

Part-time employment, the gender wage gap and the role of wage-setting institutions: evidence from 11 European countries / Eleonora Matteazzi, Ariane Pailhe, Anne Solaz // Eur. J. Ind. Relat. - 2018, nr 3, s. 221-241, rys. tab. bibliogr.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, dysproporcje płacowe ze względu na płeć a rola instytucji negocjowania płac: dane z 11 krajów europejskich.

Autorzy artykułu rozważają kwestie wpływu nadreprezentacji kobiet w zatrudnieniu niepełnowymiarowym na narastanie dysproporcji płacowych ze względu na płeć w zawodach płatnych godzinowo, oraz analizują w jaki stopniu instytucje negocjowania wynagrodzeń wpływają na istnienie tych różnic, zwłaszcza w odniesieniu do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wykorzystując dane pochodzące z Europejskich Statystyk dotyczących Dochodu i Warunków Życia (EU-SILC) z 2009 r. dla 11 krajów europejskich, dokonują podwójnej dekompozycji dysproporcji płacowych ze względu na płeć: pomiędzy mężczyznami a kobietami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy i pomiędzy kobietami zatrudnionymi w pełnym i niepełnym wymiarze. Uzyskane analizy ujawniają, że niższe wynagrodzenia dla niepełnoetatowych kobiet wynikają z segregacji stanowisk pracy w niepełnym wymiarze, natomiast różnice w wysokości płac obu płci w odniesieniu do pracy w pełnym wymiarze, w świetle przeprowadzonych badań, pozostają zagadką. Na poziomie makroekonomicznym, dziura płacowa ze względu na płeć wydaje się mieć większy zasięg w krajach o szerszym udziale zatrudnienia niepełnoetatowego. Jak wynika z analiz, niektóre instytucje negocjowania płac, wydają się wpływać na ograniczanie dysproporcji w wynagrodzeniach kobiet, tych zatrudnionych na pełny etat i tych pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, oraz różnice w płacach pracowników pełnoetatowych obu płci. Autor postuluje, w celu zmniejszenia tych dysproporcji, wzmocnienie polityki przeciw dyskryminacji płacowej w zatrudnieniu, w tym wdrożenie zasad równego wynagrodzenia dla obu płci poprzez zastosowanie odpowiedniego ustawodawstwa antydyskryminacyjnego, oraz w zakresie prawa pracy, zwłaszcza utrzymania równej płacy dla osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Inne wskazywane przez autora artykułu środki działania to: wdrażanie polityki równych szans dla kobiet w zatrudnieniu, co pozwoli im rozwijać kariery zawodowe i zapobiegnie segregacji zatrudnienia według płci i godzin pracy,

oraz wzmocnienie instytucji negocjowania systemów płac, uwzględniających szanse osiągnięcia przez wykształcone kobiety wyższych szczebli drabiny płacowej.