Firms and labor market inequality: evidence and some theory / David Card [et al.] // J. Labor Econ. - 2018, vol. 36, nr S1, s. S13-S70, rys. tab. bibliogr.

Przedsiębiorstwa a nierówności na rynku pracy: wyniki badania i trochę teorii.

Nie ma wątpliwości, że duża część nierówności w wysokości wynagrodzenia powodowana jest różnicami w kwalifikacjach i umiejętnościach pracowników. Od dawna jednak w literaturze ekonomicznej istnieją dowody na niezależny wpływ cech charakterystycznych pracodawcy na wysokość zarobków. Choć możliwości przedsiębiorstw w wyznaczaniu wysokości płacy są ograniczone poprzez konkurencję na rynku, także ona ma swoje granice. Prowadzi to do niemożliwości wyeliminowania różnic w produktywności i cenach produkcji pomiędzy firmami. Artykuł syntetyzuje dwie powiązane ze sobą strony literatury na temat czynników wywołujących nierówności w wysokości wynagrodzenia na poziomie przedsiębiorstwa. Badania dotyczące podziału renty ekonomicznej, w których wykorzystano dane łączonych par pracownik-firma pokazują, że elastyczność wysokości wynagrodzenia w odniesieniu do wartości dodanej przypadającej na pracownika wynosi od 0.05 do 0.15. Z kolei badania poświęcone określeniu zarobków po wzięciu pod uwagę efektu stałego pracownika i przedsiębiorstwa pokazały, że wyższe wynagrodzenie szczególne dla danej firmy jest w stanie wyjaśnić 20% całkowitych różnic w wysokości płacy. Aby móc zinterpretować powyższe rezultaty, autorzy badania opracowali model ustalania wysokości zarobków, w którym pracownicy mają negatywne odczucia wobec różnych miejsc pracy. Proste wersje tego modelu mogą zracjonalizować standardową specyfikację efektów stałych, a także dopasować typową elastyczność podziału renty ekonomicznej obecną w literaturze. Należy pamiętać, że prace doświadczalne poświęcone nierówności wynagrodzenia w firmach, bardzo się rozwinęły po wprowadzeniu ogromnych zestawów danych par pracodawców i pracowników. Jednak dziedzina ta opiera się nadal niemal wyłącznie na badaniach obserwacyjnych, które z kolei opierają się na możliwych, ale jednak dyskusyjnych założeniach. Potrzeba kolejnych analiz zaprojektowanych tak, aby mogły wiarygodnie pokazać związek przyczynowy pomiędzy wstrząsami dotykającymi daną firmę a wysokością wynagrodzenia pracowników.