

Flexibility of working-time arrangements and female labor market outcome

Elastyczność czasu pracy i wyniki kobiet na rynku pracy

Iga Magda, Katarzyna Lipowska

Cel

Poszukujemy odpowiedzi na trzy pytania badawcze: (1) czy kobiety faktycznie częściej mają elastyczny czas pracy niż mężczyźni? (2) czy matki częściej korzystają z elastycznego czasu pracy niż bezdzielne kobiety lub ojcowie? oraz (3) czy sfeminizowane miejsca pracy oferują większą elastyczność czasu pracy? Interesują nas również kwestie związane z płcią, rodzicielstwem oraz różnicami regionalnymi odnośnie wymagań pracodawców, aby to pracownik niespodziewanie zmieniał swój grafik w zależności od potrzeb przedsiębiorstwa.

Wprowadzenie

Elastyczny czas pracy oznacza, że pracownik decyduje o czasie i miejscu pracy. Elastyczność czasu pracy jest zwykle rozważana w kontekście godzenia pracy z życiem rodzinnym, gdzie postrzega się ją za jedno z przyjaznych rodzinie rozwiązań, które może być zagwarantowane prawnie lub udzielone przez pracodawcę. W literaturze jest niewiele konkluzywnych wyników odnośnie do roli, jaką płeć i rodzicielstwo odgrywają w dostępie do elastycznego czasu pracy, zwłaszcza po uwzględnieniu regionalnych różnic w tym zakresie.

Metoda

Korzystamy z danych zebranych w europejskim badaniu siły roboczej w 2019 r., w szczególności z modułu ad hoc dotyczącego organizacji pracy i czasu pracy. W naszej próbie uwzględniamy zatrudnione osoby w wieku 25-54 lat, mieszkające w 25 krajach europejskich. Stosujemy dwie miary elastycznego czasu pracy: jedna odzwierciedla elastyczny czas pracy korzystny dla pracownika, a druga elastyczność czasową korzystną dla pracodawcy.

Dane analizujemy za pomocą ważonej regresji logistycznej z błędami klastrowanymi. Predyktory elastycznego czasu pracy uwzględniają cechy respondenta, cechy jego miejsca pracy i obecność dzieci młodszych niż 15 lat w gospodarstwie domowym. Efekty stałe uwzględniały sektor PKD oraz region Europy, w którym mieszkał respondent. Stosujemy wagi kwartalne nadane przez Eurostat. Błędy są klastrowane na poziomie gospodarstw domowych.

Wyniki i wnioski

Kobiety nie mają większego dostępu do elastycznego czasu pracy, ale pracodawcy rzadziej je proszą o wprowadzenia nieoczekiwanych zmian do grafiku.

Rodzicielstwo ma znaczenie: ojcowie i matki częściej korzystają z elastycznych godzin pracy niż osoby bezdzietne. Ojcowie częściej dostosowują swoje godziny pracy do wymagań pracodawcy.

Co więcej, wbrew popularnemu przekonaniu, że kobiety wybierają niektóre zawody po to, żeby łatwiej uzyskać elastyczne godziny pracy, dostęp do elastyczności czasu pracy jest w zawodach sfeminizowanych rzadszy niż w pozostałych zawodach. Wręcz przeciwnie, praca w zawodzie sfeminizowanym zwiększa szanse na elastyczny czas pracy wśród mężczyzn w porównaniu do kobiet. Jednocześnie, kobiety pracujące w zawodach sfeminizowanych rzadziej dostosowują swoje godziny pracy do nieoczekiwanych wymagań pracodawców. W związku z tym wydaje się, że selekcja kobiet do niektórych zawodów może być spowodowana nie tyle większą dostępnością elastycznego czasu pracy, ale unikaniem zawodów, w których pracodawcy wprowadzają nagłe zmiany w grafiku.

Obserwujemy również znaczące różnice w dostępie do elastycznego czasu pracy – także związane z płcią – w różnych regionach Europy. Pracodawcy w Europie Środkowo-Wschodniej najrzadziej oferują elastyczne godziny pracy. Dotyczy to zarówno kobiet, jak i rodziców. Z kolei pracodawcy w Europie Zachodniej i krajach nordyckich częściej oferują elastyczny czas pracy zarówno kobietom i mężczyznom.