

Zwiększenie poziomu uczestnictwa kobiet w rynku pracy i ograniczenie dysproporcji płacowych między kobietami a mężczyznami wywrze pozytywny wpływ na wzrost gospodarczy w Unii Europejskiej. Pomimo niedawnej poprawy sytuacji w tym obszarze nadal można zaobserwować utrzymujące się zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn, jeżeli chodzi o poziom uczestnictwa w rynku pracy<sup>1</sup> i poziom wynagrodzenia, co przekłada się na niższą wartość wskaźnika zatrudnienia wśród kobiet i może potencjalnie ograniczać wzrost w UE. Rozwiązanie tych problemów ma zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia celu strategii „Europa 2020”, jakim jest ogólny wzrost wskaźnika zatrudnienia kobiet do co najmniej 75% do 2020 r.

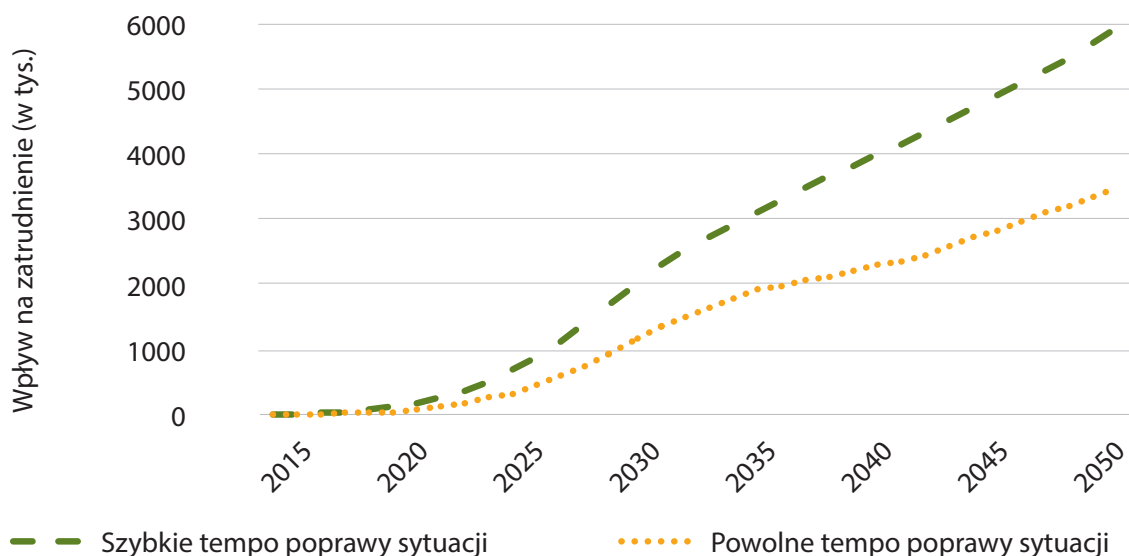
W badaniu dotyczącym „korzyści gospodarczych wynikających z zapewnienia równouprawnienia płci” przeprowadzonym przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) przedstawiono liczne nowe dowody świadczące o pozytywnych skutkach eliminowania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Środki na rzecz równouprawnienia płci, które mogą przyczynić się do zmniejszenia różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, obejmują:

- zapewnienie dostępu do usług opieki nad dziećmi oraz do usług związanych ze świadczeniem innego rodzaju opieki,
- wprowadzenie zmian w wysokości wynagrodzenia wypłacanego w trakcie urlopu rodzicielskiego i w warunkach korzystania z takiego urlopu,
- promowanie i wspieranie rozwiązań w zakresie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz rozwiązań w zakresie elastycznego czasu pracy,
- wprowadzenie przepisów prawnych i strategii dotyczących równości wynagrodzenia i warunków pracy,
- eliminowanie segregacji płciowej w poszczególnych sektorach i grupach zawodowych,
- ograniczanie liczby przerw w karierze zawodowej wśród kobiet,
- awansowanie kobiet na stanowiska kierownicze.

## Eliminowanie zróżnicowania poziomu uczestnictwa w rynku pracy i wynagrodzenia ze względu na płeć stymuluje wzrost gospodarczy

Wykres 1. Wpływ zmniejszania zróżnicowania poziomu uczestnictwa w rynku pracy na zatrudnienie



<sup>1</sup> Współczynnik aktywności zawodowej to odsetek osób aktywnych zawodowo (tj. osób pracujących albo osób poszukujących pracy) w całej populacji.



Zmniejszenie zróżnicowania poziomu uczestnictwa w rynku pracy przełożyłoby się na istotny wzrost poziomu zatrudnienia. Zgodnie z prognozami sformułowanymi w ramach przeprowadzonego badania przewiduje się, że dzięki wejściu większej liczby kobiet na rynek pracy w 2050 r. istnieje będzie 3,5–6,0 mln dodatkowych miejsc pracy. Wzrost poziomu podaży pracy umożliwi również zwiększenie produkcji potencjalnej<sup>2</sup> w sektorach, które doświadczały wcześniej trudności w pokryciu zapotrzebowania na pracę (np. z uwagi na niedobór wykwalifikowanych pracowników).

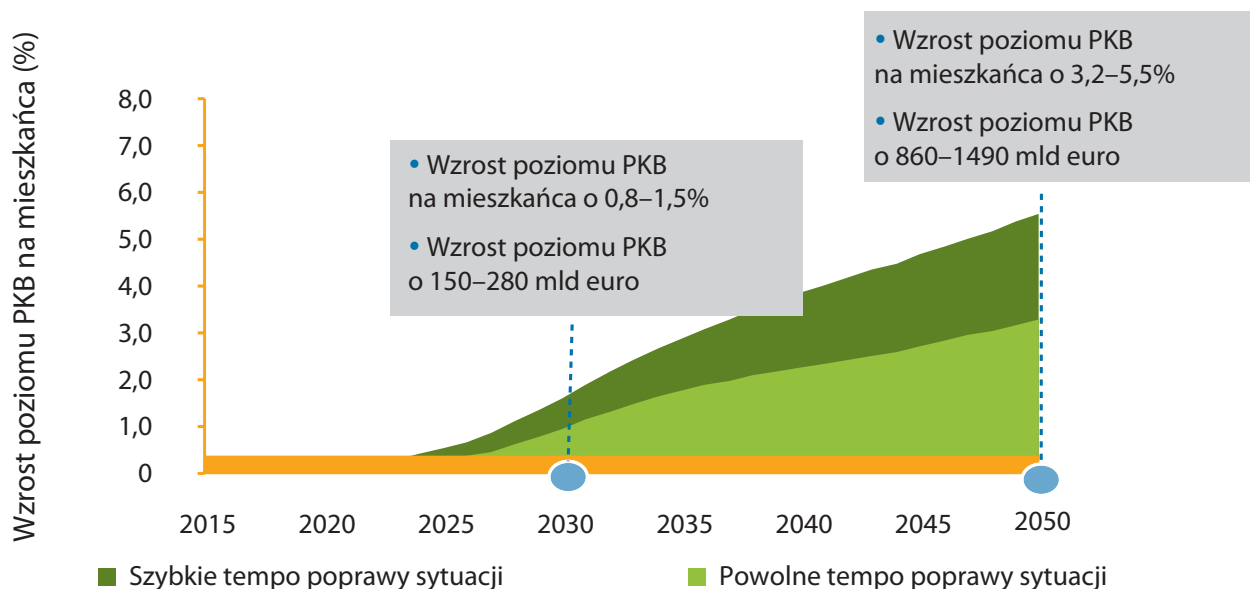
W porównaniu z wpływem zmniejszenia zróżnicowania poziomu uczestnictwa w rynku pracy wpływ zmniejszenia dysproporcji płacowych na poziom zatrudnienia kobiet jest stosunkowo nieznaczny. Z jednej strony, wyższy poziom wynagrodzeń mógłby początkowo zachęcić większą liczbę kobiet do wejścia na rynek pracy, co przełożyłoby się na wzrost wskaźników wydajności

pracy i zatrudnienia. Z drugiej strony, wzrost kosztów pracy może skłonić przedsiębiorstwa do ograniczenia swojego popytu na pracę oraz do zmniejszenia liczby oferowanych wakatów.

Zwiększenie poziomu wynagrodzenia kobiet przyczynia się jednak do zmniejszenia zróżnicowania poziomu uczestnictwa w rynku pracy i może leżeć u podstaw części pozytywnego wpływu na poziom zatrudnienia związanego z poprawą wskaźnika uczestnictwa w rynku pracy wśród kobiet.

Wpływ na poziom PKB na mieszkańca jest największy, w przypadku gdy dochodzi do zmniejszenia zróżnicowania poziomu uczestnictwa w rynku pracy. Szacuje się, że w 2030 r. poziom PKB na mieszkańca wzrośnie o 0,8–1,5%, a w 2050 r. – o 3,2–5,5% (przełoży się to na wzrost PKB nawet o 280 mld euro do 2030 r., a do 2050 r. nawet o 1490 mld euro).

**Wykres 2. Wpływ zmniejszania zróżnicowania poziomu uczestnictwa w rynku pracy na poziom PKB na mieszkańca**

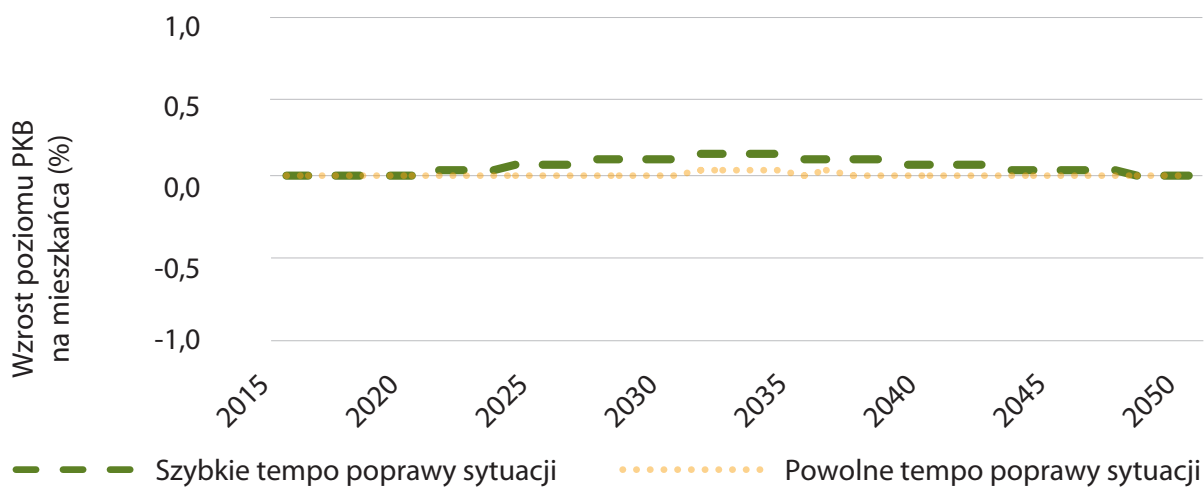


Poprawa sytuacji w kwestii dążenia do zapewnienia równego poziomu wynagrodzeń mogłaby doprowadzić do wzrostu poziomu PKB na mieszkańca o 0,0–0,2% w latach 2030–2050. Zmniejszanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć wywiera niewielki wpływ na poziom PKB z uwagi na fakt, że działania w tym obszarze generują sprzeczne impulsy makroekonomiczne. Choć zwiększenie poziomu wynagrodzenia kobiet przekłada się na wzrost dochodów i wydatków gospodarstw domowych w ujęciu realnym, prowadzi również do podwyższenia kosztów ponoszonych przez przedsiębiorstwa. Prognozy wskazują, że w perspektywie długoterminowej przedsiębiorstwa zareagują na tę sytuację podwyższeniem cen, aby przywrócić swoje marże zysku, co z kolei zmniejszy dochód gospodarstw domowych w ujęciu realnym i znacznie wywierać presję na ograniczanie produkcji, przekładając się na spadek PKB mniej więcej od 2040 r.

Skoncentrowanie się wyłącznie na kwestiach związanych z PKB może przyćmić inne pozytywne skutki związane ze zmniejszeniem dysproporcji płacowych. Zwiększenie poziomu wynagrodzenia kobiet prawdopodobnie doprowadzi do zmniejszenia poziomu ubóstwa wśród kobiet oraz ograniczenia zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn w kwestiach emerytalnych (EIGE, 2016). Zmniejszenie dysproporcji płacowych może również przyczynić się do wzbudzenia wśród kobiet większej pewności siebie, co mogłoby przełożyć się na powierzanie im większej odpowiedzialności w miejscu pracy i w konsekwencji doprowadzić do ich awansowania na stanowiska kierownicze (Booth, 2003). Reasumując, sprzyjanie zwiększaniu uczestnictwa kobiet w rynku pracy i dążenie do zapewnienia równości wynagrodzeń ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia ogólnego poziomu zatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn wynoszącego co najmniej 75%, co przyczyni się do inteligentnego, trwałego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu.

<sup>2</sup> Produkcja potencjalna lub produkt potencjalny gospodarki oznacza maksymalną wielkość produkcji gospodarczej, którą wytworzyłaby gospodarka, gdyby wszystkie zasoby zostały w pełni wykorzystane.

Wykres 3. Wpływ zmniejszania różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć na poziom PKB



## Współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia i poziom wynagrodzeń jest niższy w przypadku kobiet niż w przypadku mężczyzn

Wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet w UE wynosił 64,3% w 2015 r. w porównaniu z 75,9% w przypadku mężczyzn<sup>3</sup>.

Kobiety częściej i w większym wymiarze niż mężczyźni wykonują nieodpłatną pracę w postaci opieki nad dziećmi i członkami rodziny w podeszłym wieku. Są przez to mniej aktywne na rynku pracy lub zostają zmuszone do podążania mniej atrakcyjną ścieżką kariery zawodowej. Pomimo wzrostu poziomu współczynnika aktywności zawodowej kobiet, jaki można było w ostatnim czasie zaobserwować w całej Europie, średnie różnicowanie poziomu uczestnictwa w rynku pracy ze względu na płeć w UE nadal wynosi 15%, przy czym na szczeblu krajowym można niekiedy zaobserwować jeszcze większe różnice. Różnicowanie poziomu uczestnictwa w rynku pracy przekłada się następnie na niższe wskaźniki zatrudnienia wśród kobiet.

W 2014 r. wynagrodzenie brutto za godzinę pracy, jakie otrzymywały kobiety w UE, było średnio o 16,1% niższe od analogicznego wynagrodzenia otrzymywanego przez mężczyzn<sup>4</sup>.

Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć pogłębia różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Pomimo zmian technologicznych<sup>5</sup> i przyjęcia przepisów służących zagwarantowaniu równości wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, w XXI w. nadal można zaobserwować utrzymywanie się zjawiska zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Skala tego zjawiska różni się również w bardzo istotnym stopniu w poszczególnych państwach członkowskich.

Zróżnicowanie poziomu zatrudnienia ze względu na płeć i dysproporcje płacowe wynikają z różnego rodzaju nierówności, z jakimi kobiety borykają się w trakcie swojego życia.

- I. **Segregacja płciowa w sektorze edukacji i na rynku pracy:** kobiety często są nadreprezentowane, jeżeli chodzi o posiadanie dyplomów, udział w programach szkoleniowych i wykonywanie zawodów wiążących się z niższymi zarobkami niż o zarobki związane z zawodami wykonywanymi w przeważającej mierze przez mężczyzn.
- II. **Segregacja rynku pracy,** zarówno w ujęciu poziomym (różne sektory i grupy zawodowe), jak i w ujęciu pionowym (różne poziomy odpowiedzialności lub stanowiska).

<sup>3</sup> Zgodnie z definicją Eurostatu wskaźnik zatrudnienia to „odsetek osób posiadających pracę wśród ludności w wieku produkcyjnym”. Aby uzyskać dodatkowe informacje, zob.: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics/pl](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/pl).

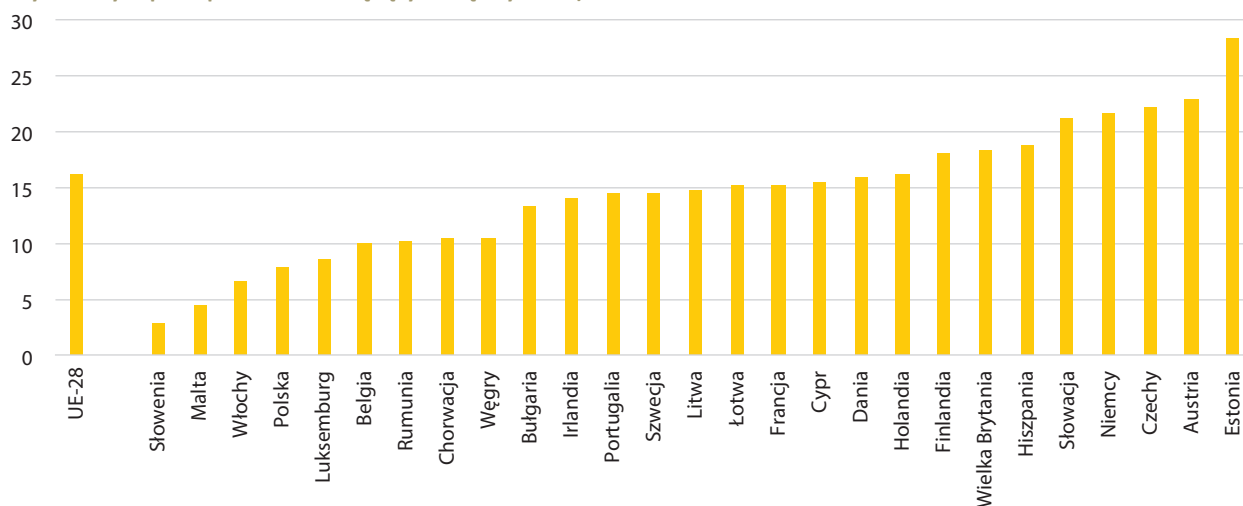
<sup>4</sup> Uwaga: przywołane dane to najnowsze dane, jakimi Eurostat dysponował w momencie przygotowywania niniejszej publikacji. Aby uzyskać dodatkowe informacje i zapoznać się z najświeższymi aktualizacjami, zob.: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

<sup>5</sup> Postęp technologiczny, jaki dokonał się w miejscach pracy, doprowadził do zwiększenia wartości umiejętności umysłowych w porównaniu z umiejętnościami manualnymi, co przełożyło się na względny wzrost poziomu wynagrodzenia kobiet (Black i Spitz-Oener, 2010).

- III. **Przerwy w karierze zawodowej** związane z urlopami macierzyńskimi.
- IV. **Nierówny podział nieodpłatnych obowiązków związanych z wykonywaniem prac domowych i sprawowaniem**

**opieki:** kobiety częściej i w większym wymiarze niż mężczyźni wykonują nieodpłatną pracę w postaci opieki nad dziećmi i członkami rodziny w podeszłym wieku. Wpływa to na ich możliwości w zakresie uczestnictwa w rynku pracy i hamuje tempo rozwoju ich kariery zawodowej.

**Wykres 4. Nieskorygowane zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, 2014 (różnica między średnim wynagrodzeniem brutto za godzinę pracy między pracownikami będącymi mężczyznami i kobietami, wyrażona jako odsetek zarobków uzyskiwanych przez pracowników będących mężczyznami)**



Źródło: Eurostat (tsdsc340).

## Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w obszarze zatrudnienia i wynagrodzenia jest kosztowne

*W 2013 r. łączny koszt związany z niższym wskaźnikiem zatrudnienia kobiet w UE oszacowano na 370 mld euro, co odpowiadało 2,8% PKB UE.*

Koszty związane z niższym wskaźnikiem zatrudnienia kobiet obliczono, biorąc pod uwagę zyski utracone przez kobiety, składki na ubezpieczenie społeczne oraz koszty związane z finansami publicznymi, takie jak indywidualne transfery socjalne i świadczenia socjalne. W zależności od poziomu wykształcenia kobiet szacuje się, że koszty związane z wykluczeniem kobiet z rynku pracy przez cały okres ich życia zawodowego wynoszą 1,2–2,0 mln euro (Eurofound, 2016).

Choć istnieje niewielka liczba dowodów świadczących o tym, że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć wywiera bezpośrednie skutki gospodarcze, wyniki przeprowadzonych badań potwierdzają, że nierówny poziom wynagrodzenia kobiet jest

niekorzystny nie tylko dla samych kobiet, ale również dla ogółu społeczeństwa. Zjawisko zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć jest w istotnym stopniu powiązane z ubóstwem dzieci i niedoborem wykwalifikowanej siły roboczej oraz generuje koszty dla gospodarki z uwagi na niedostateczne wykorzystanie kwalifikacji kobiet.

Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy wywiera niekorzystny wpływ na poziom dochodów uzyskiwanych przez kobiety, tj. na ich zarobki oraz na środki gromadzone przez nie w ramach pracowniczych programów emerytalnych. To z kolei może przyczyniać się do systematycznego osłabiania niezależności ekonomicznej kobiet i zwiększać ich narażenie na ryzyko ubóstwa i wykluczenia społecznego (EIGE, 2016).

## Źródła

Black, S. E., i Spitz-Oener, A. (2010), „Explaining women’s success: technological change and the skill content of women’s work” („Przyczyny leżące u podstaw sukcesu kobiet: zmiany technologiczne i zmiana kwalifikacji zawodowych kobiet”), *The Review of Economics and Statistics*, t. 92, nr 1, ss. 187–194.

Booth, A., Burton, J., i Mumford, K. (2003), „The position of women in UK academic economics” („Pozycja kobiet w kręgach akademickich zajmujących się ekonomią w Zjednoczonym Królestwie”), *The Economic Journal*, t. 110, ss. 312–333.

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) (2016), „The gender employment gap: challenges and solutions” („Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w obszarze zatrudnienia: wyzwania i rozwiązania”), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>.

# Informacje na temat badania

Badanie dotyczące korzyści gospodarczych wynikających z zapewnienia równouprawnienia płci jest unikatowe w kontekście UE. Jest to pierwsze tego rodzaju badanie, w którym wykorzystano rozbudowany model ekonometryczny, aby oszacować szerokie spektrum korzyści makroekonomicznych wynikających z zapewnienia równouprawnienia płci w kilku istotnych obszarach, takich jak edukacja, uczestnictwo w rynku pracy i poziom wynagrodzeń.

Ogólne wyniki badania wskazują, że poprawa sytuacji w obszarze równouprawnienia płci:

- doprowadziłyby do powstania 6,3–10,5 mln nowych miejsc pracy w 2050 r., przy czym 70% utworzonych w ten sposób wakatów zostałoby uzupełnionych przez kobiety,
- wywierałyby pozytywny wpływ na poziom PKB, który nasilałby się w miarę upływu czasu,
- przyczyniłyby się do wzrostu poziomu PKB na mieszkańca nawet o niemal 10% do 2050 r.

Aby oszacować wpływ poprawy sytuacji w obszarze równouprawnienia płci na gospodarkę, w badaniu zastosowano model makroekonomiczny E3ME. Jest to empiryczny model makroekonomiczny służący w szczególności do ujmowania wyników na szczeblu UE i na szczeblu państw członkowskich.

Rezultaty badania dotyczące korzyści gospodarczych wynikających z zapewnienia równouprawnienia płci w UE przedstawiono w dziewięciu publikacjach:

1. Literature review: existing evidence on the social and economic benefits of gender equality and methodological approaches (Przeгляд literatury: istniejące dowody potwierdzające korzyści społeczne i gospodarcze wynikające z zapewnienia równouprawnienia płci oraz podejścia metodologiczne).
2. EU and EU Member State overviews (Przeglądy przeprowadzone na szczeblu UE i na szczeblu państw członkowskich UE).
3. Report on the empirical application of the model (Sprawozdanie dotyczące empirycznych zastosowań modelu).
4. How the evidence was produced: briefing paper on the theoretical framework and model (W jaki sposób gromadzono dowody: dokument informacyjny dotyczący ram teoretycznych i zastosowanego modelu).
5. W jaki sposób gromadzono dowody: nota informacyjna dotycząca ram teoretycznych i zastosowanego modelu.
6. Wpływ równouprawnienia płci na gospodarkę w kontekście polityki UE: dokument informacyjny.
7. Wpływ równouprawnienia płci na gospodarkę: dokument informacyjny.
8. W jaki sposób zapewnienie równouprawnienia płci w obszarze kształcenia w dziedzinie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki przekłada się na wzrost gospodarczy: dokument informacyjny.
- 9. W jaki sposób wyeliminowanie zróżnicowania poziomu uczestnictwa w rynku pracy i wynagrodzenia ze względu na płeć przekłada się na wzrost gospodarczy: dokument informacyjny.**

Wszystkie publikacje, szczegółowe wyniki badania i opis zastosowanej metodyki udostępniono na stronie internetowej EIGE.

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) to unijne centrum wiedzy na temat równouprawnienia płci. EIGE wspiera decydentów i wszystkie właściwe instytucje w ich wysiłkach na rzecz urzeczywistnienia zasady równouprawnienia płci dla wszystkich Europejczyków, przekazując im konkretną wiedzę fachową oraz porównywalne i wiarygodne dane dotyczące kwestii związanych z równouprawnieniem płci w Europie.

## Więcej informacji:

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)

Gedimino pr. 16

LT-01103 Wilno

LITWA

Tel. +370 52157444

E-mail: [eige.sec@eige.europa.eu](mailto:eige.sec@eige.europa.eu)

<http://eige.europa.eu>

<http://www.twitter.com/eurogender>

<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

<http://www.youtube.com/eurogender>

<http://eurogender.eige.europa.eu/>



Urząd Publikacji



ISBN 978-92-9470-128-2  
doi:10.2839/932278