

# Selection into Labor Force and Gender Unemployment Gaps\*

Alena Bičáková

CERGE-EI †

## Abstract

This paper sets the groundwork for analysis of the effect of selection into labor force on gender unemployment gaps. We derive the Manski bounds for gender unemployment gaps in 21 EU countries and show that in addition to the positive selection documented in the gender wage gap research, there is also evidence of negative selection into the labor force among women after childbirth. While positive selection of women into the labor force leads to downward bias in gender unemployment gaps, negative selection results in overestimation of gender unemployment gaps.

## Abstrakt

Tato studie vytváří rámec pro analýzu vlivu selekce do pracovní síly na genderové rozdíly v nezaměstnanosti. Nejdříve počítáme Manskiho hranice pro genderové mezery v nezaměstnanosti v 21 státech EU. Poté ukazujeme, že kromě pozitivní selekce, běžně dokumentované ve výzkumu genderových rozdílů v příjmech, existuje také negativní selekce žen do pracovní síly, a to v období po narození dítěte. Zatímco pozitivní selekce žen do pracovní síly vede k podhodnocování genderových mezer v nezaměstnanosti, negativní selekce tyto mezery naopak nadhodnocuje.

*Keywords:* Selection; Labor Force Participation; Gender Unemployment Gaps

*JEL classification:* J13, J21, J71

---

\*I would like to thank Štěpán Jurajda and Nikolas Mittag for useful comments. This project was financially supported by the grant number P404/14/36154G from the Grant Agency of the Czech Republic.

†CERGE-EI is a joint workplace of Charles University and the Economics Institute of the Academy of Sciences of the Czech Republic, Politických vězňů 7, 111 21 Prague, Czech Republic. E-mail: alena.bicakova@cerge-ei.cz