

Gender Wage Gap and Segregation in Late Transition

Štěpán Jurajda
CERGE-EI
CEPR
IZA
WDI

July 20, 2001

Abstract

Transition countries hoping to join the European Union are in the process of introducing western-type anti-discrimination policies aimed at reducing the gender wage gap. The efficacy of these policies depends on the relative size of the gap's elements they target; therefore, it is important to quantify these parts. In this paper, large matched employer-employee data sets from the Czech Republic and Slovakia are used to provide such detailed gender wage gap decomposition. The results, based on 1998 data, suggest that various forms of employment segregation are related to over one third of the overall pay difference between genders in both countries. In the non-public sector, however, almost two thirds of the total gap remains attributable to the individual's sex, suggesting much of the gap is due to violations of the equal pay policy.

Abstrakt

Transformační ekonomiky doufající ve vstup do Evropské unie zavádějí právní úpravy podporující rovné zacházení s muži a ženami na trhu práce. Každé z těchto opatření ovlivňuje jiný zdroj (příčinu) platových rozdílů mezi muži a ženami. Je proto důležité kvantifikovat relativní závažnost těchto zdrojů. V tomto článku je proto proveden detailní rozklad platových rozdílů podle pohlaví s pomocí rozsáhlého datového souboru z České republiky a Slovenska z roku 1998. Výsledky naznačují, že segregace žen do nízkopříjmových povolání a firem zapříčiňuje přibližně jednu třetinu celkového platového rozdílu. Mimo rozpočtový sektor ale nelze zbývající dvě třetiny vysvětlit rozdílnými charakteristikami mužů a žen (např. vzděláním) ani rozdílnými charakteristikami jejich zaměstnavatelů (např. průmyslovým odvětvím firem), což naznačuje porušování pravidla stejné mzdy za stejnou práci.

Acknowledgements The author would like to thank Henry Farber, Randall Filer, Jan Hanousek, Dean Jolliffe, Jeffrey Kling, Jan Kmenta, and Francis Kramarz for helpful comments on earlier drafts of this paper. I am also grateful for help from Géza Mihály of Trexima, Slovakia, Ján Plánovský, and Vladimír Smolka of Trexima, Czech Republic, and for research assistance from Pavel Čížek. Part of this research was carried out while I was a visitor in the Industrial Relations Section, Princeton University and in the William Davidson Institute, University of Michigan, and I would like to thank both institutions for their support and hospitality. This research was supported by the Institute for Human Sciences' SOCO program, which is financed by the Austrian Federal Chancellery's Fund for Cooperation with Central and Eastern Europe and by the Ford Foundation.

Address CERGE-EI, POB 882, Politických vězňů 7, Prague, Czech Republic. E-mail: stepan.jurajda@cerge-ei.cz
CERGE-EI is a joint workplace of the Center for Economic Research and Graduate Education, Charles University, and the Economics Institute of the Academy of Sciences of the Czech Republic.