

## **Streszczenie popularno-naukowe: Proces digitalizacji a nierówności na rynku pracy ze względu na płeć i rodzicielstwo (DiGiQUAL)**

Świat wokół nas podlega obecnie bezprecedensowym zmianom, a wiele z tych zmian jest spowodowanych dynamicznie rozwijającymi się technologiami cyfrowymi. Prace, które tradycyjnie wykonywane były przez ludzi stają się w coraz większym stopniu zautomatyzowane, a niektóre z nich zostały w całości zastąpione przez roboty. Niedawny kryzys związany z pandemią Covid-19 spowodował, że praca zdalna i spotkania online stały się nieodzownymi aspektami naszego życia i standardowymi praktykami w świecie zawodowym.

W tym projekcie badawczym chcemy zrozumieć jak proces digitalizacji wpływa na rynek pracy, biorąc pod uwagę płeć pracowników i ich status rodzicielski. Główne pytania, na które staramy się odpowiedzieć to:

- (i) Jak zmiany w popycie na pracę (takie jak spadek zapotrzebowania na rutynowe prace) wpływają na karierę kobiet po urodzeniu dziecka,
- (ii) Jak bardzo ludzie są skłonni unikać zwiększonych wymagań zawodowych wynikających z digitalizacji (np. całodobowa dyspozycyjność, niestandardowe godziny pracy),
- (iii) Czy zwiększone możliwości uczestniczenia w konferencjach naukowych online prowadzą do większego udziału kobiet w tych spotkaniach?

Po pierwsze, chcemy zrozumieć, jak zmiany technologiczne wpływają na kariery kobiet po tym, jak zostaną matkami. Badania wykazały, że rozwój technologiczny zmienia rodzaje dostępnych zawodów, powodując większe zapotrzebowanie na zawody mniej rutynowe i wymagające kreatywnego myślenia oraz mniejsze zapotrzebowanie na rutynowe zadania. Zmiany te mają wpływ na zarobki, ponieważ mniej rutynowe zawody wymagają większej dostępności i ciągłego uczenia się, co prowadzi do wyższych wynagrodzeń. Z drugiej strony rutynowe prace nie wymagają podnoszenia kwalifikacji i są mniej płatne. W naszym projekcie pokażemy czy po urodzeniu dziecka kobiety zmieniają miejsce zatrudnienia ze względu na charakter wykonywanych zadań i stopień ich cyfryzacji, co ma odzwierciedlenie w ich zarobkach. W tym celu wykorzystamy dane wtórne pochodzące z LabFam Individual Biographies (LIB), otwartego projektu naukowego (którego celem jest harmonizacja historii zatrudnienia i płodności dla wybranych krajów), które zostaną połączone z charakterystykami zawodów uzyskanych ze zbioru danych O\*NET .

Po drugie, zbadamy zjawisko zwiększonych wymagań względem pracowników, które wynikają z procesu digitalizacji. Istniejące badania wykazały, że zwiększone wymagania wobec pracowników, w postaci np. całodobowej dyspozycyjności, czy niestandardowych godzin pracy, mogą mieć negatywny wpływ na zdrowie, zadowolenie z życia i czas spędzony z rodziną. Wciąż jednak nie wiemy jak ludzie cenią możliwości i czas, które utracili w wyniku zwiększonych wymagań w pracy. Innymi słowy, wciąż nie wiemy czy ludzie są skłonni pracować za niższe wynagrodzenie, aby uniknąć zwiększonych wymagań zawodowych wynikających z digitalizacji pracy. W naszym projekcie zbadamy preferencje pracowników dotyczące unikania zwiększonych wymagań w pracy. W tym celu zaprojektujemy eksperyment, w którym poprosimy pracowników o porównanie różnych ofert pracy i wybranie preferowanej oferty. Na podstawie zebranych danych oszacujemy miarę odzwierciedlającą gotowość do akceptacji zwiększonych wymagań w pracy w zamian za wyższe wynagrodzenie. Zrobimy to według płci i statusu rodzicielskiego, aby sprawdzić, czy kobiety, a w szczególności matki, częściej niż mężczyźni unikają zwiększonych wymagań zawodowych.

Na koniec przyjrzymy się, jak uczestnictwo w wydarzeniach zawodowych online zamiast osobiście wpływa na kariery mężczyzn i kobiet w środowisku akademickim. Choć wydarzenia online mogą być pomocne dla osób, które z różnych względów nie mogą w nich uczestniczyć osobiście, nie zapewniają one takich samych możliwości nawiązywania kontaktów i dzielenia się wiedzą. Może to być szczególnie ważne w przypadku kobiet, które w większym stopniu niż mężczyźni mogą nie być w stanie uczestniczyć w wydarzeniach organizowanych poza ich miejscem zamieszkania ze względu na obowiązki rodzinne/opiekunckie. W badaniu pokażemy czy rosnąca dostępność hybrydowych i zdalnych konferencji naukowych wpływa na udział mężczyzn i kobiet w tych wydarzeniach. Pokażemy, czy konferencje hybrydowe/online zachęcają kobiety do udziału w nich (co mogłoby korzystnie wpłynąć na ich rozwój naukowy), czy raczej powodują przejście z udziału stacjonarnego do udziału zdalnego (co może zaszkodzić ich karierze akademickiej). W tym celu użyjemy unikalnego zbioru danych, który jest obecnie gromadzony za pomocą metody "web scraping".