

Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce

1. Aktywność zawodowa kobiet na rynku pracy

Aktywność zawodowa Polek jest niska w porównaniu do aktywności zawodowej kobiet w innych krajach Unii Europejskiej: niewiele ponad 63% kobiet w wieku produkcyjnym jest aktywnych zawodowo, w stosunku do średnio 68% w UE. Najrzadziej aktywne zawodowo są kobiety z grup: słabiej wykształconych, mieszkających w mniejszych miejscowościach i na wsi oraz będących matkami dwójki małych dzieci. Napotyka one bariery w postaci nieelastycznego czasu pracy, nieatrakcyjnych finansowo miejsc pracy, obciążenia obowiązkami domowymi i opiekuńczymi i braku instytucji świadczących usługi opiekuńcze dla małych dzieci.

Warto zauważyć, że zróżnicowanie wskaźnika zatrudnienia ze względu na płeć wzrasta wraz z liczbą dzieci w rodzinie. Współczynnik zatrudnienia kobiet bez dzieci wynosił 66%, w porównaniu do 74% dla mężczyzn. W rodzinach z jednym dzieckiem pracowało 71% kobiet i 86% mężczyzn, a w rodzinach z dwojgiem dzieci odpowiednio 72% i 90%. W rodzinach z trojgiem i więcej dzieci współczynnik zatrudnienia kobiet spadł do 57% dla kobiet, w porównaniu z 85% dla mężczyzn. Taka sama prawidłowość występowała w zdecydowanej większości krajów UE.

Prawie jedna trzecia kobiet pracuje na część etatu. Praca w niepełnym wymiarze godzin sprzyja godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych, chociaż jest ona nierównomiernie rozdzielona między kobietami i mężczyznami: w UE 32% kobiet pracuje na część etatu wobec 9% mężczyzn. Sytuacja w poszczególnych państwach członkowskich jest także bardzo zróżnicowana — najwięcej kobiet pracowało w niepełnym wymiarze godzin w Holandii (76%), Austrii (47%) i Niemczech (46%), a mężczyzn - w Holandii (27%) i Danii (16%). Najniższy odsetek odnotowano w Bułgarii (2% dla obu płci). W Polsce 10% kobiet pracowało w niepełnym wymiarze (wobec 4% mężczyzn).

W UE stopa bezrobocia wynosi 7,9% dla kobiet i 7,4% dla mężczyzn. W trzynastu krajach członkowskich, stopa bezrobocia była wyższa dla kobiet, w dwunastu - dla mężczyzn, a w Bułgarii, Luksemburgu i Polsce była równa dla obu płci. Największe różnice na niekorzyść kobiet występowało w Grecji, gdzie 26,1% z nich było bezrobotnych (wobec 17,8% mężczyzn) oraz w Hiszpanii - odpowiednio 19,0% i 15,7%. Odwrotna sytuacja występowała na Litwie, gdzie 5,7% kobiet i 8,6% mężczyzn nie miało pracy, oraz na Łotwie - odpowiednio 7,7% i 9,8%.

Trzy obszary, w których polityka publiczna może zwiększyć aktywność zawodową kobiet, to:

rynek pracy przyjazny rodzicom,
lepszą jakość usług opiekuńczych i edukacyjnych dla małych dzieci,
większe zaangażowanie mężczyzn w opiekę i prace domowe.

2. Różnica płacowa oraz różnica w świadczeniach emerytalnych między kobietami a mężczyznami

Kobiety w Unii Europejskiej zarabiają średnio 16% mniej, niż mężczyźni. Według danych Eurostatu, Polskę charakteryzuje jedna z najniższych wartości luki płacowej w Unii Europejskiej – różnica w zarobkach wynosi bowiem 7,2 % na niekorzyść kobiet. Luka płacowa jest wyższa wśród pracowników sektora prywatnego, niż w sektorze publicznym, a im wyższe stanowisko, tym odnotowuje się większe różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

15% osób pobierających emerytury w UE jest narażonych na ubóstwo. Kobietom zagraża ono bardziej: ich świadczenia są niższe średnio o 30% od emerytur mężczyzn. W Polsce sytuacja przedstawia się następująco: 15,4% emerytów jest zagrożonych ubóstwem, a kobiety są nim zagrożone bardziej: otrzymują średnio o 18,7% niższe świadczenia, niż mężczyźni.

Narzędzia, które mogą zlikwidować dyskryminację płacową, a co za tym idzie lukę w świadczeniach emerytalnych:

- obowiązek monitorowania przez pracodawców wynagrodzeń i sporządzania raportów dotyczących zarobków kobiet i mężczyzn,
- jawność wynagrodzeń.

3. Dostęp kobiet do stanowisk kierowniczych

W Polsce kobiety na kierowniczych stanowiskach stanowią około 41% kadry zarządzającej. Jest to dobry wynik na tle innych państw Unii Europejskiej. Jak pokazuje raport GUS-u i Eurostatu „Życie kobiet i mężczyzn w Europie 2018” równie liczna grupa kobiet na wyższych stanowiskach znajduje się również na Łotwie i w Słowenii.

Niestety często kobiety na tych samych stanowiskach zarabiają mniej, ale nie oznacza to, że ich kwalifikacje są niższe. Jak podaje GUS, wyższe wykształcenie ma blisko 45% pracujących kobiet (w porównaniu do około 27% mężczyzn po studiach wyższych). Wśród panów największy jest odsetek osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (ponad 31%). Kobiet po szkołach zawodowych jest z kolei tylko około 16%.

Jedna trzecia kierowników w UE to kobiety. W pracy mężczyźni zwykle zajmują wyższe stanowiska, niż kobiety. W 2017 r. w UE wśród osób na stanowiskach kierowniczych było jedynie 34% kobiet. W żadnym kraju członkowskim odsetek ten nie był

większy niż 50%: najwięcej kobiet kierowników było na Łotwie (46%), w Polsce i na Słowenii (po 41%), na Litwie, Węgrzech oraz w Bułgarii, Estonii i Szwecji (po 39%). Najmniejszy udział odnotowano w Luksemburgu (19%), na Cyprze (21%), w Czechach (25%), Holandii, Danii i we Włoszech (po 27%).

Największe zróżnicowanie płac za godzinę pracy wśród kierowników. Porównując stawki godzinowe w dziewięciu grupach zawodów według klasyfikacji zawodów i specjalności, w 2014 r. w UE we wszystkich grupach kobiety przeciętnie zarabiały mniej niż mężczyźni. Z nielicznymi wyjątkami taka sama prawidłowość występuje we wszystkich krajach członkowskich. Największa dysproporcja zarobków występuje wśród osób na stanowiskach kierowniczych, gdzie kobiety zarabiają 23 % mniej niż mężczyźni. Najmniejsze różnice (o 8 %) obserwowano wśród dwóch grup o najniższych zarobkach, tj. administracyjnego personelu pomocniczego (np. pracowników biurowych, sekretarek) oraz pracowników usług i sprzedawców.