

Badanie luki płacowej w Polsce na podstawie danych indywidualnych

Oscar Jarząbek

Cel badawczy

Głównym celem badawczym jest identyfikacja i kwantyfikacja czynników determinujących lukę płacową ze względu na płeć na polskim rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem różnic na poszczególnych poziomach rozkładu wynagrodzeń.

Główne hipotezy badawcze

H1: istnieje istotna statystycznie, niewyjaśniona część luki płacowej na niekorzyść kobiet.

H2: Rozmiar luki płacowej nie jest jednorodny – zachodzi zjawisko „szklanego sufitu” (większa luka przy wyższych wynagrodzeniach) lub „lepiej podłogi” (większa luka wśród osób najmniej zarabiających).

Metody weryfikacji hipotez

Dekompozycja Blindera i Oaxaca oraz centrowana funkcja wpływu RIF (*Recentered Influence Function*).

Światowe nurty badań

Badanie wpisuje się w globalny nurt ekonomii pracy zajmujący się nierównościami dochodowymi. Nawiązuje do współczesnych analiz dekompozycyjnych. Przedstawia problem zawarty w dyrektywie 2023/970, której celem jest niwelowanie luki płacowej.

Uzyskane dotąd rezultaty

Do tej pory wykazano, że całkowita luka płacowa w analizowanym zbiorze danych wynosi 19%, z czego około 9 punktów procentowych stanowi wyjaśniona część luki płacowej (wynikająca m. in. z różnic w wykształceniu, branży).

Nierozwiązane problemy badawcze

Nierozwiązanym problemem pozostaje uchwycenie wpływu cech nieobserwowalnych (np. motywacja, zdolności negocjacyjne) oraz brak szczegółowych danych dotyczących przerw w karierze związanych z opieką nad dziećmi (tzw. kara za macierzyństwo), które mogą stanowić dużą część niewyjaśnionej luki.

Obszary i możliwości zastosowań w praktyce gospodarczej

Wyniki badania mogą dostarczyć pracodawcom oraz działom HR narzędzi analitycznych niezbędnych do przedstawienia audytów wynagrodzeń, które będą obowiązkowe na mocy unijnej dyrektywy 2023/970 o jawności płac.