



Praca i przedsiębiorczość kobiet
potencjał do wykorzystania w Polsce

Spis treści

List Dyrektor Generalnej Coca-Cola Poland Services	04
Streszczenie	06
Aktywność zawodowa kobiet - wprowadzenie	10
Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce oraz w odniesieniu do wybranych krajów europejskich	12
Kluczowe czynniki decydujące o aktywności kobiet na rynku pracy	20
Kraje o wysokiej aktywności zawodowej kobiet – studia przypadków	40
Korzyści ekonomiczne i społeczne ze wzrostu aktywności zawodowej kobiet	44
Wnioski	64
Przypisy	66
Bibliografia	68
Opis Projektu	70
Załączniki	72



List Dyrektor Generalnej Coca-Cola Poland Services

Szanowni Państwo,

Z wielką przyjemnością oddajemy na Państwa ręce raport „Praca i przedsiębiorczość kobiet – potencjał do wykorzystania w Polsce”. Opisuje on aktywność zawodową Polek, także na tle innych państw Unii Europejskiej oraz prezentuje przykłady rozwiązań wzmacniających kobiety na rynku pracy i w biznesie. To, co jednak w nim najważniejsze, to prezentacja symulacji wpływu zwiększonej aktywności zawodowej kobiet na PKB Polski. Te dane pokazują wyraźnie, jak wielki potencjał dla rozwoju gospodarczego i społecznego tkwi w aktywizacji kobiet

na rynku pracy i w biznesie.

Raport jest częścią ogólnopolskiego programu aktywizacji zawodowej kobiet „Sukces TO JA”, który Coca-Cola zainicjowała wspólnie z organizacją Sukces Pisany Szminką.

Nasze zaangażowanie w obszar promowania aktywności zawodowej kobiet jest blisko związane z działalnością inwestycyjną, którą prowadzimy w Polsce od ponad 25 lat. Dzięki długofalowym inwestycjom firmy systemu Coca-Cola jest od ponad ćwierć wieku aktywnym uczestnikiem życia gospodarczego

i społecznego w Polsce. Coca-Cola jest inwestorem zaangażowanym w tworzenie zaplecza produkcyjnego i dystrybucyjnego, budowanie kapitału ludzkiego oraz rozwój społeczności lokalnej. Tylko w ciągu ostatnich dziesięciu lat wartość inwestycji firm systemu Coca-Cola wyniosła 1,3 mld zł. Coca-Cola tworzy łańcuch wartości dodanej w gospodarce Polski w wysokości 3,2 mld zł rocznie. Te dane wskazują na wagę i rolę naszych inwestycji w budowaniu wzrostu gospodarczego kraju.

Zrównoważony i stabilny rozwój Polski wymaga jednak także wzmocnienia kapitału społecznego, który pozostaje jedną z najsilniejszych dźwigni rozwoju. Inwestycje w kapitał społeczny powinny być wspólną odpowiedzialnością wszystkich podmiotów uczestniczących w życiu gospodarczo-społecznym w Polsce.

Dostrzegając strategiczne znaczenie rozwoju społecznego i potrzebę współdziałania na jego rzecz, postanowiliśmy podjąć działania koncentrujące się na obszarze promocji aktywności zawodowej. W świetle przemian demograficznych jawi się ona jako wielka szansa i jeden ze sposobów na utrzymanie szybkiego tempa rozwoju.

Obecnie wśród największych problemów rynku pracy są jego niewykorzystane zasoby, w tym szczególnie osób młodych, starszych, ale też kobiet. Aktywność zawodowa Polek jest niższa niż średnia europejska. Wierzimy, że te statystyki można zmienić, wspierając szczególnie te osoby, które chciałyby podjąć pracę lub założyć firmę. Z tą myślą, wspólnie z Fundacją Sukcesu Pisanego Szminką rozpoczęliśmy ogólnopolski program aktywizacji zawodowej kobiet „Sukces TO JA”. Poprzez internetową platformę wiedzy oraz bezpłatne szkolenia chcemy dostarczać Polkom wiedzę i rozwijać

ich kompetencje, a także wzmocniać wiarę w swoje możliwości. Program „Sukces TO JA” wpisuje się w globalną strategię firmy Coca-Cola „5by20”, zakładającą aktywizację zawodową 5 mln kobiet na całym świecie do roku 2020. Przede wszystkim pozostaje on jednak inicjatywą odpowiadającą na potrzeby polskiego społeczeństwa. Jest wyrazem naszego długofalowego zaangażowania i zobowiązania do współdziałania na rzecz dalszego, zrównoważonego rozwoju Polski, podjętym w 25. rocznicę działalności firm systemu Coca-Cola w Polsce.

„Aktywność zawodowa Polek jest niższa niż średnia europejska. Wierzimy, że te statystyki można zmienić, wspierając szczególnie te osoby, które chciałyby podjąć pracę lub założyć firmę. Z tą myślą, wspólnie z Fundacją Sukcesu Pisanego Szminką rozpoczęliśmy ogólnopolski program aktywizacji zawodowej kobiet „Sukces TO JA”.”

Mam nadzieję, że niniejszy raport będzie stanowić punkt wyjścia do dyskusji o tym, jak ważne jest wspieranie kobiet w Polsce w obszarze ich aktywizacji zawodowej oraz jak wspólnie możemy im pomóc w godzeniu ról rodzinnych i zawodowych. Dróg do realizacji tego celu jest wiele. Wierzę, że dzięki wspólnej dyskusji i działaniu możemy go osiągnąć szybciej.

Z wyrazami szacunku,

Lana Popović
Dyrektor Generalna
Coca-Cola Poland Services

Streszczenie

Ambicją milionów Polek i Polaków oraz głównym celem polityki gospodarczej jest możliwie szybkie osiągnięcie poziomu dobrobytu najbogatszych państw UE lub OECD.

Jednymi z kluczowych czynników, które wpływają na tempo rozwoju gospodarczego są demografia oraz aktywność zawodowa społeczeństwa. Wskutek starzenia się społeczeństwa, od 2010 r. w Polsce ubyło niemal 1 mln osób w wieku produkcyjnym. Ten niekorzystny efekt dla gospodarki jest pogłębiany przez wciąż niski wskaźnik aktywności zawodowej kobiet, który wynosi 61,4%. Oznacza to, że statystycznie 4 z 10 Polek w wieku produkcyjnym nie pracuje i nie szuka

pracy. Problem niewielkiej aktywności zawodowej dotyczy szczególnie kobiet poniżej 24. roku życia oraz tych z grupy 55+. Państwa notujące jedne z wyższych stóp aktywności zawodowej kobiet: Islandia, Norwegia, Finlandia, Szwecja, to jednocześnie kraje, które cechują zaawansowane mechanizmy umożliwiające godzenie pracy zawodowej i obowiązków rodzicielskich.

Czynniki wpływające na aktywność zawodową kobiet



Wykształcenie

im wyższe, tym
wyższa aktywność
zawodowa kobiet



Liczba dzieci w rodzinie

im wyższa, tym
niższa aktywność
zawodowa kobiet



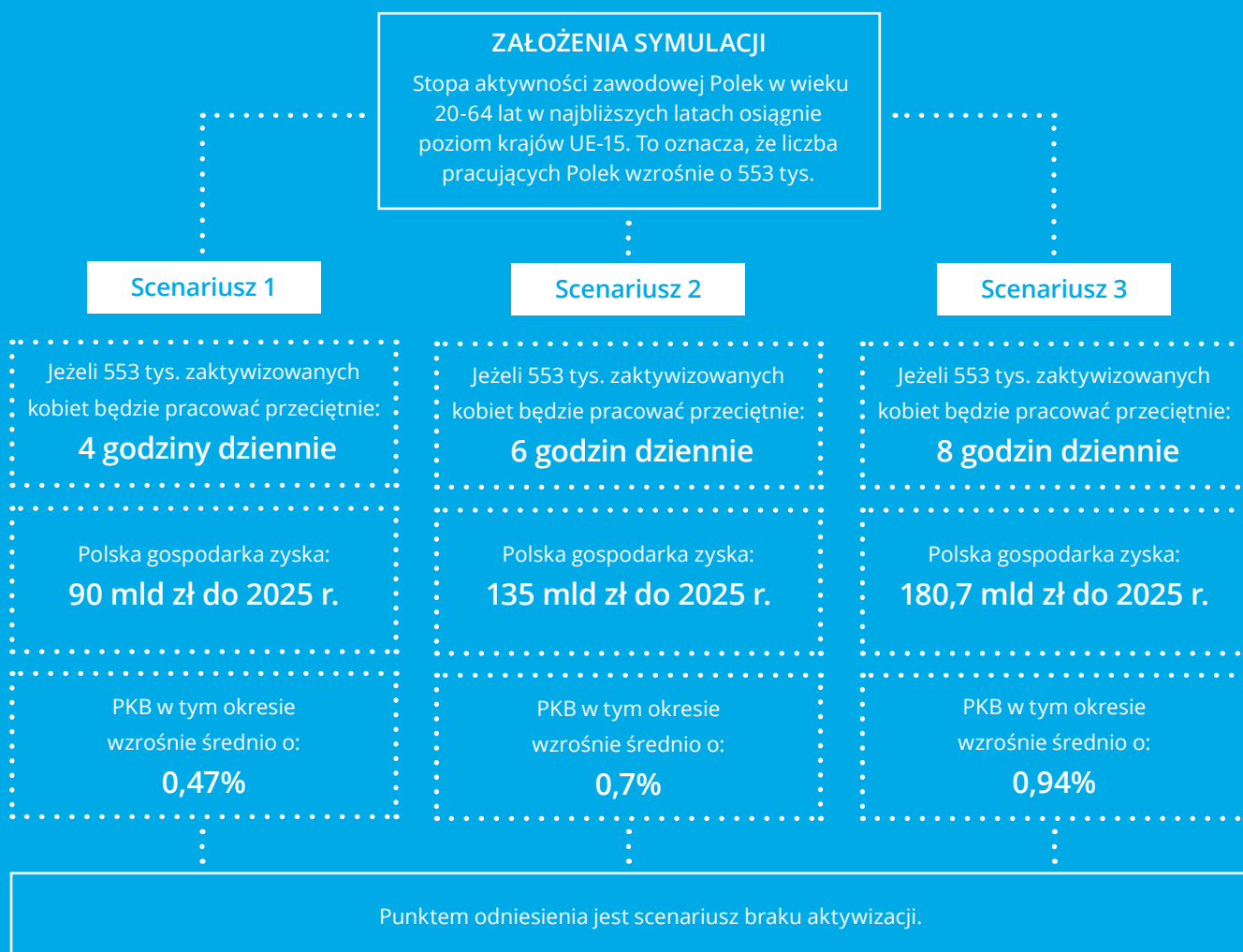
Warunki pracy

im wyższa dyskryminacja
płacowa lub/i opodatkowanie
pracy, tym niższa aktywność
zawodowa kobiet

Warunki dla
przedsiębiorczości

im bardziej sprzyjające,
tym większa aktywność
zawodowa kobiet

Skutki ekonomiczne wzrostu aktywności zawodowej kobiet w Polsce





Odsetek pracujących i szukających pracy kobiet zależy od wielu czynników, a zwłaszcza:

- Wykształcenia (im wyższe, tym wyższa aktywność zawodowa kobiet). Jest to związane z faktem, że poziom wykształcenia pozytywnie wpływa na uzyskiwane dochody, wskutek czego takie osoby mają większą motywację do pracy.
- Liczby dzieci w rodzinie (im wyższa, tym niższa aktywność zawodowa kobiet). W kontekście wpływu macierzyństwa na aktywność zawodową niezmiernie istotne są rozwiązania instytucjonalne, zwłaszcza dostępność żłobków i przedszkoli oraz regulacje dotyczące urlopów macierzyńskich/tacierzyńskich oraz wychowawczych. Większa dostępność opieki instytucjonalnej pozytywnie wpływa na aktywność zawodową kobiet, podobnie jak możliwość bardziej równego podziału obowiązków związanych z opieką nad dzieckiem z partnerem.
- Wysokości wynagrodzeń kobiet w relacji do wynagrodzeń mężczyzn, wielkości i struktury opodatkowania pracy (PIT oraz ubezpieczenia społeczne). Dyskryminacja płacowa kobiet negatywnie wpływa na podaż pracy z ich strony, co może dotyczyć zarówno decyzji o wejściu lub nie na rynek pracy, jak i ograniczeniu czasu pracy np. do wymiaru pół etatu.
- Warunków dla przedsiębiorczości (im bardziej sprzyjające, tym większa aktywność zawodowa kobiet). Kobiety, które już podjęły działalność jako jedną z głównych barier wymieniają wysokość

pozapłacowych kosztów pracy – PIT oraz składek ZUS. W przypadku bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, główną barierą dla rozpoczęcia działalności gospodarczej pozostaje brak wystarczającego kapitału, strach przed niepowodzeniem oraz skomplikowane regulacje.

Warto jednak dodać, że aktywność zawodowa wielu kobiet nie ogranicza się tylko do działalności wycenianej rynkowo, ale także prac domowych. Z tego względu, łączny czas pracy, uwzględniający pracę płatną i bezpłatną, jest dłuższy u kobiet niż u mężczyzn – średnio o 30 minut dziennie w krajach rozwiniętych i o 50 minut w krajach rozwijających się.

Relatywnie niska aktywność zawodowa kobiet w Polsce jest bez wątpienia jednym z czynników, który utrudnia proces doganiania krajów rozwiniętych zarówno pod względem dobrobytu ekonomicznego, jak i społecznego.

w czasie. Odnosząc te dodatkowe przyrosty do wielkości PKB w 2015 r., PKB w okresie do 2025 r. będzie wyższy średnio o 0,47%-0,94% PKB z 2015 r.

Prognozowana wielkość wpływu zwiększonej partycypacji kobiet w rynku pracy jest porównywalna z szacowanym wpływem wydatków z polityki spójności na PKB Polski (funduszy UE na lata 2007-2013 oraz 2014-2020).

Ostateczny wpływ wzrostu aktywności zawodowej kobiet na PKB jest mocno uzależniony od faktycznej liczby godzin przepracowanych przez każdą z zaktywizowanych kobiet, dlatego wyniki symulacji przedstawiono w trzech scenariuszach.

Wartość 90 mld zł dodatkowego przyrostu PKB odpowiada sytuacji, w której 553 tys. kobiet będzie pracować przeciętnie 4 godziny dziennie (scenariusz minimalny), z kolei górny przedział oszacowania, tj. 180,7 mld zł,

może być istotnym czynnikiem zwiększenia długoterminowej równowagi w finansach publicznych, zwłaszcza w zakresie salda Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Według umiarkowanego scenariusza finanse publiczne do 2025 r. zyskałyby dodatkowe 52,6 mld zł dochodów z podatków i składek ubezpieczeniowych. Równowaga fiskalna w praktyce byłaby jeszcze większa, gdyż w tej analizie nie uwzględniono spadku wydatków sektora finansów publicznych dzięki większemu uczestnictwu kobiet w rynku pracy.

Niekorzystne trendy demograficzne stają się coraz poważniejszym wyzwaniem dla rozwoju społeczno-gospodarczego Polski.

W relatywnie krótkim okresie tzn. od 2010 r. liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszyła się o 1 mln. Z tego powodu, wzrost aktywności zawodowej wśród malejącej grupy osób w wieku produkcyjnym nabiera szczególnego znaczenia, jeśli ambicją Polski jest dalsze doganianie krajów rozwiniętych.

Wyniki przeprowadzonej symulacji pokazują, że jeśli stopa aktywności zawodowej Polek w wieku 20-64 lat w najbliższych latach osiągnie poziom krajów UE-15, to liczba pracujących Polek wzrośnie o 553 tys. Dzięki temu polska gospodarka do 2025 r. może zyskać od 90 mld do 180,7 mld zł. Podane wielkości uwzględniają zmienną wartość pieniądza

odpowiada sytuacji, w której każda z kobiet będzie pracować 8 godzin dziennie (scenariusz maksymalny). W przypadku realizacji scenariusza umiarkowanego kobiety będą pracować 6 godzin dziennie, co przełoży się na dodatkowy przyrost PKB do 2025 r. w wysokości około 135 mld zł. Wzrost aktywności zawodowej kobiet

Aktywność zawodowa kobiet - wprowadzenie

Kobiety stanowią połowę światowej populacji (49,5% w roku 2015)¹, jednak ich wkład w zwiększanie Produktu Krajowego Brutto i budowę dobrobytu nadal pozostaje na poziomie zdecydowanie niższym niż potencjalny.

Tylko 50% kobiet na świecie w wieku 15 lat i więcej jest aktywnych zawodowo, podczas gdy wśród mężczyzn jest to 77%². Teoretycznie od 1990 r. można zaobserwować zmniejszenie luki pomiędzy udziałem kobiet i mężczyzn na rynku pracy, jednak wynika to przede wszystkim ze spadku zatrudnienia mężczyzn, a nie ze wzrostu zatrudnienia kobiet³.

Kobiety stanowią główną reprezentację w sektorze nieformalnym, często wykonując pracę, za którą nie

otrzymują wynagrodzenia – warto jednak nadmienić, że łączny czas pracy, uwzględniający pracę płatną i bezpłatną, jest dłuższy u kobiet niż u mężczyzn – średnio o 30 minut dziennie w krajach rozwiniętych i o 50 minut w krajach rozwijających się⁴. Chociaż od kilku lat luka płacowa ulega zmniejszeniu, kobiety nadal doświadczają istotnych niekorzystnych różnic w poziomie wynagrodzeń na tych samych stanowiskach – luka płacowa w Polsce, raportowana przez GUS, wynosi 7,7%⁵. Podobnie, pomimo większych ambicji

zawodowych kobiet – 66% kobiet vs. 58% mężczyzn aspirujących do roli dyrektora lub menadżera⁶ – ich udział na stanowiskach kierowniczych jest nadal bardzo niski, choć obserwuje się trend wzrostowy (w Polsce w 2015 r. udział kobiet w zarządach spółek z WIG30 wynosił 9,6%, spółek z udziałem Skarbu Państwa 7,4%, natomiast udział kobiet w radach nadzorczych spółek z WIG30 sięgał 17,0%, a spółek Skarbu Państwa 22,3%).

Z perspektywy ekonomicznej kobiety stanowią zasób o takiej samej produktywności jak mężczyźni. W połączeniu z wiedzą i umiejętnościami, które posiadają, stają się niezwykle istotnym i cennym elementem kapitału ludzkiego, którego wysoka jakość przyczynia się do wzrostu konkurencyjności gospodarek.

Zapewnienie kobietom szans i możliwości rozwoju oraz dostępu do edukacji pozwoli na pełne i efektywne wykorzystanie dostępnych zasobów talentu. Aktywność zawodowa kobiet przekłada się także na zwiększenie dochodów, a tym samym dobrobytu gospodarstw domowych. Wynika to m.in. z faktu, że kobiety promują odmienne od męskich wzorce konsumpcji – badania pokazują, że kobiety inwestują większą część dochodów gospodarstw domowych w edukację i zdrowie swoich dzieci⁷.

Wyzwania rozwoju kobiet, tworzenie wartościowych, inkluzywnych miejsc pracy są ze sobą wzajemnie powiązane – z jednej strony wzrost i stabilność gospodarcza są niezbędne by możliwe było dostarczenie kobietom rozwiązań, których potrzebują (np. elastyczny czas

pracy, wsparcie instytucjonalne w opiece nad dziećmi), z drugiej, ich aktywność na rynku pracy pozwoli na osiągnięcie sprzężenia zwrotnego i przyczyni się do dalszego utrwalania i zwiększania wzrostu i stabilności gospodarki⁸. W kontekście prognozowanych zmian demograficznych, w tym przede wszystkim zmniejszającej się liczby osób w wieku produkcyjnym mobilnym (prognozowany ubytek do roku 2050 to 6 mln osób), oraz przewidywanego wzrostu przeciętnego trwania życia w Polsce⁹, wzrost aktywności zawodowej kobiet zyskuje dodatkowo na znaczeniu. Ponadto, wyższy udział kobiet w sile roboczej pozwoli zmniejszyć ciężar fiskalny wynikający z konieczności zapewniania wsparcia społecznego matkom i rodzinom nieaktywnym zawodowo.



Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce oraz w odniesieniu do wybranych krajów europejskich

Analiza kluczowych wskaźników rynku pracy wskazuje na istotne różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn w Polsce.

Ramę odniesienia dla prezentowanych wyników dla Polski stanowią wyniki dla wybranych 6 krajów oraz dla 28 krajów Unii Europejskiej łącznie (UE28). Metoda doboru krajów do analizy opierała się na selekcji krajów europejskich, które jednocześnie cechowały najwyższe wskaźniki aktywności zawodowej kobiet oraz wysoka pozycja w rankingu Global Gender Gap Index 2015, przygotowanym

przez World Economic Forum (jedynie Słowenia znajduje się poza pierwszą 20-ką krajów – na 145 miejscu – jej dobór wynika z pokrewieństwa geograficznego z Polską, tzn. przynależności do regionu Europy Centralno-Wschodniej).

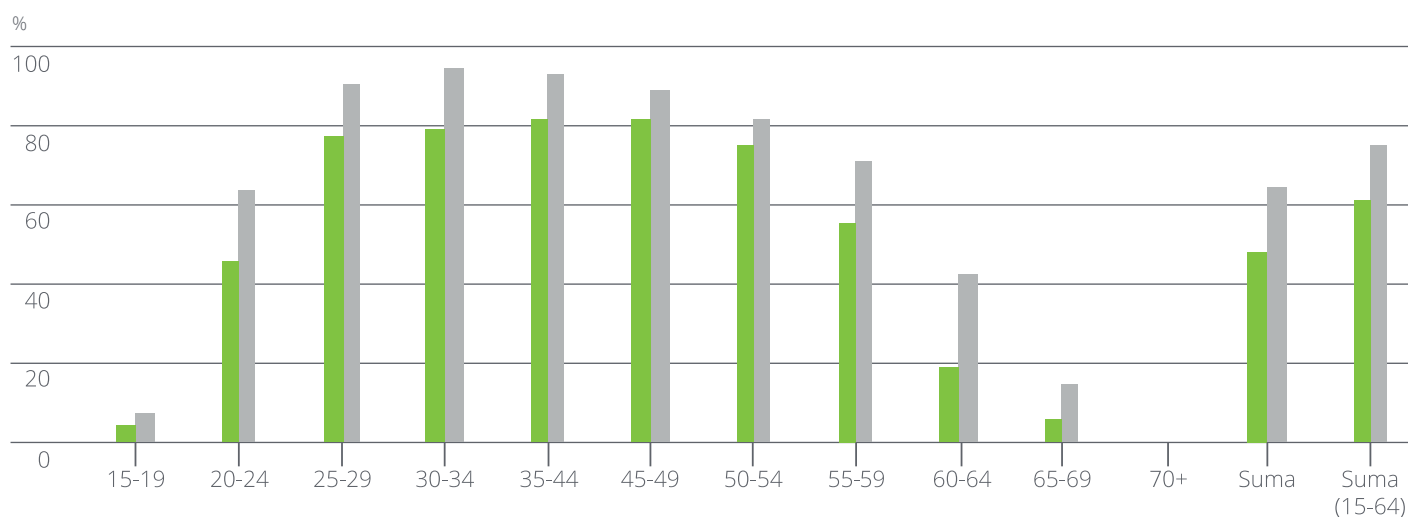
Aktywność zawodowa kobiet

Z punktu widzenia sytuacji na rynku pracy ludność dzieli się na aktywnych i biernych zawodowo. Zbiorowość aktywnych zawodowo tworzą pracujący i bezrobotni. Do pomiaru poziomu aktywności zawodowej służy współczynnik, wyrażający udział osób aktywnych zawodowo (ogółem lub danej grupy) w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej (ogółem lub danej grupy)¹⁰.

W Polsce aktywność zawodowa osób w wieku produkcyjnym (15–64 lata) kształtuje się na poziomie 68,1% dla ogółu ludności, w tym 61,4% dla kobiet oraz 74,8% dla mężczyzn. Największe dysproporcje w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn obserwuje się w grupie wiekowej 60–64 lata, co niewątpliwie wynika z różnicy w wieku emerytalnym

kobiet i mężczyzn, w grupie wiekowej 55–59 lata (wiek przedemerytalny), w grupie 20–24 lata (okres studiów) oraz w grupie 30–34 lata, co najpewniej jest związane z macierzyństwem (mediana wieku kobiet rodzących pierwsze dziecko w 2013 r. wyniosła nieco ponad 29 lat).

Stopa aktywności zawodowej w Polsce według grup wiekowych, w podziale na płeć

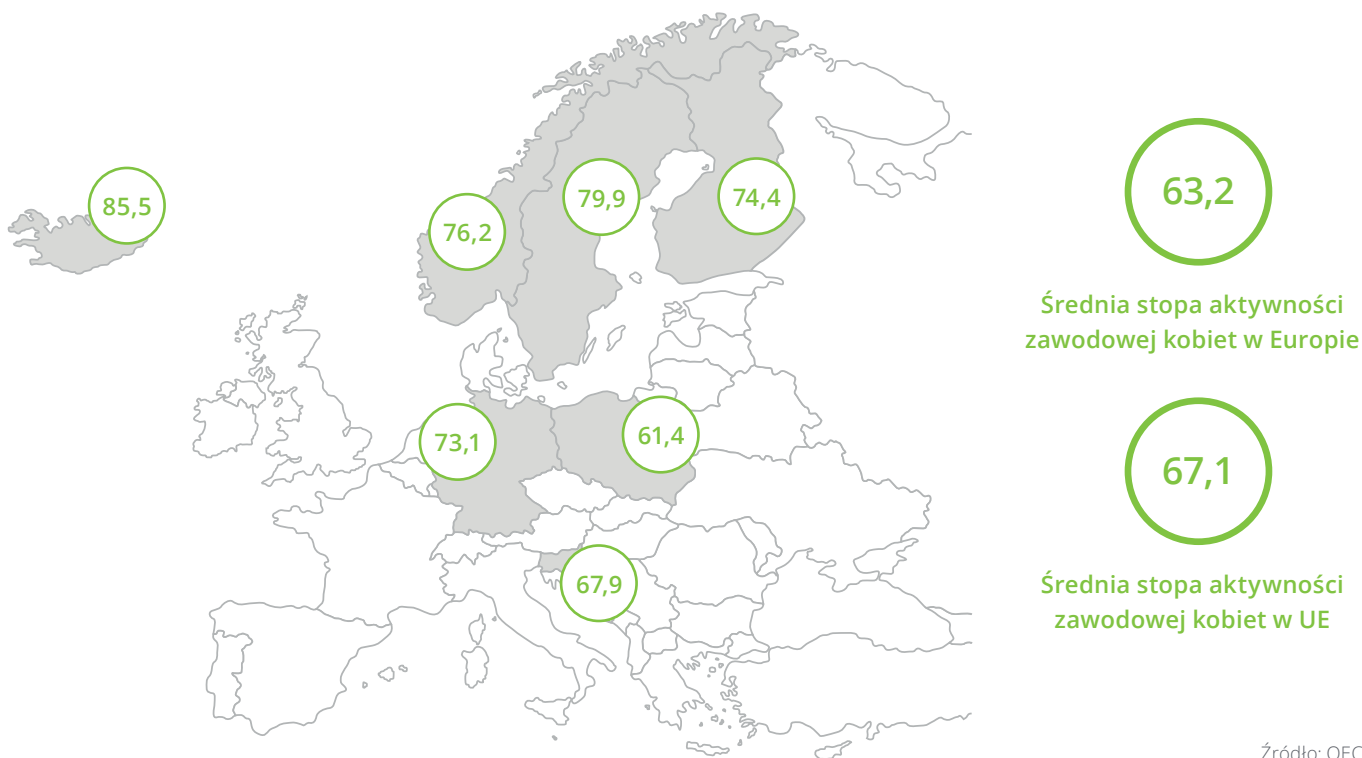


Kobiety w %



Mężczyźni w %

Stopa aktywności zawodowej kobiet w wybranych krajach europejskich (w %)

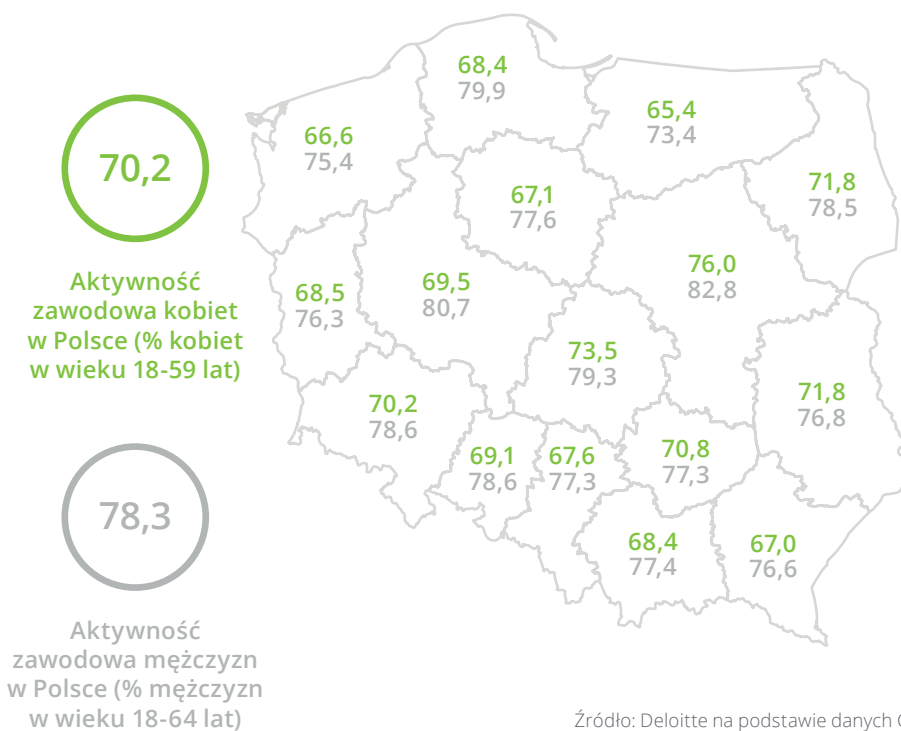


Źródło: OECD.Stat

Wśród krajów wybranych do analizy Polska plasuje się na ostatnim miejscu pod względem aktywności zawodowej kobiet w wieku od 15 do 64 lat (61,4%), tuż za średnią europejską, która wynosi 63,2%. Państwa o najwyższej stopie aktywności zawodowej kobiet: Islandia, Norwegia, Finlandia, Szwecja, to jednocześnie kraje, które cechują zaawansowane mechanizmy umożliwiające godzenie pracy zawodowej i obowiązków rodzicielskich.

Z perspektywy regionalnej różnice pomiędzy poszczególnymi województwami wynoszą dla tej samej płci maksymalnie 7 pkt proc. Najwyższą aktywność zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn odnotowuje się w woj. mazowieckim, wyłącznie wśród kobiet w woj. łódzkim i lubelskim, a wyłącznie wśród mężczyzn w woj. wielkopolskim i pomorskim.

Stopa aktywności zawodowej według województw, 2015 (w %)



Źródło: Deloitte na podstawie danych GUS

Bezrobocie kobiet

Zgodnie z definicją według BAEL (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności) stopa bezrobocia wyliczana jest jako udział bezrobotnych danej kategorii w liczbie aktywnych zawodowo danej kategorii.

Od kilku lat obserwujemy spadek bezrobocia w Polsce, jednak dopiero w 2015 r. nastąpiło niemalże wyrównanie stopy bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn w wieku produkcyjnym (różnica 0,4 pkt proc.). Wynik 7,6% dla ogółu ludności jest o 2 pkt proc. lepszy niż ten uzyskany średnio zarówno przez kraje Unii Europejskiej, jak i przez Finlandię. Warto zwrócić uwagę na Niemcy, Norwegię i Szwecję, gdzie stopa bezrobocia wśród kobiet jest niższa niż wśród mężczyzn.

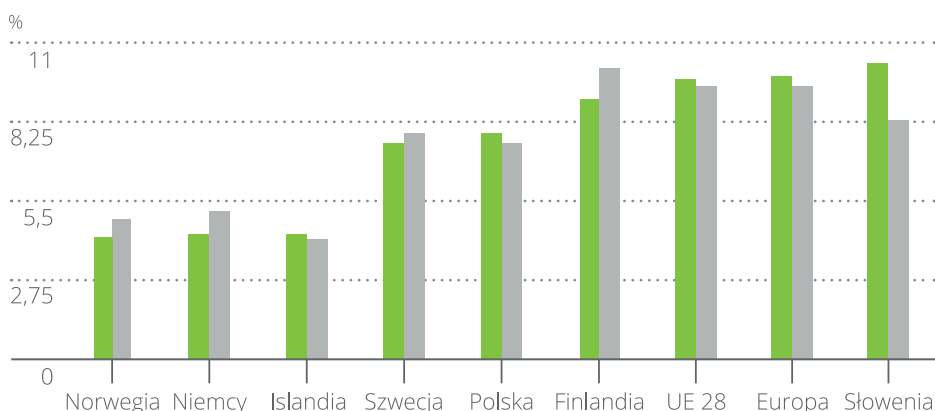
Kryterium, które jest istotne z perspektywy instrumentów wykorzystywanych w celu aktywizacji zawodowej ludności, jest czas trwania bezrobocia. W Polsce w ciągu ostatnich 5 lat nastąpiło zmniejszenie stopy bezrobocia przy jednoczesnym zwiększeniu bezrobocia długotrwałego (powyżej 12 miesięcy) zarówno wśród kobiet (38,8%), jak i mężczyzn (39,7%). 50% osób długotrwale bezrobotnych to kobiety i mężczyźni w wieku 55+. Osoby z tej grupy wiekowej są w większym stopniu zagrożone pogorszeniem standardu życia, ubóstwem i w konsekwencji marginalizacją społeczną.

Stopa bezrobocia w Polsce według wieku produkcyjnego (15-64) i płci w latach 2010-2015



Źródło: OECD.Stat

Stopa bezrobocia w wybranych krajach według wieku produkcyjnego (15-64) i płci w 2015 r.



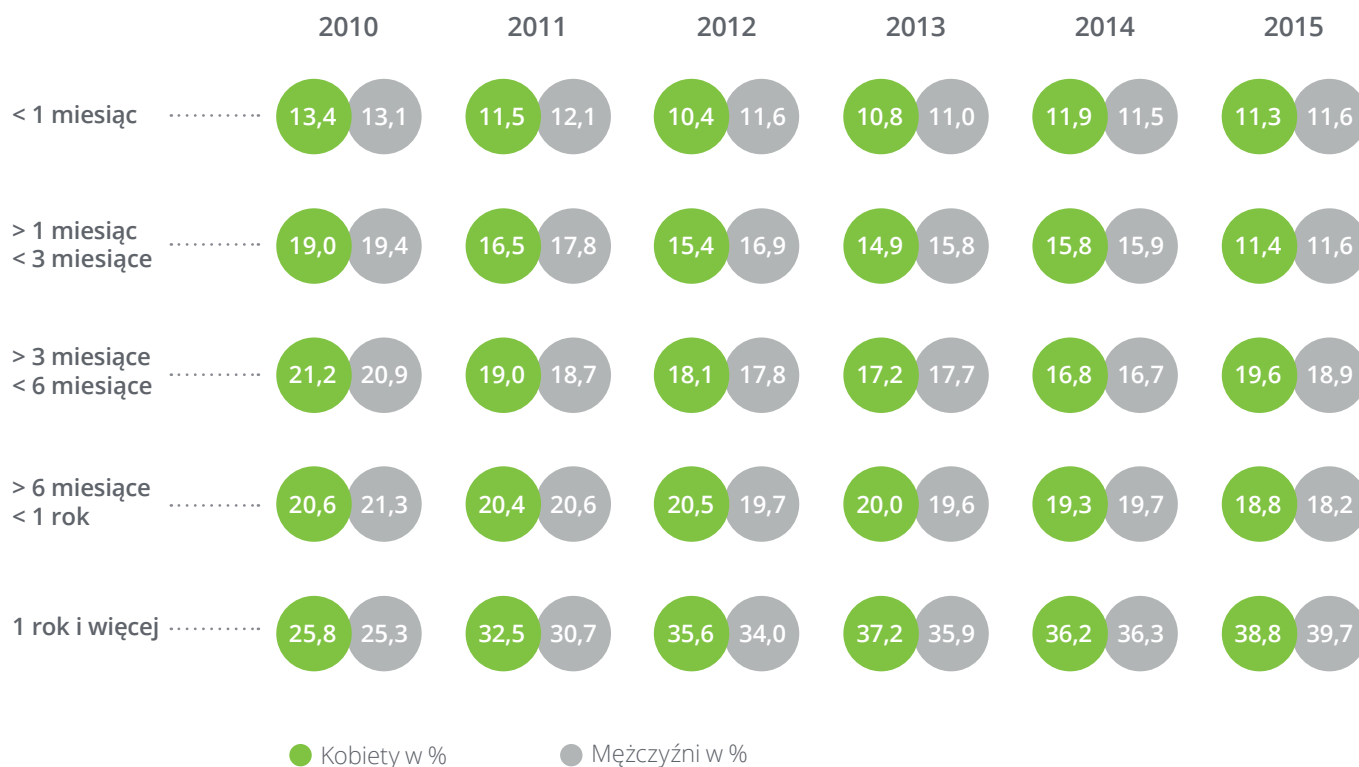
Kobiety w %



Mężczyźni w %

Źródło: OECD.Stat

Bezrobocie według czasu trwania w Polsce w podziale na płeć w latach 2010–2015 (w %)



Źródło: OECD.Stat

Udział osób długotrwale bezrobotnych w łącznej liczbie bezrobotnych w danej kategorii wiekowej w podziale na płeć w 2015 r. (w %)



Źródło: OECD.Stat

Zatrudnienie kobiet

Wskaźnik zatrudnienia obliczany jest jako procentowy udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii.

Najwyższy wskaźnik zatrudnienia wśród mężczyzn w Polsce obserwujemy w grupie wiekowej 30–34 lata oraz 35–39 lat (po 89%). U kobiet natomiast są to grupy: 40–44 lata (77,5%) oraz 45–49 (76,5%). Przesunięcie to wynika przede wszystkim z okresu macierzyństwa, który u kobiet najczęściej rozpoczyna się między 25. a 34. rokiem życia.

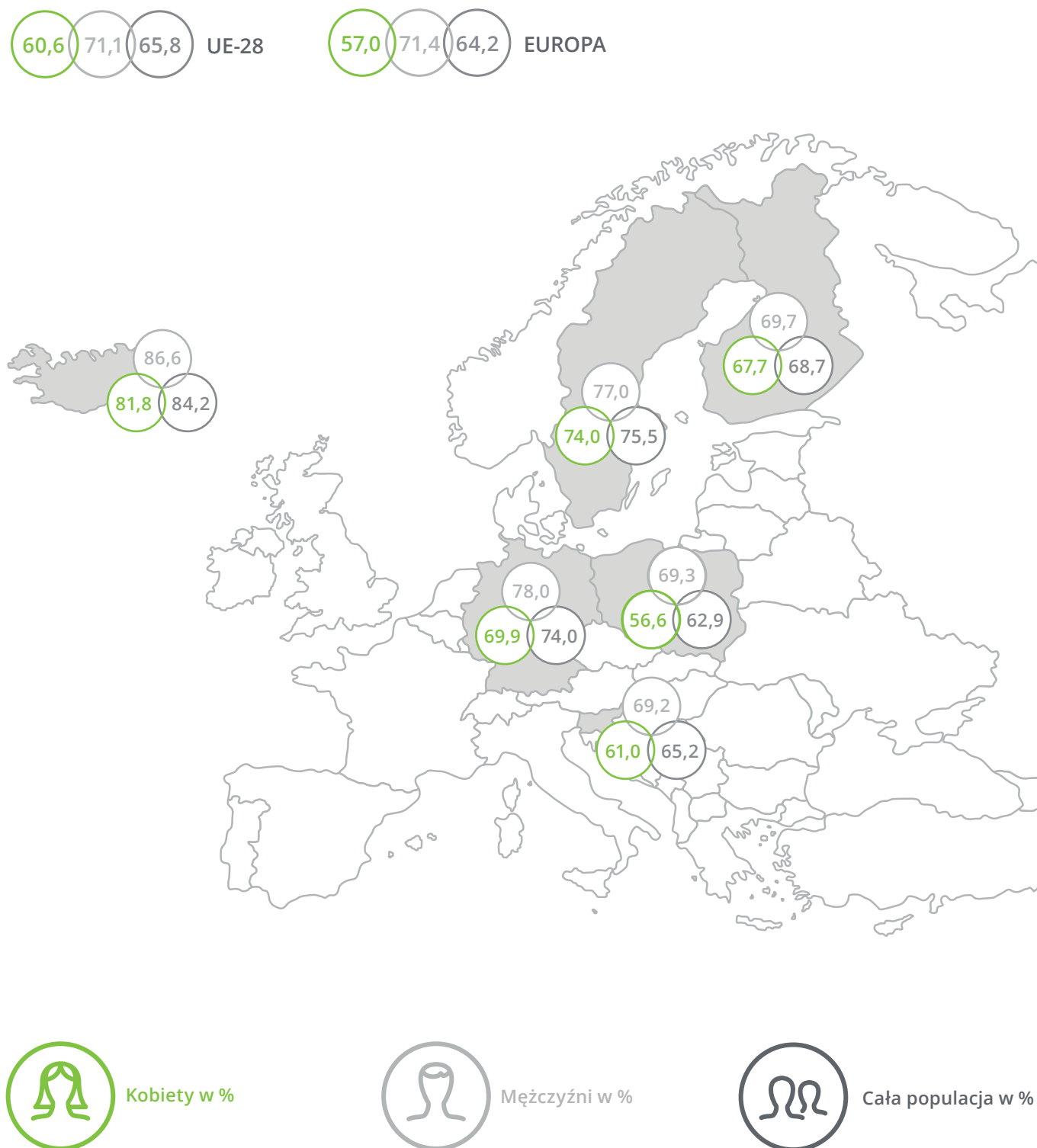
Dane porównawcze wskazują, że Polska znajduje się na ostatnim miejscu pod względem poziomu zatrudnienia wśród badanych krajów, jednak wynik 56,5% jest szczególnie zaniżony niską aktywnością kobiet od 60 do 64 lat (18,1%). Jednocześnie wynik ten jest zbliżony do średniej europejskiej, ale odbiega aż o ponad 25 pkt proc. od wyniku Islandii.

Wskaźnik zatrudnienia w Polsce według grup wiekowych i płci w 2015 r. (w %)

grupy wiekowe			
15-19	5,2	2,7	4,0
20-24	51,5	37,0	44,4
25-29	81,4	69,8	75,8
30-34	89,0	72,9	81,0
35-39	89,0	72,9	81,0
40-44	87,7	77,5	82,6
45-49	84,2	76,5	80,3
50-54	76,4	70,7	73,5
55-59	67,1	52,4	59,5
60-64	39,7	18,1	28,1
65-69	14,4	5,8	9,5
70+	..	..	..
Razem	59,8	44,7	51,9

Źródło: OECD.Stat

Wskaźnik zatrudnienia wg wieku produkcyjnego i płci w wybranych krajach europejskich w 2015 r.



Źródło: OECD.Stat

Kluczowe czynniki decydujące o aktywności kobiet na rynku pracy

Analiza pozwoliła zidentyfikować wiele czynników determinujących aktywność zawodową kobiet, jednak tylko kilka z nich ma decydujący wpływ. Wśród najważniejszych należy wymienić poziom wykształcenia, liczbę potomstwa, nastawienie do przedsiębiorczości, oczekiwania społeczno-kulturowe i opiekę instytucjonalną.

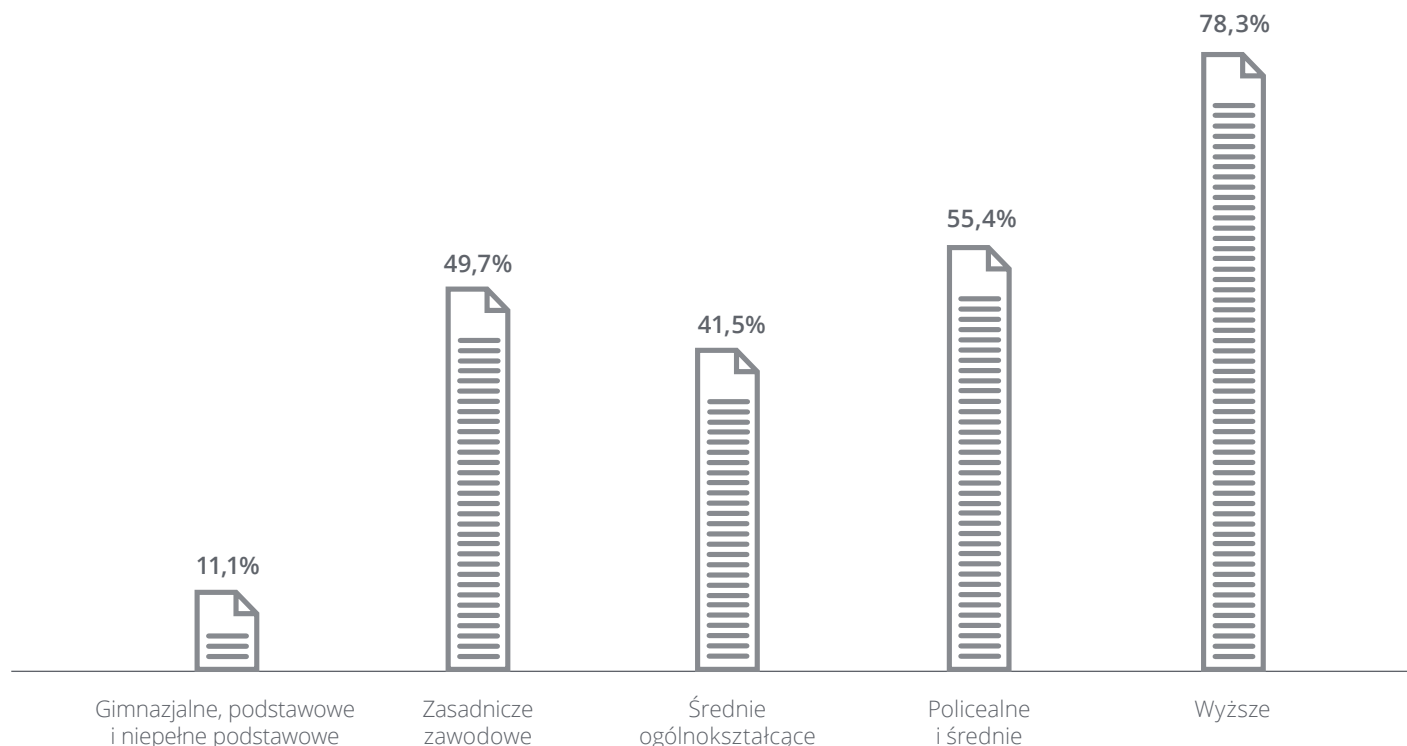


Wykształcenie i wielkość wynagrodzeń

Dane statystyczne pokazują, że im wyższe wykształcenie, tym większa aktywność zawodowa kobiet. Co ciekawe, wskaźnik zatrudnienia kobiet wzrasta wraz z poziomem wykształcenia również w przypadku kobiet samotnie wychowujących dzieci – taka forma macierzyństwa w przypadku

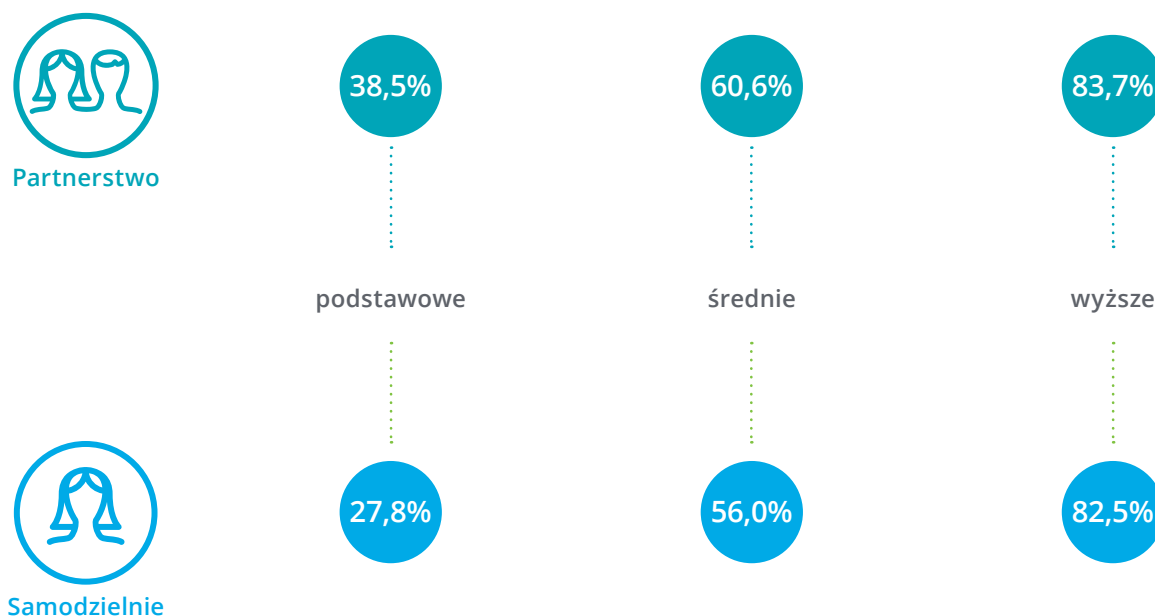
posiadania wyższego wykształcenia tylko nieznacznie wpływa na zmniejszenie zatrudnienia w porównaniu z kobietami wychowującymi dzieci z partnerem.

Aktywność zawodowa kobiet według poziomu wykształcenia w Polsce w 2014 r.¹¹



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dotyczących aktywności zawodowej ludności, Rocznik Statystyczny Pracy 2015 GUS

Zależność pomiędzy modelem wychowywania dzieci, wykształceniem a wskaźnikiem zatrudnienia kobiet, dane dla Polski za 2014 r.



Źródło: OECD Family Database, Maternal employment rates by partnership status and level of education

Z perspektywy szans i możliwości rozwoju na rynku pracy warto również zwrócić uwagę na wykształcenie kierunkowe kobiet i mężczyzn, które szczególnie w Polsce istotnie się różni, a które jest w dużej mierze skorelowane z wielkością otrzymywanego wynagrodzenia.

W Polsce ukończenie szkoły wyższej na kierunkach humanistycznych dotyczy w 75,4% kobiet i tylko w 24,6% mężczyzn – jest to kolejna, zaraz po Łotwie, największa dysproporcja w grupie krajów OECD. Równie duża dysproporcja, ale w odwrotną stronę, występuje w przypadku kierunków inżynierskich dotyczących produkcji i konstrukcji: 61,4% absolwentów to mężczyźni, a 38,5% to kobiety. W przypadku nauk ścisłych, matematyki i IT proporcja ta kształtuje się na poziomie: 47,7% kobiety i 52,3% mężczyźni.

Najniższy odsetek absolwentek odnotowano w 2014 r. w następujących podgrupach kierunków: informatyczna (12,5%), inżynieria techniczna (26,8%), architektury i budownictwa (45,3%).

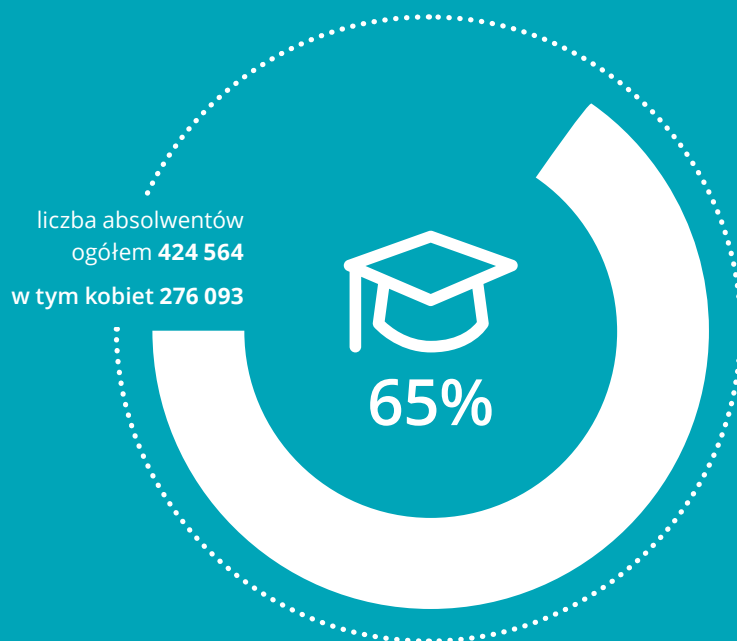
Różnice te znajdują także odzwierciedlenie na rynku pracy – istotne dysproporcje pomiędzy liczbą zatrudnionych mężczyzn i kobiet można zaobserwować w takich grupach zawodów, jak:

- (przewaga mężczyzn): operatorzy oraz monterzy maszyn i urządzeń, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy;
- (przewaga kobiet): sprzedawcy i stanowiska pokrewne, specjaliści w zakresie nauczania i wychowania, pracownicy zatrudnieni do prac prostych.

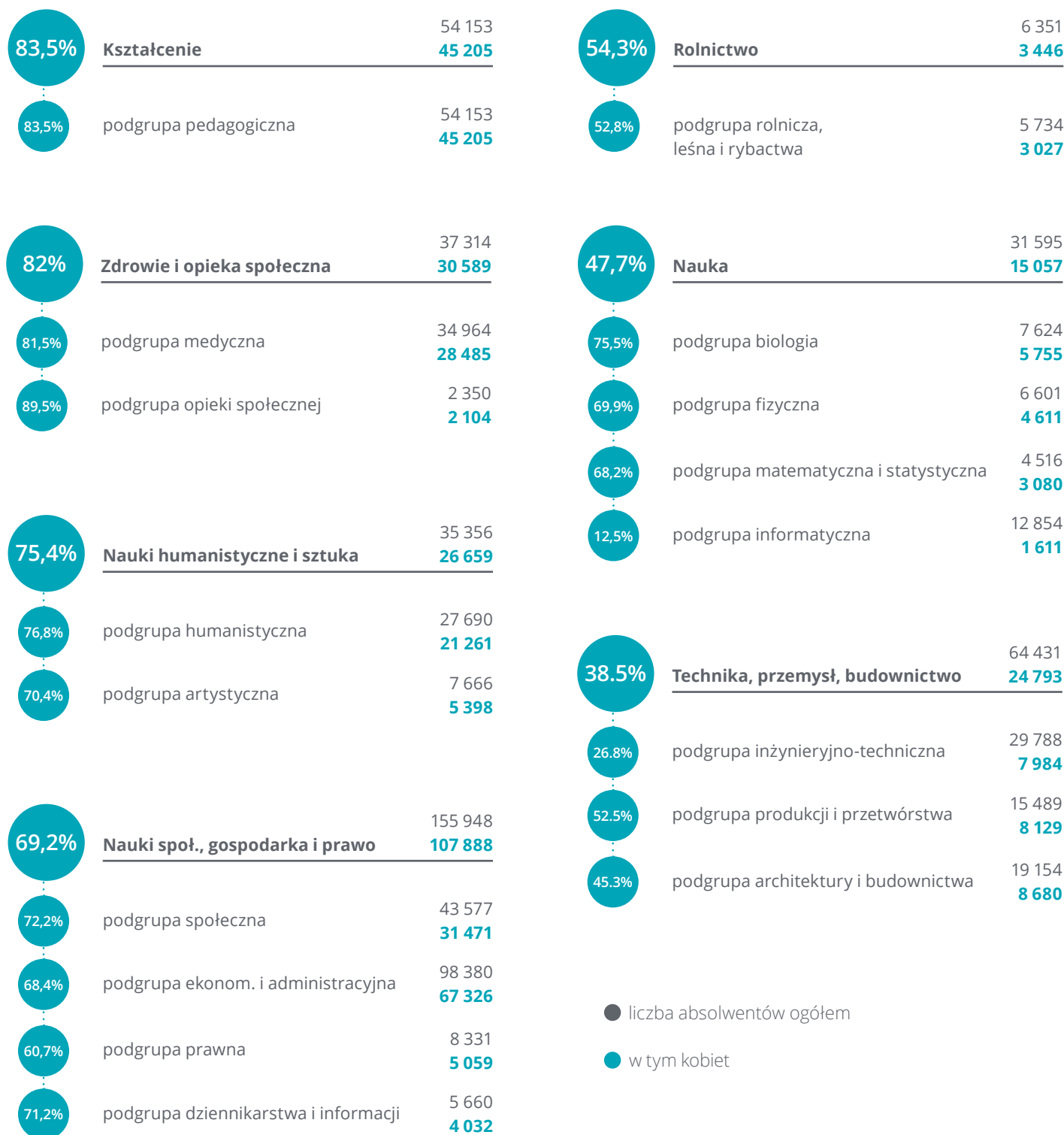
Istotne jest to, że w każdej z 9 głównych grup zawodów przeciętne wynagrodzenia brutto kobiet są niższe od przeciętnych wynagrodzeń brutto mężczyzn. Luka płacowa ogółem, obliczana przy wykorzystaniu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto, sięga 17%. Z kolei obliczana przy wykorzystaniu przeciętnych stawek godzinowych wynagrodzeń ogółem brutto wynosi 7,7% (taki sposób obliczeń jest spójny z wymogami Eurostatu). Na tle krajów UE-28 wynik ten wydaje się pozytywny – średnia luka płacowa w odniesieniu do stawek godzinowych w UE-28 w 2014 r. wynosiła 16,1%.

Absolwenci studiów magisterskich i pierwszego stopnia
według grup, podgrup kierunków i systemów studiów w Polsce
(łącznie z cudzoziemcami, razem szkoły wyższe publiczne i niepubliczne)
w roku akademickim 2013/2014

Udział kobiet wśród absolwentów



Udział kobiet wśród absolwentów na poszczególnych kierunkach studiów

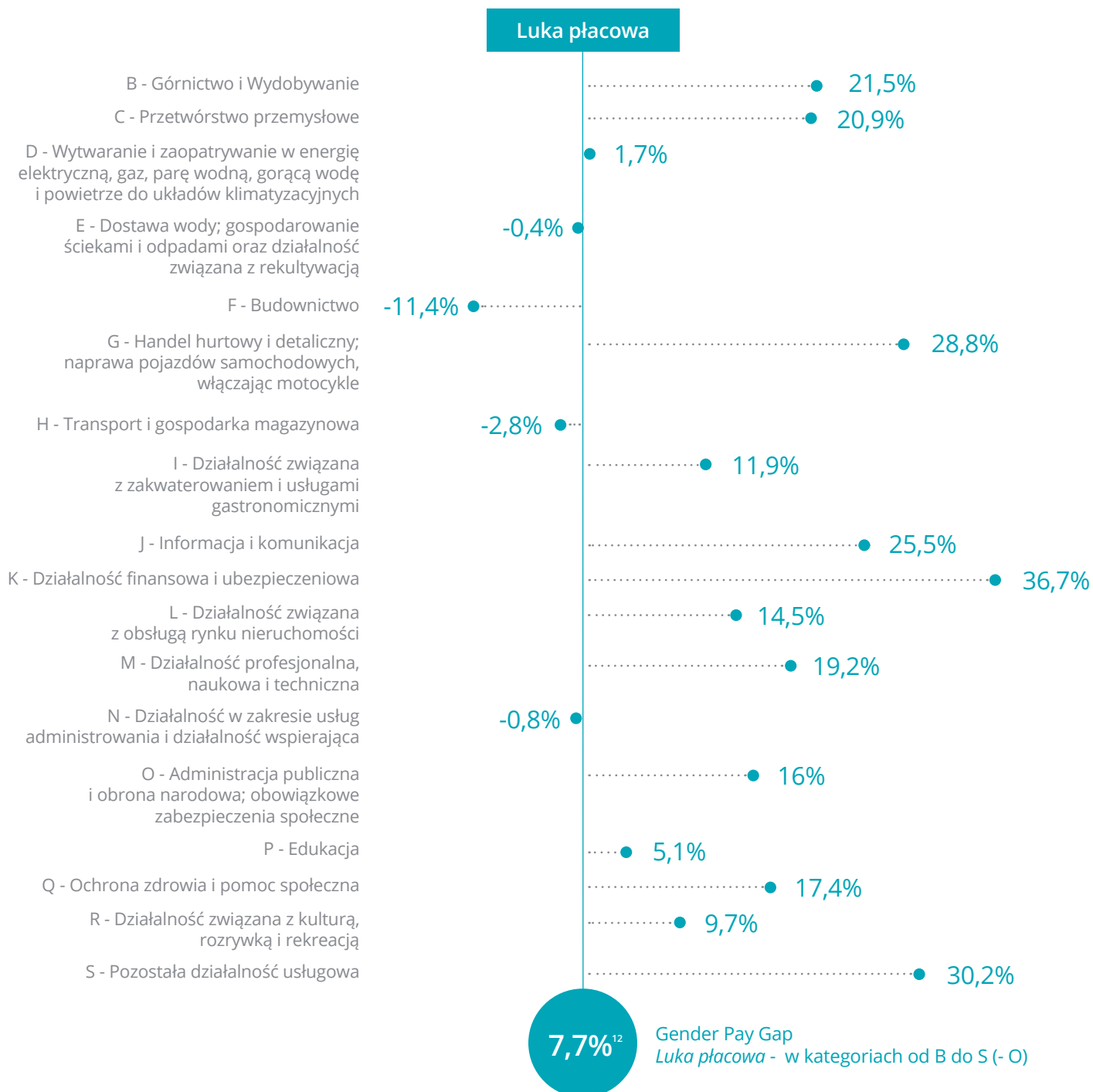


Źródło: Szkoły wyższe i ich finanse w 2014 r., GUS.

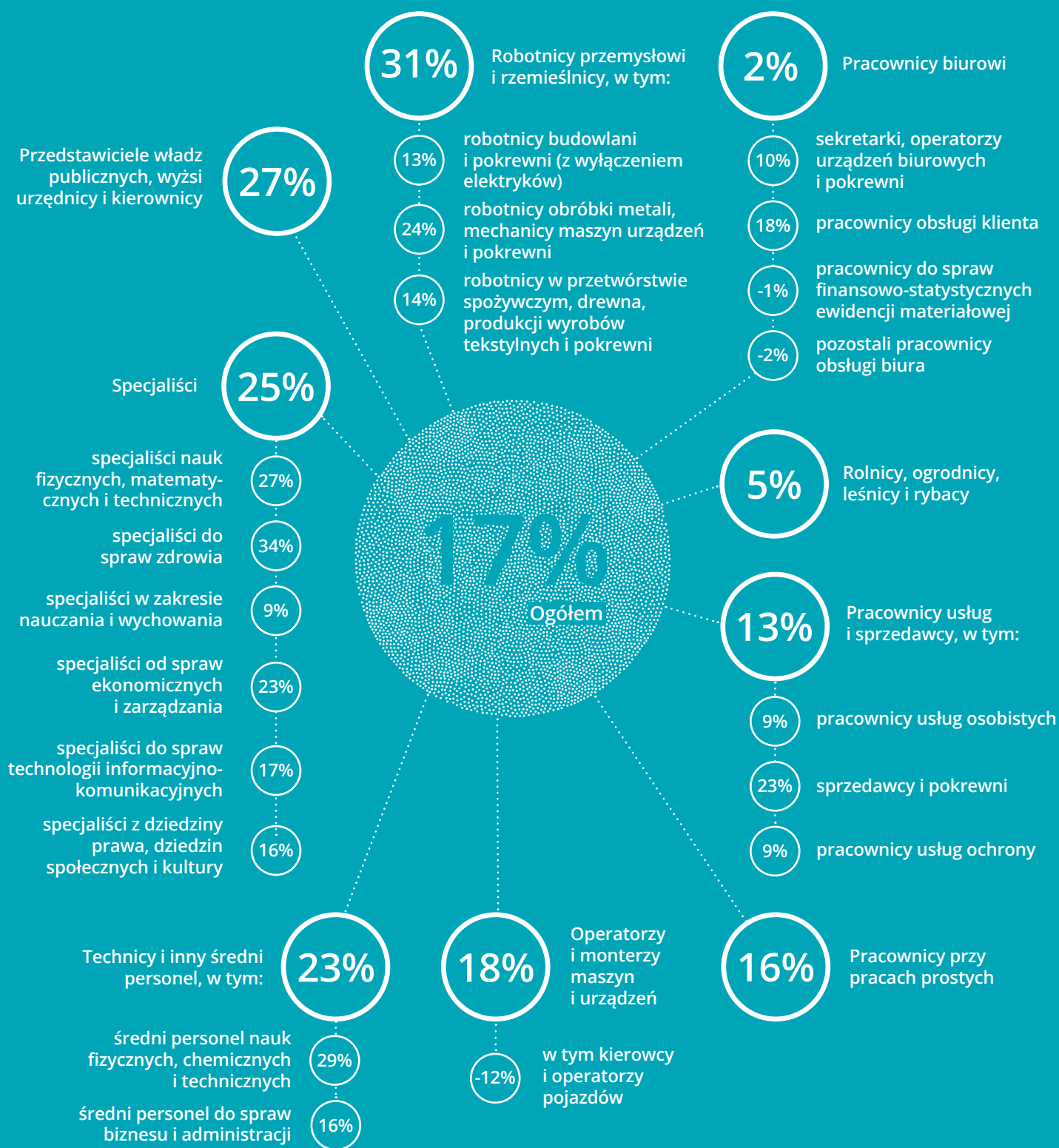
Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w 2014 r.

Interpretacja wskazanych wartości procentowych:

- **W przypadku wartości ujemnych:**
o taki procent wynagrodzenie kobiet są wyższe od wynagrodzeń mężczyzn w poszczególnych grupach zawodów
- **W przypadku wartości dodatnich:**
o taki procent wynagrodzenia kobiet są niższe od wynagrodzeń mężczyzn w poszczególnych grupach zawodów



Źródło: Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r., GUS

Luka płacowa¹⁴ dla poszczególnych grup zawodów

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dotyczących zatrudnienia oraz przeciętnego wynagrodzenia brutto według grup zawodów wykonywanych za październik 2014 r., Rocznik Statystyczny Pracy 2016, GUS

Macierzyństwo

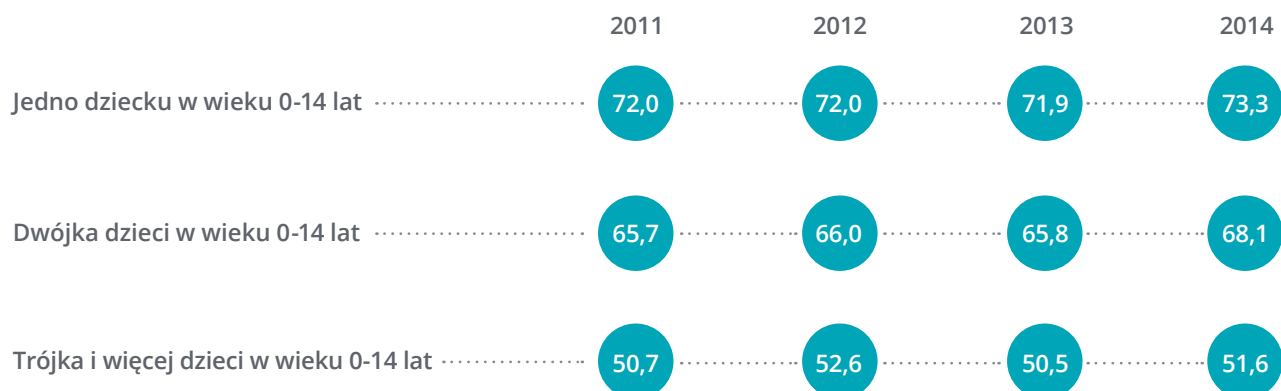
Liczba i wiek dzieci

Dane statystyczne pokazują, że im większa liczba dzieci w rodzinie, tym mniejszy wskaźnik kobiet aktywnych zawodowo – taki stan rzeczy jest całkowicie uzasadniony, szczególnie że łączna liczba godzin pracy nie ulega zmniejszeniu, następuje jednak

przesunięcie ciężaru z pracy wycenianej rynkowo na pracę wykonywaną bezpłatnie, polegającą na opiece nad dziećmi. Na przestrzeni ostatnich kilku lat w Polsce nie dokonały się istotne zmiany w aktywności zawodowej kobiet w zależności od liczby dzieci (różnica pomiędzy aktywnością w przypadku posiadania trójki i więcej dzieci oraz

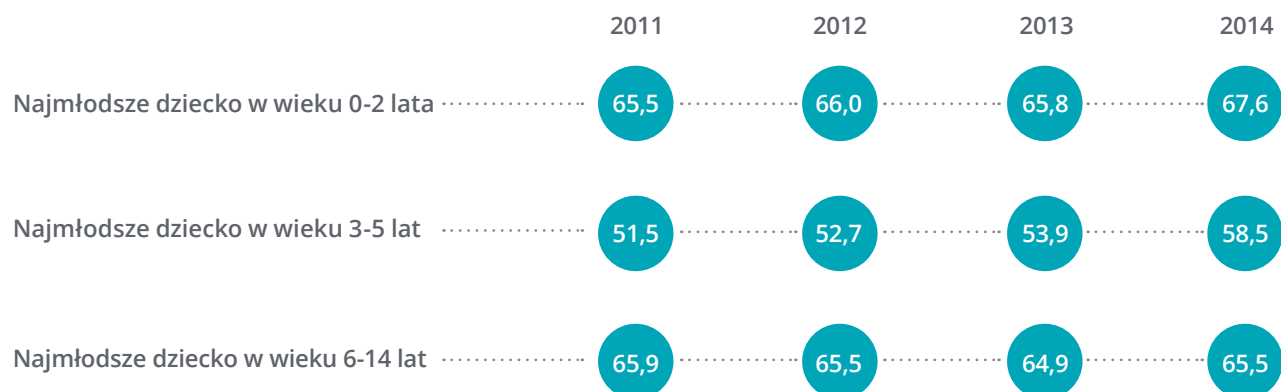
jednego dziecka pozostaje na poziomie ok. 20 pkt proc.). Warto zwrócić uwagę, że najmniej aktywne zawodowo są kobiety, których najmłodsze dziecko ma od 3 do 5 lat – taka sytuacja może oznaczać, że kobiety te, nie będąc już pod ochroną prawną, zostają zwolnione lub same decydują się na wycofanie z rynku pracy^{15 16}.

Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet od 25 do 54 lat w Polsce w zależności od liczby posiadanych dzieci, dane za lata 2011–2014 (w %)¹⁷



Źródło: Opracowanie własne na podstawie OECD Family Database, Maternal employment rates by number of children

Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce w zależności od wieku najmłodszego dziecka, dane za lata 2011–2014 (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie OECD Family Database, Maternal employment rates by age of youngest child

Oczekiwania społeczne i bariery mentalne

Na przestrzeni ostatnich kilku lat odnotowuje się w Polsce wzrost poparcia dla partnerskiego modelu łączenia pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych. Jak wskazują badania OECD, polskie społeczeństwo nadal jednak uważa, że kluczową rolę w wychowywaniu potomstwa odgrywa matka – zdaniem 2/3 Polaków urlop na wychowanie dziecka powinien być całkowicie lub w większości wykorzystany przez matkę. Tylko 1/3 Polaków uważa, że urlop powinien być podzielony równo pomiędzy matkę i ojca.

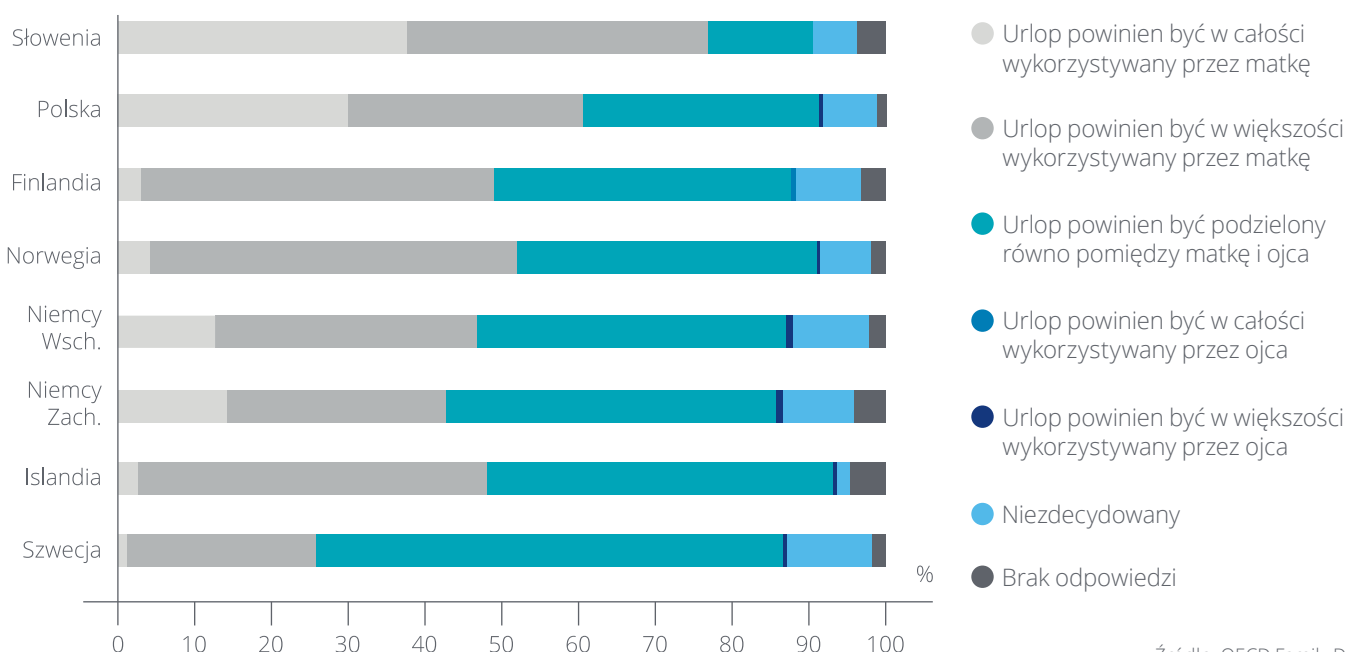
Wyniki te świadczą o tym, że Polska nadal opowiada się za tradycyjnym podziałem ról, w którym to mężczyzna realizuje funkcję ekonomiczną, a kobieta funkcję opiekuńczą. Dla porównania, w Szwecji

ponad połowa respondentów (61%) opowiada się za równym podziałem obowiązków, w Islandii, Niemczech, Finlandii jest to 39–45% społeczeństwa. Jedynie w Słowenii opcja pełnego/większościowego wykorzystania urlopu macierzyńskiego i wychowawczego przez matkę jest wskazywana przez zdecydowaną większość społeczeństwa (77%).

Dodatkowym istotnym czynnikiem wpływającym na konkurencyjność kobiet, zwłaszcza młodych matek, na rynku pracy są bariery wewnętrzne. W kontekście obecnych przemian gospodarek światowych, w tym polskiej, w gospodarkę opartą na wiedzy, w ramach której ciągle samodoskonalenie i podwyższanie

swoich umiejętności i kwalifikacji zawodowych stanowi kluczowy czynnik powodzenia na rynku pracy, kobiety, z uwagi na konieczność poświęcania większej ilości czasu na opiekę nad dzieckiem, znajdują się na gorszej pozycji. To z kolei może wpływać na obniżenie wiary we własne siły, umiejętności negocjowania korzystnych dla siebie warunków pracy, wysokości płac, awansów i w konsekwencji na negatywne nastawienie do powrotu na rynek pracy. Kobiety zatrudnione w biznesie wskazują także na bariery związane z ograniczoną możliwością uczestniczenia w spotkaniach biznesowych poza godzinami pracy. Często są to spotkania nieformalne, ale jednocześnie mogące mieć istotny wpływ na pozycję zawodową ich uczestników.

Opinie społeczne dotyczące podziału urlopu na wychowanie dziecka



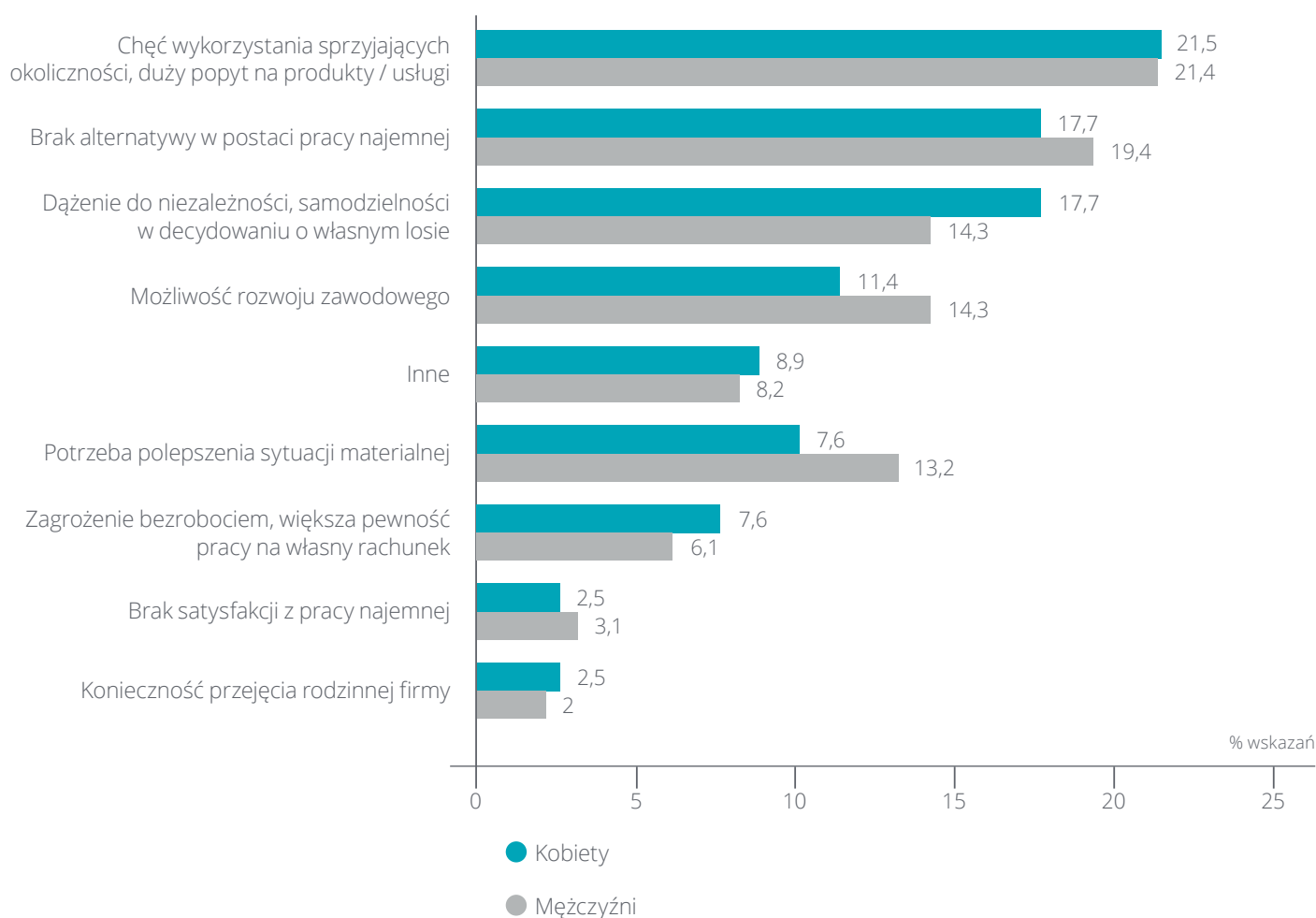
Źródło: OECD Family Database

Podejście do przedsiębiorczości

Na przestrzeni ostatnich lat obserwuje się wzrost przedsiębiorczości Polaków – badanie przeprowadzone w 2015 r. wskazuje, że 71% Polaków ma pozytywne nastawienie do przedsiębiorczości,

ale już tylko 38% jest gotowych założyć własną firmę¹⁸. Wśród kluczowych motywacji do rozpoczęcia działalności gospodarczej kobiety i mężczyźni w Polsce wskazują:

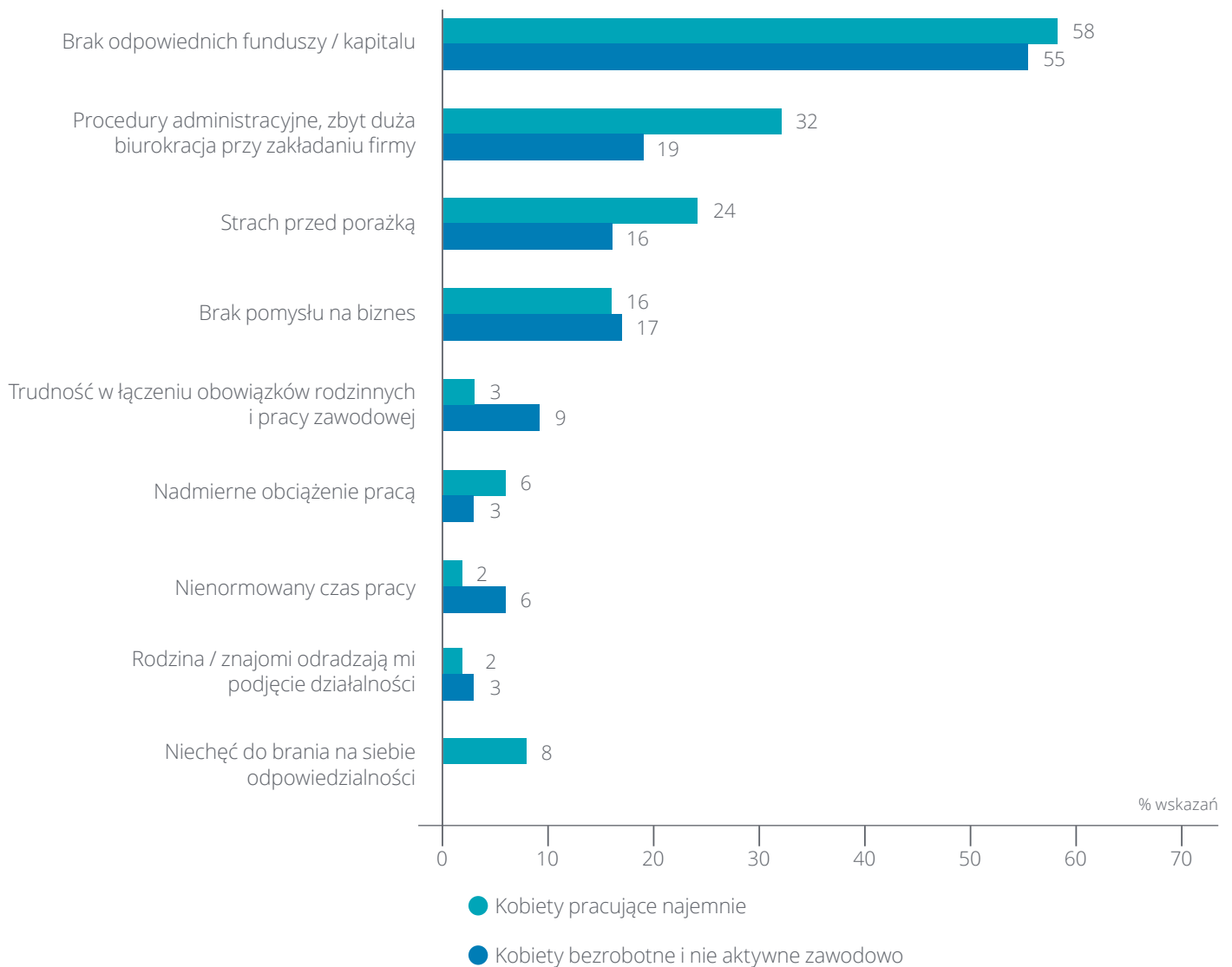
Motywacje do stania się przedsiębiorcą. Co spowodowało, że podjął/ał Pan/i działalność gospodarczą? (w %), dane dla Polski



Źródło: Przedsiębiorczość kobiet w Polsce, PARP 2011; badanie na przedsiębiorcach

Jednocześnie jako kluczowe czynniki hamujące podjęcie własnej działalności gospodarczej kobiety wskazały:

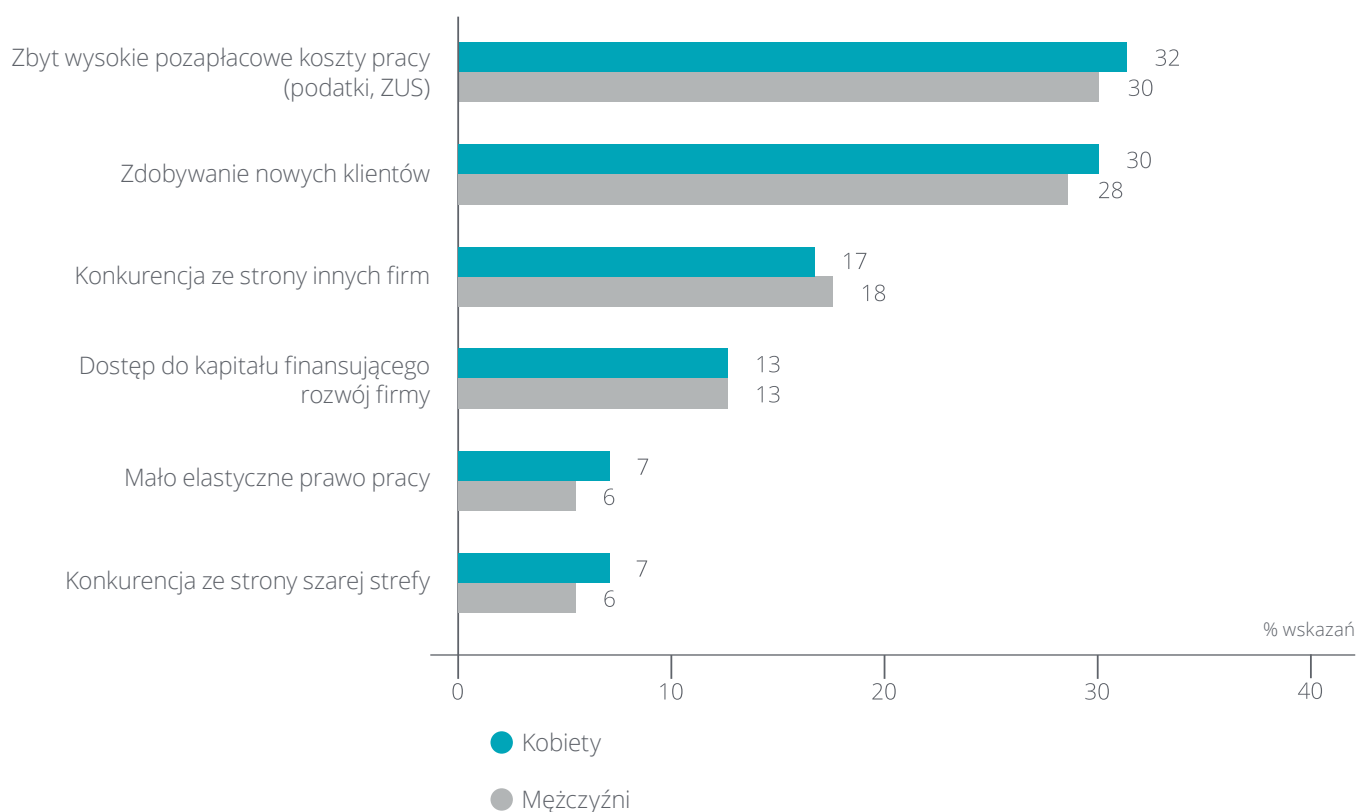
Czynniki, które sprawiły, że kobiety nie podjęły się założenia własnej firmy (w %), dane dla Polski



Źródło: Przedsiębiorczość kobiet w Polsce, PARP 2011; badanie na kobietach o różnym statusie

Osoby, które już podjęły prowadzenie własnej działalności, jako kluczowe trudności wskazały:

Kluczowe trudności napotykane podczas prowadzenia działalności gospodarczej w podziale na płeć, dane dla Polski

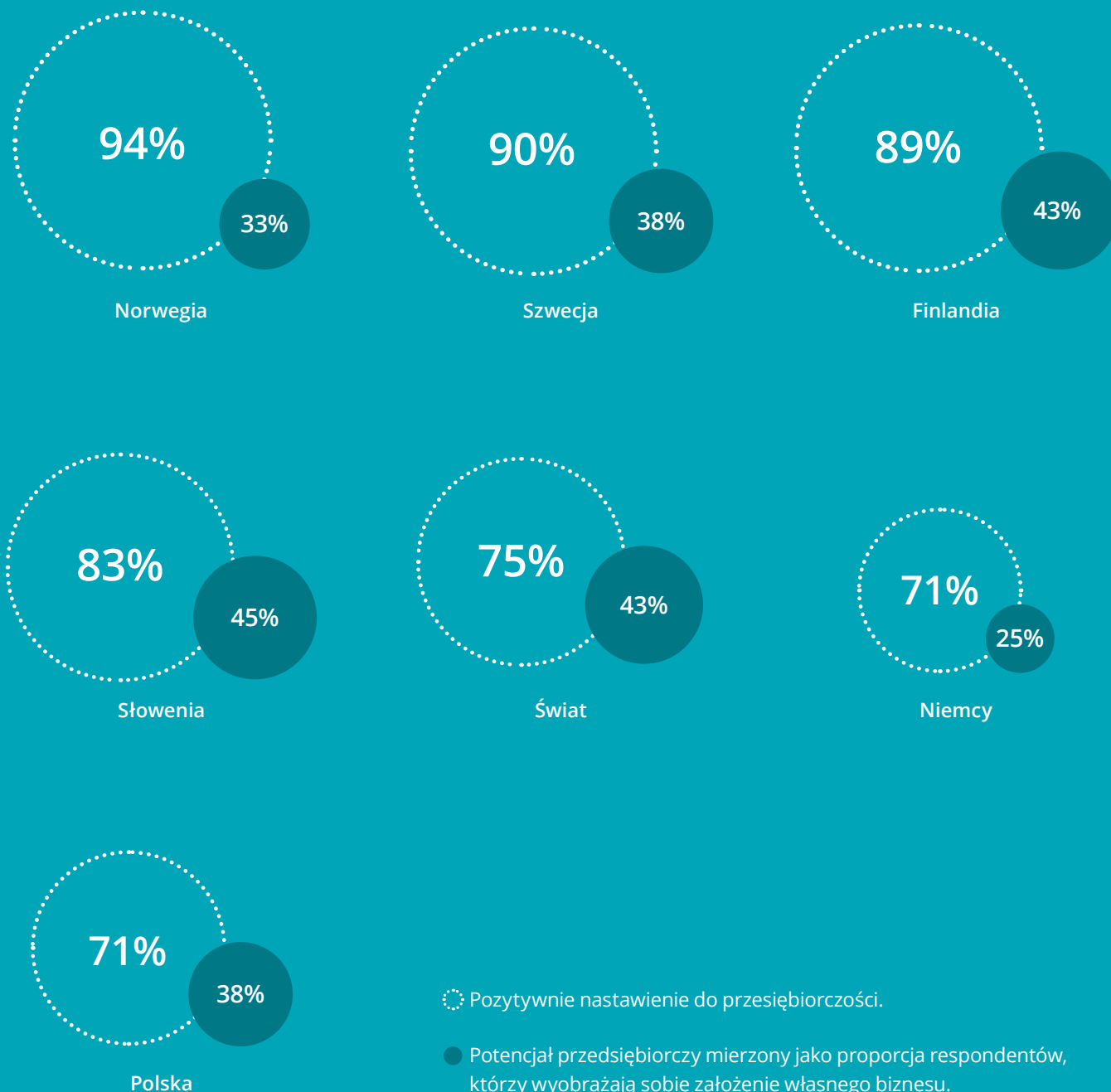


Źródło: Przedsiębiorczość kobiet w Polsce, PARP 2011; badanie na przedsiębiorcach

Wśród analizowanych krajów Polska plasuje się stosunkowo nisko zarówno pod względem pozytywnego nastawienia do przedsiębiorczości, gotowości do założenia firmy, jak i rozwiązań sprzyjających prowadzeniu własnej działalności.

Z perspektywy globalnej pozytywne nastawienie do przedsiębiorczości wykazuje 75% ludności, a gotowość do założenia firmy 43% – dla Polski te udziały wynoszą odpowiednio 71% i 38%, czyli mniej niż średnia światowa oraz mniej niż w większości krajów porównawczych.

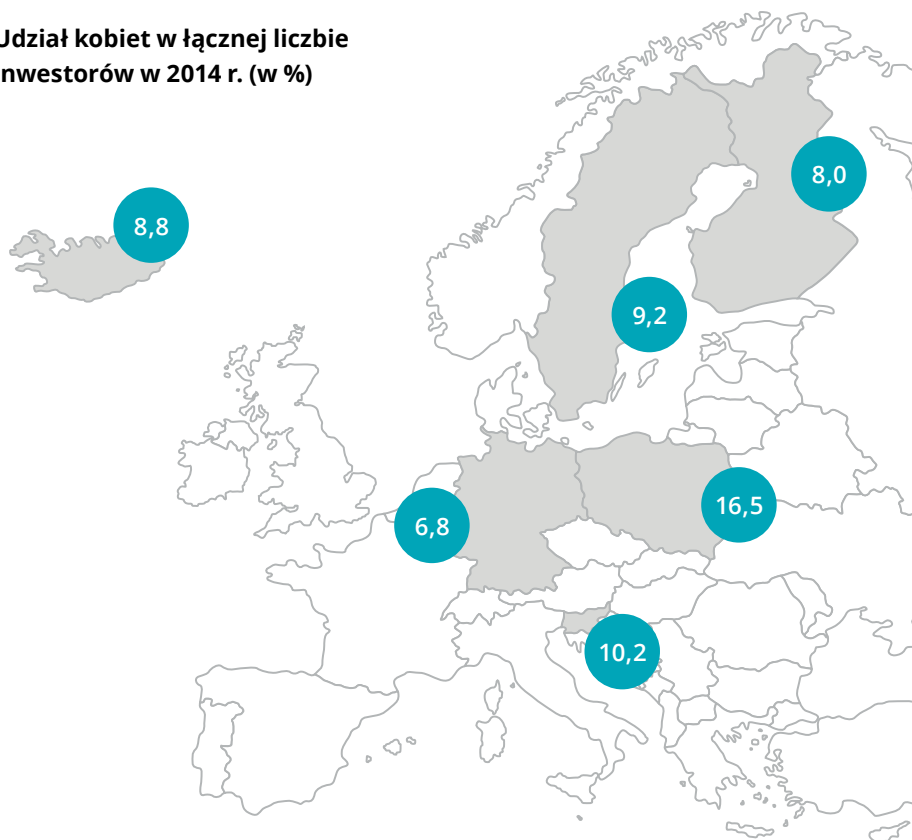
Pozytywne nastawienie do przedsiębiorczości oraz gotowość do założenia firmy (% udział ludności)



Warto zwrócić uwagę na udział kobiet w łącznej liczbie inwestorów w Polsce na tle innych krajów. W Polsce w 2014 r. było to 16,5% – najwięcej w badanej grupie państw.

Biorąc pod uwagę przedstawione wcześniej bariery w zakładaniu działalności gospodarczej, dostęp do finansowania oraz dostęp do szkoleń dotyczących zakładania działalności gospodarczej są w Polsce oceniane jako zdecydowanie słabsze niż w analizowanych krajach.

Udział kobiet w łącznej liczbie inwestorów w 2014 r. (w %)



Źródło: OECD, Dataset: Entrepreneurship

Procent kobiet i mężczyzn deklarujących dostęp do finansowania oraz dostęp do szkoleń dotyczących rozpoczynania biznesu w wybranych krajach w 2013 r. (w %)



Dostęp do finansowania

Dostęp do szkoleń dot. rozpoczynania biznesu

Finlandia	27,6	45,0	87,5	85,1
Niemcy	31,8	48,6	53,9	38,3
Islandia	25,7	34,7	71,7	65,2
Polska	20,9	24,6	39,9	30,1
Słowenia	16,8	26,4	68,0	64,2
Szwecja	41,3	49,7	61,6	64,7

Źródło: OECD, Dataset: Entrepreneurship

Długość urlopów przysługujących rodzicom

W Polsce istnieją następujące rodzaje urlopów dla rodziców: macierzyński, rodzicielski, ojcowski i wychowawczy. Rodzice dziecka mogą dzielić między sobą urlop rodzicielski, wychowawczy oraz część urlopu macierzyńskiego. Urlop ojcowski, czyli przysługujący wyłącznie ojcu dziecka wynosi w Polsce jedynie 2 tygodnie. Takie rozwiązanie (dotyczące urlopu ojcowskiego) na tle 41 krajów członkowskich OECD plasuje Polskę na 19. miejscu pod względem długości płatnego urlopu oraz na 17. pozycji w przeliczeniu na ekwiwalent pełnej stawki (100% wynagrodzenia). Na tle analizowanych państw rozwiązania dotyczące urlopu ojcowskiego są u nas korzystniejsze jedynie od tych w Słowenii.

Istotna jest także długość urlopu wychowawczego, który w Polsce wynosi maksymalnie 3 lata – jest to jeden z najdłuższych urlopów wychowawczych w Europie. Tak długi okres urlopowy może negatywnie oddziaływać na pozycję kobiety na rynku pracy, bowiem w tym czasie traci ona kontakt z dynamicznie zmieniającym się środowiskiem pracy, zaś jej umiejętności i wiedza ulegają dewaluacji¹⁹.

Odpowiedni dobór długości i poziomu finansowania urlopów związanych z macierzyństwem i wychowywaniem dzieci jest niezwykle istotny – jak wskazują badania²⁰, krótki wymiar urlopu wychowawczego ma pozytywny

wpływ na zatrudnienie kobiet, jednak gdy wymiar urlopu ulega znacznemu wydłużeniu, zaczyna negatywnie oddziaływać na prawdopodobieństwo powrotu kobiety na rynek pracy.

Całkowita długość urlopu przysługującego ojcom w wybranych krajach, dane za 2015 r.

Całkowita długość urlopu przysługująca ojcom			
KRAJ	Długość urlopu w tygodniach	Średnia stawka wypłaty wynagrodzenia %	Ekwiwalent pełnej stawki, w tygodniach
Norwegia	10,0	98,7	9,9
Islandia	13,0	63,8	8,3
Szwecja	10,0	75,6	7,6
Finlandia	9,0	70,7	6,4
Niemcy	8,7	65,0	5,7
Polska	2,0	100,0	2,0
Słowenia	2,1	90,0	1,9

Źródło: OECD.Stat

Obecność polityk wspierających łączenie życia osobistego i zawodowego

Według badania Diagnoza Społeczna 2015 wśród rozwiązań preferowanych przez Polaków pod względem godzenia pracy zawodowej i obowiązków rodzicielskich najczęściej wskazywane były rozwiązania dotyczące elastyczności w organizacji pracy. Elastyczność może się przejawiać w postaci ruchomego czasu pracy, wykonywania pracy z domu, zmniejszonego wymiaru czasu pracy (praca na część etatu).

Istotnym czynnikiem okazują się również lepsze możliwości opieki poza domem nad dziećmi do lat 7 (o czym dalej w opracowaniu) oraz wyższe zasiłki.

Praca w niepełnym wymiarze, chociaż wskazana przez 23,4% kobiet oraz 16,4% mężczyzn, nie jest u nas tak popularna jak w krajach Europy Zachodniej, gdzie, jak wykazują badania²², jest to jedno z kluczowych rozwiązań

umożliwiających godzenie ról. W Polsce jest wybierana najczęściej przez osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych i słabszej pozycji na rynku pracy²³. Co więcej, przeciętnie niepełnoetatowa praca kobiet nie wiąże się w praktyce z istotnie mniejszą liczbą faktycznie przepracowanych godzin w porównaniu z pracą pełnoetatową²⁴.

Preferencje dotyczące rozwiązań umożliwiających godzenie pracy zawodowej i obowiązków rodzicielskich²¹

Proponowane rozwiązania	Odsetek wskazujących rozwiązanie jako jedno z trzech najważniejszych	
	Mężczyźni	Kobiety
Rozwiązania umożliwiające godzenie pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych		
Praca w niepełnym wymiarze	16,4	23,4
Praca w systemie zmianowym	x	x
Elastyczny czas pracy	60,7	58,7
Możliwość wykonywania części pracy w domu	23	28,5
Więcej wolnych dni w tygodniu	20,1	18,5
Dłuższy urlop macierzyński	x	x
Dłuższy płatny urlop wychowawczy	21,4	27,1
Wyższe zasiłki (wychowawczy, na dzieci)	25,5	24,3
Lepsze możliwości opieki poza domem dzieci do 7 lat	27,1	31
Lepsze możliwości opieki poza domem dzieci w wieku 7-12 lat	13,3	14,6

● trzy rozwiązania o najwyższych wskazaniach dla każdej rozpatrywanej grupy respondentów

Źródło: Diagnoza Społeczna 2015

Dostępność opieki instytucjonalnej

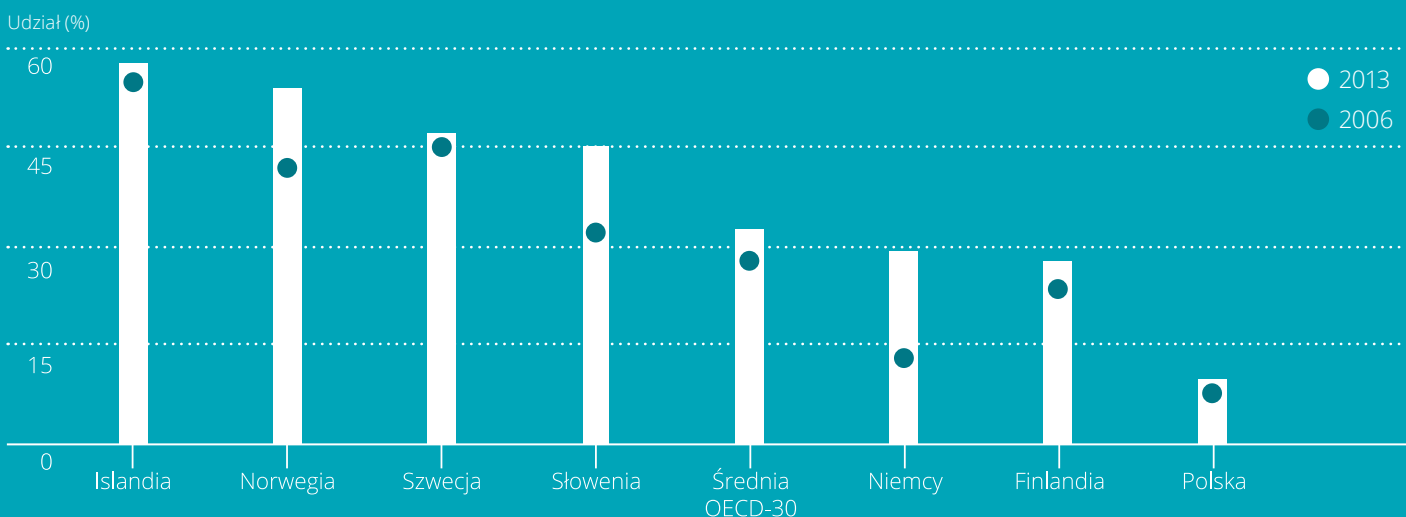
Rozwiązania w zakresie elastycznej organizacji pracy nie są wystarczające do faktycznego pogodzenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi – tutaj niezwykle istotną rolę

odgrywają czynniki instytucjonalne.

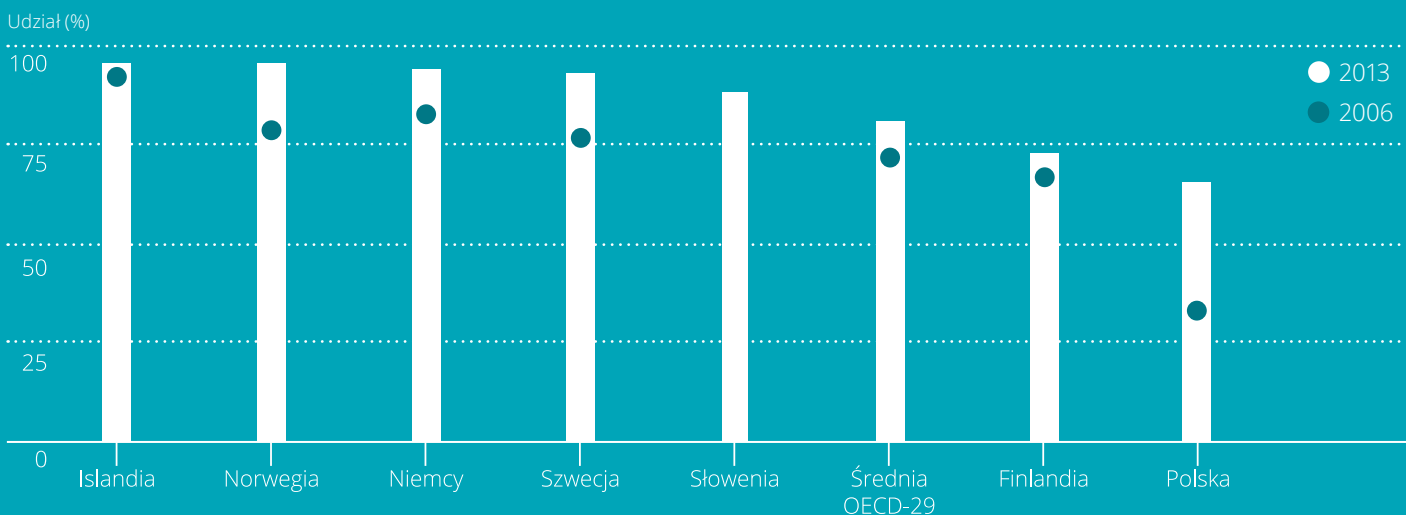
Polska na tle zarówno analizowanych państw, jak i wszystkich krajów OECD ma jeden z najniższych odsetków dzieci

do lat 2 oraz od 3 do 5 lat objętych opieką instytucjonalną (żłobki, kluby malucha, przedszkola, legalnie zatrudnione opiekunki). Wśród analizowanych państw zajmuje ostatnie miejsce.

Odsetek dzieci w wieku poniżej 3 lat objętych instytucjonalnymi formami opieki w 2006 oraz 2013 r. według danych OECD w wybranych krajach



Odsetek dzieci w wieku 3–5 lat objętych instytucjonalnymi formami opieki w 2006 oraz 2012 r., według danych OECD, w wybranych krajach



Źródło: OECD Family Database, PF3.2 Enrolment in childcare and pre-school

Wśród kluczowych powodów niskiej dostępności opieki instytucjonalnej można wyróżnić:

Po stronie popytowej:

- Rozpowszechniony model nieformalnej opieki (opieka babć – sprzyjające temu rozwiązania prawne w zakresie wcześniejszego przejścia na emeryturę; krewnych, sąsiadów) – opieka krewnych jako substytut opieki instytucjonalnej

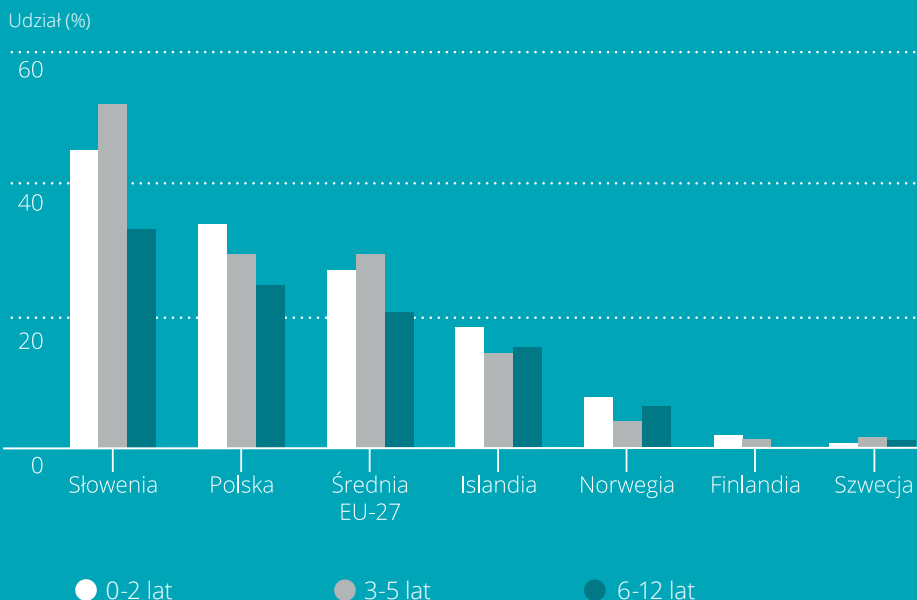
Warto tutaj również zaznaczyć, że Polska przeznacza stosunkowo niewiele środków na opiekę i edukację przedszkolną dzieci do lat 5 (w 2011 r. było to 0,5% PKB).

Po stronie podaży:

- Wygórowane wymogi formalne ograniczające założenie i prowadzenie żłobka
- Ograniczenia w zatrudnianiu opiekunów w przedszkolach nakładane przez Kartę nauczyciela
- Problemy gmin z finansowaniem przedszkoli ze środków własnych
- W niektórych rejonach kraju zakładanie placówek jest nieopłacalne ze względu na duże rozproszenie dzieci²⁵

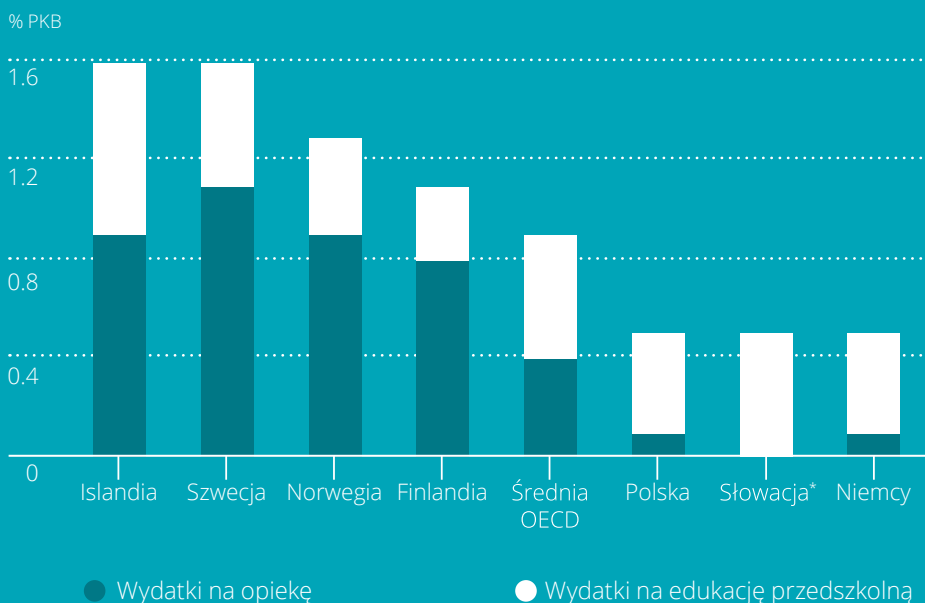
Problem z niewielką dostępnością opieki instytucjonalnej, a także, szerzej, niską aktywnością zawodową kobiet, szczególnie w wieku 50+, został ujęty w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015–2017²⁶ w ramach działania kierunkowego 6, zadania 6.1–6.4. (Więcej na ten temat w załączniku).

Odsetek dzieci do 12 lat objętych nieformalną opieką w wybranych krajach (2013 r.)



Źródło: OECD Family Database, PF3.2 Enrolment in childcare and pre-school

Wydatki na opiekę (dzieci w wieku 0–2 lata) i edukację przedszkolną (dzieci w wieku 3–5 lat) w wybranych krajach jako procent PKB (2011 r.)



*brak danych dotyczących wydatków na opiekę na Słowacji

Źródło: OECD Family Database, PF3.1 Public spending on childcare and early education

Regulacje podatkowe

Na motywację kobiet do podejmowania zatrudnienia, szczególnie w przypadku kobiet posiadających dzieci, istotny wpływ może mieć sposób rozliczania podatkowego. Możliwość wspólnego rozliczania się małżonków przy progresywnym opodatkowaniu może obniżać motywację do podjęcia aktywności zawodowej, natomiast takie rozwiązanie, jak Income Earned Tax Credit (IETC)²⁷, czyli refundacja części lub całości podatku dla osób/rodzin, które pracują osiągając niskie dochody, może tę motywację podwyższać.

W zmodyfikowanych wersjach IETC funkcjonuje lub jest wprowadzany w wielu innych krajach europejskich, m.in. w Holandii, Wielkiej Brytanii, Irlandii, Austrii, Belgii, Danii, Finlandii, Szwecji i Francji.



Kraje o wysokiej aktywności zawodowej kobiet – studia przypadków

W niniejszej części raportu przedstawiono przykłady dwóch krajów europejskich o wysokiej aktywności zawodowej kobiet wraz ze wskazaniem działań, które prawdopodobnie w dużej mierze przyczyniły się do osiągnięcia takich rezultatów.



SZWECJA



Stopa aktywności zawodowej kobiet (15-64 lata) w 2015 r.



83,5%

Współczynnik dzietności w 2014 r.



1,88

Działania, które prawdopodobnie w dużej mierze przyczyniły się do osiągnięcia takich rezultatów:

Opieka prenatalna dla kobiet w ciąży: darmowe i subsydiowane kursy pomagające przygotować się do porodu, sesje coachingowe, grupy wsparcia

Prawo do skrócenia czasu pracy o 25% do 8-go roku życia dziecka

480 dni płatnego urlopu rodzicielskiego (zarówno dla dzieci nowonarodzonych jak i adoptowanych), który może być wykorzystany do 8-go roku życia dziecka, zarówno przez ojca jak i matkę. Każdy rodzic ma zarezerwowane dwa miesiące na wyłącność

Comiesięczny dodatek na dziecko (SEK 1,050 w roku 2015) dopóki dziecko nie osiągnie 16 lat

Dodatek rodzinny dla rodzin z więcej niż jednym dzieckiem (tzw. flerbarnstillägg)

Opłata za przedszkole niewiele wyższa od dodatku na dziecko (SEK 1,287 miesięcznie)

Bezpłatna edukacja dla dzieci od 6. do 19. roku życia, darmowe lunchy dla dzieci

NORWEGIA

Stopa aktywności zawodowej kobiet (15-64 lata) w 2015 r.



76,2%

Współczynnik dzietności w 2014 r.



1,75

Działania, które prawdopodobnie w dużej mierze przyczyniły się do osiągnięcia takich rezultatów:

Przyjęcie kwoty minimum 40% kobiet w Zarządach państwowych i prywatnych przedsiębiorstw (rok 2003)

W przypadku adopcji (dzieci do lat 15):
łącznie 46 tygodni w pełni płatnego urlopu rodzicielskiego
lub 56 tygodni urlopu płatnego w 80%

W przypadku narodzin dziecka:
łącznie 49 tygodni w pełni płatnego urlopu rodzicielskiego
lub 59 tygodni urlopu płatnego w 80% z czego:
- 10 przysługuje matce
- 10 przysługuje ojcu (Norwegia jako pierwszy kraj;
który przyjął tzw. kwotę dla ojców, w 1993 roku)

Zapewnienie miejsc dla dzieci w przedszkolach oraz żłobkach – w przypadku braku miejsca, zapewnienie dodatku dla dzieci w wieku 1-2 lata

Prawo do dodatkowych 10 dni płatnego urlopu na wypadek choroby dziecka do 12. roku życia

Możliwość pracy w niepełnym wymiarze do ukończenia 12. roku życia przez dziecko

Dodatek na dziecko do ukończenia 18. roku życia

Korzyści ekonomiczne i społeczne ze wzrostu aktywności zawodowej kobiet

Ambicją milionów Polek i Polaków oraz głównym celem polityki gospodarczej jest możliwie szybkie osiągnięcie poziomu dobrobytu najbogatszych państw UE lub OECD.

Jednym z kluczowych czynników, który wpływa na tempo rozwoju gospodarczego jest demografia oraz aktywność zawodowa społeczeństwa. Jest to szczególnie ważne w takich krajach jak Polska, które mimo istotnej poprawy produktywności pracy

od 1989 r. (mierzonej np. wytworzonym PKB na godzinę pracy) wciąż mają spory dystans do nadrobienia w porównaniu do najbardziej wydajnych społeczeństw.



Podstawowe dane dotyczące demografii i aktywności zawodowej Polek i Polaków w 2015 r.

Populacja Polski 38,44 mln			
Ludność w wieku produkcyjnym 15-64 lat 23,98 mln		Ludność w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym 14,46 mln	
Ludność aktywna zawodowo 17,66 mln		Ludność nieaktywna zawodowo 6,32 mln	
Pracujący 16,10 mln	Bezrobotni 1,56 mln		

Źródło: opracowanie Deloitte na podstawie danych GUS

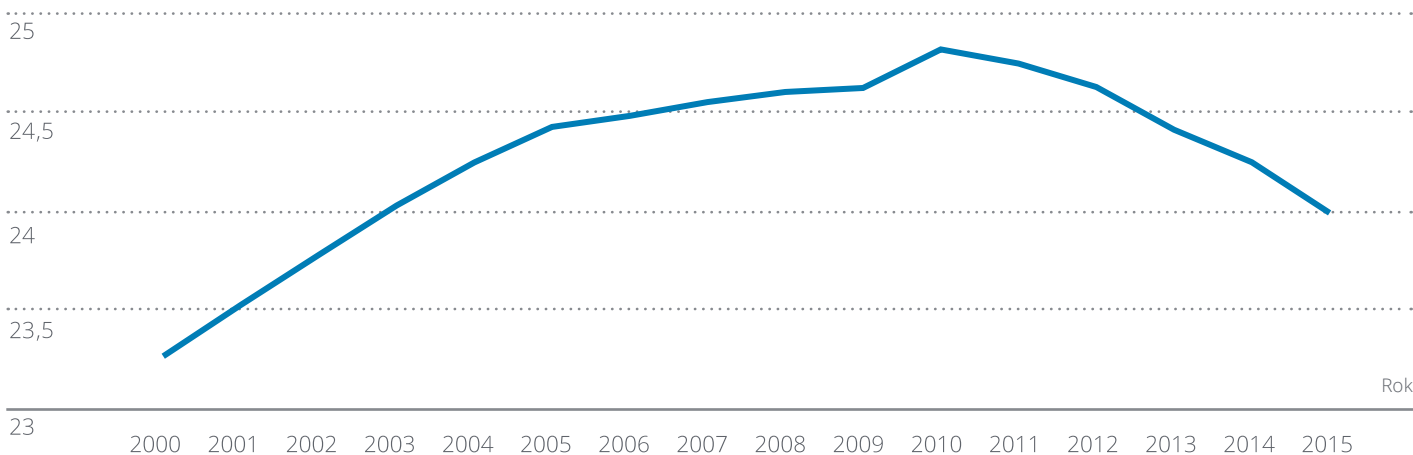
Demografia już od kilku lat nie jest czynnikiem sprzyjającym rozwojowi. Od 2010 r. ubyło niemal 1 mln osób w wieku produkcyjnym – nastąpił spadek z rekordowego poziomu 24,8 mln do 23,9 mln w 2015 r. Ten niekorzystny efekt dla

gospodarki jest pogłębiany przez wciąż niski wskaźnik aktywności zawodowej, co oznacza, że wiele Polek i Polaków w wieku produkcyjnym nie pracuje i nie stara się o pracę. Nieaktywnych ekonomicznie jest aż 6,3 mln osób

w Polsce, a więc 4-krotnie więcej niż bezrobotnych (1,5 mln). Jak pokazano wcześniej, problem bierności zawodowej dotyczy w większym stopniu kobiet.

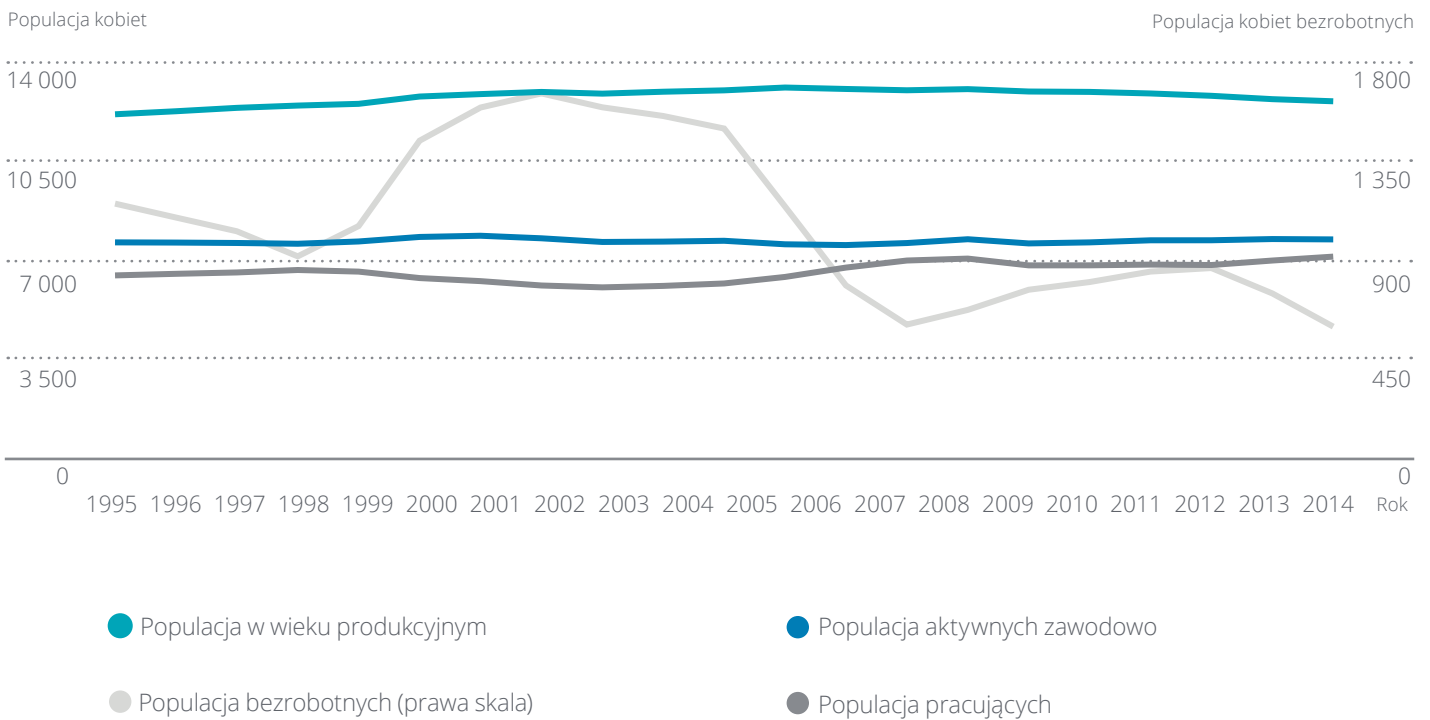
Ludność w wieku produkcyjnym w Polsce (mln)

Liczba ludności w mln



Źródło: opracowanie Deloitte na podstawie danych GUS

Demografia i rynek pracy kobiet w Polsce – podstawowe zmienne (wielkości w tys. osób)



Źródło: opracowanie Deloitte na podstawie danych OECD

Stopa bezrobocia jest ważnym wskaźnikiem koniunktury na rynku pracy, jednak w długim okresie decydujące znaczenie dla rozwoju ma to, ile osób jest aktywnych i nieaktywnych zawodowo. Można to uzasadnić np. sytuacją, w której duża część bezrobotnych rezygnuje z aktywnego poszukiwania pracy (niezależnie od przyczyn) i zasila grupę nieaktywnych zawodowo. Wtedy

stopa bezrobocia obniża się, jednak spada również stopa aktywności zawodowej, przez co gospodarka w mniejszym stopniu wykorzystuje swój potencjał. Optymalną jest sytuacja, gdy jednocześnie maleje liczba bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, co jest możliwe tylko w sytuacji wzrostu zatrudnienia (przy założeniu stałej liczby osób w wieku produkcyjnym).

Mapa wpływu aktywności zawodowej kobiet na gospodarkę i społeczeństwo

Zwiększenie aktywności zawodowej kobiet w Polsce wiązałoby się z wieloma korzyściami społecznymi i ekonomicznymi. Część z nich jest generowana pośrednio (np. zwiększenie konkurencji na rynku pracy, a przez to produktywności pracy) lub nawet w postaci efektów zewnętrznych, przez co jest trudna do jednoznacznej identyfikacji i oszacowania, zwłaszcza na poziomie makroekonomicznym.

Poniżej przedstawiono mapę możliwych obszarów i kanałów wpływu zwiększonej aktywności zawodowej kobiet na gospodarkę.





Wzrost aktywności zawodowej kobiet – obszary i kanały potencjalnego wpływu na wzrost PKB



PODAŻ PRACY I KONKURENCJA NA RYNKU PRACY

KANAŁY WPŁYWU:

- Wzrost liczby pracujących i/lub całkowitej liczby godzin przepracowanych w gospodarce
- Możliwy wzrost elastyczności podaży pracy poprzez wzrost liczby osób pracujących na niepełny etat, projektowo etc.
- Lepsze dopasowanie pracowników do istniejących miejsc pracy dzięki zwiększeniu konkurencji między pracownikami

Efekt: wzrost potencjalnego PKB w krótkim i długim okresie.



KAPITAŁ LUDZKI I PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

KANAŁY WPŁYWU:

- Zwiększenie lub powstrzymanie deprecjacji wiedzy i umiejętności w porównaniu do sytuacji bierności zawodowej
- Wzrost innowacyjności i produktywności pracy poprzez zwiększenie różnorodności (diversity) w przedsiębiorstwach
- Wzrost konkurencji na rynkach produktów i usług wskutek zwiększenia przedsiębiorczości

Efekt: wzrost potencjalnego PKB w długim okresie.



RODZINA I SPÓJNOŚĆ SPOŁECZNA

KANAŁY WPŁYWU:

- Możliwy wzrost nakładów na edukację dzieci wskutek zwiększenia dochodów gospodarstw domowych
- Wzrost kapitału społecznego i partycypacji w życiu społecznym

Efekt: wzrost potencjalnego PKB w krótkim i długim okresie (przy neutralnym wpływie na dzietność).



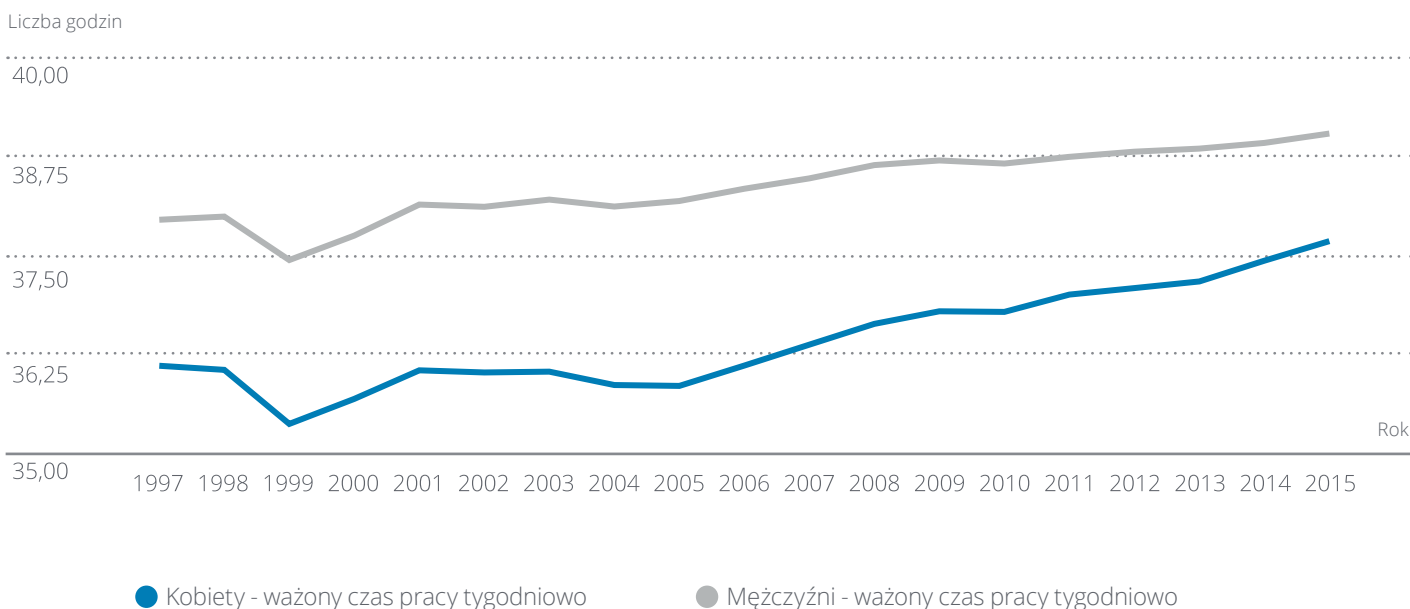
FINANSE PUBLICZNE

KANAŁY WPŁYWU:

- Wzrost wpływów z podatków oraz składek ZUS w wyniku zwiększenia bazy podatkowej
- Spadek wydatków na świadczenia socjalne, pomoc społeczną itp.

Efekt: Ograniczenie deficytu sektora finansów publicznych, a więc potrzeb pożyczkowych państwa i samorządów, co pośrednio może sprzyjać wzrostowi PKB (poprzez mniejsze ryzyko wzrostu podatków i mniejszy efekt wypierania inwestycji prywatnych przez publiczne).

Średni tygodniowy czas pracy w Polsce (godz.)



Źródło: opracowanie Deloitte na podstawie danych OECD

Opracowany model ekonometryczny i oparta na nim symulacja mają charakter stricte makroekonomiczny i pozwalają zmierzyć wpływ zwiększenia aktywności zawodowej kobiet na PKB oraz efektywne nakłady kapitału.

Wzrost aktywności zawodowej kobiet prowadzi do zwiększenia całkowitego nakładu pracy w gospodarce (przy pozostałych czynnikach niezmiennych).

Rozumiejąc aktywność zawodową szeroko, można do niej włączyć zarówno liczbę kobiet aktywnych na rynku pracy (pracujących i poszukujących pracy), jak i intensywność pracy kobiet (czas pracy). Z punktu widzenia PKB i generowanego dobrobytu 2 identyczne osoby, świadcząc identyczną pracę w wymiarze 4 godzin dziennie, wygenerują taką samą wartość (w kategoriach rynkowych) co 1 osoba pracująca 8 godzin dziennie²⁹. A zatem dla

gospodarki w ujęciu makroekonomicznym kluczowa jest całkowita liczba godzin pracy (efektywny nakład pracy) oraz produktywność tej pracy.

Z punktu widzenia założeń do symulacji i interpretacji jej wyników ważne jest sprawdzenie prawdopodobieństwa poniższych hipotez:

- Wzrost liczby pracujących w Polsce nie prowadzi do zmniejszenia średniego czasu pracy na 1 pracującego
- Wzrost średniej liczby godzin przepracowanych przez kobiety nie skutkuje spadkiem średniej liczby godzin przepracowanych przez mężczyzn

Na podstawie dostępnych danych i obserwacji trendów należy uznać, że nie ma istotnych podstaw do odrzucenia przedstawionych hipotez³⁰. Liczba pracujących od 2015 r. jest na rekordowych poziomach, porównując z okresem od 1989 r. Ponadto wykres na stronie 50 przedstawia wyraźny trend rosnącego średniego czasu pracy w Polsce.

W dalszej części analiza skoncentruje się na zmiennych bezpośrednio odnoszących się do rynku pracy (liczba pracujących, średni czas pracy, liczba bezrobotnych oraz liczba nieaktywnych zawodowo), przy założeniu braku możliwości wpływu

na zmienne demograficzne w krótkim okresie (populację i populację w wieku produkcyjnym). W rezultacie będący przedmiotem symulacji wzrost aktywności zawodowej kobiet będzie w całości wynikał z aktywizacji części dotychczas niepracujących i nieposzukujących pracy.



Symulacja – wpływ wzrostu aktywności zawodowej kobiet na PKB Polski

Celem tej części opracowania jest przedstawienie wpływu na PKB Polski, jaki wywarłby hipotetyczny wzrost aktywności zawodowej kobiet do średniego poziomu w UE-15.

Symulacje przeprowadzono na podstawie oszacowanego modelu *Vector Error Correction Model* (VECM), który należy do klasy modeli szeregów czasowych. Główną zaletą VECM jest możliwość wyznaczenia długookresowych relacji między uwzględnionymi zmiennymi oraz krótkookresowych wahań, których doświadcza gospodarka. Ponadto VECM pozwala zbadać zarówno wpływ np. liczby pracujących na PKB, jak i wpływ PKB na liczbę pracujących, dzięki czemu pozwala generować konkretne tzn. ilościowe prognozy lub symulacje.

Wpływ wzrostu aktywności zawodowej kobiet na PKB Polski został obliczony jako funkcja reakcji na impuls w VECM (*impulse response function*), gdzie wyjściowym impulsem jest wzrost liczby pracujących i poszukujących pracy kobiet. W związku z tym, że osoby aktywnie poszukujące pracy (bezrobotne) nie generują PKB³¹, bezpośrednio modelowaną zmienną jest całkowity nakład pracy. Jest on równy przeciętnej liczbie pracujących w danym roku przemnożonej przez przeciętną liczbę godzin pracy na 1 pracującego w Polsce.

Poniższa tabela przedstawia zmienne wykorzystane w VECM oraz ich definicje.

Wykorzystanie dwóch zmiennych złożonych K_{EMP} i L_{EMP} (będących funkcjami innych zmiennych) pozwala uzyskać bardziej wiarygodne szacunki relacji między wielkościami makroekonomicznymi. Wynika to stąd, że dla wielkości PKB istotna jest nie tylko liczba pracujących, ale i średni czas pracy. Ten sam argument dotyczy efektywnych nakładów kapitału – tworzone PKB (które jest sumą wartości dodanej w gospodarce) zależy nie tylko od dostępnego zasobu kapitału, ale i stopnia jego wykorzystania.

Zmienne modelu VECM

Zmienna	Symbol	Okres	Opis
Produkt Krajowy Brutto	PKB	1995-2015	Wartość dóbr i usług finalnych, które zostały wytworzone w danym roku przez podmioty działające na terytorium Polski.
Efektywne nakłady kapitału	K_{EMP}	1995-2015	Iloczyn wartości brutto środków trwałych w gospodarce oraz średniego wykorzystania mocy produkcyjnych w przemyśle.
Efektywne nakłady pracy	L_{EMP}	1995-2015	Iloczyn przeciętnej liczby pracujących oraz przeciętnej liczby godzin przepracowanych przez 1 pracującego/pracującą w Polsce.

Kluczowe założenia symulacji

Zgodnie z zaprezentowanymi zmiennymi VECM wzrost aktywności zawodowej kobiet wpływa na wielkość efektywnych nakładów pracy (L_{EMP}) poprzez dwa kluczowe efekty:

- Rośnie liczba pracujących kobiet (L)
- Rośnie liczba godzin przepracowanych przez pracujące kobiety (L_H)³²

Jak już zostało podkreślone, ambicją wielu Polek i Polaków jest osiągnięcie poziomu życia krajów wysokorozwiniętych. Z tego względu na potrzeby symulacji założono wzrost stopy aktywności zawodowej kobiet do poziomu średniego w krajach UE-15, dla grup wieku od 20 do 64 lat. Taka zmiana oznacza wzrost liczby kobiet na rynku pracy o niemal 615 tys. (tabela poniżej). Stopa aktywności zawodowej po takiej zmianie wyniosłaby 66,5%, a więc o 5,1 pkt. proc. więcej niż obecnie.³³

Stopa aktywności zawodowej kobiet w Polsce i krajach UE według grup wiekowych

Stopa aktywności zawodowej kobiet w 2015 r. (%)	Polska	Kraje UE-15	Luka względem krajów UE-15	Potrzebny przyrost liczby aktywnych zawodowo kobiet w Polsce
Grupy wiekowe	%	%	Pkt. Proc.	tys.
20-24	46,2	60,0	13,78	152,00
25-29	77,4	77,6	0,16	1,97
30-34	78,8	79,7	0,85	12,38
35-39	81,3	80,8	Brak luki	0,00
40-44	82,7	81,2	Brak luki	0,00
45-49	81,8	80,7	Brak luki	0,00
50-54	75,5	76,9	1,37	16,53
55-59	55,4	66,8	11,35	166,91
60-64	18,6	37,3	18,67	264,57
Razem potrzebny przyrost aktywności zawodowej kobiet w Polsce (tys.)				614,35
- założenie do symulacji modelu VECM				

Źródło: opracowanie Deloitte na podstawie danych OECD

Kobiety w wieku 55+ stanowią aż 46% wszystkich nieaktywnych zawodowo kobiet w Polsce, które ukończyły 20 lat (tabela poniżej). Z tego, kobiety w wieku 60-64 lat stanowią niemal 30% ogółu nieaktywnych zawodowo, podczas

gdy analogiczny wskaźnik dla krajów UE-15 wynosi 23%. Rozkład procentowy wskazuje również, że istotne efekty dla gospodarki mogłaby przynieść aktywizacja kobiet w wieku 20-24 lat.

Liczba kobiet nieaktywnych zawodowo w Polsce i krajach UE-15 oraz rozkład według grup wieku 20-64

Grupy wiekowe	Polska		UE-15	
	Liczba kobiet nieaktywnych zawodowo w Polsce i krajach UE-15 oraz rozkład według grup wieku 20-64 (w tys. osób)	Udział danej grupy wiekowej kobiet nieaktywnych zawodowo w łącznej liczbie kobiet nieaktywnych zawodowo	Liczba kobiet nieaktywnych zawodowo (w tys.)	Udział danej grupy wiekowej kobiet nieaktywnych zawodowo w łącznej liczbie kobiet nieaktywnych zawodowo
20-24	594	15%	4 445	13%
25-29	282	7%	2 727	8%
30-34	307	8%	2 613	8%
35-39	265	7%	2 557	8%
40-44	215	5%	2 685	8%
45-49	200	5%	2 920	9%
50-54	295	7%	3 477	10%
55-59	656	17%	4 482	13%
60-64	1 153	29%	7 720	23%
Razem (20-64)	3 967	100%	33 626	100%

Źródło: opracowanie Deloitte na podstawie danych OECD

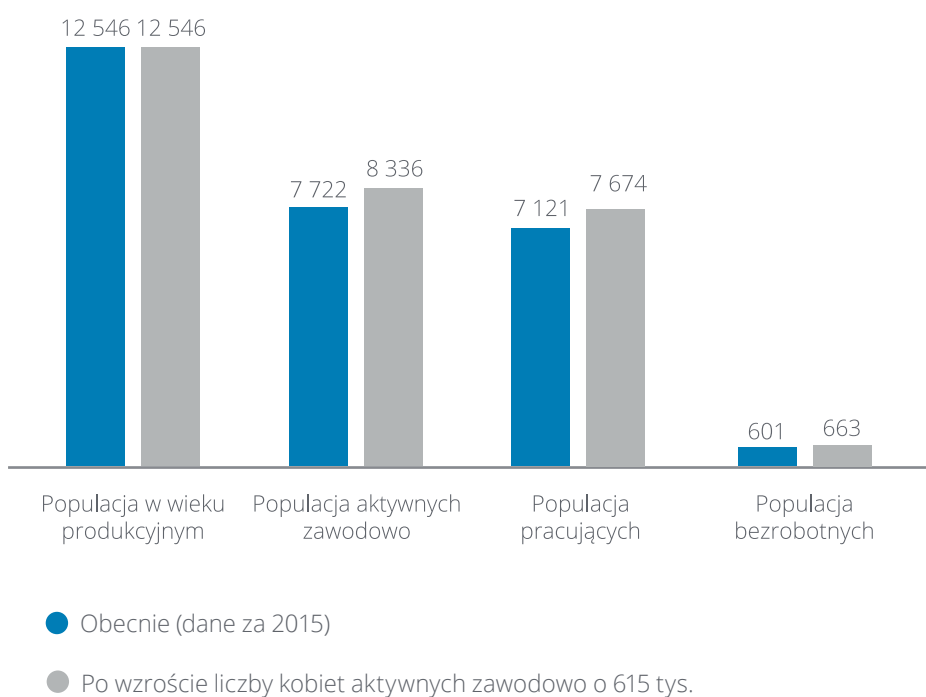
W związku z tym, że gospodarki rynkowe charakteryzuje istnienie bezrobocia naturalnego (związanego m.in. z czasem i kosztami poszukiwania pracy czy ograniczeniami mobilności pracowników), wzrost aktywności zawodowej nie spowoduje zwiększenia efektywnych nakładów pracy w takiej samej wielkości³⁴. Zwiększenie aktywności zawodowej kobiet w Polsce o 615 tys. – przy założeniu braku zmian w populacji kobiet w wieku produkcyjnym – oznacza wzrost liczby pracujących kobiet o 553 tys.^{35 36} Jest to zatem wielkość porównywalna z liczbą mieszkańców Poznania.

Po ustaleniu wielkości hipotetycznego wzrostu nakładów pracy (L) w wysokości 553 tys. kobiet następnym krokiem jest obliczenie hipotetycznego wzrostu efektywnych nakładów pracy (L_EMP). Wymaga to przyjęcia założeń dotyczących średniego czasu pracy (L_H) zaktywizowanych kobiet.

Zgodnie z oszacowaniami na podstawie danych OECD w 2015 r. przeciętna kobieta pracowała 97% czasu obliczonego dla ogółu pracujących. Dotyczy to jednak całej populacji pracujących kobiet, a luka pod względem aktywności zawodowej w porównaniu z państwami UE dotyczy głównie kobiet poniżej 24. roku życia oraz grupy 55+.

Wpływ założonego wzrostu aktywności zawodowej kobiet na zatrudnienie i bezrobocie (tys. osób)

Zmiany na rynku pracy kobiet - założenia



Uwaga: dane dotyczą 2015 r. Źródło: opracowanie Deloitte na podstawie danych OECD

Wyznaczenie faktycznej możliwości świadczenia pracy przez kobiety w wybranych grupach wiekowych wymagałoby oddzielnej, kompleksowej analizy. Część kobiet jest nieaktywna zawodowo z wyboru (np. ze względu na zgromadzony wcześniej majątek), a część nie może wykonywać pracy (np. z powodu złego stanu zdrowia). Dlatego też przyjęto 3 scenariusze dotyczące możliwości świadczenia pracy przez kobiety dotychczas nieaktywne zawodowo:

- Scenariusz maksymalny – wszystkie zaktywizowane kobiety będą pracować w pełnym wymiarze (8 godz. dziennie)
- Scenariusz umiarkowany – wszystkie zaktywizowane kobiety będą pracować w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu (6 godz. dziennie)
- Scenariusz minimalny – wszystkie zaktywizowane kobiety będą pracować w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu (4 godz. dziennie).

Jak wynika z poniższej tabeli, jeśli zaktywizowane kobiety będą pracować średnio 8 godzin dziennie, to cała gospodarka zyska w skali roku ponad 1,1 mln godzin pracy. Ekonomicznie oznacza to, że o tyle wzrośnie potencjał gospodarki, a więc zdolność do wytwarzania dóbr i usług – a więc PKB.

Uzasadnieniem takich scenariuszy może być obserwowana w innych państwach stopa aktywności zawodowej kobiet.

Jeśli nie ma istotnych różnic pod względem stanu zdrowia między kobietami w Polsce i innymi krajami, to problem bierności zawodowej jest spowodowany prawdopodobnie przez nieefektywne rozwiązania instytucjonalne. Innymi słowy, duża część kobiet w Polsce nie jest aktywna z powodu innych czynników niż zdrowotne.

Podsumowanie kluczowych założeń do symulacji

Scenariusze i zmienne	Wzrost nakładów pracy (tys. osób)	Przeciętny czas pracy (godz. rocznie / osobę)	Efektywne nakłady pracy (godz. rocznie)
Symbol	L	L_H	L_EMP
Scenariusz maksymalny	553	2000	1 105 830,00
Scenariusz umiarkowany	553	1500	829 372,50
Scenariusz minimalny	553	1000	552 915,00

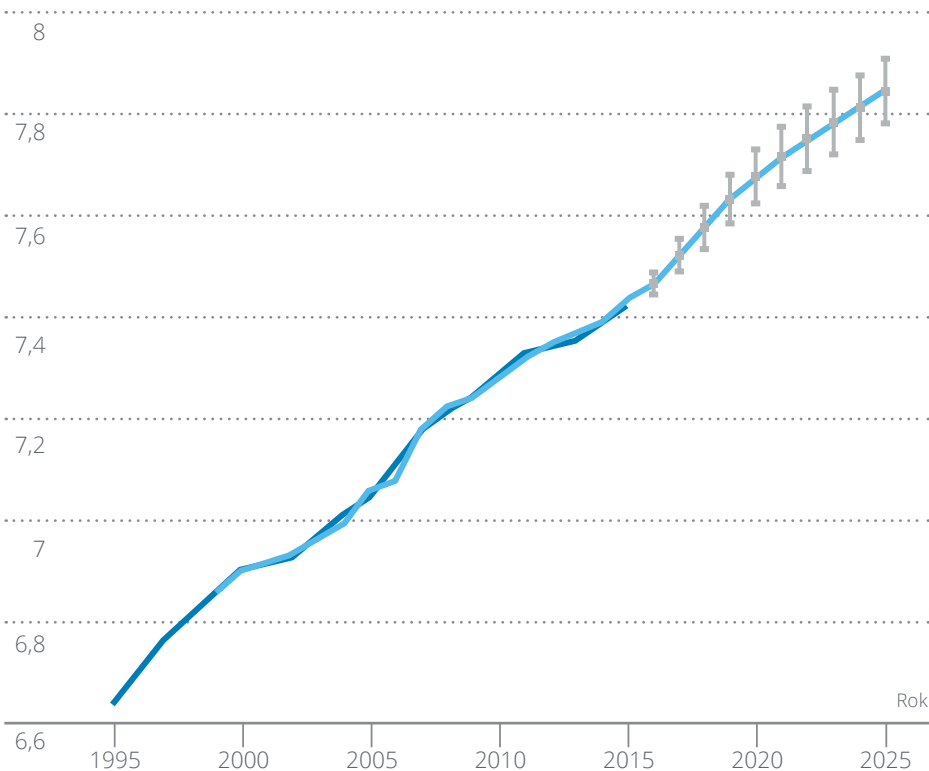
Źródło: opracowanie Deloitte

Innym bardzo ważnym założeniem w modelu jest brak rozróżnienia między nakładami pracy kobiet i mężczyzn, co oznacza, że ich produktywność (tworzone PKB na jednostkę nakładu pracy) jest takie samo.

Pozostałe determinanty symulacji wynikają stricte z właściwości oszacowanego modelu. Wykorzystany VECM pozwala generować dobre jakościowo prognozy oraz przeprowadzać symulacje z wykorzystaniem funkcji

reakcji na impuls (impulse response function). Wynika to ze spełnienia warunków, jakie wyznaczają testy diagnostyczne dotyczące stabilności modelu oraz pożądanych właściwości reszt z oszacowania (szczegóły w aneksie metodologicznym). Jakość modelu potwierdza również jego trafność prognostyczna w odniesieniu do przeszłych wartości zmiennych makroekonomicznych.

Prognozowana i rzeczywista wartość PKB Polski



● Logarytm PKB dla Polski według danych GUS

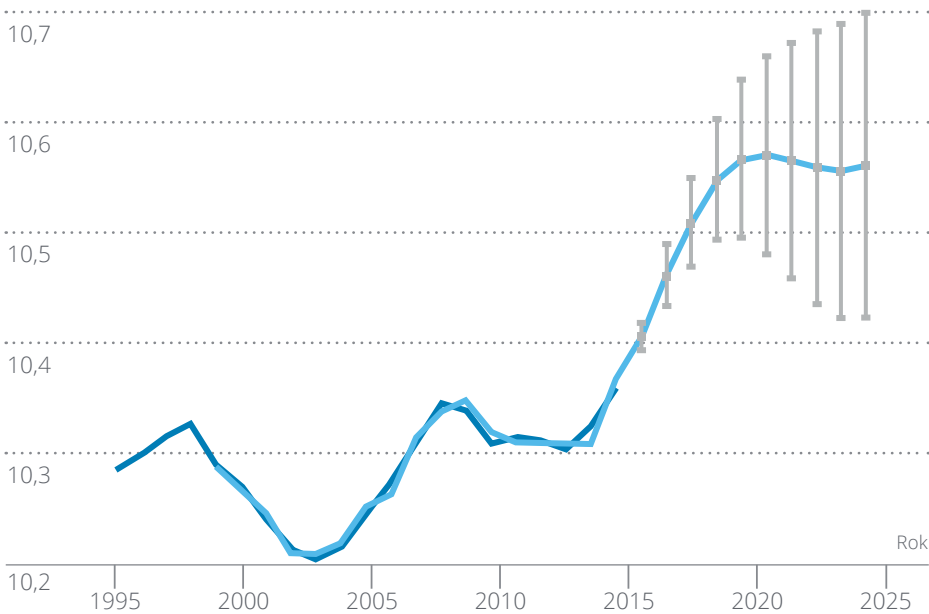
● Prognoza modelu VECM

● Przedział ufności 95% dla prognozy VECM

Źródło: opracowanie Deloitte

Proces starzenia się społeczeństwa szczególnie mocno dotknie polską gospodarkę po 2020 r. Jednym z najważniejszych sposobów na ograniczenie tego negatywnego efektu jest zwiększenie aktywności zawodowej osób, które mogą i chcą pracować.

Prognozowana i rzeczywista wartość efektywnych nakładów pracy w Polsce



● Logarytm efektywnych nakładów pracy dla Polski obliczonych na podstawie danych GUS

● Prognoza modelu VECM

● Przedział ufności 95% dla prognozy VECM

Źródło: opracowanie Deloitte

Model zakłada kontynuację wzrostu PKB Polski do 2025 r., aczkolwiek dynamika będzie coraz słabsza. W przypadku efektywnych nakładów pracy VECM prognozuje istotne wyhamowanie dynamiki, a następnie spadek efektywnej podaży pracy w latach 2020–2025. Odpowiada to oczekiwaniom ekspertów, którzy po 2020 r. spodziewają się istotnego przyspieszenia procesu starzenia się społeczeństwa.

Do wyników powyższych prognoz należy podchodzić z ostrożnością, gdyż problemem w przypadku modelowania polskiej gospodarki jest mały zakres danych (szeregi czasowe danych rocznych są krótkie, bo historia gospodarki rynkowej zaczyna się dopiero od 1989 r.)³⁷.

Podsumowując, symulacja dotyczy potencjalnego (hipotetycznego) wzrostu aktywności zawodowej kobiet i jego

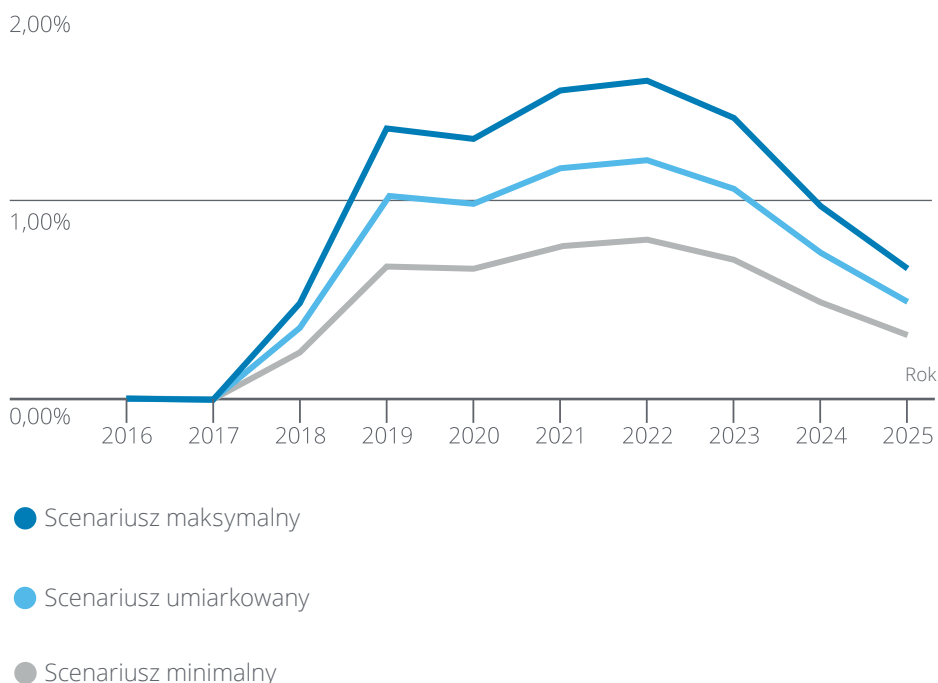
wpływu na PKB. Uwzględnia wykonalność tego procesu w ograniczony sposób, tj. opisany według powyższych założeń, bez odrębnej szczegółowej analizy możliwości i barier. W modelu założono, że wzrost aktywności zawodowej i będący jej efektem wzrost zatrudnienia następuje w ciągu jednego roku – 2016, który przyjęto jako punkt startowy dla symulacji.

Ocena wyników symulacji

Symulacje wpływu wzrostu aktywności zawodowej kobiet na gospodarkę przeprowadzono w 3 scenariuszach – maksymalnym, umiarkowanym i minimalnym. Zmienną mierzącą wpływ jest PKB, a ściślej – przyrost PKB w danym scenariuszu w stosunku do prognozy w scenariuszu zerowym (czyli scenariuszu bez zmian). Efekt wzrostu aktywności kobiet na rynku pracy przedstawiono według 2 podstawowych miar:

- Odchylenia procentowego PKB, a więc dodatkowego przyrostu PKB w relacji do prognozowanego PKB w scenariuszu zerowym w danym roku (wykres poniżej)
- kategorii NPV (Net Present Value), która jest sumą wspomnianych przyrostów PKB w jednostkach pieniężnych (mld zł) dostosowanych o zmienną wartość pieniądza w czasie (tabela strona 61)³⁸.

Dodatkowy wzrost PKB w wyniku wzrostu aktywności zawodowej kobiet, odchylenie w % prognozowanego PKB dla danego roku



Wykres przedstawia reakcję logarytmu PKB na wzrost logarytmu efektywnych nakładów pracy, będący skutkiem założonego wzrostu aktywności zawodowej kobiet.

Źródło: opracowanie Deloitte

Na podstawie wartości reakcji PKB na wzrost aktywności zawodowej kobiet można stwierdzić, że takie wydarzenie spowodowałoby istotne zwiększenie dobrobytu w porównaniu ze scenariuszem zerowym (bez zmian). Jak wynika z wykresu na stronie 60, gospodarka najsilniej odczułaby skutki wzrostu aktywizacji kobiet w latach 2019-2023. W dalszym okresie ten impuls zacząłby wygasać, niemniej jednak w okresie 2016-2025 średni prognozowany poziom PKB byłby wyższy od 0,47% do 0,94%, porównując rozpatrywane

scenariusze aktywizacji ze scenariuszem zerowym tj. braku aktywizacji 615 tys. kobiet.³⁹ Prognozowana wielkość wpływu zwiększonej partycypacji kobiet w rynku pracy jest porównywalna z szacowanym wpływem wydatków z polityki spójności na PKB Polski (funduszy UE na lata 2007-2013 oraz 2014-2020).⁴⁰

Przyrost prognozowanego PKB w mld zł w porównaniu do wartości w scenariuszu zerowym przedstawia poniższa tabela.

Wpływ wzrostu aktywności zawodowej kobiet na PKB według 3 scenariuszy

Rok	Prognozowana wartość PKB w scenariuszu zerowym (mld zł)	Scenariusz maksymalny (przyrost PKB w mld zł)	Scenariusz umiarkowany (przyrost PKB w mld zł)	Scenariusz minimalny (przyrost PKB w mld zł)
2016	1 745,73	0	0	0
2017	1 841,95	-0,13	-0,10	-0,06
2018	1 948,55	9,75	7,30	4,87
2019	2 059,14	28,23	21,13	14,07
2020	2 152,94	28,35	21,23	14,13
2021	2 239,60	34,91	26,13	17,39
2022	2 318,85	37,24	27,87	18,55
2023	2 391,44	33,63	25,18	16,76
2024	2 463,82	23,92	17,92	11,93
2025	2 544,89	16,63	12,46	8,30
Łączny przyrost PKB do 2025 r. (mld zł)*		180,73	135,33	90,07
Łączny przyrost PKB do 2025 r. (mld zł)**		199,03	149,03	99,19

*NPV - łączny przyrost PKB w latach 2016-2025 z uwzględnieniem wartości pieniądza w czasie, przy zastosowaniu stopy dyskontowej = 2,5%.

** NPV - łączny przyrost PKB w latach 2016-2025 z uwzględnieniem wartości pieniądza w czasie, przy zastosowaniu stopy dyskontowej = 1%.

Źródło: opracowanie Deloitte

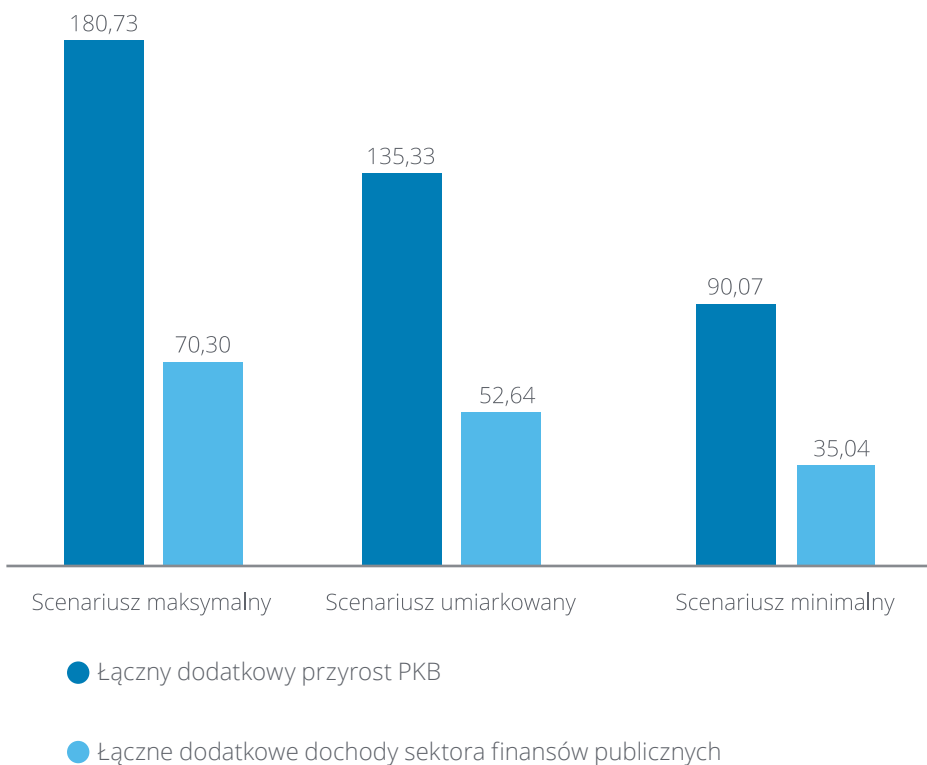
Kalkulację oparto na dwóch stopach dyskontowych – bazowej w wysokości 2,5% (cel inflacyjny NBP) oraz dodatkowej równej 1%.⁴¹ Całkowita wielkość korzyści w latach 2016-2025 wynosi w przybliżeniu od 90 mld zł do 180 mld zł, w zależności od scenariusza dotyczącego godzin pracy (jest to przedział dla stopy dyskontowej równej 2,5%).

Warto zwrócić uwagę, że wymierne korzyści dla gospodarki pojawiają się relatywnie szybko. Jeśli w 2016 r. nastąpiłby założony wzrost aktywności zawodowej kobiet, to już w 2018 r. gospodarka zyskałaby od około 5 mld zł do 10 mld zł. Z kolei w następnym

roku PKB byłoby większe o wartość w przedziale 14– 28,5 mld zł.

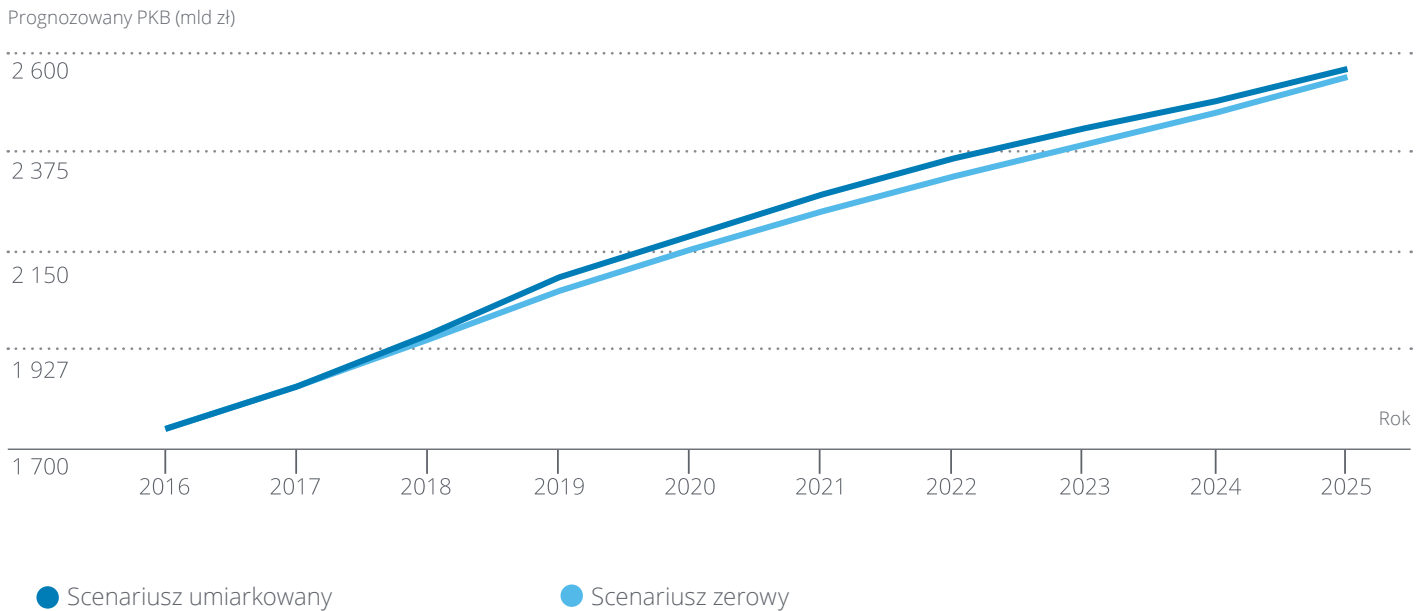
Wzrost stopy aktywności zawodowej kobiet do poziomu notowanego w krajach UE-15 oznaczałby także istotną poprawę równowagi fiskalnej dzięki zwiększeniu dochodów sektora finansów publicznych (SFP) i spadek wydatków na ubezpieczenia społeczne i pomoc socjalną. O ile efekt po stronie wydatkowej SFP wymagałby dodatkowej złożonej analizy i szeregu założeń, o tyle efekt po stronie dochodowej SFP można przedstawić jako „pierwsze dobre przybliżenie”, bazując na relacji dochodów do PKB. Według danych MFW w 2015 r. ta relacja wyniosła 38,9%.

Wpływ zwiększenia aktywności zawodowej kobiet na PKB i finanse publiczne do 2025 r. (mld zł)



Wielkości w kategoriach NPV - łączny dodatkowy przyrost w latach 2016-2025 z uwzględnieniem wartości pieniądza w czasie, przy zastosowaniu stopy dyskontowej = 2,5%.

Źródło: opracowanie Deloitte

Prognozowany PKB w krótkim i średnim okresie (mld zł)

Źródło: opracowanie Deloitte

Wspomniana długookresowa równowaga może być rozumiana jako potencjał gospodarki wyznaczony dostępnymi zasobami, technologią, efektywnością rynków i sektora publicznego. Jeżeli wzrostowi aktywności zawodowej kobiet towarzyszyłyby (lub były przyczyną wzrostu aktywności) korzystne reformy strukturalne, to gospodarka

mogłaby zmierzać do nowej równowagi długookresowej. To oznacza, że wpływ wzrostu aktywności zawodowej kobiet byłby trwalszy i osiągnąłby wyższą wartość (w kategoriach dodatkowych przyrostów PKB z uwzględnieniem wartości pieniądza w czasie, czyli NPV).

Wnioski

Wyniki symulacji można podsumować w następujących punktach:

- Wzrost stopy aktywności zawodowej kobiet do poziomu w krajach UE-15 według grup wiekowych 20-64 lat oznacza szacunkowy wzrost zatrudnienia o 553 tys. osób.
- Dodatkowy skumulowany przyrost PKB w perspektywie do 2025 r. wynikający z aktywizacji zawodowej kobiet jest szacowany na 90–180,7 mld zł, w zależności od scenariusza. To oszacowanie uwzględnia zmienną wartość pieniądza w czasie (jest to wielkość obliczona jako NPV, dyskontowana stopą procentową równą celowi inflacyjnemu NBP, czyli 2,5%).
- Ostateczny wpływ na PKB jest uzależniony od faktycznej liczby godzin przepracowanych przez każdą z zaktywizowanych kobiet. Wartość 90 mld zł dodatkowego przyrostu PKB odpowiada sytuacji, w której 553 tys. kobiet będzie pracować przeciętnie 4 godziny dziennie (scenariusz minimalny), z kolei górny przedział oszacowania, tj. 180,7 mld zł, odpowiada sytuacji, w której każda z kobiet będzie pracować 8 godzin dziennie (scenariusz maksymalny). W przypadku realizacji scenariusza umiarkowanego kobiety będą pracować 6 godzin dziennie, co przełoży się na dodatkowy PKB do 2025 r. w wysokości około 135 mld zł.
- Wzrost aktywności zawodowej kobiet może być istotnym czynnikiem poprawy długoterminowej równowagi w finansach publicznych, zwłaszcza w zakresie salda Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Według umiarkowanego scenariusza finanse publiczne do 2025 r. zyskałyby dodatkowe 52,6 mld zł dochodów z podatków i składek ubezpieczeniowych. Poprawa równowagi fiskalnej w praktyce byłaby jeszcze większa, ponieważ w tej analizie nie uwzględniono spadku wydatków sektora finansów publicznych dzięki większemu uczestnictwu kobiet w rynku pracy.

Prognozowana wielkość wpływu zwiększonej partycypacji kobiet w rynku pracy jest porównywalna z szacowanym wpływem wydatków z polityki spójności na PKB Polski (funduszy UE na lata 2007-2013 oraz 2014-2020).

Przypisy

1. 51,2% populacji w Europie, 51,6% populacji w Polsce.
2. The World's Women 2015, United Nations, 2015.
3. Dane MFW, 2013.
4. The World's Women 2015, United Nations.
5. Dane za październik 2014 r (Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014, GUS). Luka obliczona przy wykorzystaniu przeciętnych stawek godzinowych wynagrodzeń ogółem brutto. Luka obliczona przy wykorzystaniu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto wynosi 17%, natomiast na jeszcze większą dysproporcję wskazują wyniki w ramach Global Gender Gap Index 2015 – wskaźnik poziomu wynagrodzenia kobiet do wynagrodzeń mężczyzn w Polsce wynosi 0,52 (co plasuje Polskę na 124. pozycji na 145 miejsc w ramach kryterium Economic Participation and Opportunity). Należy tutaj jednak zwrócić uwagę na metodologię – oceny dokonano na podstawie odpowiedzi ankietowanych, którzy w skali od 1 do 7 oceniali równość płac, gdzie 7 oznaczało całkowite zrównanie płac kobiet i mężczyzn.
6. Rozwój kariery zawodowej ambicją kobiet na rynku pracy. Kobiety na rynku pracy – raport 2016. HAYS, 2016.
7. The Power of the Purse. Goldman Sachs Global Markets Institute, 2009.
8. Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity, MFW, 2013.
9. Prognoza ludności na lata 2014–2050. GUS, 2014.
10. Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. GUS, 2014.
11. W % ogółu ludności danej grupy (współczynnik aktywności zawodowej); dane za IV kwartał 2014 r.
12. Luka płacowa obliczona przy wykorzystaniu przeciętnych stawek godzinowych wynagrodzeń ogółem brutto za czas opłacony oraz na podstawie wzorów zgodnych z wymogami Eurostatu.
13. Pełne dane (zatrudnienie w procentach oraz przeciętne wynagrodzenie w podziale na grupy zawodów oraz na płeć) zostały zaprezentowane w załączniku 1.
14. Luka płacowa obliczona przy wykorzystaniu przeciętnego wynagrodzenia brutto w październiku 2014 r. ze wzoru: różnica pomiędzy przeciętnym wynagrodzeniem brutto mężczyzn i kobiet jako udział w przeciętnym wynagrodzeniu brutto mężczyzn.
15. W przedstawianych danych kobiety zatrudnione, ale będące na urlopie macierzyńskim/wychowawczym, są ujmowane w grupie kobiet aktywnych zawodowo.
16. Brak możliwości dokonania analizy porównawczej względem zidentyfikowanych krajów z uwagi na brak danych.
17. Brak danych za 2010 r.
18. Amway Global Entrepreneurship Report 2015. Amway, 2016.
19. Matka-Polka pracująca, czyli jak zwiększyć aktywność zawodową młodych kobiet?, Fundacja FOR, 2010.
20. Matka-Polka pracująca, czyli jak zwiększyć aktywność zawodową młodych kobiet?, Fundacja FOR, 2010 za: (D. Del Boca, S. Pasqua, C. Pronzato), Motherhood and market work decisions in institutional context: a European perspective, Oxford Economic Papers, nr 61, s. 47–171, 2009.
21. Wskazane preferencje dotyczące rozwiązań polityki rodzinnej ułatwiających godzenie posiadania dzieci i pracy zawodowej różnią się w zależności od typu gospodarstwa, jednak wybór trzech najpopularniejszych pozostaje bez zmian.
22. Matka-Polka pracująca, czyli jak zwiększyć aktywność zawodową młodych kobiet?, Fundacja FOR, 2010.
23. Ibidem
24. Ibidem
25. Ibidem
26. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (zawierający zasady Europejskiej Strategii Zatrudnienia), uzupełniając inicjatywy samorządu na różnych szczeblach, stanowi podstawę podejmowanych przez państwo działań w zakresie szeroko pojmowanej promocji zatrudnienia, ograniczania negatywnych skutków bezrobocia oraz wspierania aktywności społecznej.
27. „Sposób naliczania IETC jest tak skonstruowany, że w najniższym przedziale dochodowym jego wartość rośnie proporcjonalnie wraz ze wzrostem dochodu, co zwiększa motywację do podejmowania zatrudnienia i rozwijania kariery zawodowej. Następnie w nieco wyższym przedziale stabilizuje się, by następnie przy przejściu do jeszcze wyższego, umiarkowanego poziomu dochodów zacząć powoli spadać. Takie stopniowe wycofywanie świadczenia ogranicza negatywny wpływ, jaki wywiera wyrażna granica (próg) przyznawania świadczeń. Jakkolwiek faza wycofywania świadczenia może mieć negatywny wpływ na dalszy rozwój kariery (motywację do podnoszenia kwalifikacji i zwiększania czasu pracy)”, za: Matka-Polka pracująca, czyli jak zwiększyć aktywność zawodową młodych kobiet?, Fundacja FOR, 2010, str. 33.
28. Ludność w wieku produkcyjnym definiuje się w większości państw jako osoby między 15 a 64 rokiem życia – taką definicją posługuje się również OECD. Wynika to z faktu, że osoby od 15 roku życia mogą pracować (i często pracują) w ograniczonym zakresie, a więc sezonowo lub dorywczo. W rozumieniu czysto ekonomicznym, są one zdolne do świadczenia pracy.
29. Przy założeniu stałej produktywności pracy jako funkcji długości czasu, co oznacza, że produktywność pracy podczas pierwszej godziny pracy jest taka sama jak w każdej następnej (do ósmej godziny).
30. Oczywiście należy podchodzić z ostrożnością do tych wniosków i sformułowanych na ich podstawie założeń, gdyż formalne (statystyczne) testowanie tych hipotez wymagałoby badań przede wszystkim na poziomie mikroekonomicznym.
31. Zasiłki dla bezrobotnych i inne transfery socjalne z definicji nie są wliczane do PKB, gdyż nie są wynagrodzeniem za świadczone usługi pracy, które prowadzą do wzrostu wartości dodanej. Zasiłki i powstały dzięki nim popyt w gospodarce są jedynie redystrybucją (przesunięciem) wytworzonego PKB między płatnikami i beneficjentami.
32. Wynika to wprost z definicji efektywnych nakładów pracy.
33. Dla całej populacji kobiet w wieku produkcyjnym (15–64 lat) osiągnięcie poziomu średniej UE wymaga wzrostu aktywności zawodowej kobiet w Polsce o 7 pkt proc. – z 61,4% do 68,4%.
34. Bezrobocie naturalne często jest określane jako suma bezrobocia frykcyjnego (odpowiadającego tymczasowemu brakowi zatrudnienia z powodu zmiany pracy i innym losowym czynnikom) oraz strukturalnego (związanego m.in. z niedopasowaniem kwalifikacji na rynku pracy). Dla celów modelowania zakładamy brak bezrobocia koniunkturalnego (związanego z niższym wzrostem PKB niż potencjalny).
35. Zgodnie z poniższym wzorem, jeśli przyjmiemy stopę bezrobocia naturalnego $Un = 7,78\%$, to wzrost efektywnych nakładów pracy wyniesie $92,2\%$ wzrostu aktywności zawodowej.

36. Wartość naturalnej stopy bezrobocia przyjęto jako wartość stopy bezrobocia dla kobiet na podstawie danych OECD za 2015 r. (7,78%). Ponadto założono, że stopa bezrobocia naturalnego jest wielkością niezwiązaną z wielkością efektywnych nakładów pracy oraz aktywności zawodowej.
37. Szeregi czasowe danych o jakości niebudzącej poważnych wątpliwości są jeszcze krótsze i sięgają, w zależności od zmiennych, lat 1995–2015, 2000–2015, a często zaledwie 2004–2015. Dla porównania, ekonomiści badający gospodarkę USA mają do dyspozycji ponad 100-letnie szeregi czasowe, co znacząco poprawia precyzję i wiarygodność obliczanych funkcji reakcji na impuls oraz prognoz.
38. NPV może być wykorzystane do mierzenia skutków reform i innych impulsów, które wpływają na zmienne ekonomiczne w kategorii strumienia. PKB jest wielkością w kategorii strumienia (jest strumieniem dóbr i usług finalnych, które zostały wytworzone w danym okresie na określonym terytorium).
39. W przypadku scenariusza umiarkowanego średnia stopa wzrostu byłaby wyższa o ok. 0,08 pkt. proc., a minimalnego – 0,05 pkt. proc.
40. Instytut Badań Strukturalnych [2014], Ocena wpływu realizacji polityki spójności na kształtowanie się wybranych wskaźników makroekonomicznych na poziomie krajowym i regionalnym za pomocą ilościowego modelu ekonomicznego, Symulacje modelu EUImpactMOD IV – raport, opracowanie IBS dla Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju.
41. Wybór drugiej stopy dyskontowej odpowiada aktualnemu środowisku niskich stóp procentowych w najważniejszych gospodarkach świata (oraz niskiej inflacji albo deflacji), co może świadczyć o słabości strony popytowej gospodarek, ale także o słabszych perspektywach wzrostu ze względu na niekorzystną demografię i stagnację produktywności.
42. Luka płacowa obliczona przy wykorzystaniu przeciętnego wynagrodzenia brutto w październiku 2014 r. ze wzoru: różnica pomiędzy przeciętnym wynagrodzeniem brutto mężczyzn i kobiet jako udział w przeciętnym wynagrodzeniu brutto mężczyzn.
43. Osoby młode w wieku 15–24 lata, niemające zatrudnienia, nieuczestniczące w kształceniu lub szkoleniu (not in employment, education or training).
44. Poprawa dostępu do edukacji na wczesnym poziomie wpłynie m.in. na polepszenie jakości kapitału ludzkiego. Zapewnienie opieki większej liczbie dzieci przyczyni się również do szybszego powrotu kobiet na rynek pracy i wzrostu ich aktywności zawodowej, co przełoży się na lepszą sytuację dochodową gospodarstw domowych i ograniczenie skali ubóstwa. Ponadto realizacja działań będzie służyć również osiągnięciu tzw. celu barcelońskiego, przewidującego objęcie opieką instytucjonalną 1/3 dzieci z tej grupy wiekowej.
45. Instrumenty, o których mowa, to: instrumenty i usługi rynku pracy służące indywidualizacji wsparcia oraz pomocy w zakresie określenia ścieżki zawodowej (obligatoryjne), instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób, które przedwcześnie opuszczają system edukacji, lub osób, u których zidentyfikowano potrzebę uzupełnienia lub zdobycia nowych umiejętności i kompetencji, instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców, instrumenty i usługi rynku pracy służące wsparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej, instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób niepełnosprawnych, instrumenty i usługi rynku pracy służące rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia.
46. w

Bibliografia

1. Diagnoza Społeczna 2015
http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2015.pdf
2. Instytut Badań Strukturalnych [2014], Ocena wpływu realizacji polityki spójności na kształtowanie się wybranych wskaźników makroekonomicznych na poziomie krajowym i regionalnym za pomocą ilościowego modelu ekonomicznego, Symulacje modelu EUImpactMOD IV – raport, opracowanie IBS dla Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju
3. Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, 2014
https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/1/5/1/pw_kobiety_i_mezczyzni_na_ryнку_pracy.pdf
4. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017
<https://www.mpips.gov.pl/download/gfx/mpips/pl/defaultopisy/8997/2/1/RM-111-32-15.pdf>
5. Matka-Polka pracująca, czyli jak zwiększyć aktywność zawodową młodych kobiet?, Fundacja FOR, 2010
<http://www.for.org.pl/upload/File/raporty/RaportFORMatkaPolkapracujacawebaktualizacja2011.pdf>
6. OECD, Dataset: Entrepreneurship
<http://www.oecd.org/std/business-stats/>
7. OECD Family Database, Maternal employment rates by partnership status and level of education
http://www.oecd.org/els/soc/LMF_1_3_Maternal_employment_by_partnership_status.pdf
8. OECD.Stat
<http://stats.oecd.org/>
9. Prognoza ludności na lata 2014–2050, GUS, 2014
http://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5469/1/5/1/prognoza_ludnosci_na_lata____2014_-_2050.pdf
10. Przedsiębiorczość kobiet w Polsce, PARP, 2011
<http://www.parp.gov.pl/files/74/81/469/12839.pdf>
11. Rocznik Statystyczny Pracy 2015, GUS, 2016
<http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5515/7/4/1/publik.pdf>
12. Rozwój kariery zawodowej ambicją kobiet na rynku pracy. Kobiety na rynku pracy – raport 2016. HAYS, 2016.
https://www.hays.pl/cs/groups/hays_common/documents/digitalasset/hays_1600343.pdf
13. Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r., GUS, 2015
http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/5/4/1/amp_notatka_briefing_11_grudzien_2015_-_struktura_wynagrodzen__wedlug__zawodow_2014_12_10.pdf
14. Szkoły wyższe i ich finanse w 2014 r., GUS, 2014
http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/2/11/1/szkoly_wyzsze.pdf
15. The Power of the Purse. Goldman Sachs Global Markets Institute, 2009
<http://www.gbaforwomen.org/docs/GOLDMAN-SACHS-Power-of-the-Purse.pdf>
16. The World's Women 2015, United Nations, 2015
http://unstats.un.org/unsd/gender/downloads/WorldsWomen2015_report.pdf
17. Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity, MFW, 2013
<http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>



Opis projektu

„Sukces TO JA” – ogólnopolski program aktywizacji zawodowej kobiet

Ogólnopolski program aktywizacji zawodowej kobiet „Sukces TO JA” zainaugurowany został w październiku 2016 r. przez firmę Coca-Cola i Sukces Pisany Szminką, pierwszą w Polsce organizację, która kompleksowo wspiera i promuje działania kobiet w obszarach nauki, kultury i biznesu. Jego celem jest wzmocnienie aktywności zawodowej kobiet poprzez dostarczenie im praktycznej wiedzy z zakresu kreowania kariery oraz tworzenia własnego biznesu. Kierowany jest do kobiet chcących powrócić na rynek pracy, znaleźć lepszą pracę lub zdobyć wiedzę i kompetencje niezbędne do tego, by założyć i prowadzić działalność gospodarczą lub start-up.

Program oparty jest na dwóch obszarach, kluczowych dla aktywizacji zawodowej kobiet:

- poszerzanie kompetencji i wiedzy;
- umożliwienie wymiany doświadczeń i znalezienia inspiracji.

Uczestnictwo w programie jest bezpłatne. Program zakłada różnorodne działania mające na celu podniesienie kompetencji kobiet – przedsiębiorców oraz pracowników. Są to przede wszystkim pierwszy w Polsce interaktywny portal wiedzy dedykowany kobietom www.sukcestoja.pl oraz bezpłatne konferencje i warsztaty, które odbywają

się w wybranych miastach Polski. W trakcie szkoleń i warsztatów można zdobyć praktyczną wiedzę o prowadzeniu firmy, np. w obszarze prawno-organizacyjnym, finansowym, ale też marketingu, promocji. Poruszany jest też aspekt kierowania swoją ścieżką rozwoju w firmie. Są także wzmacniane kompetencje miękkie, np. budowanie motywacji, siły przekonywania, pewności siebie. Spotkania są prowadzone zarówno w dużych miastach, do których przyjeżdżają ludzie w poszukiwaniu pracy, ale też w mniejszych miejscowościach, w których bezrobocie jest większym problemem.

Na portalu wiedzy www.sukcestoja.pl znaleźć można wiedzę przydatną w prowadzeniu firmy i rozwijaniu kariery zawodowej. Znajdują się tam wideo-szkolenia, interaktywne wykłady i ćwiczenia, pigułki wiedzy i szereg innych narzędzi pozwalających w krótkim czasie opanować niezbędne kompetencje zawodowe. Portal jest podzielony na

trzy sekcje: JA-biznes – odpowiadający na potrzeby kobiet planujących założyć własną działalność, JA-kariera – opracowany z myślą o kobietach poszukujących pracy lub chcących ją zmienić oraz Inspiracje, zawierający ciekawe informacje o szeroko rozumianej aktywności zawodowej kobiet. Inauguracyjne spotkanie programu odbyło się 27 października 2016 r. w Warszawie. Blisko 200 uczestniczek nie tylko miało możliwość poszerzenia swojej sieci kontaktów zawodowych, ale także poznało tajniki prowadzenia działalności gospodarczej oraz skutecznego kierowania swoją karierą zawodową.

Firma Coca-Cola, poprzez tę inicjatywę, rozpoczyna realizację w Polsce jednego ze swoich flagowych programów odpowiedzialności społecznej „5by20”. Inicjatywa, realizowana od 2010 roku w 60 krajach, zakłada aktywizację zawodową 5 milionów kobiet na całym świecie do 2020 roku.

O R G A N I Z A T O R



P A R T N E R P R O G R A M U



Załączniki

Załącznik 1

Zatrudnienie, przeciętne wynagrodzenia brutto oraz luka płacowa według grup zawodów w Polsce, dane za październik 2014r.

GRUPY ZAWODÓW	Odsetek zatrudnionych			Przeciętne wynagrodzenie			Luka Płacowa ⁴²
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	
O G Ó Ł E M	100	100	100	4 108 zł	4 482 zł	3 718 zł	17%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	8,3	8,9	7,7	8 379 zł	9 541 zł	6 975 zł	27%
Specjaliści	25,7	17,7	33,9	5 068 zł	6 055 zł	4 532 zł	25%
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	3,1	4,4	1,8	5 630 zł	6 101 zł	4 427 zł	27%
Specjaliści do spraw zdrowia	3,5	0,9	6,2	4 222 zł	6 003 zł	3 952 zł	27%
Specjaliści nauczania i wychowania	8,7	4,0	13,5	4 473 zł	4 822 zł	4 366 zł	27%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	7,5	4,9	10,0	5 335 zł	6 293 zł	4 853 zł	27%
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	1,6	2,6	0,6	6 994 zł	7 200 zł	5 965 zł	17%
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	1,3	0,9	1,8	6 000 zł	6 712 zł	5 633 zł	16%
Technicy i inny średni personel, w tym:	11,4	10,1	12,8	4 146 zł	4 757 zł	3 645 zł	23%
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	3,1	4,7	1,4	4 720 zł	5 053 zł	3 565 zł	29%
Średni personel do spraw biznesu i administracji	5,9	3,8	8,1	4 155 zł	4 664 zł	3 907 zł	16%

GRUPY ZAWODÓW	Odsetek zatrudnionych			Przeciętne wynagrodzenie			Luka Płacowa ⁴²
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	
Pracownicy biurowi	8,7	6,6	10,9	3 278 zł	3 311 zł	3 256 zł	2%
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	2,6	0,9	4,4	3 350 zł	3 650 zł	3 283 zł	10%
Pracownicy obsługi klienta	1,4	0,5	2,4	3 253 zł	3 817 zł	3 126 zł	18%
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych ewidencji materiałowej	3,4	4,2	2,5	3 181 zł	3 165 zł	3 210 zł	-1%
Pozostali pracownicy obsługi biura	1,3	1,0	1,6	3 413 zł	3 362 zł	3 445 zł	-2%
Pracownicy usług i sprzedawcy, w tym:	11,4	7,3	15,7	2 428 zł	2 668 zł	2 311 zł	13%
Pracownicy usług osobistych	2,1	1,8	2,4	2 429 zł	2 567 zł	2 567,00 zł	9%
Sprzedawcy i pokrewni	7,5	3,1	12,1	2 463 zł	2 999 zł	2 322 zł	23%
Pracownicy usług ochrony	1,4	2,3	0,4	2 301 zł	2 331 zł	2 130 zł	9%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,2	0,3	0,1	2 663 zł	2 694 zł	2 558 zł	5%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, w tym:	14,3	23,3	4,9	3 295 zł	3 478 zł	2 391 zł	31%
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	2,7	5,1	0,1	3 044 zł	3 050 zł	2 651 zł	13%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn urządzeń i pokrewni	5,1	9,9	0,3	3 730 zł	3 756 zł	2 866 zł	24%
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	4,0	4,0	3,9	2 498 zł	2 679 zł	2 307 zł	14%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	12,0	19,5	4,2	3 379 zł	3 487 zł	2 849 zł	18%
W tym kierowcy i operatorzy pojazdów	5,4	10,1	0,4	3 115 zł	3 100 zł	3 475 zł	-12%
Pracownicy przy pracach prostych	8,0	6,3	9,8	2 398 zł	2 660 zł	2 222 zł	16%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dot. zatrudnienia oraz przeciętnego wynagrodzenia brutto według grup zawodowych wykonywanych za październik 2014 z: Rocznik Statystyczny Pracy 2016, GUS.

Załącznik 2

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017. Opis działania kierunkowego 6 oraz zadań 6.1 – 6.4

Działanie kierunkowe 6. Wsparcie osób zaliczanych do grup defaworyzowanych na rynku pracy (osoby młode, kobiety, osoby 50+, grupa NEET⁴³, rodzice z małymi dziećmi, osoby niepełnosprawne)

Zadanie 6.1. Działania na rzecz rozwoju systemu opieki nad dziećmi w wieku do lat 3

Cel: Rozwój systemu opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 poprzez rozwiązania ustawowe oraz realizację „Resortowego programu rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 »Maluch«”, a także wsparcie już istniejących lub tworzenie nowych miejsc w instytucjach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 w celu umożliwienia rodzicom i opiekunom małych dzieci podjęcia aktywności zawodowej oraz ułatwienia godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

Planowane działania:

- realizacja „Resortowego programu rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 »Maluch«”;
- monitorowanie procesu realizacji ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. z 2013 r. poz. 1457);
- upowszechnianie informacji o systemie opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3.

Przewidywane efekty:

- podjęcie aktywności zawodowej lub powrót na rynek pracy rodziców z dziećmi w wieku do lat 3;
- rozwój różnych instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 oraz zwiększenie dostępu do nich⁴⁴;
- wsparcie rodziców w procesie wychowania dzieci w wieku do lat 3;
- promocja równości rodzinnej i zawodowej między kobietą i mężczyzną.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/ Departament Polityki Rodzinnej (DSR)

Zadanie 6.2. Realizacja programu „Solidarność pokoleń”.

Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+

Cel: Osiągnięcie do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku 55–64 lata na poziomie 50%.

Planowane działania:

- opracowanie dokumentu implementacyjnego programu, zawierającego szczegółowy zestaw działań realizujących założenia programu;
- opracowanie sprawozdania z realizacji programu.

Przewidywane efekty:

- wzrost wskaźnika zatrudnienia w grupie osób w wieku 50+;
- wydłużenie efektywnego wieku emerytalnego;
- poprawa sytuacji dochodowej osób w wieku 50+;
- zmniejszenie obciążeń przyszłych pokoleń pracujących na rzecz osób w wieku poprodukcyjnym;
- upowszechnienie idei aktywnego i zdrowego starzenia się społeczeństwa.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz (DAE)

Zadanie 6.3. Rozwój przedsiębiorczości społecznej dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Cel: Zwiększenie mobilności osób długotrwale bezrobotnych, korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej do powrotu do aktywności zawodowej i społecznej.

Planowane działania:

Działania planowane na 2015 r. mieszczą się w harmonogramach realizacji programów Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Ich uściślenie następuje każdego roku po ocenie potrzeb oraz efektów osiągniętych w poprzednich okresach realizacji programów.

Przewidywane efekty:

- zwiększenie liczby samorządów gminnych realizujących lokalne programy prac społecznie użytecznych i robót publicznych;
- zwiększenie liczby osób pracujących;
- zmniejszenie liczby beneficjentów pomocy społecznej.

Zgłaszający zadanie: MPIPS/Departament Pomocy i Integracji Społecznej (DPS)

Zadanie 6.4. Trwała integracja z rynkiem pracy osób młodych, w szczególności zaliczanych do grupy NEET oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym i wywodzących się ze środowisk marginalizowanych, także poprzez wdrażanie Gwarancji dla Młodzieży.

Cel: Zwiększenie możliwości zatrudnienia osób do 29. roku życia pozostających bez pracy, w szczególności z grupy NEET.

Planowane działania:

Wsparcie indywidualnej i kompleksowej aktywizacji zawodowo-edukacyjnej osób młodych (bezrobotnych, biernych zawodowo oraz poszukujących pracy, w tym także osób niezarejestrowanych w PUP) realizowane z wykorzystaniem zróżnicowanych instrumentów o obligatoryjnym i fakultatywnym charakterze⁴⁵.

Przewidywane efekty:

Przewidywane efekty wsparcia zostaną uzupełnione po zakończeniu negocjacji treści programu PO WER z KE.

Zgłaszający zadanie: MIR

Załącznik 3

Aneks metodologiczny

Do oszacowania modelu wykorzystano podejście teoretyczne oparte na makroekonomicznej funkcji produkcji. Kanoniczna wersja neoklasycznej funkcji produkcji typu Cobba-Douglasa ma postać:

$$PKB = TFP * K^{\alpha} * L^{(1-\alpha)}$$

W celu lepszego wychwycenia kontrybucji TFP (Total Factor Productivity) oraz otrzymania bardziej wiarygodnych wyników symulacji wykorzystano w modelu tzw. efektywne nakłady pracy i kapitału. Uwzględniają one stopień wykorzystania mocy produkcyjnych oraz liczbę godzin pracy, co również wpływa na obserwowany PKB.

Efektywne nakłady kapitału K_E to środki trwałe brutto w gospodarce narodowej według wielkości księgowej * stopień wykorzystania mocy produkcyjnych.

Efektywne nakłady pracy L_E to liczba pracujących * średni czas pracy na 1 pracownika, czyli łączny czas pracy w gospodarce.

Po zlogarytmowaniu funkcji produkcji otrzymane oszacowania równania mają łatwą interpretację ekonomiczną – są wkładem odpowiednich czynników produkcji we wzrost PKB.

Zgodnie z tym konwencjonalnym podejściem oszacowano model VECM na zmiennych zlogarytmowanych.

Pierwszym etapem w konstruowaniu modelu VECM było sprawdzenie stacjonarności zmiennych. Zastosowano rozszerzony test Dickeya-Fullera dla badanych szeregów czasowych.

Kryterium: AIC

Niestacjonarność większości zmiennych potwierdziła konieczność badania ich kointegracji oraz modelowania za pomocą VECM.

Zmienna	PKB	K_EMP	L_EMP
Test ADF z wyrazem wolnym (p-value)	0,998 (niestacjonarna)	0,9928 (niestacjonarna)	0,9537 (niestacjonarna)
Scenariusz maksymalny	0,7214 (niestacjonarna)	1 (niestacjonarna)	0,0001422 (stacjonarna)
Scenariusz umiarkowany	k=5 α=0,05	k=8 α=0,05	k=4 α=0,05
Test KPSS bez trendu	k=5 Statystyka testu = 0,477736 Krytyczna wart.: 10% 5% 1% 0,357 0,462 0,697 (wynik testu zależy od przyjętego poziomu istotności)	k=8 Statystyka testu = 0,402368 Krytyczna wart.: 10% 5% 1% 0,357 0,462 0,697 (niestacjonarna)	k=4 Statystyka testu = 0,214273 Krytyczna wart.: 10% 5% 1% 0,357 0,462 0,697 (niestacjonarna)
Test KPSS z trendem	k=5 Statystyka testu = 0,108836 Krytyczna wart.: 10% 5% 1% 0,124 0,150 0,206 (niestacjonarna)	k=8 Statystyka testu = 0,155424 Krytyczna wart.: 10% 5% 1% 0,124 0,150 0,206 (wynik testu zależy od przyjętego poziomu istotności)	k=4 Statystyka testu = 0,10856 Krytyczna wart.: 10% 5% 1% 0,124 0,150 0,206 (niestacjonarna)

Drugim etapem było sprawdzenie optymalnej liczby opóźnień w systemie VAR (Vector AutoRegressive).

System VAR, maksymalny rząd opóźnienia 4.

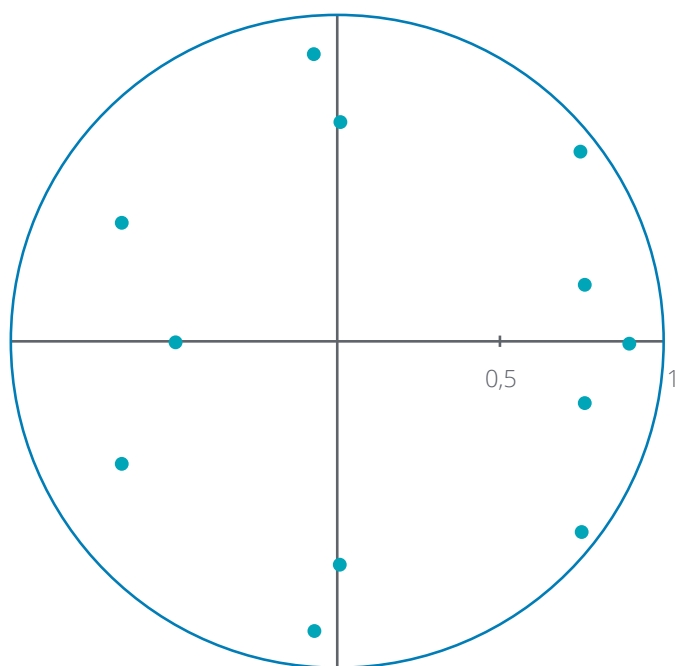
Gwiazdka (*) wskazuje najlepszą (to jest minimalną) wartość dla odpowiednich kryteriów informacyjnych, AIC = kryterium Akaikego, BIC = kryterium Schwartz-Bayesian i HQC = kryterium Hannana-Quinna.

Opóźnienia	loglik	p(LR)	AIC	BIC	HQC
1	-291,74265		35,734429	36,322580	35,792892
2	-275,53062	0,00017	34,885955	35,915218	34,988266
3	-253,31222	0,00000	33,330850	34,801226	33,477008
4	-235,85823	0,00006	32,336262*	34,247751*	32,526268*

Na podstawie tych wyników przyjęto liczbę opóźnień dla zmiennych modelu $k=4$.

Trzecim etapem było sprawdzenie stabilności modelowanego układu równań. Układ dla VAR jest stabilny, ponieważ wszystkie pierwiastki leżą wewnątrz koła jednostkowego.

Pierwiastki równania charakterystycznego VAR



Czwartym etapem był test Johansena, który pozwala zbadać liczbę wektorów kointegrujących dla zmiennych niestacjonarnych, a w konsekwencji wyznaczyć równowagę długookresową dla układu równań.

Test Johansena:

Liczba równań = 3

Rząd opóźnienia = 4

Estymowany okres: 1999–2015 (T = 17)

Przypadek 3. Nieograniczony wyraz wolny (const)

Logarytm wiarygodności = 231,366 (włączony wyraz wolny: 183,122)

Rząd	Wartość własna	Test śladu	Wartość p	Test Lmax	Wartość p
0	0,97152	75,414	[0,0000]	60,496	[0,0000]
1	0,49168	14,917	[0,0596]	11,503	[0,1317]
2	0,18197	3,4145	[0,0646]	3,4145	[0,0646]

Skorygowany zakres próby (df = 4)

Rząd	Test śladu	Wartość p
0	75,414	[0,1414]
1	14,917	[0,3764]
2	3,4145	[0,2010]

Na podstawie tych wyników oraz badań stabilności układu dla większej liczby wektorów kointegrujących stwierdzono, że istnieje co najwyżej 1 taki wektor łączący procesy stochastyczne PKB, nakłady pracy i kapitału.

Piątym etapem modelowania był wybór optymalnego VECM.

Na podstawie powyższych kroków wybrano formę modelu VECM z 4 opóźnieniami dla zmiennych, 1 wektorem kointegrującym oraz nieograniczonym wyrazem wolnym. Przy wyborze kierowano się kryteriami informacyjnymi AIC i LogLik oraz stabilnością układu.

Szóstym i końcowym etapem modelowania było przeprowadzenie testów diagnostycznych w celu określenia jakości modelu i możliwości formułowania prognoz.

1. Sprawdzenie autokorelacji:

Model VECM k=4, r = 1, nieograniczony wyraz wolny

Równanie 1.
Ljung-Box Q' = 2,91673 z wartością p = P(Chi-kwadrat(4) > 2,91673) = 0,572

Równanie 2.
Ljung-Box Q' = 3,26822 z wartością p = P(Chi-kwadrat(4) > 3,26822) = 0,514

Równanie 3.
Ljung-Box Q' = 4,00963 z wartością p = P(Chi-kwadrat(4) > 4,00963) = 0,405

Nie ma autokorelacji przy alfa =0,05 i k=4 testu.

2. Sprawdzenie normalności reszt

Model VECM k=4, r = 1, nieograniczony wyraz wolny

Test Doornika-Hansena
Chi-kwadrat(6) = 12,3171 [0,0553]

Reszty mają rozkład normalny.

3. Sprawdzenie heteroskedastyczności reszt

Model VECM k=4, r = 1, nieograniczony wyraz wolny

Test efektu ARCH (AutoRegressive Conditional Heteroscedasticity) rzędu: 4

Równanie 1.

Współczynnik	błąd standardowy	t-Studenta	Wartość p
alpha(0) 0,000153697	9,61897e-05	1,598	0,1487
alpha(1) -0,128756	0,339276	-0,3795	0,7142
alpha(2) 0,180776	0,333013	0,5428	0,6020
alpha(3) -0,211440	0,328984	-0,6427	0,5384
alpha(4) -0,241686	0,334417	-0,7227	0,4904

Hipoteza zerowa: efekt ARCH nie występuje
Statystyka testu: LM = 1,83542
z wartością p = P(Chi-kwadrat(4) > 1,83542) = 0,765997

Równanie 2.

Współczynnik	błąd standardowy	t-Studenta	Wartość p
alpha(0) 0,000661392	0,000376612	1,756	0,1171
alpha(1) 0,0162396	0,364272	0,04458	0,9655
alpha(2) -0,0750697	0,470318	-0,1596	0,8771
alpha(3) -0,260115	0,510458	-0,5096	0,6241
alpha(4) 0,0265541	0,453403	0,05857	0,9547

Hipoteza zerowa: efekt ARCH nie występuje
Statystyka testu: LM = 0,808229
z wartością p = P(Chi-kwadrat(4) > 0,808229) = 0,937342

Równanie 3.

Współczynnik	błąd standardowy	t-Studenta	Wartość p
alpha(0) 7,03617e-05	4,38924e-05	1,603	0,1476
alpha(1) -0,138244	0,300376	-0,4602	0,6576
alpha(2) -0,485886	0,545660	-0,8905	0,3992
alpha(3) -0,454145	0,556252	-0,8164	0,4379
alpha(4) 0,782445	0,545135	1,435	0,1891

Hipoteza zerowa: efekt ARCH nie występuje
Statystyka testu: LM = 4,05679
z wartością p = P(Chi-kwadrat(4) > 4,05679) = 0,398374

Na podstawie powyższych testów można stwierdzić, że nie ma problemu heteroskedastyczności reszt.

Deloitte.



Nazwa Deloitte odnosi się do jednej lub kilku jednostek Deloitte Touche Tohmatsu Limited, prywatnego podmiotu prawa brytyjskiego z ograniczoną odpowiedzialnością i jego firm członkowskich, które stanowią oddzielne i niezależne podmioty prawne. Dokładny opis struktury prawnej Deloitte Touche Tohmatsu Limited oraz jego firm członkowskich można znaleźć na stronie www.deloitte.com/pl/onas.

Deloitte świadczy usługi audytorskie, konsultingowe, doradztwa podatkowego i finansowego klientom z sektora publicznego oraz prywatnego, działającym w różnych branżach. Dzięki globalnej sieci firm członkowskich obejmującej 150 krajów oferujemy najwyższej klasy umiejętności, doświadczenie i wiedzę w połączeniu ze znajomością lokalnego rynku. Pomagamy klientom odnieść sukces niezależnie od miejsca i branży, w jakiej działają. Ponad 225 000 pracowników Deloitte na świecie realizuje misję firmy: wywierać pozytywny wpływ na środowisko i otoczenie, w którym żyją i pracują.

Deloitte Central Europe to regionalna jednostka działająca w ramach Deloitte Central Europe Holdings Limited, członka Deloitte Touche Tohmatsu Limited w Europie Środkowej. Usługi świadczą spółki zależne i stowarzyszone z Deloitte Central Europe Holdings Limited, które stanowią odrębne i niezależne podmioty prawne. Spółki zależne i stowarzyszone z Deloitte Central Europe Holdings Limited to jedne z wiodących firm świadczących usługi profesjonalne; zatrudniają łącznie ponad 5000 pracowników w 41 biurach w 17 krajach Europy Środkowej.

Coca-Cola Poland Services to spółka-córka The Coca-Cola Company, właściciela wiodących marek napojów bezalkoholowych, obecnych w ponad 200 krajach świata. Wśród marek firm dostępnych na naszym rynku znajdują się: Coca-Cola, Coca-Cola Zero, Coca-Cola Cherry, Fanta, Sprite, Kinley Tonic, napój izotoniczny Powerade, soki, nektary i napoje owocowe Cappy, wody mineralne Kropla Beskidu, Kropla Delice, napoje Kropla oraz herbaty mrożone Nestea. Firmy z systemu Coca-Cola są liderem na polskim rynku napojów bezalkoholowych i zatrudniają 2700 osób. Od 1991 r. firmy te zainwestowały w Polskę ponad 500 milionów dolarów.

Coca-Cola prowadzi szerokie działania w obszarze zaangażowania społecznego, m.in. na rzecz ochrony zasobów wodnych, wspierania młodych oraz aktywizacji zawodowej kobiet. Globalnie firma prowadzi program 5by20 mający na celu aktywizowanie zawodowo 5 mln kobiet na całym świecie do roku 2020, którego polską edycję uruchomiono w 2016 r.