

Elastyczność stosunku pracy a nierówności na rynku pracy

Badania porównawcze ujawniają dwie uderzające własności nierówności na rynku pracy: nierówności występują praktycznie wszędzie i zmieniają się bardzo powoli. Takich samych wniosków dostarczają nawet te analizy, w których nierówności nie są prostą miarą zróżnicowania zarobków: jeśli ludzie różnią się poziomem wykształcenia, zawodami i miejscem zamieszkania, pewnego zróżnicowania zarobków należy się spodziewać. Lecz jeśli uwzględnimy te różnice, a płace nadal pozostają nierówne, rodzi się potrzeba zrozumienia natury tego zjawiska, by móc zaproponować skuteczne metody jego ograniczania. Jedno z potencjalnych wyjaśnień zaproponowała Goldin (2014): na niektórych stanowiskach wymagana jest znaczna doza dyspozycyjności. Pracownicy, którzy z różnych względów nie są w stanie sprostać temu oczekiwaniu uzyskują niższe wynagrodzenie, niż pozostali. Ograniczeniami w dyspozycyjności może być m.in. pełnienie funkcji opiekuńczych, ale także edukacja (np. wśród młodych pracowników) czy ograniczona sprawność fizyczna (np. wśród starszych pracowników lub osób z niepełnosprawnościami). Czy nierówności na rynku pracy mogą wytłumaczyć rozbieżności pomiędzy wymogiem dyspozycyjności po stronie pracodawcy i zdolnością do bycia dyspozycyjnym po stronie pracownika?

Pierwszym aspektem, który poddamy analizie jest **perspektywa cyklu życia**. Zdrowy rozsądek podpowiada, że zdolność do bycia dyspozycyjnym zależy od sytuacji edukacyjnej, rodzinnej i zdrowotnej, a zatem zależy od cyklu życia. Naturalnie, zdolność do bycia dyspozycyjnym nie oznacza gotowości do pracy w takim trybie, lecz brak tej zdolności naturalnie wyklucza ew. gotowość. Z drugiej strony, na pewnych etapach kariery zawodowej, pożądana może być praca w godzinach elastycznych, bo tylko w ten sposób możliwe jest pogodzenie funkcji zawodowych i życiowych. Przeanalizujemy jak zapotrzebowanie na elastyczne godziny pracy zmienia się w cyklu życia pracownika, m.in. analizując rolę pełnienia funkcji wychowawczych (wobec dzieci) i opiekuńczych (wobec innych dorosłych członków gospodarstwa domowego).

Drugim aspektem poddanym analizie będzie **skłonność firm do zaakceptowania braku elastyczności** po stronie pracownika. Korzystając z wyjątkowych danych na temat managerów firm w Europie, spróbujemy oszacować czy firmy zarządzane przez managerów, których indywidualne doświadczenie sugeruje znaczne zapotrzebowanie na elastyczność, cechuje niższa skala nierówności płacowych (po uwzględnieniu zróżnicowania kwalifikacji i innych istotnych cech pracowników).

Po trzecie, zweryfikujemy jak na nierówności wpływają **zasady opodatkowania pracy i przyznawania świadczeń i transferów** społecznych. Przykładowo, przy wspólnym rozliczaniu podatkowym małżonków, wysoka progresja podatkowa obniża korzyści związane z podażą pracy „drugiego zarobkującego” (ang. second earner). Dysproporcjonalnie wysokie opodatkowanie pracy tego członka gospodarstwa domowego, w połączeniu z niektórymi formami świadczeń może utrzymywać mechanizmy związane z nierównościami płacowymi.

Mechanizmy te, po czwarte, mogą być także związane z nieświadomymi **czynnikami społecznymi i kulturowymi**. Normy społeczne różnią się bardzo pomiędzy krajami i samo to nie stanowi o zróżnicowaniu nierówności, o ile w równym stopniu oddziałuje po stronie podaży (pracownicy i ich skłonność do świadczenia pracy) co popytowej (pracodawcy i ich skłonność do zatrudniania pracowników o pewnych cechach). Przykładowo, nawet jeśli norma społeczna zakłada mniejsze zaangażowanie kobiet w rynek pracy ze względu na funkcje opiekuńcze, nie jest w interesie gospodarstwa domowego stosowanie przez pracodawców niższych stawek wobec kobiet, w sytuacjach, gdy wykonują pracę identyczną, jak porównywalni mężczyźni. Czynniki społeczne pogłębiają nierówności, gdy silniej oddziałują po stronie popytowej niż podaży i tę hipotezę poddamy weryfikacji w ostatniej części naszego badania.