The gender wage gap across the wage distribution in Japan: Within- and between-establishment effects / Hiromi Hara // Labour Econ. - 2018, vol. 53, s. 213-229, rys. tab. bibliogr.

Międzypłciowa luka płacowa a rozkład wynagrodzeń w Japonii: na przykładzie różnic w jednym przedsiębiorstwie i między przedsiębiorstwami.

W Japonii, podobnie jak w wielu innych krajach, średnie zarobki kobiet i mężczyzn ulegają stopniowej konwergencji. W latach 1990-2014 stosunek wynagrodzeń kobiet do mężczyzn, zatrudnionych w wymiarze pełnoetatowym, zwiększył się w tym kraju z 59,7% do 72,2%. Jednakże ostatnio ten trend się ustabilizował i międzypłciowa luka płacowa w Japonii była jedną z trzech najwyższych w krajach OECD - po Korei i Estonii. Aby odpowiedzieć na pytanie, co przeszkadza w dalszym obniżaniu tej rozpiętości płac, autor artykułu przeanalizował rozkład wynagrodzeń w Japonii, koncentrując się na efekcie struktury płac, który jest elementem międzypłciowej luki płacowej, niezależnym od różnic między kobietami i mężczyznami w obszarze kapitału ludzkiego. Badacz uwzględnił w swojej analizie zarówno pracowników o wysokich zarobkach jak i nisko opłacanych, posługując się danymi z Japonii za lata 1980-2015. Wykazał, iż efekt struktury wynagrodzenia jest większy w odniesieniu do różnic występujących w jednym przedsiębiorstwie, niż istniejących między rożnymi firmami. Autor potwierdził w ten sposób istnienie od ponad 25 lat zarówno zjawiska "szklanego sufitu" jak i "lepkiej podłogi". Ten pierwszy aspekt wynika przede wszystkim z międzypłciowej luki dotyczącej drogi awansu zawodowego opisywanej, jako "płynięcie w górę strumienia". Natomiast drugi aspekt wydaje się być głównie spowodowany przez system segregacji zawodowej w odniesieniu do kariery zawodowej kobiet i mężczyzn w Japonii. W konsekwencji, możliwość dalszego ograniczenia rozbieżności między wynagrodzeniami obu płci będzie zależała od rozwiązania problemu międzypłciowej segregacji zawodowej i zmiany w kierunku zatrudnienia promującego i nagradzającego podejście elastyczne.