

Elastyczność czasu pracy, cechy osobowości a luka w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

Dlaczego często zdarza się tak, że kobiety są niżej wynagradzane niż mężczyźni, nawet wtedy, gdy zajmują równoważne stanowiska i posiadają takie samo wykształcenie? Przyczyny występowania nierówności płacowych pomiędzy kobietami a mężczyznami to jedno z istotnych zagadnień współczesnej ekonomii. Poświęcono mu już wiele prac, jednak dopiero niedawno zwrócono uwagę na aspekt elastyczności czasu pracy, rozumianej zarówno jako oferowaną przez pracodawcę możliwość wyboru godzin pracy przez pracownika, jak i jako dyspozycyjność pracownika. Autorzy najnowszych badań nad luką płacową postulują, że obserwowane różnice w płacach kobiet i mężczyzn (skorygowane o różnice w indywidualnych charakterystykach) nie wynikają jedynie z różnego wynagradzania według płci, będącego przejawem dyskryminacji kobiet, ale w dużej mierze wynikają z różnic w elastyczności czasu pracy mężczyzn i kobiet. Najnowsze badania wskazują także na znaczenie umiejętności kognitywnych i cech osobowości, które wpływają na płace, a tym samym mogą znaleźć odzwierciedlenie w różnicach płacowych między kobietami a mężczyznami na rynku pracy. Naszym celem jest wszechstronna analiza tych zagadnień.

Prezentując wieloaspektowe podejście do kwestii roli elastyczności czasu pracy w wyjaśnianiu różnic płacowych kobiet i mężczyzn, zweryfikujemy trzy hipotezy szczegółowe. Po pierwsze, zbadamy, czy wymóg dłuższej liczby godzin pracy i większej dostępności czasowej w firmach z kapitałem zagranicznym tłumaczy obserwowane w nich większe skorygowane luki płacowe. Rozróżnimy pomiędzy elastycznością czasu pracy oferowaną przez pracownika (pozostającego do dyspozycji pracodawcy) a oferowaną przez pracodawcę (tj. możliwością pracy w niepełnym wymiarze godzin). Po drugie, poszerzymy obecne podejścia metodologiczne, konstruując nowy estymator skorygowanej luki płacowej. Obecne estymatory traktują zmienne z poziomu indywidualnego, firmy, sektora czy regionu na równi – my uwzględnimy wielopoziomowe źródła wariacji płac (ang. *multi-level modelling*). Tym samym zweryfikujemy także hipotezę mówiącą, że estymatory nieuwzględniające wielopoziomowych wzorców kształtowania się luk płacowych kobiet i mężczyzn przeszacowują wielkość różnic w wynagrodzeniach według płci. Po trzecie, przeanalizujemy, czy zwrot z umiejętności poznawczych wynikający z cech osobowości kształtuje się inaczej w przypadku mężczyzn i kobiet, a jeśli tak, to w jaki sposób te różnice wpływają na lukę płacową.

Podsumowując, rezultatem naszego projektu będzie innowacyjne, metodologicznie rzetelne i wieloaspektowe zbadanie źródeł nierówności płacowych kobiet i mężczyzn – tematu istotnego zarówno z perspektywy badawczej, jak i politycznej. Zrozumienie związku pomiędzy elastycznością w miejscu pracy a luką płacową kobiet i mężczyzn jest kluczowe w obliczu trwających dyskusji o uelastycznianiu rynku pracy i konsekwencjach rosnącej roli nowych, niestandardowych (elastycznych) form zatrudnienia. Dodatkowego głosu w dyskusji dostarczą badania nad różnicami pomiędzy kobietami a mężczyznami w wykorzystywaniu umiejętności kognitywnych ze względu na cechy osobowości w miejscu pracy. Co więcej, wykorzystanie danych na poziomie pojedynczych pracowników i firm pozwoli zrozumieć, w jaki sposób polityki antidyskryminacyjne, nie tylko ogólnokrajowe, ale także kształtowane na poziomie firm, mogłyby zmniejszyć – lub całkowicie zniwelować – nierówności płacowe pomiędzy kobietami a mężczyznami.