

Załącznik nr 3.

Autoreferat

przedstawiający opis dorobku i osiągnięć naukowych

dr Iga Magda

Katedra Ekonomii I, Kolegium Analiz Ekonomicznych, Szkoła Główna Handlowa

1. Informacje o wykształceniu i zatrudnieniu.

Wykształcenie:

- 2004 – uzyskanie stopnia magistra, kierunek: Metody ilościowe i systemy informacyjne; Szkoła Główna Handlowa w Warszawie (SGH)
- 2004 - 2008 – studia doktoranckie w Kolegium Analiz Ekonomicznych SGH
- 2010 – uzyskanie stopnia doktora nauk ekonomicznych w Kolegium Analiz Ekonomicznych SGH; tytuł pracy doktorskiej: „Mobilność płacowa pracowników o niskich wynagrodzeniach”; promotor: prof. dr hab. Marek Góra

Zatrudnienie:

- 2003-2006 – asystent badawczy w Centrum Analiz Społeczno – Ekonomicznych, sekretarz naukowy projektu finansowanego z 6. Programu Ramowego UE
- 2005 - 2009 – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (analityk w Departamencie Analiz Ekonomicznych i Prognoz, od 2006 r. naczelnik Wydziału Analiz Rynku Pracy)
- 2006/2007 – pobyt badawczy w ISER, Uniwersytet w Essex, Wielka Brytania
- 2009 – pobyt badawczy w University College London, Wielka Brytania
- 2009 – obecnie – Instytut Badań Strukturalnych (ekonomistka, od 2012 r. wiceprezes zarządu)
- 2010 - obecnie – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, adiunkt w Katedrze Ekonomii I, Kolegium Analiz Ekonomicznych.

Krótką charakterystyką przebiegu edukacji i kariery zawodowej

W latach 1999 - 2004 studiowałam na kierunku Metody Ilościowe, Systemy Informacyjne w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, w tym w okresie 2002/2003 przebywałam na stypendium w ramach programu Erasmus na Université de Poitiers we Francji. W 2004 r. ukończyłam z wynikiem bardzo dobrym studia. Obroniłam pracę magisterską „Krzywa Phillipsa w polskiej gospodarce lat dziewięćdziesiątych”, przygotowaną pod opieką dr. hab. Marka Rockiego, prof. SGH. Następnie rozpoczęłam studia doktoranckie, udział w których łączyłam ze zdobywaniem wiedzy i doświadczeń praktycznych w obszarze analiz gospodarki i rynku pracy oraz zarządzania projektami badawczymi i analitycznymi.

magda

W latach 2003 – 2006 współpracowałam z Centrum Analiz Społeczno – Ekonomicznych (CASE), gdzie zaangażowana byłam w realizację projektu „*Changes in Industrial Competitiveness as a Factor of Integration: Identifying Challenges of the Enlarged Single European Market Competitiveness*”, 6. Program Ramowy Komisji Europejskiej, jako wykonawca i sekretarz naukowy.

W latach 2005 – 2009 pracowałam w Wydziale Analiz Rynku Pracy Departamentu Analiz Ekonomicznych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, od 2006 r. kierowałam jego pracami. W tym okresie dwukrotnie wyjeżdżałam na stypendia badawcze: w 2007 r. uzyskałam stypendium badawcze w *European Center for Analysis in the Social Sciences, Institute for Social and Economic Research*, na Uniwersytecie w Essex (Wielka Brytania), a w 2009 r. - stypendium badawcze w ramach programu Marie Skłodowska Curie na University College London.

W 2007 r. otworzyłam przewód doktorski w Kolegium Analiz Ekonomicznych w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. W maju 2010 r. obroniłam pracę doktorską zatytułowaną „Mobilność płacowa pracowników o niskich wynagrodzeniach” przygotowaną pod kierunkiem naukowym prof. dra hab. Marka Góry i uzyskałam stopień doktora nauk ekonomicznych.

Od października 2010 r. zatrudniona jestem na stanowisku adiunkta w Katedrze Ekonomii i w Kolegium Analiz Ekonomicznych Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Prowadzę zajęcia z ekonomii pracy, ekonomii zdrowia i makroekonomii. Pracuję także w niepełnym wymiarze czasu pracy w Instytucie Badań Strukturalnych, gdzie jako wiceprezes zarządu kieruję projektami badawczymi dotyczącymi rynku pracy i polityki społecznej.

2. Syntetyczny opis zainteresowań naukowych i prac badawczych prowadzonych przed i po uzyskaniu stopnia doktora.

Głównym obszarem moich zainteresowań naukowych jest zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy różnych grup społeczno – demograficznych. Interesują mnie przede wszystkim osiągnięte wynagrodzenia i dochody oraz ich rozkład, ale także wyniki na rynku pracy mierzone w ujęciu makroekonomicznym współczynnikami aktywności zawodowej, wskaźnikami zatrudnienia i stopą bezrobocia, a w ujęciu mikroekonomicznym – ryzykiem utraty pracy, prawdopodobieństwem zatrudnienia lub prawdopodobieństwem wyjścia z rynku pracy (dezaktywizacji zawodowej). Badając determinanty zmieniających się nierówności na rynku pracy uwzględniam czynniki podażowe (wiek, płeć, wykształcenie, sytuacja rodzinna), popytowe (strukturalne: cechy miejsc pracy - typ kontraktu, wielkość firmy, układy zbiorowe w przedsiębiorstwie) oraz ich interakcje (i ich przełożenie np. na niedopasowania kwalifikacyjne). W ujęciu geograficznym interesują mnie przede wszystkim kraje Europy Środkowo-Wschodniej, ze szczególnym uwzględnieniem Polski. Każda z tych perspektyw ma istotne znaczenie dla podejmowanych przeze mnie wątków badawczych. Zmiany nierówności na rynku pracy powiązane są ze zmieniającą się indywidualną pozycją różnych osób, w zależności od ich indywidualnych charakterystyk i cech ich miejsc pracy. Wyniki moich badań istotne są z dwóch punktów widzenia. Po pierwsze, wiedza na temat determinant zmian

w nierównościach na rynku pracy pozwala lepiej projektować rozwiązania polityki sprzyjające lepszemu wykorzystaniu zmniejszających się zasobów pracy. Po drugie, moje badania pozwalają lepiej zidentyfikować różny rozkład konsekwencji globalizacji i zmiany technologicznej wśród różnych grup uczestników rynku pracy, a zwłaszcza tych o cechach, które sprzyjają lub ograniczają adaptację do zachodzących zmian strukturalnych.

W badaniach korzystam z krajowych i międzynarodowych danych statystycznych, w szczególności indywidualnych danych pochodzących z badań ankietowych realizowanych przez Główny Urząd Statystyczny i z baz danych Eurostatu, a także z rejestrów publicznych, w tym rejestrów prowadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Źródła te nadal stosunkowo rzadko stosowane są w Polsce do prowadzenia badań naukowych. Wykorzystuję również dane pochodzące ze specjalnych badań ankietowych, w których projektowaniu i realizacji uczestniczyłam. Uwzględniam różnorodne metody badawcze, które obejmują analizy mikroekonometryczne oraz rzadziej analizy jakościowe. Łączę różne źródła danych i informacji dla uzyskania pełnego i jak najbardziej rzetelnego obrazu procesów, które analizuję.

Okres 2004–2010 (przed uzyskaniem stopnia doktora)

Początkowo moje zainteresowania badawcze koncentrowały się wokół tematyki makroekonomicznej i sytuacji ekonomicznej krajów Europy Środkowo – Wschodniej. Uczestnicząc w projekcie badawczym „Zmiany w konkurencyjności przemysłu jako czynnik integracji: identyfikacja wyzwań konkurencyjnych dla rozszerzonego jednolitego rynku europejskiego” (*„Changes in Industrial Competitiveness as a Factor of Integration: Identifying Challenges of the Enlarged Single European Market Competitiveness”*), realizowanym w ramach 6 Programu Ramowego Unii Europejskiej, współpracowałam z prof. Anną Wziątek - Kubiak (INE PAN) oraz Krzysztofem Szczygielskim (wówczas doktorantem na Wydziale Nauk Ekonomicznych UW). W ramach tej współpracy powstały następujące opracowania:

- Anna Wziątek-Kubiak, Iga Magda, *How Do the New Member States Cope with Competition in the EU Market*, in: *Industrial Competitiveness and restructuring in enlarged Europe: How Accession Countries Catch Up and Integrate in the European Union*, pod red. Iraj Hashi, Paul J. Welfens, Anna Wziątek-Kubiak, Palgrave Macmillan, 2007
- Anna Wziątek-Kubiak, Iga Magda, *Changes in the competitive position of the Czech Republic, Hungary and Poland in the EU market*, *Studies and Analyses* no 317, CASE, Warszawa, 2006
- Iga Magda, Krzysztof Szczygielski, *Identifying vertical product differentiation in three Polish manufacturing industries: an enterprise survey*, *Studies i Analyses* no 320, CASE, Warszawa 2006
- Anna Wziątek-Kubiak, Iga Magda, *Shift in quality versus changes in competitiveness. The case of Polish manufacturing*, *New World Order: Economic, Social, and Political Tendencies at the Beginning of third Millennium*, Łódź University Press, vol 1, s. 209-230, Łódź, 2005
- Anna Wziątek-Kubiak, Iga Magda, *Polski przemysł przetwórczy w walce konkurencyjnej na rynku unijnym: czynniki i efekty*, *Studia Ekonomiczne INE PAN*, 3 (XLVI), Warszawa, 2005

- Anna Wziętek-Kubiak, Iga Magda, *Differentiation of changes in competitiveness among Poland's manufacturing industries*, Studies and Analyses no 314, CASE, Warszawa, 2005

Prace te poświęcone były zagadnieniom zmian konkurencyjności polskiego i europejskiego przemysłu i jakości towarów podlegających wymianie handlowej przed i po wejściu do Unii Europejskiej 8 krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Mój wkład badawczy do tych prac polegał na konstrukcji i analizie indeksów jakości eksportu i importu w poszczególnych branżach w Unii Europejskiej, odrębnie dla Europy Zachodniej i Środkowo – Wschodniej i z wyodrębnieniem Polski. Korzystałam w tym celu z baz danych Eurostat (Comext).

Począwszy od 2005 r. moje zainteresowania badawcze stopniowo przesunęły się w kierunku ekonomii pracy. Wiązało się to z rozpoczęciem pracy w Departamencie Analiz Ekonomicznych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS). Miałam wówczas możliwość zapoznać się dokładnie z uwarunkowaniami instytucjonalnymi funkcjonowania rynku pracy i szczegółowo analizować zmieniający się rynek pracy z perspektywy makro- i mikroekonomicznej. Jako reprezentantka MPiPS brałam udział w realizowanych dla MPiPS projektach badawczych, takich jak „Badanie sytuacji na rynkach pracy na obszarach popegeerowskich” (projekt dotyczący podaży i popytu na pracę na obszarach popegeerowskich, kapitału ludzkiego na tych obszarach oraz społecznych konsekwencji likwidacji PGR) oraz „Dezaktywizacja osób w wieku około emerytalnym” (projekt dotyczący problematyki dezaktywizacji zawodowej w Polsce, przyczyn dezaktywizacji zawodowej osób ubezpieczonych w ZUS i KRUS, wpływu zmian w systemie emerytalnym na decyzje dezaktywizacyjne, przyczyn niechęci do podnoszenia wieku emerytalnego oraz przyczyn i konsekwencji dezaktywizacji zawodowej z punktu widzenia pracodawców). Brałam udział, a następnie koordynowałam ze strony MPiPS, opracowanie serii raportów „Zatrudnienie w Polsce”, poświęconych dogłębnej analizie polskiego rynku pracy i jego uczestników. W okresie zatrudnienia w MPiPS jako przedstawicielka Polski brałam także udział w pracach Komitetu Zatrudnienia Komisji Europejskiej, Grupy Roboczej ds. Rynku Pracy OECD oraz Komitetu ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych OECD.

Jednocześnie kontynuowałam studia doktoranckie i prace nad rozprawą doktorską poświęconą zróżnicowaniu płac i mobilności płacowej osób o niskich wynagrodzeniach. W 2006 r. uzyskałam stypendium na trzymiesięczny pobyt badawczy w Instytucie Badań Społeczno- Ekonomicznych na Uniwersytecie w Essex w Wielkiej Brytanii. W 2009 r. w ramach stypendium Marie Curie pracowałam nad pracą doktorską w Centrum Badań nad Migracjami na Uniwersytecie UCL (University College London) w Londynie, angażując się równocześnie w prowadzone tam prace badawcze nad migracjami z Polski do Wielkiej Brytanii.

W okresie tym powstały następujące publikacje:

- *Wage Mobility In Times Of Higher Earnings Disparities: Is It Easier To Climb The Ladder?*, ISER working papers No 2008-10, Institute for Social and Economic Research, UK, 2008
- *Zatrudnienie w Polsce 2007: Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, 2008, przygotowana wspólnie z Baranowska A., Bieliński J., Bober, M., Lewandowski P., Sarzalska M., Szydłowski A., i Zawistowski J.,

opublikowana także (w wersji anglojęzycznej) jako: *Employment in Poland 2007: Security on flexible labour market*, MPRA Paper 14284, University Library of Munich, Niemcy, 2008

- *Zatrudnienie w Polsce 2006: Produktywność dla pracy*, red. Maciej Bukowski, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, (2007), przygotowana wspólnie z Baranowska A., Bieliński J., Bober, M., Lewandowski P., Sarzalska M., Szydłowski A., i Zawistowski J.; opublikowana także (w wersji anglojęzycznej) jako: *Employment in Poland 2006: Productivity for work*, MPRA Paper 5524, University Library of Munich, Niemcy, 2007
- *Zatrudnienie w Polsce 2005*, red. Maciej Bukowski, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa, (2005), przygotowane wspólnie z A. Baranowska, P. Lewandowski, M. Sarzalska, J. Zawistowski, opublikowane w wersji anglojęzycznej jako „*Employment in Poland 2005*”, Labor i Demography 0512003, EconWPA, 2005.

Okres 2010–2017 (po uzyskaniu stopnia doktora)

Po obronie rozprawy doktorskiej rozpoczęłam pracę jako adiunkt w Katedrze Ekonomii I Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie (od października 2010 r.), kontynuowałam także pracę w Instytucie Badań Strukturalnych (od 2009 r. jako ekonomistka, od 2012 r. jako członek zarządu Instytutu). W okresie tym uczestniczyłam w kilkunastu projektach badawczych (realizowanych przez różne instytucje), początkowo jako wykonawca, później częściej jako główna wykonawczyni/ kierowniczką badań.

Pogłębiając swoje zainteresowania badawcze w obszarze nierówności na rynku pracy pracowałam nad analizą szans i zagrożeń na rynku pracy różnych grup społeczno – demograficznych. Celem było zbadanie podażowych (wiek, płeć, wykształcenie, sytuacja rodzinna, stan zdrowia) i popytowych (związanych z miejscem pracy) determinant różnicowania indywidualnej sytuacji na rynku pracy (wynagrodzenia, ryzyko bezrobocia, szanse na zatrudnienie).

Problematyce tej poświęcone były prowadzone przeze mnie badania statutowe w Szkole Głównej Handlowej, a także realizowane wspólnie z dr Anną Baranowską – Rataj projekty badawcze o problemach osób młodych na rynku pracy, finansowane z grantów badawczych CERGE EI (*What drives youth unemployment? The role of job creation, job destruction and labour market institutions*) i ERSTE Foundation (*What makes young people the marginalized labour market group? Evidence from Poland*). W ich ramach pokazałyśmy, jak **wiek** różnicuje sytuację na rynku pracy – w szczególności skalę napływów i odpływów z bezrobocia. Wykazałyśmy także, że osoby młode mają wyższe ryzyko utraty zatrudnienia na skutek zmian w płacy minimalnej. Efektem tych prac były publikacje [4.6][4.8][4.15] (Tabela 2). Perspektywa starszych uczestników rynku pracy i różnicowania ich sytuacji była przedmiotem badań statutowych realizowanych w latach 2010-2011 z dr Anną Ruzik – Sierdzińską. Ich efektem była publikacja [1.4] (Tabela 1), pokazująca jak różne są determinanty zmian wskaźnika zatrudnienia osób starszych i młodszych. Zainteresowanie problematyką nierówności na rynku pracy z perspektywy wieku i sytuacji osób starszych przełożyło się także na moje zaangażowanie w prace doradcze w tym zakresie, w tym w pracę w Radzie Programowej 50+ przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej w latach 2012 – 2013 i przygotowanie aktualizacji

Programu „Solidarność Pokoleń: Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. Ponadto, badaniami sytuacji osób młodych na rynku pracy i wypracowywaniem wniosków dla polityki rynku pracy w tym zakresie zajmuję się także w ramach pracy w Instytucie Badań Strukturalnych, gdzie od 2015 r. kieruję projektem badań efektywności działań kierowanych do osób młodych w ramach unijnego projektu „Gwarancja dla Młodzieży”. Projekt ten realizowany jest dla Ministerstwa Rozwoju.

Od 2013 r. zajmuję się także nierównościami na rynku pracy z perspektywy płci. W projekcie NEUJOBS, realizowanym w ramach 7 Programu Ramowego Komisji Europejskiej, kierowałam zadaniem, poświęconym problematyce **kobiet** na europejskim rynku pracy. W ramach zrealizowanych badań wspólnie z współautorami pokazałam, jak zmienia się pozycja kobiet na rynku pracy – i jak różne zmiany te były w krajach Europy Zachodniej i Środkowo - Wschodniej. Analizowałam także zmiany w poziomie skorygowanej luki płacowej kobiet i mężczyzn (publikacje [3.4] [4.9][4.13][4.14] (Tabela 1 i 2). Od 2015 r. realizuję projekt badawczy „Luka płacowa z perspektywy kohortowej”, finansowany przez Narodowe Centrum Nauki (grant Sonata bis). W jego ramach powstały dotychczas dwa artykuły naukowe: jeden poświęcony roli kobiet menedżerek w kształtowaniu nierówności płac w firmach, drugi – zróżnicowaniu luki płacowej kobiet i mężczyzn w zależności od wieku firm, w których pracują. Oba artykuły prezentowane były na krajowych i międzynarodowych konferencjach (WIEM w Warszawie, GESIS w Mannheim, EALE w Gandawie) i są obecnie w recenzji w uznanych czasopismach międzynarodowych.

Po obronie pracy doktorskiej moje zainteresowania badawcze objęły także tematykę **uzwiązkowienia i objęcia układami zbiorowymi** i roli, jaką odgrywają one w kształtowaniu nierówności na rynku pracy, w szczególności z perspektywy płac. Badałam wpływ objęcia układem zbiorowym (na poziomie firmy lub ponadzakładowym) na poziom wynagrodzenia w krajach Europy Środkowo - Wschodniej. Badania te realizowałam początkowo w ramach własnych zainteresowań, w latach 2014 – 2016 współfinansowane były z realizowanego w IBS projektu „Jobs and Development”. W ich ramach powstały opracowania [1.1][1.3][2.1] (Tabela 1).

W latach 2011 – 2014 byłam (wspólnie z dr. Maciejem Bukowskim oraz mgr. Piotrem Lewandowskim) współredaktorką serii raportów badawczych „Zatrudnienie w Polsce” (publikacje [4.10][4.11][4.12] Tabela 2), w ramach projektu realizowanego przez Instytut Badań Strukturalnych dla ówczesnego Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (jednostki Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej). W szczególności, edycja *Zatrudnienie w Polsce 2011* poświęcona była zagadnieniom zmian **nierówności płac i dochodów**. Problematyką tą zajmowałam się także w ramach realizowanego w IBS projektu „Jobs and Development”. Wspólnie z dr. hab. Michałem Brzezińskim (WNE UW) przygotowałam opracowanie nt. nierówności szans i ich roli dla obserwowanych nierówności dochodowych (publikacja [4.5] w Tabeli 2, obecnie w recenzji). Ponadto, wspólnie z mgr. Janem Baranem, mgr Romą Keister i mgr. Piotrem Lewandowskim przygotowałam w ramach tego samego projektu opracowanie na temat nierówności na rynku pracy w Polsce z perspektywy kobiet i mężczyzn, w tym nierówności dochodowych (publikacja [3.3], Tabela 1).

Po obronie pracy doktorskiej moje zainteresowania badawcze rozszerzyłam o **nowe obszary ekonomii pracy i jej wątków badawczych wspólnych z ekonomią zdrowia, edukacji i badaniami polityki rodzinnej**. W latach 2010 – 2011 realizowałam prace badawcze poświęcone ekonomii zdrowia w ramach grantu badawczego Ernst & Young w programie „Dobre rządzenie”. Wspólnie z Krzysztofem Szczygielskim (wówczas doktorantem w SGH) analizowaliśmy możliwości poprawy funkcjonowania systemu ochrony zdrowia, w szczególności koszty i korzyści wprowadzenia współpłacenia za wybrane świadczenia zdrowotne oraz korzyści i ryzyka związane z systemem dodatkowych ubezpieczeń zdrowotnych. Efektem tych prac były publikacje [4.17][4.18] i [4.19] (Tabela 2). Ponadto realizacja tego projektu pozwoliła mi znacząco pogłębić wiedzę z zakresu ekonomii zdrowia, przekładając się na zaangażowanie w działalność dydaktyczną w tym zakresie. Problematyka polityk zdrowotnych była także przedmiotem badań w kierowanym przeze mnie projekcie „Innowacyjny System Wspierania Oceny Regulacji i Decyzji Inwestycyjnych – iSWORD”, realizowanym przez Instytut Badań Strukturalnych dla Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. W jego ramach wspólnie z zespołem opracowaliśmy (między innymi) narzędzie służące ocenie ekonomicznych i zdrowotnych skutków realizacji programów profilaktycznych i inwestycji w zdrowie.

Interesuje mnie również **ekonomia edukacji**, w szczególności jej związki z ekonomią pracy i nierównościami na rynku pracy. W latach 2012 – 2015 uczestniczyłam w projekcie „Uwarunkowania decyzji edukacyjnych”, realizowanym przez Instytut Statystyki i Demografii SGH, w ramach którego opracowaliśmy metodę badania formowania się kapitału ludzkiego w gospodarstwach domowych, zrealizowaliśmy duże badanie ankietowe oraz opublikowaliśmy jego wyniki (publikacje [2.2] i [4.7] w Tabeli 1 i 2).

Moje zainteresowania badawcze obejmują również wpływ **polityki rodzinnej** na sytuację na rynku pracy, zarówno z perspektywy mikro – jak i makroekonomicznej. W latach 2013 – 2015 byłam współautorką trzech ekspertyz dotyczących wpływu systemu urlopów macierzyńskich oraz rozwiązań w zakresie opieki nad dziećmi do lat 3 na sytuację kobiet na rynku pracy. Ekspertyzy te przygotowane były dla ówczesnej Kancelarii Prezydenta RP. Ponadto problematyce wpływu rozwiązań polityki rodzinnej na rynek pracy poświęcone są opracowania [4.2], obecnie pracuję także nad artykułem, w którym analizuję wpływ Programu „Rodzina 500+” na aktywność zawodową kobiet. W październiku br. odbyła się prezentacja wstępnych wyników analiz w ramach seminarium naukowego organizowanego przez IBS, a w grudniu – w siedzibie OECD.

3. Osiągnięcie naukowe przekazane do oceny (wynikające z art. 16. Ust 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. nr 65 poz. 595 ze zm.)

Poniżej przedstawiam przekazywany do oceny cykl publikacji powiązanych tematycznie, który tytułuję: „**Nierówności na rynku pracy i ich determinanty – perspektywa mikro- i makroekonomiczna**”. Składa się na niego zestaw ośmiu artykułów naukowych i czterech rozdziałów w książkach. Dziewięć z tych publikacji przygotowanych zostało w j. angielskim, pięć opublikowanych jest w czasopiśmie z listy JCR.

Tabela 1: Zestawienie publikacji składających się na osiągnięcie „Nierówności na rynku pracy i ich determinanty – perspektywa mikro- i makroekonomiczna”.

L.p.	Publikacja	Mój udział	Impact factor wg Web of Science	Punkty MNiSW
1. ARTYKUŁY NAUKOWE OPUBLIKOWANE w CZASOPISMACH z LISTY JCR (lista A)				
1.1	Magda I., Marsden D., Moriconi S., 2016, <u>Lower coverage but stronger unions? Institutional changes and union wage premia in central Europe</u> , Journal of Comparative Economics, Elsevier, vol. 44(3), pages 638-656.	33%	1,17	30
1.2	Chłoń- Domińczak A., Magda I. i Ł. Sienkiewicz, 2016, <u>Skills mismatch in the New and Old Member States – are generations affected differently?</u> Philosophy.Sociology, Issue 4	33%	0,902	15
1.3	Magda I., Marsden D., Moriconi S., 2012, <u>Collective Agreements, Wages and Firms' Cohorts: Evidence from Central Europe</u> , Industrial and Labour Relations Review, vol. 65, No 3.	33%	1,525	35
1.4	Magda I., Ruzik-Sierdzińska A., 2012, <u>Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce (Older workers on the labour market)</u> , Ekonomista, nr 5	50%	0,141	15
1.5	Magda I., Rycx F., Tojerow I., Valsamis D., 2011, <u>Wage differentials across sectors in Europe: an east-west comparison</u> , Economics of Transition, Volume 19, Issue 4, pages 749-769, October	25%	0,679	27
2. ARTYKUŁY NAUKOWE OPUBLIKOWANE w INNYCH CZASOPISMACH				
2.1	Magda I., 2017, <u>Trade unions in CEE: continuing to make a difference?</u> , IZA World of Labor:360	100%		
2.2	Magda I., 2016, <u>Wykształcenie zawodowe, elastyczne zatrudnienie a podnoszenie swoich kwalifikacji (Vocational education, flexible employment i skills' upgradina)</u> . Edukacja 1/2016	100%		12
2.3	Lis M., Magda I., 2014, <u>Dynamika płac w cyklu życia a indywidualny stan zdrowia (Life cycle wage dynamics</u>	49%		8

	and individual health), <i>Gospodarka Narodowa</i> , 4(272)			
3. ROZDZIAŁY w RECENZOWANYCH KSIĄŻKACH				
3.1	Lewandowski P., Magda I. (2017), <i>Temporary employment, unemployment and employment protection legislation in Poland</i> , w: Myant i Piasna (red.): <u>Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation</u> , ETUI, Brussels.	50%		
3.2	Lewandowski P., Magda I. (2016), <i>Long-Term Unemployment in Poland</i> , w: Bentolila i Jansen (red.): <u>Long-Term Unemployment after the Great Recession: Causes and Remedies</u> , VoxEU eBook	50%		
3.3	Baran J., Keister R., Lewandowski P., Magda I. (2016), <i>Gender inequalities in the Polish labour market</i> , w: Razzu (red.): <u>"Gender Inequality in the Eastern European Labour Market"</u> , Routledge, UK	25%		
3.4	Magda I., Kamińska A., 2015, <u>Women as workers – in the middle of a marathon</u> , in: Beblavy M., Maselli I., Veselkova M., Green (red.), <i>Pink & Silver? The Future Of Labour In Europe</i> , Vol. 2, CEPS, Brussels	75%		

Celem wymienionych publikacji było zbadanie wielowymiarowych nierówności na rynkach pracy i zmian, jakim podlegały w czasie. Motywacją do podjęcia tych badań była chęć zrozumienia zmian, jakie mają miejsce na rynku pracy, i ich zróżnicowania w różnych grupach społeczno-demograficznych. Interesowały mnie w szczególności zmiany w Polsce i innych krajach Europy Środkowo - Wschodniej, mniej zbadane do tej pory. Zmiany te dotyczyły przede wszystkim wzrostu nierówności płacowych i dochodowych, ale także starzenia się populacji i rosnącego znaczenia osób starszych na rynku pracy, a także kobiet i osób lepiej wykształconych, a po stronie popytowej - rosnącego znaczenia niestandardowych form zatrudnienia, malejącego uzwiązkowienia czy też polaryzacji zatrudnienia. W skali makroekonomicznej głównymi determinantami obserwowanych trendów były procesy zmiany technologicznej, globalizacji i zmian demograficznych (Autor i in. 2003, Bekman i in. 1998, Stiing 1997, Goos i in. 2014).

Badania nad problematyką nierówności zostały znacząco zintensyfikowane w latach 1980. i 1990., w następstwie zmian rozkładów płac obserwowanych w większości krajów OECD. Była to także odpowiedź na rosnący dostęp do danych mikroekonomicznych, zarówno ze źródeł administracyjnych, jak i rozpoczętych wówczas na większą skalę badań ankietowych ludności. Pozwoliły one, między innymi, zidentyfikować proces poszerzającego się rozkładu wynagrodzeń i rosnącej premii płacowej dla pracowników wykwalifikowanych, wywołując

debatę o przyczynach tych zmian. Wiele badań, które sięgają lat 1970., skupiło się na zmianach w strukturze płac w krajach OECD (Katz i Murphy, 1992; Acemoglu i Shimer, 2000; Autor, Katz i Kearney, 2008; Blau i Kahn, 1996; Card, Lemieux i Riddell, 2004; Machin, 2008, który podsumowuje większość poprzednich badań). Nierówności płacowe wzrosły zarówno między grupami pracowników (zdefiniowanymi według płci, wieku, edukacji) jak i wewnątrz tych grup. Ponadto, w większości krajów OECD rosnące nierówności płac wiązały się głównie ze zmianami w górnej części rozkładu wynagrodzeń.

Większość badań opisujących zmieniające się wzorce nierówności płacowych koncentrowała się na krajach Europy Zachodniej i krajach anglosaskich. Niewiele było prac na temat sytuacji w Europie Środkowo – Wschodniej, gdzie transformacja od gospodarki centralnie sterowanej do gospodarki rynkowej oznaczała głębokie zmiany w strukturze wynagrodzeń – przede wszystkim istotny spadek realnych płac (w szczególności wśród osób o niskich dochodach) oraz wzrost zróżnicowania płac (Rutkowski 1996, 2001). Zmiany te wynikały przede wszystkim z rosnących premii płacowych z tytułu wyższego wykształcenia (Strawiński, 2006; Gajderowicz i in., 2012). Dostępne badania sugerują, że najistotniejsza była rola zmian mechanizmów kształtowania płac, a mniejsza samego tempa procesów prywatyzacyjnych (Rutkowski, 2001). W konsekwencji, na początku XXI wieku przeciętny poziom zróżnicowania płac w nowych krajach członkowskich UE (po 2004 r.) był wyższy niż w większości krajów Europy Zachodniej. Obserwowane zmiany determinowane były przede wszystkim zmianą technologiczną, globalizacją (Autor i in., 2003; Bekman i in., 1998; Goos i in., 2014) oraz zmianami otoczenia instytucjonalnego, przede wszystkim malejącą płacą minimalną oraz malejącym poziomem uzwiązkowienia (np. Dustmann i in., 2009; Antonczyk i in., 2010; Card i in., 2013; van Reenen, 2011; Machin, 2008). **Znacznie mniej wiadomo o determinantach wzrostu zróżnicowania płac w krajach Europy Środkowo - Wschodniej, w szczególności w kontekście zmian instytucjonalnych. Jest to jeden z obszarów, do którego starałam się wnieść swój wkład, analizując zmiany stopnia uzwiązkowienia i objęcia układami zbiorowymi i ich wpływ na rozkład płac w krajach Europy Środkowo - Wschodniej.**

Starzenie się populacji zaowocowało rosnącym zainteresowaniem badaczy konsekwencjami zmian w strukturze wieku ludności i pracowników dla rynku pracy, oraz działaniami mogącymi zachęcać pracowników do pozostawania dłużej w zatrudnieniu i aktywności zawodowej (Börsch-Supan, 2003; Bertola i in., 2007; van Dalen i in., 2010; Michaelis i Debus, 2011). Badaniom tym towarzyszyły studia nad zmieniającą się pozycją osób młodych na rynku pracy i ich rosnącymi trudnościami z wchodzeniem do zatrudnienia i dopasowaniem do potrzeb strony popytowej, a także i możliwymi reakcjami po stronie polityki społeczno – gospodarczej (Greg i Tominey, 2005; Blanchflower, 2007), w szczególności w okresie po Wielkiej Recesji lat 2008-2009 (Scarpetta i in., 2010; Bell i Blanchflower, 2011; Eichhorst i in., 2013). Ponownie, **względnie niewiele badań podejmowało tematykę zmieniających się wzorców zatrudnienia według wieku na polskim rynku pracy i determinant zmian w szansach na rynku pracy osób młodszych i starszych (wyjątki obejmują m.in. Arak, 2013; Baranowska i in., 2011; Bukowski (red.) 2008, Kiersztyn, 2013; Kryńska, 2006; Puhani, 2012; Pastore, 2005). To także jest obszar wiedzy o procesach dokonujących się na współczesnych rynkach pracy, do którego starałam się wnieść wartość dodaną.**

Płeć stanowi kolejny istotny wymiar zróżnicowania (i nierówności) na rynku pracy. Literatura badawcza na ten temat znacząco się poszerzyła w ostatnich latach. Pomimo zwiększenia obecności kobiet na rynkach pracy, pozostają one niedoreprezentowane w zatrudnieniu i doświadczają wielu przeszkód zwiększania aktywności zawodowej, w tym przede wszystkim istotnie niższych wynagrodzeń w stosunku do mężczyzn (Blau i Kahn, 2016; Rosenfeld i Kallenberg, 1991; Fortin, 2005; Miel i Semyonov, 2005; Cuberes i Teignier, 2014; Juhn i in., 2013). **Niewiele badań podejmowało tematykę zmieniających się nierówności płacowych kobiet i mężczyzn w Europie Środkowo - Wschodniej**, gdzie determinanty zmian były częściowo odmienne od czynników istotnych w gospodarkach krajów Europy Zachodniej. **Większość dostępnych prac w tym temacie skupia się na okresie wczesnej transformacji, a okres ostatnich zmian pozostaje w dużym stopniu niezbadany** (Brainerd, 2000; Fleisher i in., 2005; Heyns, 2005; Christofides, 2013; Perugini i Selezneva, 2015; Razzu, 2016; Gorau i Tyrowicz, 2014; Cukrowska i Lovasz, 2014).

W ostatnich dekadach wzrosło także zainteresowanie badaczy zagadnieniem **umiejętności zasobów pracy**. Umiejętności i kwalifikacje stanowią kolejne źródło rosnącego zróżnicowania szans i wyników uczestników rynku pracy. Badano skalę niedopasowań kwalifikacji i ich wpływ na płace (Bárcena-Martín i in., 2012; Badillo-Amador i Vila, 2013; Rubb, 2006), ryzyko bezrobocia (Allen i Van der Velden, 2001), zadowolenie z pracy (Veira, 2005) i inne aspekty życia zawodowego i rodzinnego (Quintini, 2011 zawiera przegląd badań). Także w tym obszarze większość dostępnych badań koncentrowała się na krajach OECD, głównie z powodu ograniczeń w dostępności danych (Kiersztyn, 2013; Kucel i Vilalta-Bufí, 2012 stanowią wyjątek, choć są mocno skoncentrowane tematycznie i brakuje im perspektywy porównawczej), stąd moje zainteresowania tym wątkiem badawczym.

Przedstawiony do oceny dorobek jest efektem mojego uczestnictwa w kilkunastu krajowych i międzynarodowych projektach badawczych, w których początkowo częściej pracowałam jako badaczka, następnie jako główna badaczka/kierowniczka. Wspólnie ze współautorami i współautorkami starałam się wnieść nową wiedzę w obszarze strukturalnych i instytucjonalnych zmian na rynkach pracy, analizując przeobrażanie się polskiego i środkowoeuropejskiego rynku pracy z perspektywy szans, jakie mają na nim osoby o różnych cechach społeczno-demograficznych, a także z perspektywy różnych cech samych miejsc pracy. Celem moich prac było także zidentyfikowanie popytowych i podażowych determinant zmian nierówności dochodowych i nierówności na rynku pracy, na poziomie mikroekonomicznym (przede wszystkim zmieniających się premii i zwrotów z różnych charakterystyk) i makroekonomicznym (zmian instytucjonalnych).

Dzięki opublikowanym artykułom przyczyniłam się do zwiększenia wiedzy ekonomicznej w trzech obszarach:

- (1) Lepszego zrozumienia roli **strony podażowej** rynku pracy dla zmieniających się nierówności na rynku pracy (uwzględniając takie cechy jak wiek, płeć, poziom wykształcenia, zdrowie i sytuacja rodzinna uczestników rynku pracy)
- (2) Rozpoznania wpływu **strony popytowej** (cech miejsc pracy) na nierówności płacowe i nierówności na rynku pracy

(3) Pogłębienia wiedzy na temat nierówności na rynku pracy w wymiarze kwalifikacji i umiejętności w miejscu pracy

Poniżej w skrócie przedstawiam mój dorobek w wymienionych powyżej obszarach.

(1) Rola cech strony podaźowej dla zróżnicowania indywidualnej sytuacji na rynku pracy: płeć, wiek, wykształcenie, zdrowie, sytuacja rodzinna.

Począwszy od lat 60. XX wieku w krajach rozwiniętych zachodziły istotne zmiany na rynku pracy, przede wszystkim dotyczące struktury zatrudnienia. Jednym z głównych obserwowanych trendów była rosnąca aktywność zawodowa kobiet, przy malejącym poziomie aktywności zawodowej mężczyzn, w szczególności malejącej podaży pracy w wymiarze tygodniowej liczby godzin pracy. Począwszy od końca XX wieku dominującym trendem demograficznym na rynku pracy stała się zmieniająca się struktura pracowników pod względem wieku, związana z obserwowanym wydłużaniem życia i starzeniem się populacji.

Udział kobiet na rynku pracy rozwiniętych gospodarek rósł na przestrzeni ostatniego wieku. W Stanach Zjednoczonych, na początku XX wieku współczynnik aktywności zawodowej kobiet nie przekraczał 20%, by pod koniec wieku sięgnąć 60% (Costa, 2000). Podobne trendy obserwowano w krajach europejskich, choć były one bardziej zróżnicowane. Za wzrostem zatrudnienia kobiet stało wiele czynników. Badacze wskazują między innymi na rolę zmian postrzegania pracy zawodowej kobiet: malejącą stygmatyzację pracy zamężnych kobiet i zmianę percepcji ich karier zawodowych (Pissarides, 2005; Ferniez i in., 2004; Goldin, 2006). Ponadto, także rosnący poziom wykształcenia kobiet przyczynił się do wzrostu ich aktywności zawodowej (Euwals i in. 2011). Rosnącemu zatrudnieniu kobiet sprzyjał też postęp technologiczny i poprawiająca się dostępność artykułów i sprzętu gospodarstwa domowego, pozwalająca kobietom zmniejszyć ilość czasu poświęcanego na pracę domową (Greenwood i in., 2016; Cavalcanti i Tavares, 2008). Do wzrostu zatrudnienia kobiet, w szczególności na lepiej płatnych, wykwalifikowanych stanowiskach, przyczyniła się także rosnąca dostępność antykoncepcji (Goldin i Katz, 2002; Bailey, 2006) oraz zmiany światopoglądowe związane z tzw. cichą rewolucją (Inglehart 1974). Czynniki sprzyjające zatrudnieniu kobiet występowały także po stronie popytowej rynku pracy: był to rosnący udział sektora usług i rosnąca liczba „kobięcych” prac i zawodów i dostępności pracy w niepełnym wymiarze czasu (Galor i Weil, 1996; Jaumotte, 2003; Pissarides 2006). Zmiany systemu podatkowo – zasiłkowego, zwiększające zachęty do podejmowania płatnego zatrudnienia kobiet, także odgrywały rolę dla obserwowanych zmian (Selin, 2014). Znaczenie miały także niedobory zasobów pracy mężczyzn na skutek strat wojennych.

Systematyczny wzrost aktywności zawodowej kobiet współwystępował z sekularnym trendem spadku płodności. Od połowy lat 1960-tych dzietność w rosnącej liczbie krajów europejskich nie gwarantuje prostej zastępowalności pokoleń, przy czym w niektórych krajach spadła do niskiego poziomu, na którym pozostaje przez kolejne dekady. W efekcie zmniejsza się liczba dzieci i osób młodych i Europa jako jedyny kontynent doświadczy zmniejszenia się liczby osób w wieku produkcyjnym. Powojenne liczne roczniki urodzeń korzystają z poprawy umieralności, co prowadzi do tego, że rośnie liczba emerytów pobierających świadczenia coraz dłużej (Johnson i Zimmerman, 2008; D'Addio i in., 2010). Skala i dynamika tych zmian była bardzo różna w poszczególnych krajach UE i OECD - starzenie się populacji jest uniwersalnym procesem, ale jego zaawansowanie jest najsilniejsze w krajach rozwiniętych, które jednak

różnią się także między sobą ze względu na zmiany struktur wieku. Polska jest w tym względzie w sytuacji szczególnej – choć obecnie jest krajem względnie młodym, przewiduje się wysoką dynamikę zmian struktury wieku w najbliższych dekadach, do której otoczenie instytucjonalne rynku pracy nie jest przygotowane.

Opisane powyżej trendy stanowiły tło i punkt wyjścia moich prac badawczych. W szczególności, publikacje [3.3], [3.4], [1.4] i [3.2] skupiają się na analizie zmian w strukturze demograficznej podaży pracy i ich konsekwencjach dla nierówności sytuacji na rynku pracy różnych grup społeczno-ekonomicznych.

W zainicjowanej przeze mnie pracy [3.4, 2015] zajmuję się, wspólnie z mgr Agnieszką Kamińską, analizą zmieniającej się pozycji kobiet na europejskim rynku pracy w latach 1990. i 2000. oraz wnioskuję o potencjalnych wyzwaniach oraz korzystnych i negatywnych trendach w przyszłości. Jest to jedna z nielicznych publikacji, w której analizowane są równocześnie rynki pracy wszystkich państw Unii Europejskiej, w tym Europy Środkowo - Wschodniej. Głównym celem artykułu jest odpowiedź na pytanie o możliwość większego zaangażowania kobiet na rynku pracy i barier wzrostu ich poziomu aktywności zawodowej. Analiza zmian współczynników aktywności zawodowej, wskaźników zatrudnienia i stóp bezrobocia kobiet w krajach UE w latach 1990. i 2000., dowodzi odmiennych zmian w tych dwóch podokresach i znaczącej poprawy sytuacji kobiet na rynkach pracy w latach 2000. Zmiany te były różne dla różnych grup wieku – poprawa sytuacji dotyczyła przede wszystkim kobiet w starszych grupach wieku, podczas gdy aktywność zawodowa kobiet najmłodszych najczęściej malała. Łącznie, rosnące zaangażowanie kobiet na rynku pracy wiąże się przede wszystkim ze zmianami instytucjonalnymi i rosnącą intensywnością zatrudnienia kobiet w każdej grupie wieku. Drugim wykazanim przez nas istotnym czynnikiem wspierającym zatrudnienie kobiet jest poprawiający się poziom ich wykształcenia, ważny szczególnie dla zmian obserwowanych w Europie Środkowo - Wschodniej. Niemniej, pomimo tego, że w coraz większej liczbie krajów UE kobiety są wykształcone lepiej niż mężczyźni, nadal obserwujemy wiele barier ich uczestnictwa w rynku pracy, które przekładają się na niższe wskaźniki zatrudnienia i niewykorzystany potencjał kobiet. Pokazujemy, że bariery te dotyczą kilku instytucjonalnych obszarów. Po pierwsze, przejście z etapu edukacji do pracy zawodowej, które jest trudniejsze w wielu krajach (szczególnie Europy Środkowo - Wschodniej). Dotyczy to w szczególności tych krajów, w których studenci rzadziej łączą edukację z pracą zawodową (w niepełnym wymiarze czasu pracy). Wyższy poziom uczestnictwa kobiet w edukacji, połączony z rzadkim łączeniem tej edukacji z zatrudnieniem, przekłada się na ich niższą aktywność zawodową. Po drugie, problem ten pogłębiają trudności w łączeniu pracy zawodowej z macierzyństwem – niewystarczająca podaż miejsc opieki dla dzieci, niewystarczające wsparcie polityki publicznej w zakresie urlopów i przerw w pracy (wspierające często model, w którym wyłącznie kobieta odpowiedzialna jest za opiekę nad małym dzieckiem) oraz nierówny podział obowiązków domowych. Trzecia główna determinanta niższej niż potencjalna aktywności zawodowej kobiet wiąże się z konstrukcją systemów emerytalnych i niższym wiekiem emerytalnym dla kobiet w wielu krajach UE (choć luka ta jest domykana a rosnący wiek emerytalny kobiet w dużej mierze tłumaczy znaczącą poprawę ich wskaźników zatrudnienia). Czwarta grupa barier aktywizacji zawodowej kobiet dyskutowanych w publikacji dotyczy ich rzadszego uczestnictwa w edukacji przez całe życie, zarówno formalnej, pozaformalnej jak

i nieformalnej. Niższa aktywność edukacyjna kobiet wiąże się z przedstawionymi powyżej barierami wynikającymi z ról opiekuńczych i niższego wieku emerytalnego, który obniża bodźce do inwestowania w nowe kwalifikacje ze względu na ich niższy okres zwrotu. Publikacja [3.4] jest podsumowaniem cyklu badań prowadzonych w ramach projektu NEUJOBS, w którym kierowałam zadaniem WP16 poświęconym różnicom na rynku pracy ze względu na płeć. Mój wkład do jej przygotowania polegał na opracowaniu koncepcji rozdziału oraz przygotowaniu poszczególnych podrozdziałów, przy wykorzystaniu danych i wykresów opracowanych przez współautorkę pod moim kierunkiem i nadzorem.

Kwestia różnic na rynku pracy pod względem płci badana jest szczegółowo dla Polski w publikacji [3.3, 2016], w której wspólnie ze współautorami (mgr Jan Baran, mgr Roma Keister i mgr Piotr Lewandowski) uzupełniamy istniejącą literaturę o szczegółowe analizy wzorców nierówności na rynku pracy według płci oraz ich źródeł. Korzystając z mikrodanych pochodzących z badań realizowanych przez GUS Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (za lata 1992 – 2014) oraz Badania Budżetów Gospodarstw Domowych (1986-2014) analizujemy wzorce wielowymiarowych luk kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy od połowy lat 1980. do połowy lat 2010. Podejście wielowymiarowe jest niezbędne, ponieważ wiele z obserwowanych zmian przebiegało w przeciwnych kierunkach i miało złożony charakter. Przykładowo, pokazujemy, że sektory gospodarki, które transformacja gospodarcza dotknęła w największym stopniu były częściej zdominowane przez mężczyzn, co przełożyło się na niższy spadek wskaźników zatrudnienia kobiet. Także średniookresowy trend rosnącego zatrudnienia w sektorze usług był korzystny z perspektywy szans kobiet na rynku pracy. Z drugiej strony, współczynniki aktywności zawodowej obu grup (mężczyzn i kobiet) malały do połowy lat 2000. i choć w kolejnych latach wzrosły, w 2014 r. były nadal niższe niż w 1992 r., a luka w stosunku do wskaźników obserwowanych w UE była szczególnie znacząca w przypadku kobiet. Największe zmiany poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia dotyczyły skrajnych grup wieku. Z jednej strony, osoby młode wydłużały okres edukacji, coraz częściej kształcąc się na poziomie szkolnictwa wyższego, co przekładało się na rosnący wiek wejścia na rynek pracy i malejącą aktywność zawodową i zatrudnienie osób młodych. Z drugiej strony, osoby po 50. roku życia często korzystały z dostępnych opcji wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej i wycofywały się z rynku pracy, co przekładało się na ich malejące współczynniki aktywności zawodowej (i wskaźniki zatrudnienia). Oba te zjawiska – wśród osób młodszych i starszych - w większym stopniu dotyczyły kobiet niż mężczyzn. W efekcie, w 2014 r. luka zatrudnienia według płci w Polsce była największa wśród osób w wieku 55-64 lata oraz następnie 15-24 lata, przy zbliżonych współczynnikach aktywności zawodowej i wskaźników zatrudnienia kobiet i mężczyzn w *prime-age* (wiek 25-44 lata). W tej pracy analizujemy także różnice w osiągnięciach edukacyjnych kobiet i mężczyzn: w okresie transformacji boom edukacyjny dotyczył w większym stopniu kobiet, których średni poziom wykształcenia wzrósł wyraźnie bardziej niż mężczyzn. Z drugiej strony dokumentujemy zjawiska niekorzystne dla kobiet: wzrost segmentacji wykształcenia pod względem kierunków kształcenia i premii płacowej związanej z ich ukończeniem, oraz wzrost segregacji zawodowej. W kolejnym kroku pokazujemy skutki obserwowanych zmian dla luk płacowych kobiet i mężczyzn : choć średnia różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce pozostaje niska na tle międzynarodowym, skorygowanie tej luki o informacje o wieku, wykształceniu,

wykonywanym zawodzie i innych charakterystykach miejsca pracy znacząco ją zwiększa, szczególnie wśród kobiet i mężczyzn w górnej części rozkładu płac. Obserwowane zmiany tłumaczymy trzema czynnikami (i) zmniejszoną podażą miejsc instytucjonalnej opieki nad dziećmi, co przełożyło się na intensyfikację konfliktu między życiem zawodowym i rodzinnym, (ii) utrzymującą się wysoką nierówność podziału obowiązków domowych i niepłatnej pracy w domu między kobietami i mężczyznami (iii) rosnącym udziałem zatrudnienia w atypowych formach, niestabilnych, które częściej oferowane są kobietom. Mój wkład w powyższe opracowanie polegał na współudziale (z Piotrem Lewandowskim) w przygotowaniu koncepcji rozdziału (w tym pytań badawczych odnoszących się do tematyki nierówności płac i w obciążenia pracą domową), opracowaniu wybranych podrozdziałów („*Gender pay gaps before i during transition to a market economy*”; “*Are women discriminated against?*”; “*Sticky floors, glass ceilings?*”, “*Unequal division in household and care duties*” i “*Conclusions*”) oraz komentowaniu i nadzorowaniu pracy współautorów.

Efektom mojego zainteresowania tematyką nierówności kobiet i mężczyzn na rynku pracy było przygotowanie nowego projektu badawczego poświęconego lukom płacowym kobiet i mężczyzn. Projekt ten (którym kieruję) uzyskał finansowanie Narodowego Centrum Nauki w ramach konkursu Sonata-Bis. W projekcie, realizowanym od 2015 r. (z przerwą na mój urlop macierzyński) powstały opracowania (przygotowane wspólnie z zespołem współpracowniczek, tj. dr Ewą Cukrowską Torzewską, mgr Katarzyną Sałach), w których analizujemy związek nierówności płacowych z charakterystykami miejsca pracy. Dwa z przygotowanych trzech artykułów („*Women in managerial positions and the gender pay gaps: does public sector differ from the private one?*” i “*Gender pay gap in the workplace: does the age of the firm matter?*”), oba we współautorstwie z dr Cukrowską – Torzewską, są obecnie w trakcie recenzji i nanoszenia zmian w odpowiedzi na uwagi recenzentów w uznanych międzynarodowych czasopismach (z listy JCR). Prace te były też prezentowane na licznych konferencjach (WIEM 2016, EALE 2016, WIEM 2017, GESIS 2017, w części 5. zamieszczone są szczegóły tych wydarzeń).

Nierówności na rynku pracy ze względu na wiek są przedmiotem opracowania [1.4, 2012], w którym we współpracy z dr Ruzik- Sierdzińską analizujemy czy wiek był wyznacznikiem zmian sytuacji na rynku pracy w okresie zagrożenia kryzysem gospodarczym z lat 2008 -2010. W szczególności odpowiadamy na następujące pytania: (i) jaką rolę odgrywało otoczenie instytucjonalne i prowadzona polityka rynku pracy w obserwowanych zmianach aktywności i zatrudnienia osób po 55. roku życia? (ii) czy obserwowane zmiany w odmienny sposób dotknęły kobiety i mężczyzn? oraz (iii) czy i jak zmieniła się mobilność i przepływy osób starszych na rynku pracy i jakie mogły być powody tych zmian? Korzystając z panelowego wymiaru indywidualnych danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności z lat 2008 – 2011 pokazujemy, że starsi pracownicy mieli istotnie wyższe prawdopodobieństwo pozostania w zatrudnieniu (tj. mniejsze ryzyko utraty pracy), ale ci, którzy pracy nie mają i jej poszukują, mają istotnie mniejsze prawdopodobieństwo jej znalezienia. Zależności te były też wyraźnie silniejsze dla mężczyzn. Przyczyn opisanych zjawisk upatrujemy przede wszystkim w zmianach instytucjonalnych (w szczególności w znaczącym ograniczeniu możliwości wcześniejszego wycofywania się z rynku pracy od 2009 r.) i - w mniejszym stopniu - w aktywnej polityce rynku pracy. Mój wkład do artykułu uwzględniał współudział w przygotowaniu koncepcji artykułu, opracowanie części przeglądu literatury (w zakresie zmian instytucjonalnych w Polsce

mogących mieć wpływ na sytuację osób starszych na rynku pracy), przygotowaniu baz danych jednostkowych z badania BAEL do analizy przepływów na rynku pracy, opracowaniu rozdziału „Wpływ wieku na sytuację na rynku pracy” a także współudział w opisie wyników analiz i w opracowaniu podsumowania i wniosków dla polityki.

Kontynuowałam swoje zainteresowanie zróżnicowaniem sytuacji na rynku pracy według wieku. W 2016 r. opublikowałam ze współpracownikami *working paper* [4.4, 2016] (Tabela 2), który jest obecnie recenzowany w międzynarodowym czasopiśmie. W artykule tym wspólnie z mgr. Wojciechem Hardym, mgr. Anetą Kiełczewską oraz mgr. Piotrem Lewandowskim analizujemy prawdopodobieństwa pozostania w zatrudnieniu w swoim miejscu pracy pracowników w wieku 55-64 w czterech krajach Europy Środkowo – Wschodniej (tzw. *job retention rates*). Prawdopodobieństwa te są istotnym wyznacznikiem szans na wydłużenie zatrudnienia i aktywności zawodowej osób starszych. Międzynarodowa perspektywa czterech krajów o zbliżonym otoczeniu instytucjonalnym pozwala nam zbadać podobieństwa i różnice determinant dłuższego stażu pracy w danym miejscu zatrudnienia.

Aspekt nierówności płci na rynku pracy był także przedmiotem badań opublikowanych w opracowaniu [3.2, 2016], poświęconemu zagadnieniu długookresowego bezrobocia w Polsce i jego podażowych determinant. Wspólnie z mgr. Piotrem Lewandowskim korzystając z mikrodanych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności za lata 2007 – 2016 pokazaliśmy, jak ryzyko bezrobocia długookresowego różni się wśród osób z różnych grup wieku i wykształcenia. Wymiar nierówności według płci okazał się być szczególnie ciekawy, jako że Wielka Recesja (lat 2008-2009) przyniosła konwergencję stóp i odsetka długotrwanie bezrobotnych kobiet i mężczyzn. Kobiety, choć stanowiły zdecydowaną większość długotrwanie bezrobotnych w 2008 r., do 2015 r. stały się mniejszością w tej grupie. Analiza przyczyn obserwowanych zmian wskazała na istotną rolę cyklu koniunkturalnego, choć analiza przepływów na rynku pracy (dynamiczne ujęcie zmian) dodała także znaczenie niedopasowań strukturalnych popytu i podaży. Koncepcja artykułu została przygotowana wspólnie z mgr. Piotrem Lewandowskim. Opracowałam także rozdziały „Introduction”, „Incidence of long-term unemployment in Poland” i „Policies to fight long-term unemployment”; komentowałam także części opracowane przez współautora.

Moje zainteresowania badawcze obejmują także ekonomię zdrowia, szczególnie na jej styku z ekonomią pracy. W publikacji [2.3, 2014], opracowanej wspólnie z mgr. Maciejem Lisem (wówczas uczestnikiem studiów doktoranckich w SGH i współpracownikiem IBS, obecnie ekonomistą w OECD), analizowaliśmy nierówności na rynku pracy uwzględniając nierówności w stanie zdrowia. Odnosząc się do perspektywy przebiegu życia i korzystając z danych z badania EU-SILC za lata 2005-2009 (udostępnianego przez Eurostat) analizowaliśmy związek stanu zdrowia, zatrudnienia i płac w przebiegu życia, używając nieparametrycznych regresji. Nasze analizy wskazały, że nierówności w zdrowiu i na rynku pracy wzmacniają się wzajemnie: gorszy stan zdrowia wiąże się z niższym prawdopodobieństwem zatrudnienia i niższymi płacami, choć niższe płace osób o złym stanie zdrowia determinowane są najczęściej ich niższym poziomem wykształcenia i krótszym stażem pracy oraz koncentracją w niskopłatnych zawodach i sektorach (a nie samym zdrowiem). Wyizolowany wpływ zdrowia na dynamikę zmian płac w cyklu życia jest niewielki. Mój wkład w przygotowanie tekstu artykułu polegał na współudziale w przygotowaniu koncepcji analiz i struktury pracy. Opracowałam także

wprowadzenie artykułu i jego podsumowanie wraz z wnioskami dla polityki oraz część przeglądu literatury i interpretacji wyników analiz.

(2) Popytowa strona rynku pracy a nierówności. Jaka jest rola cech miejsca pracy dla zróżnicowania płac ?

Innym poruszonym przeze mnie zagadnieniem badawczym w obszarze nierówności na rynku pracy jest zróżnicowanie płac kształtowane przez stronę popytową rynku pracy. W artykule [1.5, 2011], który jest wspólną pracą z prof. François Rycxem (z Université Libre w Brukseli, ULB), Ilanem Tojerowem i Daphné Valsamis (oboje byli wówczas studentami studiów doktoranckich w ULB) analizujemy determinanty nierówności płacowych wśród pracowników czterech krajów Europy Środkowo -Wschodniej. Korzystamy z dużej bazy danych indywidualnych, łączącej informacje o pracownikach i miejscach pracy (Europejskie Badanie Struktury Wynagrodzeń 2002), która pozwala nam oszacować wpływ charakterystyk osobistych i miejsca pracy na osiągnięte wynagrodzenia. W szczególności interesowały nas wyniki oszacowań premii płacowej związanej z zatrudnieniem w danym sektorze przemysłu lub usług, zróżnicowanie tych premii między analizowanymi krajami i ich porównywalność lub odmiennosc w stosunku do oszacowań analogicznych premii w krajach Europy Zachodniej. Nasze wyniki wskazały na istnienie znaczących różnic wynagrodzeń pomiędzy różnymi sektorami, nawet przy uwzględnieniu różnic innych charakterystyk pracowników (wiek, płeć, wykształcenie, staż pracy) i ich miejsc pracy (wielkość firmy, rodzaj umowy, objęcie układami zbiorowymi). Jednocześnie jednak hierarchia wielkości oszacowanych premii sektorowych była podobna w krajach Europy Środkowo – Wschodniej do analogicznej hierarchii w krajach Europy Zachodniej, choć samo zróżnicowanie sektorowe premii płacowych było wyraźnie wyższe wśród pracowników w Europie Środkowo- Wschodniej. Mój wkład do artykułu polegał na napisaniu części przeglądu literatury (w zakresie zróżnicowania płac w Europie Środkowo - Wschodniej) i analizie ekonometrycznej determinant płacowych w Polsce (co wymagało uprzedniego przygotowania danych). Uczestniczyłam także w omówieniu wyników analiz i ich interpretacji oraz komentowałam części tekstu opracowane przez współautorów.

Kolejne artykuły, nad którymi pracowałam miały na celu głębsze zbadanie determinant różnic płac między pracownikami, zwłaszcza tych dotyczących miejsca pracy. Moją szczególną uwagę przyciągnęły bardzo słabo zbadane kwestie objęcia danego miejsca pracy układami zbiorowymi i znaczenie tego czynnika dla zróżnicowania płac w Europie Środkowo - Wschodniej. Z tego względu w pracach [1.1], [1.3] i [2.1] badam zmieniające się relacje pracodawców i pracowników i ich wpływ na mechanizmy kształtowania płac w nowych krajach członkowskich UE.

W artykule [1.3, 2012], opracowanym wspólnie z Davidem Marsdenem (profesor w London School of Economics, LSE) i Simone Moriconi (wówczas uczestnik studiów doktoranckich w LSE) badamy wpływ objęcia układami zbiorowymi na płace pracowników w Czechach, Polsce i na Węgrzech. Premie płacowe z tytułu uzwiązkowienia były przedmiotem licznych badań, ale tylko dla Europy Zachodniej i krajów anglosaskich (Freeman i Medoff, 1984; Blanchflower i Bryson, 2004). Wpływ obecnych systemów układów zbiorowych na strukturę płac w posttransformacyjnych krajach Europy Środkowo - Wschodniej pozostawał w dużym

stopniu niezbadany. Nasze wyniki przeczyły powszechnemu postrzeganiu związków zawodowych w tym regionie jako słabych i nieznaczących, wskazując na istnienie premii płacowej z tytułu objęcia układami zbiorowymi. Pokazaliśmy także, że wysokość tej premii różni się między kohortami firm (tj. zależy od okresu, w którym firma była założona), istotne są również różnice między krajami, premie różnicuje także poziom wykształcenia pracowników. Ponadzakładowe układy zbiorowe zwiększają płace pracowników o niskich kwalifikacjach, a zakładowe porozumienia częściej dają korzyści finansowe pracownikom o średnich i wysokich kwalifikacjach. Na podstawie wyników analiz ekonometrycznych oraz przeglądu literatury instytucjonalnej staramy się wyjaśnić różne ścieżki rozwoju uzwiązkowienia w okresie transformacji gospodarczej w trzech środkowoeuropejskich krajach będących przedmiotem naszej analizy. Mój wkład do opracowania artykułu uwzględniał przegląd literatury o zmianach instytucjonalnych w Polsce, dyskusję i współpracę przy opracowywaniu strategii analiz empirycznych, przygotowywanie danych i analizy dla Polski, dyskusję i interpretację wyników analiz ze współautorami, opis wyników. Przygotowywałam wkład do każdej z części artykułu, komentowałam też wkład współautorów.

Rolę układów zbiorowych w kształtowaniu nierówności płacowych badałam także w artykule [1.1, 2016], także napisanym wspólnie z Davidem Marsdenem i Simone Moriconi (który był wówczas adiunktem na Uniwersytecie Katolickim w Mediolanie). Zbadaliśmy, jak zmieniły się premie płacowe z tytułu objęcia układami zbiorowymi w Czechach, Polsce i na Węgrzech w okresie przed i po akcesji do Unii Europejskiej. Wykazaliśmy, że pomimo dalszego spadku uzwiązkowienia i objęcia układami zbiorowymi premia płacowa z ich tytułu wzrosła w Polsce i na Węgrzech, w szczególności dla układów ponadzakładowych. W artykule przedstawiliśmy instytucjonalne wyjaśnienia tych zmian, wskazując na rolę dostosowań prawnych i instytucjonalnych związanych z wejściem do Unii Europejskiej i ich efektu w postaci zwiększenia siły przetargowej związków zawodowych. Mój wkład do opracowania artykułu uwzględniał przegląd literatury o zmianach instytucjonalnych w Polsce, dyskusję i współpracę przy opracowywaniu strategii analiz empirycznych, przygotowywanie danych i analizy dla Polski, dyskusję i interpretację wyników analiz ze współautorami, opis wyników. Przygotowywałam wkład do każdej z części artykułu, komentowałam też wkład współautorów.

Kwestia uzwiązkowienia, negocjacji płacowych i zdolności związków zawodowych do wpływania na wynagrodzenia i ich zróżnicowanie jest także przedmiotem analizy w artykule [2.1, 2017], w którym dokonuję przeglądu istniejących badań na temat pozycji związków zawodowych i roli dialogu społecznego w Europie Środkowo - Wschodniej. Wskazuję w szczególności na znaczący spadek roli związków zawodowych w okresie transformacji gospodarczej w latach 1990., niski obserwowany poziom uzwiązkowienia i objęcia układami zbiorowymi, ale też pewne sygnały świadczące o wzmacniającej się roli reprezentacji pracowników i dialogu społecznego. Sugerują to, między innymi, rosnące premie płacowe z tytułu objęcia układami zbiorowymi, a także skuteczne działania tych związków zawodowych, które przetrwały, w ochronie pracowników w trakcie Wielkiej Recesji lat 2008 – 2009. Podkreślam, że układy zbiorowe pozostają jednym ze źródeł nierówności płacowych między pracownikami.

Publikacja [3.1, 2017], przygotowana wspólnie z mgr. Piotrem Lewandowskim, omawia nierówności na rynku pracy z perspektywy stabilności i bezpieczeństwa zatrudnienia i różnych rodzajów kontraktów. Korzystając z mikrodanych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, analizy przepływów na rynku pracy oraz przeglądu literatury dokumentujemy znaczący wzrost zatrudnienia na czas określony na polskim rynku pracy. Nasza analiza wskazuje, że zjawisko to w znacznie większym stopniu dotyczyło kobiet, które przede wszystkim częściej podejmowały zatrudnienie za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej (oferujących jeszcze niższy stopień zabezpieczenia niż standardowe umowy o pracę na czas określony). Nierówności były widoczne także z perspektywy wieku: choć wzrost zatrudnienia tymczasowego dotyczył wszystkich grup wieku, w największym stopniu dotknął on osoby młode, w wieku 20-29 lat. Niemniej, w 2014 r. prawie jedna trzecia pracowników tymczasowych (32 procent mężczyzn na umowach na czas określony i 30 procent kobiet) miała 40-64 lat. Także zróżnicowany poziom wykształcenia pracowników przekładał się na ich nierówności w dostępie do umów o pracę na czas nieokreślony, znacznie bardziej ograniczonego w przypadku osób o niższych poziomach wykształcenia, przede wszystkim pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W tym rozdziale badamy także potencjalne źródła rosnącej polaryzacji kontraktów na rynku pracy. Wskazujemy, że „paliwem” były zarówno strategie konkurencyjności niskimi kosztami pracy przyjmowane przez pracodawców jak i rosnąca słabość państwa i polityka służąca outsourcingowi usług publicznych do sektora prywatnego po jak najniższym koszcie. Mój wkład w powstanie rozdziału polegał na opracowaniu koncepcji wspólnie ze współautorem, pracę z danym BAEL oraz napisanie sekcji *Introduction, Temporary work agencies; The evolution of the regulatory environment; Flows between permanent, temporary employment i unemployment i State role in undermining employment standards* a także dyskusja i komentarze do sekcji *Conclusions*.

(3) Nierówności na rynku pracy w wymiarze kwalifikacji i umiejętności w miejscu pracy [1.2][2.2]

W artykule [1.2, 2016] wspólnie z dr Agnieszką Chłoń-Domińczak i dr. Łukaszem Sienkiewiczem (oboje są adiunktami w SGH) badamy inny wymiar nierówności na rynku pracy, mianowicie kwalifikacje. Analizujemy jak czynniki indywidualne (w tym przede wszystkim wiek, płeć i wykształcenie) wiążą się z ryzykiem niedopasowań kwalifikacyjnych. W badaniu wykorzystujemy bogate źródło nowych danych, zebranych w zharmonizowany sposób w 28 krajach Unii Europejskiej przez CEDEFOP (*European Skills and Jobs Survey, Europejskie Badanie Kwalifikacji i Zatrudnienia*). Ważny wynik naszych analiz odnosi się także do różnic regionalnych na poziomie Europy – pokazujemy, że kraje wschodnie i środkowoeuropejskie charakteryzują się znacznie wyższym ryzykiem niewystarczających kwalifikacji i niższym ryzykiem nadmiernych kwalifikacji. Dotyczy to wszystkich grup wieku, ale jest szczególnie widoczne w przypadku najmłodszych i najstarszych pracowników. Dowodzimy także segmentacji rynku pracy w odniesieniu do kontraktów czasowych, silniejszej w Europie Środkowo - Wschodniej. Osoby zatrudnione na czas określony okazują się mieć wyższe ryzyko niedopasowanych kwalifikacji – zarówno ich niedostatek, jak i nadmiar. Mój wkład do artykułu polegał na współprzygotowaniu koncepcji, przygotowaniu danych i analizie ekonometrycznej, opisie wyników oraz wniosków dla polityki społeczno – gospodarczej, wspólnie ze

współautorami. Pracowałam także przy nanoszeniu zmian i poprawek do artykułu w odpowiedzi na otrzymane recenzje z czasopisma.

Zależność nierówności edukacyjnych i na rynku pracy badałam także w artykule [2.2, 2016]. Korzystając z danych z dużego badania panelowego „Uwarunkowania decyzji edukacyjnych” analizowałam, jak różne formy zatrudnienia (w szczególności niestandardowe) wpływają na prawdopodobieństwo uczestnictwa w edukacji ustawicznej – kwestii bardzo istotnej z perspektywy narastania/ pogłębiania się nierówności w zakresie umiejętności w przebiegu życia (przekładających się na nierówności dochodowe). W analizie skupiłam się na pracownikach z wykształceniem zawodowym (minimalizując problem obciążenia selekcją do próby), którzy rzadziej się doksztalają w przebiegu życia w porównaniu do pracowników z wykształceniem wyższym. Wyniki moich analiz dowiodły, że rodzaj formy zatrudnienia ma istotne znaczenie dla ryzyka bierności edukacyjnej, choć wpływ ten różni się w zależności od wieku i płci pracowników. Elastyczne formy zatrudnienia zwiększają prawdopodobieństwo doksztalania się, ale dotyczy to głównie młodszych mężczyzn, co w dłuższej perspektywie także pogłębia nierówności edukacyjne (i te na rynku pracy).

Podsumowanie uzyskanych wyników, ich wkład do rozwoju nauki i zastosowanie praktyczne.

Podsumowując, wyniki prac badawczych opublikowane w ramach powyższych artykułów i rozdziałów stanowiących podstawowe osiągnięcie naukowe „Nierówności na rynku pracy i ich determinanty– perspektywa mikro i makroekonomiczna” wniosły wkład do istniejącej literatury i wiedzy na temat nierówności na rynku pracy w trzech obszarach (i) podaźowych determinant zróżnicowania indywidualnych wyników na rynku pracy – w tym roli płci, wykształcenia, wieku, sytuacji zdrowotnej i rodzinnej (ii) roli strony popytowej w generowaniu nierówności, w szczególności cech miejsca pracy, takich jak aktywność w danej firmie związków zawodowych i różnorodność oferowanych form zatrudnienia (iii) nierówności podaży i popytu na kwalifikacje i ich niedopasowań. Interesował mnie wpływ tych czynników w różnych wymiarach, zarówno mikroekonomicznym - ich przełożenia na płace i szanse na zatrudnienie, jak i makroekonomicznym. Za szczególnie istotne uznawałam spojrzenie na nierówności z perspektywy przebiegu życia – stąd też obecność analiz dynamicznych, przepływów na rynku pracy i wymiaru wzdłużnego w większości moich badań. Mój wkład polega także wypełnieniu luki badawczej w wiedzy o procesach zmian zachodzących w krajach Europy Środkowo - Wschodniej. Ta perspektywa porównawcza jest szczególnie istotna dla zrozumienia determinant nierówności w Polsce i ich podobieństw i odmienności od sytuacji w innych krajach regionu. Ważnym wspólnym wnioskiem wynikającym z większości zrealizowanych przeze mnie badań była istotna rola otoczenia instytucjonalnego i jego zmian dla obserwowanych zmian na rynku pracy.

Wyniki moich badań mają także wymiar praktyczny. Publikacje w ramach osiągnięcia „Nierówności na rynku pracy i ich determinanty– perspektywa mikro i makroekonomiczna” umożliwiają wnioskowanie o zmieniającej się sytuacji na rynku prac różnych grup społeczno – demograficznych – przede wszystkim kobiet, osób młodych oraz starszych pracowników, co

pozwała zaprojektować i lepiej dopasować adresowane do nich polityki rynku pracy. Identyfikując bariery wzrostu aktywności zawodowej kobiet wskazałam obszary, w których polityka publiczna może wesprzeć ich zaangażowanie na rynku pracy. Przedstawione wyniki badań nad skorygowaną luką płacową wskazują na główne determinanty i źródła zróżnicowania płac kobiet i mężczyzn oraz ich zmiany w cyklu życia, ułatwiając ich zwalczanie. Wyniki badań nad zmieniającą się sytuacją osób starszych na rynku pracy wyraźnie pokazują, że wydłużanie ich życia zawodowego powinno wiązać się przede wszystkim ze zwiększaniem szans na dłuższe pozostanie w obecnym miejscu pracy (a nie szans na znalezienie nowego zatrudnienia), co oznacza konieczność ukierunkowania aktywnej polityki rynku pracy na poprawę zdrowia i kwalifikacji osób starszych (a w mniejszym stopniu wsparcia tworzenia nowych, często tymczasowych miejsc pracy). Wyniki moich badań na temat nierówności i niedopasowań kwalifikacyjnych podsumowuję wnioskami dla polityki wspierającej rozwój i planowanie poprawy swoich kwalifikacji, w tym wykorzystania działań w ramach rozwoju Krajowych Ram Kwalifikacji. W publikacjach poruszających problematykę uzwiązkowienia i nierówności płac i szans na rynku pracy pracowników objętych i nieobjętych porozumieniami płacowymi w miejscu pracy, moje wnioski dla polityki rynku pracy dotyczyły możliwości wzmocnienia dialogu społecznego i roli związków zawodowych w reagowaniu na rosnące nierówności na rynku pracy. Prace poświęcone rosnącemu zróżnicowaniu rynku pracy z perspektywy typów kontraktów i zabezpieczenia społecznego pracowników wskazywały na konieczność lepszego nadzorowania przepisów prawa oraz zmian w polityce podatkowo – zasiłkowej.

Mój wkład do literatury obejmuje także kwestie metodyczne. Prezentowane publikacje tworzące poddane ocenie osiągnięcie naukowe przygotowane zostały z wykorzystaniem różnorodnych, rzetelnych metod analizy danych, które mają kilka wspólnych punktów: (i) poszukiwania możliwie najlepszej strategii identyfikacyjnej, (ii) wykorzystania dużych reprezentatywnych zbiorów danych, najczęściej posiadających wymiar panelowy (wzdłużny), zharmonizowanych na poziomie UE. W badaniach stosowałam regresje parametryczne i nieparametryczne, często wykorzystywałam także metody dekompozycji zmian i różnic między grupami osób lub w czasie. Przykładowo, w publikacjach [1.1] i [1.3] zastosowałam regresje Klasyczną Metodą Najmniejszych Kwadratów (KMNK), dekompozycje Oaxaca-Blindera (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) i techniki przeważania zaproponowane przez Di Nardo i in. (1996). Publikacje [1.2] i [1.4] wykorzystują regresje wielomianowe, w artykule [2.2] korzystam z modelu probitowego. W publikacji [1.5] stosujemy KMNK, ale korygujemy błędy standardowe wewnątrz sektorów wedle sugestii Haisken-DeNew i Schmidt (1997). Regresje nieparametryczne zostały zastosowane do wyizolowania wpływu wieku, wykształcenia, zdrowia na płace w publikacji [2.3]. Rozdziały w książkach (publikacje [3.1] – [3.4]) prezentują głównie statystyki opisowe i proste korelacje, ale zawierają też analizy oparte na badaniach przepływów na rynku pracy i różnych dekompozycji pozwalających ocenić wkład poszczególnych determinant do obserwowanych nierówności na rynku pracy.

Wykorzystywane duże zbiory danych obejmowały Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności i Badanie Struktury Wynagrodzeń według Zawodów oraz Badanie Budżetów Gospodarstw Domowych udostępniane przez Główny Urząd Statystyczny, oraz analogiczne badania europejskie (EU LFS, EU ESES, EU – SILC) zharmonizowane na poziomie UE i udostępniane

przez Eurostat. Pozwalają one wnioskować o wielu zjawiskach na rynku pracy, z uwagi na duże próby (ponad 100 tys. obserwacji w pojedynczych falach badania dla danego kraju) i reprezentatywność na wielu poziomach. Harmonizacja badań na poziomie UE była szczególnie istotnym aspektem z perspektywy analiz porównawczych krajów Europy Środkowo - Wschodniej oraz porównywania tych wyników do krajów UE-15.

Większość artykułów stanowiących osiągnięcie „Nierówności na rynku pracy i ich determinanty – perspektywa mikro i makroekonomiczna” przygotowałam we współpracy z innymi autorami. Artykuły przygotowane w pierwszych latach po obronie pracy doktorskiej ([1.3], [1.5]) powstały przy współpracy z osobami o dłuższym doświadczeniu zawodowym. Kolejne opracowywałam we współpracy z osobami o podobnym lub krótszym stażu doktorskim ode mnie i/lub z magistrantkami lub uczestnikami i uczestniczkami studiów doktoranckich.

4. Omówienie pozostałych osiągnięć publikacyjnych

Oprócz publikacji, które przedstawiłam do oceny osiągnięcia naukowego, po obronie doktoratu opublikowałam artykuły, rozdziały w książkach i *working papers*, zestawione w Tabeli 2 poniżej.

Tabela 2: Pozostałe osiągnięcia publikacyjne.

L.p.	Publikacja
4.1	Magda I. (2017), <i>Praca a zdrowie i umiejętności poznawcze pokolenia 50+</i> , w: Myck M. i Oczkowska M. (red) „ <u>Pokolenie 50+ w Polsce na tle Europy: aktywność, zdrowie i jakość życia</u> ”, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
4.2	Kotowska I., Magda I. (2017), <i>Family Policy and labour supply in Poland</i> , in: Lewandowski P., Rutkowski J. (ed.) <i>Population ageing, labour market and public finance in Poland</i> , European Commission Representation in Poland
4.3	Broughton, A.; Green, M.; Rickard, C.; Swift, S.; Eichhorst, W.; Tobsch, V.; Magda, I.; Lewandowski, P.; Keister, R.; Jonaviciene, D.; Ramos Martín, N.E.; Valsamis, D.; Tros, F., (2016), <i>Precarious Employment in Europe</i> , <i>Employment and Social Affairs</i> , European Parliament
4.4	Hardy W., Kiełczewska A., Lewandowski P., Magda, I., 2016, <i>Job retention among older workers in Central and Eastern Europe</i> , Institute for Structural Research, IBS Working Paper 11/2016
4.5	Brzeziński M., Magda I., 2016, <i>Inequality of opportunity in Central and Eastern Europe: accounting for changes over time</i> , IBS Working Paper 5/2016
4.6	Baranowska-Rataj A., Magda I., 2015, <i>The impact of the minimum wage on job separations and working hours among young people in Poland</i> , Working Papers 75, Institute of Statistics and Demography, Warsaw School of Economics
4.7	Magda I., Perek-Białas J., Ruzik – Sierdzińska A. (2015), „Kształcenie i doksztalcenie się z perspektywy aktywności zawodowej”, w: Chłoń- Domińczak A., Kotowska I.

	(red.) Uwarunkowania Decyzji Edukacyjnych, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa
4.8	Baranowska-Rataj A., Magda I., 2014, <u>Inequality in the risk of job loss between young and prime-age workers: Can it be explained by human capital or structural factors?</u> , Working Papers 73, Institute of Statistics and Demography, Warsaw School of Economics
4.9	Magda I., Potoczna M., 2014, <u>Does flexible employment pay? European evidence on the wage perspectives of female workers</u> , IBS Working Papers 3/2014, Instytut Badań Strukturalnych.
4.10	„Zatrudnienie w Polsce 2013: Praca w dobie przemian strukturalnych” (pod red. P. Lewandowskiego i I. Magdy), CRZL, 2014
4.11	„Zatrudnienie w Polsce 2012: Rynek pracy w okresie wyjścia z kryzysu” (pod red. P. Lewandowskiego i I. Magdy), CRZL, 2013
4.12	„Zatrudnienie w Polsce 2011: Ubóstwo a praca”, (pod red.: M. Bukowskiego i I. Magdy), CRZL, 2013.
4.13	Chłoń-Domińczak A., Kamińska A., Magda I. (2013), Women as a potential of the European labour force, NEUJOBS working paper No 16
4.14	Lewandowski P., Magda I., Baran J., Feduk O., Bartha A., 2013, <u>Gender Dimensions of the Labour Markets over the Past Two Decades</u> , IBS Working Papers 1/2013, Instytut Badań Strukturalnych.
4.15	Baranowska-Rataj A., Magda I., 2013, <u>Decomposition of trends in youth unemployment – the role of job accessions and separations in countries with different employment protection regimes</u> , Working Papers 53, Institute of Statistics and Demography, Warsaw School of Economics.
4.16	Magda I., „Warunki i czas pracy w relacjach nauczycieli”, opracowanie dla Instytutu Badań Edukacyjnych, 2013
4.17	Magda I., Szczygielski K., „Współpłacenie za usługi medyczne w Polsce: możliwości wprowadzenia i potencjalne skutki”, w: Nojszewska E. (red.) Racjonalizacja kosztów w ochronie zdrowia, Wolters Kluwer, 2012, s. 109-120.
4.18	Magda I., Szczygielski K., "Możliwości zmian w polskim systemie zdrowia", "Prawo Europejskie w praktyce", nr 1(90) styczeń 2012
4.19	Magda I., Szczygielski K., <u>An assessment of possible improvements to the functioning of the Polish healthcare system</u> , Ernst & Young Better Government Programme, 2011

Większość przedstawionych publikacji dotyczyła analizy zmian strukturalnych na polskim rynku pracy w perspektywie mikro i makroekonomicznej. Są to zarówno rozdziały w książkach, *working papers* jak i opracowania o charakterze raportów i zestawień, w których wyniki analiz kierowane są do decydentów politycznych. Taki cel przyświecał przykładowo serii raportów „Zatrudnienie w Polsce” (edycje 2011 – 2013), których byłam współredaktorką naukową, odpowiedzialną za nadzór nad realizacją prac badawczych zespołu i za korektę merytoryczną opracowań. Raport [4.12] poświęcony był analizie zmian nierówności płacowych i dochodowych w Polsce, zakresie ubóstwa i jego różnych wymiarach, a także mobilności

dochodowej. Prezentował sytuację w Polsce na tle innych krajów UE i OECD. Raport [4.11] analizował wpływ na rynek pracy światowego kryzysu finansowego lat 2007-2009 (tzw. Wielkiej Recesji) oraz, będącego jego bezpośrednim następstwem w niektórych państwach rozwiniętych (zwłaszcza w strefie Euro), kryzysu finansów i zadłużenia publicznego. Jeden z rozdziałów poświęcono też zróżnicowaniu oddziaływania kryzysu na sytuację poszczególnych grup społeczno-demograficznych na rynku pracy. Edycja [4.10] poświęcona była ocenie przemian strukturalnych w Polsce i innych krajach UE i OECD oraz ich wpływie na rynki pracy: przemianom wielkości i kompozycji popytu na pracę pod wpływem procesów restrukturyzacyjnych, analizie wpływu zmian demograficznych na zmiany struktury podaży pracy, zmianom związanym z cyfryzacją gospodarki. Zagadnienia nierówności dochodowych w kontekście nierówności szans w krajach Europy Środkowo - Wschodniej analizowane są także w opracowaniu [4.5]. Nowsza wersja tego artykułu jest obecnie przedmiotem recenzji w międzynarodowym czasopiśmie. Przekrojowej analizie rynków pracy w ujęciu międzynarodowym poświęcona jest także praca [4.3], która opisuje zmiany w strukturze zatrudnienia w Unii Europejskiej z perspektywy rodzajów umów, wskazując na rosnący udział niestandardowych form zatrudnienia, często charakteryzujących się zmniejszonym zabezpieczeniem społecznym i legislacyjnym.

Przedmiotem badań przedstawionych w opracowaniach [4.6][4.8][4.15] była zróżnicowana sytuacja na rynku pracy ze względu na wiek, w szczególności gorsza pozycja osób młodych pod względem ryzyka utraty pracy (w tym pod wpływem zmian w wysokości minimalnego wynagrodzenia). W pracach tych wspólnie z dr Anną Baranowską – Rataj badałyśmy także źródła różnic w wysokości stóp bezrobocia osób młodych i tych w wieku *prime age*, dekomponując je na napływy i odpływy z bezrobocia. Publikacja [4.8] pogłębiała te analizy, poprzez szczegółową analizę determinant utraty zatrudnienia w różnych grupach wieku. W artykule [4.4] skupiamy się natomiast na zbadaniu czynników sprzyjających pozostaniu osób starszych na rynku pracy, analizując determinanty różnych stóp utrzymania miejsc pracy (*job retention rates*) wśród pracowników po 50. roku życia w krajach Europy Środkowo - Wschodniej. Artykuł ten jest obecnie przedmiotem recenzji w czasopiśmie. Tematyce zatrudnienia osób starszych poświęcona jest również publikacja [4.1], analizująca determinanty zatrudnienia i dezaktywizacji zawodowej związane ze zdrowiem i poziomem umiejętności poznawczych pokolenia 50+ w Europie.

Zmieniająca się sytuacja kobiet na europejskim rynku pracy była przedmiotem analiz kierowanego przeze mnie zadania WP16 w ramach projektu NEUJOBS (7 Program Ramowy UE). Przeanalizowaliśmy zmianę wskaźników zatrudnienia kobiet w krajach UE i zdekomponowaliśmy je na zmiany wynikające z rosnącej intensywności zatrudnienia, czynnik demograficzny oraz czynnik edukacyjny, wskazując, że to przede wszystkim pierwszy z nich przyczynił się obserwowanej poprawy w sytuacji kobiet na rynku pracy [4.14]. Pomimo znaczącej poprawy, we wszystkich krajach UE współczynniki aktywności zawodowej kobiet są niższe niż mężczyzn, co wyjaśniają głównie czynniki instytucjonalne związane z polityką rodzinną, edukacyjną i emerytalną [4.13]. Znacząco niższe pozostają także wynagrodzenia kobiet, nawet po skorygowaniu ich o różnice w charakterystykach według płci. Ponadto skorygowane luki płacowe w większości krajów rosną z wiekiem, choć w krajach Europy Środkowo - Wschodniej są wysokie także wśród młodszych kobiet. Do zróżnicowania płac

kobiet i mężczyzn przyczyniają się także elastyczne formy zatrudnienia – w większości europejskich krajów zatrudnienie na część etatu i zatrudnienie na czas określony wiążą się z karą płacową [4.9].

Badałam także nierówności edukacyjne na rynku pracy, analizując intensywność doksztalcania się w zależności od sytuacji na rynku pracy. Osoby bezrobotne i bierne zawodowo, choć gorzej wykształcone i z większymi lukami kompetencyjnymi stanowiącymi dla nich barierę na rynku pracy, rzadziej podnoszą swoje kwalifikacje, zarówno w ujęciu formalnym, jak i pozaformalnym i nieformalnym [4.7]. Zagadnieniom badania edukacji poświęcona była także ekspertyza [4.16], będąca przeglądem metodyki badania i analizowania czasu pracy nauczycieli.

W okresie po obronie pracy doktorskiej zajmowałam się także tematyką ekonomii zdrowia i rozwiązań instytucjonalnych, służących poprawie funkcjonowania systemu zabezpieczenia zdrowotnego w Polsce. W pracach [4.17][4.17][4.19] wspólnie z dr. Krzysztofem Szczygielskim diagnozowaliśmy najważniejsze problemy polskiego systemu ochrony zdrowia i analizowaliśmy potencjalne koszty i korzyści wprowadzenia dodatkowych ubezpieczeń zdrowotnych oraz współpłacenia, wskazując na ich skutki mikro – i makroekonomiczne oraz konieczne działania osłonowe, chroniące słabszych obywateli.

Zajmuję się także problematyką polityki rodzinnej i jej związków z sytuacją na rynku pracy, w szczególności z aktywnością zawodową kobiet. Zagadnieniom tym poświęcona jest publikacja [4.2]. W 2017 r. pracowałam także (wspólnie z mgr Anetą Kiełczewską z IBS i dr Nicolą Brandt z OECD) nad oszacowaniem wpływu programu „Rodzina 500+” na aktywność zawodową kobiet. Wyniki tych prac prezentowałam na seminarium w październiku i grudniu 2017 r.

Podsumowanie dokonań publikacyjnych.

Mój dorobek publikacyjny po obronie pracy doktorskiej obejmuje 9 opublikowanych artykułów (w tym 8 we współautorstwie, 5 w czasopismach z listy JCR, 5 w języku angielskim), 9 rozdziałów w recenzowanych książkach, 1 monografię (we współautorstwie), 3 opracowania, których byłam współredaktorem naukowym oraz 8 raportów z badań opublikowanych w seriach *Working Papers* (część z nich znajduje się w recenzji w czasopismach naukowych).

Parametryczna ocena całości mojego dorobku po uzyskaniu stopnia doktora (stan na dzień 29.12.2017)

- index Hirscha wg Publish or Perish, bez autocytoowań: 5, H – index wg Google Scholar: 7, H-index wg Web of Science: 2
- liczba cytowań Web of Science: 10, liczba cytowań wg Google Scholar: 292
- łączny *impact factor* za publikacje (wg roku wydania): 4,417
- łączna liczba punktów MNiSW za publikacje (bez korekty za współautorstwo): 144
- łączna liczba referatów wygłoszonych na konferencjach: 30, w tym w j. angielskim: 26, w tym na konferencjach naukowych za granicą: 17

5. Pozostałe osiągnięcia badawcze

Udział w projektach badawczych.

Po obronie pracy doktorskiej brałam udział w następujących (najważniejszych) krajowych i międzynarodowych projektach badawczych, jako współpracowniczka lub kierowniczką/główna wykonawczyni badania.

Projekty krajowe:

- **Badania statutowe:** w ich ramach realizowałam następujące badania (1) *Youth unemployment during crises: the role of job accessions and separations* w ramach badania „Rola polityki gospodarczej w okresie wychodzenia z kryzysu” pod kierownictwem prof. dr hab. J. Plebaniak (2012); (2) *Inequality in the risk of job loss - is it explained by human capital or structural factors?* w ramach badania „Zbadanie uwarunkowań gospodarczych związanych z integracją UE, w szczególności dla Polski” pod kierownictwem dr. K. Makarskiego (2013), KAE/S/26/1. Wyniki tych badań prezentowane były na konferencjach międzynarodowych i opublikowane jako w serii *Working Papers* Instytutu Statystyki i Demografii SGH ([4.6][4.8][4.15]).
- **Badania dla młodych naukowców i doktorantów.** W ich ramach zrealizowałam jako kierownik następujące badania (1) *„Wzrost nierówności płacowych i konsekwencje dla polityki rynku pracy i społecznej”* (2012); (2) *„Luka płacowa kobiet i mężczyzn: czy sektor własności pracodawcy ma znaczenie?”*, (2013), KAE/BMN/16/13. Wyniki prowadzonych prac posłużyły mi do przygotowania wniosku do Narodowego Centrum Nauki.
- **„Współpłacenie za usługi medyczne”.** Projekt badawczy finansowany w ramach grantu Ernst & Young „Dobre rządzenie” (2010-2011), kierowany i realizowany wspólnie z dr Krzysztofem Szczygielskim. W ramach projektu powstały opracowania [4.17][4.18][4.19]
- **„Opracowanie serii raportów „Zatrudnienie w Polsce”.** Projekt ten realizowany był w latach 2011 – 2014 przez Instytut Badań Strukturalnych na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (finansowany przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich). Polegał na opracowaniu serii raportów badawczych poświęconych tematyce rynku pracy i polityki społecznej. Byłam kierowniczką projektu i współredaktorką naukową opracowania „Zatrudnienie w Polsce 2011: Ubóstwo i praca” ([4.12]), współredaktorką i współautorką opracowania „Zatrudnienie w Polsce 2012: Rynek pracy w okresie wyjścia z kryzysu” ([4.11]) oraz współredaktorką i współautorką opracowania „Zatrudnienie w Polsce 2013: Praca w dobie przemian strukturalnych” ([4.10]).
- **„Uwarunkowania decyzji edukacyjnych”.** Projekt ten realizowany był w latach 2012 -2015 przez zespół Szkoły Głównej Handlowej pod kierownictwem prof. Małgorzaty Rószkiewicz dla Instytutu Badań Edukacyjnych. Polegał na opracowaniu koncepcji badania, jego realizacji w terenie i analizie wyników badań. Odpowiedzialna byłam za koordynację zadania nr 5, poświęconej kosztom (w tym kosztom alternatywnym) podejmowania

edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej. W ramach projektu przygotowałam wspólnie z zespołem raport z badań ([4.7]) i artykuł naukowy ([2.2]).

- **„Luka płacowa kobiet i mężczyzn w ujęciu kohortowym”**. Jest to nadal trwający projekt badawczy finansowany w ramach grantu „Sonata-Bis” Narodowego Centrum Nauki (2013/10 / E / HS4 / 00445), jego realizacja przewidziana jest na lata 2014 – 2018. Jestem kierowniczką i główną wykonawczynią projektu. Do tej pory powstały/powstają w jego ramach trzy opracowania (1) „Luka płacowa kobiet i mężczyzn a obecność kobiet menedżerek”, opracowany z dr Ewą Cukrowską – Torzewską, prezentowany na konferencji WIEM (2016) i EALE (2016), obecnie w recenzji w międzynarodowym czasopiśmie (2) „Luki płacowe kobiet i mężczyzn a wiek firmy, w której pracują w krajach Europy Środkowo Wschodniej”, opracowany z dr Ewą Cukrowską – Torzewską, prezentowany na konferencji GESIS (2017) i obecnie w recenzji w międzynarodowym czasopiśmie (3) „Kapitał krajowy vs zagraniczny a wynagrodzenia kobiet i mężczyzn” (wstępne wyniki).
- **„Wsparcie realizacji badań panelowych osób w wieku 50 lat i więcej w międzynarodowym projekcie Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)”**. Projekt badawczy realizowany w 2017 r., współfinansowany ze środków EFS (w ramach POWER) dla Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W ramach projektu przygotowałam opracowanie „Praca a zdrowie i umiejętności poznawcze pokolenia 50+” [4.1].

Projekty międzynarodowe:

- **“What drives youth unemployment? The role of job creation, job destruction and labour market institutions”**. Projektem tym kierowałam i realizowałam go wspólnie z dr Anną Baranowską – Rataj z Instytutu Statystyki i Demografii SGH. Finansowany był z grantu CERGE-EI (RRC 12+71, 2011 – 2012). Wyniki tych badań prezentowane były na konferencjach międzynarodowych i opublikowane jako w serii *Working Papers* Instytutu Statystyki i Demografii SGH [4.15].
- **„Working for Equity in Health”**. Międzynarodowy projekt badawczy współfinansowany przez Komisję Europejską w ramach programu PROGRESS, realizowany w latach 2011 – 2013. Celem była analiza nierówności w zdrowiu i ich związków z zatrudnieniem i bezrobociem. W projekcie pełniłam rolę eksperta krajowego, współpracując przy przygotowaniu raportu “ Working for Equity in Health: The role of work, worklessness and social protection in health inequalities; Context, situation analysis and evidence review”, Scottish Government and Health Action Partnership International (dostępny pod adresem: <http://www.hapi.org.uk/EasysiteWeb/getresource.axd?AssetID=14542&type=Full&servicetype=Attachment>).
- **“What makes young people the marginalized labour market group? Evidence from Poland”**. Projektem tym kierowałam i realizowałam go wspólnie z dr Anną Baranowską – Rataj z Instytutu Statystyki i Demografii SGH. Finansowany był z grantu ERSTE Foundation

w latach 2013-2014. Wyniki tych badań prezentowane były na konferencjach międzynarodowych i opublikowane jako w serii *Working Papers* Instytutu Statystyki i Demografii SGH ([4.8]).

- **“NEUJOBS – multiple transitions on the European labour market”**, realizowany w latach 2011 – 2015 przez konsorcjum międzynarodowych instytucji badawczych pod kierownictwem CEPS, finansowany przez Komisję Europejską w ramach 7 Programu Ramowego. Byłam liderem zadania 16 (WP16), poświęconego tematyce sytuacji kobiet na europejskim rynku pracy i realizowanego przez zespół badawczy pracowników Instytutu Badań Strukturalnych (Warszawa), Centrum Analiz Społeczno – Ekonomicznych (Warszawa) i Centralnego Uniwersytetu Ekonomicznego (CEU) w Budapeszcie. Brałam także udział jako badaczka w zadaniu WP17, poświęconym sytuacji osób starszych na rynku pracy. Na bazie badań zrealizowanych w ramach projektu NEUJOBS powstały publikacje [3.4][4.9][4.13][4.14].
- **“Jobs and Development: Creating Multi-Disciplinary Solutions”**. Był to projekt badawczy realizowany przez Instytut Badań Strukturalnych w ramach *Network for Jobs Development*, finansowanej z grantu Banku Światowego w latach 2014 – 2016. Pełniłam rolę badaczki, w ramach projektu powstały opracowania [2.1], [4.4] i [4.5] i odbyły się współorganizowane przeze mnie międzynarodowe seminaria badawcze w Warszawie oraz konferencja międzynarodowa w Warszawie (2014, 2015) i Waszyngtonie (2016).
- **„Wpływ świadczenia 500+ na aktywność zawodową kobiet”** – projekt badawczy realizowany dla OECD (Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju). Jestem jego kierowniczką i główną wykonawczynią. Projekt jest w trakcie realizacji, powstaje artykuł, który ukaże się w serii czasopism OECD.

Nagrody, stypendia i granty badawcze.

Byłam laureatką następujących nagród i grantów badawczych:

- grant badawczy Ernst & Young w ramach programu „Dobre rządzenie” (2010 – 2011), badania poświęcone problematyce sektora ochrony zdrowia w Polsce (wspólnie z dr. K. Szczygielskim)
- CERGE EI Grant (RRC 12+71, 2011 – 2012), grant badawczy na badania poświęcone tematyce sytuacji osób młodych na rynku pracy, wspólnie z dr Anną Baranowską – Rataj
- ERSTE Foundation grant (2012-2013), grant badawczy na badania poświęcone tematyce różnic w sytuacji osób młodych i starszych na rynku pracy, wspólnie z dr Anną Baranowską – Rataj
- Nagrody rektora za osiągnięcia publikacyjne: (1) Nagroda JM Rektora Szkoły Głównej Handlowej za publikację w czasopiśmie z listy JCR 2013, (2) Nagroda JM Rektora Szkoły Głównej Handlowej za publikację w czasopiśmie z listy JCR 2016

- projekt badawczy Sonata z Narodowego Centrum Nauki (przyznany w 2014 r., „Luka płacowa kobiet i mężczyzn w ujęciu kohortowym”, grant nr UMO-2013/10/E/HS4/00445)

Najważniejsze wystąpienia na konferencjach międzynarodowych i krajowych (referaty przygotowane samodzielnie, chyba że wskazano inaczej).

2011

- „Wage trends in Europe conference” (Bruksela, Belgia), prezentacja opracowania pt. *Rosnąca nierówność płac a konsekwencje dla polityki społecznej i polityki zatrudnienia (The growth in wage inequality and consequences for employment and social policy)*, wrzesień 2011

2012

- konferencja “From Education to Employment – Optimising Transition Management” (Hamburg, Niemcy), prezentacja referatu pt. *Bezrobocie osób młodych i brak wykwalifikowanych pracowników (Youth unemployment and skilled labour shortages)*, maj 2012
- „12th GDN Regional Research Competition Workshop”, (Praga, Czechy), prezentacja opracowania *Co determinuje bezrobocie osób młodych podczas kryzysu? Rola kreacji i destrukcji miejsc pracy i instytucji rynku pracy (What drives youth unemployment during crises? The role of job creation, job destruction and labour market institutions)* przygotowanego wspólnie z dr Baranowską-Rataj, sierpień 2012

2013

- „ERSTE workshop” (Wiedeń, Austria), prezentacja opracowania *Nierówność ryzyka utraty pracy między osobami młodszymi i starszymi – czy tłumaczą ją czynniki strukturalne, czy kapitał ludzki? (Inequality in the risk of job loss among young and prime-aged workers – is it explained by human capital or structural factors?)* przygotowanego wspólnie z dr Baranowską-Rataj, kwiecień 2013
- „Warsaw International Economic Meeting conference”, (Warszawa, Polska, konferencja międzynarodowa), prezentacja opracowania pt. *Dekompozycja trendów w zatrudnieniu osób młodych (Decomposition of trends in youth unemployment)* przygotowanego wspólnie z dr Baranowską-Rataj, lipiec 2013

2014

- seminarium badawcze “Aktywność zawodowa 50+ w Europie” organizowane przez CASE i IBS (Warszawa, Polska), wygłoszenie referatu pt. *Kobiety na europejskim rynku pracy*, styczeń 2014

R

- IZA conference „Employment 2025: How Will Multiple Transitions Affect the European Labor Market?” (Bonn, Niemcy), wygłoszenie referatu *Rynek pracy kobiet i jego przyszłość (Employment of women and its prospects)*, kwiecień 2014
- “Conference on Challenges of Population Aging in Asia” (Hong Kong), prezentacja referatu pt. *Systemy emerytalne a zachęty do pracy – doświadczenia Europy Środkowo - Wschodniej (Pension Schemes and Work Incentives - the CEE Experience)* przygotowanego wspólnie z mgr. Piotrem Lewandowskim, kwiecień 2014
- “Population Association of America conference” (Boston, USA), prezentacja referatu pt. *Nierówność ryzyka utraty pracy między osobami młodszymi i starszymi – czy tłumaczą ją czynniki strukturalne, czy kapitał ludzki? (Inequality in the risk of job loss among young and prime-aged workers – is it explained by human capital or structural factors?)* przygotowanego wspólnie z dr Baranowską-Rataj, maj 2014
- „European Population Conference” (Budapeszt Węgry), prezentacja opracowania *Nierówność ryzyka utraty pracy między osobami młodszymi i starszymi – czy tłumaczą ją czynniki strukturalne, czy kapitał ludzki?” (Inequality in the risk of job loss among young and prime-aged workers – is it explained by human capital or structural factors?)* przygotowanego wspólnie z dr Baranowską-Rataj i posteru *Zdrowie, produktywność a starzenie się (Health, productivity and ageing)* przygotowanego wspólnie z mgr. Lisem, czerwiec 2015
- „Warsaw International Economic Meeting conference” (Warszawa, Polska, konferencja międzynarodowa), prezentacja referatu pt. *Czy elastyczne zatrudnienie opłaca się europejskim kobietom? (Does flexible employment pay? European evidence on the wage perspectives of female workers)*, lipiec 2014

2015

- konferencja “Uwarunkowania decyzji edukacyjnych”, organizowana przez SGH i IBE, (Warszawa, Polska), prezentacja opracowania *Podnoszenie cji w dorosłym życiu – determinanty, bariery, finansowanie*, maj 2015
- „24. IAFEE conference” (International Association for Feminist Economics) (Berlin, Niemcy), prezentacja referatu *Czy elastyczne zatrudnienie opłaca się europejskim kobietom? (Does flexible employment pay for European women?)*, lipiec 2015
- konferencja „Polityka rodzinna w Polsce i Europie”, organizowana przez IPS UW i ICRA, (Warszawa, Polska), prezentacja referatu *Polityka rodzinna a polityka rynku pracy: najważniejsze wyzwania i dylematy*, wrzesień 2015
- „IBS 2015 Jobs conference”, (Warszawa, Polska), prezentacja referatu pt. *Nierówność szans w Europie Środkowo-Wschodniej” (Inequality of opportunity in Central and Eastern Europe)*, przygotowanego wspólnie z dr hab. Michałem Brzezińskim, październik 2015

2016

- “Population Association of America conference” (DC, USA); prezentacja referatu pt. *Nierówność szans w Europie Środkowo-Wschodniej (Inequality of opportunity in Central and Eastern Europe)* przygotowanego wspólnie z dr hab. Michałem Brzezińskim, maj 2016
- Polish labour market: what do we learn about the unemployment patterns from the administrative individual data (Warszawa, Polska, konferencja międzynarodowa); prezentacja referatu pt. *Nierówność szans w Europie Środkowo – Wschodniej, (Inequality of opportunity in Central and Eastern Europe)* przygotowanego wspólnie z dr hab. Michałem Brzezińskim, kwiecień 2016
- „Warsaw International Economic Meeting conference” (Warszawa, Polska, konferencja międzynarodowa); prezentacja referatu pt *Luka płacowa kobiet i mężczyzn: czy kobiety menedżerki mogą ją zmienić? (Gender pay gaps: do female managers play a role?)* przygotowanego wspólnie z dr Ewą Cukrowską - Torzewską, lipiec 2016
- “European Association of Labour Economists conference” (Ghent, Belgium), prezentacja referatu pt. *Nierówność szans w Europie Środkowo Wschodniej (Inequality of opportunity in Central and Eastern Europe)* przygotowanego wspólnie z dr hab. Michałem Brzezińskim oraz posteru (wspólnie z dr Ewą Cukrowską – Torzewską) pt. *Luka płacowa kobiet i mężczyzn: czy kobiety menedżerki mogą ją zmienić? (Gender pay gaps: do female managers play a role?)*, wrzesień 2016
- “Counterfactual Methods for Policy Impact Evaluation 2016 conference (Mediolan, Włochy)”, prezentacja referatu pt. *Efektywność wsparcia osób młodych polityką rynku pracy w Polsce: wyzwania dla ewaluacji kontrfaktycznej (Challenges and benefits of CIE: youth employment initiative in Poland)*, przygotowanego wspólnie z mgr. Janem Baranem, wrzesień 2016
- “Jobs and Development 2016 conference” (DC, USA), prezentacja referatu pt. *Zróźnicowanie płac w Europie Środkowo – Wschodniej i jego determinanty (Wage differentials in Central and Eastern Europe and their determinants)* przygotowanego wspólnie z dr. Simone Moriconi, listopad 2016

2017

- „GESIS conference”, Mannheim, Niemcy (prezentacja referatu nt. *Luki płacowe kobiet i mężczyzn a wiek firmy, w której pracują w krajach Europy Środkowo - Wschodniej (Gender pay gaps i firms' cohorts: the case of CEE)* przygotowanego wspólnie z dr Ewą Cukrowską - Torzewską, marzec 2017
- “Population Association of America conference” (Chicago, USA), prezentacja referatu pt. *Inwestowanie w czas spędzany z dziećmi a elastyczność pracy (Parental investments into children: does job flexibility play a role?)* przygotowanego wspólnie z mgr Romą Keister, kwiecień 2017

M

- „Warsaw International Economic Meeting conference” (Warszawa, Polska, konferencja międzynarodowa); prezentacja referatu pt. *Nierówności między i wewnątrz firm w krajach Europy Środkowo - Wschodniej (Within and between firm wage differentials in CEE countries)* przygotowanego wspólnie z dr. Simone Moriconi, lipiec 2017
- „Non-Financial Defined Contribution Schemes (NDC): Facing the Challenges of Marginalization and Polarization in Economy and Society”, Rzym, Włochy, prezentacja referatu pt. *Wpływ zdarzeń w perspektywie życia na wysokość emerytur w systemach definiowanej składki w Polsce, Włoszech i Szwecji oraz systemie punktowym w Niemczech (The impact of life-course developments on pensions in NDC systems in Poland, Italy and Sweden and point system in Germany)* przygotowanego wspólnie z mgr Sonią Buchholtz, dr Agnieszką Chłoń-Domińczak, prof. Markiem Górą, prof. Ireną Kotowską, dr Anną Ruzik-Sierdzińską oraz dr. Pawłem Strzeleckim, październik 2017
- “Family 500+ and the Polish labour market”, Warszawa, Polska, międzynarodowe seminarium badawcze, prezentacja referatu Wpływ Programu “Rodzina 500+” na aktywność zawodową kobiet w Polsce (*The impact of the “Family 500+” programme on female labour market participation in Poland*), przygotowanego wspólnie z mgr Anetą Kiełczewską (IBS) i Nicolą Brandt (OECD), październik 2017
- “Pokolenie 50+ w Polsce na tle Europy” (Warszawa, Polska), prezentacja referatu pt. „Praca a zdrowie i umiejętności poznawcze pokolenia 50+”, październik 2017
- “2017 IBS Jobs Conference” (Warszawa, Polska, konferencja międzynarodowa), prezentacja referatu pt. „Gender wage gap in the workplace: does the age of the firm matter”, przygotowanego wspólnie z dr Ewą Cukrowską – Torzewską, grudzień 2017
- VII Ogólnopolska konferencja naukowa pt. „Polityka Rodzinna a systemy emerytalne” (Warszawa, Polska), prezentacja referatu pt. „Luka płacowa wg płci jako determinanta luki emerytalnej”, grudzień 2017
- “Family 500+ and the Polish labour market”, Paryż, Francja, seminarium badawcze, prezentacja referatu Wpływ Programu “Rodzina 500+” na aktywność zawodową kobiet w Polsce (*The impact of the “Family 500+” programme on female labour market participation in Poland*), przygotowanego wspólnie z mgr Anetą Kiełczewską (IBS) i Nicolą Brandt (OECD), grudzień 2017

Współorganizacja konferencji i seminariów badawczych.

Byłam także współorganizatorką konferencji i seminariów badawczych. W 2013r. wspólnie z zespołem IBS i SGH zorganizowałam międzynarodowe seminarium badawcze „Multisectoral approach to employment protection legislation” z udziałem prof. Tito Boeri (w Warszawie). W 2014 r. wspólnie z zespołem Polish Pension Group SGH i Instytutu Badań Strukturalnych współorganizowałam seminarium badawcze „Seminar on ageing and labour markets”. Miało ono charakter międzynarodowy, udział wzięło w nim około 15 uczestników innych krajów UE i świata. W 2016 r., wspólnie z dr hab. Joanną Tyrowicz z Uniwersytetu Warszawskiego

zorganizowałam międzynarodową konferencję poświęconą różnicom kobiet i mężczyzn na rynku pracy („Gender gaps conference”). Cieszyła się ona dużym zainteresowaniem, otrzymaliśmy ponad 60 aplikacji z całego świata, a sama konferencja zgromadziła ponad 30 wygłoszonych referatów (zdecydowana większość przez zagranicznych uczestników), uznanych naukowców uczestniczących w Komitecie Naukowym (Roberta Gatti, Marike Knoef, Irena E. Kotowska, Michal Myck, Nuria Rodriguez-Planas, Jill Rubery, Klara Sabirianova-Peter, Claudia Senik, Irene van Staveren, Anzelika Zaiceva) i wygłaszających wykłady otwierające i zamykające (Jill Rubery, Nuria Rodriguez – Planas). W październiku 2017 r. koordynowałam organizację w Warszawie dwóch międzynarodowych seminariów badawczych poświęconych nierówności płacowych i dochodowych oraz problematyce wpływów świadczenia 500+ na polski rynek pracy (organizatorem był Instytut Badań Strukturalnych, a seminaria były współfinansowane przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach programu upowszechniania nauki).

Działania na rzecz środowiska naukowego.

Moja aktywność zawodowa w okresie po uzyskaniu stopnia doktora obejmuje działania na rzecz środowiska naukowego. Od 2009 r. jestem członkinią EALE (European Association of Labour Economists, Europejskie Stowarzyszenie Ekonomistów Pracy), uczestniczyłam w tym czasie w kilku corocznych spotkaniach organizacji. Od 2013 r. jestem także członkinią PAA (Population Association of America, amerykańskiego stowarzyszenia badaczy zajmujących się problematyką społeczną i demograficzną), brałam aktywny udział w kilku corocznych spotkaniach organizacji, prezentując referaty i postery i uczestnicząc w spotkaniach w grupach roboczych.

Wspierałam środowisko naukowe także recenzowaniem artykułów do polskich i międzynarodowych czasopism naukowych (w tym uznanych czasopism z listy JCR), takich jak *International Labour Relations Review*, *European Sociological Review*, *British Journal of Industrial Relations*, *International Journal of Management and Economics*, *Studia Demograficzne PAN*, *Kobieta i Biznes*, *Studia ekonomiczne*, *Wiadomości statystyczne*. Recenzowałam także wnioski o projekty badawcze dla Narodowego Centrum Nauki (konkurs *Beethoven*).

Ponadto w 2011 r. wspólnie z zespołem Katedry Ekonomii I SGH (pod kierownictwem prof. Marka Góry) uczestniczyłam w tłumaczeniu na j. polski podręcznika do ekonomii pracy (Boeri T., van Ours J., *Economics of imperfect labour markets*, Princeton University Press, 2008). Książka ukazała się w 2011 r. (*Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*, Wolters Kluwer, 2011, Warszawa).

Działalność ekspercka i popularyzująca naukę.

W ramach mojej aktywności zawodowej w okresie po obronie pracy doktorskiej byłam także zaangażowana w działalność ekspercką i popularyzującą naukę w środowisku pozanaukowym. Wielokrotnie występowałam jako panelistka w dyskusjach organizowanych przez administrację publiczną jako ekspert od polityki rynku pracy i polityki społecznej, a także

polityki spójności UE w tych obszarach (przykładowo (i) konferencja MRR o wymiarze terytorialnym Europejskiego Funduszu Społecznego; Warszawa 2011; (ii) Kongres Obywatelski, wystąpienie pt „Elastyczne zatrudnienie a godna praca”, listopad 2015; (iii) dyskusja zorganizowana przez Komisję Europejską dot. przyszłości funduszu spójności, Bruksela 2017). W latach 2011 – 2012 świadczyłam działalność ekspercką w ramach przygotowań do Polskiej Prezydencji w UE, byłam współautorką przygotowanego dla Ministerstwa Rozwoju Regionalnego opracowania pt. „Polityka spójności oparta na wynikach i jej rola w realizacji celów Strategii Europa 2020”, wspólnie z R. Dyjakiem, dr P. Rosikiem, J. Zawistowskim, T. Gapskim i S. Bieniasem). W latach 2010 – 2013 byłam także kierownikiem projektu pt. „Innowacyjny System Wspierania Oceny Regulacji i Decyzji Inwestycyjnych – iSWORD”, realizowanego przez Instytut Badań Strukturalnych dla Kancelarii Premiera RP. W ramach projektu opracowane zostały cztery narzędzia wspierające przygotowywanie analiz służących polityce na dowodach, w obszarze systemu emerytalnego, sektora zdrowia, polityki infrastrukturalnej i polityki środowiskowej. W trakcie realizacji projektu, oprócz samego przygotowania narzędzi wiele uwagi poświęconej było konsultacjom społecznym przygotowywanych analitycznych rozwiązań i ich upowszechnianiu. W 2013 r. zespół IBS pod moim kierownictwem opracował narzędzie wspierające ocenę efektywności działania powiatowych urzędów pracy, towarzyszyła mu ekspertyza dotycząca tej tematyki (I. Magda, P. Lewandowski, J. Baran, K. Wierus „ Ranking efektywności powiatowych urzędów pracy”, opracowanie dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, IBS, 2013). W 2016 r. kierowałam projektem realizowanym przez IBS dla Ministerstwa Sportu i Turystyki, w ramach którego opracowaliśmy narzędzie służące szacowaniu mikroekonomicznych i makroekonomicznych korzyści z inwestycji w sport. Narzędziu towarzyszyła ekspertyza (J. Baran, M. Lis, I. Magda, „Ocena korzyści społecznych inwestycji w sport”, IBS, 2016).

W ramach działalności eksperckiej i popularyzującej naukę zajmowałam się także tematyką oceny efektywności polityki rynku pracy. Byłam kierownikiem realizowanego przez IBS dla Ministerstwa Rozwoju Regionalnego projektu poświęconego ocenie skuteczności działań realizowanych w ramach EFS w Polsce w latach 2004 – 2006 (I. Magda (red.), H. Dębowski, J. Gąska, M. Lis, K. Pogorzelski, I. Sobiech, „Ocena wpływu realizacji interwencji współfinansowanych z EFS na podniesienie jakości zasobów ludzkich”, IBS, 2010). Od 2015 r. kieruję projektem (realizowanym przez IBS dla Ministerstwa Rozwoju), poświęconym ocenie efektywności działań skierowanych do osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Do chwili obecnej opracowany został jeden raport badawczy pod moją redakcją (I. Magda, J. Baran, H. Kalinowski, M. Lis, „ Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój”).

W latach 2011 -2015 aktywnie uczestniczyłam w przygotowywaniu przez Kancelarię Prezydenta RP Programu Polityki Rodzinnej, prezentując wyniki własnych badań i analiz na konferencjach i przygotowując trzy ekspertyzy ((1) Chłoń-Domińczak A., Magda I. (2013), Opieka nad dziećmi do lat 3 – diagnoza i rekomendacje, ekspertyza dla Grupy doradczej ds.

R

Programu Polityki Rodzinnej przy Kancelarii Prezydenta RP; (2) Magda I., Kamińska A., Potoczna M. (2014), Wskaźniki monitorowania Programu Polityki Rodzinnej Prezydenta RP; (3) Magda I., Kamińska A., Keister R. (2014), Urlopy macierzyńskie, tacierzyńskie i wychowawcze w Polsce).

W latach 2012 – 2013 byłam członkinią Rady Programowej 50+, która pracowała przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej i przygotowała aktualizację i rewizję Programu „Solidarność Pokoleń: Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. W Radzie tej byłam opiekunem tematu „Podaż pracy osób po 50 roku życia”. W lutym 2017 r. uczestniczyłam na zaproszenie organizatorów (Komisji Europejskiej) w dyskusji eksperckiej poświęconej przyszłości Europejskiego Funduszu Europejskiego; w listopadzie 2017 r. na zaproszenie Parlamentu Europejskiego przedstawiłam sytuację na polskim rynku pracy pod względem zróżnicowania zatrudnienia na różnych typach umów.

Interesująca mnie tematyka luk płacowych kobiet i mężczyzn także znalazła odzwierciedlenie w mojej działalności eksperckiej i popularyzującej naukę. Uczestniczyłam w poświęconych tej tematyce debatach publicznych (m.in. w Kancelarii Premiera w 2013 r., Kongres Kobiet 2016). W 2014 r. zrealizowałam (wspólnie z Fundacją FAME) projekt dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, poświęcony opracowaniu narzędzia służącego szacowaniu skorygowanych luk płacowych kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach i jednostkach administracji publicznej. Towarzyszył mu raport badawczy pt. „Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn: pomiar, trendy, wyjaśnienia”, IBS, 2015).

Od 2013 r. jestem członkinią *Polish Pension Group*, działającej w ramach SGH grupy naukowców zajmujących się tematyką systemów emerytalnych i zabezpieczenia emerytalnego.

Ponadto w ramach działalności eksperckiej i promującej naukę byłam zaangażowana w kontakty z mediami, aktywnie prezentując środowisko naukowe w telewizji, radio oraz artykułach prasowych. Brałam udział w kilkunastu debatach i dyskusjach telewizyjnych (TVN, TVN BiŚ, Polsat), kilkunastu audycjach radiowych (PR1, PR24, Tok FM, RDC), wielokrotnie też udzielałam wywiadów prasie (dla Gazety Wyborczej, Dziennika Gazety Prawnej, Rzeczpospolitej, Obserwatora Finansowego, czasopism lokalnych).

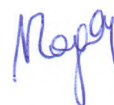
Dorobek dydaktyczny, w tym seminaria magisterskie i licencjackie.

W ramach pracy dydaktycznej w Szkole Głównej Handlowej prowadziłam wykłady, ćwiczenia i seminaria. Były to zajęcia realizowane na studiach licencjackich, magisterskich i doktoranckich, zarówno w trybie dziennym jak i sobotnio-niedzielnym, w języku polskim i angielskim. Większość pracy dydaktycznej realizowałam w oparciu o własne opracowania scenariuszy i materiałów dydaktycznych, które w postaci prezentacji udostępniam studentom.

Prowadziłam zajęcia z następujących przedmiotów:

- Makroekonomia I (w j. polskim i angielskim, wykład i ćwiczenia, od 2013 r.)
- Makroekonomia II (w j. polskim, wykład i ćwiczenia, od 2010 r.)
- Ekonomia pracy (ćwiczenia w j. polskim dla studentów studiów licencjackich w latach 2010 – 2011, wykład w j. polskim i angielskim dla studentów studiów magisterskich od 2010 r.)
- Ekonomia zdrowia (wspólnie z zespołem Katedry Ekonomii i współpracowników z SGH, wykłady w j. polskim dla studentów studiów licencjackich, od 2011 r.)
- Polityka Społeczna i Gospodarcza (wspólnie z zespołem Katedry Ekonomii i współpracowników z SGH, wykłady w j. polskim dla studentów studiów licencjackich, 2011- 2012)
- Ekonomia emerytalna (w j. polskim i angielskim, wspólnie z zespołem Katedry Ekonomii i Instytutu Statystyki i Demografii SGH (2014 – 2015)
- Ekonomia (wykład na studiach doktoranckich, wspólnie z zespołem Katedry Ekonomii i Katedry Ekonomii Ilościowej SGH, od 2014 r.)

Prowadzę także seminaria dyplomowe na poziomie licencjackim i magisterskim. Wypromowałam do tej pory troje licencjatów oraz ośmioro magistrantów. Ponadto pomagam w przygotowaniu prac doktorskich (jako przyszły opiekun pomocniczy w przewodzie doktorskim) mgr Marty Palczyńskiej i mgr Romy Keister, które planują otworzyć swoje przewody doktorskie na początku 2018 r.



6. Bibliografia.

- Acemoglu, D., & Shimer, R. (2000). Wage and technology dispersion. *The Review of Economic Studies*, 67(4), 585-607.
- Allen, J., & Van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford economic papers*, 53(3), 434-452.
- Antonczyk, D., Fitzenberger, B., & Sommerfeld, K. (2010). Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, i the gender wage gap. *Labour economics*, 17(5), 835-847.
- Arak, P. (2013). Wejście młodych ludzi na rynek pracy: oczekiwania i możliwości realizacji. *Polityka Społeczna*, 40(10 (475)), 5-11.
- Autor, D. H., Katz, L. F., & Kearney, M. S. (2008). Trends in US wage inequality: Revising the revisionists. *The Review of economics and statistics*, 90(2), 300-323.
- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333.
- Badillo-Amador, L., & Vila, L. E. (2013). Education i skill mismatches: wage and job satisfaction consequences. *International Journal of Manpower*, 34(5), 416-428.
- Bailey M.J. (2006), "More Power to the Pill: The Impact of Contraceptive Freedom on Women's Life Cycle Labor Supply," *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 121 no. 1, pp. 289-320.
- Baranowska, A., Gebel, M., & Kotowska, I. E. (2011). The role of fixed-term contracts at labour market entry in Poland: stepping stones, screening devices, traps or search subsidies?. *Work, employment and Society*, 25(4), 777-793.
- Bárcena-Martín, E., Budría, S., & Moro-Egido, A. I. (2012). Skill mismatches and wages among European university graduates. *Applied Economics Letters*, 19(15), 1471-1475.
- Bekman, E., Bound, J., & Machin, S. (1998). Implications of skill-biased technological change: international evidence. *The quarterly Journal of Economics*, 113(4), 1245-1279.
- Bell, D. N., & Blanchflower, D. G. (2011). Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241-267.
- Bertola, G., Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2007). Labor market institutions i demographic employment patterns. *Journal of Population Economics*, 20(4), 833-867.
- Blanchflower, D. G., & Freeman, R. B. (Eds.). (2007). *Youth employment and joblessness in advanced countries*. University of Chicago Press.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1996). Wage structure and gender earnings differentials: an international comparison. *Economica*, S29-S62.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2016). *The gender wage gap: Extent, trends, and explanations* (No. w21913). National Bureau of Economic Research.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.
- Börsch-Supan, A. (2003). Labor market effects of population aging. *Labour*, 17(s1), 5-44.
- Brainerd, E. (2000). Women in transition: Changes in gender wage differentials in Eastern Europe and the former Soviet Union. *ILR Review*, 54(1), 138-162.
- Bukowski M. (red.) (2010), *Zatrudnienie w Polsce 2008: Praca w cyklu życia*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa
- Card, D., Heining, J., & Kline, P. (2013). Workplace heterogeneity i the rise of West German wage inequality. *The Quarterly journal of economics*, 128(3), 967-1015.
- Card, D., Lemieux, T., & Riddell, W. C. (2004). Unions and wage inequality. *Journal of Labor Research*, 25(4), 519.

- Cavalcanti T.V. de V., Tavares J. (2008), "Assessing the "Engines of Liberation": Home Appliances and Female Labor Force Participation", *The Review of Economics and Statistics*, vol. 90, no. 1, pp. 81–88.
- Christofides, L. N., Polycarpou, A., & Vrachimis, K. (2013). Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe. *Labour Economics*, 21, 86-102.
- Costa, D. L. (2000). From Mili Town to Board Room: The Rise of Women's Paid Labor. *The Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 101-122.
- Cuberes, D., & Teignier, M. (2014). Gender inequality and economic growth: A critical review. *Journal of International Development*, 26(2), 260-276.
- Cukrowska, E., & Lovász, A. (2014). *Are children driving the gender wage gap? Comparative evidence from Poland and Hungary* (No. BWP-2014/4). Budapest Working Papers on the Labour Market.
- D'Addio, A. C., Keese, M., & Whitehouse, E. (2010). Population ageing and labour markets. *Oxford Review of Economic Policy*, 26(4), 613-635.
- Dustmann, C., Ludsteck, J., & Schönberg, U. (2009). Revisiting the German wage structure. *The Quarterly Journal of Economics*, 124(2), 843-881.
- Eichhorst, W., Hinte, H., & Rinne, U. (2013). *Youth unemployment in Europe: what to do about it?* (No. 65). IZA Policy paper.
- Euwals, R., Knoef, M., & Van Vuuren, D. (2011). The trend in female labour force participation: what can be expected for the future?. *Empirical Economics*, 40(3), 729-753.
- Ferniez R., Fogli A., Olivetti C. (2004), "Mothers and Sons: Preference Formation and Female Labor Force Dynamics", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 119, no. 4, pp. 1249-1299.
- Fleisher, B. M., Sabirianova, K., & Wang, X. (2005). Returns to skills and the speed of reforms: Evidence from Central and Eastern Europe, China, and Russia. *Journal of Comparative Economics*, 33(2), 351-370.
- Fortin, N. M. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 416-438.
- Gajderowicz, T., Grotkowska, G., & Wincenciak, L. (2012). Premia płacowa z wykształcenia wyższego według grup zawodów. *ekonomista*, (5).
- Galor O., Weil D.N. (1993), "The Gender Gap, Fertility and Growth", NBER WP no. 4550.
- Goldin C., Katz. L.F. (2002), "The power of the pill: Oral contraceptives and women's career and marriage decisions", *Journal of Political Economy*, vol. 110, no. 4. Pp. 730-770.
- Goldin, Claudia. "The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family." *American Economic Review* 96.2 (2006): 1-21.
- Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2014). Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring. *The American Economic Review*, 104(8), 2509-2526.
- Goraus, K., & Tyrowicz, J. (2014). Gender wage gap in Poland—Can it be explained by differences in observable characteristics?. *Ekonomia*, 36(1), 125-148.
- Greenwood, J., Guner, N., Kocharkov, G., & Santos, C. (2016). Technology and the changing family: A unified model of marriage, divorce, educational attainment, and married female labor-force participation. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 8(1), 1-41.
- Gregg, P., & Tominey, E. (2005). The wage scar from male youth unemployment. *Labour Economics*, 12(4), 487-509.
- Haisken-DeNew, J. P., & Schmidt, C. M. (1997). Interindustry and interregion differentials: mechanics and interpretation. *The Review of Economics and Statistics*, 79(3), 516-521.
- Heyns, B. (2005). Emerging inequalities in central and Eastern Europe. *Annu. Rev. Sociol.*, 31, 163-197.

- Inglehart, R. (1971). The silent revolution in Europe: Intergenerational change in post-industrial societies. *American political science review*, 65(4), 991-1017.
- Jaumotte F. (2003), "Female labour force participation: past trends and main determinants in OECD countries". OECD Economic Department WP no. 376.
- Johnson, P., & Zimmermann, K. F. (2008). *Ageing and the European labour market: public policy issues* (pp. 1-23). Cambridge University Press.
- Juhn, C., Ujhelyi, G., & Villegas-Sanchez, C. (2013). Trade liberalization and gender inequality. *The American Economic Review*, 103(3), 269-273.
- Katz, L. F., & Murphy, K. M. (1992). Changes in relative wages, 1963–1987: supply and demand factors. *The quarterly journal of economics*, 107(1), 35-78.
- Kiersztyn, A. (2013). Stuck in a mismatch? The persistence of overeducation during twenty years of the post-communist transition in Poland. *Economics of Education Review*, 32, 78-91.
- Kryńska, E. (2006). Wydłużanie życia zawodowego na polskim rynku pracy. *Polityka Społeczna*, (9), 1-6.
- Kucel, A., & Vilalta-Buff, M. (2012). Graduate labor mismatch in Poland. *Polish Sociological Review*, 179(3), 413-429.
- Machin, S. (2008). An appraisal of economic research on changes in wage inequality. *Labour*, 22(s1), 7-26.
- Michaelis, J., & Debus, M. (2011). Wage i (un-) employment effects of an ageing workforce. *Journal of Population Economics*, 24(4), 1493-1511.
- Miel, H., & Semyonov, M. (2005). Family Policies, wage structures, and gender gaps: Sources of earnings inequality in 20 countries. *American sociological review*, 70(6), 949-967.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.
- Pastore, F. (2005). To study or to work? Education and labour market participation of young people in Poland. IZA Discussion Paper 1793
- Perugini, C., & Selezneva, E. (2015). Labour market institutions, crisis and gender earnings gap in Eastern Europe. *Economics of Transition*, 23(3), 517-564.
- Pissarides, Christopher (2005) *Women in the labor force: How well is Europe doing?*. Oxford University Press.
- Puhani, P. A. (2012). *Evaluating active labour market Policies: empirical evidence for Poland during transition* (Vol. 5). Springer Science & Business Media.
- Quintini, G. (2011). Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature. *OECD Social, Employment, and Migration Working Papers*, (121), Paris
- Razzu, G. (Ed.). (2016). *Gender Inequality in the Eastern European Labour Market: Twenty-five years of transition since the fall of communism*. Routledge.
- Rosenfeld, R. A., & Kalleberg, A. L. (1991). Gender inequality in the labor market: A cross-national perspective. *Acta Sociologica*, 34(3), 207-225.
- Rubb, S. (2006). Educational mismatches i earnings: Extensions of occupational mobility theory and evidence of human capital depreciation. *Education Economics*, 14(2), 135-154.
- Rutkowski, J. (1996). High skills pay off: the changing wage structure during economic transition in Poland. *Economics of Transition*, 4(1), 89-112.
- Rutkowski, J. (2001). Earnings inequality in transition economies of Central Europe: Trends and patterns during the 1990s. *World Bank*.

- Scarpetta, S., Sonnet, A., & Manfredi, T. (2010). Rising youth unemployment during the crisis, OECD Working Paper.
- Selin, H. (2014). The rise in female employment and the role of tax incentives. An empirical analysis of the Swedish individual tax reform of 1971. *International Tax and Public Finance*, 21(5), 894-922.
- Stiing, G. (1997). Globalization, labour flexibility and insecurity: the era of market regulation. *European Journal of Industrial Relations*, 3(1), 7-37.
- Strawiński, P. (2006). Zwrot z inwestowania w wyższe wykształcenie. *Ekonomista*, (6), 805-821.
- Van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J. (2010). How do employers cope with an ageing workforce?: Views from employers i employees. *Demographic Research*, 22, 1015-1036.
- Van Reenen, J. (2011). Wage inequality, technology i trade: 21st century evidence. *Labour economics*, 18(6), 730-741.
- Vieira, J. A. C. (2005). Skill mismatches i job satisfaction. *Economics letters*, 89(1), 39-47.

