

# Olga Zajkowska

---

## Wpływ różnic w preferencjach pracowników na wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w Polsce w świetle badań ankietowych

---

Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 36/2, 415-426

---

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

**Olga Zajkowska\***

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

## WPŁYW RÓŻNIC W PREFERENCJACH PRACOWNIKÓW NA WYNAGRODZENIA KOBIEI I MĘŻCZYŹN W POLSCE W ŚWIETLE BADAŃ ANKIETOWYCH

### STRESZCZENIE

Zgodnie z dyrektywą 75/117/EWG Polska jest zobowiązana do wdrażania polityki przeciwdziałającej dyskryminacji kobiet na rynku pracy przejawiającej się nierównym wynagradzaniem pracy jednakowej wartości. Istotne jest zatem oddzielenie efektu dyskryminacyjnego od różnic wynikających z heterogenicznych charakterystyk produktywności oraz odmiennych preferencji. Zakładając stabilność preferencji w czasie, pokazano wpływ preferowania kariery zawodowej na różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce.

**Słowa kluczowe:** dekompozycja Blindera-Oaxaki, luka płacowa, dyskryminacja, wynagrodzenia.

### Wprowadzenie

Kobiety pojawiły się na rynku pracy jako dopełnienie męskiej siły roboczej. Przez długi czas ich dochód stanowił zaledwie dodatek do dochodu głównego żywiciela rodziny, jakim był mężczyzna. Problem nierównej sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, przejawiający się nierównymi zarobkami, pojawił się w dyskursie

<sup>1</sup> Adres e-mail: [olga\\_zajkowska@sggw.pl](mailto:olga_zajkowska@sggw.pl).

publicznym po drugiej wojnie światowej. W czasie wojny kobiety niejako zastąpiły mężczyzn na rynku pracy. Po zakończeniu działań wojennych większość z nich pozostała aktywna zawodowo. Zauważono wówczas potrzebę równego traktowania przez jednakowe wynagradzanie pracy tej samej wartości. O tym, jak trudny jest to problem, świadczy fakt, że luka płacowa<sup>1</sup> między kobietami i mężczyznami występuje nadal, a sposób jej pomiaru ciągle jest niejednoznaczny. W literaturze przedmiotu wskazywane są liczne przyczyny nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn, szczególnie charakterystyki związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego [Weichselbaumer, 2005; Polachek, 2009]. Nierówność wynagrodzeń jest istotna nie tylko ze względów ideologicznych. Zmieniające się modele rodziny, częstszy rozpad związków małżeńskich, a także zmieniające się postawy wobec ról obojga partnerów w rodzinie [Baranowska, 2007] niejako wymuszają potrzebę niezależności ekonomicznej kobiet. Ważne zatem jest pytanie, jaką część istniejących różnic można wyjaśnić obiektywnymi różnicami między badanymi zbiorowościami.

Celem artykułu jest określenie wpływu standardowych charakterystyk produktywności pracy oraz preferowanych jej charakterystyk na lukę płacową między kobietami a mężczyznami w Polsce. Hipotezą jest powszechne przekonanie, że kobiety skłonne są poświęcić część swojego wynagrodzenia w zamian za pracę ułatwiającą im godzenie ról zawodowych i rodzinnych, a zatem niestresującą, pozwalającą dopasować warunki pracy do obowiązków związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego.

W dalszej części artykułu przedstawiono metody oraz zbiór danych wykorzystane w badaniu, a także wyniki i podsumowanie otrzymanych rezultatów.

## 1. Metody

Przyjęto metodologię szacowania wynagrodzeń zaproponowaną przez Mincera w 1974 roku. Według niego wynagrodzenie jest funkcją wykształcenia mierzonego

---

<sup>1</sup> Przez pojęcie luki wynagrodzeniowej między kobietami a mężczyznami (ang. *gender pay gap*) należy rozumieć różnicę między przeciętnymi wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn.

przeważnie liczbą ukończonych lat edukacji, doświadczenia zawodowego zdobytego na rynku pracy oraz kwadratu doświadczenia<sup>2</sup>:

$$\ln(W(l.nauki, l.doswiadczenia)) = \alpha_0 + \beta_0 l.nauki + \beta_1 l.doswiadczenia + \beta_2 l.doswiadczenia^2.$$

W literaturze zwraca się uwagę na możliwość uwzględnienia dodatkowych zmiennych opisujących indywidualną produktywność pracy [Willis, 1987]. W artykule wykorzystano założenie stałości preferencji w czasie oraz słaby aksjomat preferencji ujawnionych<sup>3</sup>.

Obiektem zainteresowania jest wynagrodzenie za godzinę pracy, co pozwala na porównywanie osób pracujących w różnych wymiarach czasu pracy (szczególnie w pełnym i niepełnym). Szacowany jest logarytm tej wartości, co pozwala na użycie regresji liniowej i interpretację procentową otrzymanych wyników.

W roku 1973 dwaj badacze – A.S. Blinder i R.L. Oaxaca – niezależnie od siebie opublikowali prace, w których zaproponowali procedurę dekompozycji różnic w wynagrodzeniach dwóch grup pracujących (potencjalnie dyskryminowanej i faworyzowanej) na tym samym rynku pracy. Metoda ta opiera się na obserwacji, że krzywe regresji dla obu grup nie muszą być równoległe. Wynikają z tego faktu dwie kluczowe implikacje:

- obserwowalna różnica w wynagrodzeniach nie jest jednoznaczna z dyskryminacją,
- dyskryminacja jest efektem różnej wyceny przez rynek tych samych charakterystyk produktywności.

Zaproponowana przez A.S. Blindera i R.L. Oaxakę procedura opiera się na dekompozycji na część produktywnościową i dyskryminacyjną. W artykule wykorzystano rozszerzenie tej metody autorstwa B. Junna, polegające na dodatkowym wyróżnieniu komponentu uwzględniającego interakcję różnic produktywności i dyskryminacji.

Ciągła, nieograniczona zmienna mierzona jest dla dwóch grup obiektów. Przedmiotem zainteresowania jest różnica oczekiwanych wartości zmiennej:

$$R = E(Y_i) - E(Y_j).$$

<sup>2</sup> Kwadrat liczby lat doświadczenia pozwala na uwzględnienie spadku akumulacji kapitału ludzkiego w czasie.

<sup>3</sup> *Weak Axiom of Revealed Preferences* – WARP.

W tym przypadku mierzona zmienna modelowana jest regresją liniową, zatem:

$$R = E(X_i)' \beta_i - E(X_j)' \beta_j,$$

co po kilku trywialnych przekształceniach daje:

$$R = [E(X_i) - E(X_j)]' \beta_j + E(X_j)' (\beta_j - \beta_i) + [E(X_i) - E(X_j)]' (\beta_i - \beta_j) = E + C + I.$$

gdzie:

1.  $E = [E(X_i) - E(X_j)]' \beta_j$  opisuje różnice wynikające z odmiennych wyróżnionych charakterystyk produktywności (ang. *endowment effect*), czyli różnice wynikające z różnic charakterystyk. Opisuje, o ile zmieniłaby się analizowana zmienna dla grupy potencjalnie dyskryminowanej ( $j$ ), gdyby była opisywana identycznymi charakterystykami (predyktorami) jak grupa, do której jest porównywana ( $i$ ).
2.  $C = E(X_j)' (\beta_j - \beta_i)$  pokazuje, jak zmieniłaby się analizowana zmienna dla grupy potencjalnie dyskryminowanej ( $j$ ), gdyby obserwacjom tej grupy przypisano takie same oszacowania jak grupie porównywanej. Innymi słowy, pokazuje, czy rynek pracy inaczej wycenia produktywność obu grup poprzez wyróżnione charakterystyki.
3.  $I = [E(X_i) - E(X_j)]' (\beta_i - \beta_j)$  opisuje efekt współzależnego występowania różnic wyszczególnionych w komponentach  $E$  i  $C$ .

## 2. Dane

W badaniu wykorzystano bazę danych badania Diagnoza Społeczna 2011. Próbę ograniczono do osób pracujących w wieku 18–60 lat i objęła 8459 obserwacji, z czego 4 071 (48,13%) stanowiły kobiety<sup>4</sup>.

Jako pracujące zawodowo zdefiniowano osoby, które w ciągu ostatnich 7 dni wykonywały pracę zarobkową, zadeklarowały pracę jako główne źródło utrzymania

<sup>4</sup> Zastosowany zbiór danych jest badaniem przekrojowym, zatem niemożliwe jest uchwycenie długoterminowej motywacji i aktywności zawodowej w cyklu życia, w tym przerw w zatrudnieniu wywołanych urlopami wychowawczymi, chorobami czy bezrobociem.

lub przypisały się do konkretnej grupy zawodowej. Z próby usunięto osoby biernie zawodowo, bezrobotne, emerytów i rencistów.

W badaniu ankietowym respondentom postawiono pytania pozwalające określić ich priorytety życiowe i preferencje związane z wykonywaną pracą. Wyniki na wybranej próbie przedstawiono w tabelach 1 i 2. Na ich podstawie można stwierdzić, że dla mężczyzn warunki udanego życia częściej wiążą się z materialną sferą życia, czyli z dobrą pracą i posiadaniem pieniędzy, natomiast kobiety częściej sygnalizują wartości związane ze sferą emocjonalną – posiadaniem dzieci i udanego małżeństwa.

Tabela 1. Najważniejsze warunki udanego życia wskazane przez respondentów (wybrane kategorie)

Zmienna	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Pieniądze	906 (22,49%)	1508 (34,65%)	2414 (28,81%)
Dzieci	2318 (57,31%)	1922 (41,19%)	4240 (50,46%)
Udane małżeństwo	2402 (59,35%)	2552 (58,41%)	4954 (58,86%)
Praca	1455 (36,04%)	1884 (43,25%)	3339 (39,78%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie Diagnozy Społecznej 2011.

W tabeli 2 przedstawiono cele i priorytety życiowe kobiet i mężczyzn. Na jej podstawie można wywnioskować, że kobiety częściej preferują pracę bez napięć i stresów, zapewniającą stabilność zatrudnienia, a także dogodne godziny pracy (co może być szczególnie istotne dla matek korzystających z państwowych instytucji opiekuńczych lub posiadających dzieci w wieku szkolnym), ale też zapewniającą możliwość rozwoju osobistego. Mężczyźni natomiast preferują pracę zapewniającą dużą samodzielność działania oraz odpowiednie wynagrodzenie finansowe. Można zatem przypuszczać, że przeciętnie dla kobiet ważna jest równowaga między pracą a życiem, natomiast mężczyźni są bardziej zorientowani na karierę.

Tabela 2. Priorytety deklarowane przez respondentów pracy zawodowej (możliwe 3 odpowiedzi)

Priorytet	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Brak napięć i stresów	2382 (59,61%)	2398 (55,88%)	4780 (57,68%)
Duża samodzielność	717 (18,04%)	1010 (23,65%)	1727 (20,94%)
Możliwość rozwoju osobistego	1071 (26,90%)	849 (19,90%)	1920 (23,28%)
Praca zgodna z umiejętnościami	1101 (27,64%)	1149 (26,88%)	2250 (27,25%)
Możliwość szybkiego awansu	150 (3,78%)	160 (3,75%)	310 (3,77%)
Stabilność zatrudnienia	2239 (56,03%)	2339 (54,56%)	4578 (55,27%)
Dogodne godziny pracy	712 (17,91%)	558 (13,08%)	1270 (15,41%)
Możliwość wykonywania pracy w domu	60 (1,51%)	49 (1,15%)	109 (1,33%)
Długi urlop	107 (2,70%)	134 (3,15%)	241 (2,93%)
Zajęcie poważane przez ludzi	128 (3,22%)	110 (2,58%)	238 (2,89%)
Odpowiednie wynagrodzenie finansowe	2666 (66,72%)	3017 (70,26%)	5683 (68,55%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie Diagnozy Społecznej 2011.

Celem przeprowadzenia modelowania omawianych zjawisk zdefiniowano następujące zmienne:

- wiek – wiek respondenta,
- godz\_tyzd – deklarowana liczba godzin przepracowywanych w ciągu tygodnia przez respondenta (w przypadku braku danych wpisano równowartość pełnego etatu (40h)),
- godz\_mies=godz\_tyzd\*22/5 – przeciętna liczba godzin przepracowywanych przez respondenta w ciągu miesiąca (na podstawie deklarowanej przez niego przepracowywanej tygodniowej liczby godzin),
- w\_miesiac – deklarowane przez respondenta miesięczne wynagrodzenie netto,
- W – wynagrodzenie respondenta za godzinę pracy (na podstawie w\_miesiac),
- lnW – logarytm wynagrodzenia za godzinę pracy,
- l.nauki – liczba lat nauki,
- l.dosw\_ost – liczba lat doświadczenia zdobytego w bieżącym miejscu zatrudnienia,
- l.doswiadczenia – suma doświadczeń zawodowych w sześciu ostatnich miejscach zatrudnienia mierzona w latach,
- l.doswiadczenia2 – kwadrat liczby lat zebranego doświadczenia zawodowego (na podstawie l.doswiadczenia),

- akt\_edu – (binarna) ma wartość 1, jeżeli respondent zadeklarował udział w jakiegokolwiek aktywności edukacyjnej w ciągu ostatnich dwóch lat,
- kierownik – (binarna) ma wartość 1, jeżeli respondent zadeklarował pełnienie funkcji kierowniczych lub menedżerskich w bieżącym miejscu zatrudnienia,
- brak\_stresow – (binarna) ma wartość 1, jeżeli respondent zadeklarował brak stresów jako jedną z trzech najważniejszych charakterystyk preferowanej pracy,
- samodzielność – (binarna) ma wartość 1, jeżeli respondent zadeklarował samodzielność jako jedną z trzech najważniejszych charakterystyk preferowanej pracy,
- rozwój – (binarna) ma wartość 1, jeżeli respondent zadeklarował możliwość rozwoju jako jedną z trzech najważniejszych charakterystyk preferowanej pracy.

W tabeli 3 przedstawiono statystyki opisowe przedstawionych zmiennych.

Tabela 3. Statystyki opisowe wykorzystanych zmiennych (n = 8 459)

Zmienna	Średnia	Odchylenie standardowe	Minimum	Maksimum
lnW	2,324	0,565	-0,97	6,34
l.nauki	13,249	2,993	0,00	25,00
godz_tydz	41,397	9,795	3,00	84,00
wiek	40,397	10,904	18,00	60,00
akt-edu	0,170	0,376	0,00	1,00
l.dosw_ost	10,575	10,617	0,00	46,00
l.doswiadczenia	17,434	11,510	0,00	50,00
l.doswiadczenia2	436,435	454,399	0,00	2500,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie Diagnozy Społecznej 2011.

### 3. Wyniki badań empirycznych

Oszacowano 2 modele: podstawowy, w którym zawarto wyłącznie typowe charakterystyki produktywności pracy zaproponowane przez J.A. Mincera, dotyczące wykształcenia i doświadczenia zawodowego, oraz model rozszerzony o preferencje



względem charakterystyk wykonywanej pracy. W tabelach 4–7 przedstawiono wyniki estymacji i dekompozycji oszacowanych modeli.

Wyniki uzyskane dla modelu podstawowego wskazują, że luka wynagrodzeniowa, czyli wynagrodzenia za godzinę pracy kobiet i mężczyzn, różnią się o 7% na niekorzyść tych pierwszych. Przeprowadzona dekompozycja wskazuje, że jest to wynik zaniżony. Gdyby kobiety miały takie same klasyczne charakterystyki produktywności jak mężczyźni, ich wynagrodzenia byłyby o 7,6% niższe, a potencjalna luka płacowa, którą można utożsamiać z dyskryminacją, wyniosłaby 13,8%. Bardziej szczegółowa analiza (przedstawiona w tabeli 6) pozwala stwierdzić, że kobiety nadrabiają lepszym przygotowaniem edukacyjnym, ale rynek niżej wycenia wszystkie analizowane charakterystyki kobiet.

Tabela 4. Dekompozycja Blindera-Oaxaki – porównanie prognoz w modelu podstawowym

lnW	Oszacowanie	Odchylenie standardowe	$t$	$P >  t $	95-procentowy przedział ufności	
Różnicowanie						
Prognoza_1	2,358	0,009	274,93	0,00	2,341	2,375
Prognoza_2	2,288	0,009	260,29	0,00	2,270	2,305
Różnica	0,070	0,012	5,73	0,00	0,046	0,094
Dekompozycja						
Charakterystyki	-0,076	0,006	-12,43	0,00	-0,088	-0,064
Oszacowania	0,138	0,012	11,97	0,00	0,116	0,161
Interakcje	0,008	0,004	1,87	0,06	0,000	0,016

Źródło: opracowanie własne na podstawie Diagnozy Społecznej 2011.

Tabela 5. Dekompozycja Blindera-Oaxaki w modelu podstawowym

lnW	Oszacowanie	Odchylenie standardowe	t	P >  t	95-procentowy przedział ufności	
Charakterystyki						
l.nauki	-0,077	0,006	-13,93	0,00	-0,088	-0,066
akt_edu	-0,006	0,001	-4,12	0,00	-0,009	-0,003
l.dosw_ost	0,002	0,001	2,14	0,03	0,000	0,005
l.doswiadczenia	0,039	0,007	5,22	0,00	0,024	0,054
l.doswiadczenia2	-0,035	0,007	-4,92	0,00	-0,049	-0,021
Oszacowania						
l.nauki	-0,111	0,055	-1,99	0,05	-0,219	-0,002
akt_edu	-0,002	0,006	-0,26	0,79	-0,013	0,010
l.dosw_ost	-0,015	0,014	-1,09	0,28	-0,043	0,012
l.doswiadczenia	0,059	0,063	0,94	0,35	-0,064	0,183
l.doswiadczenia2	-0,027	0,038	-0,72	0,47	-0,102	0,047
const	0,234	0,062	3,80	0,00	0,113	0,354
Interakcje						
l.nauki	0,008	0,004	1,98	0,05	0,000	0,017
akt_edu	0,000	0,001	0,26	0,79	-0,002	0,003
l.dosw_ost	-0,001	0,001	-1,05	0,29	-0,004	0,001
l.doswiadczenia	0,006	0,006	0,93	0,35	-0,006	0,018
l.doswiadczenia2	-0,005	0,007	-0,72	0,47	-0,019	0,009

Źródło: opracowanie własne na podstawie Diagnostyki Społecznej 2011.

Wyniki modelu rozszerzonego są nieintuicyjne. Różnica wynikająca z odmiennych charakterystyk spadła do 6,1%, a efekt dyskryminacyjny spadł do 11,4%. Jednak zmienne opisujące „zorientowanie na rodzinę”, ujawniające preferencje wskazujące na chęć łączenia życia zawodowego i rodzinnego okazały się być statystycznie nieistotne w każdej z analizowanych składowych dekompozycji. Nie można zatem powiedzieć, że różnicują one stawki wynagrodzenia za godzinę pracy kobiet i mężczyzn, dlatego usunięto je z modelu. Dla wyjaśnienia różnic między kobietami a mężczyznami istotne okazały się zmienne opisujące zorientowanie na karierę, to znaczy pełnienie funkcji kierowniczych, samodzielność w podejmowaniu decyzji czy możliwości rozwoju<sup>5</sup>, przy czym ta ostatnia charakterystyka okazała się destymulantą wynagrodzenia. Na podstawie przeprowadzonej analizy należy zatem

<sup>5</sup> Możliwość rozwoju jest właściwością pracy częściej pożądaną przez kobiety, jednak wiąże się ona z rozwojem kariery zawodowej, a nie z życiem rodzinnym.

odrzuć postawioną na początku artykułu hipotezę, że kobiety są skłonne wybierać spokojniejsze prace, ułatwiające im godzenie obowiązków domowych i rodzinnych kosztem swojego wynagrodzenia.

Tabela 6. Dekompozycja Blindera-Oaxaki – porównanie prognoz w modelu rozszerzonym

lnW	Oszacowanie	Odchylenie standardowe	$t$	$P >  t $	95-procentowy przedział ufności	
Różnicowanie						
Prognoza_1	2,358	0,009	274,86	0,00	2,341	2,375
Prognoza_2	2,288	0,009	260,22	0,00	2,270	2,305
Różnica	0,07	0,012	5,73	0,00	0,046	0,094
Dekompozycja						
Charakterystyki	-0,061	0,007	-8,94	0,00	-0,074	-0,047
Oszacowania	0,114	0,011	9,78	0,00	0,091	0,136
Interakcje	0,018	0,005	3,33	0,00	0,007	0,028

Źródło: opracowanie własne na podstawie Diagnozy Społecznej 2011.

Tabela 7. Dekompozycja Blindera-Oaxaki w modelu rozszerzonym

lnW	Oszacowanie	Odchylenie standardowe	$t$	$P >  t $	95-procentowy przedział ufności	
Charakterystyki						
l.nauki	0,070	0,005	13,44	0,00	0,080	0,060
akt_edu	0,005	0,001	3,76	0,00	0,007	0,002
l.doswiadczenia	0,040	0,007	5,28	0,00	0,025	0,054
l.doswiadczenia2	0,032	0,007	4,74	0,00	0,046	0,019
kierownik	0,007	0,002	4,09	0,00	0,004	0,010
brak_stresow	0,001	0,001	1,39	0,16	0,000	0,002
samodzielnosc	0,004	0,001	3,23	0,00	0,002	0,007
rozwój	0,006	0,001	3,67	0,00	0,008	0,003
Oszacowania						
l.nauki	0,198	0,058	3,43	0,00	0,311	0,085
akt_edu	0,001	0,006	-0,17	0,87	0,013	0,011
l.doswiadczenia	0,004	0,061	0,05	0,96	0,117	0,123
l.doswiadczenia2	0,015	0,038	0,39	0,69	0,088	0,059
kierownik	0,009	0,004	2,30	0,02	0,001	0,016
brak_stresow	0,007	0,013	0,49	0,62	0,020	0,033
samodzielnosc	0,002	0,005	0,34	0,73	0,011	0,008
rozwój	0,011	0,007	1,49	0,14	0,026	0,004
const	0,322	0,064	5,01	0,00	0,196	0,448

Źródło: opracowanie własne na podstawie Diagnozy Społecznej 2011.

## Podsumowanie

W artykule przedstawiono wyniki dekompozycji wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w Polsce metodą trzyskładnikową Blindera-Oaxaki. Za punkt wyjścia opisu produktywności analizowanych osób przyjęto rozszerzone równanie Mincer. Dołączono do niego zmienne opisujące preferencje pracowników związane z wykonywaną pracą. Na tej podstawie odrzucono hipotezę, że kobiety skłonne są poświęcić część wynagrodzenia w zamian za mniej stresującą pracę, umożliwiającą im godzenie ról zawodowych i rodzinnych. Dla wyjaśnienia obserwowanych różnic istotne okazały się natomiast zmienne opisujące zorientowanie respondentów na karierę.

Przedstawione badanie opiera się na porównaniu wynagrodzenia otrzymywanego przez kobiety i mężczyzn za godzinę pracy. Z przeprowadzonych badań wynika, że powinny być one kontynuowane w kierunku rozszerzenia ich o analizę struktur demograficznych gospodarstw domowych oraz różnic w wymiarze czasu pracy świadczonej przez kobiety i mężczyzn.

## Literatura

- Baranowska A. (2007), *Poglądy i preferencje dotyczące ekonomicznych modeli rodziny*, w: I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Blinder A.S. (1973), *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*, „The Journal of Human Resources” 8.
- Jacukowicz Z. (2000), *Zróżnicowanie plac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*, IPISS, Warszawa.
- Jann B. (2008), *A Stata Implementation of the Blinder-Oaxaca Decomposition*, ETH Zurich Sociology Working Papers 5, ETH Zurich, Chair of Sociology, Zurich.
- Jann B. (2008), *OAXACA: Stata Module to Compute the Blinder-Oaxaca Decomposition*, Statistical Software Components, Boston College Department of Economics, Boston.
- Mincer J.A. (1974), *Schooling, Experience, and Earnings*, No. minc74-1 in NBER Books. National Bureau of Economic Research, Inc.
- Oaxaca R. (1973), *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*, „International Economic Review” 14(3).

- Oaxaca R.L., Ransom M.R. (1994), *On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials*, „Journal of Econometrics” 61(1).
- Polachek S.W., Xiang J. (2009), *The Gender Pay Gap Across Countries: A Human Capital Approach*, SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research 227, DIW Berlin.
- Rada Monitoringu Społecznego (2011), *Diagnoza społeczna: zintegrowana baza danych*. www.diagnoza.com (dostęp: 25.06.2011).
- Weichselbaumer D., Winter-Ebmer R. (2005), *A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap*, „Journal of Economic Surveys” 19(3).
- Willis, Robert J. (1987), *Wage Determinants: A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions*, w: O. Ashenfelter, R. Layard (red.), *Handbook of Labor Economics*, 1 ed., Vol. 1, chapter 10.

## IMPACT OF EMPLOYEE PREFERENCES ON GENDER PAY GAP

### Abstract

According to directive 75/117/EEC, Poland is obliged to implement policies to prevent discrimination against women in the labour market. One of the aspects unequal pay for work of equal value. Therefore it's important to decompose the differences into caused by heterogeneous productivity characteristics, differences in preferences and pure discrimination. Assuming preferences stable over time, the impact of career preferences on the differences in pay between men and women in Poland was analysed.

*Translated by Olga Zajkowska*

**Keywords:** Blinder-Oaxaca decomposition, pay gap, discrimination, wages.

**Kod JEL:** J31, J71.