ŹRÓDŁA NIERÓWNEJ POZYCJI ZAWODOWEJ KOBIET

dr Sonia Buchholtz dla Konfederacji Lewiatan | Warszawa

Spis treści

1. Wprowadzenie. Cel ekspertyzy. Metodologia badań 1
2. Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce na tle krajów UE 2
3. Powody gorszej pozycji kobiet na rynku pracy 10
4. Konsekwencje gorszej pozycji kobiet na rynku pracy 11
5. Dobre praktyki rekomendowane organizacji dialogu społecznego 12
Źródła 15

Sources of uneven situation of women on the Polish labour market
technical report for the Polish Confederation Lewiatan (abstract)

This technical report deals with the uneven position of women in the Polish labour market. Polish females have lower economic activity comparing to men, and worse quality of jobs. Gender wage gap is significant. Female executives are not frequent, and the pattern of double burden has surprisingly high support. This paper argues that maintaining gender balance in the labour market would have a significant positive impact both on the micro (labour income, old-age pension benefits, risk of economic violence) and the macro level (loss in GDP). Social dialogue should focus on: investment in institutional care, equal access to flexible working arrangements and development opportunities as well as promoting gender-inclusive business environment.

1. WPROWADZENIE. CEL EKSPERTYZY. METODOLOGIA BADAŃ

Jedną z zasad Europejskiego Filaru Pracy Socjalnych jest równouprawnienie płci. W świetle tego dokumentu *należy zapewnić i wspierać równość traktowania i szans kobiet i mężczyzn*. W szczególności dotyczy to udziału w rynku pracy, warunków zatrudnienia (w tym, równego wynagradzania za pracę o równej wartości) oraz możliwości rozwoju kariery. Ponadto, brak takiej równości powinien być przesłanką do wsparcia grup o gorszej pozycji.

Jest to postulat o charakterze cywilizacyjnym, ale jego realizacja przyniesie duże korzyści ekonomiczne i społeczne. Uczestnictwo w rynku pracy na poziomie indywidualnym wiąże się m.in. z bezpieczeństwem dochodów, możliwością rozwoju osobistego (wzrostu produktywności i wynagrodzenia) i dziedziczeniem poczucia sprawczości, z kolei na poziomie makroekonomicznym (gospodarki) - z wyższym PKB, niższymi wydatkami na pomoc społeczną oraz lepiej słyszalnym głosem w dyskursie publicznym.

Ekspertyza wykonana w ramach projektu „Wzmocnienie dialogu społecznego w Polsce – model inicjowania dialogu społecznego przez stronę pracodawców" (Improved social dialogue in Poland: a model for initiating social dialogue by employer organisations) realizowanego przez Konfederację Lewiatan w ramach Grantu Norweskiego – Godziwa Praca (Norway Grants - Decent Work) nr 2019/101979.

Polska wciąż ma dużą przestrzeń do poprawy w tym zakresie. Dialog społeczny jest właściwym kanałem, by ten temat promować i mobilizować rząd do działania. Ta ekspertyza służy merytorycznemu wsparciu organizacji, która w dialogu społecznym aktywnie uczestniczy.

Przedmiotem analiz są różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy oraz źródła gorszej pozycji kobiet na nim. W oparciu o dobre praktyki stosowane w Europie, wysuwamy szereg propozycji działań, które mogłyby zostać podjęte przez organizacje dialogu społecznego, aby zwiększyć równość płci. Argumentujemy, że niwelowanie istniejących różnic będzie sprzyjać wzrostowi i rozwojowi społeczno-gospodarczemu Polski.

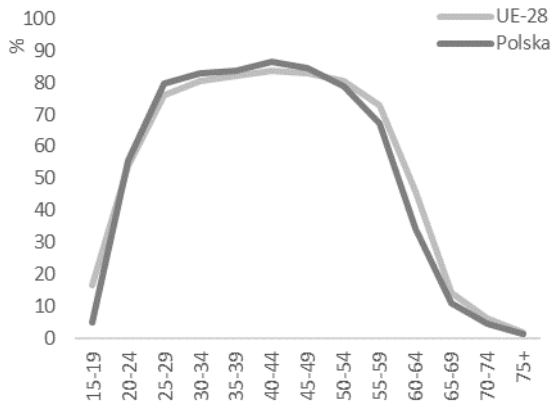
Raport analizuje dane statystyki publicznej, uznane badania naukowe oraz dobre praktyki polityk publicznych służących zrównaniu pozycji płci opisywane w rzetelnych źródłach. Adaptacja zagranicznych praktyk do polskich warunków odbywa się przy zachowaniu obowiązującego stanu prawnego (luty 2021). Nieliczne dane zostały ponownie zaktualizowane w kwietniu 2021.

2. ZRÓŻNICOWANIE SYTUACJI KOBIET I MĘŻCZYZN NA RYNKU PRACY W POLSCE NA TLE KRAJÓW UE

2.1 ODMIENNE WZORCE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

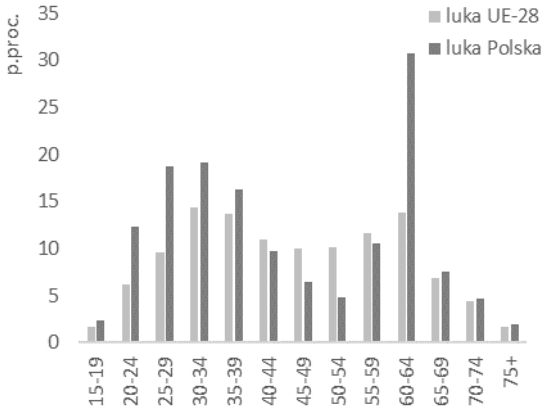
W ostatnich latach Polska nadgoniła UE w zakresie wzorców zatrudnienia. W 2019 roku wskaźnik zatrudnienia w grupie wiekowej 20-64 wynosił w Polsce 73.0% w porównaniu do średniej UE-28 na poziomie 73.9% (wykres 1). Dekompozycja tego wyniku wg płci pokazuje jednak, że zatrudnienie kobiet w relacji do mężczyzn wyraźnie spada w dwóch okresach: reprodukcyjnym (20-39) oraz emerytalnym (60-64) (wykres 2). Można byłoby zakładać, że wycofywanie się kobiet z rynku pracy w okresie rozrodczym jest naturalne, jednak te odchylenia są przeciętnie większe niż w UE-27 (Polska: 12.3-19.1 p. proc.), a w szczególności większe niż w krajach cechujących się wysoką dzietnością.

Wykres 1. Współczynnik zatrudnienia wg wieku; 2019



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (lfsa_ergan).

Wykres 2. Płciowa luka zatrudnienia; 2019



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (lfsa_ergan).

Drugi pik wynika z różnicy w ustawowym wieku emerytalnym (30.8 p. proc.), przy czym warto zauważyć, że Polacy (obu płci) zdezaktywizują się przeciętnie szybciej niż dzieje się to w UE-28. Różnica

na niekorzyść widoczna jest już wśród osób w wieku 55-59. U jej źródeł leży dostępność wczesnych emerytur i instrumentów trwałej bierności, ekonomicznie ekwiwalentnych emeryturze (renty, świadczenia pomostowe itp.). ale również obowiązki opiekuńcze - zwłaszcza wśród kobiet (tabela 1). Mimo niższej dzietności i wciąż mniejszego odsetka osób starszych w populacji niż średnio w UE, Polki często wypadają z rynku pracy właśnie z powodu kolizji między życiem zawodowym a rodzinnym. W 2019 roku dotyczyło to 15% kobiet w wieku 25-49 i 10% kobiet w wieku 50-59. Ten czynnik właściwie nie dotyczy mężczyzn.

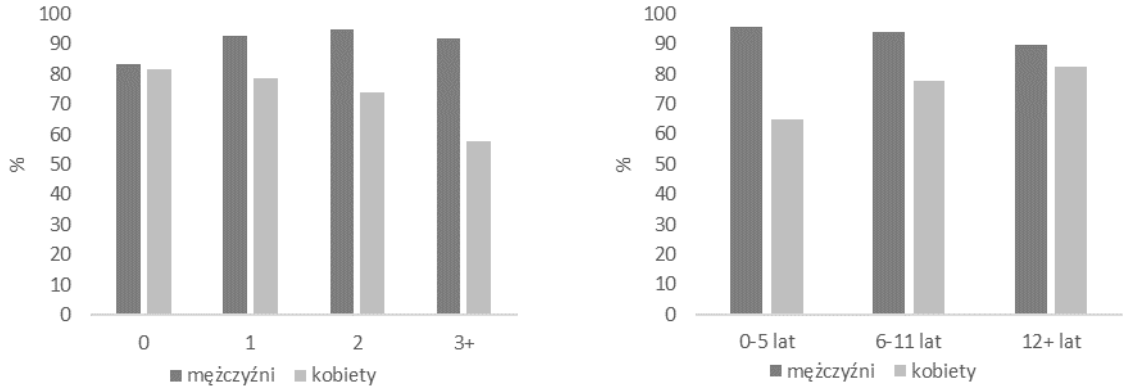
Tabela 1. Odsetek populacji według głównych powodów nieaktywności w podziale na płeć i wiek; 2019

	UE-28				Polska			
	M 25-49	M 50-59	F 25-49	F 50-59	M 25-49	M 50-59	F 25-49	F 50-59
obowiązki rodzinne/opiekuńcze	1%	1%	**10%**	**8%**	1%	2%	**15%**	**10%**
choroba/niezdolność do pracy	3%	**7%**	3%	**8%**	4%	**11%**	3%	**9%**
emerytura	0%	3%	0%	2%	1%	**6%**	:	4%
percepcja braku dostępnych ofert pracy	1%	1%	1%	2%	1%	1%	1%	2%
edukacja	1%	0%	2%	0%	0%	:	0%	:

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (lfsa_igar, lfsa_ipga). Uwaga: „:" oznacza brak danych; pogrubieniem oznaczono powody dotyczące powyżej 5% populacji.

Hipoteza, że rodzicielstwo oddala od rynku pracy Polki (ale już nie Polaków), znajduje potwierdzenie we współczynnikach zatrudnienia. W grupie wieku 25-54 lat międzypłciowa luka zatrudnienia wśród osób bezdzietnych jest minimalna (1.5 p. proc.) i rośnie wraz z liczbą dzieci: przy jednym sięga 13.9 p. proc., przy trójce - 34.3 p. proc. (wykres 3, lewy panel). Luka się powiększa w przeważającym stopniu przez dezaktywizację kobiet - wskaźniki dla mężczyzn ulegają tylko minimalnym zmianom. W porównaniu do kobiet bezdzietnych, współczynnik zatrudnienia matek jednego dziecka spada o 3 p. proc., dwójki o 11 p. proc., trójki o 35.1 p. proc. Co istotne, w miarę jak dzieci rosną, matki wracają na rynek pracy - ale nie wszystkie i nieprędko (wykres 3, prawy panel). Nawet gdy najmłodsze dziecko ma powyżej 11 lat, luka międzypłciowa utrzymuje się (7.6 p. proc). O istotnych barierach w powrocie na rynek pracy świadczy fakt, że dodatni trend aktywności zawodowej notowany w polskiej gospodarce pominął matki wielodzietne i matki dzieci poniżej 6 lat.

Wykres 3. Współczynnik zatrudnienia 25-54 według płci w zależności od liczby posiadanych dzieci (lewy panel) oraz wieku najmłodszego dziecka (prawy panel); 2019

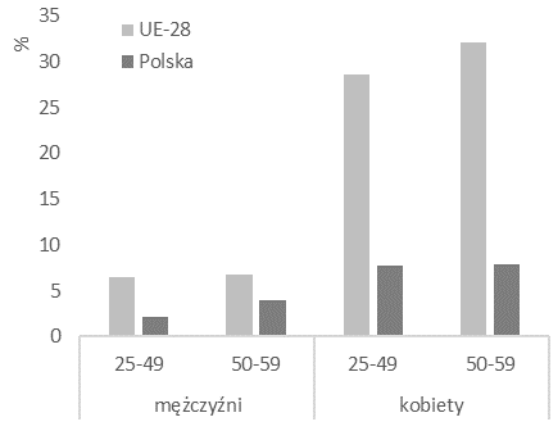


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (lfst_hheredch).

W Polsce dostępność zajęć w niepełnym wymiarze czasu jest niska. Takich zajęć podejmuje się ok. 3% mężczyzn i 8% kobiet, w UE - ok. trzykrotnie więcej (wykres 4), przy czym średnią w górę ciągną pojedyncze kraje, takie jak Holandia (w której ok. 70% kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu), Austria czy Niemcy. W danych statystycznych widać prawidłowość, że (dobrowolna) praca w niepełnym wymiarze godzin dominuje w zamożniejszych krajach. W Polsce poziom wynagrodzeń i struktura branżowa zatrudnienia ograniczają wdrażanie takich rozwiązań.

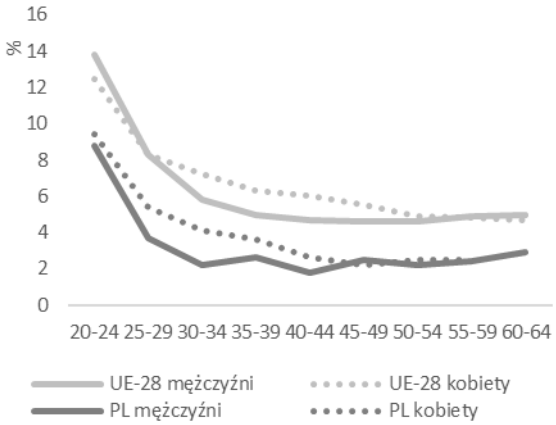
Chociaż statystyki powodów decyzji o pracy w niepełnym wymiarze są dla Polski są obarczone niskimi liczebnościami i brakami danych[1], to widać, że Polki w wieku reprodukcyjnym częściej niż mężczyźni czy kobiety 50-59 deklarują redukcję tzw. intensywnej podaży pracy (godzin pracy) w celu wykonywania obowiązków opiekuńczych, rodzinnych lub osobistych (30.6% wskazań).

Wykres 4. Udział osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin; 2019



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (lfsa_eppga).

Wykres 5. Stopa bezrobocia ekonomicznego; 2019



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (lfsa_urgan).

Wysoka bierność zawodowa przy starzeniu demograficznym, jakiego Polska doświadcza, drastycznie zmniejszyła zagrożenie bezrobociem. Stopa bezrobocia w Polsce pozostaje systematycznie wśród najniższych w UE. Mimo różnic w poziomach, notujemy jednak podobne trendy, w którym najsilniej zagrożone bezrobociem są osoby młode[2] (wykres 5). W tej grupie stopa bezrobocia bywa trzy- lub czterokrotnie wyższa niż dla starszych uczestników rynku pracy. Ta tendencja nie rozróżnia płci. W 2019 roku wśród osób w wieku 30-64 stopa bezrobocia w Polsce oscylowała wokół 4%. Mimo to, kobiety w wieku *prime-age* pozostają systematycznie bardziej narażone na bezrobocie niż mężczyźni. Jeśli już jednak epizod bezrobocia się przydarzy, jego utrzymywanie się powyżej roku jest rzadkie - w 2019 dotyczyło 24.4% bezrobotnych mężczyzn i 21.8% bezrobotnych kobiet (grupa 25-59).

[1] mowa w szczególności o danych Eurostat *lfsa_epgar*

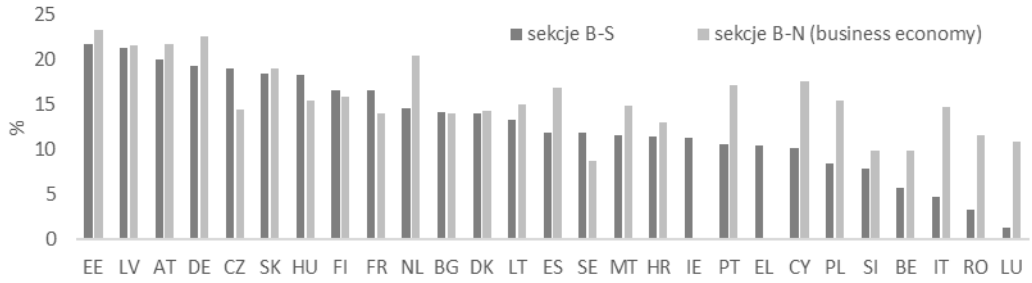
[2] z uwagi na niewielką populację i ryzyko autoselekcji, z analiz wyłączono osoby 15-19

2.2 ISTOTNA MIĘDZYPŁCIOWA LUKA WYNAGRODZEŃ[3]

Międzypłciowa luka wynagrodzeń (*gender wage gap*) jest popularną miarą służącą ocenie różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn. W idealnym układzie, luka powinna mierzyć wynagrodzenia „bliźniaków" (osób pracujących na tym samym stanowisku, z tą samą wiedzą, doświadczeniem, dyspozycyjnością itd.) różniących się jedynie płcią. Wówczas wynik mówiłby dokładnie o tym, o ile różnią się zarobki kobiet względem mężczyzn. Ta metodologia jest jednak bardzo restrykcyjna - tak precyzyjnych danych się nie zbiera, w najlepszym razie - estymuje. W badaniach statystycznych za wyjaśnioną część luki uznaje się charakterystyki pracownika (wiek, wykształcenie, zawód, doświadczenie zawodowe, typ umowy, wymiar czasu pracy) oraz pracodawcy (sektor, wielkość oraz własność). Nadal pozostaje jednak część niewyjaśniona przez ww. czynniki, a jej skala potrafi sięgać - jak w przypadku Polski 2014 - nawet 2/3 [Leythienne i Ronkowski 2018]. Innymi słowy, luka płacowa jest zakorzeniona w polskiej gospodarce i nie ogranicza się do wąskich segmentów rynku pracy.

W najprostszym ujęciu (*unadjusted gender pay gap*), kiedy bierzemy pod uwagę tylko średnie godzinowe zarobki brutto w wybranych sektorach, w firmach powyżej 10 pracowników, z wyłączeniem wybranych sektorów, luka płciowa w Polsce w 2019 roku wyniosła 8.5%, co jest szóstym najniższym wynikiem w UE-27 (ze średnią na poziomie 14.1%). Jeśli jednak wyłączymy z zestawienia administrację publiczną i usługi publiczne (pozostanie tzw. *business economy*), luka wzrasta do 15.4% (wykres 6). Luka płacowa w podmiotach publicznych wynosi 3.8%, w sektorze prywatnym - 15.7%, zbliżając się do średniej w próbie 20 państw europejskich. Powyższe analizy dotyczą jednak pracowników. Gdy zestawić ze sobą lukę wśród pracowników i samozatrudnionych, różnica jest kolosalna - w 2018 OECD wskazywało na 11.5 vs. 48.2%, co stanowiło druga największą dysproporcję w analizowanej próbie.

Wykres 6. Nieskorygowana międzypłciowa luka płacowa w krajach UE-27; 2019



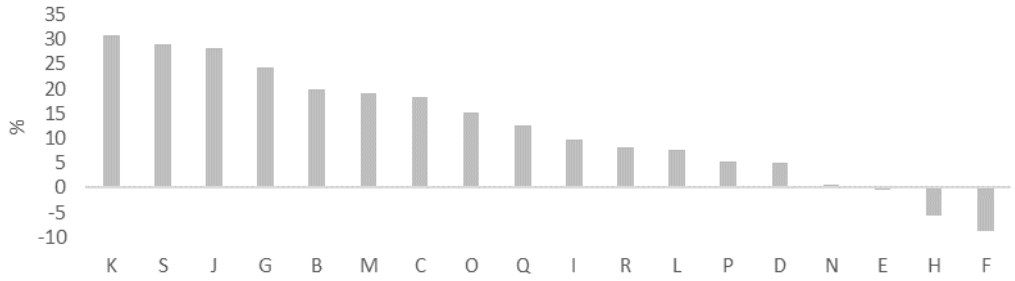
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (sdg_05_20, earn_gr_gpgr2). Uwaga: dla Czech zmodyfikowana metodologia.

Sektory gospodarki mocno różnią się między sobą luką płacową (wykres 7) - w znacznej większości sektorów wyraźnie na niekorzyść kobiet - z czego w pięciu sekcjach wynosi ona 20% lub powyżej: K (usługi finansowe), S (usługi dla ludności), J (informacja i komunikacja), G (handel), B (górnictwo). W dwóch sekcjach odnotowujemy wyraźną lukę na niekorzyść mężczyzn: F (budownictwo), H (transport i logistyka), co zapewne jest związane ze strukturą stanowisk i wykształcenia niezbędnego do ich świadczenia. Na tle rozkładu głębokość luki pozostaje dość mała.

[3] rozdział zaktualizowany w kwietniu 2021. Dane Eurostat należy traktować jako robocze do czasu ukazania się pełnego zestawienia badania struktury wynagrodzeń w grudniu 2024.

Zróżnicowanie wynagrodzenia według sektorów po części tłumaczy układ luki w rozkładzie płac. Wśród 10% najniższych wynagrodzeń kobiety zarabiają nieznacznie więcej niż mężczyźni (2.9%), natomiast przy medianowych i najwyższych wynagrodzeniach ta tendencja już się odwraca - w 2018 roku luka wynosiła wówczas odpowiednio 11.5% i 23.3%. Taki wzorzec obserwowany jest w krajach OECD, chociaż ujemna luka w pierwszym decylu należy do rzadkości. W polskich warunkach pierwszy decyl to w całości zarabiający minimalne wynagrodzenie.

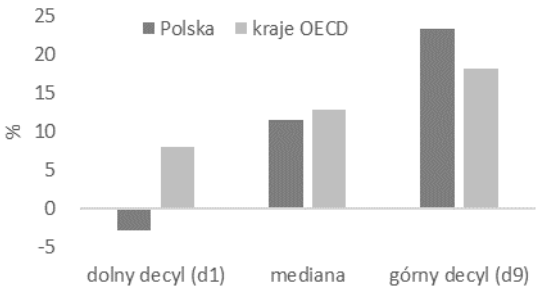
Wykres 7. Międzypłciowa luka płacowa (nieskorygowana) wg sektorów; 2019



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (earn_gr_gpgr2).

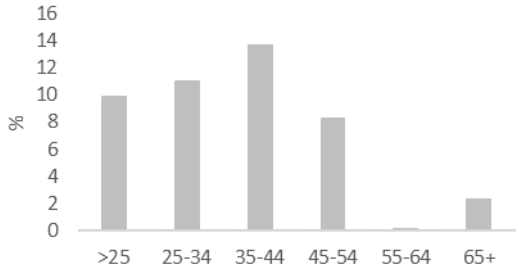
Jak wskazano powyżej, na wielkość luki wpływają cechy pracowników i świadczonej przez nich pracy. W przypadku wieku widoczna jest tendencja wzrostowa aż do osiągnięcia 44. roku życia (od 9.8 do 13.6%), by dla grupy 45-54 spaść do poziomu 8.2% i osiągnąć 0.1% wśród osób 55-64 (wykres 8). Taki wzorzec jest dość typowy w krajach, w których przedwczesna dezaktywizacja zawodowa jest możliwa. Osoby z poczuciem wyraźnie gorszej pozycji zawodowej decydują się na wyjście z rynku pracy. Najwyższą lukę płacową notują osoby legitymujące się wyższym wykształceniem (29% vs. 13% w populacji ogólnej 25-64, według OECD za 2018).

Wykres 8. Luka płacowa w zależności od wysokości wynagrodzenia; 2018



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych OECD.

Wykres 9. Luka płacowa według wieku; 2019



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (earn_gr_gpgr2ag).

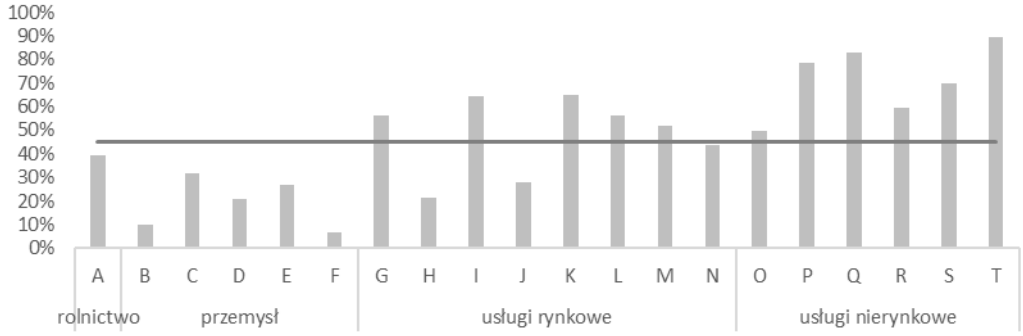
Luka płacowa w Polsce nie różnicuje pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze czasu. W świetle danych Eurostat, wyniosła ona odpowiednio 8.7% i 8.6%, co stanowi rzadkość w analizowanej próbie.

Dane OECD potwierdzają, że pracownicy-rodzice notują systematycznie wyższą lukę niż osoby pracownicy bezdzietni - 27.2% vs. 13.5% (dane za 2016). Chociaż poziomy luki pozostają zbliżone do innych badanych krajów, to skala wzrostu pozostaje jedną z największych.

2.3 NISKIE PŁACE W SFEMINIZOWANYCH ZAWODACH

Istotnym czynnikiem, który wpływa na poziom płac i lukę płacową, jest koncentracja zatrudnienia kobiet w usługach (wykres 10). Nadreprezentacja kobiet jest widoczna we wszystkich usługach nierynkowych oraz w większości usług rynkowych - z wyłączeniem sekcji H (transport i logistyka) oraz J (informacja i komunikacja) (dla sekcji N różnica jest pomijalna). W przemyśle zatrudnienie kobiet waha się od 7% (budownictwo) do 32% (przetwórstwo). U źródeł segregacji zawodowej często leży ścieżka kształcenia i socjalizacja płciowa i jest to zjawisko dość powszechne (OECD 2017).

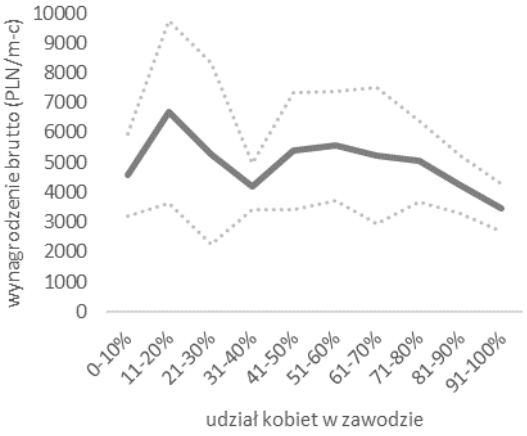
Wykres 10. Udział kobiet w zatrudnieniu według sekcji gospodarki; 2019



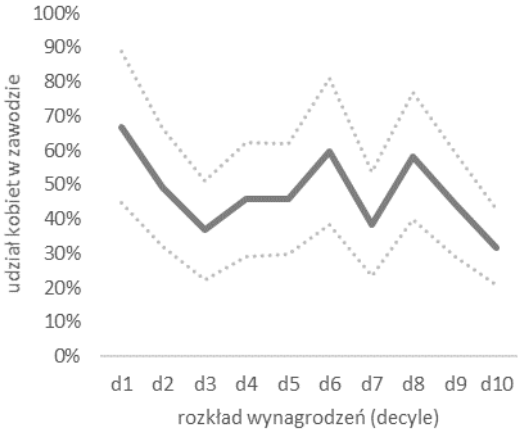
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (lfsa_egan2). Uwaga: linią oznaczono udział kobiet w zatrudnieniu w polskiej gospodarce (44.6%).

Bardziej szczegółowej informacji niż branże dostarcza podział na zawody - dokładniej opisują one zestaw oczekiwanych kompetencji i wynagrodzenie, które można za nie uzyskać. Ostatnie badanie wynagrodzeń GUS przeprowadzone w październiku 2018 (120 zawodów) wyraźnie pokazuje, że w zawodach o najwyższym stopniu feminizacji (powyżej 80%) normą są niskie płace (niski poziom i niewielkie odchylenie standardowe; wykres 11). Niskie płace notujemy również w wybitnie zmaskulinizowanych zajęciach (poniżej 10% zatrudnionych kobiet), gdzie najczęściej mamy do czynienia z prostymi pracami fizycznymi. Najwyższe płace można znaleźć w zawodach otwartych dla kobiet, a jednak z dominującym zatrudnieniem mężczyzn (wysoka średnia, wysokie odchylenie standardowe).

Wykres 11. Poziom wynagrodzeń w zależności od feminizacji zawodu; X 2018



Wykres 12. Feminizacja zawodów według rozkładu ich wynagrodzeń; X 2018



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (2020). Uwaga: wykorzystano dane o wynagrodzeniach miesięcznych brutto; linią przerywaną oznaczono odchylenie standardowe.

Ogólnie rzecz biorąc, w najlepiej opłacanych zawodach (d10) odsetek kobiet jest niski, natomiast w najsłabiej opłacanych (d1) nadreprezentacja kobiet jest bardzo widoczna (wykres 12). Jest to tym bardziej zastanawiające, biorąc pod uwagę upowszechnienie pracy w pełnym wymiarze czasu oraz przeciętnie wyższe wykształcenie kobiet w porównaniu do mężczyzn. W świetle literatury przedmiotu, kobiety rzadziej negocjują wynagrodzenia, i kiedy negocjują, wnioskują o niższe stawki (Säve-Söderbergh 2019, Dreber et al. 2020).

Konsekwencją tego stanu rzeczy są niższy poziom i dynamika płac w sektorach nadreprezentowanych przez kobiety. Dodatkowo, zatrudnienie w sektorze nierynkowym, w którym istotną rolę odgrywają podmioty publiczne, utrudnia swobodne negocjacje płacowe.

2.4 INNE WYZWANIA ZWIĄZANE Z JAKOŚCIĄ PRACY

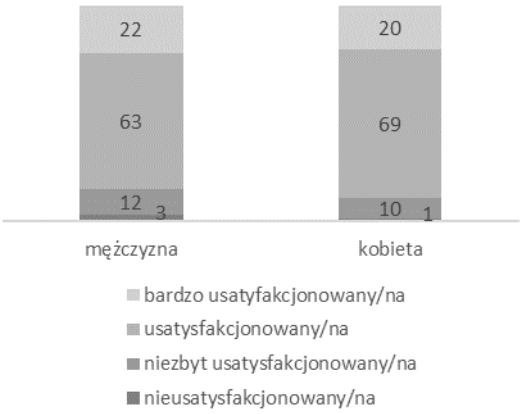
Jakość pracy jest zjawiskiem wielowymiarowym. Eurofound (2021) porządkuje kilkadziesiąt badanych aspektów w 7 wymiarów: (1) środowisko fizyczne; (2) intensywność pracy; (3) czas pracy; (4) środowisko społeczne; (5) umiejętności i swoboda w sposobie świadczenia pracy; (6) perspektywy zawodowe; (7) zarobki.

Ostatnie dostępne badania za 2015 rok[4] wskazują na podobny poziom ogólnej satysfakcji z pracy u pracowników obu płci (85-89%) (wykres 13). Nie oznacza to jednak, że praca nie wiąże się z uciążliwościami lub ograniczeniami. W zawodach o wysokiej separacji płciowej te bariery są najbardziej widoczne. Dla przykładu, mężczyźni wyraźnie częściej niż kobiety wskazują na obecność uciążliwego środowiska fizycznego takich jak hałas, ekstremalne temperatury, wibracje od pracujących maszyn, a także pracę w nietypowych godzinach pracy oraz zlecaną z krótkim wyprzedzeniem. Kobiety deklarowały zwiększoną ekspozycję na kontakt osobisty z ludźmi, często angażujący sferę psychiczną pracownika.

Co trzeci pracujący Polak (obu płci) wskazywał na trudności z wzięciem 1-2 godzin wolnego w ciągu dnia pracy, aby dopełnić obowiązków osobistych lub rodzinnych. Podobny odsetek wskazuje, że nie może wziąć nawet przerwy w dogodnym dla siebie czasie. Dużym wyzwaniem dla zwiększenia równości szans na rynku pracy jest organizacja pracy, która koliduje z życiem rodzinnym. 15% Polek i 19% Polaków wskazuje, że czas pracy koliduje z zobowiązaniami osobistymi. Na zmęczenie pracą zawodową, która uniemożliwia zajęcie się niezbędnymi pracami domowymi przynajmniej czasami wskazywało 57% (często lub zawsze - 18%), na ograniczenie czasu dla rodziny przez pracę zawodową - 40%, na trudności ze skupieniem na pracy z powodu obowiązków rodzinnych - 26%, natomiast dla 22% to obowiązku rodzinne ograniczają czas dla pracy zawodowej (wykres 14). Co istotne, nie ma statystycznych różnic w deklaracjach między kobietami a mężczyznami - może to jednak oznaczać, że wewnątrz gospodarstwa domowego następuje specjalizacja.

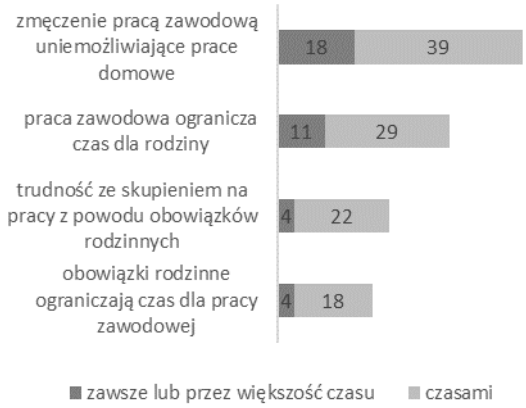
[4] Badanie Eurofound *European Working Conditions Survey* przeprowadzane jest co 5 lat, ale z uwagi na pandemię COVID-19 realizację fali z 2020 roku przesunięto o rok - stąd ostatnie dostępne dane datuje się na rok 2015. Jakość i zakres badania uzasadniają jednak wykorzystanie tego źródła pomimo czasu, jaki upłynął od ostatniej fali.

Wykres 13. Poziom satysfakcji z pracy; 2015



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych EWCS (2015).

Wykres 14. Godzenie życia zawodowego i rodzinnego, 2015



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych EWCS (2015). Uwaga: Różnice między płciami nie są istotne statystycznie.

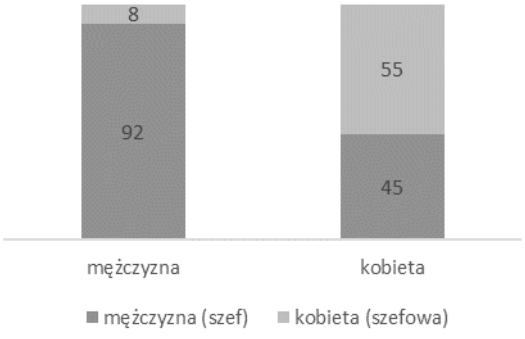
2.5 SEPARACJA ZESPOŁÓW I OGRANICZONY DOSTĘP DO NAJWYŻSZYCH STANOWISK

Feminizacja zawodów czy sektorów, którą opisujemy we wcześniejszych podrozdziałach to tylko część historii. Współcześnie pracuje się w zespołach. Z danych European Working Conditions Survey (2015) wynika, że zbalansowane płciowo zespoły to mit. Kobiety pracują głównie z kobietami (61%), a mężczyźni - z mężczyznami (69%) (wykres 15). Przełożonymi kobiet są tylko nieznacznie częściej kobiety (55% vs. 45%), kobieta zarządzająca mężczyznami to rzadkość (8%) (wykres 16). Taka statystyka sugeruje nie tylko separacje płciową zespołów, ale również, że w miarę kolejnych awansów coraz mniej kobiet trafia na stanowiska zarządcze.

Wykres 15. Płeć współpracowników na tym samym stanowisku; 2015

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych EWCS (2015).

Wykres 16. Płeć bezpośredniego przełożonego; 2015



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych EWCS (2015).

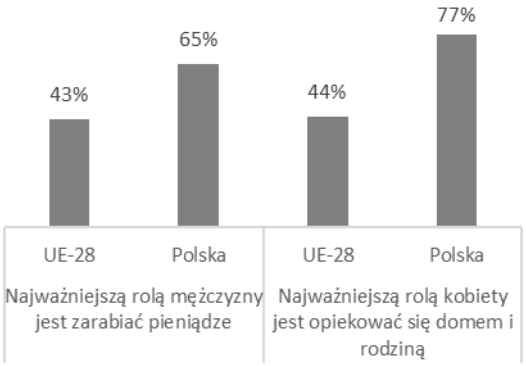
Mimo porównywalnego lub lepszego formalnego wykształcenia, kobiety rzadziej zajmują najwyższe stanowiska. W żadnym kraju UE w spółkach giełdowych członkinie zarządu ani przedstawicielki wyższej kadry zarządzającej nie obsadzają połowy miejsc. W 2020 roku tylko 22.8% członków zarządu i 15.4% *executives* spółek giełdowych było kobietami - w UE-27 te statystyki wynoszą odpowiednio 29.5% oraz

19.3%[5] (źródło: Eurostat, SDG_05_60). Nieco lepiej wygląda odsetek kobiet na stanowiskach menedżerskich. W świetle badań OECD, w Polsce w 2019 roku 43.1% menedżerów było kobietami - ten udział jest tylko nieznacznie poniżej udziału kobiet w zatrudnieniu (44.6%). Należy przy tym podkreślić, że w ostatniej dekadzie dokonał się znaczący progres (2010: 35.6%).

2.6 ROLE SPOŁECZNE I NIEODPŁATNA PRACA

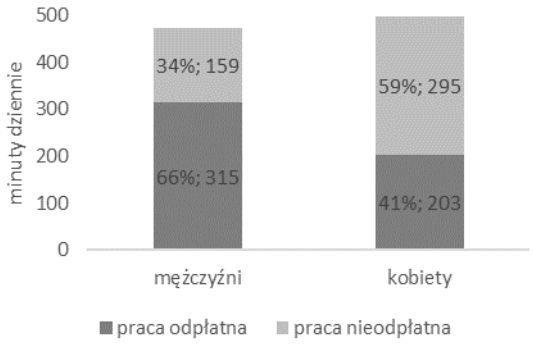
O tym, że tradycyjne role społeczne są w Polsce wciąż mocno zakorzenione, pokazują badania postaw, wśród nich Eurobarometr. W ostatnim badaniu poświęconym równości płci (2017), wyraźnie widać, że 2/3 Polaków zgadza się, że rolę *breadwinnera* (głównego dostarczyciela dochodu) powinien pełnić mężczyzna, natomiast 4/5 Polaków, że kobiecie przypisuje rolę opiekunki domowego ogniska (wykres 17). Konsekwentnie, kobiety każdego dnia pracują więcej (498 vs. 472 minuty), ale wyraźnie mniejsza jej część ma charakter pracy odpłatnej (41% vs. 66%) (wykres 18). O tym, że kobiety więcej pracują w domach niż mężczyźni wypowiadało się 69% Polaków, natomiast o większych ograniczeniach, jakie napotykają kobiety z powodu pełnionych ról rodzinnych - 73% (Eurobarometr 2017).

Wykres 17. Akceptacja dla ról społecznych; 2017



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurobarometru 87.4.

Wykres 18. Struktura czasu pracy według płci; 2013



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych OECD.

3. POWODY GORSZEJ POZYCJI KOBIET NA RYNKU PRACY

Powyższe zestawienie wskazuje, że pozycja kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy nie jest równa.

Kluczowym powodem niższej aktywności zawodowej jest nierównomierne obciążenie obowiązkami rodzinnymi i domowymi. Obecność nieodpłatnej pracy, która musi zostać wykonana, odciąga kobiety od pracy zawodowej do bierności lub obniża szanse rozwojowe: obniża dyspozycyjność, absorbuje intelektualnie, utrudnia dokonywanie czasochłonnych inwestycji o potencjalnie zwrocie w sferze zawodowej (dokształcanie, networking itp.). W miarę oddalenia od rynku pracy, trudności z powrotem narastają.

Wśród powodów luki płacowej najczęściej wyróżnia się:

[5] W przypadku spółek giełdowych rolę odgrywa również struktura branż, a w Polsce istotną rolę odgrywa tradycyjny przemysł, zmaskulinizowany na wszystkich szczeblach.

1. jakościowo inny styl pracy i negocjacji płacowych,
2. nieciągłości w karierze zawodowej lub pracę w niepełnym wymiarze czasu, które mogą przekładać się na dalsze pogorszenie szans rozwojowych poprzez np. ograniczenie dostępu do szkoleń,
3. obecność sfeminizowanych branż cechujących się niższymi płacami,
4. dyskryminację płciową w wynagradzaniu, której prawo nie jest w stanie zlikwidować.

4. KONSEKWENCJE GORSZEJ POZYCJI KOBIET NA RYNKU PRACY

Nierówna pozycja kobiet źródło straty dla pracownicy (i jej gospodarstwa domowego) oraz dla gospodarki. Strata wynika z aktywności niższej niż optymalna (przy równomiernym podziale aktywności pozazawodowych) i z uszczerbku w wynagrodzeniu (czyli gdyby szanse rozwojowe były wykorzystane, a wynagrodzenie odzwierciedlało produktywność). Co więcej, należy podkreślić, że dysproporcje kumulują się w miarę z narastaniem kolejnych barier, a zakończenie kariery zawodowej nie prowadzi do zmniejszenia luki - jej efektem jest różnica w emeryturach.

szczebel indywidualny

Eliminacja luki płacowej rzędu 8.5% to ponad 200 tys. złotych ekstra przez 30 lat pracy. Jeśli zaś luka wynosi 15.4% (tak jak w *business economy*), to korzyść sięga niemal 375 tys. złotych. Wydłużenie stażu pracy czy wzrost dynamiki płac automatycznie zwiększa korzyści.

Tabela 2. Symulacja finansowych skutków eliminacji luki płacowej dla kobiety; 2020-2050/2055

lata pracy zawodowej	30	30	30	35	35	35
luka do zamknięcia	8.5%	15.4%	15.4%	8.5%	15.4%	15.4%
dynamika płac nominalnych	5.0%	5.0%	6.0%	5.0%	5.0%	6.0%
przeciętne wynagrodzenie 2020 (PLN)	5167.47	5167.47	5167.47	5167.47	5167.47	5167.47
przeciętne wynagrodzenie kobiety 2020 (PLN)	4916	4697	4697	4916	4697	4697
przeciętne wynagrodzenie mężczyzny 2020 (PLN)	5373	5552	5552	5373	5552	5552
udział kobiet w zatrudnieniu	45%	45%	45%	45%	45%	45%
różnica - miesiąc (PLN)	251.19	470.27	470.27	251.19	470.27	470.27
różnica - horyzont pracy zawodowej (PLN)	200263.00	374934.15	446148.82	272247.59	509704.32	628859.56

Źródło: Opracowanie własne. Uwaga: symulacja przy założeniu nieprzerwanej pracy zawodowej. Przerwy w aktywności zawodowej przy zachowaniu łącznego stażu pracy (np. przepracowanie 30 z 35 lat) zwiększają nominalną różnicę finansową.

W Polsce płciowa luka w emeryturze jest w największym stopniu wynika z luk zatrudnienia, w mniejszym - liczby przepracowanych godzin, a w najmniejszym - z luki w godzinowych płacach (Lis, Bonthuis 2019). Jednak nawet gdyby kobieta i mężczyzna mieli jednakowe charakterystyki, to z uwagi na przerwy w karierze zawodowej i dłuższe trwanie życia, kobiety czeka niższe świadczenie - podczas gdy stopa zastąpienia brutto u 65-letniego mężczyzny w 2061 roku wyniesie 29.4% ostatniego wynagrodzenia, u kobiet najniżej zarabiających (połowa średniego wynagrodzenia) - 29.8%, u lepiej zarabiających (jedno lub półtora średniego wynagrodzenia) - 22.5%. Dla porównania, próg bezpieczeństwa określony przez ILO to 40%. Podniesienie wskaźników zatrudnienia czy wynagrodzenia

jest zatem największą (obok indywidualnego oszczędzania) szansą na uniknięcie głębokiego ubóstwa w okresie starości.

Obok kwantyfikowalnych skutków, należy wziąć pod uwagę również poprawę pozycji społecznej i politycznej kobiet, których efektami może być odpowiednio mniejsza podatność na przemoc (w tym ekonomiczną) oraz większa reprezentacja kobiet w polityce. Ten ostatni czynnik uchodzi za krytyczny dla tworzenia warunków, które sprzyjają dalszemu zrównywaniu w życiu zawodowym i społecznym oraz kształtowanie norm większej równości.

szczebel gospodarki

Gdyby udało się wyeliminować bariery utrudniające aktywność zawodową kobiet do tego stopnia, aby w kobiety miały współczynnik zatrudnienia notowany wśród mężczyzn o 15.7 p. proc. (z 65.7% do 81.4% - 2020, grupa 20-64), oznaczałoby to napływ ponad 1.8 mln pracowników. Taki wzrost podaży pracy przy założeniu zbliżonych charakterystyk produktywności, oznaczałby wzrost PKB o 11.1%.

5. DOBRE PRAKTYKI REKOMENDOWANE ORGANIZACJI DIALOGU SPOŁECZNEGO

Reprezentatywna organizacja pracodawców ma realny wpływ na wyrównywanie pozycji zawodowej kobiety na rynku pracy. Dwoma głównymi kanałami oddziaływania są:

1. wpływ na prawodawstwo poprzez Radę Dialogu Społecznego - wnoszenie pod obrady propozycji nowych aktów prawnych oraz modyfikacji starych w celu zwiększenia aktywności kobiet i zniwelowania luki płacowej, a także analiza istniejących i wnoszonych propozycji rozwiązań pod kątem ich wpływu na pozycję zawodową płci na rynku pracy.
2. promowanie rozwiązań sprzyjających wyrównywaniu pozycji zawodowej płci na rynku pracy i w życiu społecznym poprzez działania informacyjno-komunikacyjne, promowanie standardów i ich certyfikację/nagradzanie, itp.

Warto mieć świadomość, że mobilizacja pracodawców do realizacji działań wyrównujących pozycję zawodową płci może uchodzić krótkookresowo za niekorzystną dla firm, bo ingerującą w status quo. W średnim i długim okresie zrównanie pozycji płci to więcej kobiet na rynku pracy (a więc większe dochody budżetowe), co oznacza możliwość lepszego dopasowania pracowników do potrzeb pracodawców, autentyczną konkurencję pracowników cechami wpływającymi na produktywność (kompetencje, kwalifikacje), oraz większą reprezentację kobiet na wyższych stanowiskach.

W oparciu o wcześniejsze analizy, proponujemy skoncentrowanie się na 6 najistotniejszych wyzwaniach. Wymieniamy je, uzasadniamy oraz omawiamy dobre praktyki działań, które leżą w gestii reprezentatywnej organizacji dialogu społecznego

1. **Wyzwanie:** przeciwdziałanie dezaktywizacji kobiet z powodu obowiązków rodzinnych
   Praca nieodpłatna jest głównym powodem bierności zawodowej kobiet w wieku reprodukcyjnym oraz istotnej części kobiet w wieku okołoemerytalnym.
   Dobre praktyki (źródło: EIGE 2015)**:**
   - promocja włączenia mężczyzn w życie gospodarstwa domowego;
   - zwiększenie dostępności usług opiekuńczych odpowiedniej jakości;

- zwiększanie dostępności pracy w elastycznym wymiarze lub zdalnym trybie;
- zwiększanie dostępności pracy w niepełnym wymiarze czasu[6];
- przegląd systemu podatkowo-transferowego po kątem bodźców do aktywności zawodowej;
- analiza polityki zatrudnienia w firmach, ze specjalnym uwzględnieniem barier zatrudnienia kobiet, w tym: zakres zadań i odpowiedzialności, tytuły stanowisk, praca w nietypowych godzinach i kompensowanie ich (ILO 2019).

2. **Wyzwanie:** ograniczenie luki płacowej - przede wszystkim wynikającej z macierzyństwa (*motherhood pay gap*)[7]

   Z uwagi na czynniki biologiczne, posiadanie potomstwa będzie zawsze czasowo wyłączało kobiety z rynku pracy. Należy jednak ograniczyć jego wpływ na możliwości realizacji kariery zawodowej i wynagrodzenia.

   Dobra praktyki (źródło: ILO 2015)**:**

   - zaprojektowanie urlopów rodzicielskich w sposób, który angażuje obojga rodziców (brak możliwości przeniesienia urlopu na jedno z rodziców), oraz zredukowanie wpływu nierówności w wynagrodzeniach na decyzję o tym, kto urlop wykorzysta (kompensacja bogatszemu rodzicowi - case Islandii);
   - zwiększenie dostępności usług opiekuńczych odpowiedniej jakości - żłobków i przedszkoli, ale również oferty zajęć pozaszkolnych (świetlic) dla starszych dzieci;
   - zwiększanie dostępności pracy w elastycznym wymiarze lub zdalnym trybie;
   - zwiększanie dostępności pracy w niepełnym wymiarze czasu, która nie penalizuje ograniczeniem szans rozwojowych;
   - modyfikacja zasad opodatkowania w sposób, który czyni z matek samodzielnych podatników;
   - promowanie miejsc pracy przyjaznych pracownikom-rodzicom;
   - przegląd polityki pracodawcy służących eliminacji dyskryminacji ze względu na rodzicielstwo;
   - skuteczna eliminacja dyskryminacji płacowej, np. poprzez ustawę wymuszającą zwiększenie transparentności wynagrodzeń w firmach[8].

3. **Wyzwanie:** zniesienie segregacji płciowej w zawodach i branżach

   Abstrahując od faktu, że zawody sfeminizowane powinny mieć obiektywne sposoby pomiaru produktywności i - w konsekwencji - wynagrodzenia, należy eliminować nieuzasadnioną segregację płciową w zawodach i branżach.

[6] Przy czym doświadczenia Holandii w zakresie zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze czasu wskazują na szereg ryzyk: zmniejszenia podaży pracy przez osoby, które mogłyby pracować w pełnym wymiarze czasu,, utrwalania się ról społecznych, utrudnionego dostępu do awansu zawodowego oraz pogłębiających się różnic w wysokości świadczeń emerytalnych - por. OECD (2019)

[7] O tym, że *motherhood pay gap* jest zjawiskiem trudnym do wykorzenienia nawet w krajach, które uchodzą za bardzo przyjazne rodzicom, piszą Kleven et al. (2018) na przykładzie Danii. W artykule dostarczają bardzo wyraźnych dochodów, że rodzicielstwo powoduje trwały uszczerbek dochodów u matek i pozostaje bez wpływu na ścieżkę wynagrodzeń u ojców.

[8] Projekt Ustawy w sprawie ograniczania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zgłosiło Stowarzyszenie Kongres Kobiet.

Dobre praktyki (źródło: ILO 2017)**:**

- upowszechnienie „męskich" kierunków edukacji wśród kobiet;
- poprawa jakości pracy w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych;
- zwiększenie dostępności usług opiekuńczych odpowiedniej jakości oraz legalizacja zajęć opiekuńczych;
- kwestionowanie stereotypów płciowych dotyczących zdolności edukacyjnych;
- promowanie polityki równej płacy za równą pracę oraz oceny pracowniczej neutralnej płciowo;
- promowanie obejmowania przez kobiety stanowisk zarządczych;
- tworzenie instytucji/stanowisk ds. równości, służących eliminacji dyskryminacji, przemocy i molestowania.

4. **Wyzwanie:** zwiększenie szans kobiet na godne świadczenie emerytalne

   Systemy emerytalne w Europie znacząco różnią się pod względem kryteriów istotnych dla przyszłych emerytów: wieku emerytalnego, kalkulacji wkładu okresów bierności spowodowane opieką nad osobami zależnymi, czy pracy w niepełnym wymiarze czasu na wysokość świadczenia, minimalnego okresu uprawniającego do pobierania świadczenia. Uczestnicy systemu nie muszą mieć tego świadomości, ale brak wiedzy przekłada się na niskie przyszłe świadczenie.

   Dobre praktyki (Buchholtz et al. 2019)**:**

   - wyrównanie wieku emerytalnego;
   - wydłużenie okresu aktywności zawodowej;
   - zwiększanie zatrudnialności kobiet (por. pozostałe wyzwania);
   - tworzenie zachęt do legalizacji pracy powiązanej z oszczędzaniem na emeryturę;
   - zwiększenie dostępności usług opiekuńczych odpowiedniej jakości.

5. **Wyzwanie:** przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej

   Dyskryminacja płacowa oznacza, że pracownikom o tych samych charakterystykach, a różnej płci, płaci się inaczej. Takie działania są zakazane przez prawo - trudno jednak je udowodnić. W ostatnich latach obserwuje się postulaty większej transparentności w polityce płacowej firm. Umożliwi to większą kontrolę ze strony samych zainteresowanych oraz będzie stopniowo sprzyjać eliminacji czynników nadzwyczajnych na rzecz jasnych algorytmów.

   Dobre praktyki (źródło: ILO 2019)**:**

   - promowanie równości płci w miejscu pracy, w szczególności ograniczania luki płacowej (*ta sama płaca za tę samą pracę*);
   - wynagradzanie oparte na wycenie stanowiska pracy, niepowiązane z wynagrodzeniem poprzedniego pracownika na tym stanowisku;
   - ewaluacja i monitoring polityki płacowej w firmie, ze specjalnym uwzględnieniem luki płacowej;
   - promowanie oceny pracowniczej, której procedura uniemożliwia uprzedzenia wobec płci i jest powiązana;

- prawne narzędzia służące zwiększeniu transparentności wynagrodzeń oraz skutecznie ograniczające możliwość różnicowania płac ze względu na płeć..

6. **Wyzwanie:** niedostateczny udział kobiet na najwyższych stanowiskach
   W świetle badań ILO (2018), równościowa kultura biznesowa, zarządzanie przez kobietęoraz obecność polityki zatrudnienia promującej kompetencje kilkukrotnie podnoszą szanse dobrych wyników biznesowych, produktywności i zyskowności przedsięwzięć biznesowych w porównaniu do przedsięwzięć o bliźniaczych charakterystykach, a bez tych cech.
   Dobre praktyki (źródło: ILO 2019)**:**
   - promowanie kultury równości w miejscu pracy;
   - wprowadzanie kwot kobiet w spółkach;
   - wprowadzanie mechanizmu „dopełnij lub wytłumacz się" (*comply or explain*) w zakresie obecności kobiet na kluczowych stanowiskach;
   - publikowanie informacji o statystykach zatrudnienia na kluczowych stanowiskach;
   - rekomendacje nieinwestowania w przedsięwzięcia nie spełniające standardów równości płci.

Więcej o dobrych praktykach na poziomie przedsiębiorstw można znaleźć w pubikacji (ILO 2017a).

ŹRÓDŁA

Buchholtz S., Chłoń-Domińczak A., Góra M. (2019), The Polish NDC scheme: success in the face of adversity. The World Bank.

Dreber A., Heikensten E., Säve-Söderbergh J. (2020), Why do Women Ask for Less? doi: 10.2139/ssrn.3703813

Eurofound, https://www.eurofound.europa.eu/data

Eurofound (2021), *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework*, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://eurofound.link/ef20021

European Institute for Gender Equality (2015), Supporting reconciliation of work, family and private life- Good Practices, EIGE, Luxembourg.

Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/data/database

ILO (2015), The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence, International Labour Office, Geneva.

ILO (2017), World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017, International Labour Office, Geneva.

ILO (2017a), Gender diversity journey: company good practices, International Labour Office, Geneva.

ILO (2019), Women in business and management: the business case for change, International Labour Office, Geneva.

Kleven H., Landais C., Egholt Søgaard J. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark, NBER WP 24219.

Komisja Europejska (bd.), *Europejski Filar Praw Socjalnych*, https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pl

Komisja Europejska (2019), National cases and good practices on equal pay, European Commission, Luxembourg.

Leythienne D., Ronkowski P. (2018), A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data - 2018 edition, Eurostat Statistical Working Papers, doi: 10.2785/796328

Lis M., Bonthuis B. (2019), Drivers of the Gender Gap in Pensions: Evidence from EU-SILC and the OECD Pension Model, Social Protection & Jobs Discussion Paper No. 1917, The World Bank.

OECD, https://stats.oecd.org/

OECD (2016), Walking the tightrope. Background brief on parents' work-life balance across the stages of childhood. OECD, Paryż.

OECD (2017), The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, OECD, Paryż.

OECD (2019), Part-time and Partly Equal: Gender and Work in the Netherlands, OECD, Paryż

Säve-Söderbergh J. (2019), Gender gaps in salary negotiations: Salary requests and starting salaries in the field, Journal of Economic Behavior & Organization, 161, 35-51.