



Modelarea diferențelor salariale dintre femei și bărbați

Oana DIACONU

Abstract

The paper discusses the empirical methodology developed by labor economists in order to analyze the gender wage gap. It presents and appraises the standard Oaxaca Blinder decomposition techniques and their theoretical foundations. The paper also discusses the more recent techniques of dynamic decomposition introduced by Juhn, Murphy and Pierce (1991, 1993) which take into account the influence of changes in wage structure on the evolution of gender wage differentials.

Keywords: *gender wage gap; wage structure; wage discrimination; gender wage gap decompositions.*

JEL Classification: J70, J31, C51

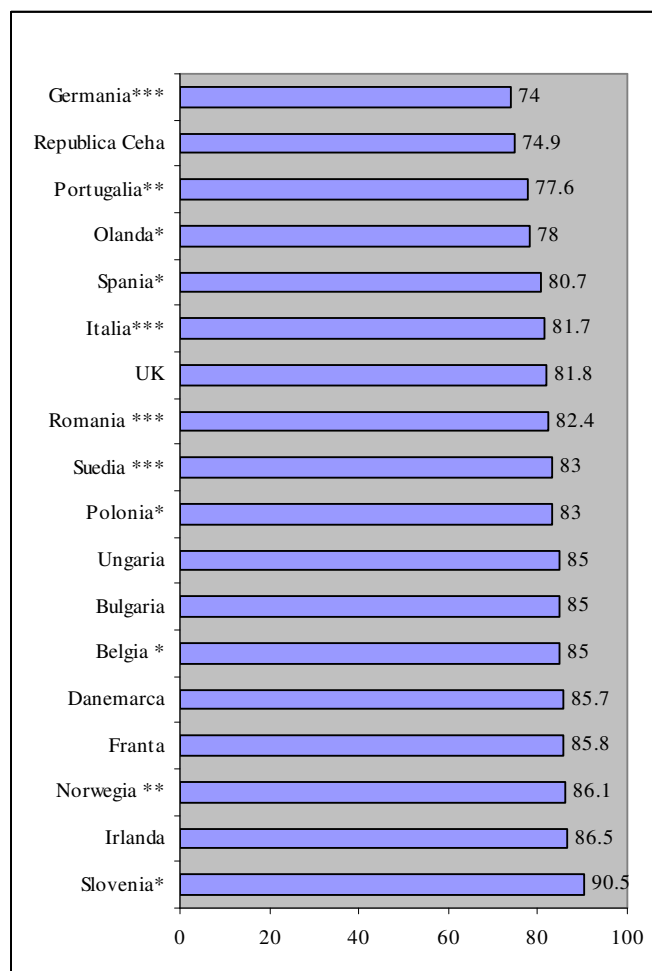
Introducere

Diferența dintre salariul mediu al femeilor și cel al bărbaților este unul dintre cei mai folosiți indicatori ai statusului economic al femeilor. La nivel internațional, în ciuda progreselor realizate de femei în ultimii 30 de ani, diferențele de salarizare între femei și bărbați sunt încă importante.

În România diferențele salariale între sexe au evoluat similar celor din Rusia, Bulgaria sau Letonia, unde, în primii ani de tranziție, s-a observat o creștere a diferențelor de salariu urmată de o redu-

cere în a doua jumătate a anilor 1990. În țara noastră diferențialul s-a redus treptat în a doua parte a anilor 1990, ajungând la 18 % în 2003, aproximativ egal cu media Uniunii Europene.

Diferențele de salarizare existente în acest moment în Europa și în lume constituie motivația multor programe ce au ca obiectiv asigurarea retribuiri juste a celor două sexe și a egalității în șanse. Înțelegerea surselor acestei diferențe de salarizare este esențială pentru determinarea celor mai eficace programe și politici destinate îmbunătățirii statusului femeii pe piața muncii și în societate.



Notă: Datele sunt din 2004 cu excepția: *2002, **2000, ***2003.

Sursă: *European Industrial Relations Observatory – EIRO.*

Figura 1: Salariul mediul al femeilor ca procent din salariul mediu al bărbaților, în Europa

În acest studiu se va discuta metodologia empirică de analiză a factorilor ce generează diferențele salariale dintre sexe și fundamentele ei teoretice.

Diferențele ce pot fi observate între salariile femeilor și cele ale bărbaților sunt rezultatul unui vector de factori,

dintre care unii sunt specifici fiecărui sex, iar alții reflectă modul general în care structura salarială, la un moment dat, recompensează anumite caracteristici productive. Factorii specifici sunt reprezentați de evoluția nivelului relativ al caracteristicilor productive pe care cele două

sexe le posedă (tipul și nivelul de educație, experiența profesională etc), de preferințele acestora pentru anumite profesii și ocupații, precum și de prețurile diferite pe care piața muncii le poate atașa capitalului uman al femeilor și al bărbaților (discriminarea). În cea de-a doua categorie de factori, nivelul și evoluția inegalității salariale influențează nivelul și dinamica diferențelor salariale. Dispersia structurii salariale este un factor foarte important în explicarea diferențelor între salariile relative ale femeilor la nivel internațional.

Empiric, importanța diferiților factori în determinarea salariilor relative ale femeilor este evaluată prin două abordări majore: decompozițiile Oaxaca-Blinder și decompoziția dinamică propusă de Chinhui, Murphy și Brooks.

Estimările clasice: Decompozițiile de tip Oaxaca-Blinder

Cele mai multe studii care analizează factorii ce cauzează decalajul salarial dintre sexe folosesc decompoziții de tip Oaxaca-Blinder care, în cele mai rafinate specificări, se bazează pe teoria discriminării a lui Becker (1957). În aceste decompoziții, diferența dintre decalajul salarial observat și cel care ar trebui să existe teoretic, dacă femeile și bărbații ar fi plătiți similar pentru caracteristicile productive pe care le posedă, este atribuită discriminării. Pentru a separa statistic discriminarea de ceilalți factori care stau la baza diferențelor salariale dintre cele două sexe, trebuie identificată mai întâi structura salarială ce ar prevala în lipsa discriminării. Oaxaca (1973) arată că o posibilă estimare a salariilor relative nediscriminatorii se poate obține

pe baza ipotezei că femeile și bărbații au aceeași structură salarială în absența discriminării. Această metodă estimează regresii separate ale salariilor pentru femei și bărbați pe un vector comun de caracteristici productive, X , ce include variabile legate de capitalul uman (educația, tipul de educație, experiența la locul de muncă etc.) precum și variabile legate de tipul și locul muncii, (specializare, poziție etc.)

Folosind cele două estimări ale salariului, diferențialul în salariul mediu poate fi descompus ca:

$$\ln(\tilde{W}_b) - \ln(\tilde{W}_f) = b_b(\bar{X}_b - \bar{X}_f) + \bar{X}_f(b_b - b_f) \quad (1)$$

unde $\ln(\tilde{W}_b)$ și $\ln(\tilde{W}_f)$ sunt logaritmiile mediilor geometrice ale salariilor femeilor și bărbaților, $\bar{X}_b$ și $\bar{X}_f$ sunt vectorii mediilor caracteristicilor productive ale femeilor și bărbaților, iar b_b , b_f vectorii de prețuri asociate acestor caracteristici.

Primul termen din stânga reprezintă diferența în caracteristicile medii ale bărbaților și femeilor evaluate la prețurile pe care *bărbații* le obțin pe piață pentru aceste caracteristici. Al doilea termen reprezintă diferența în prețul caracteristicilor productive evaluate la media caracteristicilor *femeilor* din fiecare componentă a vectorului X . O diferență pozitivă în acest termen este atribuită prezenței discriminării salariale pe piața muncii, deoarece reflectă o remunerație mai ridicată a caracteristicilor bărbaților.

Primul termen poate fi interpretat ca o diferență nediscriminatorie în salarii care derivă din caracteristicile productive diferite ale femeilor și bărbaților. Această diferență poate însă rezulta și din existența unor practici și atitudini discrimi-

natorii anterioare intrării pe piață¹ responsabile pentru dobândirea unor caracteristici productive diferite. De exemplu, familia poate orienta tinerele fete către profesii și calificări “feminine”. De asemenea, restrângerea accesului femeilor în anumite profesii, datorită unor preconcepții de origine culturală, generează orientarea acestora către profesii în care pot reuși mai ușor.

În concluzie, în această descompunere statistică decalajul salarial are două componente: una explicată prin diferențele în caracteristicile productive măsurabile ale celor două sexe și o parte reziduală ce conține atât factori neincluși în analiză, cât și efectul remunerării diferite a caracteristicilor productive ale femeilor cauzată de discriminare (Blinder, 1973).

Decompoziția prezentată mai sus nu este însă unică. Folosirea în primul termen a vectorului de prețuri b_b , adică prețurile obținute de bărbați pentru caracteristicile productive din vectorul X , pentru a evalua diferența în caracteristicile celor două sexe productive este arbitrară, așa cum este și utilizarea $\bar{X}_f$ în cel de-al doilea. O decompoziție diferită, de exemplu, se obține dacă b_f (prețurile obținute de femei pentru caracteristicile productive din vectorul X) și $\bar{X}_b$ (media caracteristicilor productive ale bărbaților) ar fi folosite pentru evaluarea celor doi termeni. Decompoziții diferite pot duce, în anumite cazuri, chiar la concluzii diametral opuse cu privire la prezența și direcția discriminării².

Fundamentul teoretic al decompozițiilor de tip Oaxaca-Blinder

Oaxaca și Ransom (1994) au arătat că alegerea structurii masculine a salariilor ca structură prevalentă în lipsa discriminării, utilizată în decompozițiile Oaxaca-Blinder, este doar un caz particular al unei scheme de ponderare mai generale propuse de Neumark (1988). Acesta derivă decompoziția și structura nediscriminatorie a salariilor pe baza teoriei discriminării a lui Becker (1957).

Urmărind demonstrația lui Oaxaca și Ransom (1994), vom defini diferențialul de salarizare a celor două grupuri drept:

$$G_{bf} = W_b / W_f - 1 \quad (2)$$

unde W_b și W_f sunt salariile observate ale bărbaților și, respectiv, ale femeilor.

În absența discriminării, diferența de salarii va reflecta doar diferențialul de productivitate:

$$Q_{bf} = W_b^0 / W_f^0 - 1 \quad (3)$$

Discriminarea poate fi definită prin diferența celor două raporturi:

$$D_{bf} = (W_b / W_f - W_b^0 / W_f^0) / (W_b^0 / W_f^0) \quad (4)$$

Logaritmând, (4) devine:

$$\ln(G_{bf} + 1) = \ln(D_{bf} + 1) + \ln(Q_{bf} + 1) \quad (5)$$

Primul termen din stânga, care reflectă discriminarea, poate fi descompus în continuare în penalizarea prezentă în salariilor femeilor și remunerarea excesivă a bărbaților:

$$\begin{aligned} \ln(D_{bf} + 1) &= \ln(W_b / W_f) + \ln(W_b^0 / W_f^0) \\ &= \ln(W_b / W_b^0) + \ln(W_f^0 / W_f) \\ &= \ln(d_{b0} + 1) + \ln(d_{f0} + 1) \end{aligned} \quad (6)$$

¹ Termenul folosit în literatura de limbă engleză pentru acest tip de discriminare este *pre-market discrimination*

² Vezi Cain (1986) pentru o ilustrare.

unde $d_{b0} = W_b/W_b^0$ și $d_{f0} = W_f/W_f^0$.

Prin urmare, (5) poate fi rescrisă ca:

$$\ln(G_{bf}+1)=\ln(d_{b0}+1)+\ln(d_{f0}+1)+\ln(Q_{bf}+1) \quad (7)$$

Dacă (7) este reformulată astfel încât să poată fi estimată prin ecuații salariale semi-logaritmice, ea devine:

$$\begin{aligned} \ln(G_{bf}+1) &= \ln(\tilde{W}_b / \tilde{W}_f) \\ &= \ln \tilde{W}_b - \ln \tilde{W}_f = \bar{X}_b^* (b_b - b^*) + \quad (8) \\ &\quad \bar{X}_f^* (b^* - b_f) + (\bar{X}_f - \bar{X}_b) \phi^* b^* \end{aligned}$$

Fiecare termen din (8) corespunde unui termen din (7): supra-compensarea bărbaților (primul termen din stânga), sub-compensarea femeilor (al doilea termen din stânga) și diferențialul de caracteristici productive ale celor două sexe. Vectorul b^* este structura nediscriminatorie a salariilor care, demonstrând Neumark (1988), poate fi scrisă ca:

$$b^* = W^* \hat{b}_m + (1 - W^*) \hat{b}_f \quad (9)$$

unde: W este o matrice de ponderare.

Newmark (1988) a fost primul autor care a arătat că alegerea matricei de ponderare derivă din ipotezele pe care le facem cu privire la modul în care caracteristicile productive ale femeilor și bărbaților intră în funcția de utilitate a angajatorului, așa cum o prezintă Becker. În modelul lui Becker angajatorul este gata să accepte profituri mai scăzute în schimbul unui număr mai mic de muncitori minoritari. Angajatorul ar putea avea, de exemplu, o funcție de utilitate de tipul $U=R(\pi, B, F)$, în care utilitatea este afectată doar de nivelul profiturilor (π) și de numărul de femei (F), respectiv bărbați (B) angajați.

Maximizând funcția $R(p, B, F)$ cu re-

stricția ca

$p = f(B + F) - W_m * B - W_f * F$, obținem din condițiile de ordinul 1:

$$W_f = f' - d_f \text{ și } W_m = f' - d_m$$

unde:

$$\begin{aligned} (R/B)/(R/p) &= d_b \text{ și} \\ (R/F)/(R/p) &= d_f \end{aligned} \quad (10)$$

“ d ”-urile nu sunt altceva decât coeficienții de discriminare din teoria lui Becker, coeficienți care reflectă rata marginală de substituție între muncitorii grupului B sau F și profituri, exprimată ca raport dintre utilitatea (sau disutilitatea) marginală a angajării unui muncitor adițional din grupul B/F și utilitatea marginală a profitului. Asumând că toți angajații au aceeași productivitate:

$$W_m - W_f = d_m - d_f \quad (11)$$

Într-o astfel de specificare a funcției de utilitate diferențele salariale nu variază în funcție de caracteristicile individuale, așa cum sugera Oaxaca (1973). Modul corect de măsurare al discriminării, în această situație, ar fi includerea unei variabile *dummy* în regresia salariilor.

Pentru a obține o specificare mai generală, unde diferențele salariale depind de caracteristicile productive ale angajaților femei și bărbați, Neumark (1988) construiește un model în care există mai multe tipuri de muncă pe care firma le utilizează, iar angajatorul este sensibil numai la compoziția pe sexe a fiecărui tip de muncă (cu alte cuvinte funcția de utilitate este omogenă de gradul zero în fiecare tip de muncă). Neumark arată că într-un astfel de model structura nediscriminatorie a salariilor este o medie ponderată a salariului fiecărui grup. Dacă simplificăm și presupunem că există doar două tipuri de muncă, C - calificată și N -

necalificată și în cadrul fiecărei categorii bărbații și femeile sunt la fel de productivi, vor rezulta patru categorii de salarii:

$W_{MA}, W_{FA}, W_{MB}, W_{FB}$. Funcția de utilitate a angajatorului este $U(p, B_C, F_C, B_N, F_N)$

unde $U_{BC} \geq 0; U_{FC} \leq 0; U_{BN} \geq 0; U_{FN} \leq 0$ din care cel puțin una dintre inegalități este strictă. Din maximizarea utilității

$$W_{Bj} = (f_j - d_{mj})$$

unde

$$d_{Bj} = U_{Bj} / U_p \quad \text{și } j = C, N \quad (12)$$

$$W_{Fj} = (f_j - d_{fj}) \text{ unde } d_{fj} = U_{Fj} / U_p \quad (13)$$

Prin urmare,

$$W_{Bj} \geq f_j \geq W_{Fj} \quad (14)$$

Într-o lume a discriminării pure a femeilor și în lipsa oricărei favorizări a bărbaților ($d_{Bj} = 0$), (12) și (13) devin $W_{Bj} = f_j$ și $W_{Fj} = (f_j - d_{fj})$. În acest caz $W = 1$, adică structura salarială nediscriminatorie ar fi reprezentată de salariile bărbaților, exact structura aleasă de Oaxaca (1973) și Blinder (1973). Dacă preferințele pentru discriminare dispar, salariile femeilor ar crește și cele ale bărbaților ar rămâne neschimbate.

Într-o lume unde nu ar exista discriminarea femeilor ($d_{fj} = 0$), dar angajatorii ar prefera bărbații (nepotism în favoarea bărbaților, $d_{Bj} < 0$), condițiile (12) și (13)

devin $W_{Bj} = (f_j - d_{Bj})$ și $W_{Fj} = f_j$. Prin urmare, structura nediscriminatorie ar fi structura salarială a femeilor, $W = 0$.

Într-o lume în care nepotismul ar dispărea, salariile bărbaților ar scădea în timp ce salariile femeilor nu s-ar modifica.

Pentru a obține o structură salarială combinată, din ecuația lui Euler:

$$U_{Bj} * B_j + U_{Fj} * F_j = 0 \quad : U_p \quad (15) \text{ și, prin urmare,}$$

$$d_{Bj} * B_j + d_{Fj} * F_j = 0 \quad (16)$$

Introducând (16) în condițiile de gradul întâi, (12) și (13), Newmark obține:

$$f_j = \frac{W_{mj} * B_j + W_{Fj} * F_j}{B_j + F_j} \quad (17)$$

Dar f_j pentru fiecare gen nu este altceva decât salariul nediscriminatoriu. Prin urmare, în prezența discriminării structura nediscriminatorie poate fi exprimată ca o medie ponderată a salariilor medii ale femeilor și bărbaților de tipul j . Această structură salarială nediscriminatorie are avantajul de a fi sensibilă la compoziția pe sexe a fiecărui tip de muncă. Cu cât este mai mare proporția femeilor într-o anumită ocupație, cu atât mai apropiată este mai aproape structura nediscriminatorie de structura salarială a femeilor.

Pornind de la acest rezultat, Oaxaca și Ransom (1994) arată că schema legitimă de ponderare a structurii salariale a celor două sexe pentru a obține structura nediscriminatorie este:

$$W = (X'X)^{-1} (X'_b X_b) \quad (18)$$

unde: $X'X$ este matricea observațiilor din eșantionul combinat al femeilor și bărbaților, iar $X'_m X_m$ este matricea observațiilor din eșantionul bărbaților.

Structura salarială nediscriminatorie care rezultă este:

$$b^* = W * \hat{b}_b + (1 - W) * \hat{b}_f \quad (6)$$

Această structură nu este o combinație convexă a structurii salariale a femeilor și bărbaților.

Din punct de vedere al estimării, Oaxaca și Ransom (1994) arată că procedura de estimare este echivalentă cu estimarea lui b^* prin metoda celor mai mici pătrate

pe un eșantion comun al femeilor și bărbaților, unde salariile observate sunt înlocuite cu salariile imputate din regresiiile salariilor pe eșantioane separate.

Probleme ridicate de estimarea discriminării prin decompozițiile clasice

Cu toate rafinamentele ulterioare, decompozițiile de tip Oaxaca-Blinder ale diferențialului de salarizare dintre femei și bărbați și mai ales estimarea discriminării pe baza acestora ridică o serie de probleme, dintre care cele mai importante sunt:

1. efectul caracteristicilor productive neobservabile: în rezidual nu putem distinge între caracteristicile neobservabile și discriminare;
2. endogeneitatea: nivelul caracteristicilor productive ale femeilor (de exemplu: nivelul redus mai scăzut al experienței profesionale precum și calificarea în profesii mai puțin lucrative) pot fi rezultatul alegerii voluntare a femeilor. În această abordare este imposibil de diferențiat statistic între rezultatul alegerii voluntare și cel al discriminării. Dacă o parte din variabilele independente din vectorul X reflectă impactul anterior al discriminării, această decompoziție subestimează discriminarea. Timpul petrecut la un anumit loc de muncă, ocupația și sectorul de activitate sunt variabile foarte probabil de a fi afectate de discriminare, dacă ea există, reprezentând prin urmare variabile de control neadecvate în ecuația salariului. În această privință Oaxaca (1973) sugerează să se estimeze două decompoziții separate, una care folosește

numai caracteristicile personale și alta care include caracteristicile locului de muncă. Cele două estimări ar trebui considerate în viziunea lui limitele superioare și inferioare ale nivelului discriminării.

Analiza dinamică a diferențelor salariale dintre femei și bărbați

Chinhui, Murphy și Brooks (1991, 1993), în două articole seminale, sunt primii autori care iau în considerare influența pe care schimbările generale în structura salarială o au asupra diferențelor salariale dintre două grupuri.

Până la Chinhui, Murphy și Brooks, procedura standard de analiză a dinamicii diferențelor salariale între femei și bărbați (sau rasiale) era de a descompune diferența observată în: a) o parte datorată modificării caracteristicilor observabile ale celor două sexe și b) o altă parte datorată modificărilor retribuiri relative a caracteristicilor celor două grupuri. Modificările în rezidualul decompoziției erau atribuite schimbărilor în caracteristicile ce nu pot fi observate sau în discriminare.

Astfel, folosind regresia salariilor pe eșantionul bărbaților în anul de bază t , diferența medie a $\log$ -lui diferențelor salariale, Dt , era exprimată ca:

$$Dt = \bar{Y}_b - \bar{Y}_f = (\bar{X}_b - \bar{X}_f)' \beta_t + \bar{U}_b - \bar{U}_f,$$

unde: $\bar{Y}_b$ și $\bar{Y}_f$ reprezintă logaritmiile salariilor medii ale bărbaților și respectiv femeilor, $\bar{X}_b$ și $\bar{X}_f$ sunt vectori de caracteristici observabile medii; β_t este vectorul de prețuri al bărbaților asociat caracteristicilor X , iar $\bar{U}_b$ și $\bar{U}_f$ sunt rezidualele medii cu $E(U_b) = \bar{U}_b = 0$.

Modificarea în diferențialul de salari-

zare dintre sexe, pornind de la un an de bază t la anul t' , poate fi exprimată ca:

$$Dt' - Dt = (\Delta \bar{X}_{t'} - \Delta \bar{X}_t) * + \Delta \bar{X}_{t'} * \\ * (\beta_{t'} - \beta_t) - (\bar{U}_{\beta t'} - \bar{U}_{\beta t})$$

unde $\bar{U}_{\beta t}$ este rezidualul mediu al femeilor rezultat din evaluarea caracteristicilor lor la prețurile bărbaților.

Inovația celor trei autori constă în descompunerea rezidualului din decompozițiile Oaxaca-Blinder pe baza distribuției statistice a acestuia. Fiecărui angajat i se atribuie un rang procentual în distribuția salarială reziduală. Schimbările în rezidual sunt descompuse în schimbări în rangul procentual mediu și schimbări în dispersia rezidualului. Schimbarea în rangul procentual mediu este interpretată ca o schimbare în nivelul caracteristicilor neobservabile, în timp ce schimbarea în dispersia distribuției salariale reziduale este interpretată ca o modificare în prețul caracteristicilor neobservabile denumite generic “calificare”.

Să urmărim pe scurt procedura pe care ei o propun. Ecuația salariilor bărbaților în anul t poate fi scrisă ca:

$$Y^B_{it} = X^B_{it} b_t + s_t q^B_{it} \quad (1)$$

unde: Y^B_{it} este logaritmul salariului bărbatului i în anul t ; X^B_{it} este un vector de caracteristici observabile ale angajaților bărbați; β_t este vectorul prețurilor asociate acestor caracteristici, σ_t este abaterea standard a rezidualului bărbaților în anul t , q^B_{it} este rezidualul “standardizat”: cu media zero și varianța 1.

Folosind salariile *bărbaților* se realizează aceeași decompoziție a salariilor femeilor:

$$Y^F_{it} = X^F_{it} b_t + s_t q^F_{it} \quad (2)$$

unde q^F_{it} este deviația standardizată a rezidualurilor femeilor folosind media și deviația standard a bărbaților. q^F_{it} este o măsură a poziției femeilor în distribuția salarială a bărbaților date fiind caracteristicile lor observabile X .

Diferența observată între salariile femeilor și cele ale bărbaților în anul t este, prin urmare:

$$Dt = \bar{Y}_{bt} - \bar{Y}_{ft} = D\bar{X}_t b_t + s_t D\bar{q}_t \quad (3)$$

unde $D\bar{q}_t$ este diferența dintre rezidualul standardizat mediu al femeilor și bărbaților. Dacă adunăm și scădem $D\bar{X}_t * b_t$ și $D\bar{q}_t * s_t$ în modificarea diferenței de salarii între anul t și t' , aceasta devine:

$$D_t - D_t = (D\bar{X}_t - D\bar{X}_t) b_t + \\ + D\bar{X}_t (b_{t'} - b_t) + (D\bar{q}_t - D\bar{q}_t) s_t + \\ + D\bar{q}_t (s_{t'} - s_t) \quad (4)$$

Primul termen de la dreapta reprezintă contribuția la modificarea diferenței a schimbării caracteristicilor productive ale celor două genuri. Al doilea este “efectul prețurilor observate”. Cel de al treilea termen, “efectul de decalaj”, indică ce se întâmplă cu poziționarea femeilor în distribuția salarială reziduală a bărbaților dacă femeile avansează sau coboară în această distribuție datorită modificării nivelului lor de “calificare”. Cu alte cuvinte, acest termen “arată contribuția la schimbarea decalajului salarial care ar rezulta dacă nivelul inegalității în distribuția salarială masculină ar rămâne același și numai rangurile procentuale ale rezidualelor femeilor s-ar schimba” (Blau și Kahn, 1997). Cel de al patrulea termen, “efectul prețurilor neobservate”, surprinde efectul schimbării în inegalitatea salarială. Atunci când $\Delta \theta_{t'}$ este negativ,

în situația în care femeile câștigă în medie mai puțin decât bărbații, o creștere a inegalității va crește decalajul dintre salarii chiar dacă femeile își mențin poziția în distribuția salarială a bărbaților. Acest termen măsoară, în esență, penalitatea pe care o exercită situarea salariilor femeilor în partea inferioară a distribuției salariale bărbaților. Interpretarea acestui termen este însă problematică. El este denumit “efectul prețurilor neobservate” pentru că surprinde într-o oarecare măsură modificări ale inegalității salariale cauzate de creșterea/scăderea premium-ului pe care piața îl acordă “calificării”. “Calificarea”, reamintesc, reprezintă un set de caracteristici productive ale capitalului uman pe care modelul empiric nu le cuantifică și pe care piața muncii le recompensează.

Într-o lume în care diferențialul de salarizare se datorează în întregime unei calificări mai reduse, o creștere în prețul pe care piața îl atribuie acestor caracteristici productive neobservabile va genera o tendința de înrăutățire a salariilor relative ale femeilor. Acest termen surprinde efectul modificării unor prețuri, al unei modificări în structura salarială care nu este specifică unui gen și nu ar trebui inclus în rezidual într-o astfel de situație. Fără această componentă, rezidualul rămas reflectă numai efectul caracteristicilor productive neobservabile și cel al discriminării (în sensul că femeile sunt tratate ca și cum ar deține un nivel mai redus al acestor caracteristici productive), factori care sunt specifici situației femeilor, și nu reflectă diferențialul de salarizare generat de un set de factori generali, care afectează deopotrivă cele două sexe.

Atunci, diferențele salariale ne-explicate reflectă atât o diferență în calificare, cât și discriminarea salarială (retribuire diferită pentru caracteristici identice),

descompunerea făcută de Chinhui, Murphy și Brooks fiind mai dificil de interpretat. Dacă:

$$q_{it} = d_{it} + \delta_{it} \quad (5)$$

unde δ_{it} este nivelul caracteristicilor neobservabile ale individului i relative la medie, iar d este o constantă care are media zero pentru bărbați și care reflectă discriminarea femeilor.

În acest caz (4) devine:

$$D_t - D_t' = (D\bar{X}_t - D\bar{X}_t')b_t + D\bar{X}_t(b_t - b_t') + (D\bar{q}_t - D\bar{q}_t')s_t + [D\bar{d}(s_t - s_t') + d_t(s_t - s_t')] \quad (6)$$

Al patrulea termen include o componentă adițională, care este specifică fiecărui sex și care reflectă costul discriminării (d): costul monetar al schimbării poziției femeilor în distribuția salarială a bărbaților.

Neincluderea rezidualului cauzat de prețurile neobservate, atunci când discriminarea este substanțială, va duce la o supra-apreciere a efectului prețurilor caracteristicilor neobservate asupra dinamicii diferențelor reziduale dintre salarii. Invers, când diferența de calificare este responsabilă pentru cea mai mare parte a diferenței reziduale dintre salarii, omiterea acestei corecții va duce la o subestimare a efectului calificării. “Deoarece adevărul este undeva la mijloc, între situația extremă a unui diferențial datorat exclusiv calificării și cea a unui datorat exclusiv discriminării,” Chinhui, Murphy și Brooks (1993) recomandă “calcularea rezidualului cu și fără corecție pentru a obține un interval de estimate rezonabile” (p. 129).

Blau și Kahn (1992, 1997) au aplicat această metodologie la analiza schimbării în decalajului salarial din Statele Unite în

anii '80. Concluzia lor a fost aceea că descreșterea decalajului salarial în această perioadă se datorează, pe de o parte, îmbunătățirii caracteristicilor observabile ale femeilor, în mod special a experienței profesionale și a distribuției ocupaționale și, pe de altă parte, unei descreșteri în “componenta inexplicabilă” a diferenței de salarii. Creșterea inegalității salariale, observată în această perioadă în Statele Unite, a încetinit însă într-o oarecare măsură progresul femeilor acționând în direcția creșterii decalajului salarial. Așa cum remarcă Blau și Kahn, din acest punct de vedere, femeile americane în această perioadă au “înotat împotriva curentului”.

Suen (1997) susține însă că “decompoziția rezidualurilor salariale în deviație standard și ranguri procentuale poate induce în eroare deoarece cele două măsuri nu sunt în mod necesar independente” în prezența discriminării salariale. Autoarea propune un model în care discriminarea există și apare ca o reducere fixă în salariile femeilor relativ la salariul mediu al bărbaților. Aceasta generează o relație pozitivă între egalitate și rangul mediu al femeilor în distribuția bărbaților. Pentru orice salariu fix, poziționarea femeilor în distribuția reziduală a bărbaților va crește atunci când dispersia acestei distribuții crește. Prin urmare, într-un perioadă de creștere a inegalității salariale, metoda lui Chinhui, Murphy și Brooks va găsi în mod necesar o creștere a randamentului caracteristicilor productive neobservate și diferențe descrescătoare în nivelul acestor caracteristici chiar dacă nu există în realitate nici o modificare în prețuri și cantități. În acest caz metoda este folositoare numai pentru a “detecta asimetrii în partea superioară și inferioară a distribuției salariale”, restul concluziilor sale

fiind artificiale. În condițiile menținerii constante a nivelului caracteristicilor productive neobservate, o creștere în prețul acestora ar produce, în modelul lui Suen, o creștere a decalajului salarial, lucru ce nu poate fi observat în Statele Unite. Blau și Kahn (2000) arată că salariul relativ al femeilor a crescut în timp ce poziționarea femeilor în distribuția salarială masculină s-a îmbunătățit, ceea ce sugerează că această îmbunătățire “nu este doar un artificiu statistic al lărgirii inegalității salariului bărbaților, ci conține informații despre calificările relative ale femeilor și modul în care femeile sunt tratate” pe piața muncii.

Analiza introdusă de Chinhui, Murphy și Brooks (1991) se bazează pe ipoteza că cele două grupuri, în cazul nostru femeile și bărbații, sunt substitute perfecte pe piața muncii în ceea ce privește caracteristicile pe care cele două grupuri le posedă. Prin urmare, schimbările în cererea și oferta anumitor sectoare sau modificările în oferta relativă a femeilor nu generează schimbări în salariile relative. Accentul acestui tip de analiză cade mai degrabă pe modificările caracteristicilor observabile și neobservabile pe care le posedă atât femeile cât și bărbații și pe schimbarea remunerării acestor caracteristici.

Dacă însă femeile și bărbații nu sunt substitute perfecte, adică cele două grupuri dețin caracteristici productive diferite, modificarea prețului acestor caracteristici (cum ar fi, de exemplu, modificări în remunerarea ocupațiilor și sectoarelor predominant feminine) sau schimbările în oferta relativă pentru aceste caracteristici (cum ar fi o creștere sau descreștere a ofertei de muncă a femeilor) devin factori importanți în determinarea decalajului salarial. Katz și Murphy

(1992) au arătat că, de exemplu, în Statele Unite modificările în cererea specifică pentru anumite sectoare au avantajat la nivelul forței de muncă în anii 1970-1980, femeile cu educație preuniversitară Blau și Kahn (1992) au demonstrat și ei că modificările în distribuția ocupațională și sectorială a economiei americane în aceeași perioadă au îmbunătățit salariile relative ale femeilor.

Modificările relative în oferta de muncă a femeilor și bărbaților reprezintă, prin urmare, factori importanți de modificare a decalajului salarial dacă femeile și bărbații sunt substitute imperfecte pe piața muncii sau dacă femeile sunt mai puțin flexibile cu privire la schimbarea ocupației și sectorului în care lucrează, pe termen scurt. Schimbările relative în cererea și oferta relativă de caracteristici productive specifice fiecărui gen (cum ar fi

profesia, ocupația, industria) explică, în această situație, o parte însemnată a decalajului salarial. Nu este evident însă că acești factori ar putea avea un efect persistent pe termen lung dacă intrarea în diferite sectoare și ocupații nu este restricționată și angajații sunt mobili între slujbe. Cu toate acestea, dacă femeile au preferințe puternice pentru anumite tipuri de slujbe și ocupații, preferințe datorate productivității muncii lor în familie, ele ar putea fi mai puțin înclinate să migreze atunci când sunt afectate de modificări ale salariilor relative pe care le pot obține în aceste slujbe și ocupații. Însă, dacă schimbările în salariile relative sunt favorabile femeilor, nu există nici un motiv pentru care bărbații nu ar migra către aceste sectoare, eliminând rentele existente pe termen lung.

Referințe bibliografice

- Becker, Gary S., 'The Economics of Discrimination', Chicago, University of Chicago Press, 1957.
- Blau, Francine D.; Kahn, Lawrence M., *Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s*, 'Journal of Labor Economics', Vol.15, nr.1.60, 1997.
- Blau, Francine D.; Kahn, Lawrence M., *The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons*, 'A.E.R. Papers and Proceedings', Vol.82, 1992, p.533-538.
- Blau, Francine D.; Kahn, Lawrence M., *Differences in Pay*, 'Journal of Economic Perspectives', Vol.4, nr.14, 2000.
- Blinder, Alan S., *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables*, 'Journal of Human Resources', Vol.8, 1973, p.436-455.
- Cain, Glen G., *The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey*, Ashenfelter O.; Layard, R. (ed.), 'Labor Economics', Vol. I, Elsevier Science Publishers, 1986.
- Chinhui, Juhn; Murphy, Kevin M.; Brooks, Pierce, *Accounting for the Slow Down in Black-White Convergence*, 'Workers and Their Wages', American Enterprise Institute Press, 1991, p.107-143.
- Chinhui, Juhn; Murphy, Kevin M.; Brooks, Pierce, *Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill*, 'Journal of Political Economy', Vol.101, 1993, p.410-442.
- European Industrial Relations Observatory On-Line, www.eiro.eurofound.ie.
- Katz, Lawrence F.; Murphy, Kevin M.,

- Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors*, 'The Quarterly Journal of Economics', Vol.107, nr.1, 1992, p.35-78.
- Neumark, David, *Employer's Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination*, 'The Journal of Human Resources', Vol.23, nr.3, 1988, p.279-295.
- Oaxaca, Ronald L.; Ransom, Michael R., *On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials*, 'Journal of Econometrics', Vol.61, nr.5, 1994.
- Oaxaca, Ronald L., *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*, 'International Economic Review', Vol.14, 1973, p.693-709.
- Suen, Wing, *Decomposing Wage Residuals: Unmeasured Skill or Statistical Artifact*, 'Journal of Labor Economics', Vol.15, No.3, 1997, p.555-566.
-