

LUKA PŁACOWA W POLSCE W UJĘCIU REGIONALNYM

dr Dominik Śliwicki

Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

Konferencja naukowa - Spójność społeczna, gospodarcza i terytorialna a
zrównoważony rozwój. Istota, znaczenie oraz zakres monitorowania

Białowieża, 11-12 września 2017 r.

Cel

Celem artykułu jest określenie wpływu metody szacunku średniego wynagrodzenia na wielkość oraz kierunek luki płacowej w Polsce w ujęciu regionalnym.

Definiowanie luki płacowej

Luka płacowa - różnica w wynagrodzeniach pomiędzy mężczyznami i kobietami.

Luka płacowa na ogół jest postrzegana jako zjawisko o charakterze negatywnym o bardzo skomplikowanym podłożu. Z tego względu jest przedmiotem badań na gruncie ekonomii, socjologii, filozofii, zarządzania i innych nauk. Zagadnienie to jest także coraz częściej poruszane w dyskusjach wśród praktyków życia społecznego i gospodarczego.

Przyczyny luki płacowej

- Dyskryminacja w miejscu pracy, przejawiającą się mniej korzystnym traktowaniem kobiet w stosunkach pracy – tzw. dyskryminacja bezpośrednia.
- Wykonywanie przez mężczyzn i kobiety różnych zawodów w różnych sektorach.
- Praktyki w miejscach pracy oraz systemy płac, które mogą prowadzić do różnych stawek wynagradzania kobiet i mężczyzn.
- Niedocenywanie pracy i umiejętności kobiet.
- Niewielka liczba kobiet na stanowiskach zarządczych i kierowniczych.
- Czynniki kulturowe przejawiające się w tradycyjnym postrzeganiu ról kobiet i mężczyzn w społeczeństwie.
- Równoważenie obowiązków zawodowych i rodzinnych.

Pomiar luki płacowej

W ujęciu operacyjnym luka płacowa mierzona jest za pomocą wskaźnika *Gender Pay Gap (GPG)* i wyrażana w ujęciu względnym za pomocą formuły:

$$GPG = \frac{W_m - W_k}{W_m} 100[\%]$$

W_m – wynagrodzenie mężczyzn,

W_k – wynagrodzenie kobiet.

Interpretacja wskaźnika GPG

Konkretna wartość wskaźnika *GPG* informuje o ile % wynagrodzenie kobiet jest mniejsze (gdy wartość jest dodatnia) albo większe (gdy wartość jest ujemna) od wynagrodzenia mężczyzn. Szacunki tego wskaźnika będą się różnić w zależności od tego, co zostanie przyjęte jako szacunki wynagrodzeń mężczyzn i kobiet. W metodologii stosowanej w Unii Europejskiej za podstawę szacunków *GPG* przyjmuje się średnie stawki godzinowe wynagrodzenia brutto.

Badanie luki płacowej w UE

Badanie luki płacowej w statystyce europejskiej opiera się na danych zebranych w ramach badania struktury wynagrodzeń, które, zgodnie z wytycznymi EUROSTATu, musi być realizowane co cztery lata. W Polsce badanie to przeprowadzane jest w cyklu dwuletnim i dostarcza informacji m.in. o przeciętnych i średnich godzinowych wynagrodzeniach pracowników w podziale na płeć, wiek, wykształcenie, staż pracy, zawód, rodzaj umowy o pracę, system czasu pracy, wielkość podmiotu zatrudniającego.

Dane wykorzystane w analizie

- stawka godzinowa wynagrodzenia za czas nominalny w październiku (*SGN_PAZ*),
- stawka godzinowa wynagrodzenia ogółem za październik (*SGO_PAZ*),
- stawka godzinowa wynagrodzenia za czas nominalny w roku (*SGN_ROK*),
- stawka godzinowa wynagrodzenia ogółem brutto za rok (*SGO_ROK*),
- wynagrodzenie za czas nominalny za październik przeliczone do wynagrodzenia za czas nominalny za pełen etat (*TWN_PAZ*),
- wynagrodzenie ogółem za październik przeliczone do wynagrodzenia ogółem za pełen etat (*TWO_PAZ*),
- wynagrodzenie za czas nominalny za rok przeliczone do wynagrodzenia za czas nominalny za pełen etat (*TWN_ROK*),
- wynagrodzenie ogółem za rok przeliczone do wynagrodzenia ogółem za pełen etat (*TWO_ROK*).

Wyniki analizy

WOJEWÓDZTWO	<i>TWO_PAZ</i>	<i>TWO_ROK</i>	<i>TWN_PAZ</i>	<i>TWN_ROK</i>	<i>SGO_PAZ</i>	<i>SGO_ROK</i>	<i>SGN_PAZ</i>	<i>SGN_ROK</i>
POLSKA	17,7	17,1	17,6	16,6	7,7	6,6	7,1	5,9
DOLNOŚLĄSKIE	21,9	21,9	21,1	20,8	14,1	14,1	13,3	13,4
KUJAWSKO-POMORSKIE	9,1	7,4	9,4	7,4	-6,8	-9,1	-7,7	-10,3
LUBELSKIE	8,4	7,9	8,9	8,0	-6,5	-8,0	-7,2	-8,9
LUBUSKIE	8,8	7,7	9,6	7,5	-5,4	-7,9	-6,4	-9,2
ŁÓDZKIE	13,9	12,5	14,1	12,1	1,9	-0,4	1,1	-1,3
MAŁOPOLSKIE	17,8	17,1	18,2	17,1	7,9	6,6	7,5	6,0
MAZOWIECKIE	20,3	20,4	20,3	20,2	15,1	14,9	14,7	14,5
OPOLSKIE	16,6	16,0	16,9	15,8	3,3	2,0	2,4	0,9
PODKARPACKIE	13,9	12,8	13,8	12,4	-1,0	-2,8	-1,6	-3,6
PODLASKIE	3,3	1,3	3,3	1,4	-14,2	-16,4	-14,9	-17,2
POMORSKIE	16,3	15,1	16,2	14,7	5,5	3,9	4,7	2,9
ŚLĄSKIE	26,0	24,8	25,4	23,9	14,6	12,9	14,2	12,3
ŚWIĘTOKRZYSKIE	11,5	9,5	11,5	9,1	-4,5	-7,1	-5,0	-7,9
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	6,3	4,5	6,4	3,9	-7,1	-9,7	-8,1	-11,0
WIELKOPOLSKIE	18,8	18,6	18,7	18,3	9,9	9,3	9,2	8,4
ZACHODNIOPOMORSKIE	11,7	10,6	11,8	10,3	-1,0	-2,6	-1,9	-3,7

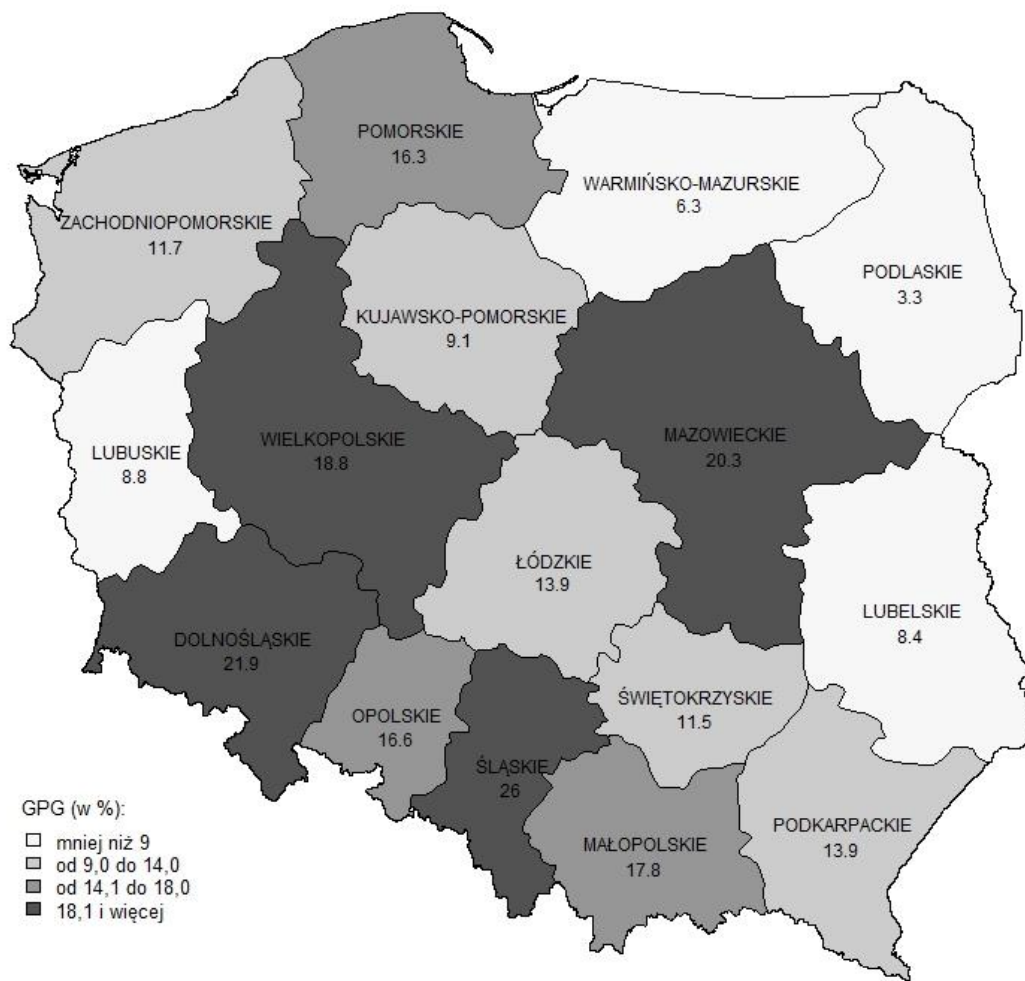
Wyniki analizy- cd.

- Szacunki *GPG* dokonane w oparciu o wynagrodzenia roczne bądź miesięczne dały wartości tylko dodatnie, co świadczy o tym, że kobiety osiągały niższe średnie wynagrodzenia zarówno w ujęciu ogółem jak i w ujęciu nominalnym.
- W przypadku wykorzystania stawek godzinowych jako podstawy oszacowania miernika luki płacowej uzyskano zarówno dodatnie jak i ujemne wartości. Ujemne szacunki *GPG* oznaczają sytuację, w której kobiety osiągają wyższe wynagrodzenia, mierzone stawkami godzinowymi, w porównaniu z mężczyznami.

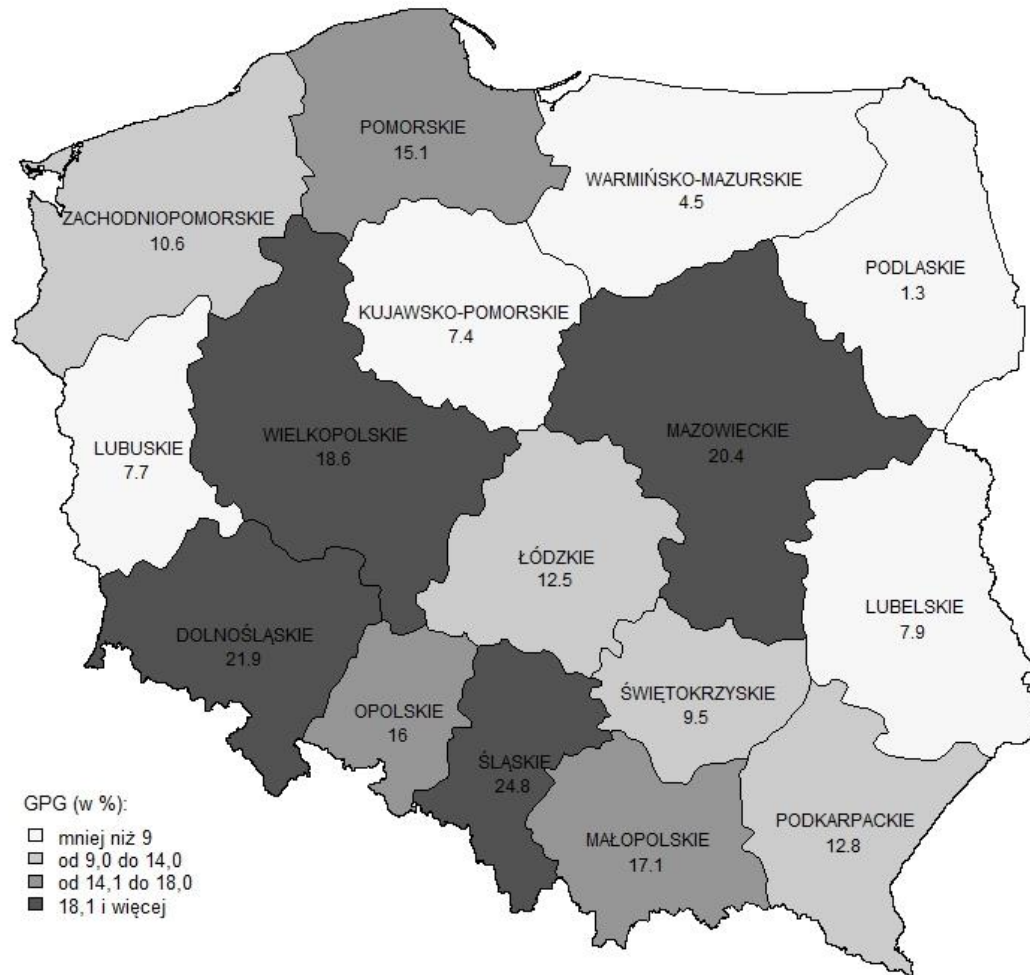
Wyniki analizy- cd.

- Wyniki uzyskane dla wynagrodzeń ogółem (stawek wynagrodzeń ogółem) są zbliżone do wyników uzyskanych dla wynagrodzeń za czas nominalny (stawek wynagrodzeń za czas nominalny).
- Szacunki wskaźnika *GPG* dla danych rocznych z reguły są niższe w porównaniu z szacunkami dla danych dotyczących października.
- Niezależnie od przyjętego miernika wynagrodzeń brutto najwyższe wartości wskaźnik luki płacowej przyjmował dla województw: śląskiego, dolnośląskiego, mazowieckiego, wielkopolskiego oraz małopolskiego.

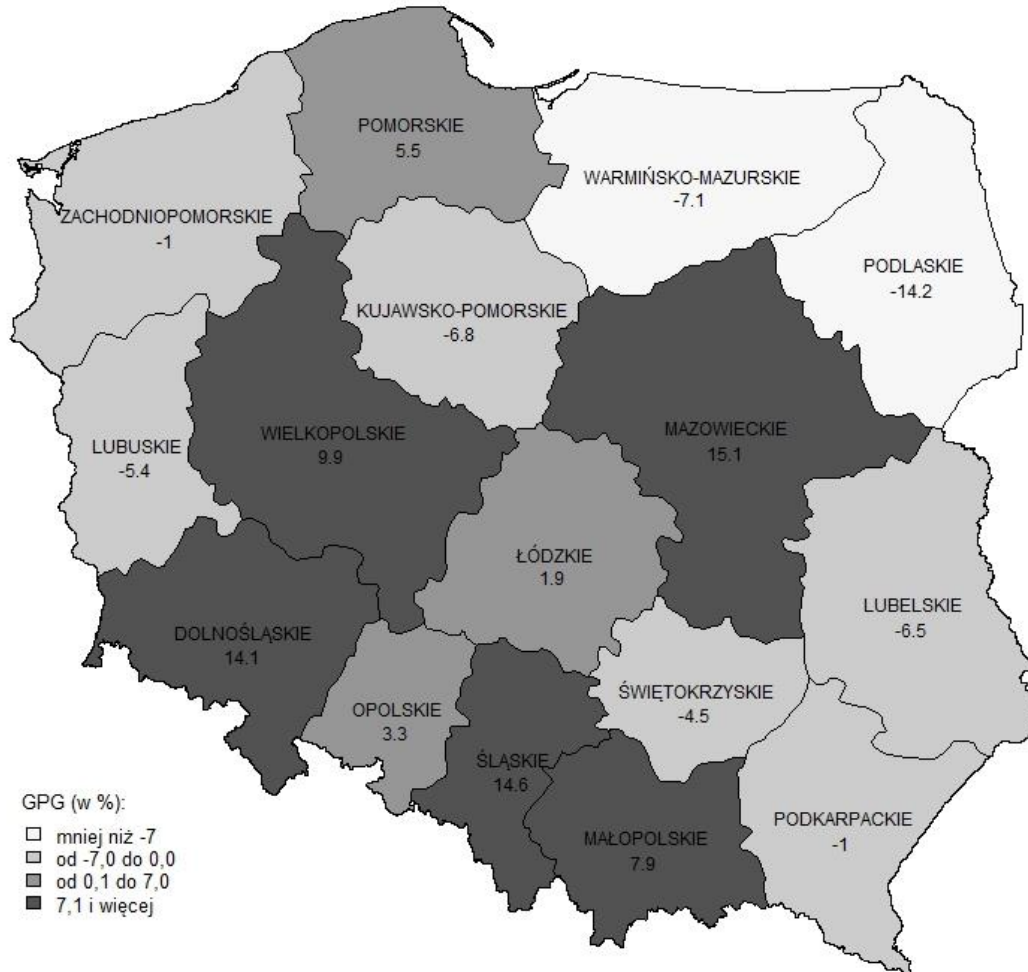
Gender Pay Gap oszacowany z wykorzystaniem *TWO_PAZ* według województw



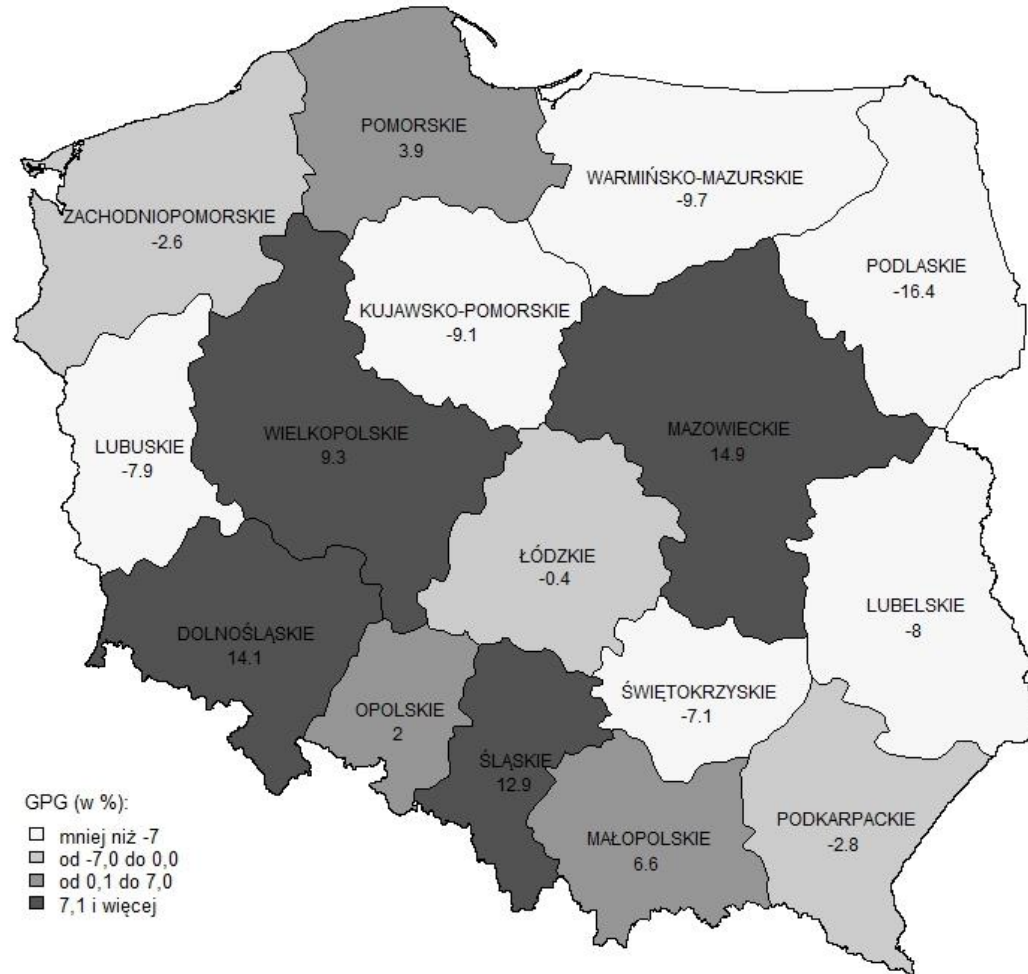
Gender Pay Gap oszacowany z wykorzystaniem *TWO_ROK* według województw



Gender Pay Gap oszacowany z wykorzystaniem SGO_PAZ według województw



Gender Pay Gap oszacowany z wykorzystaniem SGO_ROK według województw



Wnioski

- Wyznaczone szacunki wskaźnika *Gender Pay Gap* dla województw wskazują, że jest to miernik, którego wartość jest uzależniona od przyjętej postaci miernika wynagrodzeń przeciętnych mężczyzn i kobiet.
- O ile wartości uzyskane na podstawie średnich wynagrodzeń ogółem (stawek godzinowych wynagrodzeń ogółem) oraz wynagrodzeń za czas nominalny (stawek godzinowych za czas nominalny) są do siebie zbliżone to już porównanie szacunków wskaźnika *GPG* dla wynagrodzeń ogółem z szacunkami uzyskanymi na bazie stawek godzinowych wykazuje znaczne różnice. Przejawiają się one przede wszystkim w pojawieniu się ujemnych wartości wskaźnika, co świadczy o tym, że kobiety osiągają wyższe stawki godzinowe w porównaniu z mężczyznami (w pewnych województwach).

Wnioski – cd.

- Prawdopodobną przyczyną sytuacji, że porównując wynagrodzenia roczne i za październik kobiet w stosunku do mężczyzn osiągają one średnio niższe wynagrodzenia, a przeciętne stawki godzinowe wskazują na to, że dla kobiet są one znacznie wyższe niż dla mężczyzn jest poświęcanie przez mężczyzn znacznej większej ilości czasu na pracę aniżeli przez kobiety. Wynika to przede wszystkim ze zwiększonego u kobiet ciężaru obowiązków rodzicielskich.

dr Dominik Śliwicki

Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

ul. Stanisława Konarskiego 1-3

85-066 Bydgoszcz

e-mail: D.Sliwicki@stat.gov.pl