron (1984) poukazujú na existenciu významnej segregácie na úrovni pracovnej bunky. Nedávno, Groshen (1991) a Bayard a kol. (2003) použili súbory spárovaných zamestnávateľsko-zamestnaneckých údajov pre USA aby simultánne odhadli efekt všetkých typov segregácie na rodovú mzdový rozdiel. Posledná menovaná štúdia je založená na veľkom súbore údajov, ktorý pokrýva všetky priemyselné odvetvia a povolania. Výsledky naznačujú, že tak rodový vplyv v rámci pracovnej bunky ako aj rôzne formy rodovej segregácie sú dôležitými faktormi, ktoré sa podieľajú na celkovom rodovom mzdovom rozdiel v USA.

Tieto prierezové štúdie neidentifikujú rôznu „náklonnosť“ pohlaví k niektorým povolaniam, či druhom organizácií, čo je dôležité pre interpretáciu odhadovaných efektov segregácie. Diskriminácia zamestnávateľmi pri prijímaní a postupe zamestnancov je iba jedna z potenciálne možných príčin rodovej segregácie. Segregácia tiež môže byť dôsledkom rozdielnosti ľudského kapitálu alebo rozdielov vo vzdelaní. Taktiež, ženy sa môžu sústreďovať v určitých povolaniach v dôsledku určitých sociálnych pravidiel a noriem alebo v dôsledku rozdielnej náklonnosti k určitým povolaniam.²¹

Macpherson a Hirsh (1995) skúmajú príčiny profesijnej segregácie na logitudiálnych dátach USA. Kontrolovaním profesijných znakov, ktoré sú spojené so zručnosťami a identifikáciou nemerateľných schopností alebo rôznosti nálad pracovníkov sa

najmä preto, že nie sme schopní plne identifikovať kvalitu pracovnej sily v odhadovaných mzdových regresiach. Táto myšlienka je konzistentná s vyššie zistenými medzinárodnými štúdiami. Navyše, Jurajda a Harmgart (2004) tiež argumentujú, že to môže navyše vysvetliť rozmer mzdovej pokuty v “ženských” povolaniach.

²¹ England (1992) alebo Anker (1997) prezentujú diskusiu k problematike potenciálnych kanálov, ktoré spájajú segregáciu a rodový mzdový rozdiel.

zohľadnila veľká časť mzdových efektov profesijnej rodovej segregácie. Títo autori tvrdia, že relatívna časť zamestnanosti žien v danom povolání do veľkej miery odráža tieto znaky a rôznosti nálad a čo sa týka nastavenia politík v USA nie je dôvod na znepokojenie. Hoci, aby bolo možné použiť časovú odchýlku v znakoch “ženskosti” zamestnania (pre odhad regresie fixného efektu na pracovníka a tak identifikovať nepozorovanú heterogenitu pracovníka), ich prístup je založený na predpoklade, že pracovníci menia povolania z dôvodov, ktoré nie sú spojené s diskrimináciou, čo je pomerne sporný predpoklad.

Iné štúdie mzdového rozdielu

V súčasnosti existujú stovky rôznych prierezových Oaxaca-Blinderových rozkladov pre jednu krajinu.²² Existujú však tiež iné druhy štúdií. Napríklad, je možné sledovať pracovníkov v čase od ich vstupu na trh práce, aby tak sa tak identifikovali zdroje rodového mzdového rozdielu.²³ Taktiež je možné prepojiť výsledky firmy (napríklad ziskovosť) s rodovým mzdovým rozdielom, s argumentáciou, že diskriminácia na základe preferencie by mala byť spojená s nižšou ziskovosťou (Becker, 1985). Bližšie tiež pozri príklad Hellerstein a Neumark (1999). Taktiež je možné skúmať vzťah monopsónnej sily a rodového mzdového rozdielu (Ransom a Oaxaca, 2005).

3.2 Spárovanie verzus regresie

Veľká väčšina existujúcich štúdií o rodovom mzdovom rozdieli používa na odseparovanie časti pozorovaného rozdielu, ktorú možno prisúdiť rôznosti v priemerných znakoch pracovníkov a časti, ktorá vzniká v dôsledku rozdielov prínosov týchto znakov (t.j. “nevysvetlená časť”). Tento prístup sa však spolieha na obmedzujúce parametrické predpoklady o funkčnej forme funkcie podmienených mzdových očakávaní, čo môže viesť k zavádzajúcim výsledkom, zvlášť keď ide o vážne rozdiely v *podpore* empirického

²² Čerstvý prehľad rodovo orientovanej empirickej literatúry podáva aj práca Altonji a Blank (1999).

²³ Kunze (2003) sa zameriava na profesijnú rodovú segregáciu a sleduje pracovnú kariéru remeselníkov vstupujúcich na trh práce SRN v rokoch 1975 až 1990. Poukazuje na to, že rodová profesijná segregácia vysvetľuje veľkú a zotrvačnú časť rodového mzdového rozdielu týchto pracovníkov.

rozdelenia individuálnych znakov u mužov a žien (t.j. v rozsahu pozorovaných znakov u mužov a žien).

Napríklad, predstavme si reálny prípad žien, ktoré nie sú zastúpené v určitom type firiem alebo povolanií. V takejto situácii sa bude štandardná regresia snažiť porovnávať mzdy mužov a žien podmienené na danom súbore znakov projekciou podmieneného mzdového rozdelenia žien na regióny mzdového rozdelenia mužov, v ktorom ženy prakticky nemusia existovať. Nedávna štúdia, ktorá je popísaná ďalej tvrdí, že použitie regresnej techniky a teda zanedbanie porovnateľnosti (často sa to nazýva „problém jednotnej podpory“), môže viesť k skresleným výsledkom.

Alternatívne neparametrické techniky rozkladu, ktoré boli rozpracované v programe hodnotenia literatúry (pozri napríklad Heckman a kol. 1998), sú založené na porovnaní len spárovaných mužov a žien – tých, ktorí majú veľmi podobný súbor pozorovaných znakov. Párovací prístup potom nehovorí o rozsahu mzdových diferencií medzi mužmi a ženami v tých typoch firiem alebo profesiách, kde ženy zväčša nie sú zamestnané. Neparametrické párovanie, ktoré kladie proti sebe mzdy spárovaných pracujúcich mužov a žien s podobnými pozorovanými znakmi, je alternatívou k regresnému modelu. Pýtame sa, koľko by zarábala žena s konkrétnym typom pozorovaných znakov, ak by sa s ňou zaobchádzalo ako s mužom. Odpoveď sa nachádza v mzde muža s rovnakým typom pozorovaných znakov.

Opäť sa spoliehame na logaritmické mzdy a roztriedime mužov a ženy do dátových polí s indexom k , podľa ich veku, vzdelania, odvetvia, veľkosti organizácie a typu vlastníctva organizácie. To nám umožňuje zapísať celkovú priemernú mzdu žien (mužov) ako priemer k -tych skupinovo-špecifických miezd, vážených podielom žien (mužov) v každej skupine na celkovej rodovej zamestnanosti. To nám umožňuje zapísať celkový mzdový rozdiel ako:

$$Gap = \sum_{k=1}^n p_k [E(\ln w_1 | D=1, k) - E(\ln w_0 | D=0, k)] + \sum_{k=1}^n (p_k - q_k) E(\ln w_0 | D=0, k)$$

Zápis p_k predstavuje podiel žien v k -tej skupine a q_k je príslušná váha pre mužov. Táto rovnica samozrejme pripomína Oaxaca-Blinderov rozklad. Prvý člen rovnice popisuje, o koľko menej by zarobili ženy, keby disponovali rovnakými pozorovanými znakmi ako muži. Rodový mzdový priemernej mzdy v rámci skupiny je potom spriemerovaný vo všetkých skupinách s ohľadom na rozdelenie (p_k), a výsledkom je “priemerné zaobchádzanie skúmanej skupiny” (ATT) v terminológii literatúry hodnotenia kauzálnych efektov alebo “nevysvetleného rozdielu” v žargóne regresných rozkladov.²⁴

Z rovnice je zrejmé, že základnou požiadavkou pre implementáciu párovacieho prístupu je dostatočne veľké prekryvanie rozdelenia pozorovaných znakov jednotlivcov (mužov a žien). Tejto požiadavke hovoríme *jednotná podpora (common support)*. V našom príklade to znamená, aby na každú pracujúcu ženu bol k dispozícii dostatočný počet mužov s podobnými znakmi. Zároveň to garantuje porovnávanie iba osôb s podobnými znakmi (žien i mužov) a vynechanie takých mužov z výpočtu ATT, ktorí pracujú v takých typoch firiem, kde nepracuje žiadna žena. Pri technike parametrického rozkladu, ktorá používa funkčnú formu predpokladu na projektovanie podmieneného mzdového rozdelenia žien na regióny mzdového rozdelenia mužov, v ktorom sa ženy prakticky nevyskytujú, sa požiadavka jednotnej podpory zanedbáva.

Párovanie tak eliminuje dva z troch zdrojov skreslenia výberu, ktoré identifikoval Heckman a kol. (1998): skreslenie pochádzajúce z rôznosti rozsahov X (znakov) oboch skupín²⁵ (porovnanie neporovnateľných jednotlivcov) a skreslenie pochádzajúce z rôznosti rozdelení X prierezovo jednotnou podporou (váženie porovnateľných jednotlivcov neporovnateľným spôsobom). Neprítomnosť tretieho zdroja skreslenia, konkrétne rozdielov v nepozorovaných znakoch medzi skupinami, je podmienkou pre správnu identifikáciu ATT. Je to tiež podmienka, ktorá je základom pre interpretáciu “nevysvetleného rozdielu” týkajúcej sa diskriminácie.

²⁴ Použitie β_m alebo β_f pre β v Oaxaca-Blinderom prístupe zodpovedá priemernému odhadu ATU (average treatment effect on the untreated) alebo ATT (average treatment effect on the treated), ak byť ženou je synonymom k tzv. „zaobchádzaniu“.

²⁵ V anglickej literatúre sa volajú: treated and control.

K dispozícii je niekoľko algoritmov pre spárovanie porovnateľných pracovníkov. Presné párovanie na celom vektore pozorovaných kovariancií vedie k “problému rozmernosti”, keďže počet dátových buniek obsahujúci danú kombináciu X-ov rastie s počtom kovariancií a veľkosť dostupných dát v danej bunke sa s každým poľom znižuje. Našťastie, Rosenbaum a Rubin (1985) ukazujú, že párovanie je možné vykonať na podmienenej pravdepodobnosti “zachádzania” (v tomto kontexte podmienenej pravdepodobnosti, že pracovník je žena), ktorú poznáme ako *hodnotu sklonu*²⁶, čo problém rozmernosti významne znižuje. Ďalej je potrebné zvoliť si vzdialenosť “podobnosti”, aby sme mohli riadiť voľbu skupiny mužov, ktorých treba spárovať s danými jednotlivcami (ženami). Napríklad, ku každej žene môžeme nájsť ako pár všetkých mužov, ktorí majú hodnotu sklonu v rámci danej vzdialenosti od ženskej hodnoty sklonu. Taktiež je možné zafixovať počet najbližších mužov (čo sa týka hodnoty sklonu), ktorých možno spárovať s ženami. Často používaná technika, jadrové párovanie, je založená na odhadovanej hodnote sklonu a vyjadruje sa ako lokálne priemery pozorovaní u mužov v blízkosti každého pozorovania ženy, pričom váhy zodpovedajú vzdialenosti pozorovaní (medzi mužom a ženou) v zmysle odhadovanej hodnoty sklonu.²⁷

V súčasnosti už existuje niekoľko prvých pokusov párovacieho prístupu k rozkladu rodového mzdového rozdielov. Nopo (2004) páruje mužov a ženy s presne jednotnou kombináciou pozorovaných znakov. V jeho analýze pracovníkov v hospodárstve Peru zisťuje, že 23 a 30% mužov, respektíve žien spadá mimo “jednotnej podpory” – t.j. že neexistujú porovnateľní pracovníci opačného pohlavia – a že približne jedna štvrtina hrubého rodového mzdového rozdielu je dôsledkom tohto rozdielu v podpore. Black a kol. (2004) tiež používajú tento tzv. prístup presného párovania pre odhad “nevysvetleného” rodového mzdového rozdielu medzi vysoko vzdelanými bielymi

²⁶ V anglickej literatúre: propensity score

²⁷ Prístup párovania kvality pozostáva z kontroly, či je párovacia procedúra schopná vyrovnáť rozdelenie príslušných premenných v skupinách. Základnou myšlienkou všetkých prístupov je porovnať situáciu pred a po párovaní a skontrolovať, či aj po podmienení hodnoty sklonu zotrvávajú nejaké dôležité diferencie. Na tento účel je možné použiť napríklad t-test s dvoma štatistickými vzorkami podľa Rosenbaum a Rubin (1985).

pracovníkmi, čiernymi, hispáncami a pracovníkmi ázijského pôvodu v USA. Obe štúdie porovnávajú výsledky na základe párovania s tými, ktoré sú postavené na základe tradičného parametrického prístupu a potvrdzujú, že vysvetlená zložka celkového rozdielu je typicky významne vyššia pri použití párovania.

4. Príklady z postkomunistických krajín

4.1 Existujúca literatúra

Mzdový rozdiel

Existujúca literatúra, ktorá analyzuje mzdovú pozíciu žien skúma dopad skorých trhových reforiem na relatívne mzdy žien. Bližšie pozri Orazem a Vodopivec (1995) na príklade Slovinska, Hunt (2002) na príklade Východného Nemecka, a Newell a Reilly (1996), Brainerd (1998), Ogloblin (1999) na príklade Ruska, Jolliffe (2002) pre Bulharsko Bulgaria, Jolliffe and Campos (2005) pre Maďarsko, alebo Brainerd (2000) pre niekoľko postkomunistických krajín. Tradičné zistenie z tohto typu štúdií je, že rodové rozdiely v pozorovaných znakoch pracovníkov prispievajú iba malou mierou k významnému mzdovému rozdielu medzi mužmi a ženami. Pokiaľ v transformujúcich sa krajinách bol rodový mzdový rozdiel pomerne stabilný (Newell a Reilly, 2000), vo Východnom Nemecku klesla o približne 10 percentuálnych bodov. Hunt (2002) prisudzuje veľkú časť tohto poklesu postupnému výpadku nízko-príjmových žien z pracovnej sily.²⁸

²⁸ Menová únia medzi Východným a Západným Nemeckom v roku 1990 viedla k výraznému zvýšeniu úrovne miezd, kým západné odborové zväzy prebrali východonemecký systém mzdového vyjednávania. Dramatická reštrukturalizácia a masívne prepúšťania boli sprevádzané politikami skorých odchodov do dôchodku a inými programami verejnej pomoci. Hunt argumentuje, že rast miezd zapríčinil prepúšťanie menej produktívnych pracovníkov a že znížená prístupnosť opatery o deti vo východných štátoch nebola dôležitým faktorom selektívneho procesu prepúšťania.

Segregácia

Existuje veľmi málo štúdií o rozsahu segregácie v postkomunistických krajinách. Prvotná popisná práca pre krajiny strednej Európy bola Jurajda (2003) a Jurajda a Harmgart (2004). Interpretácia diskriminácie vo forme segregácie v postkomunistických ekonomikách je zachytená v prieskume podnikov z roku 1993 vykonanom Medzinárodnou organizáciou práce (ILO) (Paukert, 1995).²⁹ V súčasnosti je tiež prvých niekoľko štúdií, ktoré kvantifikujú dôležitosť profesijnej segregácie pre mzdy v týchto krajinách. Napríklad, Jurajda (2003) uzatvára, že približne jedna tretina rodového mzdového rozdielu zamestnancov v Čechách a na Slovensku je spojená s nerovnomerným zastúpením žien v rôznych povolaniach a typoch organizácií.

4.2 Prístupnosť údajov na Slovensku

Informačný systém o priemerných mzdách, ktorý pozostáva zo vzorky organizácií, z ktorej každá vykazuje hodinové mzdy všetkých svojich pracovníkov, je takmer ideálnym zdrojom monitorovania relatívnej mzdy a zamestnaneckej pozície žien. Po prvé, údaje poskytujú vhodne merané hodinové mzdy a počet odpracovaných hodín. Po druhé, údaje umožňujú podrobnú klasifikáciu profesií a odvetví. Po tretie, údaje majú charakter cenza veľkých firiem. Po štvrté, údaje umožňujú porovnávať mzdy pracovníkov rozdielnych pohlaví, ktorí pracujú v tomo istom zamestnaní (na tej istej pozícii). Po piate, údaje umožňujú vhodne definovať rozdielnosť medzi podnikovým a verejným (rozpočtovým) sektorom.³⁰

²⁹ Zamestnávateľa z prieskumu v ČR a SR otvorene a silno preferovali mužov pred ženami v mnohých kategóriách zamestnania, a to vrátane nielen údržby a opravy, kde vyše 90 percent vyjadrovali preferenciu zamestnať mužov a 0 percent ženy, ale taktiež v profesionálnych, administratívnych povolaniach a v službách, kde preferenciu zamestnať mužov vyjadriilo medzi 36 a 58 percent zamestnávateľov a iba 10 percent zamestnávateľov vyjadriilo preferenciu zamestnať ženy.

³⁰ Je to dôležité, pretože mechanizmus tvorby mzdy medzi týmito dvoma sektormi je rôzny a dá sa očakávať, že na boj proti rodovému mzdovému rozdielu sú v každom sektore vhodné použiť iné politiky a opatrenia. Taktiež, administratíva na trhu práce môže implementovať antidiskriminačnú politiku jednoduchšie v rozpočtovom verejnom sektore, ktorý plne reguluje. Je to tiež dôležité preto, že verejný sektor je hlavným zamestnávateľom žien.

Najslabším miestom týchto údajov je, že vzorka malých organizácií nie je postavená na čerstvom pravdepodobnom výbere a môže tak byť ovplyvnená výberovým skreslením, takže nemusí presne zodpovedať aktuálnej štruktúre slovenskej ekonomiky. Údaje by mohli dať základ pre robustnejšie výsledky analýzy rodových diferencií, ak by bolo možné sledovanie pracovníkov v čase v rámci alebo aj medzi organizáciami, t.j. ak by bol k dispozícii špecifický identifikačný kód pre jednotlivca a ak by boli údaje zjednotené s indikátormi výkonu na úrovni organizácie, ktoré zbiera Štatistický úrad SR. Nakoniec, kľúčovým slabým miestom údajov v spojitosti s rodovou analýzou je, že neexistujú informácie o počte a veku detí a skúseností žien na trhu práce.

Zisťovania v domácnostiach predstavujú alternatívny zdroj informácií o trhu práce. Zisťovania v domácnostiach poskytujú údaje o mzde, ktoré sú viac citlivé na vplyv selektívneho nevrátenia sa dotazníkov a na chyby merania ako administratívne údaje ISPZ. Výhodou zisťovania v domácnostiach, ako je napríklad Mikrocensus, je, že zachytávajú zamestnanie vo veľmi malých podnikoch (vrátane živnostníkov) a sú postavené na vhodne zadaní strategii výberu vzorky. Navyše, pri zisťovaní v domácnostiach môžeme tiež sledovať ženy-pracovníčky, ktoré nepracujú, a je teda možné pýtať sa na podrobné otázky o ekonomickej aktivite žien na trhu práce.

Ideálnym zisťovaním v domácnostiach na účely rodovej analýzy je také, ktoré sleduje rodiny v čase (SILC) a poskytuje podrobné údaje o mzde. Ďalším dobrým zdrojom pre rodovú analýzu by tiež bolo prierezové zisťovanie od začiatku pracovnej kariéry na trhu práce určitej kohorty pracovníkov.

4.3 Navrhovaná analýza na Slovensku

Prvým krokom pre monitorovanie pozície žien na slovenskom trhu práce by bolo vypočítať štandardný rozklad rodového mzdového rozdielu s použitím údajov ISPZ, porovnať tento rozklad v čase (na podmnožine vzorky panelu organizácií v ISPZ), a použiť údaje na charakteristiku úrovne dynamiky segregácie. Keďže sa na malé a veľké organizácie vzťahuje iná stratégia výberu vzorky, bolo by vhodné rozdeliť ISPZ analýzu

nielen na základe sektoru zamestnanosti (verejný verzus podnikový sektor) ale tiež na základe veľkosti podniku.

Problematiku výberu žien do zamestnanosti nie je možné efektívne zachytiť pomocou ISPZ. Ideálne by bolo použitie zisťovaní v domácnostiach, ktoré by poskytlo alternatívnu mieru rodového mzdového rozdielu, pravdepodobne s použitím jednej z jednoduchých techník, ktoré berú do úvahy úlohu nezamestnanej ženy, napríklad v súlade s prácou Olivetti a Petrongolo (2005). Zisťovania v domácnostiach by sa tiež mali používať pre získanie popisnej štatistiky o návratnosti žien na trh práce z materskej dovolenky, čo môže byť potenciálne rozhodujúca informácia, ktorá však nie je k dispozícii v údajoch ISPZ.

Taktiež je možné uvažovať nad osobitnou analýzou manažérskych pracovníkov s pomocou ISPZ údajov. Rozklad rodového mzdového rozdielu pre manažérov by sa mal vykonať s použitím párovacích techník, pretože sa predpokladá, že ženy sú v úlohe manažérov určitých typov organizácií výrazne menej reprezentované. Ak by bola k dispozícii identifikácia na úrovni osoby v údajoch ISPZ, bolo by tiež možné efektívnejšie sa pýtať na charakter segregácie (či je diskriminatívna alebo nie), a to prostredníctvom tých pracovníkov, ktorí menia povolania.

5. Záver

V tomto prehľade stručne prezentujeme najdôležitejšie rozmery relatívnych rodových výsledkov na trhu práce a techniky, ktoré vyvinuli ekonómovia ako snahu pochopiť zdroje rozdielov vo výsledkoch na trhu práce medzi mužmi a ženami. Znovu sa opakujúcou témou bola dôležitosť štruktúry zručností a skúseností v miere zamestnanosti žien a neschopnosť plne identifikovať individuálnu produktivitu práce (zručnosti), pri (medzinárodnej) interpretácii veľkosti odhadovaného rodového mzdového rozdielu a odhadovanej dôležitosti rodovej segregácie.

Techniky, ktoré boli prezentované v tomto materiáli, podávajú odpoveď na najčastejšie kladenú otázku o existencii kvantitatívnej dôležitosti rodovej diskriminácie len veľmi

zriedkavo. Poukazujú však na zdroje, kde sa pozorované rozdiely vo výsledkoch na trhu práce medzi mužmi a ženami tvoria. To poskytuje tak podrobnejšiu výskumnú agendu najdôležitejších zdrojov rodových diferencií vo výsledkoch ako aj odbornejšiu implementáciu antidiskriminačných politík.

Literatúra

- Albrecht, J., Bjorklund, A., and Vroman, S. (2003) "Is There a Glass Ceiling in Sweden?" *Journal of Labor Economics*, 21 (1), 145-177.
- Algan, Y., and P. Cahuc (2005) "The Roots of Low European Employment: Family Culture?" CEPR Discussion Paper No. 5169.
- Altonji, Joseph G., Blank, Rebecca M. (1999) "Race and gender in the labor market" In: Ashenfelter, Orley, Card, David (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vols. 3-4. North Holland, Amsterdam, pp. 3143-3259.
- Anker, R. (1997) "Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview," *International Labour Review*, 136 (3), 315-339.
- Autor, David H, Lawrence F. Katz, Melissa S. Kearney (2005) "Rising Wage Inequality: The Role of Composition and Prices," NBER Working Paper 11628.
- Azmat, G, Guell M. and A. Manning (in press) "Gender Gaps in Unemployment Rates in OECD Countries," *Journal of Labor Economics*, forthcoming.
- Babcock, L. and Laschever (2003) *Women Don't Ask: Negotiations and the Gender Divide*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- Baker, M. and N.M. Fortin (1999) "Women's Wages in Women's Work: A U.S./Canada Comparison of the Roles of Unions and "Public Goods" Sector Jobs," *American Economic Review*, 89 (2), 198-203.
- Baker, M. and N.M. Fortin (2001) "Occupational Gender Composition and Wages in Canada, 1987-1988," *Canadian Journal of Economics*, 34 (2), 345-376.
- Baunach, D.M. (2002) "Trends in Occupational Sex Segregation and Inequality, 1950 to 1990," *Social Science Research*, 31, 77-98.
- Bayard, Kimberly, Hellerstein, Judith, Neumark David, and Kenneth Troske (2003). "New Evidence on Gender Segregation and Gender Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data." *Journal of Labor Economics*, 21(4), 887-922.
- Beblo, Miriam, Denis Beninger, nja Heinze and François Laisney (2003) "Measuring Selectivity-Corrected Gender Wage Gaps in the EU," ZEW Discussion Paper No. 03-74.
- Becker, G. (1985) "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor," *Journal of Labor Economics*, 3, 33-58.
- Bell, Linda A. (2005) "Women-Led Firms and the Gender Gap in Top Executive Jobs," IZA Discussion Paper no. 1689.
- Bertrand, M. and K. Hallock (2001) "The Gender Gap in Top Corporate Jobs," *Industrial and Labor Relations Review*, 55, 1-21.

- Bielby, W.T. and J.N. Baron (1984) "A Woman's Place Is with Other Women: Sex Segregation within Organizations," In: Redskin, B. (Ed.), *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*. National Academy Press, Washington DC, 27-55.
- Black, D., A. Haviland, S. Sanders and L. Taylor (2004) "Gender Wage Disparities Among the Highly Educated," unpublished manuscript, Center for Policy Research, Syracuse University.
- Blackburn, R.M., Jarmen J., and B. Brooks (2000) "The Puzzle of Gender Segregation and Inequality: A Cross-National Analysis," *European Sociological Review*, 16 (2), 119-135.
- Blau, F. and M. Ferber (1987) "Discrimination: Empirical Evidences from the United States," *American Economics Review*, 77(2), 316-320.
- Blau, F.D. (1977) *Equal Pay in the Office*, D.C. Health and Company, Lexington, MA.
- Blau, F.D., Simpson, P., and D. Anderson (1998) "Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States over the 1970's and 1980's," NBER Working Paper No. 6717.
- Blau, Francine D. and Lawrence M. Kahn (2003). "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap." *Journal of Labor Economics*, 21 (1), 106-144.
- Brainerd, Elizabeth (2000). "Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union." *Industrial and Labor Relations Review*, 54(1), 138-162.
- Costa, D. (2000) "From Miss Town to Board Room: The Rise of Women's Paid Labor," *Journal of Economic Perspectives*, 14, 101-122.
- Das Gupta, P. (1987) "Comment on Suzanne M. Bianchi and Nancy Rytina's "The Decline in Occupational Sex Segregation During the 1970's: Census and CPS Comparisons," *Demography*, 24 (2), 291-295.
- DiNardo, John, Nicole Fortin and Thomas Lemieux (1996) "Labor Market Institutions, and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach." *Econometrica* 64, 1001-1044.
- Dolado, J.J., Felguerso, F., and J.F. Jimeno (2002) "Recent Trends in Occupational Segregation by Gender: A Look Across the Atlantic," IZA Discussion Paper No. 524.
- Duncan, O.T. and B. Duncan (1955) "A Methodological Analysis of Segregation Indexes," *American Sociological Review*, 20, 210-217.
- England, Paula (1992) *Comparable Worth: Theories and Evidence*. Aldine de Gruyter, New York.
- Eriksson T. (in press) "Managerial Pay and Executive Turnover in the Czech and Slovak Republics," forthcoming in *Economics of Transition*.

- Filer, R.K. (1986) "The Role of Personality and Tastes in Determining Occupational Structure," *Industrial and Labor Relations Review*, 39 (3), 412-424.
- Fortin, N.M. and M. Huberman (2002) "Occupational Gender Segregation and Women's Wages in Canada: An Historical Perspective," Scientific Series, CIRANO.
- Gneezy, U., Niederle, M., and A. Rustichini (2003) "Performance in Competitive Environments: Gender Differences," *Quarterly Journal of Economics*, 118 (3), 1049 - 1074.
- Gregg, P. and S. Machin (1993) "Is the Glass Ceiling Cracking? Gender Compensation Differentials and Access to Promotion among UK Executives," University College London, Discussion Paper 94-05, July.
- Groshen, Erica L. (1991). "The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is it Who You Are, What You Do, or Where You Work?" *Journal of Human Resources*, 26(3), 457-72.
- Heckman, J.J., H. Ichimura and P. Todd (1997) "Matching As An Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Program" *Review of Economic Studies* (64), 605-654.
- Heckman, J.J., H. Ichimura and P. Todd (1998) "Matching As An Econometric Evaluation Estimator," *Review of Economic Studies* (65), 261-294.
- Heckman, J.J., R. LaLonde, and J. Smith (1999) "The Economics and Econometrics of Active Labor market Programs," in *Handbook of Labor Economics*, III, ed. by O. Ashenfelter and D. Card, 1865-2097, Elsevier.
- Heckman, Lochner, and Todd (2003) "Fifty Years of Mincer Earnings Regressions," Working Paper 9732, National Bureau of Economic Research.
- Hellerstein, J.K., and D. Neumark (1999) "Sex, Wages, and Productivity: An Empirical Analysis on Israeli Firm-Level Data," *International Economic Review*, 40 (1), 95-123.
- Hunt, Jennifer (2002). "The Transition in East Germany: When is a Ten Per Cent Fall in the Gender Pay Gap Bad News." *Journal of Labor Economics*, 20(1), 148-169.
- ILO (2004) *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*, ILO Geneva.
- Jolliffe, Dean (2002). "The Gender Wage Gap in Bulgaria: A Semiparametric Estimation of Discrimination." *Journal of Comparative Economics*, 30(2), 276-295.
- Jolliffe, D. and N.F. Campos (2005) "Does market liberalization reduce gender discrimination? Econometric evidence from Hungary, 1986-1998," *Labour Economics*, 12 (1), 1-22.
- Johnson, G.E. and G. Solon (1986) "Estimates of the Direct Effect of Comparable Worth Policy," *American Economic Review*, 76 (2), 1117-1125.
- Jurajda, Š. (2003) "Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries," *Journal of Comparative Economics*, 31 (2), 199-222.

- Jurajda, Š. (2005) "Gender Segregation and Wage Gap: An East-West Comparison," *Journal of the European Economic Association*, 3 (2-3), 598-607.
- Jurajda, Š., and H. Harmgart (2004) "When Do 'Female' Occupations Pay More?" , CEPR Discussion Paper No. 4270.
- Kazakova, E. (2005) "Wages in a Growing Russia: When is a Ten Percent Rise in the Gender Pay Gap Good News?" CERGE-EI Working Paper No. 257. Killingsworth, M. (1990) *The Economics of Comparable Worth*, Kalamazoo, Michigan: W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Killingsworth, Mark R. (1990) *The Economics of Comparable Worth*. W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, MI.
- Kremer, Michael (1993). "The O-ring theory of Economic Development." *Quarterly Journal of Economics*, 108(3), 551-575.
- Kunze, Astrid (2003) "Gender Differences in Entry Wages and Early Career Wages," *Annales d'Economie et Statistique* 71/72, 245-266.
- Lewis, D.E. (1985) "The Sources of Changes in the Occupational Segregation of Australian Women," *Economic Record*, 61 (175), 719-736.
- Machado, José and José Mata (2005) "Counterfactual Decompositions of Changes in Wage Distributions Using Quantile Regression." *Journal of Applied Econometrics*, 20(4), 445-65.
- Machin, S. and P.A. Puhani "The Contribution of Degree of Subject to the Gender Wage Gap for Graduates: A Comparison of Britain, France and Germany," *Preliminary draft*, available at www.iza.org/conference_files/wlme2004/puhani_p264.pdf.
- Machin S.; P.A. Puhani (2003): Subject of Degree and the Gender Wage Differential, Evidence from the UK and Germany, *Economics Letters* 73: 393-400
- Macpherson, D., and B.T. Hirsh (1995) "Wages and Gender Composition: Why Do Women's Jobs Pay Less," *Journal of Labor Economics*, 13, 426-471.
- Miller, L., Neathey, F., Pollard, E., and D. Hill (2004) "Occupational Segregation, Gender Gaps and Skill Gaps," Institute for Employment Studies Working Paper No. 15.
- Munich, D., Svejnar, J., and K. Terrell (2005) "Is women's human capital valued more by markets than by planners?" *Journal of Comparative Economics*, 33(2), 278-299.
- Neumark, David (1988) Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination. *Journal of Human Resources* 23 (3), 279-295.
- Newell, Andrew and Barry Reilly (2001). "The Gender Wage Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence." *Economic Systems*, 25(4), 287-304.

- Nopo, H. (2004) "Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps," IZA Discussion Paper No. 981.
- Oaxaca, R. (1973) "Male-Female Differentials in Urban Labor Markets," *International Economic Review*, 14, 693-709.
- Oaxaca, Ronald L. and Michael R. Ransom (1994). "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials." *Journal of Econometrics*, 61, 5-21.
- OECD (2002) *OECD Employment Outlook*, Chapter 2: "Women at Work: Who Are They and How Are They Faring?" OECD, Paris.
- Ogloblin, C.G. (1999) "The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy," *Industrial and Labor Relations Review*, 52 (4), 602-627.
- Oliveira, A.M.H.C. (2001) "Occupational Gender Segregation and Effects on Wages in Brazil," XXIV General Population Conference, Session 38 - Labor Force.
- Olivetti, Claudia, and Barbara Petrongolo (2005) Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps, mimeo London School of Economics.
- Orazem, Peter F. and Milan Vodopivec (2000). "Male-Female Differences in Labor Market Outcomes During the Early Transition to Market: The Cases of Estonia and Slovenia." *Journal of Population Economics*, 13: 283-303.
- Paukert, Líba (1995) Economic transition and women's employment in four central European countries, 1989–1994. Labor market paper No. 7. International Labour Organization, Geneva.
- Ransom, M.R. and R.L. Oaxaca (2005) "Sex Differences in Pay in a 'New Monopsony' Model of the Labor Market," IZA Discussion Paper No. 1870.
- Rosenbaum, P. and D. Rubin (1983) "The central role of the propensity score in observational studies for causal effects," *Biometrika*, 70, 41-55.
- Rosenbaum, P. and D. Rubin (1985) "Constructing a Control Group Using Multivariate Matched Sampling Methods that Incorporate the Propensity Score," *The American Statistician*, 39 (1), 33-38.
- Rubin, D.B. (1980) "Bias Reduction Using Mahalanobis-Metric Matching," *Biometrics*, 36, 293-298.
- Tzannatos, Z. (1990) "Employment Segregation: Can We Measure It and What Does the Measure Mean?," *British Journal of Industrial Relations*, 28 (1), 105-111.
- Tzannatos, Z. (1998) "Women and Labor Market Changes in the Global Economy: Growth Helps, Inequalities Hurt and Public Policy Matters," Social Protection Discussion Paper No. 9808.

Wolf, E. (2002) "Lower Wage Rates for Fewer Hours? A Simultaneous Wage-Hours Model for Germany," *Labour Economics*, 9, 643-663.

Wood, R.G., M.E. Corcoran, and P.N. Courant (1993) "Pay Differences among the Highly Paid: The Male-Female Earnings Gap in Lawyers' Salaries," *Journal of Labor Economics*, 11, 3, 417-441.