

Luki płacowe w kraju pochodzenia i w kraju docelowym na przykładzie kobiet imigrujących na amerykański rynek pracy

Agnieszka Gwóźdź*, Joanna Tyrowicz#, Lucas van der Velde‡

Nadesłany: 19 października 2016 r. Zaakceptowany: 22 lutego 2017 r.

Streszczenie

Jednym z istotnych powodów decyzji o migracji są różnice między płacami na domowym i docelowym rynku pracy. Różnice te mogą jednak wynikać nie tylko ze względnej różnicy w produktywności czy odmiennego zapotrzebowania na kapitał ludzki. Istotną przyczyną może być także nierówność płac, np. ze względu na płeć. Tymczasem ekonomia behawioralna i psychologiczna daje silne podstawy, by oczekiwać, że grupa dyskryminowana w krajach o większych nierównościach płacowych może akceptować wyższe luki płacowe także na docelowym rynku pracy. Wykorzystując oszacowania nierówności płacowych ze względu na płeć w krajach pochodzenia imigrantek w Stanach Zjednoczonych oraz oszacowania luk płacowych na amerykańskim rynku pracy, poddajemy empirycznej weryfikacji tezę, że wysokość luki płacowej imigrantek zależy od (skorygowanych) luk płacowych doświadczanych przez kobiety w kraju pochodzenia. Otrzymane wyniki wskazują na brak korelacji pomiędzy lukami płacowymi na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych i w kraju pochodzenia.

Słowa kluczowe: luka płacowa, dyskryminacja kobiet, dekompozycja

JEL: J6, J7

* Uniwersytet Warszawski.

GRAPE|FAME; Uniwersytet Warszawski; e-mail: j.tyrowicz@uw.edu.pl.

‡ GRAPE|FAME; Uniwersytet Warszawski.

1. Wstęp

Wiele badań wskazuje, że luki płacowe ze względu na płeć znacznie różnią się w poszczególnych krajach (m.in. Blau, Kahn 1992, 2003; Weichselbaumer, Winter-Ebmer 2005; Goraus, Tyrowicz 2014). Co więcej, różnice te nie wydają się bardzo zmienne w czasie. Blau i Kahn (2016) wskazują, że w ciągu ostatnich pięciu dekad luka płacowa w Stanach Zjednoczonych zmniejszyła się; podobne wnioski w skali globalnej uzyskali Weichselbaumer i Winter-Ebmer (2005). Jednak szacowane tempo 0,17 pkt proc. rocznie przy średniej skali rzędu 10–20% wydaje się mało satysfakcjonujące. Nie są także jasne przyczyny tego spadku. Na przykład Jurajda (2003) oraz Weichselbaumer i Winter-Ebmer (2005) stwierdzają, że zapisy dotyczące równego traktowania są raczej mało skuteczne, co jest zgodne z założeniami teoretycznymi jeszcze z lat 60. XX w., sformułowanymi przez Boserup (1970); por. Mammen, Paxson (2000). Wydaje się zatem, że międzynarodowe zróżnicowanie oszacowań luki płacowej ze względu na płeć jest raczej konsekwencją znacznej heterogeniczności tego zjawiska pomiędzy krajami niż dużej zmienności w czasie.

Skoro dokonanie zasadniczej zmiany skali nierówności między kobietami a mężczyznami na rynku jest procesem tak długotrwałym, to jednym ze sposobów ucieczki od nierówności może być emigracja z kraju o większych lukach płacowych do kraju, gdzie są one mniejsze. Celem niniejszego artykułu jest poddanie tej tezy testowi empirycznemu. Formułujemy hipotezę, że w kraju docelowym imigrantki napotykać będą mniejszą lukę płacową ze względu na płeć, niż doświadczyłyby w kraju pochodzenia. Nie chodzi przy tym o średnią różnicę między płacami, lecz o skalę nierówności płac uwzględniającą ewentualne różnice w wykształceniu, wykonywanych zawodach, branżach zatrudnienia itp. (tzw. skorygowaną lukę płacową). Jeśli oszacowania skorygowanych luk płacowych w kraju pochodzenia i kraju docelowym będą dodatnio skorelowane, będzie to oznaczać replikowanie wzorców nierówności pomimo migracji na inny rynek pracy. Ujemna korelacja będzie wskazywać, że na skutek imigracji maleje nierówność ze względu na płeć. Nie ma przy tym znaczenia, czy decyzje migracyjne mają charakter indywidualny, czy podejmuje je łącznie gospodarstwo domowe; bezzasadnie niższe płace kobiet obniżają bowiem dochód całego gospodarstwa domowego. Nieodrzućenie hipotezy zerowej będzie natomiast wskazywało na relatywnie słaby związek pomiędzy nierównościami w kraju pochodzenia i docelowym.

W badaniu wykorzystamy dwa typy danych: oszacowania skorygowanej luki płacowej dostępne w literaturze (Weichselbaumer, Winter-Ebmer 2005; Ńopo, Daza, Ramos 2012; Goraus, Tyrowicz 2014; Goraus, Tyrowicz, van der Velde 2017) oraz mikrodane American Community Survey (ACS). Pierwsze źródło danych ma najszerzy zasięg z powodu uwzględnionej liczby krajów. Kluczowe jest, by analiza dotyczyła luk skorygowanych, tj. miary nierówności płac po uwzględnieniu ewentualnych różnic między charakterystykami. Z tego względu nie możemy skorzystać z szeroko dostępnych baz OECD czy ONZ dotyczących średniej różnicy między płacami mężczyzn i kobiet, bo taka miara nie odzwierciedla „nieuzasadnionej” indywidualnymi cechami luki płacowej.

Podobnie czynimy w przypadku kraju docelowego, dla którego szacujemy skorygowane luki płacowe kobiet. Analiza oparta na ACS pozwala przeanalizować największy kraj docelowy emigrantów, tj. Stany Zjednoczone. Trzeba jednak podkreślić, że to tylko jeden kraj docelowy, więc choć ma najbardziej zróżnicowane źródła napływu imigrantów, to wnioski z naszego badania nie mogą mieć charakteru ogólnego. Wielkość zbioru w połączeniu z różnorodnością krajów pochodzenia pozwala oszacować w sposób wiarygodny pod względem statystycznym skorygowane luki płacowe imigrantek pracujących w Stanach Zjednoczonych. Warto także podkreślić, że analiza zróżnicowania luk płacowych ze względu na płeć, uwzględniająca różne kraje pochodzenia i jeden kraj docelowy, pozwala wyeliminować

wątpliwości dotyczące złożoności i zróżnicowania uwarunkowań legislacyjnych w krajach docelowych i skupić się na zróżnicowaniu związanym z krajami pochodzenia. Dodatkową wartością proponowanego podejścia jest to, że uwzględnia aspekt, na który dotąd w literaturze zwracano mniej uwagi – tzw. podwójną karę, czyli nakładanie się nierówności płacowych z różnych powodów: płci, rasy, statusu imigranta i kraju pochodzenia.

Naturalnie, nie jest znana skala indywidualnie doświadczanej nierówności płac w kraju pochodzenia. Nie ma więc gwarancji, że każda kobieta doświadczyłaby w swoim kraju pochodzenia notowanej tam przeciętnej luki płacowej. Mechanizmem, do którego się odwołujemy, jest rola oczekiwań i norm społecznych w kształtowaniu tej luki. Wyrastając w kulturze nierówności, trudno wypracować oczekiwania równościowe – oczekuje się niższej płacy i „nie prosi o więcej” (Exley, Niederle, Vesterlund 2015). Doświadczenia z kraju pochodzenia, zaniżając oczekiwania płacowe, mogą asymetrycznie wpływać na skalę skorygowanych luk płacowych. Istnienie tej relacji poddajemy weryfikacji.

Artykuł ma następującą strukturę. W rozdziale drugim omówiono literaturę przedmiotu, ze szczególnym uwzględnieniem powiązań pomiędzy oczekiwaniami a skorygowaną luką płacową. W rozdziale trzecim przedstawiono wykorzystany zbiór danych oraz metodykę badania. Wyniki zawarto w rozdziale czwartym. Wnioski z badania oraz wskazania dla polityki gospodarczej podsumowują artykuł.

2. Zjawisko nierówności płacowych między kobietami a mężczyznami

Przyczyną nierówności płacowych mogą być postawy dyskryminacyjne (Becker 1957; Altonji, Blank 1999), jak też racjonalne dyskontowanie spodziewanej różnicy między osiąganą produktywnością (dyskryminacja statystyczna, por. Arrow 1971; Phelps 1972; Aigner, Cain 1977). Literatura z pogranicza psychologii, socjologii i ekonomii proponuje jednak także wyjaśnienia związane z zachowaniem potencjalnych pracowników i pracowniczek – nie tylko z postawami pracodawców. Pierwsze z tych podejść skupia się na pozycji negocjacyjnej kobiet wobec pracodawców – ograniczenia związane z funkcjami rodzinnymi sprawiają, że ich krzywa podaży pracy jest mniej elastyczna niż w przypadku mężczyzn, czego następstwem na monopsonistycznych rynkach pracy są niższe wynagrodzenia kobiet (Kershner 1997; Barth, Dale-Olsen 2009; Webber 2016).

W dalszych badaniach wiele uwagi poświęca się roli socjalizacji kobiet prowadzącej do tego, że przyjmują w negocjacjach pozycję raczej bierną i obniżają swoje oczekiwania. Zarówno starsza, jak i najnowsza literatura przedmiotu doczekały się już wszechstronnego omówienia w opracowaniach przeglądowych. Bertrand (2011) omawia badania empiryczne i eksperymentalne poświęcone tożsamości kobiet, różnicom między preferencjami oraz zróżnicowaniu źródeł dobrostanu kobiet i mężczyzn. Croson i Gneezy (2009) poświęcają uwagę głównie eksperymentom laboratoryjnym, podobnie List i Rasul (2011), a także Charness i Kuhn (2011). Na podstawie tych przeglądów można wyciągnąć kilka podstawowych wniosków o charakterze metodologicznym. Po pierwsze, większość badań wskazuje na znaczne zróżnicowanie skłonności do ryzyka (Eckel, Grossman 2008) oraz postaw negocjacyjnych (Small i in. 2003; Niederle, Vesterlund 2007; Bowles, Babcock, Lai 2007). Zwraca się także uwagę, że kobiety „nie proszą” (Babcock, Laschever 2009).

Kobiety emigrantki raczej nie są „stereotypowymi” kobietami, bo sam fakt bycia migrantem odzwierciedla ponadprzeciętną skłonność do podejmowania ryzyka (Jaeger i in. 2010). Jeśli nawet migracja

dotyczy gospodarstwa domowego, a nie osoby, to jest przejawem wyższej zagregowanej skłonności do podejmowania ryzyka przez jej członków. Prawdopodobnie z tego powodu wyniki uzyskane dla migrantek mogłyby odbiegać od wyników dla ogółu kobiet. Sprawia to, że zwłaszcza ostatni kierunek analiz okazuje się istotny z perspektywy naszego badania. Jak opisały Babcock i Laschever (2009), w warunkach laboratoryjnych przedstawiono uczestnikom warunki uzyskania wynagrodzenia za wykonanie względnie prostego zadania oraz schemat, precyzujący gwarantowane i możliwe kwoty wypłat. Następnie obserwowano realizację zadań oraz zachowanie w momencie pobierania wypłat. Mężczyźni znacznie częściej niż kobiety wnioskowali o wypłatę wyższego wynagrodzenia, choć ich wyniki nie były lepsze niż wyniki kobiet. W grze typu „dyktator” kobiety znacznie rzadziej odrzucają propozycję (Eckel, Grossman 2001), a także oczekują niższego wynagrodzenia w grach bez ustalonego schematu wypłat (Rigdon 2012).

W badaniach podkreślających różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami zwraca się także uwagę na istotne rozróżnienie, tzw. *nature vs nurture debate*, czyli spór o to, czy różnice te wynikają z socjalizacji czy z biologicznych uwarunkowań. W społeczeństwach maternalistycznych kobiety charakteryzuje podobny zestaw cech, co mężczyzn w społeczeństwach paternalistycznych (Gneezy, Leonard, List 2008). W środowisku wyłącznie kobiecym dziewczynki w wieku szkolnym charakteryzuje taki sam rozkład preferencji względem ryzyka, jak chłopcy w środowisku męskim – różnice pomiędzy płciami pojawiają się w szkołach koedukacyjnych (Booth, Nolen 2009; 2012).

Podsumowując, literatura przedmiotu dostarcza podstaw behawioralno-psychologicznych postawionej w artykule tezy, że socjalizacja do pewnych ról przekłada się na późniejsze postępowanie. Pozwala się to spodziewać, że istnieje związek pomiędzy skalą nierówności płacowych w kraju pochodzenia oraz w kraju docelowym. Dodatkowo, istotny może być stopień rozwoju kraju pochodzenia. Boserup (1970) wskazała, że poziom rozwoju gospodarczego kraju i skala równości płac mogą być wzajemnie powiązane. Wyniki oszacowanych równań regresji pokazują, że luka płacowa między kobietami a mężczyznami wydaje się zmniejszać wraz ze wzrostem gospodarczym – przynajmniej w przypadku bogatszych państw.

Sam pomiar nierówności płacowych w ujęciu międzynarodowym należy jednak do tematów słabo zbadanych. Wprawdzie wiele instytucji – w tym Bank Światowy, OECD i Komisja Europejska – publikuje zestawienia dotyczące średniej różnicy między płacami kobiet i mężczyzn, jednak miara ta jest dalece niesatysfakcjonująca z perspektywy analizy nierówności (por. Oostendorp 2009). W szczególności można sobie łatwo wyobrazić społeczeństwa o znacznej endogenicznej segregacji na rynku pracy lub znacznych nierównościach w dostępie do edukacji. W takich społeczeństwach płace będą nierówne, nawet gdyby pracodawcy płacili „równą płacę za równą pracę”. Podobnie jest, gdy grupa potencjalnie niżej opłacana pozostaje w praktyce wykluczona z rynku pracy.

Biorąc pod uwagę te ograniczenia metodologiczne, można wyróżnić kilka badań, które analizują skalę nieuzasadnionych nierówności płacowych, czyli tzw. skorygowaną lukę płacową. Pierwsze podejście zaproponowali Weichselbaumer i Winter-Ebmer (2005), tworząc metaanalizę empirycznej literatury dyskryminacyjnej (260 artykułów analizujących luki w 63 państwach w latach 1960–1990). Choć przeciętne średnie różnice między płacami spadły w tym okresie z około 65% do około 30%, to po uwzględnieniu faktu, że wzrosła wówczas skolaryzacja kobiet oraz zmieniły się wzorce sektorowe i zawodowe ich zatrudnienia, okazało się, iż tak skorygowana luka płacowa zmniejszała się średnio o 0,17% rocznie.

Podejście oparte na ilościowej analizie literatury przedmiotu ma tę zaletę, że ogranicza wysiłek niezbędny do pozyskania danych jednostkowych z dużej liczby krajów i w ciągu wielu lat. Taki

wysiłek podjęli Ñopo, Daza i Ramos (2012), ograniczając badanie do danych za 2006 r. lub najbliższy dostępny rok. Oszacowali skorygowaną lukę płacową, tak by osiągnąć maksymalną porównywalność 64 analizowanych krajów. Rezultaty wskazały na rozpiętość nieuzasadnionych nierówności płacowych od 8% do 48% przeciętnego wynagrodzenia.

W literaturze nie rozpatrywano dotąd możliwości redukcji luki płacowej poprzez migrację do innego kraju. Alternatywną hipotezą jest to, że luka migracyjna nakłada się na lukę ze względu na płeć, co potęguje nieuzasadnioną charakterystykami różnicę między wynagrodzeniami. Analizie tego zjawiska na przykładzie imigrantek do Stanów Zjednoczonych poświęcamy pozostałą część tego artykułu.

3. Metoda i dane

Oszacowania skorygowanych luk płacowych w krajach pochodzenia zebrano na podstawie literatury. Van der Velde, Tyrowicz i Siwińska (2015) rozszerzają bazę Weichselbaumer i Winter-Ebmera (2005). Wykorzystano także wyniki prac Ñopo, Daza i Ramos (2012) oraz Gorau i Tyrowicz (2014). Dane te zawierają 2908 oszacowań luk płacowych dla 87 krajów i pochodzą z badań empirycznych o różnym zakresie i metodologii. W przypadku gdy dla jednego kraju i jednego roku dostępne jest więcej niż jedno oszacowanie, taka podpróbka zredukowana jest do jednej obserwacji, będącej średnią z dostępnych oszacowań. W celu zweryfikowania stabilności wyników przeprowadzono równoległe oszacowania z medianą w miejsce średniej, co jednak nie wpłynęło na wnioski.

W oszacowaniach dotyczących kraju docelowego – Stanów Zjednoczonych – wykorzystano największą dostępną mikrobazę: American Community Survey (ACS). Ten zbiór powstaje na podstawie mikrospisu i obejmuje 1% populacji Stanów Zjednoczonych. W niniejszym badaniu skorzystano z najbardziej aktualnego dostępnego zbioru danych, z 2013 r. Baza zawiera szczegółowe charakterystyki socjo-demograficzne, a także ekonomiczne. Ze zbioru usunięto osoby, które w ciągu 12 miesięcy nie miały przychodu z pracy. Wynagrodzenia wyrażone w zbiorze w ujęciu rocznym przeliczono na godzinowe.

Niezbędna informacja o jednostkach, wykorzystana w badaniu, dotyczy kraju pochodzenia. W ACS występuje zmienna *ancestry*, mówiąca o deklarowanym pochodzeniu. Ankietowani najczęściej podają nazwę kraju, lecz w małej liczbie przypadków podawano region świata, kraj (już) nieistniejący lub odmawiano odpowiedzi na to pytanie. Niewielką liczbę obserwacji, których to dotyczy, usunięto ze zbioru ze względu na brak porównywalności z dostępnymi w literaturze oszacowaniami skorygowanych luk płacowych. W bazie danych znajdują się osoby pochodzące ze 160 państw z całego świata. Na potrzeby niniejszego badania ograniczono szacowanie luk płacowych do tych krajów, dla których liczba obserwacji była większa lub równa 50 dla obojga płci. W przeciwnym przypadku oszacowania miałyby duży komponent stochastyczny. Bezpośrednio poniżej tego ograniczenia znajdują się tylko dwa państwa: Estonia i Łotwa (około 45 obserwacji dla obu płci). W pozostałych przypadkach liczba obserwacji osób z danego kraju pochodzenia jest znacznie niższa. Ostateczny zbiór danych liczy 1 495 287 obserwacji.

Zestaw wykorzystanych zmiennych wynika zarówno z literatury, jak i z dostępności zmiennych w zbiorze ACS. Standardowy w literaturze zestaw zmiennych kontrolnych obejmuje: wiek, wykształcenie, zawód, sektor zatrudnienia, metropolitalność rynku pracy oraz ewentualne zmienne opisujące sytuację rodzinną (stan cywilny, dzieci itp.). Wszystkie te zmienne są dostępne w ACS. Zmienna określająca poziom wykształcenia została utworzona na podstawie zmiennej informującej, na jakim poziomie ukończono edukację. Zmienna *wykształcenie* przyjmuje trzy poziomy: 1 – brak wykształcenia,

wykształcenie podstawowe, 2 – wykształcenie średnie oraz 3 – wykształcenie wyższe. Zmienna opisująca stan cywilny przyjmuje cztery stany: 1 – osoby w związku małżeńskim, 2 – wdowy i wdowcy, 3 – rozwiedzeni, w separacji oraz 4 – nigdy niebędący w związku małżeńskim. Zmienne związane z wykonywaną pracą to *zawód* oraz *sektor gospodarki*. Zmienna *zawód* została utworzona według klasyfikacji Standard Occupational Classification (SOC) i przyjmuje pięć poziomów, natomiast zmienna *sektor gospodarki* powstała na podstawie North American Industry Classification System (NAICS) i przyjmuje dziewięć poziomów. Wszystkie te zmienne wykorzystano do szacowania skorygowanej luki płacowej dla każdego kraju pochodzenia.

Statystyki opisowe zbioru przedstawiono w tabeli 1. Dane wskazują, że średnie płace mężczyzn są wyższe niż kobiet, a kobiety przeciętnie pracują krócej niż mężczyźni. Jednak w obu przypadkach rozpiętość rozkładów jest znaczna, a dodatkowo ujawniają się także różnice w wykształceniu oraz strukturze zawodowej i sektorowej zatrudnienia.

Pomimo bogactwa zmiennych i obserwacji badanie ACS nie jest dobrze przystosowane do szacowania efektów selekcji do zatrudnienia. Brak w nim zmiennych, które mogłyby pełnić funkcję instrumentów o dobrych własnościach statystycznych przy szacowaniu pomocniczej funkcji selekcji (jak np. dochód niezwiązany z pracą). Poza tym należy się spodziewać, że przynajmniej część emigrantek będzie wykonywać prace mało typowe dla przeciętnego amerykańskiego zatrudnionego. Te dwa ograniczenia sugerują, że zastosowanie nieparametrycznej metody dekompozycji Ćopó (2008) wydaje się optymalnym rozwiązaniem.

Dekompozycja Ćopó (2008) bazuje na estymatorze dokładnego dopasowania (ang. *exact matching*). Metoda ta pozwala podzielić różnice płacowe na cztery części. Najpierw zestawia się kobiety i mężczyzn o identycznych charakterystykach, natomiast te obserwacje, które nie mają dokładnych odpowiedników w grupie kontrolnej, pozostają niedopasowane. Wszystkie obserwacje dzieli się więc na cztery grupy: dopasowanych mężczyzn, niedopasowanych mężczyzn, dopasowane kobiety i niedopasowane kobiety. Luka płacowa może zostać zdekomponowana w następujący sposób:

$$\Delta = \Delta_M + \Delta_X + \Delta_0 + \Delta_F \quad (1)$$

Pierwszy komponent (Δ_M) to część, która może zostać wyjaśniona przez różnice pomiędzy grupą dopasowanych mężczyzn i niedopasowanych mężczyzn. Drugi komponent (Δ_X) to część, która jest wyjaśniona przez różnice między rozkładami charakterystyk kobiet i mężczyzn – odpowiednik różnicy między charakterystykami w dekompozycji parametrycznej (np. Oaxaci-Blindera). Komponent Δ_0 to tak zwana dopasowana luka płacowa, czyli ta część surowej luki, która pozostaje niewyjaśniona – odpowiednik różnicy między parametrami w dekompozycji parametrycznej. Ostatni składnik (Δ_F) to natomiast komponent analogiczny do Δ_M , ale dla kobiet.

Badania przeprowadzono niezależnie dla imigrantek z każdego kraju pochodzenia, a grupę kontrolną stanowili mężczyźni podający jako kraj pochodzenia Stany Zjednoczone. Oszacowano także luki płacowe imigrantek w porównaniu z mężczyznami imigrantami z tego samego kraju pochodzenia.

4. Wyniki

Skorygowana luka płacowa oszacowana na danych amerykańskich ma inny poziom niż skorygowane luki w kraju pochodzenia. Zaobserwowana rozbieżność jest złożeniem dwóch efektów. Po pierwsze,

w oszacowaniach dla Stanów Zjednoczonych zastosowano dekompozycję Ñopo (2008), podczas gdy oszacowania dla krajów pochodzenia uśredniono, wykorzystując zaprezentowane w literaturze różne metody. Z tego względu nie należy bezpośrednio porównywać oszacowań skorygowanej luki płacowej w kraju pochodzenia i wynikających z danych ACS. By skorygować je o ten efekt, w analizach porównawczych zawsze uwzględniano stałą, która w pewnym sensie filtruje „efekt poziomu”. Drugim źródłem rozbieżności jest zróżnicowanie skali nierówności wynagrodzeń. Jeśli różnica jest proporcjonalna do skali nierówności w kraju pochodzenia, należy się spodziewać korelacji pomiędzy oszacowaniami z kraju pochodzenia i oszacowaniami uzyskanymi na podstawie danych dla Stanów Zjednoczonych. Łącznie szacowany jest model o postaci:

$$luka_{k,USA} = \beta_0 + \beta_1 luka_k + \gamma X_k + \varepsilon_k \quad (2)$$

gdzie:

- k – kraj pochodzenia,
- X_k – zmienne charakteryzujące ten kraj (np. bogactwo, poziom wykształcenia, odległość od Stanów Zjednoczonych),
- $luka$ – oszacowania skorygowanej luki płacowej w kraju pochodzenia (opisane przez k) lub w Stanach Zjednoczonych w danej grupie narodowościowej (opisane przez k, USA).

Wyniki prezentuje tabela 2¹. Średnio na najwyższą niewyjaśnioną lukę płacową narażone są w Stanach Zjednoczonych kobiety pochodzące z krajów Afryki. W badaniu Ñopo, Daza i Ramos (2012) to właśnie dla tego obszaru świata otrzymano najwyższe oszacowania nierówności płacowych. Z kolei najniższe dyskryminacyjne luki płacowe wśród migrantów w Stanach Zjednoczonych notuje się w przypadku kobiet pochodzących z Australii i Oceanii oraz Azji. Po wyjeździe do Stanów Zjednoczonych luka płacowa okazała się niższa niż w kraju pochodzenia w przypadku 36 państw na 81 badanych. W grupie krajów, w których kobiety mogą zmniejszyć swoją ekspozycję na dyskryminację płacową poprzez migrację do Stanów Zjednoczonych, znalazły się między innymi Polska, Węgry, Rosja, Egipt, Indonezja i Jamajka.

Nie stwierdzono żadnej korelacji pomiędzy skalą nierówności płacowych, z którymi spotykają się imigrantki w swych krajach pochodzenia i w Stanach Zjednoczonych. Podobnie jest, gdy grupą kontrolną dla kobiet imigrantek są mężczyźni imigranci, a nie mężczyźni urodzeni w Stanach Zjednoczonych. Wzorce nierówności płacowych między kobietami imigrantkami są też słabo powiązane z charakterystyką kraju pochodzenia (np. powszechność kształcenia, znajomość angielskiego pomagająca uwzględnić transferowalność kapitału ludzkiego, poziom rozwoju społecznego). Występują naturalnie pewne różnice pomiędzy regionami pochodzenia imigrantek (najwyższe nierówności dotyczą obywaterek krajów Afryki, najniższa Azji oraz Europy). Poza tym nie widać systematycznych wzorców zróżnicowania oszacowanej skorygowanej luki płacowej. Brak istotności nie wydaje się skutkiem zbyt małej próby – oszacowania parametrów są po prostu niskie w relacji do oszacowań błędów standardowych. Naturalnie, brak istotności może być efektem relatywnie małej mocy testu t ze względu na wielkość próby, a nie braku zależności w ogóle. Jednak specyfikacje uwzględniające wszystkie zmienne kontrolne jednocześnie powinny teoretycznie mieć jeszcze niższą moc z powodu mniejszej liczby stopni swobody. Mimo to charakteryzują się podobną skalą oszacowań błędów standardowych, lecz zmieniającymi się znakami i podobnie niskimi oszacowaniami parametrów.

¹ Dokładne oszacowania nierówności płac uzyskane w dekompozycji metodą Ñopo (2008) dla wszystkich krajów pochodzenia uwzględnionych w badaniu zamieszczono w Aneksie, tabela 3.

Otrzymane wyniki wskazują, że poziom luki płacowej wśród migrantów w Stanach Zjednoczonych nie zależy od skali nierówności w kraju pochodzenia. Niektóre charakterystyki kraju pochodzenia powodują istotne zróżnicowanie oszacowań względem Amerykanów, lecz ich włączenie do regresji nie zmienia oszacowań przy kluczowym parametrze, jakim jest skorygowana luka w kraju pochodzenia. Migrantki z państw bogatszych, anglojęzycznych, o bardziej powszechnym systemie edukacji będą narażone na średnio mniejsze luki wynagrodzeń w stosunku do mężczyzn aniżeli kobiety z pozostałych krajów. Podsumowując, emigracja do Stanów Zjednoczonych z kraju o dużej skali nierówności płac pomiędzy kobietami a mężczyznami niekoniecznie stanowi skuteczny sposób na obniżenie tej nierówności.

Brak korelacji mógłby być zjawiskiem pozytywnym, gdyby uzyskane oszacowania wskazywały, że niezależnie od poziomu skorygowanej luki w kraju pochodzenia w Stanach Zjednoczonych jest ona względnie stała. Byłoby to przejawem skuteczności prowadzonej w Stanach Zjednoczonych polityki równych szans (ang. *equal opportunity*) w odniesieniu do imigrantek, nawet jeśli dla części z nich oznaczałoby to nieco wyższą skorygowaną lukę płacową niż w kraju pochodzenia. Argumentację za skutecznością polityki równych szans przedstawili Blau i Kahn (2016). Nasze oszacowania wskazują jednak, że rozpiętość rozkładu luk nie zmienia się zasadniczo. Wniosek ten potwierdza się niezależnie od tego, czy grupą kontrolną są mężczyźni urodzeni w Stanach Zjednoczonych czy imigranci z tego samego kraju pochodzenia. Łącznie zatem wnioski podważają pozytywną interpretację Blau i Kahn (2016) – skala skorygowanej luki płacowej w przypadku imigrantek pozostaje wysoka. Ponieważ skorygowana luka płacowa jest równoznaczna z „nieusprawiedliwioną” różnicą między płacami, często utożsamia się ją z tzw. dyskryminacją płacową. Przy takiej interpretacji wyników wydaje się, że pomiędzy Stanami Zjednoczonymi a krajami pochodzenia występują różnice co do przesłanek dyskryminacji, ale nie dotyczą one samego faktu dyskryminacji bądź jej skali. Zróżnicowanie tych przesłanek może wynikać z tego, że na amerykańskim rynku pracy pracodawcy mają kontakt z różnymi grupami etnicznymi złożonymi z osób obu płci. Może się więc ukształtować wielowymiarowy rozkład przesłanek, podczas gdy w części krajów pochodzenia monoetniczność przekłada się na jednowymiarowość dyskryminacji według płci.

5. Zakończenie

Głównym celem niniejszej pracy było zweryfikowanie hipotezy o możliwości redukcji luki płacowej pomiędzy krajem pochodzenia a krajem docelowym, na przykładzie kobiet migrujących do Stanów Zjednoczonych. Oszacowano skorygowane luki płacowe pomiędzy mężczyznami urodzonymi w Stanach Zjednoczonych a imigrantkami według kraju pochodzenia. Zbadano zależności pomiędzy poziomem luki płacowej w Stanach Zjednoczonych wśród imigrantek a wskaźnikami ekonomicznymi w ich krajach pochodzenia. Oszacowane skorygowane luki płacowe, na które narażone są kobiety w Stanach Zjednoczonych, okazały się różne w zależności od kraju pochodzenia. Zróżnicowanie to nie jest jednak skorelowane z lukami płacowymi w krajach pochodzenia ani z ich innymi charakterystykami.

Przeciętnie największe nierówności napotykały kobiety z państw afrykańskich, a najmniejsze – migrantki z Australii i Oceanii. Analiza wykazała także, że w przypadku migrantów z części państw luka była większa niż w ich państwie pochodzenia, dla innych zaś okazała się mniejsza. Przeciętnie kobiety z państw nieanglojęzycznych, o słabym dostępie do edukacji i niskim poziomie rozwoju, napotykały wyższe nierówności płacowe w porównaniu z mężczyznami urodzonymi w Stanach Zjednoczonych.

Na amerykańskim rynku pracy nie ma żadnej zależności pomiędzy nierównością w kraju pochodzenia a nierównością wobec mężczyzn z tego samego kraju pochodzenia. Wyniki wskazują, że istotną przesłanką nierówności płacowej w Stanach Zjednoczonych może być zdolność do przeniesienia na amerykański rynek pracy kompetencji uzyskanych w kraju pochodzenia, ale z oszacowań wynika, że dotyczy to w większym stopniu kobiet niż mężczyzn.

Bibliografia

- Aigner D., Cain G. (1977), Statistical theories of discrimination in labor markets, *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), 175–187.
- Altonji J., Blank R. (1999), Race and gender in the labor market, *Handbook of Labor Economics*, 3, Elsevier.
- Arrow K. (1971), *The Theory of Discrimination*, Princeton University.
- Babcock L., Laschever S. (2009), *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*, Princeton University Press.
- Barth E., Dale-Olsen H. (2009), Monopsonistic discrimination, worker turnover, and the gender wage gap, *Labour Economics*, 16(5), 589–597.
- Becker G. (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press.
- Bertrand M. (2011), New perspectives on gender, w: O. Ashenfelter, D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics*, 4B, Elsevier.
- Blau F.D., Kahn L.M. (1992), The gender earnings gap: learning from international comparisons, *American Economic Review*, 82(2), 533–538.
- Blau F.D., Kahn L.M. (2003), Understanding international differences in the gender pay gap, *Journal of Labor Economics*, 21(1), 106–144.
- Blau F.D., Kahn L.M. (2016), *The gender wage gap: extent, trends, and explanations*, NBER Working Paper, 21913.
- Booth A.L., Nolen P. (2009), *Choosing to compete: How different are girls and boys?*, CEPR Discussion Paper, 7214.
- Booth A.L., Nolen P. (2012), Gender differences in risk behaviour: Does nurture matter?, *Economic Journal*, 122(558), F1–F114.
- Boserup E. (1970), *Women's Role in Economic Development*, St Martin's Press.
- Bowles H.R., Babcock L., Lai L. (2007), Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84–103.
- Charness G., Kuhn P. (2011), Lab and labor: What can labor economists learn from the lab?, w: O. Ashenfelter, D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics*, 4A, Elsevier.
- Crosen R., Gneezy U. (2009), Gender differences in preferences, *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448–474.
- Eckel C.C., Grossman P.J. (2001), Chivalry and solidarity in ultimatum games, *Economic Inquiry*, 39(2), 171–188.
- Eckel C.C., Grossman P.J. (2008), Differences in the economic decisions of men and women: experimental evidence, w: C. Plott, V. Smith (red.), *Handbook of Experimental Economic Results*, Elsevier.

- Exley C.L., Niederle M., Vesterlund L. (2015), *Knowing when to ask: the cost of leaning*, Working Paper, 16-115, Harvard Business School.
- Gneezy U., Leonard K.L., List J.A. (2009), Gender differences in competition: evidence from a matrilineal and a patriarchal society, *Econometrica*, 77(5), 1637–1664.
- Goraus K., Tyrowicz J. (2014), Gender wage gap in Poland – Can it be explained by differences in observable characteristics?, *Central European Economic Journal*, 36(1), 125–148.
- Goraus K., Tyrowicz J., van der Velde L. (2017), Which gender wage gap estimates to trust? A comparative analysis, *Review of Income and Wealth*, 63(1), 118–146.
- Jaeger D.A., Dohmen T., Falk A., Huffman D., Sunde U., Bonin H. (2010), Direct evidence on risk attitudes and migration, *Review of Economics and Statistics*, 92(3), 684–689.
- Jurajda Š. (2003), Gender wage gap and segregation in enterprises and the public sector in late transition countries, *Journal of Comparative Economics*, 31(2), 199–222.
- Kershner M.K. (1997), *Male and female wage differentials: theories and empirical results of labor market discrimination*, rozprawa doktorska, University of Oregon.
- List J., Rasul I. (2011), Field experiments in labor economics, *Handbook of Labor Economics*, 4(B), Elsevier.
- Mammen K., Paxson C. (2000), Women's work and economic development, *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 141–164.
- Niederle M., Vesterlund L. (2007), Do women shy away from competition? Do men compete too much?, *Quarterly Journal of Economics*, 122, 1067–1101.
- Ñopo H. (2008), Matching as a tool to decompose wage gaps, *Review of Economics and Statistics*, 90(2), 290–299.
- Ñopo H., Daza N., Ramos J. (2012), Gender earning gaps in the world, *International Journal of Manpower*, 33(5), 464–513.
- Oostendorp R. (2009), Globalization and the gender wage gap, *The World Bank Economic Review*, 23(1), 141–161.
- Phelps E. (1972), The statistical theory of racism and sexism, *American Economic Review*, 62(4), 659–661.
- Rigdon M. (2012), An experimental investigation into gender differences in negotiations, *Management Science*, <https://ssrn.com/abstract=2165253>.
- Small D., Babcock L., Laschever S., Gelfand M. (2003), Nice girls don't ask, *Harvard Business Review*, 81(1), 14–17.
- Van der Verde L., Tyrowicz J., Siwińska J. (2015), Language and (the estimates of) the gender wage gap, *Economic Letters*, 136, 165–170.
- Webber D.A. (2016), Firm-level monopsony and the gender pay gap, *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society*, 55(2), 323–345.
- Weichselbaumer D., Winter-Ebmer R. (2005), A meta-analysis of the international gender wage gap, *Journal of Economic Surveys*, 19(3), 479–511.

Podziękowania

Autorzy dziękują za wsparcie Narodowemu Centrum Nauki (grant nr UMO-2012/05/E/HS4/01510). Cenne uwagi do metody badawczej i/lub samego artykułu zgłaszali m.in. Magdalena Smyk, Saul Estrin, Tomasz Mickiewicz, Irene van Staveren, Joanna Siwińska-Gorzelać oraz Katarzyna Bech. Błędy i uchybienia obciążają wyłącznie Autorki. Opinie zaprezentowane w tym badaniu nie mają związku ze stanowiskiem Narodowego Centrum Nauki.

Aneks

Tabela 1

Własności statystyczne pełnej próby

Zmienne	Pełna próba				Nieimigranci				Imigranci			
	O	M	K	P	O	M	K	P	O	M	K	P
Płaca	24,14	26,94	21,11	0,00	24,37	27,35	21,20	0,00	22,44	24,11	20,39	0,00
Godziny pracy	37,96	40,56	35,15	0,00	37,87	40,51	35,06	0,00	38,63	40,87	35,86	0,00
Wiek	40,82	39,56	42,03	0,00	40,82	39,51	42,06	0,00	40,90	40,06	41,69	0,00
Stan cywilny (w %)												
– poza związkiem	0,58	0,56	0,59	0,00	0,59	0,58	0,60	0,00	0,42	0,42	0,42	0,03
– w związku	0,42	0,44	0,41	0,00	0,41	0,42	0,40	0,00	0,58	0,58	0,58	0,00
Wykształcenie (w %)												
– brak, podstawowe	0,16	0,17	0,15	0,00	0,16	0,17	0,15	0,00	0,17	0,17	0,18	0,00
– średnie	0,53	0,53	0,52	0,00	0,53	0,53	0,52	0,00	0,49	0,50	0,48	0,00
– wyższe	0,31	0,30	0,33	0,00	0,31	0,30	0,32	0,00	0,34	0,33	0,35	0,00
Zawód (w %)												
– zarządcze, specjalistyczne	0,14	0,16	0,13	0,00	0,15	0,16	0,14	0,00	0,12	0,12	0,11	0,00
– edukacja, sztuka	0,28	0,20	0,37	0,00	0,28	0,20	0,37	0,00	0,28	0,21	0,37	0,00
– gastronomia, budownictwo	0,15	0,19	0,10	0,00	0,14	0,18	0,09	0,00	0,22	0,27	0,17	0,00
– sprzedaż, administracja	0,27	0,23	0,32	0,00	0,28	0,23	0,33	0,00	0,20	0,17	0,23	0,00
– produkcja, transport	0,15	0,23	0,07	0,00	0,15	0,23	0,07	0,00	0,18	0,23	0,12	0,00

O – ogółem,

M – mężczyźni,

K – kobiety,

P – *p-value*, na podstawie testów t-studenta w przypadku zmiennych ciągłych oraz testu χ^2 w przypadku zmiennych kategoriycznych.

Źródło: opracowanie na podstawie danych American Community Survey.

Tabela 2

Oszacowania luki płacowej emigrantek w Stanach Zjednoczonych i w kraju pochodzenia

Zmienne	Skorygowana luka płacowa imigrantek wobec Amerykanów					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Luka płacowa w kraju pochodzenia	-0,04 (0,16)	-0,29 (0,20)	-0,13 (0,17)	-0,18 (0,16)	-0,30 (0,19)	-0,15 (0,17)
Współczynnik HDI	-1,27*** (0,22)					0,17 (0,62)
Odległość od Stanów Zjednoczonych		0,01 (0,01)				-0,01 (0,01)
PKB <i>per capita</i>			-0,001*** (0,00)			-0,00* (0,00)
Średnia lat edukacji				-0,05*** (0,01)		-0,04** (0,02)
Urzędowy język angielski					-0,19*** (0,07)	-0,11* (0,06)
Stała	0,83*** (0,13)	0,05 (0,16)	0,20*** (0,06)	0,46*** (0,07)	0,22*** (0,07)	0,46 (0,28)
N	67	67	67	67	67	67
R ²	0,53	0,27	0,48	0,55	0,34	0,60
	Skorygowana luka płacowa imigrantek wobec imigrantów z tego samego kraju pochodzenia					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Luka płacowa w kraju pochodzenia	0,73 (0,55)	0,67 (0,55)	0,72 (0,54)	0,69 (0,53)	0,68 (0,54)	0,69 (0,60)
Współczynnik HDI	-0,37 (0,72)					0,85 (2,27)
Odległość od Stanów Zjednoczonych		-0,00 (0,04)				-0,00 (0,04)
PKB <i>per capita</i>			-0,00 (0,00)			-0,00 (0,00)
Średnia lat edukacji				-0,01 (0,03)		-0,03 (0,07)
Urzędowy język angielski					0,06 (0,20)	0,10 (0,23)
Stała	0,05 (0,42)	-0,12 (0,45)	-0,13 (0,19)	-0,07 (0,25)	-0,16 (0,20)	-0,41 (1,01)
3	66	66	66	66	66	66
R ²	0,11	0,10	0,11	0,11	0,10	0,12

Uwaga: uwzględniono efekty stałe dla kontynentu.

Źródło: opracowanie na podstawie danych American Community Survey.

Tabela 3

Luki płacowe w poszczególnych krajach i w Stanach Zjednoczonych (w %)

Kraj	W kraju pochodzenia	Wobec Amerykanów	Wobec imigrantów
Etiopia	15,37	31,11	-9,98
Ghana	6,80	4,82	-43,29
Kongo	-4,99	-8,56	-79,59
Nigeria	-14,57	10,35	14,81
Republika Południowej Afryki	30,95	13,47	33,51
Sudan	19,91	27,70	23,90
Uganda	4,28	22,13	-2,01
Afryka	8,25	14,43	-8,95
Argentyna	-0,95	14,15	16,75
Barbados	-5,52	-0,07	28,41
Boliwia	-7,68	25,75	28,19
Brazylia	45,08	26,04	40,81
Chile	4,02	14,81	30,30
Ekwador	-2,12	37,05	21,73
Gwatemala	-5,35	47,69	16,08
Honduras	3,55	47,58	-14,86
Jamajka	-7,91	22,54	17,40
Kanada	2,47	-10,40	37,24
Kolumbia	-4,35	27,15	31,24
Kostaryka	-1,45	32,19	32,12
Meksyk	-3,85	51,73	20,08
Nikaragua	5,96	36,66	3,56
Panama	3,35	24,68	4,39
Paragwaj	-2,86	34,65	0,00
Peru	5,01	34,46	7,39
Urugwaj	9,97	34,95	1,03
Wenezuela	1,97	20,50	19,73
Ameryka	2,07	27,48	17,98
Chiny	7,05	-1,88	12,02
Indie	14,54	26,25	27,78
Izrael	6,64	-3,89	41,86
Jemen	-13,63	57,22	96,68
Korea Południowa	6,30	-0,25	10,84
Malezja	11,45	-20,35	-3,50
Mongolia	-20,97	10,02	-150,65
Nepal	1,65	13,97	-27,61

Pakistan	0,55	9,43	29,21
Salwador	1,99	45,06	17,32
Tajwan	10,39	-17,94	20,68
Azja	2,40	7,26	5,73
Australia	-4,28	3,85	54,46
Nowa Zelandia	19,6	-56,3	-29,73
Australia i Oceania	7,66	-26,23	12,36
Albania	-13,96	30,62	1,09
Austria	1,07	-3,32	65,69
Belgia	-7,18	0,65	41,68
Bośnia i Hercegowina	1,07	38,19	35,94
Bułgaria	-0,25	10,57	28,87
Chorwacja	3,15	4,83	159,66
Czechy	16,22	11,41	8,81
Dania	-9,66	18,32	124,93
Estonia	18,42	-1,06	-11,47
Finlandia	3,09	19,99	10,95
Francja	-2,57	-19,66	35,97
Grecja	-1,39	17,04	39,11
Hiszpania	-2,94	33,56	28,50
Holandia	-7,97	4,53	41,26
Irlandia	3,03	-16,08	45,61
Islandia	13,60	24,13	30,10
Luksemburg	-0,76	55,57	0,00
Łotwa	0,69	-31,76	45,73
Mołdawia	-34,66	41,21	-25,15
Niemcy	5,59	-35,09	51,36
Norwegia	-0,89	-23,36	-198,55
Polska	1,06	11,00	25,71
Portugalia	6,98	14,57	27,99
Rosja	-4,23	6,92	25,01
Serbia	-5,28	8,96	26,89
Słowacja	18,03	11,59	38,23
Słowenia	-1,73	16,99	33,77
Szwajcaria	-5,04	4,22	66,41
Szwecja	-5,61	2,32	30,44
Węgry	13,17	-3,49	23,36
Wielka Brytania	4,10	-5,28	39,53
Włochy	-3,31	9,78	37,10
Europa	0,12	9,18	28,84

Gender wage gaps in home country and migration country. The case of women immigrating to the US

Abstract

Wage differentials are one of the important drivers of migration decisions. Yet, wage differentials need not follow solely the differences in productivity. One of the reasons behind them may be wage gaps due to gender, ethnicity or race. Meanwhile, behavioural and psychological economics suggest that a group discriminated against in the country of origin is likely to accept lower wage offers also after migrating to a different labour market. Using the estimates of the gender wage gaps adjusted for individual productivity from around the world, we test empirically a hypothesis of correlation between the gaps in home country and migration country using the case of women immigrating to the US. We find no correlation between gender wage gaps in the home country and the US.

Keywords: wage gap, gender discrimination, decomposition