

# Imigranci w Wielkiej Brytanii: skala dyskryminacji płacowej a pochodzenie

Igor Jakubiak\*

## Streszczenie

W artykule podjęto próbę porównania skali dyskryminacji płacowej imigrantów na rynku pracy Zjednoczonego Królestwa w wyróżnionych grupach narodowościowych. Na podstawie danych pochodzących z Labour Force Survey przeprowadzono dekompozycję Oaxaca-Blinder i Juhn-Murphy-Pierce. Uzyskane wyniki sugerują występowanie podziału imigrantów na pracowników z krajów wysoko rozwiniętych, postkolonialnych, słabo rozwiniętych oraz nowych krajów Unii Europejskiej. Poziom dyskryminacji płacowej jest najwyższy wśród ostatnich dwóch grup i wynosi między 10 a 25%. W grupach tych wyraźnie zaobserwować można też wpływ braku umiejętności właściwych krajowi docelowemu oraz silniejszej motywacji do pracy osób z lewego ogona rozkładu płac.

**Słowa kluczowe:** imigracja, dekompozycja Oaxaca-Blinder, dekompozycja Juhn-Murphy-Pierce

**Kody JEL:** J31, J61, J71

**DOI:** 10.17451/eko/43/2015/136

---

\* Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warszawski.

## 1. Wprowadzenie

W ciągu ostatnich 20 lat gwałtowna intensyfikacja migracji międzynarodowej doprowadziła do poważnych zmian socjoekonomicznych w krajach docelowych. Zjawisko to wywołane było m.in. procesem globalizacji, który doprowadził do obniżenia kosztów komunikacji i transportu pomiędzy krajami. Dodatkowo, od 2004 roku obywatele krajów członkowskich Unii Europejskiej mogą bez ograniczeń przemieszczać się w ramach Jednolitego Rynku Europejskiego. Wzrost liczby imigrantów, niezależnie od ich pochodzenia, wywołuje w krajach wysoko rozwiniętych obawy o skutki napływu obcej siły roboczej na rynek pracy. Najczęściej powtarzającym się tematem dyskusji jest wpływ imigracji na poziom wynagrodzeń i stopę bezrobocia oraz możliwość finansowania systemu zabezpieczeń społecznych. Ewentualne zmiany prawa imigracyjnego i pracy powinny być poprzedzone dokładną analizą sytuacji imigrantów w krajach docelowych.

Celem artykułu jest analiza skali dyskryminacji płacowej imigrantów w Zjednoczonym Królestwie, porównanie jej w wybranych grupach narodowościowych oraz zbadanie zmian na przestrzeni rozkładu wynagrodzeń. Zagadnienie to jest niezwykle istotne ze względu na stale powiększającą się populację imigrantów w krajach Unii Europejskiej. Dokładna analiza sytuacji cudzoziemców na rynku pracy jest ważna z perspektywy kształtowania odpowiedniej polityki imigracyjnej. Co więcej, przeprowadzone badanie może wskazać główne przyczyny dysproporcji płacowych między imigrantami a obywatelami krajów docelowych, a w konsekwencji sugerować kierunki działania aktywnej polityki rynku pracy, mającej na celu wyrównywanie nierówności społecznych.

Artykuł składa się z pięciu części. W następnej części omówiono zjawisko dyskryminacji płacowej imigrantów. Zaprezentowano występujące w literaturze teorie dotyczące determinant płac cudzoziemców oraz uwarunkowania instytucjonalne rynku pracy w Wielkiej Brytanii. W części trzeciej opisano analizowany zbiór danych oraz podstawowe statystyki opisowe badanej próby. Omówiono także wykorzystywane w badaniu metody ekonometryczne: dekompozycję Oaxaca-Blinder oraz dekompozycję Juhn-Murphy-Pierce. Czwarta część zawiera analizę skali dyskryminacji płacowej w wyróżnionych grupach imigrantów. Ostatnia podsumowuje uzyskane wyniki, ich zgodność z literaturą przedmiotu oraz implikacje dla krajów doświadczających intensywnego napływu cudzoziemców na rynek pracy.

## 2. Zjawisko dyskryminacji płacowej imigrantów – teorie i badania

Zarobki uznawane są przez wielu badaczy za kluczowy wskaźnik pozycji socjoekonomicznej i determinantę standardu życia w rozwiniętych gospodarkach kapitalistycznych. Alokacja dochodu w tych krajach nie jest równa, biorąc pod uwagę takie czynniki jak płeć i pochodzenie etniczne. Skala dyskryminacji, definiowanej jako niższe wynagrodzenie przy ustalonym poziomie produktywności, nie jest jednak stała nawet w obrębie krajów o zbliżonym poziomie rozwoju i charakterystyce dochodu narodowego, jak np. kraje północno-zachodniej Europy (np. Kesler 2010; Blackaby *et al.* 2002; Scott 1999). Wśród państw EU-15 współczynnik Giniego waha się między 0,3 (Belgia) a 0,43 (Irlandia). Istnieje kilka powodów, dla których obserwuje się takie zróżnicowanie. Po pierwsze, należy zwrócić uwagę na sposób, w jaki stanowiska zostają rozmieszczone pomiędzy wyróżnione grupy. Po drugie, istotny jest ogólny poziom dyspersji płac w gospodarce. Na gruncie socjologii pojęcie dyskryminacji często powiązane jest ze stygmatyzacją. W niniejszej pracy skupiono się jednak wyłącznie na ekonomicznym aspekcie dyskryminacji, pomijając analizę stosunku obywateli Wielkiej Brytanii do analizowanych mniejszości narodowych.

### 2.1. Czynniki determinujące wyniki imigrantów na rynku pracy

Oprócz podstawowych cech, które przyjmuje się jako determinanty płacy, takich jak wykształcenie, doświadczenie zawodowe, płeć itp., istnieje szereg atrybutów, które mogą mieć istotny wpływ na wyniki imigrantów na rynku pracy. Jednym z nich jest posiadanie umiejętności dostosowanych do realiów kraju docelowego. Chiswick (1978) sugerował, że za niższe wynagrodzenia imigrantów może odpowiadać początkowe niedostosowanie kapitału ludzkiego do nowego otoczenia, które zmniejsza się w czasie. Chiswick (1980) sfalsyfikował jednak swoją hipotezę, wykazując, że zarobki białych imigrantów, którzy ostatnio przybyli do Wielkiej Brytanii, zbliżone są do wynagrodzeń Brytyjczyków, podczas gdy zarobki innych grup etnicznych są niższe o około 25% i nie wykazują tendencji wzrostowych w czasie. Do podobnych wniosków doszedł Bell (1997), który wykazał, że nowi, biali migranci mogą nawet otrzymywać premię w stosunku do Brytyjczyków, podczas gdy inne grupy etniczne zarabiają istotnie mniej. Friedberg (2000) tłumaczy występowanie dyskryminacji płacowej migrantów niedoskonałym przenoszeniem kapitału ludzkiego między krajami. Stwierdza, że tuż po przyjeździe imigranci zarabiają o około 25% mniej od pracowników z badanego kraju posiadających analogiczne charakterystyki. Schaafsma i Sweetman (2001) zwracają z kolei uwagę na silny negatywny związek wieku jednostki w momencie migracji i jej zarobków po przyjeździe, za co odpowiadają m.in. niedoskonały transfer posiadanych umiejętności i doświadczenia oraz obniżająca się z wiekiem zdolność

przyswajania nowych umiejętności. Dustmann i Fabbri (2003) stwierdzają zaś, że ważną rolę odgrywają umiejętności językowe imigrantów. Wykazują, że zdolność płynnego posługiwania się językiem angielskim zwiększa prawdopodobieństwo zatrudnienia o około 20 p. p., a płacę o około 20%.

Istotną determinantą płac migrantów jest także przewidywany czas przebywania w kraju docelowym. Rozwój transportu i związany z nim spadek kosztu przejazdów przyczynia się do wzrostu odsetka migrantów pracujących na terenie kraju goszczącego tylko w krótkim okresie. Stark i Fann (2007) wskazują, że sezonowa migracja może być optymalnym rozwiązaniem. Dotyczy to przede wszystkim mieszkańców krajów słabiej rozwiniętych, którzy w ten sposób mogą cieszyć się zaletami pracy w gospodarce o wyższych płacach, doświadczając równocześnie niższych kosztów związanych z migracją. Dustmann i Weiss (2007) wskazują dodatkowo, że umiejętności nabyte w trakcie pracy w kraju docelowym mogą zwiększać ich zarobki i szanse zatrudnienia na rodzimym rynku pracy. Wszystko to przyczynia się do obniżenia płacy progowej imigrantów, co przekłada się na ich niższe, przeciętne zarobki. Dustmann (1999; 2000) sugeruje, że zjawisko to może także ograniczać tempo wzrostu płacy, jeśli migranci krótkookresowi uznają podnoszenie swoich kwalifikacji za nie warte wysiłku. Niektórzy badacze zwracają także uwagę na to, że imigranci krótkookresowi mogą przywiązywać większą wagę do pozaekonomicznych walorów pracy za granicą, co także może przyczyniać się do obniżenia płacy progowej imigrantów krótkookresowych. Uwagi do tej hipotezy zgłaszają jednak Constant i Massey (2002), którzy wskazują, że imigranci krótkookresowi, których głównym celem jest przesyłanie pieniędzy do domu, będą najwyższą wagę przywiązywać do wysokości uzyskiwanej płacy.

Ostatnim czynnikiem mogącym kształtować sytuację imigrantów na rynku pracy jest dyskryminacja rasowa lub etniczna. Becker (1957) wskazuje, że mogą oni doświadczać dyskryminacji ze strony pracodawców, klientów lub współpracowników, która będzie przekładać się na gorsze wyniki. Zgodnie z zaproponowanym przez niego modelem wyłącznie dyskryminacja wynikająca z gustów konsumentów może utrzymać się w długim okresie. Clark i Lindley (2008) wskazują, że imigranci o etniczności innej niż biała mają istotnie niższe zarobki od pozostałych uczestników rynku o analogicznych charakterystykach. Blackaby *et al.* (2002) wykazują również, że imigranci rasy innej niż biała doświadczają dyskryminacji na etapie zatrudniania, co przyczynia się do wyższych stóp bezrobocia w tej grupie.

## 2.2. Uwarunkowania instytucjonalne rynku pracy w Wielkiej Brytanii

Gospodarka Wielkiej Brytanii należy do stosunkowo liberalnych, zwłaszcza w porównaniu z kontynentalną częścią Europy. Ograniczenia prawne dotyczące pracy oraz jej obciążenie podatkami jest stosunkowo niskie, można też zaobserwować dość silną dyspersję płac. W zestawieniu z innymi krajami Europy Zachodniej występują tu dość słabe związki zawodowe – tylko około 30% pracowników należy do związków i jest objętych postanowieniami układów zbiorowych. W związku z kolonialną przeszłością Anglii oraz intensywnym rozwojem gospodarczym w XIX wieku występuje tu duża populacja imigrantów.

Przed podjęciem analizy rozmiaru dyskryminacji płacowej warto przyjrzeć się warunkom instytucjonalnym rynku pracy w Wielkiej Brytanii. Po pierwsze, obywatele krajów spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego podlegają kontroli przyjazdów prowadzonej przez UK Border Agency. Od 2010 roku nadzór ten sprawowany jest w ramach punktowego systemu imigracyjnego (*point-based immigration system*). Wprowadzenie go było równoznaczne z konsolidacją wszystkich dotychczasowych kanałów przyjazdu w pięć poziomów (*tiers*). Pierwszy z nich dotyczy inwestorów, przedsiębiorców lub osób wyjątkowo utalentowanych. Drugi poziom odnosi się do wykwalifikowanych pracowników, którzy otrzymali ofertę pracy na terenie Wielkiej Brytanii. Poziom trzeci ma na celu umożliwienie przepływu niewykwalifikowanej siły roboczej w okresach tymczasowego braku pracowników w określonym sektorze. Wiza w ramach poziomu czwartego przysługuje studentom, którym zaoferowano miejsce na jednym z brytyjskich uniwersytetów. Ostatni z poziomów dotyczy wiz krótkookresowych dla młodych osób, przyjeżdżających do Wielkiej Brytanii na okres roku lub dwóch lat w celu poszukiwania pracy lub odbycia wolontariatu.

Prawo dotyczące imigrantów, którzy już dostali się do Wielkiej Brytanii, jest dość liberalne. Od lat 70. XX wieku obowiązuje tu prawo antydyskryminacyjne, jedno z najstarszych w Europie. Mimo to imigranci nie otrzymują żadnych świadczeń nieskładkowych (*non-contributory benefits*). Powyższy przepis ma dwojakie działanie na pracowników z zagranicy. Z jednej strony nie dochodzi do intensywnej dekomodyfikacji imigrantów, którzy mogliby utrzymywać się z przyznawanych im świadczeń i rezygnować z aktywności zawodowej. Z drugiej zaś niepodlegający świadczeniom imigranci zmuszani są do podjęcia pierwszej dostępnej oferty pracy, często poniżej swoich kwalifikacji lub słabo płatnej, aby uniknąć ubóstwa. Może być to przyczyną dość wysokiego, jak na kraj poindustrialny, udziału pracowników nisko wykwalifikowanych w rynku pracy (45,11% wśród wszystkich pracowników i 46,67% wśród imigrantów w 2013 roku, zgodnie z raportem Migration Advisory Committee).

### 3. Dane i metody

Podstawowym problemem, z którym spotykają się badacze opisujący lukę płacową imigrantów, jest brak reprezentatywnych danych. Imigranci częściej niż inni zmieniają miejsce zamieszkania, podróżując za pracą. Zdarza się też, że niechętnie podchodzą do ankieterów ze względu na to, że pracują w szarej strefie albo przebywają na terenie kraju nielegalnie. W badaniach longitudinalnych przejawia się to niską stopą zwrotu odpowiedzi oraz szybkim wycieraniem próby. Jednym ze sposobów na zgromadzenie danych o odpowiednio licznej grupie imigrantów jest wykorzystanie obserwacji z kolejnych lat. Można w ten sposób powiększyć liczebność grupy, która w każdej z fal badania cechuje się raczej niskim udziałem w próbie.

W badaniu wykorzystano dane pochodzące z kwartalnego badania aktywności zawodowej (*Labor Force Survey*), przeprowadzanego przez Narodowy Urząd Statystyczny Wielkiej Brytanii (Office for National Statistics) od 1973 roku. Wybrano odpowiedzi respondentów z wywiadów przeprowadzanych w drugich kwartałach lat 2004–2014. Wybór ten motywowany był dwoma faktami: po pierwsze, informacje dotyczące zarobków respondentów w drugim kwartale roku często traktuje się jako wartość najbliższą średniego wyniku w roku; po drugie, okres od 2004 do 2014 roku stanowi pełne 10 lat od momentu akcesji Polski i 9 innych krajów do Unii Europejskiej, a więc od momentu otwarcia rynków pracy krajów zachodnich na pracowników z Europy Środkowej i Wschodniej. Próbę ograniczono do obserwacji, które w wybranym kwartale znalazły się w badaniu po raz pierwszy. Następnie wyłączono z niej wszystkie osoby, których status na rynku pracy (zgodnie z definicją Międzynarodowej Organizacji Pracy) był inny niż „zatrudniony” bądź „bezrobotny”, w tym samozatrudnionych i nieaktywnych zawodowo. Badanie poziomu wynagrodzenia pracy oraz poziomu dyskryminacji płacowej ograniczono do próby osób wykonujących pracę najemną (*wage employment, dependent employment*), natomiast pula osób bezrobotnych posłużyła do wprowadzenia do modelu równania modelującego proces selekcji do próby. Usunięcie z próby kategorii osób samozatrudnionych (*self-employed*) związane jest z brakiem możliwości wystąpienia w tej grupie dyskryminacji wynikającej z działania pracodawcy (zgodnie z Becker 1957). W kolejnym kroku usunięto także obserwacje dotyczące osób, które wykonywały pracę, ale które nie podały wysokości swoich zarobków. Ograniczono w ten sposób próbę do 84 802 obserwacji, z czego około 7% to imigranci. Informacje o płacy dostępne były dla 77,5 tys. zatrudnionych – reszta próby to osoby bezrobotne. Szereg zmiennych poddano agregacji, na podstawie dostępnych informacji podjęto także próbę estymacji wybranych charakterystyk, takich jak lata edukacji, wiek w momencie wjazdu do Zjednoczonego Królestwa i liczbę lat spędzonych w Wielkiej Brytanii. Jak widać, większość zmiennych wykorzystanych w analizie ma charakter dyskretny. Aby zachować reprezentatywność próby dla populacji Zjednoczonego Królestwa, w zbiorze zo-

stały uwzględnione wagi. Po ich wykorzystaniu średnie wartości cech nie uległy jednak znacznej zmianie, co wpłynęło na decyzję o pominięciu wag w dalszych etapach modelowania.

**Tabela 1. Podstawowe statystyki opisowe zmiennych wykorzystanych w modelowaniu**

Zmienna	Obserwacje	Średnia	Średnia ważona	Odch. Std.	Min	Max
Stawka godzinowa	77 452	10,65	10,47	7,28	0,03	99,80
(log) Stawka godzinowa	77 452	2,19	2,18	0,58	-3,51	4,60
Wiek	84 755	40,43	39,35	12,85	16	88
Lata edukacji	84 304	11,95	12,14	3,02	0	56
Miesiące przepracowane na stanowisku	77 295	98,56	92,17	103,57	0	744
Lata spędzone w UK (Brytyjczycy/imigranci)	84 676	39,95/9,92	38,87/9,28	15,37	0	88
Wiek w momencie przyjazdu do UK (Bryt/im)	84 674	0,83/26,11	0,89/25,61	8,20	0	68
Brytyjczyk	84 755	0,93	0,92	-	0	1
Kobiety	84 755	0,51	0,49	-	0	1
Nigdy nieżonaci, niezamężne	84 581	0,35	0,37	-	0	1
W związku małżeńskim	84 581	0,52	0,51	-	0	1
W separacji	84 581	0,03	0,03	-	0	1
Po rozwodzie	84 581	0,09	0,08	-	0	1
Wdowcy, wdowy	84 581	0,01	0,01	-	0	1
Praca na pełen etat	77 445	0,73	0,75	-	0	1
Praca na część etatu	77 445	0,27	0,25	-	0	1
W firmie pracuje < 25 pracowników	76 909	0,33	0,34	-	0	1
W firmie pracuje 25–499 pracowników	76 909	0,48	0,48	-	0	1
W firmie pracuje > 500 pracowników	76 909	0,18	0,18	-	0	1
Firma prywatna	77 331	0,71	0,73	-	0	1
Firma publiczna	77 331	0,29	0,27	-	0	1
Rok	84 755	-	-	-	2004	2014

Źródło: opracowanie własne.

Badanie dyskryminacji płacowej przeprowadzone zostanie w podziale na kraj pochodzenia, dlatego warto sprawdzić, jak kształtują się podstawowe cechy pracowników z głównych grup narodowościowych w Wielkiej Brytanii. Z analizowanej próby wyróżniono 15 najliczniej reprezentowanych lub interesujących z punktu widzenia tematu badania krajów, dla których następnie obliczono przeciętną

placę, udział zatrudnionych oraz wskazano sektor, w którym najczęściej znajdują zatrudnienie. Wyniki załączono w Tabeli 2.

**Tabela 2. Główne grupy imigrantów na brytyjskim rynku pracy: liczba obserwacji, średnia płaca, udział zatrudnionych i najczęstszy sektor zatrudnienia. W nawiasach podano oszacowanie ONS liczby imigrantów na rok 2012 (w tysiącach). Podana w ostatniej kolumnie stosunkowa częstotliwość równa jest ilorazowi procentowego udziału z piątej kolumny tabeli oraz udziału zatrudnionych w danym sektorze, policzonego dla całej próby**

Kraj pochodzenia	Liczba obserwacji	Średnia płaca	Stopa zatrudnienia	Najczęstszy sektor zatrudnienia (%)	Sektor o najwyższej względnej częst.	
Wielka Brytania	78 680	10,68	91,63%	szużba zdrowia i pomoc socjalna (13,33%)	administracja publiczna i obronność (1,04)	
USA	(217)	163	17,62	93,87%	szkolnictwo (18,29%)	górnictwo i kopalnictwo (2,92)
Australia	(110)	143	16,45	98,60%	szkolnictwo (15,28%)	nieruchomości (2,45)
Niemcy	(304)	147	15,26	98,60%	szużba zdrowia i pomoc socjalna (14,29%)	pośrednictwo finansowe i ubez. (2,64)
Francja	(136)	190	14,01	87,37%	przemysł wytwórczy (13,68%)	górnictwo i kopalnictwo (3,78)
Irlandia	(403)	471	12,24	93,42%	szużba zdrowia i pomoc socjalna (19,03%)	szużba zdrowia i pomoc socjalna (1,42)
RPA	(209)	168	11,68	96,43%	szużba zdrowia i pomoc socjalna (18,34%)	nieruchomości (1,86)
Indie	(729)	481	10,79	90,23%	szużba zdrowia i pomoc socjalna (20,37%)	hotele i restauracje (1,64)
Nigeria	(180)	126	10,77	79,37%	szużba zdrowia i pomoc socjalna (29,37%)	szużba domowa (10,86)
Czechy	(40)	40	8,27	80,00%	hotele i restauracje (15,00%)	hotele i restauracje (3,58)
Pakistan	(467)	153	7,80	65,36%	sprzedaż hurtowa i detaliczna, naprawa pojazdów (14,38%)	szużba domowa (4,47)
Filipiny	(125)	117	7,71	95,73%	szużba zdrowia i pomoc socjalna (64,10%)	szużba domowa (5,85)
Litwa	(130)	148	7,12	88,51%	przemysł wytwórczy (23,65%)	szużba domowa (4,62)



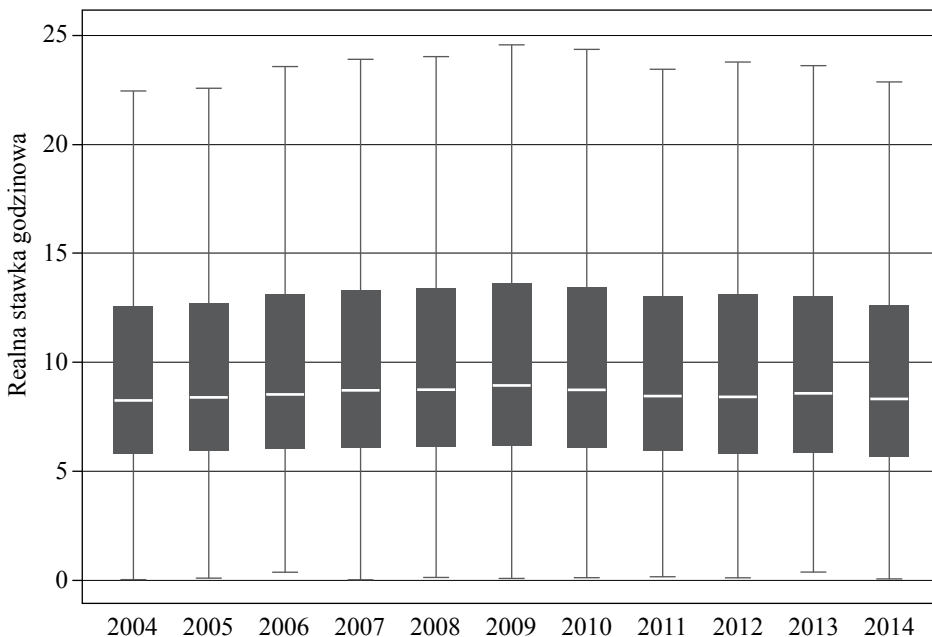
Kraj pochodzenia		Liczba obserwacji	Średnia płaca	Stopa zatrudnienia	Najczęstszy sektor zatrudnienia (%)	Sektor o najwyższej względnej częst.
Bangladesz	(234)	84	6,84	78,57%	hotele i restauracje (34,52%)	hotele i restauracje (8,24)
Polska	(646)	907	6,57	95,04%	przemysł wytwórczy (26,79%)	rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo (3,52)
Łotwa	(69)	69	5,96	89,86%	przemysł wytwórczy (34,78%)	rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo (7,71)
Inny		2 659	10,21	84,58%	służba zdrowia i pomoc socjalna (12,96%)	służba domowa (3,04)
Razem		84 755	10,65	91,38%	służba zdrowia i pomoc socjalna (13,38%)	-

Źródło: opracowanie własne, Office of National Statistics Estimated Overseas born Population resident in the UK.

Na podstawie powyższych statystyk można potwierdzić pojawiające się w literaturze przypuszczenie o heterogeniczności populacji imigrantów. Łatwo wyróżnić pracowników pochodzących z krajów wysoko rozwiniętych gospodarczo, takich jak USA, Australia, Niemcy, Francja czy Irlandia. Ich przeciętna stawka godzinowa jest nawet o 70% wyższa niż średnia dla całej próby, charakteryzują się też dość niską stopą bezrobocia. Najczęściej znajdują zatrudnienie w szkolnictwie, służbie zdrowia i pomocy socjalnej, ale też w pośrednictwie finansowym i handlu nieruchomościami. Następną grupą są pracownicy z krajów rozwijających się: RPA i Indii oraz z Nigerii. Ich płaca oscyluje wokół średniej krajowej, a główny sektor zatrudnienia to służba zdrowia i pomoc socjalna. Ostatnią grupą są imigranci pochodzący z krajów słabo rozwiniętych i rozwijających się, takich jak Pakistan, Filipiny czy Bangladesz. Ich płaca jest o 20–30% niższa od średniej krajowej, przeciętnie częściej pracują w takich sektorach jak rolnictwo, pomoc domowa, służba zdrowia i społeczna oraz przemysł wytwórczy. Na tle powyższych krajów imigranci z nowych państw członkowskich Unii Europejskiej stanowią dość zróżnicowaną grupę. Zarobki Polaków i Łotyszów są najniższe spośród 15 badanych narodowości, natomiast imigranci z Czech wydają się radzić sobie na ich tle o wiele lepiej. Należy jednak zwrócić uwagę na niski udział osób z Czech i Łotwy w próbie, przez co uzyskane oszacowania punktowe cechują się niską precyzją. Dość silnie waha się także poziom zatrudnienia, nawet między liczniej reprezentowanymi w próbie grupami, jak Polacy i Litwini (odpowiednio 95 i 88%). Najczęściej zasilane przez nich sektory gospodarki odpowiadają pozycjom wymienionym już dla imigrantów z krajów słabo rozwiniętych. Podsumowując, w analizowanej próbie wyraźnie zarysowane są różnice między imi-

grantami z poszczególnych krajów lub przynajmniej z grup złożonych z państw znajdujących się na podobnym poziomie rozwoju gospodarczego. Co więcej, widoczne jest także dość silne zróżnicowanie najczęściej wykonywanych zawodów, co może świadczyć o występowaniu opisywanej w literaturze selekcji do sektora gospodarki. Obydwa wnioski uwzględnione zostaną w analizie poziomu dyskryminacji.

Na koniec warto zbadać poziom zmienności płacy w analizowanym okresie. Wykresy pudełkowe płacy realnej dla lat 2004–2014, z pominięciem wartości odstających (poza 1,5 rozstępu międzykwartylowego) przedstawiono na Rycinie 1. Graficzna analiza sugeruje, że w analizowanym przedziale czasu nie doszło do znacznych zmian w rozkładzie wynagrodzeń.



Z pominięciem wartości odstających

### Rycina 1. Rozkłady płacy realnej (w funtach z 2004 roku) w podziale na lata, w postaci wykresów pudełkowych

Źródło: opracowanie własne.

### 3.1. Dekompozycja różnicy w poziomie wynagrodzeń

Metodą najczęściej wykorzystywaną do badania luki płacowej jest dekompozycja różnicy oczekiwanych wynagrodzeń, określana, od nazwisk jej twórców, dekompozycją Oaxaca-Blinder. Za jej pomocą można uzyskać podział różnicy średnich wyników w dwóch podpróbach na części wynikające z różnic średnich poziomów

cech jednostek, różnych wartości parametrów modelu, oszacowanego dla obydwu grup, oraz interakcji tych efektów. Drugi składnik traktuje się przy tym jako niewyjaśnioną (nieuzasadnioną) część różnicy, co w przybliżeniu traktować można jako poziom dyskryminacji. Podobnie zdefiniowaną analizę przeprowadzić można także dla regresji kwantylowej. Pozwala to na głębsze zrozumienie zjawiska dyskryminacji, ponieważ dekompozycja przeprowadzona zostaje dla wybranych kwantyli rozkładu warunkowego zmiennej objaśnianej w obydwu grupach, a więc szacowany jest wpływ zmian charakterystyk i parametrów na rozkład zmiennej, a nie tylko na jej średnią.

Wersja dekompozycji przedstawiona w roku 1973 niezależnie przez Blinder i Oaxaca dotyczy dekompozycji różnicy wartości oczekiwanych płac dwóch grup, co zapisać można jako:

$$\begin{aligned}
 R &= E(Y_A) - E(Y_B) = \\
 &= E(\mathbf{X}_A)' \boldsymbol{\beta}_A - E(\mathbf{X}_B)' \boldsymbol{\beta}_B = \\
 &= \{E(\mathbf{X}_A) - E(\mathbf{X}_B)\}' \boldsymbol{\beta}_B + E(\mathbf{X}_B)' (\boldsymbol{\beta}_A - \boldsymbol{\beta}_B) + \{E(\mathbf{X}_A) - E(\mathbf{X}_B)\}' (\boldsymbol{\beta}_A - \boldsymbol{\beta}_B) = \\
 &= E + C + I
 \end{aligned} \tag{1}$$

gdzie  $Y$  to mierzony wynik. Zakładamy przy tym, że badaną zmienną w obydwu grupach można opisać za pomocą modelu liniowego (gdzie  $\mathbf{X}$  to macierz zmiennych objaśniających, a  $\boldsymbol{\beta}$  – wektor parametrów). Powyższe trzy składniki mają następującą interpretację:

- Efekt wyposażenia lub charakterystyk ( $E$ ) – oczekiwana zmiana w wynikach grupy B, gdyby jej członkowie charakteryzowali się takimi cechami, jak członkowie grupy A, *ceteris paribus*.
- Efekt współczynników ( $C$ ) – oczekiwana zmiana wyników grupy B, jeśli jej członkowie doświadczaliby takich samych zwrotów ze swoich charakterystyk, jak członkowie grupy A, *ceteris paribus*.
- Efekt interakcji ( $I$ ) – odpowiada za fakt, że różnice w wyposażeniu i w parametrach występują równocześnie. Należy go rozumieć jako część różnicy w płacach, której nie można wyjaśnić poprzez wyizolowane zmiany dwóch pierwszych efektów.

W przypadku badania determinant płacy regresja kwantylowa dostarcza więcej informacji niż klasyczna regresja liniowa. W kontekście dekompozycji Oaxaca-Blinder i badań dyskryminacji płacowej jest też bardziej dokładna. Juhn, Murphy i Pierce (1993) zaproponowali rozszerzenie dekompozycji Oaxaca-Blinder na regresję kwantylową w celu zbadania czynników wpływających na zmianę rozkładu płac w dwóch okresach. Różnicę w rozkładach wynagrodzeń można podzielić na trzy składniki: zmiany w rozkładzie charakterystyk jednostek, zmiany w wycenie obserwowanych cech (parametrów modelu) i zmiany w rozkładzie składnika

resztowego, który informuje o wkładzie różnic w nieobserwowanych cechach respondentów i ich wycenie w obserwowaną różnicę w rozkładzie płac. Wychodząc od prostego modelu liniowego opisującego poziom płacy, otrzymujemy:

$$\begin{aligned} Y_{ig} &= \mathbf{X}_{ig}\boldsymbol{\beta}_g + u_{ig} = \\ &= \mathbf{X}_{ig}\boldsymbol{\beta}_g + F_g^{-1}(\theta_{ig}|\mathbf{X}_{ig}) = \\ &= \mathbf{X}_{ig}\bar{\boldsymbol{\beta}} + \mathbf{X}_{ig}(\boldsymbol{\beta}_g - \bar{\boldsymbol{\beta}}) + \bar{F}^{-1}(\theta_{ig}|\mathbf{X}_{ig}) + [F_g^{-1}(\theta_{ig}|\mathbf{X}_{ig}) - \bar{F}^{-1}(\theta_{ig}|\mathbf{X}_{ig})] \end{aligned} \quad (2)$$

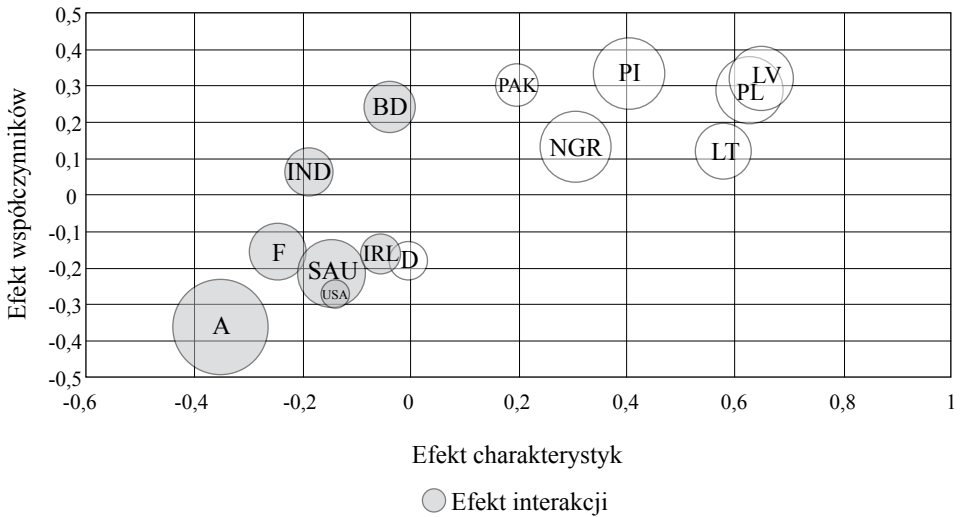
gdzie  $u_{ig}$  to składnik płacy, którego wielkość określają czynniki nieobserwowane,  $F_g^{-1}(\cdot|\mathbf{X}_{ig})$  jest odwrotną funkcją skumulowanej gęstości składnika losowego dla jednostek o charakterystykach  $\mathbf{X}_{ig}$ , należących do grupy  $g \in \{A, B\}$ ,  $\bar{\boldsymbol{\beta}}$  to uśrednione wyceny obserwowanych charakterystyk w obydwu grupach, a  $\bar{F}(\cdot|\mathbf{X}_{ig})$  to uśredniona, odwrotna skumulowana funkcja gęstości. Pierwszy składnik odpowiada zmianom w rozkładzie charakterystyk przy stałych ich wycenach. Drugi składnik wyraża zmianę wycen obserwowanych cech dla ustalonych wartości  $\mathbf{X}_{ig}$ . Pozostałe składniki dekompozycji odpowiadają zmianom w rozkładzie składnika resztowego. Korzystając z powyższego, można uzyskać kontrfaktyczny rozkład płacy, który zaistniałby w przypadku utrzymania dowolnego z elementów równania jako stały.

Wadą tej metody jest pominięcie problemu heteroskedastyczności. Propozycję jej uogólnienia dopuszczającego zależność poziomu wariacji składnika resztowego od zmiennych objaśniających przedstawił Melly (2005). Opisana przez niego metoda została zaimplementowana w programie Stata w 2005 roku, po czym rozwinięta przez Chernozhukov, Fernandez-Val i Melly (2013) w pakiecie o nazwie *cdeco*.

#### 4. Ocena dyskryminacji płacowej imigrantów

Badając sytuację imigrantów na rynku pracy, często zwraca się uwagę na siłę i kierunek dotykającej ich dyskryminacji płacowej. Na podstawie zaprezentowanej literatury można oczekiwać, że poziom tego zjawiska jest niezerowy oraz silnie zróżnicowany wewnątrz badanej grupy. Podstawowym wnioskiem, wynikającym z dotychczasowych badań, jest heterogeniczność populacji imigrantów, którą w znacznym stopniu wyjaśnić można za pomocą kraju pochodzenia. Co więcej, w niektórych przypadkach nawet znaczna część różnicy w wysokości wynagrodzeń może wynikać ze wspomnianej już autoselekcji do sektora gospodarki. Podążając za przykładem Lehmera i Ludstecka (2011), przyjęto założenie, zgodnie z którym faktyczny poziom dyskryminacji leży pomiędzy poziomem obliczonym przy uwzględnieniu tego zjawiska oraz uzyskanego z modelu, pomijającego zmienne informujące o zawodzie respondenta, w związku z czym estymacja parametrów każdego równania przeprowadzona została w dwóch wersjach.

W pierwszym kroku przeprowadzono dekompozycję Oaxaca-Blinder w wymienionych w części trzeciej 15 wybranych krajach. Uzyskane wyniki przedstawiono na Rycinie 2. Oszacowania efektów dla pracowników z Republiki Czeskiej, ze względu na bardzo niską liczebność grupy (40 respondentów), a więc i niską precyzję, zostały pominięte. Przyjęto następujące oznaczenia kraju pochodzenia: A – Australia, BD – Bangladesz, D – Niemcy, F – Francja, IND – Indie, IRL – Irlandia, LT – Litwa, LV – Łotwa, NGR – Nigeria, PAK – Pakistan, PI – Filipiny, PL – Polska, SAU – Republika Południowej Afryki, USA – Stany Zjednoczone Ameryki.

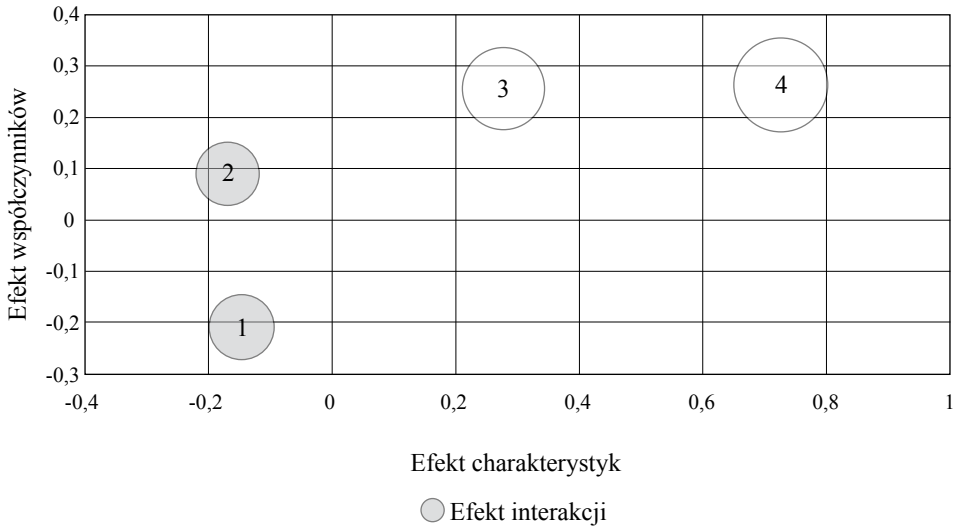


**Rycina 2. Dekompozycja Oaxaca-Blinder różnicy w poziomie płac, w podziale na kraj pochodzenia imigranta; model nieuwzględniający informacji o zawodzie respondenta**

Źródło: opracowanie własne.

Pozycję okręgu na wykresie określają wielkości efektów charakterystyk i współczynników, zaś rozmiar i wypełnienie okręgu zależą od wartości efektu interakcji (brak wypełnienia oznacza ujemną wartość efektu). Graficzna analiza wykresu potwierdza występowanie silnej heterogeniczności w grupie imigrantów. Na wykresie wyróżnić można grupę krajów wysoko rozwiniętych (Australia, USA, Francja, Niemcy), anglojęzycznych krajów rozwiniętych (Irlandia i RPA), postkolonialnych krajów słabo rozwiniętych (Bangladesz i Indie), krajów słabo rozwiniętych, których pracownicy cechują się niskimi kwalifikacjami (Pakistan, Nigeria, Filipiny), oraz nowe kraje członkowskie z Europy Wschodniej (Polska, Litwa, Łotwa). Poziomą dyskryminację płacową, a więc różnicę w wynagrodzeniu niezwiązaną ze zróżnicowaniem cech (niewytłumaczona przez model) waha się między -30% w pierwszej a 30% w ostatniej grupie.

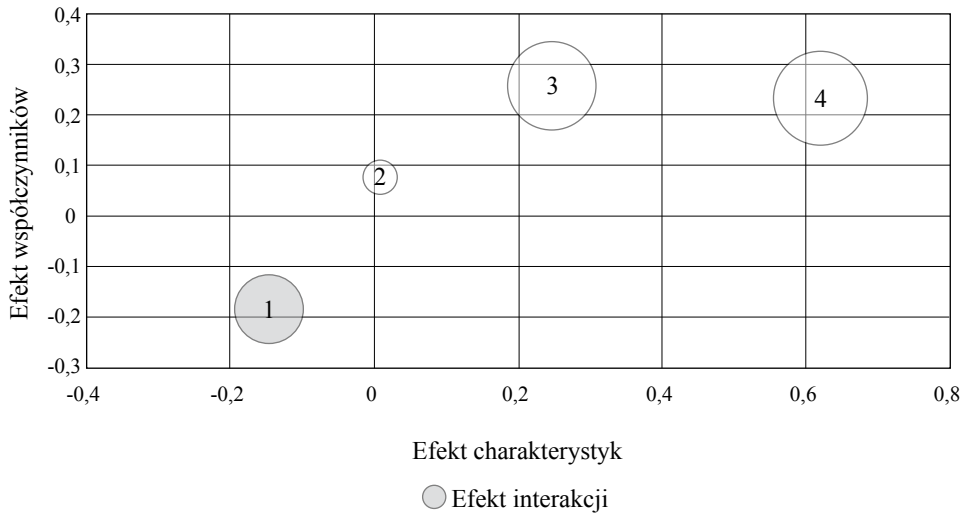
Niestety, ze względu na niewielką liczbę stopni swobody w rozszerzonym modelu precyzja oszacowań jest dość niska. Rozwiązaniem tego problemu może być połączenie bardziej jednolitych, wyróżnionych powyżej grup i powtórne oszacowanie modelu. Na podstawie wyników prezentowanych na Rycinie 2 zdecydowano o zastosowaniu następującej segmentacji: grupa 1 – Australia, USA, Francja, Niemcy, Irlandia i RPA; grupa 2 – Bangladesz i Indie; grupa 3 – Pakistan, Nigeria i Filipiny; grupa 4 – Polska, Litwa, Łotwa i Czechy. Wyniki dekompozycji wykonanej dla czterech wymienionych zbiorów krajów przedstawiono na Rycinie 3.



**Rycina 3. Dekompozycja Oaxaca-Blindera różnicy w poziomie płac, w podziale na grupy krajów pochodzenia imigranta; model nieuwzględniający informacji o zawodzie respondenta**

Źródło: opracowanie własne.

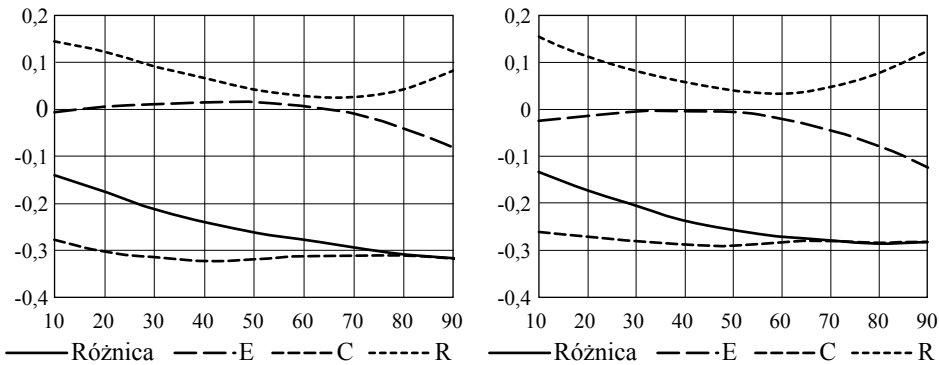
Uzyskane oszacowania są zgodne z dotychczasowymi wnioskami, a agregacja znacząco poprawiła precyzję oszacowań. Analogiczna dekompozycja dla modeli zawierających informację o zawodzie respondenta przedstawiona została na Rycinie 4. Na pozór zaobserwować można nieznaczną zmianę wyników w przypadku grupy drugiej, biorąc jednak pod uwagę fakt, że w obydwu przypadkach analizowane efekty nie są istotnie różne od zera, można dojść do wniosku, że imigranci z tych krajów znajdują się w podobnej sytuacji na rynku pracy co obywatele Zjednoczonego Królestwa. W pozostałych grupach doszło tylko do nieznaczących zmian w wartościach efektów, co sugeruje, że – biorąc pod uwagę wyłącznie średnią płacę – selekcja do zawodu nie odpowiada za dużą część dyskryminacji płacowej w Zjednoczonym Królestwie.



**Rycina 4. Dekompozycja Oaxaca-Blinder różnicy w poziomie płac, w podziale na grupy krajów pochodzenia imigranta; model uwzględniający informację o zawodzie respondenta**

Źródło: opracowanie własne.

Ostatnim krokiem w analizie dyskryminacji płacowej jest dekompozycja różnicy w wyróżnionych czterech grupach, oparta na regresji kwantylowej. Przedstawione wykresy dotyczą obydwu typów modeli: nieuwzględniających i uwzględniających informację o typie zawodu respondenta. Przedstawiają krzywe odpowiadające punktowym oszacowaniom różnicy w rozkładzie wynagrodzeń oraz dekompozycji tej różnicy na efekt charakterystyk, współczynników i resztowy. Wyniki w grupie krajów wysoko rozwiniętych zamieszczono na Rycinie 5. Różnica w wysokości płacy nie jest stała, lecz rośnie na korzyść imigrantów wraz ze wzrostem stawki wynagrodzeń: z 15% w pierwszym decylu, do około 30% w decylu 9. Co więcej, różnica ta wynika przede wszystkim z zawyżonej wyceny charakterystyk tych pracowników. Składnik odpowiadający za różnicę w poziomie kapitału ludzkiego jest w niemal wszystkich przypadkach nieistotnie różny od zera. Składnik resztowy ma natomiast wartość dodatnią. Oznacza to, że cechy niekontrolowane w modelu wpływają ujemnie na wysokość stawki wynagrodzeń. Uwzględnienie w modelu informacji o sektorze zatrudnienia nie wpływa znacząco na uzyskane wyniki: obserwowana różnica w rozkładzie płac jest nieco słabsza w ostatnich decylach, za co odpowiada przede wszystkim silniejszy efekt resztowy.



E – efekt charakterystyk, C – efekt współczynników, R – efekt resztowy

**Rycina 5. Dekompozycja Juhn-Murphy-Pierce dla grupy krajów rozwiniętych, w modelu nieuwzględniającym informacji o sektorze zatrudnienia (lewy) i zawierającym tę informację (prawy)**

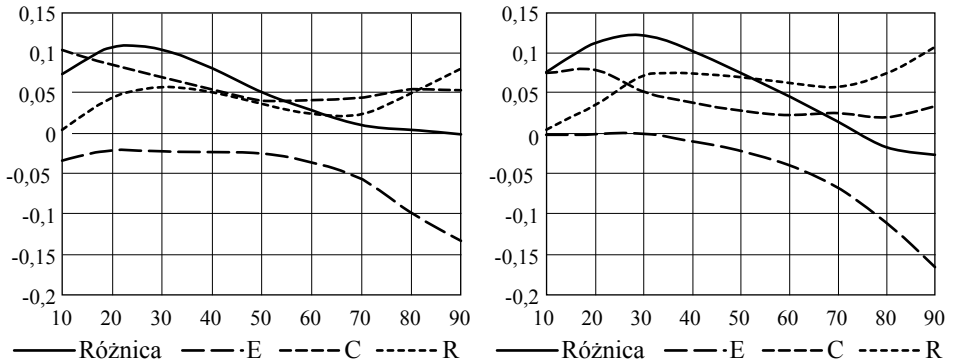
Źródło: opracowanie własne.

Wyniki uzyskane dla grupy krajów rozwijających się, z których pracownicy spotykają się z niskim poziomem dyskryminacji, załączono na Rycinie 6. Imigranci z Indii i Bangladeszu zarabiają średnio mniej niż Brytyjczycy (o ponad 10%), lecz dotyczy to wyłącznie osób z lewego ogona rozkładu płac. Główną przyczyną tego stanu rzeczy jest wysoka różnica w wycenie ich kapitału ludzkiego oraz dodatni efekt resztowy. Różnica w wynagrodzeniach zanika natomiast w ostatnich trzech decyłach, za co odpowiada przede wszystkim znaczna przewaga w poziomie kwalifikacji imigrantów. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że osoby te także doświadczały około 5% dyskryminacji płacowej. Podobnie jak poprzednio uwzględnienie informacji o sektorze zatrudnienia nieznacznie wpływa na uzyskane wyniki.

W grupie imigrantów z krajów rozwijających się, którzy spotykają się z silniejszą dyskryminacją płacową, różnica w wynagrodzeniach także wynosi około 10% w pierwszym decyłu, lecz poziom ten rośnie wraz z wysokością stawki. Imigranci w ostatnich decyłach otrzymują wynagrodzenia nawet o 20% niższe niż Brytyjczycy. Jest to spowodowane przede wszystkim znaczną różnicą w wycenie ich charakterystyk. Ponownie zaobserwować można też wzrost poziomu kapitału ludzkiego wśród najlepiej zarabiających. Wywołuje to jednak wyłącznie ustabilizowanie się różnicy w ostatnich decyłach, a nie wyrównanie poziomu wynagrodzeń imigrantów i Brytyjczyków. Dokładna analiza wartości efektów sugeruje, że jest to związane przede wszystkim z dość stabilnym, oscylującym między 20 a 25% efektem współczynników. W przypadku imigrantów z Indii i Bangladeszu efekt ten nie przekraczał poziomu 10%. W obydwu przypadkach zaobserwować można także przyjmujący najwyższe wartości wśród najlepiej zarabiających wpływ składnika resztowego (R). Zjawisko to jest jeszcze bardziej widoczne



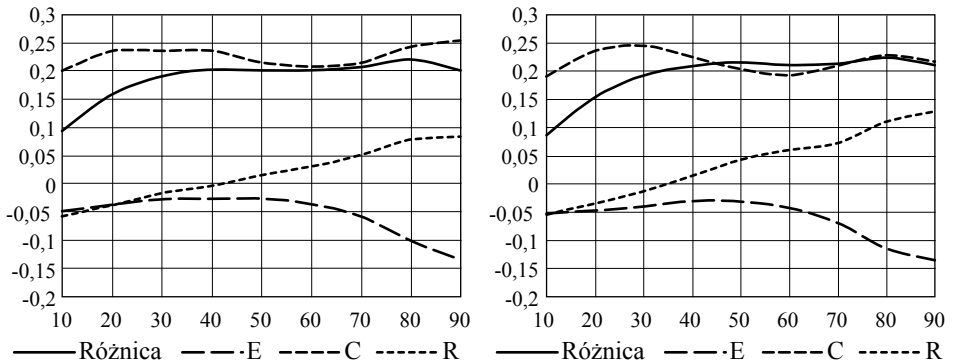
w przypadku modelu uwzględniającego informację o sektorze zatrudnienia. Graficzna reprezentacja wyników zawarta została na Rycinie 7.



E – efekt charakterystyk, C – efekt współczynników, R – efekt resztowy

**Rycina 6. Dekompozycja Juhn-Murphy-Pierce dla grupy krajów rozwijających się (1), w modelu nieuwzględniającym informacji o sektorze zatrudnienia (lewy) i zawierającym tę informację (prawy)**

Źródło: opracowanie własne.



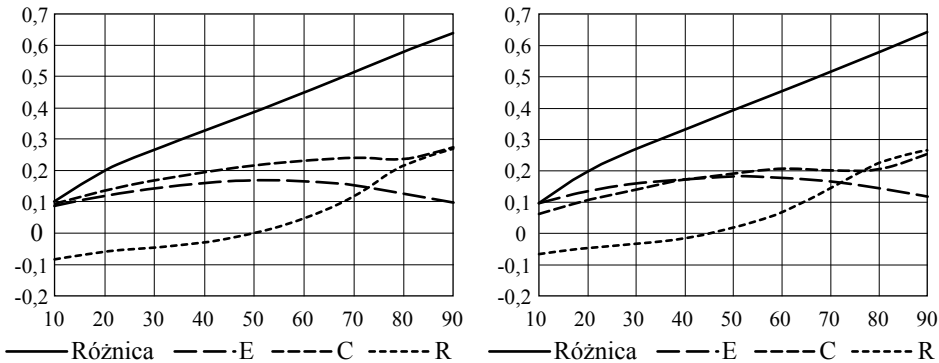
E – efekt charakterystyk, C – efekt współczynników, R – efekt resztowy

**Rycina 7. Dekompozycja Juhn-Murphy-Pierce dla grupy krajów rozwijających się (2), w modelu nieuwzględniającym informacji o sektorze zatrudnienia (lewy) i zawierającym tę informację (prawy)**

Źródło: opracowanie własne.

Ostatnią analizowaną grupą są imigranci z należących do Unii Europejskiej krajów Europy Wschodniej (Polska, Czechy, Litwa, Łotwa, Estonia). Różnica w poziomie wynagrodzeń monotonicznie rośnie wraz z poziomem stawki godzinowej. Zjawisko to związane jest z występowaniem dodatnich efektów współczynników i charakterystyk oraz szybko rosnącego od piątego decyla efektu resztowego. Oznacza to, że imigranci z Europy Wschodniej cechują się niższymi kwalifikacja-

mi niż Brytyjczycy oraz znacznie niższą wyceną tych cech przez pracodawców. Wśród osób lepiej zarabiających istotny jest także wpływ nieobserwowanych charakterystyk oraz ich wynagrodzenia. Nietrudno zauważyć, że obserwowana różnica w poziomie wynagrodzeń jest w tym przypadku najwyższa spośród wszystkich analizowanych grup. Ciekawy jest także zbliżony do liniowego kształt zależności różnicy i wysokości wynagrodzenia. Po raz kolejny zaobserwować można wzrost siły efektów współczynników i resztowego w ostatnim decylny. Uwzględnienie w modelu zmiennych, informujących o typie zawodu, wykonywanego przez respondenta, nie zmienia powyższych wniosków.



E – efekt charakterystyk, C – efekt współczynników, R – efekt resztowy

### Rycina 8. Dekompozycja Juhn-Murphy-Pierce dla grupy nowych krajów UE z Europy Wschodniej, w modelu nieuwzględniającym informacji o sektorze zatrudnienia (lewy) i zawierającym tę informację (prawy)

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie opisanych powyżej wyników można wyciągnąć następujące wnioski: imigranci pochodzący z krajów wysoko rozwiniętych, których kwalifikacje zbliżone są do kwalifikacji pracowników z Wielkiej Brytanii, spotykają się na rynku pracy z premią wynikającą z ich pochodzenia i wynoszącą około 30%. Imigrantów spoza Europy, pochodzących z krajów słabiej rozwiniętych, posiadających przeciętnie lepsze kwalifikacje od Brytyjczyków, dotyka dyskryminacja płacowa na poziomie wahającym się między 5 a 25%. Należy jednak zaznaczyć, że zjawisko wyższych kwalifikacji może być pochodną obciążenia próby wykorzystanej w badaniu (*survey sampling bias*). Stopa zwrotów odpowiedzi jest w przypadku imigrantów wyższa wśród osób silniej zasymilowanych, które posiadają umiejętności (w tym językowe) na poziomie powyżej przeciętnego oraz otrzymują przeciętnie wyższe wynagrodzenia. W przypadku imigrantów z Europy Wschodniej wyraźnie widoczna jest zarówno luka w poziomie kapitału ludzkiego, jak i dodatnia wartość dyskryminacji, wynosząca między 10 a 20%. Zaskakującym zjawiskiem może być monotoniczny wzrost różnicy wynagrodzeń w kolej-

nych decylach, osiągający poziom aż 70% w ostatnim decylnie. Można to wytłumaczyć na dwa sposoby: po pierwsze, gwałtowny wzrost liczby imigrantów z nowych krajów członkowskich na brytyjskim rynku pracy mógł doprowadzić do spadku ich wynagrodzeń, zwłaszcza jeśli znajdowali zatrudnienie na podobnych stanowiskach; po drugie, ich znajomość języka angielskiego jest prawdopodobnie najniższa spośród czterech analizowanych grup. Zależnością powtarzającą się we wszystkich czterech modelach jest silny wzrost efektu resztowego w ostatnich trzech decylach. Oznacza to, że między imigrantami a Brytyjczykami występują różnice w nieobserwowanych cechach i ich wycenach, które przyczyniają się do obniżenia wynagrodzeń najlepiej zarabiających. Może to wynikać z braku pewnych specyficznych dla badanego kraju umiejętności lub niewielkiej znajomości kultury, wartości i obowiązujących zwyczajów. Dodatkowo, efekt resztowy jest zawsze dodatni w pierwszych dwóch grupach oraz monotonicznie rosnący i przecinający oś poziomą w ostatnich dwóch. Sugeruje to, że w przypadku najgorzej zarabiających imigrantów, spotykających się z najsilniejszą dyskryminacją płacową, nieobserwowane w modelu czynniki przyczyniają się do wzrostu wynagrodzeń względem Brytyjczyków. Może być to związane m.in. z silniejszą motywacją do pracy wywołaną faktem, że cudzoziemcy z pierwszych decyli postrzegają otrzymywaną płacę jako wysoką, odnosząc ją do stawek, jakie otrzymywali przed emigracją.

## 5. Podsumowanie

W ostatnich latach na Wyspach Brytyjskich problem imigracji stał się jednym z najczęściej poruszanych tematów. Wielu obywateli Zjednoczonego Królestwa dostrzega w wysokiej liczbie obcokrajowców źródło własnych problemów ze znalezieniem zatrudnienia. Dość łatwo wskazać czynniki, które mogą doprowadzić do różnic w poziomach wynagrodzeń najgorzej zarabiających imigrantów i Brytyjczyków. Wykazano jednak, że poza nielicznymi wyjątkami zjawisko dyskryminacji płacowej jest obecne na całej długości rozkładu wynagrodzeń. Przeprowadzona analiza ujawniła występowanie podziału imigrantów na cztery grupy. Powyższe wnioski są w znacznej mierze zgodne z dostępną literaturą empiryczną.

Liczne opracowania sugerują, że gospodarka Zjednoczonego Królestwa korzysta na napływie cudzoziemców. Wnioski płynące z przeprowadzonego badania wydają się potwierdzać tę hipotezę. Najgorzej wynagradzani pracownicy mogą bowiem wypełniać lukę kadrową w takich sektorach jak rolnictwo, pomoc domowa czy hotelarstwo i gastronomia, w których Brytyjczycy nie są skłonni pracować. Lepiej zarabiający imigranci wynagradzani są natomiast poniżej poziomu swojej efektywności, co globalnie może przyczyniać się m.in. do obniżenia kosztu prowadzenia działalności dla przedsiębiorstw oraz spadku tempa wzrostu cen. Do-

datkowo, niskie stopy bezrobocia w niemal wszystkich analizowanych grupach narodowościowych sugerują, że celem imigrantów jest przede wszystkim praca zarobkowa, a nie wykorzystywanie systemu zabezpieczeń społecznych.

Płynące z badania wnioski są także istotne w kontekście polityki imigracyjnej Unii Europejskiej. Populacja imigrantów w Europie rośnie z roku na rok, co związane jest m.in. z licznymi konfliktami oraz problemami gospodarczymi w krajach Afryki oraz Bliskiego Wschodu. Zgodnie z danymi Eurostatu, w samym 2012 roku w krajach UE-27 przybyło 1,7 mln nowych imigrantów. Sytuacja ta stanowi dla państw członkowskich równocześnie zagrożenie, jak i możliwość rozwiązania problemu luki kadrowej. Jak wykazano, część cudzoziemców szukających pracy w Europie posiada zbliżone lub nawet lepsze kwalifikacje od obywateli kraju docelowego. Warto również zwrócić uwagę na implikacje, jakie dyskryminacja płacowa obywateli nowych państw UE może mieć dla Jednolitego Rynku Europejskiego i gwarancji przepływu zasobów pracy. Choć otrzymywana przez pracowników z Europy Wschodniej realna stawka płacy jest prawdopodobnie wyższa od przeciętnego wynagrodzenia w tych krajach, systematyczne zaniżanie ich wynagrodzeń może doprowadzić do napięć i konfliktów społecznych.

Ze względu na swoje położenie Polska doświadcza zdecydowanie mniejszych przepływów imigracyjnych niż kraje południowej i zachodniej Europy. Eskalacja konfliktu na Ukrainie może jednak doprowadzić do gwałtownego wzrostu liczby cudzoziemców na terenie kraju, co pociągnie za sobą konieczność ich asymilacji na rynku pracy. Rozpatrywane przez Komisję Europejską plany obligatoryjnego przyjmowania przez kraje członkowskie części imigrantów, dostających się do Europy przez południową granicę, może dodatkowo powiększyć strumień imigrantów. Uzyskane wyniki sugerują, że sytuacja ta nie musi stanowić zagrożenia dla obywateli Polski, w związku z zapelnianiem przez cudzoziemców luki kadrowej występującej wśród najniżej opłacanych stanowisk.

Warto jednak zauważyć, że sytuacja na unijnym rynku pracy może w przyszłości ulec zmianie. Wraz ze wzrostem ich liczby imigranci będą stanowić coraz ważniejszą siłę polityczną. Rosnąć będzie także liczba cudzoziemców zajmujących najwyższe stanowiska w przedsiębiorstwach i urzędach. W konsekwencji może to doprowadzić do wzrostu wynagrodzeń najsilniej dyskryminowanych grup i wyrównania różnic płacowych.

## Bibliografia

- Becker, Gary S. 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bell, Brian D. 1997. „The performance of immigrants in the United Kingdom: evidence from the GHS”. *Economic Journal* 107 (441): 333–344.
- Blackaby, D.H., D.G Leslie, P.D. Murphy i N.C. O’Leary. 2002. „White/ethnic minority and employment differentials in Britain: evidence from the LFS”. *Oxford Economic Papers* 54 (2): 270–297.
- Blinder, Alan S. 1973. „Wage discrimination: reduced form and structural estimates”. *Journal of Human Resources* 8 (4): 436–455.
- Chernozhukov, Victor, Ivan Fernández-Val i Blaise Melly. 2013. „Inference on counterfactual distributions”. *Econometrica* 81 (6): 2205–2268.
- Chiswick, Barry R. 1980. „The earnings of white and coloured male immigrants in Britain”. *Economica* 47 (185): 81–87.
- Chiswick, Barry R. 1978. „The effect of americanisation on the earnings of foreign-born men”. *Journal of Political Economy* 86 (5): 897–921.
- Clark, Ken i Stephen Drinkwater. 2008. „The labour-market performance of recent migrants”. *Oxford Review of Economic Policy* 24 (3): 496–517.
- Clark, Ken i Joanne K. Lindley. 2008. „Immigrant assimilation pre and post labour market entry: evidence from the UK Labour Force Survey”. *Journal of Population Economics* 22 (1): 175–198.
- Constant, Amelie i Douglas S. Massey. 2002. „Return migration by German guestworkers: neoclassical versus new economic theories”. *International Migration* 40 (4): 5–38.
- Dustmann, Christian i Francesca Fabbri. 2003. „Language proficiency and labour market performance of immigrants in the UK”. *Economic Journal* 113 (489): 695–717.
- Dustmann, Christian i Yoram Weiss. 2007. „Return migration: theory and empirical evidence from the UK”. *British Journal of Industrial Relations* 45 (2): 236–256.
- Dustmann, Christian. 2000. „Temporary migration and economic assimilation”. *Swedish Economic Policy Review* 7 (2): 213–244.
- Dustmann, Christian. 1999. „Temporary migration, human capital and language fluency of migrants”. *Scandinavian Journal of Economics* 101 (2): 297–314.
- Friedberg, Rachel M. 2000. „You can’t take it with you? immigrant assimilation and the portability of human capital”. *Journal of Labor Economics* 18 (2): 221–251.
- Hatton, Timothy J. i Stephen Wheatley Price 2005. „Migration, migrants and policy in the United Kingdom”. W: *European Migration: What Do We Know?*, red. Klaus F. Zimmermann, 113–172. Oxford: Oxford University Press.
- Heckman, James J. 1979. „Sample selection bias as a specification error”. *Econometrica* 47 (1): 153–161.

- Juhn, Chinhui, Kevin M. Murphy i Brooks Pierce. 1993. „Wage inequality and the rise in returns to skill”. *The Journal of Political Economy* 101 (3): 410–442.
- Kesler, Christel. 2010. „Immigrant wage disadvantage in Sweden and the United Kingdom: wage structure and barriers to opportunity”. *International Migration Review* 44 (3): 560–592.
- Lehmer, Florian i Johannes Ludsteck. 2011. „The immigrant wage gap in Germany: are East Europeans worse off?” *International Migration Review* 45 (4): 872–906
- Melly, Blaise. 2005. „Decomposition of differences in distribution using quantile regression”. *Labour Economics* 12 (4): 577–590.
- Oaxaca, Ronald. 1973. „Male-female wage differentials in urban labor markets”. *International Economic Review* 14 (3): 693–709.
- Pollard, Naomi, Maria Latorre i Danny Sriskandarajah. 2008. *Floodgates or turnstiles? Post EU enlargement migration flows to (and from) the UK*. London: Institute for Public Policy Research
- Schaafsma, Joseph i Arthur Sweetman. 2001. „Immigrant earnings: age at immigration matters”. *Canadian Journal of Economics* 34 (4): 1066–1099.
- Scott, Kirk. 1999. *The Immigrant Experience: Changing Employment and Income Patterns in Sweden*. Lund: Lund University Press.
- Słoczyński, Tymon. 2015. „The Oaxaca-Blinder unexplained component as a treatment effects estimator”. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 77 (4): 588–604.
- Stark, Oded i Simon C. Fan. 2007. „The analytics of seasonal migration”. *Economics Letters* 94 (2): 304–312.
- Directorate General For Internal Policies Policy Department A: Economic And Scientific Policy. 2014. „Income Inequality: Wage Dispersion in the European Union”. [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014\\_2019/documents/empl/dv/empl20141104\\_wage\\_dispersion\\_pe536294\\_/empl20141104\\_wage\\_dispersion\\_pe536294\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/empl/dv/empl20141104_wage_dispersion_pe536294_/empl20141104_wage_dispersion_pe536294_en.pdf) (dostęp: 29.09.2015).
- Migration Advisory Committee. 2014. „Migrants in low-skilled work: The growth of EU and non-EU labour in low-skilled jobs and its impact on the UK”. [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/333084/MAC-\\_Migrants\\_in\\_low-skilled\\_work\\_Summary\\_2014.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/333084/MAC-_Migrants_in_low-skilled_work_Summary_2014.pdf) (dostęp: 29.09.2015).
- Office for National Statistics. Social Survey Division and Northern Ireland Statistics and Research Agency. Central Survey Unit. 2004–2014. Quarterly Labour Force Survey [computer file]. 4th Edition. Colchester, Essex: UK Data Archive [distributor], March 2015. SN: 7501. <http://dx.doi.org/10.5255/UKDA-SN-7501-4>.
- UK Visas and Immigration and Immigration Enforcement. 2011. „Immigration statistics quarterly release, April– June 2011”. <https://www.gov.uk/government/statistics/tables-immigration-statistics-april-to-june-2011> (dostęp: 13.11.2015).

# Immigrants in the United Kingdom: wage gap and origin

## Abstract

In this paper the size of immigrant wage gap in United Kingdom is compared between different countries of origin. Based on the data from Labour Force Survey, the wage differential was decomposed using Oaxaca-Blinder and Juhn-Murphy-Pierce methods. Results suggest, that the immigrant population is not homogenous. Classification, proposed in the paper, include highly developed, postcolonial, less-developed countries and new EU member states. The highest level of wage discrimination was found among last two groups, reaching between 10 and 25%. One can also observe the lack of country-specific skills and stronger motivation to work among immigrants from the bottom of wage distribution.

**Keywords:** immigration, Oaxaca-Blinder decomposition, Juhn-Murphy-Pierce decomposition

**JEL Codes:** J31, J61, J71

**DOI:** 10.17451/eko/43/2015/136