

Luka płacowa w miejscu pracy: czy wiek firmy ma znaczenie dla jej wysokości?

Ewa Cukrowska – Torzewska, Iga Magda

W artykule analizujemy związek między wiekiem firmy a wysokością luki płacowej kobiet i mężczyzn w danej organizacji. Korzystamy z danych z Europejskiego Badania Struktury Wynagrodzeń dla ośmiu krajów (Polski, Czech, Słowacji, Węgier oraz Portugalii, Włoch, Hiszpanii i Szwecji).

Pokazujemy, że we wszystkich krajach luki płacowe kobiet i mężczyzn (skorygowane o różnice w ich indywidualnych charakterystykach oraz charakterystykach miejsc pracy) są najmniejsze w najmłodszych przedsiębiorstwach. Ponadto w Europie Środkowo – Wschodniej luki te rosną wraz z wiekiem firm, i wydają się być największe w przedsiębiorstwach, które przed transformacją były państwowe i zostały sprywatyzowane. Ten wzorec nie jest obserwowany w starszych krajach członkowskich UE.

Wskazujemy na możliwe źródła zaobserwowanych różnic płacowych sięgając do teorii konkurencyjnych i monopsonistycznych rynków pracy. W szczególności, wzrost luki płacowej wraz z wiekiem firmy wpisuje się w teorię konkurencji, zgodnie z którą najmłodsze firmy z najmniej ustabilizowaną sytuacją rynkową nie mogą sobie „pozwolić” na dyskryminację płacową. Fakt, że największe luki płacowe obserwowane są w najstarszych sprywatyzowanych przedsiębiorstwach sugeruje, że oczekiwanie że mogły one „odziedziczyć” niższy poziom nierówności płacowych jest niesłuszne. Stoi to także w sprzeczności z naszym oczekiwaniem, że sprywatyzowane firmy, w zderzeniu z koniecznością konkurowania na rynkach, będą częściej oferować niedyskryminujące praktyki płacowe (w porównaniu do firm, które pozostały własnością sektora publicznego).

Pełna wersja artykułu w języku angielskim:

Cukrowska-Torzewska, E., Magda, I., (2019). *Gender wage gap in the workplace: Does the age of the firm matter?* IBS Working Paper 01/2019. http://ibs.org.pl/app/uploads/2019/02/IBS_Working_Paper_01_2019.pdf