

Luka płacowa

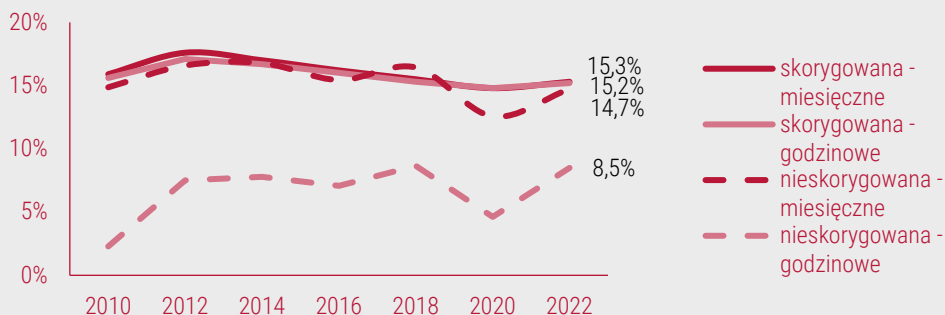
O ILE WIĘCEJ MĘŻCZYŹNI ZARABIAJĄ OD KOBIET?

Iga Magda, Agata Rozszczypała

Problem: Pomimo regulacji, które mają zmniejszyć nierówność płci, na rynku pracy utrzymują się duże różnice w płacach kobiet i mężczyzn. Są one niesprawiedliwe i nieefektywne, są bowiem barierą dla większego zaangażowania kobiet na rynku pracy, bardzo potrzebnego z perspektywy ekonomicznej i demograficznej.

Wnioski: Porównanie średnich płac kobiet i mężczyzn nie odzwierciedla skali nierówności płacowych w Polsce. Skorygowana luka płacowa, uwzględniająca różnice w wykształceniu, doświadczeniu czy wykonywanym zawodzie, jest znacznie wyższa. Szczególnie wysoka jest w sektorze prywatnym, dla osób w wieku 35–44, w branżach zmaskulinizowanych. Skuteczne wdrożenie dyrektywy o transparentności płac może pomóc zmniejszyć nierówności płacowe. Firmy powinny już przygotować się do tych działań.

Luka w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet w Polsce utrzymuje się na stałym poziomie



Źródło: obliczenia własne na podstawie badania GUS „Struktura wynagrodzeń według zawodów” (BSW)

Główne wyniki

- **2–9%** – o tyle średnio mniej na godzinę zarabiały kobiety w Polsce w latach 2010–2022. To tzw. nieskorygowana luka płacowa, czyli różnica w średnich wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.
- **15–18%** – o tyle mniej na godzinę zarabiały kobiety niż mężczyźni po uwzględnieniu kluczowych cech wpływających na płace. To tzw. skorygowana luka płacowa. Do niej odnosimy się w całym opracowaniu.
- **18%** wynosi skorygowana luka płacowa w sektorze prywatnym, a **8%** w sektorze publicznym.
- **5–25%** wynosi skorygowana luka płacowa w zależności od branży gospodarki, a **14–20%** w zależności od umiejętności wykorzystywanych w pracy.

Luka płacowa, czyli różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, jest jednym z kluczowych wskaźników, którymi mierzy się nierówność płci na rynku pracy. **Najczęściej przedstawiana jest jako różnica w średnich wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (jako procent wynagrodzenia mężczyzn).** Nazywamy tę miarę nieskorygowaną (lub surową) luką płacową. Według danych Eurostat, wynosiła ona ok. 8% w Polsce, przy 12% ogółem w krajach Unii Europejskiej (2023 r.).

Nieskorygowaną lukę płacową łatwo obliczyć i zrozumieć, ale nie uwzględnia ona różnic pomiędzy m.in. wykształceniem, doświadczeniem i stanowiskiem pracy pracowników i pracownic. Te różnice są jednak bezpośrednio związane z produktywnością i zarobkami. Gdy je uwzględnimy, otrzymamy **skorygowaną lukę płacową** w wynagrodzeniach godzinowych, która okazuje się znacznie większa niż nieskorygowana – 12% do 21% (2010–2022).

Jak policzyć lukę płacową?

Luka płacowa może być mierzona różnymi metodami. W dalszej części opracowania przedstawiamy wyłącznie oszacowania skorygowanej luki płacowej. Dla uproszczenia nie uwzględniamy problemu selekcji – faktu, że wśród kobiet częściej pracują te z lepszymi perspektywami zawodowymi i wyższymi wynagrodzeniami. Podobna selekcja nie występuje wśród mężczyzn, których zatrudnienie ogółem jest znacznie wyższe. Może to prowadzić do zaniżenia oszacowań nierówności płacowych. Ze względu na brak danych nie uwzględniamy faktu posiadania dzieci, choć wiemy, że wpływa on na wysokość wynagrodzeń.

Tabela 1. Skorygowana luka płacowa wynosi 12–21%, czyli istotnie więcej niż nieskorygowana – 7%

Zmienne kontrolne	Luka skorygowana MNK	Luka skorygowana metodą Ńopo	% porównywanych (w Ńopo)	
			Mężczyzn	Kobiet
Wykształcenie, wiek	19,5%	20,8%	100%	100%
+ staż pracy	20,1%	20,8%	100%	99,8%
+ sektor publiczny/prywatny	21,1%	20,8%	100%	99,6%
+ forma własności i wielkość firmy	20,4%	19,7%	99,4%	97,5%
+ układy zbiorowe i rodzaj umowy	19,6%	19,1%	95,9%	91,8%
+ pełny wymiar i cały rok pracy	19,6%	19,2%	91,3%	88,2%
+ branża (NACE)	18,6%	18,4%	73,7%	64,5%
+ województwo	18,7%	19,0%	46,6%	38,2%
+ zawód (ISCO 1)	15,8%	17,0%	29,8%	21,3%
+ zawód (ISCO 2)	14,4%	14,0%	23,3%	15,2%
+ zawód (ISCO 3)	13,6%	12,2%	17,5%	12,0%

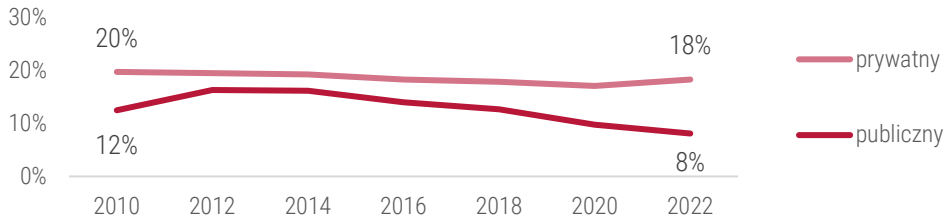
Źródło: obliczenia własne na danych BSW, 2010–2022. Oszacowania na podstawie MNK i metody Ńopo (2008). Metoda Ńopo opiera się na dopasowaniu pracownic i pracowników według określonego zestawu cech i porównywaniu tylko ich wynagrodzeń. Zmienną wyjaśnianą jest logarytm wynagrodzenia godzinowego brutto, a zmiennymi kontrolnymi są wiek, wiek do kwadratu, poziom wykształcenia, i – w zależności od wiersza: staż pracy (ogółem i u obecnego pracodawcy), sektor, własność, wielkość i branża działalności firmy (NACE), województwo, układy zbiorowe pracy, rodzaj umowy, praca w pełnym wymiarze czasu, praca przez większość roku i grupa zawodowa (jedno-, dwu-, lub trzycyfrowy kod ISCO)

Bez względu na metodę i uwzględnione w oszacowaniu zmienne, skorygowana luka płacowa w wynagrodzeniach godzinowych utrzymuje się w przedziale 18–21%, a największe różnice widać po uwzględnieniu zawodów – wtedy wynosi 12–17% (tabela 1). To znacznie więcej niż nieskorygowana luka płacowa, która w tym samym okresie wynosi średnio 7%. Po uwzględnieniu wszystkich kluczowych cech, które wpływają na wynagrodzenia, porównuje się w istocie rówieśników z takim samym wykształceniem i doświadczeniem, pracujących w tym samym zawodzie i sektorze. Nawet wtedy luka płacowa wynosi 12–14%, w zależności od metody jej szacowania.

Luka płacowa różni się w zależności od miejsca pracy: sektora, branży, zawodu

Kobiety zarabiają o ok. 8% mniej niż mężczyźni w sektorze publicznym, a w sektorze prywatnym – 18% mniej (wykres 1). Różnica między sektorami rośnie od roku 2012. Jednocześnie, zatrudnienie w sektorze publicznym spada (-11 pp. w latach 2010–2022), co przełoży się na wyższą lukę płacową ogółem.

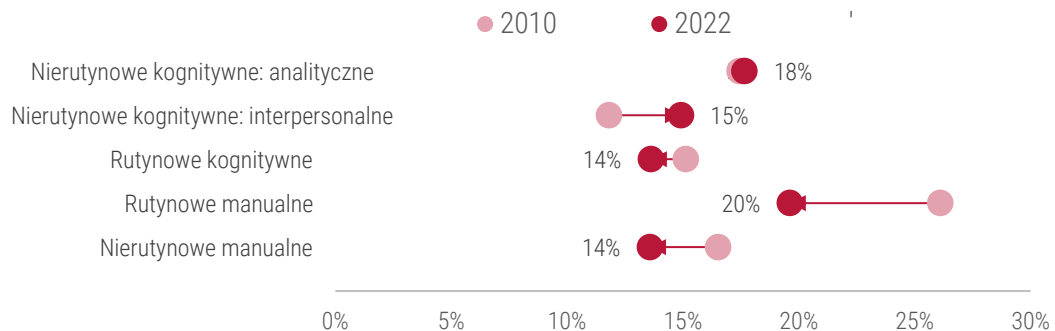
Wykres 1. Skorygowana luka płacowa w sektorze prywatnym jest wyższa o 10 pp. niż w publicznym



Uwaga: oszacowania jak w tabeli 1, zawód kontrolujemy na poziomie jednocyfrowego kodu ISCO

W branżach zmaskulinizowanych (w których udział mężczyzn w zatrudnieniu jest większy niż 60%) luka płacowa jest średnio większa niż w sfeminizowanych i w tych, w których udział kobiet i mężczyzn jest podobny. Kobiety zarabiają mniej od mężczyzn szczególnie w górnictwie, informacji i komunikacji, finansach i przetwórstwie przemysłowym (o ponad 20%). Najmniejsza luka jest w edukacji (4,5%). Górnictwo jest również najsilniej zmaskulinizowaną branżą gospodarki, a edukacja drugą najbardziej sfeminizowaną (po branży zdrowia).

Wykres 2. W zawodach wymagających najwyższych kwalifikacji luka płacowa wynosi 15–18%



Uwaga: oszacowania skorygowanej luki płacowej na podstawie MNK jak dla wykresu 1

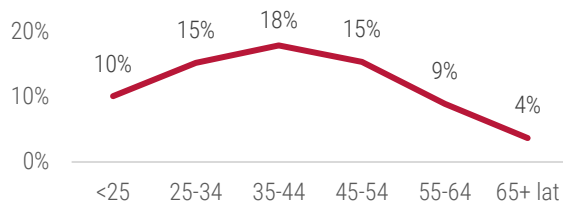
Skorygowana luka płacowa jest najniższa (ok. 14%, wykres 2) w zawodach, w których dominują zadania rutynowe kognitywne i nierutynowe manualne. W zawodach opartych na zadaniach rutynowych manualnych luka pozostaje najwyższa (ok. 20%), chociaż wyraźnie zmniejszyła się w latach 2010–2022. Nie zmniejszyła się natomiast luka w zawodach wymagających zazwyczaj wyższych kwalifikacji i wykonywania bardziej złożonych, nierutynowych zadań kognitywnych, które trudno zautomatyzować. Do tych zawodów zalicza się menedżerów i specjalistów (np. architektów, lekarki i inżynierów), a ich znaczenie w stosunku do innych zawodów będzie rosnąć.

Luka płacowa różni się także w zależności od wieku pracowników i pozycji w drabinie wynagrodzeń

Luka płacowa osiąga najwyższy poziom około 35–44 roku życia (wykres 3). Najniższa jest dla osób w wieku 55–64 i więcej. Warto jednak zauważyć, że kobiety po 50 r.ż. pracują bardzo rzadko (25% w porównaniu do 44% mężczyzn), co może oznaczać, że głównie te z najwyższym potencjałem zarobkowym pozostają na rynku pracy i to przekłada się na ich niższą lukę płacową. Największa luka płacowa przypada natomiast na okres, w którym kobiety najczęściej zostają matkami i opiekują się dziećmi. Częściowym wyjaśnieniem może więc być tzw. kara za macierzyństwo – spadek wynagrodzeń kobiet po urodzeniu dziecka.

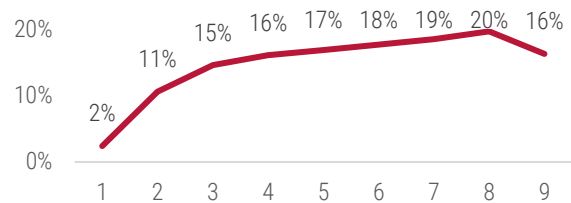
Luka płacowa jest szczególnie wysoka wśród osób zarabiających powyżej mediany, ale nie wśród zarabiających najwięcej (wykres 4). Najniższa jest wśród osób o najniższych płacach, co wiąże się z regulacjami płacy minimalnej.

Wykres 3. Skorygowana luka płacowa jest największa wśród osób w wieku 35–44 lata



Oszacowania na podstawie MNK jak dla Wykresu 1

Wykres 4. Skorygowana luka płacowa jest najwyższa dla 8 decyla wynagrodzeń (2022)



Oszacowania regresji kwantylowej, zmienne jak Wykres 1

Bibliografia

<https://ibs.org.pl/publications/luka-placowa-o-ile-wiecej-mezczyzni-zarabiaja-od-kobiet/>

Seria IBS Policy Paper

Seria IBS Policy Paper w przystępnej formie prezentuje wyniki badań ekonomicznych w celu podniesienia jakości debaty publicznej.

Redaktor serii – Jan Rutkowski

IBS Policy Paper 1/2025

ISSN: 2451-4365

Redakcja językowa – Dorota Ciborowska

Informacje dodatkowe

Autorki są wdzięczne Janowi Rutkowskiemu za cenne uwagi.

Treść niniejszej publikacji wyraża poglądy Auterek i niekoniecznie jest tożsama ze stanowiskiem Instytutu Badań Strukturalnych. Stosuje się zwyczajowe zastrzeżenia.