

e-mentor

DWUMIESIĘCZNIK SZKOŁY GŁÓWNEJ HANDLOWEJ W WARSZAWIE
WSPÓŁWYDAWCA: FUNDACJA PROMOCJI I AKREDYTACJI KIERUNKÓW EKONOMICZNYCH

2014, nr 2 (54)



M. Kaszubowski, J. Wolszczak-Derlacz, *Zróżnicowanie płac kobiet i mężczyzn zatrudnionych jako pracownicy naukowo-dydaktyczni w publicznych szkołach wyższych*, „e-mentor” 2014, nr 2 (54), s. 46–50,
<http://www.e-mentor.edu.pl/arttykul/index/numer/54/id/1093>.

Zróznicowanie płac kobiet i mężczyzn zatrudnionych jako pracownicy naukowo-dydaktyczni w publicznych szkołach wyższych



Mariusz
Kaszubowski



Joanna
Wolszczak-Derlacz*

W artykule przedstawiono wyniki analizy zróznicowania płac kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych w publicznych szkołach wyższych. W analizie wykorzystano dane uzyskane z ogólnopolskiej ankiety. Rezultaty badań potwierdzają, że kobiety zarabiają średnio mniej niż mężczyźni, jest to jednak wynikiem różnic w zajmowanych stanowiskach, a nie konsekwencją dyskryminacji płacowej.

Motywacja do podjęcia badań

Celem artykułu jest zbadanie zróznicowania płac kobiet i mężczyzn – pracowników naukowo-dydaktycznych zatrudnionych w publicznych szkołach wyższych w Polsce. Dzięki analizie przeprowadzonej dla rynku szkół wyższych możliwa będzie weryfikacja hipotezy o dyskryminacji płacowej wśród pracowników o najwyższym wykształceniu (wszyscy nauczyciele akademicki mają wykształcenie co najmniej wyższe). Godne uwagi jest to, że promocja nauczycieli akademickich jest bezpośrednio obserwowalna (według stanowiska), natomiast produktywność pracowników może zostać przybliżona np. za pomocą liczby publikacji naukowych, których są autorami. W literaturze zagranicznej badania na temat międzypłciowej luki płacowej dla nauczycieli akademickich prowadzone są od wielu lat¹. Natomiast wedle wiedzy autorów niniejsze badanie jest pierwszą tego typu analizą dotyczącą sektora szkół wyższych w Polsce, co związane jest niewątpliwie z niedostępnością informacji na temat stawek płac poszczególnych pracowników naukowo-dydaktycznych². Warto w tym kontekście podkreślić,

że np. w Stanach Zjednoczonych informacje takie (szczególnie w przypadku uczelni publicznych) są ogólnie dostępne – co niewątpliwie przyczynia się do przejrzystości tego rynku pracy.

W Polsce płace na uczelniach publicznych określają rektorzy zgodnie z wytycznymi ustalonymi na szczeblu ministerialnym, które precyzują m.in. wysokość minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do poszczególnych stanowisk oraz wysokość i sposób przyznawania innych składników wynagrodzenia³. System taki jednak daje władzom uczelni pewną swobodę w ostatecznym określaniu wysokości pensji, stąd też powstaje pytanie, czy występuje na tym polu dyskryminacja płacowa ze względu na płeć.

Opis próby badawczej

Z powodu braku ogólnodostępnych informacji na temat stawek płac pracowników szkół wyższych opisane w opracowaniu badanie oparte zostało na informacjach zebranych w ogólnopolskiej ankiecie. Ankieta została przeprowadzona w pierwszej połowie 2012 roku i została poprzedzona listem przewodnim skierowanym do dziekanów poszczególnych wydziałów szkół wyższych, w którym wysłano zaproszenie do udziału w internetowym badaniu nt. wynagrodzeń pracowników naukowo-dydaktycznych. Adresatem ankiety były wszystkie publiczne szkoły wyższe podlegające Ministerstwu Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Przeprowadzona ankieta celowo była krótka, zawierała pytania otwarte i zamknięte. Pierwsza część

* Artykuł powstał podczas pobytu autorki na Uniwersytecie Kalifornijskim w Berkeley, USA gdzie prowadziła badania nt. szkolnictwa wyższego w ramach programu „Mobilność Plus” finansowanego przez MNiSW.

¹ Por. R.K.S. Toutkoushian, *Sex Matters Less for Younger Faculty: Evidence of Disaggregate Pay Disparities from the 1988 and 1993 NCES Surveys*, „Economics of Education Review” 1998, Vol. 17, No. 1, s. 75–71; M. Ward, *Gender, Salary and Promotion in the Academic Profession*, „Scottish Journal of Political Economy” 2001, Vol. 48, No. 3, s. 283–302.

² Publikacje, które odnoszą się do dyskryminacji płacowej ze względu na płeć w Polsce, to m.in.: S.M. Kot (red.), *Analiza ekonometryczna kształtowania się płac w Polsce w okresie transformacji*, PWN, Warszawa–Kraków 1999, V.A. Adamchik, A.S. Bedi, *Gender Pay Differentials During the Transition in Poland*, „Economics of Transition” 2003, Vol. 11, No. 4, s. 697–726 oraz M. Rokicka, A. Ruzik, *The Gender Pay Gap in Informal Employment in Poland*, „CASE Network Studies & Analyses” 2010, No. 406. Nie jest w nich jednak poruszany problem akademickiego rynku pracy.

³ Szerzej zobacz: Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, art. 151 (Dz.U. z 2005 r. Nr 164 poz. 1365) oraz Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 października 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (Dz.U. z 2011 r. Nr 243 poz. 1447).

odnosiła się do stawek wynagrodzeń otrzymywanych na macierzystej uczelni oraz do poziomu dochodów uzyskiwanych w wyniku pracy poza uczelnia macierzystą. Dodatkowo respondentom zadano pytanie na temat minimalnej stawki, którą dana osoba byłaby skłonna zaakceptować przy założeniu pracy tylko na jednym etacie – na uczelni macierzystej. Informacja ta może posłużyć do określenia tzw. stawki wynagrodzenia progowego – nie jest to jednak tematem niniejszego opracowania⁴. Pozostałe pytania odnosiły się do danych demograficznych poszczególnych respondentów (np. płeć, wiek, staż pracy), charakterystyki zatrudnienia i produktywności naukowej (np. czas pracy – realizowane pensum, stanowisko, liczba punktów za publikacje wg tzw. listy ministerialnej) oraz charakterystyki uczelni (np. typ uczelni).

W sumie otrzymano zwrot 3181 ankiet. Niestety w wielu przypadkach respondenci udzielili odpowiedzi tylko na część pytań, z wyłączeniem informacji na temat stawek uzyskiwanego wynagrodzenia. W wyniku redukcji i oczyszczenia danych do dalszej analizy przyjęto dane na temat 1581 respondentów: 928 mężczyzn i 653 kobiet. Obserwacje zostały zważone według typu uczelni oraz zajmowanego stanowiska tak, aby udziały dla poszczególnych kategorii odpowiadały frakcjom w całkowitej populacji. Ponadto dane na temat wynagrodzenia zostały wystandaryzowane czasem pracy – tak aby odpowiadały 180 godzinom zajęć dydaktycznych rocznie.

W tabeli 1 przedstawiono podstawowe statystyki opisowe (średnią, medianę i odchylenie standardowe) dla wybranych zmiennych z podziałem na kobiety i mężczyzn. Widzimy, że przebadane kobiety cha-

rakteryzowały się średnio niższymi stawkami wynagrodzenia miesięcznego otrzymywanego na uczelni macierzystej (różnica statystycznie istotna, $t = -3,54$). Wśród przebadanych osób 56 proc. kobiet i 60 proc. mężczyzn osiągało dodatkowy dochód poza wynagrodzeniem za pracę na uczelni macierzystej. Dochód ten był wyższy dla mężczyzn niż dla kobiet (różnica statystycznie istotna, $t = -4,64$). Przebadane kobiety były średnio młodsze, charakteryzowały się krótszym stażem pracy oraz niższym wymiarem realizowanego pensum. Dodatkowo respondenci zostali poproszeni o podanie sumarycznej liczby uzyskanych przez siebie punktów za publikacje według tzw. ministerialnej listy czasopism z ostatnich trzech lat, która może w pewien sposób odzwierciedlać produktywność naukową poszczególnych nauczycieli akademickich⁵. W tym kontekście kobiety były średnio mniej „produktywne” naukowo (różnica statystycznie istotna, $t = -2,90$).

Wśród przebadanych osób najwyższą grupę stanowili doktorzy (67 proc. kobiet i 54 proc. mężczyzn), którzy zatrudnieni byli na stanowisku adiunktów (tabela 2). Charakterystyczne jest to, że tylko 3 proc. całkowitej liczby badanych kobiet zatrudnionych było na stanowisku profesora zwyczajnego w stosunku do 12 proc. całkowitej liczby mężczyzn. Wśród dyscyplin naukowych największy odsetek kobiet i mężczyzn specjalizował się w naukach społecznych, w grupie mężczyzn tak samo popularne jak nauki społeczne były nauki techniczne. Największy odsetek przebadanych pracowników naukowo-dydaktycznych zatrudniony był na uniwersytetach (odpowiednio 56 proc. kobiet i 50 proc. mężczyzn), w następnej kolejności na politechnikach (odpowiednio 35 proc. kobiet i 50 proc. mężczyzn).

Tabela 1. Statystyki opisowe zmiennych ilościowych

Pełna nazwa zmiennej	Kobiety (n=653)			Mężczyźni (n=928)		
	średnia	mediana	odchylenie standardowe	średnia	mediana	odchylenie standardowe
Wynagrodzenie zasadnicze, miesięczne, brutto (w tym dodatek funkcyjny i za wysługę) z tytułu pracy na uczelni macierzystej	3669,97	2863,64	2512,92	4494,57	3214,29	3013,79
Wysokość miesięcznego dodatkowego dochodu poza wynagrodzeniem na uczelni macierzystej	1373,35	208,33	2654,10	2202,51	416,67	4487,36
Wiek	40,53	38,00	9,75	44,50	41,00	11,65
Staż pracy	15,18	12,00	10,30	19,44	16,00	12,53
Realizowany wymiar pensum	278,66	250,00	94,43	291,27	260,00	110,28
Punkty za publikacje naukowe	70,97	50,00	80,82	97,46	56,00	134,23

Źródło: opracowanie własne.

⁴ Por. M. Kaszubowski, *Płaca progowa pracowników naukowo-dydaktycznych polskich wyższych uczelni publicznych w warunkach hipotetycznego kontraktu*, „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy” 2013, s. 31; M. Kaszubowski, J. Wolszczak-Derlacz, *Salary and reservation wage gender gaps in Polish academia*, „GUT Faculty of Management and Economics, Working Paper Series A (Economics, Management, Statistics)” 2014, No. 1 (19).

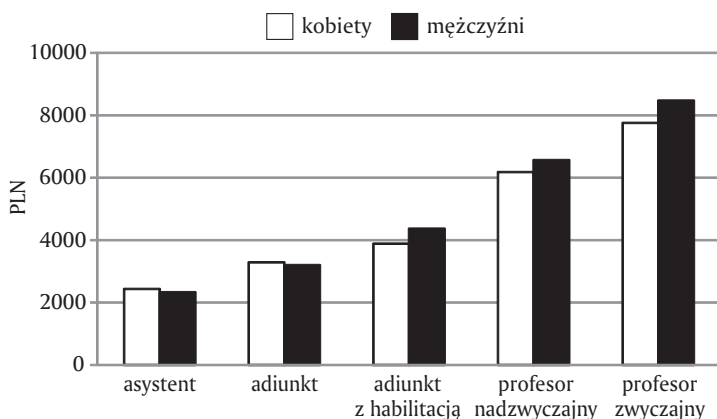
⁵ Należy podkreślić, że jest to bardzo przybliżona miara produktywności naukowej poszczególnych osób. Punktacja czasopism na liście ministerialnej jest corocznie uaktualniana, co oznacza, że podane przez badanych wartości mogą w pewnym stopniu odbiegać od rzeczywistych. Należy także podkreślić różnice między poszczególnymi dziedzinami, np. średnia wartość sumy punktów z ostatnich trzech lat dla osób prowadzących badania w naukach humanistycznych wynosiła 59, a dla osób reprezentujących nauki ścisłe 148.



Tabela 2. Rozkład częstości zmiennych nominalnych

Pełna nazwa zmiennej	Kobiety	Mężczyźni
Czy posiada dodatkowy dochód	56%	60%
Zajmowane stanowisko		
Asystent	18%	11%
Adiunkt	63%	51%
Adiunkt z hab.	3%	5%
Professor nadzwyczajny	13%	21%
Professor zwyczajny	3%	12%
Dyscyplina naukowa		
Nauki humanistyczne	21%	11%
Nauki społeczne	37%	26%
Nauki ścisłe	4%	16%
Nauki przyrodnicze	15%	10%
Nauki techniczne	10%	26%
Nauki rolnicze, leśne i weterynaryjne	7%	6%
Nauki medyczne i nauki o zdrowiu	4%	3%
Sztuka	1%	2%
Uczelnia		
Ekonomiczna	5%	4%
Pedagogiczna	7%	4%
Politechnika	19%	35%
Rolnicza	9%	8%
Uniwersytet	56%	45%
Akademia wychowania fizycznego	2%	2%
Inne	1%	1%

Źródło: opracowanie własne.

Wykres 1. Średnie wynagrodzenie brutto kobiet i mężczyzn z podziałem na zajmowane stanowiska

Uwaga: obserwacje ważone według frakcji poszczególnych typów szkół i stanowisk w populacji

Źródło: opracowanie własne.

Zarówno wysokość wynagrodzenia uzyskiwanego na uczelni macierzystej, jak i wysokość dodatkowego dochodu były wyższe w przypadku mężczyzn, co mogłoby świadczyć o dyskryminacji kobiet na akademickim rynku pracy. Należy jednak wziąć pod uwagę różnice w zajmowanych przez kobiety i mężczyzn stanowiskach.

Na wykresie 1 przedstawiono wysokość średniego wynagrodzenia brutto dla kobiet i mężczyzn z podziałem na stanowiska. Co prawda dla grupy asystentów i adiunktów średnie wynagrodzenie było wyższe w przypadku kobiet niż w przypadku mężczyzn, jednak była to różnica statystycznie nieistotna ($\alpha = 0,05$), dopiero od stanowiska adiunkta z habilitacją mężczyźni zarabiali istotnie średnio więcej aniżeli kobiety. Taka sytuacja może być konsekwencją rosnącego w przypadku wyższych stanowisk udziału mężczyzn, a co za tym idzie większych możliwości uzyskiwania przez nich dodatkowych dochodów.

Analiza wyników – oszacowanie funkcji płac

Aby odpowiedzieć na pytanie, czy wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na publicznych uczelniach w Polsce jest zależne od ich płci, przeprowadzono estymację funkcji płac typu Mincera. Wśród potencjalnych determinant poziomu płac znajdowała się także zmienna *płeć*. Funkcja miała następującą postać⁶:

$$\ln w_i = \alpha + \beta_1 \text{Płeć}_i + \beta_2 \text{Staż}_i + \beta_3 \text{Stanowisko}_i + \beta_4 \text{Publikacje}_i + \beta_5 \text{Uczelnia}_i + e_i \quad (1)$$

gdzie:

$\ln w$ – logarytm wystandaryzowanej płacy miesięcznej brutto;

Płeć – zmienna zerojedynkowa równa 1 dla kobiet, 0 dla mężczyzn;

Staż – staż pracy liczony w latach;

Stanowisko – zmienne zerojedynkowe odpowiadające poszczególnym stanowiskom: adiunkt, adiunkt z habilitacją, prof. nadzwyczajny, prof. zwyczajny;

Publikacje – liczba punktów za publikacje;

Uczelnia – zmienne zerojedynkowe odpowiadające poszczególnym rodzajom uczelni: ekonomiczna, wyższa szkoła pedagogiczna, politechnika, uczelnia rolnicza, uniwersytet, akademia wychowania fizycznego, inne.

Wyniki estymacji regresji (1) przedstawiono w tabeli 3.

W pierwszej kolumnie tabeli przedstawiono wyniki estymacji funkcji regresji tylko z dwoma zmiennymi niezależnymi: *płeć* i *staż* pracy. Na podsta-

⁶ Alternatywnie oszacowano funkcję z dodatkową zmienną równą kwadratowi j. doświadczenia, ponieważ zmienna ta nie była statystycznie istotna podano wyniki z wykluczeniem ww. zmiennej.

Tabela 3. Estymacja funkcji płac – zmienna zależna $\ln w_i$

	(1)	(2)	(3)
Płeć _i	-0.0717***	-0.0165	-0.0091
	[0.0240]	[0.0211]	[0.0236]
Staż _i	0.0271***	0.0062***	0.0063***
	[0.0011]	[0.0014]	[0.0015]
Stan_adiunkt _i		0.3430***	0.3562***
		[0.0378]	[0.0479]
Stan_adiunkthab _i		0.5511***	0.5412***
		[0.0545]	[0.0665]
Stan_profnadz _i		0.8882***	0.8904***
		[0.0553]	[0.0702]
Stan_profzw _i		1.1310***	1.1357***
		[0.0678]	[0.0879]
\ln _publikacje _i			0.0177
			[0.0119]
Uczelnia_ekon _i			0.1189***
			[0.0309]
Uczelnia_pedagog _i			-0.0285
			[0.0479]
Uczelnia_politech _i			0.0356
			[0.0260]
Uczelnia_rol _i			0.0237
			[0.0605]
Uczelnia_awf _i			-0.0143
			[0.0667]
R ²	0.38	0.52	0.55
liczba obserwacji	1568	1568	1265

Uwaga: * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$, pod parametrami w nawiasie błąd standardowy. Do oszacowania funkcji regresji przyjęto metodę MNK, a do wyznaczenia błędów ocen parametrów wykorzystano estymator Hubera-White'a, który jest odporny (ang. *robust*) na heteroskedastyczność rozkładu składnika losowego

Źródło: obliczenia własne.

wie wartości współczynnika dla zmiennej *płeć*, można powiedzieć, że wynagrodzenie zasadnicze kobiet na uczelni macierzystej jest średnio o 7 proc. niższe od wynagrodzenia mężczyzn⁷. Wzrost doświadczenia zawodowego o rok przyczynia się do wzrostu płacy średnio o 2,7 procent.

W drugiej kolumnie podano wyniki dla modelu uwzględniającego stanowiska, na których są zatrudnieni poszczególni pracownicy. Rezultaty wskazują, że adiunkci, adiunkci z habilitacją, profesorowie nadzwyczajni i profesorowie zwyczajni zarabiają średnio więcej od asystentów (grupa odniesienia) o odpowiednio 41, 71, 143 i 209 procent. W kolumnie trzeciej przedstawiono wyniki estymacji modelu zawierającego pozostale

zmienne z przedstawionego równania. Uzyskane wartości potwierdzają wcześniejsze wyniki. Spośród dodatkowych zmiennych tylko jedna w sposób statystycznie istotny jest skorelowana ze stawkami wynagrodzeń, a mianowicie osoby pracujące na uczelniach ekonomicznych zarabiają średnio o 12 proc. więcej aniżeli zatrudnione na uniwersytetach (grupa odniesienia). Ciekawy wydaje się brak powiązania pomiędzy liczbą uzyskanych przez pracownika punktów za publikacje naukowe a stawką wynagrodzeń.

Należy zauważyć, że wartość współczynnika dla zmiennej *płeć* jest statystycznie istotna tylko dla pierwszej wersji równania, natomiast po dodaniu do grona potencjalnych determinant stanowisk, na jakich są zatrudnieni poszczególni pracownicy, współczynnik traci statystyczną istotność.

Dodatkowo w celu weryfikacji hipotezy o dyskryminacji płacowej ze względu na płeć wykorzystano metodę dekompozycji Blindera-Oaxaca⁸, dzięki której określono tzw. „obiektywną” część zróżnicowania, powodowaną przez czynniki związane z produktywnością danego pracownika (np. tym że mężczyźni są średnio starsi, mają dłuższy staż pracy) oraz część „czysto” dyskryminacyjną – składnik niewyjaśniony. Szczegółowe wyniki tej analizy wraz z opisem metody badawczej zostały przedstawione w innej publikacji autorów⁹. W tym miejscu należy tylko podkreślić, że nie stwierdzono istnienia dyskryminacji płacowej ze względu na płeć (składnik niewyjaśniony nie był statystycznie istotny), a międzypłciowa luka płacowa była w głównej mierze tłumaczona przez: różnice w stażu pracy oraz przez różnice w stanowiskach, na jakich są zatrudnieni poszczególni pracownicy naukowo-dydaktyczni.

Wnioski

W niniejszym artykule przedstawiono analizę zróżnicowania płac kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych w uczelniach publicznych. Badanie zostało oparte na wynikach ogólnopolskiej ankiety internetowej przeprowadzonej w celu uzyskania informacji na temat otrzymywanych stawek płac oraz czynników wpływających na ich wysokość.

Analizy wykazały, że kobiety zarabiają średnio mniej niż mężczyźni. Po uwzględnieniu różnicy w stanowiskach, na których zatrudnieni są pracownicy, okazuje się jednak, że zróżnicowanie płac pomiędzy kobietami i mężczyznami wynika właśnie głównie z niej – na niższym szczeblu kariery (asystent, adiunkt) zróżnicowanie jest mniejsze lub wręcz kobiety zarabiają średnio więcej niż mężczyźni, odwrotna tendencja obserwowana jest w przypadku doktorów

⁷ Ponieważ zmienna zależna jest wyrażona jako logarytm płac, to procentowa zmiana jest obliczona jako: $[\exp(\beta - \text{Var}(\beta)/2) - 1] \times 100$, gdzie β to współczynnik przy zmiennej *Płeć*.

⁸ A. Blinder, *Wage discrimination: Reduced form and structural estimates*, „Journal of Human Resources” 1973, Vol. 8, No. 4, s. 436–455; R.L. Oaxaca, *Male-female wage differentials in urban labor markets*, „International Economic Review” 1973, Vol. 14, No. 3, s. 693–709.

⁹ M. Kaszubowski, J. Wolszczak-Derlacz, *Salary and reservation wage*, dz.cyt.

habilitowanych oraz profesorów. Wydaje się zatem, że system ustalania wynagrodzeń na uczelniach publicznych gwarantuje równość kobiet i mężczyzn w zakresie otrzymywanych płac. Należy podkreślić, że badanie obejmowało wyłącznie pracowników uczelni publicznych i warto byłoby przeprowadzić badania obejmujące także pracowników uczelni prywatnych, gdzie poziom wynagrodzeń w znacznie większym stopniu regulowany jest przez rynek, a sam system wynagrodzenia jest silnie motywacyjny.

Ciekawy jest wynik wskazujący na to, że poziom wynagrodzeń nie jest uzależniony od produktywności pracowników (mierzonej liczbą publikacji naukowych) – co stawia pod znakiem zapytania system motywacyjny na uczelniach. W tym kontekście także istnieją różnice pomiędzy uczelniami publicznymi i prywatnymi, gdzie produktywność jest związana w dużo większym stopniu z pracą dydaktyczną. Dodatkowo potwierdzono, wskazywane już w innych publikacjach, poszukiwanie przez nauczycieli akademickich dodatkowego zatrudnienia (jako skutek niskiego wynagrodzenia)¹⁰.

Fakt braku dyskryminacji płacowej ze względu na płeć nie oznacza, jak pokazały wyniki niniejszych badań, równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie promocji. Świadczą o tym chociażby znacznie wyższe frakcje mężczyzn na wyższych stanowiskach pracy. Dla przykładu na stanowisku profesora zwyczajnego zatrudnionych było 12 proc. przebadanych mężczyzn, podczas gdy w grupie kobiet odsetek ten wyniósł tylko 3 procent. Aspekt ten mimo, że nie jest przedmiotem prezentowanej analizy, powinien zostać rozwinięty w kolejnych badaniach.

¹⁰ Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP), *Polskie szkolnictwo wyższe. Stan, uwarunkowania i perspektywy*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009, <http://www.krasp.org.pl/pl/strategia/strategia>, [07.04.2014].

Bibliografia

V.A. Adamchik, A.S. Bedi, *Gender Pay Differentials During the Transition in Poland*, „Economics of Transition” 2003, Vol. 11, No. 4, s. 697–726.

A. Blinder, *Wage discrimination: Reduced form and structural estimates*, „Journal of Human Resources” 1973, Vol. 8, No. 4, s. 436–455.

M. Kaszubowski, *Płaca progowa pracowników naukowo-dydaktycznych polskich wyższych uczelni publicznych w warunkach hipotetycznego kontraktu*, „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy” 2013,.

M. Kaszubowski, J. Wolszczak-Derlacz, *Salary and reservation wage gender gaps in Polish academia*, „GUT Faculty of Management and Economics, Working Paper Series A (Economics, Management, Statistics)” 2014, No. 1 (19).

Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP), *Polskie szkolnictwo wyższe. Stan, uwarunkowania i perspektywy*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009, <http://www.krasp.org.pl/pl/strategia/strategia>.

S.M. Kot (red.), *Analiza ekonometryczna kształtowania się płac w Polsce w okresie transformacji*, PWN, Warszawa–Kraków 1999.

R.L. Oaxaca, *Male–female wage differentials in urban labor markets*, „International Economic Review” 1973, Vol. 14, No. 3, s. 693–709.

M. Rokicka, A. Ruzik, *The Gender Pay Gap in Informal Employment in Poland*, „CASE Network Studies & Analyses” 2010, No. 406.

R.K.S. Toutkoushian, *Sex Matters Less for Younger Faculty: Evidence of Disaggregate Pay Disparities from the 1988 and 1993 NCES Surveys*, „Economics of Education Review” 1998, Vol. 17, No. 1, s. 75–71.

M. Ward, *Gender, Salary and Promotion in the Academic Profession*, „Scottish Journal of Political Economy” 2001, Vol. 48, No. 3, s. 283–302.

Wage differentials between female and male academic staff employed in public universities

This paper examines the gender wage gap in Polish public higher education institutions. The analysis is based on the unique web-survey data in which information about level of the salary and characteristics of the employees has been gathered. The study involves wage regression analyses in which among additional employed covariates have been: gender, experience, academic rank, type of the institution (e.g. university versus economic school) and productivity. The productivity is measured in terms of the publication record. Results of the study confirm that on average women earn less than men, but this is mostly due to the differences in academic ranks, and not a consequence of wage discrimination per se. Additionally, it was shown that the variable related to productivity is not among the important determinants of one's salary. This lack of relationship between research productivity and individual academics' salaries questions the way research is assessed, and can be considered demotivating in terms of careers in Polish academia.

Mariusz Franciszek Kaszubowski jest asystentem na Wydziale Zarządzania i Ekonomii, Politechniki Gdańskiej. Prowadzone przez niego badania koncentrują się wokół rozkładów dochodów i nierówności płacowych. Przygotowywana przez niego rozprawa doktorska dotyczy modeli płacy progowej pracowników naukowo-dydaktycznych polskich wyższych uczelni publicznych.

Joanna Wolszczak-Derlacz jest adiunktem na Wydziale Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej. Jej zainteresowania naukowe skupiają się na teorii konwergencji gospodarczej, ekonomii edukacji i rynkach pracy. W roku akademickim 2013/2014 przebywa na Uniwersytecie Kalifornijskim w Berkeley (USA), gdzie prowadzi badania naukowe w ramach programu MNiSW „Mobilność Plus”.