

Analiza luki zatrudnienia oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn



Spis treści

1.	Wstęp	3
2.	Luka zatrudnienia kobiet i mężczyzn – skąd biorą się różnice?	5
2.1.	Stereotypy płci	5
2.2.	Niedostatek instytucji opiekuńczych	6
2.3.	Popularność tradycyjnego modelu rodziny	8
2.4.	Niski poziom wynagrodzeń	9
3.	Luka płacowa	10
3.1.	Pomiar luki płacowej	11
3.2.	Przyczyny luki płacowej	12
4.	Kobiety i mężczyźni na rynku pracy – analiza danych zastanych	15
4.1.	Polska na tle Unii Europejskiej	15
4.2.	Aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn w Polsce w świetle danych krajowych	17
4.3.	Aktywność zawodowa a opieka nad dziećmi i osobami zależnymi	21
4.4.	Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy – przyczyny i konsekwencje	23
4.5.	Skala luki płacowej	26
5.	Podsumowanie	31
6.	Bibliografia	36
	Aneks: Dobre praktyki aktywizowania zawodowego kobiet oraz niwelowania luki płacowej	38
	Praktyki stosowane przez administrację publiczną	38
	Praktyki stosowane przez przedsiębiorstwa	40

1. Wstęp

Unia Europejska od lat podejmuje kolejne inicjatywy służące zapewnieniu równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu. Mimo to wciąż istnieje wiele wyzwań, którym Polska, podobnie jak inne państwa Unii Europejskiej (UE), będzie musiała stawić czoła w najbliższych latach. Wśród najistotniejszych można wymienić zwiększenie aktywności zawodowej kobiet oraz wyrównanie poziomów wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.

Polska jest jednym z państw borykających się z problemem znacznej dysproporcji pomiędzy odsetkami kobiet i mężczyzn czynnych zawodowo. Luka w zatrudnieniu ze względu na płeć¹ przewyższa w naszym państwie średnią unijną, a wskaźnik aktywności zawodowej² Polek od lat pozostaje jednym z niższych wśród obywaterek UE. Do utrwalenia się tego niepokojącego trendu przysłużyła się niedawna reforma emerytalna nie tylko obniżająca wiek przechodzenia na emeryturę z dotychczasowych 67 lat, ale także różnicująca go ze względu na płeć (65 lat dla mężczyzn i 60 dla kobiet). W połączeniu z wciąż funkcjonującą w Polsce możliwością odejścia na tzw. wcześniejszą emeryturę przepisy te stanowią dla kobiet swoistą zachętę do zaniechania aktywności zawodowej. Zjawisko to jest niekorzystne zarówno dla samych emerytek, których świadczenia będą niższe z uwagi na krótszy okres składkowy³, jak i całej gospodarki Polski, pozbawionej dodatkowych wpływów z podatku dochodowego. Mechanizmy te można uznać za szczególnie niepokojące w dobie starzenia się społeczeństw, kiedy to liczba pracujących Polek i Polaków w kolejnych latach będzie malała ze względów demograficznych. Obniżenie wieku emerytalnego pogłębi negatywne skutki tych procesów. Warto podkreślić, że w roku 2017, kiedy w Polsce zaczynały obowiązywać nowe przepisy dotyczące wieku emerytalnego problem niższych emerytur kobiet był już widoczny w UE – kobiety otrzymywały średnio o 36% niższe świadczenia⁴.

Mimo, iż kobiety w Polsce, podobnie jak w innych częściach świata, są mniej aktywne zawodowo od mężczyzn, to jednak nie pozostają one bezczynne, wykonują bowiem wiele prac nieodpłatnych, niedostrzegalnych i niedocenianych. Ich zdecydowana większość, co wynika z dominacji tradycyjnego podziału ról rodzinnych, związana jest z prowadzeniem

¹ Luka w zatrudnieniu ze względu na płeć (ang. gender employment gap) – różnica między wskaźnikami zatrudnienia mężczyzn i kobiet w wieku 20-64 lata. Wskaźnik zatrudnienia oblicza się, dzieląc liczbę osób pracujących w wieku od 20 do 64 lat przez całą populację osób z tej samej grupy wiekowej, Eurostat, dostęp online https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_30, 30.03.2020.

² Współczynnik aktywności zawodowej – udział osób aktywnych zawodowo (ogółem lub danej grupy) w ludności w wieku 15 lat i więcej (ogółem lub danej grupy, Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, Warszawa, 2018).

³ W roku 2017 r. różnica ze względu na płeć w wysokości emerytur wynosiła w Unii Europejskiej około 36%, por. dostęp online <https://www.europarl.europa.eu/news/pl/headlines/society/20200109STO69925/luka-placowa-miedzy-kobietami-a-mezczyznami-definicja-i-przyczyny>, 30.03.2020.

⁴ Por. tamże oraz Europejski semestr – zestawienie informacji tematycznych. Kobiety na rynku pracy, 2016, s. 12, dostęp online https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en_0.pdf, 30.03.2020.

domu oraz opieką nad dziećmi i potrzebującymi wsparcia członkami rodziny. Nadmierne obciążenie obowiązkami domowymi stanowi główną barierę aktywności zawodowej kobiet. Obok niemożności znalezienia równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym, wśród innych czynników ograniczających aktywność zawodową kobiet można wymienić nieadekwatność ich wykształcenia do wyzwań współczesnego rynku pracy. Chociaż większość osób z wykształceniem wyższym stanowią kobiety, to najczęściej planując swoją karierę zawodową, wybierają mniej atrakcyjne kierunki, niezwiązane z zawodami przyszłości. W grupie państw G7 tylko co piąta osoba kończąca studia na kierunkach teleinformatycznych jest płci żeńskiej⁵. Niemniej należy wspierać wszelkie dążenia kobiet do podnoszenia kwalifikacji, bowiem wysoki poziom wykształcenia (niezależnie od jego kierunku) koreluje z dużą aktywnością na rynku pracy.

Inną barierą utrudniającą aktywność kobiet na rynku pracy są funkcjonujące w społeczeństwach stereotypy płci, przyswojone w procesie socjalizacji. Sprawiają one, że same kobiety obawiają się aplikować na atrakcyjne stanowiska, zaniżając wartość posiadanych przez siebie kompetencji. Z kolei kobiety aktywne zawodowo borykają się ze zrodzonymi ze stereotypów uprzedzeniami, a także przejawami dyskryminacji bezpośredniej – czy to na etapie rekrutacji, czy też później w zatrudnieniu. Napotykają na trudności w dostępie do szkoleń, rzadziej awansują, sporadycznie piastują najwyższe i najlepiej płatne stanowiska w hierarchii firmowej. Nawet będąc na najwyższych szczeblach kariery, zarabiają znacznie mniej niż mężczyźni o porównywalnych kompetencjach. Znaczna część kobiet wykonuje zawody niskopłatne, niecieszące się dużym uznaniem społecznym. Niemniej niezależnie od tego, jakie stanowisko piastuje kobieta i w jakiej branży jest zatrudniona, jej zarobki są zazwyczaj niższe niż mężczyzn. Jeśli ponadto nie pracuje ona w pełnym wymiarze godzin (wśród pracowników na etatach częściowych dominują kobiety), to luka płacowa⁶ (ang. *gender pay gap*) ujmowana jako różnica w jej całkowitych zarobkach w porównaniu z mężczyznami może sięgać nawet 40%⁷.

Właśnie wokół tych zagadnień koncentruje się niniejsze opracowanie. Stanowi ono podsumowanie wieloaspektowej analizy danych krajowych i zagranicznych dotyczących problemu luki w zatrudnieniu oraz luki płacowej kobiet i mężczyzn. Dwie pierwsze części raportu zostały poświęcone charakterystyce obu zjawisk wraz z omówieniem ich determinant. W trzeciej natomiast zaprezentowano dane statystyczne ukazujące skalę aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn oraz luki płacowej w Polsce, Unii Europejskiej i innych częściach świata. Opracowanie zamyka podsumowanie wraz z rekomendacjami oraz przykładami dobrych praktyk w obszarze niwelowania obu analizowanych luk.

⁵ Tamże, s. 10.

⁶ Luka płacowa to pojęcie opisujące istnienie nierówności w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami i mężczyznami ze względu na płeć, por. N. Sarata, Fundacja Przestrzeń Kobiet, dostęp online <https://rownosc.info/dictionary/gender-pay-gap/>, 28.03.2020.

⁷ Por. dostęp online <https://www.europarl.europa.eu/news/pl/headlines/society/20200109STO69925/luka-placowa-miedzy-kobietami-a-mezczyznami-definicja-i-przyczyny>, 30.03.2020.

2. Luka zatrudnienia kobiet i mężczyzn – skąd biorą się różnice?

Problematyce mniejszej aktywności zawodowej kobiet w porównaniu z mężczyznami poświęcono wiele prac badawczych. Truizmem jest stwierdzenie, iż na decyzje o pozostawaniu poza rynkiem pracy może wpływać wiele czynników, z których część jest podyktowana wyjątkową sytuacją każdej z kobiet. Jednak na podstawie przeprowadzonej w raporcie analizy można także pokusić się o wskazanie szeregu przyczyn istnienia luki w zatrudnieniu, uniwersalnych nie tylko w skali Polski, ale w znacznej części, także w skali Unii Europejskiej.

Wydaje się, że do czynników najsilniej ograniczających aktywność zawodową kobiet zaliczyć można:

- **funkcjonowanie zakorzenionych w społeczeństwie stereotypów⁸;**
- **niedostateczną opiekę instytucjonalną nad dziećmi i osobami zależnymi;**
- **popularność tradycyjnego modelu rodziny,**
- **niski poziom wynagrodzeń.**

2.1. Stereotypy płci

Wzorce kulturowe i systemy wartości funkcjonujące w społeczeństwach podlegają ciągłym lecz stosunkowo powolnym zmianom. Mimo że po 2004 r. problematyka równego traktowania kobiet i mężczyzn na stałe zagościła w publicznej debacie w Polsce, to jednak wciąż jeszcze w wielu sferach życia można obserwować przejawy stereotypowego postrzegania ról społecznych kobiet. Nie pozostaje to bez wpływu na pozycję Polek na rynku pracy. Stereotypy są bowiem pierwszym ogniwem łańcucha dyskryminacji i prowadzą do przypisywania wszystkim kobietom negatywnych cech, np. nadwrażliwości, niekompetencji, nieumiejętności samoorganizacji, a w konsekwencji – do ich dyskryminacji. Ta zaś skutkować może utrudnieniami już na samym etapie wejścia na rynek pracy. Młode kobiety bywają postrzegane przez pryzmat macierzyństwa, które może wiązać się z przedłużającymi się absencjami w miejscu pracy. Dodatkowo powszechne przekonanie o niskich kompetencjach kobiet sprawia, że pracodawcy, mając do wyboru kandydatów różnej płci o podobnym profilu kompetencyjnym, wybierają mężczyznę. Z kolei rzekoma niezdolność kobiet do kierowania zespołami sprawia, że bywają one pomijane podczas awansów stanowiskowych, a dotarcie na szczyt hierarchii firmowej staje się dla nich niemal

⁸ Stereotypy to uogólnienia, uproszczone przekonania dotyczące grupy społecznej (lub jej członkini/członek), wyodrębnionej na podstawie jednej cechy, np. płci. Stereotyp przypisuje pewne cechy, zachowania, role społeczne wszystkim osobom tworzącym grupę społeczną, której dotyczy, zacierając indywidualne różnice pomiędzy nimi. Stereotypy są zatem rozpowszechnionymi w danej zbiorowości opiniami i przekonaniami, których obiektami są inne grupy społeczne czy kulturowe. Stereotypy nadmiernie upraszczają świat, trudno je zmienić, tworzy się je na podstawie nieprawdziwych, obiegowych informacji, bywają nabywane w procesie socjalizacji i są odporne na niezgodne z nimi informacje – tj. osoba myśląca stereotypowo nie dopuszcza do siebie treści niezgodnych ze stereotypem. M. Jonczy-Adamska, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, dostęp online <https://rownosc.info/dictionary/stereotypy/>, 28.03.2020.

niemożliwe ze względów pozamerytorycznych (tzw. szklany sufit⁹). Stereotypy mogą ponadto ograniczać kobietom, jako pracownikom o mniejszym potencjale, dostęp do szkoleń oraz negatywnie oddziaływać na wysokość ich wynagrodzeń. Warto podkreślić, że przekonania krzywdzące kobiety prezentują nie tylko pracodawcy. Jak podkreślają autorzy raportu „Kobiety na rynku pracy. Kompetencje i różnorodność” (2019), dużym problemem bywa niska samoocena kobiet, która istotnie ogranicza rozwój ich kariery zawodowej. Bywa, że kobiety boją się obejmowania stanowisk kierowniczych, uznając, że rola ta je przerośnie (m.in. ze względu na niemożność pogodzenia jej z życiem rodzinnym).

Stereotypy wpływają także na pozycję zawodową kobiet, determinując ich wybory dotyczące kierunków studiów. Chociaż od lat na europejskich rynkach pracy widoczny jest wzrost zapotrzebowania na zawody związane z branżą ICT i naukami ścisłymi, to jednak dziewczęta nadal częściej wybierają humanistyczne kierunki studiów, pozwalające na pracę w zawodach wymagających zdolności opiekuńczych (pielęgniarstwo, pedagogika), stereotypowo przypisywanych kobietom. W 2018 r. wśród ogółu absolwentów kierunków humanistycznych w Polsce kobiety stanowiły ponad 75%¹⁰. Decyzje o wyborze kierunku studiów wpływają na późniejsze problemy ze znalezieniem pracy satysfakcjonującej zarówno pod względem finansowym, oferowanych warunków, jak i możliwości budowania ścieżki kariery.

2.2. Niedostatek instytucji opiekuńczych

Przyczyn ograniczonej aktywności zawodowej kobiet upatruje się w dużym stopniu właśnie w nadmiernym obciążeniu obowiązkami opiekuńczymi. Mając to na uwadze, w wielu państwach Unii Europejskiej, przede wszystkim w państwach skandynawskich, przywiązuje się dużą wagę do włączenia w opiekę nad dziećmi także ojców. Znajduje to wyraz w oferowaniu urlopów opiekuńczych, z których skorzystać mogą tylko mężczyźni. W Polsce od kilku lat funkcjonują podobne rozwiązania, jakkolwiek wymiar urlopu ojcowskiego jest obecnie bardzo skromny – 2 tygodnie (dla porównania w Szwecji i Norwegii jest to 10 tygodni) – i jako taki nie może znacząco przełożyć się na zwiększenie aktywności zawodowej kobiet. Istotną barierą utrudniającą kobietom funkcjonowanie na rynku pracy jest ograniczona publiczna opieka instytucjonalna nad najmłodszymi dziećmi. W roku 2018 w Polsce było nią objętych zaledwie 13% dzieci poniżej 3. r.ż.¹¹. Przy wysokich kosztach opieki prywatnej znaczna część kobiet decyduje się na spędzenie tego szczególnego okresu w życiu ich dzieci razem z nimi w domu. Brak opieki instytucjonalnej nad dziećmi jest ponadto jednym z czynników skracających czas aktywności zawodowej kobiet po 50. r.ż., które zostając babciami, decydują się na odejście z pracy. Nie zmienia tego oferowana przez pracodawcę możliwość skorzystania ze zmniejszenia wymiaru czasu pracy. W Polsce

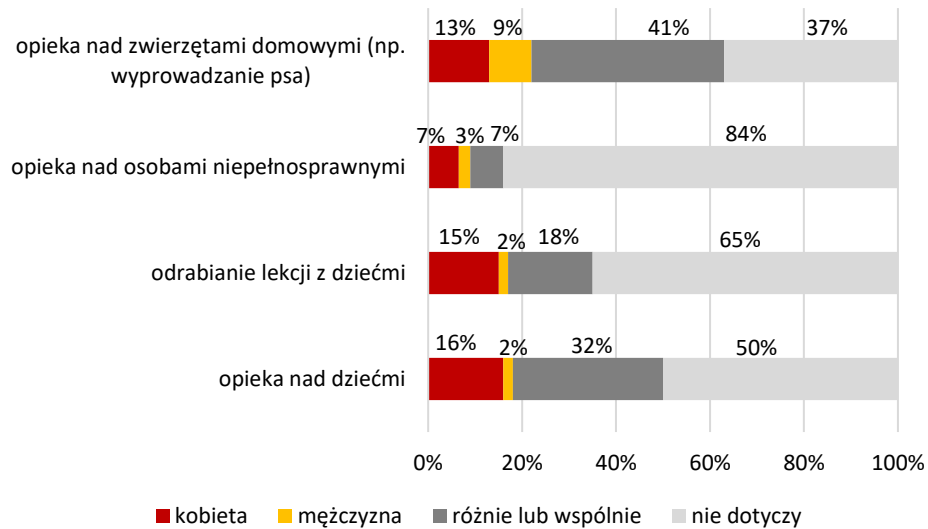
⁹ Szerszy opis zjawiska znajduje się w punkcie 3.2. raportu.

¹⁰ Szkoły wyższe i ich finanse w 2018 r., GUS, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Warszawa, Gdańsk, 2019.

¹¹ Sprawozdanie Rady Ministrów z realizacji ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 w 2018 r., Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, 2019.

w niepełnym wymiarze godzin zatrudnionych jest tylko 10,6% kobiet¹², co plasuje nas daleko w tyle za innymi państwami UE (średnia dla UE to 31,2%¹³). Z możliwości zmniejszenia etatu mężczyźni korzystają sporadycznie (4,4% w Polsce¹⁴, a w UE – 8,7%¹⁵). Wydaje się to zrozumiałe, zważywszy na fakt, że w Polsce obowiązki rodzinne spoczywają w większym stopniu na barkach kobiet (Wykres 1) i jak wskazują analizy CBOS¹⁶, na przestrzeni lat 2006-2018 zmiany w tym obszarze postępowały powoli (np. odsetki par wspólnie opiekujących się dziećmi oraz wspólnie odrabiających z nimi lekcje wzrosły o 3 p.p.).

Wykres 1. Kto zazwyczaj w gospodarstwie domowym wykonuje następujące obowiązki



Źródło: Kobiety i mężczyźni w domu, Komunikat z badań nr 128, CBOS, Warszawa, 2018, s. 4.

W kolejnych latach sytuację kobiet może dodatkowo skomplikować brak wystarczającej opieki instytucjonalnej nad osobami starszymi. Wraz ze starzeniem się społeczeństw można spodziewać się dynamicznego wzrostu liczby osób niesamodzielnych. Przytoczone wyniki badania CBOS każą przypuszczać, że osobami tymi zajmować się będą głównie kobiety. Potwierdzają to analizy Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), z których wynika, że już teraz w Polsce zdecydowaną większość (73% – najwyższy odsetek w UE, średnia UE to 62%) nieformalnych opiekunów starszych i niepełnosprawnych członków rodzin stanowią kobiety¹⁷. Dodatkowo sytuację Polek komplikuje fakt, że w naszym

¹² Kobiety i mężczyźni na rynku..., s. 8.

¹³ Dane za IV kwartał 2019, dostęp online <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, 30.03.2020.

¹⁴ Kobiety i mężczyźni na rynku..., s. 8.

¹⁵ Tamże.

¹⁶ Tamże.

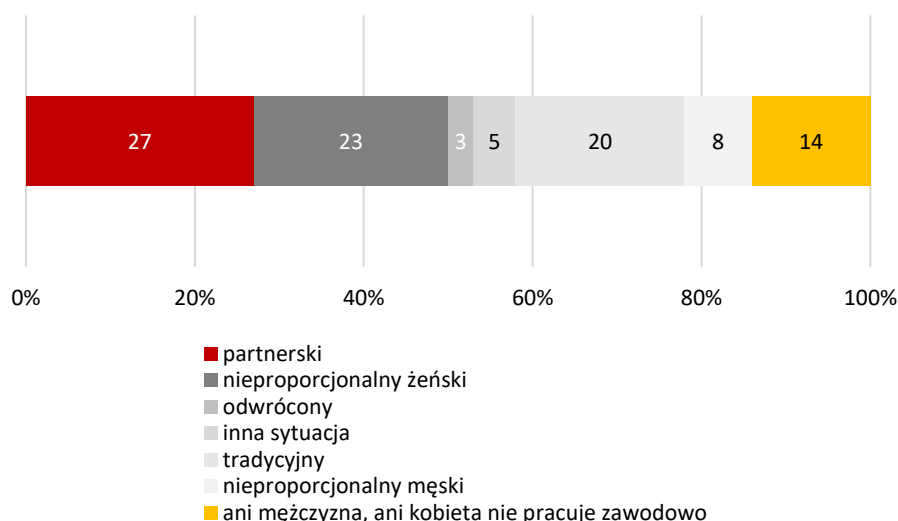
¹⁷ Wskaźnik Równouprawnienia Płci 2019: Polska, s. 5, dostęp online <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-poland>, 30.03.2020 oraz Gender Equality Index 2019. Work—Life Balance, EIGE, Wilno, 2019, s. 79, dostęp online <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance>, 30.03.2020.

społeczeństwie wciąż dominuje tradycyjny podział ról rodzinnych, zgodnie z którym do mężczyzny należy dbałość o zapewnienie stabilności finansowej gospodarstwa domowego, do kobiety zaś – prowadzenie prac domowych i opieka nad osobami zależnymi.

2.3. Popularność tradycyjnego modelu rodziny

W Polsce, podobnie jak w innych państwach UE, wzorce rodziny podlegają zmianom. Z upływem lat coraz większą popularnością cieszy się model oparty na partnerstwie, w którym obie będące w związku osoby są obciążone obowiązkami domowymi w podobnym stopniu. Właśnie taki model rodziny najczęściej uznają za pożądany zarówno kobiety (50%), jak i mężczyźni (43%) w naszym państwie¹⁸. Rzeczywistość jednak różni się z tymi wyobrażeniami. Jak wynika z analiz CBOS, w 2013 r. tylko co trzeci związek funkcjonował na zasadzie partnerstwa (27%), natomiast w 23% związków pracująca zawodowo kobieta była bardziej obciążona obowiązkami domowymi niż mężczyzna, a u 20% par funkcjonował model tradycyjny, w którym kobieta pozostaje bierna zawodowo (Wykres 2).

Wykres 2. Realizowany model rodziny¹⁹ (odpowiedzi respondentów żyjących w związkach małżeńskich i konkubinacie)



Źródło: O roli kobiet w rodzinie, Komunikat z badań nr BS/30/2013, CBOS, Warszawa, 2013, s. 6.

¹⁸ O roli kobiet w rodzinie, Komunikat z badań nr BS/30/2013, CBOS, Warszawa, 2013.

¹⁹ Modele rodziny: partnerski – partner i partnerka mniej więcej tyle samo czasu przeznaczają na pracę zawodową i oboje w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi; tradycyjny – jedynie partner pracuje, zarabiając na zaspokojenie potrzeb rodziny, partnerka zaś zajmuje się prowadzeniem domu; nieproporcjonalny żeński – partner i partnerka pracują zawodowo, mężczyzna poświęca więcej czasu na pracę, kobieta oprócz pracy zawodowej zajmuje się prowadzeniem domu; nieproporcjonalny męski – partner i partnerka pracują zawodowo, kobieta poświęca więcej czasu na pracę, mężczyzna oprócz pracy zawodowej zajmuje się prowadzeniem domu; odwrócony – jedynie partnerka pracuje, zarabiając na zaspokojenie potrzeb rodziny, partner zaś zajmuje się prowadzeniem domu (tamże).

W dwóch ostatnich typach rodzin kobiety, zajmując się domem, wykonują wiele nieodpłatnych prac, które jednak pochłaniają dużo czasu. W szczególnie trudnej sytuacji są osoby będące w związku określanym jako nieproporcjonalnie żeński, które są obciążone podwójnie, borykając się z problemem zakłócenia równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym. Nie tylko mają one znacznie mniej czasu wolnego niż mężczyźni, ale – jak wynika z przywoływanych w dalszej części opracowania analiz – zarabiają mniej niż oni.

2.4. Niski poziom wynagrodzeń

Jedną z istotniejszych barier przyczyniających się do niższej aktywności zawodowej Polek są niskie wynagrodzenia. Znaczna część zarobków pracowników w naszym państwie koncentruje się blisko płacy minimalnej²⁰. Zważywszy na fakt, że dla wielu z nich podjęcie pracy zarobkowej wiąże się z koniecznością poniesienia kosztów transportu do miejsca pracy (co staje się szczególnie problematyczne w przypadku zamieszkiwania na terenach słabo zurbanizowanych), a nierzadko także opieki nad osobami zależnymi w rodzinie, niskie wynagrodzenia stają się czynnikiem zniechęcającym do aktywności na rynku pracy. Część kobiet, dążąc do zwiększenia zasobów finansowych, decyduje się na zatrudnienie w szarej strefie, której wielkość szacuje się na około 10-17% PKB²¹. Jest to zjawisko niekorzystne zarówno dla budżetu państwa, jak i samych pracownic, pozbawionych ubezpieczenia zdrowotnego i niemogących liczyć w przyszłości choćby na skromne świadczenia emerytalne. Problematyczne wydaje się także wprowadzone przed kilkoma laty świadczenie „Rodzina 500+”, które, jak wynika z analiz, mogło przyczynić się do wyjścia z rynku pracy części kobiet, zwłaszcza tych o niskich kwalifikacjach, otrzymujących niskie wynagrodzenie²². Grupa ta postanowiła zająć się w pełni prowadzeniem domu, rezygnując z ciężkiej i mało opłacalnej pracy. Dla kolejnej grupy kobiet świadczenie 500+ mogło stać się zachętą do pozostania biernymi²³ na rynku pracy, przyczyniając się do dezaktualizacji ich kompetencji,

²⁰ Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 r., GUS, Warszawa, 2020, s. 19.

²¹ Por. Fundowicz J., Łapiński K., Wyżnikiewicz B., Wyżnikiewicz D., Szara strefa 2020, Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych, Warszawa 2020, dostęp online http://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/IPAG_Szara_Strefa_2020.pdf, 24.04.2020, Szara strefa w Polsce, Ernst & Young Global Limited, Warszawa 2020, dostęp online [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Szara_strefa_w_Polsce_final/\\$File/Szara%20strefa%20w%20Polsce_final.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Szara_strefa_w_Polsce_final/$File/Szara%20strefa%20w%20Polsce_final.pdf), 24.04.2020, K. Łapiński, M. Peterlik, B. Wyżnikiewicz, Szara strefa w polskiej gospodarce, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa, 2014.

²² Por. Magda I., Kiełczewska A., Brandt N. The “Family 500+” child allowance and female labour supply in Poland. IBS Working Paper 01/2018, dostęp online http://ibs.org.pl/app/uploads/2018/03/IBS_Working_Paper_01_2018.pdf, 30.03.2020.

²³ Bierni zawodowo – według metodyki BAEL: wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne, tzn. osoby, które w badanym tygodniu: 1) nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały; 2) nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były zdolne (gotowe) do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym; 3) nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie: dłuższym niż trzy miesiące; do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć (od 2004 r.). Wśród biernych zawodowo

co w przyszłości może znacząco utrudnić ich ewentualne starania o podjęcie zatrudnienia. Należy podkreślić, że sytuacja zawodowa matek, zwłaszcza kilkorga dzieci, ze względu na konieczność pogodzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi jest trudna nie tylko w Polsce.

3. Luka płacowa

Chociaż już traktat rzymski z 1957 r. wprowadził zasadę „równości wynagrodzeń za taką samą pracę”, to jest ona nadal łamana, a różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn są obserwowalne we wszystkich branżach, grupach zawodowych i na wszystkich stanowiskach. Mając to na uwadze, 30.01.2020 r. Parlament Europejski (PE) przyjął rezolucję wzywającą Komisję Europejską (KE) do podjęcia zdecydowanych kroków w celu ograniczenia luki płacowej. W rezolucji określono obszary, wokół których powinny skoncentrować się dalsze działania KE. Znalazły się wśród nich:

- sformułowanie jasnych celów działania dla państw członkowskich na rzecz zmniejszenia luki płacowej w perspektywie najbliższych pięciu lat (aktualizacja obowiązującego w latach 2016-2019 planu działania UE na rzecz eliminowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, ang. *The Gender Pay Gap Action Plan*);
- inwestowanie w rozwój wczesnej opieki instytucjonalnej nad dzieckiem;
- inwestowanie w tworzenie warunków pracy przyjaznych dla rodzin w celu zapewnienia równego uczestnictwa kobiet w rynku pracy;
- wsparcie finansowe dla kobiet w podeszłym wieku (kredyty na czas sprawowania opieki, emerytury minimalne, świadczenia rodzinne);
- promowanie uczenia się przez całe życie i szkoleń zawodowych dla kobiet;
- propagowanie przedsiębiorczości, edukacji na kierunkach związanych z naukami przyrodniczymi, technologią, inżynierią i matematyką (STEM), edukacji cyfrowej i wiedzy finansowej wśród dziewcząt już od najmłodszych lat²⁴.

Wydaje się, że w Polsce szczególnie istotne w postulowanych działaniach służących niwelowaniu luki płacowej są te koncentrujące się wokół kwestii związanych z usługami opiekuńczymi, warunków pracy przyjaznym rodzinie oraz promowaniu wśród dziewcząt kształcenia na kierunkach innych niż humanistyczne.

wyróżnia się grupę zniechęconych, do której należą osoby nieposzukujące pracy, ponieważ są przekonane, że jej nie znajdą. Dostęp online <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/temat>, 30.03.2020.

²⁴ <https://www.europarl.europa.eu/news/pl/press-room/20200128IPR71208/ambitious-measures-needed-to-ensure-equal-pay-for-women-say-meps>,

3.1. Pomiar luki płacowej

Chociaż istnienie różnic w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn nie podlega dyskusji, to już wysokość owej luki nie jest łatwa do jednoznacznego określenia. W celu jej oszacowania stosuje się różne metody badawcze. Eurostat wylicza lukę płacową, opierając się na średnich stawkach godzinowych brutto, które otrzymują mężczyźni i kobiety zatrudnieni w firmach minimum dziesięcioosobowych. Metoda ta ma jednak tę wadę, że nie uwzględnia takich cech pracowników, jak wiek, wykształcenie, typ pracy, doświadczenie zawodowe, niepełny wymiar czasu pracy itp. Świadomy ograniczeń stosowanego przez siebie podejścia Eurostat opracował więc wskaźnik *gender overall earnings gap*, mierzący lukę płacową w oparciu o trzy czynniki łącznie: średnie stawki godzinowe, średnią liczbę godzin płatnych w miesiącu oraz wskaźnik zatrudnienia kobiet w porównaniu z mężczyznami. Część badaczy sięga także po techniki dekompozycji nierówności wzdłuż rozkładu dochodów lub różnic dla średnich poziomów dochodów. Dla przykładu w popularnej metodzie dekompozycji Oaxaca-Blindera lukę płacową ujmuje się jako złożoną z dwóch komponentów: części objaśnionej (wskazującej na wpływ, jaki wywierają na przeciętne płace kobiet i mężczyzn takie cechy, jak wiek, poziom wykształcenia, zawód, staż pracy, wymiar czasu pracy itp.) oraz niewyjaśnionej, która traktowana jest jako przejaw dyskryminacji ze względu na płeć. Analizy prowadzone z zastosowaniem wymienionych wyżej metod – zarówno odwołujących się do różnych wskaźników z obszaru wynagrodzeń, jak również uwzględniające wybrane charakterystyki kobiet i mężczyzn – wykazują dalece odmienne wartości luki płacowej niż te określane z zastosowaniem standardowej metodyki Eurostatu. I tak np. w 2014 r. wartość nieskorygowanego *gender pay gap* wynosiła ok. 8%, a po dekompozycji część niewyjaśniona stanowiła aż 17%²⁵. Ponadto Leythienne i Ronkowski wskazali na znaczące rozbieżności w szacunkach dotyczących luki płacowej, zestawiając ze sobą dane z *gender pay gap* i *gender overall earnings gap* (Wykres 3).

Dane statystyczne dotyczące różnic pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn zostaną szerzej omówione w dalszej części opracowania. W tym miejscu warto jednak wspomnieć o wpływie niektórych cech pracowników na wartości luki płacowej. Z analiz danych zarówno krajowych, jak i międzynarodowych wynika, że największe dysproporcje w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn występują na wyższych stanowiskach menedżerskich²⁶, zwłaszcza w firmach dużych²⁷, oraz pomiędzy pracownicami i pracownikami zarabiającymi najwięcej²⁸.

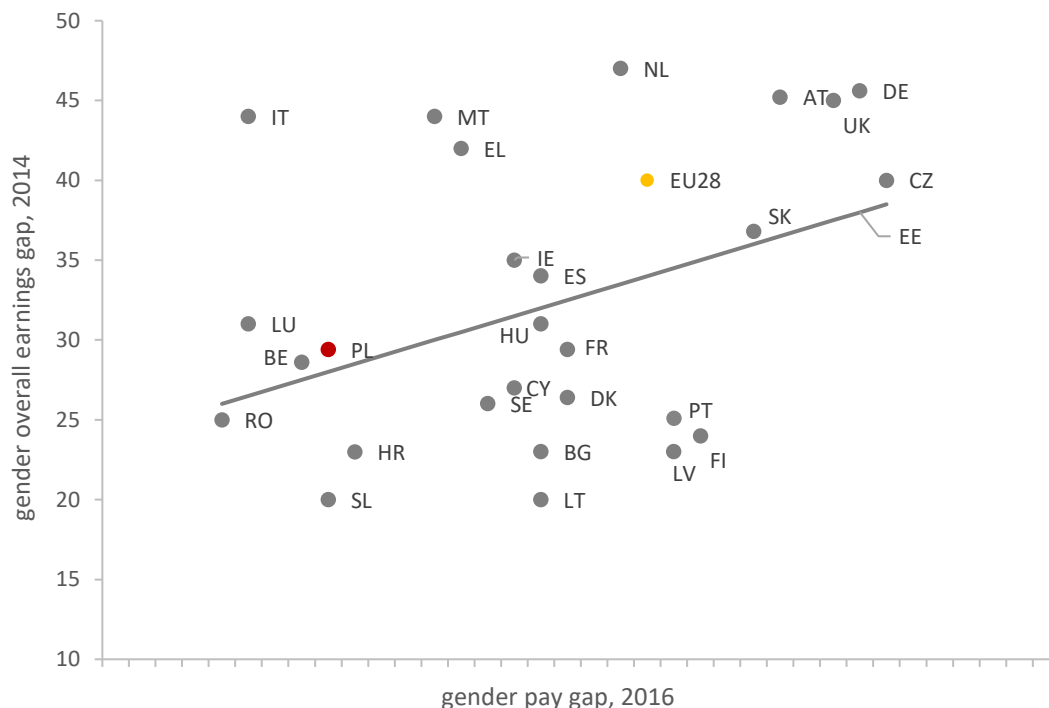
²⁵ D. Leythienne, P. Ronkowski, Decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data, Statistical Working Papers, EUROSTAT, 2018, s. 15

²⁶ Por. Kobiety i mężczyźni na rynku..., s. 16.

²⁷ Por. The life of women and men in Europe — A statistical portrait — 2017 edition, Eurostat, dostęp online <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-digital-publications/-/KS-02-17-602>, 28.03.2020 oraz N. Sarata, Fundacja Przestrzeń Kobiet, dostęp online <https://rownosc.info/dictionary/gender-pay-gap/>, 28.03.2020.

²⁸ Kobiety i mężczyźni na rynku..., s. 19.

Wykres 3. Wysokość luki płacowej według wskaźników *gender pay gap* i *gender overall earnings gap* w państwach Unii Europejskiej*



* W przypadku wskaźnika *gender overall earnings gap* dane za 2014 r., w przypadku *gender pay gap* – dane za 2016 r., za wyjątkiem Grecji, Irlandii i Chorwacji, w przypadku których najświeższe dane pochodzą z 2014 r. Skrót użyty na wykresie: AT Austria, BE Belgia, CY Cypr, CZ Republika Czeska, DK Dania, EE Estonia, FI Finlandia, FR Francja, GR Grecja, ES Hiszpania, IE Irlandia, LT Litwa, LU Luksemburg, LV Łotwa, MT Malta, NL Niderlandy, DE Niemcy, PL Polska, PT Portugalia, SK Słowacja, SI Słowenia, SE Szwecja, HU Węgry, GB Wielka Brytania, IT Włochy.

Źródło: Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance. Research note, European Institute for Gender Equality, EIGE, Wilno, 2019, s. 9.

3.2. Przyczyny luki płacowej

Na istnienie nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn składa się wiele powiązanych ze sobą czynników – zarówno kulturowych, ekonomicznych, socjologicznych, jak i psychologicznych. Jak zauważa D. Śliwicki²⁹, do najistotniejszych zjawisk kształtujących lukę płacową należą m.in.:

a) **segregacja zawodowa (pozioma i pionowa)**, wynikająca z funkcjonowania w społeczeństwach wspomnianych wcześniej stereotypów płci, rozumiana jako nierównomierne rozmieszczenie populacji aktywnych zawodowo kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Problem segregacji poziomej pojawia się wówczas, gdy w niektórych zawodach jedna

²⁹ D. Śliwicki, Szacunki luki płacowej w Polsce w ujęciu regionalnym, *Optimum. Studia Ekonomiczne* nr 4(88) 2017.

z płci zaczyna dominować. Zarysowują się wtedy podziały sektorów gospodarki na tzw. męskie i kobiece. Praca w tych ostatnich jest często gorzej płatna i postrzegana jako mało prestiżowa. Wśród branż uznawanych za najsilniej sfeminizowane wymienia się pomoc społeczną, pielęgniarstwo, edukację przedszkolną i szkolną. Do branż zmaskulinizowanych, o wyższych wynagrodzeniach i uznaniu społecznym, zalicza się m.in. górnictwo, hutnictwo i budownictwo. Segregacja pionowa natomiast dotyczy sytuacji, w której kobiety mają utrudniony dostęp do awansu. Z pojęciem tym wiążą się takie zjawiska, jak:

- „szklany sufit” – gdy kobiety napotykać niewidoczne bariery na drodze do awansu na najwyższe stanowiska kierownicze; sytuacja, w której kobietom zbliżającym się do szczytu hierarchii pracowniczych w zakładach pracy coraz trudniej jest awansować, a najwyższe stanowiska decyzyjne w firmach pozostają zwykle poza ich zasięgiem. Bariery będące przyczyną ograniczeń nie wynikają z przyczyn formalnych, lecz ze stereotypów lub kultury organizacyjnej firmy, uniemożliwiających kobietom awans. Stanowiska powyżej sufitu są widoczne, ale nieosiągalne³⁰;
- „szklane ściany” – kiedy to kobiety pełnią funkcję pomocniczą, peryferyjną (sekretarki, asystentki) wobec zajmujących wyeksponowane stanowiska mężczyzn. Ich praca wymaga szerokich kompetencji interpersonalnych i organizacyjnych, nie mogą one jednak zdobywać umiejętności menedżerskich, a tym samym są pozbawione szans na awans na stanowiska kierowniczych³¹;
- „szklane ruchome schody” – gdy pracujący w zawodach sfeminizowanych mężczyźni bardzo szybko awansują na lepiej płatne stanowiska kierownicze (np. dyrektora szkoły), podczas gdy kobiety pozostają na niższych szczeblach w hierarchii stanowiskowej³²;

b) większa wśród kobiet niż mężczyzn popularność pracy w niepełnym wymiarze czasu.

Jakkolwiek w Polsce jest ona jeszcze niezbyt powszechna, to w UE na tzw. etatach częściowych pracuje ponad 1/3 kobiet, a w Niderlandach odsetek ten dochodzi do 75%³³. Zmniejszony wymiar czasu pracy pozwala na pogodzenie życia zawodowego i osobistego, zwłaszcza obowiązków związanych z opieką nad osobami zależnymi (którymi w większym stopniu obciążone są kobiety), wiąże się jednak także z otrzymywaniem znacznie niższych świadczeń emerytalnych niż w przypadku osób zatrudnionych w pełnym wymiarze. Ponadto pracownicy zatrudnieni na część etatu bywają pomijani podczas awansów i szkoleń, co przekłada się na ich niższe wynagrodzenia;

³⁰ Por. M. Jonczy-Adamska Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, dostęp online <https://rownosc.info/dictionary/szklany-sufit/>, 28.03.2020.

³¹ Por. M. Jonczy-Adamska Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, dostęp online <https://rownosc.info/dictionary/szklane-sciany/>, 28.03.2020.

³² Por. teje, dostęp online <https://rownosc.info/dictionary/szklane-ruchome-schody/>, 28.03.2020.

³³ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester-thematic-factsheet-labour-force-participation-women_en_0.pdf

c) **preferowanie przez pracodawców osób dyspozycyjnych, podczas gdy dyspozycyjność kobiet jest wyceniana niżej** na rynku pracy, niż mężczyzn. Kobiety zmuszone są do zatrudnienia w gorzej płatnych, ale niewymagających znacznej dyspozycyjności zawodach, pozwalających na godzenie pracy z życiem rodzinnym;

d) **postawa samych kobiet**, akceptujących niskie wynagrodzenia z uwagi na przekonanie o gorszej pozycji na rynku pracy.

Komisja Europejska³⁴ główne przyczyny istnienia luki płacowej, obok wspomnianej segregacji zawodowej i mniejszego wymiaru czasu pracy kobiet, upatruje w:

a) **dyskryminacji pracownic w miejscu pracy** – pracodawcy mogą świadomie różnicować wynagrodzenia kobiet i mężczyzn o podobnych kompetencjach i zakresie obowiązków, traktując pracownice gorzej, np. z powodu postrzegania ich przez pryzmat stereotypów (dyskryminacja bezpośrednia). Może to także wynikać z funkcjonujących w organizacjach praktyk, które niezamierzenie przyczyniają się do utrzymywania wynagrodzeń kobiet na niższym poziomie (dyskryminacja pośrednia);

b) **niedocenianiu pracy i umiejętności kobiet**, co przekłada się na niskie wynagrodzenia oferowane w tzw. zawodach kobiecych. Przy tym im więcej kobiet wykonuje dany zawód sfeminizowany, tym niższe stają się ich wynagrodzenia. W przypadku zawodów zmaskulinizowanych odnotowuje się zjawisko odwrotne. Sytuacja ta dotyczy zawodów porównywalnych, równorzędnych, jak np. sprzątaczką i osoba trudniąca się wywozem śmieci;

c) **ograniczonym udziale kobiet w procesach decyzyjnych**, wynikającym z ich małej reprezentacji na stanowiskach menedżerskich (zwłaszcza najwyższego szczebla);

d) **funkcjonujących w społeczeństwach rolach płciowych**, tj. wdrukowanych w procesie socjalizacji wzorcach postępowania determinujących dalsze życie zawodowe kobiet i mężczyzn, począwszy od wyboru ścieżki kształcenia, po dobór pracodawcy i aspiracje związane z karierą zawodową;

e) **braku równowagi pomiędzy obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi** – większe niż w przypadku mężczyzn obciążenie obowiązkami, a wraz z nim trudności z utrzymaniem równowagi na linii praca – życie osobiste, wpływa zarówno na wymiar czasu pracy kobiet (częściej niż w przypadku mężczyzn niepełny), jak i możliwości awansu stanowiskowego oraz finansowego. Rozdzwięk pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn zwiększa się, gdy pracownice mają dzieci oraz pracują w niepełnym wymiarze godzin. Statystyki wskazują, że mężczyźni średnio przepracowują w miesiącu więcej godzin³⁵, nie uwzględniają one jednak pracy nieodpłatnej wykonywanej w głównej mierze przez kobiety (prowadzenie domu, opieka nad bliskimi). Światowa Organizacja Pracy szacuje, że w roku 2017 taką

³⁴ Por. Przeciwdziałanie różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2014, s. 5-7.

³⁵ Por. Wskaźniki jakości pracy, GUS, Warszawa, 2017, s. 11.

nieodpłatną pracę świadczyło 21,7% kobiet na świecie i zaledwie 1,5% mężczyzn³⁶. Jeśli zestawiliby się godziny płatnej i bezpłatnej pracy kobiet, łączna ich liczba byłaby większa niż w przypadku mężczyzn. Szacuje się, że w państwach rozwiniętych byłoby to o 30 minut dziennie więcej, natomiast w rozwijających się – o 50 minut³⁷.

Analizując aktywność zawodową kobiet i mężczyzn, należy wziąć pod uwagę podwójne obciążenie tych pierwszych. Tłumaczy ono bowiem nie tylko ograniczony udział kobiet w rynku pracy, ale także rzuca nowe światło na wyliczenia dotyczące wysokości ich wynagrodzeń. Jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, że niemała część ich pracy wykonywana jest nieodpłatnie, to nie pozostanie to obojętne dla szacunków dotyczących luki płacowej.

4. Kobiety i mężczyźni na rynku pracy – analiza danych zastanych

Mniejsza aktywność zawodowa kobiet w porównaniu z mężczyznami jest problemem odnotowywanym na całym globie. Światowa Organizacja Pracy (International Labour Organization – ILO) szacuje, że w 2018 r. łącznie pracą zarobkową wykonywało 1,3 mld kobiet i ponad 2 mld mężczyzn. Na tej podstawie lukę w zatrudnieniu kobiet ILO szacuje na 700 mln osób. W porównaniu z populacją mężczyzn aktywnych zawodowo, kobiet aktywnych zawodowo jest o 26 p.p. mniej i chociaż z biegiem lat ich przybywa, to proces ten nie przebiega dynamicznie. Luka w zatrudnieniu kobiet w porównaniu z mężczyznami na przestrzeni 27 lat stopniała zaledwie o niespełna 2 p.p. (w 1991 r. wynosiła 27,9 p.p.)³⁸.

4.1. Polska na tle Unii Europejskiej

Różnice w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn są także widoczne w obrębie Unii Europejskiej i choć dysproporcje w tym obszarze nieco maleją, to podobnie jak na całym świecie, następuje to powoli (Wykres 4). W 2018 r. luka w zatrudnieniu kobiet w państwach UE-28 wynosiła średnio 11,4%³⁹. W Polsce była ona nie tylko większa (14,4%), ale także – porównując jej skalę z wynikami sprzed kilkunastu lat – zauważa się tendencję wzrostową (w 2000 r. wynosiła 13,8%).

W latach 2015-2019 nieznacznie wzrosły wskaźniki aktywności zawodowej Europejki i Europejczyków, przy czym w zbiorowości kobiet przyrost ten był większy (ponad 2 p.p. w populacji kobiet vs. 1 p.p. – mężczyzn). Niestety Polska na tle UE nie wypada pod tym względem najlepiej. Wartości wspomnianego wskaźnika dla naszego państwa są niższe niż średnia dla państw UE, a dane dotyczące kobiet są jednymi z najniższych w całej Unii Europejskiej. Od państw skandynawskich: Szwecji, Finlandii czy Danii, Polskę pod względem

³⁶ A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all, International Labour Organization, Genewa, 2019, s. 13.

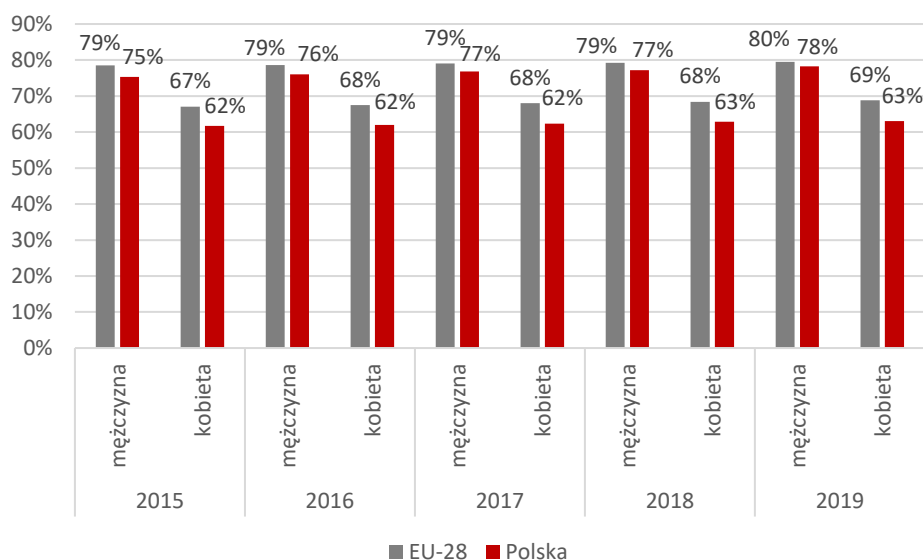
³⁷ Por. Praca i przedsiębiorczość kobiet. Potencjał do wykorzystania w Polsce, Deloitte Polska, 2016, s. 9.

³⁸ A quantum leap ..., s. 22.

³⁹ Dane pochodzą z bazy Eurostat: dostęp online https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_30/default/table?lang=en, 30.03.2020.

aktywności zawodowej kobiet dzieli ogromny dystans – w Polsce aktywność zawodowa kobiet jest na poziomie 63%, a w Szwecji na poziomie 80,4%, w Finlandii –75,9%, w Danii – 76,4%) – tym większy, że w latach 2015-2019 w naszym państwie, odwrotnie niż średnio w UE, wartość analizowanego wskaźnika w przypadku kobiet wzrastała wolniej niż w populacji mężczyzn. Przy tym tempie wzrostu (1,3 p.p. w latach 2015-2019, tj. średnio rocznie 0,26 p.p.) osiągnięcie obecnego poziomu aktywności zawodowej Szwedek zajmie Polsce kilkadziesiąt lat.

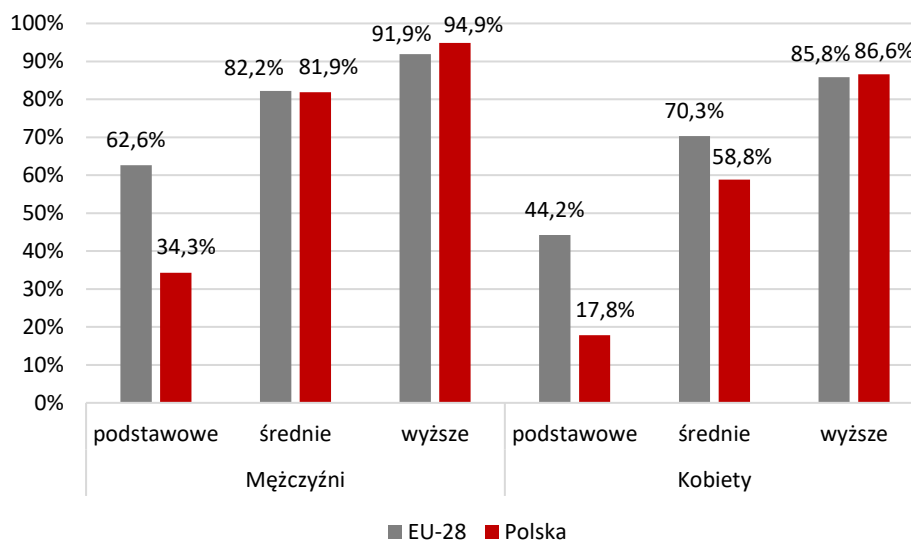
Wykres 4. Współczynnik aktywności zawodowej w państwach UE według płci (M/K) w latach 2015-2019 (IV kw., w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych Eurostat,
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

Czynnikiem zwiększającym szanse na odniesienie sukcesu na rynku pracy jest posiadanie wysokich kwalifikacji. Z informacji pozyskanych przez Eurostat jednoznacznie wynika, że w populacji osób z wyższym wykształceniem zdecydowana większość jest aktywna zawodowo (Wykres 5). Obserwacja ta dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Jednocześnie niższemu poziomowi wykształcenia towarzyszy spadek aktywności zawodowej, przy czym w skali całej UE jest on większy w populacji kobiet. W Polsce zdecydowanie poniżej średniej dla 28 państw UE wypadają wskaźniki aktywności zawodowej osób o najniższych kwalifikacjach. Polki z wykształceniem podstawowym są najmniej aktywnymi zawodowo kobietami w całej Unii Europejskiej (współczynnik aktywności zawodowej 17,8% przy średniej UE-28 na poziomie 44,2%). Jednocześnie aktywność zawodowa kobiet o wysokich kompetencjach jest w Polsce wyższa niż średnio w Unii Europejskiej (współczynnik aktywności zawodowej wynosi odpowiednio 86,6% i 85,8%). W Polsce poziom wykształcenia w mniejszym stopniu wpływa na aktywność na rynku pracy w przypadku mężczyzn. Różnica w wartościach wskaźnika aktywności zawodowej mężczyzn z wykształceniem wyższym i średnim jest znacznie mniejsza niż w przypadku kobiet.

Wykres 5. Współczynnik aktywności zawodowej w państwach UE według płci i wykształcenia (IV kw. 2019 r., w %),



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych Eurostat.

Podobne tendencje dostrzegalne są w statystykach krajowych aktywności zawodowej ludności. Należy jednak podkreślić, że odmienne podejścia zastosowane w metodyce badań Eurostatu⁴⁰ i GUS-u wpływają na istnienie nieraz znaczących różnic w analizowanych danych.

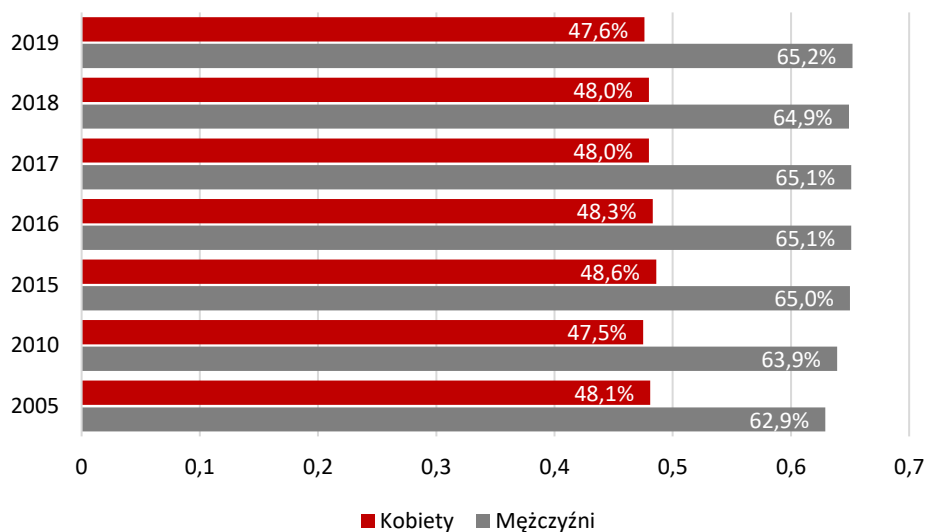
4.2. Aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn w Polsce w świetle danych krajowych

Dane GUS z ostatnich 14 lat nie napawają optymizmem. Wynika z nich bowiem, że wartość współczynnika aktywności zawodowej kobiet jest obecnie niższa niż w roku 2005, natomiast w przypadku mężczyzn obserwuje się tendencję wzrostową (Wykres 6).

Wydaje się, że największy wpływ na tę sytuację wywiera obniżony wiek emerytalny kobiet, zestawienie powyższych informacji z danymi dla populacji osób w wieku produkcyjnym prowadzi bowiem do odmiennych wniosków. Statystyki zaprezentowane na wykresie 7. wskazują, że aktywność zawodowa kobiet w wieku produkcyjnym systematycznie rośnie, ponadto trend ten ma nieco większą dynamikę niż w przypadku mężczyzn. Można przypuszczać, że gdyby wiek emerytalny Polek nie został skrócony w roku 2017 o 7 lat, pozostawałyby one na rynku pracy dłużej niż obecnie, z korzyścią dla gospodarki krajowej.

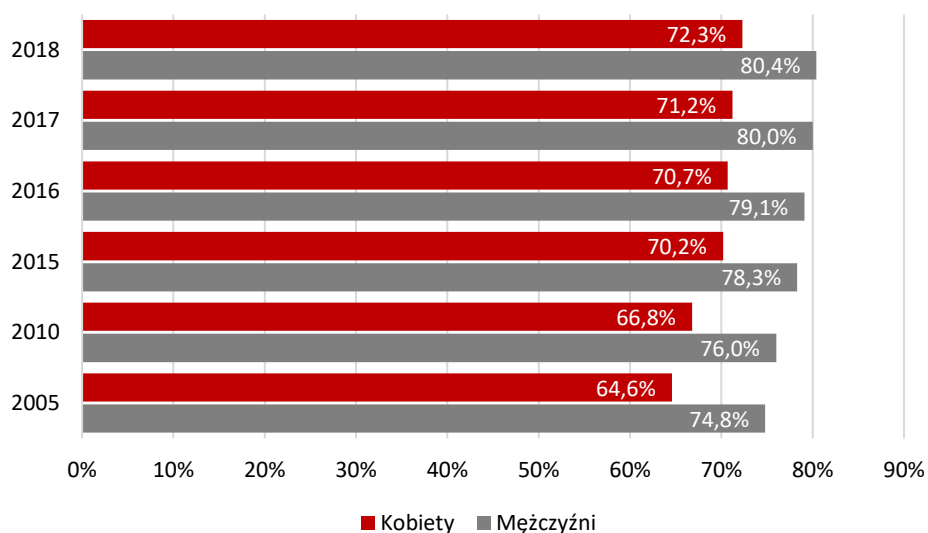
⁴⁰ Np. Eurostat współczynnik aktywności zawodowej wylicza dla populacji osób w wieku 15-64 lata (por. dostęp online <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tipslm60>), GUS natomiast – 15 lat i więcej (por. Kobiety i mężczyźni na rynku..., 2018).

Wykres 6. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2005-2019 (dane za IV kw., w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji z Banku Danych Lokalnych GUS.

Wykres 7. Wysokość współczynnika aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku produkcyjnym⁴¹ w Polsce w latach 2005-2018⁴² (średniorocznie, w %)



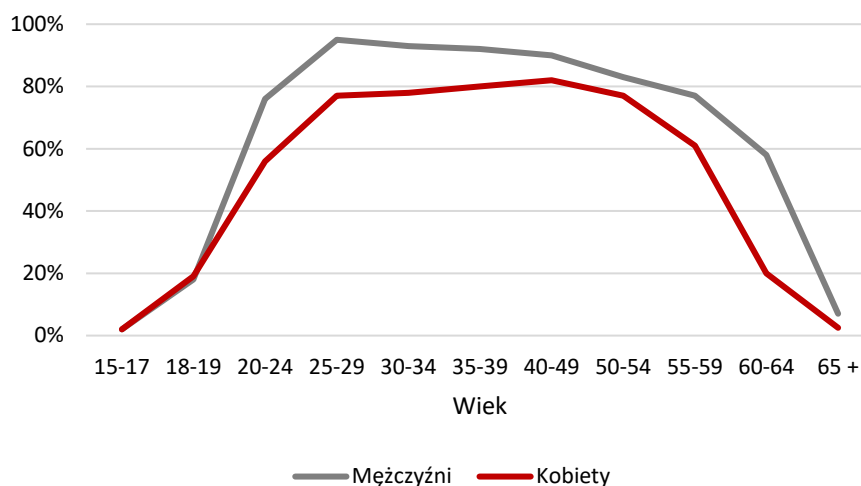
Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji z Banku Danych Lokalnych GUS.

⁴¹ Wiek produkcyjny – wiek zdolności do pracy, obejmuje mężczyzn w wieku 18-64 lata i kobiety w wieku 18-59 lat (definicja za GUS, dostęp online www.stat.gov.pl, 20.02.2020).

⁴² W chwili powstawania niniejszego opracowania dane średnioroczne za rok 2019 nie były dostępne.

Problem wczesnej dezaktywizacji kobiet jest tym dotkliwszy, że niemały odsetek Polek rezygnuje z pracy przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Z danych GUS (Wykres 8) wynika, że po 54. r.ż. tempo spadku współczynnika aktywności zawodowej kobiet wzrasta, a rozdzwięk pomiędzy aktywnością kobiet i mężczyzn staje się coraz większy.

Wykres 8. Współczynnik aktywności zawodowej ludności według płci i wieku (na podstawie BEAL w IV kw. 2017 r.)



Źródło: Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, Warszawa, 2018, s. 4.

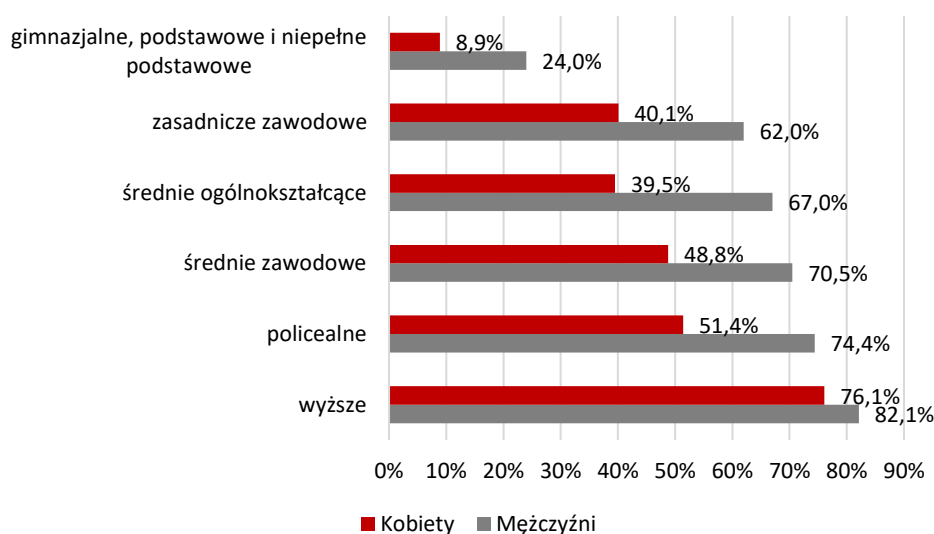
W III kw. 2019 r. kobiety stanowiły w Polsce większość osób biernych zawodowo (62,1%), przy czym w wieku produkcyjnym była co trzecia z nich (32,6%). Mężczyzn biernych zawodowo w wieku 18-59 lat było więcej – stanowili oni aż 41,3%. Pozostawaniu poza rynkiem pracy zdaje się sprzyjać niski poziom wykształcenia. Co trzecia osoba bierna zawodowo miała wykształcenie maksymalnie gimnazjalne (31,3% ogółu kobiet i 33% ogółu mężczyzn), a co piąta kobieta (19,8%) i 1/3 mężczyzn (30,2%) – zasadnicze zawodowe⁴³. Potwierdzają to dane dotyczące aktywności zawodowej Polaków, uwzględniające ich poziom wykształcenia. Najczęściej pracą zarobkową wykonują osoby z wyższym wykształceniem. Różnica w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn jest w tej grupie badanych najmniejsza i wynosi 6 p.p. (Wykres 9). W kolejnych grupach wyodrębnionych na podstawie poziomu wykształcenia dysproporcje pomiędzy aktywnością zawodową kobiet i mężczyzn są znacznie większe, sięgając ponad 27 p.p. w przypadku osób z wykształceniem średnim. Zważywszy na fakt, że w Polsce kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni (w roku 2018 27,6% miało wykształcenie wyższe, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek ten wynosił 20,8%⁴⁴), można by zakładać, że w kolejnych latach powinny one coraz lepiej radzić sobie na rynku pracy. Niestety, przytaczane wcześniej dane dotyczące wybieranych przez dziewczęta kierunków

⁴³ Aktywność ekonomiczna ludności Polski. III kwartał 2019 r., GUS, Warszawa, 2020, s. 11.

⁴⁴ Dane Banku Danych Lokalnych GUS, dostęp online <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/temat/4/380/2718>, 30.03.2020.

kształcenia sugerują, że będą one znajdowały zatrudnienie raczej w zawodach gorzej płatnych. I tak jest w istocie – w II kw. 2019 r. w niskopłatnych branżach związanych z edukacją oraz opieką zdrowotną i pomocą społeczną kobiety stanowiły zdecydowaną większość pracowników (odpowiednio 78,1% i 82,6%⁴⁵). Ponadto kobiety częściej niż mężczyźni wybierają pracę w sektorze publicznym, dającym większą pewność zatrudnienia, ale oferującym zwykle niższe wynagrodzenie niż jednostki prywatne. W II kw. 2019 r. w instytucjach publicznych pracowało 32% kobiet i 17% mężczyzn⁴⁶.

Wykres 9. Wysokość współczynnika aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn według poziomu wykształcenia (II kw. 2019 r., w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Aktywność ekonomiczna ludności Polski. II kw. 2019 r., GUS, Warszawa, 2019, s. 115.

Czynnikiem różnicującym aktywność zawodową kobiet i mężczyzn jest także miejsce zamieszkania. Wyraźnie więcej kobiet podejmuje pracę zarobkową w miastach (66%), oferujących szersze możliwości zatrudnienia⁴⁷. Wśród mężczyzn odsetek ten jest nieznacznie niższy (61%). Różnice w aktywności zawodowej Polek i Polaków występują także pomiędzy poszczególnymi województwami (Wykres 10). Najwięcej kobiet i mężczyzn wykonuje pracę zarobkową w województwach, na terenie których usytuowane są metropolie z dynamicznie rozwijającymi się rynkami pracy: Warszawa (województwo mazowieckie), Gdańsk (pomorskie) i Poznań (wielkopolskie). Województwo mazowieckie jest ponadto regionem, w którym rozdzwięk pomiędzy współczynnikiem aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn jest najmniejszy. Najmniej aktywne na rynku pracy są mieszkanki województw charakteryzujących się relatywnie dużym bezrobociem, takich jak warmińsko-mazurskie,

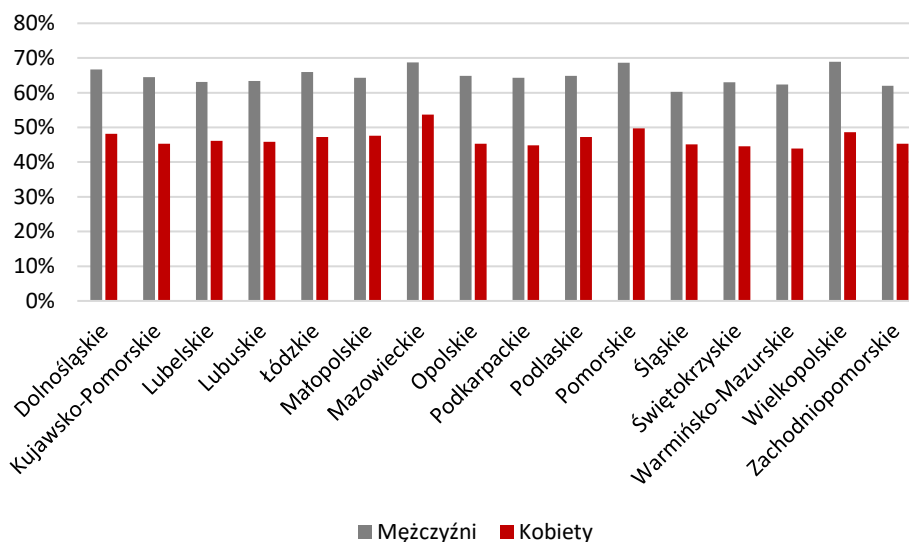
⁴⁵ Aktywność ekonomiczna ludności Polski. II kwartał 2019 r., GUS, Warszawa, 2019, s. 141.

⁴⁶ Tamże, s. 149.

⁴⁷ Tamże, s. 162.

podkarpackie, świętokrzyskie. W regionach tych obserwuje się także dużą rozpiętość pomiędzy aktywnością zawodową kobiet i mężczyzn – blisko 20%.

Wykres 10. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn wg województw (IV kw. 2019 r.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji z Banku Danych Lokalnych GUS.

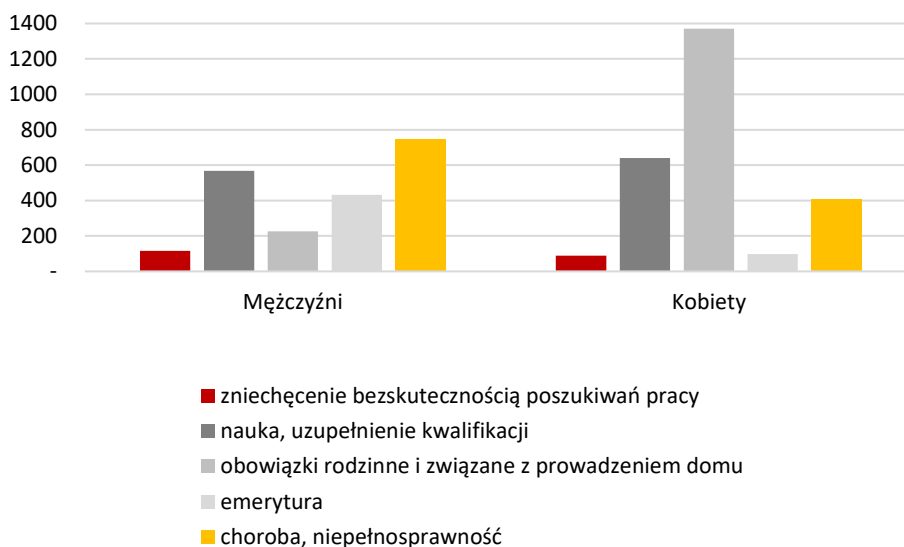
Zamieszkiwanie na terenach gorzej rozwiniętych, z dającymi mniej perspektyw rynkami pracy często wiąże się także z mniejszymi szansami na uzyskanie wsparcia instytucjonalnego w opiece nad dziećmi i innymi osobami zależnymi. Problem ten, jak wspomniano wcześniej, jest jednym z głównych czynników hamujących aktywność zawodową kobiet.

4.3. Aktywność zawodowa a opieka nad dziećmi i osobami zależnymi

W Polsce 87% dzieci do lat 3 nie jest objętych żadną formą opieki instytucjonalnej⁴⁸. Choć ta sytuacja ulega stopniowo poprawie, to proces ten jest bardzo powolny, a zachodzące zmiany – dalece niewystarczające. Na tle innych państw UE Polska pod względem zapewnienia opieki nad najmłodszymi wyraźnie wyróżnia się *in minus*. W 2015 r. średnio w UE 31% dzieci poniżej 3. r.ż. miało zapewnioną opiekę w instytucjach publicznych lub prywatnych. W Polsce obserwuje się deficyty zarówno opieki żłobkowej, jak i przedszkolnej. Pod względem liczby godzin zajęć oferowanych dzieciom od 3 r.ż. do wieku przedszkolnego w 2015 r. Polska zajmowała ostatnie miejsce pośród państw UE. Tymczasem, jak wynika z danych GUS, obowiązki rodzinne są najistotniejszym powodem odejścia kobiet z rynku pracy (Wykres 11). W II kw. 2019 r. przyczynę tę podawało 50,7% kobiet (dla porównania tylko 10,5% mężczyzn) biernych zawodowo w wieku produkcyjnym⁴⁹.

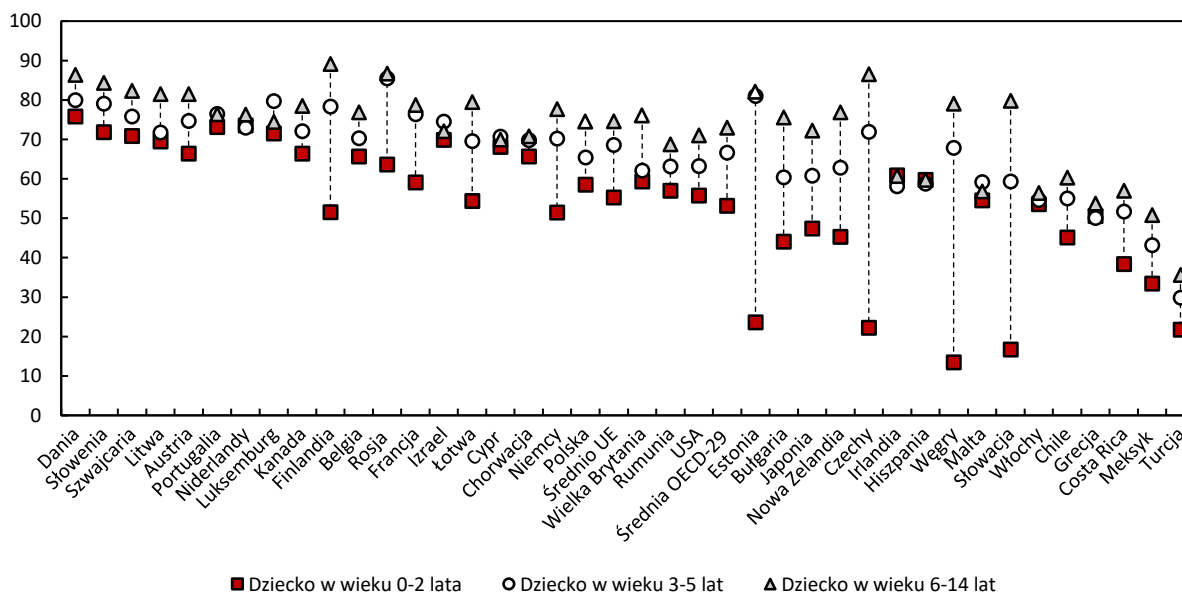
⁴⁸ Sprawozdanie Rady Ministrów z realizacji ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 w 2018 r., Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, 2019.

⁴⁹ Aktywność ekonomiczna ludności Polski. II kwartał 2019, GUS, Warszawa, 2019.

Wykres 11. Bierni zawodowo w wieku produkcyjnym według przyczyn bierności i płci

Źródło Aktywność ekonomiczna ludności Polski. II kw. 2019 r., GUS, Warszawa, 2019, s. 15.

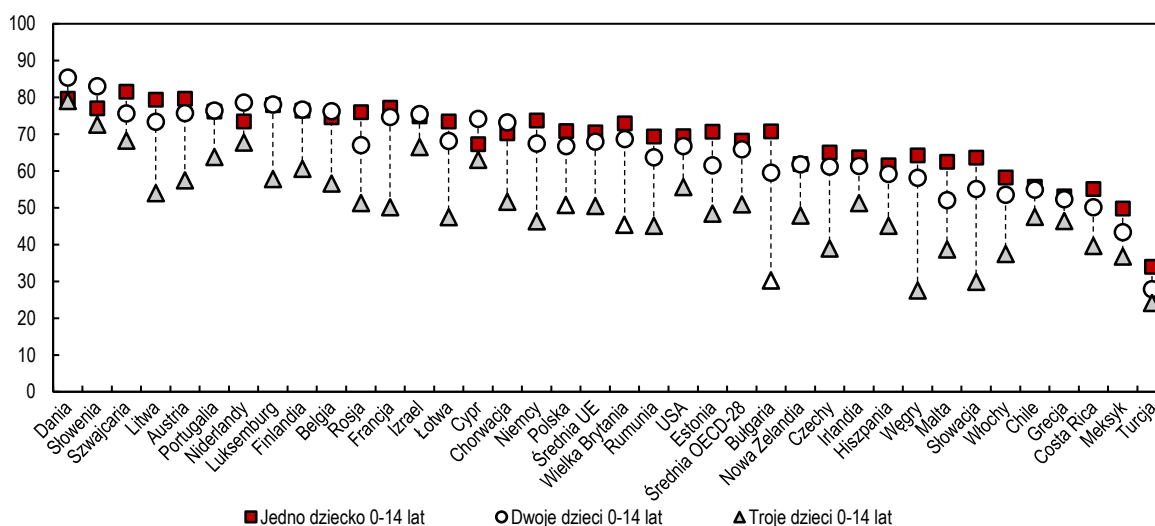
Z analiz Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) wynika, że im niższy jest wiek najmłodszego dziecka w rodzinie, tym mniejsza jest aktywność zawodowa kobiety (Wykres 12). Reguła ta zarysowuje się w przypadku wszystkich badanych państw. W Polsce różnica pomiędzy aktywnością matek małych dzieci (do 2 lat) a kobiet mających dzieci powyżej 6 lat jest znacznie większa niż np. w Portugalii, Niderlandach czy Izraelu.

Wykres 12. Wskaźnik zatrudnienia (%) kobiet (w wieku 15-64 lat) z dziećmi (w wieku 0-14 lat) według wieku najmłodszego dziecka

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych OECD, Maternal Employment, <http://www.oecd.org/social/family/database.htm>.

Nie tylko sam fakt posiadania dzieci, ale także ich liczba mogą w istotny sposób wpływać na aktywność kobiet na rynku pracy. Im więcej jest dzieci w danym gospodarstwie domowym, tym większe prawdopodobieństwo, że matka zrezygnuje z pracy (lub wcale jej nie podejmie), by zająć się prowadzeniem domu (por. Wykres 13). W Polsce wskaźnik zatrudnienia kobiet mających jedno dziecko poniżej 14. r.ż. wynosi 70,9%, przy kolejnym spada o ponad 4 p.p. (do 66,8%), a gdy w rodzinie jest już troje dzieci, wynosi on nieco ponad 50,8%. To sytuuje nasze państwo niemal na równi ze średnią dla UE, ale znacznie poniżej takich państw jak Dania, w których różnica w aktywności zawodowej kobiet mających jedno, dwoje i troje dzieci jest niewielka (wskaźnik zatrudnienia wynosi odpowiednio 79,7%, 85,4% i 79,0%).

Wykres 13. Wskaźnik zatrudnienia kobiet od 25 do 64 lat w Polsce w zależności od liczby posiadanych dzieci, dane za rok 2014¹ (w %)



¹ W przypadku Danii i Finlandii dane dotyczą roku 2012, a w przypadku Niemiec, Chile i Turcji – roku 2013.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych OECD, Maternal Employment, <http://www.oecd.org/social/family/database.htm>.

Analizując aktywność zawodową kobiet, warto podkreślić, że wysokie wskaźniki zatrudnienia nie zawsze stanowią informację jednoznacznie pozytywną.

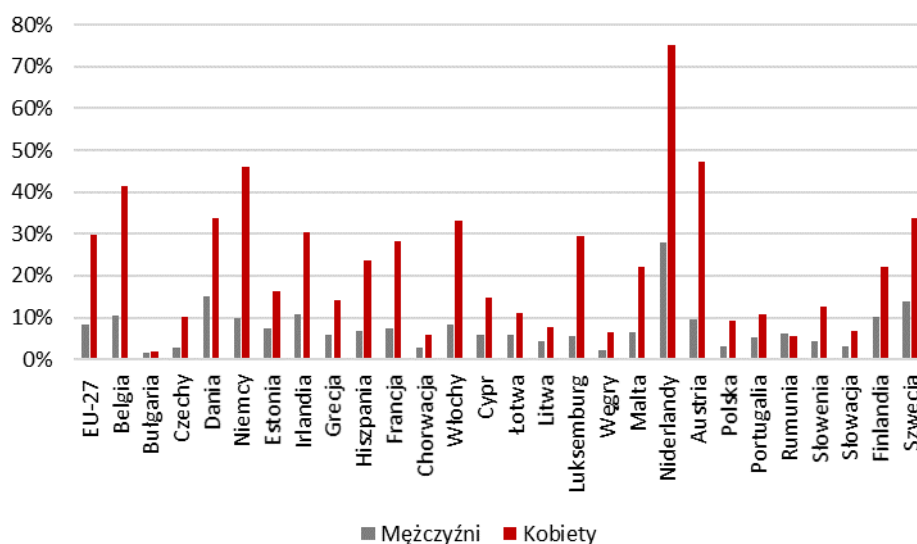
4.4. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy – przyczyny i konsekwencje

Chociaż w takich państwach, jak Niderlandy, Niemcy czy Austria ponad 70% kobiet wykonuje pracę zarobkową, to jednak większość z nich jest zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przekłada się to na wysokość ich późniejszych emerytur, niższych niż w przypadku osób pracujących na pełen etat. W państwach Europy Środkowo-Wschodniej (np. w Rumunii, na Słowacji, na Węgrzech czy w Bułgarii), praca w niepełnym wymiarze godzin nie jest

popularna, jakkolwiek tę formę zatrudnienia częściej wybierają kobiety. Jednocześnie państwa z tego regionu łączy jeszcze jedna cecha – wskaźniki zatrudnienia kobiet są relatywnie niskie.

Również w Polsce tylko nieznaczny odsetek pracowników decyduje się na niepełny wymiar czasu pracy (Wykres 14). W 2017 r. taką formę zatrudnienia wybrało tylko 10,6% kobiet i 4,4% mężczyzn⁵⁰. Zatem jakkolwiek wciąż dość liczna jest grupa osób, zwłaszcza kobiet, nieaktywnych zawodowo, to jednak te, które pozostają na rynku pracy, najczęściej pracują w pełnym wymiarze. Odróżnia to nasze państwo od praktyk stosowanych w wielu państwach tzw. starej Unii Europejskiej, w których odsetki kobiet zatrudnionych na część etatu są znacząco wyższe. Przy tym istnieje wyraźna różnica pomiędzy częstotliwością wyboru takiego wymiaru czasu pracy przez kobiety i mężczyzn. Ci ostatni, w skali całej UE, decydują się na pracę na niepełnym etacie zdecydowanie rzadziej.

Wykres 14. Odsetek osób zatrudnionych w wieku 15-64 lata w niepełnym wymiarze czasu pracy w UE według płci (K/M) (IV kw. 2019 r.)



Uwaga: udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w całej populacji osób pracujących według płci (w %).

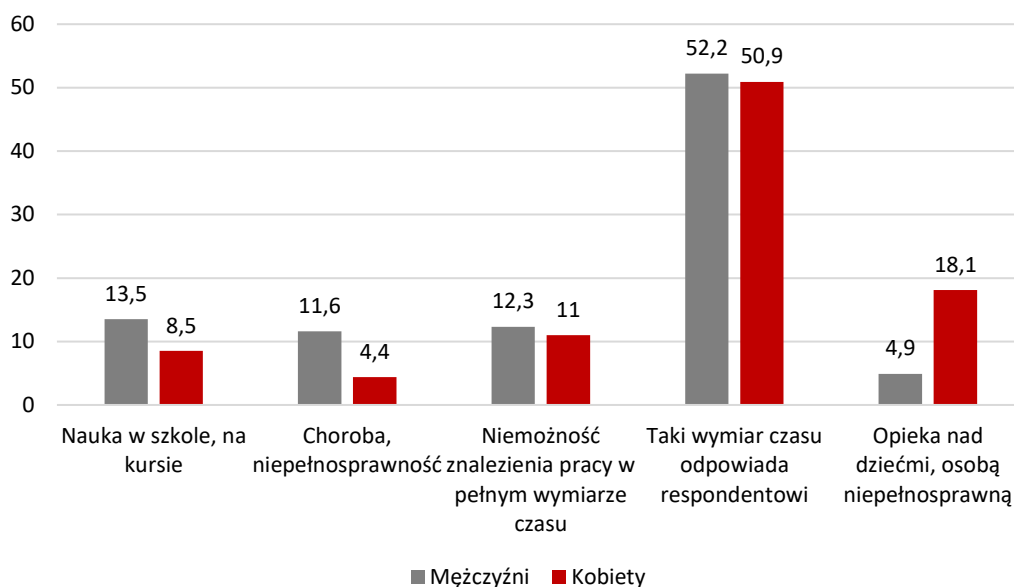
Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych Eurostat.

Co piąta Polka (18,1%) i niemal czterokrotnie mniej Polaków (4,9%) jako główny powód wyboru takiego wymiaru czasu pracy podawało opiekę nad dziećmi i osobami niepełnosprawnymi (Wykres 15). Dla pracownic była to jedna z dwóch najistotniejszych przyczyn skłaniających je do podjęcia decyzji o zatrudnieniu na etacie cząstkowym.

⁵⁰ Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, Warszawa, 2018

Kobiety częściej niż mężczyźni wybierają także formę zatrudnienia dającą więcej elastyczności, ale zdecydowanie mniej korzystną z punktu widzenia zabezpieczenia praw pracowniczych czy też przyszłych emerytur, tj. pracę w ramach umowy zlecenia. W II kw. 2019 r. wykonywało ją w Polsce 188 tys. kobiet i 143 tys. mężczyzn⁵¹.

Wykres 15. Pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy według przyczyn wyboru takiego zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie Aktywność ekonomiczna ludności Polski. II kwartał 2019 r., GUS, Warszawa, 2019 s. 153.

Trudności z pogodzeniem życia zawodowego (jako pracownika najemnego) i osobistego, a także problemy ze znalezieniem satysfakcjonującego zatrudnienia bywają impulsem do założenia własnej działalności gospodarczej. W literaturze przedmiotu dominuje przekonanie o wadze wzmocnienia przedsiębiorczości kobiet. Statystyki wskazują na zasadność tych postulatów. W II kw. 2019 r. wśród osób pracujących na własny rachunek (niezatrudniających pracowników) zdecydowanie dominowali mężczyźni, stanowiąc 66,6% przedsiębiorców⁵². Pewne różnice między płciami zarysowują się także wśród osób rozpoczynających działalność gospodarczą. W 2018 r. wśród właścicieli tzw. młodych firm było więcej mężczyzn niż kobiet (odpowiednio 6% i 4,5%), przy czym w przypadku obu populacji odsetki te były niższe niż rok wcześniej. W grupie mężczyzn odnotowano nieznacznie większy spadek (o 4 p.p.) niż w populacji kobiet (3,2 p.p.). Z kolei w przypadku przedsiębiorców prowadzących dojrzałe firmy różnice między płciami są wyraźniejsze. W 2018 r. mężczyzn prowadzących działalność gospodarczą od minimum 3,5 roku było znacząco więcej niż kobiet (odpowiednio 15,7% i 10,4%). W porównaniu z rokiem

⁵¹ Aktywność ekonomiczna ludności Polski. II kwartał 2019 r., GUS, Warszawa, 2019, s. 163.

⁵² Tamże.

poprzednim odnotowano wyraźny wzrost odsetka przedsiębiorców w obu analizowanych populacjach, ale w przypadku kobiet był on nieznacznie większy (o 3,6 p.p., w grupie mężczyzn o 3 p.p.)⁵³. Samozatrudnienie obok większej elastyczności ma dla kobiet także ten walor, że pozwala na uniknięcie nierównego traktowania w zatrudnieniu: zarówno w dostępie do szkoleń i awansów, jak i w wynagradzaniu.

4.5. Skala luki płacowej

Według ILO różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na świecie wynosi 18,8%, przy czym istnieją tu duże rozpiętości między krajami⁵⁴. Podczas gdy w Pakistanie luka płacowa sięga 36,3% (dane za rok 2015), to na przykład w Belgii szacowana jest na zaledwie 2,7% (dane za rok 2014). Polska (20,7%) mieści się w średniej dla państw Europy Środkowo-Wschodniej i Azji Zachodniej (20,8%), ale znacznie odbiega od poziomu państw Europy Północnej, Południowej i Zachodniej (średnia 13,3%).

Światowa Organizacja Pracy zwraca ponadto uwagę na fakt, że w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy są matki, których wynagrodzenia są niższe od płac bezdzietnych kobiet. Wielkość luki w ich wynagrodzeniach (tzw. *motherhood pay gap*) różni się między krajami, wynosząc od 1,2% w Kanadzie, 5% w Australii po blisko 30% w Turcji (29,6%)⁵⁵.

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju szacuje, że wysokość luki płacowej dla 35 państw OECD w 2016 r. wynosiła średnio 13,5%, co oznacza spadek w ciągu 10 lat o 1,9 p.p. (por. wykres 16). W tym samym okresie w Polsce wielkość ta ulegała wahaniom, początkowo spadając z 11,4% do 7,2% w latach 2006-2010, by następnie wzrosnąć do 9,4% w roku 2016. Trend ten można uznać za niepokojący, zwłaszcza gdy zestawia się dane dla Polski z takimi krajami, jak np. Szwajcaria, w której podczas dekady 2006-2016 wysokość luki płacowej konsekwentnie spadała z 21,3% do 14,8%. Warto jednak zauważyć, że badania firmy PwC, realizowane cyklicznie w ramach projektu „Women in Work Index” i obejmującego kraje OECD, wskazują, że luka płacowa w Polsce na przestrzeni lat 2000-2018 znacząco spadła z 12% do 5,3%⁵⁶.

Dane OECD dowodzą istnienia zależności pomiędzy wielkością nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn a poziomem ich wykształcenia. Średnio w objętych badaniem krajach OECD wartość luki płacowej była największa w populacji osób z wykształceniem wyższym (Wykres 17). Podobny trend odnotowano w większości państw europejskich, w tym w Polsce, w której wynosiła ona 29,1% (w populacji osób z wykształceniem podstawowym było to 25,2%, a średnim – 19,8%). Największe

⁵³ Tarnawa A., red., Raport z badania Global Entrepreneurship Monitor. Polska 2019, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2019, S. 55-56.

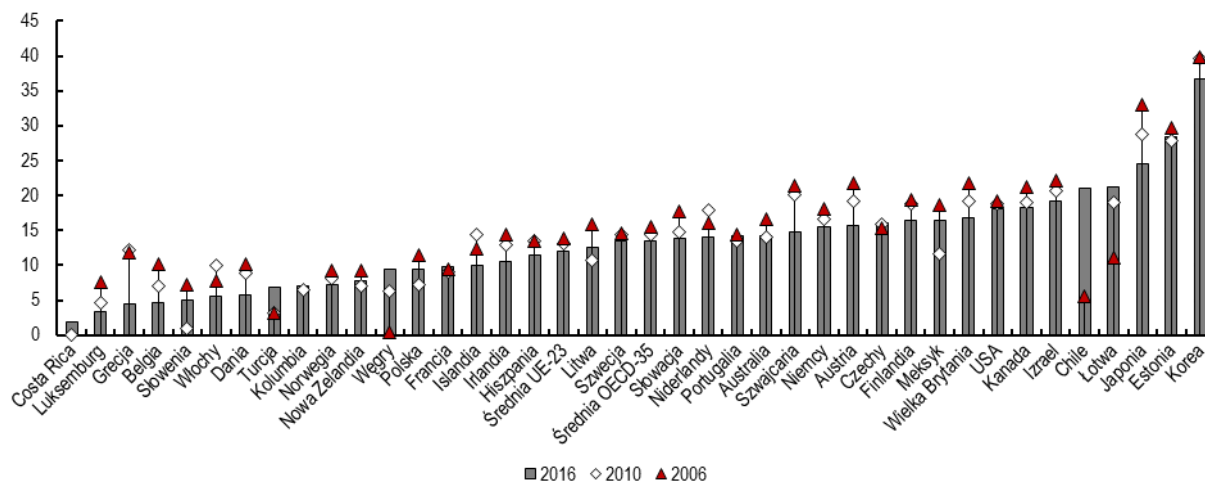
⁵⁴ Por. dane z Global Wage Report 2018, dostęp online https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang--en/index.htm, 30.03.2020.

⁵⁵ Por. A quantum leap..., s. 39.

⁵⁶ Por. dostęp online <https://www.pwc.co.uk/womeninwork>, 30.03.2020.

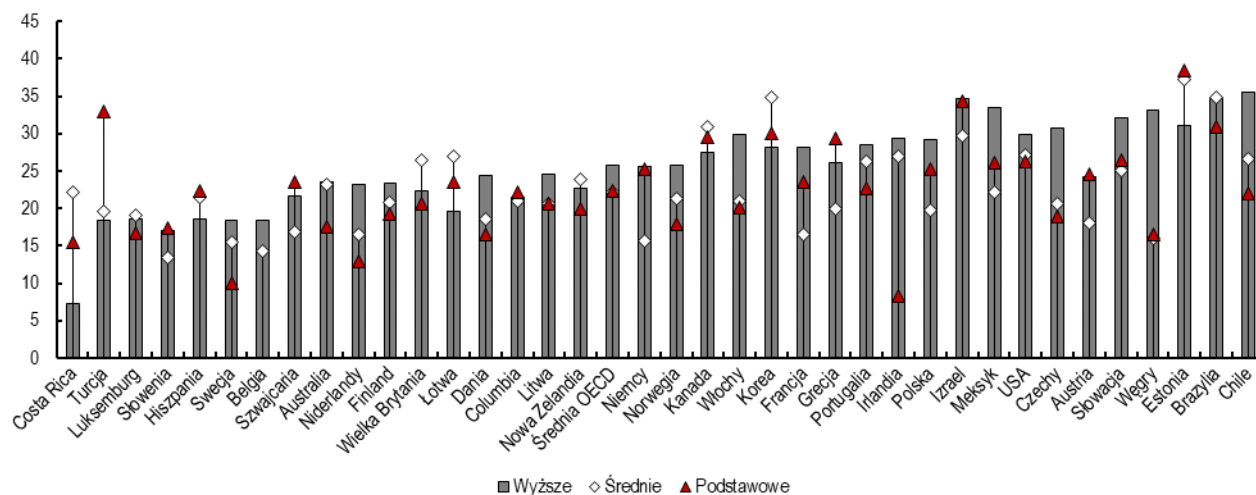
dysproporcje w zarobkach kobiet i mężczyzn o najwyższych kwalifikacjach występują w Chile (35,4%), z wykształceniem średnim i podstawowym – w Estonii (odpowiednio 37,2% i 38,4%), najmniejsze zaś – w Kostaryce (7,4%), Irlandii (8,4%) i Słowenii (13,5%).

Wykres 16. Luka płacowa w średnich zarobkach otrzymywanych za pracę w pełnym wymiarze godzin



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych OECD Gender pay gaps for full-time workers and earnings by educational attainment.

Wykres 17. Luka płacowa w średnich zarobkach otrzymywanych za pracę w pełnym wymiarze godzin według poziomu wykształcenia¹



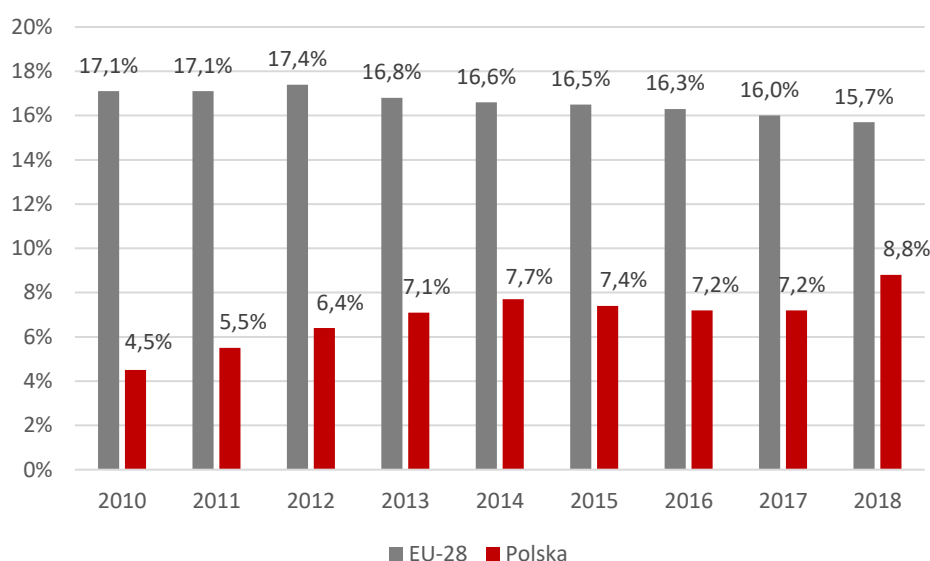
¹ Dane za rok 2016 lub ostatni dostępny dotyczące osób w wieku 25-64 lata.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych OECD Gender pay gaps for full-time workers and earnings by educational attainment.

Z kolei z danych Eurostatu (Wykres 18) wynika, że w państwach Unii Europejskiej w latach 2010-2018 nierówności płacowe pomiędzy kobietami i mężczyznami systematycznie malały

z 17,1% w 2010 r. do 15,7% osiem lat później. O ile na tle informacji dotyczących średniej dla państw UE Polska wypada bardzo korzystnie, utrzymując lukę płacową na poziomie poniżej 10%, to jednak należy podkreślić, że w ostatnim okresie różnice w wynagrodzeniach Polek i Polaków wzrosły, osiągając poziom porównywalny z rokiem 2009 (8%). Najmniejsze nierówności zarobków kobiet i mężczyzn odnotowano (podobnie w przypadku danych OECD) w Luksemburgu i Belgii (odpowiednio 4,6% i 6%), największe zaś – w Estonii i Niemczech (odpowiednio 22,7% oraz 20,9%), przy czym w każdym z tych państw od lat w badanym obszarze utrzymuje się w tendencja spadkowa.

Wykres 18. Wysokość *gender pay gap* w państwach UE (w %)



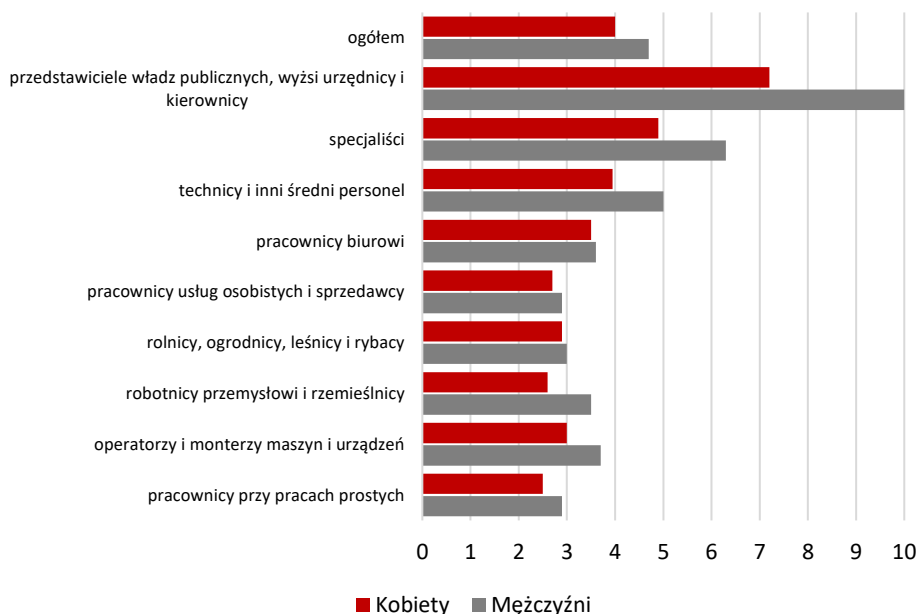
*dane szacunkowe

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (stan na 17.02.2020 r.)

Dane GUS, dotyczące luki płacowej w Polsce, są bliższe pesymistycznym szacunkom ILO niż OECD i Eurostatu, i wynika z nich, że różnica pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn wynosiła w 2016 r. 18,5%⁵⁷. Warto jednak podkreślić, że w porównaniu z wynikami poprzedniego badania wynagrodzeń, zrealizowanego w 2012 r., sytuacja kobiet na polskim rynku pracy nieznacznie się poprawiła, nierówności płacowe zmniejszyły się bowiem o 1,5 p.p. Wielkość luki płacowej w Polsce bywa różna w zależności od zawodu wykonywanego przez kobiety i mężczyzn. Największe rozmiary przybiera na stanowiskach specjalistycznych i menedżerskich (Wykres 19). Pracownice zatrudnione na najwyższych szczeblach zarządzania (jako przedstawicielki władz publicznych, wyższe urzędniczki i kierowniczk) otrzymywały wynagrodzenie o 26% niższe niż mężczyźni wykonujący podobny zawód. Najmniejsze różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn odnotowano w grupie pracowników biurowych oraz rolników i zawodów pokrewnych.

⁵⁷ Wskaźniki jakości pracy, GUS, Warszawa, 2017, s. 6.

Wykres 19. Wynagrodzenie miesięczne brutto według płci i grup zawodowych w październiku 2016 r.



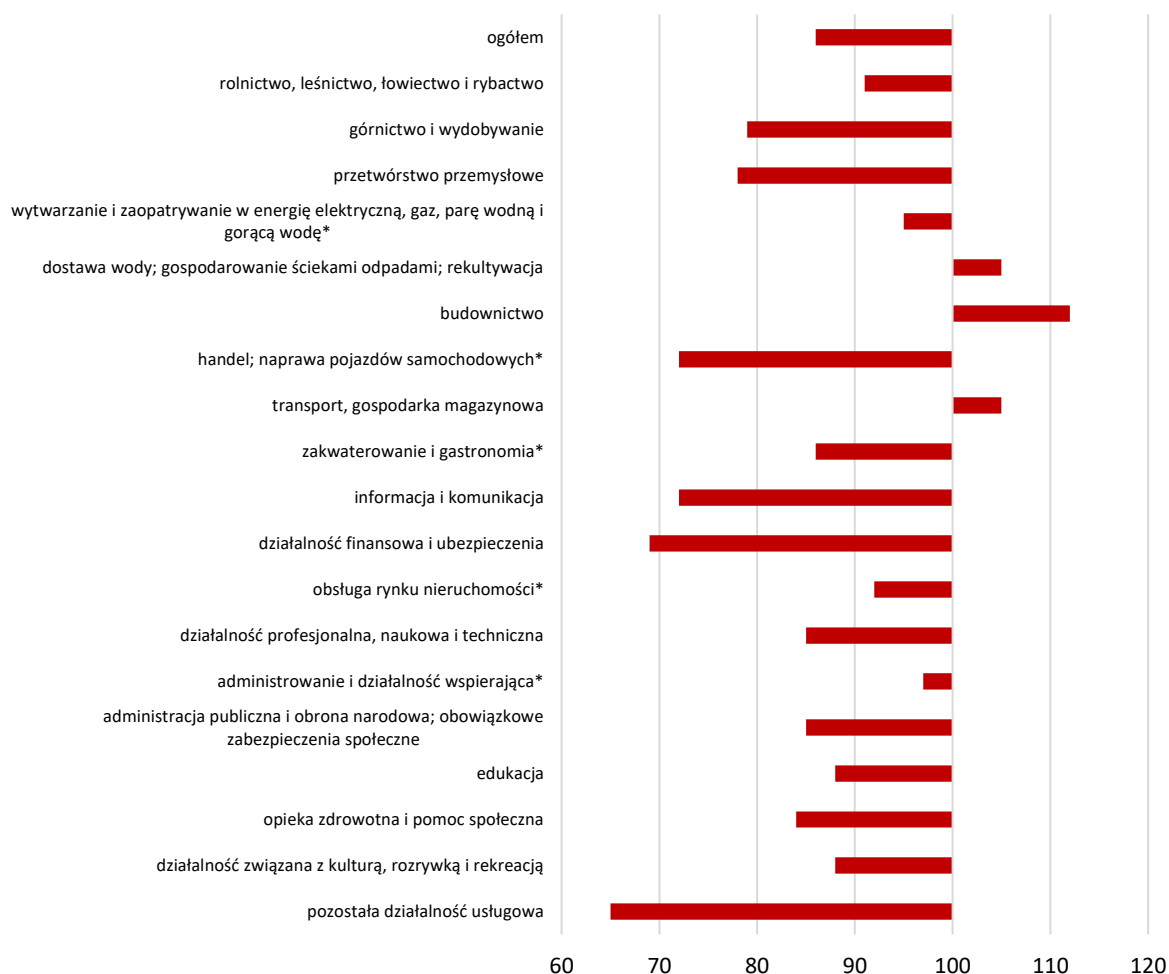
Źródło: Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2018, s. 16.

Rozpiętość dysproporcji w zarobkach kobiet i mężczyzn zmienia się w zależności od branży, w której są oni zatrudnieni. Przeciętne wynagrodzenia kobiet są wyższe jedynie w budownictwie (gdzie rzadko spotyka się kobiety na niżej płatnych stanowiskach robotniczych), w transporcie i gospodarce magazynowej, a także sekcji PKD związanej z dostawą wody, gospodarowaniem ściekami i odpadami oraz z rekultywacją. Niższych zarobków niż mężczyźni, kobiety mogą się spodziewać nawet w branżach tak silnie sfeminizowanych, jak edukacja czy opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Największe wartości luka płacowa osiąga w oferujących wysokie wynagrodzenia sekcjach związanych z działalnością finansową i ubezpieczeniami oraz informacją i komunikacją (Wykres 20).

Warto podkreślić, że na problem nierównego traktowania kobiet w branżach przyszłości działających na polu wysokich technologii zwracają uwagę eksperci z firmy PwC, wskazując, iż jest to zjawisko obserwowane w wielu krajach. Z analiz PwC, prowadzonych w ramach badań Women in Work Index, wynika, że luka płacowa w przemyśle technologicznym w państwach z grupy G7 (Francja, Japonia, Niemcy, Stany Zjednoczone, Wielka Brytania, Włochy oraz Kanada) wynosi 18%⁵⁸.

⁵⁸ Women in Work 2020. The opportunities and challenges of the tech revolution, PricewaterhouseCooper, March 2020, dostęp online <https://www.pwc.co.uk/economic-services/WIWI/women-in-work-2020-executive-summary.pdf>, 30.03.2020, s. 33.

Wykres 20. Relacja przeciętnych wynagrodzeń miesięcznych brutto kobiet i mężczyzn (mężczyźni = 100%) według rodzajów działalności w październiku 2016 r.



* Nazwa skrócona

Źródło: Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2018, s. 17.

Z uwagi na różne podejścia w metodyce badań nad nierównościami płac kobiet i mężczyzn jednoznaczne określenie ich skali jest dużym wyzwaniem. W literaturze przedmiotu często spotykany jest pogląd, że luka płacowa wynosi średnio około 15-20%. Znaczna część przytoczonych wyżej danych zdaje się tę tezę potwierdzać.

5. Podsumowanie

Mimo, że w miarę upływu lat aktywność zawodowa kobiet wzrasta, a luka płacowa ulega ograniczeniu, to jednak tempo, w jakim zachodzą te procesy, można uznać za niewystarczające. Tymczasem odbywa się to z wyraźną szkodą dla gospodarek państw bagatelizujących problem nierównej sytuacji kobiet na rynku pracy. Jak wykazała firma Deloitte, nawet przy dość ograniczonym zwiększeniu poziomu zatrudnienia Polek gospodarka krajowa mogłaby odnieść znaczące korzyści finansowe. Z opracowanej przez nią symulacji wynika bowiem, że gdyby aktywność zawodowa kobiet w Polsce wzrosła do poziomu UE-15 z roku 2015 (66,5%), to przy założeniu, że każda zaktywizowana osoba pracowałaby cztery godziny dziennie, polska gospodarka zyskałaby do 90 mld zł do 2025 r.⁵⁹

Z zaprezentowanej w raporcie analizy wynika, że w zwiększaniu obecności kobiet na rynku pracy oraz ograniczeniu luki płacowej pomocne byłoby przede wszystkim:

- tworzenie mechanizmów ułatwiających godzenie życia osobistego z zawodowym, zwłaszcza poprzez odciążenie kobiet w opiece nad dziećmi oraz innymi osobami zależnymi,
- zachęcanie kobiet do zdobywania jak najwyższego wykształcenia i kształcenia się na kierunkach związanych z naukami przyrodniczymi, technologią, inżynierią i matematyką (STEM), stwarzających szansę na podjęcie dobrze płatnej pracy,
- przełamywanie stereotypów płci funkcjonujących w społeczeństwie, przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji w zatrudnieniu oraz promowanie partnerstwa w życiu osobistym.

W Unii Europejskiej nie brak przykładów państw i funkcjonujących na ich terenach instytucji, które doceniają wagę zwiększania aktywności zawodowej kobiet oraz przeciwdziałania ich dyskryminacji w zatrudnieniu. Dobre praktyki z tego zakresu, mogące posłużyć za inspirację zarówno dla administracji publicznej, przedsiębiorców, jak i organizacji pozarządowych, zostały zaprezentowane w Aneksie. Na podstawie wniosków płynących z przeprowadzonej analizy oraz w oparciu o doświadczenia innych państw UE, opisanych w Aneksie, została sformułowana poniższa lista rekomendacji, których wdrożenie może istotnie przyczynić się do ograniczenia luki w zatrudnieniu oraz luki płacowej kobiet i mężczyzn w Polsce.

- 1) Rozbudowa systemu opieki instytucjonalnej nad dziećmi oraz osobami starszymi i niepełnosprawnymi – szczególnie istotne jest tu wsparcie młodych matek, które z powodu braku miejsc w żłobkach i przedszkolach decydują się pozostać poza rynkiem pracy. Przez kilka lat oderwania od pracy zawodowej wiedza młodych kobiet dezaktualizuje się, czyniąc powrót do aktywności zawodowej trudniejszym. Natomiast konieczność sprawowania opieki nad najstarszymi oraz niepełnosprawnymi członkami rodziny, a niekiedy także wnukami, spada zwykle na kobiety z grupy wieku 50+. Niemożność pogodzenia życia rodzinnego z osobistym przyczynia się do ich

⁵⁹ Praca i przedsiębiorczość..., s. 7.

wcześniejszego odejścia z rynku pracy, niż miałyby to miejsce w przypadku istnienia szerokiej oferty usług opiekuńczych. We wdrożenie tej rekomendacji powinna być zaangażowana przede wszystkim administracja publiczna, tworząca nowe placówki opiekuńcze oraz poszukująca możliwości zwiększenia liczby miejsc udostępnianych w obiektach już istniejących. Organy administracji publicznej mogą także stworzyć ramy pod ofertę atrakcyjnych kredytów, dofinansowań i propozycji udogodnień fiskalnych zachęcających przedsiębiorców do rozwijania usług opiekuńczych, np. tworzenia przyzakładowych klubów malucha, czy też dofinansowania opieki nad seniorami. W proces rozbudowy systemu opieki instytucjonalnej mogą także zaangażować się bezpośrednio przedsiębiorstwa oraz organizacje pozarządowe, np. prowadząc powołane przez siebie do życia ośrodki lub oferując na własnych zasadach usługi opiekuńcze.

- 2) Promowanie partnerskiego modelu rodziny – na zwiększenie obecności kobiet na rynku pracy decydujący wpływ wywiera stopień ich obciążenia obowiązkami pozazawodowymi. Jeśli osoby prowadzące wspólne gospodarstwo solidarnie dzielą się pracami domowymi, to prawdopodobieństwo, że kobieta będzie mogła podjąć płatną pracę, staje się większe. Ponadto partnerstwo, obok ograniczenia bierności zawodowej kobiet, daje im niezależność finansową, która pozwala na uniknięcie innych niekorzystnych zjawisk, jak np. przemocy ekonomicznej. W promowaniu opartego na równych prawach i obowiązkach modelu rodziny pomocne byłyby zakrojone na szeroką skalę długookresowe kampanie społeczne, zakładające nie tylko emisję spotów i materiałów prasowych w mediach, ale formułujące rekomendacje np. dla twórców reklam czy autorów podręczników szkolnych. W zadania te powinny być zaangażowane podmioty reprezentujące różne środowiska, tj. zarówno administracja publiczna, jak i organizacje pozarządowe, media, a także sami rodzice przekazujący dzieciom wzorce postępowania.
- 3) Wydłużenie urlopów ojcowskich dostępnych tylko dla mężczyzn – działanie to wiąże się z poprzednim punktem i służy szerszemu włączeniu mężczyzn w opiekę nad dziećmi. Wydłużenie urlopów ojcowskich do kilku miesięcy, wzorem państw skandynawskich, może przyczynić się do ograniczenia zachowań dyskryminujących kobiety będące matkami, postrzegane jako osoby nadmiernie obciążone obowiązkami rodzinnymi. W sytuacji, gdy z chwilą narodzin dziecka z długiego urlopu mogą skorzystać oboje rodzice, dla pracodawcy znaczenie płci pracownika zaczyna słabnąć. W celu zwiększenia zainteresowania urlopem ojcowskim jego konstrukcja powinna zakładać, że przepada on w razie niewykorzystania i nie może w żadnej części zostać przekazany matce dziecka. Opracowanie niezbędnych założeń legislacyjnych jest rolą poszczególnych organów dysponujących inicjatywą ustawodawczą. Samo wprowadzenie wydłużonych urlopów dla ojców warto poprzedzić kampanią społeczną wskazującą na zalety budowania więzi z dziećmi (na najwcześniejszym etapie ich życia) przez oboje rodziców.

- 4) Zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn – w związku z postępowaniem procesu starzenia się społeczeństwa polskiego wartość współczynnika obciążenia demograficznego z każdym rokiem wzrasta. W celu przerwania tego niepokojącego trendu należy podjąć działania ukierunkowane na wydłużenie aktywności zawodowej ludności. W wyniku zmian legislacyjnych w 2017 r. wiek emerytalny Polek został obniżony o 7 lat, natomiast Polaków – o 2. Odejście z rynku pracy dużej grupy osób w sile wieku może być dla gospodarki (dodatkowo obciążonej skutkami pandemii) zbyt dużym obciążeniem. Ponadto kobiety, odprowadzając składki przez okres znacznie krótszy niż mężczyźni, nie będą mogły liczyć na wysokie świadczenia. Mając to na uwadze, należy zrównać wiek emerytalny kobiet i mężczyzn do minimum 65 lat, a w dalszej perspektywie czasowej rozważyć jego podniesienie (wzorem Wielkiej Brytanii lub państw skandynawskich). Zmiany legislacyjne opracowane przez administrację rządową powinny zostać uprzednio jasno zakomunikowane społeczeństwu w trakcie podjętych działań informacyjno-edukacyjnych.
- 5) Stworzenie oferty ulg podatkowych dla najmniej zarabiających – przy niskim poziomie wynagrodzeń w Polsce zachętą do podjęcia pracy zawodowej mógłby być system ulg podatkowych skierowanych do osób o najniższych dochodach, z dodatkowym pakietem obejmującym także najmniej zarabiających rodziców. Jednocześnie świadczenia socjalne powinny być w większym stopniu powiązane z aktywnością zawodową, tak aby wejście na rynek pracy było korzystniejsze niż pozostawanie poza nim. Podobnie świadczenie 500+ warto powiązać z aktywnością zawodową obojga rodziców. Mogłoby ono np. przysługiwać przez pewien czas po urodzeniu dziecka bezwarunkowo (do 3 lat), natomiast po upływie tego okresu byłoby dostępne (z nielicznymi wyjątkami, np. dla osób niepełnosprawnych) tylko dla rodziców pracujących. W działania związane z opracowaniem zmian legislacyjnych powinny zaangażować się przede wszystkim organy administracji rządowej, przy czym dyskusja prowadzona na ich temat powinna mieć charakter szerokiej debaty społecznej (z włączeniem środowisk naukowych, organizacji pozarządowych oraz praktyków reprezentujących pomoc społeczną).
- 6) Popularyzacja pracy w niepełnym wymiarze godzin – postulat ten nabiera szczególnie dużej wagi w odniesieniu do osób nieaktywnych zawodowo (np. osób, które nigdy nie wykonywały płatnej pracy). Szerokie oferowanie pracy w niepełnym wymiarze ma stanowić zachętę do stopniowego wchodzenia na rynek pracy i przyzwyczajania się do nowej sytuacji życiowej. Jednocześnie należy zabiegać o to, by praca na część etatu postrzegana była jako etap przejściowy w karierze pracownika, np. związany z opieką nad dzieckiem lub w czasie poprzedzającym zakończenie aktywności zawodowej, nie stawała się zaś wyborem całe życie. W promowanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin mogą włączyć się z jednej strony publiczne służby zatrudnienia, np. zachęcające klientów urzędów pracy oraz współpracujących pracodawców

do wyboru takiego rozwiązania, z drugiej zaś – sami pracodawcy pragnący pozyskać do firmy lub zatrzymać w niej jak najdłużej pracowników o cennych kompetencjach.

- 7) Prowadzenie monitoringu wynagrodzeń z uwzględnieniem płci pracowników oraz upublicznianie jego wyników – wzorem innych państw Polska powinna podjąć bardziej zdecydowane działania służące likwidacji luki płacowej. Jednym z nich jest nałożenie przez ustawodawcę na pracodawców obowiązku systematycznego badania wynagrodzeń wypłacanych osobom zatrudnionym pod kątem nierówności wynikających z płci pracowników oraz udostępniania opinii publicznej wyników prowadzonych analiz. Jednocześnie rolą pracodawców byłoby opracowanie wewnętrznych procedur umożliwiających prowadzenie monitoringu wynagrodzeń oraz szybkie wykrywanie i niwelowanie zauważonych nierówności.
- 8) Prowadzenie kampanii i działań edukacyjnych mających na celu przeciwdziałanie stereotypom płci i dyskryminacji w zatrudnieniu – powinno to być działanie angażujące przede wszystkim administrację publiczną w perspektywie długookresowej. Do realizacji przedsięwzięć o charakterze edukacyjnym warto włączyć w szerokim zakresie organizacje pozarządowe, które promowałyby postawy prorównościowe w społecznościach lokalnych. One także mogłyby realizować (wciąż zaniedbane⁶⁰) zadania związane z prowadzeniem edukacji antydyskryminacyjnej w szkołach. Na poziomie przedsiębiorstw wdrożenie tej rekomendacji mogłoby przyjmować formę szkoleń z zakresu równego traktowania w zatrudnieniu oraz zarządzania różnorodnością, oferowanych wszystkim pracownikom firm, a także, dodatkowo, wybranym ich grupom – np. menedżerom czy rekruterom. Warto ponadto promować wśród pracodawców praktykę oferowania kobietom o wysokim potencjale programów rozwojowych przygotowujących je do ról menedżerskich lub eksperckich. Obok szkoleń z zakresu przełamywania stereotypów powinny się w nich znaleźć warsztaty z asertywności, budowania pewności siebie i szeroko pojętego wzmocnienia (ang. *empowerment*).
- 9) Promowanie zarządzania kompetencjami w przedsiębiorstwach – opracowanie opartych na kompetencjach (nie cechach) pracowników procedur pozwoli na zobiektywizowanie procesów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL). Skuteczność funkcjonowania zarządzania kompetencjami zależy od liczby obszarów ZZL, objętych wdrażanym modelem. Im więcej obszarów zostanie opartych na kompetencjach (np. rekrutacja, ocenianie, szkolenia i rozwój, wynagradzanie, ścieżki karier), tym większe korzyści może odnieść firma. Istotną rolę w procesie promowania zarządzania kompetencjami może odegrać administracja publiczna we współpracy z organizacjami pracodawców, oferując przedsiębiorstwom cykle szkoleń z tego zakresu.

⁶⁰ Por. Wielka nieobecna o edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce, red. M. Abramowicz, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa, 2011.

- 10) Zwiększenie odsetka kobiet wśród przedsiębiorców – do najistotniejszych barier rozwoju przedsiębiorczości prowadzące działalność gospodarczą kobiety zaliczają wysokość pozapłacowych kosztów pracy (PIT, składki na ZUS), natomiast te, które dopiero planują utworzenie własnej firmy, wspominają m.in. o nadmiernie skomplikowanych regulacjach prawnych⁶¹. Usunięcie obu tych przeszkód leży w gestii organów dysponujących inicjatywą ustawodawczą. Rozwiązaniem mogącym wywierać pozytywny wpływ na wzrost przedsiębiorczości kobiet jest ponadto prowadzenie akcji informacyjno-edukacyjnych przez publiczne służby zatrudnienia oraz organizacje pozarządowe działające w obszarze rynku pracy. Oferowanie szkoleń skierowanych do przedsiębiorczyń oraz kobiet planujących założenie działalności gospodarczej mogłoby w istotny sposób przyczynić się do obniżenia poziomu ryzyka związanego z tworzeniem firmy i jej funkcjonowaniem w początkowym okresie oraz do zwiększenia trwałości przedsiębiorstwa.
- 11) Zwiększenie odsetka dziewcząt kształcących się na kierunkach związanych z technologiami teleinformatycznymi – w dążeniu do osiągnięcia tego celu kluczową rolę odgrywa administracja publiczna. Poprzez oferowanie nauczycielom szkoleń z zakresu przełamania stereotypów płci czy budowania pewności siebie wśród dziewcząt może ona realnie wpłynąć na odwrócenie dotychczasowych trendów w kształceniu. Ambitnym wyzwaniem jest także analiza podręczników szkolnych pod kątem równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz modyfikacja programów edukacji przedszkolnej, szkolnej i licealnej w kierunku wzmacniania zainteresowania naukami ścisłymi. W tym ostatnim zadaniu administrację publiczną mogą wspierać organizacje pozarządowe i przedsiębiorcy poprzez realizowanie wspólnych zajęć z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych oraz skierowanych do dziewcząt konkursów promujących np. wiedzę z zakresu nowoczesnych technologii.

Wdrożenie powyższych rekomendacji staje się obecnie wyzwaniem szczególnie pilnym. Zważywszy na spowolnienie gospodarcze wywołane pandemią koronawirusa, w kolejnych miesiącach wiele gospodarek, także polska, będzie borykać się z problemem wzrostu bezrobocia. Najczęściej źródło zarobkowania tracąc będą osoby zajmujące stanowiska usytuowane na dole hierarchii firmowej, pracujące w zawodach niskopłatnych. Znaczną ich część, jak wynika z przeprowadzonej analizy, stanowią kobiety. Postulat zwiększania ich aktywności zawodowej może zatem w najbliższych miesiącach znacząco przybrać na sile.

⁶¹ Praca i przedsiębiorczość..., s. 9.

6. Bibliografia

Abramowicz M., red, Wielka nieobecna o edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa, 2011.

A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all, International Labour Organization, Genewa, 2019.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski. II kwartał 2019 r., GUS, Warszawa, 2019.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski. III kwartał 2019 r., GUS, Warszawa, 2020.

Fundowicz J., Łapiński K., Wyżnikiewicz B., Wyżnikiewicz D., Szara strefa 2020, Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych, Warszawa 2020, dostęp online http://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/IPAG_Szara_Strefa_2020.pdf, 24.04.2020.

Gender Equality Index 2019. Work-Life Balance, EIGE, Wilno, 2019, dostęp online <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance>, 30.03.2020.

Global Wage Report 2018, dostęp online https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang--en/index.htm, 30.03.2020.

Klub Male Champions of Change podsumowanie działań w 2019 roku. Wybrane dobre praktyki firm członkowskich, dostęp online https://sukcespisanyszminka.pl/wp-content/uploads/2020/02/Raport_ChampionsOfChange.pdf, 30.03.2020.

Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, Warszawa, 2018.

Kobiety i mężczyźni w domu, Komunikat z badań nr 128, CBOS, Warszawa, 2018.

Kobiety na rynku pracy. Kompetencje i różnorodność, Hays, Warszawa, 2019.

Kryk B., Zielińska A., Dobre praktyki w kontekście odpowiedzialności za realizację polityki równościowej i pobudzania aktywności biznesowej kobiet, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu 378/2014: 264-276, dostęp online <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=279660>, 30.03.2020.

Leythienne D., Ronkowski P., A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data, Statistical Working Papers, EUROSTAT, 2018.

Łapiński K., Peterlik M., Wyżnikiewicz B., Szara strefa w polskiej gospodarce, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa, 2014.

Magda I., Kiełczewska A., Brandt N. The "Family 500+" child allowance and female labour supply in Poland. IBS Working Paper 01/2018, dostęp online http://ibs.org.pl/app/uploads/2018/03/IBS_Working_Paper_01_2018.pdf, 30.03.2020.

O roli kobiet w rodzinie, Komunikat z badań nr BS/30/2013, CBOS, Warszawa, 2013.

Praca i przedsiębiorczość kobiet. Potencjał do wykorzystania w Polsce, Deloitte Polska, 2016.

Przeciwdziałanie różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2014.

Rozwadowska A., Tylko sankcje działają. Korporacje ignorują przepisy o raportowaniu luki płacowej i „robią z nich pośmiewisko”, Gazeta Wyborcza z 8.03.2019 r., dostęp online <https://wyborcza.pl/7,155287,24518477,tylko-sankcje-dzialaja-korporacje-ignoruja-przepisy-o-raportowaniu.html>, 30.03.2020.

Sprawozdanie Rady Ministrów z realizacji ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 w 2018 r., Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, 2019.

Starzenie się i Polityka Zatrudnienia: Polska 2015, OECD, 2015.

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 r., GUS, Warszawa, 2020.

Szara strefa w Polsce, Ernst & Young Global Limited, Warszawa 2020, dostęp online [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Szara_strefa_w_Polsce_final/\\$File/Szara%20strefa%20w%20Polsce_final.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Szara_strefa_w_Polsce_final/$File/Szara%20strefa%20w%20Polsce_final.pdf), 24.04.2020.

Szkoły wyższe i ich finanse w 2018 r., GUS, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Warszawa, Gdańsk, 2019.

Śliwicki D., Szacunki luki płacowej w Polsce w ujęciu regionalnym, Optimum. Studia Ekonomiczne nr 4(88) 2017.

Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance. Research note, European Institute for Gender Equality, EIGE, Wilno, 2019.

Tarnawa A., red., Raport z badania Global Entrepreneurship Monitor. Polska 2019, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2019, S. 55-56.

The life of women and men in Europe — A statistical portrait — 2017 edition, Eurostat, dostęp online <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-digital-publications/-/KS-02-17-602>, 28.03.2020 r.

Women in Work 2020. The opportunities and challenges of the tech revolution, PricewaterhouseCooper, March 2020, dostęp online <https://www.pwc.co.uk/economic-services/WIWI/women-in-work-2020-executive-summary.pdf>, 30.03.2020.

Wskaźniki jakości pracy, GUS, Warszawa, 2017.

Aneks: Dobre praktyki aktywizowania zawodowego kobiet oraz niwelowania luki płacowej

Zaprezentowane w opracowaniu dane statystyczne wskazują na potrzebę intensyfikacji działań służących zwiększeniu obecności kobiet na rynku pracy oraz zmniejszaniu dysproporcji pomiędzy wynagrodzeniami pracownic i pracowników. Skuteczność podejmowanych inicjatyw będzie tym większa, im więcej zaangażuje się w nie podmiotów. Jak wynika z poniższego zestawienia, szczególną rolę mają tu do odegrania organy administracji publicznej oraz przedsiębiorstwa.

Praktyki stosowane przez administrację publiczną

1. **Administracja publiczna może w istotny sposób przyczynić się do przełamania funkcjonujących w społeczeństwach stereotypów płci, prowadząc zakrojone na szeroką skalę kampanie informacyjno-edukacyjne.** Ich celem jest informowanie o istnieniu niepokojących zjawisk, prezentowanie możliwości dokonywania zmiany sytuacji oraz pokazywanie korzyści płynących z wprowadzanych zmian. Organy administracji UE nagłaśniają problematykę równego traktowania kobiet i mężczyzn, przeznaczając wybranym zagadnieniom poszczególne lata tematyczne⁶². I tak np. rok 2010 został ustanowiony Europejskim Rokiem Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym, rok 2007 – Europejskim Rokiem na rzecz Równych Szans dla Wszystkich, 1999 zaś – Europejskim Rokiem Działania na rzecz Zwalczenia Przemocy Wobec Kobiet. W latach tych podejmowano szereg działań badawczych (analizy), informacyjnych (kampanie medialne) i edukacyjnych (publikacje) poświęconym wybranym tematom. W Polsce przykładem dobrej praktyki kampanii służącej wyrównywaniu sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy był projekt „Gender Index”⁶³, zainicjowany przez UNDP (Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju) i realizowany w 2006 r. w partnerstwie stworzonym przez m.in. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Szkołę Główną Handlową i Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych. Oprócz kampanii w ramach projektu opracowane zostało cenne narzędzie – **wskaźnik Gender Index**, dzięki któremu pracodawcy mogli⁶⁴ we własnym zakresie dokonać analizy i monitoringu prowadzonej przez siebie polityki pod kątem równości kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.

⁶² Sam temat przewodni danego roku proponuje Komisja Europejska, natomiast ostateczną decyzję podejmują Parlament Europejski oraz rządy państw członkowskich UE, por. dostęp online https://europa.eu/european-union/about-eu/european-years_pl, 30.03.2020.

⁶³ Por. dostęp online <http://www.equal.org.pl/baza.php?M=10&PID=86&lang=pl> i <http://www.biurocentrum.com/index.php?strona=aktualnosci&action=pokaz&id=204>, 30.03.2020.

⁶⁴ Wskaźnik nie jest już dostępny w sieci.

Ogólnodostępna **aplikacja służąca do pomiaru nierówności płacowych** w organizacji, została także opracowana na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Co szczególnie cenne, narzędzie zostało udostępnione nieodpłatnie online wraz z zestawem najczęściej zadawanych pytań pod adresem <https://www.gov.pl/web/rodzina/aplikacja-do-mierzenia-nerownosci-placowych> i dostępne dla każdego pracodawcy zainteresowanego analizą luki płacowej w swoim przedsiębiorstwie.

2. Przykładem działań służących zwiększaniu aktywności zawodowej kobiet są podejmowanie przez rządy państw europejskich **inicjatywy służące zwiększeniu zaangażowania mężczyzn w opiekę nad dziećmi**. Szczególnie dużą aktywność wykazują w tej dziedzinie państwa skandynawskie, które od wielu lat zabiegają o wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Rządy Islandii, Szwecji i Norwegii, obok długich urlopów dostępnych dla obojga rodziców, wprowadziły także **urlopy ojcowskie, które wykorzystać może tylko mężczyzna**⁶⁵. Urlop niewykorzystany przez ojca przepada. Na Islandii wymiar urlopu ojcowskiego wynosi 13 tygodni i jest płatny (średnio przez czas jego trwania pracownik otrzymuje 63,8% wynagrodzenia). W Szwecji i Norwegii ojcowie mogą skorzystać z 10-tygodniowego urlopu, przy czym w tym Norwegii jest on płatny przez cały okres na poziomie 98,7% wynagrodzenia (w Szwecji 75,6%). W Polsce urlop ojcowski wynosi 2 tygodnie i jest płatny w 100%.
3. Zważywszy na fakt, że jedną z głównych przyczyn ograniczonej aktywności zawodowej kobiet jest ich obciążenie obowiązkami opiekuńczymi, priorytetem w krajowych strategiach dotyczących rozwoju rynku pracy powinna być **rozbudowa systemu opieki instytucjonalnej nad osobami zależnymi**. Biorąc pod uwagę wyzwania demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństwa, przed którymi staje nasze państwo, obok dążenia do objęcia opieką jak największej grupy dzieci do lat 3 należy zdecydowanie rozwijać wszelkie formy wsparcia w pielęgnacji osób starszych oraz niepełnosprawnych członków rodzin.
Budowa nowych placówek jest bardzo czasochłonna i kosztowna, ale pojawiają się przykłady rozwiązań przynoszących satysfakcjonujące efekty w krótkim czasie. Do takich należy ambitny plan stworzenia w Warszawie do 2022 r. ok. 11 tys. nowych miejsc w placówkach opiekuńczych dla dzieci do lat 3. Władze m.st. Warszawy przeznaczyły na ten cel około 252 mln zł⁶⁶. W efekcie podjętych działań na początku marca 2020 r. w warszawskim systemie było ponad 300 wolnych miejsc w żłobkach⁶⁷.

⁶⁵ Por. Praca i przedsiębiorczość..., 2016.

⁶⁶ Por. dostęp online <https://warszawa.wyborcza.pl/warszawa/7,54420,24617765,ratusz-oglasza-kupimy-5-tys-miejsc-w-zlobkach.html>, 30.03.2020.

⁶⁷ Por. dostęp online <https://zlobki.waw.pl/>, 30.03.2020.

4. Administracja publiczna, zwłaszcza na szczeblu rządowym, dysponuje wieloma możliwościami podejmowania inicjatyw służących niwelowaniu luki płacowej. Obok nagłaśniania problemu i zachęcania przedsiębiorców do prowadzenia monitoringu wynagrodzeń z uwzględnieniem płci pracowników organy administracji publicznej **mogą występować z inicjatywą służącą wywieraniu swego rodzaju presji na pracodawców**. Przykładem takiego działania jest wprowadzony w kilku państwach europejskich obowiązek upubliczniania przez firmy informacji o wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz nierówności występujących w tym obszarze⁶⁸. Rozwiązanie to funkcjonuje m.in. w Danii, Islandii, Wielkiej Brytanii i Niemczech, przy czym najlepiej sprawdza się w tych państwach, w których za uchylanie się od tych przepisów przewidziano sankcje (Islandia, Dania). W Danii struktura wynagrodzeń w podziale na płeć jest jawna od 2006 r. Udostępniać muszą ją wszystkie przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 35 osób. Na przestrzeni 12 lat luka płacowa w duńskich firmach spadła o 7 p.p. Jawność wynagrodzeń ma ten walor, że z jednej strony zmusza firmy do ich analizy pod kątem równego traktowania wszystkich pracowników, z drugiej zaś stanowi element budowania wizerunku firmy jako dobrego pracodawcy, dbającego o wszystkich zatrudnionych. W tym sensie dążenie do eliminacji luki płacowej może stać się jednym z elementów strategii konkurowania o nowych pracowników.
5. Inną formą wspierania przez administrację publiczną (zwłaszcza samorządową) inicjatyw służących wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest realizacja skierowanych do organizacji pozarządowych **konkursów grantowych** ukierunkowanych m.in. na promowanie przedsiębiorczości, aktywizację zawodową grup wykluczonych, wsparcie osób zagrożonych ubóstwem itp. Oddawanie inicjatywy w ręce organizacji działających lokalnie, znających potrzeby lokalnych społeczności jest praktyką powszechnie stosowaną w całej UE.

Praktyki stosowane przez przedsiębiorstwa

1. Firmy zabiegające o **równe traktowanie** w zatrudnieniu podejmują działania ukierunkowane na ten cel **już na etapie rekrutacji** nowych pracowników. Starają się m.in.:
 - zwiększać liczbę kobiet aplikujących o pracę w organizacji – np. firma Philip Morris zakłada, że w każdej rekrutacji muszą wziąć udział zarówno kobiety, jak i mężczyźni, a na jej zaawansowanym etapie na tzw. short liście powinna znaleźć

⁶⁸ Por. A. Rozwadowska, „Tylko sankcje działają. Korporacje ignorują przepisy o raportowaniu luki płacowej i „robią z nich pośmiewisko”, Gazeta Wyborcza z 8.03.2019 r., dostęp online <https://wyborcza.pl/7,155287,24518477,tylko-sankcje-dzialaja-korporacje-ignoruja-przepisy-o-raportowaniu.html>, 30.03.2020.

się minimum jedna kandydatka do pracy⁶⁹. Z kolei BNP Paribas koncentruje się w swoich działaniach rekrutacyjnych m.in. na kobietach powracających na rynek pracy po urloпах macierzyńskich i wychowawczych. Firma organizuje z myślą o nich dni otwarte, podczas których mogą poznać specyfikę pracy w organizacji oraz oferowane udogodnienia służące godzeniu życia zawodowego i osobistego⁷⁰;

- zwiększać obiektywizm podczas rozmów rekrutacyjnych poprzez tworzenie zespołu rekrutatorów złożonego z osób obu płci – np. Microsoft przyjął zasadę, zgodnie z którą w grupie osób prowadzących rozmowy kwalifikacyjne powinna znajdować się co najmniej jedna kobieta. Ponadto menedżerowie prowadzący procesy rekrutacyjne w firmie uczestniczą w cyklicznych szkoleniach dotyczących tzw. zatrudniania włączającego (ang. *inclusive hiring*)⁷¹;
- przeciwdziałać luce płacowej – np. firma Philip Morris ma określone minimalne wynagrodzenie na danym stanowisku, co sprawia, że w sytuacji, gdy kandydat (niezależnie od płci) biorący udział w rozmowie kwalifikacyjnej przedstawi niższe oczekiwania płacowe, firma oferuje własną, wyższą stawkę⁷².

2. Przedsiębiorstwa podejmują także inicjatywy ukierunkowane na **zwiększenie dostępności szkoleń dla kobiet**. Programy rozwojowe obejmują m.in. szkolenia z zakresu psychologii oraz zwiększające pewność siebie i swoich kompetencji. Niektóre szkolenia są przeznaczone dla wybranych grup kobiet, np. przebywających na urloпах związanych z opieką nad dziećmi lub pracownic o wysokim potencjale, szykowanych do objęcia stanowisk menedżerskich. W banku Citi Handlowy kierownictwo postanowiło zadbać o zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach zarządczych. W tym celu opracowano ścieżki kariery oraz utworzono szeroki program mentoringowy obejmujący pracownice zatrudnione na niższych (nawet do trzech poziomów niżej od zarządu) szczeblach w hierarchii firmowej⁷³. Firma Microsoft do kobiet pragnących objąć stanowiska menedżerskie skierowała program o nazwie FLOW (*Female Leaders On the Way*), składający się z trzech kilkudniowych wyjazdów w roku, obejmujących szkolenia, warsztaty oraz mentoring prowadzony przez regionalnych liderów⁷⁴. W firmie Deloitte utworzono skierowany do przyszłych mam program „Minimum standard for maternity and parental leave”, zgodnie z którym kobiety w ciąży nie mogą

⁶⁹ Por. Raport Klub Male Champions of Change podsumowanie działań w 2019 roku. Wybrane dobre praktyki firm członkowskich, s. 9, dostęp online https://sukcespisanyszminka.pl/wp-content/uploads/2020/02/Raport_ChampionsOfChange.pdf, 30.03.2020.

⁷⁰ Tamże.

⁷¹ Tamże.

⁷² Tamże.

⁷³ Tamże s. 10.

⁷⁴ Tamże.

być pomijane podczas awansów (stanowiskowych i finansowych) oraz przez cały czas ich nieobecności związanej z opieką nad dzieckiem mają zapewnioną dostępność do szkoleń online (o ile wyrażą zainteresowanie taką opcją)⁷⁵. Podobnie postępuje firma IBM, realizująca stworzone z myślą o młodych mamach programy *home-working* i *stay connected*, polegające na udostępnieniu kobietom szkoleń e-learningowych oraz możliwości wykonywania pracy zdalnej do 12 tygodni po urodzeniu dziecka⁷⁶.

Firma Profes zrealizowała projekt skierowany nie do wewnątrz organizacji, a do społeczności lokalnej pt. „Równi – Profes rozwija kompetencje”. W jego ramach kobiety mogły nieodpłatnie skorzystać ze szkoleń ukierunkowanych na doskonalenie umiejętności społecznych i biznesowych. Firma zapewniała im także wsparcie w budowaniu wiary we własne możliwości⁷⁷.

Przedsiębiorstwa, dążąc do wyrównywania szans kobiet i mężczyzn, organizują także **szkolenia antydyskryminacyjne** skierowane do wszystkich osób zatrudnionych, a także do kadry menedżerskiej. Firma Profes prowadzi szkolenia przełamujące stereotypowe postrzeganie ról płciowych oraz ukierunkowane na eliminację wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć⁷⁸.

3. Organizacje dążące do zapewnienia równego traktowania kobiet i mężczyzn w obszarze wynagrodzeń prowadzą stały **monitoring płac**, uwzględniający także premie oferowane pracownikom i pracownicom o podobnych kompetencjach, zatrudnionym na podobnych stanowiskach. Niektóre firmy prowadzą takie analizy we własnym zakresie, korzystając z wypracowanych w organizacji rozwiązań. Inne zaś decydują się na sięgnięcie po narzędzia opracowane przez instytucje zewnętrzne, co zapewnia pełen obiektywizm prowadzonych analiz. Firma Philip Morris Polska postanowiła poddać się badaniu, realizowanemu przez szwajcarską Equal Salary Foundation, przyznającą Certyfikat Równych Płac, obejmującemu: analizę statystyczną danych dotyczących wynagrodzeń w firmie, krytyczny przegląd praktyk stosowanych w przedsiębiorstwie, wywiady indywidualne oraz zogniskowane wywiady grupowe z pracownikami różnych szczebli. Wynik prowadzonych analiz był pomyślny, dlatego też firmie przyznano, jako pierwszej w Polsce, wspomniany Certyfikat Równych Płac. Philip Morris Polska zamierza monitorować swoje systemy wynagrodzeń także w kolejnych latach, prowadząc regularne audyty, a ponadto planuje ubiegać się o uzyskanie certyfikatu dla całej organizacji działającej globalnie⁷⁹.

⁷⁵ Tamże, s. 12.

⁷⁶ Kryk B., Zielińska A., Dobre praktyki w kontekście odpowiedzialności za realizację polityki równościowej i pobudzania aktywności biznesowej kobiet, *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu* 378/2014: 264-276, dostęp online <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=279660>, 30.03.2020, s. 270.

⁷⁷ Tamże, s. 271.

⁷⁸ Tamże.

⁷⁹ Por. M. Sieczka, Równość płac – dobre praktyki w Philip Morris Polska, dostęp online <https://wynagrodzenia.pl/arttykul/rownosc-plac-dobre-praktyki-w-philip-morris-polska>, 30.03.2020.

4. Przedsiębiorstwa stosują także **praktyki pozwalające osobom zatrudnionym na utrzymywanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym**. W tym obszarze praktyk mieszczą się zarówno dodatkowe urlopy dla rodziców, jak i oferowanie elastycznych form zatrudnienia (telepraca), czasu i organizacji pracy (*home office*). Najbardziej kosztowną, ale także przynoszącą pracownikom duże korzyści formą wsparcia jest udostępnienie im miejsc w przedszkolach i żłobkach przykładowych lub oferowanie dofinansowań do opieki nad dziećmi i innymi osobami zależnymi. Firma Mastercard każdemu mężczyźnie, który zostaje ojcem, udziela dodatkowego, płatnego w 100% urlopu, trwającego 8 tygodni. Praktyka ta nie tylko pozwala pracownikom na cieszenie się nową rolą życiową, ale przełamuje też stereotypy przypisujące obowiązki opiekuńcze przede wszystkim kobietom⁸⁰. Philip Morris Polska osobom powracającym z urlopów macierzyńskich i rodzicielskich umożliwia przez pierwsze 30 dni pracę na pół etatu przy utrzymaniu wynagrodzenia w wysokości oferowanej w pełnym wymiarze czasu pracy. Dodatkowo na pracownika powracającego z urlopów opiekuńczych czeka podwyżka wynagrodzenia⁸¹. Firma Dalkia postanowiła zapobiec utracie pracowników w związku z osiągnięciem przez nich wieku emerytalnego. W 2014 r. w przedsiębiorstwie 1/4 pracowników ukończyła 56. r.ż. W celu wydłużenia aktywności zawodowej osób zatrudnionych Dalkia zaproponowała osobom zbliżającym się do wieku emerytalnego oraz emerytom dalszą pracę w niepełnym wymiarze. Dzięki takiemu podejściu osoby te nie odeszły z rynku pracy, a firma nie straciła cennych kompetencji⁸².

Warto podkreślić, że w wyrównywaniu pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy obok administracji publicznej i przedsiębiorstw niemałą rolę mają do odegrania organizacje pozarządowe. Poprzez realizowane przez nie projekty edukacyjne i informacyjne przyczyniają się do przełamywania stereotypów płci. Warty odnotowania inicjatywami są także konkursy promujące osoby i instytucje zaangażowane w działania na rzecz równych szans dla wszystkich. Przykładem takiego przedsięwzięcia może być konkurs „Aktywność kobiet” realizowany przez Stowarzyszenie „Aktywność Kobiet na Dolnym Śląsku”, w ramach którego przyznawane są nagrody w pięciu kategoriach: a) rynek pracy, gospodarka, przedsiębiorczość; b) edukacja i kształcenie, nauka i uczestnictwo w kulturze; c) rozwój lokalny/regionalny; d) promocja i upowszechnianie zdrowia; e) dialog obywatelski i społeczny, aktywność obywatelska, społeczna, polityczna⁸³. **Obywatelski projekt ustawy** służącej niwelowaniu luki płacowej opracowało Stowarzyszenie Kongres Kobiet. Zakłada

⁸⁰ Por. Raport Klub Male Champions of Change podsumowanie działań w 2019 roku. Wybrane dobre praktyki firm członkowskich, s. 12, dostęp online https://sukcespisanyszminka.pl/wp-content/uploads/2020/02/Raport_ChampionsOfChange.pdf, 30.03.2020.

⁸¹ Tamże, s. 13.

⁸² Starzenie się ... 2015, s. 96.

⁸³ B. Kryk, A. Zielińska, Dobre praktyki w kontekście..., s. 268.

on nałożenie na pracodawców zatrudniających ponad 20 osób obowiązek wyliczania procentowej różnicy wynagrodzeń (brutto wraz z dodatkami) kobiet i mężczyzn zatrudnionych w firmie w ramach umowy o pracę, umów cywilnoprawnych i kontraktów menedżerskich. Zgodnie z projektem przedsiębiorstwa corocznie (do 31 marca) miałyby przekazywać informacje o jej wysokości Ministerstwu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W razie wystąpienia dysproporcji pracodawca będzie zobligowany do jej usunięcia, przy czym projekt nie przewiduje kar za niedostosowanie się do ustawy⁸⁴.

Raport przygotowany przez:
Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa
tel. 22 559 99 58
<https://iarp.edu.pl>

⁸⁴ Por. dostęp online <https://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/7,158669,25755567,walka-z-nierownosciami-placowymi-to-dlugotrwal-y-proces-dania.html>, 30.03.2020.