

RAPORT CURRENCY ONE

Kobiety na rynku pracy

Kobiet w Polsce jest więcej niż mężczyzn, ale jeśli chodzi o rynek pracy ta tendencja jest odwrotna. Jak wygląda sytuacja kobiet na rynku pracy i jakie wybierają zawody? Dlaczego występują wciąż nierówności płac? W tym temacie warto przyjrzeć się też metodologii prowadzonych badań.

W polskim społeczeństwie jest więcej kobiet niż mężczyzn. Od lat wartość ta ustabilizowała się na poziomie 107 kobiet na 100 mężczyzn. Jeżeli spojrzymy na dane dokładniej, widzimy, że owszem jest ich więcej, ale tylko w najstarszej grupie wiekowej. Wśród dzieci aktualnie jest 105 chłopców na 100 dziewczynek i dopiero wcześniejsza śmiertelność mężczyzn powoduje, że od około 50 roku życia zaczynają przeważać kobiety. Kobiety żyją bowiem ponad 7,5 roku dłużej niż mężczyźni.

Rynek pracy

W rezultacie na rynku pracy, szczególnie wśród osób dopiero wkraczających na ścieżkę zawodową, dominują mężczyźni. Jest ich generalnie więcej, aczkolwiek nie należy zapominać, że mężczyźni mają też wyższy wiek emerytalny i wciąż bardzo niską aktywność w pobieraniu urlopów tacierzyńskich. - *Nie zmienia to faktu, że dysproporcja nie jest wcale tak duża i obecnie 48,4% pracujących to kobiety. Uwidacznia się tutaj niestety negatywny wpływ programów socjalnych. Parametr ten historycznie cały czas rósł. W momencie transformacji ustrojowej wynosił 45,5%, a następnie stopniowo w 2015 roku osiągnął swoje maksimum na 48,7%, by teraz spaść o 0,3%. Dane te nie uwzględniają jednak urlopów macierzyńskich* - analizuje Maciej Przygórzewski, główny analityk Currency One, operatora serwisów InternetowyKantor.pl i Walutomat.pl.

Branże zdominowane przez płcie

Udział kobiet i mężczyzn w rynku pracy nie jest równy - istnieje wiele powodów dla takiej sytuacji. Jednym z nich jest różnica w formalnym wykształceniu. Wśród aktywnych zawodowo kobiet, wyższym wykształceniem może pochwalić się około 44%. - *Kobiety znacznie częściej posiadają jednak wykształcenie humanistyczne niż techniczne. W rezultacie widzimy wyraźną przewagę kobiet na przykład w zawodach prawniczych, za wyjątkiem sędziów na najwyższych stanowiskach. Tendencja ta jest jednak znacznie bardziej widoczna w służbie zdrowia i edukacji. Nie bez znaczenia jest też silna dominacja wśród pracowników administracji państwowej* – analizuje M. Przygórzewski.

Predyspozycje do wykonywania pewnych zawodów wynikających z płci bywają też nośnikiem stereotypów. - *Ujawniają także różnice w postrzeganiu sytuacji przez panie i panów. Na przykład, respondenci badania Pracuj.pl częściej od panów uważały kompetencje miękkie za domenę kobiet - 53%, przy 42% mężczyzn. Respondenci natomiast częściej uważali, że to*

panowie lepiej nadają się do wykonywania zawodów technicznych - 44% mężczyzn i 32% pań - czytamy w najnowszym raporcie Pracuj.pl.

W pewien sposób jednak predyspozycje się zmieniają, co pokazuje przykład IT, do niedawna zdominowany przez mężczyzn, którzy pełnili role programistów, architektów czy project managerów. - *Według Badania Społeczności IT przeprowadzonego przez zespół Bulldogjob w 2019 roku kobiety stanowiły 9% wszystkich pracowników IT. W 2020 nastąpił wzrost i wartość ta sięga już 14%. Obrazuje to trend, który możemy obserwować od jakiegoś czasu: kobiety chętniej podejmują pracę w IT, część z nich decyduje się na zmianę swojej ścieżki kariery i przebranżowienie, młode kobiety stawiają na specjalistyczne studia, żeby rozpocząć pracę w branży. Rewolucja jest powolna, ale nieuchronna - mówi Danusia Biernacka z portalu Bulldogjob.pl, specjalizującego się w rekrutacji specjalistów IT.*

Płace kobiet a mężczyzn

Analiza serwisu Pracuj.pl pokazuje także, że wiele pracujących kobiet widzi jednak dyskryminację i uważa, że nie są traktowane w środowisku pracy na równi z mężczyznami. Trudno w tej dyskusji uciec od luki płacowej, czyli różnicy między płacami kobiet i mężczyzn. Mierzenie tego parametru ma zawsze kilka ważnych problemów metodologicznych. Po pierwsze, pomimo lepszego wykształcenia kobiety znacznie częściej wykonują gorzej płatne zawody, nawet w tych samych branżach. Po drugie urlop tacierzyński jest nadal rarytasem.

- *W rezultacie każde dziecko to często zniknięcie kobiety z rynku pracy na niemal 1,5 roku i to bez urlopu wychowawczego. Tak długa absencja przekłada się na zmniejszone szanse awansu, ogranicza bowiem od razu staż pracownika na danym stanowisku, a dodatkowo nierzadko wymaga ponownego szkolenia. Bardzo ważną zatem jest metoda liczenia tej luki. Częstym zarzutem jest dobieranie określonych branż, które w zależności od potrzeb mają zawyżać lub zaniżać lukę płacową - analizuje analityk Currency One. - O skali rozbieżności najlepiej świadczy fakt, że dane dla Polski różnią się w zależności od badań, nawet od 7% do 20%. Mówimy tutaj o badaniach Eurostatu i SGH, zatem nie są to anonimowe ośrodki. W dyskusji zwraca się też uwagę na zjawisko wypychania kobiet z niskimi kwalifikacjami z rynku pracy przez programy socjalne. To z kolei sztucznie zmniejsza lukę płacową poprzez wyeliminowanie grupy słabiej zarabiającej - dodaje M. Przygórzewski.*

Według badań Pracuj.pl, większość Polaków widzi zmiany na rynku pracy i jest zgodna co do opinii, że sytuacja zawodowa kobiet jest dziś lepsza, niż 10 lat temu. Obecnie jednak kilka tendencji na rynku pracy działa na wyraźną niekorzyść wyrównywania płac kobiet i mężczyzn. Podejmowane są działania, choćby Komisji Europejskiej, by niwelować te różnice, a pomysłem na to jest na przykład zobowiązanie pracodawców do ujawnienia pensji pracowników. Czas pokaże, czy te działania będą skuteczne.