

Luka wynagrodzeń pomiędzy kobietami a mężczyznami w przedsiębiorstwach krajowych i zagranicznych

Iga Magda, Katarzyna Sałach

Firmy zagraniczne oferują zazwyczaj wyższe płace niż firmy krajowe. Wynika to z różnic w efektach zewnętrznych związanych z technologią, kapitałem i konkurencją pomiędzy przedsiębiorstwami krajowymi a międzynarodowymi. Powstaje zatem pytanie: czy premia płacowa z tytułu własności zagranicznej w równym stopniu dzieli się pomiędzy mężczyzn i kobiety? Czy różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce jest wyższa czy niższa w firmach zagranicznych? Teoria ekonomii sugeruje, że w porównaniu z firmami krajowymi, różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn powinna być mniejsza w firmach zagranicznych. Wyniki literatury empirycznej stoją jednak najczęściej w sprzeczności do przewidywań teoretycznych.

W artykule mierzymy różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce, osobno dla prywatnych przedsiębiorstw krajowych i zagranicznych, wykorzystując dane z „Badania Struktury Wynagrodzeń” GUS. Pokazujemy, że standardowe metody oceny wielkości luki płacowej pomiędzy kobietami a mężczyznami, nawet uwzględniające różnice w obserwowalnych cechach osób (tj. oszacowania metodą MNK), dają mylące wyniki. Sugerują one, że skorygowana różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w firmach zagranicznych w Polsce jest znacznie większa niż w przypadku przedsiębiorstw krajowych, wynosząc odpowiednio 23% i 12% wynagrodzenia mężczyzn. Jednak kiedy zastosuje się nieparametryczną metodę szacowania luki płacowej (Nopo 2008), która pozwala na uchwycenie różnic pomiędzy „porównywalnymi” mężczyznami i kobietami, okazuje się, że luka płac w firmach krajowych wynosi 16,8%, a w zagranicznych 18,5%. Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest więc wciąż większa w sektorze zagranicznym, ale różnica pomiędzy sektorami staje się bardzo mała.

Pokazujemy również, że chociaż luka w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn występuje zarówno w firmach krajowych, jak i zagranicznych, istnieją ku temu różne powody. Segregacja płci w zawodach nisko opłacanych ma większe znaczenie w sektorze krajowym, podczas gdy w sektorze firm zagranicznych kluczowe znaczenie mają różnice w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami a mężczyznami wewnątrz konkretnych firm.

Pełna wersja artykułu w języku angielskim:

Magda I., Sałach K. (2019). *Gender Pay Gap Patterns in Domestic and Foreign-Owned Firms*. IBS Working Paper 05/2019. http://ibs.org.pl/app/uploads/2019/06/IBS_Working_Paper_05_2019.pdf