

KOMENTARZ *FROGEE POLICY BRIEF 2*

Z polskiej perspektywy

Październik 2020

Transformacja (nie tylko) gospodarcza: kobiety na rynku pracy w kontekście zmieniających się norm społecznych

Michał Myck, CenEA

Jesper Roine, SITE

Nierówności pomiędzy mężczyznami i kobietami na rynku pracy w Polsce w trzydziestoletniej perspektywie

Michał Myck, CenEA

Monika Oczkowska, CenEA



Streszczenie

Transformacja (nie tylko) gospodarcza: kobiety na rynku pracy w kontekście zmieniających się norm społecznych

Strony 3-7

W obecnej sytuacji, gdy wiele państw zmagają się ze znaczącym spowolnieniem gospodarczym związanym z pandemią COVID-19, wcześniejsze kryzysy gospodarcze, jak na przykład ten związany z transformacją ustrojową z lat 90-tych XX wieku w Europie Środkowo-Wschodniej i na terenach byłego Związku Radzieckiego, mogą posłużyć jako ważny punkt odniesienia. Zmiany towarzyszące transformacji miały istotny wpływ na całą strukturę społeczną dotykając różne grupy w odmienny sposób. Jednym ze szczególnych wymiarów tych zmian, ważnym także przy obecnym kryzysie w wyniku pandemii COVID-19, są względne korzyści i straty kobiet i mężczyzn. W niniejszym komentarzu dokonano analizy zmian w pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, jak i norm społecznych związanych z aktywnością zawodową. Punkt wyjścia tych analiz stanowi fakt, iż przed transformacją gospodarczą pozycja kobiet na rynku pracy była relatywnie silna, szczególnie biorąc pod uwagę poziom rozwoju gospodarczego tych krajów (patrz np. Campa i in. 2018). Fakt ten daje początek mechanizmom i zmianom, które zaszły we wstępnej fazie transformacji i w latach późniejszych. Z jednej strony, względna równość płci stanowiła punkt wyjścia dla utrzymania jej w przyszłości, zaś wysoki poziom edukacji powinien był dać przewagę kobietom na rynkach pracy w warunkach większej konkurencyjności. Z drugiej strony, równouprawnienie płci odgórnie narzucone w socjalizmie nie szło w parze z rzeczywistymi zmianami patriarchalnych poglądów w odniesieniu do opieki nad gospodarstwem domowym i dziećmi, za które nadal odpowiedzialne były kobiety. Z tego względu odejście od ustroju centralnego planowania mogło negatywnie wpłynąć na najczęściej stosowane wskaźniki równości płci, szczególnie w krajach o tradycyjnym podziale ról w rodzinie. W niniejszym komentarzu przedstawiamy przegląd powyższej problematyki w różnych państwach od czasu transformacji. Pierwsza część komentarza stanowi wprowadzenie dla bardziej szczegółowych analiz w wybranych krajach przedstawionych poniżej. Należy wziąć pod uwagę, że skutki pandemii COVID-19 będą najpewniej również mieć odmienne przełożenie na życie kobiet i mężczyzn. Doświadczenia transformacji postkomunistycznej z lat 90-tych wskazują, że polityka publiczna może zapobiegać powiększaniu się luk między płciami w różnych wymiarach.

Nierówności pomiędzy mężczyznami i kobietami na rynku pracy w Polsce w trzydziestoletniej perspektywie

Strony 7-11

Podobnie jak ma to miejsce w przypadku obecnego kryzysu gospodarczego związanego z pandemią COVID-19, zmiany społeczno-ekonomiczne okresu transformacji gospodarczej pozostawiły kobiety w Polsce w mniej korzystnej pozycji w porównaniu do mężczyzn. W tej części komentarza omówiono dwa główne źródła nierówności pomiędzy płciami w kontekście polskiego rynku pracy, w postaci różnic w poziomie zatrudnienia i płacach. Pomimo względnego postępu, który nastąpił w tych wymiarach w ciągu ostatnich trzydziestu lat, znaczące nierówności pomiędzy mężczyznami i kobietami istnieją nadal i mogą mieć istotny wpływ na przyszłą sytuację, w szczególności w odniesieniu do ryzyka ubóstwa w starszym wieku.



Transformacja (nie tylko) gospodarcza: kobiety na rynku pracy w kontekście zmieniających się norm społecznych

Oczekiwania i uwarunkowania na początku lat 90-tych

W dziesięcioleciach poprzedzających transformację, odsetek kobiet aktywnych na rynku pracy w gospodarkach socjalistycznych Europy Środkowo-Wschodniej i Związku Radzieckiego był znacznie wyższy niż w krajach OECD. W literaturze wskazywano wiele przyczyn tego zjawiska, od politycznego obowiązku pracy, przez ekonomiczną konieczność wsparcia dochodu rodziny przez dwie osoby pracujące, po dobrze rozwinięte instytucje publiczne, takie jak instytucje opieki nad dziećmi umożliwiające kobietom aktywność zawodową (np. Atkinson i Mickelwright 1992). Ponadto, wysoki odsetek kobiet w szkolnictwie wyższym był znacznie wcześniej obserwowany w krajach socjalistycznych niż w państwach OECD.

Na samym początku transformacji gospodarczej przedstawiano argumenty, zgodnie z którymi kobiety powinny odgrywać centralną rolę w rozwoju gospodarczym ze względu na zalety ich wyjściowej pozycji. W przypadku Rosji Fong (1993, s. 31) ujął to następująco: „Kobiety w Rosji mają możliwości, aby odegrać pozytywną rolę w procesie reform gospodarczych, mimo tradycyjnego podejścia wobec kobiet jako słabszej połowy populacji. Kobiety stanowią większość siły roboczej i elektoratu. Żeńska część siły roboczej jest lepiej wykształcona, a przekwalifikowanie kobiet zajmie mniej czasu i będzie bardziej opłacalne. Kobiety są niedoreprezentowane w kurczącym się przemyśle ciężkim, a skupiają się

w sektorach potencjalnego wzrostu – w handlu, bankowości, usługach społecznych. (...) Pod wieloma względami kobiety mają potencjał, aby stać się wiodącymi nośnikami reform i potrzebna jest proaktywna postawa w stosunku do kobiet w reformie polityki społecznej.”

Jednocześnie dość wcześnie zdawano sobie sprawę, że niektóre skutki transformacji gospodarczej mogą być szczególnie negatywne dla kobiet, jeśli nie zostaną podjęte odpowiednie działania zapobiegawcze. Przykładowo pojawiały się obawy, że znacząca redukcja personelu administracyjnego, składającego się prawie wyłącznie z kobiet, przyczyniłaby się do wzrostu bezrobocia szczególnie wśród kobiet, a nastawienie na zys przełożyłoby się na zwiększone wymagania dłuższych godzin pracy, utrudniając pracę przede wszystkim kobietom (Moghadam 1990, s. 29). Na sytuację tych kobiet dodatkowy wpływ miałyby cięcia w zakresie polityki rodzinnej (publicznej lub dotowanej opieki nad dziećmi, urlopów macierzyńskich, gwarancji utrzymania miejsca pracy w trakcie urlopu macierzyńskiego oraz i inne elementy umożliwiające godzenie pracy i macierzyństwa). Poniższy fragment artykułu Fonga (1993, s. 31) ilustruje ten problem: „*Uzależnienie utrzymania dobrostanu materialnego i komfortu gospodarstwa domowego niemal wyłącznie od pracy domowej kobiet oznacza, że większość kosztów opieki nad osobami nieletnimi, starszymi i niepełnosprawnymi jest ponoszona przez kobiety w ramach obowiązków rodzinnych, dzięki ułatwieniom na rynku pracy. Transformacja do systemu gospodarki rynkowej sprawiła, że te ułatwienia nie współgrają z efektywnym funkcjonowaniem przedsiębiorstw powodując konieczność przededefiniowania polityki rodzinnej w interesie swobodnego przepływu siły roboczej.*” Podsumowując, w niektórych aspektach sytuacja kobiet była korzystna, przynajmniej w porównaniu do większości państw OECD.



Kobiety aktywnie brały udział i miały stosunkowo liczną reprezentację na rynku pracy, często w sektorach gospodarki postrzeganych jako rozwojowe, a ponadto odznaczały się relatywnie wysokim poziomem wykształcenia.

Co przyniosła transformacja?

Zawirowania gospodarcze pierwszej połowy lat 90-tych XX wieku zostały dobrze udokumentowane i dobrze znany jest fakt, że odbudowa gospodarek w regionie i dalszy rozwój zachodziły w nierównym tempie w poszczególnych krajach (patrz np. Svejnar 2002; Campos i Coricelli, 2002, wydanie specjalne czasopisma *Economics of Transition* 26:4). To zróżnicowanie znalazło również odzwierciedlenie w kierunku zmian sytuacji społeczno-ekonomicznej kobiet i mężczyzn (patrz np. Brainerd 2000, Fong 1996, Razzu 2015 i UNICEF 1999). W porównaniu do początku lat 90-tych w wielu przypadkach odnotowano spadek relacji wskaźników aktywności zawodowej wśród kobiet i mężczyzn, ale w większości krajów zmiany nie były tak dramatyczne, jak się pierwotnie spodziewano. Po ponad 25 latach od początku transformacji gospodarczej w wielu krajach względny udział kobiet na rynku pracy jest wyższy niż na początku lat 90-tych lub podobny (zob. Wykres 1A). Porównując relatywne wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn z 2017 roku z (rosnącymi) przeciętnymi wartościami dla krajów OECD można zauważyć, że to rozwinięte kraje zachodnie doganiają kraje „bloku wschodniego”. Podobny trend można odnotować porównując dawne Niemcy Wschodnie z Zachodnimi, gdzie w części wschodniej relacja wskaźników aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn spadła z 61,2% w 1991 r. do 54,3% w 2010 r., podczas gdy w regionach należących do dawnych Zachodnich Niemiec wzrosła w tym

okresie z 45,4% do 52,0% (Statistisches Bundesamt 2019).

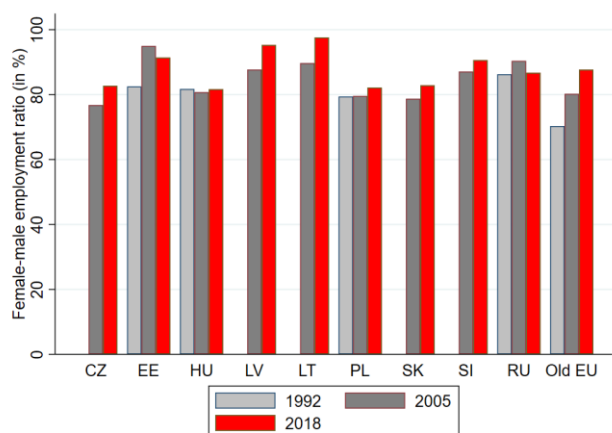
Według danych dotyczących opieki instytucjonalnej nad dziećmi scenariusz znaczącej redukcji odsetka dzieci uczęszczających do żłobków i przedszkoli również nie sprawdził się we wszystkich krajach regionu. Mimo, że spadek odsetka dzieci w żłobkach był znaczący w krajach, gdzie odsetek ten był wysoki przed okresem transformacji (szczególnie w krajach byłego Związku Radzieckiego), kraje Europy Centralnej, w których odsetek dzieci uczęszczających do żłobków był niższy w latach poprzedzających lata 90-te, odnotowały mniejsze spadki. Podczas gdy w Polsce, Bułgarii i Węgrzech odsetek dzieci uczęszczających do przedszkoli zasadniczo nie uległ zmianie pomiędzy rokiem 1989 i 1997, to w Rosji spadł w tym okresie z 78% do 65% (UNICEF 1999). Z tego punktu widzenia transformacja gospodarcza przyniosła większe zmiany w krajach położonych dalej na wschód – odsetek dzieci w przedszkolach spadł w Gruzji z 44% do 19% i z 52% do 12% w Kazachstanie. Choć stopień wycofywania się państwa z zapewniania usług opieki nie był jednakowy w regionie, to w wielu krajach odegrało to ważną rolę, przyczyniając się do zmiany sytuacji kobiet na rynku pracy. Konsekwencje tych zmian dodatkowo może potwierdzać fakt, że to właśnie w tych krajach powszechnie dominuje przekonanie, że głównym obowiązkiem kobiet jest opieka nad domem i rodziną, a nie kariera zawodowa.

Odnosząc się do dynamiki wynagrodzeń na Wykresie 1B pokazano długoterminowy trend przeciętnej relacji wynagrodzeń kobiet i mężczyzn dla „starych” krajów członkowskich UE i wybranych „nowych” krajów UE. Zostały one zestawione ze wskaźnikami z USA, Rosji i Ukrainy. Analizując wykres należy mieć na



uwadze potencjalny efekt selekcji na rynku pracy, który może mieć przełożenie na przedstawione średnie wartości, jednak ogólny obraz wskaźników z dostępnych lat jest korzystny dla grupy krajów dawnego bloku sowieckiego, które przystąpiły do UE.

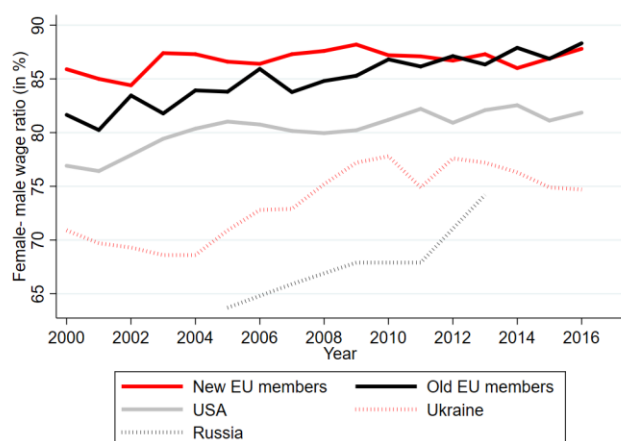
Wykres 1A. Udział kobiet w rynku pracy w relacji do udziału mężczyzn



Źródło: baza danych OECD, 2019.

Uwagi: Czechy (CZ), Estonia (EE), Węgry (HU), Łotwa (LV), Litwa (LT), Polska (PL), Słowacja (SK), Słowenia (SI), Federacja Rosyjska (RU). Grupa "starych" krajów członkowskich UE (old EU) uwzględnia: Austrię, Belgię, Danię, Finlandię, Francję, Niemcy, Grecję, Irlandię, Włochy, Luksemburg, Holandię, Portugalię, Hiszpanię, Szwecję, Wielką Brytanię.

Wykres 1B. Wskaźnik relacji płac kobiet i mężczyzn



Źródło: baza danych OECD, 2019.

Uwagi: Ze względu na dostępność danych grupy krajów uwzględniają: "nowe" kraje członkowskie UE (new EU members): Estonia, Węgry, Litwa, Słowacja, Słowenia, Polska (tylko parzyste lata), Czechy (wyłączając rok 2000); "stare"

kraje członkowskie UE (old EU members): Austria, Belgia, Dania, Finlandia, Francja, Niemcy, Grecja, Irlandia, Włochy, Luksemburg, Holandia, Portugalia, Hiszpania, Szwecja, Wielka Brytania.

Przeciętne wskaźniki dla obu grup krajów UE wykazują tendencję rosnącą, przy czym znaczącą część analizowanego okresu średnia dla „nowych” krajów UE przewyższała tę dla grupy „starych” krajów UE, jednak średnie dla obu grup były znacznie wyższe niż wskaźniki dla Stanów Zjednoczonych. Od roku 2010 średnie dla „starych” i „nowych” krajów UE utrzymywały się na podobnym poziomie. Wskaźniki na Wykresie 1B wskazują, że w krajach położonych dalej na wschód, jak Rosja i Ukraina, nierówności płacowe nadal pozostają istotnym wyzwaniem pomimo bardzo wysokiego udziału kobiet na rynku pracy.

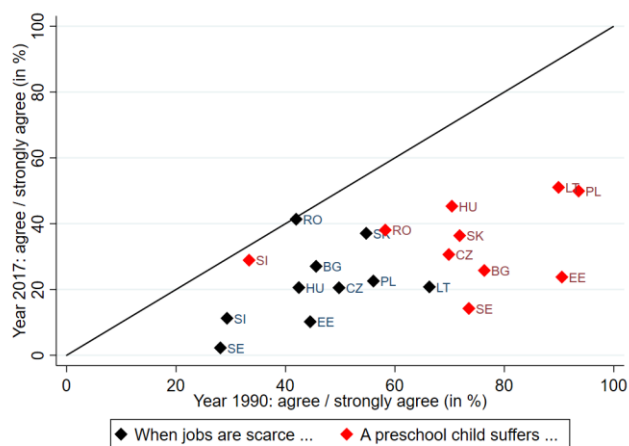
Zmiany w zakresie norm społecznych

Choć popyt na pracę, dostępna oferta płac oraz ograniczenia na rynku pracy mają kluczowy wpływ na różnice w aktywności na rynku pracy pomiędzy kobietami i mężczyznami oraz nierówności płacowe, to powszechnie obowiązujące normy społeczne stanowią ważne tło, mając wpływ zarówno na podaż pracy, jak i rolę ograniczeń aktywności dla kobiet i mężczyzn, takich jak opieka nad dziećmi. Jak wynika z danych zebranych w ramach Europejskiego Badania Wartości (z ang. European Values Survey), w krajach regionu normy społeczne uległy zmianie w różnych wymiarach, a do 2017 roku w większości państw nastąpił istotny spadek tradycyjnego postrzegania aktywności zawodowej wśród kobiet. Przykładowo, jak przedstawiono na Wykresie 2A, w 1990 roku w Czechach, Polsce, Węgrzech i Litwie od 42,4% do 66,3% osób zgadzało się ze stwierdzeniem „Jeśli jest zbyt mało miejsc pracy, mężczyźni powinni mieć do nich pierwszeństwo”, natomiast w 2017 roku we wszystkich tych krajach



odsetek takich osób nie przekraczał 23%. W 1990 roku w Estonii, Litwie i Polsce ponad 90% osób uważało, że „Gdy matka pracuje dziecko w wieku przedszkolnym na tym cierpi”, natomiast w 2017 roku odsetek ten spadł w Polsce i Litwie do około 50%, zaś w Estonii – do ok. 24%. Nadal odsetki te są znacznie wyższe niż w Szwecji, traktowanej jako punkt odniesienia w kwestii równości płci, gdzie zaledwie 14,2% ankietowanych zgodziło się z pierwszym stwierdzeniem i jedynie 2,3% z drugim. Niemniej jednak odejście od tradycyjnego postrzegania podziału obowiązków domowych i zawodowych jest widoczne w prawie całym regionie Europy Środkowo-Wschodniej.

Wykres 2A. Normy społeczne w odniesieniu do pracy kobiet, 1990-2017



zróżnicowane, w niektórych przypadkach szybsze, w innych wolniejsze. Dotyczy to zarówno ogólnego rozwoju gospodarczego, jak i sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Różnice w poziomie zatrudnienia i wynagrodzeń w krajach Europy Środkowej, które przystąpiły do Unii Europejskiej, są na ogół mniejsze, zaś sytuacja kobiet w wielu z tych krajów pogorszyła się w stopniu nie większym niż wśród mężczyzn, a w ostatnich latach uległa poprawie w obu przypadkach. Sytuacja jest natomiast o wiele trudniejsza w tych krajach byłego Związku Radzieckiego, które nie przystąpiły do UE. Pomimo wysokiego poziomu zatrudnienia wśród kobiet w krajach takich jak Rosja czy Ukraina, wynagrodzenia kobiet pozostają znacznie niższe niż mężczyzn, zaś ograniczenia związane z rynkiem pracy częściej dotyczą kobiet niż mężczyzn. Obowiązujące normy społeczne w odniesieniu do aktywności kobiet na rynku pracy i ich aspiracji zawodowych utrudniają sytuację kobiet w wielu krajach regionu.

Polityka społeczno-gospodarcza może być pomocna dla rozwoju w kierunku zintegrowanego i równego rynku pracy. Państwo powinno aktywnie uczestniczyć w znoszeniu ograniczeń związanych z opieką nad najmłodszymi dziećmi i osobami starszymi, jednocześnie kładąc nacisk na egzekwowanie równości płac. Wyrównywanie obowiązków rodzinnych poprzez odpowiednio prowadzoną politykę wsparcia w opiece będzie miało bezpośrednie przełożenie na poziom aktywności zawodowej kobiet, jednocześnie pośrednio oddziałując na zmiany norm społecznych (Unterhofer i Wrohlich 2017). Państwo może również wspierać rodziny z dwiema osobami pracującymi poprzez narzędzia polityki podatkowo-świadczeniowej. Podczas gdy kraje regionu przygotowują się na wyzwania związane

z pandemią COVID-19 i jej następstwami, wprowadzając zmiany w systemie społeczno-gospodarczym, należy mieć na uwadze ich skutki dla kobiet i mężczyzn tak, aby za pośrednictwem nadchodzących reform wspierać równość szans.

Nierówności pomiędzy mężczyznami i kobietami na rynku pracy w Polsce w trzydziestoletniej perspektywie

Wprowadzenie

Choć rzeczywistych gospodarczych konsekwencji pandemii COVID-19 oraz wprowadzonych w związku z nią ograniczeń w życiu gospodarczym nadal nie da się jednoznacznie określić, szczególnie w obliczu spodziewanego nawrotu epidemii w najbliższej przyszłości, wczesne analizy ekonomicznych konsekwencji pierwszej fali pandemii wskazują na istotne różnice jej wpływu na różne grupy populacji. Podczas gdy mężczyźni są bardziej podatni na negatywne konsekwencje zdrowotne w postaci częstszej zachorowalności i wyższej śmiertelności, kobiety częściej stają w obliczu negatywnych ekonomicznych następstw pandemii (Eurofund 2020, Lewandowski i in. 2020). Dotyczy to również Polski, gdzie kobiety częściej pracują w sektorach gospodarki szczególnie narażonych na negatywne skutki obostrzeń wprowadzonych w związku z pandemią i częściej są samozatrudnione lub zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, co podwyższa ryzyko utraty pracy (Myck i in. 2020).

Nie jest to pierwszy kryzys, który stawia kobiety w Polsce w mniej korzystnej sytuacji niż mężczyzn. Według raportu Banku Światowego

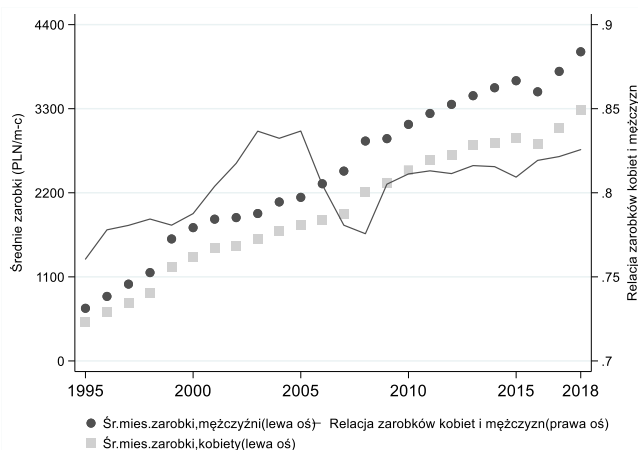


z 2004 roku kobiety poniosły większy koszt zmian społeczno-ekonomicznych w okresie transformacji, a znaczące nierówności istnieją nadal. W tej części komentarza omówiono dwa główne źródła nierówności pomiędzy płciami w kontekście polskiego rynku pracy, w postaci różnic w poziomie zatrudnienia i płacach.

Jak duża jest luka płacowa?

Na podstawie danych z Badania Budżetów Gospodarstw Domowych, prowadzonego regularnie przez z Główny Urząd Statystyczny, w ciągu ostatnich 25 lat wzrost wynagrodzeń był przeciętnie większy wśród kobiet niż wśród mężczyzn (Wykres 1).

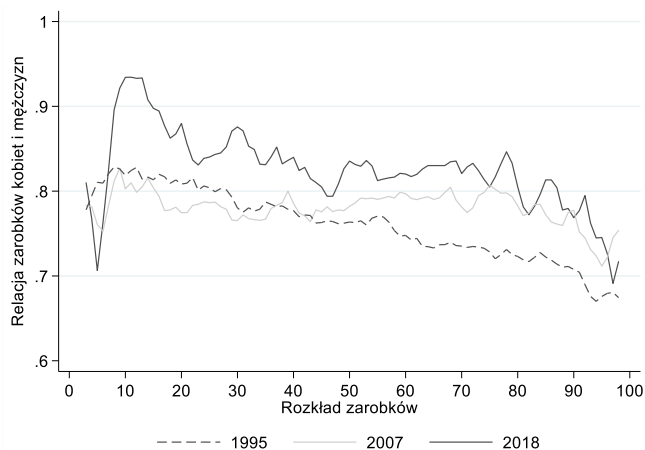
Wykres 1 Przeciętne miesięczne zarobki oraz relacja pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn w Polsce od 1995 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie Badania Budżetów Gospodarstw Domowych GUS.

Uwagi: Uwzględniono miesięczne zarobki pracowników w wieku 25-59 lat. Wyłączono pracowników sezonowych. Wyłączono skrajne obserwacje z dwóch pierwszych i ostatnich centyli rozkładu zarobków.

Wykres 2 Rozkład relacji zarobków kobiet i mężczyzn według centyli przeciętnych miesięcznych zarobków w Polsce w 1995, 2007 i 2018 roku



Źródło i uwagi: patrz Wykres 1.

W rezultacie biorąc pod uwagę cały analizowany okres, stosunek wysokości zarobków kobiet i mężczyzn w Polsce wzrósł nieznacznie z 76% w 1995 roku do 82% w 2018 roku. Niemniej jednak w analizowanym okresie dynamika tej relacji była zróżnicowana, ze znacznym wzrostem do roku 2003 i niemal jednakowym spadkiem w latach 2004-2008. Od 2009 roku relacja ta ustabilizowała się i kobiety w Polsce zarabiają przeciętnie około 80% płacy mężczyzny.

Wykres 2 przedstawia rozkład relacji między zarobkami kobiet i mężczyzn według centyli przeciętnych miesięcznych zarobków odpowiednio kobiet i mężczyzn w Polsce w trzech wybranych punktach w czasie - w roku 1995, 2007 i 2018. W połowie lat 90-tych relacja ta była znacznie bardziej nierównomiernie rozłożona w porównaniu do końca badanego okresu, a kobiety przeciętnie zarabiała istotnie mniej niż mężczyźni, szczególnie w górnej części rozkładu płac. W kolejnych latach nastąpiły znaczące zmiany i w 2007 roku relacja między zarobkami kobiet i mężczyzn utrzymywała się na względnie stabilnym poziomie między 10. a 90. centylem rozkładu płac. W porównaniu do relacji na poziomie najwyższych płac z 1995 roku, dwanaście lat później relacja między zarobkami kobiet i mężczyzn w przedziale 10% najwyższych zarobków była o ok. 6 punktów procentowych



wyższa. W tym okresie można zaobserwować wzrost relatywnych zarobków kobiet od poziomu mniej więcej połowy rozkładu zarobków. W następnych latach widać dalszy wzrost relacji między zarobkami kobiet i mężczyzn, szczególnie w dolnej połowie rozkładu, ale także - choć w mniejszym stopniu, na poziomie najwyższych płac.

Na inną ważną cechę luki płac w Polsce uwagę zwrócono w raporcie Głównego Urzędu Statystycznego, w którym luka obliczona została zgodnie z metodologią Eurostatu (GUS 2016). Szacunki Eurostat dotyczące luki płac w krajach europejskich opierają się na wynagrodzeniach nie uwzględniając wynagrodzeń w rolnictwie i administracji publicznej. Ma to istotne znaczenie z punktu widzenia luki płac w Polsce, ponieważ zarówno wcześniejsze, jak i najnowsze szacunki (8,8% w 2018 roku, EUROSTAT 2018) są znacznie niższe niż luka obserwowana w danych raportowanych przez gospodarstwa domowe. W swoim raporcie Główny Urząd Statystyczny przedstawił dekompozycję luki płac (7,7% w 2014 roku) według cech pracowników. Choć poziom luki okazał się niezależny od wykształcenia, to znacząco różnił się ze względu na wiek pracowników. Wśród pracowników do 24. roku życia luka wynosiła 8,8% i rosła wraz z wiekiem, do najwyższego poziomu 13,1% wśród osób w wieku 35-44 lata. Wśród starszych pracowników luka gwałtownie malała i była ujemna wśród pracowników po 60. roku życia, prawdopodobnie ze względu na selektywne odchodzenie na emeryturę kobiet o niskich zarobkach.

W raporcie Eurostat luka płacowa została podzielona na część objaśnialną - wynikającą z różnic w obserwowalnych cechach pracowników, i część nieobjaśnialną (Leythienne i Ronkowski 2018). Jeśli weźmie się pod uwagę

poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe, segregację zawodową i wymiar czasu pracy, przeciętna luka płacowa w UE w 2014 roku spada z 16,6% do 11,5%, przede wszystkim w związku z segregacją zawodową i wyższym odsetkiem kobiet pracujących w niepełnym wymiarze godzin. Wśród krajów UE, Polska wraz z Chorwacją, Włochami, Litwą, Rumunią i Słowenią należała do grupy, gdzie biorąc pod uwagę różnice w przeciętnych cechach pracujących mężczyzn i kobiet, to kobiety powinny zarabiać więcej (tzw. ujemna objaśnialna część luki płac). I choć nieskorygowana luka płacowa w 2014 roku w Polsce wynosiła zaledwie 7,7%, to przez wzgląd na (przeciętnie) wyższe wykształcenie, wybór lepiej płatnych zawodów i dłuższe doświadczenie zawodowe kobiet, ich zarobki powinny być o 9,1% wyższe niż zarobki mężczyzn. Łącznie daje to nieobjaśnialną różnicę w zarobkach kobiet i mężczyzn na poziomie 16,8%, znacznie powyżej średniej UE i wśród najwyższych wartości w Europie. Ujemna nieobjaśnialna część luki płacowej oznacza, że właściwa różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn jest wyższa, niż to co obserwujemy w postaci nieskorygowanej luki płac (na temat luki płacowej w Polsce wcześniej pisano m.in. w: Goraus i Tyrowicz 2015, Magda i in. 2015, Majchrowska i in. 2015).

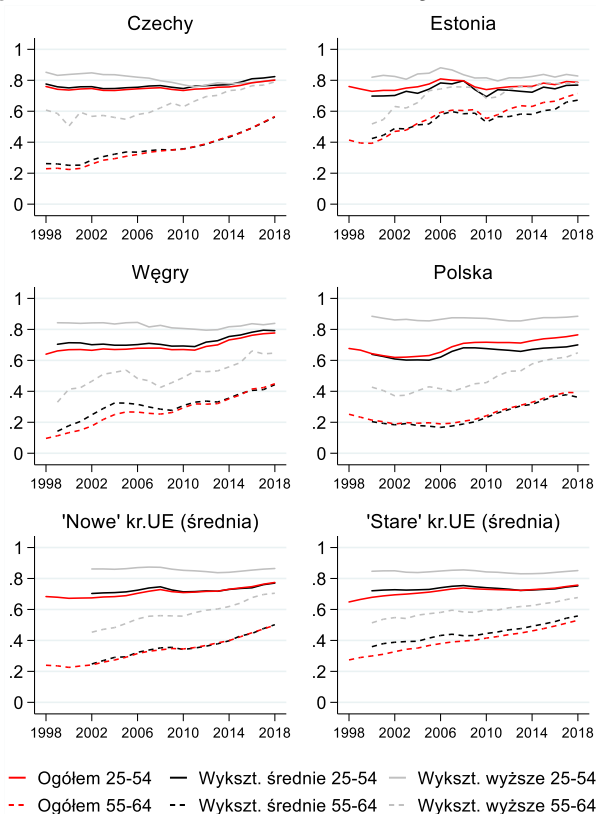
Różnice w poziomie zatrudnienia kobiet według wieku i wykształcenia

Przytoczony wyżej raport Eurostat podkreśla między innymi, że ujemna objaśnialna luka płac jest skorelowana z niskim poziomem zatrudnienia kobiet, ponieważ kobiety z niższym poziomem wykształcenia i umiejętności zazwyczaj pozostają nieaktywne zawodowo. Taka sytuacja ma miejsce w Polsce, co przedstawiono na Wykresie 3, gdzie wskaźniki zatrudnienia kobiet w wybranych



krajach podzielono według wieku i wykształcenia. Podczas gdy najświeższe ogólne wskaźniki zatrudnienia w Polsce - wśród kobiet w wieku 25-54 lata - w zasadzie nie odbiegają od średniej dla „nowych” ani „starych” krajów członkowskich UE, to wskaźniki zatrudnienia kobiet z wykształceniem średnim są znacznie niższe niż w przypadku średnich dla obu grup krajów UE czy poszczególnych państw Europy Środkowo-Wschodniej. Stąd różnica we wskaźnikach zatrudnienia między kobietami z wyższym i średnim wykształceniem jest w Polsce większa niż przeciętnie w krajach UE.

Wykres 3 Wskaźniki zatrudnienia wśród kobiet w wieku 25-54 i 55-64 lata według wykształcenia od końca lat 90-tych



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EUROSTAT.

Uwagi: 'Stare' kraje członkowskie UE: AT, BE, DE, DK, ES, FI, FR, GR, IE, IT, LU, NL, PT, SE, UK. 'Nowe' kraje członkowskie UE: BG, CY, CZ, EE, HR, HU, LT, LV, MT, PL, RO, SK, SI. Wskaźniki zatrudnienia kobiet z niższym wykształceniem nie zostały przedstawione ze względu na niewielki udział w populacji (przykładowo, w 2018 r. wśród kobiet w wieku

25-54 l. - 3% w PL, 8% w grupie 'nowych' i 13% w grupie 'starych' krajów UE).

Analizując przyczyny niskiej aktywności kobiet na rynku pracy w Polsce, Magda (2020) wskazuje na szczególnie niski poziom zatrudnienia wśród kobiet z niższym wykształceniem z obszarów wiejskich, wychowujących dwoje lub więcej dzieci, co ma związek z niewystarczającą dostępnością publicznych form opieki, nieelastycznymi godzinami pracy, wysokimi świadczeniami, ale też powszechnie obowiązującymi normami społecznymi.

Polska wyróżnia się na Wykresie 3 również ze względu na najniższe wskaźniki zatrudnienia wśród starszych kobiet. Choć wskaźniki te znacznie wzrosły w ciągu ostatnich 20 lat, wzrost ten był wolniejszy w porównaniu z innymi krajami Europy. W 2018 roku ogólny wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 55-64 lata wzrósł w Polsce do 40%, znacznie poniżej średnich wartości w UE (w obu przypadkach ok. 50%) czy liderów wśród „nowych” krajów członkowskich, takich jak Estonia (70%), Łotwa czy Litwa (65%). Niskie wskaźniki zatrudnienia wśród starszych kobiet w Polsce były pochodną przede wszystkim niskiego wieku emerytalnego i konstrukcji systemu emerytalnego, umożliwiającego wcześniejsze przechodzenie na emeryturę. Poziom wykształcenia jest jednak równie ważnym czynnikiem mającym przełożenie na aktywność na rynku pracy w starszym wieku, ponieważ w porównaniu do kobiet z wykształceniem średnim, kobiety z wyższym wykształceniem pracują niemal dwukrotnie częściej.

Podsumowanie

W porównaniu do wielu krajów zachodnich, Polska charakteryzowała się w przeszłości relatywnie wysokim poziomem aktywności kobiet na rynku pracy, a w ostatnich



dziesięcioleciach wskaźniki zatrudnienia wśród kobiet wzrosły. Niemniej jednak, poziom zatrudnienia jest zróżnicowany wśród różnych grup kobiet w Polsce, a w porównaniu z innymi krajami Europy Środkowo-Wschodniej aktywność zawodowa kobiet starszych i z niższym wykształceniem jest w Polsce znacznie niższa. Przyczyny tej sytuacji są niejednorodne, w związku z czym ewentualne zmiany w zakresie polityki społeczno-gospodarczej skupione na zwiększeniu zaangażowania kobiet na rynku pracy, powinny w szczególności dotyczyć tych grup kobiet. Z uwagi na spowolnienie gospodarcze spowodowane pandemią COVID-19, zadanie to będzie tym bardziej wymagające, jeśli obowiązek opieki nad najmłodszymi i najstarszymi będzie przesuwany w coraz większym stopniu na gospodarstwa domowe, gdzie nieproporcjonalnie częściej stanowi obciążenie dla kobiet.

Łatwość przechodzenia na wcześniejszą emeryturę, zwłaszcza w pierwszych dwóch dekadach po transformacji gospodarczej, stanowi jeden z kluczowych czynników niskiego poziomu zatrudnienia wśród Polek w wieku 50+. Pomimo poprawy zauważalnej w ostatnich latach, związanej głównie ze zmianami w przepisach dotyczących wcześniejszych emerytur, nadal istnieje luka zatrudnienia w porównaniu do innych „nowych” krajów UE, które przeszły transformację. Jednak wzrost poziomu zatrudnienia wśród starszych kobiet w Polsce będzie trudny do osiągnięcia w nadchodzących latach, ze względu na przywrócenie w 2017 roku niższego ustawowego wieku emerytalnego zróżnicowanego ze względu na płeć (60 lat dla kobiet, 65 lat dla mężczyzn).

Oba omówione wyżej wymiary nierówności między mężczyznami i kobietami na rynku pracy - różnice w poziomie zatrudnienia i płac, wraz

z wiekiem emerytalnym, który w Polsce pozostaje zróżnicowany ze względu na płeć, mają istotne przełożenie na zagrożenie ubóstwem w starszym wieku. Już od dawna uwagę zwracano na różnice w wysokości świadczeń emerytalnych mężczyzn i kobiet w Polsce (Bank Światowy 2004). Ta luka będzie się w przyszłości powiększać, a jej skutki będą bardziej dotkliwe dla osób przechodzących na emeryturę w nadchodzących dziesięcioleciach. W związku z tym, redukcja aktualnych luk w poziomie płac i zatrudnienia między kobietami i mężczyznami stanowi ważny cel sam w sobie, ale będzie miało również znaczące konsekwencje dla poziomu zagrożenia ubóstwem wśród osób starszych, a w szczególności kobiet, w przyszłości.

Bibliografia

- Adserà A., 2004. "Changing Fertility Rates in Developed Countries: The Impact of Labour Market Institutions", *Journal of Population Economics*, 17: 17-43.
- Atkinson A. B. and J. Mickelwright, 1992. "Economic Transformation in Eastern Europe and the Distribution of Income", ESRC, Cambridge University Press.
- Brainerd E, 2000. "Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union", *ILR Review*, 54(1): 138-162.
- Campa P., D. Merve, J. Roine, 2018. "How Should Policymakers Use Gender Equality Indexes?", FREE Policy Paper, Nov. 13, 2018.
- Campa P. and M. Serafinelli, 2019. "Politico-economic Regimes and Attitudes: Female Workers under State-socialism", *Review of Economics and Statistics*, 90(3): 414-427.
- Campos N. F. and F. Coricelli, 2002. "Growth in transition: What we know, what we don't, and what we should", *Journal of Economic Literature*, 40(3): 793-836.
- Eurofound, 2020. "COVID-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically".
- EUROSTAT, 2018. "Gender pay gap statistics".
- Fong M. S. and P. Gillian, 1992, "The Changing Role of Women in Employment in Eastern Europe", World Bank, Report 8213.



- Fong M. S., 1993. "The role of women in Rebuilding the Russian Economy", Studies of Economies in Transformation, Paper Number 10, World Bank.
- Fong M. S., 1996. "Gender Barriers in the Transition to a Market Economy", PSP Discussion Paper Series, Poverty and Social Policy Department, World Bank.
- Goraus K. and J. Tyrowicz, 2015. "Gender Wage Gap in Poland—Can It Be Explained by Differences in Observable Characteristics?", *Ekonomia*, 36.
- GUS 2016. "Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce".
- Lewandowski P., K. Lipowska, I. Magda, 2020. "The Gender Dimension of Occupational Exposure to Contagion in Europe", IZA Discussion Paper No. 13336.
- Leythienne D. and P. Ronkowski, 2018. "A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data 2018 edition". EUROSTAT Statistical Working Papers.
- Magda I., 2020. "Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?", IBS Policy Paper 1/2020.
- Magda I., J. Tyrowicz, L. van der Velde, 2015. "Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn", IBS Report.
- Majchrowska A., P. Strawiński, K. Konopczak, A. Skierska, 2015. "Gender wage gap by occupational groups in Poland", Lodz Economics Working Papers.
- Mezentseva E., 1992. "Women and Social Policy", Centre for Gender Studies (in Russian).
- Moghadam V., 1990. "Gender and Restructuring: Perestroika, the 1989 Revolution and Women", UNU/WIDER WP 87.
- Myck M., M. Oczkowska, K. Trzciniński, 2020. "Household exposure to financial risks: the first wave of impact from COVID-19 on the economy", CenEA Commentary Papers.
- Pollert A., 2003. "Women, work and equal opportunities in post-Communist transition", *Work, Employment and Society*, 17(2): 331-357.
- Razzu G. (ed.), 2015. "Gender Inequality in the Eastern European Labour Market: Twenty-five years of transition since the fall of communism".
- Roaf J., R. Atoyan, B. Joshi, K. Krogulski, IMF Staff Team, 2014. "25 Years of Transition Post-Communist Europe and the IMF", Regional Economic Issues Special Report.
- Svejnar J., 2002. "Transition economies: Performance and challenges", *Journal of Economic Perspectives*, 16(1): 3-28.
- UNICEF, 1999. "Women in Transition", Regional monitoring Report 6. UNICEF ICDC.
- Unterhofer U. and K. Wrohlich, 2017. "Fathers, Parental Leave and Gender Norms", IZA DP No. 10712.
- World Bank, 2004. "Gender and Economic Opportunities in Poland: Has Transition left Women Behind?". Report 29205.



O autorach

Michał Myck

Centrum Analiz Ekonomicznych (CenEA)
mmyck@cenea.org.pl
www.cenea.org.pl

Michał Myck jest dyrektorem i członkiem Zarządu CenEA. Na Uniwersytecie Oxfordzkim otrzymał dyplom z wyróżnieniem na kierunku Philosophy, Politics and Economics (First Class, 1997r.) oraz stopień Master of Philosophy z ekonomii (1999r.). W marcu 2006 r. otrzymał stopień doktora nauk ekonomicznych na Uniwersytecie Warszawskim. W czerwcu 2015 zakończył proces habilitacyjny na Freie Universität Berlin.

Jesper Roine

Stockholm Institute of Transition Economics (SITE)
jesper.roine@hhs.se
www.hhs.se/en/research/institutes/site/

Jesper Roine jest profesorem w Stockholm School of Economics i zastępcą dyrektora w SITE. Tytuł doktora otrzymał na Uniwersytecie Sztokholmskim (2002). Przed zatrudnieniem w SITE w 2006 r. był pracownikiem naukowym Departamentu Ekonomii w tej samej szkole, zaś wcześniej zajmował stanowisko Post Doc w STICERD, London School of Economics. Jest profesorem wizytującym na Uniwersytecie Northwestern.

freepolicybriefs.com

The Forum for Research on Eastern Europe and Emerging Economies (FREE Network) to sieć naukowców zajmujących się badaniami w obszarze Europy Wschodniej i byłych republik Związku Radzieckiego, zrzeszonych w ramach instytutów badawczych: BEROC w Mińsku, BICEPS w Rydze, CEFIR/NES w Moskwie, CenEA w Szczecinie, ISET w Tbilisi, KSE w Kijowie i SITE w Sztokholmie. W 2019 roku sieć badawcza FREE Network, przy wsparciu finansowym ze strony szwedzkiej Agencji ds. Współpracy na rzecz Międzynarodowego Rozwoju (Swedish International Development Cooperation Agency, Sida) zainicjowała Forum for Research on Gender Economics (FROGEE), koncentrujące się na badaniach społeczno-ekonomicznych związanych z nierównościami płci. Opracowania publikowane w ramach tej inicjatywy stanowią wkład w dyskusję o nierównościach w regionie Europy Środkowej i Wschodniej. Poglądy zawarte we wszystkich publikacjach sieci FREE Network wyrażają opinie autorów i nie muszą odzwierciedlać stanowiska sieci FREE Network, zrzeszonych w niej instytutów czy Sida.

Monika Oczkowska

Centrum Analiz Ekonomicznych (CenEA)
moczowska@cenea.org.pl
www.cenea.org.pl

Monika Oczkowska jest analitykiem w CenEA od marca 2012 roku. Tytuł magistra ekonomii ze specjalnością analizy finansowej i wyceny przedsiębiorstw uzyskała w 2012 na Uniwersytecie Szczecińskim. Ukończyła stopień licencjata z ekonomii a także stosunków międzynarodowych na tym samym uniwersytecie.

Podziękowania

Autorzy chcieliby podziękować Pamelii Campa za pomocne komentarze i uwagi redakcyjne, a także Kajetanowi Trzcińskiemu za staranną korektę edytorską. Oryginalny tekst komentarza został przygotowany w języku angielskim. Tłumaczenie w języku polskim opracowali autorzy komentarza.