

Problematyka proponowana w projekcie „Zmiana pozycji kobiet na rynku pracy. Analiza sytuacji w Polsce na tle Unii Europejskiej w latach 2002-2014” wpisuje się w najbardziej aktualne zagadnienia badawcze, które dotyczą sytuacji kobiet na rynku pracy oraz analiz zmian zachodzących w badanym okresie. Warto przy tym zauważyć, że okres objęty analizą obejmuje zarówno istotne zmiany wywołane światowym kryzysem finansowym, jak i charakteryzuje się wieloma inicjatywami politycznymi, których celem jest niwelowanie na rynku pracy różnic implikowanych płci (np. przyjęcie przez Bundestag ustawy o parytetach w radach nadzorczych spółek w Niemczech). Pojawiają się zatem pytania:

- Jak kryzys gospodarczy i recesja wpłynęły na sytuację kobiet – pracowników i czy można mówić o istotnych zmianach na tym rynku w porównaniu z okresem koniunktury gospodarczej?
- Czy stopień feminizacji zawodów i branż gospodarki wpływa na poziom płac i dostęp kobiet do wyższych stanowisk kierowniczych?
- W jakim stopniu rynek pracy w Polsce podlega za ustaleniami UE zawartymi m.in. w „Strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn” oraz projekcie „Dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci w rządach dyrektorów niewykonawczych spółek”?

Projekt jest kontynuacją wcześniejszych badań nt. „Nierówności płacowe pomiędzy kobietami i mężczyznami w Polsce na tle Unii Europejskiej”, których celem było badanie i ocena nierówności płacowych implikowanych płci w Polsce i w krajach Unii. W ramach realizacji tego celu przeprowadzono:

1. badania porównawcze stopnia zróżnicowania płac na podstawie wskaźników: GPG (Gender Pay Gap), opisującego na ile płace kobiet są procentowo niższe od tych uzyskiwanych przez mężczyzn i GPC (Gender Pay Convergence) mierzącego stopień zbliżenia płac;
2. analizę nierówności płacowych implikowanych płci w Polsce i pozostałych krajach Unii;
3. identyfikację i kwantyfikację wybranych determinantów wpływających na wysokość wynagrodzeń i dysproporcje płacowe;
4. porównanie zmian wybranych czynników, implikujących wysokość i dysproporcje płacowe w Polsce w latach 2001-2010;
5. badania dotyczące piastowania przez kobiety stanowisk kierowniczych w UE.

W wyniku przeprowadzonych badań przedstawiono diagnozę stanu istniejącego i sformułowano kilka wniosków. Po pierwsze, wiele elementów związanych z zatrudnieniem kobiet i mężczyzn oraz ich płacami jest wspólnych dla wszystkich analizowanych krajów. Na przykład:

- skupianie się zatrudnienia kobiet w pewnych obszarach rynku pracy (kobiety częściej niż mężczyźni podejmują pracę np. w branży edukacyjnej oraz służbie zdrowia i opiece społecznej, w przedsiębiorstwach państwowych, na czystym etacie);
- dysproporcje w płacach kobiet i mężczyzn są znacznie większe w grupach pracowników, w których przeciętne wynagrodzenia są relatywnie wysokie.

Po drugie, mimo podobieństw występującej znacznej różnicy w zatrudnieniu i płacach kobiet i mężczyzn zależnie od kraju/regionu UE. Widoczne jest zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy porównując kraje byłego bloku wschodniego z krajami „starej Unii”. Znamiennym przykładem takiej sytuacji są Niemcy, gdzie sytuacja kobiet na rynku pracy w landach zachodnich i wschodnich charakteryzuje się znacznym odmiennocią.

W bieżącym projekcie podstawowym celem jest zbadanie wpływu zmieniającej się koniunktury gospodarczej na sytuację kobiet na rynku pracy. Realizowane badania pozwolą na realizację pięciu celów szczegółowych.

1. Zbadanie zmian w strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce i krajach UE w latach 2002-2014, z uwzględnieniem sektorów i branż w gospodarce, grup zawodowych oraz w odniesieniu do sytuacji gospodarczej poszczególnych państw UE przed i po kryzysie.
2. Ocena stopnia zróżnicowania organów kierowniczych w spółkach publicznych.
3. Analiza wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz dysproporcji w płacach implikowanych płci w Polsce oraz krajach UE przed i po kryzysie. Badania prowadzone będą dla poszczególnych segmentów rynku pracy (np. po branżach, zawodach, wieku, itp.) z uwzględnieniem sytuacji gospodarczej w badanych krajach w latach 2002-2014.
4. Analiza różnic w płacach kobiet i mężczyzn w odniesieniu do udziału zatrudnienia kobiet w poszczególnych sektorach gospodarczych i grupach zawodowych.
5. Identyfikacja czynników wpływających na lukę w płacach kobiet i mężczyzn w kontekście zróżnicowanej sytuacji gospodarczej w latach 2002-2014 (wzrost, kryzys, stagnacja, ożywienie).

Badania będą dotyczyły zachodzących w czasie zmian w strukturze zatrudnienia oraz w zróżnicowaniu płac między kobietami i mężczyznami w grupach zawodowych i wiekowych, w poszczególnych branżach i w całej gospodarce ze szczególnym uwzględnieniem istniejącej w danym okresie sytuacji gospodarczej w danym kraju Unii Europejskiej. Te analizy pozwolą na stwierdzenie (lub nie) oddziaływania sytuacji gospodarczej na zmianę pozycji kobiet na rynku pracy. Kolejnym nurtem badań jest związany z forsowaniem w ostatnich czasach „polityki różnorodności” w kierownictwach spółek i dotyczy pozycji zawodowej kobiet i ich dostępu do stanowisk kierowniczych. Diagnoza istniejącej sytuacji i opis dynamiki zmian zostanie wzbogacony analizami stopnia feminizacji wyróżnionych segmentów rynku pracy. Ostatnie z rozpatrywanych zagadnień pozwoli na przeprowadzenie oceny w jakim stopniu w poszczególnych krajach jest realizowana polityka różnorodności.

Realizowane w ramach projektu badania będą się opierały na danych pochodzących z Eurostatu, przede wszystkim z Badania Struktury Wynagrodzeń (SES 2002-2014), które jest prowadzone co cztery lata począwszy od 2002r., i dodatkowo w oparciu o inne dane Eurostatu oraz GUS (np. dane BAEL). W analizach zastosowane zostaną metody wielowymiarowej analizy statystycznej, wnioskowanie statystyczne oraz modele ekonometryczne i panelowe oraz modele zmiennych jakościowych.