



#MDK: Zatrudniaj je i płać więcej!

marzec 2023

Ludovic Subran
Chief Economist
ludovic.subran@
allianz.com

Eric Barthalon
Head of Capital Markets
Research
eric.barthalon@
allianz.com

Maxime Darmet
Senior Economist
maxime.darmet@
allianz-trade.com

Aurelien Duthoit
Senior Sector Advisor
aurelien.duthoit@
allianz-trade.com

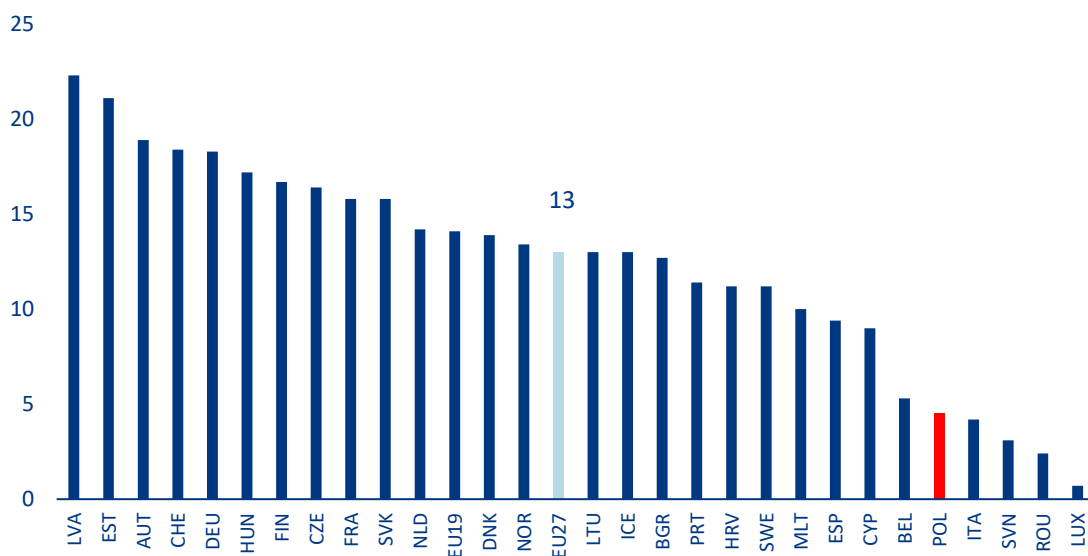
Patricia Pelayo Romero
Economist
patricia.pelayo-romero@
allianz.com

Międzynarodowy Dzień Kobiet: Zatrudniaj je i płać więcej!

- W UE kobiety zarabiają o 13% mniej niż mężczyźni pod względem średnich godzinowych zarobków brutto. Chociaż jest to mniej niż globalne zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć (20% według MOP), niekoniecznie odzwierciedla to większą równość płci; w niektórych krajach przedstawia jedynie niższe wskaźniki uczestnictwa w płatnym zatrudnieniu.
- Zwiększenie współczynnika aktywności zawodowej kobiet w gospodarkach rozwiniętych ma sens ekonomiczny. Allianz Trade szacuje, że oczekiwana długość życia, wykształcenie wyższe i wydatki rządowe na politykę wspierającą rodziny i dzieci mają największy wpływ na podaż pracy kobiet. Skutki kosztów pracy (płać) i nieskorygowanego zróżnicowania w wynagrodzeniach są jednak bardziej stonowane.
- Zgodnie z obliczeniami Allianz Trade różnica w dochodach kobiet i mężczyzn, jeśli zostanie zainwestowana, mogłaby stanowić prawie 11-krotność rocznego dochodu emerytalnego kobiet we Francji, 10-krotność rocznego dochodu emerytalnego kobiet we Włoszech, 6-krotność rocznego dochodu kobiet w Niemczech i 3-krotność rocznego dochodu emerytalnego kobiet we Włoszech, roczny dochód emerytalny kobiet w Hiszpanii.

Według Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) kobiety zarabiają średnio około 20% mniej niż mężczyźni ze względu na luki strukturalne uniemożliwiające równe szanse. Co roku w Dzień Kobiet (8 marca) świętujemy, jak daleko zaszliśmy jako społeczeństwo we wzmacnianiu praw kobiet, ale przypomina nam się również o drodze do osiągnięcia równości płci. Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn są tego przykładem, nawet w rozwiniętych gospodarkach strefy euro.

Wykres 1: Nieskorygowane zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w UE



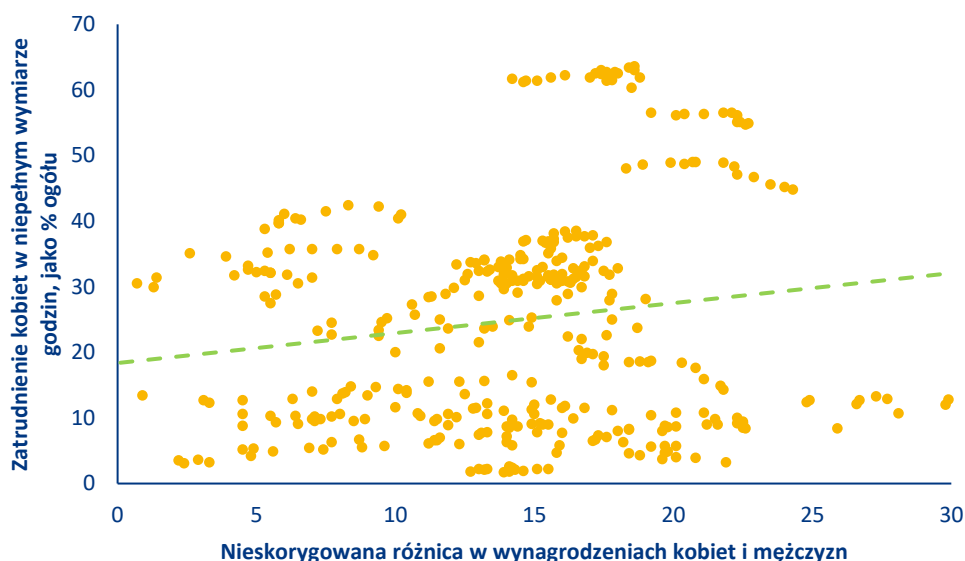
[LVA = Łotwa; EST = Estonia; AUT = Austria; CHE = Szwajcaria; DEU = Niemcy; HUN = Węgry; FIN = Finlandia; CZE = Republika Czeska; FRA = Francja; SVK = Słowacja; NLD = Niderlandy; EU19 = EU19; DNK = Dania; NOR = Norwegia; EU27 = EU27; LTU = Litwa; ICE = Islandia; BGR = Bułgaria; PRT = Portugalia; HRV = Chorwacja; SWE = Szwecja; MLT = Malta; ESP = Hiszpania; CYP = Cypr; BEL = Belgia; **POL = Polska**; ITA = Włochy; SVN = Słowenia; ROU = Rumunia; LUX = Luksemburg]

Źródła: Eurostat, Allianz Research

W UE różnica między średnimi godzinowymi zarobkami brutto mężczyzn i kobiet wyrażona jako odsetek zarobków mężczyzn wynosi 13%. W ten sposób Eurostat definiuje nieskorygowaną różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Choć mogłoby się wydawać, że jest to znacznie poniżej średniej światowej, liczba ta ukrywa różnice między krajami UE i wewnątrz nich, które można wyjaśnić wykształceniem, rodzajem zatrudnienia, umiejętnościami i doświadczeniem. Ponadto mniejsze różnice w wynagrodzeniach niekoniecznie odzwierciedlają większą równość płci; w przypadku niektórych krajów UE przedstawiają one jedynie niższe wskaźniki uczestnictwa w płatnym zatrudnieniu.

Mówi się, że większe różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn odzwierciedlają decyzję kobiet o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze godzin. Może to być jeden z czynników, który przyczynia się do różnicy w zarobkach, ale nie oddaje pełnego obrazu. Porównując ten argument z danymi, widzimy bardzo słabą korelację między zatrudnieniem w niepełnym wymiarze godzin a nieskorygowaną różnicą w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w całej naszej próbie UE: nie jest to odpowiedź, której szukaliśmy.

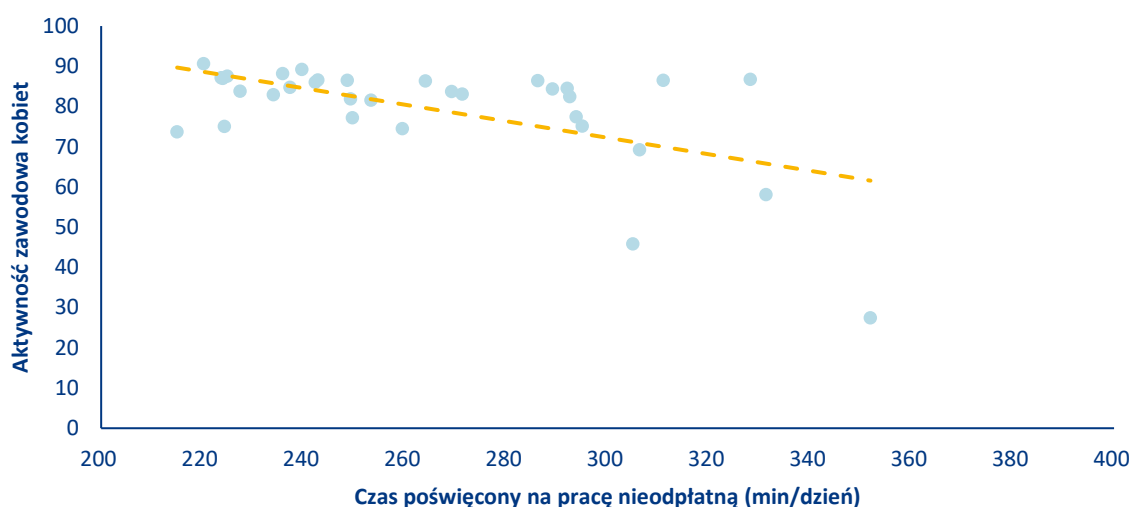
Wykres 2: Zatrudnienie kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy jako odsetek całkowitego zatrudnienia kobiet oraz nieskorygowane zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć



Źródła: Eurostat, Allianz Research

Kobiety rzadziej podejmują pracę w pełnym wymiarze godzin ze względu na czynniki strukturalne, na przykład w celu dostosowania się do czynności opiekuńczych. Większość neoklasycznych modeli makroekonomicznych sugeruje, że podaż pracy jest funkcją użyteczności konsumpcji i czasu wolnego. Jednak w przypadku kobiet bardziej trafne byłoby uwzględnienie rosnących kosztów alternatywnych pracy poza domem, jeśli nie ma wyznaczonej gospodyni domowej. To nie jest nowe pojęcie. Aby dokładniej przyjrzeć się nierównościom płci w miejscu pracy i poza nim, OECD publikuje statystyki dotyczące tego, jak mężczyźni i kobiety przydzielają czas na obowiązki domowe i rodzinne oraz czas poświęcany na płatną pracę. Nic dziwnego, że kobiety w krajach rozwijających się, takich jak RPA (71% całkowitego czasu poświęconego na nieodpłatną pracę w gospodarstwie domowym), Meksyk i Chiny (72%), Turcja (82%) i Indie (87%) wykonują lwią część niepłatnej pracy. Jednak w gospodarkach rozwiniętych, takich jak Włochy (70%), Grecja (73%), Portugalia (77%), Korea Południowa (81%) i Japonia (85%), zjawisko to jest również wszechobecne. Kultura, podobnie jak rozwój gospodarczy, odgrywa rolę w podziale czynności domowych (Wykres 2).

Wykres 3: Nierówności w pracy nieodpłatnej tworzą nierówności w pracy płatnej



Źródła: OECD, OWID, Allianz Research

Warto zauważyć, że w ciągu ostatnich kilku lat mężczyźni stopniowo zwiększali ilość czasu poświęcanego na pracę nieodpłatną (Wykres 3). Liczne badania wskazują jednak na fakt, że udział mężczyzn w nieodpłatnej pracy na poziomie populacji poziom, jest wyjątkowo sztywny. Co więcej, nie angażują się w rutynowe zadania, ale te bardziej podatne, takie jak opieka nad dziećmi¹. Badania nad tautologicznymi „kobietami pracującymi” podkreślają, że różnice w wynikach kobiet i mężczyzn leżą w edukacji, rynkach pracy, zarobkach, dietności i oczekiwanej długości życia.

Dlatego też, aby modelować decyzje dotyczące zatrudnienia kobiet (współczynnik aktywności zawodowej kobiet lub FLPR) przy użyciu danych makroekonomicznych z Eurostatu dla 29 krajów w latach 2010–2021, przyjrzymy się nieskorygowanej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, opóźnieniom w zdobywaniu wykształcenia wyższego, wydatkom rządowym związanym z rodziną i dziećmi, oczekiwanej długości życia kobiet jako miary kosztów zdrowia i pracy². Allianz Trade szacuje, że oczekiwana długość życia, poziom wykształcenia wyższego i wydatki rządowe na politykę wspierającą rodziny i dzieci mają najsilniejszy wpływ na podaż pracy kobiet, podczas gdy wpływ kosztów pracy (płace) i nieskorygowana różnica w wynagrodzeniach mają bardziej stonowany wpływ.

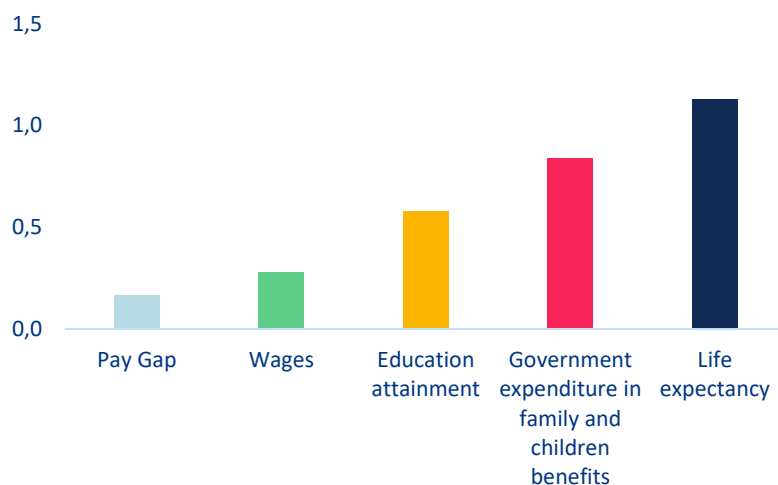
Zwiększenie współczynnika aktywności zawodowej kobiet w gospodarkach rozwiniętych jest istotne z wielu względów ekonomicznych, nie tylko dlatego, że dodanie większej liczby pracowników do siły roboczej mogłoby pomóc poprawić spadający wzrost wydajności i stawić czoła wyzwaniu, jakim jest starzenie się społeczeństw, ale także dlatego, że może to być droga do zamknięcia luk produktowych (Wykres 4). Z badań wynika, że w UE kobiety na stanowiskach kierowniczych wspierają wyniki finansowe firm³.

¹ Criado Perez, Caroline. *Niewidzialne kobiety: ujawnianie stronniczości danych w świecie zaprojektowanym dla mężczyzn*. Harry N. Abrams, 2019.

² Zastosowaliśmy specyfikację danych panelowych ze stałymi efektami dla kraju i stwierdziliśmy, że wszystkie zmienne były istotne co najmniej w 95%.

³ Christiansen, Lone et al. *Uwolnienie potencjału zatrudnienia kobiet w Europie: czynniki motywujące i korzyści*. IMF. 2016.

Wykres 4: Wrażliwości współczynnika aktywności zawodowej kobiet (w pp)



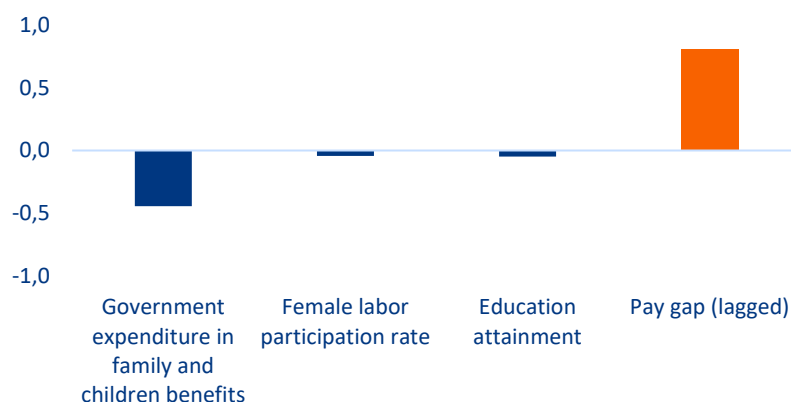
[Pay gap = Zróżnicowanie wynagrodzenia; Wages = Wynagrodzenie; Education attainment = Wykształcenie; Government expenditure in family and children benefits = Wydatki rządowe na świadczenia rodzinne i na dzieci; Life expectancy = Oczekiwana długość życia]

Źródła: Eurostat, Allianz Research

Chociaż zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć nie determinuje w pełni wyborów podaży pracy kobiet, warto wiedzieć, co może się sprawdzić, głosując za i/lub projektując politykę przebijania szklanych ścian i sufitów dla kobiet. Allianz Trade uważa, że wydatki rządowe na świadczenia rodzinne i na dzieci, uczestnictwo kobiet w rynku pracy i wykształcenie wyższe mogą zmniejszyć różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Zgodnie z tym podejściem wspieranie integracji kobiet na rynkach pracy wydaje się być najbardziej skutecznym sposobem niwelowania różnic w wynagrodzeniach między mężczyznami a kobietami (Wykres 5).

Polityki mogłyby koncentrować się na obszarach, które bezpośrednio i trwale poprawiają osiągnięcia zawodowe kobiet, takich jak wspieranie powrotu kobiet na rynek pracy po przerwach w karierze zawodowej, zwiększanie wydatków na placówki opiekuńcze, kampanie na rzecz koncentracji młodych dziewcząt na karierach bazujących na STEM (nauce, technologii, inżynierii i matematyce) i zwiększenie reprezentacji kobiet na politycznych i gospodarczych stanowiskach decyzyjnych.

Wykres 5: Wrażliwości zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć (pp)

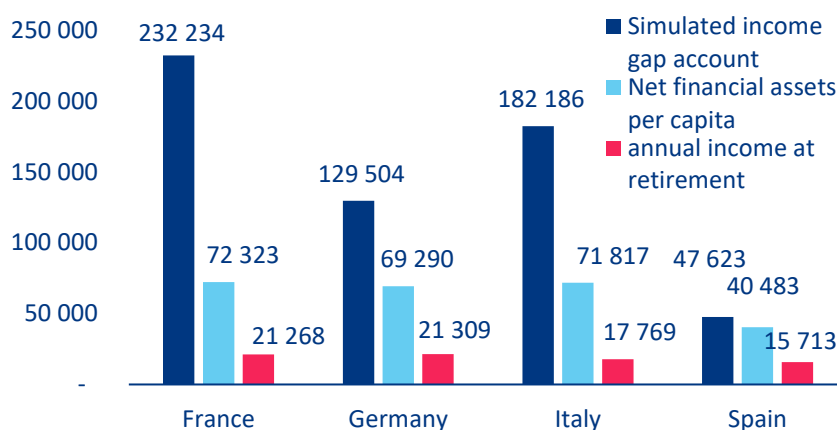


[Government expenditure in family and children benefits = Wydatki rządowe na świadczenia rodzinne i na dzieci; Female labor participation rate = Współczynnik aktywności zawodowej kobiet; Educational attainment = Wykształcenie; Pay gap (lagged) = Zróżnicowanie wynagrodzenia (opóźnione)]

Źródła: Eurostat, Allianz Research

Mówiąc szerzej, zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć stanowi część wielu wyzwań, w tym większej skłonności do pracy w niepełnym wymiarze godzin, przerw w karierze zawodowej z powodu obowiązków opiekuńczych lub macierzyństwa oraz dłuższej średniej długości życia, które mają wpływ na warunki emerytalne kobiet. Niezamężne kobiety, których liczba w wielu krajach rośnie, mogą być narażone na zwiększone prawdopodobieństwo ubóstwa na starość. Ponadto zachęty fiskalne do emerytur są bardziej korzystne dla mężczyzn niż dla kobiet, ponieważ istnieje większe prawdopodobieństwo, że zgromadzą oni więcej środków w swoich pulach emerytalnych. Na tym tle przyglądamy się luce w dochodach w UE według wieku i kraju. Dochody publikowane przez Eurostat obejmują wszystkie dochody z pracy, inwestycji i majątku, transfery między gospodarstwami domowymi oraz transfery socjalne, w tym emerytury. Analizujemy dane dotyczące mediany dochodów według wieku i płci oraz symulujemy konto oszczędnościowe z tą różnicą dochodów między mężczyzn i kobiet, uzyskując 5% netto rocznie. Allianz Trade szacuje, że to zróżnicowanie w dochodach stanowi prawie 11-krotność rocznego dochodu emerytalnego kobiet we Francji, 10-krotność rocznego dochodu emerytalnego kobiet we Włoszech, 6-krotność rocznego dochodu emerytalnego kobiet w Niemczech i 3-krotność rocznego dochodu emerytalnego kobiet w Hiszpanii (Wykres 6).

Wykres 6: Różnica w dochodach mężczyzn i kobiet, w EUR na mieszkańca



[Simulated income gap account = Symulowany rachunek różnicowania w dochodach; Net financial assets per capita = Aktywa finansowe netto na mieszkańca; Annual income at retirement = Roczny dochód emerytalny; France = Francja; Germany = Niemcy; Italy = Włochy; Spain = Hiszpania]

Źródła: Eurostat, Allianz Research

Jak zawsze, oceny podlegają poniższemu wyłączeniu odpowiedzialności.

OŚWIADCZENIA DOTYCZĄCE PRZYSZŁOŚCI

Niniejszy dokument zawiera oświadczenia dotyczące przyszłości, takie jak prognozy czy przewidywania, które opierają się na bieżących poglądach i założeniach kierownictwa i które podlegają znanym i nieznanym ryzykom i niepewnościom. Rzeczywiste wyniki, dane czy zdarzenia mogą odbiegać znacząco od przewidywanych czy domniemywanych w takich oświadczeniach prognostycznych.

Różnice mogą wynikać ze zmian czynników, między innymi: (i) ogólnej sytuacji gospodarczej i konkurencyjnej w kluczowej działalności i na kluczowych rynkach Allianz, (ii) wyników na rynkach finansowych (szczególnie w zakresie zmienności, płynności, zdarzeń kredytowych), (iii) częstotliwości i wagi zdarzeń szkodowych, w tym w odniesieniu do szkód wynikających z katastrof naturalnych, a także zmian w kosztach szkód, (iv) trendów poziomów umieralności i zachorowalności, (v) poziomie odporności, (vi) poziomie braku płatności - szczególnie w segmencie bankowości, (vii) poziomie stóp procentowych, (viii) kursów walutowych, szczególnie EUR/USD, (ix) przepisów prawnych i regulacji, szczególnie podatkowych, (x) wpływu przejęć, w tym kwestii związanych z integracją i reorganizacją oraz (xi) ogólnych warunków konkurencyjnych w zakresie lokalnym, regionalnym, krajowym i/lub globalnym. Wiele z tych czynników może cechować się zwiększonym prawdopodobieństwem wystąpienia lub wyższą wagą skutków ich wystąpienia w przypadku wystąpienia ataków terrorystycznych i ich konsekwencji.

BRAK OBOWIĄZKU AKTUALIZACJI

Spółka nie jest zobowiązana do aktualizacji żadnych prognoz czy oświadczeń dotyczących przyszłości zawartych w niniejszym raporcie, za wyjątkiem informacji, których ujawnienia wymagają przepisy prawa.

Allianz Trade stanowi znak towarowy służący do oznaczenia zakresu usług świadczonych przez Euler Hermes.