

Czy obecność kobiet na stanowiskach zarządczych pomaga zmniejszyć różnice płacowe między płciami? Instytucje publiczne vs. prywatne.

Iga Magda, Ewa Cukrowska – Torzewska

W artykule analizujemy związek między obecnością kobiet wśród kadry zarządzającej a wysokością luki płacowej kobiet i mężczyzn w danej organizacji. Badanie dotyczy Polski, w której nadal względnie duży odsetek pracowników zatrudnionych jest w sektorze publicznym. Pokazujemy, że ma to duże znaczenie dla kształtowania się luki płacowej według płci. Nasza hipoteza badawcza zakłada, że nadreprezentacja kobiet w sektorze publicznym – zarówno wśród pracowników ogółem, jak i na szczeblach kierowniczych, przekłada się na niższe różnice płacowe kobiet i mężczyzn w tym sektorze.

Korzystamy z dużego zbioru danych o firmach i pracownikach w Polsce (Badanie Struktury Wynagrodzeń według Zawodów realizowane przez GUS), który pozwala nam oszacować wysokość luk płacowych na poziomie przedsiębiorstw, oraz parametrycznych i nieparametrycznych metod dekompozycji (Oaxaca-Blinder i Ńopo), które przy innym podejściu metodologicznym dają podobne wyniki.

Pokazujemy, że zależność między odsetkiem kobiet wśród pracowników i wśród kadry zarządzającej a wysokością luki płacowej kobiet i mężczyzn w danym miejscu pracy, różni się między sektorem prywatnym a publicznym. Obecność menedżerek nie wydaje się wpływać na rozmiar luki płacowej w firmach prywatnych, ale są jednostki publiczne, w których większy odsetek kobiet wśród zarządzających przekłada się na lepszą pozycję płacową kobiet. Dotyczy to wybranych jednostek sektora publicznego: tych, w których płace kobiet i mężczyzn pracujących na podobnych stanowiskach już są równe (albo nawet wyższe dla kobiet), i w których wysoki jest odsetek pracowników z wyższym wykształceniem, a tym samym przeciętne płace są względnie wysokie. Są to najczęściej jednostki administracji publicznej i te z sektora edukacji. Efekty te są jednak niewielkich rozmiarów.

W przedsiębiorstwach prywatnych mniejsza luka płacowa według płci wiąże się z wyższym odsetkiem kobiet wśród pracowników (ale nie wśród zarządzających). Ten wynik – stojący w kontrze do wyników wielu poprzednich badań – dotyczy przede wszystkim tych firm, w których luka płacowa według płci jest wysoka, i które zatrudniają przede wszystkim niskowyzkwalifikowanych pracowników.

Nasze badanie ma swoje ograniczenia – po pierwsze, badamy rolę kobiet na stanowiskach kierowniczych/menedżerskich, nie znamy jednak ich szczebla (ani realnej pozycji), a on może mieć znaczenie. Po drugie, badamy zależności o charakterze korelacji, a nie przyczynowo-skutkowym. Po trzecie, różnice między sektorem publicznym a prywatnym mogą dotyczyć nie tylko analizowanych przez nas płac, ale także innych aspektów zatrudnienia (np. dodatkowych świadczeń, szkoleń, czy przywilejów).

Pełna wersja artykułu w języku angielskim:

Magda, I., Cukrowska-Torzewska, E. (2018). Do female managers help to lower within-firm gender pay gaps? Public institutions vs. private enterprises. IBS Working Paper 08/2018. http://ibs.org.pl/app/uploads/2018/12/IBS_Working_Paper_08_2018.pdf