

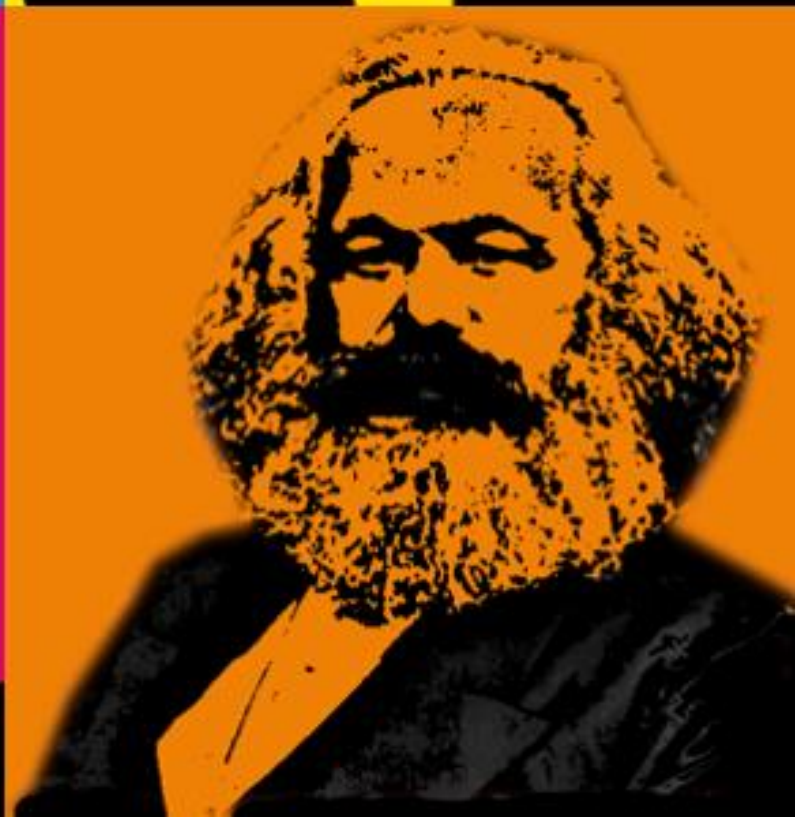
Przegląd Ekonomiczno

Nr 7

Październik 2023

Studenckie Koło Naukowe Finansów i Makroekonomii
we współpracy z
Instytutem Studiów Ekonomiczno-Społecznych

Społeczny



Przegląd Ekonomiczno-Społeczny

Numer 7

Aby Polska była mądrym i dobrym krajem

Studenckie Koło Naukowe Finansów i Makroekonomii SGH

Al. Niepodległości 162, 02-554 Warszawa

www.pes.skntm.edu.pl

Warszawa, październik

2023 r.

W ilustracji wykorzystano prace:

- 1) Podobizna Adama Smitha (autor nieznany), domena publiczna
- 2) portret Jeremiasza Benthama (autor: Henry William Pickersgill), domena publiczna
- 3) zdjęcie Alfreda Marshalla (autor nieznany), domena publiczna
- 4) portret Karola Marksa (autor: John Jabez Edwin Mayall), domena publiczna

Przegląd Ekonomiczno – Społeczny należy do najstarszych projektów SKN Finansów i Makroekonomii. Czasopismo jest wyjątkowe nie tylko ze względu na bogatą tradycję, ale również unikatową formę. W Przeglądzie robimy przerwę od nieustannej pogoni za najnowszymi danymi i zwięzłym przekazem. Na łamach PESu tworzymy przestrzeń do nieśpiesznej analizy współczesnych problemów z zastosowaniem zarówno klasycznego jak i nieortodeksyjnego podejścia. Autorzy poruszają tu kwestie wykraczające tematyką poza standardowe dla naszego Koła ekonomiczne zagadnienia .

Przegląd Ekonomiczno – Społeczny wyróżnia spośród czasopism studenckich głębia przeprowadzanych analiz i profesjonalny proces redaktorski oparty na podwójnej ślepej recenzji w wykonaniu doktorów i doktorantów Szkoły Głównej Handlowej. W ten sposób staramy się jak najwierniej odwzorować proces, który towarzyszy badaczowi przy publikacji prac naukowych. Dzięki temu PES stanowi często preludium do rozpoczęcia kariery naukowej.

Bartosz Traczyk

Przewodniczący Studenckiego Koła Naukowego Finansów i Makroekonomii

Drodzy Czytelnicy,

z przyjemnością składamy na Wasze ręce kolejny numer „Przeglądu Ekonomiczno – Społecznego”.

Obecne wydanie jest powrotem do klasycznej wersji papierowej przy jednoczesnym zachowaniu formy. W związku z tym, znajdziecie wybrane, recenzowane artykuły, jak i esej o mniej sformalizowanym charakterze.

Pierwszy tekst, jaki możecie przeczytać w obecnym wydaniu, autorstwa Michała Łesyka, porusza temat luki płacowej pomiędzy kobietami a mężczyznami w USA od lat 90 XX wieku. Samo badanie, jak i zagadnienie odnosi się do problemu występującego w większości krajów we współczesnym świecie. Autorem kolejnego artykułu jest Filip Lubiński, który bada źródła ogólnych zasad prawa międzynarodowego. Ostatnia praca, esej, autorstwa Marceliny Morzywołek, przybliży nam „Lewiatana” angielskiego filozofa Thomasa Hobbesa w odniesieniu do roli państwa w trakcie pandemii Covid-19.

Jestem przekonana, że, jak w każdym wydaniu, różnorodność podjętych przez autorów zagadnień zachęci do refleksji i debaty, a zdobyta podczas tworzenia numeru wiedza i doświadczenia wspomogą nas w realizacji motta Studenckiego Koła Naukowego Finansów i Makroekonomii: „Aby Polska była mądrym i dobrym krajem”.

Kończąc, chciałabym przekazać podziękowania dla osób, dzięki którym powstało kolejne wydanie magazynu. Przede wszystkim autorom – Marcelinie, Michałowi oraz Filipowi, a także recenzentom – Idze Bielawskiej, Aleksandrze Krajewskiej, Jackowi Mairandi i dr Mariuszowi Kapuścińskiemu. Specjalne podziękowania kieruję w stronę osoby wspierającej edycję tekstów – Krzysztofa Ryłowa oraz redaktora Michała Reczka i Marcina Klucznika.

Zespół redakcyjny PES

Agata Aftowicz – redaktorka naczelna PES

Spis treści

Artykuły

Michał Łesyk

Dekompozycja międzypłciowej luki płacowej w USA od lat 90

Decomposition of the gender wage gap in the US since the 1990s

..... 7

Filip Lubiński

Korzenie prawa międzynarodowego w klasycznej ekonomii politycznej

The roots of international law in classical political economy

..... 46

Eseje

Marcelina Morzywołek

Pandemia Covid-19 w świetle teorii państwa Thomasa Hobbesa

The Covid-19 pandemic in the light of Thomas Hobbes's theory of the state

..... 58

Artykuły

Dekompozycja międzypłciowej luki płacowej w USA od lat 90

Michał Łesyk

Streszczenie

Za cel pracy przyjęto oszacowanie wielkości międzypłciowej luki płacowej w USA w latach 1994-2020 i dokonanie jej dekompozycji, a także zbadanie GPG (ang. *Gender Pay Gap*) pod względem cykliczności oraz w ujęciu wiekowo-kohortowym. Wykorzystano dane pochodzące z IPUMS CPS. W celu dekompozycji posłużono się metodami Kitagawy-Blindera-Oaxaca (KBO) i Machado-Maty (MM). Wykazano, że pod koniec lat 90-tych i na początku XXI w. różnica w zarobkach między kobietami i mężczyznami w USA wynosiła niemal 30%, a w kolejnych latach jej wielkość głównie malała. Od 2008 r. GPG wynosiło mniej niż 25%, a w 2020 r. było to ok. 20%. Analiza wiekowo-kohortowa z kolei wskazała na to, że różnice płacowe powiększają się wraz z wiekiem kobiet, który dla wielu z nich oznacza macierzyństwo. Dekompozycja KBO umożliwiła wskazanie czynników zwiększających GPG. Były to między innymi: wykonywany zawód, wymiar zatrudnienia i stan cywilny. Do redukcji luki przyczyniały się natomiast: edukacja i rozmiar zatrudniającej firmy (pod względem liczby pracowników). Korzystając z dekompozycji MM i strategii Christofidesa możliwe było zweryfikowanie występowania „szklanych sufitów”. Porównując wielkości GPG dla 5. i 9. decyla można stwierdzić obecność tego zjawiska m.in. w latach 2009-2018 (oprócz 2016 r.).

Wstęp

Celem niniejszej pracy jest oszacowanie wielkości międzyplciowej luki płacowej w Stanach Zjednoczonych w latach 1994-2020 i zdekomponowanie jej poprzez wyróżnienie dwóch rodzajów luki. Pierwszą część da się wytłumaczyć różnicami męskich i kobiecych charakterystyk, natomiast druga to tzw. luka niewytłumaczona (ang. *unexplained*). Do dekompozycji wykorzystano dwie metody – Kitagawy-Blindera-Oaxaca i Machado-Maty. Dodatkowo udokumentowane zostaną wybrane stylizowane fakty związane z luką płacową, a więc kształtowanie się długookresowego trendu i cykliczności luki oraz zmiany luki w ujęciu wiekowo-kohortowym.

W pracy zweryfikowane zostaną następujące hipotezy badawcze. Po pierwsze, że wielkość surowej, czyli nieskorygowanej o żadne charakterystyki, luki płacowej na przestrzeni badanego okresu uległa zmniejszeniu. Po drugie, że kobiety w 2020 r. w dalszym ciągu zarabiały średnio mniej, niż mężczyźni. Kolejna hipoteza dotyczy tego, że międzyplciowa luka płacowa charakteryzuje się acyklicznością. Dalsza hipoteza badawcza zakłada, że latach, kiedy kobiety decydują się na macierzyństwo (20-45) wzrasta różnica między płacami kobiet i mężczyźni niższa trajektoria zarobków kobiet utrzymuje się w kolejnych latach życia. Następnie zweryfikowana zostanie hipoteza zakładająca, że zmniejszeniu uległ wpływ czynników obserwowalnych, które mogą objaśniać istnienie luki płacowej tj., że charakter luki płacowej staje się coraz bardziej zawyły. Dalsza hipoteza dotyczy z kolei występowania zjawiska „autoselekcji” (ang. *self-selection*), które sprawia, że mężczyźni wybierają przeciętnie lepiej płatne prace w porównaniu do kobiet. Kolejną hipotezą poddaną weryfikacji jest ta mówiąca, że kobiety w większym stopniu wybierają pracę na niepełny etat, co przyczynia się do wzrostu wielkości GPG. Następna hipoteza mówi o tym, że firmy zatrudniające większą liczbę pracowników oferują kobietom wyższe wynagrodzenie, niż firmy małe i średnie, co redukuje międzyplciową lukę płacową. Następnie zweryfikowana zostanie hipoteza badawcza dotycząca pozytywnego wpływu edukacji kobiet na zmniejszenie się wielkości GPG poprzez zwiększenie się odsetka kobiet z wyższym wykształceniem. Wśród hipotez znajduje się także ta mówiąca o tym, że kobiety w małżeństwie zarabiają średnio mniej od żonatych mężczyzn. Hipoteza ta wiąże się pośrednio z negatywnym wpływem macierzyństwa na lukę płacową. Ostatnia hipoteza badawcza mówi o występowaniu w badanych latach zjawiska zwanego „szklanym sufitem” (ang. *glass ceiling*), czyli sytuacji, gdy kobietom ciężiej jest awansować na najlepiej płatne stanowiska.

Weryfikacja hipotez badawczych będzie możliwa dzięki oszacowaniu i szczegółowym przeanalizowaniu wielkości luki płacowej, analizie GPG na tle luki popytowej oraz dokonaniu dekompozycji Kitagawy-Blindera-Oaxaca. Do weryfikacji hipotez wykorzystana zostanie także metoda Machado-Maty. Dekompozycja właśnie może pozwolić na identyfikację tych czynników, które potencjalnie zmniejszają nierówności płacowe. Dobór dwóch metod pozwoli natomiast na ich porównanie i zestawienie.

Praca ma następującą strukturę. W rozdziale I zaprezentowano przegląd literatury związanej z tematyką pracy, a także dokonano prezentacji wykorzystywanych w badaniu zmiennych. W rozdziale II skupiono się na metodologii badania, opisano zastosowane później metody dekompozycji. Rozdział III koncentruje się na zaprezentowaniu i wstępnej analizie danych. Rozdział IV zawiera natomiast właściwą analizę międzypłciowej luki płacowej w USA, gdzie zajęto się cyklicznością, analizą wiekowo-kohortową oraz zdekomponowaniem GPG.

Przegląd literatury

W tym rozdziale zaprezentowano przegląd literatury związanej z tematyką pracy. Opisano dotychczasowe badania i wskazano na istotność zajmowania się luką płacową m.in. w kontekście negatywnych implikacji wynikających z nierówności. Wskazano na potencjalne przyczyny występowania GPG, stosowaną metodologię oraz istniejące szacunki i dekompozycje luki płacowej w USA.

Występowanie luki płacowej jest istotne w kontekście jej wpływu na dobrobyt. Milli, Huang, Hartmann i Hayes wykazali, że likwidacja GPG w USA mogłoby doprowadzić do zmniejszenia stopy ubóstwa wśród kobiet o około połowę. Podobnie pozytywny efekt odczułyby dzieci żyjące w ubóstwie, których matki pracują – ich liczba również zmniejszyłaby się o niemal połowę (z 5,6 mln do 3,1 mln), a Produkt Krajowy Brutto w Stanach Zjednoczonych mógłby wzrosnąć aż o dodatkowe 2,8%¹.

W literaturze szeroko poruszany jest temat przyczyn istnienia międzypłciowej luki płacowej. Często wymienianym powodem są niższe oczekiwania płacowe kobiet².

¹ H. Hartmann, J. Hayes, Y. Huang, J. Milli, *The Impact of Equal Pay on Poverty and the Economy*, Institute for Women's Policy Research, 2014.

² I. Magda, J. Tyrowicz, L. van der Velde, *Nierówności Płacowe Kobiet i Mężczyzn – pomiar, trendy, wyjaśnienia*, Instytut Badań Strukturalnych, 2015.

Chevalier³ natomiast podkreśla, że kobiety co do średniej mają niższe oczekiwania względem swojej kariery i nie przywiązują aż tak dużej wagi do szeroko rozumianego „sukcesu zawodowego”⁴. Również Zambre⁵ wskazał, że niższe oczekiwania płacowe mogą mieć wpływ jeszcze przed wejściem kobiet na rynek pracy, co przekłada się na pracę w gorzej płatnych zawodach. Ponadto, Zambre⁶ podkreślał, że kobiety bardziej cenią sobie pewność zatrudnienia i są w stanie pogodzić się z niższą płacą, jeśli wiąże się z nią mniejsze ryzyko utraty pracy. Polskie badanie przeprowadzane przez NBP również potwierdza znaczne różnice w oczekiwaniach płacowych mężczyzn i kobiet i wykazują systematycznie niższe oczekiwania płacowe kobiet⁷.

Kwestie preferowania stabilności i awersji kobiet do ryzyka badali także Eckel i Grossman⁸. Dokonali oni metaanalizy badań, weryfikujących, czy rzeczywiście hipoteza dotycząca większej awersji do ryzyka kobiet jest zasadna. Główny wniosek jest taki, że rzeczywiście istnieje systematycznie niższa skłonność do zachowań ryzykownych wśród kobiet. Nie odnosili oni jednak tych konkluzji do wielkości luki płacowej, gdyż badanie skupiało się jedynie na zweryfikowaniu hipotezy mówiącej o wyższej awersji do ryzyka kobiet⁹.

Kolejną potencjalną przyczyną wskazywaną w literaturze jest tzw. segregacja zawodowa (ang. *occupational segregation*). Koncentracja mężczyzn w dobrze płatnym sektorze wysokiej techniki (ang. *high-tech*), a kobiet w tzw. sektorze *high-touch* może być czynnikiem tłumaczącym częściowo różnice w zarobkach obu płci. Zmiany strukturalne polegające na przesunięciu zatrudnienia z przemysłu w stronę usług pomagają znacząco zredukować istniejącą lukę płacową ze względu na większy udział kobiet w tym dynamicznie rozwijającym się sektorze¹⁰.

³A. Chevalier, Education, *Occupation and Career Expectations: Determinants of the Gender Pay Gap for UK Graduates*, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, vol. 69, Issue 6, 2007, s. 819-842.

⁴ W porównaniu z mężczyznami.

⁵ V. Zambre, *The Gender Gap in Wage Expectations: Do Young Women Trade Off Higher Wages For Lower Wage Risk?*, SSRN, 2018.

⁶ Tamże.

⁷ M. Gradzewicz, K. Sączuk, P. Strzelecki, J. Tyrowicz, R. Wyszyński, *Badanie Ankieta Rynku Pracy*, Instytut Ekonomiczny NBP, 2016.

⁸ C. Eckel, P. Grossman, Men, *Women and Risk Aversion: Experimental Evidence*, Handbook of Experimental Economics Results, 2017.

⁹ Tamże.

¹⁰ L. Ngai, B. Petrangolo, *Gender Gaps and The Rise of Service Economy*, American Economic Journal: Macroeconomics, vol. 9, no. 4, 2017, s. 1-44.

Marini i Fan¹¹ czy Jacobs¹² wskazywali, że normy kulturowe mają również znaczenie dla kształtowania się poziomu GPG. Twierdzili oni, że proces socjalizacji prowadzący do zaadaptowania przez jednostki ściśle określonych ról przypisanych danej płci wpływa na późniejsze wybory zawodowe i przyczynia się do powstawania GPG. Bezpośrednio z kulturą związana jest także kwestia macierzyństwa kobiet. Wielokrotnie wskazywano na możliwość występowania „kary za macierzyństwo”. To pojęcie, które oznacza, że kobiety po urodzeniu dziecka napotykają na wiele przeszkód – mogą być odbierane jako mniej kompetentne, czy mniej zdolne do poświęcenia się pracy. Co więcej, macierzyństwo ma konsekwencje związane z późniejszą ścieżką zawodową. Według badania sprzed 9 lat matki zarabiają średnio 5% mniej niż kobiety bezdzietne¹³.

Niezwykle trudno jest oszacować wielkość „czystej dyskryminacji” tj. różnicę w płacach, której nie da się wytłumaczyć różnicą w produktywności. Co więcej, w literaturze wymieniane są różne rodzaje dyskryminacji. Pierwszym jest dyskryminacja wynikająca z gustów^{14 15}. U jej podstaw leżą preferencje klientów. Zazwyczaj o tego typu dyskryminacji mówi się w kontekście mniejszości etnicznych, ale i w przypadku płci gusta mają znaczenie. Klienci mogą oczekiwać np. usług świadczonych przez barmana, a nie barmankę albo konkretnie przez ekspedientkę zamiast sprzedawcy

Drugim typem dyskryminacji, który jest niejako powiązany z dyskryminacją wynikającą z gustów, jest dyskryminacja oparta o zbudowane na doświadczeniu heurystyki¹⁶. Stereotypy i doświadczenia mają wpływ na decyzje rekrutacyjne pracodawców, ale też i politykę płacową związaną z arbitralnym przyznawaniem premii. Część z nich może w sposób świadomy lub też nie, wykazywać preferencje względem danej grupy.

¹¹ P-L. Fan, M. Marini, *The Gender Gap in Earnings at Career Entry*, American Sociological Review, vol. 62, no. 4, 1997, s. 588-604.

¹² J. Jacobs, *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers*, Stanford University Press, 1989.

¹³ J. Mortimer, J. Staff, *Explaining the Motherhood Wage Penalty During the Early Occupational Career*, Demography, vol. 49, no.1, 2011, s. 1-15.

¹⁴ G. Becker, *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, 1957.

¹⁵ S. Baert, A. De Pauw, *Is Ethnic Discrimination Due to Distaste or Statistics*, Economics Letters, vol.125, no. 2, 2014.

¹⁶ G. Bodenhasuen, *Stereotypes as Judgmental Heuristics: Evidence of Circadian Variations in Discrimination*, Psychological Science, vol. 1, issue 5, 1990.

Można również wyróżnić dyskryminację statystyczną. W takim przypadku mamy do czynienia z pracodawcą, który posiada niepełne informacje na temat potencjalnych pracowników i na podstawie tych informacji podejmuje decyzje co do zatrudnienia. Pracodawca na podstawie doświadczeń lub danych z przeszłości może uznawać np. kobiety za mniej produktywne - bez wnikliwej analizy ewentualnych przyczyn tego stanu rzeczy. Z jego punktu widzenia zaoferowanie równej płacy kobiecie i mężczyźnie będzie posunięciem nieracjonalnym^{17 18}.

Jakie determinanty międzypłciowej luki płacowej najczęściej były uwzględniane w literaturze? Zbiorczo rzecz ujmując, najczęściej wykorzystywanymi charakterystykami są: wiek, liczba lat w edukacji, liczba przepracowanych w miesiącu (tygodniu) godzin, zawód, wielkość przedsiębiorstwa, a także osobiste charakterystyki określające np. czy dana osoba pracuje na pełen etat, czy jest rodzicem, czy jest w związku zawodowym, czy jest żonata/zamężna, czy jest migrantem, czy jest zatrudniona w sektorze publicznym, a także czy jest czarnego koloru skóry^{19 20}.

Wiele dotychczasowych badań empirycznych korzystało z najpopularniejszej metody dekompozycji luki płacowej opartej na dekompozycji Kitagawy-Blindera-Oaxaca^{21 22 23 24 25 26}. Główną ideą tego podejścia jest rozróżnienie w nim nieskorygowanej luki, która jest zwykłą różnicą w średnich wynagrodzeniach, a skorygowanie GPG polega na uwzględnieniu męskich i kobiecych charakterystyk,

¹⁷ K. Arrow, *The Theory of Discrimination*, Applied Economics vol. 6, 1972.

¹⁸ E. Phelps, *The Statistical Theory of Racism and Sexism*, The American Economic Review, vol. 62, no. 4, 1972, s. 659-661.

¹⁹ D. Leythienne, P. Ronkowski, *A Decomposition of the Unadjusted Gender Pay Gap Using Structure of Earnings Survey Data*, Statistical Working Papers, Eurostat 2018.

²⁰ K. Maera, F. Pastore, F. Webster, *Is The Gender Pay Gap in the US Just the Result of Gender Segregation at Work?*, GLO Discussion Paper Series, no. 40, 2017.

²¹ Skrót „KBO”.

²² K. Goraus, J. Tyrowicz, L. Van Der Velde, *What is the True Gender Wage Gap? A Comparative Analysis Using Data From Poland*, University Of Warsaw Faculty of Economic Sciences Working Papers, no. 28, 2018. Blau i Kahn, 2016; Landmesser, 2019).

²³ A. Chevalier, Education, *Occupation and Career Expectations: Determinants of the Gender Pay Gap for UK Graduates*, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, vol. 69, Issue 6, 2007, s. 819-842.

²⁴ K. Meara, F. Pastore, F. Webster, *The Gender Pay Gap in the USA: A Matching Study*, Journal of Population Economics, vol. 33, s. 271-305, 2019.

²⁵ F. Blau, L. Kahn, *The Gender Wage Gap: Extent, Trends and Explanations*, Journal of Economic Literature, vol. 55, no. 3, 2017, s. 789-865.

²⁶ M. J. Landmesser, *Decomposition of Gender Wage Gap in Poland using Counterfactual Distribution with Sample Selection*, Statistics in Transition new series, vol. 20, No. 3, 2019, s. 171-186.

które mają wpływ na produktywność²⁷. Szczegółowo omówiono tę metodę w dalszej części pracy, przy okazji prezentowania metodologii.

Innym sposobem dekomponowania luki płacowej jest tzw. dekompozycja Ñopo^{28 29}, która jest nieparametryczną alternatywą dekompozycji Kitagawy-Blindera-Oaxaca³⁰. Popularnym sposobem dekompozycji opartym na regresji kwantylowej jest metoda Machado-Maty (2000, 2005). Opiera się ona na tworzeniu kontrfaktycznych rozkładów zarobków kobiet i ich zestawieniu z rozkładami gęstości dla mężczyzn. Szczegółowo to podejście objaśniono w dalszej części pracy. Tę metodę szczególnie chętnie wykorzystywano do dekompozycji luki płacowej w krajach europejskich takich jak Holandia, Chorwacja czy Austria^{31 32 33}.

Synteza dotychczasowych badań empirycznych pozwala stwierdzić, że luka płacowa w USA jest obecna i jej wielkość od pewnego momentu nie zmniejsza się tak dynamicznie, jak w przeszłości. Obszerna analiza Blau i Kahna³⁴ wykazała, że pomiędzy rokiem 1980 a 1989 nastąpił niezwykle silny spadek różnicy w płacach kobiet i mężczyzn, a od tamtego czasu do 2010 r. następowała już wolniejsza konwergencja płac pomiędzy kobietami i mężczyznami. W zależności od metodologii i wybranego źródła danych według obliczeń część „niewyjaśniona” wynosiła między 21% a 29% w 1980 r., a 10 lat później już 8%-18%. Co warto zauważyć, od tamtego momentu część *unexplained* luki płacowej pozostała mniej więcej na niezmiennym poziomie.

W Tabeli 1 przedstawiono zbiorczo zebrane oszacowania międzypłciowej luki płacowej w USA dla wybranych lat.

²⁷ E. M. Kitagawa, *Components of a Difference Between Two Rates*, Journal of the American Statistical Association, vol. 50, no. 272, 1955.

²⁸ I. Magda, J. Tyrowicz, L. van der Velde, *Nierówności Płacowe Kobiet i Mężczyzn – pomiar, trendy, wyjaśnienia*, Instytut Badań Strukturalnych, 2015.

²⁹ Tamże.

³⁰ K. Goraus, J. Tyrowicz, L. Van Der Velde, *What is the True Gender Wage Gap? A Comparative Analysis Using Data From Poland*, University Of Warsaw Faculty of Economic Sciences Working Papers, no. 28, 2018.

³¹ M. J. Landmesser, *Decomposition of Gender Wage Gap in Poland using Counterfactual Distribution with Sample Selection*, Statistics in Transition new series, vol. 20, No. 3, 2019, s. 171-186.

³² D. Nestić, *The Gender Wage Gap in Croatia – Estimating the Impact of Differing Rewards by Means of Counterfactual Distributions*, Croatian Economic Survey, vol. 12, no. 1, 2010, s. 83-119.

³³ W. Pointer, A. Stiglbauer, *Changes in the Austrian Structure of Wages, 1996-2002: evidence from linked employer-employee data*, Empirica, no. 37, 2010, s. 105-125.

³⁴ F. Blau, L. Kahn, *The Gender Wage Gap: Extent, Trends and Explanations*, Journal of Economic Literature, vol. 55, no. 3, 2017, s. 789-865.

Tabela 1. Wybrane oszacowania międzypłciowej luki płacowej w USA dla wybranych lat

	Blau i Kahn (2017) -CPS	Blau i Kahn (2017) -PSID	Boraas i Rodgers (2003)	Ghareghozli i Atal (2020)	Johnson i Solon (1986)	Meara (2019)	Weinberg (2007)
1978	-	-	-	-	33,7%	-	-
1980	37,9%	36,5%	-	-	-	-	-
1986	-	-	-	47%	-	-	-
1989	26%	27,6%	30%	-	-	-	-
1994	-	-	-	-	-	-	-
1998	22,8%	22,9%	-	-	-	-	-
1999	-	-	24%	-	-	-	-
2000	-	-	-	-	-	-	26%
2010	20,7%	17,7%	-	-	-	-	-
2016	-	-	-	33%	-	14-16%	-
2020	-	-	-	-	-	-	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie literatury

Metodologia

W rozdziale II skupiono się na metodologii badania. Opisano kolejno metodę dekompozycji Kitagawy-Blindera-Oaxaca, a następnie przybliżono metodę Machado-Maty.

II.1 Dekompozycja Kitagawy-Blindera-Oaxaca

W pierwszej kolejności, zgodnie z zaproponowanym przez twórców podejściem należy wskazać sposób obliczania GPG, czyli procentowej różnicy w zarobkach kobiet i mężczyzn:

$$GPG = \frac{\bar{y}_M - \bar{y}_W}{\bar{y}_M}, \quad (1)$$

gdzie, \bar{y}_M to średnie godzinowe wynagrodzenie mężczyzn a \bar{y}_W odpowiada średniemu godzinowemu wynagrodzeniu kobiet.

W celu zdekomponowania surowej, tj. nieskorygowanej o żadne charakterystyki międzypłciowej luki płacowej wykorzystana została metoda Kitagawy-Blindera-Oaxaca. Dzieli się ona na dwa etapy. Po pierwsze, należało wyestymować osobne równania płac, będące zmodyfikowanymi równaniami mincerowskimi, dla kobiet (K) i mężczyzn (M) w każdym z rozpatrywanych lat. Postać równań wygląda następująco:

$$\ln y_i^M = \beta_0^M + \sum_{j=1}^J \beta_j^M x_{ji}^M + \varepsilon_i^M, \quad (2)$$

$$\ln y_i^K = \beta_0^K + \sum_{j=1}^J \beta_j^K x_{ji}^K + \varepsilon_i^K, \quad (3)$$

gdzie $\ln y$ to logarytm godzinowego wynagrodzenia (zmienna objaśniana), β_0 to wyraz wolny, β_j reprezentuje współczynniki przy kolejnych zmiennych, x_{ji} odpowiada zmiennym objaśniającym, ε_i składnikowi losowemu, natomiast i to liczba obserwacji, a j oznacza liczbę zmiennych objaśniających.

Dla tej dekompozycji domyślną metodą estymacji jest metoda najmniejszych kwadratów (MNK).

Następnie, korzystając z własności logarytmu, która mówi, że dla niewielkich wartości różnica logarytmów naturalnych w przybliżeniu równa jest zmianie procentowej, obliczona została Δ :

$$\Delta = \overline{\ln y_i^M} - \overline{\ln y_i^K}, \quad (4)$$

która jest różnicą pomiędzy średnią logarytmów płac godzinowych mężczyzn i kobiet.

Średnie wartości logarytmów płac obu płci mają z kolei następującą postać:

$$\overline{\ln y_i^M} = \hat{\beta}_0^M + \sum_{j=1}^J \bar{x}_j^M \hat{\beta}_j^M, \quad (5)$$

$$\overline{\ln y_i^K} = \hat{\beta}_0^K + \sum_{j=1}^J \bar{x}_j^K \hat{\beta}_j^K, \quad (6)$$

gdzie \bar{x} to średnia wartość j-tej zmiennej objaśniającej, $\hat{\beta}$ oznacza oszacowania parametrów stojących przy kolejnych zmiennych objaśniających, a $\hat{\beta}_0$ to wyraz wolny.

Kolejnym niezbędnym krokiem jest oszacowanie „kontrafaktycznego” poziomu płac dla kobiet, gdzie wykorzystane są oszacowania parametrów mężczyzn zamiast kobiet. To równanie można interpretować w taki sposób, że obrazuje ono sytuację,

w której przeciętna pracująca kobieta zarabiałaby na dokładnie takich samych warunkach, co przeciętny mężczyzna:

$$\overline{\ln y_t^{K*}} = \hat{\beta}_0^K + \sum_{j=1}^J \bar{x}_j^K \hat{\beta}_j^M. \quad (7)$$

Wyprowadzenie tego równania pozwala przejść do kwestii dekomponowania wspomnianej wcześniej $\Delta(4)$. W metodzie Kitagawy-Blindera-Oaxaca Δ składa się z dwóch części – *explained* tj. ta część różnicy w płacach, która wynika z różnicy danych charakterystyk kobiet i mężczyzn, oraz *unexplained*, która bywa interpretowana jako miara dyskryminacji. Jednakże w literaturze podkreśla się, że takie rozumowanie jest nadużyciem i lepiej jest myśleć o tym komponencie obrazującym potencjalną dyskryminację, ale też i nieobserwowalne różnice między kobietami i mężczyznami³⁵.

$$\Delta = Explained + Unexplained, \quad (8)$$

z kolei:

$$Explained = \overline{\ln y_t^M} - \overline{\ln y_t^{K*}}, \quad (9)$$

$$Unexplained = \overline{\ln y_t^{K*}} - \overline{\ln y_t^K}. \quad (10)$$

$$Explained = \sum_{j=1}^J \hat{\beta}_j^M (\bar{x}_j^M - \bar{x}_j^K), \quad (11)$$

$$Unexplained = (\hat{\beta}_0^M - \hat{\beta}_0^K) + \sum_{j=1}^J (\hat{\beta}_j^M - \hat{\beta}_j^K) \bar{x}_j^K. \quad (12)$$

Podstawiając do wzorów odpowiednie równania, części „wytłumaczone” i „niewytłumaczone” można przedstawić w następującej formie:

Ostatnim krokiem jest obliczenie wielkości „wytłumaczalnej” (*explained*) i „niewytłumaczalnej” (*unexplained*) luki płacowej³⁶. Przy pomocy przytoczonych wielkości można wyznaczyć bezpośrednio komponenty międzypłciowej luki płacowej:

³⁵ D. Leythienne, P. Ronkowski, *A Decomposition of the Unadjusted Gender Pay Gap Using Structure of Earnings Survey Data*, Statistical Working Papers, Eurostat 2018.

³⁶ Dekompozycja wcześniej obliczonego GPG, a nie będącej pewnym przybliżeniem Δ .

$$GPG_{Explained} = GPG * \frac{Explained}{\Delta}, \quad (13)$$

$$GPG_{Unexplained} = GPG * \frac{Unexplained}{\Delta}. \quad (14)$$

II.2 Wykorzystanie regresji kwantylowej w dekompozycji Machado-Maty (MM)

Opieranie się na oszacowaniach MNK ma swoje wady. Przede wszystkim, ta niezwykle często stosowana w literaturze metoda podatna jest na wpływ obserwacji odstających^{37 38}. W kontekście analizy różnic płacowych, aspekt ten jest niezwykle istotny. Skupianie się jedynie na średniej różnicy może prowadzić do niepełnych wniosków, szczególnie jeśli w danych częściach rozkładu wielkość luki płacowej i wpływ poszczególnych zmiennych na GPG są różne.

Odpowiedzią na ograniczenia MNK jest zastosowanie regresji kwantylowej³⁹ i innych, powiązanych z nią metod dekompozycji. Drugą zastosowaną w tej pracy metodą jest ta stworzona przez Machado i Matę⁴⁰ nazywana także "rozszerzeniem metody Kitagawy-Blindera-Oaxaca". Zaproponowane przez nich rozwiązanie zakłada stworzenie rozkładu kontrfaktycznego wedle danego algorytmu ponownego próbkowania (*resampling*). Aby wyestymować rozkład mężczyzn zgodnie z metodą Machado-Maty⁴¹ należy przejść przez poniższe kroki:

1. Wylosować z rozkładu jednostajnego n liczb $\theta_1, \theta_2, \dots, \theta_n$.
2. Wykorzystując zbiór danych mężczyzn dokonać estymacji za pomocą regresji kwantylowej i zapisać oszacowania w poszczególnych wektorach $\beta^M(\theta_i)$, gdzie $i=1, \dots, n$.
3. Wykonać n losowań z powtórzeniami obserwacji z męskiego zbioru danych, X_i^M , gdzie $i=1, \dots, n$.
4. Wygenerować rozkład gęstości dla mężczyzn $\{y_i^{M'} = X_i^M \beta^M(\theta_i)\}$, gdzie $i=1, \dots, n$.

³⁷ J. A. F. Machado, J. Mata, *Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression*, Journal of Applied Econometrics, 20, 2005, s. 445-465.

³⁸ J. Albrecht, A. Björklund, S. Vroman, *Is There a Glass Ceiling in Sweden?*, Journal of Labor Economics, vol. 21, no. 1, 2003, s. 145-177.

³⁹ R. Koenker, G. Bassett, *Regression Quantiles*, Econometrica, vol. 46, no. 1, 1978, s. 33-50.

⁴⁰ J. A. F. Machado, J. Mata, *Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression*, Journal of Applied Econometrics, 20, 2005, s. 445-465.

⁴¹ Nazywaną skrótowo także „metodą MM”.

Analogiczne kroki należy wykonać, aby uzyskać rozkład gęstości dla kobiet. W celu stworzenia kontrfaktycznych rozkładów należy skorzystać z męskich oszacowań i kobiecego zbioru danych. Otrzymamy w ten sposób $\{y_i^{K*'} = X_i^K \beta^M(\theta_i)\}$. Istnieje również możliwość oszacowania rozkładu kontrfaktycznego, gdzie do oszacowań stosuje się zbiór danych kobiet, natomiast obserwacje losowane są ze zbioru męskiego. Oba podejścia są dopuszczalne, a wybór w poszczególnych pracach był arbitralny. Na dowolność w tym zakresie wskazywali już sami twórcy opisywanej metody.

Aby zachować spójność analizy, postanowiono wykorzystać rozkład kontrfaktyczny oparty na oszacowaniach bazujących na zbiorze męskim i *resamplingu* ze zbioru danych dotyczących kobiet. Kontrfaktyczny rozkład informuje nas o tym, jak wyglądałyby potencjalne zarobki kobiet, gdyby zarabiały na takich zasadach, co mężczyźni. Należy podkreślić, że w samej analizie zastosowane niewielkie modyfikacje zaproponowane przez Albrechta (2003). Postanowiono wyestymować oszacowania regresji kwantylowej dla każdego percentyla, a następnie dokonać 100 losowań z powtórzeniami z macierzy X dla każdego kolejnego wektora β .

Idąc za Landmesser (2016) różnicę w gęstościach można zaprezentować w następujący sposób:

$$\Delta^\theta = Q_\theta(y^{M'}|X^{M'}) - Q_\theta(y^{K'}|X^{K'}) == Q_\theta(y^{M'}|X^{M'}) - Q_\theta(y^{*'}|X^{K'}) + Q_\theta(y^{*'}|X^{K'})$$

$$Q_\theta(y^{K'}|X^{K'}) == \underbrace{(X^{M'} - X^{K'})\hat{\beta}^M(\theta)}_{Explained} + \underbrace{(\hat{\beta}^M(\theta) - \hat{\beta}^K(\theta))X^{K'}}_{Unexplained}, \quad (15)$$

gdzie Δ^θ to różnica rozkładu zarobków mężczyzn i kobiet w poszczególnych kwantylach, $Q_\theta(y^{M'}|X^{M'})$ oznacza rozkład gęstości zarobków mężczyzn wygenerowanym zgodnie z metodą Machado-Maty, $Q_\theta(y^{K'}|X^{K'})$ jest rozkładem gęstości zarobków kobiet wygenerowanym zgodnie z metodą MM, natomiast $Q_\theta(y^{*'}|X^{K'})$ to kontrfaktyczny rozkład gęstości stworzony zgodnie z metodą MM.

Warto zwrócić uwagę, że stosując metodę Kitagawy-Blindera Oaxaca i Machado-Maty można otrzymać identyczne wyniki. Stanie się tak jedynie, gdy będziemy mieć do czynienia z symetrycznym rozkładem zarobków kobiet i mężczyzn. To implikowałoby równość średniej i mediany. Należy podkreślić, że metoda MM ze względu na stosowanie regresji kwantylowej pozwala na otrzymanie wielkości luki płacowej w konkretnych kwantylach, a nie tylko dla mediany.

W tym rozdziale zaprezentowano metodologię badania, czyli dekompozycje międzypłciowej luki płacowej Kitagawy-Blindera-Oaxaca oraz Machado-Maty, a także wyjaśniono różnicę w obu podejściach.

Dane empiryczne i ich wstępna analiza

W rozdziale III zajęto się przedstawieniem wykorzystanych w analizie danych, a także źródła ich pochodzenia. Opisano poszczególne zmienne, a także pokazano niektóre statystyki czy rozkłady zmiennych. Wskazano także na modyfikacje, które dokonano na zbiorze danych.

Do przeprowadzenia analizy empirycznej wykorzystano dane jednostkowe z badania Integrated Public Use Microdata Series (IPUMS CPS). Dane pochodzą z lat 1994-2020 i w znacznej mierze są porównywalne, choć występują niekiedy różnice klasyfikacyjne, które zostały uwzględnione przy dokonywaniu obliczeń. W sumie odnotowano 1 854 693 obserwacji, co jest zdecydowanie wystarczającą liczbą w kontekście wiarygodności późniejszych oszacowań. W analizie wykorzystywano także szacunki luki popytowej dostępne w bazie FRED (Federal Reserve Economic Data). W Tabeli 2. zaprezentowano i opisano wykorzystywane zmienne.

Tabela 2. Opis wykorzystywanych zmiennych

Nazwa zmiennej	Opis zmiennej
SEX	Zmienna binarna określająca płeć respondenta(-tki)
AGE	Wiek respondentka (-tki)
MARST	Stan cywilny
EMPSTAT	Status zatrudnienia
OCC2010	Zmienna kategoriowa określająca zawód
CLASSWKR	Rodzaj zatrudnienia
EDUC99	Stopień edukacji (najwyższy ukończony)
FULLPART	Zmienna określająca zatrudnienie na pełen lub

	niepełny wymiar czasowy
FIRMSIZE	Rozmiar firmy (liczba zatrudnionych w firmie)
INCWAGE	Zarobki wynikające z pracy
REGION	Region zamieszkiwania respondenta
UNION	Przynależność do związków zawodowych
PAIDHOUR	Otrzymywanie przez pracownika wynagrodzenia ustalanego jako stawka godzinowa
HOURWAGE	Wielkość stawki godzinowej (jeśli jest ustalona)
WKSWORK2	Liczba przepracowanych tygodni
UHRSWORKT	Liczba przepracowanych godzin w tygodniu
CPI99	Mnożnik korygujący o inflację

Źródło: Opracowanie własne

W momencie pobierania danych usunięto obserwacje dotyczące bezrobotnych i biernych zawodowo, ponieważ brak jest informacji o kluczowej informacji dla tych obserwacji, a więc o wielkości płac.

Zmienne kategoryczne przekształcono tak, aby utworzyć z nich zmienne binarne, które będą mogły zostać zastosowane w analizie.

Na potrzeby realizacji celu badawczego wykorzystano zmienną *INCWAGE* do stworzenia zmiennej określającej zarobki godzinowe. Zrobiono to zgodnie

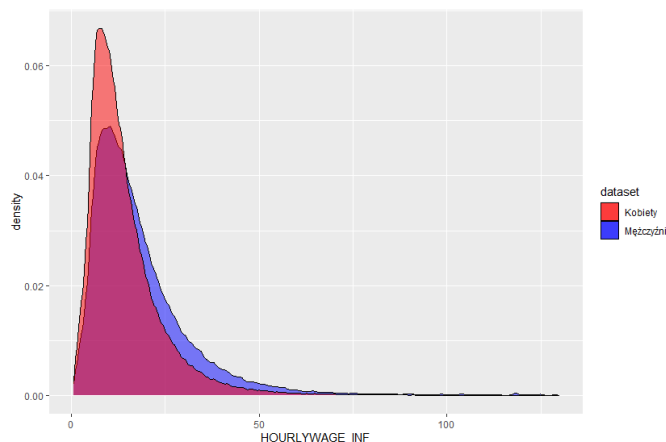
z sugestiami IPUMS. Zmienną *WKSWORK2* przekształcono zgodnie z ogólnie przyjętą praktyką i wyznaczono tzw. punkty środkowe - z każdego przedziału wyciągnięto średnią. Po przekształceniu zmienna przyjmowała wartości: 7, 20, 33, 43,5, 48,5 oraz 51. W celu obliczenia pensji godzinowej dla wszystkich pracowników zastosowano tam, gdzie to możliwe, dane ze zmiennej *HOURLWAGE*, a dla pozostałych obserwacji dokonano następującego obliczenia:

$$\frac{\frac{INCWAGE_i}{WKSWORK2_i}}{UHRWORKT_i} \quad (16)$$

tj. podzielono zarobki przez liczbę przepracowanych tygodni, a następnie tę wartość podzielono przez liczbę przepracowanych godzin.

W celu eliminacji obserwacji odstających zastosowano zmodyfikowane podejście rekomendowane przez Economic Policy Institute⁴². W pierwszej kolejności usunięto te obserwacje, gdzie zarobki godzinowe były niższe od 2\$, a następnie te, gdzie stawka przekraczała 129,6\$.

Wykres 1. Rozkład zarobków godzinowych kobiet i mężczyzn



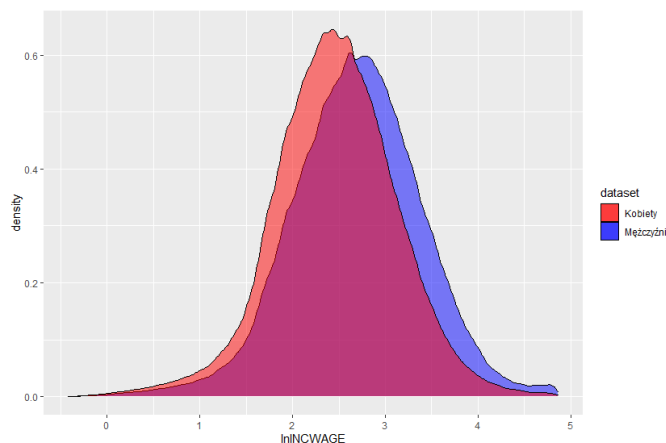
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych IPUMS CPS

Na podstawie Wykresu 1. można zauważyć, że rozkład dla pensji kobiet jest zdecydowanie bardziej leptokurtyczny. Oba rozkłady są prawostronnie skośne, aczkolwiek rozkład mężczyzn w mniejszym stopniu. Potwierdza to formalnie obliczona skośność - 2,73 dla mężczyzn i 3,12 dla kobiet. Widocznym jest, że mężczyźni częściej od kobiet zarabiają ponadprzeciętne stawki. Dla badanych 27 lat zarówno średnia, jak

⁴² H. Shierholz, L. Mishel, E. Gould, J. Bivens, *The State of Working America*, 12th Edition, Economic Policy Institute, 2012.

i mediana zarobków godzinowych mężczyzn są wyższe. Wiedząc, że w mincerowskim równaniu płac używa się logarytmów pensji godzinowych dokonano logarytmizacji zmiennej *HOURLYWAGE_INF*, co pokazano na Wykresie 2.

Wykres 2. Rozkład zarobków godzinowych kobiet i mężczyzn po dokonaniu przekształcenia logarytmicznego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych IPUMS CPS

Wykres 2. jednoznacznie ilustruje, że transformacja logarytmiczna sprawiła, że rozkłady kluczowej zmiennej ekonomicznej dla kobiet i mężczyzn znacznie przybliżyły się do normalnych. Jeszcze bardziej intuicyjne staje się zaobserwowanie faktu, że mężczyźni zarabiają średnio więcej, gdyż rozkład zarobków mężczyzn znajduje się bardziej na prawo w stosunku do analogicznego rozkładu dla kobiet. Dodatkowo widoczny jest o wiele grubszy ogon z prawej strony rozkładu, który wskazuje na to, że więcej jest mężczyzn osiągających ponadprzeciętnie wysokie godzinowe zarobki.

W przypadku kobiet zauważyć można wzrost odsetka pracujących zawodach uznawanych za zmaskulinizowane⁴³. Jeśli chodzi o stanowiska menadżerskie, to paradoksalnie w początkowych latach odsetek ten był relatywnie wysoki i przekraczał nawet 10%. Na początku XXI w. miał miejsce jednak spadek kobiet zatrudnionych na stanowiskach zarządczych, a wyraźna poprawa jest widoczna wraz z nadejściem drugiej dekady obecnego wieku.

U mężczyzn widocznym jest natomiast, że niezwykle dynamicznie wzrasta odsetek tych, którzy pracują w branży IT (ang. *Information technology*)⁴⁴, czy też

⁴³ M. Torre, *The Scarring Effect of "Women's Work": The Determinants of Women's Attrition from Male-Dominated Occupations*, *Social Forces*, vol. 93, 2014, s. 1-29.

⁴⁴ pol. Technika informatyczna.

w służbie zdrowia. Relatywnie stabilnie natomiast wygląda sytuacja mężczyzn na stanowiskach menedżerskich. Maleje za to zatrudnienie w produkcji czy sprzedaży. Należy podkreślić, że w przypadku takich sektorów aktywności ekonomicznej jak służba zdrowia, czy prace administracyjne, w przypadku mężczyzn mówimy o zupełnie innym rzędzie wielkości udziałów, niż u kobiet. W kwestii prac biurowych przewaga kobiet nie jest zaskoczeniem za sprawą wieloletniego sfeminizowania zawodów sekretarek czy księgowych. W służbie zdrowia natomiast większe zatrudnienie kobiet wynika z przyporządkowanie do tej kategorii pielęgniarek. W IT natomiast jest widoczne mocne zmaskulinizowanie.

Warto także prześledzić statystyki opisowe wykorzystanych w analizie zmiennych. Ze względu na dużą liczbę zmiennych zaprezentowano statystyki niektórych z nich.

Tabela 3. Statystyki opisowe dla stanu cywilnego

Płeć	Żonaty/zamężn a	Separacj a	Rozwiedziony(-a)	Wdowiec/wdow a	Singiel(- ka)
Kobieta	0,56 (0,498)	0,03 (0,164)	0,13 (0,337)	0,03 (0,163)	0,25 (0,436)
Mężczyzn a	0,64 (0,484)	0,02 (0,125)	0,08 (0,268)	0,01 (0,083)	0,26 (0,438)

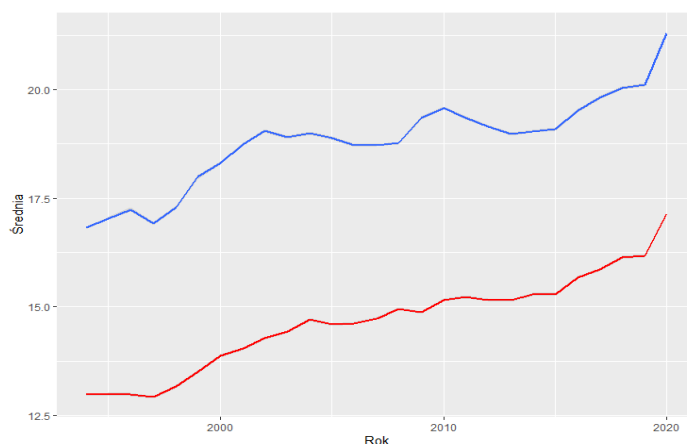
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych IPUMS CPS

Na przestrzeni lat sytuacja pod względem stanu cywilnego zmieniała się w nieznacznym stopniu, aczkolwiek widoczny był trend spadkowy dotyczący odsetka osób będących w związku małżeńskim i wzrost liczby osób stanu wolnego. W Tabeli 3. widocznym jest, że w zbiorze danych znajduje się zdecydowanie mniejszy odsetek kobiet zamężnych w porównaniu do żonatych mężczyzn. Należy zauważyć, że nie jest to charakterystyka całej populacji, a tej części, która pracuje. Można przypuszczać, że część kobiet w związku małżeńskim nie jest tymczasowo lub na stałe pracująca, ze względu na wychowywanie dzieci i prowadzenie gospodarstwa domowego. Należy również pamiętać, że podobny wzorzec jest możliwy w przypadku konkubinatów.

Na Wykresie 3. zaprezentowano średnie arytmetyczne godzinowych zarobków mężczyzn (linia niebieska) i kobiet (linia czerwona) w dolarach w latach 1994-2020

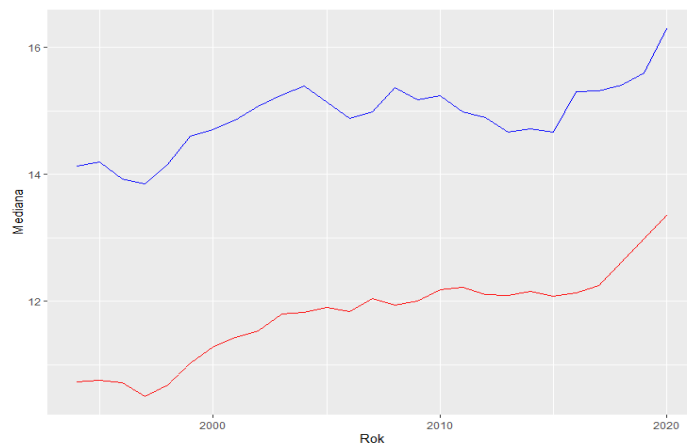
wraz z przedziałami ufności. Za każdym razem średnie kobiet były niższe niż mężczyzn. Warto zauważyć, że porównanie średnich i median obrazuje to, co można było zauważyć na wykresach pokazujących rozkłady pensji. Wartości średnie za sprawą osób zarabiających ponadprzeciętnie są o kilka dolarów wyższe niż wartości środkowe.

Wykres 3. Średnie płace godzinowe kobiet (linia czerwona) i mężczyzn (linia niebieska) w latach 1994-2020



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych IPUMS CPS

Wykres 4. Mediany zarobków godzinowych kobiet (linia czerwona) i mężczyzn (linia niebieska)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych IPUMS CPS

W powyższym rozdziale zaprezentowano wykorzystane w analizie dane, ich rozkłady i przekształcenia. Dokonano także wstępnej interpretacji zmiennych.

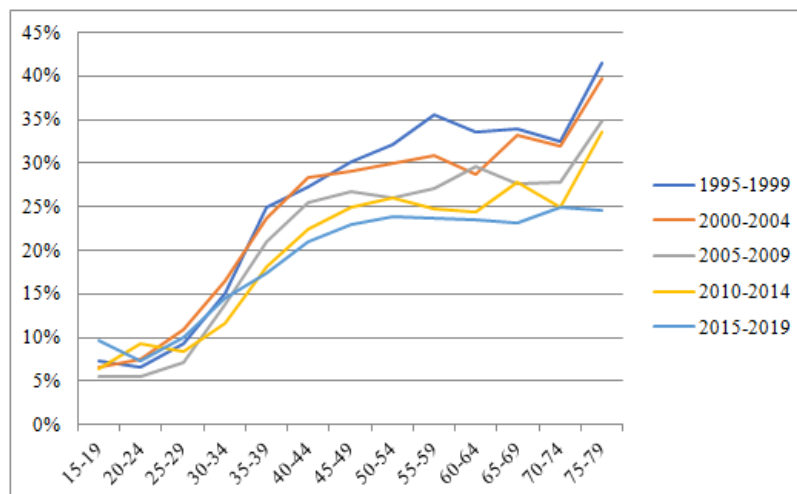
IV Analiza empiryczna

Rozdział IV zawiera właściwą analizę międzyplciowej luki płacowej w USA. Pokazano w nim wielkość GPG, a w dalszej części wskazano na różnice w wielkości różnic płacowych między kobietami i mężczyznami w zależności od wieku i przynależności do danej kohorty. W ostatniej zdekomponowano natomiast międzyplciową lukę płacową metodami Kitagawy-Blindera-Oaxaca oraz Machado Maty.

IV.2 Luka płacowa w ujęciu wiekowo-kohortowym

Aby bardziej szczegółowo poznać naturę międzyplciowej luki płacowej, właściwym zdaje się przeanalizowanie GPG w poszczególnych kohortach. To pozwoli wykazać ewentualną heterogeniczność luki płacowej. Aby zachować spójność analizy, zdecydowano się na prześledzenie luki w latach 1995-2019 dla 5-letnich grup wiekowych zaczynając od grupy 15-19, a kończąc na pracujących osobach w wieku 75-79. Wyniki oszacowań nieskorygowanej międzyplciowej luki płacowej zaprezentowano na Wykresie 6. Na osi poziomej znajdują się kolejne 5-letnie grupy wiekowe, a na osi pionowej znajduje się poziom GPG wyrażony w procentach. Kolejne linie na wykresie oznaczają dane 5-letnie okresy.

Wykres 6. Luka płacowa w ujęciu wiekowo-kohortowym



Źródło: Opracowanie własne

W pierwszych latach na rynku pracy na przestrzeni lat luka płacowa przyjmuje najniższe wartości. Wraz z wiekiem różnice w surowej luce płacowej ulegają

zwiększeniu, choć w latach 2005-2009 nastąpiło zmniejszenie wielkości GPG w przypadku starszych osób pracujących.

W wielu grupach wiekowych widoczny jest znaczący progres i zmniejszenie się luki płacowej. Szczególnie dobrze widoczne jest to w przypadku osób w wieku średnim. Kobiety należące do kohorty 55-59 lat w latach 1995-1999 zarabiały średnio prawie 36% mniej, niż mężczyźni. W latach 2005-2009 luka ta była już mniejsza niż 30%, a w latach 2015-2019 nastąpiła dalsza redukcja o ponad 7 pkt proc.

W ostatnich latach luka płacowa zwiększyła się znacząco i osiągnęła najwyższą wartość dla osób najmłodszych w wieku 15-19 lat, biorąc pod uwagę badane lata. Trzeba tu jednak pamiętać, że populacja tak młodych pracowników i pracownic jest stosunkowo niewielka, a prace mają często charakter dorywczy. Trzeba więc podchodzić do tych wyników z ostrożnością.

Pierwsze istotne wzrosty w wielkości GPG zauważalne są między 25 a 39 rokiem życia kobiet i mężczyzn. Jednym z możliwych czynników, który tłumaczyłby ten wzrost luki, jest macierzyństwo zwane w literaturze „karą za macierzyństwo” i późniejszy powrót do aktywności zawodowej⁴⁵. Widocznym jest też, że im większy wiek kobiet i mężczyzn, tym różnice w wysokości płac wzrastają, co z kolei może mieć związek ze wcześniejszą zmianą trajektorii zarobków kobiet i mężczyzn w trakcie kariery zawodowej. Osoby starsze, bardziej doświadczone z większym prawdopodobieństwem awansują i częściej niż młodzi znajdują się na najwyższych, lepiej opłacanych stanowiskach. Analizując dane ze spisu powszechnego jest widoczne, że średnio więcej mężczyzn zajmuje lepiej płatne stanowiska, co może mieć wpływ na pogłębianie się różnicy w średnich zarobkach. Z kolei według danych Międzynarodowej Organizacji Pracy⁴⁶ w minionej dekadzie wciąż ok. 60% stanowisk na średnim i wysokim szczeblu menedżerskim obsadzonych było przez mężczyzn. W ostatnich latach, jednakże doszło do znaczącego zahamowania wzrostu różnicy płacowych między kobietami a mężczyznami wraz ze wzrostem wieku. O ile w najstarszej analizowanej grupie wiekowej jeszcze do 2014 r. GPG wyniosło ponad 30%, to już w latach 2015-2019 było to 24,5%.

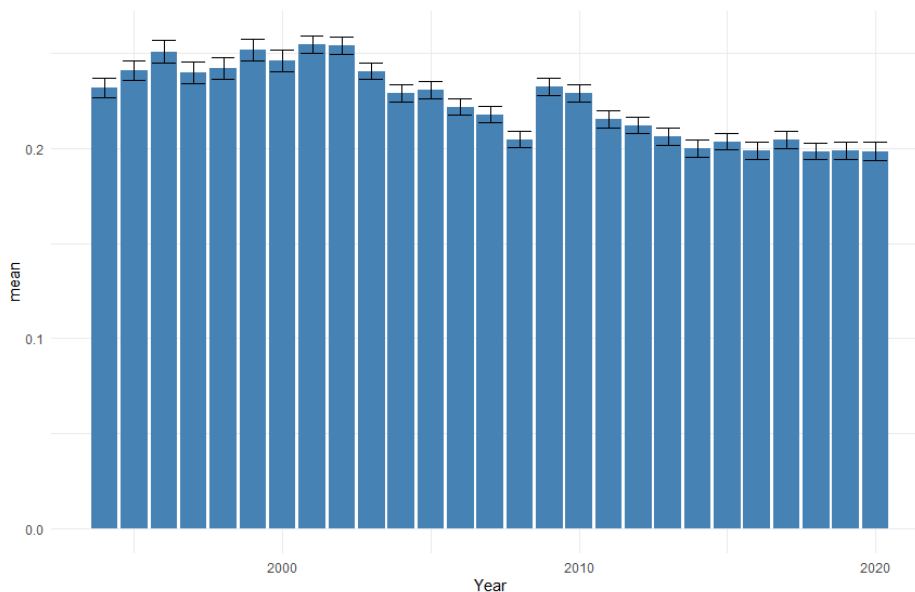
⁴⁵ S. J. Correll, S. Benard, I. Paik, *Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?*, 1. American journal of sociology, vol. 112, no. 5, 2007, s. 1297-1339.

⁴⁶ Międzynarodowej Organizacji Pracy (2020).

IV.3 Dekompozycja luki płacowej metodą Kitagawy-Blindera-Oaxaca

Znając ogólny zarys sytuacji w kwestii GPG w USA można przejść do szczegółowego przeanalizowania i zdekomponowania luki płacowej w latach 1994-2020. Wykres 7. obrazuje wielkości międzyplciowej luki płacowej w latach 1994-2020 wraz z 95% przedziałami ufności.

Wykres 7. Międzyplciowa luka płacowa w latach 1994-2020 wraz z 95% przedziałami ufności

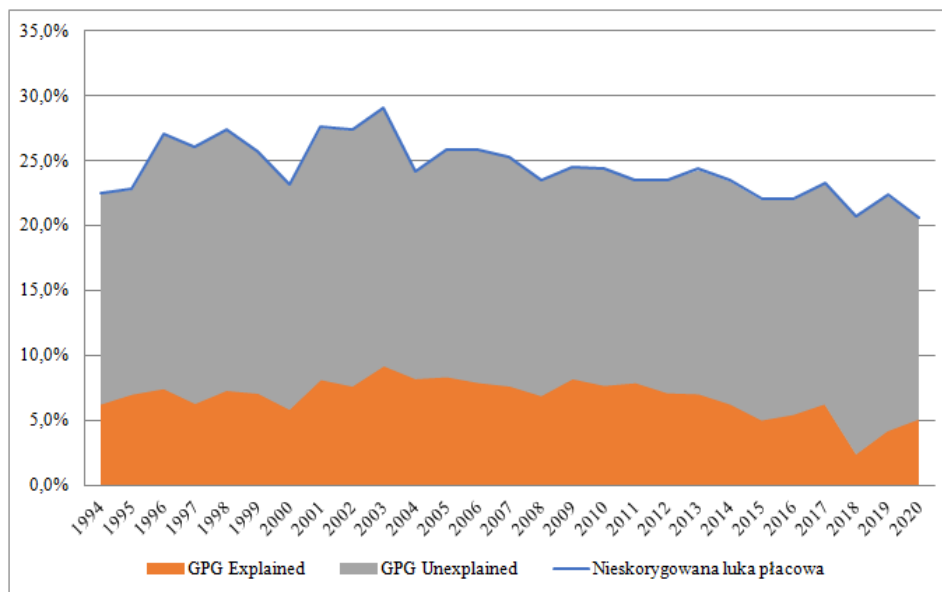


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych IPUMS CPS

Zauważalna jest wysoka persystencja luki płacowej w analizowanym okresie – praktycznie niemożliwym jest istotne zredukowanie wielkości GPG z roku na rok. Niemniej luka w ostatnich dekadach, chociaż podlegała pewnym wahaniom, to jednak obniżyła się do nieobserwowanych od 1994 r. poziomów.

Dekompozycja Kitagawy-Blindera-Oaxaca pozwoli odpowiedzieć na pytanie, jaka jest wielkość luki płacowej dającej się wyjaśnić przez różnicę charakterystyk kobiet i mężczyzn, a jak wielka jest pozostała część GPG, czyli tzw. komponent *unexplained*, który jednakowoż nie może być utożsamiany jedynie z praktykami dyskryminacyjnymi.

Wykres 8. Dekompozycja międzyplciowej luki płacowej metodą Kitagawy-Blindera-Oaxaca



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych IPUMS CPS

Analizując Wykres 8. jest widoczne, że przez cały analizowany okres część *explained* była mniejsza, niż *unexplained*. To oznacza, że mniejsza część luki płacowej wynika z charakterystyk, które zostały w dekompozycji uwzględnione. Szczególnie w ostatniej dekadzie większą rolę zaczyna odgrywać czynnik *unexplained*, co implikuje spadek znaczenia różnic w charakterystykach kobiet i mężczyzn i jednocześnie zwiększenie się znaczenia czynników nieobserwowalnych lub charakterystyk, których nie można było uwzględnić ze względu na brak dostępności do niektórych danych.

W większości dotychczasowych prac dekomponujących lukę płacową uwzględniano wiek i wiek do kwadratu, aczkolwiek przy późniejszej analizie praktycznie nie skupiano się na wpływie tych zmiennych^{47 48 49}. Na ogół wkład wieku do luki płacowej był delikatnie dodatni, niemniej, wielkość tego wpływu wahała się na przestrzeni lat i osiągała ujemne wartości w latach 1999-2000 i 2006-2007. Za każdym razem następowało to tuż przed recesjami. Powodem takiego stanu rzeczy mogą być przerwy w pracy u kobiet spowodowane np. macierzyństwem. Przez to kobiety w takim

⁴⁷ S. Boraas, W.M. III. Rodgers, *How does gender play a role in the earnings gap? An update*, Monthly Labor Review 2003, 9-15.

⁴⁸ L. Joy, *Occupational differences between recent male and female college graduates*, Economics of Education Review, 25(2), 2006, s. 221-231.

⁴⁹ H. Mandel, M. Semyonov, *Family Policies, Wage Structures, and Gender Gaps: Sources of Earnings Inequality in 20 Countries*, American Sociological Review, Vol. 70, issue 6, 2005.

samym wieku (*ceteris paribus*) mają mniejsze doświadczenie w pracy, niż mężczyźni w tym samym wieku. W latach pokryzysowych, przy malejącej wielkości luki, wiek odpowiadał za coraz większą część wytłumaczonej luki płacowej (podwojenie z 0,15% do 0,3% w przeciągu 3 lat), choć wciąż jego wpływ jest bliski zera, co potwierdza wnioski płynące z literatury zagadnienia. W latach 2013-2017 wpływ wieku na GPG stopniowo malał, aczkolwiek w latach 2018-2019 znów wzrósł do ok. 0,2%.

W całym badanym okresie zmienne określające kolor skóry wpływały dodatnio na międzypłciową lukę płacową tzn., że mężczyzna danej rasy (*ceteris paribus*) zarabia średnio więcej od kobiety tej samej rasy⁵⁰. Potwierdza to wnioski ze wcześniejszych badań⁵¹. Analizując wyniki osobnych regresji dla mężczyzn i kobiet⁵² dostrzegalne jest zjawisko polegające na tym, że zarówno białe kobiety i biali mężczyźni zarabiają średnio lepiej od kobiet i mężczyzn będących częścią mniejszości rasowych, *ceteris paribus*. Albelda⁵³ dokumentuje fakt występowania segregacji rasowej, która polega na tym, że kobiety i mężczyźni niebędący białymi nie mieli *de facto* możliwości wykonywać niektórych, zazwyczaj lepiej płatnych zawodów. Zwracał on także uwagę, że na przestrzeni lat natężenie tego zjawiska ulegało zmniejszeniu. Najprawdopodobniej jednak wciąż istnieją bariery w tym zakresie. Co do samej zależności między kolorem skóry a wielkością luki płacowej, to do początku drugiej dekady XXI wieku była on relatywnie mała tj. kolor skóry odpowiadał za mniej niż 5% objaśnionej luki płacowej. W ostatniej dekadzie, prócz roku 2018, udział ten zaczął się zwiększać, nie przekraczając jednak 10%. Działo się tak, gdyż wpływ pozostałych czynników zmniejszył lukę płacową, natomiast zmienne dotyczące rasy nie zredukowały swojego wkładu. Mimo polepszającej się sytuacji osób o innym niż biały kolorze skóry, to wciąż nierówności z tego tytułu w Stanach Zjednoczonych istnieją. Co więcej, część badaczy wykazuje istnienie tzw. dyskryminacji wielorakiej zwanej też „złożoną” (ang. *compound discrimination*)⁵⁴. To zjawisko tłumaczone jest w ten sposób, że dopiero kombinacja dwóch lub więcej czynników (np. płeć i rasa) powoduje,

⁵⁰ Nie jest to zatem zmienna bezpośrednio badająca samo zjawisko dyskryminacji rasowej.

⁵¹ P. Bach, V. Chernozhukov, M. Spindler, *Closing the US Gender Wage Gap Requires Understanding Its Heterogeneity*, arXiv: Econometrics 2018.

⁵² Wszystkie oszacowania dostępne są na stronie: <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.20857498.v1>.

⁵³ R. P. Albelda, Occupational segregation by race and gender, 1958- 1981, *Industrial and Labor Relations*, 39(3), 1986, s. 404-411.

⁵⁴ J. D. Remedios, S. H. Snyder, C. A. Lizza, *Perceptions of women of color who claim compound discrimination: Interpersonal judgments and perceived credibility*, *Group Processes & Intergroup Relations*, 19(6), 2016, s. 769–783.

a nawet uwypukla praktyki dyskryminacyjne. Uzyskane wyniki są w zgodzie z opisywaną teorią. Co prawda mężczyźni będący innej rasy niż białej (oprócz Azjatów) w Stanach Zjednoczonych także zarabiają przeciętnie mniej⁵⁵, jednakże w większym stopniu dotyczy to kobiet.

Jednym z najważniejszych czynników kształtujących lukę płacową, wg dotychczasowych badań, jest wykonywany zawód. Boraas i inni⁵⁶ twierdzą, że czynnikiem, który ma najbardziej istotny wpływ na wielkość luki płacowej jest przewaga kobiet w tych zawodach, które są gorzej opłacane. Okazuje się, że w latach 1975-2000 segregacja zawodowa ulega zmniejszeniu, dzięki temu, że kobiety zaczynają pracować w zmaskulinizowanych zawodach⁵⁷. Niemniej jednak problem wciąż występuje, co znajduje potwierdzenie także w tej pracy. Niezwykle istotne jest samo uwzględnienie wykonywanych zawodów właśnie ze względu na segregację. Bez tego możliwe byłoby wystąpienie błędu selekcji próby, obciążenie wyników i zniekształcenie późniejszych oszacowań luk płacowych⁵⁸. Od 2006 r. wykonywany zawód jeszcze zyskał na znaczeniu w kontekście kształtowania się międzypłciowej luki płacowej w porównaniu do lat wcześniejszych i zaczął stanowić ok. 50% lub więcej wytłumaczonej luki płacowej. W wyżej opisywanym kontekście nieco odważniej wypowiadają się Johnson i Solon⁵⁹, którzy zwracają uwagę na dyskryminacyjny aspekt występowania zawodów zdominowanych przez kobiety i mężczyzn. Zawody wymagające podobnych umiejętności nie gwarantują porównywalnych wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn. Takie sfeminizowane profesje oferują niższe wynagrodzenie.

Na przestrzeni analizowanego okresu wielkość luki płacowej związanej tylko z ww. czynnikiem wahała się w przedziale 2-4,7%. Rzeczywiście można stwierdzić, że uwidacznia się różnica w charakterystykach pomiędzy kobietami i mężczyznami. Można tym samym potwierdzić istnienie zjawiska znanego z literatury, które nazywa się „autoselekcja” (ang. *self-selection*). Sprowadza się ono do tego, że mężczyźni

⁵⁵ CPS, Median Income of People in Constant (2009) Dollars by Sex, Race, and Hispanic Origin: 1990 to 2009, <ftp://ftp.census.gov/library/publications/2011/compendia/statab/131ed/tables/12s0701.pdf>.

⁵⁶ S. Boraas, W.M. III. Rodgers, *How does gender play a role in the earnings gap? An update*, Monthly Labor Review 2003, 9-15.

⁵⁷ M. DiNatale, S. Boraas, *The labor force experience of women from “Generation X”*. Monthly Labor Review 2002, s. 3-15.

⁵⁸ K. Maera, F. Pastore, F. Webster, *Is The Gender Pay Gap in the US Just the Result of Gender Segregation at Work?*, GLO Discussion Paper Series, no. 40, 2017.

⁵⁹ G. Johnson, G. Solon, *Estimates of the direct effects of comparable worth policy*, American Economic Review, 76, 1986, s. 1117-1125.

w większym stopniu wybierają lepiej płatne prace. Wybór danego zawodu nie jest jednak dokonywany w pełni niezależnie i nie zawsze musi wynikać jedynie z preferencji zawodowych kobiet. Możliwa niechęć do zatrudniania kobiet w pewnych zawodach i związane z tym późniejsze niewielkie zainteresowanie kobiet w kontekście rekrutacji na określone stanowiska może mieć dyskryminacyjne podłoże. Między innymi Sanborn⁶⁰ zwracał uwagę na dyskryminację kobiet powiązaną z pewnymi zawodami (świadczenie usług, sprzedaż), gdzie konsumenci wykazują większą chęć do bycia obsłużonym przez mężczyznę. Zakładając, że na zarobki wpływa np. prowizja od sprzedaży, to w połączeniu z wyżej opisanymi preferencjami konsumentów, sytuacja ta może doprowadzić to do mocnych rozbieżności płacowych między kobietami i mężczyznami.

Wpływ zawodów na przestrzeni analizowanego okresu wzrasta, choć podlega kilkuletnim wahaniom. Wskazuje to na cykliczność tego elementu wpływającego na GPG. W ostatnich 6 latach (oprócz 2017 r.) zmienne związane z grupami zawodów odpowiadały za 60-70% całej wytłumaczonej luki płacowej. Istnieją poszczególne grupy zawodowe, w których kobieta zarabia średnio więcej od mężczyzny *ceteris paribus*. W 2019 r. były to m.in. kategorie: specjaliści finansowi, sztuka, design, rozrywka sport i media (jedna kategoria), sprzątanie i konserwacja, rolnictwo czy produkcja. Częściowo może być to związane z niewielką liczebnością próby (rolnictwo, media), czy większym doświadczeniem kobiet w sfeminizowanej grupie zawodów (sprzątanie).

Aspekt zatrudnienia w pełnym bądź niepełnym wymiarze godzin był rzadko poruszany w dotychczasowej literaturze dotyczącej luki płacowej w USA. Okazuje się jednak, że jest to istotny czynnik, który częściowo tłumaczy różnicę w płacach między kobietami i mężczyznami. Potwierdzenie tego stwierdzenia można znaleźć w badaniach luk płacowych państw europejskich. Między innymi w Niemczech zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze godzinowym było niezwykle przydatne w dekompozycji GPG⁶¹. W dekompozycji amerykańskiej luki płacowej ww. zmienna okazała się być jedną z dwóch najbardziej istotnych. To z kolei może wskazywać na

⁶⁰ H. Sanborn, *Pay differences between men and women*, *Industrial and Labor Relations Review*, 17(4), July 1964, s. 534-550.

⁶¹ D. Leythienne, P. Ronkowski, *A Decomposition of the Unadjusted Gender Pay Gap Using Structure of Earnings Survey Data*, Statistical Working Papers, Eurostat, 2018.

fakt, że kobiety są bardziej skłonne do pracy na niepełny etat niż mężczyźni. Mamy do czynienia w tym aspekcie z nadreprezentacją kobiet, które nawet, jeśli mają takie same (lub lepsze) pozostałe charakterystyki, to za sprawą tego, że praca w niepełnym wymiarze godzin obejmuje też typowo dorywcze, gorzej płatne prace, wytwarzać się będzie luka płacowa powodowana właśnie pracą na część etatu. Na decyzję większej liczby kobiet niż mężczyzn o tym, aby pracować na niepełny etat wpływać może np. konieczność wychowania dziecka (swoista realizacja kary za macierzyństwo), czy mniejsza presja płacowa, jeśli pracujący mąż jest w stanie zapewnić odpowiedni poziom bytowania. Tu znaczenie mogą mieć również tradycyjne wartości, tj. kobiety przywiązane do rodziny mogą chcieć w większym stopniu poświęcić się domowi. Największe różnice płacowe z tego tytułu uwidaczniają się w latach 2003 i 2005. W ostatniej dekadzie luka płacowa powiązana z pracą w pełnym bądź niepełnym wymiarze godzinowym wynosiła ok. 2,5-3,5%. W latach 1994-1999 (oprócz 1997 r.) znaczenie tego czynnika malało. Do 2013 r. tylko raz wymiar pracy odpowiadał za ponad 50% wyjaśnionej luki płacowej.

W kierunku redukcji wielkości luki płacowej oddziaływał natomiast rozmiar firm. Jest to szczególnie ważne w kontekście tego, że dotychczas rozmiar firmy niejednokrotnie był pomijany w wielu pracach związanych z luką płacową w USA i próbą jej dekompozycji. Nawet, gdy uwzględniano rozmiar firm, to nie skupiano się na wytłumaczeniu wpływu tej zmiennej na GPG, czy jej sile, a jedynie służyła ona do wyodrębnienia części *explained* i *unexplained* w dekompozycji Kitagawy-Blindera-Oaxaca⁶². Pod tym względem bardziej imponująco prezentuje się literatura związana z luką płacową na terenie Europy. Analiza Kooistra⁶³ skupiona na Holandii nie wykazała co prawda istotności rozmiaru firm w tłumaczeniu wielkości luki płacowej, choć zauważono, że płace w małych firmach są nieco niższe, niż te w większych przedsiębiorstwach. Sytuacja w poszczególnych krajach jest jednak różna, co uwidacznia się w badaniach Eurostatu wg których m.in. we Włoszech, czy na Litwie wielkość firm wpływa na redukcję wielkości GPG. Do podobnych wniosków można dojść analizując dane CPS dla Stanów Zjednoczonych. W oszacowaniach widoczne

⁶² F. Blau, J. Devaro, *New Evidence on Gender Differences in Promotion Rates*, Working Papers from Princeton University, no. 891, 2006, Department of Economics, Industrial Relations Section.

⁶³ E. Kooistra, *The Influence of Company Size on Gender Salary Inequality*, Erasmus School of Economics, 2017.

jest, że duże firmy przeciętnie oferują wyższe wynagrodzenie. Na podstawie wyników dekompozycji można wywnioskować, że większy odsetek kobiet pracuje w większych firmach, które to oferują lepsze pensje. Charakterystyka związana z zatrudnianiem kobiet przez duże firmy obniżała wielkość GPG o 6-20% na przestrzeni badanego okresu, a jej znaczenie wzrosło nieznacznie na początku XXI wieku.

Niejednokrotnie w przeszłości badano wpływ edukacji na lukę płacową. W tym aspekcie dostrzec można konsensus potwierdzany przez kolejne wyniki badań empirycznych, zgodnie z którymi coraz lepsze wyedukowanie kobiet na przestrzeni lat⁶⁴, co wiąże z silną redukcją międzypłciowej luki płacowej w USA^{65 66 67}. Tłumaczy się, że dzięki podejmowaniu edukacji wyższej przez kobiety ich późniejsze zachowania na rynku pracy, a co za tym idzie pozycja na tym rynku ulegają upodobnieniu do wzorców męskich⁶⁸. Także w tej analizie potwierdza się, że edukacja pomaga zmniejszyć wielkość GPG. Ujemne wartości luki płacowej wywołanej edukacją występują we wszystkich latach prócz okresu 1994-1996 i 2001 r. Ujemna wartość oznacza, że kobiety zarabiają średnio więcej niż mężczyźni z powodu lepszego (co do średniej) wykształcenia. W badanym okresie wkład tej zmiennej w redukcję luki płacowej zwiększał się niemal wykładniczo, choć nastąpił nieznaczny regres w latach 2015-2017. Między 2004 i 2005 rokiem miejsce miała duża zmiana. Luka płacowa na niekorzyść mężczyzn nie oscylowała już w granicach 0,1% (-0,1% patrząc z dotychczasowej perspektywy), a zaczęła rosnąć najpierw w okolice 0,7%, po czym w pierwszej dekadzie przekroczyła 1%, a następnie w ostatnich kilku latach nawet 2%. Anderson, Binder i Krause (2003) wskazują, że lepiej wyedukowane kobiety są bardziej elastyczne w podejściu do pracy, a te z wykształceniem wyższym nie doświadczają „kary za macierzyństwo”. Wyniki ich badań zdają się być spójne z opisywanym wyżej zjawiskiem. Co więcej, coraz lepsze wykształcenie zwiększa atrakcyjność kobiet na rynku pracy i umożliwia pracę w zawodach uznawanych za

⁶⁴ M. Blower, *Women's earnings: An overview*, Monthly Labor Review, 1999, s. 13-21.

⁶⁵ S. Boraas, W.M. III. Rodgers, *How does gender play a role in the earnings gap? An update*, Monthly Labor Review 2003, 9-15.

⁶⁶ M. DiNatale, S. Boraas, *The labor force experience of women from "Generation X"*. Monthly Labor Review 2002, s. 3-15.

⁶⁷ F. Blau, L. Kahn, *The U.S. gender pay gap in the 1990s: Slowing convergence*, Industrial and Labor Relations Review, 2006, 60 (1), s.45-66.

⁶⁸ C. B. Mulligan, Y. Rubinstein, *Selection, investment, and women's relative wages over time*, Quarterly Journal of Economics, 123(3), 2008, s.1061-1110.

lepiej płatne⁶⁹. W świetle powyższych faktów, w momencie, w którym od lat 80-tych średnio więcej kobiet niż mężczyzn uzyskuje wykształcenie wyższe⁷⁰, rzeczywiście zrozumiałym jest, że wykształcenie pomaga kobietom zbliżyć się do poziomu zarobków mężczyzn. Warto natomiast podkreślić, że edukacja jedynie zmniejsza lukę płacową, natomiast nie jest w stanie jej wyeliminować. Poprawa nawet na tak ważnym polu jest niewystarczająca, aby całkowicie zniwelować lukę płacową.

Nie bez znaczenia jest także zmienna określająca stan cywilny. Wpływ tego czynnika na lukę płacową mieścił się zazwyczaj w granicach 10%-15%. Mężatki zarabiają średnio mniej niż mężczyźni będący w małżeństwie. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest fakt, że wciąż to kobiety będące w związku i posiadające dziecko opiekują się nim, natomiast mężczyźni mogą w dalszym ciągu pracować i nabywać doświadczenie. Jest to tzw. „kara za macierzyństwo”. Tu także odzwierciedlenie znajduje wciąż żywe przywiązanie części rodzin do tradycyjnych wartości, gdzie zwyczajowo kobieta zajmuje się przede wszystkim domem i wychowaniem dzieci, natomiast mężczyzna pracuje. Wpływ tego zjawiska polega m.in. na mniejszej presji odczuwanej przez kobiety, aby być aktywnymi zawodowo. Luka płacowa związana tylko ze stanem cywilnym w pierwszych latach wynosiła ok. 0,6%, natomiast od 2003 r. była ona większa, oscylując w okolicach 0,8%-1%.

IV.4 Dekompozycja luki płacowej metodą Machado-Maty - oszacowania regresji kwantylowej

W nowszej literaturze powszechnym jest dekomponowanie luki płacowej stosując regresję kwantylową, co pozwala na uzyskanie większej odporności wyników, gdyż nie posługujemy się jedynie warunkowymi średnimi^{71 72 73 74 75}. Można

⁶⁹ E. Solberg, T. Laughlin, *The Gender Pay Gap, Fringe Benefits, and Occupational Crowding*, ILR Review, 48(4), 1995, s. 692–708.

⁷⁰ National Center for Education Statistics, *Digest of Education Statistics*.

⁷¹ J. Gardeazabal, A. Ugidos, *Gender Wage Discrimination at Quantiles*, Journal of Population Economics, vol. 18, no. 1, 2005, s. 165-179.

⁷² J. Albrecht, A. Björklund, S. Vroman, *Is There a Glass Ceiling in Sweden?*, Journal of Labor Economics, vol. 21, no. 1, 2003, s. 145-177.

⁷³ A. Heinze, *Beyond the Mean Gender Wage Gap: Decomposition of Differences of difference in wage*, 2010.

⁷⁴ C. Rothe, *Decomposing the Composition Effect*, Journal of Business & Economic Statistics, vol. 33, no. 3, 2015, s. 323-337.

⁷⁵ M. J. Landmesser, *Decomposition of Differences in Income Distributions Using Quantile Regression*, Statistics in Transition new series, vol. 17, no. 2, 2016, s. 331-348.

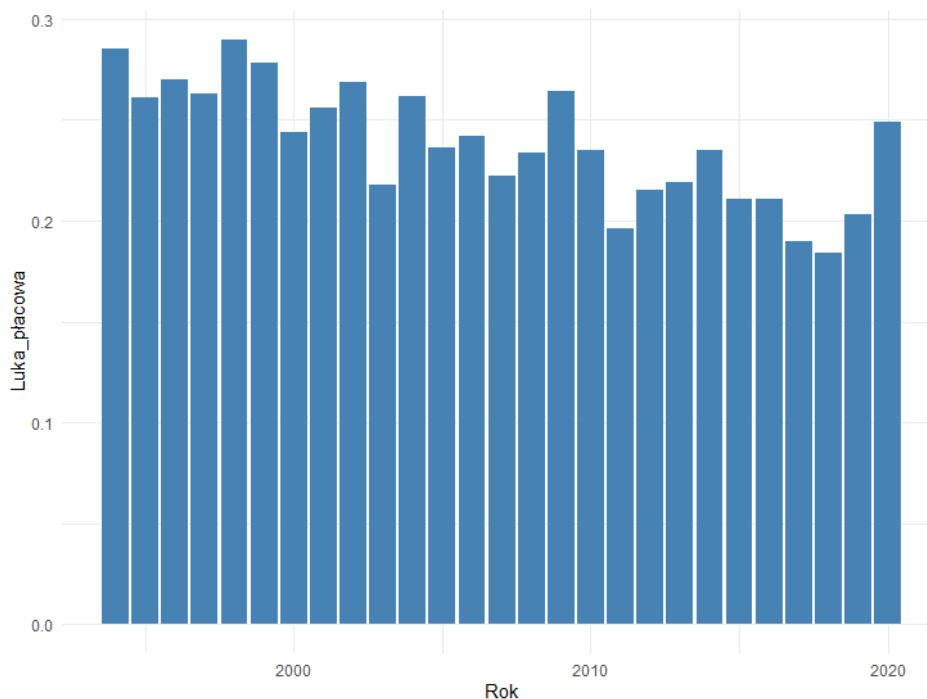
prześledzić wpływ poszczególnych zmiennych w kolejnych częściach rozkładu, co umożliwi znacznie zagłębić się w szczegóły natury zjawiska, jakim jest luka płacowa.

Obserwując wartości oszacowań można wnioskować, że są one różne dla poszczególnych percentyli, co sprawia, że szacowanie kluczowych parametrów jedynie metodą MNK nie umożliwiło pełnego zbadania natury GPG. Niekiedy różnice te nie są duże, ale innym razem, np. przy zmiennych związanych z edukacją, czy rozmiarem firmy otrzymujemy zdecydowanie różne oszacowania, a nawet z innymi znakami (przypadek zmiennej „Sprzedaż”).

Oszacowania regresji kwantylowej umożliwią sprawdzenie istnienia „lepkich podłóg” i „szklanych sufitów” poprzez porównanie wielkości międzyplciowej luki płacowej w poszczególnych percentylach. Przez „lepkie podłogi” rozumie się zjawisko polegające na tym, że kobiety w większym stopniu znajdują zatrudnienie w zawodach, które w ograniczonym stopniu umożliwiają uzyskanie awansu, a tym samym podwyżkę pensji. „Szklany sufit” to z kolei metafora mówiąca o tym, że kobiety mają utrudniony dostęp do stanowisk na najwyższym szczeblu tj. tych najlepiej płatnych.

Na Wykresie 9. przedstawiono GPG dla 5 decyla tj. mediany w kolejnych latach.

Wykres 9. Medianowa międzyplciowa luka płacowa

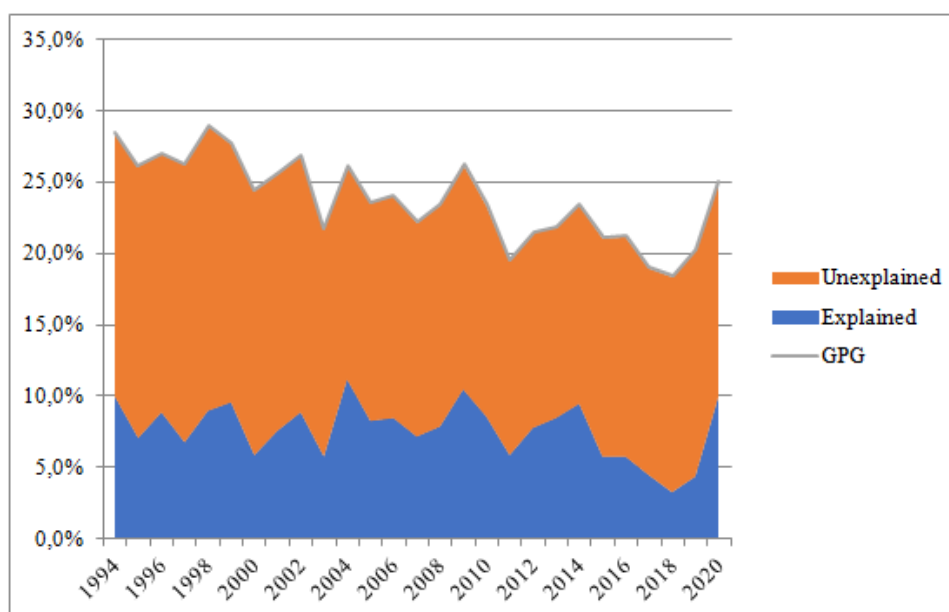


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych IPUMS CPS

Luka płacowa dla mediany kształtuje się nieco inaczej, niż w przypadku średniej, co zauważyć można na Wykresie 9. Znając rozkład płac kobiet i mężczyzn nie powinno dziwić, że wyniki oparte o mediany nie są równe tym dla średnich. Analizując cały okres 1994-2020 widoczny jest trend spadkowy, aczkolwiek zauważalne są fluktuacje wielkości luki płacowej. Po kilku latach niewielkich wzrostów, jak np. w latach 2011-2014 następuje spadek. Pod koniec lat 90-tych luka płacowa wynosiła niemal 30%, a w drugiej dekadzie XXI mniej niż 20%, co jest dość istotnym spadkiem. W 2020 r., naznaczonym pandemią, doszło do dość mocnego wzrostu nierówności płacowych – GPG wyniosło prawie 25%. Nie dało się dostrzec tego wzrostu bazując na średnich.

W kolejnym kroku sprawdzono jaką część można nazwać *explained*, a jaką nie da się wytłumaczyć różnicą charakterystyk (*unexplained*).

Wykres 10. Dekompozycja międzyplciowej luki płacowej w latach 1994-2020 metodą Machado-Maty



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych IPUMS CPS

W celu zachowania przejrzystości, na Wykresie 10. zaprezentowano części wyjaśnione i niewyjaśnione jedynie dla mediany. Wyniki otrzymano poprzez dekompozycję Machado Maty. Widocznym jest, że w niektórych latach wytłumaczalna luka płacowa to 10% lub więcej. Wynik ten różni się z wnioskami płynącymi z zastosowania metody Kitagawy-Blindera-Oaxaca, gdzie *explained* nigdy nie przekroczyło 10%. Spozrzec można jednak, że z czasem wielkość tej luki mocno zaczęła spadać. Podobnie działo się z częścią *unexplained*, aczkolwiek nie aż tak

dynamicznie. Wciąż istnieje luka płacowa, której nie da się wytłumaczyć różnicą charakterystyk kobiet i mężczyzn⁷⁶.

Wykorzystywane podejście pozwala na znalezienie odpowiedzi na pytanie, czy w USA kobiety mierzyły się z „lepkimi podłogami” bądź „szklanymi sufitami”. W tym celu zastosowano podejście zaproponowane przez Christofidesa (2013), która bazuje na porównaniu luk płacowych dla 1. i 5. decyla w przypadku „lepkich podłóg” oraz 9. i 5. decyla, aby zweryfikować istnienie „szklanych sufitów”. Jeśli różnica w poszczególnych decylach jest równa lub większa od 2 pkt proc., to wtedy można mówić o występowaniu ww. zjawisk.

Tabela 4. Różnice między 1. i 5. oraz 9. i 5. decylem w pkt proc.

	Lepkie podłogi	Szklane sufity
1994	-0,050	-0,016
1995	-0,056	-0,028
1996	-0,030	0,006
1997	-0,052	0,014
1998	-0,044	0,029
1999	-0,043	0,001
2000	-0,043	0,022
2001	-0,051	0,012
2002	-0,046	0,028
2003	-0,026	0,019
2004	-0,035	0,005
2005	-0,034	0,019
2006	-0,040	0,002
2007	-0,027	0,001
2008	-0,024	-0,007
2009	-0,036	0,021
2010	-0,051	0,038
2011	-0,043	0,037
2012	-0,028	0,038
2013	-0,035	0,033

⁷⁶ Mowa o tych charakterystykach, które dostępne były w bazie IPUMS CPS.

2014	-0,044	0,034
2015	-0,041	0,034
2016	-0,038	0,018
2017	-0,032	0,037
2018	-0,026	0,029
2019	-0,024	0,007
2020	-0,052	0,005

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych IPUMS CPS

Analizując Tabelę 4.⁷⁷ można zauważyć, że w analizowanym okresie brak jest jednoznacznym przesłanek wskazujących na występowanie zjawiska tzw. „lepkich podłóg”. Co więcej, w każdym roku luka płacowa w pierwszym decylu jest niższa niż dla mediany. Inaczej rzecz ma się w kwestii „szklanych sufitów”. O ile w pierwszych latach w USA nie znajdujemy potwierdzenia na ich istnienie, to jednak w 1998 pierwszy raz luka płacowa w 9. decylu przewyższa tę z piątego decyla. Od 2009 r. do 2018 r. (z wyłączeniem roku 2016 r., gdzie różnica luk była nieznacznie mniejsza od 2 pkt proc.) potwierdza się istnienie problemu „szklanych sufitów”. Różnice w zarobkach wśród 10% najbogatszych kobiet i mężczyzn przewyższają te medianowe.

W powyższym rozdziale przedstawiono wielkość luki płacowej w USA w latach 1962-2020 i stwierdzono jej brak cykliczności poprzez zestawienie z luką popytową. Następnie zaprezentowano GPG w ujęciu wiekowo-kohortowym i wskazano na wzrost wielkości międzypłciowej luki płacowej wraz z wchodzeniem kobiet w wiek związany dla wielu z nich z macierzyństwem. W dalszej kolejności dokonano interpretacji oszacowań równań płac kobiet i mężczyzn uzyskanych przez KMNK i regresję kwantylową. Następnie dokonano dekompozycji luki płacowej metodą Kitagawy-Blindera-Oaxaca i stwierdzono, że w analizowanym okresie większą część luki stanowiła część *unexplained*. Zaprezentowano czynniki mające dodatni i ujemny wpływ na kształtowanie się GPG. Na koniec przedstawiono dekompozycję Machado-Maty i wskazano na możliwość występowania zjawiska „szklanych sufitów” w USA.

⁷⁷ Kolorem zielonym zaznaczono lata, gdy różnica przekraczała 2 pkt proc.

Zakończenie

Celem pracy było oszacowanie wielkości międzyplciowej luki płacowej w USA w latach 1994-2020 i dokonanie jej dekompozycji, a także zbadanie GPG pod względem cykliczności oraz w ujęciu wiekowo-kohortowym. Wykazano występowanie w dalszym ciągu różnic płacowych między kobietami i mężczyznami, a także spadkowy trend wielkości luki w badanym okresie. O ile pod koniec lat 90-tych i na początku XXI w. różnica w zarobkach między kobietami i mężczyznami wynosiła niemal 30%, to w kolejnych latach następował spadek tych różnic. Od 2008 r. GPG w Stanach Zjednoczonych wynosiło mniej niż 25%, a w 2020 r. było to ok. 20%. Zestawienie GPG i luki popytowej w latach 1962-2020 nie dało podstaw do stwierdzenia cykliczności zjawiska luki płacowej. Analiza wiekowo-kohortowa z kolei wskazała na to, że różnice płacowe powiększają się wraz z wiekiem kobiet, który dla wielu z nich oznacza macierzyństwo.

Dekompozycja GPG metodą Kitagawy-Blindera-Oaxaca pozwoliła na wyróżnienie czynników mających największe znaczenie w kontekście dalszego istnienia luki płacowej. Wśród tych najważniejszych były między innymi: wykonywany zawód, wymiar zatrudnienia, czy stan cywilny. Te czynniki miały dodatni wkład w lukę. W badanym okresie istniały jednak także czynniki redukujące nierówności płacowe między obiema płciami w USA. Były to: edukacja i rozmiar zatrudniającej firmy (pod względem liczby pracowników). Średnio lepsze wykształcenie kobiet i ich częstsze zatrudnianie w największych firmach sprawiało działało w kierunku obniżenia GPG. Okazało się także, że większa część międzyplciowej luki płacowej stanowi tzw. część *unexplained*, czyli taka, której nie można było wytłumaczyć poprzez różnice w dostępnych charakterystykach kobiet i mężczyzn. Na przestrzeni badanego okresu widoczny jest spadek udziału części *explained*, co sugeruje coraz bardziej złożony charakter analizowanych różnic płacowych. Dekompozycja Machado-Maty pozwoliła na ukazanie niejednorodnej natury luki płacowej, która różni się w poszczególnych decylach dochodów. Korzystając ze strategii Christofidesa możliwe było zweryfikowanie hipotezy dotyczącej występowania „szklanych sufitów”. Porównując wielkości GPG dla 5. i 9. decyla można stwierdzić możliwość występowania tego zjawiska m.in. w latach 2009-2018 (z wyłączeniem 2016 r.).

W przyszłości można uwzględnić większą liczbę. Dzięki temu prawdopodobnie możliwe byłoby zmniejszenie wielkości luki *unexplained*. Mając dostęp do innych źródeł danych można by oszacować i zdekomponować GPG dla innych krajów np.

Europy Zachodniej, a następnie porównać uzyskane oszacowania z tymi ze Stanów Zjednoczonych. Stosując dekompozycję Machado-Maty można natomiast oszacować wpływ poszczególnych zmiennych objaśniających na kształtowanie się luki płacowej w poszczególnych percentylach.

Bibliografia

1. Acemoglu, D., Aghion, P., Violante, L. G. (2001). Deunionization, technical change and inequality, *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, vol. 55, no. 1, s. 229-264.
2. Albelda, R. P. (1986). Occupational segregation by race and gender, 1958-1981, *Industrial and Labor Relations*, 39(3), s. 404-411.
3. Albrecht, J., Björklund, A., Vroman, S. (2003). Is There a Glass Ceiling in Sweden?, *Journal of Labor Economics*, vol. 21, no. 1, s. 145-177.
4. Anderson, D. J., Binder, M., Krause, K. (2003). The motherhood wage penalty revisited: Experience, heterogeneity, work effort, and work schedule flexibility. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(2), s. 273-294.
5. Arrow, K. (1971). The Theory of Discrimination, *Applied Economics* vol. 6
6. Bach, P., Chernozhukov, V., Spindler, M. (2018). Closing the US Gender Wage Gap Requires Understanding Its Heterogeneity, *arXiv: Econometrics*.
7. Baert, S., De Pauw, A. (2014). Is Ethnic Discrimination Due to Distaste or Statistics, *Economics Letters*, vol.125, no. 2.
8. Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press
9. Becker, G. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor, *The Journal of Labor Economics*, vol. 3, no. 1, s. 33-58.
10. Blackburn, M., Korenman, S. (1994). The Declining Marital-Status Earnings Differential, *Journal of Population Economics*, vol. 7, no. 3, s. 247-270.
11. Blau, F., Kahn, L. (2006). The U.S. gender pay gap in the 1990s: Slowing convergence, *Industrial and Labor Relations Review*, 2006, 60 (1), s.45-66.
12. Blau, F., Kahn, L. (2007). The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can? *Academy of Management Perspectives*, vol. 21, no. 1, s. 7-23.
13. Blau, F., Kahn, L. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends and Explanations, *Journal of Economic Literature*, vol. 55, no. 3, s. 789-865.
14. Bodenhasuen, G. (1990). Stereotypes as Judgmental Heuristics: Evidence of Circadian Variations in Discrimination, *Psychological Science*, vol. 1, issue 5.
15. Boraas, S., Rodgers, W.M. III. (2003). How does gender play a role in the earnings gap? An update, *Monthly Labor Review*, 9-15.

16. Bowler, M. (1999) Women's earnings: An overview, *Monthly Labor Review*, s. 13-21.
17. Bureau of Labor Statistics (2021), *Occupational Outlook Handbook: Highest Paying Occupations*.
18. Bütikofer, A., Jensen, S., Salvane, K.G. (2018). The Role of Parenthood on the Gender Gap Among Top Earners, *European Economic Review*, vol. 109, s. 103-123.
19. Bryson, A. (2014). What are the economic implications of union wage bargaining for workers, firms, and society?, *IZA World of Labor*, 35.
20. Campos, M.M., Depalo, D., Papapetrou, E. et al. (2017). Understanding the public sector pay gap. *IZA J Labor Policy*, vol. 6.
21. Cason, R. (2020). The gender wage gap is a myth, *The Suffolk Journal*, Issue 2.
22. Chevalier, A. (2007). Education, Occupation and Career Expectations: Determinants of the Gender Pay Gap for UK Graduates, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 69, Issue 6, s. 819-842.
23. Chiodo, J. A., Owyang, T. M. (2002). For Love or Money: Why Married Men Make More, *Regional Economist*, no. 4.
24. Christofides, L. N., Polycarpoua, A., Vrachimis, K. (2013). Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe, *Labour Economics*, vol. 21, s. 86–102.
25. Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? 1. *American journal of sociology*, vol. 112, no. 5, s. 1297-1339.
26. CONSAD Research Corporation. (2009). *An Analysis of the Reasons for the Disparity in Wages Between Men and Women*.
27. Cooper, F. L. (2011). *Looking Back Mississippi: Towns and Places*, University Press of Mississippi, s. 23.
28. DiNatale, M. & Boraas, S. (2002). The labor force experience of women from "Generation X". *Monthly Labor Review*, s. 3-15.
29. Donner, F., Goldberg, E. (2021). In 25 Years the Pay Gap has just shrunk by Just 8 Cents, *The New York Times*.

30. Eckel, C., Grossman, P. (2007). Men, Women and Risk Aversion: Experimental Evidence, *Handbook of Experimental Economics Results*.
31. Edzes A., Hamersma, M., Venhorst, V., et al. (2015). Labour market performance and school careers of low educated graduates. *Lett Spat Resour Sci*, no. 8, s. 267–289 .
32. Fan, P-L., Marini, M. (1997). The Gender Gap in Earnings at Career Entry, *American Sociological Review*, vol. 62, no. 4, s. 588-604.
33. Fox, J. (2009). Firm-Size Wage Gaps, Job Responsibility, and Hierarchical Matching. *Journal of Labor Economics*, 27(1), s. 83-126.
34. Garcia J., Hernandez, P. J., Lopez-Nicolas, A. (2001). How Wide is the Gap? An Investigation of Gender Wage Differences Using Quantile Regression, *Empirical Economics*, vol. 26, s. 149-167.
35. Gardeazabal, J., Ugidos, A. (2005). Gender Wage Discrimination at Quantiles. *Journal of Population Economics*, vol. 18, no. 1, s. 165-179.
36. Gharehgozli, O., Vidya, A. (2020). Revisiting the gender wage gap in the United States, *Economic Analysis and Policy*, Vol. 66, s. 207-216.
37. Goraus, K., Tyrowicz, J., Van Der Velde, L. (2013). What is the True Gender Wage Gap? A Comparative Analysis Using Data From Poland, *University Of Warsaw Faculty of Economic Sciences Working Papers*, no. 28.
38. Gradzewicz, M., Saczuk, K., Strzelecki, P., Tyrowicz, J., Wyszyński, R. (2016). Badanie Ankietowe Rynku Pracy, *Instytut Ekonomiczny NBP*.
39. Greenlaw, P.S., Kohl, J.P. (1995). The equal pay act: Responsibilities and rights, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 8, s. 295–307.
40. Goldin, C. (2006). The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education and Family, *American Economic Review*, vol. 96, s. 1-21.
41. Hartmann H., Hayes J., Huang Y., Milli, J. (2014). The Impact of Equal Pay on Poverty and the Economy, *Institute for Women's Policy Research*.
42. Heinze, A. (2010). Beyond the Mean Gender Wage Gap: Decomposition of Differences of difference in wage distribution using quantile regression, *ZEW Discussion Papers*, no. 10-043.
43. ILO (2020), *Women in managerial and leadership positions in the G20 - Data availability and preliminary findings*, s. 11.

44. Jacobs, J. (Ed.) (1994). *Gender Inequality at Work*, Sage Publications
45. Jacobs, J. (1989). *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers*, Stanford University Press.
46. Johnson, G. & Solon, G. (1986). Estimates of the direct effects of comparable worth policy. *American Economic Review*, 76, s. 1117-1125.
47. Joy, L. (2006). Occupational differences between recent male and female college graduates, *Economics of Education Review*, 25(2), s. 221-231.
48. Kaya, E. (2017). Quantile Regression and the Gender Wage Gap: Is There a Glass Ceiling in the Turkish Labor Market, *Cardiff Economics Working Papers*, no. E2017/5.
49. Kitagawa, E. M (1955). Components of a Difference Between Two Rates, *Journal of the American Statistical Association*, vol. 50, no. 272.
50. Koenker, R., Bassett, G. (1978). Regression Quantiles, *Econometrica*, vol. 46, no. 1, s. 33-50.
51. Koo, J., Philips K., Sigalla, F. (2000). Measuring Regional Cost of Living, *Journal of Business & Economic Statistics*, vol. 18, no. 1.
52. Kooistra, E. (2017). *The Influence of Company Size on Gender Salary Inequality*, Erasmus School of Economics.
53. Landmesser, M. J. (2016). Decomposition of Differences in Income Distributions Using Quantile Regression, *Statistics in Transition new series*, vol. 17, no. 2, s. 331-348.
54. Landmesser, M. J. (2019). Decomposition of Gender Wage Gap in Poland using Counterfactual Distribution with Sample Selection, *Statistics in Transition new series*, vol. 20, No. 3, s. 171-186.
55. Legal Restrictions on Night Work by Women (1951). *Monthly Labor Review* 72, no. 4, s. 414-416.
56. Lester R. (1967). Pay Differentials by Size of Establishment, *Industrial Relations: a Journal of Economy and Society*, vol. 7, s. 57-67.
57. Leythienne, D., Ronkowski, P. (2018). *A Decomposition of the Unadjusted Gender Pay Gap Using Structure of Earnings Survey Data*, Statistical Working Papers, Eurostat.

58. Machado, J.A.F. and Mata, J. (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression, *Journal of Applied Econometrics*, 20, s. 445-465.
59. Magda, I., Tyrowicz, J., van der Velde, L. (2015). Nierówności Płacowe Kobiet i Mężczyzn – pomiar, trendy, wyjaśnienia, *Instytut Badań Strukturalnych*.
60. Mandel, H. & Semyonov. M. (2005). Family policies, wage structures, and gender gaps: Sources of earnings inequality in 20 countries. *American Sociological Review*, 70, s. 949-967.
61. Meara, K., Pastore, F., Webster, F. (2017). Is The Gender Pay Gap in the US Just the Result of Gender Segregation at Work?, *GLO Discussion Paper Series*, no. 40.
62. Meara, K., Pastore, F., Webster, F. (2019). The Gender Pay Gap in the USA: A Matching Study, *Journal of Population Economics*, vol. 33, s. 271-305.
63. Mizala, A., Romaguera, P., Gallegos, S. (2011). Public-private wage gap in Latin America (1992-2007): A matching approach, *Labour Economics*, Volume 18, Supplement 1, s. 115-131.
64. Mulligan, C.B. & Rubinstein, Y. (2008). Selection, investment, and women's relative wages over time, *Quarterly Journal of Economics*, 123(3), s.1061-1110.
65. Mumford, K., & Smith, P. (2009). What Determines the Part-Time and Gender Earnings Gaps in Britain: Evidence from the Workplace. *Oxford Economic Papers*, 61, new series, 156-175.
66. Molina-Domene, M. (2018). Specialization matters in the firm size-wage gap, *CEP Discussion Papers*, no. 1545.
67. Mortimer, J., Staff, J. (2011). Explaining the Motherhood Wage Penalty During the Early Occupational Career, *Demography*, vol. 49, no.1, s. 1-15.
68. Nakosteen, R., Zimmer, M. (2001). Spouse Selection and Earnings: Evidence of Marital Sorting, *Economic Inquiry*, vol, 39, no.2, s. 201-213.
69. Nicodemo, C. (2009). *Gender Pay Gap and Quantile Regression in European Families*, *IZA Discussion Papers*, no. 3978.
70. Ngai, L., Petrangolo, B. (2017). *Gender Gaps and The Rise of Service Economy*, *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol. 9, no. 4, s. 1-44.

71. Nestić, D. (2010). The Gender Wage Gap in Croatia – Estimating the Impact of Differing Rewards by Means of Counterfactual Distributions, *Croatian Economic Survey*, vol. 12, no. 1, s. 83-119.
72. Patten, E. (2018). Racial, gender wage gaps persist in U.S. despite some progress, *Pew Research Center*
73. Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism, *The American Economic Review*, vol. 62, no. 4, s. 659-661.
74. Pointer, W., Stiglbauer, A. (2010). Changes in the Austrian Structure of Wages, 1996-2002: evidence from linked employer-employee data, *Empirica*, no. 37, s. 105-125.
75. Reilly, T. (2013). Comparing Public-Versus-Private Sector Pay And Benefits: Examining Lifetime Compensation, *Public Personnel Management*, vol. 42, no. 4
76. Remedios, J. D., Snyder, S. H. and Lizza, C. A. (2016). Perceptions of women of color who claim compound discrimination: Interpersonal judgments and perceived credibility, *Group Processes & Intergroup Relations*, 19(6), s. 769–783.
77. Rosenzweig, M. (1976). Nonlinear Earnings Functions, Age, and Experience: A Nondogmatic Reply and Some Additional Evidence. *The Journal of Human Resources*, vol. 11, no. 1, s. 23-27.
78. Rothe, C. (2015). Decomposing the Composition Effect, *Journal of Business & Economic Statistics*, vol. 33, no. 3, s. 323-337.
79. Sanborn, H. (1964, July). Pay differences between men and women, *Industrial and Labor Relations Review*, 17(4), s. 534-550.
80. Shierholz, H., Mishel, L., Gould, E., Bivens, J. (2012). *The State of Working America, 12th Edition*, Economic Policy Institute.
81. Solberg, E. and Laughlin, T. (1995). The Gender Pay Gap, Fringe Benefits, and Occupational Crowding, *ILR Review*, 48(4), s. 692–708.
82. Torre, M. (2014). The Scarring Effect of "Women's Work": The Determinants of Women's Attrition from Male-Dominated Occupations, *Social Forces*, vol. 93, s. 1-29.
83. US Department of Labor (2020). *100 Years of Working Women*, <https://www.dol.gov/agencies/wb/data/occupations-decades-100>

84. Weinberg, D. (2007). Earnings by gender: Evidence from Census 2000. *Monthly Labor Review*, s. 25-34.
85. Wright, J.M. (2016). The Decline of American Unions is a Threat to Public Health, *American Journal of Public Health*, vol. 106, no. 6, s. 968-969.
86. Vandenbroucke, G. (2018). Married Men Sit Atop the Wage Ladder, *Economic Synopses*, No. 24.
87. Zambre, V. (2018). The Gender Gap in Wage Expectations: Do Young Women Trade Off Higher Wages For Lower Wage Risk?, *SSRN*.

Korzenie prawa międzynarodowego w klasycznej ekonomii politycznej

Filip Lubiński

Nothing tends so much to corrupt and enervate and debase the mind as dependency, and nothing gives such noble and generous notions of probity as freedom and independency.

Wstęp

Współcześnie wśród przedstawicieli nauk ekonomicznych nietrudno jest dostrzec próby udowodnienia wyższości reprezentowanej przez nich dziedziny nad innymi obszarami badań społecznych. W staraniach tych ekonomię przedstawia się jako jedyną naukę praktycznie rozwiązującą podstawowe dla życia ludzkiego problemy. Ma być ponoć ona jednocześnie w stanie unikać błędów wynikających z normatywnego zaangażowania pozostałych nauk społecznych. Z przekonań tych wynika często ignorancja względem rozważań filozoficznych, jako odciągających uwagę od prawdziwych problemów. Zaraz za nią podąża krytyka nauk społecznych – socjologii, politologii i prawoznawstwa jako zbyt uwikłanych w metafizyczne założenia wynikające z filozofii. Założenia, dodajmy, o charakterze chociażby aksjologicznym.

Ta perspektywa jest w praktyce nie do obronienia. Nie tylko dlatego, że proponowany przez współczesną ekonomię światopogląd wcale nie zrywa z założeniami o charakterze czysto metafizycznym, a wręcz przyjmuje je i to w skrajnie kontrowersyjnej postaci⁷⁸. Także, i przede wszystkim dlatego, że jest to niedochowanie przez nauki ekonomiczne wierności swoim intelektualnym korzeniom, na które tak lubią się one doraźnie powoływać. Ekonomia, jako dziedzina refleksji nad gospodarką, aż do XIX wieku nierozzerwalnie związana była filozofią⁷⁹. Co więcej, pierwsi ekonomiści nie bez przyczyny nazywali tworzoną przez siebie literaturę dziełami ekonomii politycznej – uznawali swoje prace za zaangażowane w konflikty społeczne

⁷⁸ D. M. Hausman, M. S. McPherson, D. Satz, *Etyka ekonomii. Analiza ekonomiczna, filozofia moralności i polityka publiczna*, Copernicus Center Press, Kraków 2017 s. 50.

⁷⁹ J. Rawls, *Wykłady z historii filozofii polityki*, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2010 s. 235.

epoki i wielokrotnie dawali temu wyraz na ich kartach. Niektórzy spośród uznawanych za pierwszych ekonomistów byli do tego stopnia zaangażowani w rozważania nad polityką, prawem i filozofią, że to głównie dzięki nim zostali do dzisiaj powszechnie zapamiętani. Doskonałymi przykładami są tutaj John Locke, Voltaire i David Hume.

To właśnie przedstawienie myśli tych klasycznych ekonomistów i ich wpływu na powstanie idei prawa międzynarodowego stanowi cel tej pracy. Postaram się wykazać, że jednoczesne pojawienie się usystematyzowanej refleksji nad funkcjonowaniem gospodarki oraz nad potrzebą utworzenia racjonalnego porządku międzynarodowego nie stanowi jedynie koincydencji. Zarówno jedna jak i druga dziedziny rozważań wynikły z zachodzących na przełomie XVIII i XIX wieku przemian społecznych obejmujących swoim obszarem cały glob. Przemian o charakterze w dużej mierze gospodarczym, dlatego też teoria prawa międzynarodowego zawdzięcza swoje początki w dużej mierze prekursorom ekonomii. Postaram się ponadto wykazać pokrótce, że skupienie pierwszych ekonomistów nad zagadnieniami międzypaństwowymi wynikało z dostrzeżenia przez nich na arenie międzynarodowej ideału, do zrealizowania którego zmierzali wewnątrz swoich ojczyzn. Ideał ten stanowiła swobodna konkurencja wolnych i równych względem siebie podmiotów prowadząca do maksymalizacji powszechnego dobrobytu. Z kolei skonstruowanie przez nich podwalin pod teorią prawa międzynarodowego wynikało z dostrzeżenia możliwości przełożenia na stosunki między krajami tego co uważali za wartościowe wewnątrz swoich państw. Tym czymś miała być rozumna władza zdolna poprzez nadanie struktury instytucjonalnej stworzyć niezależnym podmiotom najlepsze warunki do realizacji swojej swobody w ramach wolnej konkurencji.

Wolna konkurencja

Ekonomia jako nauka o konkurujących podmiotach zaczęła się od teorii handlu międzynarodowego. Hierarchiczne układy wewnątrz państw dopiero ustępowały wówczas relacjom opartym na konkurencji w obrębie rynku i innych zorganizowanych struktur. Jednocześnie w relacjach międzynarodowych cały czas panowały relacje współzawodnictwa. W efekcie za pierwsze przedstawienie modelu ekonomicznego uchodzi dzieło Hume'a z 1758 roku – *O bilansie handlowym*⁸⁰. Prowadzone od początku istnienia tej nauki rozważania na temat handlu międzynarodowego miały

⁸⁰ D. Hume, *O równowadze handlu*, „Studia z historii filozofii” 2015 nr 1 (6).

pomóc w ustaleniu, gdzie leżą „przyczyny bogactwa i nędzy narodów – przedmiot wszystkich dociekań ekonomii politycznej”⁸¹. Najważniejsze wnioski na ten temat wyciągnięte już u początków rozważań nad gospodarką zostały wyrażone najlepiej przez Francisa Quesnay w 1764 roku:

Tylko za pomocą jak największego współzawodnictwa, dozwolonego kupcom z całego świata, naród może sobie zapewnić najlepszą cenę i jak najkorzystniejszy zbył wytworów swej ziemi oraz zabezpieczyć się przed monopolem kupców krajowych⁸².

Także sam ojciec ekonomii klasycznej Adam Smith przykładał do zagadnienia wolnego handlu między narodami szczególną wagę. Umożliwienie kupcom ze wszystkich państw współzawodnictwa na równych zasadach prowadziłoby do zaistnienia dwóch okoliczności będących w myśl systemu Smitha drogą do realizacji interesu publicznego – rozszerzenia rynku i wzmocnienia konkurencji⁸³. Także twórca samego pojęcia „ekonomii politycznej”, Antoine de Montchrestien, zgadzał się z pierwszymi autorami tworzącymi w tym nurcie: „Wszelki handel jest bądź wewnętrzny, bądź zewnętrzny [...] Oba są dobre, kiedy są uporządkowane i prowadzone jak należy”⁸⁴. Przedstawione tu postulaty prekursorów ekonomii skłaniają do zadania pytania co powinno stanowić wspomniane przez nich reguły, mające wpływać na relacje między narodami.

U podstaw poglądów pierwszych ekonomistów na stosunki międzynarodowe leżał liberalizm, wyrażony najwcześniej przez prekursora prawa międzynarodowego: „Istnieją liczne sposoby życia, niektóre lepsze niż inne i każdy ma prawo wybrać spośród nich ten który samego go zadowala najbardziej”⁸⁵. Tak jak dzieła Hugona Grocjusza, także pierwsze traktaty z dziedziny ekonomii politycznej wskazują na konieczność oparcia stosunków między narodami na wspólnie uznawanych zasadach, pozwalających każdemu podmiotowi realizować własne wartości ograniczone jedynie cudzą autonomią. Jest to w kontekście tej pracy o tyle istotne, że duża część dorobku aksjologicznego ekonomii politycznej stanowi dzisiaj ogólne zasady prawa

⁸¹ J. M. Keynes, *Collected Works*, Royal Economic Society, London 1978 t. X s. 97-98.

⁸² F. Quesnay, *Maksymy ogólne rządu gospodarczego w królestwie rolniczym* [w:] tegoż, *Pisma wybrane*, Biblioteka Wyższej Szkoły Handlowej, Kraków 1928 s. 152.

⁸³ A. Smith, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 2007 t. 1 s. 292.

⁸⁴ A. Montchrestien, *Traktat o ekonomii politycznej* [w:] *Merkantylizm i początki szkoły klasycznej*, red. E. Taylor, S. Zaleski, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Kraków 1958 s. 365.

⁸⁵ H. Grotius, *The Rights of War and Peace*, Liberty Fund, Indianapolis 2005 I:III:8 s. 260-276.

międzynarodowego. Popularność dzieł pierwszych ekonomistów musiała sprawić, że mieli oni w tym swój udział. *Bogactwo narodów* Adama Smitha jeszcze za jego życia przetłumaczone zostało na wszystkie najważniejsze języki europejskie⁸⁶.

Stanowiące postulaty ekonomii politycznej wartości o których tu mowa, to przede wszystkim żądanie uznania równości pomiędzy narodami i ich suwerenności. Pierwsi ekonomiści krytykowali imperialne zapędy europejskich potęg nawet w tych przypadkach, gdy sami byli ich obywatelami. Uważany za ojca arytmetyki politycznej William Petty pomimo zajmowania wysokiego stanowiska w okupującym Irlandię brytyjskim wojsku pisał: „Ofensywnej wojny zewnętrznej przyczyną są różne i bardzo rozmaite ukryte wstręty i antypatie osobiste, którym nadaje się pozór interesów publicznych”⁸⁷. W podobnym tonie o brytyjskim kolonializmie wypowiadał się przebywający na angielskim uniwersytecie Smith: „do zaludnienia i cywilizacji Ameryki przyczyniła się nie mądrość i polityka rządów europejskich, ale ich bezmyślność i niesprawiedliwość”⁸⁸. Petty daje jeszcze nieraz wyraz swojemu przekonaniu o tym, że to nie próby podbojów, a swobodne współzawodnictwo między narodami zapewnia im wszystkim najwięcej korzyści. W swoim najważniejszym dziele pisze do Lorda Protektora Cromwella: „Dzisiaj nawet, kiedy Irlandia jest bardziej bogata i wspaniała niż była kiedykolwiek, byłoby z korzyścią dla Anglii zrezygnować ze wszystkich swoich interesów w tym kraju”⁸⁹. William Petty przedstawia tu najważniejsze przesłanie ekonomii politycznej dla konstruktorów ładu międzynarodowego. Źródłem bogactwa narodów jest istniejąca między nimi wolna konkurencja a nie próby zagrabienia majątków jednych przez drugie.

Wyrażana przez ekonomistów klasycznych konieczność oparcia relacji między narodami na zasadach wolności, równości i suwerenności wyrażała się najmocniej w ich krytyce niewolnictwa. Tak jak i w przypadku innych prób konstruowania przez ekonomię ładu międzynarodowego mamy tu do czynienia ze stwierdzeniem, że to co moralne jest i opłacalne. Smith krytykując kolonialne potęgi wykorzystujące niewolniczo mieszkańców innych państw stwierdza, że Europejczycy robią to na własną szkodę. „Doświadczenie wszystkich czasów i wszystkich narodów wykazuje,

⁸⁶ R. L. Heilbroner, *Wielcy ekonomiści. Czasy, życie, Idee*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1993 s. 65.

⁸⁷ W. Petty, *Traktat o podatkach i daninach* [w:] *Merkantylizm i początki szkoły klasycznej*, red. E. Taylor, S. Zaleski, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Kraków 1958 s. 450.

⁸⁸ A. Smith, *Badania...*, *op. cit.*, t. 2 s. 211.

⁸⁹ W. Petty, *Anatomia polityczna Irlandii* [w:] *Merkantylizm i początki szkoły klasycznej*, red. E. Taylor, S. Zaleski, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Kraków 1958 s. 578.

jak sądzę, że choć praca wykonywana przez niewolników kosztuje pozornie zaledwie tyle, ile wynosi ich utrzymanie, to przecież w ostatecznym rezultacie jest ona droższa niż jakakolwiek inna⁹⁰. Tworzy się w ten sposób ludy niemające nadziei na poprawę własnego losu, zamiast oferować im oparty na wolnej konkurencji handel. Charakter zasad, które zdaniem klasycznej ekonomii politycznej powinny regulować stosunki między narodami najlepiej oddał Smith w cytacie możliwym do odnalezienia w jego wykładach z prawoznawstwa: „Nic nie wpływa tak mocno na zepsucie i osłabienie umysłu jak zależność i nic nie daje wrażeń tak wzniosłych i obfitych jak wolność i niezależność”⁹¹.

Rozumna władza

W poprzednim podrozdziale wykazane zostało w jaki sposób będący głównym postulatem ekonomii politycznej wolny handel wiązał się z wartościami, które z czasem legły u podstaw prawa międzynarodowego jako jego zasady ogólne. Teraz należy podkreślić, że wolny handel był dla pierwszych ekonomistów jedynie narzędziem podnoszenia powszechnego dobrobytu, podczas gdy opisywane przez nich wartości stanowiły cel sam w sobie. Swobodny przepływ towarów nigdy nie stanowił dla ekonomii politycznej najwyższego dobra. Trudno o bardziej jaskrawy tego przykład niż wypowiedź Smitha, w której określa ograniczające wolność handlu Akty Nawigacyjne „najmądrzejszą ze wszystkich ustaw handlowych Anglii”⁹². Ta opinia Smitha na temat wprowadzonego przez Cromwella ustawodawstwa nie wynika z zawartej w dziełach ekonomisty niespójności. Przeciwnie, wytłumaczenie da się odnaleźć w samej nazwie dziedziny zapoczątkowanej przez *Bogactwo narodów*, od początku noszącej miano ekonomii p o l i t y c z n e j. Smith doskonale zdawał sobie sprawę, że wolny rynek może skutkować rezultatami godzącymi w inne wartości o nienaruszalnym charakterze i stąd bierze się potrzeba rozważnej polityki ekonomicznej. Zachowania wychodzącego naprzeciw wyrokowi swobodnej konkurencji oczekiwał on wówczas właśnie po mężach stanu pokroju Cromwella i to im dedykował swoje dzieło⁹³.

Także inni z prekursorów ekonomii politycznej wskazywali, że relacje pomiędzy narodami ze względu na leżące u ich podstaw wartości są zbyt ważne, aby pozostawić

⁹⁰ A. Smith, *Badania...*, *op. cit.*, t. 1 s. 442.

⁹¹ A. Smith, *Lectures on Jurisprudence*, Liberty Fund, Indianapolis 1982 s. 333.

⁹² A. Smith, *Badania...*, *op. cit.*, t. 2 s. 51.

⁹³ A. Smith, *Badania...*, *op. cit.*, t. 2 s. 7.

je dyktatom rynku. Już Richard Cantillon przyznawał, że ze względu na dobrobyt i bezpieczeństwo mieszkańców państw istnieją liczne gałęzie gospodarki zasługujące na wsparcie władz⁹⁴. Zdaniem klasycznych ekonomistów powodzenie narodu jest bowiem zależne od zapobiegliwości tych ludzi, którzy rządzą⁹⁵. Gwarantem utrzymania przez swobodną konkurencję roli środka do stanowiących cel wartości takich jak dobrobyt i powodzenie szerokich mas ludzkich stanowić miała polityka posiadająca swoje źródło w rozumnej władzy. To właśnie w tym aspekcie najłatwiej dostrzec dostrzegany przez ekonomistów politycznych element porządków krajowych, który należałoby przenieść na międzynarodową płaszczyznę. Elementem tym jest ustanowienie ograniczenia opisanej w poprzednim podrozdziale wolnej konkurencji przez mechanizm gwarantujący ochronę leżących u podstaw porządku międzynarodowego wartości. Wartości te realizowane być powinny przez ustaloną uprzednio i czuwającą nad stosunkami międzynarodowymi rozumną władzę. Dobrym przykładem takiego podejścia pierwszych ekonomistów może być napisana przez Montchrestiena krytyka narodów sprzedających broń i żelazo państwom o ofensywnych zapędach⁹⁶. Istniejący po jednej stronie popyt na przedmiot transakcji i podaż po drugiej to za mało, aby w świetle stworzonej przez ekonomię polityczną doktryny uznać tę sprzedaż za korzystną. Aby do tego doszło konieczne jest przekonanie, że rezultat transakcji będzie sprzyjał wartościom, które regulują stosunki między narodami. O zapewnienie tym wartościom bezpieczeństwa dbać powinna w myśl klasycznych ekonomistów rozumna władza.

Pytaniem, które pojawia się w tej sytuacji, jest to kto powinien tę władzę na szczeblu międzynarodowym stanowić? W przypadku relacji między narodami, powiązanych bezpośrednio z partykularnymi interesami państw, łatwo o potencjalne nadużycia obdarzonych kompetencjami włodarzy. To właśnie w tym miejscu należy zwrócić szczególną uwagę na dorobek intelektualny ekonomii politycznej w zakresie ukształtowania współczesnego prawa międzynarodowego. Krytykujący często współczesnych im władców post-feudalnych ekonomieści klasyczni przygotowali fundament pod powstanie doktryny rządów prawa. Sam Adam Smith stwierdzenie, że

⁹⁴ R. Cantillon, *Ogólne rozważania nad naturalnymi prawami handlu*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 1938 s. 194.

⁹⁵ A. Serra, *Traktat o przyczynach obfitości złota i srebra* [w:] *Merkantylizm i początki szkoły klasycznej*, red. E. Taylor, S. Zaleski, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Kraków 1958 s. 113-114.

⁹⁶ A. Montchretien, *Traktat o ekonomii politycznej* [w:] *Merkantylizm i początki szkoły klasycznej*, red. E. Taylor, S. Zaleski, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Kraków 1958 s. 355.

to stwarzane doraźnie przez uprzywilejowanych włodarzy instytucje powinny regulować sytuację przyszłych pokoleń nazywa „założeniem najbardziej absurdalnym, jakie tylko jest możliwe”⁹⁷. Jako jedyne regulatora tych stosunków ekonomieści polityczni wyobrażali sobie będące owocem rozumu prawo. Nie popadali oni jednocześnie w złudzenie, iż bogactwo narodu można „dziesięciokrotnie powiększyć przez ogłoszenie ustawy”⁹⁸. Zdawali sobie doskonale sprawę, że rola praw powinna ograniczać się do stworzenia uczestnikom międzynarodowych relacji bezpiecznego otoczenia, w którym będą oni mogli swobodnie korzystać z gwarantowanych im przez zasady prawa międzynarodowego wolności, równości i suwerenności. Program ekonomii politycznej co do roli regulacji w relacjach międzynarodowych najlepiej oddaje anegdota opisująca rozmowę między Quesnay a następcą francuskiego tronu: „Pewnego dnia delfin poskarżył się Quesnayowi, że bycie królem to ciężki kawałek chleba. Królewski lekarz odrzekł, że jest innego zdania. «Ah! Więc co by Pan robił, gdyby był królem?», zapytał delfin. «Panie, nie robiłbym nic» «A kto by rządził?» kontynuował delfin. «Prawo», odpowiedział Quesnay”⁹⁹.

Zakończenie

W pracy tej podjąłem się próby przedstawienia źródeł ogólnych zasad prawa międzynarodowego w wartościach przyświecającym twórcom ekonomii politycznej. Prezentacji tej dokonałem poprzez wskazanie na mocne zakorzenienie aksjologiczne ruchu intelektualnego jakim byli pierwsi zwolennicy wolnego handlu. Swobodna konkurencja była w wyobrażeniu prekursorów ekonomii niemożliwa bez przysługującej wszystkim narodom wolności, równości i suwerenności. Postulowany przez pierwszych ekonomistów wolny handel był w rzeczywistości przede wszystkim narzędziem mającym umożliwić narodom realizację ich podstawowego prawa do bogacenia się. Analiza przeprowadzona w oparciu bezpośrednio o teksty klasycznych dzieł ekonomii politycznej pełni w tym miejscu dwojaką rolę. Nie tylko pozwala ona badaczom historii prawa międzynarodowego na docenienie wkładu klasycznej ekonomii politycznej w ukształtowanie przedmiotu ich badań, ale i umożliwia współczesnym ekonomistom zwrócenie uwagi na interdyscyplinarność i aksjologiczne

⁹⁷ A. Smith, *Badania...*, *op. cit.*, t. 1 s. 440.

⁹⁸ W. Petty, *Quantulumcunque o pieniądzu* [w:] *Merkantylizm i początki szkoły klasycznej*, red. E. Taylor, S. Zaleski, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Kraków 1958 s. 667.

⁹⁹ P. Rosanvalon, *Le Libéralisme économique : Histoire de l'idée de marché*, Seuil, Paris 1989 s. 82.

zaangażowanie cechujące reprezentowaną przez nich naukę u jej początków. Jest to tym istotniejsze, że są to cechy, których brak jest tak często wytykany przeprowadzanym współcześnie badaniom ekonomicznym¹⁰⁰.

¹⁰⁰ J. Godłów-Legiędź, *Współczesna ekonomia. Ku nowemu paradygmatowi?*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2012 s. 9.

Bibliografia

1. Cantillon R., *Ogólne rozważania nad naturalnymi prawami handlu*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 1938
2. Godłów-Legiędź J., *Współczesna ekonomia. Ku nowemu paradygmatowi?*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2012
3. Grotius H., *The Rights of War and Peace*, Liberty Fund, Indianapolis 2005
4. Hausman D. M., McPherson M. S., Satz D., *Etyka ekonomii. Analiza ekonomiczna, filozofia moralności i polityka publiczna*, Copernicus Center Press, Kraków 2017
5. Heilbroner R. L., *Wielcy ekonomiści. Czasy, życie, Idee*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1993
6. Hume D., *O równowadze handlu*, „Studia z historii filozofii” 2015 nr 1 (6)
7. Keynes J. M., *Collected Works*, Royal Economic Society, London 1978
8. Montchretien A., *Traktat o ekonomii politycznej [w:] Merkantyizm i początki szkoły klasycznej*, red. E. Taylor, S. Zaleski, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Kraków 1958
9. Petty W., *Anatomia polityczna Irlandii [w:] Merkantyizm i początki szkoły klasycznej*, red. E. Taylor, S. Zaleski, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Kraków 1958
10. Petty W., *Traktat o podatkach i daninach [w:] Merkantyizm i początki szkoły klasycznej*, red. E. Taylor, S. Zaleski, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Kraków 1958
11. Quesnay F., *Maksymy ogólne rządu gospodarczego w królestwie rolniczym [w:] tegoż, Pisma wybrane*, Biblioteka Wyższej Szkoły Handlowej, Kraków 1928
12. Quesnay F., *Zboże [w:] tegoż, Pisma wybrane*, Biblioteka Wyższej Szkoły Handlowej, Kraków 1928
13. Rawls J., *Wykłady z historii filozofii polityki*, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2010
14. Rosanvalon P., *Le Libéralisme économique : Histoire de l'idée de marché*, Seuil, Paris 1989
15. Serra A., *Traktat o przyczynach obfitości złota i srebra [w:] Merkantyizm i początki szkoły klasycznej*, red. E. Taylor, S. Zaleski, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Kraków 1958

16. Smith A., *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 2007 t. 1-2
17. Smith A., *Lectures on Jurisprudence*, Liberty Fund, Indianapolis 1982

Eseje

Pandemia Covid-19 w świetle teorii państwa Thomasa Hobbesa

Marcelina Morzywołek

Wstęp

XVII-wieczny angielski filozof Thomas Hobbes (1588-1679) w trakcie swojego życia doświadcza wielu konfliktów politycznych. Rewolucyjne tarcia występują między parlamentarzystami a rojalistami, anglikanizm ściera się z katolicyzmem i purytanizmem. Konflikty te, które przyczyniły się do wybuchu angielskiej wojny domowej, trwają przez prawie cały XVII wiek. Na obraz ten nakładają się również niezgodności społeczne związane z intensywnymi przemianami gospodarczymi, spadkiem znaczenia arystokracji, wzrostem znaczenia posiadaczy mniejszych obszarów ziemskich, jak i nowa siła wytwórcza rzemiosła. Wszystkie te czynniki stanowią kontekst *Lewiatana* Thomasa Hobbesa, dzieła, które podczas pandemii Covid-19 pomaga zrozumieć rolę suwerennego rządu w obliczu potężnego kryzysu sanitarnego.

Teoria umowy społecznej przedstawiona w *Lewiatanie* pomoże odpowiedzieć na pytania o sposób, w jaki zdefiniowano zadania państwa w dobie pandemii, zakres i aspekty, w których suwerenne rządy działają według wzorca Hobbesowskiego, gdzie państwa wykraczają poza model Hobbesa, jak również kwestię możliwych, lokalnych powrotów do stanu natury.

Rola państwa w obliczu pandemii

11 marca 2020 roku Światowa Organizacja Zdrowia (World Health Organization) uznała serię przypadków zachorowań wywołanych wirusem SARS-CoV-2 jako posiadającą znamiona pandemii COVID-19¹⁰¹. Strach przed wyjątkowo szybko rozprzestrzeniającą się chorobą wywołującą dotąd nieznaną objawy zmotywował światowe rządy do wprowadzania szeregu restrykcji i obostrzeń w trosce o zdrowie i życie swoich obywateli. Zamknięte zostały granice państw, większość

¹⁰¹Oficjalna strona Światowej Organizacji Zdrowia (2020). *WHO Timeline - COVID-19.*, [On-line]. Protokół dostępu: <https://www.who.int/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19> [20 maja 2021].

przedsiębiorstw, uniwersytety, szkoły, przedszkola, miejsca kultu, muzea, kina, teatry, a wiele innych placówek musiało przynajmniej częściowo zawiesić swoją pełną działalność. Służba zdrowia doznała obciążenia, na które nie była gotowa, a osoby, które mogły sobie na to pozwolić, na długie miesiące zamknęły się w domach czy mieszkaniach, izolując się tym samym od potencjalnego zagrożenia.

Strach to zapewne najsilniejsza emocja, która w tamtym momencie towarzyszyła społeczeństwu. Funkcjonował on w dwojakim wymiarze. Strach mieszał się z troską i obejmował zarówno rodzinę, bliskich znajomych, jak i osoby starsze, najbardziej zagrożone wirusem. Jednak widoczna była także obawa związana z wrogością i manifestująca się w kontakcie z drugim człowiekiem mijanym na ulicy, siedzącym obok w metrze czy tramwaju, robiącym pośpiesznie zakupy w tym samym sklepie spożywczym, odmawiającym założenia maski ochronnej.

Jeśli strach był emocją najmocniej odczuwaną w społeczeństwie wnioskować można, że powodem tego uczucia był chwilowy brak poczucia bezpieczeństwa większej części społeczeństwa. W obliczu potencjalnego zagrożenia atakującego z możliwie każdego źródła i każdej strony, nie wiadomo przecież kto może być nieświadomym nosicielem wirusa, to zapewnienie bezpieczeństwa stało się podstawowym zadaniem państwa. Hobbes definiował to następująco: *Obowiązki suwerena (czy to będzie monarcha czy zgromadzenie) wyznacza cel, dla którego została powierzona moc suwerena, a mianowicie staranie o bezpieczeństwo ludu, do czego zobowiązuje suwerena prawo natury.*¹⁰² Nie chodzi przecież tylko o bezpieczeństwo w starciu z innymi państwami, bezpieczeństwo na granicach administracyjnych kraju i w konfliktach zbrojnych. Chodzi też o ochronę przed zagrożeniami wewnętrznymi, wewnątrzpaństwowymi, takimi jak klęski żywiołowe, kryzysy sanitarne, finansowe lub niepokoje społeczne. Pandemia sprawiła, iż suweren niejako wyłonił się na nowo, stał się bardziej widoczny. W sytuacji konieczności wykonywania swojego podstawowego zadania względem ludu, zmuszony był się ukazać i unieść swój miecz jeszcze wyżej. To właśnie najważniejsze zgromadzenie – rząd państwowy podejmował wszystkie decyzje o zakresie obostrzeń i lockdownów. Zgodnie z teorią Hobbesa, żadna grupa nie mogła i nie może być silniejsza niż władza suwerena z samej definicji, ponieważ to suweren jest gwarantem wykonywania

¹⁰²T. Hobbes, *Lewiatan czyli materia, forma i władza państwa kościelnego i świeckiego*, tłum. Cz. Znamierowski, PWN, Warszawa 1954, s. 297.

i egzekwowania prawa. Co za tym idzie, jest również gwarantem dotrzymywania umów, utrzymywania bezpieczeństwa i porządku publicznego¹⁰³.

Nadrzędnym i podstawowym celem państwa w okresie pandemii jest więc zapewnienie bezpieczeństwa obywateli. Z tego podstawowego zadania wynikają wszystkie kolejne, takie jak zapewnienie dobrze funkcjonującej służby zdrowia, spójne działania w obliczu kryzysu, ochrona ludzi w trudnej sytuacji finansowej, ochrona ludzi, którzy nie mogą zrezygnować z pracy, zarządzenie o chwilowym zamknięciu placówek oświaty czy zabranianie przemieszczania się o określonej godzinie. Bezpieczeństwo jest, więc źródłem i celem wszystkich działań jednocześnie. Jest punktem, względem, którego zdefiniowano zadania państwa w dobie pandemii.

Działania państw w zgodzie ze wzorcem Tomasza Hobbesa

Między innymi z doświadczenia wojny domowej i nieładu rewolucyjnego, Thomas Hobbes czerpie wnioski, iż nawet despotyczna władza jest lepsza, niż jej brak¹⁰⁴. Prawo jest bezsilne bez miecza, który by go chronił, państwo musi być więc na tyle silne, żeby zapewnić przestrzeganie prawa na swoim terytorium, co stanowi istotę suwerenności. Powyższe wskazania Hobbesa, w pewnym wymiarze okazują się stanem rzeczywistym. Zamykanie granic, koncentracja na partykularnym interesie państwowym i dbałość o *swoich* w pierwszej kolejności, manifestująca się, chociażby w akcji polskiego rządu #LOTdoDomu¹⁰⁵ mającą na celu *zapewnienie jak największej liczbie rodaków bezpiecznego powrotu do kraju i rodzin, z którymi zostali rozdzieleni przez pandemię koronawirusa SARS-CoV-2*.¹⁰⁶ Są to działania do wewnątrz, skupiające się na obywatelach konkretnego państwa w sensie prawnym. Współpraca międzynarodowa w obliczu pandemii wyraźnie osłabła, bo pole widzenia zostało zawężone do państwowego, pierwszego planu – własnych obywateli.

Democracy Index 2020¹⁰⁷ przygotowany przez Intelligence Unit pisma The Economist wskazuje na ogromny spadek wyników badanych państw: *Demokracja doznała poważnego ciosu w 2020 r. Prawie 70% krajów objętych indeksem demokracji*

¹⁰³Tamże, s. 153-160.

¹⁰⁴Tamże, s. 162-163.

¹⁰⁵Strona Polskich Linii Lotniczych (2020). #LOTdoDomu - podsumowanie projektu., [On-line]. Protokół dostępu: <https://www.lot.com/pl/pl/lot-do-domu> [20 maja 2021].

¹⁰⁶Tamże.

¹⁰⁷The Economist Intelligence Unit (2020). *Democracy Index 2020: In sickness and in health?*, [On-line]. Protokół dostępu: <https://tiny.pl/rz5dh> [20 maja 2021].

The Economist Intelligence Unit odnotowało spadek ogólnego wyniku, jako że kraj po kraju był zamykany, aby chronić życie przed nowym koronawirusem. Globalny średni wynik spadł do najniższego poziomu od początku prowadzenia indeksu w 2006 roku.¹⁰⁸ Z powyższego raportu można wywnioskować, iż by zapewnić bezpieczeństwo obywatelom kosztem stały się wolności obywatelskie, a miecz suwerena musiał zostać wzniesiony wysoko, o czym świadczy m. in. wprowadzanie szeregu obostrzeń, ograniczaniu zakresu współpracy w ramach wspólnot międzynarodowych, zamykając granice państw. Jak w każdym innym reżimie politycznym, tak też w państwach demokratycznych osiłą rządów staje się siła i porządek. To co wyróżnia jednak tego rodzaju system na tle innych jest to, że podczas trwania pandemii jest prędkość z jaką podejmowane są trudne i znaczące decyzje. Przeważającą strategią jest oczekiwanie na rozwój wydarzeń do momentu, w którym problem staje się szczególnie uciążliwy i doskwierający. Reżimy autokratyczne z kolei mają możliwość zatajania informacji bądź unikania problematycznych tematów znacznie dłużej niż demokracje, ale gdy sytuacja staje się poważna są w stanie zareagować szybko i dużą sprawnością. Przykładem mogą być Chiny, które zdołały znacząco spowolnić rozprzestrzenianie się wirusa poprzez bezwzględne środki zapobiegawcze i obligatoryjne testowanie obywateli¹⁰⁹.

Kolejnym aspektem, w którym państwa podjęły działania zgodnie z wzorcem Hobbesowskim, jest gospodarka. Przymusowe zamknięcie wielu branż, i gałęzi przemysłu, podyktowane było wyższą potrzebą zabezpieczenia życia i zdrowia obywateli. Odgórne rozporządzenia umożliwiły uzdalnienie pracy, tam gdzie było to możliwe. To w trakcie pandemii jak nigdy wcześniej widoczny stał się fakt iż, to najniżej opłacane zawody są niezbędne dla funkcjonowania społeczeństwa. Przymus zamknięcia niektórych przedsiębiorstw spotkał się jednak z oporem ich właścicieli. W Polsce ukonstytuował się Strajk Przedsiębiorców, czyli grupa osób protestująca przeciwko zamrażaniu gospodarki przez rząd w pandemii¹¹⁰. Polski rząd podjął jednak decyzje w zgodzie z wzorcem Hobbesa, aby to potrzeby całego społeczeństwa

¹⁰⁸Tamże.

¹⁰⁹D. Runciman (2020). *Coronavirus has not suspended politics – it has revealed the nature of power.*, [On-line]. Protokół dostępu: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/mar/27/coronavirus-politics-lockdown-hobbes> [20 maja 2021].

¹¹⁰J. Szymczak (2020). *Nowy ruch społeczny? O co chodzi Strajkowi Przedsiębiorców – opowiada koordynator inicjatywy.*, [On-line]. Protokół dostępu: <https://oko.press/o-co-chodzi-strajkujacym-przedsiębiorcom/> [20 maja 2021].

stanowiły priorytet. Jak pisał Thomas Hobbes, kiedy ludzie boją się utraty życia, w takim stanie *nie masz miejsca na pracowitość, albowiem niepewny jest owoc pracy*.¹¹¹ Innymi słowy, Hobbes argumentowałby, że zabezpieczenie życia obywateli jest nadrzędnej wagi, ponieważ jest to warunek wstępny do posiadania gospodarki. Ludzie w znaczącej większości powstrzymają się od aktywności gospodarczej w wymiarze konsumpcyjnym, tak długo jak długo obawiać będą się zakażenia koronawirusem i śmierci. Trudno wyobrazić sobie ludzi ryzykujących życiem i zdrowiem, by pójść do fryzjera, czy odwiedzić butik.

Wykraczanie państw poza model Thomasa Hobbesa

Michał Pospieszyl w artykule dla Praktyki Teoretycznej nakreśla znaczące pytanie o potrzebę państwa, a tym samym realizowanych przez państwo działań w dobie pandemii¹¹². Hobbes pisze swoje dzieło doświadczając dwóch plag. Jedną z nich jest ta opisana przez Tukidydesa w przetłumaczonej przez niego na język angielski w *Wojnie peloponeskiej*, druga z kolei dzieje się tuż za jego oknem, gdzie dżuma przerodziła się w epidemię społeczną, katalizując jątrzące się konflikty polityczne.

Autor artykułu podkreśla, iż wśród motywacji Hobbesa, w *Lewiatanie* dominujące miejsce zajmowała obawa przed nadejściem kolejnej plagi, również zbierającej żniwo życia ludzkiego. Były nią negatywne konsekwencje ogólnospołecznego strachu przed nieładem skutkującym zniesieniem hierarchii, obowiązującego porządku majątkowego i prawa własności kapitału, który może być nieunikniony podczas kolejnej zarazy.¹¹³ Państwo stoi, więc na straży, by nie dopuścić do plagi buntu społeczeństwa, prowadzącego do możliwego zakwestionowania roli rządu i rodzajów interesu, których broni swoimi działaniami.

Państwo jest często wtórne do szeregu działań obywateli. Na pewnym poziomie to nie suweren zapewnia podstawowe poczucie bezpieczeństwa, ale współobywatele wyjęci z mechanizmów struktury państwowej. Zarówno w okresach kryzysu i *prosperity* ludzie żyjący w sąsiedztwie czy innych często o wiele bardziej szerokich i ogólnych formach wspólnotowych, organizują wzajemne formy pomocy. Są to inicjatywy

¹¹¹T. Hobbes, *Lewiatan czyli materia, forma i władza państwa kościelnego i świeckiego*, dz. cyt., s. 110.

¹¹²M. Pospieszyl (2020). *Po co nam państwo w czasach zarazy?*, [On-line]. Protokół dostępu: <https://www.praktykateoretyczna.pl/artykuly/michal-pospieszyl-po-co-nam-panstwo-w-czasach-zarazy/> [20 maja 2021].

¹¹³Tamże.

oddolne, niewymagające koordynacji urzędników z żadnego szczebla hierarchii państwowej. Pandemia koronawirusa unaoczniała to jeszcze bardziej. Powstały inicjatywy, takie jak Widzialna Ręka Warszawa, czyli grupa wzajemnej pomocy sąsiedzkiej koordynująca zakupy spożywcze dla osób z grupy ryzyka, zbiórki pieniężne na zakup sprzętu komputerowego, umożliwiającego naukę zdalną osobom potrzebującym i wiele innych.¹¹⁴ Innym przykładem może być system *Warszawa Wspiera*, którego celem jest realizacja pomocy osobom pozostającym w dobrowolnej izolacji lub potrzebującym wsparcia w związku z pandemią, zwykle są to osoby starsze. System tworzą wolontariusze, zaangażowani w bezpośrednią pomoc mieszkańcom dzielnic m.st. Warszawy. Zespoły docierają do seniorów oraz osób potrzebujących, dla których robią zakupy żywności, leków na receptę, środków higienicznych, czy wynoszą śmieci. Zapewniają także wsparcie psychologiczne¹¹⁵.

Szereg tych działań za Davidem Graeberem, Michał Pospiszyl nazywa bazowym komunizmem (ang. baseline communism), czyli: *zestawem bezinteresownych zachowań, sieci samopomocowych rozwijanych w ramach wspólnot sąsiedzkich czy rodzinnych: zakupów robionych dla starszych, samoizolacji, której poddają się osoby niewyznaczone przez państwo do kwarantanny, dyskotekom organizowanym na balkonach, w końcu heroizmowi lekarek i pielęgniarek dalece wykraczającym poza to, co kiedykolwiek byłyby w stanie wyegzekwować od nich wolny rynek, policja lub prawo.*¹¹⁶ Państwo więc nie jest gwarantem bezpieczeństwa, a jego działania są wtórne wobec mnogości inicjatyw, które bez jego ingerencji zachodzą w społeczeństwie, a wynikają z solidarności, bezinteresowności i spójności kapitału społecznego.

Autor artykułu zwraca uwagę na inną kwestię, która odbiega od modelu Thomasa Hobbesa. Epidemie różnorodnych wirusów są skutkiem degradacji środowiska i propagowanej monokultury społecznej, ekonomicznej i rolniczej.¹¹⁷ To pogoń za wzrostem ekonomicznym, optymalizacją i kierowanie się zyskiem doprowadziło do zniszczenia naturalnych mechanizmów zwalczania zagrażających ludzkości

¹¹⁴Ochotnicy warszawscy. *Pomoc sąsiedzka i inicjatywy warszawiaków.*, [On-line]. Protokół dostępu: <https://ochotnicy.waw.pl/pomocsasiedzka> [20 maja 2021].

¹¹⁵Ochotnicy warszawscy (2020). *Wsparcie mieszkańców.*, [On-line]. Protokół dostępu: <https://ochotnicy.waw.pl/aktualnosci/40-wsparcie/502-system-warszawa-wspiera> [20 maja 2021].

¹¹⁶M. Pospiszyl (2020). *Po co nam państwo w czasach zarazy?*, [On-line]. Protokół dostępu: <https://www.praktykateoretyczna.pl/artykuly/michal-pospizyl-po-co-nam-panstwo-w-czasach-zarazy/> [20 maja 2021].

¹¹⁷Tamże.

patogenów. To polityka państw zaniedbywała modernizację służby zdrowia, ignorowała protesty przedstawicieli zawodów medycznych i wszelkie przesłanki, które sygnalizowały, że sytuacja będzie się pogarszać, jeśli publiczna służba zdrowia nie otrzyma wyższych subwencji budżetowych. Państwo zawiodło już na długo przed wybuchem pandemii, przedkładając interesy kapitału nad obywateli. W teorii Hobbesa nie byłoby to możliwe, jako że z założenia suweren nie zawodzi i nie może być pociągnięty do odpowiedzialności. Uprawnienia suwerena są mu przyznane na mocy umowy społecznej zawartej pomiędzy jednostkami. Niemożliwe jest stwierdzenie, że to suweren nie dopełnił umowy, ponieważ nie jest jej stroną. To ludzie zawierają umowę każdy z każdym, dlatego suwerena nie można pociągnąć do odpowiedzialności za niedopełnienie warunków umowy.¹¹⁸

Lokalne powroty do stanu natury

Dla Hobbesa w stanie natury panuje stan ciągłej wojny. Jest to wojna, jak gdyby każdy walczył z każdym. Żadna jednostka nie różni się na tyle od innych, by nie czuć się zagrożoną. Nawet jedna silna osoba może zostać pokonana przez inne osoby pozostające w zмовie. W stanie natury ludzie rywalizują o dobra, są nieufni i pożądamy sławy. To właśnie nieufność jest katalizatorem konfliktu. Wojna nie jest działaniem zbrojnym, Hobbes używa tego określenia by zobrazować stan, w którym każde podejmowane działanie przestaje mieć sens, bo istnieje obawa natychmiastowego zniszczenia ze strony innych. Nie istnieją relacje międzyludzkie, ludzie są sobie wrodoy. Nauka i technika nie mają szans rozwoju, życie społeczne stoi w miejscu.

W stanie natury obowiązuje prawo natury, czyli *przepis lub reguła ogólna, którą znajduje rozum i która człowiekowi zabrania czynić to co jest niszczące dla jego życia lub odbiera mu środki zachowania życia*.¹¹⁹ Główny przepis rozumu tego prawa informuje, że *każdy człowiek winien dążyć do pokoju, jak dalece tylko ma nadzieję go osiągnąć, a gdy go osiągnąć nie może, wolno mu szukać wszelkich środków i rzeczy dlań korzystnych w wojnie i ich używać*.¹²⁰ Pierwsze prawo natury jest prawem warunkowym, mówiącym o dążeniu do pokoju tylko przy gwarancji dążenia innych do pokoju. W momencie, kiedy inni nie dążą do pokoju, człowiek posługuje się najwyższym uprawnieniem przyrodzonym, czyli broni samego siebie wszelkimi

¹¹⁸T. Hobbes, *Lewiatan czyli materia, forma i władza państwa kościelnego i świeckiego*, dz. cyt., s. 156.

¹¹⁹Tamże, s. 113.

¹²⁰Tamże, s. 114.

środkami jakie są możliwe. Uprawnienie pokazuje jakie mamy możliwości, prawo natomiast nakazuje jakiś rodzaj zachowania. W stanie natury człowiek ma prawo do używania wszelkich środków, które są mu potrzebne do przeżycia. Jest uprawniony do sięgania zarówno po przemoc jak i podstęp. Hobbes podkreśla, że życie w stanie natury jest smutne i nieszczęśliwe. *A co najgorsze, jest bezustanny strach i niebezpieczeństwo gwałtownej śmierci. I życie człowieka jest samotne, biedne, bez słońca, zwierzęce i krótkie.*¹²¹

Powrót do stanu natury następuje wskutek nieprzestrzegania i nierespektowania decyzji suwerena. Brak przestrzegania nakazów suwerena wyłącza poza obszar gwarancji bezpieczeństwa. Jednym z aktualnych obecnie przykładów może być nieprzestrzeganie restrykcji i obostrzeń rządowych odnośnie obowiązku zakrywania ust i nosa. Ruch *Querdenker* organizujący największe protesty przeciw nakazom państwowym w Niemczech jest jednym z wielu tego rodzaju zrzeszeń ludzi będących sceptycznie nastawionych do samego faktu istnienia koronawirusa, jak i do działań podejmowanych przez ich rządy.¹²² Ludzie negując fakty naukowe zdają się zachowywać zgodnie z prawem natury i chronić przed nakładanymi na całe państwo prawami zapobiegającymi rozprzestrzenianiu się wirusa. Czasami w swoich manifestacjach stosują agresję, dbają tylko o własny, partykularny interes, narażając tym samym resztę społeczeństwa. Takie zachowanie można by określić jako niemoralne, ale w stanie natury pojęcie moralności nie ma sensu. Ludzie ci są samolubni, zaślepieni interesem własnym, ale nie źli.

Thomas Hobbes pisząc *Lewiatana* sam doświadczał szeregu konfliktów i tarć społecznych. W dobie pandemii koronawirusa jego koncepcja filozoficzna stała się jeszcze bardziej przydatna. Szereg obowiązków suwerena wobec ludu, pozwolił zweryfikować zakres działań współczesnych państw w obliczu potężnego kryzysu który dotknął cały świat. Pandemię COVID-19 można nazwać pandemią strachu. Strach ten wynikał z braku poczucia bezpieczeństwa. To właśnie bezpieczeństwo i forma w jakiej zostało ono zapewnione pozwala określić czy i w jakim wymiarze rządy działają zgodnie Hobbesowskim modelem. W dyskursie publicznym pojawiały się głosy, że to nie struktura państwowa kreuje poczucie bezpieczeństwa, ale oddolne

¹²¹Tamże, s. 110.

¹²²BBC News (2021). *German spy agency watches Querdenker anti-lockdown movement.*, [On-line]. Protokół dostępu: <https://www.bbc.com/news/world-europe-56912882> [20 maja 2021].

działania motywowane solidarnością. Jednak, gdy kolektywna całość jaką są mieszkańcy państw doświadcza ogromnego wstrząsu i runięcia status quo, oczy każdego zwrócone są na suwerena w oczekiwaniu reakcji i podjęcia adekwatnych działań, by unieść miecz i zapanować nad chaosem wykorzystując swoje wszelkie uprawnienia.

Bibliografia

1. BBC News (2021). *German spy agency watches Querdenker anti-lockdown movement.*, [On-line]. Protokół dostępu: <https://www.bbc.com/news/world-europe-56912882> [20 maja 2021].
2. Hobbes T., *Lewiatan czyli materia, forma i władza państwa kościelnego i świeckiego*, tłum. Cz. Znamierowski, PWN, Warszawa 1954.
3. Ochotnicy warszawscy (2020). *Wsparcie mieszkańców.*, [On-line]. Protokół dostępu: <https://ochotnicy.waw.pl/aktualnosci/40-wsparcie/502-system-warszawa-wspiera> [20 maja 2021].
4. Ochotnicy warszawscy. *Pomoc sąsiedzka i inicjatywy warszawiaków.*, [On-line]. Protokół dostępu: <https://ochotnicy.waw.pl/pomocsasiedzka> [20 maja 2021].
5. Oficjalna strona Światowej Organizacji Zdrowia (2020). *WHO Timeline - COVID-19.*, [On-line]. Protokół dostępu: <https://www.who.int/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19> [20 maja 2021].
6. Pospiszyl M. (2020). *Po co nam państwo w czasach zarazy?*, [On-line]. Protokół dostępu: <https://www.praktykateoretyczna.pl/artykuly/michal-pospiszyl-po-co-nam-panstwo-w-czasach-zarazy/> [20 maja 2021].
7. Runciman D. (2020). *Coronavirus has not suspended politics – it has revealed the nature of power.*, [On-line]. Protokół dostępu: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/mar/27/coronavirus-politics-lockdown-hobbes> [20 maja 2021].
8. Strona Polskich Linii Lotniczych (2020). *#LOTdoDomu - podsumowanie projektu.*, [On-line]. Protokół dostępu: <https://www.lot.com/pl/pl/lot-do-domu> [20 maja 2021].
9. Szymczak J. (2020). *Nowy ruch społeczny? O co chodzi Strajkowi Przedsiębiorców – opowiada koordynator inicjatywy.*, [On-line]. Protokół dostępu: <https://oko.press/o-co-chodzi-strajkujacym-przedsiębiorcom/> [20 maja 2021].
10. The Economist Intelligence Unit (2020). *Democracy Index 2020: In sickness and in health?*, [On-line]. Protokół dostępu: <https://tiny.pl/rz5dh> [20 maja 2021].



STUDENCKIE KOŁO
NAUKOWE FINANSOW
IMAKROEKONOMII



Instytut Studiów Ekonomiczno-Społecznych
Institute for Social and Economic Studies