

Magdalena Radwan¹

ORCID: 0009-0006-7667-8290

Uniwersytet Wrocławski

<https://doi.org/10.19195/1733-5779.48.8>

Międzypłciowa luka płacowa a problem segregacji zawodowej i dyskryminacji

JEL Classification: J16, J24, J31, J71

Słowa kluczowe: dyskryminacja kobiet, rynek pracy, luka płacowa, segregacja zawodowa

Keywords: discrimination against women, labour market, gender pay gap, occupational segregation

Abstrakt: Międzypłciowa luka płacowa jest aktualnym zagadnieniem ze względu na problem równości płci na rynku pracy. Różnice w zarobkach pomiędzy kobietami a mężczyznami to z kolei konsekwencja wielu czynników, do których należy między innymi segregacja zawodowa. Celem tego artykułu są więc teoretyczne rozważania nad istotnością segregacji zawodowej w odniesieniu do międzypłciowej luki płacowej, jak również analiza zjawiska dyskryminacji w kontekście omawianej segregacji oparte na dekompozycji Oaxaki–Blindera. W artykule postawiono tezę, że segregacja zawodowa zaliczana na ogół do jednego z komponentów składnika wyjaśnionego luki płacowej może być wynikiem nierównego traktowania.

The gender pay gap and the problem of occupational segregation and discrimination

Abstract: The gender pay gap is a current issue due to the gender equality problem in the labour market. The difference between earnings is in turn a consequence of a number of various factors, which include occupational segregation. The aim of this article is to theoretically consider the significance of occupational segregation in relation to the gender pay gap, as well as to analyse the phenomenon of discrimination in the context of the discussed segregation based on the Oaxaca-Blinder decomposition. The article posits that occupational segregation, generally treated as one part of the explained component of the wage gap, can stem from unequal treatment.

¹ Autorka dziękuje dr Alicji Sielskiej za pomoc i uwagi do artykułu.

Wstęp

Problematyka nierówności płci w sferze zawodowej oraz wiążąca się z nią międzypłciowa luka płacowa to ważny i współczesny problem badawczy, który traktowany jest jako obszar kryzysowy na rynku pracy. Przejawy dyskryminacji kobiet, zwłaszcza w segmencie zatrudnienia i płac, mogą negatywnie oddziaływać na możliwość rozwoju zawodowego kobiet. Istnieją badania, które wskazują, że kobiety, pomimo takich samych obowiązków jak mężczyźni w sferze zawodowej, nie zawsze otrzymują identyczne wynagrodzenie za wykonanie tej samej pracy². Taka różnica w zarobkach wynikająca z nierównego wynagradzania pracy jednakowej jakości określana jest mianem luki płacowej.

Ważnym aspektem w zrozumieniu zagadnienia luki płacowej jest koncepcja równości. Koncepcja równości na rynku pracy to idea, która zakłada, że w odniesieniu do każdego ważnego aspektu życia nie można różnicować praw w dostępie do pracy i wynagrodzenia ze względu na płeć, rasę, religię, narodowość, poglądy polityczne, orientację seksualną, stan cywilny, wiek czy inne jednostkowe cechy. Oznacza to, że każda osoba powinna być traktowana na zasadzie równości. Koncepcja ta została uregulowana w międzynarodowych dokumentach, między innymi w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), w którym zasada równości wynagrodzeń zdefiniowana jest w art. 157³. Prawo do równości kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych wartości Unii Europejskiej, o czym może świadczyć nowa dyrektywa 2023/970⁴ wzmacniająca równość wynagrodzeń. Mimo że międzynarodowe dokumenty zobowiązują państwa członkowskie Unii Europejskiej do dopilnowania, aby pracodawcy stosowali struktury wynagrodzeń wykluczające jakąkolwiek dyskryminację płacową ze względu na płeć, to wciąż możemy zaobserwować utrzymujące się nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami na rynku pracy.

W 2021 roku nadal występowały duże rozbieżności między państwami członkowskimi w związku z międzypłciową luką płacową. Najwyższa nieskorygowana luka płacowa⁵ za 2021 rok obliczona przez Eurostat odnotowana została w Estonii i wynosiła 20,5%, następnie uplasowały się Austria (18,8%), Niemcy (17,6%),

² O. Zajkowska, *Wpływ różnic w preferencjach pracowników na wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w Polsce w świetle badań ankietowych*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania” 2014, nr 36, t. 2, s. 416.

³ Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z dnia 25 marca 1957 roku (Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2).

⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 roku w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz.U. L 132 z 17.05.2023, s. 21–44).

⁵ Nieskorygowana luka płacowa to różnica między średnimi zarobkami mężczyzn i kobiet wyrażona jako odsetek zarobków mężczyzn.

Węgry (17,3%) i Słowacja (16,6%). Natomiast kraje z najniższą różnicą za 2021 rok to Rumunia (3,6%), Słowenia (3,8%), Polska (4,5%), Włochy (5%) i Belgia (5%)⁶.

Problematyka międzypłciowej luki płacowej to temat o bardzo złożonym podłożu, na który wpływa wiele czynników, między innymi kulturowych, historycznych czy psychologicznych. Luka płacowa jest często uznawana za niepożądane zjawisko we współczesnym świecie, o czym mogą świadczyć liczne działania organów międzynarodowych, na przykład Unii Europejskiej, mające na celu zmniejszanie, a w konsekwencji likwidację luki płacowej. Jak podaje Parlament Europejski, interpretacja danych liczbowych dotyczących międzypłciowej luki płacowej jest bardziej skomplikowana, niż mogłoby się to wydawać na pierwszy rzut oka⁷. Biorąc pod uwagę trudności w szacowaniu wielkości luki płacowej oraz powstające coraz nowsze opracowania⁸ dotyczące nierówności na rynku pracy, można stwierdzić, że zagadnienie międzypłciowej luki płacowej jest wciąż aktualnym problemem badawczym.

Jedną z istotniejszych przyczyn odmiennych zarobków kobiet i mężczyzn jest segregacja zawodowa rozumiana jako nierównomierny rozkład pracowników/pracowniczek względem wykonywanych zawodów oraz zajmowanych stanowisk. W związku z tym celem artykułu są wyjaśnienie wpływu segregacji zawodowej na wysokość pensji obu płci oraz jej analiza w kontekście czynników różnicujących wynagrodzenie i zjawiska dyskryminacji.

1. Kalkulacja międzypłciowej luki płacowej

Luka płacowa jest przedmiotem badań wielu dyscyplin naukowych, między innymi ekonomii, socjologii czy zarządzania. Coraz większy dostęp do danych statystycznych pomógł na przestrzeni lat wypracować ilościowe metody jej obliczania, które można podzielić na dwa typy: nieskorygowane i skorygowane.

Nieskorygowana luka płacowa odnosi się do różnicy w przeciętnych płacach kobiet i mężczyzn i wyrażona jest jako procent średniej płacy mężczyzn⁹. Ten rodzaj szacowania nierówności płacowej nie bierze jednak pod uwagę indywidualnych czynników różnicujących pracowników, na przykład wymiaru czasu

⁶ *Gender pay gap statistics*, Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Highest_gender_pay_gap_in_financial_and_insurance_activities (dostęp: 7.12.2023).

⁷ *Luka płacowa między kobietami a mężczyznami. Definicja i przyczyny*, Parlament Europejski, 13.01.2020, <https://www.europarl.europa.eu/news/pl/headlines/society/20200109STO69925/luka-placowa-miedzy-kobietami-a-mezczyznami-definicja-i-przyczyny> (dostęp: 7.04.2023).

⁸ J.M. Landmesser, A. Orłowski, M. Rusek, *Gender pay gap across the income distribution: Analysis for the EU*, „Acta Physica Polonica A” 138, 2020, nr 1, s. 31–40; J. Harman, *Gender pay gap in the Slovak labour market*, „Ekonomické Rozhľady — Economic Review” 52, 2023, nr 1, s. 29–47.

⁹ A. Smóder, J. Mirosław, *Luka płacowa (gender pay gap). Pojęcie, metody pomiaru, sposoby ograniczania*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2016, nr 3–4, s. 27.

pracy, sektora, wykształcenia. Obecnie tą metodą w ramach międzynarodowych badań nad zróżnicowaniem wynagrodzeń kobiet i mężczyzn posługuje się między innymi Unia Europejska za pomocą wskaźnika GPG¹⁰. Problem jednak w tym, że samo porównanie średnich wynagrodzeń kobiet do wynagrodzeń mężczyzn ma małą wartość poznawczą w kontekście badań nad dyskryminacją i przez niektórych badaczy uznawane jest za niepoprawne¹¹. Argumentem przemawiającym za niepoprawnością tej metody jest fakt, że kobiety i mężczyźni są różnymi pracownikami i wykonują różną pracę, zatem szacowanie luki płacowej powinno być skorygowane o istotne dla obu płci czynniki różnicujące wynagrodzenia, takie jak poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe czy rodzaj pracy.

W latach sześćdziesiątych XX wieku powstało przełomowe opracowanie G. Beckera, który wskazał, że kapitał ludzki powiązany jest z produktywnością pracownika¹². Od tamtej pory zaczęła wzrastać liczba opracowań dotyczących dyskryminacji kobiet na rynku pracy oraz badań na temat czynników różnicujących wynagrodzenia. W efekcie uznano, że porównanie płac kobiet i mężczyzn powinno odbywać się poprzez zastosowanie tak zwanej skorygowanej luki płacowej. Czynnik wyjaśniający, będący częścią skorygowanej luki płacowej, uwzględnia, w jakim stopniu różnica w płacach uzasadniona jest różnym uposażaniem pracowników, zaś niewyjaśnioną część luki czasami utożsamia się z dyskryminacją¹³.

Najpopularniejszą metodą wyliczania skorygowanej luki płacowej jest proponowana w 1973 roku podwójna dekompozycja Oaxaki–Blindera. R. Oaxaca i A. Blinder pracowali niezależnie od siebie, ale posłużyli się jednakową metodą polegającą na oszacowaniu odrębnych regresji liniowych logarytmu wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn ze względu na wektor zmiennych objaśniających. Wzór na dekompozycję Oaxaki–Blindera można przedstawić w następujący sposób¹⁴:

¹⁰ Wskaźnik GPG (ang. *Gender Pay Gap*) przedstawia nieskorygowaną różnicę w wynagrodzeniu ze względu na płeć. Jest to różnica między średnimi godzinowymi zarobkami brutto mężczyzn i kobiet wyrażona jako odsetek średnich godzinowych zarobków brutto mężczyzn. Obliczana jest na podstawie pensji wypłacanych bezpośrednio pracownikom przed odliczeniem podatku dochodowego i składek na ubezpieczenie społeczne. Dane pochodzą tylko od przedsiębiorstw, które zatrudniają przynajmniej dziesięciu pracowników.

¹¹ Więcej na ten temat czytaj w: A. Sielska, *Doskonała konkurencja a niedoskonały świat. Rozważania nad międzypłciową luką płacową w świetle teorii Carla Mengera*, [w:] *Niech żyje rewolucja: 150 lat zasad ekonomii Carla Mengera*, red. A. Sielska, Białystok 2021; A. Sielska, *Explaining the Gender Wage Gap: The Missing Aspects of Discrimination*, Cheltenham 2023; oraz I. Magda, J. Tyrowicz, L. van der Velde, *Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn. Pomiar, trendy, wyjaśnienia*, Warszawa 2015.

¹² G. Becker, *Investment in human capital: A theoretical analysis*, „Journal of Political Economy” 70, 1962, nr 5, s. 9–49.

¹³ Więcej na ten temat czytaj w: A. Sielska, *Explaining...* oraz I. Magda, J. Tyrowicz, L. van der Velde, *Nierówności płacowe...*

¹⁴ T. Słoczyński, *Wokół międzynarodowego zróżnicowania międzypłciowej luki płacowej*, „Zeszyty Naukowe” 2012, nr 34, s. 171–172.

$$Y_i = X_i\beta_1 + v_{1i} \text{ dla } M_i = 1$$

$$Y_i = X_i\beta_0 + v_{0i} \text{ dla } M_i = 0$$

gdzie logarytm wynagrodzenia osoby i oznaczony jest jako Y_i , zaś zmienna binarna określająca płeć osoby i jako M_i . Przy czym $M_i = 1$ dla mężczyzn oraz $M_i = 0$ dla kobiet. X_i są zmiennymi objaśniającymi, β_0 oraz β_1 to parametry, a $E[v_{1i}|X_i] = E[v_{0i}|X_i] = 0$. Zatem różnicę między wynagrodzeniem mężczyzn i kobiet można zapisać jako:

$$\begin{aligned} E[Y_i|M_i = 1] - E[Y_i|M_i = 0] &= E[X_i|M_i = 1]\beta_1 - E[X_i|M_i = 0]\beta_0 = \\ E[X_i|M_i = 1]\beta_1 - E[X_i|M_i = 0]\beta_0 &+ E[X_i|M_i = 0]\beta_1 - E[X_i|M_i = 0]\beta_1 = \\ E[X_i|M_i = 0](\beta_1 - \beta_0) &+ (E[X_i|M_i = 1] - E[X_i|M_i = 0])\beta_1 \end{aligned}$$

Wyrażenie $E[X_i|M_i = 0](\beta_1 - \beta_0)$ określane jest mianem składnika niewyjaśnionego i utożsamiane bywa z dyskryminacją kobiet. Składnik niewyjaśniony mówi o tym, jaka część obserwowanej różnicy wynagrodzeń wynika z tego, że kobiety i mężczyźni otrzymują różne wynagrodzenia nawet wtedy, gdy są „takimi samymi pracownikami”. Z tego względu jest on interpretowany jako efekt dyskryminacji płacowej kobiet. Wyrażenie $E[X_i|M_i = 1] - E[X_i|M_i = 0]\beta_1$ jest nazywane składnikiem wyjaśnionym. Ten czynnik dostarcza informacji o tym, jaka część obserwowanej różnicy w płacach wynika z tego, że kobiety i mężczyźni są różnymi pracownikami. Ponadto możliwe jest rozdzielenie tego składnika na szereg mniejszych komponentów, z których każdy mierzy, jak zróżnicowanie średnich wartości pojedynczej zmiennej wpływa na wielkość luki. Jako zmienne objaśniające są brane pod uwagę między innymi wiek, poziom wykształcenia, analizowana w tym artykule segregacja zawodowa czy lata doświadczenia.

Można zauważyć, że metoda Oaxaki–Blindera przedstawia różnicę w wynagrodzeniach przedstawicieli obu płci jako sumę składnika niewyjaśnionego oraz składnika wyjaśnionego. Praktyczne zastosowanie tej dekompozycji można zaś spotkać między innymi w badaniach T. Słoczyńskiego¹⁵, w których jednym z analizowanych obszarów było zróżnicowanie przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na poziomie ogólnokrajowym. Pierwszy z oszacowanych modeli w omawianym artykule zawierał następujące determinanty: czas pracy, wielkość miejsca pracy, staż, wiek, sektor własności (publiczny lub prywatny), poziom wykształcenia, zawód, sekcja zatrudnienia oraz województwo. Zmienną objaśnianą był logarytm miesięcznego wynagrodzenia, a międzypłciowa luka płacowa w Polsce w 2008 roku osiągnęła około 14,90%. Z tego składnik niewyjaśniony stanowił około 13,61 punktu procentowego, a składnik wyjaśniony — około 1,29 punktu procentowego, co oznacza, że gdyby jedynie uwzględnione

¹⁵ T. Słoczyński, *Próba wyjaśnienia regionalnego zróżnicowania międzypłciowej luki płacowej w Polsce*, „Studia Regionalne i Lokalne” 2012, nr 3, s. 65–84.

determinanty miały wpływ na wysokość miesięcznego wynagrodzenia, to w warunkach braku dyskryminacji płacowej kobiety powinny średnio otrzymywać płace miesięczne niższe od mężczyzn o mniej więcej 1,29%. Dodatnie wartości istotnej statystycznie części składnika wyjaśnionego odpowiadają sytuacji, w której względna płaca mężczyzn rośnie wskutek braku równości przeciętnych wartości odpowiedniej determinanty, a w przypadku ujemnych wyników — spada. Dodatnią wartość osiągnęły następujące czynniki: czas pracy (7,09 punktu procentowego), staż pracy (0,61 punktu procentowego) oraz sekcja gospodarki (5,44 punktu procentowego). Ujemne wartości natomiast przypadły sektorowi pracy (2,01 punktu procentowego), wykształceniu (6,48 punktu procentowego) oraz zawodowi (3,24 punktu procentowego). W związku z powyższymi wynikami można wywnioskować, że kobiety relatywnie zyskują na częstszym zatrudnieniu w sektorze publicznym, uzyskaniu wyższego wykształcenia oraz wykonywaniu lepiej płatnych zawodów. Nieistotne statystycznie, a przez to niewystarczająco silne, aby znacząco wpływać na rozmiar międzypłciowej luki płacowej, okazały się następujące determinanty: wiek pracownika/pracowniczki, wielkość miejsca pracy oraz województwo zatrudnienia.

2. Segregacja zawodowa — charakterystyka zjawiska

Obliczanie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest tematem złożonym. Podczas analizy nie tylko należy wziąć pod uwagę oczywiste czynniki, lecz także warto zdawać sobie sprawę z jeszcze innych komponentów, które nierzadko są trudne do zmierzenia i w związku z tym wykluczone z modeli ekonometrycznych¹⁶. Jednak jednym z najbardziej popularnych i istotniejszych czynników, chociaż nierzadko sprawiającym trudności w badaniu luki płacowej, jest segregacja zawodowa.

Pojęcie segregacji zawodowej na rynku pracy oznacza nierównomierny rozkład pracowników/pracowniczek w gospodarce pod względem cech demograficznych oraz społeczno-zawodowych. Zjawisko to najczęściej jest analizowane pod kątem jednej wybranej cechy. Występujące nierówności w rozkładzie zatrudnienia kobiet i mężczyzn na określonych stanowiskach bądź w różnych branżach są określane mianem segregacji zawodowej według płci i będą rozważane w dalszej części artykułu.

Badacze zauważają i stale analizują zróżnicowaną liczebność w strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Opracowania podają, że kobietom łatwiej znaleźć pracę w sektorach, w których praktycznie nie ma możliwości awansu zawodowego lub wynagrodzenie kształtuje się na bardzo niskim poziomie. Z kolei do innych, lepiej wynagradzanych stanowisk mają utrudniony dostęp¹⁷. Segregacja zawodowa

¹⁶ Więcej na ten temat w: A. Sielska, *Explaining...*, s. 80–102.

¹⁷ P. Zwiech, *Wertykalna segregacja płciowa w teoriach ekonomicznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, „Ekonomia i Prawo” 12, 2013, nr 3, s. 426.

nierazko uważana jest za przejaw nierówności płci na rynku pracy i może być analizowana na dwóch płaszczyznach: horyzontalnej (poziomej) i wertykalnej (pionowej). Horyzontalna segregacja odnosi się do nadreprezentacji jednej z płci w strukturze zatrudnienia, to znaczy pewna część zawodów jest zdominowana przez kobiety, a inna część — przez mężczyzn, co przekłada się na osiągane zarobki. Zawody z nadreprezentacją kobiet określa się mianem sfeminizowanych, zaś te z nadreprezentacją mężczyzn — zmaskulinizowanych. Zaobserwować można, że zawody uważane za typowo kobiece najczęściej są słabiej wynagradzane niż zawody uważane za typowo męskie¹⁸. Wertykalna segregacja z kolei odnosi się do zajmowanej pozycji w hierarchii organizacyjnej danej jednostki. Wyniki niektórych badań wskazują, że wśród pracujących na wyższych stanowiskach (między innymi stanowiskach kierowniczych i dyrektorskich) większy udział mają mężczyźni. Zajmowanie lepszej pozycji w hierarchii przedsiębiorstwa w konsekwencji przekłada się na wyższe wynagrodzenie¹⁹.

W jednym z artykułów²⁰ B. Kalinowska-Sufinowicz wskazuje, że w Polsce w latach 1992–2016 występowało zjawisko pionowej segregacji zawodowej. Omawiane opracowanie dotyczyło osób pracujących w wielkiej grupie zawodowej, która obejmuje przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników. Zauważono, że na stanowiskach menedżerskich pracowało zdecydowanie więcej mężczyzn niż kobiet — procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie pracujących wahał się od 31,9% do 41,6%. W 2000 roku udział kobiet był najniższy, najwyższy zaś był w 2016 roku. Przy tym należy podkreślić, że przeciętny poziom wykształcenia kobiet pracujących w Polsce był wyższy niż wśród mężczyzn. Z kolei w opracowaniu Stowarzyszenia Koalicja Karat²¹ skupiono się na problemie segregacji zawodowej poziomej. Analizując krajowe dane z pierwszego kwartału 2016 roku, porównano udział kobiet i mężczyzn w dziewięciu grupach zawodów²² oraz w dwunastu sektorach gospodarki²³. Na podstawie prezentowanych

¹⁸ D. Śliwicki, *Szacunki luki płacowej w Polsce w ujęciu regionalnym*, „Optimum. Studia ekonomiczne” 2017, nr 4, s. 155.

¹⁹ P. Zwiech, *Wertykalna segregacja...*, s. 426

²⁰ B. Kalinowska-Sufinowicz, *Pionowa i pozioma segregacja zawodowa na polskim rynku pracy*, „Rynek Pracy” 2018, nr 4, s. 13–22.

²¹ A. Walko-Mazurek, *Segregacja pozioma kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, Warszawa 2017.

²² Dziewięć wielkich grup zawodów obejmowało następujące stanowiska: pracownicy usług i sprzedawcy; specjaliści; pracownicy biurowi; pracownicy wykonujący prace proste; technicy i inny średni personel; przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy; rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy; operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń; robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

²³ Udział pracujących kobiet i mężczyzn w obrębie dwunastu sekcji gospodarki obejmował następujące sekcje PKD: opieka zdrowotna i pomoc społeczna; edukacja; działalność finansowa i ubezpieczeniowa; zakwaterowanie i gastronomia; pozostała działalność usługowa; przetwórstwo przemysłowe; informacja i komunikacja; dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; transport i gospodarka magazynowa; wytwarzanie

wyników można stwierdzić, że najwyższy odsetek kobiet występował w grupie zawodów: pracownicy usług i sprzedawcy (67,4%), specjaliści (62,6%) oraz pracownicy biurowi (60,4%). Natomiast najmniej kobiet pracowało w grupach zawodów: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (11,9%) oraz operatorzy, monterzy maszyn i urządzeń (15,1%). W pozostałych grupach odsetek pracujących kobiet prezentował się następująco: pracownicy wykonujący prace proste (59,2%), technicy i inny średni personel (50,6%), przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (40,8%) oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (40,4%). Warto także podkreślić, że w zawodach najbardziej zmaskulinizowanych udział kobiet był znacznie mniejszy (11,9% kobiet) niż mężczyzn w zawodach najbardziej sfeminizowanych (32,6% mężczyzn). Zaobserwowano także, że w pierwszym kwartale 2016 roku największy odsetek kobiet występował w następujących sekcjach gospodarki: opieka zdrowotna i pomoc społeczna (82,2%) oraz edukacja (79,8%)²⁴, najmniej natomiast w sekcji budownictwo (6,7%) oraz górnictwo i wydobywanie (11,4%). W tym przypadku także należy podkreślić, że w sekcjach najbardziej zmaskulinizowanych udział kobiet był znacznie mniejszy (6,7% kobiet) niż udział mężczyzn w sekcjach najbardziej sfeminizowanych (17,8% mężczyzn).

3. Segregacja zawodowa a luka płacowa. Wybór czy dyskryminacja?

Jak już zostało wspomniane, segregacja zawodowa uznawana jest za jeden z kluczowych komponentów różnicujących płace i tym samym analizowana jest w ramach składowika wyjaśnionego luki płacowej. Przykładowo w jednym z opracowań²⁵, gdzie pod uwagę wzięto dane pochodzące z badania dynamiki dochodów gospodarstw domowych w Stanach Zjednoczonych Ameryki (*The Panel Study of Income Dynamics*), obliczono, że międzypłciowa luka płacowa pomiędzy pracownikami pełnoetatowymi wynosiła około 20%. Opracowanie dostarczyło informacji o dużej, reprezentatywnej w skali kraju próbie za rok 1998 na temat rzeczywistych doświadczeń na rynku pracy. W badaniu wykazano, że za pomocą segregacji zawodowej, która była jednym z czynników wyjaśniających²⁶, można wyjaśnić około 27 punktów procentowych luki płacowej.

i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych; górnictwo i wydobywanie; budownictwo.

²⁴ Warto zwrócić uwagę na różnice w sposobie ustalania wynagrodzeń w sferze prywatnej i publicznej. O ile w sektorze prywatnym ustalane są na podstawie mechanizmów rynkowych, o tyle w sektorze publicznym problematyczne jest rynkowe określenie poziomów wynagrodzeń (sektor publiczny może niedoskonale kopiować wzorce rynkowe).

²⁵ F.D. Blau, L.M. Kahn, *The gender pay gap: Have women gone as far as they can?*, „Academy of Management Perspectives” 21, 2007, nr 1, s. 7–23.

²⁶ Innymi czynnikami rozważanymi w ramach składowika wyjaśnionego były poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe, rasa, branża oraz status związku.

Oczywiście wybór określonego zawodu (segregacja pozioma) może być konsekwencją preferencji samej jednostki, wpływów społeczno-kulturowych, relacji rodzinnych czy utartych stereotypów. Również segregacja pionowa może mieć wieloaspektowe podłoże. Należy jednak zauważyć, że segregacja zawodowa, mimo że zaliczana jest do komponentów wyjaśniających międzypłciową lukę płacową, może nie być czynnikiem wolnym od dyskryminacji, która rozumiana jest jako nierówne traktowanie. W rozważaniach dotyczących segregacji zawodowej wskazuje się na zjawiska powiązane bezpośrednio z jej występowaniem, do których zaliczyć można zjawisko szklanego sufitu, efekt szklanych ścian czy efekt lepkiej podłogi. Zjawisko szklanego sufitu oznacza istnienie niewidzialnej bariery w awansie zawodowym kobiet pomimo legitymowania się przez nie porównywalnymi do mężczyzn cechami kwalifikacyjno-zawodowymi. Zaobserwować można także, że kobiety częściej niż mężczyźni zajmują stanowiska pomocnicze oraz niższego szczebla — określane jest to mianem efektu szklanych ścian. Według niektórych badaczy powyższe aspekty są uwarunkowane stereotypami²⁷ i w konsekwencji prowadzą do wykluczania kobiet z możliwości odgrywania ról, które dają lepsze wynagrodzenie oraz prestiż²⁸. Zauważyć można, że wśród zawodów sfeminizowanych mężczyzn w przeważającej części przypadają uprzywilejowane pozycje. W literaturze wskazuje się, że przejawem występowania segregacji zawodowej jest również efekt lepkiej podłogi. Efekt ten polega na feminizacji zawodów o mniejszych szansach na awans oraz o niższym poziomie zarobków. Z kolei efekt polegający na maskulinizacji zawodów cechujących się niebezpieczeństwem określany jest efektem szklanej piwnicy²⁹.

Różnice pomiędzy wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn często tłumaczy się tym, że kobiety same wybierają mniej dochodowe sektory, zawody czy kierunki kształcenia. Jednak przy założeniu o występowaniu przytoczonych powyżej zjawisk zaobserwować można, że stanowiska piastowane przez kobiety niekoniecznie są wynikiem tylko ich wyboru. Pozycje zajmowane przez kobiety mogą wynikać z tego, że nie są one dopuszczane do innych, lepiej wynagradzanych stanowisk. Mogą być również konsekwencją różnic, między innymi kulturowych, psychologicznych czy osobowościowych. Zatem w indywidualnej charakterystyce, którą tworzą zawód oraz piastowane stanowisko, może przejawiać się niewyjaśniona dyskryminacja. Skorygowana luka płacowa szacowana metodą Oaxaki–Blindera odseparowuje segregację zawodową od efektu dyskryminacji, chociaż wspomniane powyżej zjawiska wskazują, że segregacja zawodowa może wynikać z nierównego traktowania.

²⁷ Należy podkreślić, że osobami dyskryminującymi kobiety w wyniku stereotypów są zarówno mężczyźni, jak i kobiety.

²⁸ W. Domagała, *Segregacja zawodowa według płci w krajach OECD*, Poznań 2018, s. 17.

²⁹ *Ibidem*, s. 18.

4. Zakończenie

Rozważania na temat międzypłciowej luki płacowej składają się na złożony obszar badawczy. Dekompozycja Oaxaki–Blindera jako skorygowana metoda oparta na reszcie statystycznej podkreśla konieczność starannej selekcji komponentów. Ponadto warto zauważyć, że metody statystyczne są zazwyczaj tak dokładne, jak dobra jest jakość uwzględnionych danych³⁰. Oprócz skrupulatnego doboru zmiennych objaśniających kluczowe stają się także teoretyczne rozważania dotyczące wpływu poszczególnych czynników na wysokość wynagrodzenia. W niniejszym artykule rozważaniom poddano wpływ segregacji zawodowej.

Segregacja zawodowa to jeden z najpopularniejszych czynników różnicujących płacę. Wyróżniamy dwa typy segregacji: wertykalną i horyzontalną. Zgodnie z dekompozycją Oaxaki–Blindera segregacja zawodowa zaliczana jest do komponentów składnika wyjaśnionego. Z kolei wszystko to, co niewyjaśnione, bywa utożsamiane ze zmiennymi nieuwzględnionymi w modelu albo z dyskryminacją. Należy jednak zauważyć, że w przypadku segregacji zawodowej takie wnioski nie muszą być prawdziwe, ponieważ segregacja może wynikać z nierównego traktowania kobiet. Kobiety mogą nie dostawać awansów oraz mogą nie być dopuszczane do zmaskulinizowanych zawodów ze względu między innymi na uprzedzenia, w związku z czym podejmują zatrudnienie w zawodach słabiej opłacanych.

Próba wyjaśnienia znaczenia segregacji zawodowej dla wysokości pensji oraz jej analiza w kontekście czynników różnicujących płacę i tak zwanego efektu dyskryminacji w niniejszym artykule sugerują, że metoda Oaxaki–Blindera nie wskazuje w żadnym wypadku na skalę zjawiska dyskryminacji. Nie możemy utożsamiać składnika niewyjaśnionego z efektem dyskryminacji, ponieważ jak zostało pokazane, segregacja zawodowa może być efektem nierównego traktowania, mimo że jest jednym z najpopularniejszych komponentów składnika wyjaśnionego. Wnioski płynące z powyższych rozważań wskazują, że ukrywająca się w składniku wyjaśnionym segregacja zawodowa zaburza oszacowania luki płacowej oraz przede wszystkim poziomu dyskryminacji.

Reasumując: międzypłciowa luka płacowa nie informuje w żaden sposób o skali zjawiska nierównego traktowania na rynku pracy, a jedynie może posłużyć jako próba wyjaśnienia różnic płacowych pomiędzy obiema płciami. W konsekwencji oznacza to, że im więcej czynników wpływających na płacę zostanie uwzględnionych przez określonego badacza, tym w większym stopniu będzie możliwe wyjaśnienie, dlaczego na ogół kobiety osiągają niższe wynagrodzenia niż mężczyźni.

³⁰ I. Magda, J. Tyrowicz, L. van der Velde, *Nierówności płacowe...*, s. 8.

Bibliografia

- Becker G., *Investment in human capital: A theoretical analysis*, „Journal of Political Economy” 70, 1962, nr 5, s. 9–49.
- Blau F.D., Kahn L.M., *The gender pay gap: Have women gone as far as they can?*, „Academy of Management Perspectives” 21, 2007, nr 1, s. 7–23.
- Domagała W., *Segregacja zawodowa według płci w krajach OECD*, Poznań 2018.
- Harman J., *Gender pay gap in the Slovak labour market*, „Ekonomické Rozhľady — Economic Review” 52, 2023, nr 1, s. 29–47.
- Kalinowska-Sufinowicz B., *Pionowa i pozioma segregacja zawodowa na polskim rynku pracy*, „Rynek Pracy” 2018, nr 4, s. 13–22.
- Landmesser J., Orlowski A., Rusek M., *Gender pay gap across the income distribution: Analysis for the EU*, „Acta Physica Polonica A” 138, 2020, nr 1, s. 31–40.
- Magda I., Tyrowicz J., van der Velde L., *Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn. Pomiar, trendy, wyjaśnienia*, Warszawa 2015.
- Sielska A., *Doskonała konkurencja a niedoskonały świat. Rozważania nad międzyplciową luką płacową w świetle teorii Carla Mengera*, [w:] *Niech żyje rewolucja: 150 lat zasad ekonomii Carla Mengera*, red. A. Sielska, Białystok 2021, s. 139–153.
- Sielska A., *Explaining the Gender Wage Gap: The Missing Aspects of Discrimination*, Cheltenham 2023.
- Słoczyński T., *Próba wyjaśnienia regionalnego różnicowania międzyplciowej luki płacowej w Polsce*, „Studia Regionalne i Lokalne” 2012, nr 3, s. 65–84.
- Słoczyński T., *Wokół międzynarodowego różnicowania międzyplciowej luki płacowej*, „Zeszyty Naukowe” 2012, nr 34, s. 169–185.
- Smóder A., Mirosław J., *Luka płacowa (gender pay gap). Pojęcie, metody pomiaru, sposoby ograniczania*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2016, nr 3–4, s. 25–38.
- Śliwicki D., *Szacunki luki płacowej w Polsce w ujęciu regionalnym*, „Optimum. Studia ekonomiczne” 2017, nr 4, s. 154–169.
- Walko-Mazurek A., *Segregacja pozioma kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, Warszawa 2017.
- Tyrowicz J., Goraus K., van der Velde L., *What is the true gender wage gap? A comparative analysis using data from Poland*, „University of Warsaw. Faculty of Economic Sciences. Working Papers” 2013, nr 28 (113), s. 1–31.
- Zajkowska O., *Wpływ różnic w preferencjach pracowników na wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w Polsce w świetle badań ankietowych*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania” 2014, nr 36, t. 2, s. 415–426.
- Zwiech P., *Determinanty nierówności społeczno-ekonomicznych w świetle teorii doskonałego rynku pracy*, „Optimum. Studia ekonomiczne” 2013, nr 2, s. 106–116.
- Zwiech P., *Wertykalna segregacja płciowa w teoriach ekonomicznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, „Ekonomia i Prawo” 12, 2013, nr 3, s. 425–439.