



Pracodawcy RP

Rok założenia 1989



punkt widzenia Pracodawców RP

SYTUACJA KOBIET NA RYNKU PRACY

Warszawa | listopad 2023

AUTORZY

Zespół Doradców Prezesa Pracodawców RP
pod kierunkiem prof. dr. hab. Jerzego Hausnera

Grupa robocza *Rynek pracy, edukacja zawodowa, dialog społeczny*

Przewodniczący

dr Marek Szczepański

Członkowie

dr hab. Agnieszka Chłoń-Domińczak

dr Antoni Kolek

prof. dr Piotr Kosiak

Witold Polkowski

Iwona Szmitkowska

dr Marcin Wojewódka

Karolina Wójcik

Tadeusz Zając

WPROWADZENIE

Opracowanie zostało przygotowane przez Grupę Roboczą „Rynek pracy, edukacja zawodowa, dialog społeczny”, powołaną w ramach Zespołu Doradców Prezesa Pracodawców RP w tym w szczególności dr hab. Agnieszkę Chłoń-Domińczak, Karolinę Wójcik i dr. Marka Szczepańskiego.

Materiał przedstawia kluczowe aspekty sytuacji kobiet i luki płci, w tym na rynku pracy w wymiarze m.in.: aktywności oraz bierności zawodowej, aktywności edukacyjnej, a także uczenia się przez całe życie, emerytur, jak również w szerszym kontekście oceny luki płci dokonywanej przez World Economic Forum.

Autorzy materiału starali się koncentrować na kwestiach kluczowych z punktu widzenia organizacji zrzeszającej ponad 12 tys. przedsiębiorców oraz jej poszczególnych członków.

Adresatami przedstawionych propozycji i rekomendacji są władze publiczne oraz członkowie Pracodawców RP.

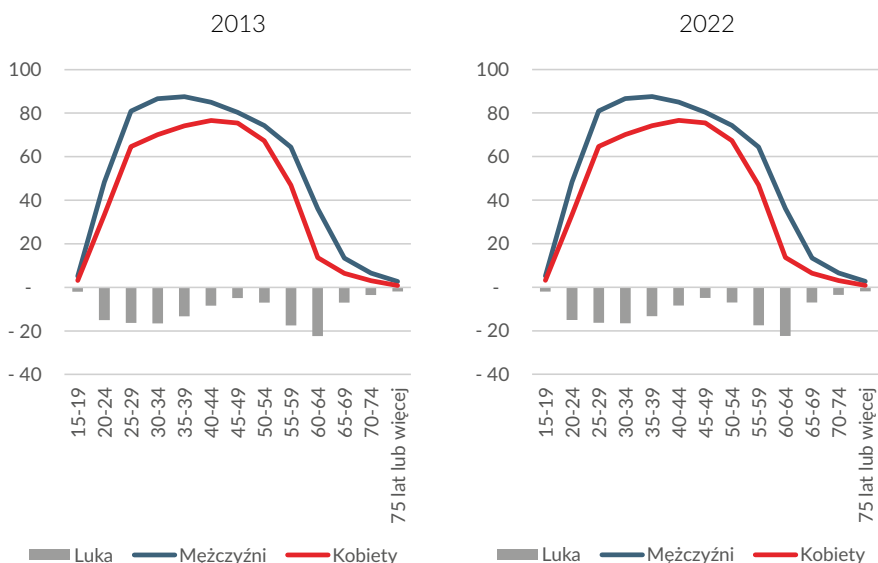


AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA Kobiet w Polsce

Aktywność zawodowa kobiet w ostatnich latach rośnie, nadal jest jednak niższa niż mężczyzn. Najmniejsze różnice wskaźników zatrudnienia obserwowane są wśród osób w wieku 40-54 lata, natomiast większe są zarówno w przypadku młodszych osób (20-39 lat) – a więc w okresie, kiedy kobiety częściej nie pracują zawodowo ze względu na opiekę nad dziećmi – a także wśród osób w wieku okotoemerytalnym (55-64 lata). W ciągu dekady (od 2013 do 2022 r.) widać spadek luki płci w zatrudnieniu w przypadku osób do 59. roku życia, natomiast znacząco wzrosła luka zatrudnienia dla osób w wieku 60-64 lata, która w 2023 r. sięga 37 punktów procentowych (tj. pracowało 61% mężczyzn i 24% kobiet w tej grupie wieku).

Szczególnie wyraźne są różnice w przypadku grup wieku 50-64 oraz 65-74 lata.

WYKRES 1. Wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn według wieku i płci w 2013 i 2022 r.



Źródło: EUROSTAT

W przypadku młodszych grup wieku (osób do 40. roku życia) głównymi barierami w aktywności zawodowej kobiet (szczególnie słabiej wykształconych, mieszkających w mniejszych miejscowościach oraz matek małych dzieci) są: nieelastyczny czas pracy, nieatrakcyjne finansowo i fizycznie miejsca pracy, obciążenia obowiązkami domowymi, jak i opiekuńczymi, brak instytucji edukacyjnych, a także świadczących usługi opiekuńcze dla małych dzieci (do lat 3).

Badania budżetu czasu z 2013 r. pokazują, że kobiety w wieku 25-60 lat średnio około 30 godzin tygodniowo poświęcają na nieodpłatną pracę w domu. Liczba ta jest nieco niższa w przypadku kobiet z wyższym wykształceniem. W każdej grupie wieku kobiety więcej czasu poświęcają na bezpłatną pracę domową niż na pracę zawodową, odwrotnie niż w przypadku mężczyzn w wieku do 60 lat.

W przypadku starszych grup wieku główną przyczyną niższej aktywności zawodowej są: stan zdrowia, niepełnosprawność, obowiązki opiekuńcze nad innymi członkami rodziny (w tym starszymi rodzicami), a także korzystanie z emerytur i rent, w tym szczególnie niższy wiek emerytalny kobiet.

PROPOZYCJE I REKOMENDACJE:

- upowszechnienie elastycznego czasu pracy wśród rodziców,

- zwiększanie dostępności do opieki nad dziećmi do lat 3,

- profilaktyka zdrowotna, szczególnie wśród osób po 40. roku życia,

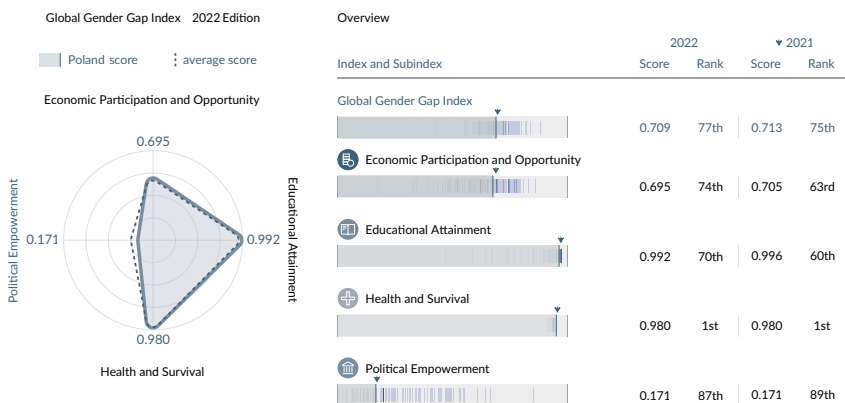
- stopniowe wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn.

LUKA PŁCI

Z raportu World Economic Forum „Global Gender Gap Report” z 2022 roku wynika, że największy wpływ na niską pozycję Polski w rankingu miały czynniki związane z politycznym wpływem kobiet, a zwłaszcza niski udział kobiet w parlamencie i w rządzie. W kategorii „Political Empowerment” Polska zajęła 87. miejsce na 156 krajów.

W kategorii „Economic Participation and Opportunity” Polska uplasowała się na 74. miejscu. Wskaźnik „Economic Participation and Opportunity” mierzy różnice między płciami w zakresie udziału w zatrudnieniu, wynagrodzeń, poziomu zatrudnienia w sektorze menedżerskim, a także technicznym oraz udziału kobiet w sektorze biznesowym i politycznym.

WYKRES 2.



Źródło: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>.

PROPOZYCJE I REKOMENDACJE:

- używanie języka inkluzywnego w ogłoszeniach o pracę oraz w opisie stanowisk (w dalszym kroku wprowadzenie języka inkluzywnego w całej organizacji),

- promowanie obecności kobiet na wysokich stanowiskach biznesowych oraz politycznych,

- zapewnianie działań rozwojowych dla kobiet w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem mentoringu,

- transparentność luki wynagrodzeń: wdrożenie unijnej dyrektywy w sprawie przejrzystości i jawności płac bez zmian i ulepszeń, czyli z poprawną definicją „pracy takiej samej lub o tej samej wartości”, w sposób:

 - 1 otwierający perspektywę upubliczniania luki płacowej w celu walki z nieuzasadnionymi wynikami pracy nierównościami stopniowo przez coraz szersze grono przedsiębiorstw,

 - 2 szanujący prawa do prywatności pracownika (np.: zakaz pytania go o wysokość wynagrodzenia przy rekrutacji) i pracodawcy (np.: informacja o wynagrodzeniach na podobnych stanowiskach dostępna tylko pracownikom danego działu tylko w celu walki z dyskryminacją).

KOBIETY WŚRÓD NEET-SÓW

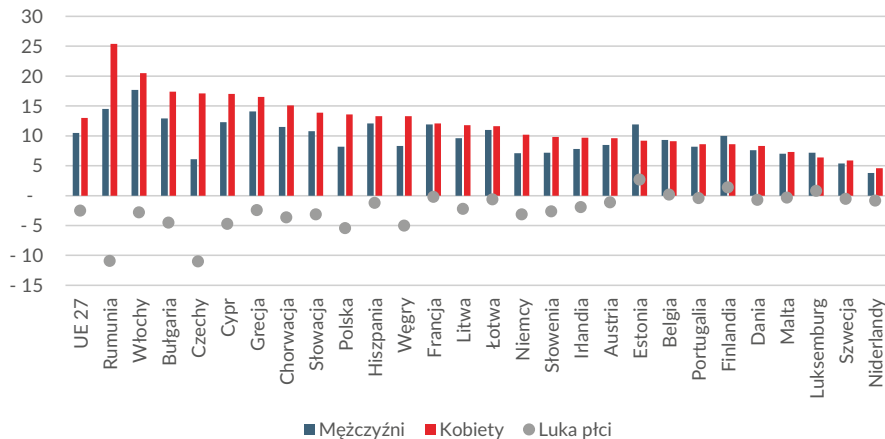
W grupie młodych osób (w wieku 15-29 lat), które nie pracują i nie uczą się, tzw. NEET-sów (z ang. not in employment, education or training), w Polsce – podobnie jak i w większości krajów europejskich – znajduje się więcej kobiet niż mężczyzn (jedynie w Estonii, Finlandii i Belgii większość tej grupy stanowią mężczyźni). Europejski filar praw socjalnych przyjęty w 2021 r. zwraca uwagę na konieczność ograniczania tej grupy osób. Celem Unii Europejskiej jest obniżenie tego wskaźnika poniżej 9% do 2030 r. W 2022 r. wynosił on dla krajów UE 11,7% (w porównaniu do 16,4% w 2013 r.). Według danych EUROSTAT – w Polsce w 2022 r. nie uczyło się i nie pracowało 10,9% osób w wieku 15-29 lat, w tym 8,2% mężczyzn i 13,6% kobiet. W 2013 r. było to odpowiednio 14,2% i 18,8%, a więc obserwowana jest pewna poprawa. W 2022 r. luka płci w Polsce w tej kategorii osób wynosiła 5,4 punktu procentowego. Wyższa różnica występowała jedynie w Czechach i Rumunii.

Analizy dotyczące Polski, przeprowadzone przez Instytut Badań Strukturalnych¹, wskazują, że większość osób z grupy NEET mieszka w małych miejscowościach lub obszarach wiejskich, gdzie jest mniejszy dostęp do atrakcyjnych miejsc pracy czy miejsc opieki nad dziećmi. Bariery w ich aktywizacji jest też mniejszy dostęp do transportu publicznego. W Polsce większość grupy NEET stanowią biernie zawodowo kobiety. Natomiast warto podkreślić fakt, że zjawisko to w niewielkim stopniu spowodowane jest przez osoby przedwcześnie kończące edukację.

Europejska Fundacja Poprawy Warunków Życia i Pracy (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) w Dublinie szacuje w swoich badaniach, że koszty gospodarek europejskich, związane ze zjawiskiem NEET, to 142 miliardy euro rocznie. Jest to suma świadczeń, a także utraconych zarobków i podatków tej grupy osób. Zatem ograniczenie udziału osób biernych edukacyjnie oraz niepracujących może mieć wpływ na poprawę warunków rozwoju gospodarczego, a także społecznego UE.

¹ M. Smoter, *Nie uczą się i nie pracują. Czy stanowią wyzwanie dla polityki publicznej?*, <https://ibs.org.pl/wp-content/uploads/2022/12/IBS-Policy-Paper-03-2019-PL.pdf>, [dostęp: 2.11.2023 r.].

WYKRES 3. Udział osób w wieku 15-29 lat nieuczących się i niepracujących według płci w krajach UE, 2022 r.



Źródło: EUROSTAT

PROPOZYCJE I REKOMENDACJE:

- rozwój oferty aktywizacyjnej urzędów pracy dla osób NEET pozostających poza rejestrem bezrobocia,
- zwiększenie dostępności do miejsc opieki nad dziećmi i rozwiązań ułatwiających godzenie pracy oraz opieki,
- wykorzystanie potencjału organizacji pozarządowych i Ochotniczych Hufców Pracy w aktywizacji zawodowej osób z grupy NEET.

UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Uczenie się przez całe życie jest rozumiane m.in. jako proces ciągłego doskonalenia kwalifikacji ogólnych oraz zawodowych jednostki. Związany z *lifelong learning* rozwój indywidualny, a także społeczny może następować zarówno w wyniku kształcenia w systemie formalnym, edukacji pozaformalnej, jak i nieformalnego uczenia się.

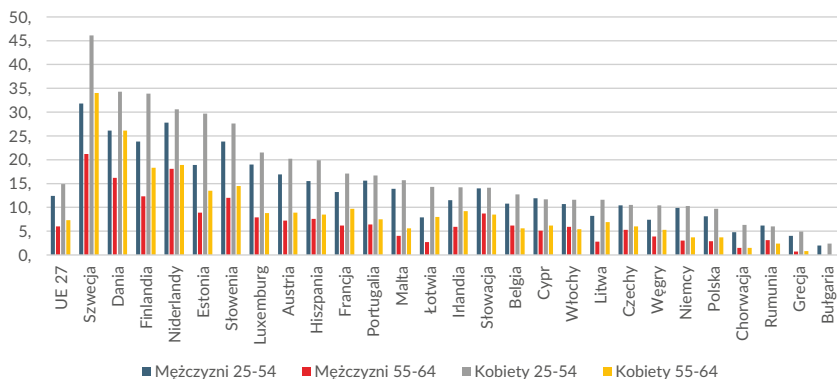
Dynamiczne zmiany gospodarcze oraz społeczne wymuszają stałe zdobywanie nowych kompetencji – zarówno ogólnych, jak i zawodowych. Możliwość korzystania z różnych form uczenia się przez całe życie jest szczególnie istotna dla kobiet wracających na rynek pracy po okresie wychowania dzieci.

Starzenie się ludności i niska dzietność sprawia, że w wielu krajach priorytetem staje się zwiększenie aktywności zawodowej osób starszych, w tym poprzez dostosowanie umiejętności, jak również kompetencji do popytu zgłaszanego przez pracodawców.

Polska na tle większości krajów unijnych wypada bardzo słabo w obszarze uczestnictwa osób dorosłych w uczeniu się przez całe życie. W Europie to kobiety częściej doksztalcają się przez całe życie; podobnie jest w Polsce.

Szczególnie niska aktywność edukacyjna obserwowana jest wśród ludzi z niepełnosprawnością, osób o niskich kwalifikacjach czy tych w wieku 55 lat lub więcej.

WYKRES 4. Udział osób w wieku 25-64 lata w różnych formach kształcenia i szkoleniach (w ciągu ostatnich 4 tygodni poprzedzających badanie) według grup wieku i płci, 2022 r.



Źródło: EUROSTAT

Z badania przeprowadzonego przez GUS w 2020 r. na próbie około 20 tys. przedsiębiorstw wynika, że szkoleń dla swoich pracowników nie prowadziło 59,1% przedsiębiorstw. Spośród nich 75,5% jako najczęstszą przyczynę podawało, że obecne kwalifikacje i umiejętności zatrudnionych w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa. Wśród uczestników szkoleń przeważali mężczyźni, stanowiący 60,3% ogólnej liczby uczestników kursów. We wszystkich województwach w kursach uczestniczyło więcej mężczyzn niż kobiet. Najbardziej było to widoczne w województwie opolskim, gdzie w kursach udział wzięło 74,8% mężczyzn i 25,2% kobiet. Jedynie w województwie mazowieckim w kursach uczestniczyła zbliżona liczba mężczyzn i kobiet – odpowiednio 54,0% i 46,0%.²

Zgodnie z przyjętym w marcu 2021 r. dokumentem „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych” – do 2030 r. 60% wszystkich dorosłych w Unii powinno co roku brać udział w szkoleniach.

Uczenie się przez całe życie wspiera Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) – instrument rynku pracy wprowadzony w 2014 roku. W ramach KFS część składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy jest przeznaczana na wsparcie uczenia się przez całe życie podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. KFS adresowany jest zarówno do pracowników, jak i pracodawców.

W 2023 r. budżet KFS stanowi około 277,4 mln zł. Minister właściwy ds. pracy określił pięć priorytetów wydatkowania KFS w 2023 r., w tym „wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych”.

Uczenie się przez całe życie jest także finansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Dzięki środkom EFS od 2016 r. z powodzeniem wykorzystywane jest popytowe podejście do podnoszenia kompetencji pracowników i właścicieli firm – osoby chętne same wybierają szkolenia lub kursy oraz instytucję edukacyjną³.

² Główny Urząd Statystyczny, *Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach w 2020 r.*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/charakterystyka-ustawicznego-szkolenia-zawodowego-w-przedsiębiorstwach-w-2020-r-4,6.html>. [dostęp: 2.11.2023 r.].

³ Szkolenia i kursy są finansowane nieprocentowaną pożyczką, której część może być umorzona. Więcej informacji: <https://inwestujwrozwoj.pl/>.

PROPOZYCJE I REKOMENDACJE:

- przeprowadzenie wśród członków Pracodawców RP kampanii promującej ideę uczenia się przez całe życie,

- zwiększenie skali środków publicznych – zarówno krajowych (w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego), jak i unijnych (Europejski Fundusz Społeczny Plus) na finansowanie uczenia się przez całe życie,

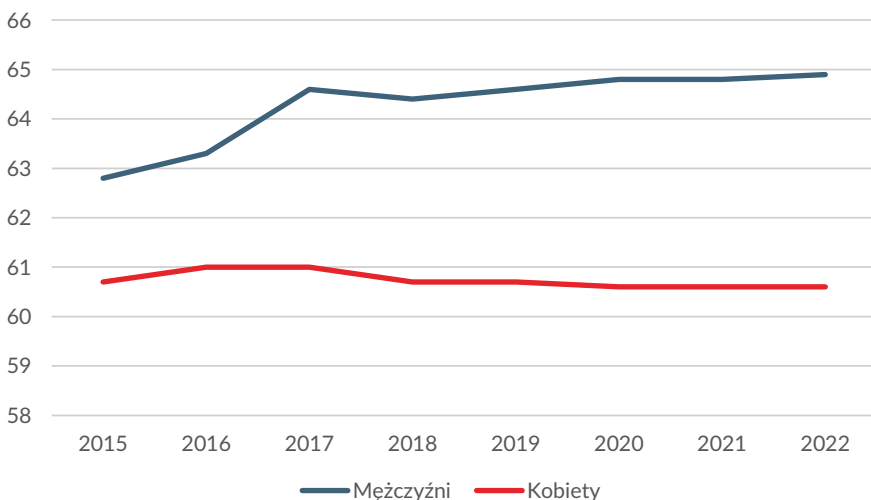
- szersze wykorzystanie podejścia popytowego w finansowaniu szkoleń i kursów, tj. umożliwienie podejmowania przez chętnych decyzji o kierunku i dostawcy szkolenia lub kursu,

- silniejsze ujęcie w kierunkach wydatkowania środków Funduszu Pracy potrzeb kobiet wracających na rynek pracy.

KOBIETY I MĘŻCZYŹNI W SYSTEMIE EMERYTALNYM

Zróżnicowanie płci jest również widoczne w systemie emerytalnym. Kobiety przechodzą na emeryturę wcześniej niż mężczyźni. W 2022 r. średni wiek przejścia na emeryturę kobiet wyniósł 60,6 lat, a mężczyzn 64,9 lat. Jak widać na wykresie 5 – rośnie różnica w wieku przechodzenia na emeryturę kobiet i mężczyzn.

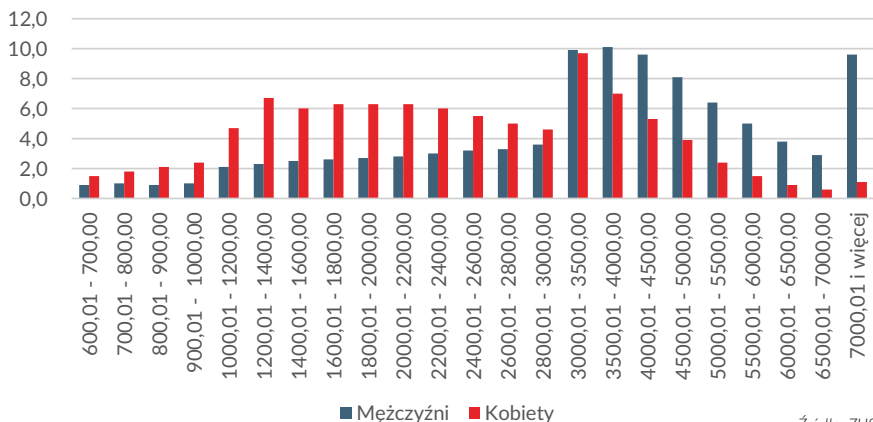
WYKRES 5. Średni wiek przechodzenia na emeryturę kobiet i mężczyzn.



Źródło: ZUS

Niższy wiek emerytalny kobiet oznacza, że płeć wyraźnie różnicuje wysokość przyznawanych i wypłacanych emerytur. W 2022 r. wśród kobiet największą grupę stanowiły osoby, których nowo przyznana emerytura wynosiła od 3 do 3,5 tys. zł, a wśród mężczyzn była to kwota pomiędzy 3,5 a 4 tys. zł. Wśród kobiet duży udział stanowiły emerytury w wysokości 1,0-2,5 tys. zł. Różnice te odzwierciedlają zarówno niższe wynagrodzenia i krótszy staż pracy kobiet, jak i niższy wiek emerytalny, skutkujący dłuższym przeciętnym trwaniem życia kobiet stosowanym przy obliczaniu emerytury.

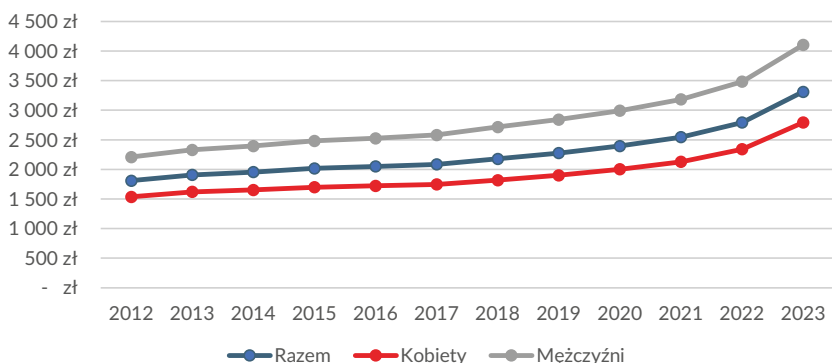
WYKRES 6. Struktura emerytów – według płci i wysokości świadczeń – którym emerytury przyznano w 2022 r. (stan na grudzień 2022 r.).



Źródło: ZUS

Przyznawane niższe emerytury skutkują również występującą luką płci w wysokości otrzymywanych emerytur. Według danych ZUS, przedstawionych na portalu ciekaweliczby.pl, średnia emerytura wypłacana przez ZUS po waloryzacji w marcu 2023 r. wyniosła 3 311,61 zł brutto. Średnia emerytura mężczyzn była wysokości 4 103,07 zł brutto, podczas gdy średnia emerytura kobiet – 2 792,86 zł brutto. Oznacza to, że przeciętna emerytura kobiet wynosiła jedynie około 68% emerytury mężczyzn.

WYKRES 7. Średnia emerytura brutto wypłacana przez ZUS po waloryzacji z marca danego roku.



Źródło: www.ciekaweliczby.pl na podstawie danych ZUS

Główne przyczyny luki emerytalnej kobiet to: niższe wynagrodzenia, niższa aktywność zawodowa, spowodowana między innymi obowiązkami opiekuńczymi i przerwami w aktywności związanymi z posiadaniem dzieci, ale też niższy wiek przechodzenia na emeryturę.

PROPOZYCJE I REKOMENDACJE:

- stopniowe wyrównywanie efektywnego i ustawowego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn,
- wydłużanie aktywności zawodowej kobiet, szczególnie po 50. roku życia,
- rozwój usług opiekuńczych nad osobami dorosłymi, ułatwiających godzenie pracy i obowiązków opiekuńczych kobiet przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

PODSUMOWANIE

Luka płci w Polsce na rynku pracy, w systemie emerytalnym, a także w aktywności politycznej czy gospodarczej jest znacząca. W niniejszym opracowaniu wskazaliśmy, że różnice te dotyczą przede wszystkim młodych i starszych kobiet. Podkreślenia wymaga fakt, że to właśnie kobiety częściej są lepiej wykształcone, ale ich potencjał jest mniej wykorzystany. Jest wiele przyczyn takiej sytuacji: ograniczone możliwości łączenia opieki i pracy zawodowej, związane między innymi z niskim upowszechnieniem elastycznego zatrudnienia, brakiem dostępu do opieki nad dziećmi, szczególnie do trzech lat. Wśród kobiet po 50. roku życia luka związana jest z brakiem usług opiekuńczych dla osób dorosłych, a także niższym wiekiem emerytalnym.

Przedstawione propozycje i rekomendacje stanowią głos w dyskusji na temat działań i polityk zmierzających do wyrównywania sytuacji kobiet i mężczyzn w Polsce.



Pracodawcy RP

Rok założenia 1989



ISBN : 978-83-956155-2-8