

Le rôle central des attentes salariales dans les écarts salariaux hommes-femmes

Nina Roussille

UC Berkeley

Mai 2021

Les opinions exprimées ici sont les miennes et ne reflètent pas nécessairement celles de Hired.com.

Les inégalités salariales hommes-femmes

- Les inégalités salariales hommes-femmes aux Etat-Unis en 2010 (PSID - Blau and Kahn (2017)):
 - ▶ Ecart brut de 21.7%
 - ▶ Ecart résiduel de 8.4%
- L'écart résiduel a stagné depuis les années 1990s
 - ▶ Ceci est vrai en particulier pour les hauts salaires (voir Bertrand (2017) et Garbinti et al. (2018))
- Comment expliquer la persistance des inégalités salariales, en particulier pour les travailleurs à hauts salaires ?

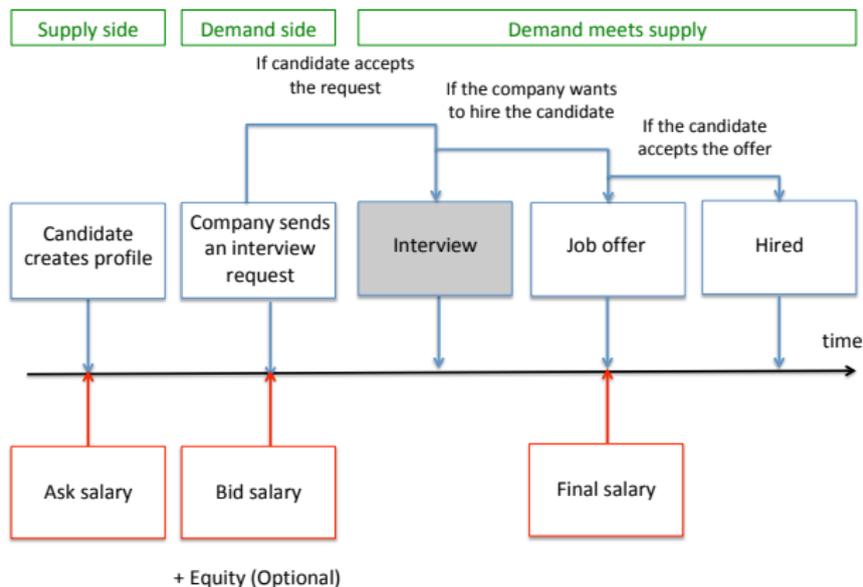
Motivation

- Les femmes diplômées d'université ont des attentes salariales inférieures à celles des hommes comparables (Reuben et al. (2017))
- Les décisions de négociation salariale des femmes pourraient donc contribuer à l'écart de rémunération (Babcock et al. (2003), Biasi and Sarsons (2020))
- Mais nous n'avons pas de preuves directes de la manière dont les différences entre les sexes dans les demandes salariales influencent la détermination des offres salariales, en particulier pour les hauts salaires.
- En effet, les données disponibles ne fournissent généralement des informations que sur un seul côté du marché:
 - ▶ soit du côté du candidat (enquête sur les attentes salariales)
 - ▶ soit du côté de l'entreprise (données administratives sur les offres salariales fermes)

Ma recherche

- J'utilise les données de Hired.com, une plateforme de recrutement en ligne pour des travailleurs hautement qualifiés.
 - ▶ L'offre salariale moyenne sur la plateforme est de \$120,000
- Cette plateforme dispose d'un processus de recrutement unique qui enregistre les étapes jusqu'alors inexplorées de la négociation salariale:
 - ▶ Les candidats créent un profil contenant des informations sur leur CV et une *demande de salaire*, c'est-à-dire le salaire que le candidat demande dans son prochain emploi.
 - ▶ Les entreprises postulent aux candidats avec une *offre de salaire* temporaire, c'est-à-dire le montant que l'entreprise serait prête à payer le candidat sur la base de son profil.
 - ▶ Hired.com enregistre le *salaire final*, c'est-à-dire combien l'entreprise offre au candidat pour le poste après le processus d'entretien.

Le processus de recrutement sur Hired.com



• Questions de recherche:

- ▶ Y a-t-il un écart de *demande de salaire*?
- ▶ Dans quelle mesure cet écart joue-t-il un rôle dans l'inégalité de rémunération entre les sexes?

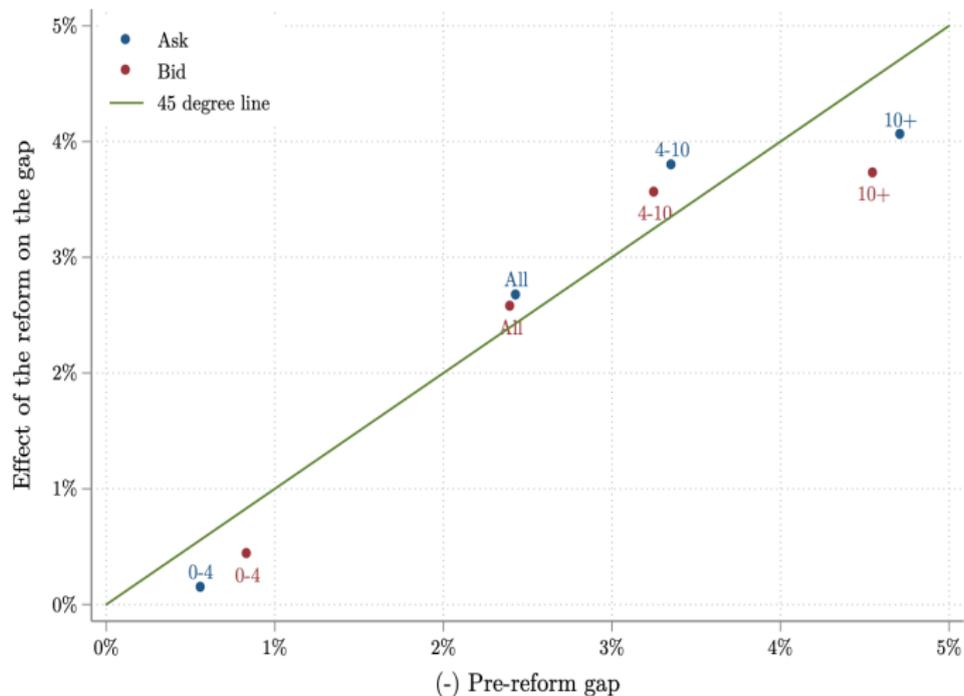
Résultats descriptifs

- Il existe un écart de demande salariale résiduel de 3,3 % entre les sexes.
 - ▶ Autrement dit, les femmes, avec un CV comparable à celui des hommes, demandent 3,3 % de moins en moyenne.
 - ▶ Cela représente \$4,032 par an, avec une hétérogénéité significative avec l'expérience.
- Les différences entre les sexes dans les salaires demandés peuvent expliquer 100% de l'écart d'offre sur la plateforme.
 - ▶ En comparaison, les différences de CV entre les candidats ne peuvent expliquer que de 30 % de l'écart d'offre
- Je ne trouve aucune preuve de discrimination à l'égard des femmes à la marge extensive.
- **Take-away:** l'égalité de traitement des salaires demandés par les employeurs entraîne des salaires plus bas pour les femmes (impact disparate).

Résultat du changement de produit

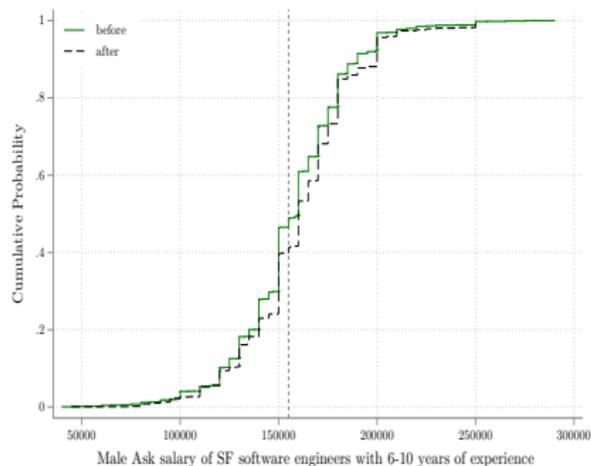
- Pour créer leur profil, les candidats doivent répondre à la question: “quel salaire souhaitez-vous gagner dans votre prochain poste? ” (Demande de salaire).
 - ▶ Au départ, la zone de réponse pour cette question était une entrée de texte vide.
 - ▶ à partir de la mi-2018, la zone de réponse est pré-remplie avec le salaire médian de l'offre sur la plateforme.
- En comparant les candidats qui créent un profil avant et après le changement, je montre que cela a éliminé l'écart hommes-femmes à la fois dans les demandes et les offres salariales
- Je n'observe aucun impact significatif sur le nombre relatif de demandes d'entretien que les femmes reçoivent, ce qui suggère que les femmes n'ont pas été pénalisées.

The effect of the reform on the bid gap is proportional to the pre-reform ask gap

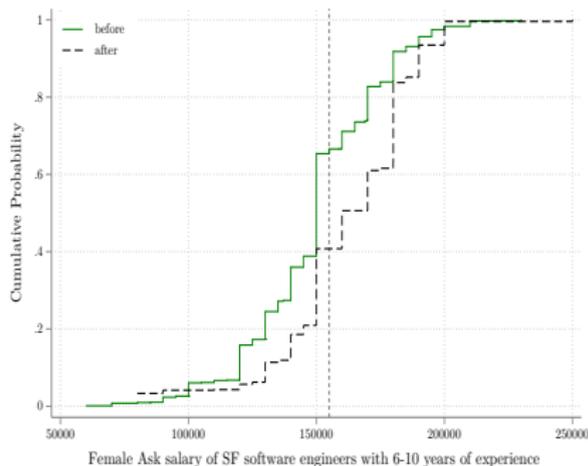


Note: This figure plots the effect of the reform on the gender gap as a function of the pre-reform gap, separately for 3 terciles of experience groups and separately for the bid and ask gap.

Distribution shifting rather than bunching



(a) Male



(b) Female

Note: This figure plots the cumulative density of ask salaries before (full green line) and after (dashed black line) the reform for the 6-10 years of experience group. Given that salary suggestion are made at the experience level, all candidates on the same row have seen the same suggestion. The exact median that was shown was not logged but the grey line approximates it using the past 12 months of bids for the corresponding experience. The before period is limited to 12 months for better comparability of ask salaries.

Pourquoi est-ce que les femmes demandaient initialement moins?

- Les hommes et les femmes jouent des stratégies différentes:
 - ▶ Les femmes sont plus averses au risque que les hommes et demandent donc des salaires plus bas pour augmenter leurs chances de trouver un emploi.
 - ▶ Les femmes essaient de signaler différents non observables (par exemple, besoin d'heures flexibles) ou à différents employeurs.
- Les femmes ont un biais négatif sur le montant qu'elles peuvent demander:
 - ▶ Les femmes reçoivent des informations biaisées à la baisse sur leur valeur marchande.
 - ▶ Les femmes anticipent la discrimination.
- Les effets de la quasi-expérience sont plus cohérents avec le deuxième type d'explications.

Related Literature

- Les écarts de salaire:

- ▶ Gender pay gap: Blau and Kahn (2017), Olivetti and Petrongolo (2016), Bertrand (2017), Goldin (2014)
- ▶ Gender expectation gap: Reuben et al. (2017), Bergerhoff et al. (2019)
- ▶ Gender reservation gap: Le Barbanchon et al. (2019), Krueger and Mueller (2016)

Ce papier: Le salaire demandé est un signal envoyé aux employeurs + accès aux deux côtés du marché

- Différence de genre dans la négociation:

- ▶ expérience: Babcock et al. (2003), Bowles et al. (2005), Exley et al. (2020)
- ▶ enquête: Babcock and Laschever (2006)
- ▶ job switching designs: Card et al. (2016)

Ce papier: enjeux élevés + qualité non observée + barrière inférieure à la demande

- Discrimination de genre dans le processus de recrutement:

- ▶ résultats descriptifs: Kuhn and Shen (2013), Kuhn et al. (2019)
- ▶ expérience: Goldin and Rouse (2000), Neumark (2004), Rich (2014), Coffman et al. (2019)

Ce papier: Les firmes postulent aux candidats + effort de diversité

- Le rôle de l'information dans le processus de recherche d'emploi et les décisions salariales:

- ▶ Bennedsen et al. (2019), Baker et al. (2019), Cullen and Pakzad-Hurson (2020)

Ce papier: Timing de l'information

Conclusion

- Dans un contexte où les entreprises traitent les hommes et les femmes de la même manière, on observe encore des impacts disparates:
 - ▶ les femmes demandent 3,3% de moins que les hommes en moyenne, allant jusqu'à 6% pour les femmes ayant plus de 20 ans d'expérience
 - ▶ Cela explique 100% des différences hommes femmes dans les offres temporaires et finales sur la plateforme
- Dans ce contexte, un simple changement peut égaliser les résultats:
 - ▶ Le fait de pré-remplir la question de demande de salaire a conduit les femmes à demander et à recevoir des offres correspondant à celles des hommes ...
 - ▶ ... sans diminuer le nombre de demandes d'entretien que reçoivent les femmes par rapport aux hommes.

- Linda Babcock and Sara Laschever. *Why Women Don't Ask: The High Cost of Avoiding Negotiation and Positive Strategies for Change*. Bantam, 2006.
- Linda Babcock, Sara Laschever, Michele Gelfand, and Deborah Small. Nice girls don't ask. *Harvard Business Review*, 2003.
- Michael Baker, Yosh Halberstam, Kory Kroft, Alexandre Mas, and Derek Messacar. Pay transparency and the gender gap. *NBER Working Paper*, 25834, 2019.
- Morten Bennedsen, Elena Simintzi, Margarita Tsoutsoura, and Daniel Wolfenzon. Do firms respond to gender pay gap transparency? *NBER Working Paper*, 25435, 2019.
- Jan Bergerhoff, Lukas Kiessling, Pia Pinger, and Philipp Seegers. Gender differences in wage expectations: Sorting, children, and negotiation styles. *IZA, Discussion paper, No. 12522*, 2019.
- Marianne Bertrand. The glass ceiling. *Coase Lecture, London School of Economics, March 2017*, 2017.
- Barbara Biasi and Heather Sarsons. Flexible wages, bargaining, and the gender gap. *Working paper*, 2020.

- Francine D. Blau and Lawrence M. Kahn. The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3):789–865, 2017.
- Hannah Riley Bowles, Linda Babcock, and Kathleen L. McGinn. Constraints and triggers: Situational mechanics of gender in negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6):951–965, 2005.
- David Card, Ana Rute Cardoso, and Patrick Kline. Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women. *Quarterly Journal of Economics*, 131:633–686, 2016.
- Katherine B. Coffman, Christine L. Exley, and Muriel Niederle. The role of beliefs in driving gender discrimination. *HSB Working Paper 18-054*, 2019.
- Zoey Cullen and Bobak Pakzad-Hurson. Equilibrium effects of pay transparency in a simple labor market. *Working Paper*, 2020.
- Christine L. Exley, Muriel Niederle, and Lise Vesterlund. Knowing when to ask: The cost of leaning in. *Journal of Political Economy*, 128(3):816–854, 2020.
- Bertrand Garbinti, Jonathan Goupille-Lebret, and Thomas Piketty. Income inequality in france, 1900-2014: Evidence from distributional national accounts (dina). *Journal of Public Economics*, 162:63–77, 2018.

- Claudia Goldin. A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4):1091–1119, 2014.
- Claudia Goldin and Cecilia Rouse. Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians. *American Economic Review*, 90(4): 715–741, 2000.
- Alan B. Krueger and Andreas I. Mueller. A contribution to the empirics of reservation wages. *American Economic Journal: Economic Policy*, 8:142–79, 2016.
- Peter Kuhn, Kailing Shen, and Shuo Zhang. Gender-targeted job ads in the recruitment process: Evidence from china. *NBER Working Paper*, 25365, 2019.
- Peter J. Kuhn and Kailing Shen. Gender discrimination in job ads: Theory and evidence. *Quarterly Journal of Economics*, 128 (1):287–336, 2013.
- Thomas Le Barbanchon, Roland Rathelot, and Alexandra Roulet. Gender differences in job search: Trading off commute against wage. *Quarterly Journal of Economics*, Conditionally accepted, 2019.
- David Neumark. Sex differences in labor markets. *Routledge*, 111(3):1–416, 2004.

- Claudia Olivetti and Barbara Petrongolo. The evolution of gender gaps in industrialized countries. *Annual Review of Economics*, 8(1):405–434, 2016.
- Ernesto Reuben, Matthew Wiswall, and Basit Zafar. Preferences and biases in educational choices and labour market expectations: Shrinking the black box of gender. *The Economic Journal*, 127:2153–2186, 2017.
- Judith Rich. What do field experiments of discrimination in markets tell us? a meta analysis of studies conducted since 2000. *IZA Discussion Paper*, 8584: 1–71, 2014.