

**ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΘΗΝΩΝ**



ATHENS UNIVERSITY
OF ECONOMICS
AND BUSINESS

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΕΘΝΩΝ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΛΟΓΩ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΗΠΑ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: ΕΛΕΝΗ-ΔΟΞΑ ΧΑΤΖΗΓΕΩΡΓΙΟΥ
ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ: 4170128
ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΙΩΑΝΝΗΣ ΜΠΙΛΙΑΣ

ΑΘΗΝΑ, ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2021

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της προπτυχιακής, διπλωματικής μου εργασίας, αισθάνομαι την υποχρέωση να εκφράσω την ευγνωμοσύνη και τις ευχαριστίες μου στους ανθρώπους που συνέβαλαν στην ολοκλήρωσή της.

Για αρχή, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κύριο Ιωάννη Μπίλια, για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε εξ 'αρχής επιτρέποντάς μου να αναλάβω το συγκεκριμένο θέμα εργασίας.

Ευχαριστώ, επίσης, τον καθηγητή και φίλο, Ευάγγελο Κοντοπαντελή, για την συνεχή υποστήριξή του και τις εξαιρετικές συμβουλές του.

Τέλος, θέλω να ευχαριστήσω από καρδιάς την φίλη, Ηρώ Γκριμπίζη, για την καθοριστική συμπαράστασή της και την πίστη που έδειξε προς το πρόσωπό μου.

Περίληψη

Κύριος στόχος της παρούσας εργασίας είναι η εξέταση ύπαρξης πιθανών διακρίσεων που μπορεί να υφίστανται τα άτομα στην αγορά εργασίας λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού τους. Η εξέταση αυτή στοχεύει στην εύρεση των παραγόντων που πυροδοτούν την δημιουργία του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ατόμων διαφορετικού φύλου και με διαφορετικές σεξουαλικές προτιμήσεις. Η λεπτομερής παρατήρηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας απαιτεί την χρήση τόσο θεωρητικών όσο και οικονομετρικών θεωριών και μεθόδων. Αυτό συμβαίνει διότι, οι διακρίσεις αφενός αποτελούν κατά βάση ένα κοινωνικό φαινόμενο, ενώ αφετέρου επηρεάζουν και επηρεάζονται άμεσα από την ίδια την οικονομία και τις εργασιακές πολιτικές που ισχύουν την εκάστοτε χρονική περίοδο. Η άντληση δεδομένων γίνεται από την βάση δεδομένων General Social Survey, του οργανισμού NORC (Πανεπιστήμιο του Σικάγο) και στην συνέχεια πραγματοποιείται μια εμπειρική μελέτη στους μισθούς των ατόμων με διαφορετικές σεξουαλικές προτιμήσεις. Η εμπειρική ανάλυση στην εργασία αυτή επιτυγχάνεται με την χρήση της μεθόδου ελαχίστων τετραγώνων (OLS).

Τα συμπεράσματα που προκύπτουν είναι τα εξής:

Η ομοφυλοφιλία έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στο εισόδημα αλλά επηρεάζει διαφορετικά τους άνδρες και τις γυναίκες. Οι ομοφυλόφιλοι άνδρες λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς από τους ετεροφυλόφιλους άνδρες, ενώ στην περίπτωση των γυναικών ισχύει το αντίθετο. Οι αμφιφυλόφιλοι άνδρες λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς από τους ετεροφυλόφιλους άνδρες, κάτι που ισχύει και στην περίπτωση των γυναικών. Οι διαφορές και οι ανισότητες που παρατηρούνται στους μισθούς μεταξύ ομοφυλόφιλων και ετεροφυλόφιλων ανδρών και γυναικών, οφείλονται, σύμφωνα με τις θεωρίες που θα αναλυθούν, πολύ περισσότερο στις επιλογές των ατόμων που αφορούν την παραμονή τους στο εργατικό δυναμικό (labor force attachment)¹, παρά στην ομοφοβία που μπορεί να εκφράζουν οι εργοδότες. Τέλος, οι ανισότητες που επηρεάζουν αρνητικά τους ομοφυλόφιλους και αμφιφυλόφιλους άνδρες, καθώς και τις αμφιφυλόφιλες γυναίκες, υποδηλώνουν την ανάγκη για πιο αποτελεσματικές και περιεκτικές νομοθεσίες και εργασιακές πολιτικές οι οποίες θα εξασφαλίζουν την εξάλειψη των διακρίσεων που υφίστανται τα άτομα στην αγορά εργασίας λόγω των σεξουαλικών τους προτιμήσεων και θα εγγυώνται την μισθολογική ισότητα μεταξύ αυτών.

Λέξεις κλειδιά: διακρίσεις, μισθοί, σεξουαλικός προσανατολισμός

¹ Αυτή επηρεάζεται από: την διαθεσιμότητα του ατόμου, την επιθυμία για εργασία, την προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, τα προσόντα, τα εργασιακά οφέλη κτλ.

Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή.....	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	7
1.Α. Σύντομο ιστορικό πλαίσιο νόμων-πολιτικών στις πολιτείες των ΗΠΑ	8
1.Β Θεωρητικά μοντέλα ανάλυσης διακρίσεων	9
1.Β.1 Θεωρία Ροπής Διακρίσεων	10
1.Β.2 Στατιστική Θεωρία Διακρίσεων	12
1.Γ Σεξουαλικός προσανατολισμός και ανθρώπινο κεφάλαιο	14
1.Γ.1 Επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο	15
1.Γ.2 Προβλήματα και κριτική της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	17
2.Α Βάση δεδομένων και αδυναμίες	18
2.Β Μεταβλητές.....	19
2.Γ Περιγραφικά στατιστικά των μεταβλητών, αποτελέσματα των παλινδρομήσεων και έλεγχοι F- test.....	24
2.Γ.1 Ανάλυση των αποτελεσμάτων	30
2.Γ.2 Αποτελέσματα και υπάρχουσα βιβλιογραφία.....	32
2.Γ.3 Συζήτηση και περιθώρια βελτίωσης	36
Συμπεράσματα.....	39
Βιβλιογραφία	40
Παράρτημα.....	44

Εισαγωγή

Η μελέτη των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, αποτελεί τις τελευταίες δεκαετίες ένα άξιο πεδίο έρευνας για την ακαδημαϊκή κοινότητα, ιδίως έπειτα την δημοσίευση της πρώτης σχετικής ολοκληρωμένης ακαδημαϊκής έρευνας της οικονομολόγου (Badgett L. M., 1995). Πλέον, παρατηρείται έντονα η έρευνα σχετικά με τις ανισότητες που αντιμετωπίζουν άτομα λόγω των σεξουαλικών τους προτιμήσεων. Το ενδιαφέρον της ακαδημαϊκής κοινότητας διεγέρθηκε, σε σημαντικό βαθμό, εξαιτίας της συνεχούς δύναμης που αποκτά το κίνημα των ομοφυλοφίλων και των μελών της ΛΟΑΤΚΙ² κοινότητας, ειδικά σε δυτικές κοινωνίες όπως αυτή των ΗΠΑ. Επομένως, η εκτενής ανάλυση και εξέταση των μισθολογικών ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν τα άτομα λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού τους, έχει ως βασικό στόχο την εύρεση των παραγόντων που συμβάλλουν στην δημιουργία αυτού του φαινομένου. Το κυριότερο εμπόδιο στην ανάλυση του συγκεκριμένου φαινομένου είναι πρώτον, η απουσία σχετικών δεδομένων από τις περισσότερες χώρες και δεύτερον, τα ανεπαρκή δεδομένα στις χώρες οι οποίες διαθέτουν σχετική βάση δεδομένων (Klawitter & Flatt, 1998). Τα θεωρητικά μοντέλα των (Becker, 1957), (Arrow, 1973) και (Phelps, 1972), δικαιολογούν μόνο σε έναν βαθμό την ύπαρξη των παραπάνω ανισοτήτων, καθώς, όπως έχει αποδειχθεί, το μισθολογικό χάσμα λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού δεν οφείλεται μόνο στην ομοφοβική και προκατειλημμένη στάση των εργοδοτών, αλλά οφείλεται εξίσου και στους κοινωνικούς ρόλους που αναλαμβάνουν τα άτομα στα πλαίσια της οικογένειας, στην επιλογή των ατόμων για παραμονή ή μη στην εργασία τους (Black, Makar, Sanders, & Taylor, 2003) και στα προσωπικά χαρακτηριστικά τους (Clain & Leppel, 2001).

Η δομή της παρούσης διπλωματικής εργασίας αρθρώνεται σε δύο κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο επιχειρεί αρχικά σε μια σύντομη ιστορική αναδρομή στην εξέλιξη των δικαιωμάτων των μελών της ΛΟΑΤΚΙ κοινότητας στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής. Στη συνέχεια, εστιάζει στην παρουσίαση των θεωρητικών μοντέλων ανάλυσης διακρίσεων κατά Becker και Arrow/Phelps, καθώς και στην θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου. Στο δεύτερο κεφάλαιο, παρατίθενται και σχολιάζονται τα αποτελέσματα της εμπειρικής ανάλυσης μέσω της χρήσης του οικονομετρικού προγράμματος STATA, ενώ στη συνέχεια γίνεται μια σύγκριση των αποτελεσμάτων με αυτών από την υπάρχουσα βιβλιογραφία. Στα πλαίσια του ιδίου κεφαλαίου, πραγματεύονται οι πιθανές αιτίες που πυροδοτούν αυτές τις μισθολογικές διακρίσεις και παρατίθενται προτάσεις πολιτικής. Στο τέλος, συνοψίζονται τα βασικά συμπεράσματα που εξήχθησαν από την παρούσα εργασία.

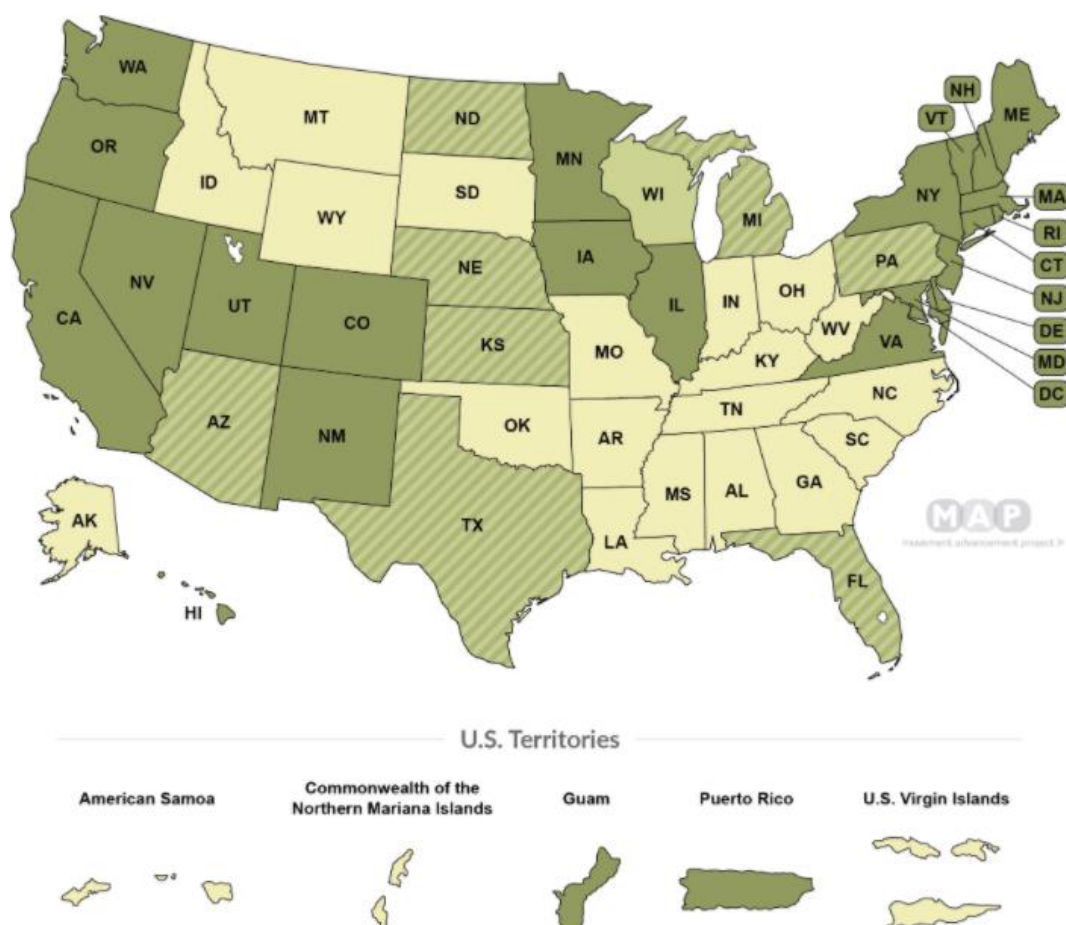
² Μετάφραση του αγγλικού όρου LGBTQI: Lesbian, Gay, Bi, Trans, Queer, Intersex

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

1.Α. Σύντομο ιστορικό πλαίσιο νόμων-πολιτικών στις πολιτείες των ΗΠΑ

Στις ΗΠΑ η ίση αμοιβή κατοχυρώθηκε με το Civil Rights Act (νόμος περί πολιτικών δικαιωμάτων) του 1964. Ο νόμος αυτός αποτέλεσε ορόσημο στα πολιτικά και εργασιακά δικαιώματα καθώς καθιστά παράνομες τις διακρίσεις με βάση το φύλο, τη φυλή, την εθνικότητα και τη θρησκεία. Τον Ιούνιο του 2020, το Ανώτατο Δικαστήριο των ΗΠΑ έλαβε απόφαση, γνωστή ως *Bostock v. Clayton County*, σύμφωνα με την οποία στις παραπάνω διακρίσεις του Civil Rights Act συμπεριλαμβάνονται και ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η σεξουαλική ταυτότητα (Supreme Court of the United States, 2020). Το συγκεκριμένο φαινόμενο δικαστικού ακτιβισμού αποτελεί σταθμό στην ιστορία της εργασιακής ισότητας. Βέβαια, αρκετές πολιτείες είχαν εφαρμόσει πολιτικές και νομολογίες κατά αυτών των διακρίσεων αρκετά χρόνια πριν την απόφαση του δικαστηρίου.

Εικόνα 1: Ισχύουσες πολιτικές και νομολογίες ανά τις πολιτείες των ΗΠΑ



Πηγή: Movement Advancement Project (Movement Advancement Project, 2021)

Παραπάνω παρατίθεται ένας σχετικός χάρτης με τις πολιτικές και τις νομολογίες που ισχύουν σε κάθε πολιτεία των ΗΠΑ. Το σκούρο πράσινο υποδεικνύει πως αυτοί οι νόμοι της πολιτείας (state laws) αφορούν τόσο το σεξουαλικό

προσανατολισμό όσο και την σεξουαλική ταυτότητα. Ο συνδυασμός χρωμάτων υποδεικνύει πως δεν αναφέρεται η απαγόρευση αυτών των διακρίσεων ρητά στους ήδη υπάρχοντες νόμους της πολιτείας, αλλά η σχετική Επιτροπή έχει ερμηνεύσει την απαγόρευση, έτσι ώστε πλέον να συμπεριλαμβάνονται. Το αχνό πράσινο, αφορά μόνο την απαγόρευση διάκρισης λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, ενώ τέλος οι πολιτείες με μπεζ χρώμα εάν και έχουν απαγορεύσεις που αφορούν τις διακρίσεις βάσει φύλου, δεν απαγορεύουν ρητά τις διακρίσεις που αφορούν τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την σεξουαλική ταυτότητα (Movement Advancement Project, 2021). Αυτό, όμως, δεν σημαίνει πως, οι τελευταίες πολιτείες, δεν καλύπτονται από το ψήφισμα του Ανώτατου Δικαστηρίου.

Η ύπαρξη των παραπάνω πολιτειακών νόμων-απαγορεύσεων είναι σημαντική καθώς παρέχει προστασία στα άτομα της ΛΟΑΤΚΙ κοινότητας σε κάθε επίπεδο διακυβέρνησης. Πολλοί από τους εν λόγω νόμους καλύπτουν και άλλα σημαντικά πεδία, πέραν της εργασιακής ισότητας, όπως η ελεύθερη έκφραση σε δημοσίους χώρους και η ίση μεταχείριση σε ό,τι αφορά την στέγαση.

Ο καθηγητής και οικονομολόγος (Martell, 2013) υποστήριξε ότι στις πολιτείες που δεν διαθέτουν σχετικές πολιτικές, και επομένως η διάκριση λόγω προκαταλήψεων των εργοδοτών είναι νόμιμη (πριν την λήψη της απόφασης του 2020), οι αποδόσεις ανθρωπίνου κεφαλαίου των συμπεριφορικά (behaviorally) ομοφυλόφιλων ανδρών διαφέρουν σε σύγκριση με των ετεροφυλόφιλων. Στις πολιτείες οι οποίες διαθέτουν τέτοιες πολιτικές, οι αποδόσεις ανθρωπίνου κεφαλαίου δεν διαφέρουν σημαντικά και οι πολιτικές έχουν ως αποτέλεσμα μια μείωση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των προαναφερθέντων ατόμων.

Για την περαιτέρω κατανόηση των παραπάνω, στις επόμενες ενότητες ακολουθεί εκτενέστερη ανάλυση των προκαταλήψεων των εργοδοτών που οδηγούν σε διακρίσεις καθώς και της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο.

1.Β Θεωρητικά μοντέλα ανάλυσης διακρίσεων

Το κεφάλαιο αυτό αποσκοπεί στην παρουσίαση των σημαντικότερων θεωρητικών μοντέλων που στοχεύουν στην εξήγηση του φαινομένου των διακρίσεων στη αγορά εργασίας. Τα μοντέλα αυτά χωρίζονται σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη αφορά τα μοντέλα που βασίζονται στη θεωρία προτίμησης/ροπής διακρίσεων³, ενώ η δεύτερη κατηγορία βασίζεται στη στατιστική θεωρία διακρίσεων⁴. Τα παραπάνω μοντέλα έρχονται να δώσουν απάντηση στο γιατί συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων αντιμετωπίζονται με διαφορετικό τρόπο από άλλες. Αυτή η αντιμετώπιση οδηγεί τις συγκεκριμένες κατηγορίες στο να έχουν λιγότερες ευκαιρίες στην απασχόληση καθώς και χαμηλότερες απολαβές, ακόμα και εάν κρατήσουμε σταθερούς (*ceteris paribus*) παράγοντες όπως η εκπαίδευση, η εμπειρία και η παραγωγικότητα (Borjas, 2015). Οι παραπάνω διακρίσεις οφείλονται σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που κατέχουν αυτές οι ομάδες εργαζομένων όπως είναι το φύλο, η φυλή και οι σεξουαλικές προτιμήσεις.

³ Taste-based Discrimination Theory (Becker, 1957)

⁴ Statistical Theory of Discrimination (Phelps, 1972) και (Arrow, 1973)

1.B.1 Θεωρία Ροπής Διακρίσεων

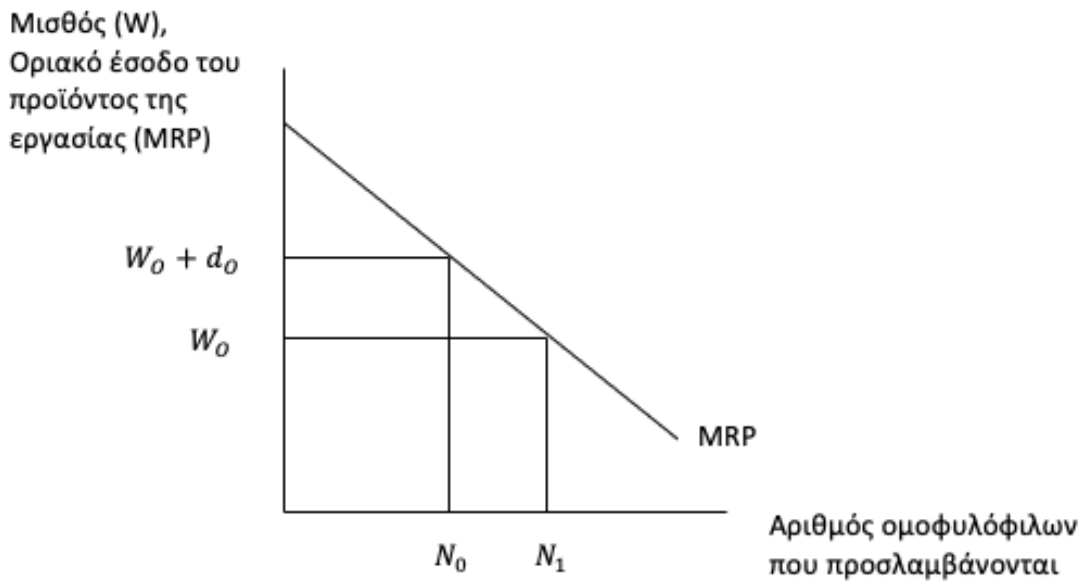
Ο Becker, το 1957, ανέπτυξε το πρώτο οικονομικό μοντέλο μέτρησης ανισοτήτων. Το μοντέλο αυτό βασίστηκε στη Θεωρία Ροπής Διακρίσεων (Becker, 1957). Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, οι εργοδότες, οι πελάτες, καθώς και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι διαθέτουν προτιμήσεις σχετικά με την πρόσληψη εργαζομένων οι οποίοι ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες. Οι προτιμήσεις αυτές βασίζονται σε μια αξία «δυσαρέσκειας» σε ό,τι αφορά προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, δημιουργώντας έτσι ανισότητες εις βάρος των εργατικών μειονοτήτων.

Όταν η προκατάληψη αυτή απορρέει από τους εργοδότες, οι εργαζόμενοι των μειονοτικών ομάδων πρέπει να προσφέρουν παραπάνω επίπεδα παραγωγικότητας σε σχέση με τους λοιπούς εργάτες, σε ένα συγκεκριμένο επίπεδο μισθού, έτσι ώστε να μπορέσουν να προσληφθούν. Ισοδύναμα, εάν δεν μπορεί να επιτευχθεί το παραπάνω, τότε οι πρώτοι θα πρέπει να δεχθούν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε χαμηλότερο μισθό από τους υπόλοιπους, έχοντας όμως την ίδια παραγωγικότητα. Οι εργοδότες, δεδομένου ότι οι συνθήκες ταυτίζονται με αυτές μιας ανταγωνιστικής αγοράς, προσλαμβάνουν εργαζομένους μέχρις ότου το πραγματικό οριακό έσοδο εκ του προϊόντος όλων των εργαζομένων να ισούται με το μισθό τους, δηλαδή $MRP = W$.

Από τη στιγμή που ο εργοδότης έχει προκαταλήψεις, οι εργαζόμενοι χωρίζονται σε δύο κατηγορίες Ε και Ο, όπου η κατηγορία Ε αφορά την πλειονότητα των εργαζομένων ενώ η Ο την μειονοτική ομάδα, όπου παραδείγματος χάριν αυτές αφορούν τους ετεροφυλόφιλους και ομοφυλόφιλους άνδρες αντιστοίχως. Επομένως, εφόσον ο εργοδότης διαθέτει μια ροπή διάκρισης $d_O > 0$ ως προς τους ομοφυλόφιλους εργαζομένους, η συνθήκη ισορροπίας για την ομάδα αυτή θα διαφέρει από αυτή της πλειοψηφικής ομάδας. Πιο συγκεκριμένα, στην ισορροπία εξίσωσης οριακού εσόδου προϊόντος και μισθού των ομοφυλόφιλων ανδρών θα προστεθεί και ο παραπάνω συντελεστής διάκρισης ο οποίος, σύμφωνα με τον Becker, αντικατοπτρίζει τις επιπλέον χρηματικές μονάδες που θα πρέπει να δαπανήσει ο εργοδότης έτσι ώστε να προσλάβει εργαζομένους από την κατηγορία την οποία υποτιμά. Δηλαδή, για τους ετεροφυλόφιλους άνδρες εργαζομένους ισχύει $MRP = W_E$, ενώ για τους ομοφυλόφιλους $MRP = W_O + d_O$.

Από τη στιγμή που τα πραγματικά οριακά έσοδα προϊόντος της εργασίας είναι ίσα, υπό τις παραπάνω υποθέσεις, οι εξισώσεις των δύο κατηγοριών είναι και αυτές ίσες, και με ευκολία είναι διακριτό ότι ο μισθός των ομοφυλόφιλων W_O πρέπει να είναι μικρότερος από των ετεροφυλόφιλων W_E . Άρα, η αλγεβρική κατάληξη των παραπάνω είναι $W_O = W_E - d_O$ και επομένως θα γίνουν προσλήψεις ομοφυλόφιλων ανδρών εργαζομένων μόνο όταν $W_E - W_O \geq d_O$. Το d_O είναι δηλαδή ο παράγοντας που καθορίζει ποιο θα είναι το χάσμα μεταξύ των μισθών.

Διάγραμμα 1: Απασχόληση Ισορροπίας των ομοφυλόφιλων σε επιχειρήσεις που κάνουν διακρίσεις



Το παραπάνω υπόδειγμα διάκρισης από τους εργοδότες καταλήγει σε δύο βασικά συμπεράσματα όσον αφορά τα κέρδη και το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος αντιστοίχως, τα οποία απεικονίζονται στο παραπάνω διάγραμμα. Πρώτον, οι εργοδότες που κάνουν διακρίσεις επιλέγουν να εγκαταλείπουν ένα μέρος των κερδών τους προκειμένου να ικανοποιήσουν τις προτιμήσεις τους. Δεύτερον, όταν η προσφορά εργασίας των μειονοτήτων είναι μικρή, τότε αυτοί θα προσληφθούν από τους εργοδότες που δεν κάνουν διακρίσεις και έτσι δεν θα υπάρχει μισθολογικό χάσμα. Εάν αντιθέτως η προσφορά είναι μεγάλη, τότε οι εργοδότες που κάνουν διακρίσεις θα προσλάβουν εργαζομένους από μειονότητες, συγκεκριμένα ομοφυλόφιλους, με μισθό χαμηλότερο από αυτόν των υπόλοιπων εργαζομένων.

Σε ό,τι αφορά τις διακρίσεις εκ μέρους των εργαζομένων, ισχύει ότι ένα μέρος του εργατικού δυναμικού της επιχείρησης είναι διατεθειμένο να δουλέψει μαζί με μειονότητες μόνο εάν λάβει παραπάνω χρηματικές μονάδες. Επομένως, η περίπτωση αυτή είναι παρεμφερής με το παραπάνω υπόδειγμα και οδηγεί στα ίδια αποτελέσματα.

Τέλος, στο υπόδειγμα που αφορά τους πελάτες, οι τελευταίοι λαμβάνουν λιγότερη χρησιμότητα όταν εξυπηρετούνται ή έρχονται σε άμεση επαφή με υπαλλήλους μειονοτικών ομάδων που δουλεύουν σε μια επιχείρηση. Τα αποτελέσματα του υποδείγματος αυτού διαφέρουν από των παραπάνω. Η ειδοποιός διαφορά είναι πως οι πελάτες φέρεται να είναι περισσότερο πρόθυμοι να επωμιστούν το παραπάνω κόστος, δηλαδή την χαμηλότερη χρησιμότητα, σε αντίθεση με τις επιχειρήσεις οι οποίες υπακούν στους νόμους της ανταγωνιστικής αγοράς. Έτσι, οι προκαταλήψεις των πελατών μπορεί να αποτελούν πιο ανθεκτική πηγή διακρίσεων στην αγορά εργασίας, από ό,τι αυτές των εργοδοτών. Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνεται και από μεταγενέστερες έρευνες όπως αυτή των (Holzer & Ihlanfeldt, 1998).

1.B.2 Στατιστική Θεωρία Διακρίσεων

Έπειτα από τις δημοσιεύσεις των (Phelps, 1972) και (Arrow, 1973), αρκετές οικονομικές μελέτες που εξετάζουν τις ανισότητες έχουν βασιστεί στην στατιστική θεωρία διακρίσεων. Τις ακαδημαϊκές έρευνες αυτές συμπλήρωσαν με την έρευνά τους και οι (Aigner & Cain, 1977), πάνω στις οποίες βασίζεται η παρακάτω ανάλυση της στατιστικής θεωρίας διακρίσεων. Η βασική υπόθεση στην οποία βασίζεται η θεωρία αυτή, είναι πως οι επιχειρήσεις διαθέτουν λίγη πληροφόρηση σχετικά με τις δεξιότητες και την παραγωγικότητα των υποψηφίων για θέσεις εργασίας. Για το λόγο αυτό οι εργοδότες τείνουν να εξάγουν συμπεράσματα σχετικά με την παραγωγικότητα των υποψηφίων, αρχικά χωρίζοντας τους υποψηφίους σε ομάδες και ύστερα χρησιμοποιώντας τις διαθέσιμες πληροφορίες του μέσου όρου των τελευταίων. Ο διαχωρισμός σε ομάδες γίνεται κυρίως με βάση τα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά⁵, όπως είναι για παράδειγμα η φυλή. Το πρόβλημα του παραπάνω φαινομένου εμφανίζεται όταν τα παραπάνω παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά δεν είναι καλοί προσδιοριστικοί παράγοντες της παραγωγικότητας και επομένως υπάρχει ατελής πληροφόρηση η οποία οδηγεί σε στατιστική διάκριση.

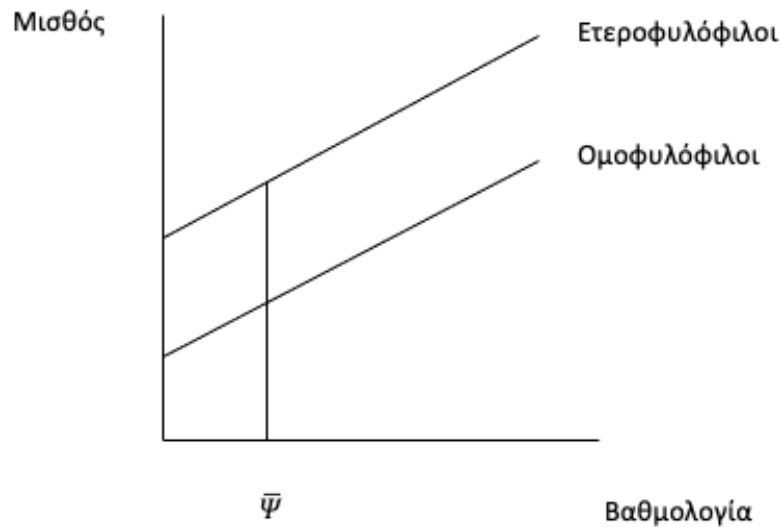
Οι εργοδότες συλλέγουν όλες τις διαθέσιμες πληροφορίες από τα βιογραφικά και τις λοιπές αξιολογήσεις των υποψηφίων εργαζομένων και εξάγουν την βαθμολογία Ψ , από την οποία θα εξαρτάται άμεσα ο μισθός των τελευταίων. Βασική υπόθεση των παραπάνω είναι ότι η βαθμολογία αποτελεί ένα τέλειο μέσο πρόβλεψης της παραγωγικότητας, κάτι που δεν είναι ρεαλιστικό, αφού κάποιος με υψηλή βαθμολογία μπορεί να αποδειχθεί πως τελικά δεν είναι παραγωγικός. Για το λόγο αυτό, οι εργοδότες συνδέουν την αμοιβή και με τη μέση βαθμολογία, $\bar{\Psi}$, της ομάδας που ανήκουν οι υποψήφιοι.

Αποδεικνύεται, υπό τις προϋποθέσεις που ορίζουν οι (Lundberg & Startz, 1983), πως η αναμενόμενη παραγωγικότητα των υποψηφίων (συνεχίζοντας το παράδειγμά των ομοφυλόφιλων-ετεροφυλόφιλων ανδρών) είναι ο σταθμισμένος μέσος όρος της βαθμολογίας της ομάδας στην οποία ανήκουν, καθώς και της ατομικής τους βαθμολογίας. Δηλαδή θα είναι: $w = a\Psi + (1 - a)\bar{\Psi}$ (1.1) όπου το a είναι μια παράμετρος η οποία μετρά τη συσχέτιση μεταξύ βαθμολογίας και παραγωγικής ικανότητας. Όταν αυτή ισούται με 1, τότε ο μισθός καθορίζεται μόνο βάσει της βαθμολογίας του υποψηφίου. Εάν το a ισούται με 0, τότε ο μισθός εξαρτάται μόνο από την βαθμολογία του μέσου όρου της ομάδας.

Από την παραπάνω εξίσωση προκύπτουν δύο διαφορετικοί τρόποι με τους οποίους οι στατιστικές διακρίσεις επηρεάζουν τους μισθούς των μειονοτήτων γενικότερα και των ομοφυλόφιλων ανδρών ειδικότερα. Ο πρώτος τρόπος, αφορά τη σχέση μεταξύ της μέσης βαθμολογίας και των μισθών των ομοφυλόφιλων και ετεροφυλόφιλων ανδρών εργαζομένων. Τόσο η σταθερά, όσο και η κλίση των καμπυλών που συνδέουν τη βαθμολογία με το μισθό επηρεάζονται από τις στατιστικές διακρίσεις. Υπό την υπόθεση ότι η μέση βαθμολογία των ομοφυλόφιλων εργαζομένων $\bar{\Psi}_O$ είναι μικρότερη από τη μέση βαθμολογία των ετεροφυλόφιλων $\bar{\Psi}_E$, τότε η καμπύλη των ομοφυλόφιλων θα βρίσκεται κάτω από αυτή των ετεροφυλόφιλων όπως φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα.

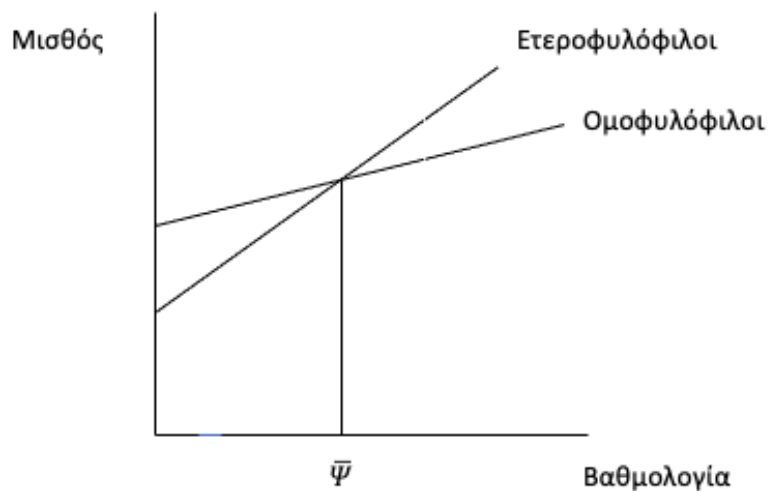
⁵ Εάν και εφόσον αυτά τα χαρακτηριστικά συσχετίζονται με την παραγωγικότητα

Διάγραμμα 2: Οι ετεροφυλόφιλοι έχουν καλύτερη μέση βαθμολογία



Εάν μεταξύ ενός ομοφυλόφιλου και ενός ετεροφυλόφιλου εργαζομένου παρατηρείται η ίδια βαθμολογία $\bar{\Psi}$, τότε θα προσφερθεί μικρότερος μισθός στον ομοφυλόφιλο άνδρα εργαζόμενο καθώς οι εργοδότες εκτιμούν πως ο μέσος ομοφυλόφιλος υποψήφιος έχει λιγότερες δεξιότητες από τον μέσο ετεροφυλόφιλο. Συνεχίζοντας, αρκετοί ακαδημαϊκοί υποστηρίζουν πως είναι πιθανό κάποιες φορές να προκύπτουν ανακρίβειες στη παραγωγικότητα των ομοφυλόφιλων και άλλων μειονοτήτων κατά την εξέταση των τυπικών τους προσόντων. Αυτό οφείλεται στην λεγόμενη «μεροληψία κουλτούρας» (Borjas, 2015). Τα τεστ συνήθως φτιάχνονται από άτομα που δεν ανήκουν στις μειονότητες, βασιζόμενοι στις δικές τους εμπειρίες και αξίες με αποτέλεσμα τα λοιπά άτομα που προέρχονται από εξαιρετικά διαφορετικά περιβάλλοντα να μην ταυτίζονται με αυτές. Παρακάτω αποτυπώνεται διαγραμματικά η «μεροληψία κουλτούρας», όπου διαφαίνεται η επίπτωση αυτής στους μισθούς των ομοφυλόφιλων και ετεροφυλόφιλων.

Διάγραμμα 3: Το τεστ κάνει καλύτερη πρόγνωση για τους ετεροφυλόφιλους



Η καμπύλη που αφορά τους ομοφυλόφιλους είναι σχετικά πιο επίπεδη, καθώς το τεστ δεν μπορεί να προβλέψει ορθώς την παραγωγικότητά τους. Ήτοι, ο μισθός των ετεροφυλόφιλων ανδρών εργαζομένων καθορίζεται βάσει των ατομικών τους προσόντων, ενώ των ομοφυλόφιλων καθορίζεται βάσει του μέσου όρου της ομάδας. Εν κατακλείδι, σύμφωνα με τα παραπάνω, τα οποία επιβεβαιώνουν και οι (Autor & Scarborough, 2008) υποστηρίζοντας ότι υπάρχει ένα αντιστάθμισμα (trade-off) μεταξύ της ισότητας των ατόμων και της αποδοτικότητας της επιχείρησης όταν οι εργοδότες έχουν «μεροληψία κουλτούρας», ενώ το αντιστάθμισμα αυτό εξαλείφεται όταν οι εργοδότες δεν χαρακτηρίζονται από το προαναφερθέν φαινόμενο, οι στατιστικές διακρίσεις έχουν ως συνέπεια οι ομοφυλόφιλοι άνδρες να έχουν μεγαλύτερο μισθό από τους ετεροφυλόφιλους όταν και οι δύο ομάδες χαρακτηρίζονται από χαμηλή βαθμολογία, ενώ στην περίπτωση της υψηλής βαθμολογίας συμβαίνει το αντίθετο.

Η χρήση στατιστικών στοιχείων που αφορούν την επίδοση μιας συγκεκριμένης ομάδας, έχει δημιουργήσει αρκετές συζητήσεις γύρω από την διαμόρφωση πολιτικών. Οι περισσότερες πραγματεύονται το εάν θα έπρεπε οι εργοδότες να χρησιμοποιούν τη μέση επίδοση μιας ομάδας, ώστε να υπολογίσουν την παραγωγικότητα των ατόμων που απαρτίζουν την τελευταία. Κύριο ζήτημα είναι το αν τα «κοινωνικά πρότυπα», αλλά και τα «φυλετικά πρότυπα», θα έπρεπε να υπάρχουν στην μέτρηση παραγωγικότητας των τεστ πρόσληψης. Από την μία οι εργοδότες στοχεύουν στη μεγιστοποίηση των εσόδων τους, εάν και υπάρχουν και οι περιπτώσεις όπου επιλέγουν να έχουν λιγότερα κέρδη ώστε να ικανοποιήσουν τις προτιμήσεις τους. Από την άλλη όμως, αυτό δημιουργεί ανισότητες μεταξύ των ομάδων και επακολούθως δημιουργείται «χάσμα» μεταξύ των μισθών τους.

1.Γ Σεξουαλικός προσανατολισμός και ανθρώπινο κεφάλαιο

Στην ενότητα αυτή θα εξεταστεί ένας εκ των σημαντικότερων καθοριστικών παραγόντων των μισθών, το ανθρώπινο κεφάλαιο, καθώς και η σημασία αυτού στην εξήγηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανθρώπων με διαφορετική σεξουαλική προτίμηση και συγκεκριμένα των ομοφυλόφιλων και ετεροφυλόφιλων ανδρών κάνοντας όμως αναφορά και στην αντίστοιχη περίπτωση των γυναικών.

Το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί την κυρίαρχη οικονομική θεωρία μισθολογικών ανισοτήτων και βασικοί εκπρόσωποι της θεωρίας αυτής είναι οι Jacob Mincer, Theodore Schultz⁶ και Gary Becker. Αφορά χαρακτηριστικά, ικανότητες και δεξιότητες οι οποίες αποκτούνται κατά την πάροδο του χρόνου και συμβάλλουν στην παραγωγικότητα των ατόμων. Οι δεξιότητες αυτές αποκτώνται κατά τη διάρκεια της πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, από τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης, από την εκπαίδευση εντός της εργασίας (on the job training), αλλά και από την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

⁶ (Schultz, 1961)

1.Γ.1 Επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο

Μέχρι στιγμής, η θεωρητική εξέταση βασίστηκε στην ανάλυση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ομοφυλόφιλων και ετεροφυλόφιλων ανδρών. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι ο σεξουαλικός προσανατολισμός, όπως θα αποδειχθεί και στη συνέχεια, έχει διαφορετική επιρροή μεταξύ ανδρών και γυναικών, κάτι που θα εξεταστεί εκτενέστερα στο επόμενο κεφάλαιο με τη βοήθεια οικονομετρικής ανάλυσης. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τις σχετικές ακαδημαϊκές έρευνες όπως των (Black, Makar, Sanders, & Taylor, 2003), η ομοφυλοφιλία έχει θετική επίδραση στον μισθό των γυναικών και αρνητική στον μισθό των ανδρών.

Σε ό,τι αφορά την επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο ο (Becker, 1981), υποστήριξε πως τα άτομα επιλέγουν το πόσο θα επενδύσουν σε ανθρώπινο κεφάλαιο σύμφωνα με τις μελλοντικές οικογενειακές σχέσεις που επιδιώκουν να αποκτήσουν. Έτσι, οι (Antecol, Jong, & Steibberger, 2008) συμπέραναν πως από την στιγμή που οι ομοφυλόφιλες γυναίκες δεν αναμένουν να στηριχθούν στο εισόδημα ενός συζύγου, αποφασίζουν να επενδύσουν παραπάνω σε ανθρώπινο κεφάλαιο ώστε να απολαύσουν μεγαλύτερες μελλοντικές απολαβές. Οι ίδιοι, χρησιμοποιώντας την μέθοδο των (Blinder, 1973) και (Oaxaca, 1973) κατέληξαν στο ότι οι ομοφυλόφιλες γυναίκες απολαμβάνουν μεγαλύτερο μισθό από τις ετεροφυλόφιλες, καθώς οι πρώτες επενδύουν περισσότερο σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Η ίδια επιλογή, της περαιτέρω επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο, παρατηρείται αντίστοιχα και στους ομοφυλόφιλους άνδρες οι οποίοι, όμως, σε αντίθεση με τις ομοφυλόφιλες γυναίκες, λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς συγκριτικά με τους ετεροφυλόφιλους άνδρες (Carpenter, 2005). Αυτό συμβαίνει καθώς πέρα από το ανθρώπινο κεφάλαιο υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν τους μισθούς, έχοντας κάνει ήδη αναφορά σε έναν εκ των σημαντικότερων παραγόντων που είναι οι προκαταλήψεις των εργοδοτών. Λοιποί παράγοντες όπως η μητρότητα, η ηλικία και η επαγγελματική κατάσταση, θα εξεταστούν ως προς την στατιστική σημαντικότητά τους στο επόμενο κεφάλαιο της εργασίας.

Επομένως, η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο έχει θετικά αποτελέσματα στον μισθό (Becker, 1964), όμως για να εξεταστούν αυτά θα πρέπει να «κρατηθούν» σταθεροί οι υπόλοιποι προσδιοριστικοί παράγοντες, οι οποίοι υπερκαλύπτουν αυτή τη θετική επίδραση. Αυτό που πρέπει να υπογραμμιστεί, λοιπόν, στη συγκεκριμένη ενότητα είναι το γεγονός ότι η ομοφυλοφιλία συνεπάγεται μεγαλύτερη επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο.

1.Γ.2 Προβλήματα και κριτική της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο

Από τα παραπάνω, γίνεται εύκολα κατανοητό πως η θεωρία επένδυσης ανθρωπίνου κεφαλαίου γεννά εξαιρετικά ερωτήματα ως προς την αποτελεσματικότητα αυτής, ειδικά όταν εξετάζεται η θεωρία εις βάθος. Αυτό γίνεται αντιληπτό καθώς, κάτω από συνθήκες ορθολογικότητας, τα άτομα επιλέγουν να επενδύσουν διαφορετικές ποσότητες ανθρωπίνου κεφαλαίου. Εν συνεχεία, προβλήματα εμφανίζονται ακόμα και όταν τα άτομα επιλέγουν να επενδύσουν την

ίδια ποσότητα ανθρωπίνου κεφαλαίου, μιας και οι τελικές απολαβές τους συνήθως αποκλίνουν.

Σημαντική κριτική έχει λάβει η θεωρία, καθώς υπάρχει «μεροληψία λόγω ικανοτήτων» (ability bias). Ήτοι, πολλές φορές το όφελος της επένδυσης σε εκπαίδευση που θα λάβει ένα άτομο μπορεί να υπερεκτιμηθεί, επειδή δεν γίνεται διάκριση μεταξύ της συνεισφοράς που έχει η εκπαίδευση στα υψηλότερα επίπεδα αμοιβών και της συνεισφοράς που έχει το επίπεδο των ικανοτήτων (Ehrenberg & Smith, 2004). Το πρόβλημα οφείλεται σε δύο λόγους, πρώτον, τα άτομα που είναι πιο έξυπνα, πιο δυναμικά και εργάζονται πιο σκληρά είναι πιθανότερο να λάβουν μεγαλύτερη εκπαίδευση, και δεύτερον, αυτά τα άτομα μπορεί να εμφανίζουν μεγαλύτερα επίπεδα παραγωγικότητας και επομένως μπορεί να απολαμβάνουν μεγαλύτερο μισθό από τα υπόλοιπα άτομα ακόμα και εάν τα πρώτα δεν έχουν ολοκληρώσει περισσότερα έτη εκπαίδευσης. Για το λόγο αυτό, αρκετές μελέτες έχουν προσπαθήσει να ελέγξουν τις ικανότητες των ατόμων χρησιμοποιώντας τις βαθμολογίες από τεστ επάρκειας ή τις μετρήσεις του δείκτη νοημοσύνης. Βέβαια, κριτική έχει ασκηθεί και στο εν λόγω εγχείρημα, καθώς υπάρχουν αρκετές συγκρούσεις σε ό,τι αφορά την αποτελεσματικότητα απόδοσης αυτών των τεστ στην αποκάλυψη των έμφυτων ικανοτήτων.

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τον (Lindsay, 1971), θα πρέπει η επένδυση σε εκπαίδευση να αυξήσει τους μισθούς περισσότερο από ό,τι θα αυξήσει τον συνολικό πλούτο, κάτι το οποίο, σύμφωνα με την θεωρία της προσφοράς εργασίας, μπορεί να αυξήσει σημαντικά τις ώρες εργασίας. Αυτό, έχει ως αποτέλεσμα οι μεγαλύτερες αμοιβές λόγω περισσότερης εκπαίδευσης, να συνδέονται με την μειωμένησχόλη, κάτι που αποτελεί μια άλλη πηγή μεροληψίας.

Ο (Arrow, 1973), ήταν από τους πρώτους που άσκησαν κριτική στη θεωρία ανθρωπίνου κεφαλαίου και μάλιστα ήταν ο πρώτος που μίλησε για την «θεωρία του φίλτρου». Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, η εκπαίδευση δεν λειτουργεί ως παράγοντας βελτιστοποίησης της παραγωγικότητας των ατόμων, αλλά λειτουργεί ως «φίλτρο» των εργοδοτών στην διαδικασία επιλογής εργαζομένων. Δηλαδή, η θεωρία αυτή απορρίπτει την αιτιώδη συσχέτιση μεταξύ της εκπαίδευσης και των μισθών, αλλά αποδέχεται την θετική συσχέτιση μεταξύ τους.

Η θεωρία αυτή συνδέεται άμεσα με τη «θεωρία της σηματοδότησης» του (Spence, 1973), καθώς η μία συμπληρώνει την άλλη, σύμφωνα με την οποία η εκπαίδευση δεν αυξάνει απαραίτητα την παραγωγικότητα των ατόμων, αλλά τα διπλώματα που λαμβάνουν τα άτομα από τα έτη εκπαίδευσής τους λειτουργούν ως σηματοδότηση και πιστοποίηση των προσόντων τους. Αν οι εργοδότες μπορούν να προσδιορίσουν, χωρίς κάποιο ιδιαίτερο κόστος, ότι ένας πιθανός εργαζόμενος είναι ικανός για μια εργασία, τότε η επιχείρηση δεν θα βασιστεί στην πιστοποίηση που παρέχουν τα διπλώματα. Κάτι τέτοιο, όμως, καθίσταται εξαιρετικά δύσκολο λόγω της ασύμμετρης πληροφόρησης που υπάρχει στην αγορά εργασίας, αλλά και της αβεβαιότητας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

2.Α Βάση δεδομένων και αδυναμίες

Για την πραγματοποίηση της εμπειρικής, οικονομικής ανάλυσης χρησιμοποιήθηκε η βάση δεδομένων του General Social Service (GSS) που αποτελεί ένα εγχείρημα του NORC στο Πανεπιστήμιο του Σικάγο. Το NORC είναι ένα αμερόληπτο και ανεξάρτητο ερευνητικό ίδρυμα με βασικό σκοπό την παροχή αξιόπιστων δεδομένων και αναλύσεων για να καθοδηγήσει ερευνητές, οικονομολόγους και υπευθύνους χάραξης πολιτικής στην λήψη αποφάσεων. Από το 1941, το NORC έχει αφήσει ένα μεγάλο αποτύπωμά του στους τομείς των κοινωνικών και οικονομικών επιστημών. Το μεγαλύτερο επίτευγμα του ιδρύματος αυτού ήταν η δημιουργία του ερευνητικού σχεδίου GSS το 1972. Έκτοτε, το έργο αυτό παρακολουθεί στενά τις κοινωνικές αλλαγές και την συνεχώς αυξανόμενη πολυπλοκότητα της αμερικανικής κοινωνίας.

Τα δεδομένα⁷ που χρησιμοποιήθηκαν αφορούν το διάστημα ετών μεταξύ 1988-2018 μιας και ο σεξουαλικός προσανατολισμός των συντρόφων δεν συμπεριλαμβανόταν στα δεδομένα πριν το 1988. Τα δεδομένα αυτά διεξάχθηκαν μέσω συνεντεύξεων πρόσωπο με πρόσωπο και αφορούν ένα τυχαίο δείγμα ενήλικων, Αμερικανών πολιτών. Λόγω των προβλημάτων και των εμποδίων που συναντώνται στην συλλογή δεδομένων που αφορούν την ομοφυλοφιλία και γενικότερα τον σεξουαλικό προσανατολισμό, πρέπει να τονιστεί πως τα δεδομένα του GSS συμπεριλαμβάνουν και κάποιες υποομάδες ατόμων εντός άλλων ομάδων που πιθανότατα να επηρεάζουν την ακρίβεια του αποτελέσματος του μοντέλου. Ήτοι, οι ομοφυλόφιλοι που δεν έχουν γνωστοποιήσει τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό στο εργασιακό τους περιβάλλον είναι απίθανο να αντιμετωπίσουν διακρίσεις εις βάρος τους λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού τους. Έτσι, αυτά τα άτομα συμπεριλαμβάνονται στην μεταβλητή που αφορά τους ετεροφυλόφιλους εργαζομένους.

Στον αντίποδα, άλλες γνωστές και μεγάλες βάσεις δεδομένων δεν συμπεριλαμβάνουν στα δεδομένα τους όσους αμφιφυλόφιλους και ομοφυλόφιλους συμμετέχοντες δεν έχουν συντρόφους με τους οποίους να μοιράζονται την ίδια στέγη (Sayers, Leventis , & Dicle, 2017). Εν συνεχεία, οι έρευνες που βασίζονται στην «αυτοαναφορά» των ατόμων (self-reporting surveys)⁸ παρουσιάζουν προβλήματα μεροληψίας και περιφερειακών διαφοροποιήσεων. Λαμβάνοντας υπόψη τα αντισταθμίσιμα όλων των παραπάνω βάσεων δεδομένων, η βάση GSS φαίνεται, και από την χρήση αυτής στις σημαντικότερες έρευνες επί του εξεταζόμενου θέματος, να είναι η πιο αξιόπιστη πηγή που παρέχει τις πιο ακριβείς μετρήσεις στην εξέταση του μισθολογικού χάσματος λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού.

Για την καλύτερη κατανόηση των αποτελεσμάτων της ανάλυσης που θα ακολουθήσει στη συνέχεια, αλλά και για λόγους διαφάνειας και ακρίβειας είναι σημαντικό να αναφερθούν οι αδυναμίες των δεδομένων. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω το βασικό μειονέκτημα των δεδομένων είναι το γεγονός ότι η βάση δίνει αποκλειστική προσοχή στην σεξουαλική συμπεριφορά (όχι προτίμηση) με αποτέλεσμα οι «κρυφοί» ομοφυλόφιλοι και αμφιφυλόφιλοι να συμπεριλαμβάνονται στους ανοικτά ετεροφυλόφιλους. Το λογικό και βασικό πρόβλημα που προκύπτει

⁷ Διαστρωματικά δεδομένα που συλλέγονται σε ετήσια βάση με τυχαία δειγματοληψία

⁸ Εξέταση, ερωτηματολόγιο, γκάλοπ χωρίς την παρέμβαση τρίτων

από αυτό είναι το γεγονός ότι ο μισθός αυτών των ατόμων δεν αντικατοπτρίζει την μισθολογική διάκριση εις βάρος των μη ετεροφυλόφιλων ατόμων, ακόμα και εάν αυτή η προκατάληψη είναι υπαρκτή στην αγορά εργασίας. Συνεχίζοντας, η βάση παρέχει δύο διαφορετικές μεταβλητές που αφορούν τη σεξουαλική συμπεριφορά και οι οποίες διαφοροποιούνται στον παράγοντα χρόνο, αφού η μία αφορά την συμπεριφορά των τελευταίων 12 μηνών και η άλλη των τελευταίων 5 ετών. Στην εργασία αυτή χρησιμοποιήθηκε η μεταβλητή που αφορά την σεξουαλική συμπεριφορά τους τελευταίους 12 μήνες, παρόλο που έτσι ο αριθμός των ατόμων που προσδιορίζονται ως αμφιφυλόφιλοι παρουσιάζεται μικρότερος συγκριτικά με αυτόν που ισχύει στην πραγματικότητα. Αυτό συμβαίνει διότι, αυτά τα συγκεκριμένα άτομα θα συμπεριληφθούν είτε στην μεταβλητή που αφορά τους ομοφυλόφιλους είτε σε αυτή των ετεροφυλόφιλων ατόμων, εάν και εφόσον βρίσκονται σε μια σταθερή σχέση με διάρκεια άνω των 12 μηνών, παρόλο που εκείνα μπορεί να αυτοπροσδιορίζονται ως αμφιφυλόφιλα.

Υπό αυτά τα στοιχεία και γεγονότα, η βάση GSS παρέχει τα καλύτερα δεδομένα που είναι διαθέσιμα αυτή τη στιγμή για την διεξαγωγή αυτής της έρευνας.

2.Β Μεταβλητές

Παρακάτω, παρουσιάζεται μια περιγραφή των μεταβλητών, καθώς και η σημασία αυτών στην εμπειρική ανάλυση που θα ακολουθήσει. Οι μεταβλητές αυτές θεωρήθηκαν οι πιο σημαντικές και ακριβείς για την διασφάλιση των σωστών αποτελεσμάτων της παλινδρόμησης. Βεβαίως, θα εξεταστεί και η στατιστική σημαντικότητα των μεταβλητών για να καθορίσουμε εάν εν τέλει επηρεάζουν και ερμηνεύουν τον μισθό των εργαζομένων ή όχι.

1. Ηλικία(age): Η μεταβλητή αυτή προσδιορίζει την ηλικία των ερωτηθέντων και χρησιμοποιείται στο μοντέλο ως ερμηνευτική μεταβλητή του μισθού. Στην εργασία αυτή, η ηλικία παίρνει τιμές από 18 έως 88 χρονών. Σύμφωνα με την θεωρία που ανέπτυξαν πολλοί οικονομολόγοι, όπως ο (Mincer , 1974), διαγραμματικά η σχέση της ηλικίας και της παραγωγικότητας -και συνεπώς του μισθού- αποτυπώνεται από μια καμπύλη με σχήμα ένα αντίστροφο λατινικό «J». Ήτοι, η παραγωγικότητα και άρα και ο μισθός αυξάνονται καθώς αυξάνεται και η ηλικία του εργαζομένου. Αναλυτικότερα, πολλοί ακαδημαϊκοί, συμπεριλαμβανομένων καταξιωμένων ψυχολόγων όπως ο (Simonton, 1991b) αποδεικνύουν πως συνήθως η παραγωγικότητα κορυφώνεται μεταξύ των ηλικιών 30 με 40 και στην συνέχεια μειώνεται σταδιακά. Για τον λόγο αυτό θα χρησιμοποιηθεί και το τετράγωνο της ηλικίας ως ερμηνευτική μεταβλητή.
2. Εκπαίδευση(educ): Η μεταβλητή της εκπαίδευσης αποτελεί μια από τις πιο σημαντικές ερμηνευτικές μεταβλητές όταν μελετάμε για τον μισθό των εργαζομένων. Στην συγκεκριμένη βάση δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε, η μεταβλητή αυτή αντιπροσωπεύει το μεγαλύτερο έτος εκπαίδευσης του εργαζομένου. Είναι μια συνεχής (continuous) μεταβλητή από την οποία στην

συνέχεια δημιουργήθηκαν τέσσερις ψευδομεταβλητές (dummy variables). Πιο συγκεκριμένα αυτές είναι η «HighD» που λαμβάνει τιμή ίση με 1 εάν το υψηλότερο έτος εκπαίδευσης αντιστοιχεί σε πτυχίο λυκείου, η «AssociatesD» που λαμβάνει τιμή ίση με 1 για δίπλωμα διετών σπουδών, η «BachelorD» με τιμή ίση με 1 όταν πρόκειται για πτυχίο τεσσάρων ετών επιπέδου «bachelor» και τέλος η «GraduateD» που έχει τιμή ίση με 1 όταν τα έτη εκπαίδευσης ξεπερνούν αυτά του τετραετούς πτυχίου. Η κατηγορία βάσης που εξαιρείται είναι τα άτομα που δεν έχουν λάβει πτυχίο λυκείου. Η συμβολή του επιπέδου εκπαίδευσης στον μισθό είναι σημαντική, καθώς οι θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης και δεξιοτήτων προσφέρουν υψηλότερους μισθούς στους εργαζομένους σε σύγκριση με τις θέσεις εργασίας που δεν απαιτούν υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης, κάτι το οποίο επιβεβαιώνει και το αρμόδιο Υπουργείο Εργασίας των ΗΠΑ (United States Government, 2021).

3. Φυλή(race): Η φυλή, στην βάση δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε στην εν λόγω εργασία, είναι περιορισμένη στα άτομα που ανήκουν στην «μαύρη», στη «λευκή» και σε «οποιαδήποτε άλλη» φυλή. Όσοι δεν ανήκουν σε μια από τις δύο πρώτες κατηγορίες αποτελούν την εξαιρούσα κατηγορία φυλής. Ήτοι, για την ακρίβεια και την αποτελεσματικότητα του μοντέλου δημιουργήθηκαν δύο ψευδομεταβλητές, η «Black» και η «White» που αντιστοιχούν στις προαναφερθείσες φυλές. Παρόλο που η εν λόγω εργασία αποτελεί μια ανάλυση με οικονομική χροιά, δεν πρέπει να παραμεληθεί και η κοινωνική διάσταση η οποία την χαρακτηρίζει μιας και ο σεξουαλικός προσανατολισμός αποτελεί ένα κοινωνικό φαινόμενο. Για τον λόγο αυτό, κρίνεται αναγκαίο να τονιστεί πως σύμφωνα με την επιστήμη της κοινωνιολογίας δεν υπάρχουν φυλές παρά μόνο μία, αυτή του ανθρώπου, και οι λοιπές αποτελούν κοινωνικά, διαιρετικά κατασκευάσματα (Berger & Luckmann, 1966). Στην προκειμένη περίπτωση, η χρήση διαφορετικών φυλετικών όρων γίνεται μόνο για λόγους ευκολίας και δεν αφορά βιολογικής κλίμακας παράμετρο.
4. Φύλο(sex): Η μεταβλητή του φύλου είναι καθοριστικής σημασίας στην εν λόγω εργασία, παρόλο που στην προκειμένη περίπτωση εξετάζουμε τις μισθολογικές ανισότητες λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού. Έπειτα από την εφαρμογή του μοντέλου και την λήψη των εμπειρικών συμπερασμάτων θα γίνει κατανοητό πως το φύλο είναι καταλυτικός παράγοντας στις μισθολογικές ανισότητες που εξετάζονται, για λόγους που θα αναλυθούν εκτενέστερα στη συνέχεια της εργασίας. Αυτό που αξίζει να τονιστεί στην προκειμένη στιγμή ούτως ώστε να γίνουν κατανοητά τα παραπάνω, είναι το γεγονός ότι στη συνέχεια θα αποδειχθεί πως το μισθολογικό χάσμα λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού είναι αρκετά πιο περίπλοκο από όσο φαντάζει, καθώς στον πυρήνα αυτού κρύβονται και οι μισθολογικές ανισότητες λόγω φύλου. Για αυτό το λόγο, οι επιδράσεις των σεξουαλικών προτιμήσεων στον μισθό δεν είναι οι ίδιες για τις γυναίκες και τους άντρες. Στα παρακάτω δύο γραφήματα παρατηρείται, αρχικά, πως ο πληθυσμός των γυναικών στις ΗΠΑ είναι διαχρονικά μεγαλύτερος από αυτόν των αντρών,

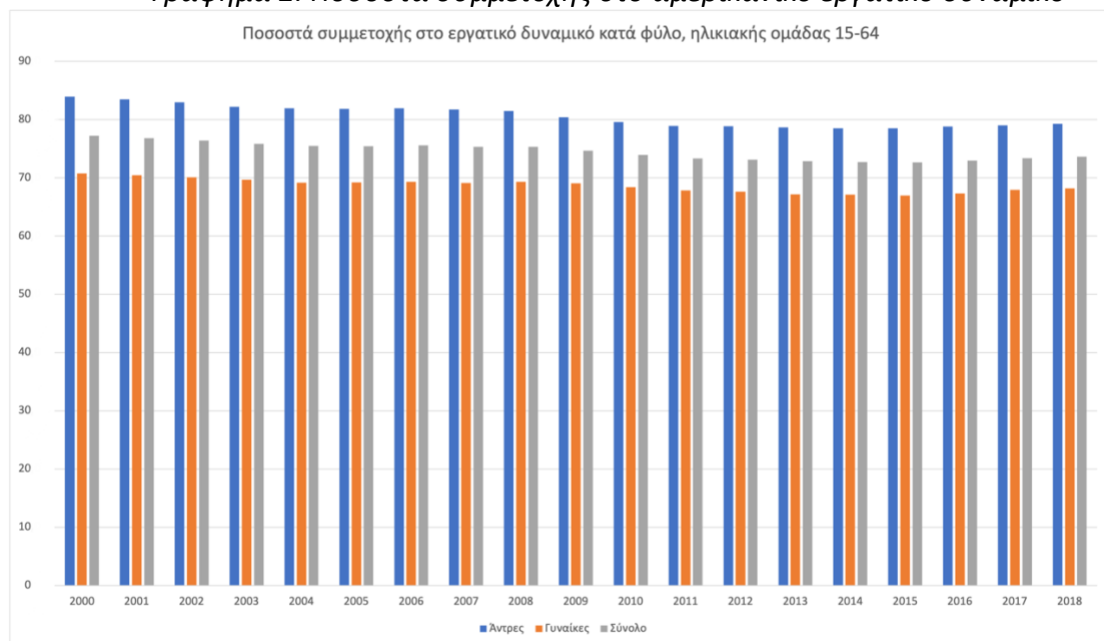
όμως στην συνέχεια, φαίνεται πως το ποσοστό συμμετοχής των αντρών στο εργατικό δυναμικό είναι συγκριτικά μεγαλύτερο από αυτό των γυναικών.

Γράφημα 1: Πληθυσμός ΗΠΑ βάσει φύλου ανά τα χρόνια έως το 2018



Πηγή: US Census Bureau (US Census Bureau, 2020)

Γράφημα 2: Ποσοστά συμμετοχής στο αμερικανικό εργατικό δυναμικό

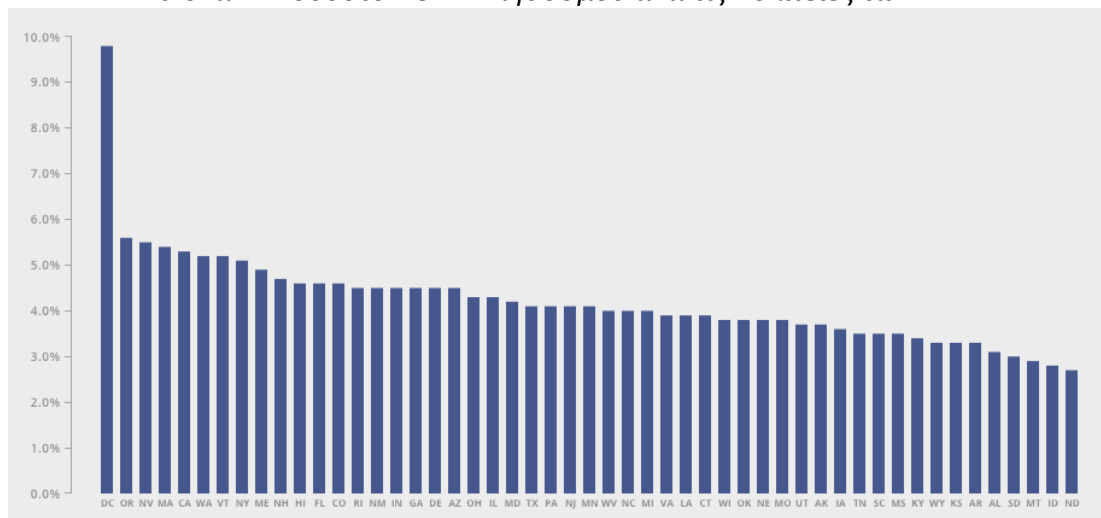


Πηγή: OECD.Stat (OECD.Stat, 2021)

5. Φύλο Συντρόφου(sexsex): Η μεταβλητή αυτή αφορά το φύλο του συντρόφου ή των συντρόφων του ερωτηθέντα κατά το διάστημα των δώδεκα τελευταίων μηνών. Η βάση δεδομένων δεν διαθέτει συγκεκριμένη μεταβλητή ώστε να προσδιορίζει τον σεξουαλικό προσανατολισμό των ατόμων. Συνδυάζοντας όμως τις παραπάνω δύο μεταβλητές συμπεραίνεται εύκολα ο σεξουαλικός προσανατολισμός των ατόμων. Για αυτό το λόγο φτιάχτηκαν έξι νέες ψευδομεταβλητές με κύριο σκοπό τον προσδιορισμό του σεξουαλικού

προσανατολισμού στο εμπειρικό μοντέλο. Πιο συγκεκριμένα, αυτές οι ψευδομεταβλητές αποτελούνται από τις «MaleStraight», «FemaleStraight», «MaleBi», «FemaleBi», «MaleGay» και «FemaleGay» που λαμβάνουν τιμή ίση με την μονάδα όταν αντιστοιχούν σε ετεροφυλόφιλο άντρα, ετεροφυλόφιλη γυναίκα, αμφιφυλόφιλο άντρα, αμφιφυλόφιλη γυναίκα, ομοφυλόφιλο άντρα και ομοφυλόφιλη γυναίκα αντιστοίχως. Η κατηγορία που δεν θα συμπεριληφθεί στην παλινδρόμηση, είναι αυτή των ετεροφυλόφιλων ανδρών «MaleStraight».

Εικόνα 2: Ποσοστό ΛΟΑΤ πληθυσμού ανά τις πολιτείες των ΗΠΑ



Πηγή: Williams Institute (Katsanis, Gates, Strieker, Goldberg, & Conron, 2018)

Στο παραπάνω διάγραμμα απεικονίζεται το ποσοστό των ατόμων που ανήκουν στην ΛΟΑΤ κοινότητα, σε κάθε πολιτεία των ΗΠΑ. Η πολιτεία με το χαμηλότερο ποσοστό είναι η Βόρεια Ντακότα με ποσοστό μόλις 2,7%, ενώ η πολιτεία με το υψηλότερο ποσοστό είναι η Κολούμπια με ποσοστό 9,8%. Από το άθροισμα των ποσοστών και την διαίρεση αυτού του αριθμού με το σύνολο των πολιτειών(51), προκύπτει πως το ποσοστό των Αμερικανών πολιτών που ανήκουν στην ΛΟΑΤ κοινότητα αγγίζει το 4,2%.

6. Αριθμός Παιδιών(childrens): Η εξέταση ύπαρξης παιδιών καθίσταται υψίστης σημασίας στην εξέταση μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτό διότι, η ύπαρξη παιδιών αποτελεί, συνήθως για τις γυναίκες, τροχοπέδη στην ανοδική εξελικτική επαγγελματική πορεία των ατόμων. Έτσι, το μισθολογικό χάσμα λόγω φύλου θα έρθει να εξηγήσει σε αρκετά σημεία, όπως αυτό, το μισθολογικό χάσμα λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού που θα εξεταστεί στη συνέχεια. Σημεία καμπής, όπως η «θυσία» της επαγγελματικής αποκατάστασης των γυναικών με σκοπό την ανατροφή των παιδιών και την δημιουργία «οικογένειας», είναι σημαντικό να εξεταστούν καθώς είναι γνωστό από την ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία πως η ύπαρξη ακόμη και ενός παιδιού έχει αρνητική επίδραση στον μισθό των γυναικών (Gillian, 2006).

7. Γεωγραφική Περιοχή(region): Η μεταβλητή της γεωγραφικής περιοχής αποτελεί μια εκ των ερμηνευτικών μεταβλητών του εισοδήματος. Κάθε περιοχή περιλαμβάνει και μια ομάδα πολιτειών και προσδιορίζει το γεωγραφικό σημείο που βρίσκονται αυτές σε σχέση με όλη την γεωγραφική κάλυψη των ΗΠΑ. Συνήθως, σε τέτοιες βάσεις δεδομένων δεν υπάρχει κάποια γεωγραφική μεταβλητή σε επίπεδο πολιτειών για λόγους διασφάλισης της ανωνυμίας της ταυτότητας των ερωτηθέντων. Λόγω των παραπάνω, δημιουργήθηκαν για την εργασία αυτή οκτώ ψευδομεταβλητές, οι οποίες αποτελούνται από τις «NewEng», «MidAtl», «EastNCen», «WestNCen», «SouthAtl», «EastSCen», «WestSCen» και «Mount», με κατηγορία βάσης η οποία εξαιρείται, την περιοχή του «Ειρηνικού ωκεανού» (Pacific).
8. Επαγγελματικό κύρος(prestg10): Το κύρος του επαγγέλματος χρησιμοποιείται ώστε να συμπεριληφθούν οι επιδράσεις του επαγγέλματος στο εισόδημα. Αποτελεί μια συνεχή μεταβλητή που αντιπροσωπεύει το επίπεδο του κύρους που αντιστοιχεί στο επάγγελμα του ερωτηθέντα. Σε αυτή τη βάση δεδομένων η μεταβλητή λαμβάνει τιμές από το 0 έως το 80, η οποία τιμή υποδηλώνει το επαγγελματικό κύρος χρησιμοποιώντας μια κλίμακα τιμών κύρους που δημιούργησαν στο NORC οι Hodge, Siegel και Rossi. Η κλίμακα αυτή δημιουργήθηκε ζητώντας από τα άτομα να εκτιμήσουν το κοινωνικό κύρος και επίπεδο των επαγγελμάτων τους αξιολογώντας τα με τιμές μεταξύ του 0 και του 100, με τις μεγαλύτερες τιμές να αντιστοιχούν σε υψηλότερο κύρος.
9. Επαγγελματική κατάσταση(wrkstat): Η επαγγελματική κατάσταση επιδρά άμεσα στο εισόδημα των ατόμων εφόσον, και πάντα σύμφωνα με τις κλασικές οικονομικές υποθέσεις, το εισόδημα των ατόμων που εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης είναι συνήθως μικρότερο από το εισόδημα των ατόμων που διαθέτουν περισσότερες ώρες για την εργασία τους (Hirsch, 2005). Οι ψευδομεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν στο μοντέλο για να αποτυπώσουν τις παραπάνω επιδράσεις είναι οι «Fulltime» και «Partime».
10. Θρησκεία(relig16): Η απάντηση που πρέπει να δώσουν οι ερωτώμενοι της βάσης δεδομένων, όσον αφορά την μεταβλητή της θρησκείας, είναι η θρησκεία στην οποία μεγάλωσαν. Η συμπερίληψη της μεταβλητής αυτής στο υπό εξέταση μοντέλο κρίθηκε σημαντική, καθώς πολλές ακαδημαϊκές μελέτες υποστηρίζουν πως σε χώρες με υψηλά εισοδήματα (high-income countries), στις οποίες συγκαταλέγονται και οι ΗΠΑ, η συμμετοχή στην εκκλησία έχει θετική επίδραση στο εισόδημα (Bettendorf & Dijkgraaf, 2008). Για τον λόγο αυτό, δημιουργήθηκαν οι παρακάτω ψευδομεταβλητές: «Protestant», «OrthodoxChristian», «Christian», «Catholic», «Jewish», που σχετίζονται με την συμμετοχή στην εκκλησία.
11. Έτος(year): Η μεταβλητή αυτή αφορά το έτος κατά το οποίο έγινε η δειγματοληψία. Η δημιουργία της ψευδομεταβλητής «Year10», που περιλαμβάνει όλα τα έτη που είναι μεγαλύτερα του 2010, κρίθηκε σημαντική καθώς κατά αυτές τις δεκαετίες συνέβησαν αρκετές «επαναστατικές» αλλαγές σε θέματα πολιτικής που αφορούν τα άτομα της ΛΟΑΤΚΙ κοινότητας,

όπως η συμμετοχή ομοφυλόφιλων και τρανς ατόμων στον αμερικανικό στρατό το 2010 και 2016 αντιστοίχως, και η νομιμοποίηση των ομόφυλων γάμων το 2015.

2.Γ Περιγραφικά στατιστικά των μεταβλητών, αποτελέσματα των παλινδρομήσεων και έλεγχοι F-test

Πίνακας 1: Περιγραφικά στατιστικά μεταβλητών

	count	mean	sd	min	max
Income	17506	34826.78	36613.17	350.5	434612.4
lnincome	17506	9.998156	1.100389	5.859361	12.98221
MaleStraight	26227	.4522439	.4977236	0	1
FemaleStra-t	26227	.5129447	.4998419	0	1
MaleBi	26227	.0035078	.0591241	0	1
FemaleBi	26227	.005033	.0707661	0	1
MaleGay	26227	.0144508	.1193418	0	1
FemaleGay	26227	.0118199	.1080769	0	1
Female	26227	.5297975	.4991208	0	1
Age	26184	42.15777	14.67856	18	89
Age2	26184	1992.729	1378.224	324	7921
Year	26227	2002.036	8.823521	1988	2018
Year10	26227	.2613337	.4393697	0	1
White	26227	.7934571	.4048323	0	1
Black	26227	.1345179	.3412144	0	1
Children	26182	1.767359	1.571319	0	8
Education	26190	13.63162	2.831529	0	20
HighD	26227	.3806764	.4855624	0	1
AssociatesD	26227	.1875548	.3903637	0	1
BachelorD	26227	.1595684	.3662123	0	1
Graduated	26227	.1323064	.33883	0	1
Prestige	26227	42.23625	15.37827	0	80
Prestige2	26227	2020.383	1270.494	0	6400
NewEng	26227	.0454112	.2082083	0	1
MidAtl	26227	.1311244	.3375428	0	1
EastNCen	26227	.1729897	.3782456	0	1
WestNCen	26227	.0730926	.2602934	0	1
SouthAtl	26227	.1943417	.3957006	0	1
EastSCen	26227	.0656575	.2476872	0	1
WestSCen	26227	.09841	.2978739	0	1
Mountain	26227	.073512	.2609801	0	1
FullTime	26227	.572921	.4946634	0	1
PartTime	26227	.1164068	.3207182	0	1
Protestant	26227	.5613681	.4962291	0	1
OrthodoxCh-n	26227	.0034316	.0584802	0	1
Christian	26227	.0121249	.1094457	0	1
Catholic	26227	.3079651	.4616608	0	1
Jewish	26227	.0200557	.1401934	0	1

Πίνακας 2: Μερικά περιγραφικά στατιστικά ανά σεξουαλικό προσανατολισμό και φύλο

	Straight Male	Bi Male	Gay Male	Straight Female	Bi Female	Gay Female
Observations	8.557	68	277	8.289	94	221
Income	\$43,835	\$41,944	\$38,092	\$25,602	\$17,227	\$33,260
Years of education	13.7	13.8	14.4	13.6	13.4	14.2

Στον Πίνακα 1 παρέχονται τα περιγραφικά στατιστικά των μεταβλητών, συμπεριλαμβανομένης της μέσης τιμής αυτών, ενώ πιο συγκεκριμένα το μέσο εισόδημα των ατόμων είναι \$34,827 και η μέση ηλικία τα 42 έτη. Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται οι μέσοι μισθοί για κάθε διαθέσιμη κατηγορία φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού. Τα αποτελέσματα αυτά υπολογίστηκαν δίχως να λάβουμε υπόψη μας (*ceteris paribus*) τις υπόλοιπες μεταβλητές (όπως η εκπαίδευση, η γεωγραφική περιοχή κτλ). Παρατηρούμε επίσης ότι είναι πολύ λίγα τα άτομα που ανήκουν στις κατηγορίες των ομοφυλόφιλων και αμφιφυλόφιλων ατόμων, σε σύγκριση με τον αριθμό των ετεροφυλόφιλων ατόμων. Στον ίδιο πίνακα παρουσιάζονται επίσης και τα μέσα χρόνια εκπαίδευσης για κάθε σεξουαλικό προσανατολισμό και φύλο. Από αυτά τα αποτελέσματα συμπεραίνουμε ότι τα ομοφυλόφιλα άτομα λαμβάνουν περισσότερα έτη εκπαίδευσης σε σύγκριση με τα ετεροφυλόφιλα άτομα. Επομένως, καταρρίπτεται η υπόθεση ότι τα ομοφυλόφιλα άτομα λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς επειδή είναι λιγότερο μορφωμένα.

Πέραν των παραπάνω περιγραφικών στατιστικών που αναγράφονται στους Πίνακες 1 και 2, κρίνεται αναγκαία και η επεξήγηση των μεταβλητών αυτών ώστε να διευκολυνθεί η κατανόηση των αποτελεσμάτων από τις παλινδρομήσεις που ακολουθούν. Η επεξήγηση αυτών έχει ως εξής:

- Income: Πραγματικό ετήσιο εισόδημα σε US\$ που αντιστοιχούν στο έτος 2000
- lnIncome: Φυσικός λογάριθμος του Income
- MaleStraight: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν είναι άνδρας και ετεροφυλόφιλος
- FemaleStraight: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν είναι γυναίκα και ετεροφυλόφιλη
- MaleBi: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν είναι άνδρας και αμφιφυλόφιλος,
- FemaleBi: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν είναι γυναίκα και αμφιφυλόφιλη
- MaleGay: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν είναι άνδρας και ομοφυλόφιλος
- FemaleGay: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν είναι γυναίκα και ομοφυλόφιλη
- Female: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν είναι γυναίκα
- Age: Ηλικία του ατόμου
- Age2: Τετράγωνο της ηλικίας του ατόμου

- Year: Έτος της απάντησης
- Year10: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το έτος είναι μεγαλύτερο του 2010
- White: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το άτομο είναι λευκό
- Black: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το άτομο είναι μαύρο
- Children: Αριθμός παιδιών
- Education: Υψηλότερο έτος εκπαίδευσης
- HighD: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το άτομο έχει πτυχίο λυκείου
- AssociatesD: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το άτομο έχει διετές πτυχίο
- Bachelor D: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το άτομο έχει προπτυχιακό
- GraduateD: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το άτομο έχει πτυχίο ανώτερο του προπτυχιακού
- Prestige: Επαγγελματικό κύρος
- Prestige2: Τετράγωνο του επαγγελματικού κύρους
- NewEng: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το άτομο είναι από New England USA
- MidAtl: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το άτομο είναι από Mid-Atlantic USA
- EastNCen: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το άτομο είναι από East North Central USA
- WestNCen: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το άτομο είναι από West North Central USA
- SouthAtl: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το άτομο είναι από South Atlantic USA
- EastSCen: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το άτομο είναι East South Central USA
- WestSCen: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το άτομο είναι από West South Central USA
- Mountain: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το άτομο είναι από το Mountain region
- FullTime: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το άτομο είναι σε εργασία πλήρους απασχόλησης
- PartTime: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν το άτομο είναι σε εργασίας μερικής απασχόλησης
- Protestant: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν ο αποκρινόμενος μεγάλωσε ως Προτεστάντης
- OrthodoxChristian: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν ο αποκρινόμενος μεγάλωσε ως Χριστιανός Ορθόδοξος
- Christian: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν ο αποκρινόμενος μεγάλωσε ως Χριστιανός
- Catholic: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν ο αποκρινόμενος μεγάλωσε ως Καθολικός
- Jewish: Ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή 1 εάν ο αποκρινόμενος είναι μεγάλωσε ως Εβραίος

Πίνακας 3: Αποτελέσματα των παλινδρομήσεων

VARIABLES	(1) Regression 1	(2) Regression 2	(3) Regression 3	(4) Regression 4
MaleGay	-0.180*** (0.0452)	-0.201*** (0.0502)	-0.177*** (0.0549)	-0.0733 (0.0574)
MaleBi	-0.139 (0.0985)	-0.220** (0.106)	-0.148 (0.112)	-0.134 (0.128)
FemaleGay	-0.270*** (0.0544)	-0.353*** (0.0604)	-0.357*** (0.0645)	-0.286*** (0.0691)
FemaleBi	-0.547*** (0.111)	-0.733*** (0.117)	-1.039*** (0.123)	-1.053*** (0.127)
FemaleStraight	-0.432*** (0.0132)	-0.573*** (0.0141)	-0.600*** (0.0155)	-0.591*** (0.0164)
Age	0.0950*** (0.00412)	0.135*** (0.00432)		
Age2	-0.000912*** (4.82e-05)	-0.00138*** (5.06e-05)		
White	0.0472* (0.0279)	0.0461 (0.0292)		
Black	-0.0686** (0.0331)	-0.0627* (0.0345)		
Children	-0.0127** (0.00533)	-0.0247*** (0.00571)		
Education	0.0385*** (0.00879)	0.0335*** (0.00943)	0.127*** (0.00289)	
HighD	0.175*** (0.0338)	0.234*** (0.0363)		
AssociatesD	0.216*** (0.0487)	0.275*** (0.0524)		
BachelorD	0.326*** (0.0621)	0.418*** (0.0668)		
GraduateD	0.291*** (0.0814)	0.384*** (0.0877)		
Prestige	0.0205*** (0.00309)	0.0308*** (0.00347)		
Prestige2	-6.07e-05* (3.25e-05)	-0.000145*** (3.64e-05)		
NewEng	-0.00975 (0.0361)	-0.00457 (0.0387)		
MidAtl	-0.00786 (0.0248)	0.0184 (0.0268)		
EastNCen	-0.0418* (0.0233)	-0.0281 (0.0252)		
WestNCen	-0.196*** (0.0297)	-0.176*** (0.0324)		
SouthAtl	-0.0526** (0.0232)	-0.0126 (0.0248)		
EastSCen	-0.166*** (0.0308)	-0.100*** (0.0329)		
WestSCen	-0.140*** (0.0273)	-0.0956*** (0.0291)		
Mountain	-0.176*** (0.0304)	-0.165*** (0.0328)		
FullTime	0.740*** (0.0257)			
PartTime	-0.168*** (0.0331)			

Protestant	0.0505** (0.0245)			
OrthodoxChristian	0.0373 (0.122)			
Christian	0.0252 (0.0791)			
Catholic	0.0890*** (0.0251)			
Jewish	0.235*** (0.0544)			
Year	0.00445*** (0.00121)	-0.00176** (0.000811)		
Year10	-0.142*** (0.0266)			
Constant	-2.898 (2.416)	9.084*** (1.634)	8.532*** (0.0421)	10.29*** (0.0110)
Observations	17,448	17,448	17,490	17,506
R-squared	0.416	0.314	0.171	0.073
Adj R-squared	0.415	0.313	0.171	0.072

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Στον παραπάνω πίνακα, παρατίθενται τα αποτελέσματα από τέσσερις διαφορετικές παλινδρομήσεις. Η κύρια παλινδρόμηση, πάνω στην οποία γίνεται η ανάλυση που ακολουθεί, είναι η 1^η καθώς περιλαμβάνει όλες τις σχετικές μεταβλητές που έχουν αναφερθεί παραπάνω. Ο βασικός λόγος της παρουσίας αποτελεσμάτων από τέσσερις διαφορετικές παλινδρομήσεις, είναι η παρατήρηση της αλλαγής των επιδράσεων που έχουν οι ανεξάρτητες μεταβλητές πάνω στην εξαρτημένη όταν λαμβάνονται υπόψη οι διαφορές σε άλλα χαρακτηριστικά. Στην 4^η παλινδρόμηση υπολογίζονται οι διαφορές στο μέσο εισόδημα ανάμεσα στις διάφορες κατηγορίες σεξουαλικού προσανατολισμού. Τα αναλυτικά αποτελέσματα της 1^{ης} παλινδρόμησης στο STATA είναι διαθέσιμα στον Πίνακα 4 του παραρτήματος.

Μια πέμπτη παλινδρόμηση είναι διαθέσιμη στο παράρτημα της εργασίας, στον Πίνακα 5, στην οποία χρησιμοποιούνται ψευδομεταβλητές για κάθε διαθέσιμο έτος με σκοπό να αποτυπωθεί η επίδραση του κάθε έτους ξεχωριστά πάνω στο εισόδημα. Στην συγκεκριμένη παλινδρόμηση οι μεταβλητές Year και Year10 έχουν αντικατασταθεί από δεκαεπτά ψευδομεταβλητές που αντιστοιχούν στις χρονιές των παρατηρήσεων. Το έτος που δεν συμπεριλήφθηκε στην παλινδρόμηση είναι το 1988. Πραγματοποιώντας αυτή την παλινδρόμηση και παρατηρώντας ειδικά τον υψηλό συντελεστή της χρονιάς 2010, σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη, αλλά και τους συντελεστές των λοιπών ετών μετά το 2010, κρίθηκε σημαντική η δημιουργία της ψευδομεταβλητής Year10. Στην Εικόνα 4 του παραρτήματος είναι διαθέσιμα τα αποτελέσματα των ελέγχων F-test της παλινδρόμησης αυτής.

Εικόνα 3: Αποτελέσματα F-test σε ομάδες μεταβλητών

test MaleGay=FemaleGay

(1) MaleGay - FemaleGay = 0

F(1, 17413) = 1.69
Prob > F = 0.1938

test MaleBi=FemaleBi

(1) **MaleBi - FemaleBi = 0**

F(1, 17413) = 7.59
Prob > F = 0.0059

test FemaleGay=FemaleBi=FemaleStraight

(1) **FemaleGay - FemaleBi = 0**

(2) **FemaleGay - FemaleStraight = 0**

F(2, 17413) = 4.98
Prob > F = 0.0069

test MaleGay MaleBi FemaleGay FemaleBi FemaleStraight

(1) **MaleGay = 0**

(2) **MaleBi = 0**

(3) **FemaleGay = 0**

(4) **FemaleBi = 0**

(5) **FemaleStraight = 0**

F(5, 17413) = 216.27
Prob > F = 0.0000

test HighD AssociatesD BachelorD GraduatedD

(1) **HighD = 0**

(2) **AssociatesD = 0**

(3) **BachelorD = 0**

(4) **GraduatedD = 0**

F(4, 17413) = 12.05
Prob > F = 0.0000

test Black White

(1) **Black = 0**

(2) **White = 0**

F(2, 17413) = 17.23
Prob > F = 0.0000

test Protestant OrthodoxChristian Christian Catholic Jewish

(1) **Protestant = 0**

(2) **OrthodoxChristian = 0**

(3) **Christian = 0**

(4) **Catholic = 0**

(5) **Jewish = 0**

F(5, 17413) = 5.41
Prob > F = 0.0001

```
test NewEng MidAtl EastNCen WestNCen SouthAtl EastSCen WestSCen Mountain
```

```
( 1) NewEng = 0
( 2) MidAtl = 0
( 3) EastNCen = 0
( 4) WestNCen = 0
( 5) SouthAtl = 0
( 6) EastSCen = 0
( 7) WestSCen = 0
( 8) Mountain = 0
```

```
F( 8, 17413) = 13.53
Prob > F = 0.0000
```

2.Γ.1 Ανάλυση των αποτελεσμάτων

Η παλινδρόμηση που χρησιμοποιείται στην συγκεκριμένη εργασία για την διεξαγωγή αποτελεσμάτων είναι αυτή των ελαχίστων τετραγώνων (OLS). Η αντίστοιχη, αναλυτική συνάρτηση παλινδρόμησης σύμφωνα με τον (Mincer , 1974) είναι η εξής:

$$\ln(\text{Income}) = \beta_0 + \beta_1 \text{Age} + \beta_2 \text{Age}^2 + \beta_3 \text{Children} + \beta_4 \text{Education} + \beta_5 \text{Prestige} + \beta_6 \text{Prestige}^2 + \beta_7 \text{Year} + \beta_8 \text{MaleGay} + \beta_9 \text{MaleBi} + \beta_{10} \text{FemaleGay} + \beta_{11} \text{FemaleBi} + \beta_{12} \text{FemaleStraight} + \text{regional dummies} + \text{race dummies} + \text{educational achievement dummies} + \text{religion dummies} + \text{work status dummies} + \text{years after 2010 dummy} \quad (2.1)$$

όπου $\text{Age}^2 = \text{Age}^2$ και $\text{Prestige}^2 = \text{Prestige}^2$.

Παρατηρώντας τον Πίνακα 3, μπορούν να διεξαχθούν κάποια σημαντικά συμπεράσματα σχετικά με την επίδραση που έχει ο σεξουαλικός προσανατολισμός και οι λοιπές μεταβλητές πάνω στον μισθό. Αρχικά, παρατηρούμε πως οι ομοφυλόφιλοι άνδρες λαμβάνουν λιγότερα χρήματα από τους ετεροφυλόφιλους άνδρες, η επίδραση η οποία είναι στατιστικά σημαντική. Σε αντίθεση, η αρνητική επίδραση που φαίνεται να υπάρχει στο εισόδημα των αμφιφυλόφιλων ανδρών λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού τους, είναι στατιστικά ασήμαντη ακόμη και σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 10%, δηλαδή η διαφορά που υπάρχει μεταξύ των μισθών είναι φαινομενική και οφείλεται στις τυχαίες διακυμάνσεις της δειγματοληψίας. Στην περίπτωση των γυναικών, παρατηρούμε πως οι ομοφυλόφιλες γυναίκες λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς από τις ετεροφυλόφιλες γυναίκες, κάτι το οποίο θα αναλυθεί εκτενέστερα στην επόμενη ενότητα. Τα αμφιφυλόφιλα άτομα φαίνεται να λαμβάνουν τα λιγότερα χρήματα και στις δύο κατηγορίες φύλου.

Το αρνητικό πρόσημο της μεταβλητής Age^2 , υποδηλώνει πως ο μισθός αυξάνεται με μειούμενο ρυθμό καθώς αυξάνονται τα έτη της ηλικίας. Παραγωγίζοντας την εξίσωση (2.1) ως προς Age , μετά την εκτίμηση αυτής, βρίσκουμε το σημείο καμπής της εξίσωσης σύμφωνα με τις υποδείξεις του (Wooldridge, 2012), που ισούται με:

$$\text{Age}^* = |\widehat{\beta}_1 / (2\widehat{\beta}_2)| = |0.0950 / [2(-0.000912)]| = |0.0950 / (-0.001824)| = |-52.08| \approx 52 \text{ και καταλήγουμε στο ότι η ηλικία στην οποία μεγιστοποιείται το εισόδημα είναι τα 52 έτη. Όπως και στο Age2, το αρνητικό πρόσημο του Prestige2}$$

υποδηλώνει ότι καθώς αυξάνεται το επαγγελματικό κύρος, ο μισθός των ατόμων αυξάνεται με μια φθίνουσα πορεία. Τα άτομα που ανήκουν στην μαύρη φυλή απολαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς από τα άτομα που δεν ανήκουν ούτε στην μαύρη ούτε στην λευκή φυλή, ενώ τα άτομα που ανήκουν στην λευκή φυλή απολαμβάνουν υψηλότερους μισθούς.

Παρατηρώντας τις μεταβλητές που αφορούν την γεωγραφική περιοχή στην οποία διαμένουν τα άτομα, η στατιστική μη σημαντικότητα των μεταβλητών NewEng και MidAtl σημαίνει πως υπάρχει η ίδια μισθολογική συμπεριφορά μεταξύ των ατόμων που μένουν σε αυτές τις δύο περιοχές και αυτών που μένουν στην περιοχή του Ειρηνικού Ωκεανού (pacific). Το εισόδημα φαίνεται να αυξάνεται καθώς αυξάνονται τα έτη εκπαίδευσης. Επίσης, παρατηρείται στατιστική σημαντικότητα σε όλες τις μεταβλητές που αφορούν τα πτυχία που έχει ένα άτομο, ενώ όλες οι μεταβλητές έχουν θετικές επιδράσεις στο εισόδημα σε σύγκριση με την κατοχή κανενός πτυχίου, με την μεγαλύτερη θετική επίδραση να ανήκει στο προπτυχιακό πτυχίο. Η πλήρης απασχόληση ωθεί τους μισθούς σε αύξηση, ενώ σε σχέση με τους μισθούς των υπολοίπων κατηγοριών απασχόλησης η μερική απασχόληση επηρεάζει αρνητικά τους μισθούς.

Συνεχίζοντας, οι μεταβλητές που αφορούν τη θρησκεία έχουν όλες θετικές επιδράσεις πάνω στο εισόδημα, όμως οι επιδράσεις των OrthodoxChristian και Christian είναι στατιστικά ασήμαντες ακόμα και σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1%. Αυτό σημαίνει πως τα άτομα που μεγάλωσαν ως Χριστιανοί και Χριστιανοί Ορθόδοξοι φαίνεται να λαμβάνουν τα ίδια χρήματα, *ceteris paribus*, με τα άτομα που ανήκουν στις υπόλοιπες θρησκείες από αυτές που έχουν συμπεριληφθεί στην παλινδρόμηση. Η σταδιακή αύξηση των ετών από το 1988 φαίνεται να έχει θετική επίδραση στο εισόδημα των ατόμων, ενώ από το 2010 και μετά το εισόδημα των ατόμων είναι μειούμενο.

Τέλος, η στατιστική μη σημαντικότητα της σταθερής μεταβλητής, (β_0) υποδεικνύει πως αυτή δεν θα διαφέρει στατιστικά από το μηδέν όταν οι υπόλοιπες μεταβλητές του υποδείγματος ισούνται με το μηδέν. Ήτοι, η μέση επίδραση των παραλειπόμενων μεταβλητών πιθανώς δεν είναι σημαντική, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει πως πρέπει να βγει η σταθερή μεταβλητή από την εξίσωση, αφού χρησιμεύει ως «garbage term» και ωθεί τα κατάλοιπα (residuals) να έχουν μηδενικό μέσο.

Η Εικόνα 3, περιλαμβάνει τα αποτελέσματα των ελέγχων F-test. Με το πρώτο F-test ελέγχεται η μηδενική υπόθεση ότι η μισθολογική επίδραση του να είναι ένας άνδρας ομοφυλόφιλος είναι η ίδια με το να είναι μια γυναίκα ομοφυλόφιλη. Στην συγκεκριμένη περίπτωση δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση, με την διαφορά των επιδράσεων να είναι στατιστικά ασήμαντη. Ο ίδιος έλεγχος γίνεται και για την περίπτωση των αμφιφυλόφιλων, όπου όμως εδώ απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση και καταλήγουμε στο ότι η αμφιφυλοφιλία έχει επιδράσεις που διαφέρουν στατιστικά μεταξύ ανδρών και γυναικών. Με τον τρίτο έλεγχο, απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση και συμπεραίνουμε πως πράγματι ο σεξουαλικός προσανατολισμός κάνει πράγματι διαφορά στον μισθό. Τέλος, από τους υπόλοιπους ελέγχους παρατηρούμε πως οι ομάδες (groups) των ψευδομεταβλητών για σεξουαλικές προτιμήσεις, φυλή, είδος πτυχίου, περιοχή διαμονής και θρησκεία έχουν στατιστικά σημαντικές επιδράσεις πάνω στο μισθό.

2.Γ.2 Αποτελέσματα και υπάρχουσα βιβλιογραφία

Όπως γίνεται αντιληπτό από τον Πίνακα 3, η ομοφυλοφιλία έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στο εισόδημα. Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν τα υπάρχουσα ευρήματα σχετικά με την διαφορετική επίδραση που έχει η ομοφυλοφιλία ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες (Sayers, Leventis , & Dicle, 2017). Οι ομοφυλόφιλοι άνδρες έχουν κατά 18% χαμηλότερο εισόδημα από τους ετεροφυλόφιλους άνδρες, το αντίστοιχο ποσοστό της προαναφερθείσας έρευνας είναι 22%. Αυτό ισχύει ακόμη και όταν παραμένουν σταθερές μεταβλητές όπως η εκπαίδευση. Οι αμφιφυλόφιλοι άνδρες λαμβάνουν τα λιγότερα χρήματα μεταξύ όλων των ανδρών και συγκριτικά περισσότερα από τις ομοφυλόφιλες γυναίκες παρόλο που η διαφορά μεταξύ τους είναι στατιστικά μη σημαντική. Εν συνεχεία, οι ομοφυλόφιλες γυναίκες παίρνουν 16,2% μεγαλύτερο μισθό από τις ετεροφυλόφιλες γυναίκες, με το ποσοστό αυτό να αντιστοιχεί σε 28% στην ίδια έρευνα που αναφέρεται παραπάνω. Επομένως, η ομοφυλοφιλία επηρεάζει αρνητικά τον μισθό των ανδρών και θετικά των γυναικών. Αξίζει, βέβαια, να τονιστεί πως, συγκρίνοντας τα νούμερα του πίνακα, η θετική επίδραση που έχει η ομοφυλοφιλία στον μισθό των γυναικών δεν αρκεί ώστε να καλύψει την αρνητική επίδραση που εμφανίζεται στους μισθούς των γυναικών λόγω του φύλου τους (Rubery, Grimshaw, & Figueiredo, 2005).

Οι μεγαλύτεροι μισθοί φαίνεται να ανήκουν στους ετεροφυλόφιλους άνδρες τους οποίους ακολουθούν με σειρά προτεραιότητας οι μισθοί των ομοφυλόφιλων ανδρών, αμφιφυλόφιλων ανδρών, ομοφυλόφιλων γυναικών, ετεροφυλόφιλων γυναικών και τέλος των αμφιφυλόφιλων γυναικών. Λόγω αυτών των αποτελεσμάτων, καθίστατο δυνατή η μερική απόρριψη της θεωρίας ροπής διακρίσεων του (Becker, 1957) και της στατιστικής θεωρίας των (Arrow, 1973) και (Phelps, 1972), καθώς σύμφωνα με αυτές θα έπρεπε η ομοφυλοφιλία να επηρεάζει αρνητικά και τα δύο φύλα, ενώ τα αποτελέσματα παρουσιάζουν κάτι τέτοιο μόνο στην περίπτωση των ανδρών. Βέβαια, η μερική απόρριψη αυτών οφείλεται κυρίως στην ύπαρξη κι άλλων παραγόντων και υποθέσεων και όχι τόσο σε κάποια πιθανή αδυναμία τους να εξηγήσουν το υπό εξέταση φαινόμενο.

Έχουν αναπτυχθεί αρκετές θεωρίες σχετικά με την προέλευση αυτής της διαφορετικής επίδρασης που έχει η ομοφυλοφιλία στα δύο φύλα. Αρκετοί οικονομολόγοι υποστηρίζουν πως οι μισθολογικές ανισότητες λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού οφείλονται, σε μεγάλο βαθμό, στις μεμονωμένες ενέργειες και αποφάσεις των ατόμων στην αγορά εργασίας. Ήτοι, οι ομοφυλόφιλες γυναίκες επιλέγουν να εργαστούν κυρίως σε ανδροκρατούμενους κλάδους εργασίας, ενώ οι ομοφυλόφιλοι άνδρες επιλέγουν πιο συχνά εργασίες που έχουν συσχετιστεί κυρίως με το γυναικείο φύλο (Rault, 2017). Επομένως, οι διαφορές στους μισθούς των ομοφυλόφιλων γυναικών και των ομοφυλόφιλων ανδρών δικαιολογούνται από τις μισθολογικές ανισότητες λόγω φύλου, όπου γενικά έχουν σαν αποτέλεσμα να προσφέρονται μεγαλύτεροι μισθοί στους ανδροκρατούμενους κλάδους εργασίας σε σύγκριση με τους γυναικοκρατούμενους. Αξίζει, όμως, να τονιστεί πως οι μισθολογικές ανισότητες λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού εξακολουθούν να υπάρχουν ακόμη και όταν το επαγγελματικό κύρος παραμένει σταθερό. Επομένως, η θεωρία αυτή, που βασίζεται στις διαφορετικές επιλογές στους κλάδους εργασίας, αδυνατεί να εξηγήσει πλήρως την αρνητική και θετική επίδραση της ομοφυλοφιλίας στους μισθούς των ανδρών και των γυναικών αντιστοίχως.

Σύμφωνα με αρκετούς οικονομολόγους, οι ομοφυλόφιλες γυναίκες απολαμβάνουν υψηλότερους μισθούς διότι είναι λιγότερο πιθανό να εμφανίσουν κάποια ελάττωση παραγωγικότητας και ακολούθως μισθολογικές συνέπειες όπου οφείλονται σε αποχώρησή τους από το εργατικό δυναμικό λόγω γάμου και εγκυμοσύνης (Antecol & Steinberger, 2013). Αξίζει να σημειωθεί ότι, η συμπερίληψη του αριθμού των παιδιών στην παλινδρόμηση δεν ελέγχει τις επιδράσεις που μπορεί να έχουν στον μισθό τα παιδιά από μια μελλοντική γέννα, αλλά διορθώνει τα αποτελέσματα μόνο σε ό,τι αφορά τα παιδιά που ήδη έχει ένα άτομο. Εστιάζοντας στην επίδραση του γάμου στον μισθό, οι (Klawitter & Flatt, 1998) υποστηρίζουν πως τα παντρεμένα ετεροφυλοφιλικά ζευγάρια απολαμβάνουν μεγαλύτερους μισθούς από τα ζευγάρια ομοφυλόφιλων γυναικών. Ανεξαρτήτως της οικογενειακής κατάστασης, οι ομοφυλόφιλες γυναίκες παίρνουν περισσότερα χρήματα από τις ετεροφυλόφιλες γυναίκες (Antecol, Jong, & Steiberger, 2008).

Σημαντικές έρευνες (Antecol & Steinberger, 2013) συμπεραίνουν ότι οι εργοδότες επιλέγουν να μην προσλαμβάνουν γυναίκες, κυρίως παντρεμένες, λόγω μιας πιθανής απώλειας παραγωγικότητας από μια μελλοντική γέννα που θα οδηγήσει την μητέρα εκτός εργατικού δυναμικού για ένα διάστημα. Εν συνεχεία, οι ομοφυλόφιλοι άνδρες λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς από τους ετεροφυλόφιλους άνδρες που είναι παντρεμένοι, ακόμη και όταν έχουν τις ίδιες ικανότητες και προσόντα (Allegretto & Arthur, 2001). Άρα, συμπερασματικά, ο μισθός ενός άνδρα επηρεάζεται θετικά όταν εκείνος είναι παντρεμένος με γυναίκα, λόγω της μεγαλύτερης και πιο σίγουρης παραμονής του στο εργατικό δυναμικό (Sayers, Leventis, & Dicle, 2017).

Σε ό,τι αφορά τα αμφιφυλόφιλα άτομα γίνεται κατανοητό πως κάποια από αυτά επιλέγουν να είναι σε μακροχρόνια σχέση με άνδρες και άλλα με γυναίκες. Αυτό, σε συνδυασμό με τις παραπάνω θεωρίες, θα είχε ως αποτέλεσμα οι μισθοί των αμφιφυλόφιλων γυναικών να βρίσκονται ενδιάμεσα από αυτούς των ομοφυλόφιλων και των ετεροφυλόφιλων γυναικών, αφού αντιπροσωπεύουν μια «μέση κατάσταση», κάτι το οποίο θα έπρεπε να ισχύει αντιστοίχως και για τους άνδρες. Στον αντίποδα, όμως, κάτι τέτοιο δεν φαίνεται να ισχύει σε καμία των περιπτώσεων, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της εργασίας, εφόσον οι μισθοί αυτών των ατόμων είναι συγκριτικά οι πιο χαμηλοί μεταξύ όλων των εξεταζόμενων κατηγοριών.

Τα προσωπικά χαρακτηριστικά ενός ατόμου είναι πιθανό να επηρεάσουν την παραγωγικότητά του (Clain & Leppel, 2001). Στοιχεία αποδεικνύουν ότι, συνήθως, οι ομοφυλόφιλες γυναίκες είναι πιο πιθανό να έχουν χαρακτηριστικά που συνδέονται κυρίως με τους άνδρες, όπως η κυριαρχία και η αυτοπεποίθηση, σε σύγκριση με τις ετεροφυλόφιλες γυναίκες (Clain & Leppel, 2001). Η ίδια έρευνα υποστηρίζει ότι αυτά τα «ανδρικά» χαρακτηριστικά, θεωρούνται από συναδέλφους και εργοδότες ως ένδειξη υψηλής παραγωγικότητας. Για το λόγο αυτό, οι ετεροφυλόφιλοι άνδρες και οι ομοφυλόφιλες γυναίκες, που είναι οι ομάδες που κατέχουν συνήθως αυτά τα χαρακτηριστικά, λαμβάνουν μεγαλύτερους μισθούς. Εάν τα στερεοτυπικά «ανδρικά» χαρακτηριστικά «επαινούνται» σε ό,τι αφορά τον μισθό, τότε οι άνδρες θα έπρεπε να απολαμβάνουν μεγαλύτερους μισθούς από τις γυναίκες, οι ετεροφυλόφιλοι άνδρες από τους αμφιφυλόφιλους άνδρες, και αυτοί από τους ομοφυλόφιλους άνδρες, οι ομοφυλόφιλες γυναίκες από τις αμφιφυλόφιλες και αυτές με την σειρά τους από τις ετεροφυλόφιλες γυναίκες. Κάτι τέτοιο, όμως, πέραν των στερεοτυπικών

διακρίσεων που δημιουργεί κοινωνικά, φαίνεται πως δεν μπορεί να επαληθευτεί από τα εμπειρικά αποτελέσματα.

Συμπερασματικά, από όλα τα παραπάνω, οι εκ προθέσεως διακρίσεις των εργοδοτών λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού ενός πιθανού εργαζομένου δεν αιτιολογούν πλήρως τις μισθολογικές ανισότητες λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού. Οι μισθολογικές ανισότητες που δημιουργούνται φαίνεται να αιτιολογούνται σε μεγάλο βαθμό και από τις άλλες θεωρίες που διατυπώθηκαν παραπάνω. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι με βάση τις παραπάνω θεωρίες θα πρέπει να ληφθούν υπόψιν και άλλοι προσδιοριστικοί παράγοντες ώστε να εξετασθούν σωστά οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως είναι για παράδειγμα «ο ανδρισμός» που μπορεί να επηρεάσει θετικά τον μισθό του ατόμου. Αυτή η θεωρία μπορεί να συμβάλει στην εξήγηση και των δύο, αντίθετων, χασμάτων που δημιουργεί η ομοφυλοφιλία στα δύο φύλα, αλλά ταυτόχρονα απαιτεί την δημιουργία κοινωνικών προκαταλήψεων που πιθανώς δεν ισχύουν, όπως για παράδειγμα το ότι οι ομοφυλόφιλες γυναίκες έχουν περισσότερα «ανδρικά» χαρακτηριστικά από τις ετεροφυλόφιλες γυναίκες.

Εξετάζοντας τις έρευνες που έχουν διεξαχθεί και τα άρθρα που έχουν δημοσιευτεί, είναι αρκετά σημαντικό να παρατεθούν παρακάτω στοιχεία και πορίσματα που συμβάλλουν στην ορθότερη και πιο ολοκληρωμένη επεξήγηση της εν λόγω εργασίας. Σύμφωνα με έρευνα που αφορά στα έτη μεταξύ 1989 και 2014, κατά μέσο όρο ο μισθός των ομοφυλόφιλων ανδρών είναι κατά 9% μικρότερος από τον μισθό των ετεροφυλόφιλων ανδρών, ενώ πιο συγκεκριμένα στις ΗΠΑ παρατηρήθηκε το μεγαλύτερο χάσμα, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες εξεταζόμενες χώρες, μεγέθους 16% (Drydakis, 2014). Σε ό,τι αφορά τις ομοφυλόφιλες γυναίκες, κατά μέσο όρο απολαμβάνουν μισθούς 12% υψηλότερους από ό,τι των ετεροφυλόφιλων γυναικών. Στις ΗΠΑ παρατηρήθηκε το μεγαλύτερο χάσμα που αντιστοιχεί σε ποσοστό 20% (Drydakis, 2014). Παρόλο που η εν λόγω εργασία εξετάζει την περίπτωση των ΗΠΑ, κρίνεται εύλογη η υπογράμμιση ότι στην Ελλάδα, σύμφωνα με την ίδια έρευνα (Drydakis, 2014), οι ομοφυλόφιλες γυναίκες λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς από τις ετεροφυλόφιλες γυναίκες κατά 8%.

Λοιπές έρευνες, κάνοντας χρήση δεδομένων που αφορούν τα έτη μετά το 2010, κατέληξαν στο ότι οι ομοφυλόφιλοι άνδρες μπορούν να απολαμβάνουν ίδιους ή και μεγαλύτερους μισθούς από τους ετεροφυλόφιλους άνδρες, ενώ οι ομοφυλόφιλες γυναίκες μπορούν να απολαμβάνουν ίσους ή και μικρότερους μισθούς από τις ετεροφυλόφιλες γυναίκες (Bryson, 2017). Αυτή η αντιστροφή στα πρόσημα των μισθολογικών χασμάτων οφείλεται στο γεγονός ότι οι έρευνες αυτές καλύπτουν μικρή χρονική περίοδο και έτσι δεν επιτρέπουν μια πιο ενδελεχή εξέταση αλλαγής ή μη των μισθολογικών «προτύπων» ανά τις δεκαετίες.

Παρόλο που μια βελτίωση στον μισθό των ομοφυλόφιλων ανδρών είναι παραπάνω από ευπρόσδεκτη και αναγκαία, υπάρχει η πιθανότητα να δώσει λανθασμένες «νότες» βελτίωσης και προοδευτικότητας σε χώρες που οι ομοφυλόφιλοι άνδρες εξακολουθούν να είναι κοινωνικά καταπιεσμένοι (Drydakis & Zimmermann, 2020). Ιδιαίτερη προσοχή απαιτεί και το γεγονός ότι οι ομοφυλόφιλες γυναίκες φαίνεται, πλέον, με τα δεδομένα από το 2010 και μετά, να λαμβάνουν μισθούς χαμηλότερους από τις ετεροφυλόφιλες γυναίκες, ειδικά σε μια περίοδο κοινωνικής προοδευτικότητας προς άτομα που ανήκουν σε μειονότητες (Drydakis & Zimmermann, 2020). Η αρνητική επίδραση στους μισθούς των ομοφυλόφιλων

ανδρών και των αμφιφυλόφιλων ατόμων που φαίνεται να έχει ο σεξουαλικός προσανατολισμός, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της εργασίας αυτής, πρέπει να αποτελέσει τον «κώδωνα του κινδύνου» για τις κοινωνίες του δυτικού κόσμου που εφαρμόζουν πολιτικές κατά των διακρίσεων.

Τα κοινωνικά πρότυπα που έχουν κατασκευαστεί όλους αυτούς τους αιώνες γύρω από τα φύλα, έχουν δημιουργήσει προσδοκίες σχετικά με τους ρόλους που πρέπει να κατέχουν οι άνδρες και οι γυναίκες στα πλαίσια της οικογένειας και της κοινωνίας, με αποτέλεσμα να δημιουργείται μια ανισορροπία στον διαμοιρασμό των εργασιών που αφορούν το νοικοκυριό (Coltrane, 2000). Έτσι, σύμφωνα με αυτά τα πρότυπα, οι άνδρες πρέπει να είναι αυτοί που θα φροντίζουν να παρέχουν εισόδημα στο νοικοκυριό, ενώ οι γυναίκες είναι αυτές που πρέπει να μείνουν πίσω στο σπίτι. Για το λόγο αυτό, σε σύγκριση με τους άνδρες, οι γυναίκες έχουν μειωμένη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και χαμηλότερη παραγωγικότητα, με αποτέλεσμα να απολαμβάνουν μικρότερους μισθούς (Gangl & Ziefle, 2009).

Οι άνδρες και οι γυναίκες επηρεάζονται διαφορετικά από τα κοινωνικά πρότυπα και την πιθανότητα γέννας. Το ίδιο ισχύει και για ετεροφυλόφιλα και ομοφυλόφιλα άτομα. Οι επιρροές που έχουν οι παραπάνω παράγοντες, διαμορφώνουν τις επιλογές των ατόμων σε ό,τι αφορά την επιλογή μερικής ή πλήρους απασχόλησης, του κλάδου εργασίας και των ημερών εκτός δουλειάς. Αυτά επηρεάζουν την παραγωγικότητα των ατόμων. Οι (Black, Makar, Sanders, & Taylor, 2003) υποστηρίζουν τα παραπάνω λέγοντας πως από τη στιγμή που οι ετεροφυλόφιλοι άνδρες είναι πιο πιθανό να έχουν παιδιά και μια σύντροφο που να ασχολείται με τα οικοκυρικά, σε σύγκριση με τους ομοφυλόφιλους άνδρες, τότε είναι πιο λογικό να αναμένεται οι ετεροφυλόφιλοι άνδρες να επιλέγουν να εργάζονται περισσότερες ώρες και να λαμβάνουν μεγαλύτερη εκπαίδευση με στόχο μεγαλύτερες απολαβές για την υποστήριξη της οικογένειάς τους. Επομένως, το γεγονός ότι οι ετεροφυλόφιλοι άνδρες αποτελούν συνήθως την βασική πηγή εισοδήματος της οικογένειας αποτελεί το λόγο που οι μισθοί τους είναι μεγαλύτεροι από των ομοφυλόφιλων ανδρών. Κάτι τέτοιο, όμως, δεν επαληθεύεται από τα αποτελέσματα της εμπειρικής ανάλυσης καθώς, σύμφωνα με αυτά, τα άτομα που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες επιλέγουν να επενδύουν περισσότερο σε εκπαίδευση. Αυτό συμβαίνει διότι, όπως έχει γίνει ήδη αναφερθεί στην πρώτη ενότητα της εργασίας, τα άτομα επιλέγουν το πόσο θα επενδύσουν στο ανθρώπινο κεφάλαιό τους με βάση τις προσδοκίες που δημιουργούν για την οικογενειακή κατάσταση που θα έχουν μελλοντικά (Becker, A Treatise on the Family, 1981). Για τον λόγο αυτό, από την στιγμή που οι ομοφυλόφιλες γυναίκες δεν αναμένουν να έχουν έναν σύντροφο που να αποτελεί την βασική πηγή εισοδήματος της οικογένειας, επιλέγουν να επενδύσουν παραπάνω σε εκπαίδευση και έτσι να έχουν μεγαλύτερο μισθό μελλοντικά (Black, Makar, Sanders, & Taylor, 2003).

Αξίζει να σημειωθεί πως η θετική αύξηση που απολαμβάνουν οι ομοφυλόφιλες γυναίκες στους μισθούς τους εξαλείφθηκε από τους (Cushing-Daniels & Yeung, 2009) μετά τις διορθώσεις στο μοντέλο σε ό,τι αφορά την επιλογή πλήρους απασχόλησης ή μη. Έτσι, οι ετεροφυλόφιλες γυναίκες είναι πιο σύνηθες να επιλέξουν μια εργασία μερικής απασχόλησης, πιθανώς λόγω των απαιτήσεων που απορρέουν από την ανατροφή ενός παιδιού (Sayers, Leventis, & Dicle, 2017).

Οι αμφιφυλόφιλες και ομοφυλόφιλες γυναίκες είναι πιθανότερο να χτίσουν μια καριέρα με επιτυχία σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα σε σύγκριση με τις

ετεροφυλόφιλες γυναίκες (Blandford, 2004). Η ίδια έρευνα υποστηρίζει πως οι αμφιφυλόφιλοι και ετεροφυλόφιλοι άνδρες επιλέγουν συνήθως επαγγέλματα τα οποία έχουν συσχετιστεί με το γυναικείο φύλο. Για τους λόγους αυτούς, ο μέσος μισθός των ομοφυλόφιλων γυναικών είναι αυξημένος, αφού επιλέγουν επαγγέλματα στα οποία οι μισθοί είναι συνήθως υψηλότεροι, ενώ αντιθέτως οι ομοφυλόφιλοι άνδρες απολαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς από τους ετεροφυλόφιλους άνδρες καθώς στα επαγγέλματα που επιλέγουν οι μισθοί είναι χαμηλότεροι.

Γίνεται αντιληπτό από τα παραπάνω, πως πολλοί διαφορετικοί παράμετροι παίζουν το ρόλο τους στο μισθολογικό χάσμα λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού. Υποστηρίζεται, πως η επαγγελματική επιλογή, που αναφέρθηκε παραπάνω, δεν συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στην αιτιολόγηση του μισθολογικού αυτού χάσματος (Antecol, Jong, & Steiberg, 2008). Αρκετές έρευνες που έγιναν στην Αμερική, απέδειξαν πως από 15% έως 43% των ατόμων που ανήκουν στην ΛΟΑ κοινότητα έχουν αντιμετωπίσει διακρίσεις στον χώρο εργασίας τους λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού τους (Badgett, Lau, Sears, & Ho, 2009).

Συνοψίζοντας, οι περισσότερες έρευνες καταλήγουν στην ύπαρξη διαφορετικών επιδράσεων στους μισθούς των δύο φύλων λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού: θετική επίδραση για τις ομοφυλόφιλες γυναίκες σε σχέση με τις ετεροφυλόφιλες γυναίκες και αρνητική επίδραση για τους ομοφυλόφιλους άνδρες σε σχέση με τους ετεροφυλόφιλους άνδρες. Ο γάμος, η πιθανότητα ανατροφής ενός παιδιού και η επιλογή επαγγέλματος είναι μερικές αιτίες που φαίνεται να ευνοούν τη δημιουργία του μισθολογικού αυτού χάσματος. Η συσσώρευση ανθρωπίνου κεφαλαίου δεν φαίνεται να κατέχει σημαντικό ρόλο στην εξήγηση του φαινομένου, δεδομένου ότι τα ομοφυλόφιλα άτομα επιτυγχάνουν υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης από τα ετεροφυλόφιλα. Οι προκαταλήψεις των εργοδοτών που βασίζονται στην ομοφοβία δεν φαίνεται να εξηγούν επαρκώς το χάσμα, καθώς οι ομοφυλόφιλες γυναίκες ωφελούνται από αυτό.

2.Γ.3 Συζήτηση και περιθώρια βελτίωσης

Τα αποτελέσματα της εργασίας αυτής συμβαδίζουν με αυτά των περισσότερων σχετικών δημοσιεύσεων: οι ομοφυλόφιλοι άνδρες λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς από τους ετεροφυλόφιλους, οι ομοφυλόφιλες γυναίκες λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς από τις ετεροφυλόφιλες γυναίκες και τα αμφιφυλόφιλα άτομα λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς από τα ετεροφυλόφιλα άτομα. Η πιο πρόσφατη έρευνα καταλήγει στο ότι μετά το 2010 υπήρξε μια αύξηση στους μισθούς των ομοφυλόφιλων ανδρών και των αμφιφυλόφιλων ατόμων, χωρίς όμως τα αποτελέσματα αυτά να είναι ισχυρά (robust) διότι δεν απεδείχθη το ίδιο μεταξύ διαφορετικών εμπειρικών μοντέλων (Drydakis, 2021).

Η αύξηση που φαίνεται να παρατηρείται την τελευταία δεκαετία στους μισθούς των ομοφυλόφιλων ανδρών οφείλεται, πιθανώς, στην βελτίωση των κοινωνικοπολιτικών συνθηκών που αντιμετωπίζουν οι μειονότητες λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού τους (Carpenter & Errpink, 2017). Η εφαρμογή κοινωνικών πολιτικών όπως η νομιμοποίηση του γάμου μεταξύ ατόμων του ίδιου φύλου και η απαγόρευση διακρίσεων στον εργασιακό χώρο λόγω σεξουαλικού

προσανατολισμού, μπορεί να έχει καθοριστικό ρόλο στην βελτίωση των κοινωνικοπολιτικών συνθηκών.

Άλλες έρευνες υποστηρίζουν ότι οι μισθοί των ομοφυλόφιλων ανδρών στις ΗΠΑ αυξήθηκαν μεταξύ του 2001 και του 2008, όμως από εκεί και έπειτα δεν υπήρξε κάποια αύξηση, διατηρώντας το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ομοφυλόφιλων και ετεροφυλόφιλων ανδρών περίπου στο 11% (Jepsen & Jepsen, 2020). Παρά, όμως, το θετικό αντίκτυπο που μπορεί να έχουν οι εφαρμοστέες πολιτικές προς τα άτομα που ανήκουν σε μειονότητες, φαίνεται πως τα άτομα αυτά εξακολουθούν να δυσκολεύονται στην εύρεση εργασίας, να παρενοχλούνται, να εκφοβίζονται και να μην είναι ευχαριστημένα με την επιλογή εργασίας τους (Drydakis, 2015).

Τα ζευγάρια ομοφυλόφιλων ανδρών και ομοφυλόφιλων γυναικών έχουν περισσότερες πιθανότητες να οδηγηθούν σε συνθήκες φτώχειας σε σύγκριση με τα παντρεμένα ετεροφυλόφιλα ζευγάρια, ενώ τα πρώτα ζευγάρια, που πραγματικά καταλήγουν στην φτώχεια, αποτελούν ποσοστά 1% και 2.4% αντιστοίχως (Schneebaum & Badgett, 2019). Οι αμφιφυλόφιλοι άνδρες είναι πιο πιθανό, κατά 5.3%, να καταλήξουν στην φτώχεια σε σύγκριση με τους ετεροφυλόφιλους άνδρες, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό απόκλισης μεταξύ αμφιφυλόφιλων και ετεροφυλόφιλων γυναικών είναι 5.4% (Badgett L. M., 2018). Αξίζει να τονιστεί ότι η ύπαρξη ατόμων με προκαταλήψεις εις βάρος μειονοτήτων, λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού τους, σε σημαντικές κρατικές θέσεις όπως οι διοικητικές υπηρεσίες και η κοινωνική πρόνοια, μπορεί να δημιουργήσει τροχοπέδες στην οικονομική ανέλιξη των ατόμων με χαμηλό εισόδημα, που ανήκουν στις μειονότητες λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού τους (Badgett L. M., 2020). Οι τροχοπέδες αυτές εμποδίζουν την πρόσβαση αυτών των ατόμων σε διάφορα κοινωνικά κρατικά οφέλη (Badgett L. M., 2020).

Στην πρώτη ενότητα της εργασίας αυτής έγινε αναφορά και ανάλυση στην Θεωρία Ροπής Διακρίσεων που ανέπτυξε ο (Becker, 1957). Σύμφωνα λοιπόν με τη θεωρία αυτή, η αρνητική στάση των εργοδοτών έναντι ομοφυλόφιλων και αμφιφυλόφιλων ατόμων αποτελεί την βασική πηγή προκαταλήψεων στην αγορά εργασίας, ήτοι τα άτομα που είναι υπεύθυνα για την δημιουργία πολιτικών είναι τα πλέον υπεύθυνα και για την υιοθέτηση πολιτικών κατά των διακρίσεων (Badgett L. M., 2020). Με την εφαρμογή τέτοιων πολιτικών αυξάνεται το κόστος των εργοδοτών σε ό,τι αφορά την ύπαρξη διακρίσεων από μεριάς τους, αφού πλέον θα επιβάλλονται πρόστιμα σε επιχειρήσεις που υιοθετούν ομοφοβικές συμπεριφορές (Drydakis, 2021). Άρα, τέτοιες πολιτικές μπορεί να οδηγήσουν στο να σταματήσουν τέτοιες συμπεριφορές και πρακτικές από πλευράς επιχειρήσεων, και στο να αυξηθούν οι μισθοί των ομοφυλόφιλων και αμφιφυλόφιλων ατόμων (Schwab, 2000).

Στην συνέχεια της πρώτης ενότητας, εξετάστηκε η Στατιστική Θεωρία Διακρίσεων των (Phelps, 1972) και (Arrow, The Theory of Discrimination, 1973), σύμφωνα με την οποία όταν ο σεξουαλικός προσανατολισμός χρησιμοποιείται από τους εργοδότες ως παράγοντας κατηγοριοποίησης, ώστε να συμπεράνουν τα χαρακτηριστικά που αφορούν την δουλειά και την παραγωγικότητα των πιθανών εργαζομένων, τότε κατά πάσα πιθανότητα θα δημιουργηθούν προκαταλήψεις γύρω από τα άτομα αυτά λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού τους. Εν συνεχεία, η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι οι προκαταλήψεις και η άνιση μεταχείριση στον εργασιακό χώρο μπορούν να ελαττωθούν σημαντικά εάν οι εργοδότες χρησιμοποιήσουν περισσότερα μέσα εξακρίβωσης των χαρακτηριστικών των

εργαζομένων και λάβουν σχετικές πληροφορίες οι οποίες θεωρούνται αξιόπιστες (Schwab, 2000). Στις ΗΠΑ, οι πολιτικές στην αγορά εργασίας που στοχεύουν στην μείωση των διακρίσεων μπορούν να μειώσουν το αρνητικό μισθολογικό χάσμα που βιώνουν οι ομοφυλόφιλοι άνδρες, σε σχέση με τους ετεροφυλόφιλους, κατά 11% (Delhommer, 2020). Πιο συγκεκριμένα, οι πολιτικές στην Αμερική που αφορούν τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού μπορούν να βελτιώσουν τις αποδόσεις των επιχειρήσεων μέσω ενθάρρυνσης της καινοτομίας (Hossain , Ahmed, & Mia , 2020). Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, μια επιχείρηση αποδίδει καλύτερα στην αγορά και έχει υψηλότερα επίπεδα καινοτομίας, σε σύγκριση με μια επιχείρηση που δεν συμμορφώνεται με τις προαναφερθείσες πολιτικές, όταν υπάρχει ποικιλομορφία μεταξύ των εργαζομένων (Hossain , Ahmed, & Mia , 2020). Οι αμερικανικές επιχειρήσεις γνωρίζουν υψηλότερες αποδόσεις μετοχών όταν η σεξουαλική ισότητα είναι μια από τις βασικές πολιτικές τους (Shan, Fu, & Zheng , 2016). Επιπροσθέτως, υπάρχει θετική σχέση μεταξύ της εργασιακής ισότητας που αφορά άτομα της ΛΟΑΤ κοινότητας, των ικανοτήτων της επιχείρησης στον τομέα του μάρκετινγκ και των αποδόσεών της στην αγορά (Patel & Feng, 2020). Τέλος, οι επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν άτομα που ανήκουν σε μειονότητες, απολαμβάνουν υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας και απασχολούν για περισσότερο καιρό τους εργαζομένους στην επιχείρηση (Johnson & Cooper, 2015).

Ο αποκλεισμός των ατόμων της ΛΟΑΤ κοινότητας από το εργατικό δυναμικό μπορεί να πλήξει την οικονομία, ενώ αντιθέτως, οι πολιτικές προστασίας των δικαιωμάτων τους μπορούν να αυξήσουν την οικονομική ανάπτυξη (Badgett L. M., 2020). Η συμπερίληψη ατόμων της ΛΟΑΤ κοινότητας στην αγορά εργασίας ενισχύει το κατά κεφαλήν Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (ΑΕΠ) (Badgett L. M., 2020). Γίνεται εύκολα αντιληπτό, ότι η οικονομία έχει άμεση επιρροή στον τρόπο αντιμετώπισης των ατόμων που ανήκουν σε μειονότητες λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού τους. Η οικονομική κρίση, η αύξηση των ακροδεξιών ρητορικών και των προκαταλήψεων φαίνεται να σχετίζονται με τις εργασιακές ανισότητες, ενώ μάλιστα, η ανεργία φαίνεται να ωθεί την υιοθέτηση αρνητικών συμπεριφορών, που έχουν ως αποτέλεσμα την δημιουργία περισσότερων διακρίσεων στην αγορά εργασίας (Drydak, 2021).

Τα αποτελέσματα και οι ισχυρισμοί των παραπάνω δημοσιεύσεων και ερευνών υποδεικνύουν ότι η υιοθέτηση πρακτικών και πολιτικών από τις επιχειρήσεις, μπορεί να μειώσει τις προκαταλήψεις που υπάρχουν για τα ΛΟΑΤ άτομα και να οδηγήσει σε θετικές αποδόσεις στην αγορά εργασίας. Η υποστήριξη ατόμων που ανήκουν σε μειονότητες λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού τους και η απαγόρευση των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο αξίζει να συμπεριληφθούν στις πολιτικές του τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού (Human Resources) των επιχειρήσεων (Bozani, Drydak, Sidiropoulou, Harvey, & Paraskevopoulou, 2020). Επομένως, τα άτομα που είναι υπεύθυνα για την χάραξη πολιτικών είναι υψίστης σημασίας να δημιουργήσουν πολιτικές που συμπεριλαμβάνουν τα ΛΟΑΤ άτομα και τα προστατεύουν από διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Η ίση αμοιβή πρέπει να είναι εγγυημένη και να καταρριφθούν οι προκαταλήψεις γύρω από τα άτομα των μειονοτήτων λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού τους. Εξαιρετικής σημασίας κρίνονται ειδικά οι πολιτικές που προστατεύουν τα εργασιακά δικαιώματα των συμπεριφορικά ομοφυλόφιλων ατόμων. Η ενθάρρυνση των ατόμων αυτών να

αιτηθούν για θέσεις εργασίας θα οδηγήσει στην αύξηση της διαφορετικότητας των εργαζομένων σε μία επιχείρηση και στην καλύτερη και πιο ίση μεταχείρισή τους.

Συμπεράσματα

Το βασικότερο συμπέρασμα της παρούσης εργασίας είναι πως, οι μισθοί των ανδρών και των γυναικών επηρεάζονται διαφορετικά από την ομοφυλοφιλία, κάτι που επιβεβαιώνεται και από την υπάρχουσα βιβλιογραφία. Οι ομοφυλόφιλοι άνδρες λαμβάνουν λιγότερα χρήματα σε σύγκριση με τους ετεροφυλόφιλους, ενώ οι ομοφυλόφιλες γυναίκες λαμβάνουν περισσότερα χρήματα από τις ετεροφυλόφилες.

Η υπόθεση που αιτιολογεί τον μεγαλύτερο μισθό των ομοφυλόφιλων γυναικών στο γεγονός ότι οι τελευταίες επιλέγουν να εργάζονται κυρίως σε ανδροκρατούμενους κλάδους εργασίας, δεν φαίνεται να συμβαδίζει με τα αποτελέσματα της εργασίας, καθώς το μισθολογικό χάσμα συνέχισε να υπάρχει ακόμη και όταν προστέθηκε στην παλινδρόμηση το επαγγελματικό κύρος (prestige).

Οι μισθολογικές ανισότητες εξακολουθούν να υπάρχουν όταν προστίθεται στην παλινδρόμηση η μεταβλητή της εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα να απορρίπτεται η θεωρία που θέλει τον χαμηλότερο μισθό των ομοφυλόφιλων ανδρών να οφείλεται στην εκπαίδευση. Μάλιστα, τα ομοφυλόφιλα άτομα λαμβάνουν υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης από τα ετεροφυλόφιλα.

Η θεωρία που θέλει τις ομοφυλόφιλες γυναίκες να λαμβάνουν μεγαλύτερους μισθούς από τις ετεροφυλόφилες, λόγω της μικρότερης πιθανότητας των πρώτων να απουσιάσουν από το εργατικό δυναμικό για ένα διάστημα λόγω γάμου ή/και εγκυμοσύνης, που θα είχε σαν αποτέλεσμα την μείωση της παραγωγικότητάς τους και άρα μείωση των μισθών, θεωρείται βάσιμη, εάν και κάτι τέτοιο δεν φαίνεται να ισχύει στην περίπτωση των αμφιφυλόφιλων γυναικών.

Εν κατακλείδι, τα αποτελέσματα της εργασίας αυτής καταλήγουν στο ότι οι εκ προθέσεως διακρίσεις στην αγορά εργασίας, δεν αποτελούν τον μόνο λόγο ύπαρξης των μισθολογικών χασμάτων λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού. Είναι εξαιρετικά απίθανο μία μόνο θεωρία να μπορέσει να εξηγήσει ένα τόσο πολυδιάστατο και πολύπλοκο φαινόμενο.

Βιβλιογραφία

- Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), 175-187.
- Allegretto, S. A., & Arthur, M. M. (2001). An empirical analysis of homosexual/heterosexual male earnings differentials: unmarried and unequal? *Industrial and Labor Relations Review*, 54(3), 631-646.
- Antecol, H., & Steinberger, M. D. (2013). Labor supply differences between married heterosexual women and partnered lesbians: a semi-parametric decomposition approach. *Economic Inquiry*, 51(1), 783-805.
- Antecol, H., Jong, A., & Steiberger, M. D. (2008). The sexual orientation wage gap: the role of occupational sorting and human capital. *Industrial and Labor Relations Review*, 61(4), 518-543.
- Arrow, K. J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2(3), 193-216.
- Arrow, K. J. (1973). The Theory of Discrimination . Στο *Discrimination in Labor Markets* (σσ. 3-33). New jersey: Princeton University Press.
- Autor, D., & Scarborough, D. (2008). Does Job Testing Harm Minority Workers? Evidence from Retail Establishments. *The Quarterly Journal of Economics*, 123(1), 219-277.
- Badgett, L. M. (1995). The Wage Effects of Sexual Orientation Discrimination. *Industrial and Labor Relations Review*, 48(4), 726-739.
- Badgett, L. M. (2018). Left out? Lesbian, gay, and bisexual poverty in the U.S. *Population Research Policy Review*, 37, 667-702.
- Badgett, L. M. (2020). *The economic case for LGBT equality: Why fair and equal treatment benefits us all*. Boston, MA: Beacon Press.
- Badgett, L. M., Lau, H., Sears, B., & Ho, D. (2009). Bias in the workplace: consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination 1998-2008. *Chicago-Kent Law Review*, 84(2), 559-595.
- Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination* . Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research, distributed by Columbia University Press.
- Becker, G. S. (1981). *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality*. Penguin Books.
- Bettendorf, L., & Dijkgraaf, E. (2008). Religion and Income: Heterogeneity between Countries. *Tinberger Institute Discussion Paper No. 2008-014/3*, 1-40.
- Black, D. A., Makar, H. R., Sanders, S. G., & Taylor, L. J. (2003). The earnings effect of sexual orientation. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(3), 449-469.

- Blandford, J. M. (2004). The nexus of sexual orientation and gender in the determination of earnings. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(4), 622-642.
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- Borjas, G. J. (2015). *Labor Economics (7th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Bozani, V., Drydakis, N., Sidiropoulou, K., Harvey, B., & Paraskevopoulou, A. (2020). Workplace Positive Actions, Trans People's Self-Esteem and Human Resources' Evaluations. *International Journal of Manpower*, 41(6), 809-831.
- Bryson, A. (2017). Pay equity after the Equality Act 2010: does sexual orientation still matter? *Work, Employment and Society*, 31(3), 483-500.
- Carpenter, C. S. (2005). Self-reported sexual orientation and earnings: evidence from California. *Industrial and Labor Relations Review*, 58(2), 268-273.
- Carpenter, C. S., & Eppink, S. T. (2017). Does it get better? Recent estimates of sexual orientation and earnings in the United States. *Southern Economic Journal*, 84(2), 426-441.
- Clain, S. H., & Leppel, K. (2001). An investigation into sexual orientation discrimination as an explanation for wage differences. *Applied Economics*, 33(1), 37-47.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1208-1233.
- Cushing-Daniels, B., & Yeung, T. (2009). Wage penalties and sexual orientation: an update using the General Social Survey. *Contemporary Economic Policy*, 27(2), 164-175.
- Delhommer, S. (2020, June 16). Effect of state and local sexual orientation anti-discrimination laws on labor market differentials. *Social Science Research Network SSRN*, 1-41.
- Drydakis, N. (2014). Sexual Orientation and Labor Market Outcomes. *IZA World of labor*, 111(1), 1-10.
- Drydakis, N. (2015). Effect of Sexual Orientation on Job Satisfaction: Evidence from Greece. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(1), 162-187.
- Drydakis, N. (2021). Sexual Orientation and Earnings. A Meta-Analysis 2012-2020. *IZA Institute of Labor Economics, Discussion Paper No. 14496*, 1-36.
- Drydakis, N. (2021). Sexual Orientation Discrimination in the Labor Market against Gay Men. *IZA Institute of Labor Economics, Discussion Paper No. 14671*, 1-36.
- Drydakis, N., & Zimmermann, K. F. (2020). Sexual Orientation, Gender Identity and Labour Market Outcomes: New Patterns and Insights. *International Journal of Manpower*, 41(6), 621-628.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2004). *Modern labour economics: Theory and public policy* (6 εκδ.). Toronto: Pearson Addison Wesley.
- Gangl, M., & Ziefle, A. (2009). Motherhood, labor force behavior, and women's careers: an empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States. *Demography*, 46(20), 341-369.
- Gillian, P. (2006). The Impact of Children on Women's Paid Work. *Fiscal Studies*, 27(4), 473-512.

- Hirsch, B. T. (2005). Why Do Part-Time Workers Earn Less? The Role of Worker and Job Skills. *Industrial and Labor Relations Review*, 58(4), 525-551.
- Holzer, H. J., & Ihlanfeldt, K. R. (1998). Customer Discrimination and Employment Outcomes for Minority Workers. *The Quarterly Journal of Economics*, 113(3), 835-867.
- Hossain, M. A., Ahmed, M. A., & Mia, L. (2020). Do LGBT workplace diversity policies create value for firms? *Journal of Business Ethics*, 167, 775-791.
- Jepsen, C., & Jepsen, L. (2020). Convergence over time or not? U.S. wages by sexual orientation, 2001-2018. *IZA Institute of Labor Economics, Discussion Paper No. 13495*.
- Johnson, I., & Cooper, D. (2015). *LGBT diversity: Show Me The Business Case*. Utrecht: Out Now.
- Katsanis, A., Gates, G. J., Strieker, M., Goldberg, S., & Conron, K. (2018). *UCLA, School of Law, Williams Institute*. Ανάκτηση από <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/visualization/lgbt-stats/?topic=LGBT&compare=percentage#comparison>
- Klawitter, M. M., & Flatt, V. (1998). The effects of state and local antidiscrimination policies on earnings for gays and lesbians. *Journal of Policy Analysis and Management*, 17(4), 658-686.
- Lindsay, C. M. (1971). Measuring human capital returns. *Journal of Political Economy*, 79(6), 1195-1215.
- Lundberg, S. J., & Startz, R. (1983). Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Markets. *The American Economic Review*, 73(3), 340-347.
- Martell, M. E. (2013). Do ENDAs End Discrimination for Behaviorally Gay Men? *Journal of Labor Research*, 34(2), 147-169.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. Cambridge, MA: NBER Books.
- Movement Advancement Project*. (2021, 8 29). Ανάκτηση από Equality Maps: State Nondiscrimination Laws: https://www.lgbtmap.org/equality-maps/non_discrimination_laws
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- OECD.Stat*. (2021). Ανάκτηση από LFS by sex and age: <https://stats.oecd.org/>
- Patel, P. C., & Feng, C. (2020). LGBT workplace equality policy and customer satisfaction: The roles of marketing capability and demand visibility. *Journal of Public Policy and Marketing*.
- Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Rault, W. (2017). Sectors of Activity and Occupations of Gays and Lesbians in a Union: A Smaller Gender Divide. *Population*, 72(3), 385-418.
- Rubery, J., Grimshaw, D., & Figueiredo, H. (2005). How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy. *Industrial Relations Journal*, 36(3), 184-213.
- Sayers, R., Leventis, J., & Dicle, M. (2017). The sexual orientation wage gap in the USA. *International Journal of Social Economics*, 44(12), 1846-1855.
- Schneebaum, A., & Badgett, L. M. (2019). Poverty in US lesbian and gay couple households. *Feminist Economics*, 25(1), 1-30.

- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 1-17.
- Schwab, S. J. (2000). Employment discrimination. *Encyclopedia of Law and Economics*, 3(5530), 572-595.
- Shan, L., Fu, S., & Zheng, L. (2016). Corporate sexual equality and firm performance. *Strategic Management Journal*, 38(9), 1812-1826.
- Simonton, D. K. (1991b). Creative productivity through the adult years. *Generations: Journal of the American Society on Aging*, 15(2), 13-16.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal*, 87(3), 355-374.
- Supreme Court of the United States. (2020, June 15). *Legal Information Institute, Cornell Law School*. Ανάκτηση από *Bostock v. Clayton County*: https://www.supremecourt.gov/opinions/19pdf/17-1618_hfci.pdf
- United States Government. (2021). *U.S. Department of Labor*. Ανάκτηση από Educational Level and Pay: <https://www.dol.gov/general/topic/wages/educational>
- US Census Bureau. (2020, June). Ανάκτηση από Resident population of the US from 1980 to 2019, by gender: [census.gov](https://www.census.gov)
- Wooldridge, J. M. (2012). *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. Mason, Ohio, USA: Cengage Learning.

Παράρτημα

Πίνακας 4: Αναλυτικά τα αποτελέσματα της 1^{ης} παλινδρόμησης στο STATA

```
Linear regression               Number of obs   =    17,448
                               F(34, 17413)         =    319.35
                               Prob > F              =    0.0000
                               R-squared              =    0.4158
                               Root MSE           =    .84131
```

lnincome	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
MaleGay	-.1802062	.0451731	-3.99	0.000	-.2687501	-.0916623
MaleBi	-.1386422	.098488	-1.41	0.159	-.3316886	.0544042
FemaleGay	-.2702653	.0543713	-4.97	0.000	-.3768385	-.1636921
FemaleBi	-.5465447	.1113082	-4.91	0.000	-.7647199	-.3283696
FemaleStraight	-.4319866	.0131997	-32.73	0.000	-.4578594	-.4061138
Age	.0950076	.0041244	23.04	0.000	.0869232	.1030919
Age2	-.000912	.0000482	-18.92	0.000	-.0010065	-.0008175
White	.0472215	.0279118	1.69	0.091	-.0074884	.1019314
Black	-.068586	.0331186	-2.07	0.038	-.1335018	-.0036703
Children	-.0127029	.0053306	-2.38	0.017	-.0231514	-.0022544
Education	.0385452	.0087869	4.39	0.000	.0213221	.0557683
HighD	.1752728	.0337716	5.19	0.000	.109077	.2414685
AssociatesD	.2157454	.0487408	4.43	0.000	.1202086	.3112821
BachelorD	.3264572	.0621188	5.26	0.000	.2046982	.4482162
GraduateD	.291248	.0813974	3.58	0.000	.1317009	.450795
Prestige	.0205015	.0030913	6.63	0.000	.0144422	.0265609
Prestige2	-.0000607	.0000325	-1.86	0.062	-.0001245	3.10e-06
NewEng	-.0097499	.0361495	-0.27	0.787	-.0806066	.0611069
MidAtl	-.0078605	.0248213	-0.32	0.751	-.0565128	.0407917
EastNCen	-.0417587	.0232861	-1.79	0.073	-.0874017	.0038844
WestNCen	-.1962732	.0297026	-6.61	0.000	-.2544933	-.1380532
SouthAtl	-.0526096	.023182	-2.27	0.023	-.0980486	-.0071705
EastSCen	-.1657587	.0307882	-5.38	0.000	-.2261065	-.1054108
WestSCen	-.1396167	.0272722	-5.12	0.000	-.193073	-.0861604
Mountain	-.1759294	.0304198	-5.78	0.000	-.2355552	-.1163036
FullTime	.7397857	.025667	28.82	0.000	.6894758	.7900956
PartTime	-.168074	.0330998	-5.08	0.000	-.2329528	-.1031951
Protestant	.0505274	.0245376	2.06	0.039	.0024314	.0986235
OrthodoxChristian	.0372929	.1220158	0.31	0.760	-.2018703	.2764561
Christian	.0251978	.0790805	0.32	0.750	-.1298079	.1802034
Catholic	.0889909	.0251474	3.54	0.000	.0396994	.1382824
Jewish	.2351557	.0543701	4.33	0.000	.1285849	.3417266
Year	.0044466	.0012073	3.68	0.000	.0020802	.006813
Year10	-.1418529	.0266106	-5.33	0.000	-.1940124	-.0896934
_cons	-2.897817	2.41625	-1.20	0.230	-7.633909	1.838275

Πίνακας 5: Αποτελέσματα 5^{ης} παλινδρόμησης στο STATA

VARIABLES	(1) Regression 5
MaleGay	-0.178*** (0.0450)
MaleBi	-0.131 (0.0988)
FemaleGay	-0.268*** (0.0545)
FemaleBi	-0.546*** (0.111)
FemaleStraight	-0.430*** (0.0132)
Age	0.0953*** (0.00413)
Age2	-0.000916*** (4.83e-05)
White	0.0464* (0.0279)
Black	-0.0686** (0.0331)
Children	-0.0134** (0.00533)
Education	0.0381*** (0.00879)
HighD	0.176*** (0.0338)
AssociatesD	0.217*** (0.0487)
BachelorD	0.329*** (0.0621)
GraduateD	0.291*** (0.0814)
Prestige	0.0206*** (0.00309)
Prestige2	-6.20e-05* (3.26e-05)
NewEng	-0.00944 (0.0362)
MidAtl	-0.00620 (0.0248)
EastNCen	-0.0411* (0.0233)
WestNCen	-0.195*** (0.0297)
SouthAtl	-0.0515** (0.0231)
EastSCen	-0.166*** (0.0308)
WestSCen	-0.138*** (0.0272)
Mountain	-0.172*** (0.0304)
FullTime	0.741*** (0.0257)
PartTime	-0.168*** (0.0331)
Protestant	0.0504** (0.0245)
OrthodoxChristian	0.0285 (0.122)
Christian	0.0226 (0.0791)
Catholic	0.0886*** (0.0251)
Jewish	0.236*** (0.0544)

y89	0.0146
	(0.0417)
y90	-0.0528
	(0.0429)
y91	-0.0455
	(0.0440)
y93	0.00152
	(0.0400)
y94	-0.0485
	(0.0363)
y96	-0.0145
	(0.0356)
y98	0.000598
	(0.0370)
y00	0.0204
	(0.0377)
y02	0.0728*
	(0.0397)
y04	0.0698*
	(0.0399)
y06	0.0106
	(0.0395)
y08	0.0460
	(0.0426)
y10	0.971***
	(0.103)
y12	-0.0775*
	(0.0425)
y14	-0.0927**
	(0.0392)
y16	-0.0259
	(0.0428)
y18	-0.0386
	(0.0468)
Constant	5.974***
	(0.144)
Observations	17,448
R-squared	0.417
Adj R-squared	0.416

Robust standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Εικόνα 4: Αποτελέσματα F-test στην 5^η παλινδρόμηση

test y89 y90 y91 y93 y94 y96 y98 y00 y02 y04 y06 y08

- (1) **y89 = 0**
- (2) **y90 = 0**
- (3) **y91 = 0**
- (4) **y93 = 0**
- (5) **y94 = 0**
- (6) **y96 = 0**
- (7) **y98 = 0**
- (8) **y00 = 0**
- (9) **y02 = 0**
- (10) **y04 = 0**
- (11) **y06 = 0**
- (12) **y08 = 0**

F(12, 17398) = **2.42**
Prob > F = **0.0040**

test Y10 y12 y14 y16 y18

- (1) **Y10 = 0**
- (2) **y12 = 0**
- (3) **y14 = 0**
- (4) **y16 = 0**
- (5) **y18 = 0**

F(5, 17398) = 22.89

Prob > F = 0.0000

test y89 y90 y91 y93 y94 y96 y98 y00 y02 y04 y08 Y10 y12 y14 y16 y18

- (1) **y89 = 0**
- (2) **y90 = 0**
- (3) **y91 = 0**
- (4) **y93 = 0**
- (5) **y94 = 0**
- (6) **y96 = 0**
- (7) **y98 = 0**
- (8) **y00 = 0**
- (9) **y02 = 0**
- (10) **y04 = 0**
- (11) **y08 = 0**
- (12) **Y10 = 0**
- (13) **y12 = 0**
- (14) **y14 = 0**
- (15) **y16 = 0**
- (16) **y18 = 0**

F(16, 17398) = 9.37

Prob > F = 0.0000