

Ekonomia

Kobieta na rynku pracy w Polsce

Analizy przestrzenne,
przekrojowe, czasowe

Karolina Lewandowska-Gwarda



Kobieta na rynku pracy w Polsce

Analizy przestrzenne,
przekrojowe, czasowe



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

Ekonomia

Kobieta na rynku pracy w Polsce

Analizy przestrzenne,
przekrojowe, czasowe

Karolina Lewandowska-Gwarda

Karolina Lewandowska-Gwarda (ORCID: 0000-0001-9868-0689) – Uniwersytet Łódzki
Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Katedra Ekonometrii Przestrzennej
90-255 Łódź, ul. POW 3/5

RECENZENCI

Kamil Zawadzki, Michał Pietrzak

REDAKTOR INICJUJĄCY

Katarzyna Włodarczyk

OPRACOWANIE REDAKCYJNE

Joanna Misztal

SKŁAD I ŁAMANIE

AGENT PR

KOREKTA TECHNICZNA

Elżbieta Pich

PROJEKT OKŁADKI

efectoro.pl

agencja komunikacji marketingowej

Ilustracja wykorzystana na okładce: © depositphotos/Kubko; depositphotos/djv

© Copyright by Karolina Lewandowska-Gwarda, Łódź 2023
© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2023

<https://doi.org/10.18778/8331-354-2>

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
Wydanie I. W.11157.23.0.M

Ark. wyd. 13,3; ark. druk. 16,0

ISBN 978-83-8331-354-2
e-ISBN 978-83-8331-355-9

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
90-237 Łódź, ul. Jana Matejki 34A
www.wydawnictwo.uni.lodz.pl
e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl
tel. 42 635 55 77

Książkę dedykuję mojej najbliższej Rodzinie, ale przede wszystkim babci Monice, której losy zainspirowały mnie do podjęcia tematyki pracy kobiet.

Monika Kolanowska (z domu Adamczewska) urodziła się w 1917 r. Jej początki na rynku pracy były bardzo trudne – w trakcie II wojny światowej została wywieziona do III Rzeszy, do miejscowości Finsterwalde, gdzie pracowała przy produkcji amunicji. Po wojnie całe dorosłe życie przepracowała w Północno-Łódzkich Zakładach Przemysłu Jedwabniczego. Przez większość czasu w systemie akordowym, trzy- lub dwuzmianowym, zajmowała się produkcją jednego z układów nitek tworzących jedwab – osnowy. Bardzo młodo została wdową, samotnie wychowała dwoje dzieci. Zmarła w 1998 r.



Monika Kolanowska
Finsterwalde,
30.09.1940 r.

Spis treści

Wprowadzenie	9
Rozdział I	
Kobieta na rynku pracy w Polsce – aspekty teoretyczne	17
1.1. Droga Polek do uzyskania praw w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym	17
1.1.1. Prawa wyborcze	17
1.1.2. Prawo do edukacji	21
1.1.3. Prawa na rynku pracy	24
1.2. Kobieta na rynku pracy – podstawy ekonomiczne	31
1.2.1. Rynek pracy – pojęcia podstawowe	31
1.2.2. Znaczenie płci na rynku pracy	36
1.2.3. Ekonomia feministyczna	42
1.3. Kobieta na rynku pracy – regulacje prawne i rodzaje wsparcia	44
1.3.1. Prawodawstwo w Polsce i Unii Europejskiej wobec pracy kobiet	44
1.3.2. Wsparcie kobiet w świadczeniu pracy w Polsce	51
1.3.3. Polska w rankingach i dobre praktyki – kraje, z których warto brać przykład	56
Rozdział II	
Kobiety w zasobach pracy w Polsce	61
2.1. Analizy demograficzne	62
2.1.1. Ludność ogółem	62
2.1.2. Ludność według płci	65
2.1.3. Ludność według płci i wieku	68
2.2. Zasoby pracy	83
2.3. Kapitał ludzki	92
2.4. Podsumowanie	99
Rozdział III	
Sytuacja kobiet na regionalnych i lokalnych rynkach pracy w Polsce	103
3.1. Zróżnicowanie sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce	104
3.2. Zróżnicowanie sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce	117
3.3. Podsumowanie	134

Rozdział IV

Kobiety pracujące w Polsce według wielkich, dużych i średnich grup zawodowych **137**

- 4.1. Kobiety pracujące ogółem oraz według wielkich grup zawodowych 138
- 4.2. Kobiety pracujące według dużych i średnich grup zawodowych 160
- 4.3. Podsumowanie 169

Rozdział V

Obszary problemowe – bezrobocie i wynagrodzenia **173**

- 5.1. Bezrobocie kobiet 174
- 5.2. Wynagrodzenia kobiet 193
 - 5.2.1. Wynagrodzenia przeciętne 194
 - 5.2.2. Luka płacowa 209
- 5.3. Podsumowanie 214

Zakończenie 219

Bibliografia 229

Spis zdjęć 241

Spis rysunków 243

Spis tabel 247

Załącznik 249

Wprowadzenie

Praca jest jedną z podstawowych wartości w życiu człowieka, dzięki której funkcjonuje on w społeczeństwie, realizuje się i zaspokaja własne potrzeby. Odnalezienie na rynku pracy swojego miejsca, które przynosi nie tylko odpowiednie dochody, lecz także satysfakcję, jest zatem niezwykle ważne. Obecnie wszyscy uczestnicy rynku pracy w Polsce, na podstawie przepisów zawartych w konstytucji, Kodeksie pracy oraz rozmaitych dyrektywach unijnych, mają zagwarantowane równe prawa w zakresie warunków zatrudnienia (w tym wynagrodzenia za pracę), awansowania i podnoszenia kwalifikacji. W rzeczywistości rynek pracy jest jednak otoczeniem, w którym nie wszyscy mają szanse rozwijać się, czuć się bezpiecznie i otrzymywać adekwatne do wykonywanych zadań wynagrodzenie. W szczególności dotyczy to grup społecznych, które mogą spotkać się z dyskryminacją na rynku pracy, tj. osób młodych i w wieku powyżej 50 lat, osób niepełnosprawnych, cudzoziemców czy kobiet, których dotyczy niniejsza książka.

Kobiety od wieków walczyły o zrównanie praw obu płci w przestrzeniach społecznej, gospodarczej i politycznej. Obecnie owa równość w każdej dziedzinie życia człowieka jest zagwarantowana prawnie. Podejmuje się wiele inicjatyw, zarówno na poziomach globalnym oraz unijnym, jak i krajowym, w celu respektowania tego prawa. Na przykład jednym z celów zrównoważonego rozwoju, określonych przez Organizację Narodów Zjednoczonych w 2015 r., jest osiągnięcie równości płci oraz wzmocnienie pozycji kobiet i dziewcząt (cel 5). W ramach tego celu określono szereg zadań, z których część bezpośrednio lub pośrednio dotyczy pracy wykonywanej przez kobiety, np.: zaprzestanie dyskryminacji we wszystkich formach wobec kobiet i dziewcząt (zadanie 5.1); docenienie nieodpłatnej opieki i pracy w domu przez zapewnienie usług publicznych, infrastruktury, ochrony socjalnej oraz przez promowanie wspólnej odpowiedzialności w gospodarstwie domowym i rodzinie (zadanie 5.4); zapewnienie kobietom pełnego i efektywnego udziału w procesach decyzyjnych na wszystkich szczeblach w życiu politycznym, ekonomicznym i publicznym oraz równych szans w pełnieniu funkcji przywódczych (zadanie 5.5)¹.

1 ONZ, Cele zrównoważonego rozwoju, *Cel 5: Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt*, <https://www.un.org/pl/cel5> (dostęp: 1.05.2023).

Pomimo wprowadzonych regulacji prawnych i podejmowanych działań na rzecz równouprawnienia płci, w przestrzeni publicznej podkreśla się, że kobiety nadal napotykać więcej barier na rynku pracy niż mężczyźni – otrzymują niższe wynagrodzenia, mają mniejsze możliwości awansu i obsady stanowisk decyzyjnych. Większość problemów, z którymi borykają się kobiety, wynika ze stereotypowego postrzegania ich roli w społeczeństwie. Kobieta pełni niezwykle ważne funkcje społeczne – rodzicielskie, wychowawcze i opiekuńcze – nie powinny one jednak determinować jej aktywności na innych polach. Marginalizowanie jej działalności na rynku pracy nie jest korzystne ani dla samej kobiety i jej rodziny, ani z punktu widzenia gospodarki. Jednakże niektóre kobiety nie są w stanie pogodzić wszystkich obowiązków wynikających z pracy wykonywanej na rzecz rodziny i z pracy zawodowej. W takich sytuacjach zazwyczaj przedkładają dobro rodziny nad własne ambicje i ograniczają swoją działalność na rynku pracy lub wręcz – jeśli istnieje taka możliwość – rezygnują z pracy zawodowej. Stworzenie warunków, w których kobieta mogłaby realizować się na rynku pracy, jednocześnie nie rezygnując z przypisanej sobie funkcji społecznej, jest zatem ważnym zadaniem dla państwa. Identyfikacja obszarów problemowych, która umożliwiłaby uruchomienie celowanych – skierowanych do konkretnych grup osób, tj. kobiet młodych, w wieku 50 lat i więcej, zamieszkujących konkretny rejon kraju czy młodych matek – programów oraz innych działań na rzecz pomocy w godzeniu sprawowanych przez nie obowiązków i wykorzystania ich potencjału na rynku pracy, jest kluczowe. Z tego względu monitorowanie funkcjonowania kobiet na rynku pracy w różnych aspektach: czasowym, przestrzennym, przekrojowym, jest niezwykle istotne i powinno być prowadzone nieustannie.

Problematyka kobiet na rynku pracy w Polsce jest często podejmowana w literaturze przedmiotu. Istnieje wiele opracowań na temat bezrobocia kobiet (np. Kwiatkowska, 2012; Bieszk-Stolorz, 2017; Lewandowska-Gwarda, 2018; Ryczkowski, Zinecker, 2020), różnych aspektów dyskryminacji (np. Kotowska, 1995; Kalinowska-Nawrotek, 2004; Kołaczek, 2009; Tracz-Dral, 2013; Drela, 2014; Sielska, 2017) oraz różnic między kobietami a mężczyznami, w tym nierówności płacowych (np. Balcerzak-Paradowska, 2001; Golinowska, Gawrońska-Nowak, Zarzycka, 2004; Instytut Badań Strukturalnych, 2015; Oczki, 2016; Kopycińska, Kryńska, 2016; Landmesser, Urbańczyk, 2018; Górnicz-Mulcahy, Lewandowicz-Machnikowska, 2021). Dostępne są również bardzo interesujące opracowania na temat ogólnej sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce i jej determinant (np. Haponiuk, 2013; Musiał-Karg, 2017; Lewandowska-Gwarda, 2019; Witkowska, Kompa, Matuszewska-Janica, 2019; Malina, 2020; Kucharski, Rutkowska, 2021; Krause, 2021).

Badania przeprowadzone przez M. Haponiuk (2013) potwierdziły, że sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce jest znacznie gorsza niż mężczyzn. Świadczy o tym utrzymujący się od lat niższy współczynnik aktywności zawodowej kobiet, niższy wskaźnik zatrudnienia, wyższy poziom bezrobocia, nierówności w wynagrodzeniach według płci oraz niska obecność kobiet na wyższych stanowiskach

i w zarządach firm. M. Kacperska (2011) podkreśliła zaś, że w Polsce wśród osób biernych zawodowo większość stanowią kobiety. Do głównych przyczyn takiej sytuacji należy nie tylko możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę w przypadku kobiet, ale przede wszystkim obowiązki rodzinne, które ograniczają aktywność na rynku pracy. Według M. Haponiuk (2013) istotną przyczyną wykluczenia młodych kobiet z rynku pracy jest założenie rodziny, natomiast powodem odchodzenia z niego kobiet w wieku okołoemerytalnym jest konieczność opieki nad wnukami lub starszymi członkami rodziny. Można zatem wnioskować, że utrzymywanie tradycyjnych struktur rodzinnych opartych na solidarności międzypokoleniowej niejako ogranicza działalność kobiet w tym obszarze. E. Krause (2021) zauważyła, że sytuacja kryzysowa, jaką niewątpliwie była pandemia COVID-19, w znacznie większym stopniu wpłynęła na sytuację kobiet niż mężczyzn na rynku pracy. W szczególnie trudnej sytuacji były pracujące matki, które musiały pogodzić opiekę nad dziećmi, nieuczęszczającymi wówczas do placówek edukacyjnych, z innymi obowiązkami domowymi i pracą zawodową. Podkreśliła, że należy wprowadzić rozwiązania, które wspomogą kobiety w realizacji wszystkich stawianych przed nimi zadań, tak aby nie musiały ograniczać swojej obecności na rynku pracy. Według A. Ludery-Ruszel (2016) regulacja czasu pracy jest jednym z kluczowych instrumentów, który umożliwia dostosowanie czasu pracy do obowiązków rodzinnych. Może to mieć pozytywny wpływ nie tylko na aktywizację kobiet na rynku pracy, lecz także na podejmowanie decyzji o macierzyństwie, co jest niezwykle istotne w kontekście starzenia się populacji. Ważne jest jednak, aby regulacja czasu pracy dotyczyła elastycznego rozplanowania i nie oznaczała jego redukcji, skutkując zatrudnieniem w niepełnym wymiarze godzin. A. Ludera-Ruszel podkreśliła bowiem, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, które jest obecnie dominującą formą elastyczności czasu pracy kobiet w Polsce, ma swoje negatywne konsekwencje, takie jak spowolnienie rozwoju zawodowego czy problemy z osiągnięciem niezależności ekonomicznej, również w wieku emerytalnym (zob. również European Commission, 2013; van Osch, Schaveling, 2020). Wśród zmiennych determinujących sytuację kobiet na rynku pracy M. Musiał-Karg (2017) wyróżniła czynniki natury społeczno-kulturowej (tradycyjne postrzeganie roli obu płci) oraz uwarunkowania socjoekonomiczne (status społeczny i ekonomiczny). Podkreśliła, że wysoki poziom rozwoju gospodarczego kraju warunkuje wzmocnienie się emancypacji kobiet, m.in. przez wzrost poziomu urbanizacji oraz wykształcenia, dzięki czemu zwiększa się zainteresowanie kobiet pozadomową aktywnością, co z kolei przekłada się na większy ich udział na rynku pracy. Ciekawych wniosków dostarczają również analizy zróżnicowania wynagrodzeń według płci. Z badań przeprowadzonych przez M. Landmesser i M. Urbańczyk (2018) wynika, że wraz ze wzrostem płac rosną nierówności w zarobkach kobiet i mężczyzn. Zauważono również, że kobiety mają cechy wyróżniające je na rynku pracy, których poszukują pracodawcy, co mogłoby w znacznym stopniu zredukować różnice w wynagrodzeniach, gdyby nie dyskryminacyjne działanie rynku. A. Górnicz-Mulcahy

oraz M. Lewandowicz-Machnikowska (2021) zaznaczyły, że uzyskiwanie przez kobiety niższych wynagrodzeń w stosunku do mężczyzn ma daleko idące konsekwencje w postaci niższych emerytur i w związku z tym większego zagrożenia ubóstwem w wieku senioralnym. W literaturze przedmiotu można znaleźć również ciekawe analizy porównawcze. Na przykład badania przeprowadzone przez A. Malinę (2020) ukształtowały obraz sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce na tle innych krajów Unii Europejskiej w latach 2005–2018. Według uzyskanych wyników w 2018 r. Polska zajmowała 22 miejsce w tym rankingu. W stosunku do 2005 r. awansowała o pięć pozycji. Można zatem stwierdzić, że sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce poprawiała się, jednak w porównaniu z pozostałymi krajami europejskimi nie była dobra.

Głównym celem opisanego w niniejszej książce badania była ocena funkcjonowania kobiet na rynku pracy w Polsce w aspekcie czasowym, przekrojowym i przestrzennym. Opracowanie stanowi kontynuację rozważań prezentowanych w literaturze przedmiotu. Uzupełnia je na podstawie najnowszych informacji statystycznych, obejmujących okres pandemii COVID-19, zaczerpniętych zarówno z ogólnodostępnych, jak i niepublikowanych baz danych. W obszarach, w których jest to możliwe, rozszerza je o analizy przestrzenne, wypełniając tym samym lukę w literaturze przedmiotu.

Realizacja zasadniczego celu pracy wymagała sformułowania poniższych celów szczegółowych:

1. W zakresie podstaw teoretycznych – zarysowanie historii uzyskiwania przez kobiety praw w życiu politycznym, gospodarczym i społecznym, omówienie wybranych teorii ekonomicznych, biorących pod uwagę czynnik płci oraz przedstawienie regulacji prawnych, określających funkcjonowanie kobiet na rynku pracy i sposobów ich wsparcia w świadczeniu pracy w Polsce.
2. Nakreślenie ogólnej sytuacji demograficznej w Polsce, która determinuje wielkość zasobów pracy.
3. Ocena zasobów pracy oraz kapitału ludzkiego według płci w Polsce.
4. Ocena sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce z wykorzystaniem metod taksonomii numerycznej oraz geograficznych systemów informacyjnych.
5. Ocena sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce z wykorzystaniem metod taksonomii numerycznej, geograficznych systemów informacyjnych, eksploracyjnej analizy danych przestrzennych i ekonometrii przestrzennej.
6. Specyfikacja grup zawodów sfeminizowanych, zmaskulinizowanych oraz charakteryzujących się parytetem płci na rynku pracy w Polsce.
7. Analiza bezrobocia kobiet w Polsce z wykorzystaniem metod geograficznych systemów informacyjnych, eksploracyjnej analizy danych przestrzennych oraz ekonometrii przestrzennej.
8. Ocena zróżnicowania wynagrodzeń według płci w Polsce na podstawie informacji statystycznych na temat przeciętnych wynagrodzeń i luki płacowej.

Przedstawione powyżej cele związane są z próbą weryfikacji następujących hipotez badawczych:

H1: Potencjał kobiet nie jest w pełni wykorzystany na rynku pracy w Polsce.

H2: Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce jest wyraźnie zróżnicowana przestrzennie.

H3: Nie tylko ekonomiczne, lecz także społeczne czynniki wpływają na funkcjonowanie kobiet na rynku pracy w Polsce.

H4: Rynek pracy kobiet w Polsce jest wrażliwy na sytuacje kryzysowe, takie jak pandemia COVID-19, i reaguje silniej niż rynek pracy mężczyzn.

H5: Na rynku pracy w Polsce występuje segregacja zawodowa według płci, zarówno wertrykalna, jak i horyzontalna.

H6: Nierówności według płci są widoczne w wielu obszarach rynku pracy w Polsce, szczególnie w zatrudnieniu i wynagrodzeniach.

H7: Nierówności w przeciętnych wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet w Polsce rosną wraz ze wzrostem wykształcenia i pozycji zawodowej.

Z przyjętych celów i hipotez badawczych wynika układ książki, która składa się z pięciu rozdziałów. Pierwszy rozdział stanowi wprowadzenie teoretyczne do problematyki kobiet na rynku pracy w Polsce. Zarysowano w nim historię dochodzenia praw kobiet w życiu politycznym, gospodarczym i społecznym. W szczególności zwrócono uwagę na okresy i wydarzenia historyczne, które przyspieszyły ten proces, tj. I i II wojnę światową, czas komunizmu czy przystąpienie Polski do Unii Europejskiej. Następnie omówiono podstawowe pojęcia związane z rynkiem pracy i zaprezentowano wybrane teorie ekonomiczne biorące pod uwagę czynnik płci, w tym najważniejsze założenia ekonomii feministycznej. W ostatniej części rozdziału przedstawiono regulacje prawne określające funkcjonowanie kobiet na rynku pracy oraz sposoby ich wsparcia w tym obszarze w Polsce. Zaprezentowano pozycję Polski w rankingach dotyczących rynku pracy kobiet oraz wskazano kraje, z których warto brać przykład w zakresie dobrych praktyk stosowanych wobec pracy kobiet.

Rozdział drugi otwiera część empiryczną książki. Zaprezentowano w nim wyniki przeglądu zasobów pracy w Polsce. W pierwszej części nakreślono ogólną sytuację demograficzną w kraju, która determinuje wielkość zasobów pracy. Zaprezentowano szczegółowe analizy liczby ludności ogółem oraz według płci i ekonomicznych grup wieku, w tym prognozy zmiennych na kolejne lata. Następnie dokonano oceny zasobów pracy i kapitału ludzkiego. Badania miały charakter porównawczy – według płci, jednak szczególną uwagę zwrócono na kobiety. Analizy przeprowadzono zarówno dla Polski ogółem, jak i dla poszczególnych województw oraz tam, gdzie było to możliwe, dla powiatów. Wykorzystano metody analizy dynamiki zjawisk, wskaźniki struktury oraz metody geograficznych systemów informacyjnych (*Geographic Information System* – GIS).

W rozdziale trzecim dokonano oceny sytuacji kobiet na regionalnych i lokalnych rynkach pracy w Polsce. W analizach regionalnych, dla województw, wykorzystano

taksonomiczny miernik rozwoju. Badania na poziomie lokalnym, dla powiatów, rozszerzono o analizy przestrzenne. Metody eksploracyjnej analizy danych przestrzennych (globalną i lokalną statystykę Morana I) wykorzystano w analizie występowania zależności przestrzennych w kształtowaniu się sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy. Natomiast wielorównaniowy model o równaniach pozornie niezależnych z autoregresją przestrzenną SUR-SLM (*Seemingly Unrelated Regression Spatial Lag Model*) posłużył jako narzędzie badawcze w analizie determinant sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce. Uzyskane wyniki zaprezentowano na mapach, wykorzystując metody geograficznych systemów informacyjnych.

W rozdziale czwartym zaprezentowano wyniki analizy pracujących według grup zawodowych w Polsce, przy czym szczególną uwagę zwrócono na kobiety. Zaprezentowano liczbę kobiet pracujących w Polsce ogółem oraz w poszczególnych wielkich grupach zawodowych. Następnie zbadano strukturę pracujących według płci w wielkich, dużych i średnich grupach zawodowych, dzięki czemu wyspecyfikowano grupy zawodów zmaskulinizowanych, sfeminizowanych oraz charakteryzujących się parytetem płci. Przeprowadzone badania umożliwiły sformułowanie wniosków na temat występowania horyzontalnej i wertykalnej segregacji zawodowej w Polsce. W badaniach wykorzystano metody analizy dynamiki zjawisk, wskaźniki struktury oraz metody geograficznych systemów informacyjnych.

Rozdział piąty książki w całości poświęcono najważniejszym obszarom problemowym występującym obecnie na rynku pracy kobiet, do których należą bezrobocie oraz nierówności wynagrodzeń. W pierwszej części przeprowadzono przestrzenną analizę bezrobocia kobiet z wykorzystaniem metod geograficznych systemów informacyjnych oraz eksploracyjnej analizy danych przestrzennych (globalnej i lokalnej statystyki Morana I). W analizie determinant badanego zjawiska wykorzystano model GWR (*Geographically Weighted Regression*), który umożliwia identyfikację zmienności współczynników regresji w przestrzeni geograficznej. Następnie zaprezentowano zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń według płci z dwóch perspektyw – na podstawie różnicy w przeciętnych wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w odniesieniu do płacy kobiet oraz powszechnie wykorzystywanej luki płacowej. Analizy wykonano dla wszystkich możliwych przekrojów – przestrzennego (dla województw), według wieku, wykształcenia, sektorów gospodarki, sekcji PKD oraz grup zawodowych.

Wszystkie badania zaprezentowane w książce zostały przeprowadzone na podstawie możliwie najdłuższych szeregów czasowych, w celu przedstawienia prezentowanych problemów z jak najszerzej perspektywy. Ujednolicenie próby badawczej niestety nie było możliwe z uwagi na dostępność danych. We wszystkich podejmowanych tematach udało się jednak uchwycić okres pandemii COVID-19. W większości przypadków analizy zakończono na roku 2021, jedynie dla wynagrodzeń był to rok 2020. Analizy przekrojowe zostały przeprowadzone dla płci, wykształcenia, wieku, zawodów, sektorów gospodarki oraz sekcji PKD, natomiast badania przestrzenne dla województw i powiatów. Informacje statystyczne zaczerpnięto

z ogólnodostępnych baz danych publikowanych przez GUS (Bank Danych Lokalnych, badanie *Struktury wynagrodzeń według zawodów*) i Eurostat. Wykorzystano również dane niepublikowane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny, zakupione na potrzeby realizacji badań opisanych w niniejszej książce przez Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny Uniwersytetu Łódzkiego, w ramach programu EkSocgrant, którego laureatką jest autorka książki. W badaniach wykorzystano metody analizy dynamiki zjawisk, wskaźniki struktury, metody taksonomii numerycznej, geograficznych systemów informacyjnych, eksploracyjnej analizy danych przestrzennych oraz ekonometrii przestrzennej, tj. wielorównaniowy model regresji przestrzennej oraz model GWR. Wizualizacje i obliczenia wykonano w pakietach MS Excel, Gretl, GeoDa, ArcMap i R.

Rozdział I

Kobieta na rynku pracy w Polsce – aspekty teoretyczne

Rozdział pierwszy stanowi wprowadzenie teoretyczne do analiz rynku pracy kobiet w Polsce. Nie sposób bowiem zrozumieć tematu badań, jeśli nie odniesiemy się do historii walki o prawa kobiet, aspektów ekonomicznych, czy podstaw prawnych. W związku z tym w pierwszej części rozdziału zarysowano historię dochodzenia przez kobiety w Polsce swoich praw nie tylko na rynku pracy, lecz także w życiu politycznym i społecznym. Następnie omówiono podstawowe pojęcia związane z rynkiem pracy i krótko scharakteryzowano wybrane teorie ekonomiczne biorące pod uwagę czynnik płci. W ostatniej części rozdziału przedstawiono regulacje prawne dotyczące funkcjonowania kobiet na rynku pracy i sposoby ich wsparcia w świadczeniu pracy, zaprezentowano również pozycję Polski w rankingach dotyczących rynku pracy kobiet.

1.1. Droga Polek do uzyskania praw w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym

1.1.1. Prawa wyborcze

Obecnie w przestrzeni publicznej dużo mówi się o wolności kobiet. Z tematem tym słusznie kojarzy się nam słowo „emancypacja”. Idea emancypacji ma swoje korzenie w prawie rzymskim, gdzie oznaczała uwolnienie spod władzy ojcowskiej. Dzisiejsze znaczenie tego słowa wywodzi się z europejskiej filozofii politycznej XVII i XVIII w. (Benton, 2001) i oznacza „uwolnienie (się) jednostek i grup społecznych

od zależności i zdobycie lepszej pozycji w strukturze społecznej”¹. Słowo to wykorzystywane jest m.in. do opisania działań podejmowanych w celu uzyskania przez kobiety takich samych praw społecznych, gospodarczych i politycznych, jakie mają mężczyźni (Pawelec, 2018). Nawet jego pierwotne znaczenie, jako że jeszcze na początku XX w. o kobiecie w każdej kwestii decydował najbliższy męski krewny (najpierw ojciec, a w przypadku jego śmierci brat lub wuj, u schyłku życia często syn) lub mąż (Olko, Filip, 2016).

Przez całe wieki konsekwentnie ograniczano prawa kobiet. Na przykład według wprowadzonego w 1804 r. we Francji Kodeksu Napoleona, który był wzorem przepisów i norm prawa cywilnego dla wielu europejskich krajów, w tym Królestwa Polskiego, kobieta była traktowana jak osoba niepełnoletnia, żona zawsze podlegała mężowi. Nie mogła zarządzać majątkiem, decydować o wychowaniu dzieci, nie miała prawa do edukacji, bez zgody męża nie mogła podjąć pracy, zmienić miejsce zamieszkania czy uzyskać paszportu (Wójtewicz, 2017). Kobieta nie miała podmiotowości prawnej, w związku z tym nie mogła samodzielnie zawierać umów, miała również ograniczone prawo do dziedziczenia.

Duże zmiany przyniósł postępujący w XIX w. proces industrializacji, który niezwykle wpłynął na zmianę stylu życia ludzi – spowodował, że zaczęto wychodzić z domu do pracy (np. do fabryki). W przypadku kobiet oznaczało to przekroczenie pewnej symbolicznej granicy i wejście do sfery publicznej, która wcześniej zarezerwowana była wyłącznie dla mężczyzn (Wójtewicz, 2017). Pod koniec XIX w. rosły świadomość i aktywność kobiet, które wyrażały się w coraz większym udziale w życiu publicznym – w rozmaitych organizacjach społecznych, oświatowych, zawodowych oraz w partiach politycznych. Działalność kobiet na terenach Polski różniła się w zależności od zaboru. Często była nielegalna i skupiona przede wszystkim na walce o niepodległość, o zachowanie polskości. Jednak postulaty związane z równouprawnieniem stawały się coraz bardziej istotne. Kobiety walczyły o nie poprzez akcje społeczne (marsze, pochody, petycje) oraz działalność edukacyjną. W 1891 r. w Warszawie odbył się pierwszy konspiracyjny Zjazd Kobiet, którego oficjalnym celem było uczczenie 25-lecia pracy twórczej Elizy Orzeszkowej. Debata dotyczyła jednak przede wszystkim ważnych kwestii związanych z prawami kobiet. Zaprezentowano raporty dotyczące sytuacji kobiet mieszkających w poszczególnych zaborach oraz referaty poświęcone problemom, z którymi wówczas się borykały. Dyskutowano o poprawie ich sytuacji gospodarczej. W kongresie wzięło udział ok. 200 działaczek z całej Polski, ze wszystkich trzech zaborów (Niewiadomska-Cudak, 2013).

Na początku XX w. kobiety były coraz bardziej zaangażowane społecznie. Zrzeszały się (początkowo nielegalnie) w różnego rodzaju organizacjach, od oświatowych, po zawodowe, pomocowe i dobroczynne (Sikorska-Kowalska, 2019). Bardzo ważnym zadaniem ówczesnych ruchów feministycznych było uświadomienie kobietom

1 Słownik Języka Polskiego PWN, <https://sjp.pwn.pl/sjp/emancypacja;2457164.html> (dostęp: 2.02.2022).

z różnych klas społecznych, że powinny dążyć do uzyskania samodzielności w każdej sferze życia. W 1905 r. w zaborze rosyjskim polskie kobiety uzyskały prawo do zrzeszania się. W konsekwencji powołano Polskie Stowarzyszenie Równouprawnienia Kobiet, a w 1907 r. Związek Równouprawnienia Kobiet Polskich, który był niezwykle zaangażowany w walkę o uznanie praw społecznych i politycznych kobiet, niezależnie od ich pochodzenia i statusu materialnego. W 1913 r. powstała Liga Kobiet Pogotowia Wojennego, której celem było niesienie pomocy w walce o niepodległość Polski (Niewiadomska-Cudak, 2013).

W czasie I wojny światowej, gdy mężczyźni walczyli na froncie, kobiety zaczęły przejmować ich obowiązki w życiu codziennym. Zaangażowane były również w działania wojenne jako żołnierki, sanitariuszki, łączniczki czy kolporterki. Sytuacja ta spowodowała, że społeczeństwo powoli zaczęło przyzwyczajać się do kobiety w nowych rolach. Powojenna rzeczywistość, często bardzo trudna, uniemożliwiła powrót do norm utartych wcześniej. Obowiązek utrzymania rodziny spadł na barki kobiet, musiały więc podejmować pracę zarobkową. Zmiany te zwiększyły presję na zrównanie praw kobiet i mężczyzn w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym.

W 1917 r. działaczki ruchów kobiecych ze wszystkich trzech zaborów zorganizowały Zjazd Kobiet Polskich, na którym podsumowano wypracowywane przez lata postulaty równouprawnienia płci. Wybraną wówczas delegację zobligowano do przeprowadzenia rozmów na temat praw wyborczych kobiet z tworzącym się rządem polskim (Niewiadomska-Cudak, 2013). 6 grudnia 1918 r. odrodzona po przeszło 100 latach zaborów Polska stała się jednym z pierwszych krajów na świecie (po Australii – 1902 r., Finlandii – 1906 r., Norwegii – 1913 r., Danii i Islandii – 1915 r.), w którym kobiety uzyskały pełne prawa wyborcze. Dekret o ordynacji wyborczej do Sejmu Ustawodawczego (podpisany 28 listopada 1918 r.), opublikowany wówczas w Dzienniku Praw Państwa Polskiego, został opracowany przez rząd Jędrzeja Moraczewskiego i zatwierdzony przez Józefa Piłsudskiego, ówczesnego Tymczasowego Naczelnika Państwa. W artykule 1 rozdziału I „Prawo wybierania” zapisano: „Wyborcą do Sejmu jest każdy obywatel państwa bez różnicy płci, który do dnia ogłoszenia wyborów ukończył 21 lat” (Dekret o ordynacji wyborczej do Sejmu Ustawodawczego, 1918). Polki uzyskały nie tylko prawo do głosowania, lecz także do kandydowania. Artykuł 7 rozdziału II „Wybieralność” głosił: „Wybieralni do Sejmu są wszyscy obywatele (lki) państwa, posiadający czynne prawo wyborcze, niezależnie od miejsca zamieszkania jak również wojskowi” (Ibidem). Ustanowienie tego prawa z pewnością świadczyło o tym, że odradzająca się Polska była krajem otwartym i postępowym. Był to jednak przede wszystkim efekt ogromnych starań i pracy nie tylko zdeterminowanych kobiet, lecz także mężczyzn, którzy widzieli potrzebę zmian i mieli odwagę stanąć po ich stronie² (Niewiadomska-Cudak, 2013),

2 Szczególne zasługi w propagowaniu praw kobiet miały m.in.: Zofia Daszyńska-Golińska, Paulina Kuczalska-Reinschmit, Walentyna Najdus, Emilia Sczaniecka, Eliza Orzeszkowa, Maria Konopnicka, Maria Dulębianka, Aleksandra Szczerbińska-Piłsudska, Justyna Budzińska-Tylicka,

oraz przemian społeczno-kulturowych dokonujących się na terenach państwa polskiego przez dziesiątki, a może nawet setki lat. Warto podkreślić, że Polki uzyskały pełne prawa wyborcze dwa lata przed Amerykankami, 10 lat przed obywatelkami Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, 13 lat przed Hiszpankami, 26 lat przed Francuzkami i 53 lata przed Szwajcarkami (Pawelec, 2018). Dzięki temu w 1919 r. na równych prawach z mężczyznami wzięły udział w pierwszych wyborach parlamentarnych w odrodzonej Polsce³ (Wutezi, 2010). Mandat poselski uzyskały wówczas 442 osoby, w tym osiem kobiet (co stanowiło niespełna 2% posłów): Gabriela Balicka, Jadwiga Dziubińska, Irena Kosmowska, Maria Moczydłowska, Zofia Moraczewska, Zofia Sokolnicka, Anna Piasecka oraz Franciszka Wilczkowiakowa. Oprócz Ireny Kosmowskiej, która otrzymała stanowisko wiceministra pracy i opieki społecznej, żadna nie pełniła ważnej funkcji, nie weszła w skład rządu, niemniej jednak wraz z ich pojawieniem się w Sejmie zaczęto pracować nad zmianą ustaw dyskryminujących kobiety⁴. W marcu 1921 r. prawa obywatelskie Polek zostały potwierdzone i zagwarantowane w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Artykuł 96 głosił, że „Wszyscy obywatele są równi wobec prawa” (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, 1921). Zrównano tym samym prawa kobiet i mężczyzn w życiu społecznym i politycznym (Wójtewicz, 2017). Polki przestały być zobowiązane prawnie do posłuszeństwa mężowi, mogły stanowić o sobie, zyskały prawo do zarządzania własnym majątkiem.

Te ważne wydarzenia nie były oczywiście zwieńczeniem walki o równouprawnienie, ale z pewnością niezwykle istotnym elementem długotrwałego procesu uzyskiwania pełni praw przez kobiety i obietnicą dalszych, głębszych zmian. Szybko okazało się, że mimo iż kobiety uzyskały równe prawa, nadal pozbawione były równych szans w społeczeństwie, szkolnictwie, na rynku pracy, stanowiły nieliczną grupę w parlamencie, nie miały dostępu do wykonywania zawodów prestiżowych, nie zajmowały stanowisk kierowniczych (Sikorska-Kowalska, 2019). Niestety, zmiana mentalności ludzi następowała powoli. Początkowo nowe przepisy nie były nawet traktowane poważnie. Odbiciem podejścia, jakie wówczas panowało w społeczeństwie, jest np. wierszyk pt. *Panna Mania głosuje* zamieszczony w „Ilustrowanym Kurjerze Codziennym”: „Zyskawszy praw wyborczych pełnię, panna Mania zapytała, ku jakiej partyi się dziś skłania, odrzekła: Ja tam z nikim nie chcę toczyć wojny, Wybiorę tego, który będzie przystojny!” (Brzezińska, 2020). Kobiety nadal były więc zmuszone do walki o swoją pozycję. Kolejnym ważnym celem było uzyskanie pełnego prawa do edukacji i aktywności zawodowej, co mogłoby się przyczynić do

Narcyza Żmichowska, Maria Rodziewiczówna. Orędownikami w kwestii równouprawnienia kobiet byli m.in.: Aleksander Świętochowski, Edward Prądzyński, Piotr Chmielowski.

3 Czynny udział w wyborach wzięło wówczas prawie 70% uprawnionych do głosowania kobiet.

4 Pierwszą kobietą ministrem w historii Polski została w 1956 r. Zofia Wasilkowska, która w rządzie Józefa Cyrankiewicza została powołana na stanowisko ministra sprawiedliwości. Na pierwszą kobietę w roli premiera Polska musiała czekać do 1992 r., była nią Hanna Suchocka. Kobiety w roli prezydenta dotychczas Polska się nie doczekała.

osiągnięcia przez kobiety tak ważnej w życiu każdego człowieka samowystarczalności. Niezwykle istotne było uwolnienie się od patriarchalnych więzów oraz zdobycie swobody i niezależności w stosunkach społeczno-gospodarczych.

1.1.2. Prawo do edukacji

Zainteresowanie edukacją dziewcząt na ziemiach polskich pojawiło się w II połowie XVIII w. Wcześniej uznawano, że kobietom niepotrzebna jest wiedza, a raczej dobre wychowanie. Z tego względu dziewczynki z wyższych sfer od najmłodszych lat pobierały nauki w zakresie dobrych manier, gry na instrumentach, tańca, śpiewu, jazdy konnej, rysunku, kaligrafii oraz haftu. Dużą wagę przywiązywano do nauki języków obcych. Zazwyczaj uczyły się w domu pod nadzorem guwernantki lub prywatnych nauczycieli, rzadziej uczęszczały na prywatne pensje (Dobkowska, 2016). Dziewczynki z niższych sfer przygotowywane były przez matki do wykonywania prac opiekuńczych i zajęć domowych.

Na początku XIX w. kwestia edukacji dziewcząt stała się bardzo ważną potrzebą społeczną. Zauważono, że kobiety mają duży wpływ na sytuację społeczno-gospodarczą, w szczególności poprzez wychowywanie chłopców, w związku z tym powinny zdobywać wiedzę. Zaczęły powstawać pierwsze żeńskie szkoły prywatne oraz pensje, nie było jednak jednolitego systemu, w ramach którego mogły one funkcjonować. W 1807 r. powołano Izbę Edukacji Publicznej, która dążyła do podniesienia jakości kształcenia dziewcząt, zachowując przy tym dość konserwatywne podejście. Postulowano, że kobieta powinna zdobyć wychowanie domowe, poszerzone o skromny program wykształcenia umysłowego – naukę czytania i pisania oraz podstawowych rachunków. Największym problemem był wówczas brak wykwalifikowanej kadry nauczycielek. W związku z tym w 1825 r. utworzono Instytut Aleksandryjsko-Maryjski Wychowania Panien w Warszawie, który był pierwszą szkołą zawodową, przygotowującą kobiety do pracy w oświacie (Wlaziak, 2006). Rozwój szkolnictwa dla kobiet komplikowała jednak ówczesna sytuacja polityczna. Polska pozostawała pod zaborami, w każdym z nich edukacja była na innym poziomie. Najwięcej pensji dla dziewcząt powstawało w Wilnie, czyli zaborze rosyjskim i Księstwie Warszawskim, najmniej w zaborze austriackim.

W II połowie XIX w., w wyniku nasilających się procesów rusyfikacji, całkowicie wyparto język polski ze szkół w zaborze rosyjskim. Zakładane gimnazja żeńskie, w których zajęcia prowadzone były przez rosyjskich wykładowców, nie cieszyły się poparciem społeczeństwa polskiego, a absolwentki tych szkół uznawane były za agentki polityki oświatowej caratu (Kurdybacha, 1967). Dzięki temu, że w Rosji nie było obowiązku uczęszczania do szkoły, polskie dziewczęta uczyły się w domach. Priorytetem było wówczas zachowanie kultury polskiej – nauka języka, historii i literatury. W te nielegalne w świetle prawa działania bardzo silnie angażowały się kobiety. W 1885 r. w Warszawie powstała tajna szkoła wyższa dla kobiet, nazywana

Uniwersytetem Latającym. Była to jedyna uczelnia w Królestwie Polskim, w której kobiety mogły zdobyć wyższe wykształcenie, nie otrzymując jednak żadnych uprawnień. Uniwersytet działał nielegalnie przez 20 lat, dopiero w 1906 r. został zarejestrowany jako Wyższe Kursy Naukowe dla Kobiet. Po rewolucji 1905 r. w zaborze rosyjskim szybko zaczęło rozwijać się prywatne szkolnictwo polskie, ukończenie szkoły tego typu nie dawało jednak żadnych oficjalnych uprawnień ani kwalifikacji. W celu przyuczenia kobiet do zawodu otwierano szkoły rzemiosła i rękodzieła. Coraz większym uznaniem cieszyły się szkoły handlowe. Zaczęto również przyjmować dziewczęta do średnich szkół męskich (Dobkowska, 2016).

Na terenach zaboru pruskiego dbano o powszechność nauczania, co wiązało się z prowadzoną polityką germanizacyjną – na przełomie XIX i XX w. niemal 100% dzieci uczęszczało do szkół. Najkorzystniejsze warunki dla rozwoju oświaty polskiej istniały na terenie zaboru austriackiego, gdzie szkoła pozostawała w pełni spolszczona. W 1895 r. we Lwowie otwarto pierwszą szkołę pielęgniarstwa na ziemiach polskich, w której kształciły się w większości kobiety. W Krakowie pręźnie rozwijał się Uniwersytet Jagielloński. Właśnie tam, w 1894 r., pierwszym trzem studentkom zezwolono na studiowanie w trybie hospitacji na Wydziale Filozoficznym. Nie uzyskały one jednak prawa do otrzymania dyplomu ukończenia studiów (Majka-Rostek, 2019). Pełne prawo do studiowania kobiety otrzymały trzy lata później na Wydziale Filozoficzno-Humanistycznym tegoż Uniwersytetu, natomiast w 1900 r. na Wydziale Medycznym. Niestety, uzyskanie pełnego dostępu do studiowania na wszystkich wydziałach Uniwersytetu Jagiellońskiego wymagało czasu. Na Wydziale Prawa pierwsza kobieta podjęła studia dopiero w 1918 r. Do wybuchu II wojny światowej stopień docenta na Uniwersytecie Jagiellońskim otrzymało 15 kobiet, zaś tytuł profesora tylko dwie (Sikora, 2007).

Problemy z dostępem do edukacji powodowały, że wiele wybitnych Polek uczęszczało do szkół średnich i studiowało na wyższych uczelniach za granicą – w Genewie, Brukseli czy w Paryżu. Jedną z najwybitniejszych słuchaczek Uniwersytetu Latającego była Maria Skłodowska-Curie, która w 1891 r. wyjechała na studia do Paryża. Po uzyskaniu dyplomu starała się o zatrudnienie na Uniwersytecie Jagiellońskim, jednak otrzymała odmowę. Wróciła więc na Sorbonę, gdzie jako pierwsza kobieta została zatrudniona na stanowisku naukowym, uzyskała tytuł doktora fizyki, a następnie profesora oraz objęła kierownictwo katedry. Była pierwszą kobietą, która otrzymała Nagrodę Nobla oraz pierwszą osobą na świecie, która zdobyła ją dwukrotnie – w 1903 r. w dziedzinie fizyki oraz w 1911 r. w dziedzinie chemii (Janicka, 2011). Kolejnym przykładem kobiety, która nie miała szans na rozwój na ziemiach polskich, była Józefa Joteyko, która studiowała w Genewie i w Paryżu, gdzie uzyskała tytuł doktora wszechnauk lekarskich. W Brukseli prowadziła badania naukowe, kierowała katedrą w Collège de France w Paryżu, w Warszawie obroniła habilitację. Pomimo wielu sukcesów naukowych i ogromnego doświadczenia, w 1919 r. nie otrzymała zgody na objęcie katedry psychologii na Uniwersytecie Warszawskim, stanowisko to objął lekarz o znacznie mniejszym doświadczeniu (Pawnik, 2021).

Mimo że kobiety zaczęły mieć możliwość zdobywania wiedzy na studiach wyższych, nadal wielkim problemem na ziemiach polskich była nauka na poziomie gimnazjum oraz podejście do egzaminu maturalnego. Szkoły żeńskie nauczały na znacznie niższym poziomie niż męskie. Kobiety planujące studia wyższe musiały więc brać udział w dodatkowych kursach przygotowujących do matury, co wymagało z ich strony wielkiej determinacji. Do egzaminu maturalnego mogły podejść jedynie w gimnazjum męskim. Dopiero w czasie I wojny światowej w wybranych pensjach żeńskich dostosowano program nauczania do standardów panujących w gimnazjach męskich, tak aby uczennice mogły zostać przygotowane do egzaminu maturalnego (Dobkowska, 2016).

Po odzyskaniu przez Polskę niepodległości stopniowo wprowadzano powszechny obowiązek szkolny na terytorium całego kraju. Bezpłatny dostęp do edukacji na poziomie podstawowym zagwarantowany został w konstytucji marcowej z 1921 r. W 1922 r. uchwalono ustawę o zakładaniu i utrzymywaniu publicznych szkół powszechnych. Mimo że rozwój szkolnictwa był bardzo zróżnicowany przestrzennie (największe problemy występowały na wschodzie kraju: brakowało szkół i nauczycieli, liczebność klas sięgała niekiedy nawet 60 uczniów, na terenach wiejskich ludność wykazywała niewielką świadomość potrzeby edukacji), w okresie międzywojennym znacznie podniesiono stopień skolaryzacji w Polsce⁵. Pomimo wielu sceptycznych głosów i braku stosownych regulacji prawnych, ze względów finansowych koedukacja stawała się coraz bardziej powszechna, szczególnie w szkołach państwowych na poziomie podstawowym. Niezwykle ważnym osiągnięciem tamtego okresu było również ujednoczenie programów nauczania w średnich ogólnokształcących szkołach żeńskich i męskich. W wyniku tych zmian w Polsce międzywojennej kobiety stanowiły ok. 41% maturzystów, studia wyższe kończyło niecałe 7% maturzystek (Samsel, 2004; Dufurat, 2020).

Po II wojnie światowej szkołę polską trzeba było właściwie zbudować na nowo. Podkreślano, że młodzież jak najszybciej należy otoczyć opieką edukacyjną. Ówczesni rządzący postulowali, że edukacja powinna być obowiązkowa, jednolita i publiczna (Wierzchnicki, 2015). Zadaniem edukacji szkolnej w PRL-u było ukształtowanie człowieka oddanego systemowi. W związku z tym miała być nią objęta jak największa grupa obywateli bez względu na płeć, pochodzenie, miejsce zamieszkania czy sytuację finansową. Od 1951 r. zaczęto rozwijać szkolnictwo, które przygotowywało młodzież do zawodu, tj. szkoły przysposobienia zawodowego, zasadnicze szkoły zawodowe, technika zawodowe i szkoły majstrów, otwierano również szkoły przyzakładowe. Nie dawały one jednak szans na dalsze kształcenie, gdyż zaniedbywały wykształcenie ogólne (Pyter, 2015). Dostęp do studiów wyższych utrudniał również wprowadzony przez ówczesną władzę system punktowy przy rekrutacji. Oprócz punktów za uzyskane oceny, kandydat na studia otrzymywał także punkty

5 S. Adamkiewicz, *Edukacja w II Rzeczypospolitej*, <https://niepodlegla.gov.pl/o-niepodleglej/edukacja-w-ii-rzeczypospolitej/> (dostęp: 21.02.2022).

np. za pochodzenie społeczne oraz przynależność do partii. Władze były nieufne w stosunku do środowisk akademickich, starały się więc kontrolować je na każdym kroku oraz wpływać na to, kto podejmuje studia.

W artykule 61 Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z 1952 r. zagwarantowano nie tylko powszechny i bezpłatny dostęp do nauki, lecz także wsparcie państwa poprzez system stypendiów i innych form pomocy materialnej, rozbudowę burs, internatów i domów akademickich oraz rozwój szkolnictwa średniego ogólnokształcącego, zawodowego i wyższego. Dodatkowo w artykule 66 podkreślono równe prawo kobiet i mężczyzn do nauki. Tym samym likwidowano bariery w edukacji nie tylko kobiet, lecz także osób z niższych klas społecznych, mieszkańców wsi oraz osób mniej zamożnych. Pojawiające się możliwości sprawiły, że ludność zaczęła dostrzegać szanse, jakie niosło za sobą wykształcenie. Dzięki nowym regulacjom w 1960 r. 39,5% kobiet w wieku 18–24 lata miało wykształcenie ponadpodstawowe. W 1966 r., w porównaniu z 1938 r., liczba uczennic szkół ogólnokształcących wzrosła ponad dwukrotnie, zaś liczba studentek wzrosła ponad siedmiokrotnie (Mrozek, 2019).

Po transformacji ustrojowej, w latach 90. XX w. nastąpiła decentralizacja oświaty, zaczęły powstawać niepubliczne szkoły oraz uczelnie wyższe. W artykule 70 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. zagwarantowano powszechny, równy i bezpłatny dostęp do kształcenia, przedłużono obowiązek szkolny do 18 roku życia oraz zapewniono autonomię szkół wyższych. W rozwijającej się gospodarce wykształcenie wyższe zaczęło mieć coraz większe znaczenie. Współczynnik skolaryzacji brutto⁶ w szkolnictwie wyższym wzrósł z 12,9% w 1990 r. do 52% w 2020 r., przy czym przez ostatnie 20 lat ponad 60% absolwentów stanowiły kobiety⁷.

1.1.3. Prawa na rynku pracy

Jeszcze w XIX w. kobieta była widziana właściwie wyłącznie w roli opiekunki domowego ogniska (Olko, Filip 2016). Pracę zawodową podejmowały jedynie kobiety z niższych klas społecznych, które musiały zapewnić sobie byt. Pracowały najczęściej jako kucharki, służące, szwaczki, praczki czy niańki, nie mając przy tym żadnych praw i zabezpieczenia na wypadek choroby czy ciąży. Kobiety lepiej wykształcone pracowały jako pielęgniarki, guwernantki czy nauczycielki. Większość z tych zajęć dostępna była jednak tylko dla kobiet niezamężnych (Wójtewicz, 2017).

6 Współczynnik skolaryzacji brutto jest to stosunek liczby osób uczących się na określonym poziomie kształcenia do liczby ludności w grupie wieku przypisanej temu poziomowi kształcenia, w tym przypadku 19–24 lata; GUS, *Pojęcia stosowane w statystyce publicznej*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/1349,pojecie.html> (dostęp: 20.03.2022).

7 GUS, Bank Danych Lokalnych, *Szkolnictwo wyższe*, <https://bd1.stat.gov.pl/bd1/dane/podgrup/temat> (dostęp: 10.03.2022).

Kobiety masowo napływały ze wsi do rozwijających się miast. Zazwyczaj bardzo młode, wychowane w wielodzietnych rodzinach, bez żadnych perspektyw – bez szans na zdobycie choćby podstawowego wykształcenia czy dobre zamążpójście. Były jedynie ciężarem dla swoich rodzin, w migracji do miasta upatrywały więc szansy na przetrwanie. Los kobiety szukającej lepszego życia w mieście był jednak niezwykle trudny. Młodym dziewczętom najłatwiej było znaleźć zatrudnienie w roli służącej w mieszczańskim domu. Praca ta była bardzo wymagająca, służąca musiała być do dyspozycji po kilkanaście godzin na dobę. Z uwagi na to, że otrzymywała dach nad głową i wyżywienie, zarabiała niewiele (Morawska, 2019). Obowiązujące w Królestwie Polskim aż do 1946 r. przepisy dotyczące służby domowej nakazywały bezwzględne posłuszeństwo wobec pracodawców, dopuszczały karę chłosty oraz możliwość zwolnienia ciężarnej pracownicy. Służąca mogła stracić pracę w każdej chwili, jej los był zatem bardzo niepewny (Piotrowska-Marchewa, 2013).

Postępujące w II połowie XIX w. procesy industrializacyjne, a w szczególności rozwój przemysłu włókienniczego, przyniosły duże zmiany. Dzięki mechanizacji produkcji kobiety były w stanie obsługiwać maszyny. Przedsiębiorcy chętnie je zatrudniali, gdyż były po prostu taną siłą roboczą. Kobiety otrzymywały najwyżej połowę pensji mężczyzn na tym samym stanowisku pracy. Udział zatrudnienia kobiet w przemyśle zwiększał się bardzo szybko. Na przykład pod koniec XIX w. kobiety stanowiły ok. 50% zatrudnionych w dużych zakładach przemysłu łódzkiego, w małych nawet do 90%. Praca w fabryce dawała prostej, niewykształconej kobiecie możliwość uzyskania względnej samodzielności finansowej, a w związku z tym tak pożądanej niezależności i wolności osobistej. Jednak było to okupione wielkim trudem. Kobiety pracowały w fabrykach ponad swoje siły, po kilkanaście godzin dziennie, przez sześć dni w tygodniu, w bardzo trudnych warunkach – w huku maszyn, pyłe przedziałniczym, wilgoci i wysokiej temperaturze. Zarabiały dużo mniej niż mężczyźni, były źle traktowane, wykorzystywane, napastowane. Ciężkie warunki zmusiły je do walki o prawa na rynku pracy. W kwietniu 1883 r. w Żyrardowie miał miejsce pierwszy masowy protest robotniczy na terenie Królestwa Polskiego – strajk szpularek. W 1896 r. odbył się strajk kobiet w cygarfabryce w Krakowie. W 1892 r. miał miejsce największy w XIX w. bunt łódzki, natomiast protest robotniczy na największą skalę przyniosła rewolucja 1905 r. Strajkujący domagali się osmiogodzinnego dnia pracy, określenia płacy minimalnej, zniesienia pracy akordowej, zakazu zatrudniania dzieci w fabrykach, wprowadzenia ubezpieczeń i opieki medycznej dla rodzin robotniczych. Wiele postulatów dotyczyło bezpośrednio kobiet – wprowadzenia urlopów macierzyńskich, godnego traktowania przez przełożonych, wstrzymania rewizji osobistych oraz zniesienia badań robotnic przez lekarzy płci męskiej (Madejska, 2019). Kobiety zaczęły również zakładać związki zawodowe. W 1903 r. w Poznaniu Zofia Tułodziecka założyła Stowarzyszenie Personelu Żeńskiego w Handlu i Przemysle, które było pierwszym polskim związkiem zawodowym kobiet. Stowarzyszenie prowadziło bezpłatne pośrednictwo pracy, poradnictwo prawne i wspierało edukację kobiet

– organizowało m.in. kursy zawodowe. Działy przy nim: biblioteka, kasa zapomogowa oraz schronisko dla starszych kobiet (Cieliczko, 2018). Natomiast w 1907 r. pracownice cygarfabryki w Krakowie założyły związek zawodowy, który wywalczył np. otwarcie przyzakładowego żłobka (Klimas, 2018).

Należy podkreślić, że przed I wojną światową w przemyśle, handlu, czy w służbie domowej pracowały jedynie kobiety z niższych sfer, kobiety wyżej urodzone zajmowały się przede wszystkim prowadzeniem domu lub nauczaniem. W świadomości społecznej powoli zachodziła jednak zmiana. Mimo że zamążpójście wciąż uważane było za jedyną gwarancję stabilizacji materialnej kobiet, zaczęto stopniowo akceptować ich wejście na rynek pracy. O ile rosła świadomość ludzi w kwestii zatrudniania kobiet, o tyle nic nie zmieniało się w kwestii postrzegania rodziny – nadal tylko na kobiecie spoczywał obowiązek opieki nad rodziną i wykonywania wszystkich obowiązków domowych, nawet jeśli pracowała ona w fabryce po kilkanaście godzin dziennie, w systemie wielozmianowym (Żarnowska, 2014; Madejska, 2019).

Większość kobiet podejmowała pracę wyłącznie z pobudek ekonomicznych. Zazwyczaj rezygnowały z niej zaraz po ślubie. Jednak w tej kwestii również zaczęły zachodzić zmiany. Kobiety coraz częściej miały wyższe aspiracje, chciały kończyć studia, pracować w zawodach prestiżowych, chciały być niezależne. Pierwszą kobietą pracującą w zawodzie lekarskim na ziemiach polskich była Anna Tomaszewicz-Dobrska, która w 1880 r. otworzyła w Warszawie gabinet, a w 1882 r. objęła kierownictwo nad przytułkiem położniczym w Warszawie (Bukowczan-Rzeszut, 2021). W 1900 r. dopuszczono kobiety do zawodu aptekarskiego, na stanowisku dyplomowanego asystenta farmacji. W 1904 r. zaczęto przyjmować (choć niechętnie i sporadycznie) kobiety na asystenturę na Uniwersytecie Jagiellońskim (Sikora, 2007). Po I wojnie światowej powoli zaczęły uwalniać się dla kobiet również zawody prawnicze. Szlaki przecierały: Helena Wiewiórska, która w 1925 r. jako pierwsza Polka została wpisana na listę adwokatów Izby Adwokackiej w Warszawie; Wanda Wóytowicz-Grabińska, która w 1929 r. uzyskała nominację sędziowską i zaczęła orzekać w wydziale dla nieletnich; Izabela Chojecka-Boniecka, która w 1936 r. jako jedyna kobieta w przedwojennej Polsce została przydzielona do prokuratury (nie mogła jednak występować w sądzie) oraz Maria Hasińska, która w 1937 r. została sędzią w wydziale dla dorosłych (Materniak-Pawłowska, 2011; Redzik, 2018). Feminizacji stopniowo ulegała praca w usługach – w biurach, urzędach oraz instytucjach życia publicznego (Dufurat, 2020).

Pierwsza wojna światowa na zawsze zmieniła rolę i postrzeganie kobiety w społeczeństwie i choć próbowano wrócić do wcześniej utartych wzorców, nie było już takiej możliwości. Kobiety w czasie wojny nie tylko przejęły obowiązki mężczyzn w życiu codziennym, lecz także w różny sposób zaangażowane były w działania wojenne, chciały więc otrzymać należne im prawa. Wraz z uzyskaniem pełnych praw wyborczych w 1918 r. oraz zrównaniem praw kobiet i mężczyzn w życiu społecznym i politycznym w 1921 r. (o których pisano wcześniej) przyszedł czas na sferę gospodarczą. Ustawą z dnia 18 grudnia 1919 r. wprowadzono ośmiogodzinny dzień pracy oraz ograniczono

liczbę dopuszczalnych nadgodzin⁸, natomiast w ustawie z dnia 2 sierpnia 1924 r. zakazano pracy nocnej kobiet oraz wykonywania przez kobiety i młodzież pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uregulowano również kwestię zwolnień przedporodowych i urlopów macierzyńskich⁹ (Madejska, 2019; Dufurat, 2020). Przyjmowano jednak również ustawy dyskryminujące kobiety na rynku pracy. W 1926 r. autonomiczny Sejm Śląski wprowadził tzw. ustawę celibatową, która nakazywała rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielką z chwilą zawarcia przez nią związku małżeńskiego. Ustawa ta obowiązywała w województwie śląskim aż do 1938 r. (Dufurat, 2020).

W latach 1921–1931 liczba kobiet czynnych zawodowo wzrosła o prawie 60% (Dufurat, 2020). W 1937 r. kobiety stanowiły ok. 25% zatrudnionych w polskim przemyśle (w przemyśle włókienniczym ponad 53%, natomiast w odzieżowym 60%), prawie 100% pracujących w służbie domowej i 30% wśród kadry umysłowej, gdzie zatrudniane były głównie jako sekretarki, urzędniczki, nauczycielki oraz inspektorki pracy (Madejska, 2019). Jednocześnie w 1931 r. na 100 zamężnych kobiet jedynie trzy pracowały zawodowo (Kwak, Pascall, 2005). Można zatem stwierdzić, że choć kobiety wkroczyły na rynek pracy w dwudziestolecie międzywojennym, to jednak głównie dotyczyło to tych nieposiadających rodziny. Nadal nadrzędnym zadaniem kobiety była opieka nad domem. Korzystanie z nowych możliwości zagwarantowanych prawnie (z edukacji, rozwoju osobistego, pracy zawodowej) wymagało ciągłego przekraczania granic, nieustannie stawianych za sprawą stereotypów, schematów kulturowych i obyczajowości, ugruntowanych w Polakach od wieków.

W czasie II wojny światowej Polki na niespotykaną dotąd skalę zaangażowały się w działania wojenne – w służbach pomocniczych armii, oddziałach frontowych, konspiracji, partyzantce, łączności, jako pielęgniarki, sanitariuszki i kolporterki (Kałwa, 2015). W życiu codziennym kolejny raz przejęły obowiązki mężczyźni, stały się jedynymi żywicielkami i opiekunkami rodzin. Kobiety były również masowo wywożone na roboty przymusowe do III Rzeszy. Według szacunków w czasie II wojny światowej na tereny Niemiec wywieziono prawie 3 mln Polaków. Nie wiadomo, jaki dokładnie udział w tej liczbie stanowiły kobiety, ale było ich niezwykle dużo (niektóre źródła podają, że nawet ponad 50%). Pracowały przede wszystkim w rolnictwie i przemyśle (np. zbrojeniowym), ale także w zakładach rzemieślniczych, w przetwórstwie rolniczym, w hotelach, sklepach, majątkach ziemskich i prywatnych domach. W większości żyły w nieludzkich warunkach, pracowały ponad swoje siły po kilkanaście godzin dziennie, były okrutnie traktowane i wykorzystywane, niedożywione i nieleczone, nie miały żadnych praw obywatelskich. Zazwyczaj odbierano im dzieci zaraz po porodzie i oddawano do przytułków, gdzie miały niewielkie szanse na przeżycie, lub germanizowano w niemieckich rodzinach czy domach dziecka. Pracownice przymusowe żyły w ciągłym strachu, pod groźbą zesłania do obozu koncentracyjnego. Wiele z nich umierało z wycieńczenia (Hodorowicz-Knab, 2018).

8 Ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu, Dz. U. z 1920 r. Nr 2, poz. 7.

9 Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, Dz. U. z 1924 r. Nr 65, poz. 636.



Zdjęcie 1.1. Praca kobiet przy okopach na początku II wojny światowej

Opis: trzecia kobieta w pierwszym rzędzie – Monika Kolanowska – babcia autorki książki.

Źródło: archiwum rodzinne.



Zdjęcie 1.2. Pracownice przymusowe z Polski, zatrudnione przy produkcji amunicji na terenie III Rzeszy w czasie II wojny światowej, Finsterwalde, 30.09.1940 r.

Opis: wszyscy pracownicy przymusowi z Polski w III Rzeszy oznaczani byli literą „P”. Druga kobieta z prawej strony, Monika Kolanowska, to babcia autorki książki, natomiast czwarta, Konstancja Sulej, to jej ciotka. Kobiety na oficjalnym zdjęciu wyglądają bardzo dobrze, jednak w rzeczywistości zmagaly się z niezwykle ciężkimi warunkami pracy i życia – pracowały ponad siły, mieszkaly w 60-osobowej sali, zapadały na różnego rodzaju choroby, przy czym nie otrzymywały żadnej pomocy (każdego dnia ktoś umierał).

Źródło: archiwum rodzinne.

Po zakończeniu II wojny światowej emancypacja kobiet w Polsce Ludowej postępowała zgodnie z sowieckimi wzorcami. Propagowano zwiększenie aktywności zawodowej kobiet oraz zaangażowanie „na równi z mężczyznami” w budowę socjalizmu i rozwój gospodarczy kraju. Wzrastało zapotrzebowanie na siłę roboczą, w związku z tym kobiety masowo zatrudniano w przemyśle i usługach, zaczęły wykonywać również typowo męskie zawody, tj. maszynista, górnik, operator koparki czy budowniczy. Hasła typu „kobiety na traktory” stały się wizytówką tamtych czasów (Kałwa, 2015; Dajnowicz, Miodowski, 2020).

Niewątpliwym sukcesem ówczesnej polityki państwa polskiego było zwiększenie aktywności zawodowej kobiet¹⁰, przy czym obowiązki domowe nadal spoczywały głównie na nich, za co odpowiedzialne były ugruntowane przez wieki stereotypy (Wutezi, 2010). Równouprawnienie, które wydawało się tak szeroko propagowane przez władzę, było jednak pozorne. Kobiety zarabiały mniej niż mężczyźni, miały niewielkie szanse na awans, pracodawcy unikali zatrudniania młodych mężatek, nie przestrzegano prawa pracy, np. zatrudniając kobiety w szkodliwych warunkach (Kałwa, 2015). Nieefektywny okazał się również system opieki społecznej, który miał wesprzeć kobiety w sprawowaniu opieki nad rodziną. W II połowie lat 50. XX w. liczba urodzeń zaczęła spadać, w związku z tym rząd postanowił wspomóc rodziny poprzez rozwój sieci placówek opiekuńczo-wychowawczych, tj. żłobków i przedszkoli, w szkołach dla wszystkich uczniów udostępniono stołówki i świetlice (Mrozek, 2019). W 1968 r. wprowadzono bezpłatne urlopy wychowawcze, natomiast w latach 70. i 80. XX w. system pomocy finansowej i zabezpieczeń socjalnych, w tym zasiłki wychowawcze i fundusz alimentacyjny. Wydłużono płatny urlop macierzyński z 12 do 16 tygodni, a w przypadku kolejnego dziecka do 18 tygodni. Zaczęto również chronić kobiety w ciąży, zyskały one zabezpieczenie stosunku pracy oraz płacy, od czwartego miesiąca ciąży nie mogły pracować w nocy, a od szóstego miały prawo domagać się przeniesienia na lepsze stanowisko pracy (Kałwa, 2015; Mrozek, 2019).

W latach 70. i 80. XX w. kobiety brały czynny, masowy udział w strajkach. W Polsce brakowało wówczas wszystkiego, system kartek na żywność był niewydolny. Kobiety kolejny raz w historii były więc zmuszone do działania. Protesty odbywały się na terenie całego kraju. Jednym z największych był marsz głodowy w Łodzi w lipcu 1981 r., w którym udział wzięło ok. 50 tys. osób, głównie kobiet. Na czele strajku szły matki z dziećmi. W wyniku protestu rząd cofnął podwyżki cen, nastąpiła też czasowa poprawa stanu zaopatrzenia (Lesiakowski, Nawrot, 2012). Mimo że kobiety stanowiły 54% członków Związku Zawodowego „Solidarność”, były niezwykle zaangażowane chociażby w strajki, ich rola w wydarzeniach 1989 r. została zmarginalizowana. W obradach Okrągłego Stołu wzięły udział tylko dwie kobiety – Grażyna Staniszevska (z ramienia opozycji) i Anna Przeclawska (ze strony

10 Po wojnie udział zatrudnionych kobiet wynosił 30%, natomiast w 1989 r. 43,5%. Bardzo duże zmiany zaszły wśród kobiet zamężnych, które w 1950 r. stanowiły jedynie 13% pracujących zawodowo kobiet, natomiast w 1989 r. aż 69%.

rządowej) oraz 56 mężczyzn. Statystyka ta chyba najlepiej obrazuje ówczesną pozycję kobiet w polityce i społeczeństwie (Kaczorowski, 2020).

Transformacja ustrojowa i uruchomienie mechanizmów rynkowych w polskiej gospodarce przyniosły duże zmiany na rynku pracy. Uwidoczniły problemy, które wcześniej były zamiecione pod dywan, tj. niedopasowania i dyskryminacja, oraz zrodziły nowe, tj. bezrobocie, osłabienie systemu opieki społecznej i wsparcia rodziny. Wiele z nich dotyczyło i w konsekwencji dotknęło w większym stopniu kobiet niż mężczyzn. Uczestnicy rynku pracy byli zmuszeni odnaleźć się w nowej rzeczywistości wolnego rynku, nie wszyscy sobie z tym poradzili (Kałwa, 2015; Krzętowska, Jagodziński, 2016). Jednak postępujące w latach 90. XX w. procesy restrukturyzacyjne i prywatyzacyjne oraz napływ nowych technologii, modeli organizacji pracy i zarządzania sprawiły, że wszyscy uczestnicy rynku pracy otrzymali nowe szanse na rozwój osobisty, edukacyjny i zawodowy. Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej w 2004 r. przyniosło nowe regulacje, możliwości (np. w zakresie przepływu pracowników) i spojrzenie na problem wyrównywania szans na rynku pracy, jako że równe traktowanie kobiet i mężczyzn zawsze było fundamentalną zasadą Wspólnoty.

Postrzeganie roli i pozycji kobiet w społeczeństwie znacznie zmieniło się na przestrzeni wieków. Procesowi temu sprzyjał z pewnością ogólny rozwój cywilizacyjny, industrializacja i urbanizacja. Niewątpliwym katalizatorem zmian były wojny, podczas których kobiety sprawdziły się na wcześniej nieznanach polach. Mimo że są uważane za słabą płęć, często brały sprawy w swoje ręce, czego wyrazem były strajki organizowane w XIX-wiecznych fabrykach, czy na ulicach XX-wiecznych miast. Dwudziesty wiek był czasem wielkich zmian, wyzwolenia kobiet. Powoli rodził się nowy obraz kobiety w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym. Polki uzyskały prawa obywatelskie, model rodziny zaczął ewoluować w kierunku partnerskiego. Obecnie nikogo już nie dziwi, że kobieta wykłada na uczelni wyższej, jest lekarką, posłanką, żołnierką, prezeską przedsiębiorstwa, prowadzi własną działalność gospodarczą czy kieruje tramwajem – choć jeszcze 100 lat temu było to nie do pomyślenia. Wydaje się, że wszystko zostało wywalczone, załatwione. Nadal jednak toczymy spory, m.in. o równe płace czy rzeczywiste funkcjonowanie modelu partnerskiego w rodzinach. W przestrzeni publicznej często pojawia się temat dyskryminacji ze względu na płęć. Wciąż funkcjonują takie pojęcia, jak *szklany sufit*, *leпка podłoga*, *szklany klif* czy *efekt Matyldy*¹¹, co świadczy o tym, że społeczeństwo XXI w. ma jeszcze sporo w tej kwestii do zrobienia.

11 Pojęcia te zostały wyjaśnione w podrozdziale 1.2.2. *Znaczenie płci na rynku pracy.*

1.2. Kobieta na rynku pracy – podstawy ekonomiczne

1.2.1. Rynek pracy – pojęcia podstawowe

Rynkiem nazywamy całość transakcji kupna i sprzedaży oraz warunków, w jakich one przebiegają. Wolny rynek pełni niezwykle ważną funkcję w gospodarce, gdyż w sposób obiektywny, poprzez grę popytu i podaży, ustala ceny poszczególnych dóbr i usług. Dodatkowo jest podstawowym źródłem informacji dla podmiotów gospodarczych, niezbędnym warunkiem racjonalnego wykorzystania zasobów, zapewnia równowagę poprzez dostosowywanie wielkości produkcji i asortymentu do oczekiwań klientów oraz weryfikuje przydatność wytworzonych dóbr lub proponowanych usług (Begg, Fisher, Dornbush, 1996; Milewski, 2000).

Istnieje wiele rodzajów rynków w gospodarce, można je sklasyfikować m.in. według następujących kryteriów (Milewski, 2000; Encyklopedia zarządzania¹²):

- przedmiot wymiany: rynek dóbr i usług konsumpcyjnych oraz rynek czynników produkcji, tj. praca, kapitał i ziemia;
- zasięg terytorialny: rynki lokalny, regionalny, krajowy, międzynarodowy i światowy;
- stopień jednorodności przedmiotu transakcji: rynek homogeniczny (np. rynek pszenicy) i rynek heterogeniczny (np. rynek pracy, w którym występują różne zawody);
- sytuacja rynkowa: rynek sprzedawcy (przewaga popytu nad podażą) i rynek nabywcy (przewaga podaży nad popytem);
- stopień wyrównywania się ceny: rynek doskonały (nieograniczona liczba konkurentów i produktów, brak barier wejścia na rynek, nikt indywidualnie nie ma wpływu na poziom cen) i rynek niedoskonały – monopolistyczny (występuje jeden podmiot mający wyłączność produkcji i zbytu danego produktu, kontroluje więc sytuację rynkową, ustalając wielkość podaży i ceny);
- wpływ państwa: rynek wolny i rynek sterowany;
- legalność: rynki legalny, półlegalny (szara strefa) i nielegalny.

Na rynku pracy przedmiotem wymiany jest praca. Kupującym jest pracodawca, sprzedającym pracownicy, ceną zaś jest wynagrodzenie. Kupujący kształtują popyt na pracę, czyli zapotrzebowanie na siłę roboczą. Głównymi determinantami popytu na pracę są koszty i wydajność pracy oraz zapotrzebowanie na dobra i usługi będące jej wynikiem. Wyróżniamy popyt zrealizowany, który jest reprezentowany przez pracujących oraz niezrealizowany, którym są wolne miejsca pracy (Rogut, 2008). Sprzedający określają podaż pracy (zasoby siły roboczej), czyli liczbę osób chętnych

12 Encyklopedia zarządzania, *Rynek*, <https://mfiles.pl/pl/index.php/Rynek> (dostęp: 14.03.2022).

w danym momencie do podjęcia pracy za określone wynagrodzenie. Na podaż pracy wpływają zarówno czynniki demograficzne, tj. przyrost naturalny, struktura wiekowa ludności oraz migracje, jak i ekonomiczne, tj. płace czy wsparcie socjalne państwa (Kryńska, Kwiatkowski, 2013). Cena pracy, czyli wynagrodzenie za wykonaną pracę, obejmuje wypłaty świadczone przez pracodawców na rzecz pracowników lub innych osób fizycznych. Wynagrodzenia dzielą się na:

- osobowe: wynagrodzenia i inne świadczenia z tytułu pracy, wypłacane lub wydawane w naturze, obejmujące również dodatki (np. za staż, warunki pracy, pracę w godzinach nadliczbowych), premie i nagrody;
- bezosobowe: wypłacane na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło;
- agencyjno-prowizyjne: wynagrodzenia osób fizycznych, należne za zlecone czynności, wykonywane na podstawie umowy agencyjnej, opłacane od dokonywanych transakcji kupna lub sprzedaży oraz wykonywanych usług według określonej wysokości stawki prowizyjnej;
- honoraria: wynagrodzenia z tytułu korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi lub pokrewnymi;
- dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej;
- wypłaty z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej.

Informacje na temat wynagrodzeń najczęściej podawane są w ujęciu brutto, czyli łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych oraz składkami na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne płaconymi przez ubezpieczonego pracownika (GUS, 2020).

W sytuacji, w której część osób gotowych do podjęcia pracy i akceptujących oferowane na rynku wynagrodzenia nie może jej znaleźć, czyli podaż pracy przewyższa popyt na pracę, mamy do czynienia ze zjawiskiem bezrobocia. W odwrotnej sytuacji, gdy część pracodawców oferujących dane wynagrodzenie nie może znaleźć pracowników mających określone kwalifikacje, czyli popyt na pracę przewyższa podaż pracy, występuje zjawisko deficytu siły roboczej, zwane również niedoborem kadr lub talentów (Kryńska, 1995). Różnica między wielkością popytu na pracę i podaży pracy, zwana luką popytowo-podażową, informuje o niedopasowaniach na rynku pracy.

Temat niedopasowań, które powodują nierównowagę na rynku pracy, jest często poruszany w literaturze przedmiotu. Według ekonomii klasycznej, która dominowała do wielkiego kryzysu w latach 1929–1933, w gospodarce wolnorynkowej rynek pracy samoistnie osiąga poziom równowagi charakteryzujący się pełnym zatrudnieniem. Przedstawiciele ekonomii neoklasycznej uzupełnili tę teorię, twierdząc, że równowaga jest osiągnięta za sprawą elastyczności płac i cen. Współczesne teorie, przyjmując występowanie niedopasowań na rynku pracy jako nieuniknione w każdej gospodarce, poszukują jej przyczyn i możliwości zapobiegania im. Teoria J.M. Keynesa oraz koncepcja segmentacji rynku upatrują źródeł niedopasowań w czynnikach strukturalnych i instytucjonalnych. Teorie kapitału ludzkiego, naturalnej stopy

bezrobocia i poszukiwań na rynku pracy wskazują, że niedopasowania mogą być spowodowane opóźnieniem procesów dostosowawczych, które jest wynikiem np. konieczności przekwalifikowania się pracowników, co jest działaniem długotrwałym. Teorie płacy efektywnej oraz „swoich i obcych” zakładają, że powstają one wskutek sztywności płac. W większości teorii podkreśla się, że istotnym czynnikiem wpływającym na powstawanie i utrwalanie się nierównowagi na rynku pracy są ograniczenia mobilności (przestrzennej, społecznej i zawodowej) siły roboczej (Francik, Poczowski, 1993; Kryńska, 2000).

Każde państwo realizuje politykę wobec rynku pracy, wpływając odpowiednio na popyt i podaż w celu zachowania między nimi równowagi. Można zaryzykować stwierdzenie, że jest to jeden z nadrzędnych celów polityki państwa, jako że praca jest jedną z podstawowych wartości w życiu człowieka, pełniącą nie tylko funkcję gospodarczą, lecz także społeczną. Stopień ingerencji państwa na rynku pracy jest zawsze tematem kontrowersyjnym i szeroko dyskutowanym. Według ekonomii neoklasycznej państwo nie powinno aktywnie oddziaływać na rynek pracy, a jedynie tworzyć odpowiednie warunki dla rozwoju mechanizmów rynkowych – usuwać ograniczenia i usprawniać działanie (np. poprzez rozwój usług pośrednictwa pracy, poprawę informacji o zapotrzebowaniu zarówno po stronie popytowej, jak i podażowej) czy stwarzać możliwości przekwalifikowania pracowników (np. za sprawą szkoleń zawodowych). Według ekonomii keynesistowskiej państwo powinno aktywnie przeciwdziałać przyczynom nierównowagi na rynku pracy poprzez rozważne stymulowanie popytu efektywnego, stosując odpowiednią politykę podatkową i realizację wydatków budżetowych. W praktyce państwo ingeruje na rynku pracy w zależności od potrzeb, wykorzystując instrumenty aktywne i pasywne. Głównym celem aktywnej polityki jest redukcja bezrobocia poprzez stosowanie instrumentów, tj. szkolenia, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy oraz subwencjonowanie zatrudnienia. Jest ona nakierowana na aktywizację zawodową osób bezrobotnych poprzez włączanie ich do programów przeciwdziałania bezrobociu. Polityka pasywna skupia się przede wszystkim na łagodzeniu skutków bezrobocia, przy wykorzystaniu instrumentów o charakterze finansowym, tj. zasiłków dla bezrobotnych, zapomóg oraz odszkodowań dla osób zwalnianych z pracy (Kryńska, Kwiatkowski, 2010).

Uczestnikami rynku pracy po stronie popytowej są pracodawcy, czyli podmioty powierzające pracę osobom fizycznym w ramach stosunku pracy, którym jest więź prawna łącząca pracodawcę i pracownika. Po stronie podażowej rynek pracy reprezentuje ludność aktywna zawodowo, do której według definicji przyjętej przez Główny Urząd Statystyczny w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) obowiązującej od 2021 r.¹³ (Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE, 2019), zalicza się

13 W 2021 r. wprowadzono zmiany w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności wynikające z wdrożenia rozporządzenia ramowego dla statystyki społecznej. Dotyczą one przede wszystkim sposobu wyodrębniania poszczególnych populacji na rynku pracy. Zmieniono zasady klasyfikowania osób do grona pracujących, co w konsekwencji wpłynęło także na liczbę osób

osoby w wieku 15–89 lat, uznane za pracujące lub bezrobotne¹⁴. Pracujący według BAEL to osoby w wieku 15–89 lat, które w okresie badanego tygodnia:

- 1) wykonywały przez co najmniej jedną godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód – były zatrudnione w firmie/instytucji publicznej lub u prywatnego pracodawcy, pracowały we własnym (lub dzierżawionym) gospodarstwie rolnym lub prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem;
- 2) miały pracę, ale jej nie wykonywały z powodu:
 - a) choroby, urlopu wypoczynkowego, urlopu związanego z rodzicielstwem, organizacji czasu pracy (systemu pracy lub odbioru nadgodzin), szkolenia związanego z wykonywaną pracą,
 - b) sezonowego charakteru pracy, jeśli w okresie poza sezonem nadal regularnie wypełniały zadania i obowiązki związane z pracą lub prowadzeniem działalności (z wyłączeniem obowiązków prawnych lub administracyjnych),
 - c) z innych powodów, jeśli przewidywany okres nieobecności w pracy nie przekracza trzech miesięcy;

oraz uczniowie, z którymi zakłady pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, jeżeli otrzymywali wynagrodzenie¹⁵ (GUS, 2021). Bezrobotni według BAEL to osoby w wieku 15–74 lata, które w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi i jednocześnie aktywnie poszukiwały pracy – czyli w ciągu czterech tygodni (wliczając jako ostatni tydzień badany) podjęły konkretne działania, aby znaleźć pracę oraz były gotowe (zdolne) podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym. Do grona bezrobotnych zaliczane są również osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż trzy miesiące oraz były gotowe ją podjąć¹⁶.

bezrobotnych (czyli w sumie aktywnych zawodowo) i biernych zawodowo. Zmieniono również ramy określone przez wiek. Według wcześniej obowiązującej definicji aktywność ekonomiczną ludności rozpatrywano w wieku 15 lat i więcej, według nowej jest to 15–89 lat.

14 GUS, *Słownik pojęć: Aktywność ekonomiczna według BAEL*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4562,pojecie.html> (dostęp: 18.03.2022).

15 GUS, *Słownik pojęć: Pracujący według BAEL*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4563,pojecie.html> (dostęp: 18.03.2022). Warto zaznaczyć, że do 2021 r. do grona pracujących nie byli zaliczani: pomagający członkowie rodziny wykonujący pracę na rzecz rodziny spoza własnego gospodarstwa domowego; osoby wykonujące część swojej pracy poza sezonem; osoby mające pracę, ale niewykonyjące jej w tygodniu referencyjnym. Dodatkowo w 2021 r. wyłączono z grona pracujących osoby, które pracują na własny rachunek w rolnictwie indywidualnym, jednak efekty pracy przeznaczają głównie na własną konsumpcję i nie mają innej pracy.

16 GUS, *Słownik pojęć: Bezrobotni według BAEL*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4560,pojecie.html> (dostęp: 18.03.2022).

Poza rynkiem pracy pozostają osoby bierne zawodowo, do których zalicza się zarówno osoby w wieku 90 lat i więcej, jak i osoby w wieku 15–89 lat, które nie zostały sklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne oraz w przeciągu badanego tygodnia¹⁷:

- 1) nie pracowały, gdyż nie miały pracy i jej nie poszukiwały;
- 2) nie pracowały, gdyż poszukiwały pracy, ale nie w aktywny sposób lub poszukiwały pracy aktywnie, ale nie były zdolne (gotowe) do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym;
- 3) nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ już ją znalazły i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie dłuższym niż trzy miesiące lub do trzech miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć.

Większość osób aktywnych zawodowo ma pewne kwalifikacje, dzięki którym są zdolne do wykonywania określonego zawodu. W polskim prawodawstwie zawód został zdefiniowany jako „zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji (wiedzy i umiejętności), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Jego wykonywanie stanowi źródło dochodów”. Specjalność to „wynik podziału pracy w ramach zawodu, zawiera część czynności o podobnym charakterze (związanych z wykonywaną funkcją lub przedmiotem pracy), wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności, zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia lub praktyki”. Kwalifikacje zawodowe zostały zdefiniowane jako „układy wiedzy i umiejętności wymagane do realizacji składowych zadań zawodowych”. Umiejętność to „sprawdzona możliwość wykonania odpowiedniej klasy zadań w ramach zawodu (specjalności)” (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, 2010).

Wszystkie zawody i specjalności występujące na polskim rynku pracy są sklasyfikowane w pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorze zwanym Klasyfikacją Zawodów i Specjalności (KZiS), który jest opracowywany na podstawie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-08. Struktura klasyfikacji jest wynikiem łączenia poszczególnych zawodów i specjalności w grupy elementarne, a następnie w bardziej zagregowane grupy średnie, duże i wielkie. Klasyfikacja Zawodów i Specjalności jest wydawana rozporządzeniem ministra właściwego do spraw pracy i publikowana w Dzienniku Ustaw. Z uwagi na to, że rynek pracy jest dynamiczny – część zawodów z czasem zanika, ale również pojawiają się nowe – Klasyfikacja Zawodów i Specjalności w miarę potrzeb jest uaktualniana. W najnowszej wersji, która weszła w życie 1 stycznia 2022 r. wyróżniono 2543 zawody i specjalności (Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie

17 GUS, *Słownik pojęć: Ludność bierna zawodowo według BAEL*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4561,pojecie.html> (dostęp: 19.03.2022).

w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, 2021). Warto zauważyć, że w rozporządzeniu z 2014 r. podkreślono, że „**zawód nie ma płci** – użyte w klasyfikacji tradycyjne nazwy zawodów rodzaju męskiego oraz nazwy rodzaju żeńskiego tylko w zawodach wyraźnie zdominowanych przez kobiety nie powinny mieć wpływu na klasyfikowanie osób” (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, 2014).

1.2.2. Znaczenie płci na rynku pracy

Zgodnie z definicją Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) pojęcie płci w naukach społecznych (płeć społeczno-kulturowa, *gender*) odnosi się do cech kobiet i mężczyzn, które są konstruowane społecznie. Dotyczy to przede wszystkim zachowań, norm, wartości i ról przypisywanych (często na podstawie funkcjonujących od wieków stereotypów) kobietom i mężczyznom. Mogą one różnić się w zależności od społeczeństwa (kultury, religii, środowiska gospodarczego i politycznego) oraz zmieniać się w czasie¹⁸. Przypisywanie odmiennych, zazwyczaj przeciwstawnych cech (ról, norm) kobietom i mężczyznom implikuje powstawanie różnic między nimi. Społeczno-kulturowe modele kobiecości i męskości, które kształtują odmienne oczekiwania wobec obu płci, są silnie ugruntowane, szczególnie w społeczeństwach konserwatywnych. Przekładają się one na prawa, dostęp do zasobów oraz relacje pomiędzy kobietami i mężczyznami (UNIFEM, 2002; Zachorowska-Mazurkiewicz, 2016). Wszystko to prowadzi do narastania nieporozumień, nierówności, a w konsekwencji dyskryminacji ze względu na płeć w różnych sferach życia człowieka.

Rynek pracy jest sferą, w której płeć ma bardzo duże znaczenie. Nierówności płci i przejawy dyskryminacji widać tu bardzo wyraźnie. W Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjętej w Genewie 25 czerwca 1958 r., która w Polsce weszła w życie 15 czerwca 1960 r., dyskryminację zdefiniowano jako „wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu”. Wykorzystane w definicji sformułowania „zatrudnienie” i „zawód” obejmują zarówno dostęp do szkolenia zawodowego, zatrudnienia, poszczególnych zawodów, jak i warunki pracy. W Konwencji podkreślono również, że „rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania, oparte na kwalifikacjach wymaganych dla określonego zatrudnienia nie są uważane za dyskryminację” (Konwencja

¹⁸ World Health Organization, *Gender and Health*, https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1 (dostęp: 23.03.2022).

Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r., 1961).

Przejawy dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy dotyczą przede wszystkim płac, zatrudnienia oraz możliwości zdobycia lepszej pozycji zawodowej, w tym awansu. W literaturze przedmiotu wiele miejsca poświęca się tym zagadnieniom, różnice między kobietami a mężczyznami na rynku pracy są wyjaśniane na gruncie rozmaitych teorii, np. hipotezy stłoczenia w nielicznych zawodach, teorii uprzedzeń osobistych, kapitału ludzkiego, segmentacji rynku czy dyskryminacji monopolistycznej (Witkowska, Kompa, Matuszewska-Janica, 2019).

Hipoteza stłoczenia w nielicznych zawodach sformułowana w 1922 r. przez F.Y. Edgewortha i rozwijana w latach 70. XX w. przez B.R. Bergmann była jedną z pierwszych prób wyjaśnienia nierówności zatrudnienia i płac na rynku pracy (Edgeworth, 1922; Bergmann, 1971). Według tej hipotezy kobiety oraz mniejszości narodowe i etniczne są niedopuszczane przez pracodawców i związki zawodowe do wykonywania wielu rodzajów prac, w wyniku czego są stłoczone w ograniczonej liczbie zawodów. Taka sytuacja prowadzi do sztucznego zwiększania podaży pracy w tych zawodach i w związku z tym do obniżenia płac. Determinantą nierówności na rynku pracy jest więc segregacja zawodowa (Zwiech, 2013). W literaturze przedmiotu wyróżnia się dwa rodzaje segregacji zawodowej: horyzontalną i wertykalną. Segregacja horyzontalna (pozioma) oznacza koncentrację zatrudnienia przedstawicieli jednej płci w konkretnych sekcjach gospodarki, branżach czy zawodach, które są dzielone na kobiece i męskie za sprawą ugruntowanych w społeczeństwie stereotypów. Należy podkreślić, że zjawisko to jest pokłosiem wcześniejszych wyborów edukacyjnych kobiet i mężczyzn. W konsekwencji na rynku pracy mamy do czynienia z zawodami sfeminizowanymi, np. pielęgniarstwo, opiekuńczo-wychowawstwo czy średni personel administracyjny oraz zmaskulinizowanymi, np. kierowca, mechanik, budowlaniec czy chirurg. W praktyce zawody sfeminizowane często wymagają mniejszych umiejętności, są niżej cenione i opłacane niż zawody zmaskulinizowane. Segregacja wertykalna (pionowa) oznacza brak możliwości rozwoju kariery zawodowej przedstawicieli jednej płci w danym miejscu pracy. W praktyce wiąże się to zazwyczaj z ograniczonym dostępem kobiet do awansów, w szczególności na wyższe stanowiska decyzyjne. Zjawisko to nie wynika z przyczyn formalnych (np. braku odpowiedniego wykształcenia czy doświadczenia zawodowego), lecz ze stereotypów lub kultury organizacyjnej danego miejsca pracy (European Commission, 2009; Luty-Michalak, 2021). Segregację na rynku pracy (zarówno horyzontalną, jak i wertykalną) uznaje się za jedną z głównych przyczyn zróżnicowania wynagrodzeń. Koncentracja kobiet w zawodach niżej opłacanych, z mniejszymi szansami na rozwój wpływa również na mniej korzystną pozycję kobiet na rynku pracy, w stosunku do mężczyzn (Bergmann, 1974).

Na gruncie ekonomii neoklasycznej, która oparta jest m.in. na założeniu o rynku doskonale konkurencyjnym, powstały dwie teorie dyskryminacji: teoria uprzedzeń osobistych oraz kapitału ludzkiego. Zgodnie z teorią uprzedzeń osobistych, której

autorem był G.S. Becker w latach 50. XX w., przyczyną dyskryminacji na rynku pracy kobiet oraz mniejszości narodowych i etnicznych mogą być osobiste uprzedzenia pracodawców, współpracowników oraz klientów. Twórca teorii za dyskryminację uważał sytuację, w której dana grupa pracowników, pomimo takiej samej produktywności, jest gorzej traktowana niż pozostali pracownicy (Becker, 1957). Według teorii uprzedzeń osobistych klienci w pewnych sytuacjach niechętnie podejmują decyzje konsumenckie na podstawie doradztwa kobiet, uważając mężczyzn za bardziej wiarygodnych i profesjonalnych. Współpracownicy mogą okazywać niechęć do pracy z kobietami i gorzej je traktować. Mając tego świadomość, pracodawcy, którym zależy na zatrudnianiu mężczyzn, zmuszeni są do wypłacania im premii kompensacyjnej, czyli wynagrodzenia z tytułu ponoszonego kosztu psychicznego. Co więcej, niektórzy pracodawcy nie chcą zatrudniać kobiet na podstawie swoich subiektywnych uprzedzeń. Wszystkie te postawy są przejawem dyskryminacji kobiet i przyczyniają się do powstawania zarówno segregacji zawodowej, jak i luki płacowej na rynku pracy. Wzrost liczby pracodawców kierujących się uprzedzeniami względem kobiet będzie powodował spadek ich wynagrodzeń. Istnieje jednak możliwość, że w długim okresie zadziała mechanizm rynkowy, który wyeliminuje zachowania nieracjonalne – pracodawcy dążący do maksymalizacji zysków zaczną zatrudniać kobiety, dzięki czemu dyskryminujący pracodawcy będą ponosić straty, aż ostatecznie zostaną wyparci z rynku (Słoczyński, 2008; Sielska, 2017).

Teoria kapitału ludzkiego była rozwijana w odniesieniu do zjawiska dyskryminacji od lat 50. XX w. m.in. przez J. Mincera (1958), T. Schultza (1961), G.S. Beckera (1964) i S.W. Polacheka (1981). Zakłada ona, że pomiędzy pracownikami występują różnicowania ze względu na poziom wykształcenia, kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia zawodowego (inaczej kapitał ludzki), które wpływają bezpośrednio na produktywność jednostek i dywersyfikację wynagrodzeń. Dla rozwoju pracownika, jego wydajności pracy i w konsekwencji zarobków kluczowe są zarówno inwestycje w kapitał ludzki, jak i wrodzone predyspozycje, uzdolnienia oraz chęć do nauki. Płace rosną również z wiekiem oraz stażem zawodowym. G.S. Becker i J. Mincer twierdzili, że różnice w wynagrodzeniach obu płci wynikają z posiadanych umiejętności i kwalifikacji, z różnego stopnia inwestycji w kapitał ludzki (Mincer, 1958; Becker, 1964). S.W. Polachek uzupełnił tę koncepcję, twierdząc, że kobiety charakteryzują się mniejszymi zasobami kapitału ludzkiego głównie za sprawą tzw. przerw w pracy, spowodowanych np. urlopem macierzyńskim. Podczas przerw w pracy poziom umiejętności i wiedzy obniża się, doświadczenie zawodowe staje się przestarzałe – dochodzi do deprecjacji kapitału ludzkiego, co powoduje obniżenie wynagrodzenia po powrocie do pracy. W teorii tej podkreśla się również, że zasób kapitału ludzkiego, jaki ma dany pracownik, jest wynikiem wyborów dokonywanych w przeszłości, chociażby w kwestii ścieżki edukacyjnej. Kobiety i mężczyźni, decydując się na konkretny zawód, w którym będą pracować, kierują się maksymalizacją zysków, jakie osiągną w ciągu całego życia. Kobiety, dokonując wyborów, biorą pod uwagę nieciągłość zatrudnienia wynikającą z macierzyństwa (krótszą

aktywność zawodową), dlatego też często skłaniają się ku kierunkom kształcenia i zawodom umożliwiającym godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych oraz takie, w których obniżenie wynagrodzenia po powrocie z urlopu do pracy jest jak najmniejsze. Wynika z tego, że segregacja zawodowa jest rezultatem świadomych wyborów (Polachek, 1981). Teoria kapitału ludzkiego spotkała się jednak z krytyką, gdyż pomija bariery w jego nabywaniu – nie wszyscy mają możliwość kształcenia się, zdobywania kwalifikacji i umiejętności na odpowiednio wysokim poziomie i nie jest to kwestią wyboru, ale obiektywnych okoliczności. Dodatkowo, choć kwalifikacje i umiejętności kobiet często różnią się od tych nabywanych przez mężczyzn, ich poziom wcale nie musi być niższy, czego teoria kapitału ludzkiego również nie bierze pod uwagę (Sielska, 2017).

Kolejną grupą teorii wskazującą przyczyny dyskryminacji ze względu na płeć są teorie segmentacji, które opierają się na założeniu o niejednorodności rynku pracy. Należą do nich koncepcje: tradycyjnych (statystycznych) podziałów rynku pracy, wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy oraz dualnego rynku pracy (Kryńska, Kwiatkowski, 2013).

Według koncepcji tradycyjnych (statystycznych) podziałów rynku, wyodrębnienie jego poszczególnych części (segmentów) zachodzi na podstawie cech dających się zaobserwować statystycznie, które opisują siłę roboczą lub miejsce pracy, tj. zawód, kwalifikacje, branżę, region, płeć, narodowość czy rasę. W ten sposób wyróżniamy np. rynki kobiet, mężczyzn, kierowców, pielęgniarek, rynki łódzki czy mazowiecki. Pracodawca przy zatrudnianiu pracownika dokonuje jego oceny przez pryzmat grupy, do której należy, często kierując się stereotypami. Wykorzystuje widoczną cechę, np. płeć, jako wskaźnik pożądanых lub niepożądanych atrybutów, co może prowadzić do potęgowania zjawiska dyskryminacji na rynku pracy (Kryńska, Kwiatkowski, 2013; Sielska, 2017).

Podstawy koncepcji wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy opracowali w latach 50. XX w. przedstawiciele szkoły instytucjonalnej w ekonomii, następnie w latach 70. rozwijali ją P. Doeringer i M. Piore (1971). Koncepcja zakłada występowanie dwóch odmiennych rynków, które różnią się mobilnością pracowników, wymaganiami wobec nich i warunkami zatrudnienia. Wewnętrzne rynki pracy to jednostki zatrudnieniowe, tj. przedsiębiorstwa, w których płace i alokacja siły roboczej są regulowane przez normy i procedury ustalane przez pracodawców. Dodatkowo cechują się one ograniczeniami dostępu polegającymi na ścisłym określeniu warunków wejścia na rynek; długookresowymi, stabilnymi i regulowanymi systemowo stosunkami pracy; występowaniem drabiny awansu oraz uzupełnianiem alokacji cenowej przez niecenową. Natomiast rynki zewnętrzne obejmują obszary znajdujące się poza rynkami wewnętrznymi. Panują na nich tradycyjne mechanizmy rynkowe – cena siły roboczej i jej alokacja, jak również decyzje dotyczące kształcenia (zdobywania kwalifikacji) podlegają regulacji jedynie przez siły rynkowe, natomiast równowaga jest osiągnięta dzięki zmienności płac. W teorii tej podkreśla się, że rynek wewnętrzny jest niejednorodny, występuje w nim podział pracowników

na część zasadniczą i marginesową. Grupę zasadniczą tworzą pracownicy mający odpowiednie kwalifikacje zawodowe, w związku z czym ich zatrudnienie jest stabilne, otrzymują wysokie wynagrodzenia oraz mają perspektywy awansu. Natomiast w skład grupy marginesowej wchodzi pracownicy, na których zapotrzebowanie jest zmienne, gdyż zależy np. od koniunktury, ich sytuacja zawodowa jest więc niestabilna. Kryteria podziału pracowników na część zasadniczą i marginesową, a tym samym na „lepsze” i „gorsze” miejsca pracy stanowią: usytuowanie danego miejsca pracy w hierarchii przedsiębiorstwa, szanse awansu oraz narażenie na ryzyko utraty miejsca pracy. Grupę marginesową tworzą najczęściej pracownicy niewykwalifikowani, cudzoziemcy oraz kobiety, ich nadreprezentacja w tej grupie traktowana jest jako przejaw segregacji zawodowej i dyskryminacji (Kryńska, 1995a; Kryńska, Kwiatkowski, 2013).

W latach 70. XX w. M. Piore (1970) oraz P. Doeringer i M. Piore (1971) wprowadzili również koncepcję dualnego rynku pracy, która opiera się na założeniu, że jest on podzielony na dwa, znacznie różniące się segmenty. Segment pierwszy charakteryzuje się stabilnością zatrudnienia, wysokimi wynagrodzeniami, dobrymi warunkami pracy, perspektywami awansu zawodowego i płacowego oraz zapewnia społeczny prestiż. Pracownicy tego segmentu uważani są za uprzywilejowanych. Segment drugi cechuje się niestabilnością zatrudnienia, wysoką fluktuacją pracowników, niskimi płacami, złymi warunkami pracy, brakiem szans na awans oraz niskim prestiżem społecznym. Prawdopodobieństwo przejścia pracowników z segmentu pierwszego do drugiego jest niewielkie. Według teorii istnienie segmentu drugiego zapewnia stabilność segmentu pierwszego, gdyż chroni go przed skutkami wahań koniunkturalnych. Istotny wpływ na wykształcenie się dualnego rynku pracy ma czynnik instytucjonalny w postaci organizacji, które ograniczają dostęp do wybranych zawodów czy przedsiębiorstw osobom z zewnątrz. Z socjologicznego punktu widzenia wpływ na podział rynku mają również określone cechy demograficzne i społeczno-zawodowe pracowników, tj. płeć, wiek, rasa oraz przynależność do warstwy społecznej. Podkreśla się, że pracodawcy z segmentu pierwszego często odsyłają kandydatów na pracowników do segmentu drugiego tylko na podstawie tych cech, skazując ich tym samym na niepowodzenie na rynku pracy. W sektorze drugim obserwuje się nadreprezentację grup marginalizowanych, w tym kobiet, co jest przejawem dyskryminacji. Koncepcje wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy oraz dualizmu na rynku pracy wydają się bardzo podobne, niemniej jednak druga z nich oparta jest na mniej ostrych i trwałych podziałach, uzależnionych od koniunktury gospodarczej. Dodatkowo teoria dualnych rynków pracy rozpatrywana jest na płaszczyźnie makroekonomicznej, natomiast teoria wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy na płaszczyźnie mikroekonomicznej (Kryńska, 1995a; Kryńska, Kwiatkowski, 2013).

Teorie nieekonomiczne upatrują przyczyn nierówności płci na rynku pracy w czynnikach społeczno-kulturowych, tj. normach, zwyczajach i przekonaniach, które obowiązują w społeczeństwach i są w nich tak silnie zakorzenione, że niejednokrotnie potrzeba rewolucji, aby je zmienić. Podkreślają przypisywanie odmiennych

ról kobietom i mężczyznom w życiu społeczno-gospodarczym, przy czym role kobiet często ograniczane są do sfery domowej. Najprawdopodobniej w każdej społeczności kobieta postrzegana jest po pierwsze jako matka i żona, dopiero później zauważa się inne role, które sprawuje, często bardzo ważne, jednak marginalizowane w obliczu tej podstawowej – strażniczki domowego ogniska, opiekunki. Teorie te jednocześnie wskazują, że kobiety zyskują poczucie wartości, kiedy ich działalność wykracza poza sferę domową, np. na rynek pracy. Podkreślają, że najwyżej rozwinięte są społeczeństwa, w których kobietom i mężczyznom nie przypisuje się przeciwstawnych ról, w których mężczyźni partycypują w obowiązkach domowych, a kobiety są równie ważnymi jak mężczyźni uczestnikami życia publicznego, w tym rynku pracy (Rosaldo, 1974). Wśród teorii poszukujących przyczyn nierówności wynagrodzeń ze względu na płeć warto zwrócić uwagę na teorię dyskryminacji monopolistycznej, której prekursorką była J. Robinson (1933) w latach 30. XX w. Odnosi się ona głównie do sytuacji kobiet posiadających rodzinę i zwraca uwagę na ich mobilność. Teoria zakłada, że patriarchalny model rodziny i generalnie wyższe wynagrodzenia mężczyzn niż kobiet powodują, że wybór miejsca zamieszkania rodzin jest determinowany miejscem pracy mężczyzn. Większe obciążenie obowiązkami domowymi kobiet wpływa na obniżenie ich skłonności do poszukiwania pracy w dużym oddaleniu od domu oraz do podejmowania jej w godzinach nadliczbowych czy w weekendy. W ten sposób ograniczona zostaje siła przetargowa kobiet na rynku pracy. Pracodawcy zyskują przy tym pozycję monopolistyczną, która umożliwia narzucenie kobietom niższych płac, niż w przypadku mężczyzn (Słoczyński, 2008; Kuropatwa, 2014).

Zarówno w literaturze przedmiotu, jak i w języku potocznym funkcjonuje wiele pojęć, które opisują przejawy dyskryminacji kobiet na rynku pracy (Gawrycka, Wasilczuk, Zwiech, 2007; Witkowska, Kompa, Matuszewska-Janica 2019). Należą do nich m.in.:

- *szklany sufit*: istnieje niewidzialna bariera, która uniemożliwia kobietom osiągnięcie wysokich pozycji zawodowych pomimo odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji. Najwyższe stanowiska decyzyjne są zazwyczaj poza zasięgiem kobiet (dotyczy wertykalnej segregacji zawodowej);
- *lepka podłoga*: pracownice tkwią „przyklepione” do danego stanowiska pracy bez możliwości rozwoju zawodowego i awansu (dotyczy horyzontalnej segregacji zawodowej);
- *szklany klif*: ciągłe ocenianie i krytykowanie pracy kobiet zajmujących wyższe stanowiska. Sytuacja, w której kobieta awansuje na wysokie stanowisko, np. w projekcie z góry skazanym na niepowodzenie;
- *szklane ściany*: kobiety znacznie częściej niż mężczyźni pełnią funkcje pomocnicze i asystenckie, które pomimo wysokich wymagań nie dają możliwości awansu na stanowiska bardziej odpowiedzialne i lepiej płatne;
- *szklane ruchome schody* lub *szklana winda*: uprzywilejowana pozycja mężczyzn w zawodach sfeminizowanych, która umożliwia im szybki awans,

w konsekwencji nawet w mocno sfeminizowanych zawodach większość stanowisk decyzyjnych zajmują mężczyźni (dotyczy wertykalnej segregacji zawodowej);

- *efekt Matyldy*: pomijanie udziału kobiet naukowców w pracy badawczo-naukowej oraz przypisywanie ich osiągnięć mężczyznom;
- *efekt przeciekającej rury*: systematyczne zmniejszanie się udziału kobiet na kolejnych szczeblach kariery zawodowej.

Zaprezentowane w niniejszym podrozdziale teorie wskazują, że kobiety postrzegane są jako osoby mniej kompetentne, mające mniejsze umiejętności i wiedzę niż mężczyźni, co powoduje, że spychane są na margines rynku pracy, zatrudniane w zawodach niżej opłacanych oraz uważanych za mniej prestiżowe, „gorsze”. W dużej mierze odpowiedzialne za to są nie przesłanki obiektywne, ale ugruntowane w społeczeństwach stereotypy, z którymi jest bardzo trudno walczyć. Należy zauważyć, że postawy uczestników rynku pracy opisywane w przytoczonych teoriach są niezwykle krzywdzące dla kobiet – podejmowanie decyzji o zatrudnieniu (lub niezatrudnieniu) jedynie na podstawie cech statystycznych; twierdzenie, że ktoś może ponosić koszt psychiczny z tytułu pracy z kobietą; skazywanie kobiet z góry na porażkę poprzez spychanie ich do gorszego segmentu rynku pracy.

1.2.3. Ekonomia feministyczna

Teorie sformułowane przez Beckera, Mincera i Polacheka wprowadziły pojęcie płci do głównego nurtu ekonomii, jednak w niewystarczającym stopniu, upraszczając relacje między kobietami i mężczyznami w społeczeństwie i gospodarce (Zachorowska-Mazurkiewicz, 2016). W latach 70. XX w. większą uwagę zwrócono na problematykę nierówności na rynku pracy związanych z płcią społeczno-kulturową (*gender*). Coraz większą popularność zdobywały krytyczne teorie feministyczne, których podstawą było założenie, że zjawiska społeczne są opisywane z perspektywy grupy dominującej w społeczeństwie, którą stanowią mężczyźni, co jest zbyt dużym uproszczeniem. W związku z tym należy opracować nowe teorie, biorące pod uwagę perspektywę oraz interesy grup zmarginalizowanych, w tym kobiet (Załućka, 2010). W latach 80. XX w. zaczęto rozwijać ekonomię feministyczną¹⁹ (Hewitson, 2001), jako że włączanie czynnika płci do tzw. ekonomii głównego nurtu uznano za niewystarczające. Według G.J. Hewitson (1999) do głównych celów ekonomii feministycznej, jako niezależnego nurtu badawczego, należą: wskazanie i wyeliminowanie uprzedzeń płciowych w ekonomii, poprawa sytuacji ekonomicznej kobiet oraz wzbogacenie ekonomii jako dziedziny naukowej

19 Pojęcia „feminizm” i „ekonomia” połączono najprawdopodobniej w drugiej połowie lat 70. XX w., natomiast termin „ekonomia feministyczna” powstał na początku lat 80. Obszary badań tej dyscypliny wyznaczono w latach 90.

poprzez lepsze zrozumienie relacji gospodarczych w społeczeństwie, które umożliwi uzyskanie bardziej obiektywnej wiedzy ekonomicznej.

Wśród wielu problemów poruszanych w ramach ekonomii feministycznej ważną pozycję zajmują zagadnienia związane z pracą kobiet, zarówno nieodpłatną (na rzecz gospodarstwa domowego), jak i odpłatną (na rynku pracy), w szczególności kwestie pomiaru niedocenianej pracy nieodpłatnej, np. opiekuńczej oraz relacji pomiędzy kobietami a mężczyznami wewnątrz gospodarstw domowych (dystrybucja dochodu i zasobów, alokacja pracy, podejmowanie decyzji) i na rynku pracy (McDonald, 1995; Zachorowska-Mazurkiewicz, 2016).

Niewątpliwie kobiety częściej niż mężczyźni wykonują nieodpłatną pracę na rzecz gospodarstwa domowego, w tym opiekuńczą. Obciążone bagażem obowiązków domowych, nie mają równych z mężczyznami szans na rynku pracy. Podział czasu pracy kobiet pomiędzy gospodarstwo domowe a rynek pracy zazwyczaj nie wynika z racjonalnych wyborów ekonomicznych, lecz ze społecznych przekonań i własnych odczuć. Większość mężczyzn nie musi dokonywać takich wyborów, nie musi dzielić czasu pracy, poświęcając go jedynie pracy zawodowej. Według ekonomii feministycznej to właśnie nierówny podział prac w gospodarstwie domowym pomiędzy kobietami a mężczyznami jest przyczyną niekorzystnej pozycji kobiet na rynku pracy (Humphries, 1998). Doświadczają one wielu ograniczeń na tym polu. Aby pogodzić wszystkie obowiązki, często decydują się na pracę w niepełnym wymiarze godzin, mają przerwy w zatrudnieniu spowodowane urlopami macierzyńskimi, brakuje im czasu na podnoszenie kwalifikacji czy na dodatkowe aktywności, np. w związkach zawodowych. Wszystko to wpływa na niższe wynagrodzenia kobiet, a w przyszłości na niższe emerytury oraz zmniejsza szanse na awans zawodowy (Sirianni, Negrey, 2000; Bardasi, Gornick, 2008). Ponadto wskazuje się, że matki są skłonne do rezygnacji z dobrze płatnych zawodów na rzecz pracy, która umożliwi im dzielenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi, co więcej, decyzja ta często podejmowana jest już przez młode kobiety przy wyborze ścieżki edukacyjnej. P. England i N. Folbre (1999, 2002) nazywają opisane powyżej skutki ekonomiczne nieporównywalnie większego zaangażowania kobiet w rozwój rodziny (macierzyństwo) i opiekę nad nią „karą za macierzyństwo”. Jednocześnie podkreślają niezwykle ważną funkcję opiekuńczej sprawowanej na rzecz społeczeństwa głównie przez kobiety, nazywając ją „nieskończenie wartościową”, gdyż bycie zaopiekowanym jest zasadniczym warunkiem rozwoju społecznego, prawidłowego funkcjonowania jednostki w każdej dziedzinie życia, również na rynku pracy.

Ekonomia feministyczna wykorzystuje teorie segmentacyjne, np. teorię dualnego rynku pracy w analizie nierówności płci, w tym utrzymującej się segregacji zawodowej oraz różnic w wynagrodzeniach. Wskazuje jednak, że nie opisują one w pełni sytuacji na rynku pracy, nie wyjaśniając np. przypadku, w którym płace kobiet w zawodach sfeminizowanych są niższe niż mężczyzn pracujących w tym samym segmencie rynku pracy, a nawet niższe niż wynagrodzenia mężczyzn uzyskiwane w gorszych segmentach. Warto zwrócić również uwagę na hipotezę dotyczącą

bezrobocia kobiet. Według teorii ekonomii feministycznej zatrudnienie kobiet jest bardziej wrażliwe na wszelkie wahania koniunkturalne niż zatrudnienie mężczyzn. Kobiety są pierwszymi osobami zwalnianymi w okresach recesji, ponieważ istnieje przeświadczenie, że są mniej przywiązane do rynku pracy z uwagi na ich mniejsze doświadczenie zawodowe, niższe kwalifikacje oraz niższy staż pracy niż w przypadku mężczyzn (Zachorowska-Mazurkiewicz, 2016).

Z powyższych rozważań wynika, że gorsza pozycja kobiet na rynku pracy w stosunku do mężczyzn jest spowodowana rezygnacją z pełnego uczestnictwa w tym rynku na rzecz pracy w gospodarstwie domowym, przy czym podział obowiązków domowych pomiędzy płciami jest nierówny, wymaga zazwyczaj większego nakładu pracy od kobiet, na czym cierpi ich rozwój zawodowy. W rzeczywistości większość kobiet, które posiadają rodzinę i jednocześnie pracują zawodowo, codziennie podejmuje ogromny wysiłek na rzecz pogodzenia i wypełnienia wszystkich obowiązków, co niekiedy, mimo starań, okazuje się po prostu niemożliwe. Nic więc dziwnego, że niektóre kobiety rezygnują z aktywności zawodowej, inne zaś rezygnują z założenia rodziny. Oczywiście każdy ze skrajnych wyborów pociąga za sobą wiele nie zawsze pozytywnych konsekwencji zarówno dla jednostki, jak i dla społeczeństwa. Na przykład wybór drugiej ścieżki przez większą grupę kobiet może prowadzić do problemów natury demograficznej, których obecnie doświadcza wiele krajów wysoko rozwiniętych. W związku z tym, z perspektywy państwa (rozwoju demograficznego, społecznego i gospodarczego), najlepszym rozwiązaniem jest podjęcie działań mających na celu pomoc kobietom w godzeniu sprawowanych przez nie obowiązków na rzecz gospodarstwa domowego i rynku pracy.

1.3. Kobieta na rynku pracy – regulacje prawne i rodzaje wsparcia

1.3.1. Prawodawstwo w Polsce i Unii Europejskiej wobec pracy kobiet

Państwo odgrywa bardzo ważną rolę w kształtowaniu stosunków społecznych. Wprowadzając, na podstawie rozmaitych przepisów, zasady funkcjonowania, wymusza na obywatelach odpowiednie zachowania. Dzięki temu chroni ich i daje możliwość osobom pokrzywdzonym dochodzenia swoich praw. Unia Europejska, która jest gospodarczo-politycznym związkiem 27 państw europejskich, również stoi na straży wspólnie wypracowanych norm prawnych. W prawodawstwach polskim i unijnym wiele miejsca poświęca się równouprawnieniu oraz problemom związanym z dyskryminacją ze względu na płeć, także na rynku pracy. Obok

równego prawa dla kobiet i mężczyzn do kształcenia, zatrudnienia i wynagrodzenia, coraz częściej pojawiają się przepisy, których celem jest wsparcie kobiet w godzeniu obowiązków wynikających z pracy opiekuńczej sprawowanej na rzecz rodziny (nieodpłatnej) i zawodowej na rynku pracy (odpłatnej).

Państwo polskie w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (1997) gwarantuje równość wszystkich obywateli. W artykule 32 rozdziału II zapisano: „Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”. W artykule 33 doprecyzowano wcześniejsze stwierdzenie, podając, że „Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym”. Odniesiono się również do rynku pracy poprzez stwierdzenie, że „Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”. Dodatkowo w artykule 65 podkreślono, że „Każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy (...)”. Zagwarantowano również pomoc państwa na rynku pracy, podkreślając, że „Władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych”. W artykule 66 wskazano również, że każdy pracownik ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz dni wolnych i płatnych urlopów, natomiast w artykule 71 zwrócono uwagę na macierzyństwo, które ma swoje konsekwencje w każdej sferze życia kobiety, również na rynku pracy: „Matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych, której zakres określa ustawa” (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, 1997).

Równe traktowanie kobiet i mężczyzn jest podstawowym prawem i fundamentalną zasadą Unii Europejskiej. W Traktacie o Unii Europejskiej (2016), który jest jednym z najważniejszych dokumentów założycielskich, stanowiących podstawę Wspólnoty, zapisano, że Unia „Zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dziecka” (art. 3). W Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (2016), który jest równie ważnym dokumentem, odniesiono się do rynku pracy w kontekście płci i zaznaczono, że „Unia wspiera i uzupełnia działania Państw Członkowskich w następujących dziedzinach (...) równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy” (art. 153). W Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej (2016) zapewniono dla każdego prawo do nauki, kształcenia zawodowego i ustawicznego (art. 14) oraz wykonywania swobodnie wybranego zawodu (art. 15). Zakazano wszelkiej dyskryminacji (art. 21) oraz nałożono wymóg zapewnienia równości „kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia” (art. 23). Dodatkowo zapewniono prawo do ochrony przed

zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem, płatnego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka, w celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym (art. 33).

Wszystkie wysoko rozwinięte kraje podejmują szereg działań na rzecz wsparcia kobiet na rynku pracy. Jest to niezwykle istotne zadanie z punktu widzenia zarówno rozwoju demograficznego, społecznego, jak i gospodarczego. Najważniejszym dokumentem regulującym prawa i obowiązki uczestników rynku pracy w Polsce jest Kodeks pracy, który został uchwalony 26 czerwca 1974 r., a następnie był wielokrotnie modyfikowany, np. poprzez wdrażanie dyrektyw Wspólnot Europejskich. W Kodeksie pracy powtórzono zapisane w konstytucji prawa do swobodnego wyboru pracy (art. 10 § 1), równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy (art. 11²) oraz podkreślono, że dyskryminacja w zatrudnieniu, m.in. ze względu na płeć, jest niedopuszczalna (art. 11³). Równemu traktowaniu w zatrudnieniu poświęcono cały rozdział IIa działu pierwszego Kodeksu pracy, w którym wskazano, że „Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy” (art. 18^{3a} § 1). Wyjaśniono, czym jest dyskryminacja pośrednia i bezpośrednia, jakie są przejawy dyskryminacji, zwrócono również uwagę na dyskryminację ze względu na płeć, która została zdefiniowana jako „(...) każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne)” (art. 18^{3a} § 6). Podkreślono, że „Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości”, przy czym wynagrodzenie obejmuje wszystkie jego składniki, natomiast o wartości pracy rozstrzygają posiadane przez pracownika kwalifikacje zawodowe, potwierdzone odpowiednimi dokumentami, doświadczenie zawodowe oraz odpowiedzialność i podjęty wysiłek (art. 18^{3c} § 1–3). Dział ósmy Kodeksu pracy poświęcono uprawnieniom pracowników związanych z rodzicielstwem (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy; Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 czerwca 2023 r.), do których należą m.in.:

- zakaz wykonywania prac uciążliwych, niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia przez kobiety w ciąży i karmiące dziecko piersią (art. 176). Obecnie obowiązujący wykaz tego typu prac został opublikowany w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r.;
- zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę w okresie ciąży, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu

macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego i rodzicielskiego (albo jego części) do dnia jego zakończenia, wyjątek stanowi jedynie ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 177);

- zakaz zatrudniania kobiety w ciąży w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej oraz delegowania poza stałe miejsce pracy bez jej zgody. W przypadku pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia ósmego roku życia można to robić tylko za jego zgodą (art. 178);
- pracodawca zatrudniający kobietę w ciąży w porze nocnej jest zobowiązany umożliwić jej wykonywanie pracy poza porą nocną, jeśli jest to niemożliwe, powinien przenieść ją na inne stanowisko pracy lub zwolnić na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy (art. 178¹);
- pracodawca zatrudniający kobietę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią, przy pracy określonej w rozporządzeniu Rady Ministrów jako uciążliwa, niebezpieczna i szkodliwa dla zdrowia, jest zobowiązany dostosować warunki pracy (wyeliminować zagrożenia), ograniczyć czas pracy, przenieść ją do innej pracy lub jeśli to niemożliwe, zwolnić na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy (art. 179 § 1, 2), przy czym zmiana warunków pracy nie może wpływać na wynagrodzenie (art. 179 § 4, 5);
- pracownicy przysługuje urlop macierzyński, którego wymiar jest uzależniony od liczby urodzonych podczas jednego porodu dzieci, w przypadku jednego jest to 20 tygodni, przy czym przed przewidywaną datą porodu można wykorzystać nie więcej niż sześć tygodni urlopu, natomiast po wykorzystaniu 14 tygodni urlopu po porodzie można powrócić do pracy, wówczas do pozostałej części urlopu ma prawo ojciec dziecka (art. 180 § 1–4);
- po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego rodzice mają prawo do urlopu rodzicielskiego, który łącznie wynosi 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka i 43 tygodnie w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka. Każdemu z rodziców przysługuje wyłączne prawo do dziewięciu tygodni urlopu rodzicielskiego; urlop ten można wykorzystać jednorazowo lub w nie więcej niż pięciu częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy szósty rok życia (art. 182^{1a} § 1, 2; art. 182^{1c});
- ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dwóch tygodni, który należy wykorzystać do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia (art. 182³ § 1);
- pracownik (zarówno matka, jak i ojciec) zatrudniony przez co najmniej sześć miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego, który wynosi do 36 miesięcy i należy go wykorzystać do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy szósty rok życia (art. 186 § 1–2);
- po upływie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, ojcowskiego oraz wychowawczego pracodawca jest zobowiązany dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym

stanowisku, jeżeli jest to niemożliwe, na stanowisku równorzędnym, na warunkach nie mniej korzystnych (art. 186⁴);

- pracownicy karmiącej jedno dziecko piersią przysługują dwie półgodzinne przerwy w pracy, które są wliczane do czasu pracy i mogą być udzielane łącznie, przy więcej niż jednym dziecku każda przerwa wynosi 45 minut (art. 187 § 1);
- pracownikowi (matce lub ojcu) wychowującemu dziecko do 14 roku życia przysługuje w roku kalendarzowym zwolnienie z pracy w wymiarze 16 godzin lub dwóch dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 188 § 1);
- pracownikowi w ciągu roku kalendarzowego przysługuje pięć dni urlopu opiekuńczego, w celu zapewnienia opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym (art. 173¹ § 1).

Należy podkreślić, że prawo w tym zakresie nieustannie ewoluuje, np. w nowelizacji Kodeksu pracy z 1 grudnia 2022 r. wprowadzono definicję pracy zdalnej jako stałej formy świadczenia pracy. W związku z tym pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wnioski o wykonywanie pracy w formie zdalnej przez pracownicę w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia czwartego roku życia oraz pracownika sprawującego opiekę nad członkiem rodziny, osobami pozostającymi we wspólnym gospodarstwie domowym lub osobami mającymi orzeczenie o niepełnosprawności (Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw). W nowelizacji Kodeksu pracy z 16 czerwca 2023 r. wdrożone zostały dwie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej – dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (2019) oraz dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (2019). W kontekście praw kobiet na rynku pracy warto zwrócić uwagę na drugą z nich, zwaną rodzicielską. W preambule do dyrektywy stwierdzono, że „Polityki dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinny przyczyniać się do osiągnięcia równości płci przez wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, równego podziału obowiązków opiekuńczych między mężczyzn i kobiety oraz zmniejszania różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. W politykach tych powinno uwzględniać się zmiany demograficzne, w tym skutki starzenia się społeczeństwa”. Podkreślono, że zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym jest dużym wyzwaniem dla osób pełniących obowiązki opiekuńcze wobec dzieci i innych niesamodzielnych członków rodziny, np. osób starszych. Trudność w godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych nadal jest powodem wycofywania się kobiet z rynku pracy. Stwierdzono również, że „Obecne unijne ramy prawne zapewniają ograniczone środki zachęcające mężczyzn do równego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi”, co powoduje, że nadal utrwalane są stereotypy związane z płcią i nierówności w zakresie pracy i opieki. Wykazano przy tym, że korzystanie przez mężczyzn z urlopów i elastycznej organizacji pracy wpływa korzystnie na aktywizację kobiet na rynku pracy – umożliwia

im ograniczenie czasu pracy nieodpłatnej w rodzinie na rzecz pracy zarobkowej. Zwrócono również uwagę, że usunięcie ekonomicznych przeszkód korzystania z usług opiekuńczych ma strategiczne znaczenie dla pełnego uczestnictwa kobiet w rynku pracy. Wprowadzone w dyrektywie zasady mają wspomóc pracowników w sprawowaniu obowiązków rodzinnych (w szczególności opiekuńczych), umożliwić mężczyznom szerszą partycypację w tych obowiązkach, a tym samym wesprzeć kobiety w działaniach na rzecz zwiększenia ich obecności i aktywności na rynku pracy. Według założeń prezentowanych w dyrektywie podjęte działania powinny przyczynić się do realizacji zapisanych w Traktacie o Unii Europejskiej celów równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy (Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r.). W dyrektywie zagwarantowano m.in.:

- urlop ojcowski w wymiarze 10 dni roboczych, który nie jest uzależniony od stażu pracy (art. 4);
- urlop rodzicielski, do którego ma prawo każdy pracownik w wymiarze czterech miesięcy (na elastycznych zasadach), przy czym należy wykorzystać go do ukończenia przez dziecko maksymalnie ósmego roku życia. Ważną zasadą jest brak możliwości przeniesienia dwóch miesięcy urlopu na drugiego rodzica, co ma zachęcić ojców do skorzystania z urlopu i ułatwić matkom powrót na rynek pracy (art. 5);
- urlop opiekuńczy, do którego ma prawo każdy pracownik w wymiarze pięciu dni roboczych w roku (art. 6);
- prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych, takich jak choroba czy wypadek (art. 7);
- wynagrodzenie pobierane w czasie urlopu ojcowskiego musi odpowiadać co najmniej dochodom, które pracownik otrzymałby w przypadku przerwy w działalności zawodowej z przyczyn związanych ze swoim stanem zdrowia, natomiast w przypadku urlopu rodzicielskiego wynagrodzenie powinno zostać ustalone tak, aby ułatwić korzystanie z niego obojgu rodzicom (art. 8);
- prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki dla rodziców (oraz opiekunów) posiadających dzieci co najmniej do ósmego roku życia (art. 9);
- prawo do powrotu na swoje lub równorzędne stanowisko pracy po zakończeniu urlopu (art. 10).

Państwa członkowskie są zobowiązane do zapewnienia powyższych praw obywatelom, przy czym mają możliwość dostosowania ich do uwarunkowań krajowych, tj. prawa krajowego, układów zbiorowych oraz praktyki, w zakresie np. ustalenia wysokości świadczeń, górnej granicy wieku dziecka, terminów składania wniosków itd. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów wyraźnie rozszerzyła prawa zapisane w polskim Kodeksie pracy, ułatwiając tym samym pracownikom godzenie obowiązków zawodowych i opiekuńczych. Takie działania niewątpliwie wpłyną na poprawę sytuacji kobiet, przede wszystkim w zakresie powrotu na rynek pracy po urodzeniu dziecka.

Kolejnym ważnym dokumentem, który reguluje funkcjonowanie kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, według której „Ubezpieczonym (...) przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn” (art. 24). Wyjątki od tej zasady stanowią osoby, które pracowały w szczególnych warunkach (szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub wymagających wysokiej sprawności psychofizycznej, np. w górnictwie, energetyce, chemii) oraz w szczególnym charakterze, np. pracownicy organów kontroli państwowej, administracji celnej, żołnierze zawodowi, funkcjonariusze różnych służb (m.in. Policji, Państwowej Straży Pożarnej, Urzędu Ochrony Państwa itd.), dziennikarze, nauczyciele i osoby wykonujące działalność twórczą (Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 28 stycznia 2022 r.). Niższy wiek emerytalny w takich przypadkach określają odrębne przepisy.

Warto również zaznaczyć, że jedną z podstawowych funkcji państwa jest pomoc obywatelom w sytuacjach kryzysowych. Takim zdarzeniem była niewątpliwie pandemia COVID-19, która wymusiła wprowadzenie odpowiednich regulacji prawnych w różnych obszarach działalności państwa, w tym na rynku pracy. Sytuacja epidemiczna spowodowała zamknięcie placówek, tj. żłobków, przedszkoli i szkół. Wiele matek zostało zmuszonych do pozostania w domach z dziećmi, niektóre z nich opuszczały rynek pracy, ponieważ nie udawało im się pogodzić obowiązków rodzinnych i zawodowych. Badania wskazują również, że kobiety były częściej zwalniane z pracy niż mężczyźni z uwagi na zatrudnienie w branżach, które wyraźnie odczuły skutki pandemii (Krause, 2021). Zaistniała zatem konieczność wprowadzenia dodatkowej pomocy na rzecz sprawowania pracy opiekuńczej. Na mocy ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, wprowadzono m.in. możliwość polecenia przez pracodawcę świadczenia pracy poza miejscem jej stałego wykonywania, tj. pracy zdalnej (art. 3) oraz dodatkowy zasiłek opiekuńczy dla osób ubezpieczonych, które zostały zwolnione z wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub osobą niepełnosprawną, spowodowanej zamknięciem placówek, do których osoby te uczęszczały (art. 4).

Opisane powyżej najważniejsze dokumenty uzupełniają szereg ustaw krajowych, dyrektyw unijnych i innych aktów prawnych, które wspólnie regulują funkcjonowanie kobiet na rynku pracy. Prawodawstwo Polski i Unii Europejskiej wyraźnie stara się chronić i wspierać kobiety, dzięki czemu mogą one czuć się bezpieczniej, a w razie doświadczenia dyskryminacji mają podstawy, aby dochodzić swoich praw.

1.3.2. Wsparcie kobiet w świadczeniu pracy w Polsce

Wszelka pomoc w godzeniu obowiązków opiekuńczych i zawodowych jest niezwykle istotna, ponieważ z punktu widzenia rozwoju demograficznego, społecznego i gospodarczego kraju ważne jest, aby kobiety nie rezygnowały ani z założenia rodziny, ani z pracy zawodowej. W związku z tym państwo, instytucje pozarządowe oraz przedsiębiorstwa podejmują szereg działań w tym zakresie.

Wspieranie nieodpłatnej pracy kobiet na rzecz rodziny stanowią m.in. wszelkiego rodzaju świadczenia rodzinne. Najpopularniejszym z nich jest zasiłek macierzyński, który przysługuje z tytułu urodzenia dziecka osobom – najczęściej matkom, które opłacały składkę chorobową. Świadczenie to można pobierać przez okres 52 tygodni (przez 20 tygodni urlopu macierzyńskiego i 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego przy urodzeniu jednego dziecka), a jego wysokość wynosi 80% podstawy pensji przez cały okres urlopu lub 100% przez 26 tygodni, a następnie 60% przez pozostały czas urlopu. Jeśli wysokość zasiłku jest niższa niż 1000 zł, świadczeniobiorcy przysługuje wyrównanie do tej kwoty²⁰. Wśród podstawowych świadczeń rodzinnych należy wymienić również zasiłek rodzinny i dodatki do tego zasiłku, świadczenia opiekuńcze, zapomogi i świadczenia wypłacane przez gminy oraz jednorazową zapomogę z tytułu urodzenia dziecka, tzw. becikowe. Przyznanie większości z nich uzależnione jest od spełnienia określonego w ustawie kryterium dochodowego, jest więc wsparciem dla rodzin mających najmniejsze wpływy finansowe (Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 24 lutego 2022 r., art. 2). Najważniejszym działaniem na rzecz wsparcia rodzin w Polsce jest wprowadzony w 2016 r. rządowy program *Rodzina 500 plus*, na mocy którego opiekunom przysługuje świadczenie rodzicielskie w wysokości 500 zł na każde dziecko do ukończenia 18 roku życia, bez względu na dochody osiągnięte przez rodzinę²¹. W 2018 r. wdrożono kolejny rządowy program – *Dobry start*, który zapewnia wszystkim uczniom rozpoczynającym rok szkolny wsparcie w wysokości 300 zł, również bez względu na osiągnięte w rodzinie dochody²². Najnowszą propozycją rządu w ramach prowadzenia polityki prorodzinnej jest *Rodzinny kapitał opiekuńczy*, który wprowadzono w 2022 r. Kapitał przysługuje opiekunom na drugie i każde kolejne dziecko w rodzinie, bez względu na uzyskiwane dochody. Świadczenie można pobierać od pierwszego dnia miesiąca, w którym dziecko ukończy 12 miesięcy życia do ostatniego dnia miesiąca, w którym dziecko ukończy 35 miesięcy. Łączna kwota dofinansowania nie może przekroczyć 12 tys. zł

20 Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Zasiłek macierzyński*, <https://www.zus.pl/swiadczenia/zasilki/zasilek-macierzynski/komu-przysluguje> (dostęp: 25.04.2022).

21 Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, *Rodzina 500 plus*, <https://www.gov.pl/web/rodzina/rodzina-500-plus> (dostęp: 25.04.2022).

22 Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, *Dobry Start*, <https://www.gov.pl/web/rodzina/dobry-start> (dostęp: 25.04.2022).

na dziecko²³. Ciekawym rozwiązaniem, które miało za zadanie wspomóc zarówno rodziny, jak i gospodarkę, był wprowadzony w czasie pandemii COVID-19 *Polski Bon Turystyczny*. Świadczenie to było wypłacane jednorazowo i wynosiło 500 zł na każde dziecko do 18 roku życia, w przypadku dzieci z orzeczeniem niepełnosprawności 1000 zł. Bon można było wykorzystać do opłacenia usług hotelarskich lub imprez turystycznych organizowanych w Polsce przez przedsiębiorców turystycznych oraz organizacje pożytku publicznego wpisane na listę Polskiej Organizacji Turystycznej²⁴.

Wsparcie finansowe jest niezwykle ważne dla kobiet wykonujących pracę nieodpłatną na rzecz rodzin, nie jest jednak wystarczającą formą pomocy. Równie ważne jest podejmowanie działań na rzecz aktywizacji kobiet na rynku pracy, np. wsparcie ich w powrocie do pracy po urodzeniu dziecka, które wiąże się najczęściej z długim urlopem, czasem nawet kilkuletnim. Przy powrocie do pracy najważniejsze dla matek jest zapewnienie dzieciom jak najlepszej opieki, którą w pierwszym okresie życia dziecka często sprawuje rodzina lub zatrudniona niania, a jeśli nie ma takiej możliwości, żłobek. Z uwagi na to, że sieć placówek sprawujących opiekę nad najmłodszymi dziećmi w Polsce nie gwarantuje wystarczającej liczby miejsc, w 2011 r. wprowadzono rządowy program *Maluch+*, który wspiera rozwój instytucji opieki nad dziećmi w wieku do trzech lat, tj. żłobki, kluby dziecięce czy dzienni opiekunowie.

Państwo w ramach aktywnej polityki wykorzystuje szereg instrumentów, których celem jest aktywizacja społeczeństwa na rynku pracy (Milewski, 2000). Należą do nich m.in.:

- kształtujące podaż pracy, np. szkolenia i staże zawodowe;
- stymulujące popyt na pracę, np. prace interwencyjne, roboty publiczne, refundacja składki ZUS, pożyczki i dotacje dla osób bezrobotnych i przedsiębiorców;
- usprawniające funkcjonowanie rynku pracy, np. pośrednictwo pracy i poradnictwo.

Częstą praktyką jest formułowanie programów i projektów, które wykorzystują zbiór instrumentów, w celu zapewnienia kompleksowej pomocy. Skierowane są one zazwyczaj do konkretnej grupy odbiorców (osób mających podobne problemy), np. do kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, kobiet bezrobotnych długookresowo czy kobiet w wieku 50+. Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej powstała możliwość współfinansowania programów i projektów ze środków unijnych, dzięki czemu wprowadzono w życie wiele inicjatyw na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy. Poniżej krótko opisano przykładowe programy rządowe i samorządowe, których celem była aktywizacja kobiet na rynku pracy:

23 Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Rodzinny kapitał opiekuńczy*, <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/biezace-wyjasnienia-komerek-merytorycznych/swiadczenia/-/publisher/details/2/rodzinny-kapital-opiekunczy/4325943> (dostęp: 26.04.2022).

24 Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Polski Bon Turystyczny – informacja dla osoby uprawnionej*, <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/biezace-wyjasnienia-komerek-merytorycznych/swiadczenia/-/publisher/details/1/polski-bon-turystyczny-informacja-dla-osoby-uprawnionej/2619026> (dostęp: 26.04.2022).

- *Aktywna kobieta*: program działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej kobiet po 50 roku życia, wdrożony w 2007 r. przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. W ramach programu, z rezerw Funduszu Pracy, finansowane były projekty aktywizacji zawodowej kobiet przygotowane przez powiatowe urzędy pracy i zgłoszone przez samorządy powiatów²⁵.
- *Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*: program przyjęty uchwałą Rady Ministrów w 2013 r., finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Pracy. Jego głównym celem było osiągnięcie w perspektywie do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata na poziomie 50%. Realizacja każdego z postawionych celów szczegółowych obejmowała priorytety o charakterze horyzontalnym, wśród których wyróżniono wspieranie zatrudnienia kobiet powyżej 50 roku życia oraz stopniowe wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn (Uchwała nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r.).
- *Przedsiębiorczość szansą dla kobiet*: projekt realizowany w latach 2007–2011 przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie w partnerstwie ze Związkiem Pracodawców Warszawy i Mazowsza, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Głównym celem projektu był wzrost samozatrudnienia wśród kobiet wchodzących po raz pierwszy lub powracających na rynek pracy po okresie związanym z urodzeniem i wychowaniem dziecka. W ramach projektu prowadzono szkolenia z przedsiębiorczości, konsultacje doradcze w zakresie zakładania i prowadzenia przedsiębiorstwa, udzielano jednorazowej dotacji na rozwój przedsiębiorczości w wysokości do 40 tys. zł oraz wsparcia pomostowego wypłacanego do 12. miesiąca od dnia zarejestrowania działalności gospodarczej²⁶.
- *Praca Przyjazna Kobietom*: projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowany w latach 2013–2014 przez Powiatowy Urząd Pracy w Piekarach Śląskich. Celem projektu było zwiększenie szans na zatrudnienie bezrobotnych kobiet poprzez ich udział w kompleksowych skoordynowanych działaniach aktywizacyjnych dostosowanych do indywidualnych potrzeb, takich jak poradnictwo, pośrednictwo pracy, warsztaty, szkolenia i staże. Projekt był skierowany do kobiet długotrwale bezrobotnych, powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka lub po 45 roku życia²⁷.

25 Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia, *Program Aktywna Kobieta*, <https://psz.praca.gov.pl/-/182679-program-aktywna-kobieta> (dostęp: 28.04.2022).

26 Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, *Projekt: Przedsiębiorczość szansą dla kobiet*, <https://wupwarszawa.praca.gov.pl/-/786706-projekt-przedsiębiorczosc-szansa-dla-kobiet> (dostęp: 28.04.2022).

27 Powiatowy Urząd Pracy w Piekarach Śląskich, *Projekt: Praca Przyjazna Kobietom*, <https://piekaryslaskie.praca.gov.pl/-/819799-projekt-praca-przyjazna-kobietom> (dostęp: 28.04.2022).

- *Akcja aktywizacja – szansa na pracę dla kobiet z łódzkiego obszaru rewitalizacji*: projekt realizowany w latach 2018–2019 przez Centrum Praw Kobiet w partnerstwie z Urzędem Miasta Łodzi, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Głównym celem projektu była aktywizacja społeczno-zawodowa 30 kobiet zamieszkałych na terenie obszaru rewitalizowanego miasta Łodzi lub przeniesionych w związku z wdrażaniem procesu rewitalizacji, zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. W ramach projektu przeprowadzono doradztwo zawodowe, szkolenia, staże, pośrednictwo pracy, ale także konsultacje specjalistyczne (prawne, psychologiczne) i animacje społeczne²⁸.

Nie można zapomnieć, że wsparcia kobietom na rynku pracy w Polsce udzielają także różnego rodzaju fundacje, stowarzyszenia i inne organizacje pozarządowe. Poniżej krótko przedstawiono kilka z nich:

- *Międzynarodowe Forum Kobiet* (Stowarzyszenie Kobiet Nauki i Biznesu), założone w 1993 r. Jego misją jest „promowanie przedsiębiorczości wśród kobiet oraz kreatywności w ich pracy i życiu”. Forum wspiera kobiety przedsiębiorcze, które podejmują wyzwania współczesności oraz zmieniają wizerunek kobiet w społeczeństwie. Realizuje swoje cele poprzez spotkania dyskusyjne, organizację międzynarodowych konferencji, wydawanie czasopisma „Kobieta i Biznes”, szkolenia z zakresu prawa pracy dla przedsiębiorstw, treningi rozwoju osobistego oraz nawiązywanie kontaktów z podobnymi organizacjami w Europie i na świecie²⁹.
- *Sukces Pisany Szminką* to fundacja działająca od 2008 r. na rzecz przedsiębiorczych kobiet w Polsce. Jej misją jest „promowanie przedsiębiorczych postaw i kompleksowe wspieranie kobiet oraz młodzieży, dostarczanie im fachowej wiedzy niezbędnej do rozwoju osobistego i zawodowego oraz motywowanie ich do podejmowania odważnych działań i spełniania marzeń”. Fundacja realizuje działania, tj. program aktywizacji zawodowej kobiet Sukces TO JA, ogólnopolski konkurs Bizneswoman Roku, programy Fun. Tech. Future i YEP Academy oraz ogólnopolskie kampanie społeczne, np. #StaćMnieNaSukces czy #SukcesWMojejNaturze. Na portalu internetowym fundacji dostępnych jest wiele ciekawych artykułów, podcastów oraz webinarów na temat pracy kobiet³⁰.
- *Fundacja Mamo Pracuj*, która działa od 2011 r. Fundacja tworzy bazę ofert pracy przyjaznych matkom, promuje firmy chętnie zatrudniające mamy, prowadzi różnego rodzaju projekty (np. jak pisać i jak nie pisać CV), podpowiada

28 Urząd Miasta Łodzi, Projekty współfinansowane z funduszy UE w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, *Akcja aktywizacja – szansa na pracę dla kobiet z łódzkiego obszaru rewitalizacji*, <https://uml.lodz.pl/dla-mieszkancow/projekty-unijne/efs/> (dostęp: 28.04.2022).

29 Międzynarodowe Forum Kobiet, <http://www.mfk.org.pl/> (dostęp: 29.04.2022).

30 Sukces Pisany Szminką, <https://sukcespisanyszminka.pl/> (dostęp: 29.04.2022).

pomysły na własny biznes, jest administratorem portalu internetowego MAMO PRACUJ JEŚLI CHCESZ!, na którym zamieszcza ciekawe artykuły na temat działalności kobiet na rynku pracy i przede wszystkim tworzy społeczność dla aktywnych mam³¹.

- *Fundacja Przedsiębiorczości Kobiet*, która powstała w 2012 r. Misją fundacji jest „propagowanie idei przedsiębiorczości wśród kobiet i wspieranie rozwoju firm prowadzonych przez kobiety oraz ich promocja”. Wśród głównych celów wyróżniono m.in.: promowanie i zachęcanie do rozwoju usług wspomagających przedsiębiorcze kobiety i ułatwiających im utrzymanie równowagi między pracą a życiem rodzinnym, inicjowanie i wspomaganie współpracy kobiet oraz działalność społeczno-użyteczną, np. na rzecz promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy czy równości praw kobiet i mężczyzn. Poprzez realizowanie własnych programów (np. Sieć Przedsiębiorczych Kobiet) i projektów (np. Make the change – młodzi na rynku pracy) fundacja wspiera młode kobiety, które wchodzą na rynek pracy i planują założenie własnego biznesu oraz te, które prowadzą własną działalność gospodarczą³².
- *Fundacja Miejsce Kobiet*, założona w 2013 r. Do głównych celów fundacji należą m.in.: wspieranie rozwoju kobiet oraz ich aktywizacja w życiu społecznym, zawodowym, kulturalnym i osobistym, zachęcanie do aktywnego uczestnictwa w życiu publicznym, promowanie i wnoszenie do głównego nurtu społeczeństwa wartości kobiecych i kobiecej współpracy, działania z zakresu pomocy społecznej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Jednym z ważniejszych działań fundacji jest prowadzony wraz z firmą Henkel Polska od 2013 r. projekt *W drodze do pracy*. Jego celem jest aktywizacja zawodowa kobiet po dłuższej przerwie w pracy. Program jest skierowany do kobiet z Warszawy i okolic, które nie pracują minimum rok i mają problem z powrotem na rynek pracy. W ramach projektu uczestniczki korzystają z treningu psychologicznego, programu budowania ścieżki zawodowej, szkoleń w zakresie rozmowy rekrutacyjnej, autoprezentacji, emisji głosu, skutecznego zarządzania czasem, budowy profilu w portalach zawodowych oraz z pracy grupowej i indywidualnej z doradcą zawodowym³³.

Regulacje na poziomie unijnym i krajowym są niezwykle ważne, gdyż to właśnie do nich wszyscy muszą się dostosować i zachowywać ustalone normy. Bardzo istotna jest również odgórna pomoc rządowa i samorządowa, czy wsparcie rozmaitych organizacji pozarządowych. Jednak najważniejsze dla codziennego funkcjonowania kobiet na rynku pracy jest najbliższe otoczenie, warunki konkretnego miejsca pracy, bezpośrednie podejście przełożonych i współpracowników. Obecnie coraz

31 MAMO PRACUJ JEŚLI CHCESZ!, <https://mamopracuj.pl/> (dostęp: 29.04.2022).

32 Sieć Przedsiębiorczych Kobiet, <https://siecprzedsiębiorczychkobiet.pl/> (dostęp: 29.04.2022).

33 Miejsce Kobiet, <https://www.miejsekobiet.pl/> (dostęp: 29.04.2022).

więcej pracodawców dostrzega potencjał kobiet-matek i stara się zapewnić im takie warunki pracy, aby mogły godzić wszystkie swoje obowiązki. Coraz częściej wprowadzanymi rozwiązaniami w przedsiębiorstwach są elastyczny czas pracy, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz praca zdalna, która sprawdziła się i zyskała na popularności w czasie pandemii COVID-19. Należy podkreślić, że umożliwienie kobietom korzystania z udogodnień tego typu jest najbardziej efektywną formą pomocy w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych (opiekuńczych), gdyż pozwala dostosować czas i miejsce pracy do indywidualnych uwarunkowań, potrzeb, preferencji. Pracownice coraz częściej postrzegane są jako rzetelne i niezastąpione, o które warto zabiegać. W związku z tym oprócz benefitów dostępnych dla wszystkich pracowników, takich jak możliwość pracy zdalnej, opieka medyczna, karty sportowe, zniżki na wydarzenia kulturalne, czy krótkie piątki, firmy wprowadzają rozwiązania dedykowane osobom sprawującym opiekę nad dziećmi, czy tylko pracownicom. Na przykład firma Nestle Polska S.A. wprowadziła powitalną paczkę dla młodych rodziców, dodatkowy dzień urlopu okolicznościowego z tytułu urodzenia dziecka, dodatkowy dzień na opiekę nad dzieckiem do 14 roku życia, skrócony czas pracy dla kobiet przez pierwsze 12 tygodni po powrocie z urlopu macierzyńskiego oraz możliwość pracy w obniżonym dobowym (sześć godzin) lub tygodniowym (32 godziny) wymiarze czasu pracy, przy zachowaniu pełnego wynagrodzenia. Natomiast zespół Capgemini Polska w procesie zatrudniania kieruje się polityką proporcji płci, przy czym zwraca uwagę wyłącznie na kompetencje przyjmowanych osób, stara się również walczyć ze stereotypami, wspierając edukację kobiet w zakresie technologii informacyjnych. Pomaga kobietom w powrocie do pracy po urlopach poprzez dofinansowanie opieki nad dziećmi, stosowanie zadaniowego czasu pracy oraz możliwości pracy z domu.

1.3.3. Polska w rankingach i dobre praktyki – kraje, z których warto brać przykład

Jednym z najbardziej znanych rankingów na temat sytuacji kobiet na rynku pracy jest *Women in Work Index* opracowywany od dekady przez globalną sieć przedsiębiorstw świadczących usługi doradcze Pricewaterhouse Coopers (PwC). Ranking budowany jest dla 33 krajów należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development). Uwzględnia on m.in. informacje na temat aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn, luki płacowej, udziału kobiet w zarządach przedsiębiorstw oraz stopy bezrobocia. Zestawienie opublikowane w 2022 r. zostało przygotowane na podstawie danych z 2020 r., w związku z tym po raz pierwszy bierze pod uwagę wpływ pandemii COVID-19 na życie kobiet. Po dekadzie powolnej, lecz konsekwentnej poprawy, pierwszy raz odnotowano pogorszenie sytuacji kobiet na rynku pracy, większe zagrożenie utratą pracy kobiet niż mężczyzn oraz wzrost stopy bezrobocia kobiet

w analizowanych krajach w 2020 r. Według informacji zamieszczonych na stronie internetowej prezentującej wyniki *Women in Work Index*, przyczyną pogorszenia sytuacji kobiet na rynku pracy był zwiększony ciężar opieki nad dziećmi w czasie pandemii. Podkreślono również, że kobiety wychowujące dzieci generalnie ponoszą z tego tytułu konsekwencje w postaci wolniejszego rozwoju kariery zawodowej, zatrudnienia w niepełnym czasie pracy oraz niższych dochodów. Polska zajmuje obecnie 11 miejsce w rankingu, niezmiennie od 2018 r. Wyżej uplasowały się (począwszy od pierwszego miejsca): Nowa Zelandia, Luksemburg, Słowenia, Szwecja, Islandia, Norwegia, Portugalia, Dania, Wielka Brytania oraz Finlandia. W 2016 i 2017 r. Polska zajęła najwyższą dotychczas pozycję – dziewiątą, natomiast w 2007 r. najniższą – 23. Warto zwrócić uwagę, jak duży postęp Polska poczyniła przez ostatnie 15 lat, awansując w rankingu aż o 12 pozycji. Sukcesywnie poprawiały się wskaźniki dotyczące bezrobocia kobiet i luki płacowej, obszarem problemowym nadal pozostaje niski udział kobiet w zarządach (14% w 2020 r., przy czym najwyższy odnotowano we Francji – 43%)³⁴.

Rankingiem, który analizuje sytuację kobiet w szerszej perspektywie, jest *Women, Peace and Security Index* opracowywany przez Georgetown Institute for Women, Peace and Security oraz Peace Research Institute Oslo od 2017 r. Analizuje on i klasyfikuje dobrostan kobiet w 170 krajach świata, biorąc pod uwagę trzy aspekty: włączenie kobiet w kontekście ekonomicznym, społecznym i politycznym; sprawiedliwość – prawo formalne i nieformalna dyskryminacja oraz bezpieczeństwo na poziomie jednostki, społeczności i społeczeństwa. W zestawieniu z lat 2021/2022 Polska zajęła 29 miejsce. Pięć najwyższych pozycji zajęły (począwszy od pierwszej): Norwegia, Finlandia, Islandia, Dania i Luksemburg. W raporcie prezentującym wyniki klasyfikacji podkreślono, że pandemia COVID-19 wpłynęła na pogorszenie sytuacji kobiet na świecie, co więcej, powiększyła dysproporcje pomiędzy krajami w tym zakresie, wywołała liczne kryzysy, pogłębiając nierówności³⁵.

W przytoczonych rankingach oraz w innych zestawieniach na temat rynku pracy, równości płci, czy ogólnie pojmowanego dobrostanu, w czołówce zawsze występują kraje położone na północy Europy, tj. Szwecja, Norwegia, Finlandia, Islandia, Dania i Luksemburg. Podkreśla się, że w tych krajach kobiety mają najlepsze warunki do rozwoju. Sprzyjają temu z pewnością rozmaite regulacje wprowadzone na rzecz pracy kobiet, jak również szacunek społeczeństwa do pracy i rzeczywiste poszanowanie prawa do równości płci. Na przykład w Szwecji pracownicy otrzymują 450 dni płatnego urlopu rodzicielskiego, który może być wykorzystany do ósmego roku życia dziecka zarówno przez ojca, jak i matkę, przy czym każdemu rodzicowi przysługuje 30 dni urlopu na wyłączność. Kobiety mają prawo do skrócenia

34 PwC, *Women in Work Index 2022. Building an inclusive workplace in a net zero world*, <https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index.html> (dostęp: 2.05.2022).

35 Georgetown Institute for Women, Peace and Security, *Women Peace and Security Index*, <https://giwps.georgetown.edu/the-index/> (dostęp: 4.05.2022).

czasu pracy o 25% do ósmego roku życia dziecka. Rodziny otrzymują dodatek na dziecko do 16 roku życia oraz dodatek dla rodzin z więcej niż jednym dzieckiem, natomiast opłaty za opiekę nad dzieckiem nie mogą przekroczyć 3% dochodów rodziny³⁶. W sektorze publicznym kobiety przeważają na stanowiskach kierowniczych, stanowią również 46% posłów. W Norwegii można wykorzystać do 58 tygodni płatnego urlopu rodzicielskiego. Jeśli oboje rodzice są uprawnieni do zasiłku rodzicielskiego, wówczas składa się on z kwoty macierzyńskiej i ojcowskiej, które wynoszą do 19 tygodni dla każdego z rodziców i wspólnego okresu, który można podzielić według uznania (Norwegia jako pierwsza zagwarantowała urlop rodzicielski dla ojców). Dodatkowo rodzicom przysługuje możliwość pracy w niepełnym wymiarze do ukończenia 12 roku życia dziecka, dodatkowych 10 dni płatnego urlopu na wypadek choroby dziecka do 12 roku życia oraz dodatek na dziecko do ukończenia 18 roku życia. Państwo zapewnia również miejsca dla dzieci w żłobkach i przedszkolach (Nikel, 2021). W 2007 r. Norwegia, jako jeden z pierwszych krajów, zaczęła wymagać, aby kobiety stanowiły minimum 40% członków w zarządach firm. Taką samą zasadę przyjęła Islandia. Co więcej, w 2018 r. wprowadziła ustawy obowiązek uzyskania certyfikatu poświadczającego równe wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę, w przeciwnym razie przedsiębiorstwa objęte regulacją otrzymują kary finansowe. Finlandia uruchomiła plan działania na rzecz równości płci, w tym likwidacji luki płacowej i zapewnienia równej reprezentacji obu płci w zarządach firm. Dodatkowo wszystkie dzieci poniżej wieku szkolnego mają prawo do miejskiej opieki dziennej – opłaty w tym przypadku uzależnione są od dochodów rodziny. Luksemburg wymaga, aby firmy zatrudniające powyżej 15 osób rekrutowały osobę odpowiedzialną za zapewnienie równego traktowania pracowników obu płci w zakresie zatrudnienia, podnoszenia kwalifikacji, awansów i płac. Natomiast Dania priorytetowo traktuje zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym, czego dowodem jest ograniczenie liczby godzin pracy w tygodniu do 37 oraz wprowadzenie płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej pięciu tygodni dla pracowników etatowych³⁷.

Zaprezentowane w niniejszym podrozdziale rozważania wskazują, że istnieją odpowiednie regulacje prawne oraz propozycje wsparcia kobiet na rynku pracy w Polsce. Wydaje się, że zarówno rządzący, jak i rozmaite fundacje, stowarzyszenia, organizacje pozarządowe oraz przede wszystkim pracodawcy są otwarci, starają się wprowadzać nowe rozwiązania i modyfikacje, tak aby rynek pracy był miejscem coraz bardziej przyjaznym dla kobiet, a pogodzenie obowiązków wynikających z pracy nieodpłatnej, sprawowanej na rzecz rodzin, i zawodowej było możliwe. Z pewnością przynależność Polski do Unii Europejskiej pomaga w realizacji tych

36 European Parliament, *Social and labour market policy in Sweden*, https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/summary_en.htm (dostęp: 4.04.2022).

37 Reboot, *The best countries in Europe for women to work*, <https://www.rebootonline.com/digital-pr/assets/best-countries-women-work-europe/> (dostęp: 4.05.2022).

działań poprzez wsparcie finansowe, wytyczanie celów, do których należy dążyć, czy norm, których należy przestrzegać. Czy to jednak wystarczy? Czy wprowadzane regulacje odnoszą skutek, a oferowane metody wsparcia rzeczywiście aktywizują kobiety na rynku pracy? W jakim miejscu znajdują się obecnie kobiety na rynku pracy w Polsce, z czym mają największe problemy? Być może nie da się znaleźć odpowiedzi na te pytania, warto jednak podjąć próbę. W kolejnych rozdziałach zaprezentowane zostaną analizy danych statystycznych, na podstawie których będzie można sformułować obiektywne wnioski na temat funkcjonowania kobiet na rynku pracy w Polsce oraz problemów, z którymi się borykają.

Rozdział II

Kobiety w zasobach pracy w Polsce

Rozdział drugi otwiera część analityczną książki. Badania na temat kobiet na rynku pracy w Polsce rozpoczęto od nakreślenia ogólnej sytuacji demograficznej, z uwagi na to, że jest ona kluczowa dla kształtowania się tego rynku. Zachodzące zmiany demograficzne (przede wszystkim starzenie się społeczeństwa) zasadniczo wpływają na funkcjonowanie całego kraju, jego sferę społeczno-gospodarczą i polityczną. Na rynku pracy determinują wielkość i strukturę zasobów pracy, wpływają na zmiany struktury zawodowej oraz równowagę między popytem a podażą pracy. W kolejnych częściach rozdziału dokonano analizy zasobów pracy oraz kapitału ludzkiego. Zaprezentowano porównania dla obu płci, jednak temat książki wymusił zwrócenie szczególnej uwagi na kobiety – na ich udział w populacji, strukturę według ekonomicznych grup wieku, udział w ludności aktywnej i biernej zawodowo oraz poziom wykształcenia.

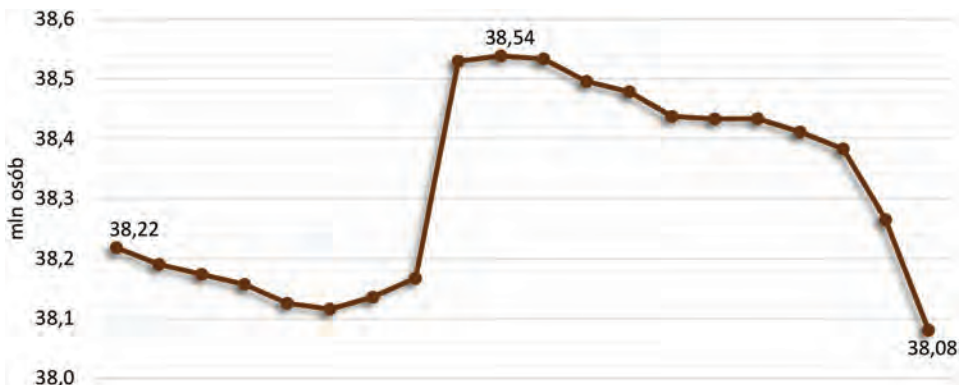
Analizy zostały wykonane na podstawie danych udostępnianych przez Główny Urząd Statystyczny w Banku Danych Lokalnych, w tym z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Badaniem objęto możliwie najdłuższy okres, w większości lata 2002–2021. Należy zaznaczyć, że w 2021 r. w BAEL wprowadzono zmiany, które dotyczyły sposobu wyodrębniania poszczególnych populacji na rynku pracy. Dodatkowo publikowane od 2021 r. dane dostępne są dla kategorii wiekowej 15–89 lat, wcześniej było to 15 lat i więcej (zob. rozdział 1.2). Informacje statystyczne zaczerpnięte z BAEL nie są więc spójne dla całego analizowanego okresu 2002–2021. Z uwagi na to w badaniach dotyczących zasobów pracy (podrozdział 2.2) dane z 2021 r. wyodrębniono na wykresach i nie porównano ich bezpośrednio z wcześniejszymi obserwacjami. Zmiany, które zaszły w BAEL, uniemożliwiły również analizę wpływu pandemii COVID-19 na rynek pracy w 2021 r.

W badaniach wykorzystano głównie metody analizy dynamiki zjawisk (tj. indeksy czy model trendu), wskaźniki struktury oraz metody geograficznych systemów informacyjnych, w ramach budowy baz danych przestrzennych i prezentacji danych oraz wyników analiz na mapach.

2.1. Analizy demograficzne

2.1.1. Ludność ogółem

Liczba ludności w Polsce w 2002 r. wynosiła 38,22 mln osób. W latach 2003–2007 charakteryzowała się trendem malejącym, następnie do 2011 r. rosnącym. Wówczas odnotowano najwyższą wartość zmiennej w całym analizowanym okresie, równą 38,54 mln osób. Od 2012 r. liczba ludności konsekwentnie malała, przy czym najwyższe tempo spadku zauważono w latach 2019 i 2020 (spadek poziomu zmiennej w porównaniu z rokiem poprzednim wynosił odpowiednio 117,56 i 184,60 tys. osób), co może być skutkiem pandemii COVID-19. W 2021 r. liczba ludności w Polsce wynosiła 38,08 mln osób i była najniższa w całym analizowanym dwudziestoleciu. W porównaniu z 2002 r. była niższa o 138,12 tys. osób, czyli o 0,36% (rys. 2.1).



Rys. 2.1. Liczba ludności ogółem w Polsce w latach 2002–2021

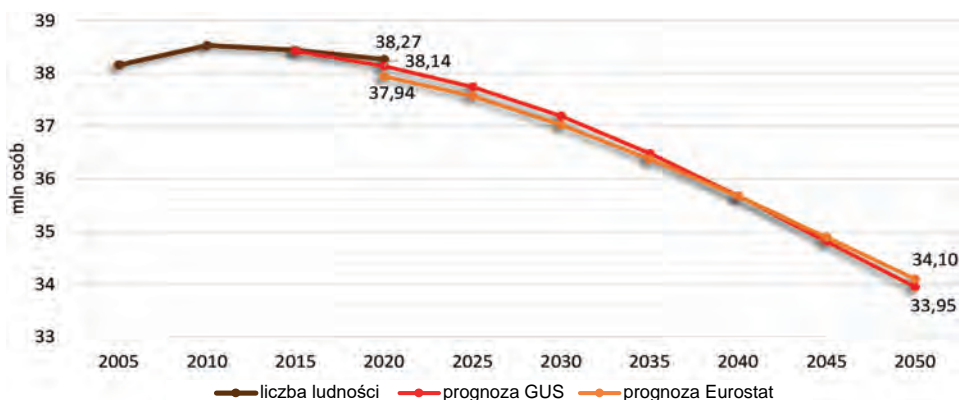
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Według opracowanej przez Główny Urząd Statystyczny prognozy na lata 2014–2050 liczba ludności w Polsce będzie konsekwentnie maleć, średnio o 129,34 tys. osób z roku na rok. W 2050 r. wyniesie 33,95 mln osób¹, zatem będzie niższa o ok. 4,13 mln w porównaniu z 2021 r., czyli o 10,85%. Powszechnie wiadomo, że prognoza jest sądem niepewnym, może być obarczona błędem. Jej trafność określa się po upływie czasu, na który została wyznaczona. W przypadku prezentowanej prognozy ludności, istnieje możliwość weryfikacji *ex-post* dla okresu 2014–2021, w którym jedynie 0,22% rzeczywistej wartości analizowanej zmiennej stanowiło przeciętne bezwzględne odchylenie prognoz od danych rzeczywistych. Zatem prognozę można uznać za trafną. Niemniej jednak na rys. 2.2 wyraźnie widać, że w 2020 r. wartości rzeczywiste

¹ GUS *Prognoza ludności na lata 2014–2050*, https://demografia.stat.gov.pl/BazaDemografia/Prognoza_2014_2050.aspx (dostęp: 11.05.2022).

są nieco wyższe od prognozowanych. Na tej podstawie można podejrzewać, że realizacja prognozy nie będzie aż tak pesymistyczna, jak sama prognoza. Przyjęte w 2014 r. założenia z pewnością zweryfikuje czas. Dużą zmianę może przynieść chociażby napływ do Polski ludności z terenów zagrożonych działaniami wojennymi. Według Urzędu do Spraw Cudzoziemców w lutym 2023 r. w systemie PESEL było zarejestrowanych niespełna milion obywateli Ukrainy. Większość z nich przebywa w Polsce na podstawie ochrony czasowej w związku z konfliktem zbrojnym. Nie wiadomo zatem, jak w długim okresie obecne ruchy migracyjne wpłyną na liczbę ludności w Polsce².

Kolejnym źródłem informacji na temat przewidywanej liczby ludności jest Eurostat, który opublikował prognozy zmiennej dla 31 europejskich krajów w okresie 2019–2100. W przypadku Polski Eurostat założył nieco bardziej pesymistyczny scenariusz niż GUS w początkowej fazie i nieco bardziej optymistyczny po roku 2040. Według zaprezentowanych wyników liczba ludności w Polsce w 2050 r. wyniesie nieco ponad 34 mln (rys. 2.2). W 2100 r. ukształtuje się na poziomie 27,66 mln osób³. Prognozowany spadek zmiennej w porównaniu z 2021 r. wyniesie aż 10,43 mln osób, co stanowi 27,38%.

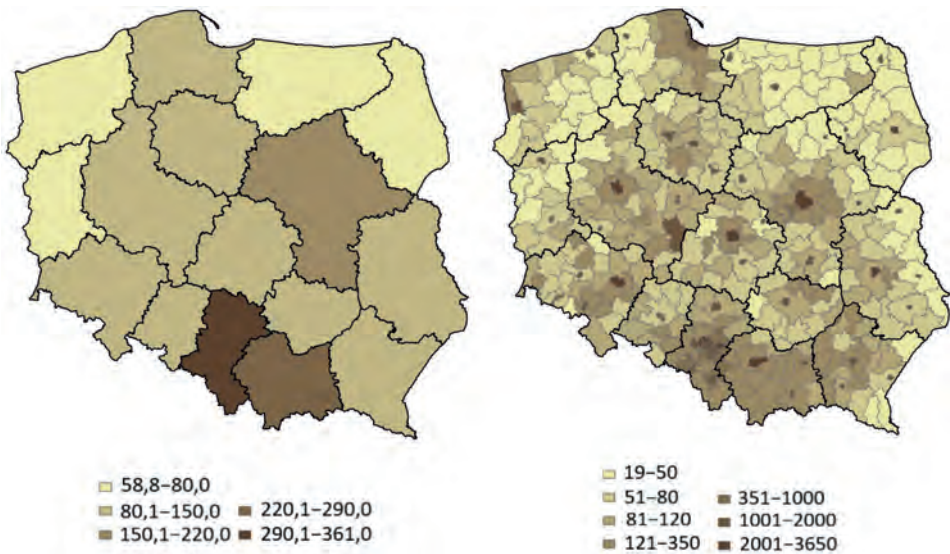


Rys. 2.2. Prognozy liczby ludności ogółem w Polsce (w mln) do 2050 r. według GUS i Eurostat
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS i Eurostat.

Najwyższą liczbą ludności w Polsce w całym analizowanym okresie cechowało się największe z województw – mazowieckie. Jednak aby móc porównywać jednostki przestrzenne, należy posłużyć się wskaźnikiem, który bierze pod uwagę wielkość analizowanych jednostek. W związku z tym dokonano analizy gęstości zaludnienia

- 2 Urząd do Spraw Cudzoziemców, <https://www.gov.pl/web/udsc/obywatele-ukrainy-w-polsce-aktualne-dane-migracyjne> (dostęp: 20.09.2023).
- 3 Eurostat, EUROPOP2019, *Population projections at national level (2019–2100)*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography/population-projections/database> (dostęp: 11.05.2022).

(liczby ludności przypadającej na 1 km²) w województwach i powiatach. Najwyższym poziomem wskaźnika w latach 2002–2021 charakteryzowały się województwa śląskie i małopolskie, w 2021 r. było to odpowiednio 361 i 224 osoby na km², najniższym zaś województwa warmińsko-mazurskie i podlaskie, po 58 osób na km² w 2021 r. Wzrost gęstości zaludnienia w 2021 r. w porównaniu z 2002 r. odnotowano w województwach małopolskim (o 10 os/km²), pomorskim (o 9 os/km²), mazowieckim (o 8 os/km²), wielkopolskim (o 5 os/km²) oraz podkarpackim (o 1 os/km²). W pozostałych wystąpił spadek, największy w województwach śląskim (o 23 os/km²), opolskim i łódzkim (po 10 os/km²). W przypadku powiatów w 2021 r. najwyższy poziom zmiennej odnotowano w Świętochłowicach (3650 os/km²), Warszawie (3471 os/km²), Chorzowie (3175 os/km²), Białymstoku (2895 os/km²) i Siemianowicach Śląskich (2576 os/km²), natomiast najniższy w powiatach: bieszczadzkiem (19 os/km²), sejneńskim (23 os/km²), hajnowskim (25 os/km²) i suwalskim (27 os/km²). Różnica między najwyższą a najniższą wartością zmiennej wynosiła aż 3631 osób (warto zauważyć, że w porównaniu z 2002 r. zmniejszyła się, wówczas wynosiła 4236 osób). Zróżnicowanie przestrzenne gęstości zaludnienia w Polsce było więc bardzo duże. Wyraźnie widać je na rys. 2.3 (na mapie dla powiatów), gdzie niskie wartości wskaźnika przeważają na północnym wschodzie i północnym zachodzie kraju, natomiast wysokie na południu i w największych miastach.



Rys. 2.3. Liczba ludności na 1 km² w Polsce według województw i powiatów w 2021 r.

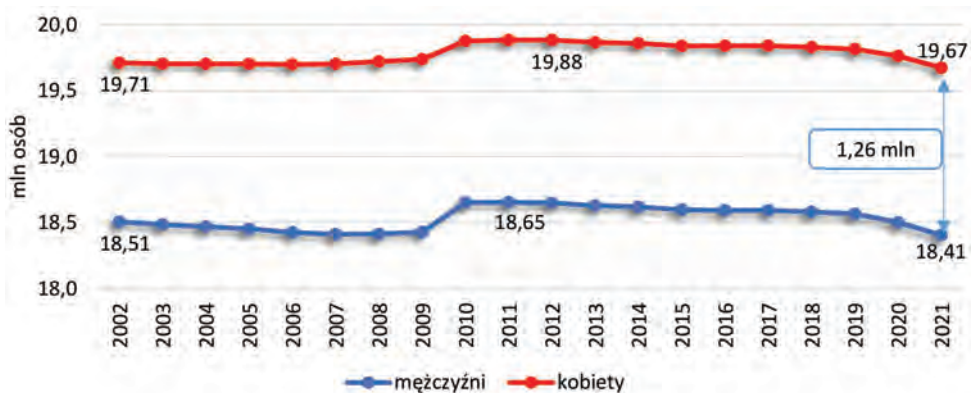
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Spadek liczby osób na km² w 2021 r. w porównaniu z 2002 r. odnotowano w 243 powiatach, co stanowi niespełna 64% wszystkich jednostek. Najwyższy odnotowano w miastach na prawach powiatu: w Zielonej Górze (o 1525 os/km²), Rzeszowie (o 1437 os/km²), Świętochłowicach (o 606 os/km²), Opolu (o 490 os/km²), Bytomiu (o 457 os/km²) i Łodzi (o 402 os/km²). W 20 powiatach nie zaszła żadna zmiana. Natomiast w 116, co stanowi 30,53% wszystkich jednostek, zauważono wzrost – najwyższy w Warszawie (o 205 os/km²), w powiatach pruszkowskim (o 103 os/km²) i wielickim (o 82 os/km²), w Krakowie oraz w powiatach legionowskim i poznańskim (po 75 os/km²). Wzrosty w tym przypadku są jednak zupełnie nieporównywalne do spadków.

2.1.2. Ludność według płci

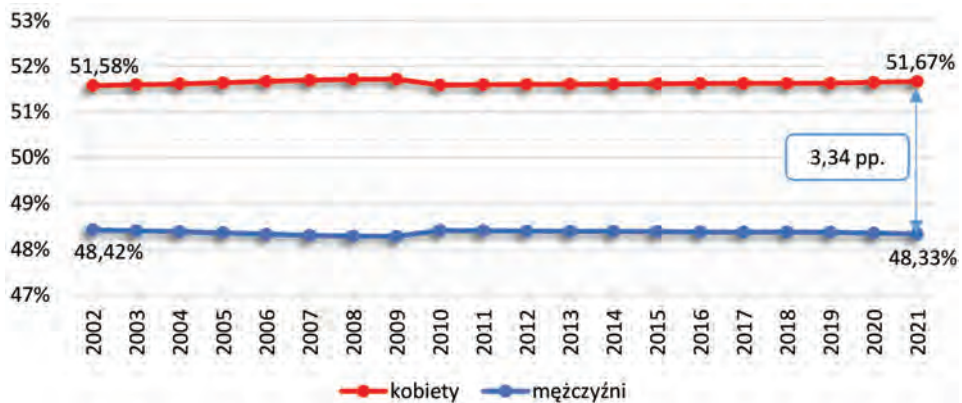
W latach 2002–2021 liczba mężczyzn w Polsce oscylowała wokół wartości 18,50 mln. Najwyższy poziom zmiennej wystąpił w 2011 r. – 18,56 mln osób. Wzrost liczby mężczyzn w porównaniu z rokiem poprzednim odnotowano w latach 2008–2011 oraz 2017, przy czym najwyższy w 2010 r., o ok. 224,38 tys. osób, co stanowiło 1,20% mężczyzn. Na rys. 2.4 można zauważyć, że od 2012 r. zmienna charakteryzowała się trendem malejącym, z wyjątkiem 2017 r., w którym wzrost liczby mężczyzn wyniósł jedynie dziewięć osób. Najsilniejszy spadek w tym okresie w porównaniu z rokiem poprzednim odnotowano w latach 2020 i 2021, odpowiednio o 64,81 i 96,16 tys. osób, co mogło mieć związek z pandemią COVID-19. W 2021 r. liczba mężczyzn była najniższa w całym badanym okresie, wynosiła 18,41 mln osób. W porównaniu z 2002 r. była niższa o ok. 100 tys. osób, czyli o 0,54%, natomiast liczba kobiet w latach 2002–2021 wahała się pomiędzy 19,67 mln a 19,88 mln. Najwyższą wartość odnotowano w 2012 r. Wzrost liczby kobiet w porównaniu z rokiem poprzednim zauważono w latach 2008–2012 oraz 2016–2017, najwyższy w 2010 r. – o 138,15 tys., co stanowiło 0,70% kobiet. Podobnie jak w przypadku mężczyzn, najsilniejszy spadek liczby kobiet odnotowano w latach 2020 i 2021, w których mieliśmy do czynienia z pandemią COVID-19, odpowiednio o 52,75 tys. i 88,44 tys. osób. W 2021 r. liczba kobiet wynosiła 19,67 mln, była najniższa w całym analizowanym dwudziestolecu, w porównaniu z rokiem 2002 była niższa o 37,45 tys. osób, czyli o 0,19%. Należy również podkreślić, że liczba kobiet w badanym okresie była wyraźnie wyższa niż liczba mężczyzn. Największą różnicę odnotowano w 2009 r. – 1,31 mln osób. Następnie po spadku w 2010 r. do 1,22 mln, od 2011 r. obserwowany jest konsekwentny wzrost różnicy na korzyść kobiet, średnio o 3,24 tys. osób z roku na rok (rys. 2.4).

Udział kobiet w populacji Polski w latach 2002–2021 kształtował się średnio na poziomie 51,63%, natomiast mężczyzn – 48,37%. Wahania poziomu zmiennych w badanym okresie były niewielkie. W 2021 r. różnica między udziałem mężczyzn i kobiet w populacji wynosiła 3,34 punktu procentowego (rys. 2.5).



Rys. 2.4. Liczba kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2002–2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.



Rys. 2.5. Udział kobiet i mężczyzn w populacji Polski w latach 2002–2021

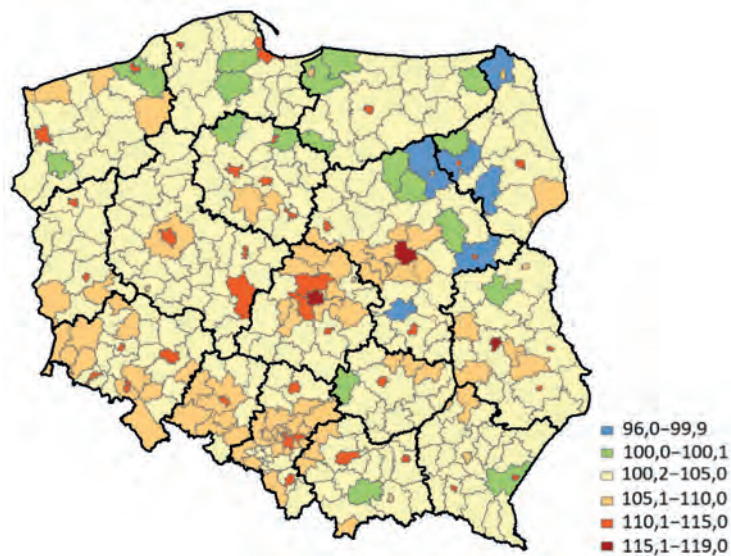
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Nie zidentyfikowano istotnego zróżnicowania przestrzennego w kształtowaniu się udziału mężczyzn i kobiet w populacji województw i powiatów w badanym okresie. W 2021 r. udział kobiet na poziomie ok. 52% odnotowano w województwach dolnośląskim, kujawsko-pomorskim, lubelskim, łódzkim, mazowieckim, opolskim i śląskim, natomiast w pozostałych jednostkach na poziomie 51% (podobnie w poprzednich latach). W powiatach zmienna przybierała wartości z przedziału (48,95%; 54,44%), przy czym niższym udziałem kobiet niż mężczyzn w populacji charakteryzowało się jedynie sześć powiatów.

Warto nadmienić, że współczynnik feminizacji w Polsce w całym badanym okresie wynosił 107, czyli na 100 mężczyzn przypadało 107 kobiet⁴. Najwyższy

4 GUS, *Słownik pojęć: Współczynnik feminizacji*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3951,pojecie.html> (dostęp: 13.05.2022).

poziom zmiennej występował w województwie łódzkim – 110 we wszystkich analizowanych latach, zaś najniższy w podkarpackim – 105 w latach 2006–2009 oraz 104 w latach 2002–2005 i 2010–2021.



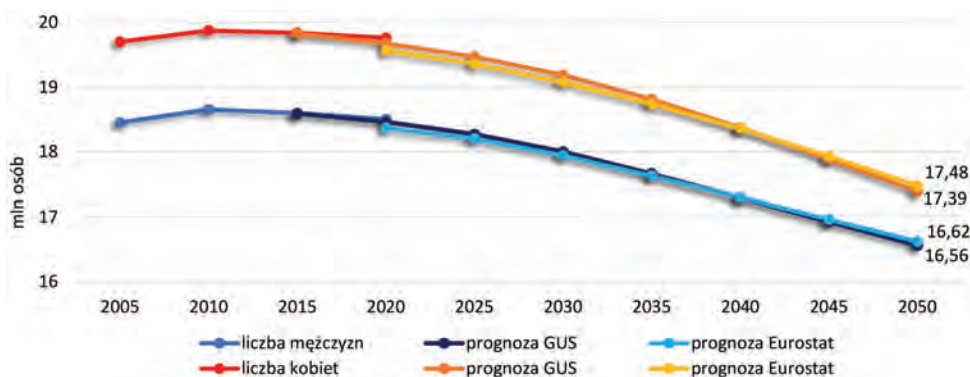
Rys. 2.6. Współczynnik feminizacji według powiatów w Polsce w 2021 r.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Na rys. 2.6 zaprezentowano współczynnik feminizacji według powiatów w Polsce w 2021 r. Wartość poniżej 100 (większą liczbę mężczyzn niż kobiet) odnotowano jedynie w sześciu jednostkach położonych na wschodzie kraju, w województwach podlaskim i mazowieckim. Współczynnik feminizacji równy 100 (równa liczba mężczyzn i kobiet) wystąpił w 18 powiatach. W pozostałych 356 (co stanowi 93,68% wszystkich jednostek) współczynnik feminizacji wynosił powyżej 100, co wskazuje na przewagę liczebną kobiet. Najwyższe wartości miernika odnotowano w Łodzi (119), Lublinie i Warszawie (po 117).

Według prognoz Głównego Urzędu Statystycznego zarówno liczba kobiet, jak i mężczyzn w Polsce będzie konsekwentnie spadać do 2050 r. Liczba kobiet spadnie poniżej 19 mln już w 2035 r., natomiast liczba mężczyzn w tym samym roku spadnie poniżej 18 mln. Założono większą dynamikę spadku liczby kobiet niż mężczyzn. W 2050 r. liczba kobiet będzie wynosiła 17,39 mln, natomiast mężczyzn 16,56 mln⁵. Zatem w 2050 r., w porównaniu z 2021 r. będzie ok. 2,29 mln mniej Polek i ok. 1,84 mln mniej Polaków, co stanowi ubytek rządu odpowiednio 10,01%

5 GUS, *Prognoza ludności na lata 2014–2050*, https://demografia.stat.gov.pl/BazaDemografia/Prognoza_2014_2050.aspx (dostęp: 11.05.2022).

i 11,63%. Różnica między liczbą kobiet i mężczyzn w 2050 r. wyniesie ok. 823,50 tys., będzie więc znacznie niższa niż w latach 2002–2021. Udział kobiet w populacji wyniesie 51,21%, natomiast mężczyzn 48,79% (rys. 2.7).



Rys. 2.7. Prognozy liczby kobiet i mężczyzn w Polsce (w mln) do 2050 r. według GUS i Eurostat
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS i Eurostat.

Według prognoz publikowanych przez Eurostat, podobnie jak w przypadku ludności ogółem, początkowe założenia są bardziej pesymistyczne – szybszy spadek liczby kobiet i mężczyzn do 2035 r. Prognozy na rok 2050 są nieco bardziej optymistyczne w porównaniu z przewidywaniami GUS. W 2050 r. liczba kobiet i mężczyzn będzie wynosiła odpowiednio 17,48 mln i 16,62 mln (rys. 2.7). W 2100 r. liczba kobiet w Polsce ma kształtować się na poziomie 13,90 mln, natomiast liczba mężczyzn na poziomie 13,75 mln⁶. W porównaniu z 2021 r. nastąpi więc spadek liczby kobiet o ok. 5,77 mln i mężczyzn o ok. 4,65 mln, co stanowi odpowiednio aż 29,34% i 25,28%. Warto zauważyć, że według prognoz Eurostatu w 2100 r. różnica pomiędzy liczbą kobiet i mężczyzn będzie znacznie mniejsza niż w latach 2002–2021, wyniesie jedynie 148,9 tys. osób. Udział kobiet w populacji wyniesie 50,27%, natomiast mężczyzn – 49,73%.

2.1.3. Ludność według płci i wieku

Z uwagi na temat książki, struktura ludności według wieku zaprezentowana zostanie na podstawie grup ekonomicznych, które zostały wyspecyfikowane ze względu na zdolność do pracy. Wyróżniamy trzy podstawowe ekonomiczne grupy ludności:

⁶ Eurostat, *EUROPOP2019, Population projections at national level (2019–2100)*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography/population-projections/database> (dostęp: 11.05.2022).

- 1) ludność w wieku przedprodukcyjnym, w którym osoby nie są jeszcze zdolne do wykonywania pracy, do 17 roku życia⁷;
- 2) ludność w wieku produkcyjnym, w którym osoby są zdolne do pracy: 18–64 lata w przypadku mężczyzn i 18–59 lat dla kobiet⁸;
- 3) ludność w wieku poprodukcyjnym, który rozpoczyna się w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego: dla mężczyzn 65 lat i więcej, dla kobiet 60 lat i więcej⁹.

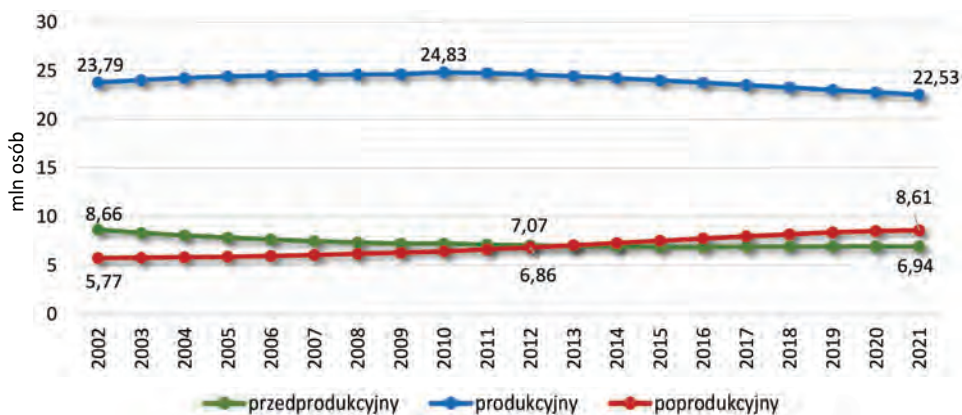
Liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym w Polsce w 2002 r. wynosiła 8,66 mln. Do 2016 r. spadła o 1,77 mln, czyli aż o 20,40%. Tempo spadku liczby ludności w tej grupie wiekowej jednak malało i w 2017 r. negatywna tendencja odwróciła się, liczba dzieci i młodzieży zaczęła powoli rosnąć, średnio o 14,36 tys. z roku na rok. W 2021 r. liczba osób w wieku przedprodukcyjnym ponownie spadła w porównaniu z rokiem poprzednim, o 15,24 tys. osób. W 2021 r. wynosiła 6,94 mln, była niższa o 1,73 mln niż w 2002 r., czyli o 19,91%. Najliczniejszą grupę w Polsce stanowiła ludność w wieku produkcyjnym. W 2002 r. liczba ludności w tej grupie wiekowej wynosiła 23,79 mln. Do roku 2010 wzrosła o 1,04 mln, czyli o 4,38%. W kolejnych latach odnotowywano spadki poziomu zmiennej (tempo spadku z okresu na okres było coraz szybsze). W 2021 r. liczba ludności w wieku produkcyjnym wynosiła 22,53 mln, była niższa niż w 2002 r. o 1,26 mln, czyli o 5,31%, natomiast liczba ludności w wieku poprodukcyjnym w całym analizowanym okresie konsekwentnie rosła. W 2002 r. kształtowała się na poziomie 5,77 mln, natomiast w 2021 r. na poziomie 8,61 mln osób, zatem była wyższa o ponad 2,84 mln, czyli o 49,43%. Warto zauważyć, że do roku 2012 liczba osób w wieku poprodukcyjnym była niższa niż osób w wieku przedprodukcyjnym, natomiast w kolejnych dziewięciu latach wyższa. W 2021 r. różnica wynosiła 1,68 mln na korzyść osób w wieku poprodukcyjnym (rys. 2.8).

Udział osób w wieku przedprodukcyjnym w populacji w 2021 r. wynosił 18,15% i był niższy o 4,51 punktu procentowego niż w 2002 r. Udział osób w wieku produkcyjnym wzrósł w latach 2002–2010 z 62,25% do 64,97%, jednak do roku 2021 spadł w porównaniu z najwyższą wartością odnotowaną w 2010 r. aż o 6,03 punktu procentowego do 58,94%. Udział osób w wieku poprodukcyjnym w populacji konsekwentnie rósł w całym badanym okresie, z 15,08% w 2002 r. do 22,54% w 2021 r., czyli aż o 7,46 punktu procentowego. Do 2012 r. udział osób w wieku poprodukcyjnym w populacji był wyższy niż udział osób w wieku przedprodukcyjnym, w kolejnych latach mieliśmy do czynienia z odwrotną sytuacją. W 2021 r. różnica wynosiła 4,39 punktu procentowego na korzyść osób w wieku poprodukcyjnym (rys. 2.9).

7 GUS, *Słownik pojęć: Wiek przedprodukcyjny*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sloownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/863,pojecie.html> (dostęp: 13.05.2022).

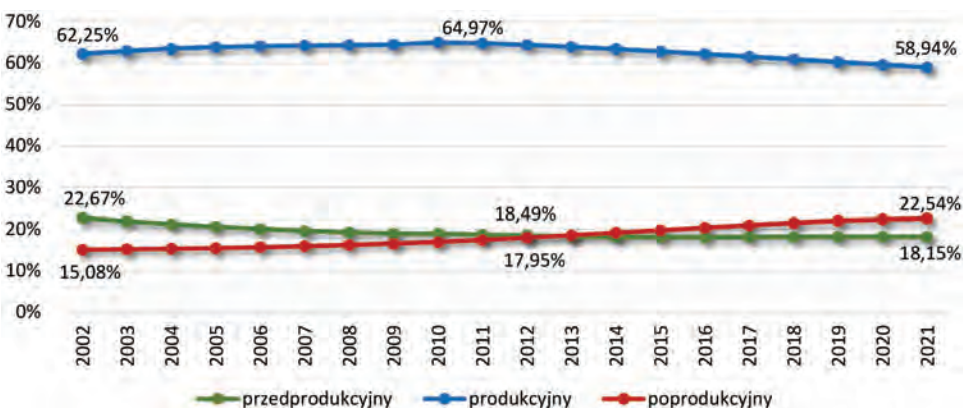
8 GUS, *Słownik pojęć: Wiek produkcyjny*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sloownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/861,pojecie.html> (dostęp: 13.05.2022).

9 GUS, *Słownik pojęć: Wiek poprodukcyjny*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sloownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3947,pojecie.html> (dostęp: 13.05.2022).



Rys. 2.8. Liczba ludności w Polsce (w mln) według ekonomicznych grup wieku w latach 2002–2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

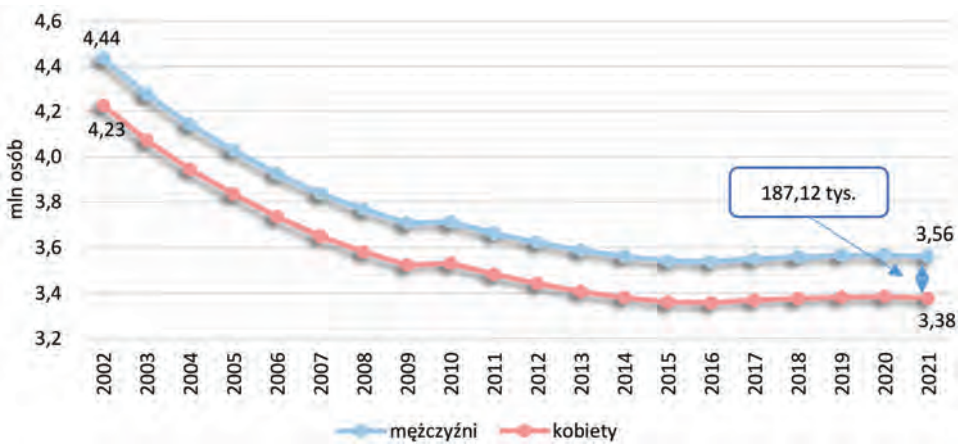


Rys. 2.9. Udział ludności w populacji Polski (w %) według ekonomicznych grup wieku w latach 2002–2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Ciekawie prezentuje się zróżnicowanie ludności według płci w poszczególnych ekonomicznych grupach wieku. W wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym wyraźnie dominowali mężczyźni w badanym okresie. W 2002 r. liczba mężczyzn w wieku przedprodukcyjnym wynosiła 4,44 mln osób, natomiast kobiet 4,23 mln. Do roku 2009 liczba dzieci i młodzieży charakteryzowała się trendem malejącym – z roku na rok liczba mężczyzn spadała średnio o 103,11 tys., natomiast kobiet o 99,61 tys. Trend malejący odnotowano również w latach 2011–2016, jednak tym razem spadek był znacznie słabszy – rzędu 29,46 tys. z roku na rok dla mężczyzn i 29,67 tys. dla kobiet. Wzrost liczby ludności w porównaniu z rokiem poprzednim w tej grupie wiekowej odnotowano w 2010 r. oraz w latach 2017–2020,

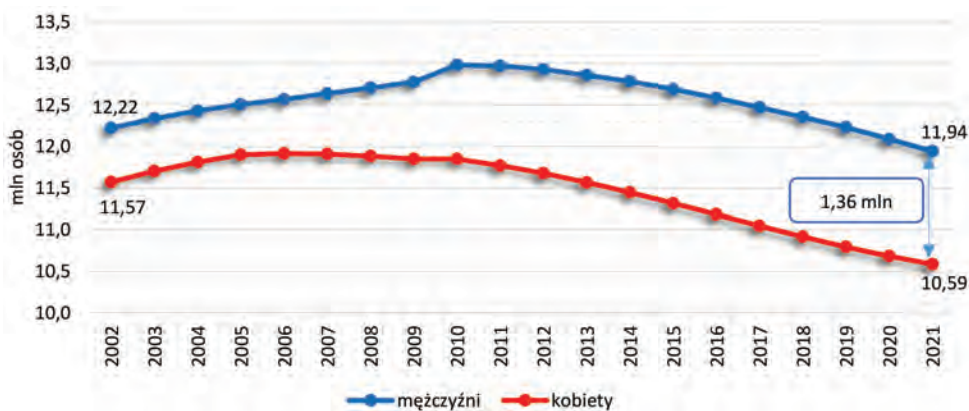
jednak był on niewielki, średnio 7,71 tys. mężczyzn i 6,65 tys. kobiet z roku na rok. W 2021 r. zauważono spadek liczby ludności w porównaniu z rokiem poprzednim o 7,76 tys. w przypadku mężczyzn i 7,48 tys. w przypadku kobiet. W 2021 r. liczba mężczyzn w wieku przedprodukcyjnym wynosiła 3,56 mln, w porównaniu z 2002 r. była niższa o 874,64 tys., czyli o 19,71%, natomiast liczba kobiet wynosiła 3,38 mln i w porównaniu z pierwszym analizowanym okresem była niższa o 850,91 tys., co stanowiło 20,13%. Różnica pomiędzy płciami w pierwszym analizowanym okresie wynosiła 208,24 tys. na korzyść mężczyzn, w kolejnych latach wahała się między 180 a 200 tys., w 2021 r. wynosiła 187,12 tys. (rys. 2.10).



Rys. 2.10. Liczba kobiet i mężczyzn w wieku przedprodukcyjnym w Polsce (w mln) w latach 2002–2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

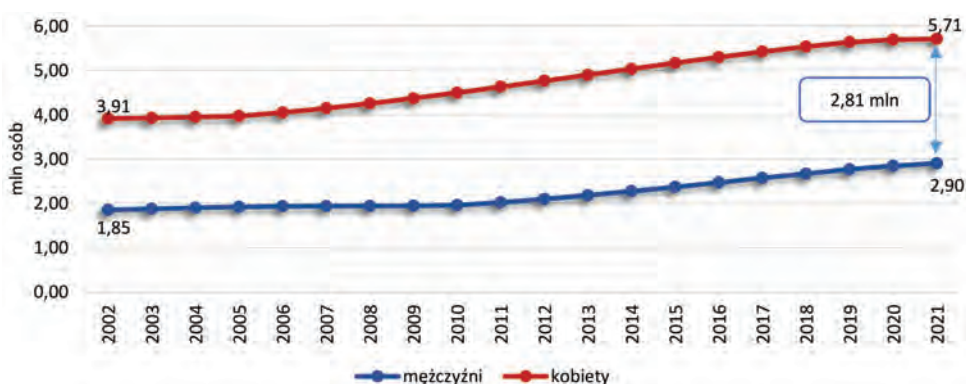
W grupie osób w wieku produkcyjnym liczba mężczyzn w 2002 r. wynosiła 12,22 mln, natomiast kobiet 11,57 mln. Wzrost liczby mężczyzn w porównaniu z rokiem poprzednim odnotowano w latach 2003–2010, średnio o 84,23 tys., natomiast w przypadku kobiet w latach 2003–2006 średnio o 88,66 tys. oraz w 2010 r. o 1,18 tys. W latach 2011–2021 liczba mężczyzn malała średnio o 97,39 tys. z roku na rok, natomiast kobiet średnio o 120,21 tys. Spadek liczby kobiet w porównaniu z rokiem poprzednim zauważono również w latach 2007–2009, średnio o 22,36 tys. z roku na rok. W 2021 r. liczba mężczyzn w wieku produkcyjnym wynosiła 11,94 mln, w porównaniu z 2002 r. była niższa o 278,68 tys., co stanowi zaledwie 2,28% (rys. 2.11), natomiast liczba kobiet wynosiła 10,59 mln i była niższa w porównaniu z pierwszym analizowanym okresem o 983,79 tys., czyli o 8,5%. Na rys. 2.11 wyraźnie widać, że różnica pomiędzy liczbą mężczyzn i kobiet w wieku produkcyjnym rosła w badanym okresie na korzyść mężczyzn, szczególnie po roku 2007. W 2019 r. osiągnęła poziom 1,44 mln, była więc ponad dwukrotnie wyższa niż w 2002 r. W ostatnich dwóch latach nieco się zmniejszyła – do 1,35 mln w 2021 r.



Rys. 2.11. Liczba kobiet i mężczyzn w wieku produkcyjnym w Polsce (w mln) w latach 2002–2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

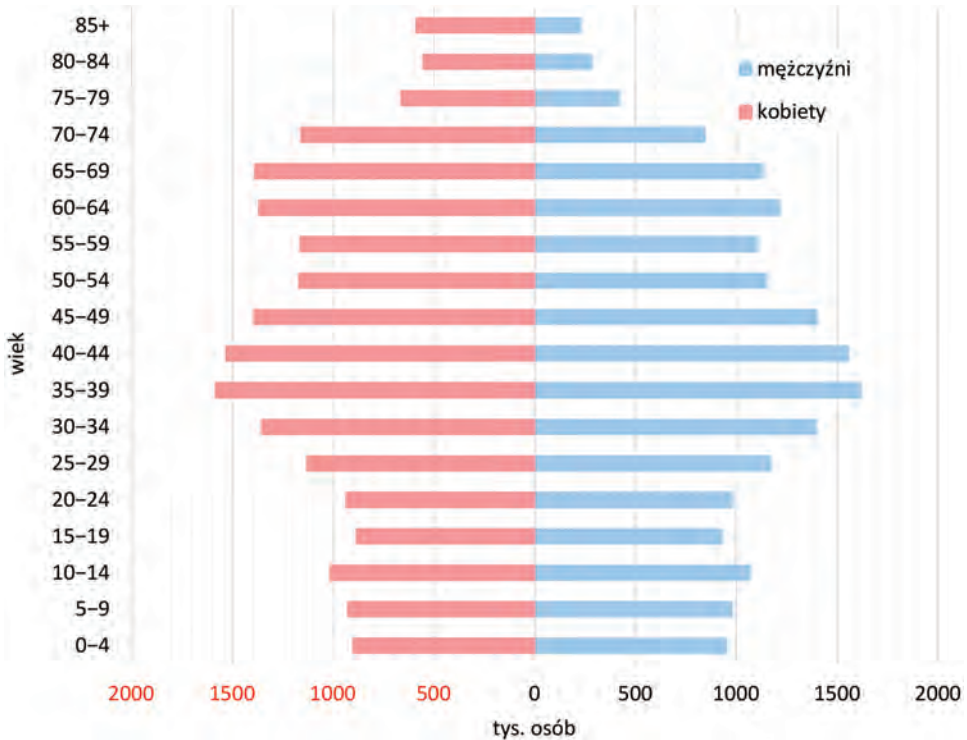
Odwrotną sytuację zauważono w przypadku ludności w wieku poprodukcyjnym, gdzie wyraźnie dominowały kobiety. Różnica między liczbą mężczyzn i kobiet w tej grupie wiekowej była największa spośród analizowanych grup, co więcej, wzrosła z 2,06 mln w 2002 r. do 2,87 mln w 2019 r., czyli o 38,21%. W ostatnich dwóch latach nieco się zmniejszyła, do 2,81 mln w 2021 r. Zarówno liczba mężczyzn, jak i kobiet w wieku poprodukcyjnym konsekwentnie rosła w całym badanym okresie, odpowiednio o 57,53 i 110,11 tys. z roku na rok. W 2021 r. liczba mężczyzn w wieku poprodukcyjnym była wyższa od wartości z 2002 r. o 1,05 mln (o 56,88%) i wynosiła 2,90 mln. Natomiast liczba kobiet była wyższa o 1,8 mln (o 45,91%) i wynosiła 5,71 mln, zatem kobiet w wieku poprodukcyjnym w 2021 r. było prawie dwa razy więcej niż mężczyzn (rys. 2.12).



Rys. 2.12. Liczba kobiet i mężczyzn w wieku poprodukcyjnym w Polsce (w mln) w latach 2002–2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

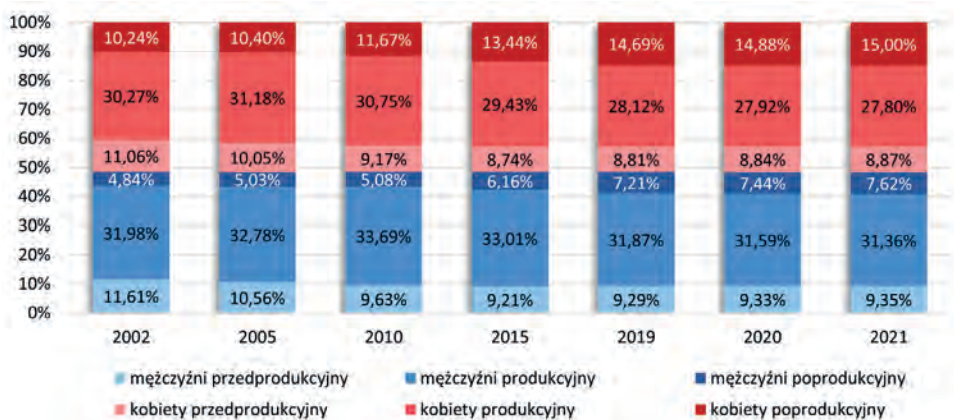
Warto przyjrzeć się dokładniej strukturze ludności według płci i wieku. Na rys. 2.13 zaprezentowano piramidę wieku dla kobiet i mężczyzn w 2021 r. w Polsce. Wyraźnie widać, że liczba mężczyzn jest wyższa niż kobiet do grupy wiekowej 40–44 lata. Przewaga jednak nie jest duża. W grupie 45–49 lat liczba mężczyzn jest porównywalna z liczbą kobiet, natomiast we wszystkich grupach powyżej 50 roku życia wyraźnie dominują kobiety. W grupie 85 lat i więcej stanowią ponad 72% ludności.



Rys. 2.13. Piramida płci i wieku w Polsce (w tys.) w 2021 r.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Najwyższy udział w populacji w całym badanym okresie mieli mężczyźni w wieku produkcyjnym, a następnie kobiety w tej samej grupie wiekowej. W 2021 r. wynosił on odpowiednio 31,36% oraz 27,80%, w porównaniu z 2002 r. był jednak niższy w obydwu przypadkach, odpowiednio o 0,62 i 2,47 punktu procentowego. Różnica pomiędzy płciami sukcesywnie pogłębiała się na korzyść mężczyzn – z 1,71 w 2002 r. do 3,56 punktu procentowego w 2021 r. Mężczyźni również przeważali w grupie osób w wieku przedprodukcyjnym, chociaż w tym przypadku różnica między płciami utrzymywała się na stałym poziomie ok. 0,50 punktu procentowego. Udział osób w wieku przedprodukcyjnym spadł z 11,61% w 2002 r. do 9,35% w 2021 r.

w przypadku mężczyzn oraz z 11,06% do 8,87% w przypadku kobiet. W grupie osób w wieku poprodukcyjnym znacznie wyższy udział w populacji miały kobiety, a różnica między płciami pogłębiła się na korzyść kobiet – z 5,40 w 2002 r. do 7,38 punktu procentowego w 2021 r. Udział osób w wieku poprodukcyjnym w populacji w badanym okresie konsekwentnie rósł. Największy wzrost spośród wszystkich analizowanych grup odnotowano dla kobiet w wieku poprodukcyjnym, o 4,76 punktu procentowego, z 10,24% w 2002 r. do 15% w 2021 r., następnie dla mężczyzn w tej samej grupie wiekowej o 2,78 punktu procentowego, z 4,84% do 7,62% (rys. 2.14).

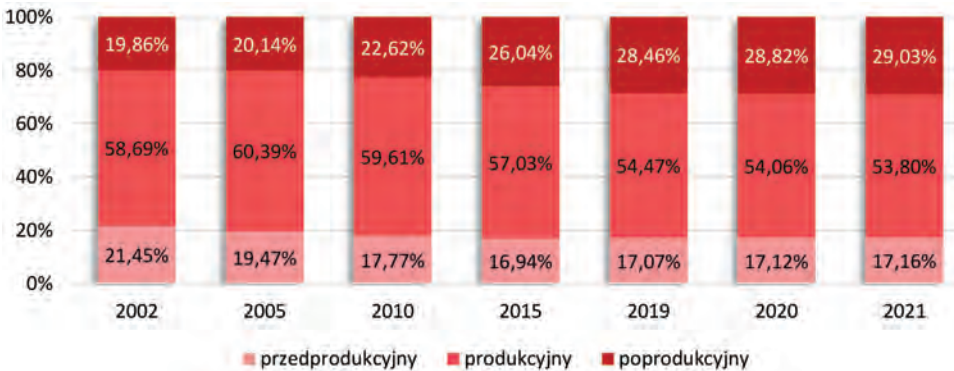


Rys. 2.14. Udział kobiet i mężczyzn w populacji Polski (w %) według ekonomicznych grup wieku w wybranych latach

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Powyżej przedstawiono, jaki udział w populacji mają kobiety i mężczyźni w poszczególnych ekonomicznych grupach wieku. Warto jednak odnieść się również do ogólnej liczby osobno mężczyzn i kobiet, aby dokładnie poznać strukturę ludności według płci i wieku. W 2002 r. kobiety w wieku przedprodukcyjnym stanowiły 21,45%, w produkcyjnym 58,69%, natomiast w poprodukcyjnym 19,86% ogólnej liczby kobiet. Udział kobiet w wieku przedprodukcyjnym maleł w porównaniu z rokiem poprzednim w latach 2002–2016, negatywna tendencja jednak odwróciła się i w ostatnich pięciu analizowanych latach nastąpił niewielki wzrost. Udział kobiet w wieku produkcyjnym rósł w latach 2002–2006. W 2006 r. osiągnął najwyższą wartość 60,48%, niemniej jednak w kolejnych latach odnotowywano spadki wskaźnika, natomiast udział kobiet w wieku poprodukcyjnym w ogólnej liczbie kobiet sukcesywnie rósł z roku na rok. W 2021 r. kobiety w wieku przedprodukcyjnym stanowiły 17,16%, w produkcyjnym 53,80%, natomiast w poprodukcyjnym 29,03% ogólnej liczby kobiet. Zatem w przypadku kobiet w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym nastąpił spadek udziału w porównaniu

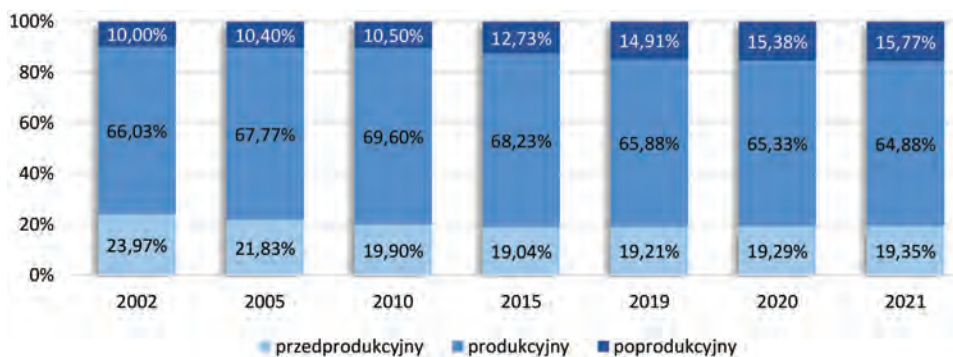
z 2002 r., odpowiednio o 4,28 i 4,89 punktu procentowego, natomiast w przypadku wieku poprodukcyjnego odnotowano wzrost o 9,17 punktu procentowego. Należy podkreślić, że w latach 2002 i 2003 udział kobiet w wieku przedprodukcyjnym był wyższy niż w wieku poprodukcyjnym, w kolejnych latach sytuacja była odwrotna, a różnica między tymi grupami wiekowymi konsekwentnie pogłębiała się, aż do 11,87 punktu procentowego na korzyść kobiet w wieku poprodukcyjnym w 2021 r. (rys. 2.15).



Rys. 2.15. Udział kobiet według ekonomicznych grup wieku w ogólnej liczbie kobiet (w %) w wybranych latach

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Mężczyźni w wieku przedprodukcyjnym stanowili w 2002 r. 23,97%, w produkcyjnym 66,03%, natomiast w poprodukcyjnym 10% ogólnej liczby mężczyzn. Udział mężczyzn w wieku przedprodukcyjnym malał w latach 2002–2016, w ostatnich pięciu analizowanych latach odnotowano niewielki wzrost. Udział mężczyzn w wieku produkcyjnym rósł w latach 2002–2010. W roku 2010 osiągnął najwyższy poziom 69,60%. W kolejnych latach malał, a tempo spadku było coraz większe, natomiast w przypadku udziału mężczyzn w wieku poprodukcyjnym w ogólnej liczbie mężczyzn, jedyny spadek w porównaniu z rokiem poprzednim odnotowano w 2010 r. W 2021 r. mężczyźni w wieku przedprodukcyjnym stanowili 19,35%, w produkcyjnym 64,88%, a w poprodukcyjnym 15,77% ogólnej liczby mężczyzn. Zatem dla mężczyzn w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym nastąpił spadek udziału w porównaniu z 2002 r., odpowiednio o 4,62 i 1,15 punktu procentowego, natomiast dla wieku poprodukcyjnego odnotowano wzrost o 5,77 punktu procentowego. W przypadku mężczyzn w całym badanym okresie udział osób w wieku przedprodukcyjnym był wyższy niż w poprodukcyjnym, jednak dystans między grupami wiekowymi zmniejszył się z niespełna 14 punktów procentowych w 2002 r. do 3,58 punktu procentowego w 2021 r. (rys. 2.16).



Rys. 2.16. Udział mężczyzn według ekonomicznych grup wieku w ogólnej liczbie mężczyzn (w %) w wybranych latach

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

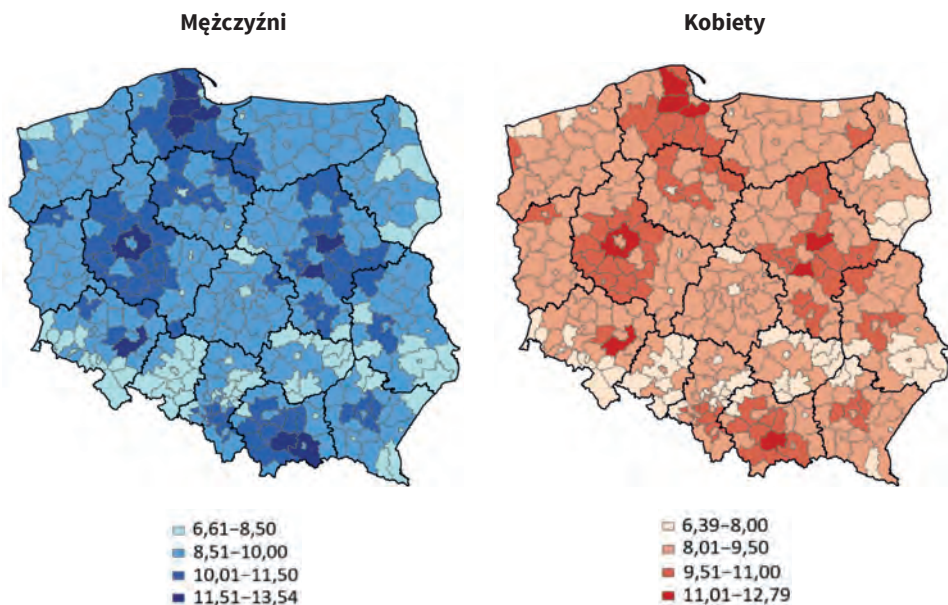
Według prognoz opracowanych przez Główny Urząd Statystyczny w 2050 r. osoby w wieku przedprodukcyjnym będą stanowiły 14,62% ludności ogółem, w wieku produkcyjnym 48,84%, natomiast w poprodukcyjnym 36,54%. Mężczyźni w wieku przedprodukcyjnym będą stanowili 15,42%, w produkcyjnym 55,14% i w poprodukcyjnym 29,44% liczby mężczyzn ogółem. Kobiety w wieku przedprodukcyjnym będą stanowiły 13,86%, w produkcyjnym 42,84%, a w poprodukcyjnym 43,30% liczby kobiet ogółem. Warto podkreślić, że kobiet w wieku poprodukcyjnym będzie wówczas więcej niż w wieku produkcyjnym. Zaprezentowane prognozy wskazują, że należy spodziewać się utrzymania trendu rosnącego w przypadku udziału osób starszych i malejącego w pozostałych ekonomicznych grupach wieku dla obu płci. Warto również zaznaczyć, że w latach 2015 i 2020, dla których są już dostępne informacje na temat rzeczywistej wartości zmiennych, prognozy okazały się trafne. Na przykład prognozy zakładały udział kobiet w wieku poprodukcyjnym w 2020 r. na poziomie 29,12%, natomiast faktycznie wynosił on 28,82% (jedynie 0,5% rzeczywistej wartości analizowanej zmiennej stanowiło przeciętne bezwzględne odchylenie prognoz od danych rzeczywistych). W przypadku mężczyzn prognozowano wartość 15,64%, faktycznie było to 15,38%¹⁰. Można zatem stwierdzić, że realizacja zakładanego w prognozach scenariusza jest wysoce prawdopodobna.

Zróżnicowanie przestrzenne udziału mężczyzn i kobiet w poszczególnych grupach wiekowych w populacji województw w badanym okresie nie było duże. W 2021 r. odnotowano największe zróżnicowanie w populacji w przypadku udziału kobiet w wieku poprodukcyjnym, gdzie różnica między najwyższą i najniższą wartością zmiennej w województwach wyniosła jedynie 3,05 punktu procentowego. W 2021 r. największy udział zarówno mężczyzn, jak i kobiet w wieku przedprodukcyjnym miało województwo pomorskie (odpowiednio 10,22% oraz 9,66%), w wieku produkcyjnym

¹⁰ GUS, *Prognoza ludności na lata 2014–2050*, https://demografia.stat.gov.pl/BazaDemografia/Prognoza_2014_2050.aspx (dostęp: 16.05.2022).

w przypadku mężczyzn podkarpackie (32,44%), zaś dla kobiet małopolskie (28,36%), natomiast w wieku poprodukcyjnym odpowiednio świętokrzyskie (8,40%) i łódzkie (16,85%). Co ciekawe, największą różnicę w poziomie zmiennej pomiędzy płciami odnotowano dla wieku poprodukcyjnego w województwie łódzkim (8,72 punktu procentowego na korzyść kobiet), zaś najmniejszą dla wieku przedprodukcyjnego w lubelskim (0,40 punktu procentowego na korzyść mężczyzn). W 2021 r., w porównaniu z 2002 r., we wszystkich jednostkach przestrzennych odnotowano spadek udziału mężczyzn i kobiet w wieku przedprodukcyjnym w populacji oraz wzrost udziału przedstawicieli obydwu płci w wieku poprodukcyjnym w populacji. W wieku produkcyjnym, w przypadku kobiet zauważono spadek udziału we wszystkich województwach, natomiast dla mężczyzn w 10 wystąpił spadek poziomu zmiennej, zaś w sześciu wzrost.

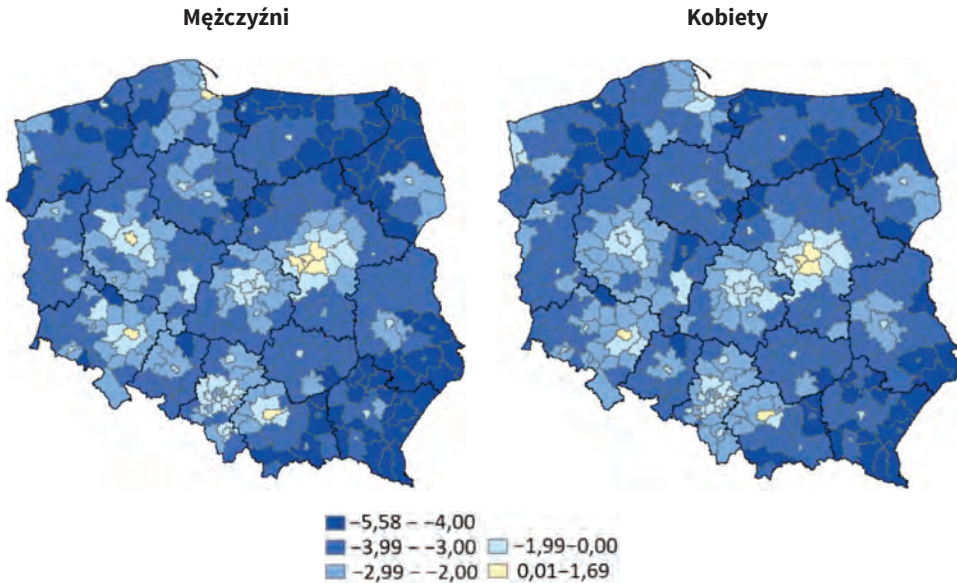
Mapy zaprezentowane na rys. 2.17, przedstawiające zróżnicowanie przestrzenne udziału mężczyzn i kobiet w wieku przedprodukcyjnym w populacji powiatów w 2021 r., wyglądają bardzo podobnie. Jednak graniczne wartości przedziałów dla poszczególnych grup powiatów w przypadku kobiet są nieco obniżone, co wskazuje na niższy udział w populacji młodych kobiet w porównaniu z mężczyznami. W 2021 r. najwyższy udział mężczyzn w wieku przedprodukcyjnym w populacji (danego powiatu) równy 13,54% odnotowano w powiecie kartuskim, zaś najniższy 6,61% w Sopocie. Różnica wynosiła 6,93 punktu procentowego. Co ciekawe, obydwie jednostki przestrzenne położone są w województwie pomorskim. W tych samych powiatach odnotowano również najwyższy i najniższy udział młodych kobiet w populacji, wartości zmiennych były jednak nieco niższe, wynosiły odpowiednio 12,79% i 6,39%. Różnica w tym przypadku kształtowała się na poziomie 6,40 punktu procentowego. Zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet do grupy powiatów cechującej się najwyższymi wartościami zmiennej, należały jednostki położone w województwach pomorskim, wielkopolskim, mazowieckim, dolnośląskim oraz małopolskim. Do grupy powiatów charakteryzujących się najniższymi wartościami należały jednostki położone głównie w województwie podlaskim oraz w pasie zlokalizowanym na południu kraju – od województwa dolnośląskiego poprzez opolskie, śląskie, świętokrzyskie i lubelskie. W przypadku mężczyzn najliczniejszą grupę stanowiły powiaty, w których zmienna przyjmowała wartości z przedziału (8,51%; 10%), należały do niej aż 222 jednostki, co stanowiło 58,42% wszystkich powiatów. W przypadku kobiet największa liczba powiatów należała do grupy charakteryzującej się udziałem na poziomie między 8,01 a 9,5%, aż 236 jednostek, co stanowiło 62,11% wszystkich powiatów (rys. 2.17).



Rys. 2.17. Udział mężczyzn i kobiet w wieku przedprodukcyjnym w populacji powiatów (w %) w 2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W 2021 r. w porównaniu z 2002 r. udział mężczyzn i kobiet w wieku przedprodukcyjnym w populacji był niższy w większości powiatów. W przypadku mężczyzn wzrost udziału odnotowano jedynie w ośmiu powiatach, w tym w czterech z województwa mazowieckiego, największy w Warszawie (o 1,69 punktu procentowego), natomiast dla kobiet w pięciu powiatach, najwyższy również w Warszawie (o 1,49 punktu procentowego). Na rys. 2.18 wyraźnie widać, że większym spadkiem udziału młodych mężczyzn i kobiet charakteryzowała się wschodnia część kraju, szczególnie województwa warmińsko-mazurskie, podlaskie, lubelskie i podkarpackie. Można również zauważyć, że grupa powiatów, w której wystąpił największy spadek poziomu zmiennej jest bardziej liczna w przypadku mężczyzn (71 powiatów) w porównaniu z kobietami (55 powiatów). Największy spadek udziału mężczyzn w wieku przedprodukcyjnym w populacji w 2021 r. w porównaniu z 2002 r. odnotowano w powiecie nizańskim (województwo podkarpackie), o 5,58 punktu procentowego, natomiast najsilniejszy spadek udziału kobiet zauważono w powiecie kolneńskim (województwo podlaskie), o 5,73 punktu procentowego. W obu przypadkach nie odnotowano powiatu, w którym nie zaszła żadna zmiana poziomu analizowanej zmiennej w 2021 r. w stosunku do 2002 r. (rys. 2.18).

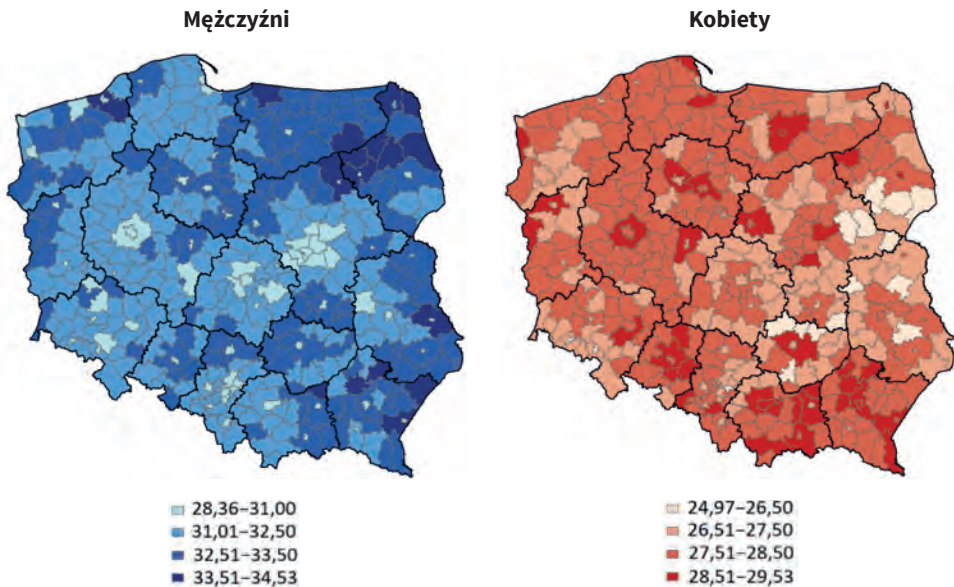


Rys. 2.18. Zmiana (spadek bądź wzrost) udziału mężczyzn i kobiet w wieku przedprodukcyjnym w populacji powiatów (w punktach procentowych) w 2021 r. w odniesieniu do 2002 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Na rys. 2.19 można zauważyć, że udział mężczyzn w wieku produkcyjnym w populacji poszczególnych powiatów był istotnie wyższy niż kobiet w 2021 r. Wartość maksymalna zmiennej dla kobiet była niewiele wyższa niż wartość minimalna dla mężczyzn, w poprzedniej analizowanej grupie wiekowej nie było takiej rozbieżności pomiędzy płciami. Najwyższy udział mężczyzn w wieku produkcyjnym w populacji równy 34,53% odnotowano w powiecie kolneńskim (województwo podlaskie), zaś najniższy w Warszawie (województwo mazowieckie), równy 28,36%. Różnica wynosiła 6,17 punktu procentowego. Najwyższe wartości zmiennej (powyżej 33,51%) zauważono w 17 powiatach położonych głównie we wschodniej części kraju, w województwach warmińsko-mazurskim, podlaskim i podkarpackim. Najniższe wartości (poniżej 31%) oprócz Warszawy odnotowano w powiatach z nią sąsiadujących, w Trójmieście, Poznaniu, Łodzi, Jeleniej Górze, Bielsku-Białej oraz w miastach położonych w województwie śląskim. Do tej grupy należały 72 jednostki przestrzenne. Najlichnieszą grupę stanowiły powiaty, w których zmienna przybierała wartości od 31,01 do 32,5%, należało do niej 178 jednostek, co stanowiło 46,8% wszystkich powiatów. Największy udział kobiet w wieku produkcyjnym w populacji powiatów w 2021 r., równy 29,53%, wystąpił w powiecie kolbuszowskim (województwo podkarpackie), zaś najniższy, równy 24,97%, w powiecie hajnowskim (województwo podlaskie). Różnica wynosiła 4,56 punktu procentowego, zatem zróżnicowanie przestrzenne było mniejsze niż w przypadku mężczyzn. Najwyższym poziomem

zmiennej (powyżej 28,51%) charakteryzowało się 39 powiatów rozmieszczonych w całym kraju, chociaż z przewagą południowej jego części, w województwach opolskim, podkarpackim i małopolskim. Wartości najniższe (poniżej 26,50%) zauważono głównie we wschodniej części Polski, w województwach świętokrzyskim, lubelskim, mazowieckim i podlaskim. Do tej grupy należało 18 jednostek przestrzennych. Najliczniejszą grupę stanowiły powiaty, w których odnotowano wartości zmiennej z przedziału (27,51%; 28,5%). Należały do niej 194 jednostki, co stanowiło 51,05% wszystkich powiatów (rys. 2.19).

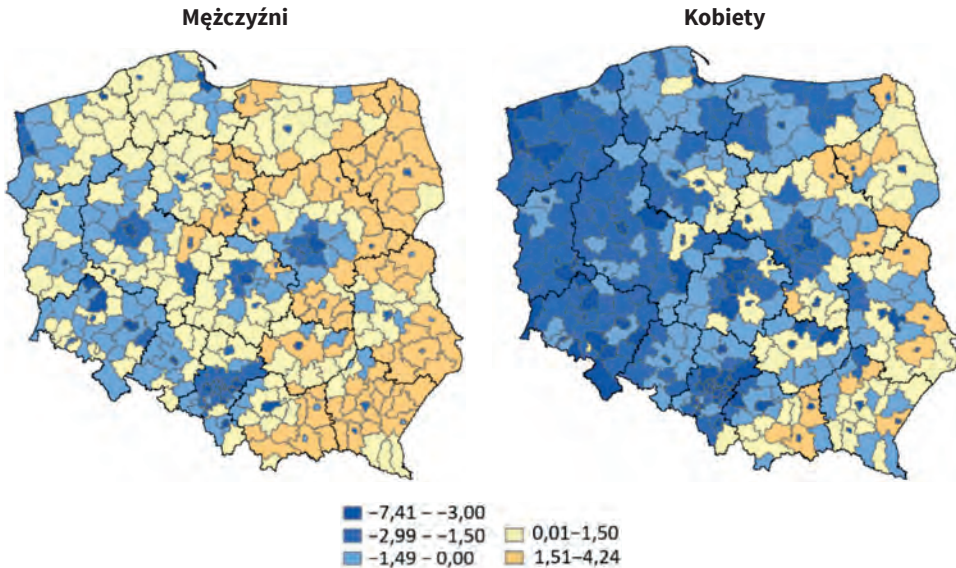


Rys. 2.19. Udział mężczyzn i kobiet w wieku produkcyjnym w populacji powiatów (w %) w 2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W 2021 r. w porównaniu z 2002 r. nastąpił spadek udziału mężczyzn w wieku produkcyjnym w populacji w 159 powiatach (co stanowiło 41,84% wszystkich jednostek), położonych głównie w zachodniej i środkowej części kraju, w województwach zachodniopomorskim, lubelskim, wielkopolskim, dolnośląskim, opolskim, śląskim, łódzkim i mazowieckim. Najsilniejszy zauważono w mieście Żory (województwo śląskie), o 6,29 punktu procentowego. W pozostałych jednostkach nastąpił wzrost udziału, przy czym najwyższy we wschodniej części kraju. W powiecie suwalskim (województwo podlaskie) zmiana osiągnęła maksymalną wartość, równą 4,24 punktu procentowego. Spadek udziału kobiet w wieku produkcyjnym w populacji w 2021 r. w porównaniu z 2002 r. odnotowano aż w 301 powiatach (co stanowiło 79,21% wszystkich jednostek), głównie w zachodniej i środkowej części kraju, szczególnie silny w miastach na prawach powiatu. Największy wystąpił w mieście Żory

(województwo śląskie), o 7,41 punktu procentowego – podobnie jak w przypadku mężczyzn. W pozostałych powiatach odnotowano wzrost poziomu zmiennej, najwyższy w powiecie łomżyńskim (województwo podlaskie), o 3,34 punktu procentowego. Warto zauważyć, że województwo podlaskie jest jedynym, w którym w większości powiatów wystąpił wzrost udziału kobiet w wieku produkcyjnym w populacji w 2021 r. w porównaniu z 2002 r. Zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet nie odnotowano powiatu, w którym nie zaszła żadna zmiana poziomu badanej zmiennej w 2021 r. w stosunku do 2002 r. (rys. 2.20).

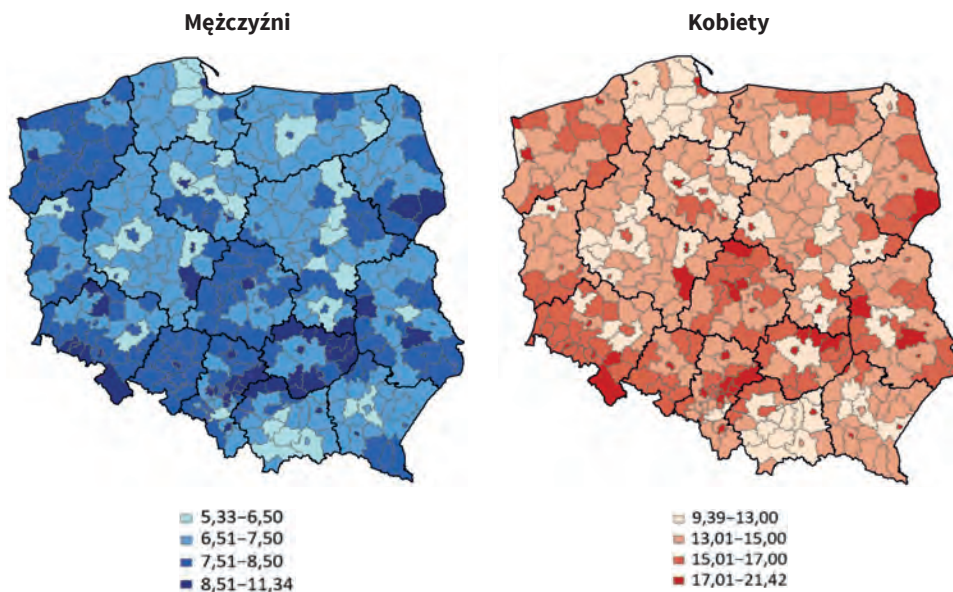


Rys. 2.20. Zmiana (spadek lub wzrost) udziału mężczyzn i kobiet w wieku produkcyjnym w populacji powiatów (w punktach procentowych) w 2021 r. w odniesieniu do 2002 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

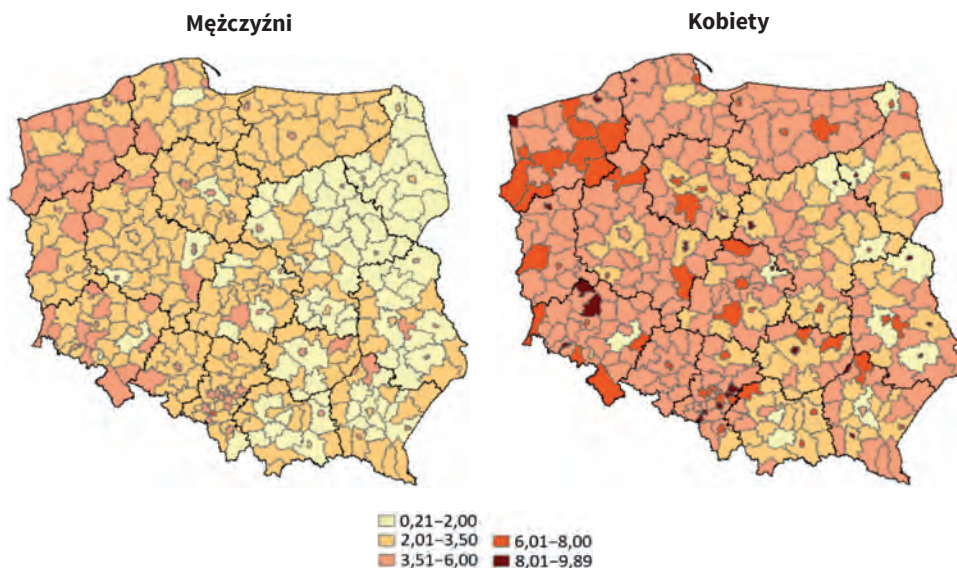
Analizując mapy zamieszczone na rys. 2.21, warto najpierw spojrzeć na legendę, na której wyraźnie widać, że udział kobiet w wieku poprodukcyjnym w populacji powiatów w 2021 r. był znacznie wyższy niż mężczyzn. Najwyższe wartości zmiennej dla mężczyzn mieszczą się w grupie najniższych dla kobiet. Najwyższy udział mężczyzn w wieku poprodukcyjnym w populacji w 2021 r. równy 11,34% odnotowano w Sopocie, zaś najniższy w powiecie kartuskim, 5,33% (oba powiaty są położone w województwie pomorskim) – odwrotnie niż w przypadku mężczyzn w wieku przedprodukcyjnym. Różnica wynosiła 6,01 punktu procentowego. W tych samych powiatach odnotowano również najwyższy i najniższy udział kobiet w wieku poprodukcyjnym w populacji, wartości zmiennej wynosiły odpowiednio 21,42% oraz 9,39%. Różnica kształtowała się na poziomie 12,03 punktu procentowego, zatem zmienna charakteryzowała się znacznie większym zróżnicowaniem przestrzennym

w przypadku kobiet w porównaniu z mężczyznami. Warto również zauważyć, że różnica między maksymalną wartością zmiennej dla kobiet i mężczyzn wynosiła aż 10,08 punktu procentowego. W obu przypadkach najwyższe wartości zmiennych występowały przede wszystkim w miastach na prawach powiatu, tj. w Sopocie, Jeleniej Górze, Łodzi, Wałbrzychu, Sosnowcu, Częstochowie, Koszalinie, Koninie, Kielcach, Katowicach, Świnoujściu, Dąbrowie Górniczej oraz w powiatach położonych w województwach dolnośląskim, śląskim i świętokrzyskim, natomiast w województwach pomorskim i małopolskim występowała największa liczba powiatów charakteryzujących się najniższymi wartościami zmiennych (rys. 2.21).



Rys. 2.21. Udział mężczyzn i kobiet w wieku poprodukcyjnym w populacji powiatów (w %) w 2021 r.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

We wszystkich powiatach nastąpił wzrost udziału mężczyzn i kobiet w wieku poprodukcyjnym w populacji w 2021 r. w porównaniu z 2002 r. Najwyraźniejszy w zachodniej części kraju, w przypadku kobiet również w miastach na prawach powiatu. Na rys. 2.22 można również zauważyć, że większy wzrost udziału osób starszych w populacji powiatów wystąpił w przypadku kobiet. Największy wzrost udziału mężczyzn w wieku poprodukcyjnym w populacji zauważono w Żorach (województwo śląskie), o 6,1 punktu procentowego, zaś najniższy w powiecie łomżyńskim (województwo podlaskie), o 0,21 punktu procentowego. Największy wzrost udziału kobiet w wieku poprodukcyjnym w populacji wystąpił w Koninie (województwo wielkopolskie), o 9,89 punktu procentowego, natomiast najmniejszy, podobnie jak w przypadku mężczyzn, w powiecie łomżyńskim (województwo podlaskie), o 0,94 punktu procentowego. Nie odnotowano powiatu, w którym nie zaszła żadna zmiana poziomu badanych zmiennych w 2021 r. w stosunku do 2002 r. (rys. 2.22).



Rys. 2.22. Zmiana (wzrost) udziału mężczyzn i kobiet w wieku poprodukcyjnym w populacji powiatów (w punktach procentowych) w 2021 r. w odniesieniu do 2002 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Zaprezentowane analizy przestrzenne wskazują, że w 2021 r. mieliśmy do czynienia z dość dużym zróżnicowaniem przestrzennym udziału mężczyzn i kobiet we wszystkich rozpatrywanych grupach wiekowych w populacji powiatów, największe jednak wystąpiło w przypadku kobiet w wieku poprodukcyjnym. Mężczyźni mieli większy udział w populacji niż kobiety w grupie wieku przedprodukcyjnego i produkcyjnego, kobiety zaś w wieku poprodukcyjnym. Niepokojących wniosków dostarczyła analiza zmiany udziałów mężczyzn i kobiet w poszczególnych grupach wiekowych w 2021 r. w porównaniu z 2002 r. – nastąpił spadek udziału osób młodych prawie we wszystkich powiatach w Polsce i wzrost udziału osób w wieku poprodukcyjnym we wszystkich analizowanych jednostkach. Istnieje zatem obawa, że zasoby pracy w Polsce będą się zmniejszać, obciążenie osobami starszymi będzie poważnym wyzwaniem dla gospodarki Polski. Warto zatem przyrzeć się zmianom zasobów pracy w analizowanym okresie.

2.2. Zasoby pracy

Zasoby pracy stanowi ludność aktywna zawodowo. Według definicji przyjętej przez Główny Urząd Statystyczny w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (obowiązującej od 2021 r.) grupę aktywnych zawodowo stanowią osoby w wieku

15–89 lat, które zostały sklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne¹¹. Do zasobów pracy zalicza się więc ludność ze wszystkich trzech ekonomicznych grup wieku – przedprodukcyjnego (częściowo, od 15 roku życia), produkcyjnego i poprodukcyjnego (częściowo, do 89 roku życia). Poza rynkiem pracy pozostają osoby bierne zawodowo, czyli osoby w wieku 15–89 lat, które nie zostały zaliczone do grona pracujących lub bezrobotnych oraz wszystkie osoby powyżej 90 roku życia¹² (szczegółowe definicje zostały zaprezentowane w rozdziale 1.2).

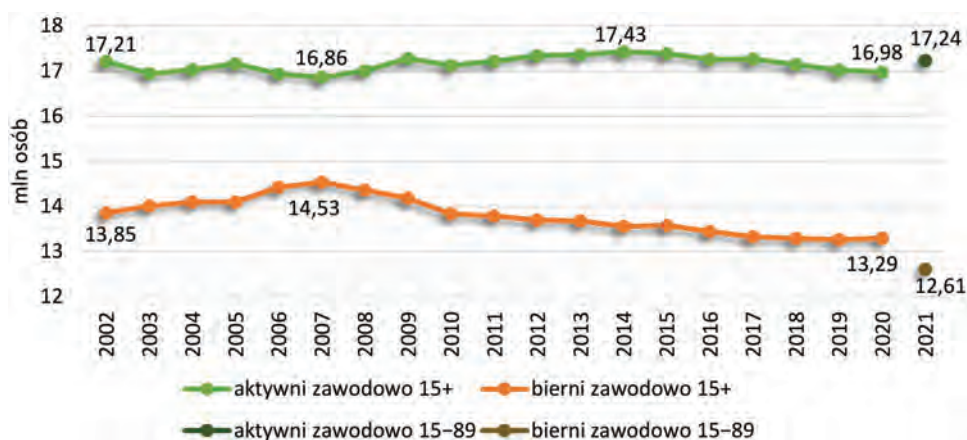
Jak wspomniano we wstępie do rozdziału, w 2021 r. wprowadzono zmiany w BAEL, które dotyczyły sposobu wyróżniania poszczególnych populacji na rynku pracy. Zmieniono zasady klasyfikowania osób do grona pracujących, co w konsekwencji wpłynęło także na liczbę osób bezrobotnych (czyli w sumie aktywnych zawodowo) i biernych zawodowo. Dodatkowo, według wcześniej obowiązującej definicji, aktywność ekonomiczną ludności rozpatrywano w wieku 15 lat i więcej, według nowej jest to 15–89 lat (zob. rozdział 1.2). Informacje statystyczne zaczerpnięte z BAEL nie są więc spójne dla analizowanego okresu 2002–2021. W związku z tym na wykresach wyodrębniono dane dla 2021 r. i nie porównano ich bezpośrednio z wcześniejszymi obserwacjami.

W 2002 r. liczba osób aktywnych zawodowo w wieku 15 lat i więcej w Polsce wyniosła 17,21 mln. W latach 2002–2020 zmienna charakteryzowała się niewielkimi wahaniami (współczynnik zmienności wynosił 0,99%). Najniższą wartość zauważono w 2007 r. i wynosiła ona 16,86 mln, zaś najwyższą w 2014 r. – 17,43 mln. W 2020 r. zmienna osiągnęła wartość 16,98 mln i była niższa o 40 tys. osób niż w 2019 r. i o 234 tys. osób niż w 2002 r. W 2021 r. liczba aktywnych zawodowo osób w wieku 15–89 lat wyniosła 17,24 mln i była wyższa o 257 tys. w porównaniu z liczbą aktywnych zawodowo odnotowaną w poprzednim roku. Ten wyraźny wzrost wynikał najprawdopodobniej głównie ze zmiany zasad klasyfikowania ludności do grona pracujących (rys. 2.23).

Liczba osób biernych zawodowo w wieku 15 lat i więcej w 2002 r. wynosiła 13,85 mln. Po niewielkich wzrostach w latach 2003, 2004, 2006 i 2007 (w roku 2007 osiągnęła najwyższą wartość równą 14,53 mln osób), w okresie 2008–2019 charakteryzowała się trendem malejącym, malała średnio o 99,62 tys. osób z roku na rok. W 2020 r. tendencja jednak odwróciła się, liczba osób biernych zawodowo wzrosła do 13,29 mln, o 28 tys. w porównaniu z rokiem poprzednim, co mogło być skutkiem pandemii COVID-19. W porównaniu z pierwszym analizowanym rokiem była niższa o 558 tys. W 2021 r. liczba biernych zawodowo osób w wieku 15–89 lat wyniosła 12,61 mln, aż o 684 tys. mniej niż w roku poprzednim, co z pewnością wynikało ze zmiany zasad klasyfikowania ludności do grona pracujących (rys. 2.23).

11 GUS, *Słownik pojęć: Ludność aktywna zawodowo według BAEL*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4565,pojecie.html> (dostęp: 17.05.2022).

12 GUS, *Słownik pojęć: Ludność bierna zawodowo według BAEL*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4561,pojecie.html> (dostęp: 17.05.2022).

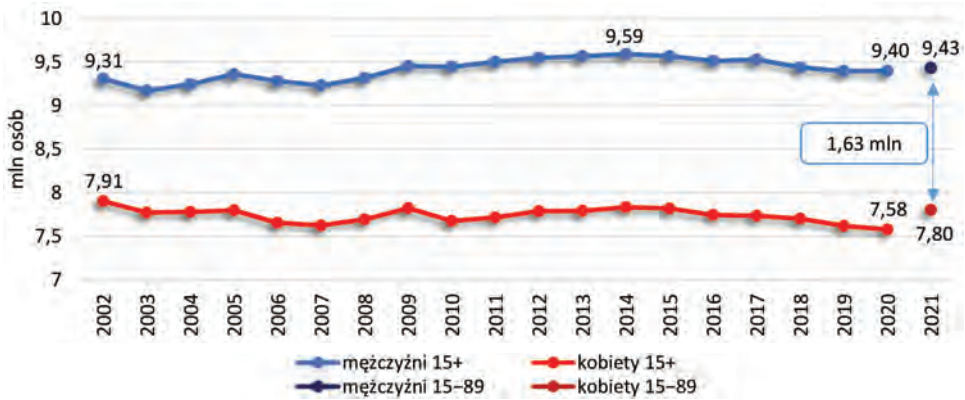


Rys. 2.23. Liczba osób aktywnych i biernych zawodowo ogółem w Polsce (w mln) w wieku 15 lat i więcej w latach 2002–2020 oraz w wieku 15–89 lat w 2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

Według danych statystycznych publikowanych przez GUS wśród najczęściej wymienianych powodów bierności zawodowej ludności w wieku 15–74 lata w 2021 r. naturalnie występowała emerytura (41,78%). Na drugim miejscu znalazła się nauka i uzupełnianie kwalifikacji (17,70%), na trzecim choroba lub niepełnosprawność (9,54%), zaś na czwartym obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (7,29%).

W całym analizowanym okresie wśród osób aktywnych zawodowo przeważali mężczyźni. Różnica pomiędzy płciami w przypadku aktywnych zawodowo w wieku 15 lat i więcej wzrosła z 1,40 mln w 2002 r. do 1,82 mln w 2020 r. (o niespełna 30%). W 2002 r. zmiana dla mężczyzn kształtowała się na poziomie 9,31 mln, zaś dla kobiet 7,91 mln. W przypadku kobiet była to najwyższa wartość w badanym okresie. Najwyższą liczbę mężczyzn aktywnych zawodowo odnotowano w 2014 r. – 9,59 mln. W obu przypadkach dostrzeżono wzrost wartości zmiennych w latach 2011–2014. Od 2015 r. liczba aktywnych zawodowo kobiet konsekwentnie malała, aż do 7,58 mln w 2020 r., zatem była niższa o ok. 326 tys. w porównaniu z 2002 r. Liczba aktywnych zawodowo mężczyzn w 2020 r. wzrosła w stosunku do poprzedniego roku o 2 tys., a w stosunku do 2002 r. o 92 tys. i wynosiła 9,40 mln. W 2021 r. liczba aktywnych zawodowo mężczyzn w wieku 15–89 lat wynosiła 9,43 mln, czyli o 33 tys. więcej w porównaniu z rokiem poprzednim, natomiast kobiet – 7,80 mln, o 224 tys. więcej niż w 2020 r., co wynikało z pewnością ze zmiany zasad klasyfikowania ludności do grona pracujących. W 2021 r. różnica między liczbą aktywnych zawodowo mężczyzn i kobiet w wieku 15–89 lat wynosiła 1,63 mln (rys. 2.24).

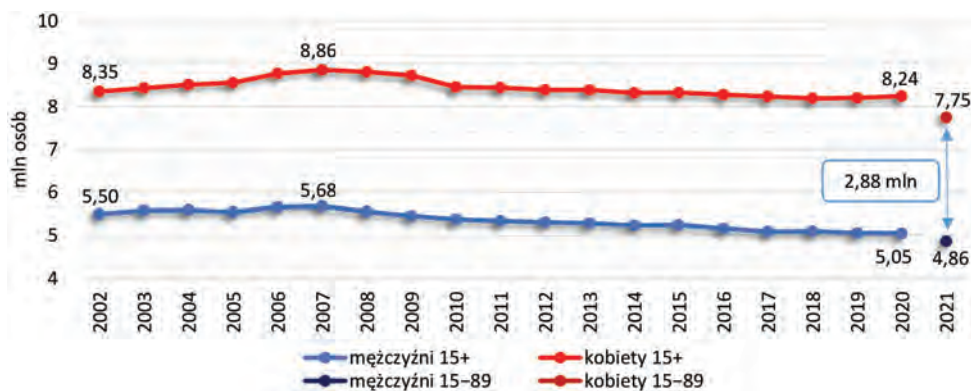


Rys. 2.24. Liczba aktywnych zawodowo mężczyzn i kobiet w Polsce (w mln) w wieku 15 lat i więcej w latach 2002–2020 oraz w wieku 15–89 lat w 2021 r.

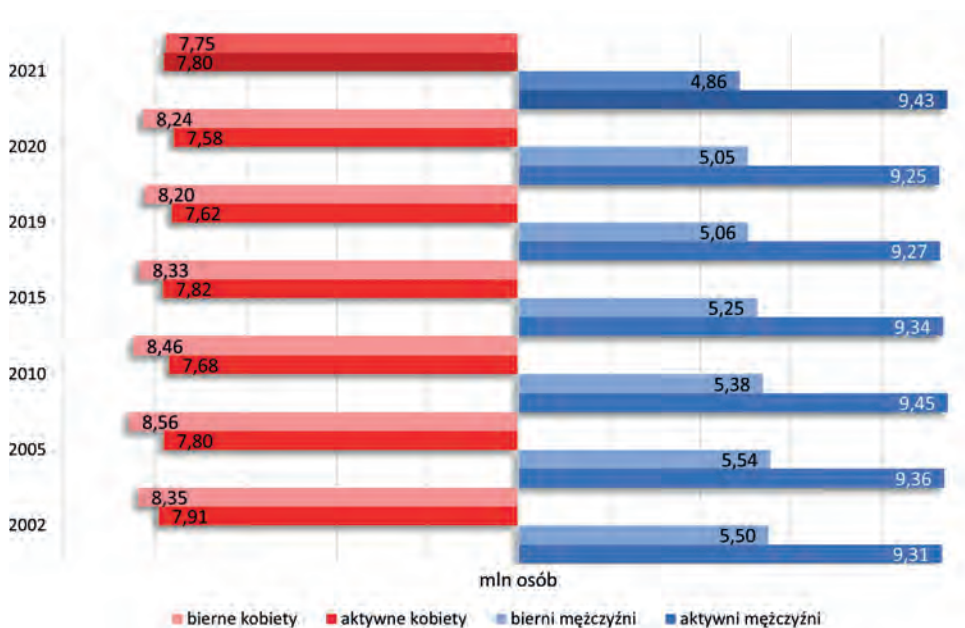
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

Wśród osób biernych zawodowo w całym analizowanym okresie wyraźnie przeważały kobiety, różnica między płciami utrzymywała się na poziomie ok. 3 mln. W 2002 r. liczba biernych zawodowo mężczyzn w wieku 15 lat i więcej wynosiła 5,50 mln, natomiast kobiet – 8,35 mln. W obu przypadkach wzrost poziomu zmiennej odnotowano w latach 2002–2007 (najwyższe wartości zauważono w 2007 r. – 5,68 mln dla mężczyzn i 8,86 mln dla kobiet), natomiast niewielki spadek w latach 2008–2017, w przypadku mężczyzn również w latach 2019 i 2020. Liczba kobiet zaczęła ponownie rosnąć od 2019 r., co może być związane z pandemią COVID-19. W 2020 r. liczba biernych zawodowo mężczyzn w wieku 15 lat i więcej wynosiła 5,05 mln, zatem była niższa od wartości z 2002 r. o ok. pół miliona. Liczba kobiet w porównaniu z 2002 r. spadła o 109 tys., do wartości 8,24 mln. W 2021 r. liczba biernych zawodowo mężczyzn w wieku 15–89 lat wynosiła 4,86 mln, natomiast kobiet – 7,75 mln, była więc niższa w porównaniu z rokiem poprzednim odpowiednio o 185 tys. i 498 tys. Jak można zauważyć na rys. 2.25, liczba biernych zawodowo w 2021 r. po raz pierwszy w całym analizowanym dwudziestolecu spadała poniżej 5 mln dla mężczyzn i 8 mln dla kobiet. Z pewnością wpłynęła na to zmiana zasad klasyfikowania ludności do grona pracujących (rys. 2.25).

Należy podkreślić, że liczba aktywnych zawodowo kobiet w wieku 15 lat i więcej była niższa niż biernych zawodowo w latach 2002–2020, różnica wahała się od 448 tys. do 1,23 mln. Liczba mężczyzn aktywnych zawodowo była wyższa niż biernych zawodowo średnio o 4 mln. W 2021 r., po zmianie zasad klasyfikowania ludności do grona pracujących, po raz pierwszy w badanym dwudziestolecu liczba kobiet aktywnych zawodowo była wyższa niż biernych zawodowo o 57 tys. Liczba mężczyzn aktywnych zawodowo w wieku 15–89 lat była wyższa niż biernych zawodowo o 4,57 mln. Na rys. 2.26 widać wyraźną przewagę aktywnych zawodowo mężczyzn w analizowanych grupach ludności oraz bardzo wysoką liczbę biernych zawodowo kobiet.

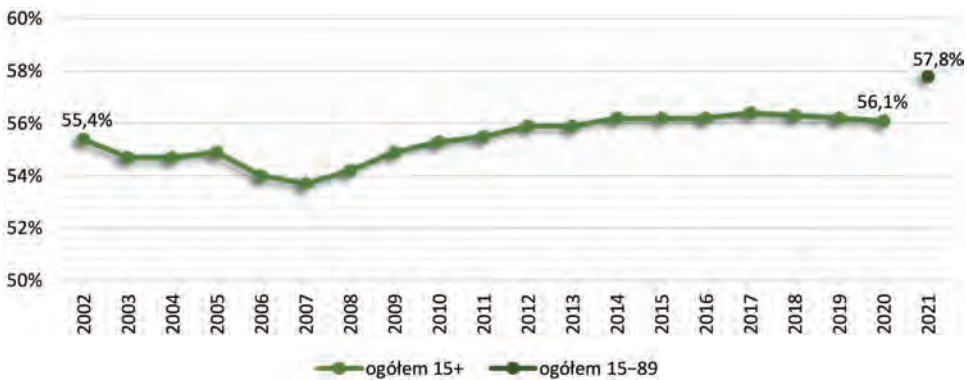


Rys. 2.25. Liczba biernych zawodowo mężczyzn i kobiet w Polsce (w mln) w wieku 15 lat i więcej w latach 2002–2020 oraz w wieku 15–89 lat w 2021 r.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.



Rys. 2.26. Liczba aktywnych i biernych zawodowo mężczyzn i kobiet w wieku 15 lat i więcej w Polsce (w mln) w latach 2002, 2005, 2010, 2015, 2019 i 2020 oraz w wieku 15–89 lat w 2021 r.
 * Ciemniejszymi kolorami oznaczono słupki prezentujące wartości zmiennych w 2021 r., z uwagi na zmianę definicji ludności pracującej w BAEL.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

Współczynnik aktywności zawodowej, czyli udział osób aktywnych zawodowo w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej¹³, w 2002 r. w Polsce wyniósł 55,4%. W 2007 r. osiągnął najniższą wartość w badanym okresie – 53,7%, natomiast najwyższą w 2017 r. – 56,4%. W latach 2018–2020 zauważono niewielki spadek poziomu zmiennej, do 56,1%. W 2021 r. udział aktywnych zawodowo w ogólnej liczbie ludności w wieku 15–89 lat wynosił 57,8% i był wyższy od wartości z roku poprzedniego o 1,7 punktu procentowego, na co z pewnością miała wpływ zmiana zasad klasyfikowania ludności do grona pracujących (rys. 2.27).



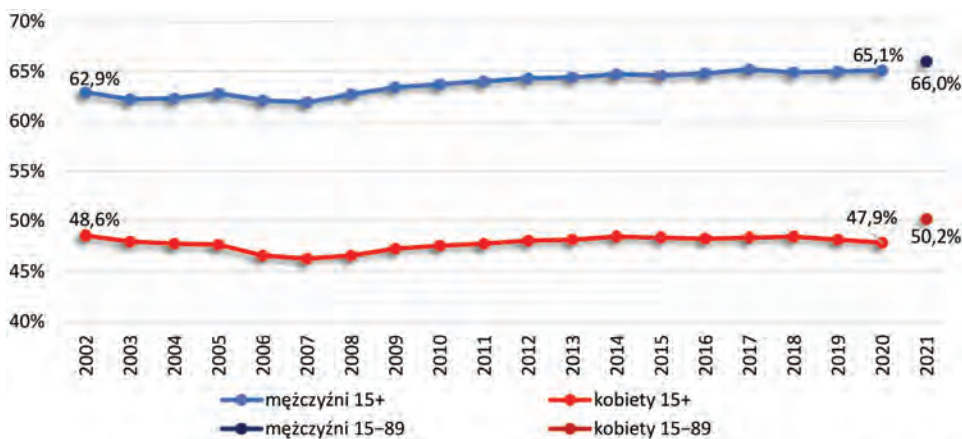
Rys. 2.27. Współczynnik aktywności zawodowej ludności ogółem w Polsce (w %) w wieku 15 lat i więcej w latach 2002–2020 oraz w wieku 15–89 lat w 2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn w wieku 15 lat i więcej wzrósł z 62,9% w 2002 r. do 65,1% w 2020 r., o 2,2 punktu procentowego, natomiast współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 15 lat i więcej spadł z 48,6% w 2002 r. do 47,9% w 2020 r., o 0,7 punktu procentowego. W obu przypadkach najniższe wartości zmiennych wystąpiły w 2007 r. Warto zauważyć, że w pierwszym roku pandemii COVID-19 (tj. 2020) odnotowano wzrost współczynnika w porównaniu z rokiem poprzednim w przypadku mężczyzn (o 0,1 punktu procentowego) i spadek dla kobiet (o 0,3 punktu procentowego). Różnica między współczynnikiem aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet wzrosła z 14,3 punktu procentowego w 2002 r. do 17,2 punktu procentowego w 2020 r. W 2021 r. zmienna dla mężczyzn w wieku 15–89 lat ukształtowała się na poziomie 66% i była wyższa o 1,7 punktu procentowego niż w poprzednim roku, natomiast dla kobiet – 50,20% i była wyższa o 2,3 punktu procentowego w porównaniu z 2020 r. Tak duży (skokowy) wzrost

¹³ GUS, Słownik pojęć: Współczynnik aktywności zawodowej ludności według BAEL, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sloownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4573,pojcie.html> (dostęp: 18.05.2022).

w obu przypadkach był spowodowany zmianą zasad klasyfikowania ludności do grona pracujących. W 2021 r. różnica pomiędzy płciami wynosiła 15,8 punktu procentowego (rys. 2.28).

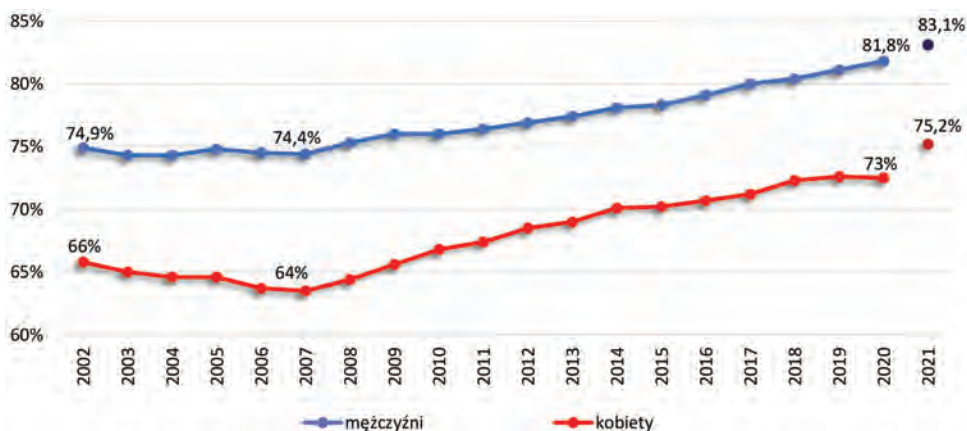


Rys. 2.28. Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet w Polsce (w %) w wieku 15 lat i więcej w latach 2002–2020 oraz w wieku 15–89 lat w 2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

Warto zwrócić uwagę również na współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku produkcyjnym (18–64 lata w przypadku mężczyzn i 18–59 lat dla kobiet), który prezentuje się bardzo ciekawie. W 2002 r. zmienna osiągnęła wartość 74,9% dla mężczyzn oraz 65,8% dla kobiet. Po niewielkich spadkach do 2007 r., w latach 2008–2019 charakteryzowała się konsekwentnym trendem rosnącym w obu przypadkach (rys. 2.29).

W pierwszym roku pandemii COVID-19 (tj. 2020) odnotowano wzrost poziomu współczynnika w porównaniu z rokiem poprzednim dla mężczyzn o 0,7 punktu procentowego oraz spadek w przypadku kobiet o 0,1 punktu procentowego. W 2020 r. zmienna ukształtowała się na poziomie 81,8% dla mężczyzn, zaś dla kobiet 72,5%, zatem odnotowano wzrost w porównaniu z 2002 r. odpowiednio o 6,9 i 6,7 punktu procentowego. W 2021 r. współczynniki aktywności zawodowej były wyraźnie wyższe w porównaniu z 2020 r. – dla mężczyzn o 2,5 punktu procentowego i dla kobiet o 3,3 punktu procentowego, co z pewnością było wynikiem zmiany zasad klasyfikowania ludności do grona pracujących. W latach 2002–2020 różnica między współczynnikiem aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet wahała się między 8 a 11 punktów procentowych. W 2021 r. wynosiła 7,9 punktu procentowego (rys. 2.29).



Rys. 2.29. Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet w wieku produkcyjnym w Polsce (w %) w latach 2002–2021

* Ciemniejszymi kolorami oznaczono kropki prezentujące wartości zmiennych w 2021 r., z uwagi na zmianę definicji ludności pracującej w BAEL

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

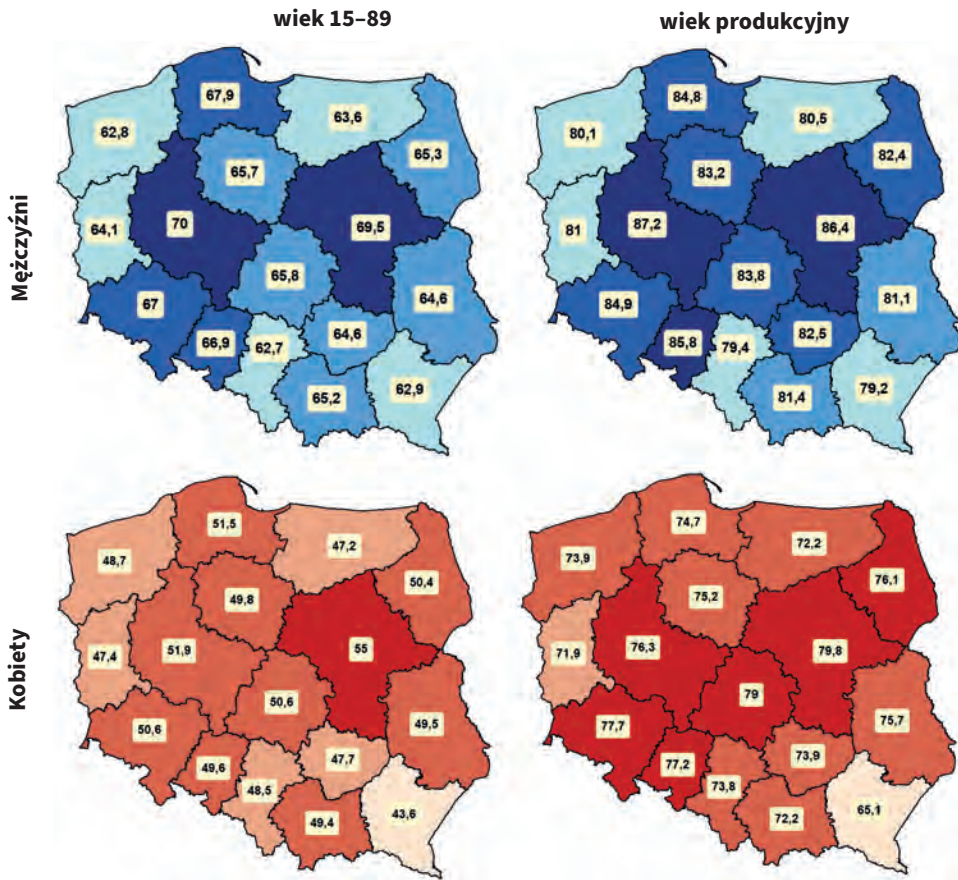
Porównując rys. 2.28 i 2.29, można zauważyć bardzo dużą różnicę między współczynnikiem aktywności zawodowej w wieku 15 lat i więcej lub 15–89 lat oraz w wieku produkcyjnym. W 2021 r. dla kobiet było to aż 25 punktów procentowych, dla mężczyzn 17,1. W przypadku osób w wieku produkcyjnym zaznaczył się wyraźny, konsekwentny wzrost współczynnika w latach 2008–2019, niewielki spadek odnotowano jedynie w przypadku kobiet w 2020 r. w porównaniu z 2019 r. Współczynnik aktywności zawodowej dla ludności w wieku 15 lat i więcej charakteryzował się w tym okresie względnie stałym poziomem i niewielkimi wahaniami we wszystkich analizowanych grupach.

Dane statystyczne na temat współczynnika aktywności zawodowej w przekroju przestrzennym dostępne są jedynie dla województw. W 2002 r. najwyższą wartość zmiennej dla ludności w wieku 15 lat i więcej w przypadku mężczyzn odnotowano w województwie wielkopolskim (65,8%), dla kobiet w mazowieckim (52,5%). W 13 jednostkach nastąpił wzrost współczynnika aktywności zawodowej mężczyzn w 2020 r. w porównaniu z 2002 r. (największy w świętokrzyskim, o 5,8 punktu procentowego), natomiast kobiet jedynie w pięciu (największy w śląskim, o 1,8 punktu procentowego). Warto również zwrócić uwagę na zmianę współczynnika aktywności zawodowej ludności w pierwszym roku pandemii COVID-19 (tj. 2020 r.) w porównaniu z rokiem poprzednim. Dla mężczyzn zauważono spadek poziomu zmiennej w ośmiu województwach (największy w kujawsko-pomorskim, o 1 punkt procentowy), zaś dla kobiet w 11 (największy w wielkopolskim, o 2,2 punktu procentowego). W przypadku kobiet widać więc silniejszą reakcję na sytuację kryzysową. W 2020 r. najwyższym poziomem współczynnika cechowało się województwo mazowieckie: dla mężczyzn 68,3% i dla kobiet 52,7%. Największa różnica między współczynnikiem aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet w wieku 15 lat i więcej

w badanym okresie występowała przeważnie w województwie opolskim. W 2017 r. osiągnęła maksymalną wartość, równą 21,4 punktu procentowego. W 2020 r. była nieco niższa – 20,8 punktu procentowego. Zróżnicowanie przestrzenne analizowanych zmiennych było wyraźne w każdym przypadku. W 2020 r. różnica między maksymalnymi i minimalnymi wartościami zmiennej w województwach wynosiła 8 punktów procentowych dla mężczyzn oraz 7,9 dla kobiet.

W przypadku ludności w wieku produkcyjnym najwyższą wartość współczynnika aktywności zawodowej w 2002 r. odnotowano w województwie mazowieckim: dla mężczyzn 78,1% oraz dla kobiet 71%. W obu przypadkach dostrzeżono wzrost poziomu zmiennej we wszystkich województwach w 2020 r. w porównaniu z 2002 r., przy czym największy dla kobiet w województwie śląskim, o 11,5 punktu procentowego. W pierwszym roku pandemii COVID-19 (tj. w 2020 r.) w porównaniu z rokiem poprzednim spadek poziomu zmiennej odnotowano w dwóch województwach dla mężczyzn (największy w kujawsko-pomorskim, o 0,6 punktu procentowego) oraz w siedmiu w przypadku kobiet (największy w wielkopolskim, o 2,4 punktu procentowego). Można zatem wnioskować, że rynek pracy kobiet silniej zareagował na sytuację kryzysową, którą wywoła pandemia. W 2020 r. najwyższym poziomem współczynnika aktywności zawodowej ludności w wieku produkcyjnym w przypadku mężczyzn cechowało się województwo pomorskie – 85,7%, zaś w przypadku kobiet mazowieckie – 77,2%, różnica wynosiła 8,5 punktu procentowego.

Na rys. 2.30 zaprezentowano zróżnicowanie przestrzenne współczynnika aktywności zawodowej według płci w wieku 15–89 lat oraz w wieku produkcyjnym, w 2021 r. Najwyższym poziomem zmiennej dla mężczyzn w obu kategoriach wiekowych cechowało się województwo wielkopolskie, zaś dla kobiet mazowieckie. Najniższe wartości dla kobiet odnotowano w województwie podkarpackim, zaś w przypadku mężczyzn w województwie śląskim dla ludności w wieku 15–89 lat, i podkarpackim dla osób w wieku produkcyjnym. Największym zróżnicowaniem przestrzennym charakteryzował się współczynnik aktywności zawodowej kobiet, gdzie różnica między wartościami minimalnymi i maksymalnymi w województwach wynosiła 11,4 punktu procentowego dla osób w wieku 15–89 lat i 14,70 punktu procentowego dla kobiet w wieku produkcyjnym. W obu kategoriach współczynnik aktywności zawodowej był znacznie wyższy dla wieku produkcyjnego niż dla wieku 15–89 lat (największą różnicę odnotowano dla kobiet w województwie łódzkim, aż 28,40 punktu procentowego). Co więcej, we wszystkich województwach poziom zmiennej dla mężczyzn był wyższy niż dla kobiet. Największą różnicę według płci w wieku 15–89 lat zauważono w województwie podkarpackim (19,3 punktu procentowego), zaś najmniejszą w zachodniopomorskim (14,1 punktu procentowego). W wieku produkcyjnym największą różnicę odnotowano również w województwie podkarpackim (14,1 punktu procentowego), zaś najniższą w lubelskim (5,4 punktu procentowego). Warto zauważyć, że wysokie wartości zmiennej, szczególnie dla wieku produkcyjnego, wystąpiły w jednostkach położonych w środkowym pasie kraju, od województwa dolnośląskiego przez opolskie, wielkopolskie, łódzkie i mazowieckie – widać to szczególnie wyraźnie w przypadku kobiet.



Rys. 2.30. Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet w wieku 15–89 lat oraz w wieku produkcyjnym w Polsce (w %) w 2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

2.3. Kapitał ludzki

Kapitał ludzki jest najważniejszym składnikiem procesów gospodarczych, gdyż bez niego pozostałe elementy, tj. pieniądze, materiały, maszyny, energia, są bezużyteczne. Tylko człowiek zaopatrzonego w odpowiedni kapitał jest w stanie wykorzystać ich potencjał i powiększać wartość (Kryńska, Kwiatkowski, 2013). Warunkiem koniecznym dla rozwoju na poziomie zarówno mikro- (przedsiębiorstwa), jak i makroekonomicznym (kraju) jest więc posiadanie odpowiedniego kapitału ludzkiego.

W literaturze przedmiotu istnieje wiele definicji kapitału ludzkiego. W szerokim znaczeniu jest nim zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii witalnej zawarty

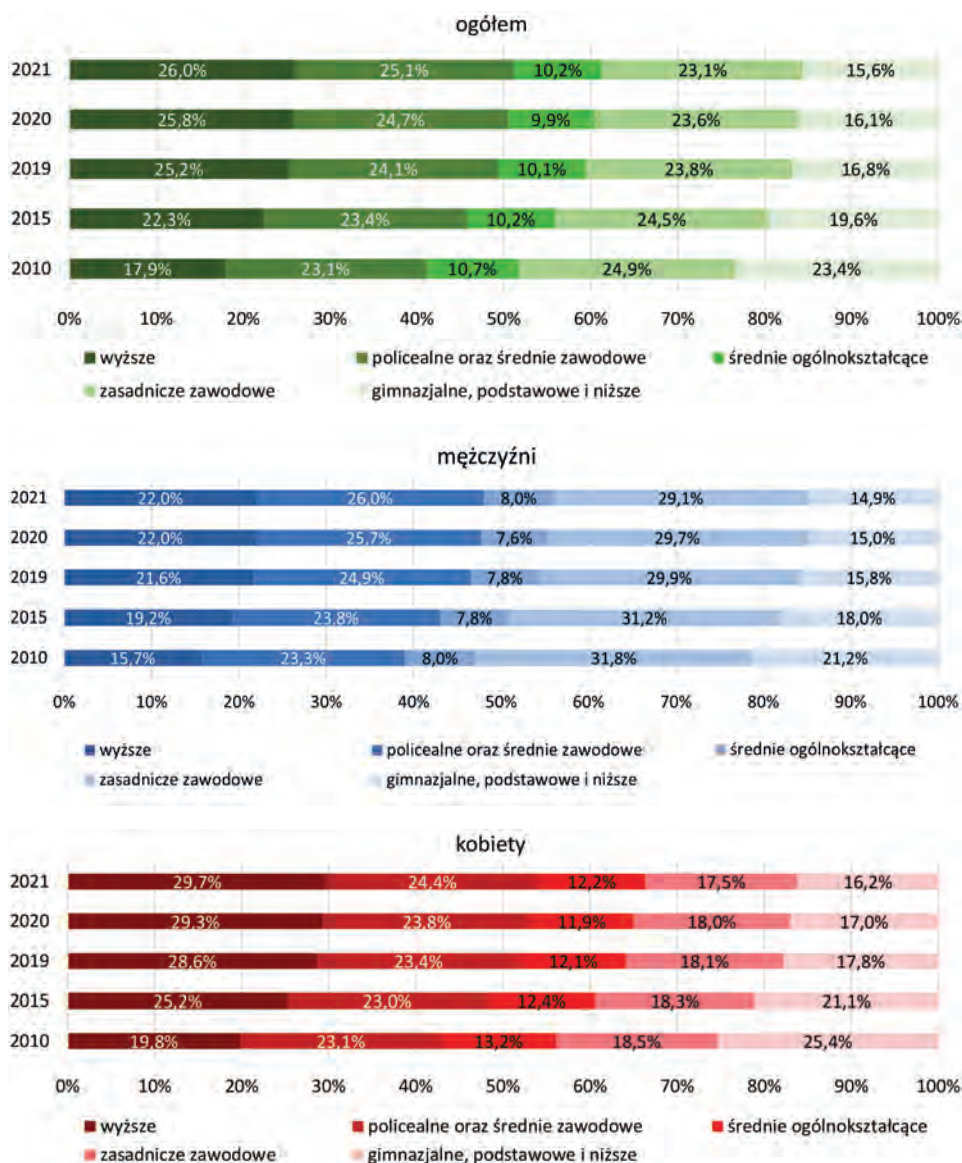
w każdym człowieku, który określa zdolność do pracy, adaptacji w zmieniającym się środowisku oraz poszukiwania nowych rozwiązań. Zasób ten nie jest dany (np. w genach), ale nabywany i powiększany za sprawą inwestycji w człowieka, które mogą dotyczyć np. ochrony zdrowia, edukacji, doskonalenia zawodowego, czy zmiany miejsca zamieszkania (Domański 1993; Gołaszewska-Kaczan, 2014). W przypadku rynku pracy wykorzystuje się nieco węższą definicję kapitału ludzkiego. Zwraca się przede wszystkim uwagę na wykształcenie, wiedzę, zdolności, motywację oraz umiejętność rozwiązywania określonych problemów i radzenia sobie w pracy zespołowej. Na rynku pracy oprócz już nabytego kapitału, ważna jest postawa pracownika względem jego powiększania, czyli chęć rozwoju zawodowego, np. poprzez uczestnictwo w szkoleniach czy skłonność do wyjazdu na staże zagraniczne. Kapitał ludzki jest czynnikiem, który określa pozycję jednostki na rynku pracy. Im wyższy, tym pewniejsza jest pozycja pracownika – większe możliwości uzyskania dobrej pracy, awansu, czy negocjacji wynagrodzenia (Kacprzak, Król, 2015). Właścicielem kapitału ludzkiego jest tylko i wyłącznie pracownik, nigdy osoba zatrudniająca czy przedsiębiorstwo, nawet jeśli to właśnie ono ponosi koszty związane z inwestycjami w jego powiększanie (Kryńska, Kwiatkowski, 2013). Należy podkreślić, że inwestycje w kapitał ludzki ponoszone przez pracodawców coraz częściej nie dotyczą tylko rozwoju zawodowego, koncentrują się również na zdrowiu pracowników oraz ich kondycji fizycznej i psychicznej (większość firm oferuje prywatną opiekę zdrowotną, karty sportowe, czy dofinansowanie wypoczynku). Zazwyczaj mówi się o rozwoju kapitału ludzkiego, jednak teorie ekonomiczne zwracają uwagę, że może on podlegać również deprecjacji. Obniżenie kapitału może wynikać m.in. z biologicznego procesu starzenia się organizmu, chorób, wypadków, zmęczenia, tzw. wypalenia zawodowego, jak również z dezaktualizacji nabytej wiedzy i umiejętności w zmieniającej się rzeczywistości (Lipka, Winnicka-Wejs, 2013). W przypadku kobiet, według teorii kapitału ludzkiego, powodem deprecjacji kapitału są przerwy w pracy spowodowane np. urlopem macierzyńskim. Dodatkowo teoria ta wskazuje, że kobiety w mniejszym stopniu niż mężczyźni inwestują w kapitał ludzki, skłaniając się ku mniej wymagającym kierunkom kształcenia i zawodom, które w przyszłości umożliwią im godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych (zob. rozdział 1.2; Polachek, 1981).

We wprowadzeniu do badań nad kobietami na rynku pracy w Polsce należy zatem zastanowić się nad reprezentowanym przez nie kapitałem ludzkim. W literaturze przedmiotu wskazuje się rozmaite ilościowe i jakościowe metody pomiaru kapitału ludzkiego (np. finansowe, kosztowe, dochodowe). Często wykorzystywaną miarą jest stopień edukacji społeczeństwa, który może być wyrażony np. jako udział osób legitymujących się danym poziomem wykształcenia w ogólnej liczbie aktywnych zawodowo. Należy jednak pokreślić, że wykorzystywane metody pomiaru są niedoskonałe, gdyż nie oddają złożoności tej kategorii (Kryńska, Kwiatkowski, 2013).

Informacje statystyczne na temat wykształcenia ludności w wieku 15–89 lat są dostępne od 2010 r. w zasobach GUS. Na rys. 2.31 zaprezentowano odsetek ludności

według poziomu wykształcenia i płci w wybranych latach. W 2021 r. 26% ludności w Polsce miało wykształcenie wyższe, aż o 8,1 punktu procentowego więcej niż w 2010 r. (był to największy wzrost spośród analizowanych grup dla ludności ogółem). Osoby z wykształceniem tego rodzaju stanowiły najliczniejszą grupę w latach 2019–2021. Warto zauważyć, że w 2010 r. uplasowała się ona na czwartym (przedostatnim) miejscu, natomiast w 2015 r. – na trzecim. Wzrost udziału odnotowano również w przypadku osób z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym, w porównaniu z rokiem 2010 o 1,9 punktu procentowego. W 2021 r. odsetek osób z takim wykształceniem wynosił 25,1%, grupa ta była drugą pod względem liczebności. Wykształcenie średnie ogólnokształcące miało 10,2% osób w wieku 15–98 lat w 2021 r. W tym przypadku odnotowano wzrost w porównaniu z rokiem 2020 o 0,3 punktu procentowego, natomiast w porównaniu z 2010 r. spadek o 0,5 punktu procentowego – była to najmniejsza zmiana wśród analizowanych grup. Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym tworzyły największą grupę w 2010 r., należało do niej niespełna 25% ludności w wieku 15–89 lat, niemniej jednak w 2021 r. uplasowała się ona na trzecim miejscu w rankingu. Zmienna osiągnęła wartość 23,1%, o 1,8 punktu procentowego mniej w porównaniu z 2010 r. Osoby najgorzej wykształcone w 2021 r. stanowiły 15,6% ludności w wieku 15–89 lat, w tym przypadku odnotowano największy spadek, aż o 7,8 punktu procentowego w porównaniu z pierwszym analizowanym okresem.

Ciekawie prezentuje się zróżnicowanie wykształcenia według płci. W 2021 r. w przypadku mężczyzn największą grupę stanowili ci z wykształceniem zasadniczym zawodowym (29,1%), drugą pod względem wielkości z policealnym oraz średnim zawodowym (26%), natomiast trzecią z wyższym (22%), przy czym udział mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym spadł w porównaniu z 2010 r. o 2,7 punktu procentowego, natomiast z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym i wyższym wzrósł odpowiednio o 2,7 i 6,3 punktu procentowego. Największy wzrost udziału odnotowano w przypadku wykształcenia wyższego, natomiast największy spadek dla wykształcenia gimnazjalnego, podstawowego i niższego – po 6,3 punktu procentowego. Najniższy poziom wykształcenia w 2021 r. odnotowano u 14,9% mężczyzn w wieku 15–89 lat. W przypadku kobiet sytuacja wygląda nieco inaczej. W 2021 r. największą grupę stanowiły kobiety z wykształceniem wyższym (29,7%), następnie z policealnym oraz średnim zawodowym (24,7%), na trzecim miejscu z zasadniczym zawodowym (17,5%). Udział kobiet z wykształceniem wyższym wzrósł w 2021 r. w porównaniu z 2010 r. aż o 9,9 punktu procentowego – był to największy wzrost we wszystkich analizowanych grupach. Wzrost o 1,2 punktu procentowego odnotowano również w przypadku wykształcenia policealnego oraz średniego zawodowego. W pozostałych grupach zauważono spadek, największy w przypadku wykształcenia gimnazjalnego, podstawowego i niższego, aż o 9,2 punktu procentowego. W 2021 r. najniższy poziom wykształcenia odnotowano u 16,2% kobiet w wieku 15–89 lat (rys. 2.31).

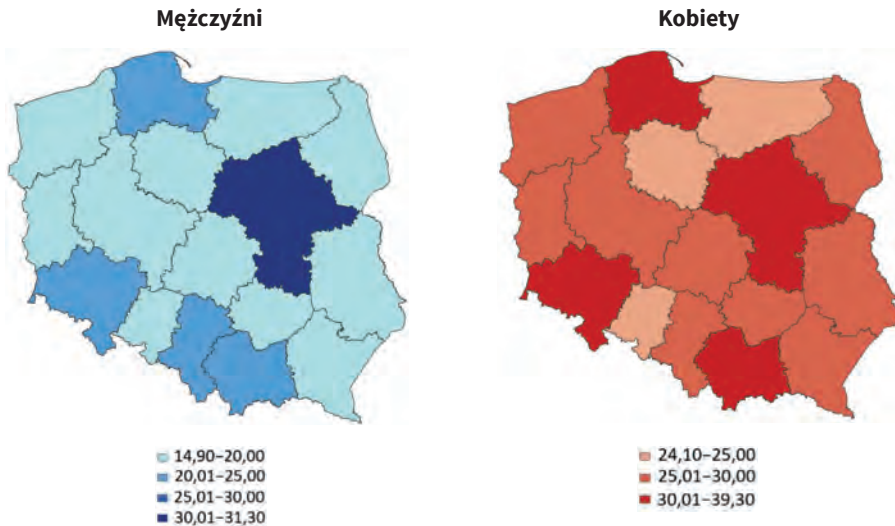


Rys. 2.31. Odsetek ludności w wieku 15–89 lat według poziomu wykształcenia i płci (w %) w Polsce w latach 2010, 2015 oraz 2019–2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

Największym zróżnicowaniem przestrzennym charakteryzował się udział osób z wykształceniem wyższym w całym badanym okresie. Na rys. 2.32 zaprezentowano poziom zmiennej według płci w województwach w 2021 r., w którym różnica między minimalną a maksymalną wartością dla mężczyzn w analizowanych jednostkach

przestrzennych wynosiła 16,4 punktu procentowego, zaś dla kobiet 15,2. W podziale województw na grupy zastosowano tożsame wartości graniczne przedziałów dla obydwu kategorii, dzięki czemu mapy można z łatwością porównać. W przypadku mężczyzn najliczniejszą grupę stanowiły województwa, w których poziom zmiennej nie przekroczył 20%, należało do niej aż 11 jednostek. Najniższą wartość odnotowano w warmińsko-mazurskim – 14,9%. Do grupy drugiej należały trzy województwa, natomiast w trzeciej nie odnotowano żadnego. Najwyższym odsetkiem mężczyzn z wykształceniem wyższym cechowało się mazowieckie – 31,3%. W przypadku kobiet nie odnotowano żadnej jednostki, w której zmienna przyjmowała wartości do 20%. Najniższym poziomem zmiennej charakteryzowało się województwo kujawsko-pomorskie – 24,1%. Najliczniejszą grupę stanowiły jednostki przestrzenne, w których odsetek kobiet w wykształceniu wyższym kształtował się na poziomie od 25 do 30%. Wartości powyżej 30% odnotowano w czterech województwach, najwyższą zauważono w mazowieckim – 39,3%. We wszystkich analizowanych jednostkach odsetek mężczyzn z wykształceniem wyższym był niższy niż w przypadku kobiet. Największą różnicę pomiędzy płciami odnotowano w województwie świętokrzyskim (10,2 punktu procentowego na korzyść kobiet), zaś najmniejszą w kujawsko-pomorskim (5,2 punktu procentowego).



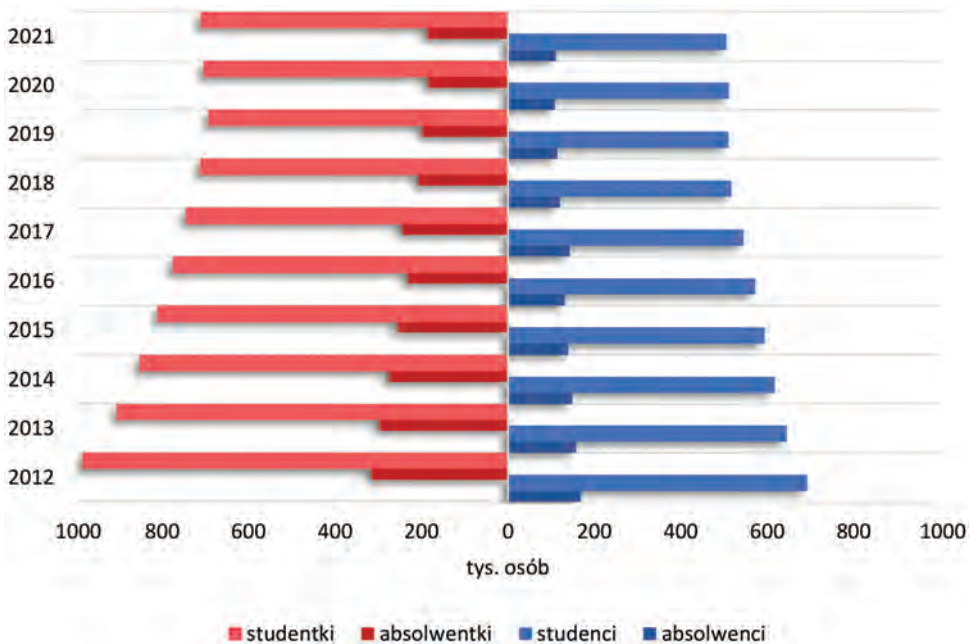
Rys. 2.32. Odsetek mężczyzn i kobiet w wieku 15–89 lat z wykształceniem wyższym (w %) według województw w Polsce w 2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

Pełne dane statystyczne na temat liczby studentów i absolwentów uczelni wyższych w Polsce są dostępne od 2012 r.¹⁴, w którym liczba studentów ogółem w Polsce

¹⁴ Do roku 2011 dane nie obejmowały szkół resortu obrony narodowej oraz resortu spraw wewnętrznych.

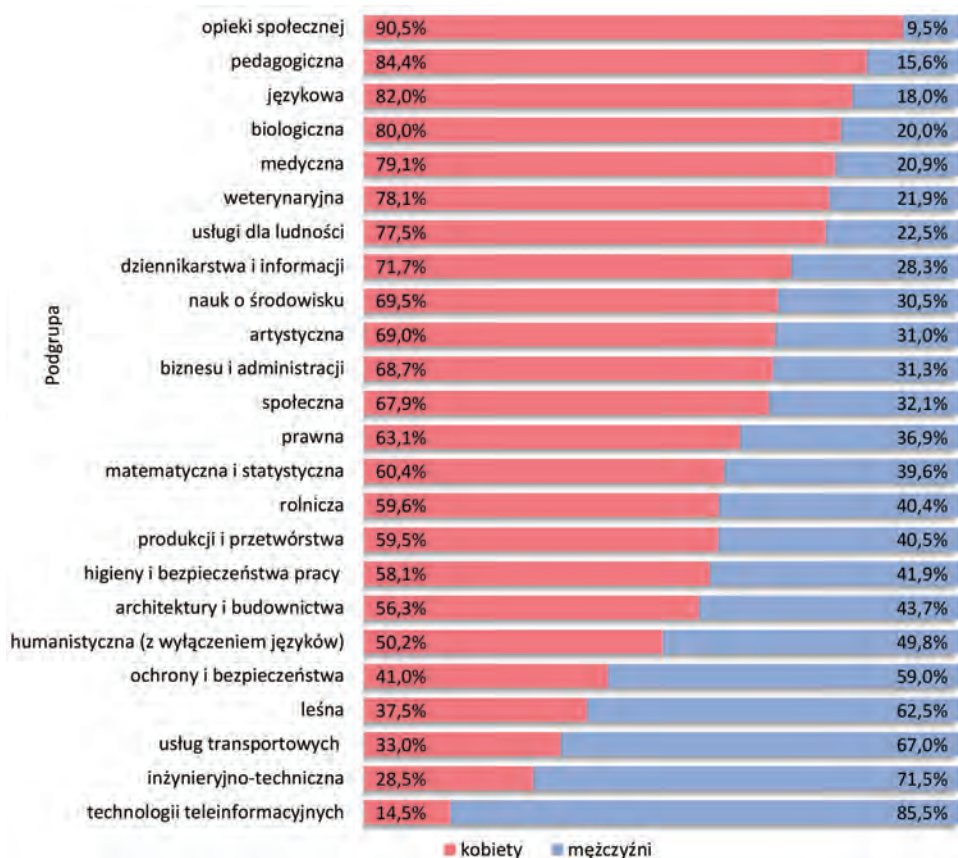
wynosiła ok. 1,68 mln. W latach 2012–2019 zmienna charakteryzowała się trendem malejącym, spadała średnio o 65,5 tys. z roku na rok. W 2020 r. negatywny trend odwrócił się, odnotowano wzrost liczby studentów w porównaniu z rokiem poprzednim o 12,55 tys. W 2021 r. liczba studentów ponownie wzrosła, o ok. 900 w porównaniu z okresem poprzednim, wynosiła ok. 1,22 mln. Można zatem stwierdzić, że w czasie pandemii COVID-19 szkolnictwo wyższe zyskało na popularności, niemniej jednak w porównaniu z pierwszym analizowanym okresem wartość zmiennej była niższa o niespełna 460 tys. Liczba absolwentów w 2012 r. wynosiła ok. 485 tys. Wzrost w porównaniu z rokiem poprzednim odnotowano jedynie w 2017 i 2021 r. W 2021 r. liczba absolwentów wynosiła 297,1 tys., była wyższa o niespełna 4 tys. niż w roku poprzednim i niższa o 187,89 tys. w porównaniu z pierwszym analizowanym okresem (co stanowi 38,47%). Wśród studentów i absolwentów wyższych uczelni wyraźnie dominowały kobiety. W całym badanym okresie stanowiły one średnio 58% wszystkich studentów. W przypadku absolwentów przewaga kobiet była jeszcze większa, choć zaobserwowano spadek udziału z 65,33% w 2012 r. do 62,93% w 2021 r. (rys. 2.33).



Rys. 2.33. Liczba studentów i absolwentów uczelni wyższych według płci (w tys.) w Polsce w latach 2012–2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

Analizując udział absolwentów wyższych uczelni publicznych w 2021 r. według płci w wybranych podgrupach kierunków studiów, zgodnych z Międzynarodową Standardową Klasyfikacją Edukacji (ISCED-F 2013), można wyróżnić podgrupy wyraźnie sfeminizowane i zmaskulinizowane. Do kategorii najbardziej sfeminizowanych, czyli charakteryzujących się najwyższym udziałem kobiet wśród absolwentów (80% i więcej) należały podgrupy: opieki społecznej, pedagogiczna, językowa i biologiczna, mężczyźni zaś mieli największy udział (60% i więcej) w podgrupach: technologii teleinformatycznych, inżynieryjno-technicznej, usług transportowych i leśnej. Parytet osiągnięto w podgrupie humanistycznej (rys. 2.34). Generalnie w większości kategorii przeważają kobiety, jako że – jak wspomniano wcześniej – w 2021 r. stanowią 62,9% absolwentów szkół wyższych.



Rys. 2.34. Udział absolwentów wyższych uczelni publicznych według płci w wybranych podgrupach kierunków studiów w Polsce w 2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

Wśród słuchaczy studiów podyplomowych w latach 2010–2021 kobiety stanowiły ok. 70% wszystkich uczestników. W przypadku studiów doktoranckich udział kobiet wzrósł z 46,9% w 2002 r. do 54,8% w 2018 r. Wśród uczestników szkół doktorskich w 2019 r. (w roku ich wprowadzenia) kobiety stanowiły 49,42, w 2020 r. 48,9, natomiast w 2021 r. – 51,03%.

2.4. Podsumowanie

Z przeprowadzonych w rozdziale drugim analiz wynika, że liczba Polaków od 2012 r. konsekwentnie spada i trend ten najprawdopodobniej utrzyma się w kolejnych dziesięcioleciach. Według prognoz GUS do roku 2050 spadnie poniżej 34 mln. W Polsce jest generalnie więcej kobiet niż mężczyzn, współczynnik feminizacji od lat utrzymuje się na poziomie równym 107. Jednak na podstawie analizy ekonomicznych grup wieku stwierdzono, że wyraźnie dominują one jedynie w grupie osób w wieku poprodukcyjnym – w 2021 r. w tej grupie wiekowej było ponad 2,8 mln więcej kobiet niż mężczyzn. W grupie osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym przeważają mężczyźni, w 2021 r. różnica wynosiła odpowiednio ok. 184,76 tys. oraz 1,36 mln na korzyść mężczyzn. Wynika z tego, że rodzi się mniej kobiet (w latach 2002–2021 średnio o 11 tys. urodzeń żywych mniej rocznie), ale żyją dłużej niż mężczyźni, według danych statystycznych GUS średnio o ok. osiem lat. Co więcej, mężczyzn w wieku produkcyjnym jest więcej, zatem w większym stopniu zasilają rynek pracy niż kobiety. W wieku poprodukcyjnym przeważają kobiety, można więc wnioskować, że stanowią one większe obciążenie dla finansów publicznych (np. w postaci emerytur) niż mężczyźni. Na podstawie przeprowadzonych analiz wyraźnie widać, że społeczeństwo polskie starzeje się w szybkim tempie. Udział osób w wieku poprodukcyjnym w populacji wzrósł z 15,08% w 2002 r. do 22,54% w 2021 r., czyli o 7,46 punktu procentowego. Zgodnie z prognozami opracowanymi przez GUS trend ten utrzyma się w przyszłości, w 2050 r. udział kobiet w wieku poprodukcyjnym będzie wyższy niż w produkcyjnym. Zgodnie z pięciostopniową skalą starości demograficznej opracowaną przez Organizację Narodów Zjednoczonych społeczeństwo „starzejące się” to takie, w którym liczba osób w wieku poprodukcyjnym przekracza 7% całej populacji. Fazę późnej starości, która jest piątym i ostatnim stopniem skali, identyfikuje się na poziomie 13%. Można zatem uznać społeczeństwo polskie za stare. Starzenie się społeczeństwa to naturalny i nieunikniony proces cechujący każdą wysoko rozwiniętą gospodarkę, jest on jednak poważnym wyzwaniem, wymusza wprowadzenie zmian właściwie w każdej dziedzinie życia społeczno-gospodarczego, w tym również na rynku pracy (Jelonek, Soja, 2013; Antczak, Lewandowska-Gwarda, 2018). Stosunek liczby osób w wieku poprodukcyjnym do liczby ludności w wieku produkcyjnym wzrósł przez ostatnie

20 lat aż o 14,01 punktu procentowego, z 24,23% w 2002 r. do 38,24% w 2021 r., co stanowi ogromne obciążenie dla gospodarki. Co więcej, współczynnik dzietności na poziomie, który gwarantuje tzw. prostą zastępowalność pokoleń, czyli ok. 2,1 dziecka przypadającego na jedną kobietę, nie został osiągnięty w Polsce w badanym dwudziestoleciu, w 2021 r. wyniósł 1,33 (był niższy niż w latach 2016–2020). Warto zauważyć, że w latach 2020 i 2021, w których mieliśmy do czynienia z pandemią COVID-19, wystąpiło wyższe tempo spadku liczby ludności niż w poprzednich latach. Szczególnie niepokojący jest również spadek liczby osób w wieku przedprodukcyjnym w porównaniu z rokiem poprzednim, który jest odnotowywany od 2017 r., dodatkowo w 2021 r. wystąpił najniższy od 2016 r. poziom współczynnika dzietności. W 2021 r. w porównaniu z 2002 r. nastąpił spadek udziału mężczyzn i kobiet w wieku przedprodukcyjnym w populacji prawie we wszystkich powiatach i wzrost udziału osób w wieku poprodukcyjnym we wszystkich 380 powiatach w Polsce.

W badanym okresie w Polsce liczba osób aktywnych zawodowo oscylowała wokół 17 mln. W 2020 r., który był pierwszym rokiem pandemii COVID-19, spadła nieco poniżej tej wartości, natomiast liczba biernych zawodowo w latach 2015–2019 charakteryzowała się trendem malejącym. W 2020 r. odnotowano wzrost poziomu zmiennej w porównaniu z rokiem poprzednim, na co mogła mieć wpływ pandemia, finalnie ukształtowała się na poziomie 13,29 mln. Wśród osób aktywnych zawodowo w Polsce przeważali mężczyźni. Różnica między liczbą aktywnych zawodowo mężczyzn i kobiet sukcesywnie powiększała się w analizowanym dwudziestoleciu na korzyść mężczyzn. Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn rósł w porównaniu z rokiem poprzednim w większości analizowanych lat, również w pierwszym roku pandemii. W przypadku kobiet odnotowano niewielki spadek współczynnika w roku 2020. Niestety, zmiana zasad klasyfikowania osób do grona pracujących w 2021 r. uniemożliwiła identyfikację wpływu pandemii COVID-19 na aktywność zawodową ludności w drugim roku jej trwania. Można jednak stwierdzić, że zmiana definicji w dużym stopniu wpłynęła na wartości analizowanych zmiennych – na prezentowanych w podrozdziale 2.2 wykresach wyraźnie widać skokowe spadki i wzrosty w porównaniu z 2020 r. Według publikowanych danych w 2021 r. liczba osób aktywnych zawodowo w wieku 15–89 lat wyniosła ok. 17,24 mln, w tym 9,43 mln mężczyzn (54,72%) i 7,80 mln kobiet (45,26%). Liczba biernych zawodowo ukształtowała się na poziomie ok. 12,61 mln, w tym 4,86 mln mężczyzn (38,54%) i 7,75 mln kobiet (61,46%). Wynika z tego, że w 2021 r. było 1,63 mln więcej aktywnych zawodowo mężczyzn niż kobiet i 2,89 mln więcej biernych zawodowo kobiet niż mężczyzn. W 2021 r., po raz pierwszy w całym analizowanym dwudziestoleciu, liczba kobiet aktywnych zawodowo była wyższa niż biernych zawodowo. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15–89 lat w 2021 r. wyniósł 66% dla mężczyzn i 50,2% dla kobiet, natomiast w wieku produkcyjnym 83,1% dla mężczyzn i 75,2% dla kobiet. W pierwszym przypadku różnica pomiędzy płciami wynosiła 15,8, natomiast w drugim 7,9 punktu procentowego. Stosunkowo

niski współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 15–89 lat może wynikać z wysokiej liczby kobiet w wieku poprodukcyjnym, które przechodzą na emeryturę i w związku z tym nie podejmują dodatkowej aktywności na rynku pracy, co jest jak najbardziej zrozumiałe. Zarówno w przypadku ludności w wieku 15–89 lat, jak i w wieku produkcyjnym wyraźnie widać, że istnieją rezerwy na rynku pracy. Jest zatem spora grupa osób, które być może wymagają pomocy w znalezieniu i utrzymaniu pracy, do których należy skierować aktywne programy na rzecz aktywizacji na rynku pracy. Dane statystyczne wskazują, że większej uwagi wymagają kobiety. Na podstawie współczynników aktywności zawodowej można stwierdzić, że w przypadku kobiet istnieje niewykorzystany potencjał. Z pewnością wynika to z faktu, że część kobiet rezygnuje z aktywności na rynku pracy na rzecz pracy w gospodarstwie domowym, sprawowania funkcji opiekuńczej w rodzinie. Należy podkreślić, że dotyczy to nie tylko kobiet w wieku produkcyjnym. Często praktyką jest rezygnacja z dalszej pracy zawodowej po uzyskaniu świadczenia emerytalnego na rzecz opieki nad wnukami czy osobami starszymi w rodzinie.

Poziom wykształcenia ludności w Polsce rośnie, o czym świadczy wzrost odsetka osób (zarówno mężczyzn, jak i kobiet) z wykształceniem wyższym oraz spadek odsetka osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym w analizowanym okresie. W 2021 r. największą grupę stanowiły kobiety mające wykształcenie wyższe (29,7% kobiet) oraz mężczyźni z wykształceniem zasadniczym zawodowym (29,1% mężczyzn). Wśród studentów i absolwentów studiów wyższych w analizowanym okresie wyraźnie dominowały kobiety. Przeważały one również wśród słuchaczy studiów podyplomowych, rósł ich udział wśród uczestników szkół doktorskich. Można zatem pokusić się o stwierdzenie, że kobiety w Polsce są lepiej wykształcone niż mężczyźni, chociaż ich udział w grupie charakteryzującej się najniższym poziomem wykształcenia jest o 1,3 punktu procentowego wyższy niż w przypadku mężczyzn. Należy zauważyć, że zaprezentowane dane statystyczne i przeprowadzone analizy nie wskazują na zaistnienie negatywnego wpływu pandemii COVID-19 na poziom edukacji ludności. Wręcz przeciwnie, w okresie objętym pandemią zauważono wzrost, w porównaniu z latami poprzednimi, udziału studentów i absolwentów uczelni wyższych. Wzrósł również odsetek ludności z wykształceniem wyższym, policealnym i średnim oraz spadł udział ludności z wykształceniem najniższym (zasadniczym i podstawowym).

Przeprowadzone analizy wskazują, że potencjał kobiet na rynku pracy w Polsce nie jest w pełni wykorzystany. Kobiety mają wyższe wykształcenie niż mężczyźni, jednak ich aktywność na rynku pracy jest niższa, o czym świadczy wyższy udział wśród biernych zawodowo czy niższy poziom współczynnika aktywności zawodowej niż w przypadku mężczyzn. Zauważono również, że sytuacje kryzysowe, takie jak pandemia COVID-19, w większym stopniu wpływają na aktywność zawodową kobiet niż mężczyzn. Szczegółowe analizy na temat kobiet aktywnych zawodowo zaprezentowane zostaną w kolejnych rozdziałach książki. Wnioski z badań na temat osób pracujących omówiono w rozdziale czwartym, natomiast bezrobotnych – w piątym.

Rozdział III

Sytuacja kobiet na regionalnych i lokalnych rynkach pracy w Polsce

Uczestnictwo w rynku pracy jest bardzo ważnym aspektem życia większości ludzi. O sytuacji przeciętnego pracownika na rynku pracy, oprócz koniunktury gospodarczej, decyduje szereg często bardzo złożonych czynników, np. pochodzenie i perspektywy z nim związane, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, sytuacja rodzinna oraz cechy osobowościowe, tj. pracowitość, sumienność, skłonność do migracji, przedsiębiorczość, czy przebojowość. Istotne jest również miejsce zamieszkania, które może zwiększać lub zmniejszać szanse na rozwój i powodzenie na rynku pracy. Mieszkańcy dużych ośrodków miejskich mają większe możliwości zdobycia edukacji na wysokim poziomie, czy zatrudnienia w dających perspektywę rozwoju nowoczesnych przedsiębiorstwach niż mieszkańcy małych miasteczek i wsi. W przypadku kobiet wpływ na sytuację i pozycję, nie tylko na rynku pracy, lecz także w społeczeństwie ma kultura danego regionu oraz jego tradycja. Dodatkowo w Polsce mamy do czynienia z dość dużym zróżnicowaniem przestrzennym poziomu rozwoju gospodarczego. Z najtrudniejszą sytuacją borykają się regiony położone na wschodzie kraju (np. województwa warmińsko-mazurskie, podlaskie, lubelskie i podkarpackie), gdzie od lat odnotowywane są najniższe wartości produktu krajowego brutto przypadające na mieszkańca, najniższe średnie miesięczne wynagrodzenia brutto oraz najwyższe wartości wskaźników zagrożenia ubóstwem (GUS, 2022). Można się zatem spodziewać, że w tej części kraju sytuacja uczestników rynku pracy jest najtrudniejsza.

Monitorowanie sytuacji kobiet na rynku pracy w aspekcie przestrzenno-czasowym jest niezwykle ważne, gdyż umożliwia wskazanie obszarów problemowych i dzięki temu uruchomienie celowanych (skierowanych do osób zamieszkujących konkretny rejon kraju) programów oraz innych działań na rzecz wsparcia kobiet i wykorzystania ich potencjału na rynku pracy. Celem badań zaprezentowanych w rozdziale trzecim jest ocena sytuacji kobiet na regionalnych i lokalnych rynkach pracy

w Polsce w latach 2002–2021 oraz analiza jej przestrzennego zróżnicowania. Podjęto również próbę identyfikacji determinant analizowanego zjawiska. Badania przeprowadzono na podstawie danych statystycznych zaczerpniętych z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego. Sytuacja kobiet na rynku pracy jest zjawiskiem złożonym, nie da się jej opisać za pomocą jednej zmiennej, wymaga opracowania odpowiednich mierników. Z tego względu w badaniach wykorzystano jedną z podstawowych metod taksonomii numerycznej – taksonomiczny miernik rozwoju (TMR), opracowany przez Z. Hellwiga (1967, 1968), który jest wielkością syntetyczną, wypadkową wszystkich uwzględnionych zmiennych określających badane jednostki przestrzenne i opisujących dane zjawisko. Narzędzie to umożliwia porównanie i grupowanie jednostek przestrzennych ze względu na poziom złożonych zjawisk społeczno-ekonomicznych (Malina, Zeliaś, 1997). W analizach zastosowano również metody geograficznych systemów informacyjnych, metody eksploracyjnej analizy danych przestrzennych (globalną i lokalną statystykę Morana I) oraz wielorównaniowy model o równaniach pozornie niezależnych z autokorelacją przestrzenną SUR-SLM (*Seemingly Unrelated Regression Spatial Lag Model*).

3.1. Zróżnicowanie sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce

W pierwszej części badania opracowano mierniki sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2002–2021. Za regionalny uznano rynek pracy w poszczególnych województwach Polski. W analizach wykorzystano taksonomiczny miernik rozwoju, który umożliwił zarówno hierarchizację województw pod względem sytuacji kobiet na rynku pracy, jak również podział na grupy jednostek podobnych pod względem analizowanego zjawiska.

Jak już wspomniano we wstępie rozdziału, na sytuację kobiet na rynku pracy wpływa szereg zmiennych, również niemierzalnych. Nie jest możliwe wyspecyfikowanie, a tym bardziej wykorzystanie w badaniach ilościowych wszystkich czynników, które potencjalnie mogłyby wpływać na kształtowanie się tego zjawiska. Bazę danych statystycznych, która posłużyła do budowy mierników, opracowano na podstawie ogólnodostępnych informacji statystycznych publikowanych przez GUS w Banku Danych Lokalnych. Składała się ona z trzech grup zmiennych, które opisują sytuację kobiet na rynku pracy w 16 województwach w Polsce, w latach 2002–2021. Pierwszą grupę stanowiły informacje ukazujące obszary problemowe, które są niezwykle istotne z punktu widzenia analizowanego zjawiska – czas pozostawania bez pracy, wykształcenie, doświadczenie zawodowe i wiek bezrobotnych kobiet, skłonność do powrotu do pracy po urodzeniu dziecka, udział kobiet pracujących w niepełnym

wymiarze godzin i poszkodowanych w wypadkach przy pracy. Drugą grupę tworzyły zmienne świadczące o poziomie rozwoju gospodarczego danego województwa – wynagrodzenia przeciętne ogółem¹, oferty pracy, średni czas poszukiwania pracy przez kobiety, współczynnik aktywności zawodowej kobiet, wskaźnik zatrudnienia kobiet ogółem, wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 50 lat i więcej, udział kobiet z wykształceniem wyższym oraz udział kobiet pracujących w usługach. Natomiast do trzeciej grupy należały informacje na temat migracji kobiet (imigracji i emigracji), które również w pewnym stopniu świadczą o kondycji rynku pracy² (Szczygielska, 2013).

Zmienne podzielono na stymulanty i destymulanty³ (Hellwig, 1981), następnie dokonano ich oceny pod kątem statystycznym (zob. Malina, Zeliaś, 1997). Na podstawie przeprowadzonych analiz zauważono, że nie wszystkie charakteryzowały się dostatecznie wysoką zmiennością (powyżej 10%) i dopuszczalną korelacją (poniżej 0,6). Najniższą wartość współczynnika zmienności we wszystkich analizowanych latach odnotowano dla współczynnika aktywności zawodowej kobiet – ok. 5%. W przypadku wskaźnika zatrudnienia kobiet ogółem odnotowano spadek współczynnika zmienności z 8,99% w 2002 r. do 5,74% w 2021 r. Podobnie dla udziału kobiet pracujących w usługach, gdzie wartość współczynnika zmienności spadła z 13,49% w 2002 r. do 5,99% w 2021 r. Niskie wartości współczynników zmienności świadczą o niewielkim zróżnicowaniu poziomu zmiennych w województwach, co generalnie jest pozytywnym zjawiskiem, gdyż wskazuje, że nie ma znacznych nierówności w tym zakresie pomiędzy jednostkami przestrzennymi. Niemniej jednak zmienne te nie wnoszą żadnych istotnych informacji na temat zróżnicowania badanego zjawiska w województwach, z tego względu usunięto je z dalszych analiz (dodatkowo były one dość wysoko skorelowane między sobą oraz z innymi zmiennymi, tj. wynagrodzenia ogółem, średni czas poszukiwania pracy czy udział kobiet z wykształceniem wyższym). Na podstawie wstępnych analiz statystycznych wyspecyfikowano zestaw zmiennych zaprezentowany w tab. 3.1, który został wykorzystany do budowy mierników sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce.

- 1 Dane statystyczne na temat wynagrodzeń kobiet według województw publikowane są w opracowaniu GUS *Struktura wynagrodzeń według zawodów z częstotliwością dwuletnią*. Z tego względu w analizie wykorzystano informacje na temat wynagrodzeń ogółem, które są dostępne dla całego okresu badawczego 2002–2021. Szczegółowe analizy na temat wynagrodzeń kobiet zaprezentowano w rozdziale piątym.
- 2 Wśród głównych powodów migracji kobiet najczęściej wymieniane są tzw. sprawy rodzinne. Jednak w literaturze przedmiotu wskazuje się, że kobiety coraz częściej decydują się na migrację ze względów zarobkowych. Wśród motywów migracji kobiet wysoką pozycję zajmuje również edukacja (w tym dalsze kształcenie i nauka języka obcego) oraz zdobywanie doświadczenia zawodowego. Kobiety częściej niż mężczyźni poszukują odmiany życia za granicą.
- 3 Zmienna jest stymulantą, gdy dla każdej pary obserwacji x_{ij}^S, x_{kj}^S , odnoszących się do obiektów A_i, A_k zachodzi $x_{ij}^S > x_{kj}^S \Rightarrow A_i > A_k$ ($>$ oznacza dominację obiektu A_i nad A_k). Zmienna jest destymulantą, gdy dla każdej pary obserwacji x_{ij}^D, x_{kj}^D , odnoszących się do obiektów A_i, A_k zachodzi $x_{ij}^D > x_{kj}^D \Rightarrow A_i < A_k$ ($<$ oznacza dominację obiektu A_k nad A_i).

Tab. 3.1. Zestaw zmiennych wykorzystanych do budowy taksonomicznych mierników sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce

Symbol	Opis	Lata
Stymulanty		
KWW	Udział kobiet w wieku 15 lat i więcej (dla 2021 r. 15–89 lat) z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie kobiet w tym wieku	2002–2021
OP	Liczba ofert pracy przypadająca na 100 bezrobotnych	2002–2021
W	Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto ogółem	2002–2021
WZ	Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 50 lat i więcej (dla 2021 r. w wieku 50–89 lat)	2002–2021
ZK	Imigracja kobiet (liczba zameldowań kobiet w ruchu wewnętrznym i z zagranicy w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców)	2002–2021
Destymulanty		
BKD	Bezrobocie długookresowe (udział kobiet bezrobotnych powyżej 24 miesięcy wśród bezrobotnych ogółem)	2004–2021
BKW	Udział bezrobotnych kobiet z wykształceniem wyższym wśród bezrobotnych ogółem	2004–2021
BKP	Udział bezrobotnych kobiet z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym wśród bezrobotnych ogółem	2004–2021
BKM	Udział bezrobotnych kobiet w wieku 24 lata i mniej wśród bezrobotnych ogółem	2002–2021
BKS	Udział bezrobotnych kobiet w wieku 55 lat i więcej wśród bezrobotnych ogółem	2002–2021
BKNP	Udział bezrobotnych kobiet dotychczas niepracujących (bez doświadczenia zawodowego) wśród bezrobotnych ogółem	2002–2021
CPP	Średni czas poszukiwania pracy przez kobiety w miesiącach	2002–2021
KBU	Liczba kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców	2010–2021
PNW	Udział kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród pracujących kobiet ogółem	2002–2021
PW	Udział kobiet poszkodowanych w wypadkach przy pracy wśród pracujących kobiet ogółem	2002–2021
WK	Emigracja kobiet (liczba wymeldowań kobiet w ruchu wewnętrznym i za granicę w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców)	2002–2021

Źródło: opracowanie własne.

Warto zwrócić uwagę na zmienne, które charakteryzowały się największym zróżnicowaniem, czyli ukazywały dysproporcje pomiędzy województwami. Najwyższe wartości współczynnika zmienności odnotowano w przypadku ofert pracy (maksymalna wartość 86,58% w 2007 r.), udziału kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy

(maksymalna wartość 31,46% w 2003 r.), liczby kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka (maksymalna wartość 31,31% w 2020 r.), udziału bezrobotnych kobiet z najniższym wykształceniem (maksymalna wartość 25,26% w 2019 r.) oraz średniego czasu pozostawania bez pracy (maksymalna wartość 24,94% w 2020 r.). Zauważono również sukcesywny spadek zróżnicowania niektórych zmiennych w czasie, co jest bardzo pozytywnym zjawiskiem, gdyż świadczy o tendencji do wyrównywania szans pracowników w analizowanych jednostkach przestrzennych. Na przykład współczynnik zmienności dla wynagrodzeń spadł z 12% w 2002 r. do niespełna 10% w 2021 r.

Należy podkreślić, że baza danych statystycznych nie była kompletna dla okresu 2002–2009 z uwagi na dostępność danych w Banku Danych Lokalnych GUS. Dla lat 2002 i 2003 składała się z 12 zmiennych: KWW, OP, W, WZ, ZK, BKM, BKS, BKNP, CPP, PNW, PW oraz WK. W okresie 2004–2009 została rozszerzona o zmienne BKD, BKW i BKP. Od 2010 r. zawierała wszystkie zmienne zaprezentowane w tab. 3.1, niemniej jednak informacje na temat emigracji i imigracji nie były pełne dla 2015 r. – brakowało danych na temat zameldowań i wymeldowań w ruchu zewnętrznym. Pomimo niekompletnych baz danych nie zrezygnowano z budowy mierników dla lat 2002–2009 i 2015 z uwagi na wartości poznawcze. Wyniki dla tych lat nie zostały jednak bezpośrednio porównane z pozostałymi, dla których baza danych była kompletna.

Konstrukcja miary syntetycznej Z. Hellwiga (1968) składa się z kilku kroków. W pierwszym z nich należy sprowadzić zmienne diagnostyczne do wzajemnej porównywalności, z uwagi na to, że mają różne miana, co uniemożliwia ich bezpośrednie porównywanie. Z tego względu przeprowadzono standaryzację zmiennych według wzoru:

$$z_{ij} = \frac{x_{ij} - \bar{x}_j}{S_j}, \quad (i = 1, 2, \dots, n; j = 1, 2, \dots, k), \quad (3.1)$$

gdzie: \bar{x}_j – średnia arytmetyczna zmiennej X_j , S_j – odchylenie standardowe zmiennej X_j .

Następnie należy wyznaczyć odległość każdej obserwacji od wzorca rozwoju: $\varphi_j = \varphi_1, \varphi_2, \dots, \varphi_k$, np. na podstawie odległości euklidesowej:

$$d_i = \sqrt{\sum_{j=1}^k (z_{ij} - \varphi_j)^2} \quad (i = 1, 2, \dots, n; j = 1, 2, \dots, k), \quad (3.2)$$

gdzie: wzorzec rozwoju dla stymulant: $\varphi_j = \max_{i=1,2,\dots,n} z_{ij}$, dla destymulant: $\varphi_j = \min_{i=1,2,\dots,n} z_{ij}$.

Taksonomiczny miernik rozwoju zapisuje się wzorem:

$$\mu_i = 1 - \frac{d_i}{d_0}, \quad (i = 1, 2, \dots, n), \quad (3.3)$$

gdzie: d_0 – graniczna odległość danej jednostki od wzorca rozwoju.

Taksonomiczny miernik rozwoju unormowany jest w przedziale 0–1. Wartości bliższe 1 wskazują wyższy poziom rozwoju danej jednostki przestrzennej w badanej kategorii. Oznacza to, że w województwach charakteryzujących się najwyższymi wartościami mierników sytuacja kobiet na rynku pracy była najlepsza. Natomiast wartości bliższe 0 wskazują niższy poziom rozwoju danej jednostki przestrzennej w badanej kategorii, zatem w województwach cechujących się najniższymi wartościami mierników sytuacja kobiet na rynku pracy była najgorsza. Na podstawie uzyskanych wyników dokonano hierarchizacji województw oraz podzielono je na grupy jednostek podobnych pod względem badanego zjawiska. W tab. 3.2–3.4 zaprezentowano uzyskane wyniki – wartości taksonomicznych mierników rozwoju dla poszczególnych lat oraz pozycję poszczególnych województw w rankingu, gdzie jeden oznacza jednostkę charakteryzującą się najlepszą sytuacją kobiet na rynku pracy w Polsce, a 16 najgorszą. Natomiast na rysunkach 3.1–3.3 przedstawiono wyniki grupowania województw ze względu na podobieństwo uzyskanych wyników. Kolorem najciemniejszym zaznaczono grupę województw cechującą się najlepszą sytuacją kobiet na rynku pracy w Polsce, zaś najjaśniejszym – najgorszą.

W tab. 3.2 oraz na rys. 3.1 zaprezentowano wyniki analizy dla lat 2002 i 2003, dla których baza danych składała się z najmniejszej ilości zmiennych. Na mapach widać wyraźne zróżnicowanie przestrzenne badanej zmiennej. Najlepszą sytuacją kobiet na rynku pracy w obydwu latach cechowało się województwo mazowieckie, maksymalną wartość taksonomicznego miernika rozwoju równą 0,57 odnotowano w 2003 r. Grupę, w której miernik przyjmował wartości z przedziału 0,40–0,49, tworzyły województwa pomorskie, małopolskie oraz w 2002 r. łódzkie, natomiast w 2003 r. wielkopolskie. Najliczniejszą grupę stanowiły województwa, w których miernik osiągał wartości z przedziału 0,30–0,39. W 2002 r. należało do niej 11 jednostek, zaś w 2003 r. osiem. W 2002 r. najniższym poziomem charakteryzowało się województwo warmińsko-mazurskie, natomiast w 2003 r. dołączyły do niego podlaskie, lubelskie i opolskie. Zatem wyraźny klaster jednostek cechujących się najgorszą sytuacją kobiet na rynku pracy w Polsce zarysował się w północno-wschodniej części kraju. Najniższą wartość miernika równą 0,27 odnotowano w województwie warmińsko-mazurskim w 2003 r. W 2003 r. w ośmiu jednostkach przestrzennych odnotowano niższą wartość miernika niż w 2002 r., co świadczy o oddalaniu się jednostek od możliwie najlepszej sytuacji na rynku pracy (wzorca).

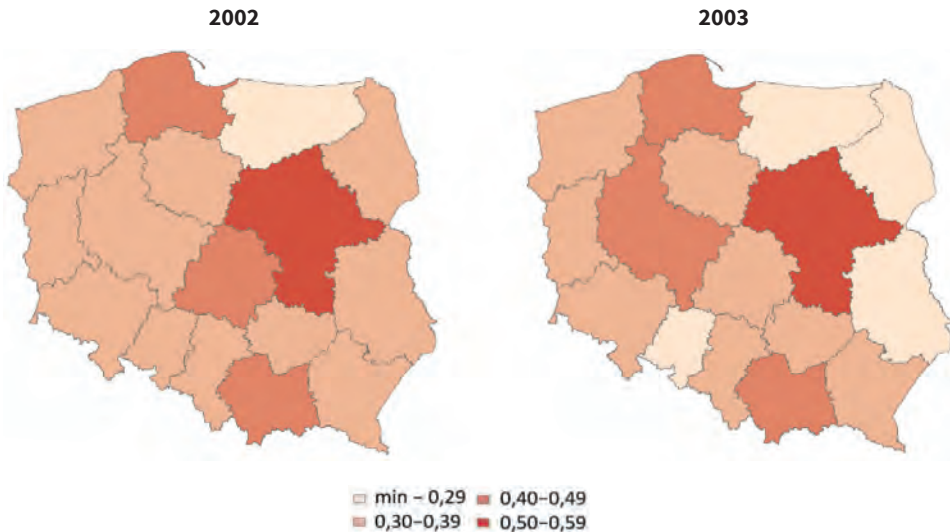
Tab. 3.2. Wartości taksonomicznych mierników sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce (TMR) w latach 2002 i 2003 oraz pozycja województw w rankingu

Pozycja w rankingu	2002		2003	
	TMR	WOJ.	TMR	WOJ.
1	2	3	4	5
1	0,555	MZ	0,570	MZ
2	0,476	PM	0,435	PM

1	2	3	4	5
3	0,421	ŁD	0,421	MP
4	0,418	MP	0,418	WP
5	0,387	WP	0,397	ŁD
6	0,367	DŚ	0,374	ŚK
7	0,362	ŚK	0,370	ŚL
8	0,359	LB	0,357	ZP
9	0,348	PL	0,353	LB
10	0,345	ZP	0,349	DŚ
11	0,336	KP	0,334	KP
12	0,332	ŚL	0,320	PK
13	0,316	LS	0,297	PL
14	0,316	PK	0,291	OP
15	0,307	OP	0,291	LS
16	0,294	WM	0,270	WM

Opis symboli: DŚ – dolnośląskie, KP – kujawsko-pomorskie, LB – lubuskie, LS – lubelskie, ŁD – łódzkie, MP – małopolskie, MZ – mazowieckie, OP – opolskie, PK – podkarpackie, PL – podlaskie, PM – pomorskie, ŚL – śląskie, ŚK – świętokrzyskie, WM – warmińsko-mazurskie, WP – wielkopolskie, ZP – zachodniopomorskie.

Źródło: opracowanie własne.



Rys. 3.1. Zróżnicowanie sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2002 i 2003, na podstawie taksonomicznych mierników rozwoju

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

Wyniki analizy przedstawione w tab. 3.3 oraz na rys. 3.2 dotyczą okresu 2004–2009, w którym baza danych została rozszerzona o trzy zmienne w porównaniu z poprzednim okresem. Na mapach widać wyraźne zróżnicowanie przestrzenne badanej zmiennej. Najlepszą sytuacją kobiet na rynku pracy we wszystkich analizowanych latach cechowało się województwo mazowieckie. Najwyższą wartość miernika, równą 0,622, odnotowano w 2007 r. Warto zauważyć, że województwo mazowieckie zdystansowało się znacznie od pozostałych, od 2006 r. w grupie, w której wartości miernika należały do przedziału 0,50–0,59 nie odnotowano żadnej jednostki. Liczebność grupy, w której miernik przyjmował wartości z przedziału 0,40–0,49 wzrosła z trzech w 2004 r. do siedmiu w 2009 r. W grupie tej w każdym analizowanym roku znajdowało się województwo dolnośląskie, łódzkie pięciokrotnie (w latach 2005–2009), pomorskie czterokrotnie (w latach 2005 i 2007–2009), lubuskie trzykrotnie (w latach 2003, 2004 i 2009), dwukrotnie śląskie (w 2008 i 2009 r.) oraz małopolskie (w 2007 i 2009 r.), natomiast opolskie, podlaskie i wielkopolskie tylko raz (odpowiednio w 2008, 2009 i 2004 r.). Jej trzonem były więc województwa dolnośląskie, łódzkie i pomorskie. Najliczniejszą grupę (z wyjątkiem 2009 r.) stanowiły jednostki, w których wartości miernika mieściły się w przedziale 0,30–0,39. We wszystkich latach znajdowały się w niej województwa świętokrzyskie i zachodniopomorskie. W 2008 r. żadna z analizowanych jednostek nie należała do grupy, w której wartości miernika wynosiły poniżej 0,30, natomiast w pozostałych latach województwami zaliczonymi do grupy charakteryzującej się najgorszą sytuacją kobiet na rynku pracy w Polsce były: lubelskie (w latach 2004–2006 i 2009), warmińsko-mazurskie (w latach 2004–2007), kujawsko-pomorskie (w 2006 i 2007 r.) oraz podkarpackie (w 2004 i 2005 r.). W latach 2004–2007 województwo warmińsko-mazurskie uzyskało najniższą pozycję w rankingu, w 2005 r. osiągnęło najniższą wartość miernika w całym analizowanym okresie, równą 0,235. W 2009 r. województwo lubelskie jako jedyne cechowało się wartością miernika poniżej 0,30 i tym samym zajęło ostatnią pozycję w rankingu. Warto zauważyć, że w 2009 r. poziom miernika był wyższy w 13 województwach w porównaniu z 2004 r., co świadczy o przybliżaniu się jednostek do potencjalnie najlepszej sytuacji kobiet na rynku pracy (wzorca). Niższe wartości wystąpiły jedynie w województwach lubelskim, wielkopolskim i zachodniopomorskim.

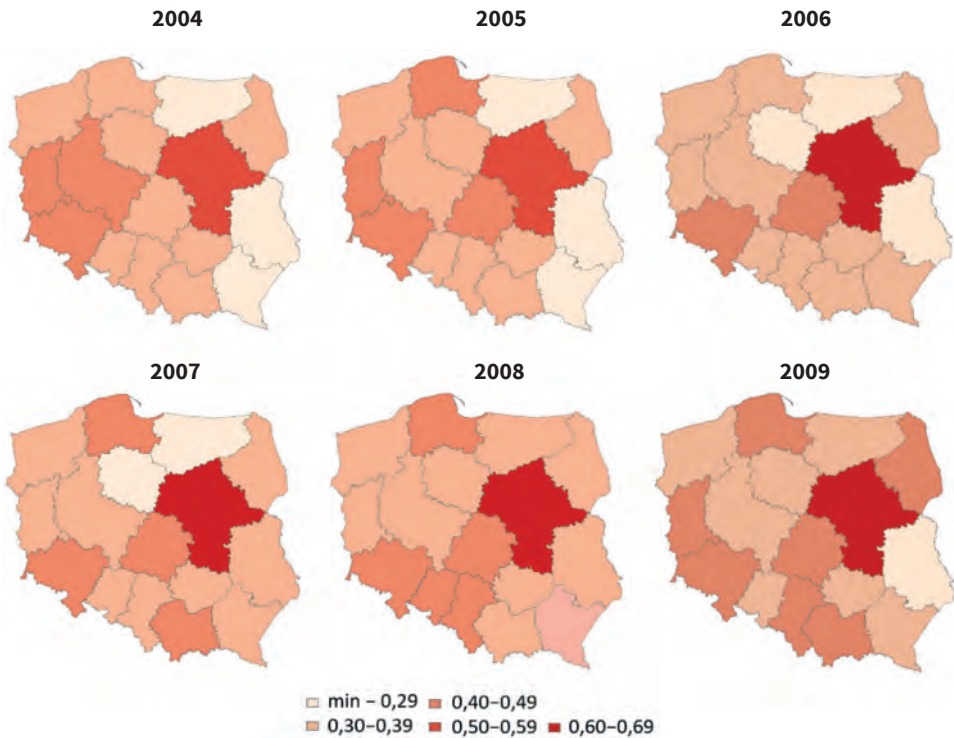
Tab. 3.3. Wartości taksonomicznych mierników sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce (TMR) w latach 2004–2009 oraz pozycja województw w rankingu

Pozycja w rankingu	2004		2005		2006	
	TMR	WOJ.	TMR	WOJ.	TMR	WOJ.
1	2	3	4	5	6	7
1	0,563	MZ	0,597	MZ	0,611	MZ
2	0,418	WP	0,416	LB	0,427	ŁD
3	0,403	LB	0,409	DŚ	0,409	DŚ

1	2	3	4	5	6	7
4	0,403	DŚ	0,406	ŁD	0,397	LB
5	0,399	PM	0,400	PM	0,391	MP
6	0,397	ŁD	0,382	MP	0,384	PL
7	0,392	MP	0,378	WP	0,375	PM
8	0,385	ZP	0,374	PL	0,362	ZP
9	0,366	ŚL	0,353	ZP	0,341	OP
10	0,346	ŚK	0,346	ŚW	0,340	ŚW
11	0,328	PL	0,340	ŚL	0,336	ŚL
12	0,316	KP	0,339	KP	0,234	WP
13	0,304	OP	0,335	OP	0,317	PK
14	0,292	LS	0,298	LS	0,296	KP
15	0,280	PK	0,292	PK	0,292	LS
16	0,241	WM	0,235	WM	0,251	WM
	2007		2008		2009	
	TMR	WOJ.	TMR	WOJ.	TMR	WOJ.
1	0,622	MZ	0,605	MZ	0,614	MZ
2	0,459	ŁD	0,475	PM	0,497	PM
3	0,424	DŚ	0,442	ŁD	0,448	MP
4	0,423	PM	0,428	DŚ	0,435	ŚL
5	0,402	MP	0,412	ŚL	0,420	ŁD
6	0,396	PL	0,406	OP	0,414	LB
7	0,394	LB	0,395	LB	0,409	DŚ
8	0,367	ZP	0,388	MP	0,402	PL
9	0,350	ŚL	0,383	ZP	0,396	ŚK
10	0,341	OP	0,379	PL	0,371	OP
11	0,340	ŚK	0,370	ŚK	0,363	ZP
12	0,315	PK	0,329	WP	0,353	WP
13	0,309	WP	0,317	WM	0,344	PK
14	0,306	LS	0,316	LS	0,343	WM
15	0,287	KP	0,305	KP	0,325	KP
16	0,279	WM	0,301	PK	0,270	LS

Opis symboli: DŚ – dolnośląskie, KP – kujawsko-pomorskie, LB – lubuskie, LS – lubelskie, ŁD – łódzkie, MP – małopolskie, MZ – mazowieckie, OP – opolskie, PK – podkarpackie, PL – podlaskie, PM – pomorskie, ŚL – śląskie, ŚK – świętokrzyskie, WM – warmińsko-mazurskie, WP – wielkopolskie, ZP – zachodniopomorskie

Źródło: opracowanie własne.



Rys. 3.2. Zróżnicowanie sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2004–2009 na podstawie taksonomicznych mierników rozwoju

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

W tab. 3.4 oraz na rys. 3.3 zaprezentowano wyniki analizy przeprowadzonej na pełnej bazie danych, dla okresu 2010–2021. Na mapach widać wyraźne zróżnicowanie przestrzenne analizowanej zmiennej. Podobnie jak w badaniach przeprowadzonych dla wcześniejszych lat województwo mazowieckie było niekwestionowanym liderem – charakteryzowało się najlepszą sytuacją kobiet na regionalnych rynkach pracy. Jedynie w 2017 r. maksymalna wartość miernika nie przekroczyła poziomu 0,60. Najwyższą wartość równą 0,651 odnotowano w 2010 r. Dystans pomiędzy województwem mazowieckim a jednostkami uplasowanymi na drugiej pozycji był wyraźny w całym okresie badawczym. Jednak w tym przypadku, w latach 2010 oraz 2018–2021 odnotowano jednostki, które charakteryzowały się wartościami należącymi do przedziału 0,50–0,59. Były to województwa pomorskie, dolnośląskie, małopolskie i podlaskie. W latach 2011–2018 i 2021 najliczniejszą grupę stanowiły województwa charakteryzujące się wartościami mierników z przedziału 0,40–0,49. We wszystkich latach należało do niej województwo łódzkie, w większości analizowanych lat również podlaskie oraz jednostki położone głównie w zachodniej części kraju – pomorskie, wielkopolskie, lubuskie, dolnośląskie. Województwa cechujące się wartościami mierników z przedziału 0,30–0,39 tworzyły najliczniejszą grupę w latach 2019 i 2020. Trzon tej grupy

zazwyczaj stanowiły województwa opolskie, świętokrzyskie i zachodniopomorskie. W 2010 r. żadna z analizowanych jednostek nie należała do grupy, w której wartości miernika wynosiły poniżej 0,30, natomiast w pozostałych latach województwami należącymi do grupy charakteryzującej się najgorszą sytuacją kobiet na rynku pracy w Polsce były: lubelskie (w latach 2014–2017, 2020 i 2021), kujawsko-pomorskie (w latach 2014–2018, 2020 i 2021), podkarpackie (w latach 2011–2015 i 2021) i warmińsko-mazurskie (w latach 2012–2021). Ostatnie miejsce w rankingu czterokrotnie zajmowało województwo podkarpackie (w latach 2010, 2011, 2014 i 2015), trzykrotnie kujawsko-pomorskie (w latach 2016–2018) i warmińsko-mazurskie (w latach 2012, 2013 i 2019) oraz dwukrotnie lubelskie (w 2020 i 2021 r.). Najniższą wartość miernika w całym analizowanym okresie, równą 0,242, zauważono w województwie podkarpackim w 2014 r. W pierwszym roku pandemii COVID-19 (tj. w 2020 r.) niższe wartości miernika niż w roku poprzednim odnotowano w 13 jednostkach, co świadczy o oddalaniu się jednostek od potencjalnie najlepszej sytuacji na rynku pracy (wzorca). W województwie świętokrzyskim wartości miernika w 2019 i 2020 r. były tożsame, natomiast w małopolskim i warmińsko-mazurskim wyższe w 2020 r. W 2021 r. niższe wartości miernika niż w 2020 r. odnotowano w ośmiu województwach, w tym w świętokrzyskim, małopolskim i warmińsko-mazurskim. Zatem negatywny wpływ pandemii COVID-19 na rynek pracy zauważono we wszystkich województwach.

Tab. 3.4. Wartości taksonomicznych mierników sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2010–2021 (TMR) oraz pozycja województw w rankingu

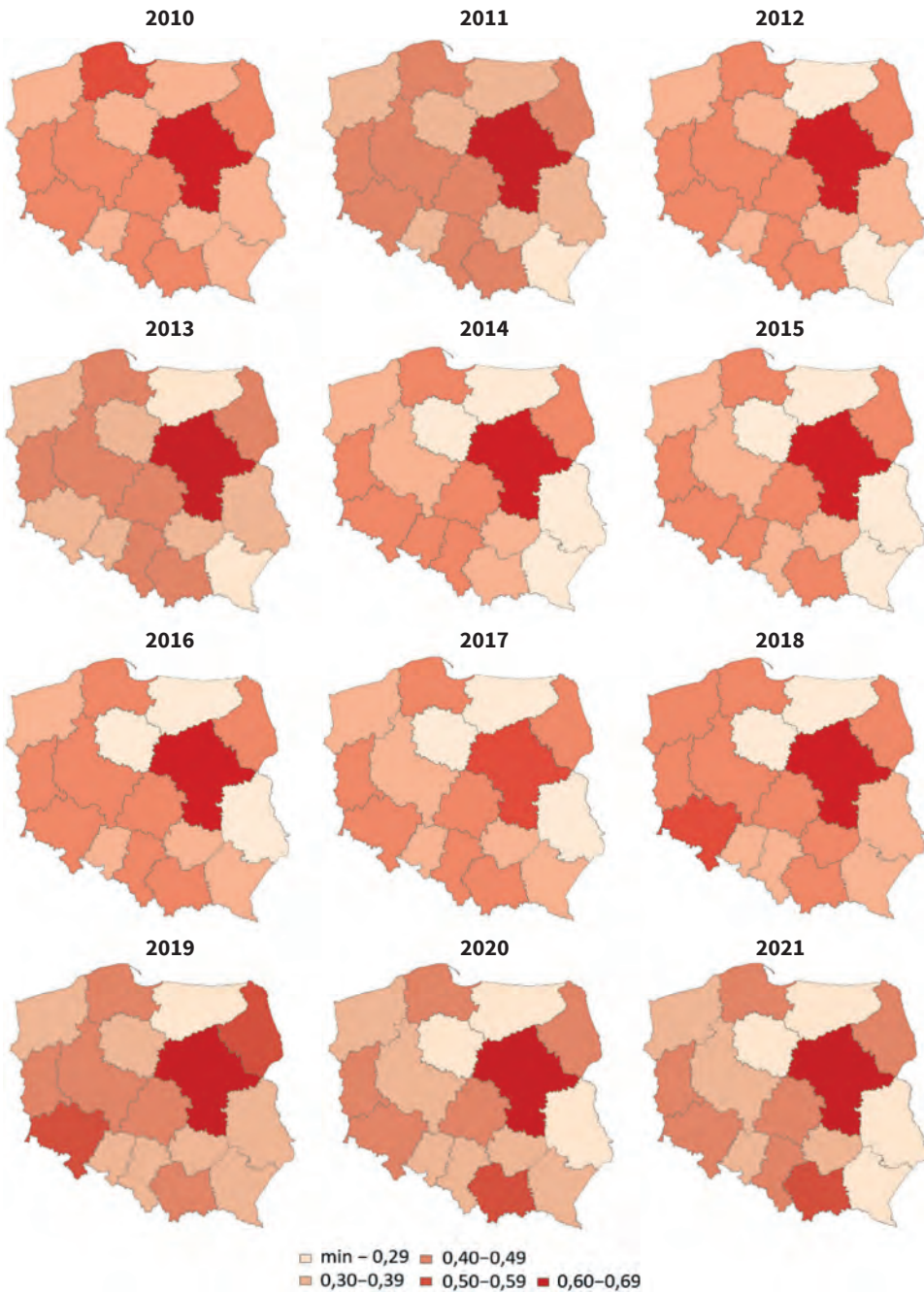
Pozycja w rankingu	2010		2011		2012		2013	
	TMR	WOJ.	TMR	WOJ.	TMR	WOJ.	TMR	WOJ.
1	0,651	MZ	0,643	MZ	0,624	MZ	0,609	MZ
2	0,522	PM	0,486	ŚL	0,476	PM	0,478	PM
3	0,474	ŁD	0,483	PM	0,462	ŚL	0,435	PL
4	0,435	ŚL	0,465	ŁD	0,451	MP	0,430	ŚL
5	0,437	PL	0,458	DŚ	0,449	DŚ	0,426	ŁD
6	0,428	DŚ	0,457	MP	0,438	WP	0,422	LB
7	0,427	MP	0,444	WP	0,432	PL	0,406	MP
8	0,425	LB	0,438	PL	0,428	ŁD	0,405	WP
9	0,422	WP	0,412	LB	0,407	LB	0,392	DŚ
10	0,393	OP	0,385	OP	0,391	OP	0,388	OP
11	0,381	ZP	0,370	ZP	0,363	ZP	0,381	ZP
12	0,370	ŚK	0,363	ŚK	0,356	ŚK	0,366	ŚK
13	0,358	KP	0,350	KP	0,340	KP	0,319	LS
14	0,354	LS	0,345	LS	0,316	LS	0,301	KP
15	0,344	WM	0,318	WM	0,283	PK	0,280	PK
16	0,325	PK	0,285	PK	0,282	WM	0,272	WM

Tab. 3.4 (cd.)

	2014		2015		2016		2017	
	TMR	WOJ.	TMR	WOJ.	TMR	WOJ.	TMR	WOJ.
1	0,609	MZ	0,621	MZ	0,629	MZ	0,596	MZ
2	0,434	OP	0,459	PM	0,478	DŚ	0,49	DŚ
3	0,432	ŁD	0,452	DŚ	0,457	PM	0,475	MP
4	0,430	LB	0,448	ŁD	0,439	PL	0,470	PM
5	0,430	PM	0,422	LB	0,420	ŁD	0,430	LB
6	0,419	PL	0,417	OP	0,419	MP	0,428	ŁD
7	0,407	ŚL	0,415	PL	0,418	LB	0,421	PL
8	0,407	DŚ	0,405	MP	0,416	ŚL	0,415	ŚL
9	0,375	MP	0,394	ŚL	0,400	WP	0,379	WP
10	0,374	WP	0,372	WP	0,353	ZP	0,373	ZP
11	0,357	ZP	0,357	ZP	0,353	ŚK	0,371	ŚK
12	0,346	ŚK	0,339	ŚK	0,346	OP	0,362	OP
13	0,298	LS	0,279	LS	0,327	PK	0,354	PK
14	0,273	KP	0,263	KP	0,274	LS	0,289	WM
15	0,263	WM	0,26	WM	0,274	WM	0,278	LS
16	0,242	PK	0,255	PK	0,259	KP	0,243	KP
	2018		2019		2020		2021	
	TMR	WOJ.	TMR	WOJ.	TMR	WOJ.	TMR	WOJ.
1	0,634	MZ	0,628	MZ	0,602	MZ	0,605	MZ
2	0,503	DŚ	0,506	DŚ	0,526	MP	0,500	MP
3	0,499	MP	0,501	PL	0,493	DŚ	0,483	DŚ
4	0,454	ŁD	0,497	MP	0,471	PL	0,478	PL
5	0,453	PM	0,456	PM	0,446	PM	0,469	ŁD
6	0,441	PL	0,449	ŁD	0,434	ŁD	0,459	PM
7	0,428	LB	0,423	LB	0,422	LB	0,443	ŚL
8	0,412	ŚK	0,422	WP	0,382	WP	0,410	LB
9	0,408	WP	0,385	OP	0,377	ŚL	0,397	WP
10	0,404	ZP	0,384	ZP	0,373	ŚK	0,364	ŚK
11	0,391	ŚL	0,383	ŚL	0,366	ZP	0,354	ZP
12	0,381	OP	0,373	ŚK	0,342	OP	0,350	OP
13	0,318	PK	0,335	PK	0,300	PK	0,290	KP
14	0,307	LS	0,317	LS	0,286	WM	0,289	PK
15	0,294	WM	0,301	KP	0,264	KP	0,265	WM
16	0,293	KP	0,261	WM	0,263	LS	0,250	LS

Opis symboli: DŚ – dolnośląskie, KP – kujawsko-pomorskie, LB – lubuskie, LS – lubelskie, ŁD – łódzkie, MP – małopolskie, MZ – mazowieckie, OP – opolskie, PK – podkarpackie, PL – podlaskie, PM – pomorskie, ŚL – śląskie, ŚK – świętokrzyskie, WM – warmińsko-mazurskie, WP – wielkopolskie, ZP – zachodniopomorskie

Źródło: opracowanie własne.



Rys. 3.3. Zróźnicowanie sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2010–2021 na podstawie taksonomicznych mierników rozwoju
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

Pomimo ograniczeń w dostępności danych statystycznych i w związku z wykorzystaniem nieco zróżnicowanych banków danych w latach 2002–2003, 2004–2009 i 2010–2021, uzyskane wyniki dla całego okresu badawczego (2002–2021) są stabilne. W całym analizowanym dwudziestolecu województwo mazowieckie charakteryzowało się najlepszą sytuacją kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce. Jednak wartości maksymalne miernika uzyskiwane w poszczególnych latach (najwyższą wartość równą 0,651 odnotowano w 2010 r.) nie były wysokie, biorąc pod uwagę, że miernik może przyjmować wartości z przedziału 0–1. Województwo mazowieckie w przypadku niektórych zmiennych było więc bardziej oddalone od wzorca niż inne jednostki. W całym badanym okresie nie odnotowano zatem jednostki, którą można byłoby uznać za swoistego rodzaju wzorzec pod względem analizowanego zjawiska. Warto podkreślić, że województwo mazowieckie silnie dystansowało się od pozostałych, różnica między pierwszą i drugą jednostką w rankingu wynosiła od 0,08 w 2020 r. do 0,18 w 2006 r. Wśród jednostek, które plasowały się na drugim miejscu, najczęściej występowało województwo pomorskie. W latach 2002–2008, 2019 i 2020 najliczniejszą grupę stanowiły województwa, w których miernik osiągał wartości z przedziału 0,30–0,39, natomiast w latach 2011–2018 i 2021 z przedziału 0,40–0,49. W latach 2009 i 2010 obie grupy charakteryzowały się tożsamą liczebnością. Wartości te nie są wysokie, są znacznie oddalone od wartości równej 1, która określa potencjalnie najlepszą sytuację kobiet na rynku pracy w Polsce. Nie widać również poprawy w czasie w tym zakresie, jako że nie zauważono ewidentnego przejścia jednostek do grupy o wyższych wartościach miernika w kolejnych latach, a tym samym zbliżania się do wzorca rozwoju. Do jednostek charakteryzujących się najgorszą sytuacją kobiet na rynku pracy w całym badanym okresie należały województwa: warmińsko-mazurskie, podkarpackie, kujawsko-pomorskie i lubelskie. Ostatnią pozycję w rankingu najczęściej zajmowało województwo warmińsko-mazurskie (dziewięciokrotnie), następnie podkarpackie (pięciokrotnie). Najniższą wartość miernika w całym analizowanym dwudziestolecu, równą 0,235, odnotowano w 2005 r. w województwie warmińsko-mazurskim. Na podstawie przeprowadzonych analiz potwierdzono również, że pandemia COVID-19 miała negatywny wpływ na sytuację kobiet na rynkach pracy we wszystkich województwach, przy czym w małopolskim, warmińsko-mazurskim i świętokrzyskim jej skutki zauważono dopiero w drugim roku pandemii.

We wstępie do rozdziału wspomniano, że najniższym rozwojem gospodarczym w Polsce według danych GUS charakteryzują się województwa warmińsko-mazurskie, podlaskie oraz lubelskie, z tego względu dla nich spodziewano się najniższych wartości miernika, świadczącego o najgorszej sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy. O ile dla województw warmińsko-mazurskiego i lubelskiego badania potwierdziły to założenie, wyniki analiz uzyskane dla województwa podlaskiego okazały się dużym zaskoczeniem. Jednostka ta jedynie w 2003 r. znalazła się w grupie najsłabiej rozwiniętych pod względem badanego zjawiska. W kolejnych latach wartości miernika dla województwa podlaskiego były coraz wyższe, aż do 0,501 w 2019 r., co zapewniło trzecie miejsce w rankingu. W 2020 i 2021 r. jednostka ta zajęła czwarte miejsce.

Na podstawie wykorzystanego miernika nie można stwierdzić, czy sytuacja kobiet na rynku pracy była dobra, czy zła. Wartość miernika równa 1 wskazuje jednak sytuację możliwie najlepszą (wzorzec), natomiast wartości bliskie 0 – najgorszą. Z uwagi na to, że wartości mierników uzyskane dla województw w poszczególnych latach były niskie (znacznie oddalone od maksymalnej), można zaryzykować stwierdzenie, że sytuacja kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce w analizowanym dwudziestolecu nie była korzystna. Co więcej, wizualizacja uzyskanych wyników na mapach potwierdza jej wyraźne przestrzenne zróżnicowanie, które jest równoznaczne z występowaniem nierówności pod tym względem w kraju.

Województwa są powierzchniowo dużymi jednostkami, które mogą być wewnętrznie bardzo zróżnicowane pod względem społeczno-ekonomicznym. Warto zatem pogłębić badania. Dlatego w drugiej części rozdziału dokonano oceny sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce. Przeprowadzono również analizę struktury przestrzennej i determinant badanego zjawiska z wykorzystaniem metod eksploracyjnej analizy danych przestrzennych oraz wielorównaniowego modelu regresji przestrzennej.

3.2. Zróżnicowanie sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce

Oceny sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce dokonano, wykorzystując – podobnie jak w poprzednim podrozdziale – taksonomiczny miernik rozwoju. Za „lokalny” uznano rynek pracy w powiatach (NUTS 4). Badania wykonano dla wybranych lat z okresu 2002–2021, dla 2002, 2005, 2010, 2016, 2019, 2020 i 2021 r.⁴ Następnie wykorzystano narzędzia eksploracyjnej analizy danych przestrzennych (globalną i lokalną statystykę Morana) w analizie występowania autokorelacji przestrzennej w kształtowaniu się badanego zjawiska. Podjęto również próbę specyfikacji determinant sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy z wykorzystaniem wielorównaniowego modelu regresji przestrzennej – modelu o równaniach pozornie niezależnych z autokorelacją przestrzenną SUR-SLM (*Seemingly Unrelated Regression Spatial Lag Model*).

Baza danych statystycznych, na podstawie której opracowano mierniki, zawierała informacje statystyczne, które opisują sytuację kobiet na rynku pracy w 379 powiatach w latach 2002, 2005 i 2010 oraz 380 powiatach w latach 2016, 2019, 2020 i 2021. Źródłem wykorzystanych danych statystycznych był Bank Danych Lokalnych GUS. Należy podkreślić, że nie wszystkie informacje istotne do oceny badanego zjawiska są dostępne w statystyce publicznej, szczególnie na poziomie analizowanej

4 W badaniach zamiast 2015 r. uwzględniono rok 2016 z uwagi na brak danych statystycznych na temat migracji w 2015 r. w ogólnodostępnych publikacjach GUS.

jednostki terytorialnej – powiatu, np. poziom wynagrodzeń kobiet, współczynnik aktywności zawodowej kobiet, liczba kobiet według poziomu wykształcenia czy liczba kobiet zatrudnionych w warunkach zagrożenia. Najbardziej szczegółowe informacje statystyczne są dostępne na temat bezrobocia kobiet, dlatego pierwszą grupę zmiennych w bazie danych stanowiły informacje dotyczące czasu pozostawania bez pracy, wykształcenia, doświadczenia zawodowego oraz wieku bezrobotnych kobiet i skłonności do powrotu do pracy po urodzeniu dziecka. Są one niezwykle istotne z punktu widzenia analizowanego zjawiska, ponieważ ukazują obszary problemowe. Drugą grupę zmiennych tworzyły informacje na temat liczby kobiet pracujących w usługach, wynagrodzeń przeciętnych ogółem i ofert pracy – są to zmienne świadczące o poziomie rozwoju gospodarczego danego powiatu. Trzecią grupę stanowiły dane statystyczne na temat migracji kobiet (imigracji i emigracji), co również w pewnym stopniu świadczy o kondycji rynku pracy.

Podobnie jak w pierwszej części badania, zmienne podzielono na stymulanty i destymulanty. Następnie dokonano oceny zmiennych w poszczególnych latach pod kątem statystycznym – wszystkie charakteryzowały się dostatecznie wysoką zmiennością (powyżej 10%) i dopuszczalną korelacją (poniżej 0,6). Zestaw zmiennych, na podstawie których przeprowadzono badanie, zaprezentowano w tab. 3.5.

Tab. 3.5. Zestaw zmiennych wykorzystanych do budowy taksonomicznych mierników sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce

Symbol	Opis	Lata
1	2	3
Stymulanty		
OP	Liczba ofert pracy przypadająca na 100 bezrobotnych	2002–2021
PKU	Udział kobiet pracujących w usługach wśród kobiet pracujących ogółem	2005–2021
W	Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto ogółem	2002–2021
ZK	Imigracja kobiet (liczba zameldowań kobiet w ruchu wewnętrznym i z zagranicy w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców)	2002–2021
Destymulanty		
BKD	Bezrobocie długookresowe (udział kobiet bezrobotnych powyżej 24 miesięcy wśród bezrobotnych ogółem)	2005–2021
BKW	Udział bezrobotnych kobiet z wykształceniem wyższym wśród bezrobotnych ogółem	2005–2021
BKP	Udział bezrobotnych kobiet z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym wśród bezrobotnych ogółem	2005–2021
BKM	Udział bezrobotnych kobiet w wieku 24 lata i mniej wśród bezrobotnych ogółem	2002–2021
BKS	Udział bezrobotnych kobiet w wieku 55 lat i więcej wśród bezrobotnych ogółem	2002–2021

1	2	3
BKNP	Udział bezrobotnych kobiet dotychczas niepracujących (bez doświadczenia zawodowego) wśród bezrobotnych ogółem	2002–2021
KBU	Liczba kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców	2010–2021
WK	Emigracja kobiet (liczba wymeldowań kobiet w ruchu wewnętrznym i za granicę w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców)	2002–2021

Źródło: opracowanie własne.

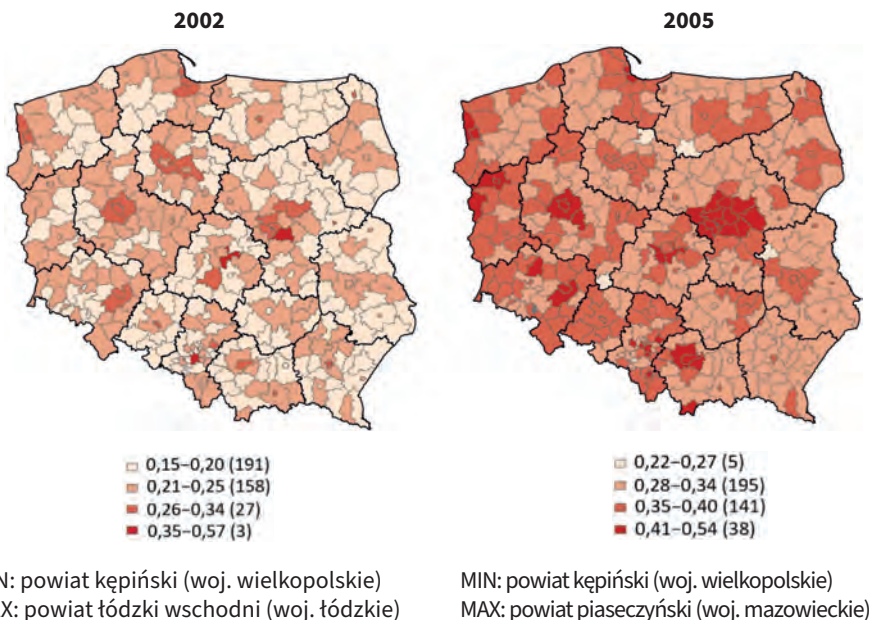
Najwyższą wartością współczynnika zmienności, czyli największym zróżnicowaniem w powiatach, charakteryzowały się: liczba ofert pracy (maksymalna wartość 288% w 2002 r.), liczba kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka (maksymalna wartość 57% w 2019 i 2021 r.) oraz udział bezrobotnych kobiet z wykształceniem wyższym (maksymalna wartość 51% w 2005 r.).

Należy zaznaczyć, że baza danych statystycznych nie była pełna dla 2002 i 2005 r. z uwagi na dostępność danych w Banku Danych Lokalnych GUS. Dla 2002 r. baza składała się z siedmiu zmiennych: OP, W, ZK, BKM, BKS, BKNP oraz WK. Natomiast dla 2005 r. z 11, brakowało zmiennej KBU. Pomimo niekompletnych baz danych nie zrezygnowano z budowy mierników dla 2002 i 2005 r. z uwagi na wartości poznawcze. Wyniki dla tych lat nie zostały jednak porównane z pozostałymi, dla których baza danych była kompletna.

W kolejnym etapie badania przeprowadzono standaryzację zmiennych, wyznaczono wzorzec i antywzorzec rozwoju dla wszystkich zmiennych, odległość każdej obserwacji od wzorca rozwoju oraz graniczną odległość danej jednostki od wzorca rozwoju, co finalnie umożliwiło obliczenie taksonomicznych mierników rozwoju (zob. rozdział 3.1), czyli mierników opisujących sytuację kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2002, 2005, 2010, 2016, 2019, 2020 i 2021.

Taksonomiczny miernik rozwoju unormowany jest w przedziale 0–1. Wartości bliższe 1 wskazują wyższy poziom rozwoju danej jednostki przestrzennej w badanej kategorii. Oznacza to, że w powiatach charakteryzujących się najwyższymi wartościami mierników sytuacja kobiet na rynku pracy była najlepsza. Natomiast wartości bliższe 0 wskazują niższy poziom rozwoju danej jednostki przestrzennej w badanej kategorii, zatem w powiatach charakteryzujących się najniższymi wartościami mierników sytuacja kobiet na rynku pracy była najgorsza. Uzyskane wyniki zaprezentowano na rys. 3.4 i 3.5. We wszystkich okresach badawczych, oprócz 2002 r., powiaty podzielono na cztery podobne grupy, różniące się jedynie wartościami minimalnymi i maksymalnymi, co ułatwiło porównanie otrzymanych wyników. W legendach map, oprócz zakresu danych dla poszczególnych grup, w nawiasach podano liczbę należących do nich powiatów. Kolorem najciemniejszym zaznaczono grupę województw cechującą się najlepszą sytuacją kobiet na rynku pracy w Polsce, zaś najjaśniejszym – najgorszą.

Na rys. 3.4 zaprezentowano wyniki uzyskane dla 2002 i 2005 r., dla których bazy danych były niepełne. W 2002 r. największa liczba powiatów, aż 186 (prawie połowa wszystkich jednostek), została przyporządkowana do grupy charakteryzującej się najniższymi wartościami miernika, czyli najgorszą sytuacją kobiet na rynku pracy. Jednostki te zlokalizowane były głównie na wschodzie kraju, w województwach warmińsko-mazurskim, mazowieckim, lubelskim i podkarpackim, ale także w opolskim. Najniższą wartość miernika, równą 0,15, odnotowano w powiecie kępińskim (województwo wielkopolskie), zaś najwyższą, równą 0,57, w powiecie łódzkim wschodnim (województwo łódzkie). W 2005 r. największą liczbę powiatów zaliczono do grupy, w której miernik osiągał wartości z przedziału 0,35–0,40. Na mapie widać wyraźny podział na Polskę zachodnią z wyższymi wartościami miernika i wschodnią (z wyłączeniem powiatów zlokalizowanych w okolicy Warszawy), w której przeważały niższe wartości. Najniższą wartość miernika, równą 0,22, ponownie odnotowano w powiecie kępińskim (województwo wielkopolskie), zaś najwyższą, równą 0,54, w powiecie piaseczyńskim (województwo mazowieckie). Z uwagi na niejednorodne banki danych, na podstawie których wykonano obliczenia, mierniki dla tych lat nie zostaną porównane, niemniej jednak przeprowadzone badania wyraźnie wskazują, że zarówno w 2002, jak i w 2005 r. (niezależnie od zbioru analizowanych zmiennych) występował wyraźny podział na Polskę zachodnią, w której mieliśmy do czynienia z lepszą sytuacją kobiet na rynku pracy, i wschodnią, gdzie była ona wyraźnie gorsza.



Rys. 3.4. Zróżnicowanie sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2002 i 2005 na podstawie taksonomicznych mierników rozwoju

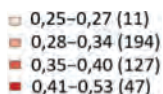
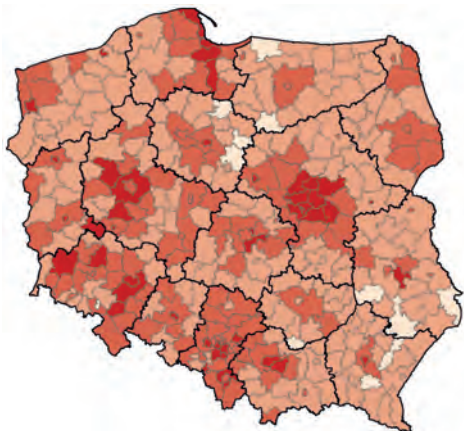
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

Rysunek 3.5 prezentuje wyniki analizy dla lat 2010, 2016, 2019, 2020 i 2021, dla których bazy danych zawierały pełen zestaw zmiennych, zaprezentowany w tab. 3.5. Na mapach wyraźnie widać, że najwyższym poziomem badanego zjawiska we wszystkich analizowanych latach charakteryzowały się duże miasta, tj. Warszawa, Wrocław, Kraków i Poznań oraz powiaty położone w ich sąsiedztwie, miasta zlokalizowane na Śląsku (Jastrzębie-Zdrój, Dąbrowa Górnicza, Świętochłowice i Katowice) oraz Opole i Gdańsk. Natomiast najgorszą sytuacją kobiet na lokalnych rynkach pracy cechowały się powiaty: lipnowski, radziejowski, wrocławski, rypiński (województwo kujawsko-pomorskie), braniewski, bartoszycki, działdowski i gołdapski (województwo warmińsko-mazurskie), żuromiński i sierpecki (województwo mazowieckie), krasnostawski, włodawski, hrubieszowski, parczewski i chełmski (województwo lubelskie), brzozowski, strzyżowski i przeworski (województwo podkarpackie) oraz kazimierski (województwo małopolskie). Najniższe wartości miernika w analizowanych latach odnotowywano w powiatach lipnowskim, radziejowskim oraz kazimierskim. Generalnie w zachodniej części kraju, w powiatach położonych w województwach dolnośląskim, lubuskim, wielkopolskim i pomorskim, mierniki przyjmowały wyższe wartości niż we wschodniej części, w powiatach należących do województw warmińsko-mazurskiego, lubelskiego i podkarpackiego. Można zatem wnioskować, że zróżnicowanie przestrzenne sytuacji kobiet na rynku pracy jest wyraźne i zdeterminowane zróżnicowaniem przestrzennym rozwoju gospodarczego kraju (powszechnie wiadomo, że Polska wschodnia charakteryzuje się niższym poziomem rozwoju gospodarczego niż zachodnia). Warto również zauważyć, że w Polsce występują województwa pełne kontrastów, m.in.:

- mazowieckie, w którym położone są powiaty piaseczyński i warszawski zachodni, gdzie sytuacja kobiet na rynku pracy była najlepsza w kraju oraz żuromiński i sierpecki, w których należała do najgorszych;
- małopolskie, do którego należą powiaty krakowski i Kraków, w których odnotowywano wysokie wartości mierników oraz kazimierski, należący do jednostek charakteryzujących się najniższymi wartościami w całym badanym okresie.

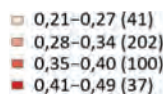
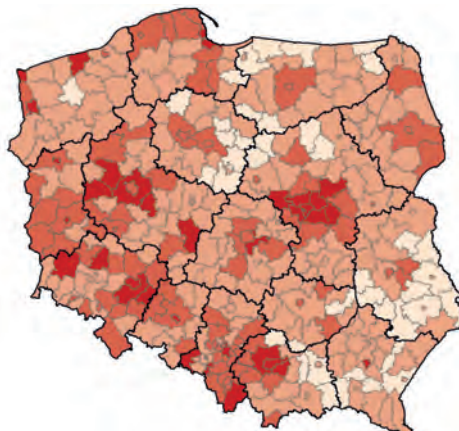
We wszystkich analizowanych latach największa ilość powiatów należała do grupy, w której miernik przyjmował wartości z przedziału 0,28–0,34, co świadczy o znacznym oddaleniu od sytuacji możliwie najlepszej, którą reprezentuje wartość równa 1. W 2010 r. grupa powiatów charakteryzująca się najniższymi wartościami miernika była najmniej liczna, należało do niej jedynie 11 powiatów, natomiast w 2021 r. zaliczono do niej aż 162 powiaty (42,63% wszystkich jednostek). Łącznie w 365 powiatach (96% wszystkich jednostek) w 2021 r. odnotowano niższe wartości miernika niż w 2010 r., co wskazuje na oddalanie się od wzorca. Na podstawie tych wyników można stwierdzić, że generalnie sytuacja kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce nie była korzystna i nie przybliżała się do potencjalnie najlepszej w badanym okresie. W 332 powiatach, czyli w 87,37% wszystkich analizowanych jednostek, zaobserwowano niższe wartości miernika w 2020 i 2021 r. niż w roku poprzednim. Można zatem stwierdzić, że pandemia COVID-19 niekorzystnie wpłynęła na sytuację kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce.

2010



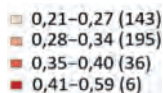
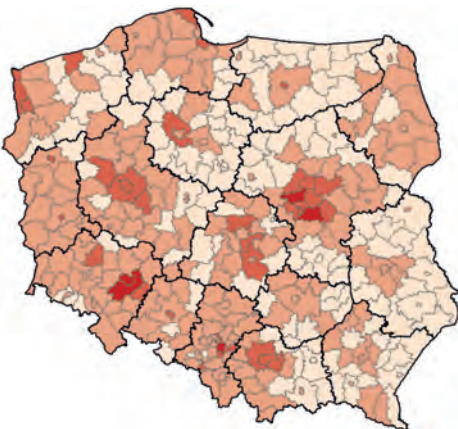
MIN: powiat brzozowski (woj. podkarpackie)
 MAX: miasto na prawach powiatu Opole (woj. opolskie)

2016



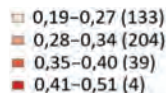
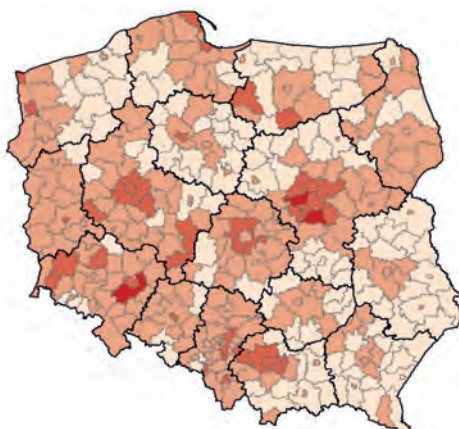
MIN: powiat lipnowski (woj. kujawsko-pomorskie)
 MAX: miasto na prawach powiatu Opole (woj. opolskie)

2019



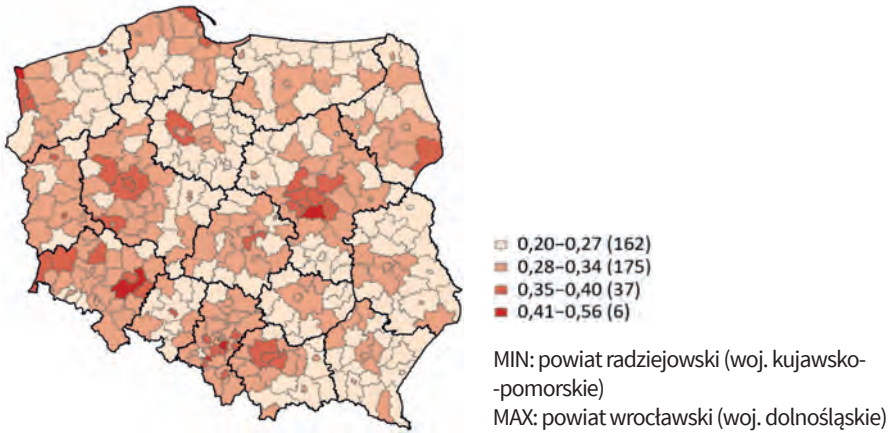
MIN: powiat radziejowski (woj. kujawsko-pomorskie)
 MAX: powiat wrocławski (woj. dolnośląskie)

2020



MIN: powiat lipnowski (woj. kujawsko-pomorskie)
 MAX: powiat wrocławski (woj. dolnośląskie)

2021



Rys. 3.5. Zróżnicowanie sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2010, 2016, 2019, 2020 i 2021 na podstawie taksonomicznych mierników rozwoju

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

W tab. 3.6 przedstawiono 10 najlepszych i najgorszych powiatów pod względem sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce w 2021 r. (tj. w ostatnim analizowanym roku). Oprócz wyników klasyfikacji zaprezentowano również wartości taksonomicznych mierników rozwoju (TMR) dla poszczególnych jednostek. Najwyższą wartość miernika uzyskano dla powiatu wrocławskiego, który był liderem również w 2020 i 2019 r. Warto zwrócić uwagę na dość duży dystans pomiędzy pierwszą a drugą pozycją w rankingu. Na kolejnych miejscach uplasowały się aż cztery powiaty z województwa śląskiego. Wśród jednostek najwyżej rozwiniętych dominują miasta na prawach powiatu. Na ostatnich pozycjach w rankingu znalazły się trzy powiaty z województwa kujawsko-pomorskiego, które zajmowały ostatnie pozycje we wszystkich analizowanych latach. Warto zauważyć, że wyszczególnione w tabeli jednostki z województw kujawsko-pomorskiego i mazowieckiego sąsiadują ze sobą na granicy województw. Tworzą one klaster powiatów najniżej rozwiniętych pod względem badanego zjawiska.

Tab. 3.6. Dziesięć najlepszych i najgorszych powiatów pod względem sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce w 2021 r.

Pozycja w rankingu	TMR	Powiat	Województwo
1	0,561	wrocławski	dolnośląskie
2	0,462	Żory	śląskie
3	0,461	piaseczyński	mazowieckie
4	0,434	Katowice	śląskie
5	0,422	Świętochłowice	śląskie
6	0,422	Świnoujście	zachodniopomorskie
7	0,407	Wrocław	dolnośląskie
8	0,405	warszawski zachodni	mazowieckie
9	0,405	Kraków	małopolskie
10	0,403	Jastrzębie-Zdrój	śląskie
...
371	0,227	sztumski	pomorskie
372	0,227	brzozowski	podkarpackie
373	0,227	krasnostawski	lubelskie
374	0,227	włocławski	kujawsko-pomorskie
375	0,225	braniewski	warmińsko-mazurskie
376	0,223	bartoszycki	warmińsko-mazurskie
377	0,222	żuromiński	mazowieckie
378	0,221	rypiński	kujawsko-pomorskie
379	0,207	lipnowski	kujawsko-pomorskie
380	0,199	radziejowski	kujawsko-pomorskie

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowując przeprowadzone badanie, warto przypomnieć, że wyznaczone mierniki przyjęły w analizowanych latach wartości z przedziału 0,15–0,59. Nie odnotowano zatem powiatów, dla których miernik wynosił 0, co byłoby równoznaczne z możliwie najgorszą sytuacją kobiet na rynku pracy. Nie wyróżniono także jednostek przestrzennych potencjalnie najwyższej rozwiniętych, dla których miernik przyjmuje wartości bliskie 1, stanowiących pewnego rodzaju wzorzec pod względem sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce. Najwyższą wartość miernika, równą 0,59, odnotowano w 2019 r. w powiecie wrocławskim, natomiast najczęściej wartości mierników uzyskane dla powiatów w poszczególnych latach należały do przedziału 0,28–0,34, które należy uznać za niskie, jako że miernik może przyjmować wartości z przedziału 0–1. Z uwagi na to, że generalnie sytuacja kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce znacznie odbiegała od możliwie najlepszej, można zaryzykować stwierdzenie, że nie była korzystna. Na podstawie przeprowadzonych badań potwierdzono również, że pandemia COVID-19 negatywnie na nią wpłynęła. Co więcej, wizualizacja uzyskanych wyników na mapach potwierdza jej wyraźne przestrzenne zróżnicowanie, które jest równoznaczne z występowaniem nierówności pod tym względem w kraju.

W celu scharakteryzowania struktury przestrzennej analizowanego zjawiska wykorzystano jedno z podstawowych narzędzi eksploracyjnej analizy danych przestrzennych – globalną statystykę Morana I, która służy do testowania obecności globalnej autokorelacji przestrzennej według schematu opisanego macierzą wag przestrzennych.

Rozważana jest zmienna x o obserwowanych wartościach x_i w n różnych lokalizacjach ($i = 1, 2, \dots, n$). Jeśli w analizach wykorzystana zostanie standaryzowana wierszami macierz wag przestrzennych, statystyka Morana I dana jest wzorem (Moran, 1950; Cliff, Ord, 1973):

$$I = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n w_{ij} (x_i - \bar{x})(x_j - \bar{x})}{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2} \quad 5(3.4)$$

gdzie: n – liczba obserwacji; x_i, x_j – wartości zmiennej x w lokalizacjach i oraz j ; \bar{x} – średnia wartość obserwacji x ; w_{ij} – elementy przestrzennej macierzy wag \mathbf{W} .

Istotność statystyczną statystyki Morana I weryfikuje się przez zbiór hipotez: H_0 : obserwowane wartości zmiennej są rozmieszczone w sposób losowy między poszczególnymi lokalizacjami – brak autokorelacji przestrzennej, H_1 : obserwowane wartości nie są rozmieszczone w sposób losowy pomiędzy poszczególnymi lokalizacjami – występuje autokorelacja przestrzenna (Anselin, 1988). Wartość statystyki Morana I należy do przedziału $<-1; 1>$. W przypadku braku autokorelacji przyjmuje wartości bliskie zera. Jeśli wartość statystyki jest większa od zera, wówczas badana zmienna charakteryzuje się autokorelacją dodatnią. W przeciwnym razie – jeśli jest mniejsza od zera – ujemną (Suchecki, 2010).

W badaniu wykorzystano macierz wag przestrzennych w konfiguracji królowej I rzędu, uwzględniającą interakcje danej jednostki przestrzennej z sąsiadami, z którymi ma wspólną granicę, zlokalizowanymi we wszystkich kierunkach. Wyniki przeprowadzonych analiz potwierdziły występowanie dodatniej autokorelacji przestrzennej w kształtowaniu się mierników we wszystkich analizowanych latach. Najwyższą wartość statystyki, równą 0,46, odnotowano dla 2019 r. (tab. 3.7). Występowanie dodatniej autokorelacji przestrzennej oznacza, że istnieją zależności przestrzenne między powiatami (mające rozmaity charakter – historyczny, kulturowy, polityczny, społeczny, gospodarczy), które mają wpływ na kształtowanie się sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce (Lewandowska-Gwarda, 2019).

Tab. 3.7. Wartości statystyki Morana I dla mierników sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w latach 2002, 2005, 2010, 2016, 2019, 2020 i 2021

Rok	Wartość statystyki Morana I
2002	0,16*
2005	0,32*
2010	0,36*
2016	0,45*
2019	0,46*
2020	0,45*
2021	0,38*

* Wynik istotny statystycznie

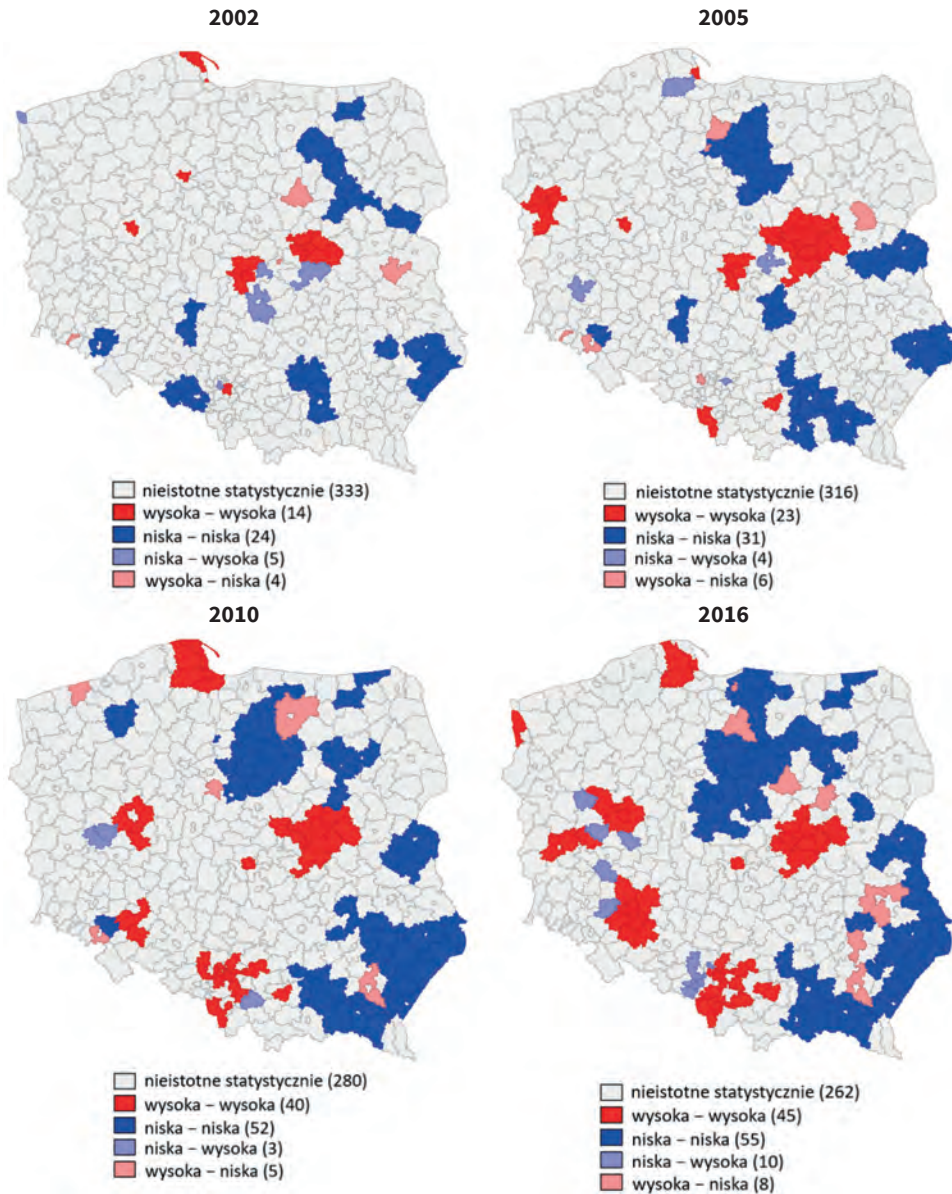
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS, BDL.

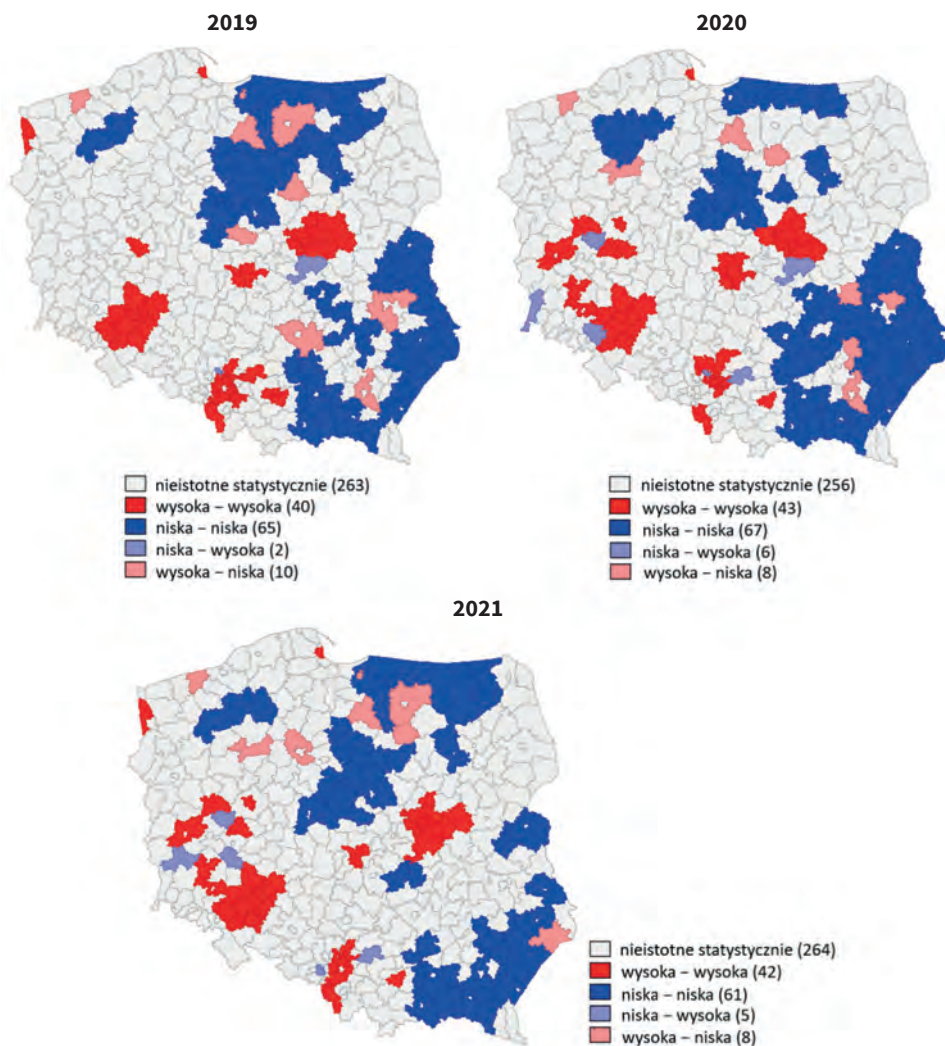
Konsekwencją tego zjawiska jest występowanie w przestrzeni geograficznej klastrów powiatów charakteryzujących się podobnymi wartościami badanej zmiennej (wysokimi lub niskimi), czyli podobną sytuacją kobiet na rynku pracy. Do uzyskania szczegółowego obrazu badanego zjawiska niezbędna jest zatem analiza lokalnej autokorelacji przestrzennej, która polega na badaniu korelacji wartości zmiennej w danej lokalizacji z jej sąsiadami, opisanymi w macierzy wag przestrzennych. Miernikami lokalnej autokorelacji przestrzennej są indeksy LISA, do których należy lokalna statystyka Morana I_i , zapisana wzorem (Anselin, 1995):

$$I_i = \frac{(x_i - \bar{x})}{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2} \sum_{j=1}^n w_{ij} (x_j - \bar{x}) \quad (3.5)$$

gdzie: n – liczba obserwacji; x_i, x_j – wartości zmiennej x w lokalizacjach i i j ; \bar{x} – średnia wartość obserwacji x_i ; w_{ij} – elementy przestrzennej macierzy wag \mathbf{W} .

Lokalna statystyka Morana I_i wskazuje, w której części analizowanego obszaru zlokalizowane są klastry powiatów charakteryzujących się podobnymi wartościami zmiennej, jeśli mamy do czynienia z autokorelacją dodatnią (Antczak, Lewandowska-Gwarda, 2015).





Rys. 3.6. Lokalna statystyka Morana I_i dla mierników sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w latach 2002, 2005, 2010, 2016, 2019, 2020 i 2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

Na rys. 3.6 zaprezentowano wyniki analizy lokalnej autokorelacji przestrzennej⁵. We wszystkich badanych latach wśród zidentyfikowanych klastrów najbardziej wyraźny tworzyły powiaty cechujące się wysokimi wartościami mierników, położone w okolicach stolicy kraju. W latach 2010 i 2016 klaster wysokich wartości wystąpił również w województwie pomorskim, natomiast w latach 2010, 2016, 2019, 2020

⁵ W legendach, w nawiasach, podano liczbę powiatów, która należała do poszczególnych grup.

i 2021 w dolnośląskim (w okolicach Wrocławia) i śląskim. Skupiska powiatów charakteryzujących się niskim poziomem zmiennej, we wszystkich analizowanych latach, zidentyfikowano przede wszystkim w województwach warmińsko-mazurskim, kujawsko-pomorskim, lubelskim i podkarpackim. W latach 2019, 2020 i 2021 były one niezwykle rozległe. Klaster położony w południowo-wschodniej części kraju składał się z największej liczby powiatów w 2020 r., natomiast klaster położony w województwach warmińsko-mazurskim i kujawsko-pomorskim był znacznie większy w 2021 r. w stosunku do 2020 r. Świadczy to o gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy w tych rejonach kraju, odpowiednio w pierwszym i drugim roku pandemii COVID-19 w porównaniu z poprzednimi latami. Występowanie wyraźnych klastrów niskich i wysokich wartości analizowanej zmiennej potwierdza zróżnicowanie przestrzenne sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce. Wzrost wartości statystyki Morana I w czasie i w związku z tym powiększanie się klastrów, wskazuje na pogłębianie się nierówności w tym obszarze w kraju, czyli występowanie procesów dywergencji tego zjawiska.

Wyniki uzyskane na podstawie analizy autokorelacji przestrzennej potwierdzają wcześniejsze wnioski. Klustry charakteryzujące się niskimi wartościami mierników były znacznie bardziej rozległe w latach 2019, 2020 i 2021 niż wcześniej. Oznacza to, że sytuacja kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce nie poprawiała się wraz z upływem czasu, na co wpływ z pewnością wywarła również pandemia COVID-19. Wśród jednostek, które borykają się z największymi problemami, należy wyróżnić nie pojedyncze powiaty, ale całe klustry powiatów, położone we wschodniej części kraju, w województwach warmińsko-mazurskim, kujawsko-pomorskim, lubelskim i podkarpackim.

Z przeprowadzonych badań wynika, że analizując dane przestrzenne, należy pamiętać, że jednostki terytorialne (powiaty) nie są izolowane w przestrzeni i mogą podlegać wpływom innych obszarów oraz zachodzącym tam zmianom. Do opisu zjawisk, dla których przestrzeń (położenie geograficzne, sąsiedztwo) ma kluczowe znaczenie, należy więc stosować modele, które uwzględniają zależności przestrzenne, występujące pomiędzy rozpatrywanymi jednostkami.

W ostatnim etapie badania przeprowadzono analizę determinant sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce z wykorzystaniem wielorównaniowego modelu o równaniach pozornie niezależnych SUR (*Seemingly Unrelated Regression*)⁶ (Maddala, 2006). Zmiennymi endogenicznymi w modelu były mierniki sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce (MI) w latach 2002, 2005, 2010, 2016, 2019, 2020 i 2021. Natomiast wśród zmiennych egzogenicznych, na podstawie zaprezentowanych w rozdziale 1 teorii ekonomicznych oraz dostępności danych w Banku Danych Lokalnych GUS, wyróżniono grupę zmiennych ekonomicznych:

6 Modele o równaniach pozornie niezależnych SUR, wprowadzone przez A. Zellnera w 1962 r., są wielorównaniowymi modelami prostymi, w których zachodzi jednoczesna współzależność składników losowych.

- *DP* – dochody budżetów powiatów przypadające na jednego mieszkańca;
- *PG* – liczba podmiotów gospodarczych w przeliczeniu na 1 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym;
- *NI* – nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach przypadające na jednego mieszkańca;

oraz grupę zmiennych społecznych:

- *M* – liczba małżeństw w przeliczeniu na 1 tys. mieszkańców;
- *R* – liczba rozwodów w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców;
- *U* – liczba urodzeń żywych w przeliczeniu na 1 tys. mieszkańców;
- *PS* – wydatki budżetów powiatów w dziale 852 (pomoc społeczna) przypadające na jednego mieszkańca;
- *ZR* – udział dzieci w wieku do lat 17, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku.

Wszystkie informacje tworzące bazę danych zebrano dla lat 2010, 2016, 2019, 2020 i 2021. Dla 2002 r. i 2005 r. baza była niekompletna. Z uwagi na dostępność danych w ogólnodostępnych bazach GUS, nie zawierała zmiennych *NI*, *PS* oraz *ZR*.

Podjęto kilka prób budowy modelu, biorąc pod uwagę różne zestawy zmiennych egzogenicznych (na podstawie założeń dotyczących korelacji, współliniowości, istotności statystycznej parametrów w modelu ekonometrycznym) oraz różne postaci funkcyjne. W pierwszym kroku przeprowadzono estymację parametrów modelu SUR, w którym potwierdzono występowanie efektów przestrzennych (występowała autokorelacja przestrzenna reszt modelu). Interakcje przestrzenne mogą dotyczyć zmiennych objaśnianych lub składników losowych, należy zatem wybrać odpowiednią postać modelu, który je uwzględni. W tym celu zastosowano testy mnożnika Lagrange'a, również odporne (Mur, Lopez, Herrera, 2010). Na podstawie uzyskanych wyników podjęto decyzję o budowie wielorównaniowego modelu o równaniach pozornie niezależnych z autoregresją przestrzenną SUR-SLM (*Seemingly Unrelated Regression Spatial Lag Model*). W modelu tym każde równanie opisuje wszystkie analizowane jednostki przestrzenne w innej jednostce czasu. Parametry β_t są zatem stałe w przestrzeni, ale zróżnicowane w poszczególnych jednostkach czasu (Anselin, 1988; Mur, Lopez, Herrera, 2010):

$$\mathbf{Y}_{it} = \boldsymbol{\rho}_t[\mathbf{W}\mathbf{Y}_t]_{it} + \mathbf{X}_{it}\boldsymbol{\beta}_t + \boldsymbol{\varepsilon}_{it},$$

gdzie: \mathbf{Y}_{it} – wektor zmiennych endogenicznych; \mathbf{X}_{it} – macierz zmiennych egzogenicznych (w każdym równaniu możemy mieć do czynienia z dowolnym zestawem zmiennych objaśniających); $\boldsymbol{\beta}_t$ – wektor parametrów strukturalnych; \mathbf{W} – macierz wag przestrzennych (w konfiguracji królowej, sąsiedztwo I rzędu); $\boldsymbol{\rho}_t$ – wektor parametrów autoregresji przestrzennej; $\boldsymbol{\varepsilon}_{it}$ – wektor składników losowych.

Należy zaznaczyć, że ostatecznie przyjęto nieliniową względem zmiennych (potęgową) postać funkcji, parametry modelu oszacowano metodą największej wiarygodności (Anselin, 1988; zob. Lewandowska-Gwarda, 2012). Równania dla

2002 i 2005 r. charakteryzowały się niedostatecznym dopasowaniem do danych. Z tego względu wyeliminowano je z modelu. Otrzymane wyniki zaprezentowano w tab. 3.8.

Tab. 3.8. Wyniki estymacji modelu SUR-SLM opisującego kształtowanie się sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce

Zmienna niezależna	Ocena parametru	Istotność statystyczna parametru	Dopasowanie modelu do danych
1	2	3	4
$\ln MI_{10}$			
<i>Wyraz wolny</i>	0,036	(0,43)	
$W_{\ln MI_{10}}$	0,185	(3,42)*	
$\ln NI_{10}$	0,015	(2,33)*	
$\ln ZR_{10}$	-0,218	(-13,10)*	$R^2 = 63,19\%$ $Se = 0,085$
$\ln M_{10}$	-0,285	(-5,35)*	
$\ln U_{10}$	0,135	(3,22)*	
$\ln MI_{16}$			
<i>Wyraz wolny</i>	-1,546	(-6,09)*	
$W_{\ln MI_{16}}$	0,214	(4,11)*	
$\ln NI_{16}$	0,028	(3,77)*	
$\ln PG_{16}$	0,143	(5,68)*	$R^2 = 64,49\%$ $Se = 0,088$
$\ln ZR_{16}$	-0,151	(-6,72)*	
$\ln PS_{16}$	-0,020	(-3,27)*	
$\ln M_{16}$	-0,137	(-2,26)*	
$\ln U_{16}$	-0,123	(-2,85)*	
$\ln MI_{19}$			
<i>Wyraz wolny</i>	-1,707	(-7,39)*	
$W_{\ln MI_{19}}$	0,258	(5,23)*	
$\ln NI_{19}$	0,032	(4,26)*	
$\ln PG_{19}$	0,115	(5,27)*	$R^2 = 67,46\%$ $Se = 0,082$
$\ln ZR_{19}$	-0,169	(-7,59)*	
$\ln U_{19}$	0,121	(3,99)*	

Tab. 3.8 (cd.)

	1	2	3	4
lnMI₂₀				
<i>Wyraz wolny</i>		-1,780	(-7,39)*	
W _lnMI ₂₀		0,256	(5,05)*	
lnNI ₂₀		0,036	(4,70)*	
lnPG ₂₀		0,108	(4,58)*	R ² = 65,00%
lnZR ₂₀		-0,138	(-6,89)*	Se = 0,086
lnM ₂₀		-0,100	(-2,06)*	
lnU ₂₀		0,164	(4,16)*	
lnMI₂₁				
<i>Wyraz wolny</i>		-1,723	(-7,74)*	
W _lnMI ₂₁		0,147	(2,77)*	
lnNI ₂₁		0,027	(3,60)*	
lnPG ₂₁		0,100	(4,48)*	R ² = 65,95%
lnZR ₂₁		-0,180	(-9,68)*	Se = 0,084
lnU ₂₁		0,120	(4,30)*	

* Wynik istotny statystycznie na poziomie istotności $\alpha = 0,05$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

Wszystkie równania charakteryzowały się dostatecznym dopasowaniem do danych empirycznych. Potwierdzono również usunięcie efektów przestrzennych z modelu (brak autokorelacji przestrzennej reszt modelu). We wszystkich równaniach modelu parametry autoregresji przestrzennej były istotne statystycznie, wynosiły pomiędzy 0,147 a 0,258, najwyższą wartość odnotowano w 2019 r. Oznacza to, że na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy w danym powiecie wpływała poprawa tej sytuacji w powiatach zdefiniowanych w macierzy wag jako sąsiednie (czyli w bezpośrednio z nim graniczącymi), we wszystkich analizowanych latach. Jest to kolejne potwierdzenie występowania zależności przestrzennych w kształtowaniu się badanego zjawiska.

Dodatnią zależność zauważono między zmiennymi ekonomicznymi: nakładami inwestycyjnymi w przedsiębiorstwach (we wszystkich latach) oraz liczbą podmiotów gospodarczych (w 2016, 2019, 2020 i 2021 r.) a analizowaną cechą. Oznacza to, że wzrost poziomu zmiennych, które warunkują wzrost gospodarczy, wpływa na poprawę sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce. Najsilniejszą zależność odnotowano w przypadku liczby podmiotów gospodarczych (najwyższą ocenę parametru, równą 0,143, odnotowano dla 2016 r.). Nowe podmioty gospodarcze tworzą

nowe miejsca pracy, nowe możliwości, ich wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy jest więc oczywisty. Istotny wpływ na kształtowanie się zmiennej endogenicznej odnotowano również w przypadku nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach – kondycja rynku pracy w dużej mierze zależy od poziomu realizowanych przez nie inwestycji. Liczba tworzonych miejsc pracy uzależniona jest od ich wielkości oraz rodzaju. Inwestycje nowe, rozwojowe, mogą przyczynić się do wzrostu popytu na pracę, natomiast inwestycje bieżące, odtworzeniowe, umożliwiają utrzymanie dotychczasowych miejsc pracy (Lewandowska-Gwarda, 2019).

Drugą grupą zmiennych, których wpływ na sytuację kobiet na lokalnych rynkach pracy analizowano w modelu, były zmienne społeczne. W latach 2010, 2016 i 2020 odnotowano ujemną zależność między liczbą małżeństw a analizowaną zmienną, najwyższą ocenę parametru, równą $-0,285$, odnotowano dla 2010 r. Zależność ta najprawdopodobniej wynika z tego, że część kobiet po zawarciu małżeństwa po prostu wycofuje się z aktywności zawodowej. We wszystkich analizowanych latach zauważono dodatnią zależność między liczbą urodzeń a zmienną objaśnianą (warto zauważyć, że wartość parametru przy zmiennej rosła z roku na rok, najwyższą odnotowano dla 2020 r., równą $0,164$). Pojawienie się dziecka zwiększa świadomość rodziców, którzy muszą zapewnić mu byt. Matki stają się bardziej odpowiedzialne, co przekłada się również na stosunek do pracy, skłonność do szukania lepszych rozwiązań i w konsekwencji rozwoju na rynku pracy. Mają większą motywację do pracy. Mimo że nadal wielu pracodawców ma obawy przed zatrudnianiem młodych kobiet (młodych matek), coraz częściej są one postrzegane jako świetne pracownice – wielozadaniowe, lojalne i zorganizowane. Zależność między zmiennymi w modelu byłaby najprawdopodobniej jeszcze silniejsza, gdyby kobiety miały większe poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy, były obdarzane większym zaufaniem przez pracodawców i mogły korzystać z elastycznych rozwiązań, tj. wykonywania zadań częściowo w domu, czy pracy zdalnej, co umożliwiłoby godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Ujemną zależność odnotowano również w przypadku pomocy społecznej, która została wyrażona w postaci dwóch zmiennych objaśniających w modelu: wydatków powiatów w dziale 852 (pomoc społeczna) przypadających na jednego mieszkańca (PS) oraz udziału dzieci w wieku do lat 17, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku (ZR) i analizowanej zmiennej. Pierwsza zmienna była istotna statystycznie jedynie w równaniu opisującym sytuację kobiet na rynku pracy w 2016 r., natomiast druga we wszystkich analizowanych latach. Warto zauważyć, że w przypadku zmiennej ZR była to jedna z silniejszych zależności w modelu. Można zatem zaryzykować wniosek, że wzrost wydatków na pomoc społeczną i zasiłków wpływa na pogorszenie sytuacji kobiet na rynku pracy. Pomoc finansowa państwa jest niezwykle ważna, niestety jednak nie rozwiązuje wszystkich problemów, a niekiedy nawet generuje nowe – może powodować spadek aktywności na rynku pracy, dotyczy to w szczególności kobiet. W debacie publicznej często pada stwierdzenie, że bezpośrednie wsparcie finansowe w postaci różnego rodzaju zasiłków nie jest najlepszą

formą pomocy, gdyż nie aktywizuje ludzi, wręcz przeciwnie. Nic jednak nie jest tak oczywiste, jak mogłoby się wydawać. Z pewnością część kobiet decyduje się na odejście z rynku pracy właśnie dlatego, że otrzymują świadczenia pieniężne, które powodują, że praca zawodowa jest nieopłacalna, biorąc pod uwagę wydatki, np. na opiekę nad dzieckiem i dojazdy do pracy. Są jednak przypadki, w których pogodzenie wszystkich sprawowanych przez kobiety funkcji (w gospodarstwie domowym i na rynku pracy) jest niemożliwe (np. wówczas, gdy należy sprawować opiekę nad osobą niepełnosprawną), co wpływa na decyzję o wycofaniu się z rynku pracy – transfery pieniężne w postaci zasiłków są w takich sytuacjach niezbędne.

3.3. Podsumowanie

W rozdziale trzecim dokonano oceny sytuacji kobiet na regionalnych i lokalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2002–2021 z wykorzystaniem metod taksonomii numerycznej, geograficznych systemów informacyjnych, eksploracyjnej analizy danych przestrzennych oraz wielorównaniowego modelu regresji przestrzennej. Na podstawie uzyskanych wyników stwierdzono, że sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce w badanym okresie nie była korzystna (była znacznie oddalona od potencjalnie najlepszej), była wyraźnie zróżnicowana przestrzennie, co więcej, negatywnie wpłynęła na nią pandemia COVID-19. Najwyższe wartości mierników we wszystkich analizowanych latach odnotowano w powiatach zlokalizowanych w okolicach dużych miast, tj. Warszawy, Poznania, Wrocławia i Krakowa oraz w województwie śląskim, wyróżniły się także Opole i Gdańsk. Najniższe wartości wystąpiły w powiatach położonych w województwach kujawsko-pomorskim, warmińsko-mazurskim, lubelskim i podkarpackim. Na mapach prezentujących wyniki analiz zarówno regionalnych, jak i lokalnych rysuje się wyraźny podział na część zachodnią kraju, w której wartości mierników były wyższe (świadczące o lepszej sytuacji kobiet na rynku pracy) i wschodnią (z wyłączeniem województwa podlaskiego), gdzie osiągały najniższe wartości. Można zatem podejrzewać, że zróżnicowanie przestrzenne sytuacji kobiet na rynku pracy jest zdeterminowane zróżnicowaniem przestrzennym rozwoju gospodarczego. Zauważono również, że w Polsce występują województwa pełne kontrastów, tj. mazowieckie i małopolskie, w których występują zarówno powiaty cechujące się najwyższymi, jak i najniższymi wartościami analizowanej zmiennej.

Wyniki analiz przeprowadzonych z wykorzystaniem metod eksploracyjnej analizy danych przestrzennych (globalnej i lokalnej statystyki Morana), potwierdziły występowanie dodatniej autokorelacji przestrzennej w kształtowaniu się mierników sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce we wszystkich analizowanych latach. Oznacza to, że istnieją zależności przestrzenne między powiatami, które mają

wpływ na kształtowanie się sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce. Konsekwencją tego zjawiska jest występowanie w przestrzeni geograficznej klastrów powiatów charakteryzujących się podobnymi wartościami zmiennej – podobną sytuacją kobiet na rynku pracy. Wśród zidentyfikowanych klastrów najbardziej wyraźne tworzyły powiaty cechujące się wysokimi wartościami mierników, położone w okolicach stolicy kraju, w województwach pomorskim, dolnośląskim i śląskim oraz te, które charakteryzowały się niskimi wartościami zmiennej, zlokalizowane w województwach warmińsko-mazurskim, kujawsko-pomorskim, podkarpackim i lubelskim. W 2020 r. szczególnie wyróżnił się klaster położony w południowo-wschodniej części kraju, natomiast w 2021 r. klaster zlokalizowany na terenie województw kujawsko-pomorskiego i warmińsko-mazurskiego, co może świadczyć o pogorszeniu się sytuacji kobiet w tych częściach kraju w okresie pandemii COVID-19 w porównaniu z poprzednimi latami. Występowanie klastrów niskich i wysokich wartości mierników potwierdza zróżnicowanie przestrzenne sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce, natomiast wzrost wartości statystyki Morana I w czasie i w związku z tym powiększanie się klastrów, wskazuje na pogłębianie się nierówności w tym zakresie w kraju, czyli występowanie procesów dywergencji tego zjawiska.

Wyniki uzyskane na podstawie wielorównaniowego modelu o równaniach pozornie niezależnych z autoregresją przestrzenną SUR-SLM wskazują, że zarówno zmienne ekonomiczne (liczba podmiotów gospodarczych oraz nakłady inwestycyjne), jak i zmienne społeczne (liczba małżeństw i urodzeń oraz pomoc społeczna) wpływały na kształtowanie się sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce w badanych latach. Wyraźną zależność we wszystkich analizowanych latach odnotowano między wydatkami na pomoc społeczną (udział dzieci w wieku do lat 17, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku) i analizowaną zmienną, ich wzrost wpływał na spadek wartości mierników sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy.

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce nie jest korzystna, jest zróżnicowana przestrzennie i silnie reaguje na sytuacje kryzysowe, takie jak pandemia COVID-19. Z tego względu należałoby podjąć zdecydowane kroki na rzecz poprawy tej sytuacji, a przede wszystkim zapewnienia większej stabilności rynku pracy kobiet. Pomoc finansowa jest oczywiście pożądana, jednak nie rozwiązuje wszystkich problemów, a w pewnych okolicznościach może nawet powodować negatywne skutki na rynku pracy, dlatego należy szukać innych rozwiązań. Bardziej aktywna pomoc państwa w zakresie wprowadzenia programów ukierunkowanych przede wszystkim na pomoc kobietom w dzieleniu obowiązków rodzinnych i zawodowych, w tym promowanie elastycznych form zatrudnienia, niewątpliwie przyniosłaby pozytywne efekty. Rozszerzenie działalności państwa w zakresie sprawowania funkcji opiekuńczej nie tylko nad dziećmi, lecz także nad seniorami z pewnością odciążałoby kobiety i dało możliwość przekierowania sił w stronę rynku pracy.

Rozdział IV

Kobiety pracujące w Polsce według wielkich, dużych i średnich grup zawodowych

W pierwszym rozdziale zauważono, że jedną z determinant nierówności na rynku pracy jest horyzontalna i wertykalna segregacja zawodowa. Segregacja horyzontalna oznacza koncentrację zatrudniania przedstawicieli jednej płci w konkretnych zawodach, powszechnie uznawanych za męskie lub kobiece. Segregacja wertykalna oznacza natomiast brak możliwości rozwoju kariery zawodowej, co w praktyce jest związane z ograniczonym dostępem kobiet do awansów, w szczególności na wyższe stanowiska decyzyjne. Należy zaznaczyć, że zjawisko to nie wynika z braku odpowiedniego wykształcenia czy doświadczenia zawodowego kobiet, lecz głównie ze stereotypów ugruntowanych w społeczeństwie. W przestrzeni publicznej często podkreśla się, że mimo iż kobiety mają takie same prawa na rynku pracy jak mężczyźni, przypisywane są do zawodów mniej prestiżowych i gorzej płatnych. Zatem równość formalna, zapewniona odpowiednimi przepisami prawnymi, nie gwarantuje równości materialnej (rzeczywistej). Niemniej jednak rynek pracy nieustannie się zmienia, nie tylko pod wpływem wprowadzanych regulacji, lecz także za sprawą ewolucji, jaka zachodzi w społeczeństwie, wynikającej z ciągłego przeobrażania się całego systemu myślenia (zarządzania), przekraczania barier, łamania stereotypów. Warto zatem monitorować rynek pracy, badać, w jakim kierunku się rozwija, czy zachodzą zmiany w strukturze pracujących według płci, czy nadal mamy do czynienia z segregacją zawodową.

W niniejszym rozdziale dokonano analizy liczby kobiet pracujących w Polsce ogółem oraz w poszczególnych wielkich grupach zawodowych. Dodatkowo zbadano strukturę pracujących według płci w wielkich, dużych i średnich grupach zawodowych, co umożliwiło wyspecyfikowanie grup zawodów zmaskulinizowanych, sfeminizowanych oraz charakteryzujących się parytetem płci. Analizy przeprowadzono na podstawie niepublikowanych danych statystycznych zaczerpniętych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny, które jest najpełniejszym źródłem informacji na temat rynku

pracy w przekroju grup zawodowych w Polsce. Analizę pracujących kobiet ogółem oraz w wielkich grupach zawodowych wykonano dla okresu I kw. 2012 – IV kw. 2021. Badania szczegółowe na temat udziału pracujących w dużych i średnich grupach zawodowych przeprowadzono dla ostatniego analizowanego okresu, tj. IV kw. 2021 r. Wykorzystano głównie metody analizy dynamiki zjawisk (tj. indeksy oraz model trendu), wskaźniki struktury oraz metody geograficznych systemów informacyjnych.

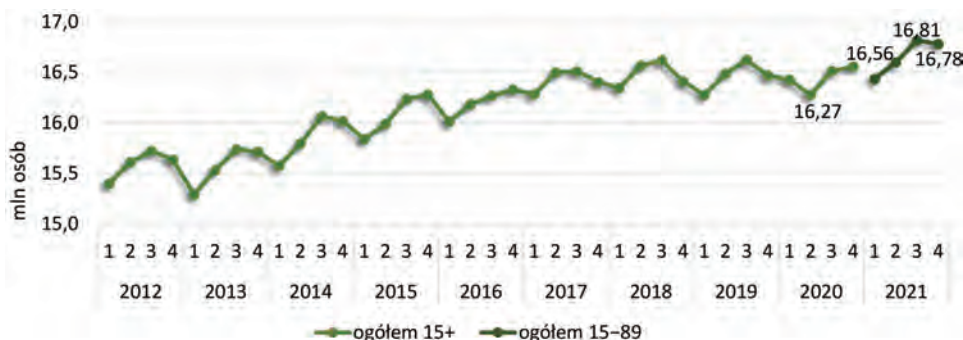
Pierwszy okres objęty badaniem, czyli I kw. 2012 r., nie został wybrany przypadkowo. W 2010 r. zaszły duże zmiany w polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS). Przyjęto wówczas Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów ISCO-08, rekomendowany przez Europejski Urząd Statystyczny, co zmieniło zasady klasyfikowania zawodów w grupach (Gajdos, Lewandowska-Gwarda, 2022). W związku z tym pełne dane w tym zakresie były dostępne od 2012 r. Należy również przypomnieć, że w 2021 r. w BAEL wprowadzono zmiany w definicji ludności pracującej (zob. rozdział 1.2), co z pewnością wpłynęło na statystyki. Dodatkowo publikowane od 2021 r. dane dostępne są dla kategorii wiekowej 15–89 lat, wcześniej było to 15 lat i więcej (zob. rozdział 1.2). Informacje statystyczne dla całego analizowanego okresu nie są więc spójne. Z uwagi na to, dane dla 2021 r. wyodrębniono na wykresach i nie porównano ich bezpośrednio z wcześniejszymi obserwacjami.

Klasyfikacja Zawodów i Specjalności (KZiS) jest pięciopoziomowym, hierarchicznie uporządkowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Obecnie w Polsce wyróżnia się 2543 zawody i specjalności, które są pogrupowane w 445 elementarnych, 134 średnie, 43 duże i 10 wielkich grup zawodowych (Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 2017 r.). Do 2020 r. w ramach BAEL publikowane były dane statystyczne na temat liczby pracujących w grupach elementarnych (kod czteroznakowy), natomiast od 2021 r. w średnich (kod trzyznakowy). Z tego względu, w celu ujednoczenia bazy danych, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2020, na podstawie informacji dla grup elementarnych wyznaczono liczbę pracujących w grupach średnich. Następnie dla całego okresu badawczego (I kw. 2012 – IV kw. 2021), na podstawie danych statystycznych dla grup średnich wyznaczono liczbę pracujących w grupach dużych (kod dwuznakowy) oraz wielkich (kod jednoznakowy). W załączniku do książki zaprezentowano strukturę analizowanych grup.

4.1. Kobiety pracujące ogółem oraz według wielkich grup zawodowych

Według danych statystycznych prezentowanych przez GUS w ramach BAEL, liczba osób pracujących ogółem w Polsce wzrosła z 15,40 mln w I kw. 2012 r. do 16,56 mln w IV kw. 2020 r., tj. o ok. 1,16 mln (7,53%). Charakteryzowała się trendem rosnącym

(rosła średnio o 34,7 tys. osób z okresu na okres) oraz sezonowością w analizowanym okresie. W ciągu roku najniższe wartości osiągała zazwyczaj w kwartałach pierwszych, najwyższe zaś w trzecich (co jest związane z sezonowym charakterem niektórych zawodów). W pierwszym roku pandemii COVID-19 (tj. w 2020 r.) zauważono spadek liczby pracujących ogółem w kwartałach drugim i trzecim, w porównaniu z analogicznymi okresami roku 2019. Należy podkreślić, że taka sytuacja nie zdarzała się w poprzednich latach, zatem negatywny wpływ pandemii jest w tym przypadku ewidentny. Największy spadek, o ok. 210 tys. osób, odnotowano w kwartale drugim (w porównaniu z II kw. 2019 r.), kiedy w Polsce wybuchła pandemia i wprowadzono lockdown. Pewnego rodzaju anomalią był również spadek liczby pracujących w II kw. 2020 r. w porównaniu z poprzednim okresem (tj. I kw. 2020 r.). Warto zauważyć, że w drugich kwartałach wcześniejszych lat występowała sytuacja odwrotna, czyli ożywienie rynku pracy, równoznaczne ze wzrostem poziomu zmiennej w porównaniu z kwartałami pierwszymi. Jednak już w IV kw. 2020 r. nastąpiło odwrócenie negatywnej tendencji, zauważono wzrost poziomu zmiennej, w porównaniu z IV kw. 2019 r. (rys. 4.1).



Rys. 4.1. Liczba pracujących ogółem w Polsce (w mln osób), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

Niestety, nie ma możliwości analizy wpływu pandemii na badaną cechę w 2021 r., z uwagi na zmianę definicji ludności pracującej w BAEL, która z pewnością istotnie wpłynęła na statystyki – w poszczególnych kwartałach 2021 r. wartości zmiennej były wyraźnie wyższe w porównaniu z analogicznymi okresami roku poprzedniego (w kwartałach drugim i trzecim o ponad 300 tys.). W III kw. 2021 r. zmienna osiągnęła najwyższą wartość w całym analizowanym okresie, równą 16,81 mln, natomiast w IV kw. wyniosła 16,78 mln (rys. 4.1).

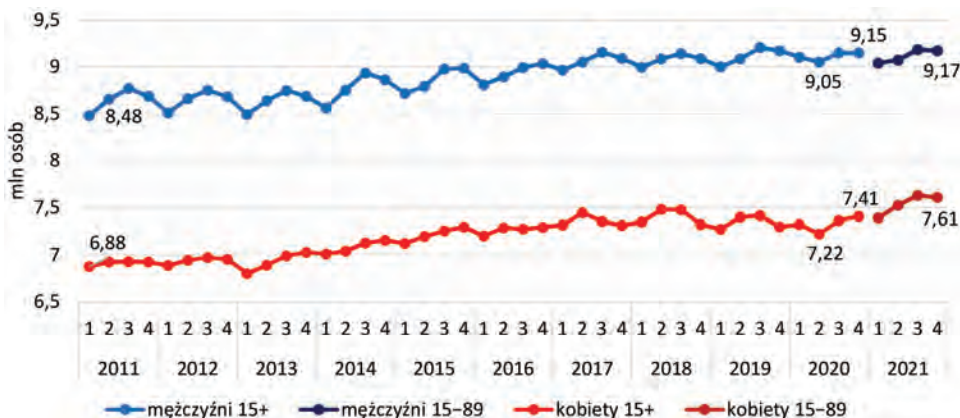
Liczba pracujących mężczyzn wzrosła z 8,51 mln w I kw. 2012 r. do 9,15 mln w IV kw. 2020 r., tj. o ok. 640 tys. osób (7,52%). Charakteryzowała się trendem rosnącym i sezonowością w całym analizowanym okresie. W ciągu roku zazwyczaj przyjmowała najwyższe wartości w kwartałach trzecich, zaś najniższe w pierwszych. Liczba pracujących kobiet wzrosła z 6,89 mln w I kw. 2012 r. do 7,41 mln w IV kw.

2020 r., tj. o ok. 520 tys. (7,55%). W latach 2013–2018 cechowała się wyraźnym trendem rosnącym, zaś w latach 2019–2020 nastąpiło załamanie pozytywnej tendencji i niewielki spadek poziomu zmiennej. W tym przypadku nie można mówić o sezonowości. Co prawda zmienna charakteryzowała się wahaniami, ale nie zauważono żadnego wyraźnego schematu (powtarzalności) w kształtowaniu się zmiennej w poszczególnych kwartałach. Na rys. 4.2 wyraźnie widać, że zmiana definicji ludności pracującej w większym stopniu wpłynęła na liczbę pracujących kobiet niż mężczyzn, ostatecznie w IV kw. 2021 r. zmienna w przypadku mężczyzn osiągnęła wartość 9,17 mln, natomiast dla kobiet 7,61 mln. Liczba pracujących mężczyzn była znacząco wyższa niż kobiet, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2020 r. różnica utrzymywała się na poziomie ok. 1,71 mln., natomiast po zmianie definicji w 2021 r. spadła do ok. 1,58 mln. W obu przypadkach widać wpływ pandemii COVID-19 w postaci spadku liczby pracujących w II kw. 2020 r., zarówno w porównaniu z kwartałem poprzednim, jak i tożsamym 2019 r. Była to sytuacja nietypowa, jako że we wcześniejszych latach w drugich kwartałach następował wzrost poziomu zmiennej w porównaniu z kwartałem poprzednim, w przypadku mężczyzn również w porównaniu z analogicznym kwartałem poprzednich lat. Warto zauważyć, że w II kw. 2020 r. liczba pracujących mężczyzn spadła o 52 tys. (tj. 0,57%) w porównaniu z kwartałem poprzednim, natomiast kobiet o 99 tys. (tj. 1,37%), zatem pandemia miała większy wpływ na rynek pracy kobiet. Jednak w IV kw. 2020 r. widać wyraźną poprawę sytuacji kobiet – wzrost poziomu zmiennej w porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku, a nawet w porównaniu z III kw. 2020 r. W przypadku mężczyzn nie można mówić o dużej poprawie. Wprawdzie w III kw. 2020 r. liczba pracujących mężczyzn wzrosła w porównaniu z poprzednim kwartałem, a w IV kw. utrzymała się na podobnym poziomie, jednak nadal była nieco niższa niż w IV kw. 2019 r. (rys. 4.2).

Udział mężczyzn i kobiet w ogólnej liczbie pracujących właściwie nie zmieniał się w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2020. W przypadku mężczyzn kształtował się na poziomie nieco ponad 55%, zaś dla kobiet niespełna 45%. Zmiana definicji ludności pracującej, poprzez uwzględnienie dodatkowych kategorii, nieznacznie wpłynęła na strukturę pracujących według płci. W IV kw. 2021 r. udział pracujących mężczyzn w ogólnej liczbie pracujących w Polsce wynosił 54,66% (był niższy o 0,6 punktu procentowego niż rok wcześniej), natomiast kobiet 45,34% (był wyższy o 0,6 punktu procentowego niż rok wcześniej) (rys. 4.3).

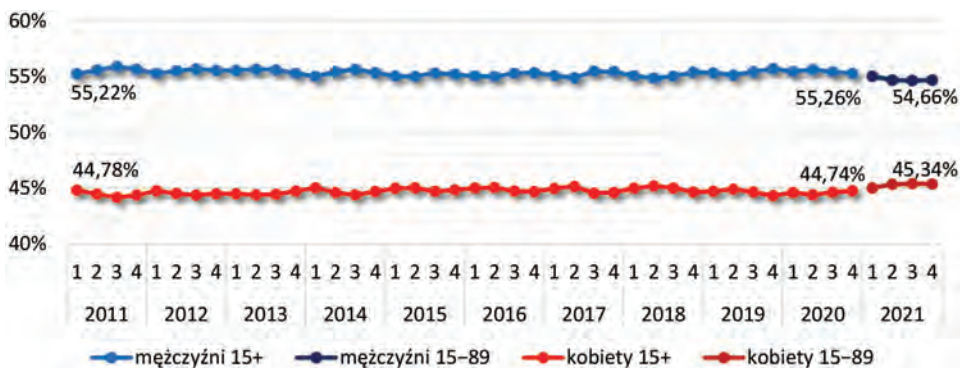
Na rys. 4.4–4.13 zaprezentowano liczbę kobiet pracujących w poszczególnych wielkich grupach zawodowych. Najmniej kobiet spośród wszystkich grup pracowało w siłach zbrojnych (0). W I kw. 2012 r. było to zaledwie ok. 600 osób. Zmienna charakteryzowała się trendem rosnącym oraz dużymi wahaniami przypadkowymi w analizowanym okresie (współczynnik zmienności wyniósł 45%). Co ciekawe, w latach 2015–2017 i w 2019 r. najniższe wartości osiągała w kwartałach trzecich, w których liczba pracujących ogółem w Polsce jest zazwyczaj najwyższa. W IV kw. 2020 r. liczba kobiet zatrudnionych w siłach zbrojnych wynosiła

3,81 tys., zatem wzrost w porównaniu z pierwszym analizowanym okresem wynosił ok. 3,21 tys. (535%). W II kw. 2021 r. zmienna osiągnęła najwyższą wartość, równą 8,26 tys., natomiast w IV kw. 2021 r. ukształtowała się na poziomie 4,10 tys. (rys. 4.4).



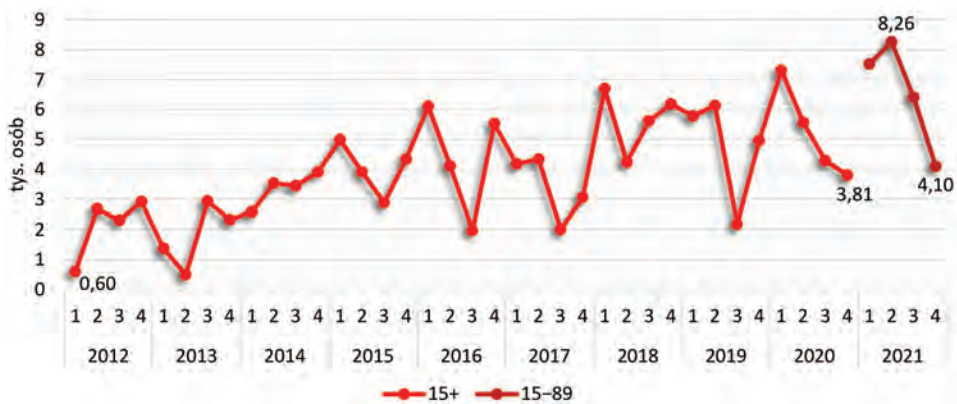
Rys. 4.2. Liczba pracujących mężczyzn i kobiet w Polsce (w mln osób), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.



Rys. 4.3. Udział mężczyzn i kobiet wśród pracujących ogółem w Polsce (w %), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

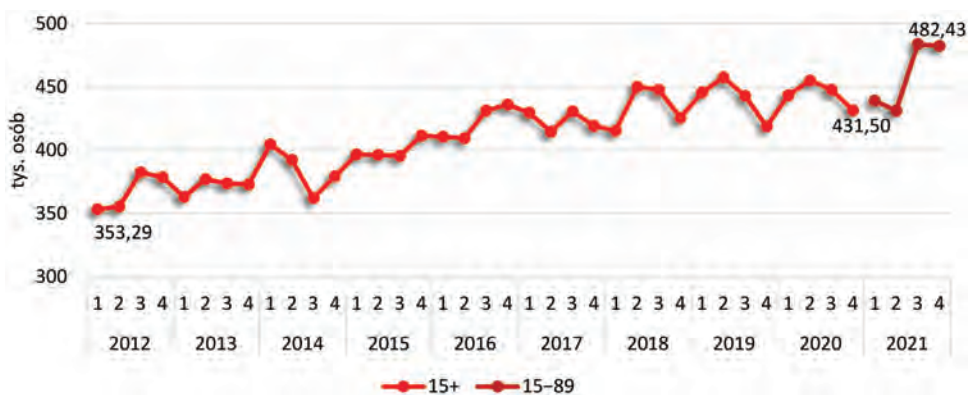


Rys. 4.4. Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: siły zbrojne (0), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

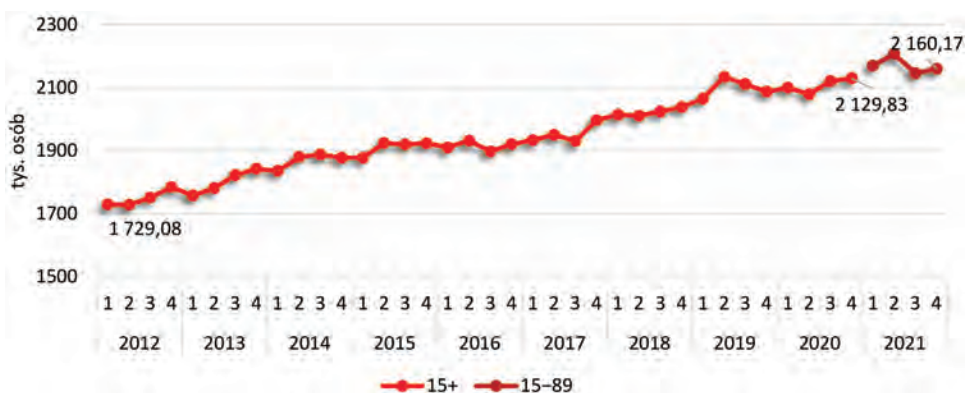
Liczba kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (1), wzrosła z 353,29 tys. w I kw. 2012 r. do 431,50 tys. w IV kw. 2020 r., tj. o 78,21 tys. (22,14%). Zmienna charakteryzowała się konsekwentnym trendem rosnącym oraz wahaniami, które w latach 2018–2020 cechowała sezonowość (najwyższe wartości występowały w kwartałach drugich, najniższe zaś w czwartych). Nie zauważono negatywnego wpływu pandemii COVID-19 na liczbę pracujących w tej grupie. Zmiana definicji ludności pracującej spowodowała ewidentny (wręcz skokowy) wzrost poziomu zmiennej, co widać szczególnie w III kw. 2021 r. (wzrost o 52,47 tys. w porównaniu z kwartałem poprzednim). W ostatnim analizowanym okresie liczba kobiet pracujących w pierwszej wielkiej grupie zawodowej wynosiła 482,43 tys.

W drugiej wielkiej grupie zawodowej: specjaliści, pracowało najwięcej kobiet. Poziom zmiennej wzrósł z 1 729,08 tys. w I kw. 2012 r. do 2 129,83 tys. w IV kw. 2020 r., czyli o nieco ponad 400 tys. (23,18%). Liczba pracujących w tej grupie kobiet charakteryzowała się konsekwentnym trendem rosnącym w badanym okresie i niewielkimi wahaniami przypadkowymi. W pierwszym roku pandemii COVID-19 (tj. w 2020 r.) spadek poziomu zmiennej odnotowano jedynie w II kw. – w porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku o 54,94 tys., natomiast w odniesieniu do okresu poprzedniego (tj. I kw. 2020 r.) o 20,24 tys. Nie zauważono radykalnego wpływu zmiany definicji ludności pracującej na poziom zmiennej. W IV kw. 2021 r. liczba kobiet pracujących w drugiej wielkiej grupie zawodowej wynosiła 2 160,17 tys. (rys. 4.6).



Rys. 4.5. Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (1), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021

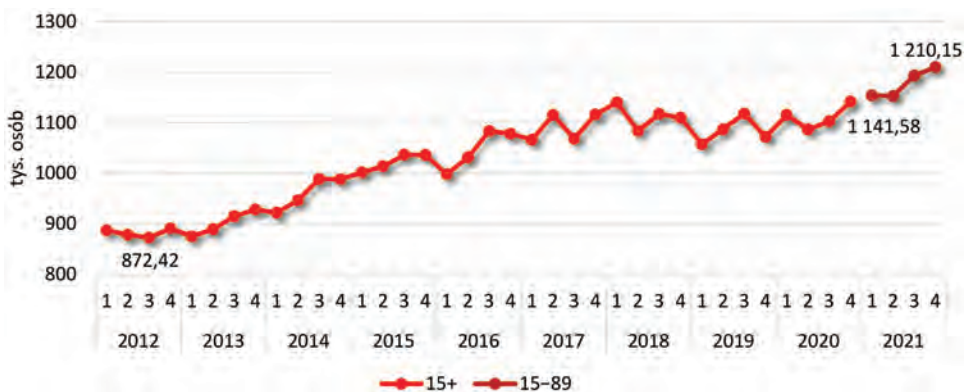
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.



Rys. 4.6. Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: specjaliści (2), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

Liczba pracujących kobiet w trzeciej wielkiej grupie zawodowej: technicy i inny średni personel, wzrosła z 879,42 tys. osób w I kw. 2012 r. do 1 141,58 tys. w IV kw. 2020 r., czyli o 262,16 tys. (28,73%). Zmienna charakteryzowała się wyraźnym trendem rosnącym w latach 2013–2017, natomiast w latach 2018–2020 wahała się wokół wartości 1 100 tys. (rys. 4.7).

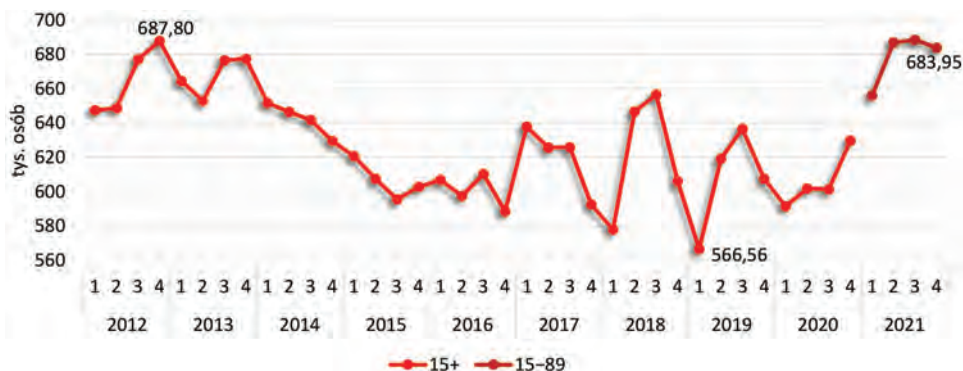


Rys. 4.7. Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: technicy i inny średni personel (3), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

Nie zauważono negatywnego wpływu pandemii na liczbę kobiet pracujących w tej grupie, wręcz przeciwnie, w IV kw. 2020 r. odnotowano wzrost poziomu zmiennej o 38,78 tys. w porównaniu z kwartałem poprzednim, co w poprzednich latach się nie zdarzało (zazwyczaj występował spadek). Zmiana definicji ludności pracującej z pewnością wpłynęła na poziom analizowanej zmiennej, widać to szczególnie w III kw. 2021 r. Ostatecznie w IV kw. 2021 r. w trzeciej wielkiej grupie zawodowej pracowało 1 210,15 tys. kobiet (rys. 4.7).

Liczba kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: pracownicy biurowi (4), wahała się między 687,80 tys. a 566,56 tys. osób. W okresie I kw. 2014 – II kw. 2015 charakteryzowała się wyraźnym trendem malejącym, natomiast w okresie I kw. 2017 – IV kw. 2020 wahaniami, które miały charakter sezonowy – w ciągu roku zmienna osiągała najniższe wartości w pierwszych kwartałach. W II i III kw. 2020 r. wartości analizowanej cechy były wyraźnie niższe w porównaniu z tożsamymi kwartałami lat 2017–2019, widać więc wpływ pandemii COVID-19 na liczbę pracujących kobiet w tej grupie zawodowej. Jednak w IV kw. 2020 r. odnotowano wzrost poziomu zmiennej w porównaniu z okresem poprzednim (tj. III kw. 2020 r.) i analogicznymi kwartałami lat poprzednich, zatem sytuacja poprawiła się. Można również wnioskować, że zmiana definicji ludności pracującej w znacznym stopniu wpłynęła na wzrost liczby kobiet pracujących w czwartej wielkiej grupie zawodowej, na wykresie 4.8 widać wręcz skokowy wzrost poziomu zmiennej. W IV kw. 2021 r. cecha osiągnęła wartość 683,95 tys. (rys. 4.8).

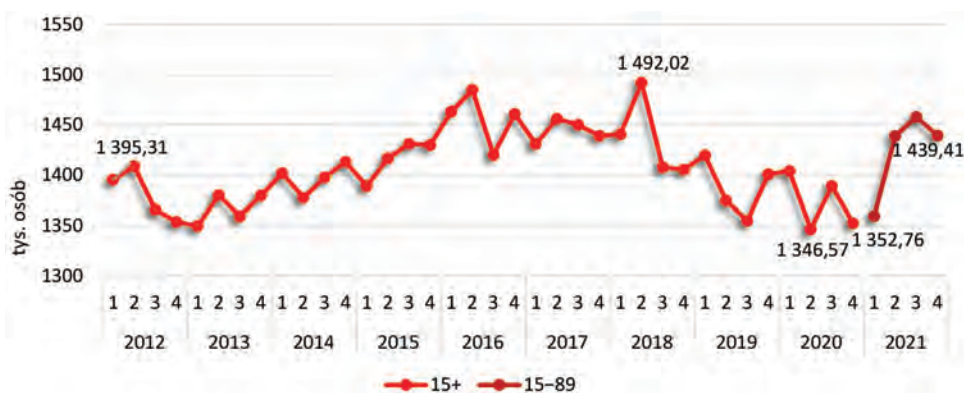


Rys. 4.8. Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: pracownicy biurowi (4), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

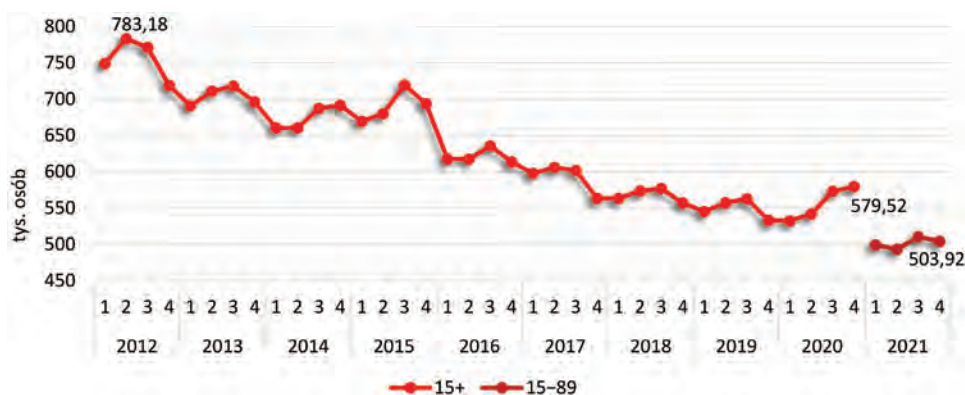
W wielkiej grupie zawodowej: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5), odnotowano spadek liczby pracujących kobiet, z 1 395,31 tys. w I kw. 2012 r. do 1 352,76 tys. w IV kw. 2020 r., czyli o 42,55 tys. (3,05%). W okresie I kw. 2013 – II kw. 2016 zmienna charakteryzowała się trendem rosnącym, natomiast w kolejnych latach mieliśmy do czynienia ze stopniowym spadkiem liczby kobiet pracujących w tej grupie zawodowej, z wyłączeniem II kw. 2018 r., w którym odnotowano najwyższą wartość zmiennej, równą 1 492,02 tys. W II i IV kw. 2020 r. zmienna przyjęła najniższe wartości w całym analizowanym okresie, co z pewnością było efektem pandemii COVID-19. Zmiana definicji ludności pracującej również wpłynęła na liczbę pracujących w grupie piątej, o czym może świadczyć skokowy wzrost wartości zmiennej w II kw. 2021 r. w porównaniu z okresem poprzednim. W IV kw. 2021 r. cecha ukształtowała się na poziomie 1 439,41 tys. Warto dodać, że była to druga – po specjalistach – grupa, w której w analizowanym okresie pracowało najwięcej kobiet (rys. 4.9).

W przypadku szóstej grupy zawodowej: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, odnotowano największy spadek liczby pracujących kobiet, z 783,18 tys. w I kw. 2012 r. do 579,52 tys. w IV kw. 2020 r., tj. o 169,49 tys. (22,63%). Zmienna charakteryzowała się trendem malejącym i wahaniami sezonowymi, w ciągu roku przyjmowała najwyższe wartości zazwyczaj w kwartałach trzecich. W pierwszym roku pandemii COVID-19 (tj. w 2020 r.) miało miejsce bardzo nietypowe zjawisko, mianowicie wzrost liczby pracujących kobiet w kwartałach drugim, trzecim i czwartym w porównaniu z okresem poprzednim (największy w III kw., o 31,24 tys.) oraz wzrost poziomu zmiennej w kwartałach trzecim i czwartym w porównaniu z tożsamymi kwartałami 2019 r. (największy w II kw., o 46,46 tys.). W 2021 r. tendencja ta nie utrzymała się, być może również za sprawą zmiany definicji ludności pracującej. Ostatecznie w IV kw. 2021 r. liczba kobiet pracujących w szóstej wielkiej grupie zawodowej wyniosła 503,92 tys. (rys. 4.10).



Rys. 4.9. Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021

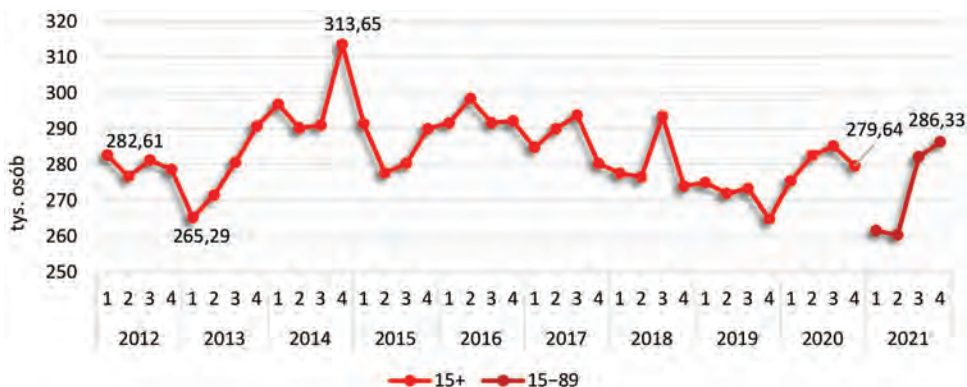
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.



Rys. 4.10. Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (6), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021

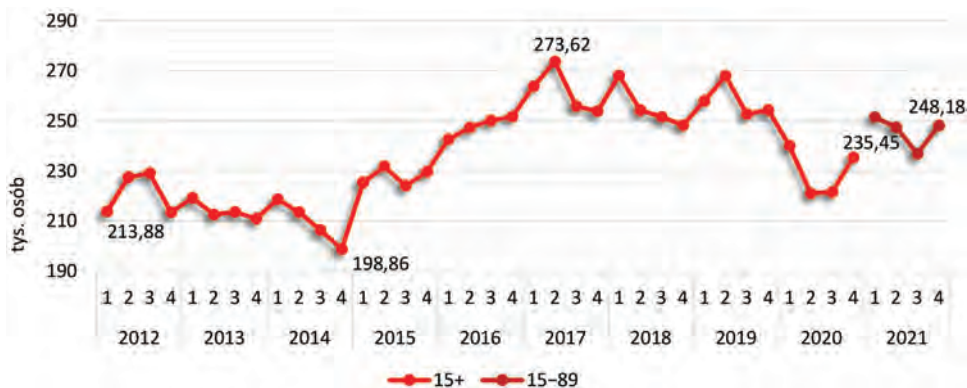
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

Liczba kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7), wahała się między 260 a 300 tys. w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021, przy czym jedynie w IV kw. 2014 r. osiągnęła wartość spoza tego przedziału, równą 313,65 tys. W pierwszym roku pandemii COVID-19 (tj. w 2020 r.) zaszła sytuacja nietypowa, podobnie jak w przypadku poprzedniej grupy odnotowano wzrost poziomu zmiennej we wszystkich kwartałach w porównaniu z tożsamymi kwartałami 2019 r. oraz w I, II i III kw. w porównaniu z okresem poprzednim. W II kw. 2021 r. zmienna osiągnęła najniższą wartość w całym analizowanym okresie, równą 260,43 tys. Po wzroście w kolejnych dwóch kwartałach ostatecznie ukształtowała się na poziomie 286,33 tys. (rys. 4.11).



Rys. 4.11. Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

W ósmej wielkiej grupie zawodowej: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8), liczba pracujących kobiet wzrosła z 213,88 tys. w I kw. 2012 r. do 235,45 tys. w IV kw. 2020 r., tj. o 21,57 tys. (10,09%). W okresie IV kw. 2012 – IV kw. 2014 zmienna charakteryzowała się trendem malejącym, od I kw. 2015 r. do II kw. 2017 r. rosnącym, natomiast w okresie II kw. 2017 – IV kw. 2019 wahała się między 248 a 274 tys. (rys. 4.12).

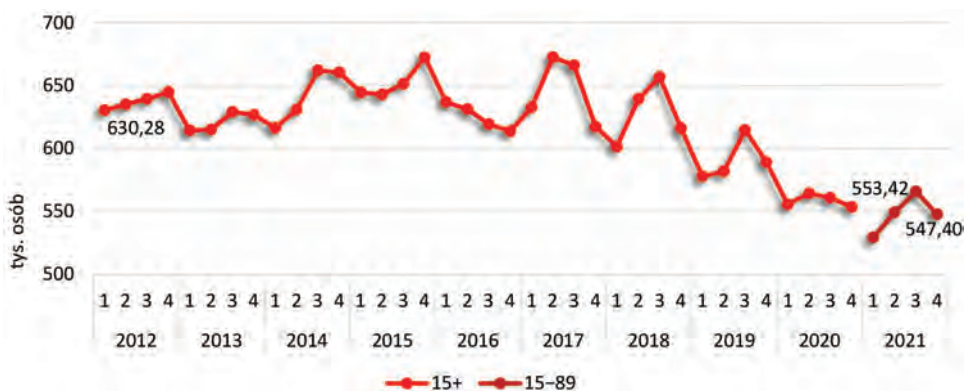


Rys. 4.12. Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

W pierwszym roku pandemii COVID-19 (tj. w 2020 r.), odnotowano spadek poziomu zmiennej we wszystkich kwartałach w porównaniu z tożsamymi kwartałami 2019 r. (największy w II kw., o 46,90 tys.) oraz spadek w porównaniu z kwartałami

poprzednimi w I, II i III kw. (największy w II kw., o 19,06 tys.). W IV kw. 2020 r. poziom zmiennej wzrósł, w porównaniu z okresem poprzednim, do 235,45 tys. W IV kw. 2021 r. liczba kobiet pracujących w ósmej grupie zawodowej wynosiła 248,18 tys. (rys. 4.12).

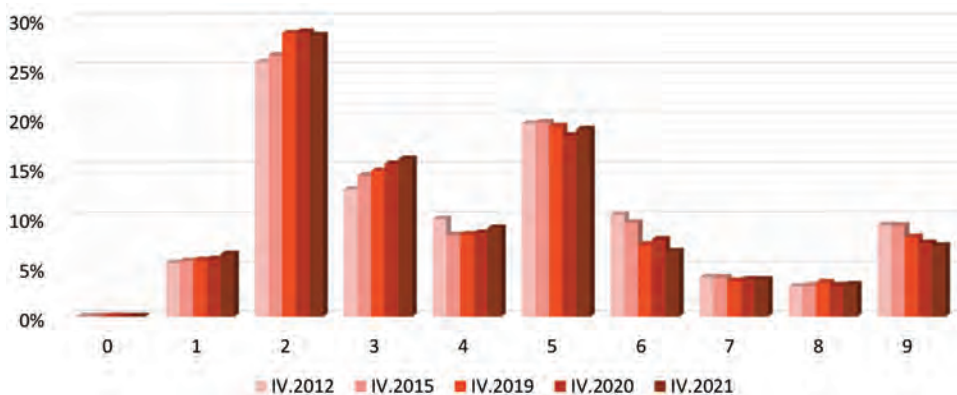
W ostatniej wielkiej grupie zawodowej: pracownicy wykonujący prace proste (9), liczba pracujących kobiet charakteryzowała się trendem malejącym w analizowanym okresie, spadła z 630,28 tys. w I kw. 2012 do 553,42 tys. w I kw. 2020 r., tj. o 76,85 tys. (12,19%). W ciągu roku najniższe wartości zmiennej zazwyczaj występowały w kwartałach pierwszych. W pierwszym roku pandemii COVID-19 (tj. w 2020 r.) zmienna cechowała się najmniejszymi wahaniami w badanym okresie. Co ciekawe, w II kw. 2010 r. odnotowano wzrost poziomu zmiennej w porównaniu z okresem poprzednim. W IV kw. 2021 r. liczba kobiet zatrudnionych w tej grupie zawodowej wyniosła 547,40 tys. (rys. 4.13).



Rys. 4.13. Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: pracownicy wykonujący prace proste (9), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

Na rys. 4.14 zaprezentowano udział kobiet pracujących w poszczególnych grupach zawodowych w ogólnej liczbie pracujących kobiet w Polsce, w IV kw. wybranych lat: 2012, 2015, 2019, 2020 i 2021. Największym udziałem pracujących kobiet w całym analizowanym okresie charakteryzowała się druga wielka grupa zawodowa (ponad 25% wszystkich pracujących kobiet), następnie piąta (niespełna 20%) oraz trzecia (ok. 15%), najmniejszym zaś zerowa (ok. 0,05%), ósma (ok. 3%) i siódma (ok. 3,5%). Największy wzrost udziału pracujących kobiet zauważono w grupie trzeciej i drugiej, zaś największy spadek w szóstej i dziewiątej. Na wykresach wyraźnie widać, że w pierwszym roku pandemii COVID-19 (tj. w 2020 r.) wyraźny wzrost poziomu zmiennej w porównaniu z IV kw. 2019 r. wystąpił w grupach szóstej i trzeciej, natomiast spadek w piątej i dziewiątej. Wydaje się, że zmiana definicji ludności pracującej w 2021 r. najbardziej wpłynęła na wartości cechy w wielkich grupach zawodowych piątej (wzrost) i szóstej (spadek).



Rys. 4.14. Udział kobiet pracujących w poszczególnych wielkich grupach zawodowych w ogólnej liczbie pracujących kobiet w Polsce (w %), w IV kw. lat 2012, 2015, 2019, 2020 i 2021

Opis: (0) siły zbrojne, (1) przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, (2) specjaliści, (3) technicy i inny średni personel, (4) pracownicy biurowi, (5) pracownicy usług i sprzedawcy, (6) rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, (7) robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, (8) operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, (9) pracownicy wykonujący prace proste.

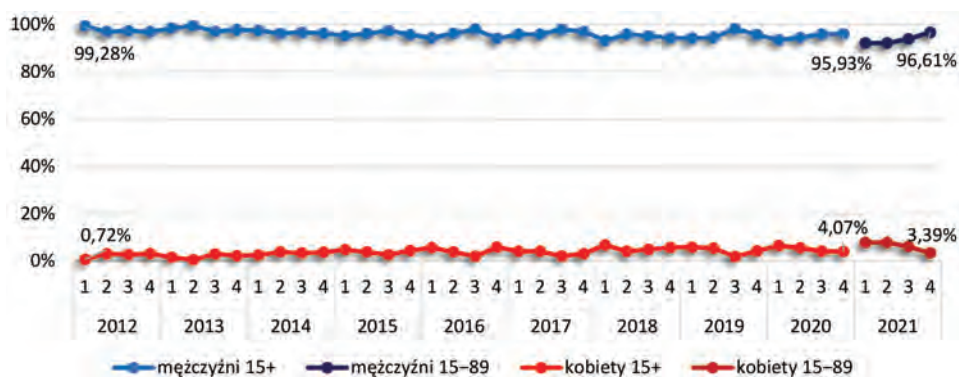
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

W kolejnej części badania dokonano analizy udziałów kobiet i mężczyzn pracujących w poszczególnych wielkich grupach zawodowych w ogólnej liczbie pracujących w tych grupach w Polsce, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021. Dzięki temu wyspecyfikowano grupy zmaskulinizowane, sfeminizowane oraz charakteryzujące się parytetem płci, określono również kierunki zmian.

Wielka grupa zawodowa: siły zbrojne (0), jest najbardziej zmaskulinizowaną spośród wszystkich analizowanych grup. W I kw. 2012 r. kobiety stanowiły 0,72% wszystkich pracujących w siłach zbrojnych, w IV kw. 2020 nieco powyżej 4%, natomiast w ostatnim analizowanym okresie 3,39%. Odnotowano zatem niewielki wzrost udziału kobiet pracujących w tej grupie w badanym okresie, nie można w tym przypadku mówić o wyraźnych zmianach (rys. 4.15).

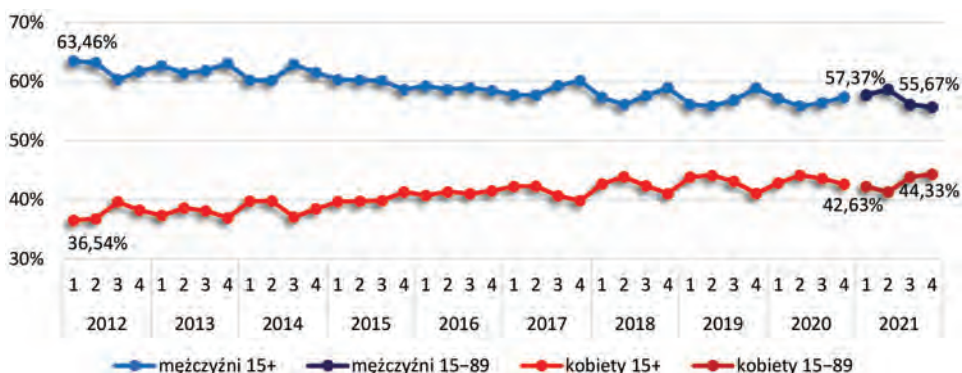
Duże zmiany udziału pracujących według płci w badanym okresie zaszły w pierwszej wielkiej grupie zawodowej: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. Udział pracujących mężczyzn charakteryzował się trendem malejącym, a kobiet – rosnącym. Zjawisko to było szczególnie wyraźne w okresie IV kw. 2014 – II kw. 2017. W latach 2018–2020 zmienne cechowały się również sezonowością, w przypadku mężczyzn najwyższe wartości w ciągu roku odnotowywano w kwartałach czwartych, zaś dla kobiet w drugich. W I kw. 2012 r. udział pracujących mężczyzn w tej grupie zawodowej wynosił 63,46%, a kobiet 36,54%, natomiast w IV kw. 2020 r. odpowiednio 57,37% i 42,63%, zatem zmiana wynosiła nieco ponad 6 punktów procentowych – w przypadku mężczyzn był to spadek, zaś dla kobiet wzrost. W 2021 r. zauważono kontynuację tego trendu, ostatecznie w IV kw. 2021 r. zmienna osiągnęła wartość 55,67% dla mężczyzn i 44,33% dla kobiet. Widać więc

wyraźne, konsekwentne dążenie do parytetu, czyli najbardziej pożądanej sytuacji na rynku pracy, szczególnie w tej grupie zawodowej. W przestrzeni publicznej podkreśla się, że udział kobiet na stanowiskach decyzyjnych jest niewystarczający, szczególnie w zarządach firm. W związku z tym w ramach polityki krajowej i unijnej wprowadzane są różnego rodzaju regulacje na rzecz wyrównania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy i zapewnienia równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych (zob. rozdział 1.3). Na podstawie zaprezentowanych na wykresie 4.16 informacji można stwierdzić, że podejmowane działania przynoszą dobre rezultaty – w Polsce widać wyraźną poprawę w dążeniu do osiągnięcia parytetu płci w wielkiej grupie zawodowej: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy.



Rys. 4.15. Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: siły zbrojne (0) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021

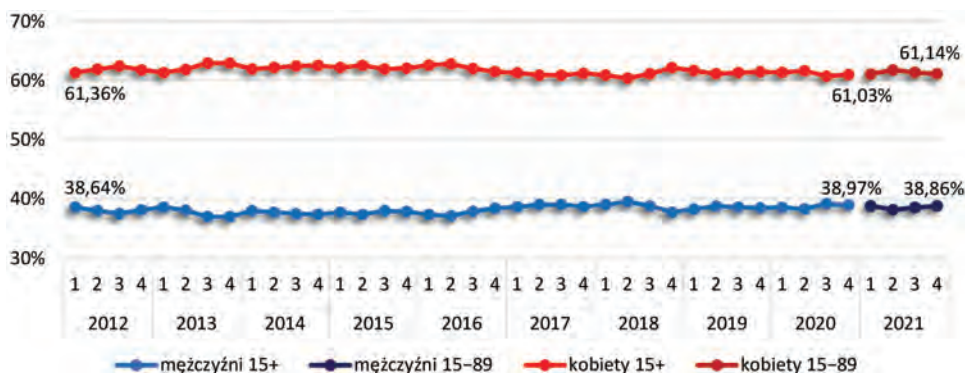
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.



Rys. 4.16. Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (1) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021

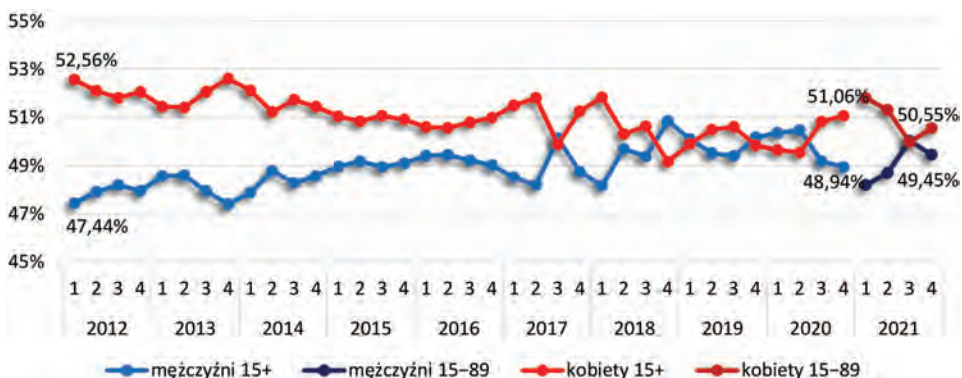
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

Wśród pracujących w wielkiej grupie zawodowej: specjaliści (2) przeważały kobiety. W całym analizowanym okresie udział kobiet pracujących w tej grupie utrzymywał się na poziomie ok. 61%, natomiast mężczyzn ok. 39%. Być może wynika to z faktu, że wśród osób mających wyższe wykształcenie dominują kobiety (zob. rozdział 2.3). Zmienne charakteryzowały się również niewielkimi wahaniami przypadkowymi (rys. 4.17).



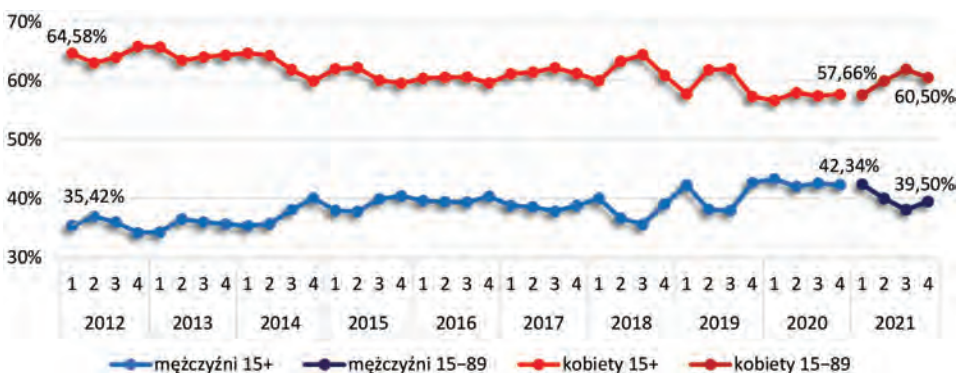
Rys. 4.17. Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: specjaliści (2) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

Bardzo ciekawie prezentowała się sytuacja w trzeciej wielkiej grupie zawodowej: technicy i inny średni personel. W okresie I kw. 2012 – II kw. 2017 udział pracujących kobiet był nieco wyższy niż mężczyzn, ale charakteryzował się trendem malejącym. W III kw. 2017 r. osiągnięto parytet – udział pracujących mężczyzn wynosił 50,13%, natomiast kobiet 49,87%. W kolejnych latach zmienne charakteryzowały się niezbyt dużymi wahaniami, naprzemiennie, z niewielką przewagą mężczyzn lub kobiet. Ostatecznie w IV kw. 2020 r. mężczyźni stanowili 48,98%, natomiast kobiety 51,06% pracujących w tej grupie zawodowej. Natomiast w IV kw. 2021 r. stanowili odpowiednio 49,45% oraz 50,55% pracujących. Należy podkreślić, że była to jedyna spośród wszystkich analizowanych wielkich grup zawodowych, w której występował parytet płci wśród pracujących w analizowanym okresie (rys. 4.18).



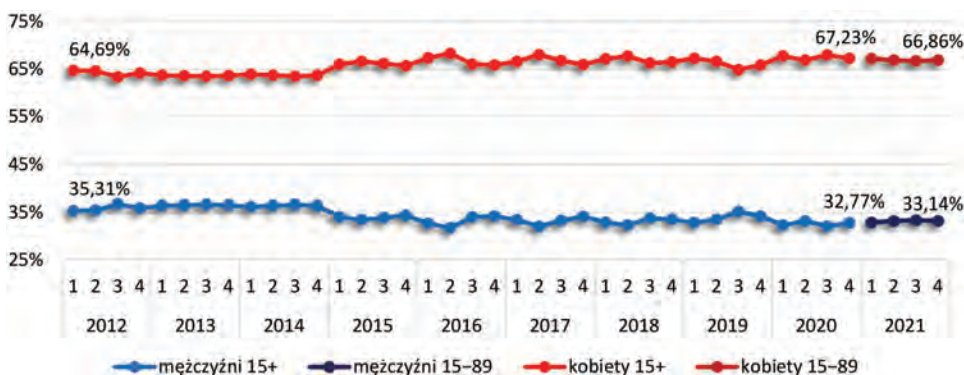
Rys. 4.18. Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: technicy i inny średni personel (3) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

W wielkiej grupie zawodowej: pracownicy biurowi (4), udział pracujących kobiet spadł z 64,58% w I kw. 2012 r. do 57,66% w IV kw. 2020 r., czyli o 6,92 punktu procentowego. Tym samym udział mężczyzn wzrósł z 35,42% do 42,34%, natomiast w IV kw. 2021 r. zmienne ukształtowały się na poziomie 39,50% dla mężczyzn i 60,50% dla kobiet. Przewaga kobiet wśród pracujących w tej grupie zawodowej jest zatem wyraźna, niemniej jednak widać, że zachodzą pewne powolne zmiany (rys. 4.19).



Rys. 4.19. Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: pracownicy biurowi (4) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

W piątej wielkiej grupie zawodowej: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, przewaga kobiet wśród osób pracujących również była bardzo wyraźna w całym analizowanym okresie. Udział pracujących mężczyzn w tej grupie kształtował się na poziomie ok. 35%, natomiast kobiet ok. 65%. Od 2015 r. zmienne charakteryzowały się niewielkimi wahaniami przypadkowymi. W IV kw. 2021 r. osiągnęły wartość odpowiednio 33,14% i 66,86% (rys. 4.20). Warto zauważyć, że udział pracujących kobiet w tym przypadku jest najwyższy spośród wszystkich wielkich grup zawodowych. W związku z tym jest to najbardziej sfeminizowana grupa.



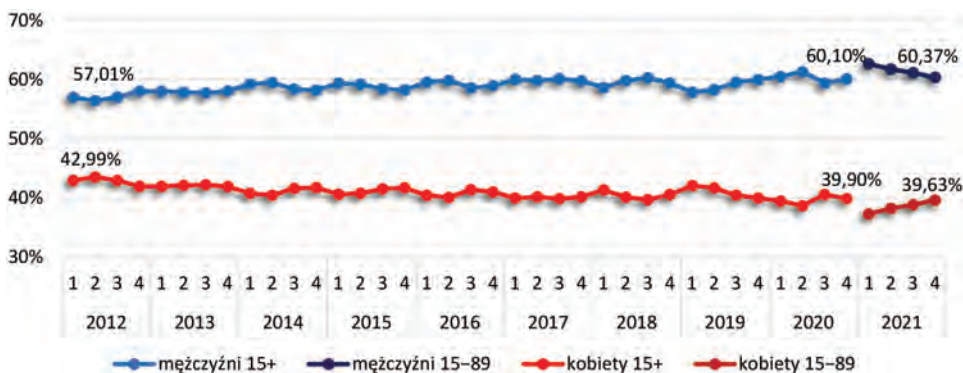
Rys. 4.20. Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

W grupie zawodowej: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (6), wśród pracujących przeważali mężczyźni. W I kw. 2012 r. udział mężczyzn kształtował się na poziomie 57,01%, zaś kobiet 42,99%. W kolejnych kwartałach zmienna dla mężczyzn charakteryzowała się trendem rosnącym, a dla kobiet siłą rzeczy malejącym, w obu sytuacjach wystąpiły niewielkie wahanie przypadkowe. Ostatecznie w IV kw. 2020 r. udział mężczyzn pracujących w tej grupie zawodowej osiągnął wartość 60,10%, natomiast kobiet 39,90%, zmiana wyniosła więc ok. 3 punkty procentowe. Bardzo podobne wartości odnotowano w IV kw. 2021 r., odpowiednio 60,37% i 39,63% (rys. 4.21).

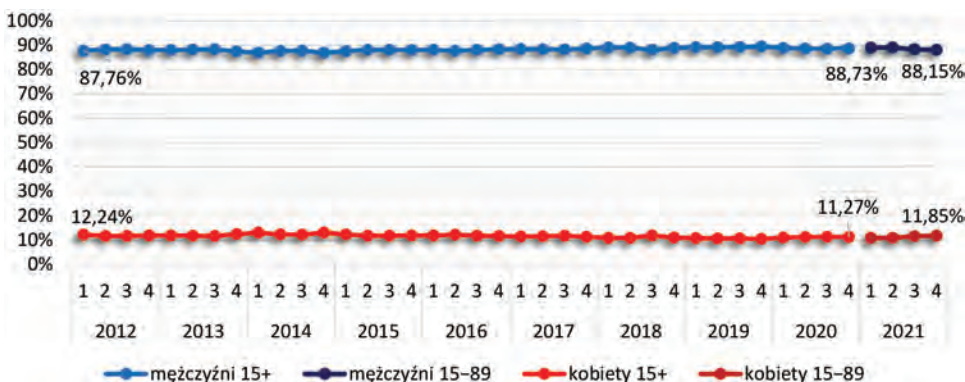
Siódma wielka grupa zawodowa: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy była drugą, po siłach zbrojnych, najbardziej zmaskulinizowaną grupą. W całym analizowanym okresie udział mężczyzn pracujących kształtował się na poziomie ok. 88%, zaś kobiet 12%. Na przestrzeni analizowanych 10 lat nie zaszły właściwie żadne modyfikacje w kształtowaniu się zmiennych (rys. 4.22).

154 Kobieta na rynku pracy w Polsce



Rys. 4.21. Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (6) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021

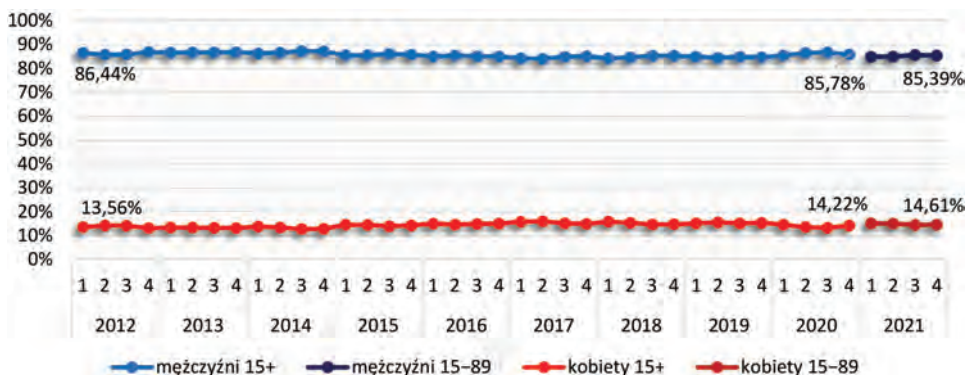
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.



Rys. 4.22. Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

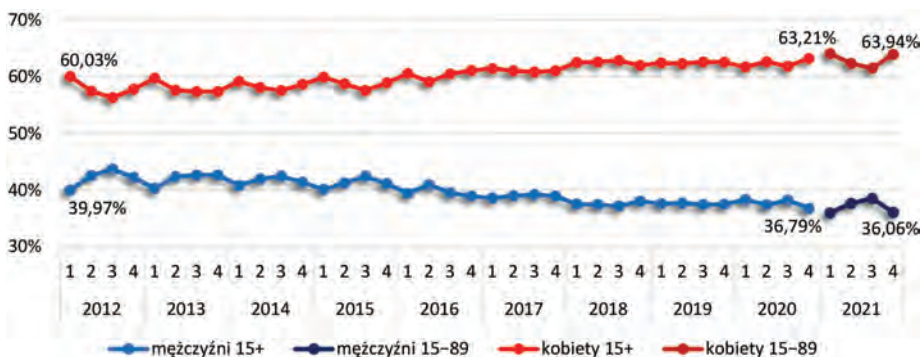
Kolejną silnie zmaskulinizowaną wielką grupą zawodową była grupa ósma: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, chociaż w tym przypadku udział kobiet był nieco wyższy niż w grupie siódmej, kształtował się na poziomie ok. 14%. Mężczyźni stanowili ok. 86% pracujących w tej grupie zawodowej, w całym badanym okresie. Na przestrzeni analizowanych lat nie zaszły właściwie żadne zmiany w kształtowaniu się zmiennych (rys. 4.23).



Rys. 4.23. Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

W ostatniej wielkiej grupie zawodowej: pracownicy wykonujący prace proste (9) udział kobiet wzrósł z 60,03% w I kw. 2012 r. do 63,12% w IV kw. 2020 r., zaś mężczyźni spadł z 39,97 do 36,79%. Zmiana wynosiła więc ok. 3 punkty procentowe (podobnie jak w przypadku szóstej grupy zawodowej). Warto zauważyć, że do II kw. 2016 r. zmienne charakteryzowały się stałym poziomem i wyraźnymi wahaniami sezonowymi. Najwyższe wartości w ciągu roku odnotowywano w pierwszych kwartałach w przypadku mężczyzn, zaś w trzecich dla kobiet. W okresie III kw. 2016 – IV kw. 2020 udział mężczyzn pracujących w tej grupie zawodowej cechował się trendem malejącym, zaś kobiet rosnącym oraz niewielkimi wahaniami przypadkowymi. W IV kw. 2021 r. zmienne osiągnęły poziom 63,94% dla kobiet i 36,06% dla mężczyzn, zatem w całym analizowanym okresie kobiety przeważały w tej grupie zawodowej, z wyraźną tendencją do pogłębiania się tego stanu (rys. 4.24).



Rys. 4.24. Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: pracownicy wykonujący prace proste (9) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021

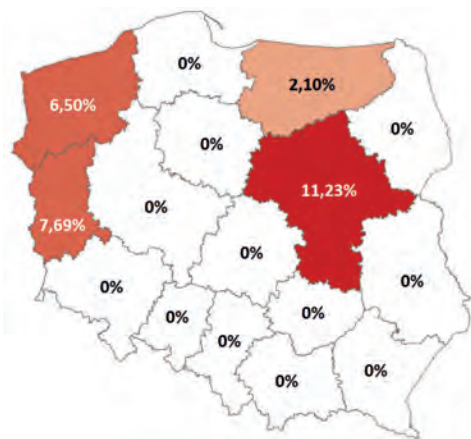
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

Na rysunku 4.25 zaprezentowano rozkład przestrzenny udziału kobiet pracujących w poszczególnych wielkich grupach zawodowych w ogólnej liczbie pracujących w tych grupach, w ostatnim analizowanym okresie, tj. w IV kw. 2021 r. Na mapach przedstawiono poziom zmiennej dla województw za pomocą natężenia barw (metoda podziału: równe przedziały), dzięki czemu wyróżniono grupy województw podobnych pod względem badanego zjawiska. Wprowadzono również wartości zmiennej dla poszczególnych województw – wykorzystując etykiety – w celu dokładnej weryfikacji i interpretacji uzyskanych wyników.

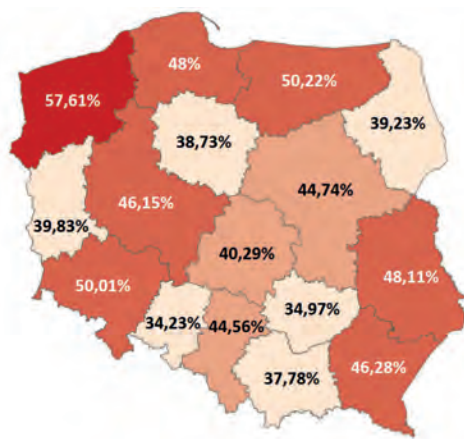
Według danych statystycznych prezentowanych przez GUS w ramach BAEL, w IV kw. 2021 r. kobiety pracujące w wielkiej grupie zawodowej: siły zbrojne (0) zidentyfikowano jedynie w czterech województwach: lubuskim, zachodniopomorskim, warmińsko-mazurskim i mazowieckim, przy czym największym poziomem zmiennej cechowało się województwo mazowieckie. W pierwszej grupie zawodowej: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, różnica między minimalnym (woj. opolskie) a maksymalnym (woj. zachodniopomorskie) udziałem pracujących kobiet wynosiła aż 23,38 punktu procentowego, możemy zatem mówić o dość dużym zróżnicowaniu przestrzennym zmiennej. Do grupy województw charakteryzujących się najniższym udziałem kobiet pracujących na wyższych stanowiskach (poniżej 30%) należały: opolskie, świętokrzyskie, małopolskie, kujawsko-pomorskie, podlaskie i lubuskie. Co ciekawe, w dwóch województwach wystąpił parytet płci: dolnośląskim i warmińsko-mazurskim. Przewagę kobiet pracujących na najwyższych stanowiskach zauważono jedynie w województwie zachodniopomorskim. Nieco mniejszym zróżnicowaniem przestrzennym cechowała się wielka grupa zawodowa: specjaliści (2), gdzie różnica między najniższą (woj. wielkopolskie) i najwyższą (woj. świętokrzyskie) wartością zmiennej wynosiła niespełna 15 punktów procentowych. Warto zauważyć, że w 13 województwach udział kobiet pracujących w tej grupie przekroczył 60%, w pozostałych trzech kształtował się na poziomie ok. 58%, wśród pracujących przeważały więc kobiety. Bardzo ciekawie wyglądała sytuacja w trzeciej wielkiej grupie zawodowej: technicy i inny średni personel, gdzie w większości województw można mówić o równości płci wśród pracujących, przede wszystkim w województwach pomorskim, wielkopolskim, opolskim, warmińsko-mazurskim i zachodniopomorskim. Zróżnicowanie przestrzenne zmiennej nie było duże, w całym zestawieniu wyraźnie odstawało jedynie województwo podkarpackie, które charakteryzowało się najniższym poziomem zmiennej, równym 39,02%. W wielkiej grupie zawodowej: pracownicy biurowi (4) różnica między minimalnym (woj. łódzkie) a maksymalnym (woj. dolnośląskie) udziałem kobiet wśród osób pracujących sięgnęła prawie 20%, zatem zróżnicowanie przestrzenne zmiennej było wyraźne, niemniej jednak we wszystkich województwach kobiety stanowiły większość pracujących w tej grupie. Na mapie widać, że klaster województw charakteryzujących się najniższymi wartościami cechy zlokalizowany był w środkowo-zachodniej części Polski, należały do niego województwa łódzkie, kujawsko-pomorskie, wielkopolskie i lubuskie, natomiast najwyższe wartości

zmiennej wystąpiły w jednostkach położonych na południu kraju, w województwach dolnośląskim, świętokrzyskim, opolskim i małopolskim. W piątej grupie zawodowej: pracownicy usług i sprzedawcy, udział pracujących kobiet był najwyższy spośród wszystkich analizowanych grup. W czterech województwach przekroczył aż 70% i były to: warmińsko-mazurskie, wielkopolskie, pomorskie i podkarpackie (klaster charakteryzujący się najwyższymi wartościami zmiennej zarysował się na północy kraju). W 10 jednostkach zmienna należała do przedziału od 60 do 70%, natomiast w pozostałych dwóch osiągnęła wartość prawie 60%. Zróżnicowanie przestrzenne zmiennej w porównaniu z pozostałymi grupami zawodowymi nie było duże. Różnica między najniższą a najwyższą wartością zmiennej wyniosła niespełna 15 punktów procentowych. Porównując mapy zamieszczone na rysunku 4.25, wyraźnie widać, że była to najbardziej sfeminizowana wielka grupa zawodowa w IV kw. 2021 r. Wielka grupa zawodowa: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (6) charakteryzowała się najwyższym zróżnicowaniem przestrzennym udziału pracujących kobiet w badanym okresie, w porównaniu z pozostałymi grupami. Różnica między najwyższą (woj. śląskie) a najniższą (woj. zachodniopomorskie) wartością zmiennej wyniosła aż 34,58 punktu procentowego. W północnej części kraju oraz w województwie dolnośląskim udział kobiet wśród pracujących w tej grupie był najniższy. Najliczniejszą grupę stanowiły województwa, w których zmienna kształtowała się na poziomie pomiędzy 40,74 a 49,37%. Jedyną jednostką, w której udział kobiet wynosił powyżej 50%, było województwo śląskie, które wyraźnie zdystansowało pozostałe. W siódmej wielkiej grupie zawodowej: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, udział kobiet wśród pracujących był najniższy, po siłach zbrojnych, i charakteryzował się najmniejszym zróżnicowaniem przestrzennym. Różnica pomiędzy maksymalną (woj. wielkopolskie) a minimalną (woj. małopolskie) wartością zmiennej wyniosła zaledwie 8,57 punktu procentowego. Połowa województw należała do grupy charakteryzującej się najniższymi wartościami zmiennej, najliczniejszy klaster jednostek należących do tej grupy zlokalizowany był na wschodzie kraju. Największą wartość zmiennej odnotowano w województwie wielkopolskim, jednak wynosiła ona jedynie 17,20%. Należy podkreślić, że w badanym okresie grupa ta była najbardziej zmaskulinizowaną, zaraz po siłach zbrojnych, wielką grupą zawodową. Ósma grupa zawodowa: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń wyraźnie podzieliła Polskę na część wschodnią, charakteryzującą się niskimi wartościami zmiennej (z wyjątkiem województwa podkarpackiego) i zachodnią, w której poziom zmiennej był znacznie wyższy (średnio o 10 punktów procentowych). W środkowo-zachodniej części kraju zidentyfikowano klaster jednostek cechujących się najwyższymi udziałami kobiet pracujących w tej grupie zawodowej, który tworzyły trzy województwa: łódzkie, wielkopolskie i dolnośląskie. Należy również podkreślić, że ósma grupa zawodowa była trzecią spośród najbardziej zmaskulinizowanych w Polsce.

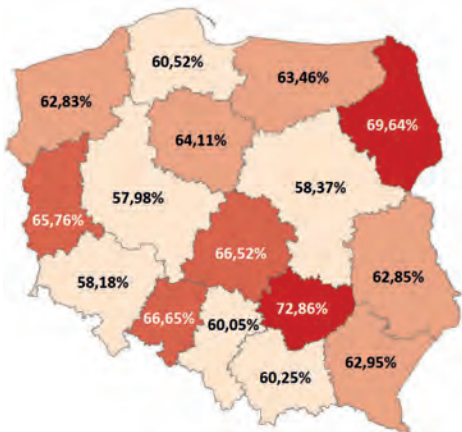
Sity zbrojne (0)



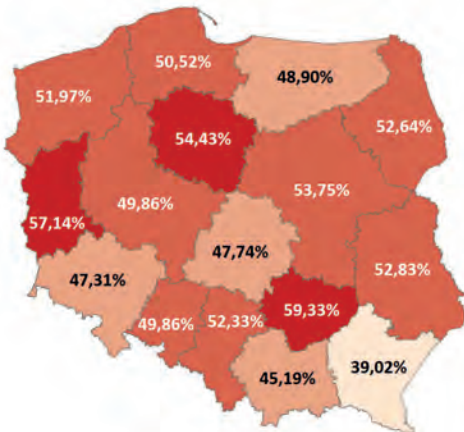
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (1)



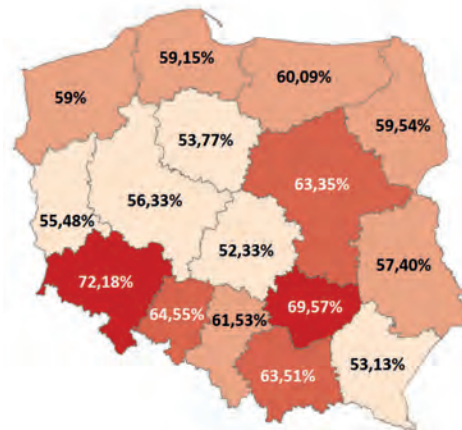
Specjaliści (2)



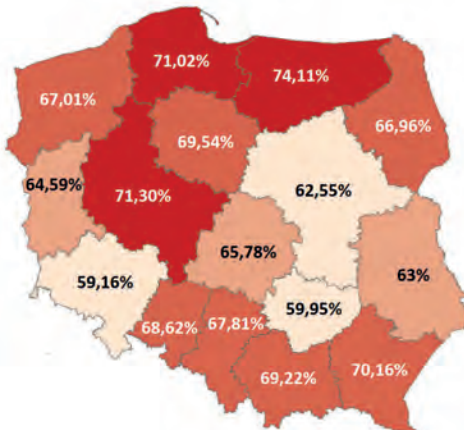
Technicy i inny średni personel (3)



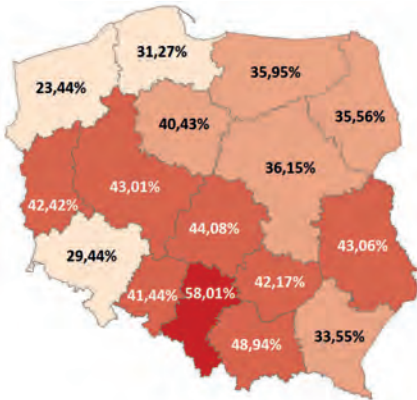
Pracownicy biurowi (4)



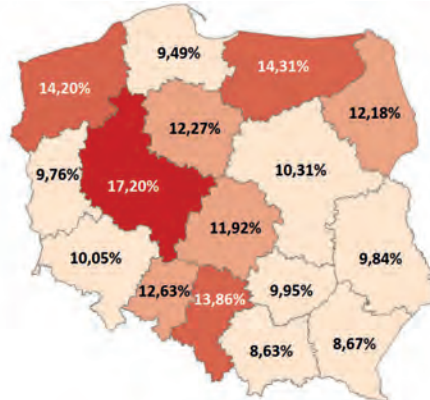
Pracownicy usług i sprzedawcy (5)



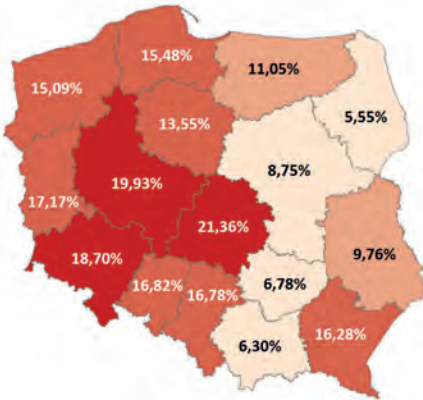
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (6)



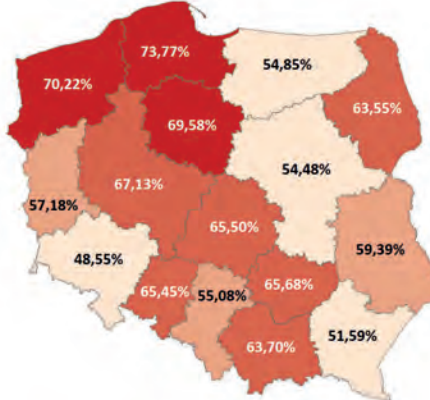
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7)



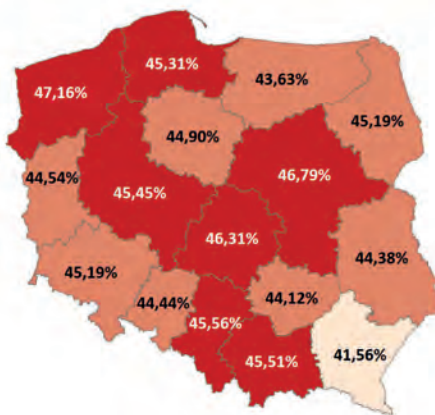
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8)



Pracownicy wykonujący prace proste (9)



Ogółem



Rys. 4.25. Udział kobiet pracujących ogółem oraz w wielkich grupach zawodowych w ogólnej liczbie osób pracujących w danej grupie w IV kw. 2021
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

W ostatniej wielkiej grupie zawodowej: pracownicy wykonujący prace proste (9 różnica między minimalnym (woj. dolnośląskie) a maksymalnym (woj. pomorskie) udziałem pracujących kobiet wynosiła aż 25,22% punktu procentowego, zróżnicowanie przestrzenne zmiennej było więc wyraźne. Do grupy województw charakteryzujących się najniższym poziomem zmiennej należały: dolnośląskie, podkarpackie, mazowieckie i warmińsko-mazurskie. W tych jednostkach wystąpił niemalże parytet płci. W pozostałych województwach udział kobiet pracujących w tej grupie zawodowej był znacznie wyższy. Klaster jednostek cechujących się najwyższymi wartościami zmiennej (powyżej 70%) zidentyfikowano na północy kraju. Tworzyły go województwa: pomorskie, zachodniopomorskie i kujawsko-pomorskie. Dziewiąta grupa zawodowa była jedną z najbardziej sfeminizowanych grup w kraju. Na ostatniej mapie zaprezentowanej na rys. 4.25 przedstawiono udział kobiet w ogólnej liczbie pracujących w Polsce w IV kw. 2021 r. Wyraźnie widać, że we wszystkich województwach był on niższy niż w przypadku mężczyzn. Najwyższy poziom zmiennej odnotowano w województwie zachodniopomorskim, zaś najniższy w podkarpackim, różnica wynosiła jedynie 5,6 punktu procentowego. Zróżnicowanie przestrzenne udziału kobiet wśród pracujących ogółem w Polsce nie było więc duże.

4.2. Kobiety pracujące według dużych i średnich grup zawodowych

Pogłębione badania na temat udziału pracujących kobiet w poszczególnych dużych i średnich grupach zawodowych przeprowadzono dla ostatniego analizowanego okresu, tj. IV kw. 2021 r. Ich celem było wyspecyfikowanie grup zawodów zmaskulinizowanych, sfeminizowanych oraz charakteryzujących się parytetem płci. Do kategorii grup zmaskulinizowanych zaliczono te, w których kobiety stanowiły mniej niż 30% wszystkich pracowników, do sfeminizowanych – powyżej 70%, natomiast za grupy cechujące się parytetem płci uznano takie, w których udział pracujących kobiet kształtował się na poziomie ok. 50% (od 47 do 53%).

W IV kw. 2021 r. do kategorii grup zmaskulinizowanych zaliczono 14 spośród 43 dużych grup zawodowych, co stanowi 32,56%. Do grup cechujących się najniższym udziałem kobiet (poniżej 3%) należały: robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków) (71), kierowcy i operatorzy pojazdów (83) oraz żołnierze szeregowi (03). Warto zauważyć, że najwięcej wyróżnionych w tej kategorii jednostek przypisanych było do wielkich grup zawodowych: siły zbrojne (0) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7) – po trzy. Wśród grup zmaskulinizowanych nie odnotowano żadnej przynależnej do wielkich grup zawodowych: przedstawiciele

władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (1) oraz pracownicy biurowi (4). Trzy (tj. 6,98%) spośród analizowanych dużych grup zawodowych uznano za charakteryzujące się parytetem płci. Jedną z nich należała do czwartej wielkiej grupy zawodowej: pracownicy biurowi – pozostali pracownicy obsługi biura (44), natomiast pozostałe dwie do pierwszej: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach (14) oraz kierownicy do spraw zarządzania i handlu (12). W kategorii grup sfeminizowanych wyróżniono 10 jednostek, co stanowi 23,26% wszystkich dużych grup zawodowych. Warto zauważyć, że w żadnej z grup udział kobiet pracujących nie wyniósł powyżej 90%, natomiast w kategorii grup zmaskulinizowanych takich jednostek było aż osiem. Do dużych grup zawodowych charakteryzujących się najwyższym udziałem pracujących kobiet (powyżej 85%) należały: pracownicy opieki osobistej i pokrewni (53) oraz prace domowe i sprzątaczkę (91). Co ciekawe, w kategorii tej nie odnotowano żadnej jednostki należącej do wielkich grup zawodowych: siły zbrojne (0), przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (1), rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (6), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8), natomiast spośród pięciu pozostałych wielkich grup zawodowych do kategorii grup sfeminizowanych należały po dwie duże grupy (tab. 4.2). Reasumując, 24 spośród wszystkich 43 dużych grup zawodowych, tj. 55,81%, zaliczono do grup zmaskulinizowanych lub sfeminizowanych. W związku z tym z pewnością można mówić o horyzontalnej segregacji zawodowej na rynku pracy w Polsce w IV kw. 2021 r. W zestawieniu zaprezentowanym w tab. 4.2. znalazły się grupy zawodów, które rzeczywiście powszechnie uznane są za męskie (tj. żołnierze, rybacy, elektrycy) lub kobiece (nauczyciele, sprzedawcy, sprzątaczkę), nie ma w nim żadnych zaskoczeń, natomiast na uwagę zasługuje występowanie parytetu płci w dwóch kierowniczych dużych grupach zawodowych.

Tab. 4.1. Udział kobiet pracujących w dużych grupach zawodowych w IV kw. 2021 r.
– grupy zmaskulinizowane, sfeminizowane oraz charakteryzujące się parytetem płci

Kod grupy	Nazwa grupy	Udział kobiet (%)
1	2	3
Grupy zmaskulinizowane		
71	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	1,93
83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	2,07
03	Żołnierze szeregowi	2,21
02	Podoficerowie sił zbrojnych	4,22
72	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	5,80
01	Oficerowie sił zbrojnych	6,99
74	Elektrycy i elektronicy	8,00

Tab. 4.1 (cd.)

1	2	3
62	Leśnicy i rybacy	8,30
35	Technicy informatycy	12,92
25	Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	15,33
54	Pracownicy usług ochrony	15,71
63	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	21,78
31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	23,65
92	Robotnicy wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie	27,11
Parytet płci		
44	Pozostali pracownicy obsługi biura	51,65
14	Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach	53,10
12	Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	53,14
Grupy sfeminizowane		
32	Średni personel do spraw zdrowia	73,54
52	Sprzedawcy i pokrewni	73,72
34	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	76,17
23	Specjaliści nauczania i wychowania	77,69
94	Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowaniem posiłków	82,17
22	Specjaliści do spraw zdrowia	82,38
42	Pracownicy obsługi klienta	83,84
41	Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	84,33
91	Prace domowe i sprzątaczk	88,39
53	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	89,15

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

W przypadku średnich grup zawodowych do kategorii grup zmaskulinizowanych zaliczono 43 spośród 133 grup, co stanowi 32,33%. W pięciu z nich mężczyźni stanowili 100% pracujących w IV kw. 2021 r. i były to grupy: rybacy (622), rybacy i zbieracze pracujący na własne potrzeby (634), operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni (811), marynarze i pokrewni (835) oraz robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie (931). W kategorii tej znalazły się jednostki należące do wszystkich wielkich grup zawodowych, przy czym wszystkie z wielkiej grupy zawodowej: siły zbrojne (0), 10 grup z 14 należących do wielkiej grupy zawodowej: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7) oraz dziewięć grup

spośród 14 przypisanych do grupy: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8). Najmniej zmaskulinizowanych dużych grup zawodowych w wielkiej grupie zawodowej odnotowano w czwartej: pracownicy biurowi oraz piątej: pracownicy usług i sprzedawcy – po jednej. Dziesięć (tj. 7,5%) spośród analizowanych średnich grup zawodowych uznano za charakteryzujące się parytetem płci. Warto zauważyć, że wśród nich znajdują się aż trzy grupy zawodów artystycznych: twórcy i artyści (265), literaci, dziennikarze i filolodzy (264), architekci, geodeci i projektanci (216) oraz trzy ważne grupy przypisane do pierwszej wielkiej grupy zawodowej: przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy (111), kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju (122) i kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania (121). W kategorii grup sfeminizowanych wyróżniono 36 jednostek, co stanowi 27,07% wszystkich średnich grup zawodowych. W czterech z nich kobiety stanowiły 100% pracujących: pielęgniarce (222), położne (223), praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii (323), sekretarki (412) oraz opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli (531). Wśród grup zawodów sfeminizowanych nie odnotowano żadnej średniej grupy przypisanej do wielkich grup zawodowych: siły zbrojne (0) oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (6), natomiast najwięcej, aż 13, należało do drugiej wielkiej grupy zawodowej: specjaliści. Warto również zauważyć, że z wielkich grup zawodowych: pierwszej (przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy), siódmej (robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy) i ósmej (operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń) w tej części zestawienia wyróżniono po jednej grupie średniej: kierownicy/dyrektorzy w instytucjach usług wyspecjalizowanych (134), robotnicy produkcji odzieży i pokrewni (753) i operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych (815). Podsumowując, 79 spośród wszystkich 133 średnich grup zawodowych, tj. 66,82%, zaliczono do grup zmaskulinizowanych lub sfeminizowanych. Potwierdzono zatem wniosek uzyskany w przypadku dużych grup zawodowych – na polskim rynku pracy w IV kw. 2021 r. z pewnością mieliśmy do czynienia z horyzontalną segregacją zawodową. Wśród zawodów zmaskulinizowanych wymienionych w tab. 4.3 wszystkie uważane są powszechnie za męskie, np. kowale, mechanicy, stolarze czy maszyniści kolejowi, natomiast w kategorii grup zawodów sfeminizowanych większość uznawanych jest za kobiece, np. dietetycy, kasjerzy, położne czy sekretarki. Jednak niektóre mogą być pewnym zaskoczeniem, np. dentyści, matematycy czy personel do spraw finansowych. Na uwagę zasługuje osiągnięcie parytetu płci w trzech kierowniczych średnich grupach zawodowych, przede wszystkim w grupie: przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy (111).

Tab. 4.2. Udział kobiet pracujących w średnich grupach zawodowych w IV kw. 2021 r.
– grupy zmaskulinizowane, sfeminizowane oraz charakteryzujące się parytetem płci

Kod grupy	Nazwa grupy	Udział kobiet (%)
1	2	3
Grupy zmaskulinizowane		
622	Rybacy	0,00
634	Rybacy i zbieracze pracujący na własne potrzeby	0,00
811	Operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni	0,00
835	Marynarze i pokrewni	0,00
931	Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie	0,00
833	Kierowcy ciężarówek i autobusów	0,53
713	Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	0,75
711	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	1,38
832	Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	1,52
723	Mechanicy maszyn i urządzeń	1,63
031	Żołnierze szeregowi	2,21
315	Pracownicy transportu morskiego, żeglugi śródlądowej i lotnictwa (z wyłączeniem sił zbrojnych)	2,51
712	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	2,72
834	Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	3,66
021	Podoficerowie sił zbrojnych	4,22
721	Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	5,13
754	Pozostali robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy i pokrewni	5,15
215	Inżynierowie elektrotechnologii	5,27
741	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy	6,05
011	Oficerowie sił zbrojnych	6,99
812	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji, przetwórstwa i obróbki wykończeniowej metalu	9,22
752	Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	9,61
722	Kowale, ślusarze i pokrewni	10,05
621	Robotnicy leśni i pokrewni	10,29
351	Technicy do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urządzeń teleinformatycznych	12,02
251	Analitycy systemów komputerowych i programiści	12,18
831	Maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu i pokrewni	15,43
541	Pracownicy usług ochrony	15,71
352	Technicy telekomunikacji i urządzeń transmisyjnych	15,76

1	2	3
133	Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych	16,34
132	Kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji	17,35
961	Ładowacze nieczystości i pokrewni	18,06
742	Monterzy-elektronicy i monterzy instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych	18,25
817	Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru	18,78
633	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby	19,36
312	Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym i budownictwie oraz osoby dozoru ruchu w górnictwie	19,49
311	Technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	22,04
214	Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	23,94
432	Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu	25,24
225	Lekarze weterynarii	26,61
921	Robotnicy wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie	27,11
813	Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych i fotograficznych	27,84
313	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych	29,76
Parytet płci		
265	Twórcy i artyści	48,70
264	Literaci, dziennikarze i filolodzy	49,61
216	Architekci, geodeci i projektanci	51,27
441	Pozostali pracownicy obsługi biura	51,65
521	Sprzedawcy uliczni i bazarowi	52,41
111	Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy	52,49
122	Kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju	52,85
333	Pośrednicy usług biznesowych	53,10
121	Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania	53,27
243	Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations	53,30
Grupy sfeminizowane		
242	Specjaliści do spraw administracji i zarządzania	70,11
226	Lekarze dentyści	70,58
212	Matematycy, aktuariusze i statystycy	71,16
262	Bibliotekoznawcy, archiwiści i muzealnicy	73,44
213	Specjaliści nauk biologicznych i dziedzin pokrewnych	73,58

Tab. 4.2 (cd.)

1	2	3
512	Kucharze	74,04
421	Pracownicy obrotu pieniężnego	74,24
134	Kierownicy/Dyrektorzy w instytucjach usług wyspecjalizowanych	74,26
522	Pracownicy sprzedaży w sklepach	74,45
753	Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	75,49
235	Inni specjaliści nauczania i wychowania	77,35
815	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanых	77,48
532	Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni	77,67
233	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	77,88
229	Inni specjaliści ochrony zdrowia	77,90
513	Kelnerzy i barmani	78,35
411	Pracownicy obsługi biurowej	81,73
941	Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowaniem posiłków	82,17
334	Pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani	83,61
228	Farmaceuci	86,27
321	Technicy medyczni i farmaceutyczni	87,48
431	Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	87,83
234	Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	88,04
331	Średni personel do spraw finansowych	89,02
322	Dietetycy i żywieniowcy	89,93
227	Diagności laboratoryjni	90,43
422	Pracownicy do spraw informowania klientów	90,52
341	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii	90,91
514	Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	91,48
523	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	93,98
911	Pomoce i sprzętaczki domowe, biurowe, hotelowe	94,77
222	Pielęgniarki	97,77
223	Położne	100,00
323	Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii	100,00
412	Sekretarki (ogólne)	100,00
531	Opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli	100,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

Sformułowanie wniosków na temat segregacji wertykalnej wymaga dokładnej analizy udziału pracujących w pierwszej wielkiej grupie zawodowej oraz wchodzących w jej skład grupach dużych i średnich. W IV kw. 2021 r. udział kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (1), kształtował się na poziomie 44,33%. Oznacza to, że na najwyższych stanowiskach w kraju przeważali mężczyźni. Należy jednak podkreślić, że zmienna ta charakteryzowała się konsekwentnym trendem rosnącym od 2012 r., wówczas w pierwszym kwartale udział kobiet w tej grupie zawodowej wynosił 36,52%, tj. o 7,81 punktu procentowego mniej (zob. podrozdział 4.1). Mamy zatem do czynienia z powolnym, ale konsekwentnym wzrostem udziału kobiet pracujących na najwyższych stanowiskach w kraju.

Do pierwszej wielkiej grupy zawodowej przypisane są cztery duże oraz 11 średnich grup. Spośród dużych grup zawodowych, w dwóch, tj.: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni (11) oraz kierownicy do spraw produkcji i usług (13) kobiety stanowiły jedynie nieco ponad 30% pracowników, co wskazuje na wyraźną przewagę mężczyzn. W kolejnych dwóch, tj. kierownicy do spraw zarządzania i handlu (12) oraz kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach (14) wystąpił niemalże parytet płci wśród zatrudnionych.

W skład 11 dużej grupy zawodowej wchodzi dwie grupy średnie. W pierwszej z nich: przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy (111), udział pracujących kobiet wyniósł 52,49%, możemy zatem mówić o parytecie. Natomiast w drugiej: dyrektorzy generalni i zarządzający (112), jedynie 30,58%, przewaga mężczyzn w tym przypadku jest więc wyraźna. Skoro głównie mężczyźni zajmują stanowiska dyrektorskie, to właśnie oni podejmują większość kluczowych, strategicznych decyzji (np. na poziomie przedsiębiorstwa). W tej kwestii nie ma równouprawnienia płci. W związku z tym w 2022 r. Parlament Europejski wprowadził dyrektywę, według której do 2026 r. przynajmniej 40% stanowisk dyrektorów niewykonawczych w spółkach giełdowych powinny zajmować osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci. Przepisy te nie dotyczą przedsiębiorstw, które zatrudniają mniej niż 250 osób (Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381; s. 44–59). Regulacje te z pewnością przyspieszą proces dochodzenia do parytetu płci wśród pracujących na najwyższych szczeblach.

W grupach średnich przypisanych do 12 dużej grupy zawodowej: kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania (121) oraz kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju (122) wystąpił parytet płci wśród pracujących, natomiast w jednostkach należących do 13 dużej grupy zawodowej widać duże zróżnicowanie. Grupa: kierownicy/dyrektorzy w instytucjach usług wyspecjalizowanych (134), cechowała się najwyższym udziałem kobiet pracujących na stanowiskach kierowniczych, który wyniósł aż 74,26%. Kobiety przeważały również w jednostce: kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie (131), stanowiły 64,42% pracujących. Natomiast w grupach: kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji (132) oraz kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych

(133), udział kobiet był najniższy spośród wszystkich analizowanych grup, wyniósł odpowiednio 17,35% i 16,34%. Wysokim poziomem zmiennej cechowały się również dwie średnie grupy przypisane do 14 dużej grupy zawodowej: kierownicy w gastronomii i hotelarstwie (141) oraz kierownicy do spraw handlu detalicznego i hurtowego, odpowiednio 67,56% i 69,73%, natomiast w ostatniej: kierownicy do spraw innych typów usług (143), kształtował się on na poziomie 38,86%. W tym przypadku również można zauważyć, że w kategoriach powszechnie uznawanych za męskie (tj. górnictwo, przemysł, technologie informatyczne) udział kobiet na stanowiskach kierowniczych był wyraźnie niższy, zaś w tych przypisanych kobietom (gastronomia, handel), wyższy (tab. 4.4).

Tab. 4.3. Udział kobiet pracujących w dużych i średnich grupach przypisanych do wielkiej grupy zawodowej: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (1), w IV kw. 2021 r.

Kod grupy	Nazwa grupy	Udział kobiet (%)
11	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	36,18
111	Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy	52,49
112	Dyrektorzy generalni i zarządzający	30,58
12	Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	53,14
121	Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania	53,27
122	Kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju	52,85
13	Kierownicy do spraw produkcji i usług	32,30
131	Kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie	64,42
132	Kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji	17,35
133	Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych	16,34
134	Kierownicy/Dyrektorzy w instytucjach usług wyspecjalizowanych	74,26
14	Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach	53,10
141	Kierownicy w gastronomii i hotelarstwie	67,56
142	Kierownicy do spraw handlu detalicznego i hurtowego	69,73
143	Kierownicy do spraw innych typów usług	38,86

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BAEL.

Reasumując, w dwóch wielkich grupach zawodowych wystąpił parytet płci wśród pracujących, w kolejnych dwóch przeważali mężczyźni. Spośród 11 średnich grup zawodowych, w trzech odnotowano parytet płci, w czterech dominowały kobiety i w czterech mężczyźni. Czy można zatem mówić o wertykalnej segregacji zawodowej? Odpowiedź na to pytanie musi być twierdząca, jako że udział kobiet pracujących ogółem w pierwszej wielkiej grupie zawodowej generalnie jest niższy niż mężczyzn. Wniosek o występowaniu wertykalnej segregacji zawodowej na polskim rynku pracy najsilnie potwierdza jednak fakt, że na najwyższych, decyzyjnych (dyrektorskich) stanowiskach w IV kw. 2021 r. kobiety stanowiły jedynie nieco ponad 30% pracujących.

4.3. Podsumowanie

Na podstawie badań przeprowadzonych w czwartym rozdziale zauważono, że w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2020 liczba pracujących kobiet w Polsce wzrosła o ok. 520 tys. (tj. 7,55%). W IV kw. 2021 r. ukształtowała się na poziomie 7,61 mln. Najwięcej kobiet pracowało w drugiej wielkiej grupie zawodowej: specjaliści (ponad 25% wszystkich pracujących kobiet), następnie w piątej: pracownicy usług i sprzedawcy (niespełna 20%) oraz w trzeciej: technicy i inny średni personel (ok. 15%), najmniej zaś w grupach zerowej: siły zbrojne (ok. 0,05%), ósmej: operatorzy i monterzy maszyn (ok. 3%) oraz siódmej: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (ok. 3,5%). Największy wzrost udziału pracujących kobiet w analizowanym okresie zauważono w grupach trzeciej i drugiej, zaś największy spadek w szóstej i dziewiątej.

W 2020 r. można zauważyć wyraźny wpływ pandemii COVID-19 na rynek pracy kobiet, w postaci spadku liczby pracujących w drugim kwartale (kiedy w Polsce wybuchła pandemia i wprowadzono lockdown), zarówno w porównaniu z kwartałem poprzednim, jak i tożsamym 2019 r. Była to sytuacja nietypowa, jako że we wcześniejszych latach w drugich kwartałach występował wzrost poziomu zmiennej w porównaniu z kwartałem poprzednim. Niestety, nie ma możliwości analizy wpływu pandemii na badaną cechę w 2021 r., z uwagi na zmianę definicji ludności pracującej w BAEL, która siłą rzeczy wpłynęła na statystyki – w poszczególnych kwartałach 2021 r. wartości zmiennej były wyraźnie wyższe w porównaniu z analogicznymi okresami roku poprzedniego. Należy podkreślić, że pandemia miała większy wpływ na rynek pracy kobiet niż mężczyzn, niemniej jednak w IV kw. 2020 r. widać wyraźną poprawę sytuacji kobiet – wzrost poziomu zmiennej w porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku, a nawet w porównaniu z III kw. 2020 r. Pandemia COVID-19 z pewnością wpłynęła na spadek liczby pracujących kobiet w II kw. 2020 r. w wielkich grupach zawodowych: drugiej, czwartej, piątej i ósmej. Nie zauważono negatywnego wpływu pandemii na poziom zmiennej w grupach

pierwszej i trzeciej. Natomiast sytuacja nietypowa, czyli wzrost liczby pracujących kobiet, miała miejsce w grupach szóstej, siódmej i dziewiątej. Wydaje się, że zmiana definicji ludności pracującej w 2021 r. w BAEL największy wpływ wywarła na poziom zmiennej w grupach: pierwszej, trzeciej, czwartej, piątej i szóstej, przy czym z pewnością zmiany te nie były spowodowane jedynie korektą definicji.

W badanym okresie mężczyźni stanowili ok. 55% pracujących, natomiast kobiety ok. 45%. Na podstawie przeprowadzonych analiz wśród wielkich grup zawodowych wyróżniono trzy silnie zmaskulinizowane. Były to: siły zbrojne (0), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8). Najbardziej sfeminizowanymi grupami były: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5) oraz pracownicy wykonujący prace proste (9), choć nie można mówić w tym przypadku o tak silnej reprezentacji jednej płci, jak w przypadku grup zmaskulinizowanych. Kobiety przeważały również w grupach: specjaliści (2) oraz pracownicy biurowi (4), zaś mężczyźni w grupach: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (1) oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (6). Jedyną wielką grupą zawodową, w której występował parytet płci wśród pracujących, była grupa: technicy i inny średni personel (3). Warto również podkreślić, że w pierwszej wielkiej grupie zawodowej, choć dominowali mężczyźni, zauważono wyraźny wzrost udziału kobiet. Co ciekawe, jedynym województwem, w którym IV kw. 2021 r. udział kobiet w tej grupie był większy niż mężczyzn, było zachodniopomorskie, natomiast parytet płci wystąpił w dwóch województwach: dolnośląskim i warmińsko-mazurskim. Zróżnicowanie przestrzenne udziału pracujących kobiet wśród pracujących ogółem w Polsce nie było duże, różnica między najniższą a najwyższą wartością zmiennej w województwach wynosiła jedynie 5,6 punktu procentowego, niemniej jednak było ono zdecydowanie bardziej wyraźne w analizach szczegółowych, dla poszczególnych wielkich grup zawodowych, głównie dla pierwszej, czwartej, szóstej i dziewiątej.

Na podstawie analizy danych dla IV kw. 2021 r., do zmaskulinizowanych bądź sfeminizowanych zaliczono 55,81% dużych oraz 66,82% średnich grup zawodowych. Można więc mówić o horyzontalnej segregacji zawodowej w Polsce, która przejawia się w koncentracji przedstawicieli jednej płci w zawodach powszechnie uznawanych za męskie lub kobiece. Do najbardziej zmaskulinizowanych średnich grup zawodowych należały: rybacy (622), rybacy i zbieracze pracujący na własne potrzeby (634), operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni (811), marynarze i pokrewni (835) oraz robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie (931), natomiast wśród najbardziej sfeminizowanych odnotowano: pielęgniarki (222), położne (223), praktykujących niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii (323), sekretarki (412) oraz opiekunów dziecięcych i asystentów nauczycieli (531). 6,98% dużych i 7,5% średnich grup zawodowych uznano za charakteryzujące się parytetem płci. Warto zauważyć, że wśród średnich grup zawodowych zaliczonych do tej klasy znajdują się aż trzy artystyczne: twórcy i artyści (265), literaci, dziennikarze i filolodzy (264), architekci, geodeci i projektanci

(216) oraz trzy ważne grupy przypisane do pierwszej wielkiej grupy zawodowej: przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy (111), kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju (122) oraz kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania (121).

Przeprowadzone badania potwierdziły również występowanie wertykalnej segregacji zawodowej według płci na polskim rynku pracy. Świadczy o tym nie tylko większy udział mężczyzn pracujących w pierwszej wielkiej grupie zawodowej: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, ale przede wszystkim niska reprezentacja kobiet w średniej grupie zawodowej: dyrektorzy generalni i zarządzający (112). W IV kw. 2021 r. kobiety zajmowały jedynie ok. 30% najwyższych stanowisk decyzyjnych w kraju. Może to wynikać z ograniczania możliwości rozwoju kariery zawodowej oraz dostępu do awansów, w szczególności na najwyższe stanowiska dyrektorskie. Należy jednak przypomnieć, że udział kobiet pracujących w pierwszej grupie zawodowej konsekwentnie rósł w badanym okresie. Widać zatem w tym zakresie wyraźną poprawę.

Nie jest możliwe ani nawet pożądane osiągnięcie parytetu płci wśród pracujących we wszystkich grupach zawodowych. Ważne jest jednak, aby kobiety i mężczyźni mieli równy dostęp do wykonywania wszystkich zawodów oraz do rozwoju kariery i awansu, co niestety nie jest oczywiste. Zarówno kobiety pracujące w typowo męskich zawodach, jak i mężczyźni wykonujący prace uważane powszechnie za kobiece, często są postrzegani nieprzychylnie przez społeczeństwo. Z uwagi na to przy wyborze zawodu, zamiast podążać za predyspozycjami i marzeniami, kierujemy się stereotypami, co jeszcze silniej ukorzenia segregację zawodową na rynku pracy.

Nawiązując do treści, które zostaną zaprezentowane w kolejnym rozdziale, należy przypomnieć, że horyzontalną i wertykalną segregację według płci na rynku pracy uznaje się za jedną z głównych przyczyn zróżnicowania wynagrodzeń. Koncentracja kobiet w zawodach niżej opłacanych, z mniejszymi szansami na rozwój wpływa również na mniej korzystną pozycję kobiet na rynku pracy w stosunku do mężczyzn (Bergmann, 1974; zob. rozdział 1.2).

Rozdział V

Obszary problemowe – bezrobocie i wynagrodzenia

Odnalezienie swojego miejsca na rynku pracy jest jednym z ważniejszych celów w życiu większości ludzi. Zatrudnienie na odpowiednim, pożądanym stanowisku zapewnia pozycję w społeczeństwie, gwarantuje dobrą jakość życia, daje poczucie spełnienia i bezpieczeństwa, jest więc niezwykle ważnym czynnikiem wpływającym na jego dobrostan. Dzięki postępowi kulturowemu i rozwojowi społeczno-gospodarczemu kobiety i mężczyźni mają obecnie takie same prawa w dostępie do pracy i wynagrodzeń (zob. rozdział 1.3). Coraz więcej kobiet ma wyższe wykształcenie, odpowiednie kwalifikacje (kompetencje) oraz wykazuje chęć rozwoju zawodowego. Mimo to kobiety nadal borykają się z wieloma trudnościami na rynku pracy i doświadczają dyskryminacji (Drela, 2014).

Wśród obszarów problemowych wynikających z nierówności płci na rynku pracy z pewnością należy wymienić bezrobocie. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że kobietom trudniej jest znaleźć i utrzymać zatrudnienie. Częściej dotyka je bezrobocie długookresowe, które pociąga za sobą głębokie konsekwencje, włącznie z utratą kwalifikacji zawodowych (Haponiuk, 2013). Drugim obszarem problemowym rynku pracy są niewątpliwie nierówności płac. Mimo że najważniejsze dokumenty państwowe oraz unijne (zob. rozdział 1.3) gwarantują jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę, w rzeczywistości różnice w zarobkach według płci nadal są bardzo wyraźne.

Celem analiz zaprezentowanych w niniejszym rozdziale było ukazanie wspomnianych obszarów problemowych rynku pracy z perspektywy kobiet. W pierwszej części przeprowadzono przestrzenną analizę bezrobocia kobiet z wykorzystaniem metod geograficznych systemów informacyjnych oraz eksploracyjnej analizy danych przestrzennych (globalnej i lokalnej statystyki Morana I). W analizie determinant badanego zjawiska wykorzystano model GWR (*Geographically Weighted Regression*), który umożliwia identyfikację zmienności współczynników regresji w przestrzeni geograficznej (Suchecki, 2010). Badania wykonano na podstawie danych statystycznych zaczerpniętych z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu

Statystycznego dla okresu 2003–2021. W drugiej części rozdziału zaprezentowano zróżnicowanie wynagrodzeń według płci z dwóch perspektyw – na podstawie różnicy w wynagrodzeniach przeciętnych mężczyzn i kobiet w odniesieniu do płacy kobiet oraz powszechnie wykorzystywanej luki płacowej. Należy zaznaczyć, że luka płacowa jest wyznaczana w stosunku do płacy mężczyzn, która zazwyczaj jest wyższa. Co więcej, obliczana jest na podstawie stawki godzinowej za wykonaną pracę. Powszechnie wiadomo, że kobiety w większości wykonują również pracę nieodpłatną na rzecz rodziny, ich czas na rynku pracy jest więc ograniczony, niekiedy nawet celowo skracany. Gdyby kobiety nie poświęcały czasu na pracę w gospodarstwie domowym, przynajmniej część swoich sił mogłyby przekierować na dodatkową działalność na rynku pracy. Można zatem zaryzykować stwierdzenie, że luka płacowa nie pokazuje rzeczywistej straty kobiet. Z tego względu badania przeprowadzono na podstawie informacji na temat wynagrodzeń przeciętnych według płci. Celowo odniesiono się do płac kobiet, aby pokazać, jak dużą ich część zarobków stanowi różnica między wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet, jak wiele kobiety tracą. Analizy przeprowadzono na podstawie danych statystycznych zaczerpniętych z badania *Struktury wynagrodzeń według zawodów* prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny w latach 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016, 2018 i 2020 oraz informacji publikowanych przez Eurostat. Wykorzystano głównie metody analizy dynamiki zjawisk oraz metody geograficznych systemów informacyjnych.

5.1. Bezrobocie kobiet

Celem badań zaprezentowanych w niniejszym podrozdziale była analiza bezrobocia kobiet w Polsce według powiatów. Najczęściej wykorzystywanym w badaniach rynku pracy miernikiem bezrobocia jest stopa bezrobocia. Informacje na temat tego wskaźnika według płci nie są jednak dostępne w statystyce publicznej dla powiatów. Wyznaczenie stopy bezrobocia na tym poziomie agregacji danych nie jest również możliwe ze względu na brak informacji statystycznych na temat aktywności ekonomicznej ludności według płci. Z tego względu przestrzenna analiza bezrobocia kobiet została przeprowadzona na podstawie danych statystycznych dotyczących udziału bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym według płci. Z uwagi na dostępność danych, badania wykonano dla okresu 2003–2021.

W pierwszym rozdziale podano definicję osób bezrobotnych, przyjętą w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS, natomiast bezrobotni zarejestrowani to osoby niewykonyjące pracy zarobkowej, które ukończyły 18 lat i nie osiągnęły wieku emerytalnego, gotowe do podjęcia zatrudnienia i zarejestrowane we właściwym dla

miejsca zameldowania powiatowym urzędzie pracy¹. Zasadnicza różnica polega więc na tym, że druga definicja ogranicza zasób bezrobotnych wyłącznie do osób zarejestrowanych w urzędach pracy. Co więcej, część osób zarejestrowanych jako bezrobotne może nie być zainteresowana podjęciem pracy i pozostaje w ewidencji jedynie w celu otrzymania zasiłku czy ubezpieczenia zdrowotnego. Według BAEL osoby te są sklasyfikowane jako bierne zawodowo a nie bezrobotne.

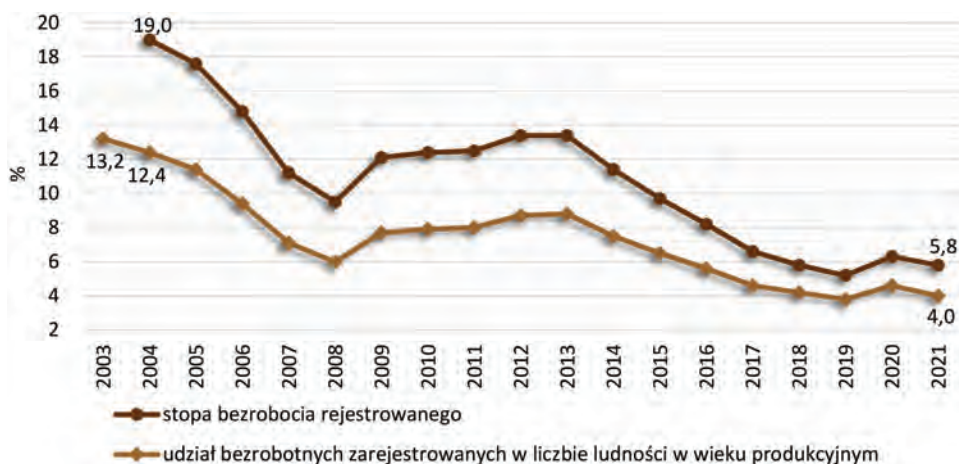
Należy podkreślić, że stopa bezrobocia rejestrowanego była wyższa niż udział osób bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce w badanym okresie. Drugi miernik jest nieco zanizony, ponieważ uwzględnia osoby, które osiągnęły wiek produkcyjny, ale nadal się uczą. Warto jednak zauważyć, że różnica między miernikami bezrobocia konsekwentnie malała – z 6,6 punktów procentowych w 2004 r. do 1,8 punktu procentowego w 2021 r., w którym stopa bezrobocia w Polsce wynosiła 5,8%, natomiast udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym ogółem – 4% (rys. 5.1).

W 2003 r. udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym ogółem w Polsce wynosił 13,2%. W latach 2004–2008 oraz 2014–2019 charakteryzował się trendem malejącym, natomiast w okresie 2009–2013 rosnącym. Pandemia COVID-19 z pewnością wpłynęła na sytuację na rynku pracy w Polsce. W 2020 r., po raz pierwszy od 2014 r., odnotowano wzrost udziału bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w porównaniu z rokiem poprzednim, o 0,8 punktu procentowego. W 2021 r. zauważono spadek poziomu zmiennej w porównaniu z rokiem poprzednim o 0,6 punktu procentowego, można zatem stwierdzić, że w drugim roku pandemii sytuacja się poprawiła. Niemniej jednak w 2021 r. zmienna kształtowała się na poziomie 4%, zatem była wyższa o 0,2 punktu procentowego niż przed pandemią, w 2019 r.

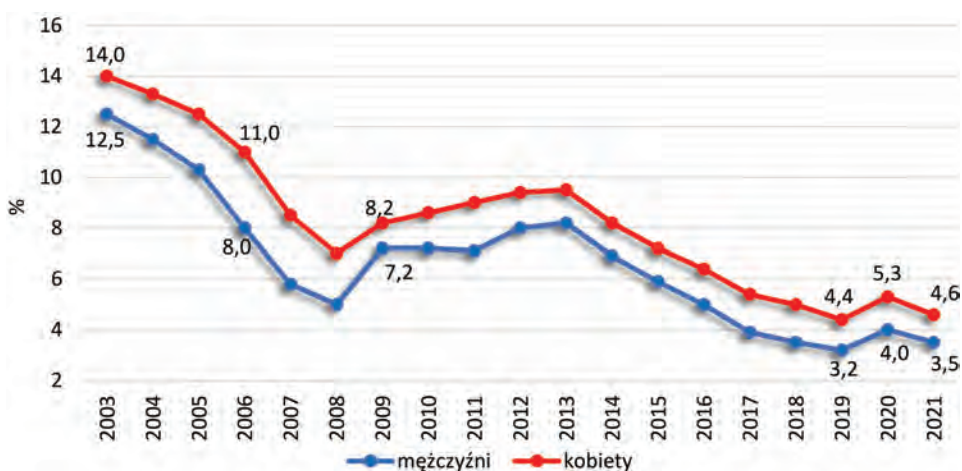
Warto również zauważyć, że w 2021 r. udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym ogółem w Polsce był niższy o 0,2 punktu procentowego niż w 2003 r. (rys. 5.1).

W całym analizowanym okresie udział bezrobotnych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym był wyższy niż mężczyzn. Największą różnicę, równą 3 punkty procentowe, odnotowano w 2006 r. Od 2012 r. różnica nie przekroczyła 1,5 punktu procentowego, najniższa wystąpiła w 2009 r., 1 punkt procentowy. W okresie pandemii COVID-19 kształtowała się na poziomie 1,3 punktu procentowego w 2020 r. oraz 1,1 punktu procentowego w 2021 r. (rys. 5.2).

1 GUS, *Słownik pojęć: Bezrobotni zarejestrowani*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/2958,pojcie.html> (dostęp: 4.01.2023).



Rys. 5.1. Stopa bezrobocia rejestrowanego oraz udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym ogółem (w %) w Polsce, w latach 2003 (2004) – 2021
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

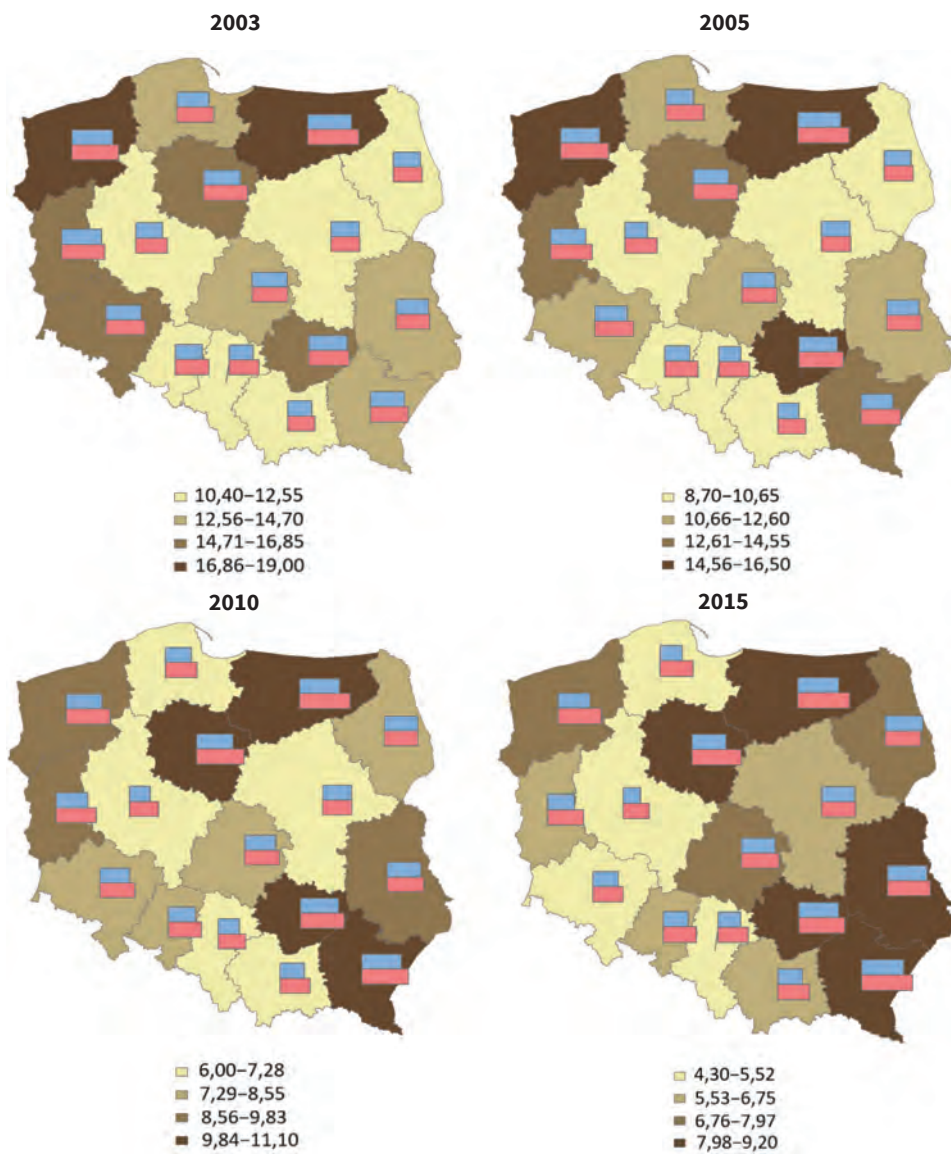


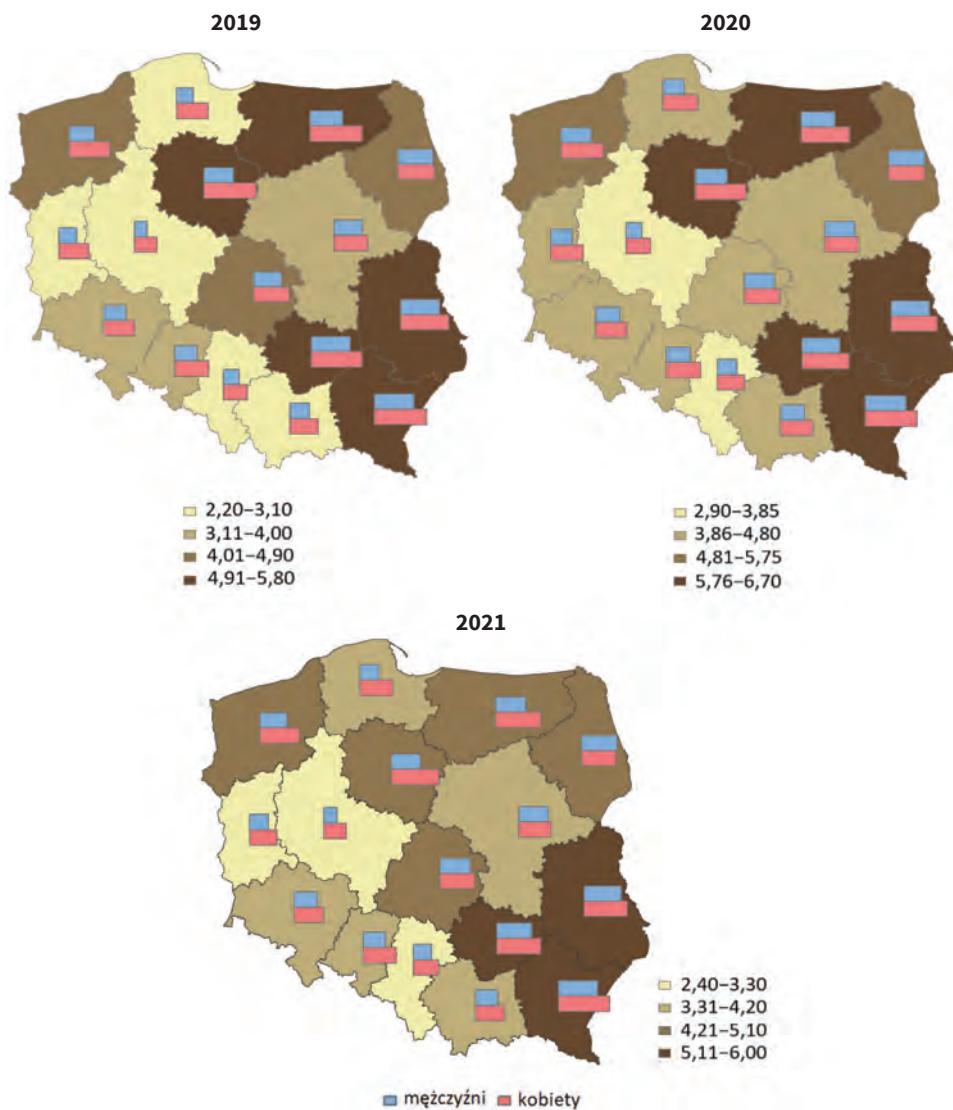
Rys. 5.2. Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym (w %) według płci w Polsce, w latach 2003–2021
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce spadł z 12,5% w 2003 r. do 3,5% w 2021 r. (tj. o 9 punktów procentowych) w przypadku mężczyzn oraz z 14 do 4,6% (tj. o 9,4 punktu procentowego) dla kobiet. W latach 2003–2008 i 2014–2019 obie zmienne charakteryzowały się trendem malejącym, natomiast w okresie 2009–2013 rosnącym (w przypadku mężczyzn spadek poziomu zmiennej nastąpił również w 2011 r.). W pierwszym roku pandemii COVID-19 (tj. w 2020 r.) odnotowano wzrost udziału bezrobotnych

w porównaniu z rokiem poprzednim o 0,8 punktu procentowego dla mężczyzn i 0,9 dla kobiet, natomiast w drugim (tj. w 2021 r.) nastąpił spadek w porównaniu z rokiem poprzednim o 0,5 punktu procentowego dla mężczyzn i 0,7 dla kobiet. Generalnie pandemia COVID-19 wpłynęła na odwrócenie utrzymującej się od 2014 r. tendencji spadkowej i wzrost udziału osób bezrobotnych, w 2021 r. w porównaniu do okresu sprzed pandemii (tj. 2019 r.) o 0,2 punktu procentowego dla mężczyzn i 0,3 dla kobiet. Wyraźnie widać zarówno silniejszą reakcję zmiennej na sytuację kryzysową, jak i silniejsze odbicie (poprawę) w drugim roku pandemii w przypadku kobiet (rys. 5.2).

Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym ogółem w Polsce był wyraźnie zróżnicowany przestrzennie. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim w latach 2003–2014 i 2016 oraz podkarpackim w latach 2015 i 2017–2021, najniższe zaś w małopolskim w latach 2003–2006, śląskim w latach 2008–2010 oraz wielkopolskim w latach 2007 i 2011–2021. Zróżnicowanie to jednak konsekwentnie zmniejszało się w analizowanym okresie, różnica między wartościami maksymalnymi a minimalnymi zmiennej w województwach spadła z 8,6 w 2003 r. do 3,6 punktu procentowego w 2021 r. We wszystkich województwach odnotowano spadek udziału bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w 2021 r. w porównaniu z 2003 r., największy w warmińsko-mazurskim (o 14 punktów procentowych), lubuskim (o 13,6 punktów procentowych) i zachodniopomorskim (o 13,1 punktu procentowego), najmniejszy zaś w podlaskim (o 6,4 punktu procentowego). Na mapach zaprezentowanych na rys. 5.3 można zauważyć, że od 2015 r. Polska była wyraźnie podzielona na część wschodnią, w której występowały wyższe wartości zmiennej i zachodnią z niższymi wartościami. W pierwszym roku pandemii COVID-19 (tj. w 2020 r.) odnotowano wzrost udziału osób bezrobotnych we wszystkich województwach w porównaniu z rokiem poprzednim, największy w zachodniopomorskim (o 1,1 punktu procentowego), najmniejszy w świętokrzyskim (o 0,5 punktu procentowego), natomiast w drugim roku pandemii (tj. w 2021 r.) we wszystkich jednostkach nastąpił spadek poziomu zmiennej w porównaniu z rokiem poprzednim, największy w warmińsko-mazurskim (o 1 punkt procentowy), najmniejszy w łódzkim (o 0,4 punktu procentowego). Oznacza to, że negatywne skutki pandemii nie pogłębiały się, niemniej jednak w 12 województwach udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym był wyższy w 2021 r. niż przed pandemią – w 2019 r. (rys. 5.3).





Rys. 5.3. Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym (w %) ogółem w Polsce oraz według płci, w wybranych latach: 2003, 2005, 2010, 2015, 2019, 2020 oraz 2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

Najwyższym udziałem bezrobotnych zarejestrowanych mężczyzn w liczbie ludności w wieku produkcyjnym charakteryzowały się województwa warmińsko-mazurskie w latach 2003–2006 i 2009–2014, świętokrzyskie w latach 2007–2009 oraz podkarpackie w latach 2015–2021, natomiast kobiet – warmińsko-mazurskie w latach 2003–2007 i 2009–2021 oraz świętokrzyskie w 2008 r., najniższym zaś w przypadku mężczyzn śląskie w latach 2003 i 2009, małopolskie w latach 2004–2006 oraz wielkopolskie w latach 2007–2008 i 2010–2021, natomiast dla kobiet małopolskie w latach 2003–2006, śląskie w latach 2007–2011 oraz wielkopolskie w latach 2012–2021. Na mapach zaprezentowanych na rys. 5.3 można zauważyć, że w Polsce wschodniej, w szczególności po 2015 r., poziom zmiennej był wyższy niż w zachodniej zarówno w przypadku kobiet jak i mężczyzn (rys. 5.3).

W większości analizowanych lat we wszystkich województwach udział bezrobotnych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym był wyższy niż mężczyzn, największą różnicę (4,8 punktu procentowego) odnotowano w województwie kujawsko-pomorskim w 2007 r. Jedynie w województwie podlaskim w 2010 i 2020 r. poziom zmiennej był taki sam w przypadku obu płci, natomiast w latach 2012–2016 i 2021 udział bezrobotnych mężczyzn był wyższy niż kobiet. Największą różnicę na korzyść kobiet odnotowano w 2013 r. – 0,6 punktu procentowego (rys. 5.3).

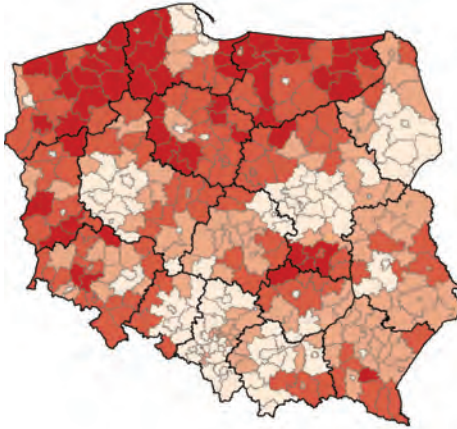
Zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet nastąpił spadek analizowanej zmiennej (równoznaczny z poprawą sytuacji na rynku pracy) we wszystkich województwach w 2021 r. w porównaniu z 2003 r., dla mężczyzn największy w województwie lubuskim (o 13,6 punktu procentowego), zaś dla kobiet w warmińsko-mazurskim (o 14,4 punktu procentowego). Pandemia COVID-19 z pewnością wpłynęła na rynek pracy w województwach, odwróciła trend malejący w kształtowaniu się udziału bezrobotnych zarejestrowanych, zarówno mężczyzn jak i kobiet, w liczbie ludności w wieku produkcyjnym. W pierwszym roku pandemii (tj. 2020 r.) odnotowano wzrost poziomu zmiennej w porównaniu z rokiem poprzednim we wszystkich województwach dla obu płci, natomiast w drugim (tj. 2021 r.) spadek. Należy również podkreślić, że wpływ pandemii na zmienną w przypadku obu płci w województwach był porównywalny (nie zauważono istotnych różnic), być może nawet w przypadku mężczyzn nieco silniejszy, jako że w 2021 r. udział bezrobotnych mężczyzn był wyższy niż przed pandemią (tj. w 2019 r.) w 14 województwach, natomiast kobiet w 10 (rys. 5.3).

Na rys. 5.4 zaprezentowano udział bezrobotnych zarejestrowanych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w powiatach, w wybranych latach (2003, 2005, 2010, 2015, 2019, 2020 oraz 2021). W 2021 r. w porównaniu z 2003 r. odnotowano wyraźny spadek poziomu zmiennej we wszystkich 380 jednostkach, największy w powiecie gołdapskim (województwo warmińsko-mazurskie, o 24 punkty procentowe), nowodworskim (województwo mazowieckie, o 21,7 punktu procentowego), gryfickim (województwo zachodniopomorskie, o 21,4 punktu procentowego) oraz bytowskim (województwo pomorskie, o 20,1 punktu procentowego). Na mapach wyraźnie widać, że najwyższymi wartościami zmiennej w przedstawionych

latach charakteryzowała się północna i południowo-wschodnia część kraju, szczególnie po 2015 r. Maksymalne wartości występowały zazwyczaj w powiecie szydłowieckim (województwo mazowieckie), następnie przysuskim (województwo mazowieckie), bartoszyckim (województwo warmińsko-mazurskie), bytowskim (województwo pomorskie), braniewskim oraz gołdapskim (województwo warmińsko-mazurskie). Warto zauważyć, że znacznej poprawie uległa sytuacja na zachodzie kraju, w jednostkach położonych w województwach lubuskim i dolnośląskim, natomiast najniższym udziałem bezrobotnych zarejestrowanych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym cechowały się powiaty zlokalizowane głównie na południu kraju w województwach małopolskim, śląskim i opolskim, jak również w mazowieckim i wielkopolskim. Najniższe wartości zmiennej występowały m.in. w powiatach poznańskim, nowotomyskim, w Poznaniu (województwo wielkopolskie), warszawskim zachodnim (województwo mazowieckie), ślubickim (województwo lubuskie) oraz wrocławskim (województwo dolnośląskie). Należy podkreślić, że zróżnicowanie przestrzenne udziału bezrobotnych kobiet, choć było bardzo wyraźne, malało w czasie. W 2003 r. różnica między minimalną a maksymalną wartością zmiennej w powiatach wynosiła 24,7 punktu procentowego, natomiast w 2021 r. – 13,5. Można zatem wnioskować, że sytuacja kobiet na rynku pracy pod tym względem poprawiła się na przestrzeni analizowanych 20 lat.

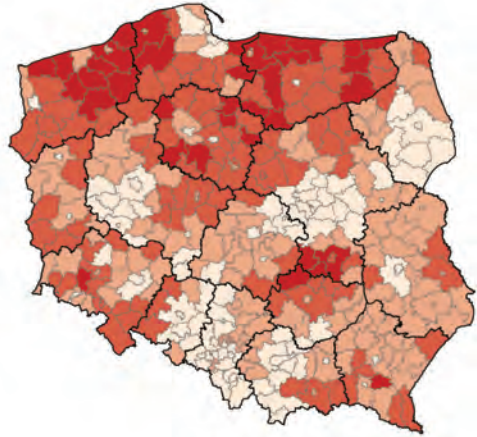
Pandemia COVID-19 odcisnęła swoje piętno na rynku pracy kobiet w powiatach. W 2020 r. w porównaniu z rokiem poprzednim wzrost udziału bezrobotnych zarejestrowanych kobiet odnotowano w 362 z 380 powiatów (co stanowi 95,3%), największy w powiecie kołobrzeskim (województwo zachodniopomorskie, o 2,3 punktu procentowego). W sześciu powiatach nie odnotowano zmiany miernika, zaś w 12 spadek, największy w powiecie łobeskim (województwo zachodniopomorskie, o 1,6 punktu procentowego). W drugim roku pandemii (tj. 2021 r.) w porównaniu z rokiem poprzednim w 369 jednostkach (co stanowi 97,1%) zauważono spadek poziomu zmiennej, co świadczy o polepszaniu się sytuacji na rynku pracy, przy czym największy w powiecie sierpeckim (województwo mazowieckie, o 2,3 punktu procentowego). W czterech powiatach nie odnotowano żadnej zmiany, natomiast w siedmiu powiatach zauważono ponowny wzrost udziału bezrobotnych kobiet, równoznaczny z dalszym pogarszaniem się sytuacji na rynku pracy w tych powiatach. W 2021 r. poziom zmiennej był wyższy niż przed pandemią (tj. w 2019 r.) w 180 powiatach (co stanowi 47,4%). Największy wzrost zauważono w powiatach kołobrzeskim (województwo zachodniopomorskie, o 1,9 punktu procentowego), słupskim i w Słupsku (województwo pomorskie, odpowiednio o 1,9 i 1,8 punktu procentowego). W 37 powiatach nie odnotowano żadnej zmiany, natomiast w 163 (co stanowi 42,9%) nastąpił spadek udziału bezrobotnych kobiet, największy w powiecie łobeskim (województwo zachodniopomorskie, o 3,1 punktu procentowego) (rys. 5.4).

2003



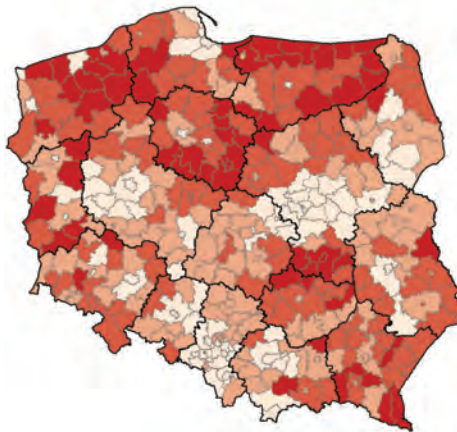
- 5,70-12,20
- 12,21-16,90
- 16,91-21,90
- 21,91-30,40

2005



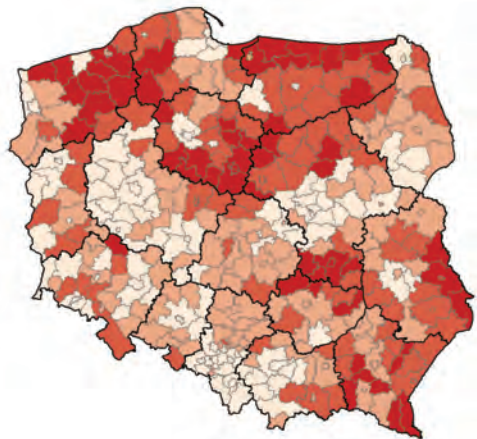
- 5,30-10,90
- 10,91-15,70
- 15,71-20,70
- 20,71-29,30

2010

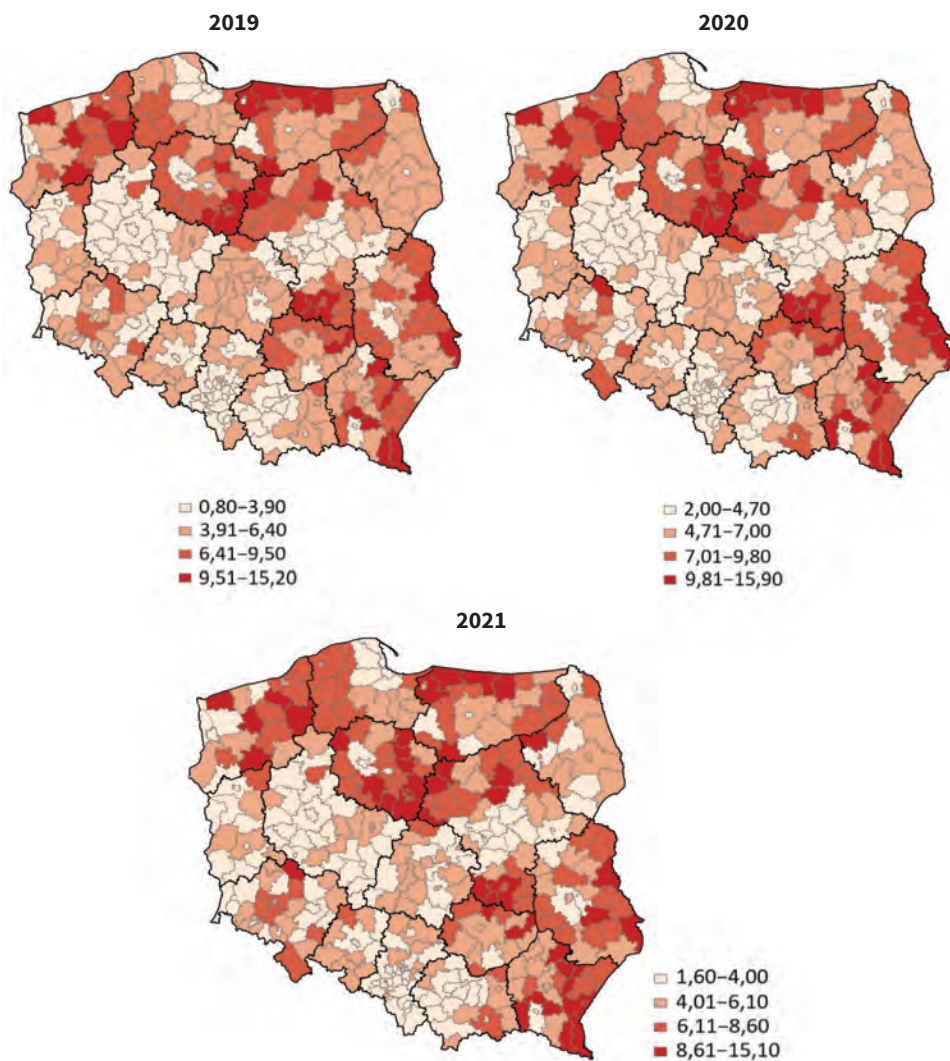


- 2,70-7,00
- 7,01-10,10
- 10,11-13,70
- 13,71-23,40

2015

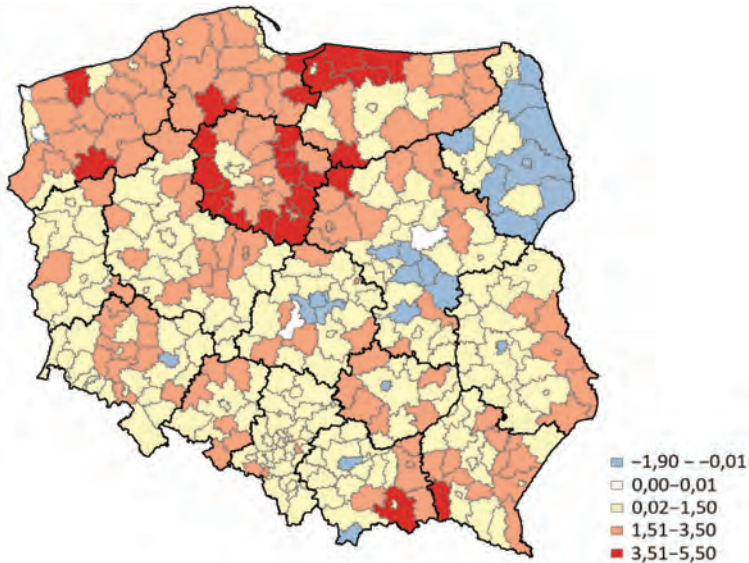


- 2,50-6,10
- 6,11-8,70
- 8,71-11,90
- 11,91-19,30



Rys. 5.4. Udział bezrobotnych zarejestrowanych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym (w %), w wybranych latach: 2003, 2005, 2010, 2015, 2019, 2020 oraz 2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.



Rys. 5.5. Różnica pomiędzy udziałem bezrobotnych zarejestrowanych kobiet i mężczyzn w liczbie ludności w wieku produkcyjnym (w punktach procentowych) w 2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

Warto również zauważyć, że w 2021 r. jedynie w 23 powiatach (co stanowi 6,38% wszystkich jednostek) poziom analizowanej zmiennej dla kobiet był niższy niż dla mężczyzn, w czterech był równy, natomiast w pozostałych 353 (co stanowi 92,89%) był wyższy w przypadku kobiet. Niższy udział bezrobotnych kobiet niż mężczyzn odnotowano w jednostkach zlokalizowanych przede wszystkim w województwach podlaskim i mazowieckim, natomiast największą różnicę w poziomach wskaźników na korzyść mężczyzn zauważono głównie w północnej części kraju, w województwach kujawsko-pomorskim i warmińsko-mazurskim. Najwyższą różnicę, równą 5,5 punktu procentowego, odnotowano w powiecie radziejowskim (województwo kujawsko-pomorskie) (rys. 5.5).

W celu scharakteryzowania struktury przestrzennej udziału bezrobotnych zarejestrowanych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym wykorzystano globalną statystykę Morana I, która służy do testowania obecności globalnej autokorelacji przestrzennej według schematu opisanego macierzą wag przestrzennych (Anselin, 1988; Suchecki, 2010; zob. rozdział 3.2). W badaniu wykorzystano macierz wag w konfiguracji królowej I rzędu, uwzględniającą interakcje powiatów z bezpośrednimi sąsiadami, z którymi mają wspólną granicę (zlokalizowanymi we wszystkich kierunkach). Wyniki przeprowadzonych analiz potwierdziły występowanie dodatniej autokorelacji przestrzennej, która oznacza, że istnieją zależności przestrzenne między powiatami, które mają wpływ na kształtowanie się udziału bezrobotnych kobiet w powiatach we wszystkich analizowanych latach (Lewandowska-Gwarda, 2018).

Najwyższą wartość statystyki, równą 0,64, odnotowano dla 2003 r. W kolejnych latach wartość statystyki sukcesywnie malała aż do 0,46, w 2021 r., co oznacza, że siła zależności przestrzennych malała (tab. 5.1).

Tab. 5.1. Wartości statystyki Morana I dla udziału bezrobotnych zarejestrowanych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w latach 2003, 2005, 2010, 2015, 2019, 2020 i 2021

Rok	Wartość statystyki Morana I
2003	0,64*
2005	0,62*
2010	0,54*
2015	0,52*
2019	0,48*
2020	0,49*
2021	0,46*

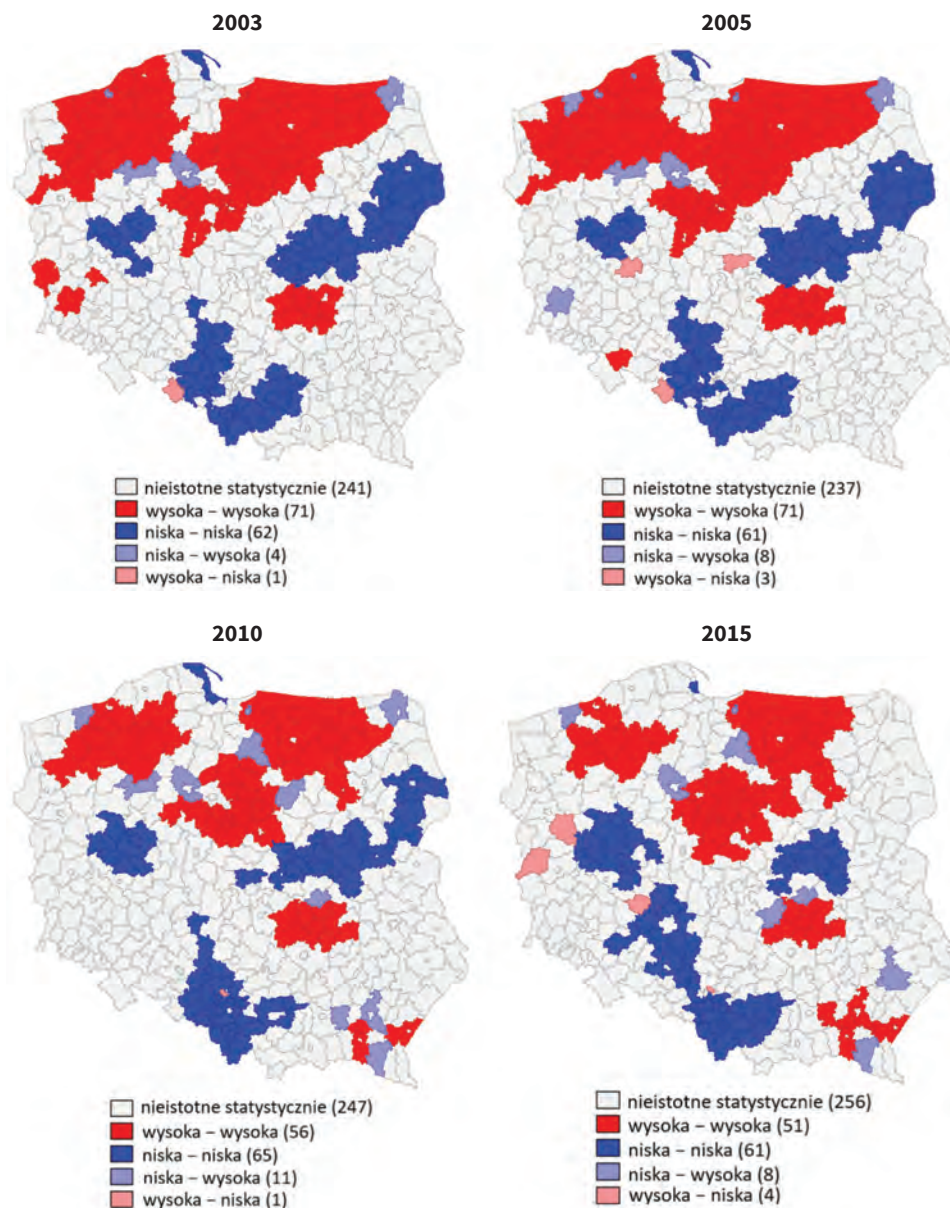
* Wynik istotny statystycznie

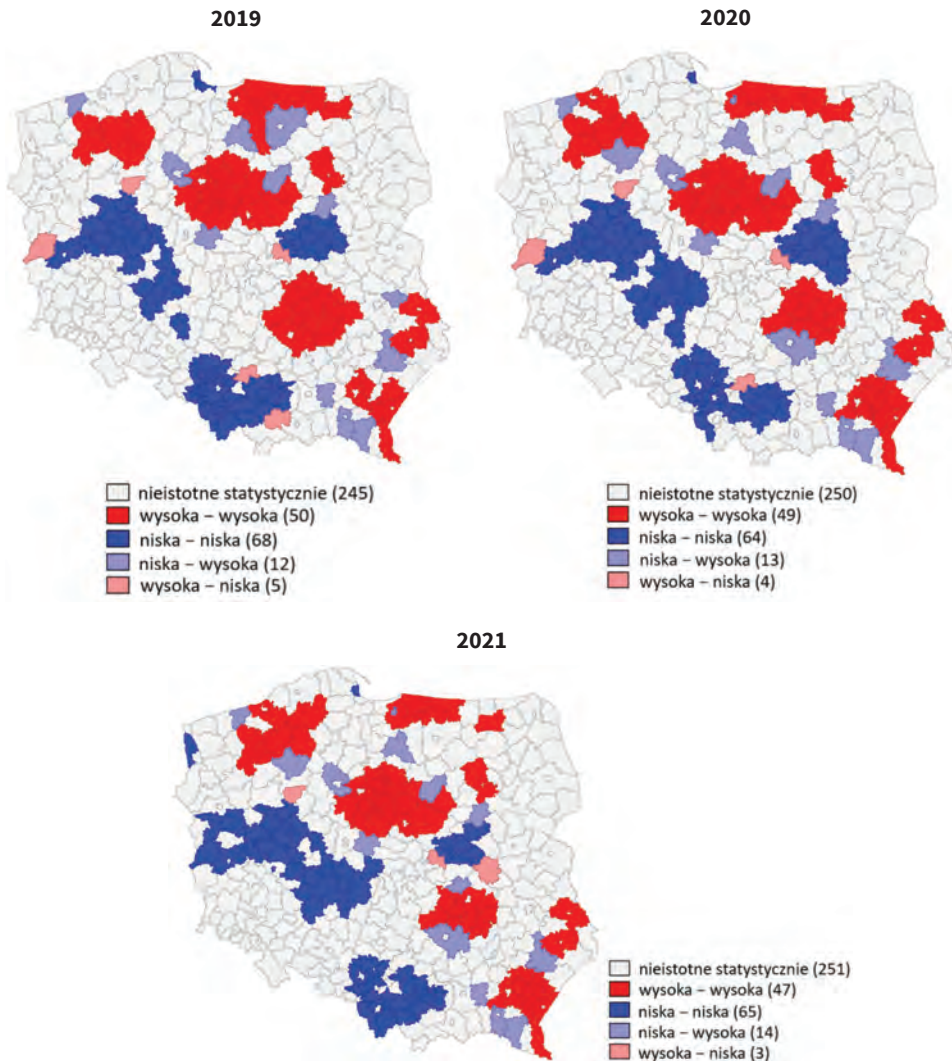
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS, BDL.

Konsekwencją występowania dodatniej autokorelacji przestrzennej jest formowanie się klastrów powiatów w przestrzeni geograficznej, charakteryzujących się podobnymi wartościami badanej zmiennej (wysokimi lub niskimi), czyli podobnym udziałem bezrobotnych zarejestrowanych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym. Lokalna statystyka Morana I_i wskazuje, w której części analizowanego obszaru są one zlokalizowane (zob. rozdział 3.2). Na rys. 5.6 zaprezentowano wyniki analizy lokalnej autokorelacji przestrzennej². Na mapach wyraźnie widać, że w 2003 i 2005 r. klaster wysokich wartości zmiennej dominował na północy kraju, w województwach zachodniopomorskim, pomorskim, kujawsko-pomorskim i warmińsko-mazurskim. W kolejnych latach rozbił się on na trzy skupiska, które sukcesywnie się zmniejszały. We wszystkich analizowanych latach wyraźnie zaznaczył się również klaster charakteryzujący się wysokimi wartościami zmiennej położony na granicy województw mazowieckiego i świętokrzyskiego. Dodatkowo w 2010 r. zaczął formować się klaster na południowym wschodzie kraju, w województwie podkarpackim, który konsekwentnie się powiększał. Największą liczbę powiatów skupiał w okresie pandemii COVID-19, w 2020 i 2021 r. We wszystkich badanych latach wyróżniono również trzy klastry powiatów charakteryzujących się niskimi wartościami zmiennej, zlokalizowane w województwach śląskim i małopolskim, wielkopolskim oraz mazowieckim. W latach 2003, 2005 i 2010 również w podlaskim i opolskim, natomiast w 2021 r. w lubuskim. Warto zauważyć, że

² W legendach, w nawiasach, podano liczbę powiatów, która należała do poszczególnych grup.

na terenie województwa mazowieckiego wystąpił zarówno klaster wysokich, jak i niskich wartości zmiennej. W okresie pandemii COVID-19, tj. w 2020 i 2021 r., liczebność klastrów niskich i wysokich wartości nie zwiększyła się w stosunku do lat poprzednich. Powiększył się klaster wysokich wartości zmiennej położony w województwie podkarpackim oraz niskich, położony w województwach wielkopolskim i lubuskim.





Rys. 5.6. Lokalna statystyka Morana I_i udziału bezrobotnych zarejestrowanych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym, w wybranych latach: 2003, 2005, 2010, 2015, 2019, 2020 i 2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

W kolejnym kroku przeprowadzono analizę determinant bezrobocia kobiet według powiatów w Polsce w ostatnim analizowanym roku, (tj. 2021). Zmienną zależną w modelu był udział bezrobotnych zarejestrowanych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym (UBK), natomiast wśród zmiennych niezależnych, na podstawie zaprezentowanych w pierwszym rozdziale teorii ekonomicznych oraz dostępności danych statystycznych w Banku Danych Lokalnych GUS, wyróżniono grupę zmiennych ekonomicznych:

- *DB* – dochody budżetów powiatów przypadające na jednego mieszkańca;
- *PG* – liczba podmiotów gospodarczych w przeliczeniu na 1 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym;
- *NI* – nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach przypadające na jednego mieszkańca w wieku produkcyjnym;
- *W* – wynagrodzenia przeciętne;
- *UBM* – udział bezrobotnych zarejestrowanych mężczyzn w liczbie ludności w wieku produkcyjnym;

oraz grupę zmiennych społecznych:

- *M* – liczba małżeństw w przeliczeniu na 1 tys. mieszkańców;
- *R* – liczba rozwodów w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców;
- *U* – liczba urodzeń żywych w przeliczeniu na 1 tys. mieszkańców;
- *PS* – wydatki budżetów powiatów w dziale 852 (pomoc społeczna) przypadające na jednego mieszkańca;
- *ZR* – udział dzieci w wieku do lat 17, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku;
- *MZ* – miejsca w żłobkach i klubach dziecięcych na 1 tys. dzieci w wieku do lat trzech;
- migracje kobiet, w tym wymeldowania i zameldowania w ruchu wewnętrznym i zagranicznym na 10 tys. mieszkańców.

Podjęto kilka prób budowy modelu, biorąc pod uwagę różne zestawy zmiennych egzogenicznych, na podstawie założeń dotyczących korelacji, współliniowości, istotności statystycznej parametrów w modelu ekonometrycznym oraz dopasowania modelu do danych empirycznych (współczynnik determinacji, kryterium informacyjne Akaike). Ostatecznie wybrano następujący zbiór zmiennych niezależnych: *PG*, *UBM*, *ZR* oraz *R*. Następnie zbudowano tzw. model globalny, który zakłada występowanie homogenicznych (stacjonarnych) zależności między zmiennymi dla analizowanych jednostek przestrzennych. Oznacza to, że dany bodziec wywołuje taką samą reakcję na całym badanym obszarze, tj. we wszystkich powiatach. Parametry modelu oszacowano, wykorzystując metodę najmniejszych kwadratów (MNK). Model charakteryzował się dostatecznie wysokim dopasowaniem do danych empirycznych, niemniej jednak na podstawie testu Morana I potwierdzono występowanie autokorelacji przestrzennej reszt. Dodatkowo wyniki testu Koenker (BP) wskazały, że modelowane zależności nie były homogeniczne (tab. 5.2). Jednostki przestrzenne, tj. kraje, regiony, powiaty czy gminy zazwyczaj są zróżnicowane pod względem kulturowym, społecznym i ekonomicznym. Wyraźnie widać to w niniejszym badaniu, gdzie różnica między maksymalnym a minimalnym udziałem zarejestrowanych bezrobotnych kobiet w liczbie osób w wieku produkcyjnym w powiatach w 2021 r. wynosiła aż 13,5 punktu procentowego. W takim przypadku modelowane zależności między zmiennymi mogą się różnić w przestrzeni geograficznej, co powoduje występowanie heteroskedastyczności składnika losowego w modelu globalnym.

Jednym z narzędzi umożliwiających identyfikację zmienności współczynników regresji w przestrzeni geograficznej jest model GWR (*Geographically Weighted Regression*). Metoda ta została wprowadzona w 1996 r. przez D. McMillena, jako lokalna regresja liniowa. Następnie została rozszerzona przez A.S. Fotheringhama, C. Brunsdona i M. Charltona (1996, 1997, 2002). W modelu tym generowane jest osobne równanie dla każdej analizowanej jednostki przestrzennej, w tym przypadku dla każdego powiatu (Fotheringham, Brunsdon, Charlton, 1996):

$$y_i = \beta_0(u_i, v_i) + \sum \beta_k(u_i, v_i)x_{ik} + \varepsilon_i \quad (5.1)$$

gdzie: y_i – zmienna zależna, β_k – parametry strukturalne, x_{ik} – zmienne niezależne, (u_i, v_i) – współrzędne geograficzne danej lokalizacji i , oraz ε_i – składnik losowy.

Parametry modelu można oszacować ważoną MNK (Fotheringham, Brunsdon, Charlton, 2006):

$$\beta'(u_i, v_i) = [\mathbf{X}^T \mathbf{W}(u_i, v_i) \mathbf{X}]^{-1} \mathbf{X}^T \mathbf{W}(u_i, v_i) \mathbf{Y} \quad (5.2)$$

gdzie: $\mathbf{W}(u_i, v_i)$ – macierz wag dla danej lokalizacji (u_i, v_i) , $\mathbf{X}^T \mathbf{W}(u_i, v_i) \mathbf{X}$ – ważona przestrzennie macierz wariancji – kowariancji, \mathbf{Y} – wektor wartości zmiennej zależnej.

Macierz wag dla każdej analizowanej jednostki przestrzennej opracowywana jest na podstawie prawa W.R. Toblera (1970), zgodnie z którym wszystkie jednostki są ze sobą powiązane, ale siła zależności maleje wraz ze wzrostem odległości.

W wyniku zastosowania modelu GWR otrzymujemy oceny parametrów i miary jakości modelu dla każdej lokalizacji. Wizualizacja otrzymanych oszacowań na mapach odgrywa kluczową rolę w interpretacji i zrozumieniu badanych zależności w perspektywie przestrzennej (Mennis, 2006).

W ostatnim etapie badania, w analizie determinant bezrobocia kobiet zastosowano więc model GWR. W tab. 5.2 zaprezentowano porównanie miar jakości obydwu modeli. Zarówno współczynnik determinacji, jak i kryterium informacyjne Akaike wskazują lepsze dopasowanie do danych modelu GWR. Ponadto nie występuje w nim autokorelacja przestrzenna reszt. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że model GWR zazwyczaj cechuje się lepszym dopasowaniem do danych niż model globalny, z uwagi na to, że uwzględnia przestrzenną heterogeniczność zależności występujących pomiędzy analizowanymi zmiennymi (Yu, 2006).

Tab. 5.2. Porównanie ocen jakości modelu globalnego oraz GWR

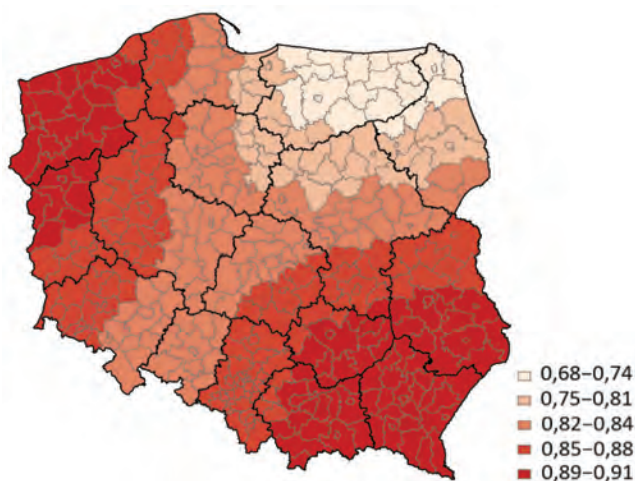
	Model globalny (MNK)	Model GWR (WMNK)
1	2	3
R²	0,82	0,89
Skorygowany R²	0,81	0,88

Tab. 5.2 (cd.)

	1	2	3
AICc		1113,38	969,08
Moran I		0,25 (0,00)*	0,07 (0,11)
Joint Wald		1387,03 (0,00)*	
Koenker (BP)		51,88 (0,00)*	

* oznacza wynik istotny statystycznie na poziomie istotności $\alpha = 0,05$

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS, BDL.



Rys. 5.7. Lokalne wartości współczynnika determinacji (R^2) w modelu GWR

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

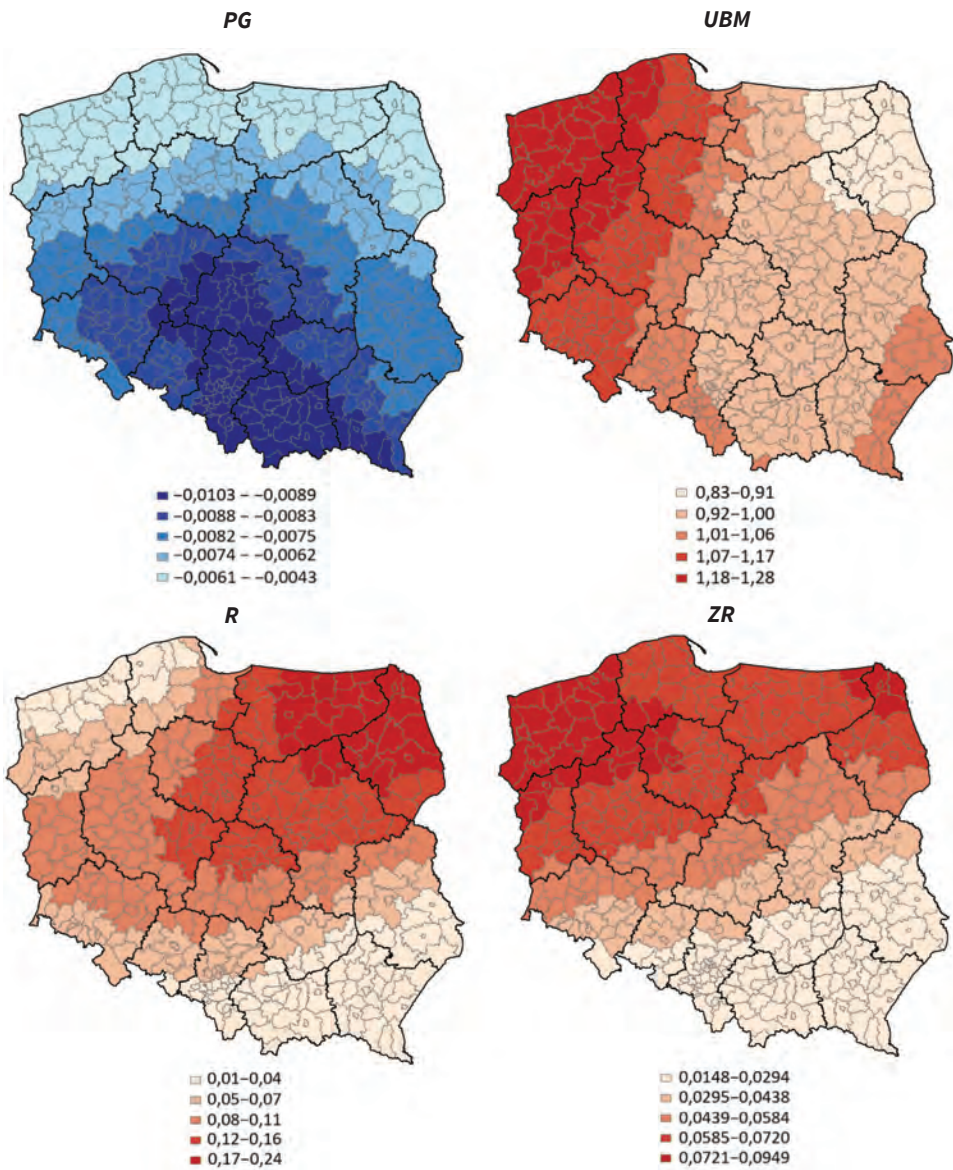
Na rys. 5.7 przedstawiono wartości skorygowanego współczynnika determinacji dla poszczególnych lokalizacji w modelu GWR. Wszystkie jednostki przestrzenne charakteryzowały się dostatecznym dopasowaniem modelu do danych. Najwyższy poziom współczynnika odnotowano w powiatach położonych na południowym wschodzie kraju, przede wszystkim w województwach podkarpackim, małopolskim, świętokrzyskim i lubelskim oraz na północnym zachodzie, w zachodniopomorskim i lubuskim. Najniższym dopasowaniem charakteryzowały się jednostki zlokalizowane głównie w województwie warmińsko-mazurskim.

Wartości parametrów dla poszczególnych lokalizacji zaprezentowano na rys. 5.8. Pierwszą grupą zmiennych analizowanych w modelu były zmienne ekonomiczne. Ujemna zależność wystąpiła między liczbą podmiotów gospodarczych a analizowaną cechą we wszystkich powiatach. Nowe podmioty gospodarcze kreują nowe miejsca

pracy, zatem ich wpływ na obniżenie poziomu bezrobocia jest oczywisty. Najsilniejszą zależność pomiędzy zmiennymi zidentyfikowano przede wszystkim w powiatach położonych w województwach małopolskim, śląskim i łódzkim, najsłabszą zaś na północy kraju, w pasie od województwa zachodniopomorskiego do podlaskiego. Dodatkowo i najsilniejszą zależność spośród wszystkich analizowanych zmiennych odnotowano pomiędzy udziałem bezrobotnych zarejestrowanych mężczyzn w liczbie ludności w wieku produkcyjnym i zmienną zależną. Jeśli mamy do czynienia ze wzrostem bezrobocia w danym regionie, dotyczy to zawsze obu płci, zatem związek pomiędzy zmiennymi musi wystąpić. Warto jednak zwrócić uwagę na siłę tej zależności. Wartość parametru równa 1 wskazywałaby równość płci w tym zakresie, odnotowano ją w 45 powiatach położonych głównie w centralnej Polsce. Wartości najniższe, poniżej 1, odnotowano głównie w powiatach należących do województw podlaskiego i warmińsko-mazurskiego. Jednak w większości jednostek przestrzennych parametr wynosił powyżej 1, co potwierdza, że bezrobocie silniej dotyka kobiety niż mężczyzn. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że rynek pracy kobiet jest bardziej wrażliwy na wszelkie zmiany zachodzące w gospodarce, w okresach kryzysu kobiety są zwalniane z pracy jako pierwsze (Piekarska, 2010). Warto zauważyć, że najwyższe wartości parametrów wystąpiły w zachodniej części kraju, w województwach zachodniopomorskim, lubuskim, częściowo wielkopolskim i pomorskim.

Drugą grupą zmiennych, których wpływ na bezrobocie kobiet analizowano w modelu, były zmienne społeczne, w obu przypadkach odnotowano dodatnie wartości parametrów we wszystkich powiatach. Najsilniejszą zależność w przypadku rozwodów zauważono w północno-wschodniej części kraju, w województwach podlaskim, warmińsko-mazurskim i częściowo mazowieckim, najniższą zaś w południowo-wschodniej, w województwie podkarpackim, gdzie w 2021 r. odnotowano najmniejszą liczbę rozwodów przypadającą na 1 tys. mieszkańców w Polsce. Zależność ta może wynikać z faktu, że samotnym kobietom trudniej jest pogodzić obowiązki wynikające z pracy zawodowej i opieki np. nad małymi dziećmi. Kobietom pozostającym w takiej sytuacji trudno jest znaleźć i utrzymać zatrudnienie, często dotyka je bezrobocie długookresowe.

Niewątpliwie bezrobocie negatywnie wpływa na kondycję społeczeństwa, powoduje utratę środków do życia, utratę kwalifikacji, wzrost patologii społecznej. Z tego względu państwo podejmuje interwencję poprzez stosowanie instrumentów tzw. pasywnej polityki na rynku pracy, która obejmuje różnorodne formy pomocy finansowej. Najsilniejszy związek pomiędzy udziałem dzieci w wieku do lat 17, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku oraz zmienną zależną zauważono na północy kraju, w powiatach położonych w województwach zachodniopomorskim, częściowo kujawsko-pomorskim, wielkopolskim i podlaskim, najsłabszy zaś w południowo-wschodniej części kraju. Jak podkreślono w rozdziale trzecim, pomoc ze strony państwa jest niezwykle potrzebna, jednak nadmierny protekcjonizm nie rozwiązuje problemów i może potęgować spadek aktywności społeczeństwa na rynku pracy, w szczególności kobiet, co prowadzi do wzrostu bezrobocia.



Rys. 5.8. Zróżnicowanie przestrzenne ocen parametrów strukturalnych w modelu GWR

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

5.2. Wynagrodzenia kobiet

Jedynym źródłem informacji statystycznych na temat wynagrodzeń kobiet w Polsce jest badanie *Struktury wynagrodzeń według zawodów*, prowadzone przez GUS poprzez zakłady pracy. Dostarcza ono szczegółowych informacji na temat poziomu wynagrodzeń brutto w Polsce (przeciętnych miesięcznych i godzinowych), w przekrojach takich jak płeć, wiek, poziom wykształcenia, wykonywany zawód (według KZiS, na poziomie grup wielkich, dużych i średnich), staż pracy, przestrzeń (na poziomie województw³), sektor własności, rodzaj działalności (według PKD, na poziomie sekcji) i wielkość zakładu mierzona liczbą pracujących. Badanie to ma charakter reprezentacyjny i obejmuje podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących równej 10 osób i więcej, od 2002 r. jest realizowane z częstotliwością dwuletnią. Dane dotyczą osób pełnozatrudnionych oraz niepełnozatrudnionych, które przepracowały cały miesiąc październik danego roku. W 2004 r. dostosowano formułę badania *Struktury wynagrodzeń według zawodów* do wymagań Komisji Europejskiej, dzięki czemu zagwarantowano spójność pod względem zakresu i metody z badaniami realizowanymi w innych krajach Unii Europejskiej (GUS, 2020a). Z tego względu na stronach internetowych GUS udostępnione są obecnie dane statystyczne dla dziewięciu lat: 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016, 2018 i 2020.

Według definicji przyjętej w badaniu „wynagrodzenia obejmują wypłaty pieniężne, wypłacane pracownikom lub innym osobom fizycznym, stanowiące wydatki ponoszone przez pracodawców na opłacenie wykonywanej pracy (...), niezależnie od źródeł ich finansowania (ze środków własnych lub refundowanych) oraz bez względu na podstawę stosunku pracy lub innego stosunku prawnego lub czynności prawnej, na podstawie których jest świadczona praca lub pełniona służba”. Składnikami wynagrodzeń uwzględnionymi w badaniu są:

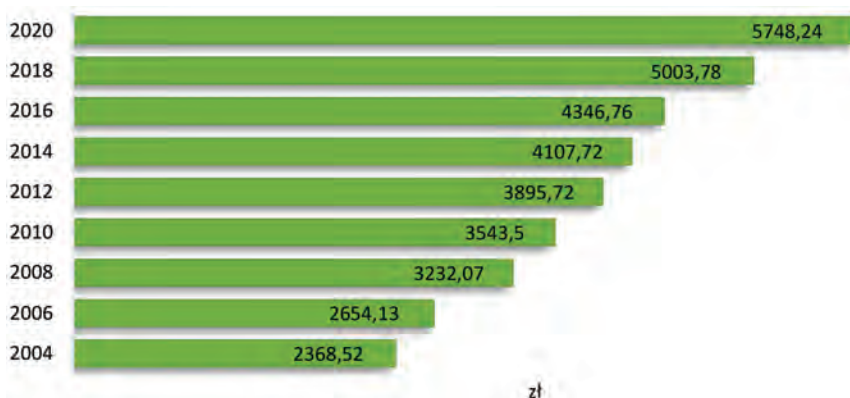
- 1) wynagrodzenia osobowe, które obejmują m.in. wynagrodzenia zasadnicze, dodatki, premie, nagrody oraz świadczenia odszkodowawcze;
- 2) honoraria, czyli wynagrodzenia wypłacone za pracę twórczą (np. opracowania naukowe i badawczo-rozwojowe) wynikającą z umowy o pracę;
- 3) dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej;
- 4) wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach.

W badaniu *Struktury wynagrodzeń według zawodów* podawane są dane o wynagrodzeniach brutto, czyli łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych oraz składkami na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, płaconymi przez ubezpieczonego pracownika (GUS, 2020a).

3 Ze względu na reprezentacyjny charakter badania dane na temat wynagrodzeń w podziale na płeć są udostępniane tylko do poziomu województwa. Niższe poziomy agregacji mogą być obarczone wysokim błędem szacunku (niską precyzją wyników), z tego względu dane w tym zakresie nie są publikowane.

5.2.1. Wynagrodzenia przeciętne

Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto ogółem (nominalne) w Polsce konsekwentnie rosły w badanym okresie. W 2020 r. w odniesieniu do 2004 r. wzrosły o 142,69%. Największy wzrost w porównaniu z rokiem poprzednim odnotowano w latach 2008 (o 21,78%), 2018 (o 15,12%) oraz 2022 (o 14,88%) (rys. 5.9). Wynagrodzenia ogółem w sektorze publicznym były wyższe niż w sektorze prywatnym średnio o 342,55 zł, największą różnicę odnotowano w latach 2010 (o 437,02 zł) i 2020 (o 422,98 zł), zaś najmniejszą w 2018 r. (o 216,14 zł).



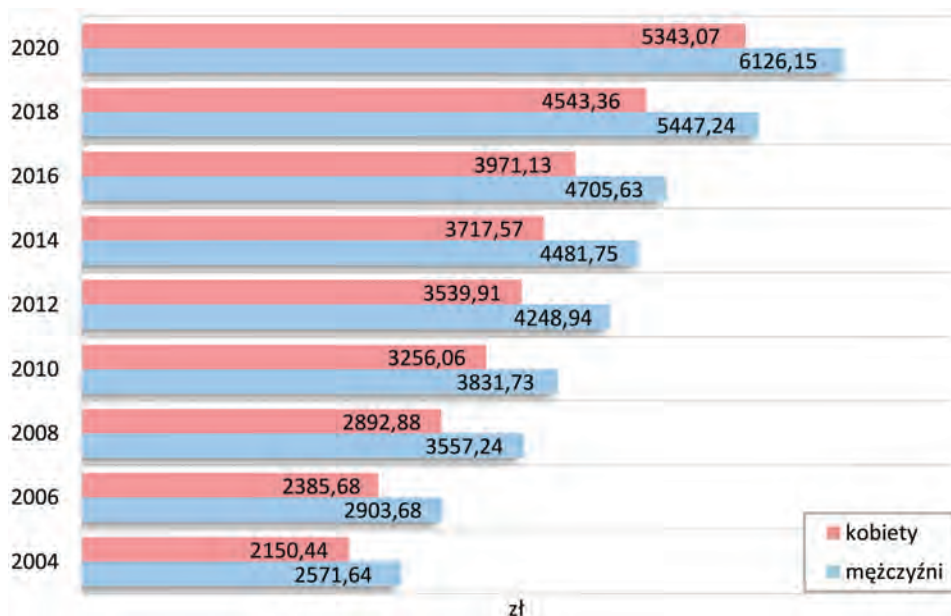
Rys. 5.9. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) ogółem w Polsce, w latach 2004–2020

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto zarówno mężczyzn, jak i kobiet konsekwentnie rosły w badanym okresie. W 2020 r. w odniesieniu do 2004 r. wynagrodzenia mężczyzn wzrosły o 138,22%, natomiast kobiet o 148,46%, czyli o nieco ponad 10 punktów procentowych więcej. Należy jednak podkreślić, że nie jest to różnica, która daje chociażby perspektywę na zrównanie zarobków obu płci. Dodatkowo jedynie w latach 2010, 2016 i 2020, w porównaniu z rokiem poprzednim, odnotowano większy wzrost przeciętnych wynagrodzeń kobiet niż mężczyzn. Największą różnicę na korzyść kobiet zauważono w 2020 r., kiedy w porównaniu z 2018 r. przeciętne wynagrodzenia mężczyzn wzrosły o 12,46%, natomiast kobiet o 17,60% (rys. 5.10).

Na rys. 5.10 wyraźnie widać, że w Polsce mamy do czynienia z dużym zróżnicowaniem przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto według płci. W 2008 r. różnica między wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet wynosiła 664,36 zł, co stanowiło niespełna 23% średniego wynagrodzenia kobiet. Była to najwyższa różnica w badanym okresie. Najniższą odnotowano w 2020 r., kiedy przeciętne wynagrodzenia mężczyzn wynosiły 6126,15 zł, a kobiet 5343,07 zł, zatem różnica kształtowała się na poziomie 783,08 zł, co stanowiło 14,66% średniego wynagrodzenia kobiet. Nie można jednak stwierdzić, że w badanym okresie różnica w wynagrodzeniach według płci

charakteryzowała się tendencją malejącą. Wręcz przeciwnie, w latach 2004–2018 nieustannie utrzymywała się na poziomie ok. 20% przeciętnego wynagrodzenia kobiet.



Rys. 5.10. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) według płci w Polsce, w latach 2004–2020

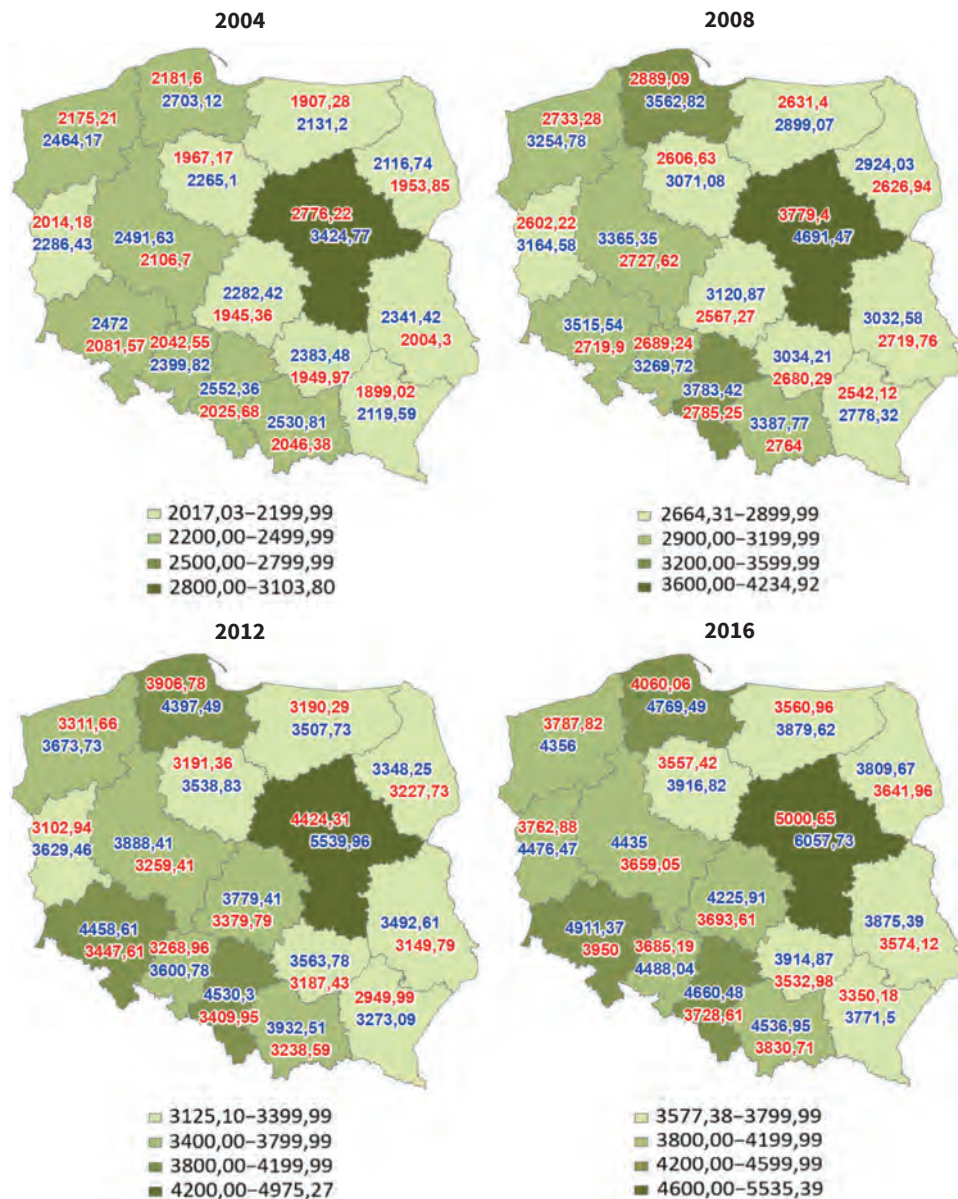
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

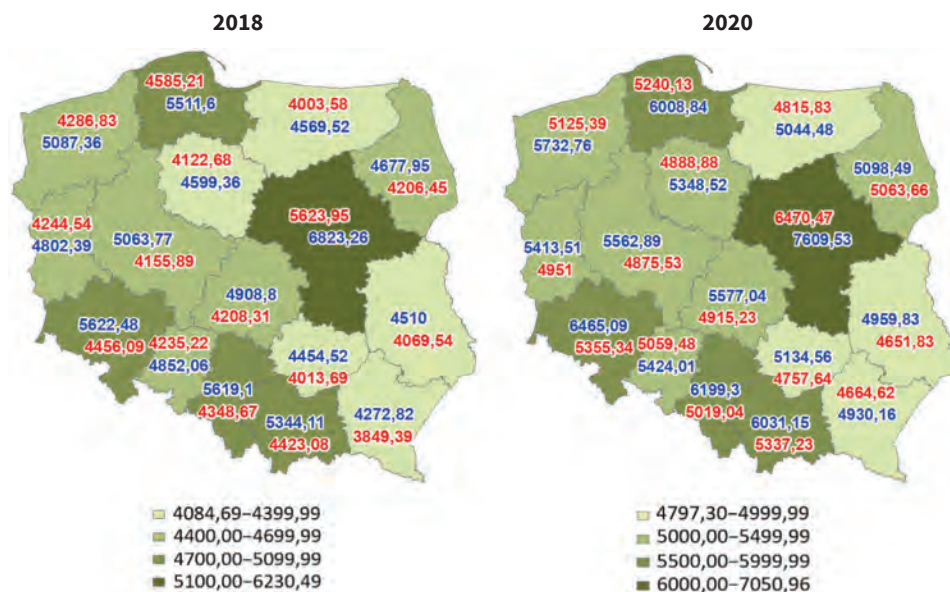
Przeciętne wynagrodzenia w Polsce są istotnie zróżnicowane przestrzennie. Najwyższym poziomem zmiennej we wszystkich analizowanych latach cechowało się województwo mazowieckie. Na drugim miejscu, w latach 2004 i 2012 uplasowało się województwo pomorskie, w latach 2006, 2008 i 2010 śląskie, natomiast w latach 2014, 2016, 2018 i 2020 dolnośląskie. Należy podkreślić, że dystans między województwem mazowieckim a drugim w rankingu był zawsze wyraźny, różnica utrzymywała się na poziomie ok. 20%. Trzon grupy jednostek charakteryzujących się najniższymi płacami stanowiły województwa warmińsko-mazurskie, świętokrzyskie, lubelskie i podkarpackie. Warto zauważyć, że grupa ta składała się aż z ośmiu jednostek (co stanowi połowę wszystkich województw) w latach 2004 i 2008, natomiast w 2020 r. już tylko z wymienionych czterech. Najniższe wartości zmiennej odnotowano w województwie lubelskim w latach 2004 i 2020 oraz podkarpackim w pozostałych analizowanych latach, wynagrodzenia w tych jednostkach były średnio o 35% niższe niż w województwie mazowieckim. Na mapach zaprezentowanych na rys. 5.8 można zauważyć, że niższymi wynagrodzeniami charakteryzowała się wschodnia część kraju (z wyłączeniem województwa mazowieckiego), zaś wyższymi zachodnia, w szczególności południowo-zachodnia (rys. 5.11).

Najwyższe przeciętne wynagrodzenia zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet we wszystkich analizowanych latach występowały w województwie mazowieckim, zaś najniższe najczęściej w podkarpackim, dla mężczyzn również w podlaskim (2004 r.), świętokrzyskim (2010 r.) i warmińsko-mazurskim (2014 r.), natomiast dla kobiet w lubuskim (2006 r.) i lubelskim (2020 r.). Wynagrodzenia mężczyzn w tych jednostkach były niższe niż w województwie mazowieckim średnio o 38%, zaś kobiet o 31%. Największe zróżnicowanie pomiędzy płacami mężczyzn i kobiet w całym analizowanym okresie występowało w województwie śląskim. Maksymalną różnicę odnotowano w 2008 r., wówczas stanowiła ona 35,84% przeciętnych wynagrodzeń kobiet, w 2020 r. zmalała do 23,52%. Kolejnym województwem, w którym zauważono wysokie zróżnicowanie wynagrodzeń według płci, było dolnośląskie, gdzie maksymalną różnicę odnotowano w 2012 r. Stanowiła ona 29,32% przeciętnych wynagrodzeń kobiet, w 2020 r. zmalała do 20,72%. Najmniejsze zróżnicowanie występowało w województwie podlaskim, gdzie różnica wynosiła 8,34% przeciętnego wynagrodzenia kobiet w 2004 r., a w 2020 r. już tylko 0,69%. W 2020 r. w porównaniu z 2018 r. różnica między wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet spadała we wszystkich województwach, można zatem stwierdzić, że w pierwszym roku pandemii COVID-19 nie odnotowano jej negatywnego wpływu na przeciętne wynagrodzenia kobiet. Różnicę pomiędzy wynagrodzeniami według płci na poziomie poniżej 10% przeciętnych wynagrodzeń kobiet w 2020 r. odnotowano w ośmiu województwach: podlaskim (0,69%), warmińsko-mazurskim (4,75%), podkarpackim (5,69%), lubelskim (6,62%), opolskim (7,20%), świętokrzyskim (7,92%), lubuskim (9,34%) i kujawsko-pomorskim (9,40%). Warto zauważyć, że w większości są to województwa charakteryzujące się najniższymi płacami, położone we wschodniej części kraju. W pozostałych ośmiu jednostkach różnica stanowiła powyżej 10% przeciętnych wynagrodzeń kobiet: w zachodniopomorskim (11,85%), małopolskim (13%), łódzkim (13,46%), wielkopolskim (14,10%), pomorskim (14,76%), mazowieckim (17,60%), dolnośląskim (20,72%) i śląskim (23,52%). Można zatem stwierdzić, że im wyższe wynagrodzenia, tym większe dysproporcje w tym zakresie pomiędzy płacami (rys. 5.11).

Przeciętne wynagrodzenia brutto w 2020 r. wzrosły w porównaniu z 2004 r. we wszystkich województwach. Na rys. 5.12 można zauważyć, że najniższy wzrost wynagrodzeń ogółem odnotowano w województwach lubelskim (120,93%), wielkopolskim (126,17%), mazowieckim (127,17%), świętokrzyskim (127,38%) oraz pomorskim (128,53%), natomiast najwyższy w dolnośląskim (159,62%) i podlaskim (150,12%). We wszystkich województwach oprócz dolnośląskiego odnotowano większy wzrost wynagrodzeń kobiet niż mężczyzn. Największą różnicę we wzroście płac według płci zauważono w województwach świętokrzyskim (28,56 punktu procentowego), małopolskim (22,5 punktu procentowego), opolskim (21,69 punktu procentowego) i lubelskim (20,26 punktu procentowego), najniższą zaś w zachodniopomorskim (2,98 punktu procentowego), dolnośląskim (4,26 punktu procentowego) i śląskim (4,89 punktu procentowego). Do grupy

charakteryzującej się największym wzrostem płac, powyżej 150%, w przypadku kobiet należało aż pięć województw: małopolskie (160,81%), podlaskie (159,16%), dolnośląskie (157,27%), łódzkie (152,66%) oraz warmińsko-mazurskie (152,5%). W przypadku mężczyzn tylko jedno – dolnośląskie (161,53%). Najmniejszy wzrost płac kobiet wystąpił w województwie wielkopolskim (131,43%), natomiast mężczyzn w lubelskim (111,83%).

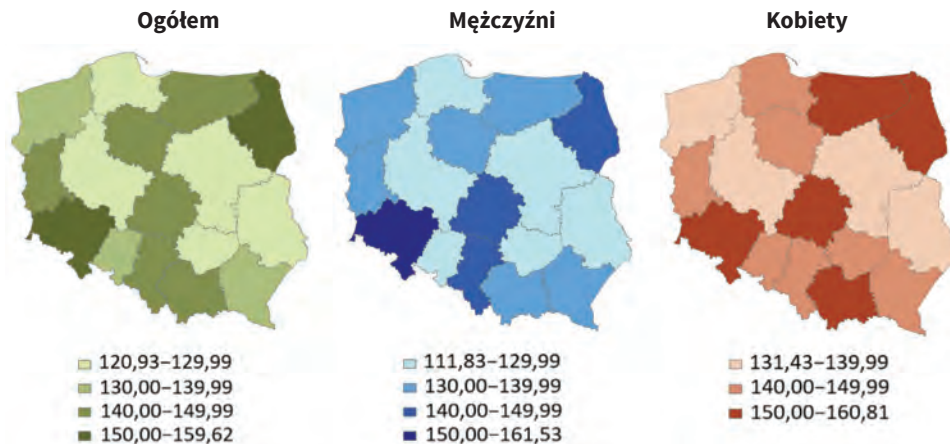




Rys. 5.11. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) według województw i płci w Polsce, w latach 2004, 2008, 2012, 2016, 2018 i 2020

Opis: Kolorem zielonym zaznaczono wynagrodzenia ogółem, na etykietach kolorem niebieskim oznaczono wynagrodzenia mężczyzn, zaś czerwonym kobiet.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.



Rys. 5.12. Wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto (w %) według województw i płci w Polsce w 2020 r. w porównaniu z 2004 r.

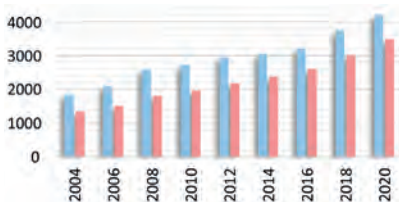
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Szczegółowa analiza rok do roku wskazała, że największy procentowy wzrost przeciętnych wynagrodzeń wystąpił w 2008 r. w porównaniu z 2006 r. oraz w 2020 r. w porównaniu z 2018 r. Zauważono również, że jedynie w 2020 r. w porównaniu z 2018 r. wzrost wynagrodzeń kobiet był wyższy niż mężczyzn we wszystkich województwach w kraju, największą różnicę na korzyść kobiet odnotowano wówczas w województwie podlaskim (o 11,39 punktu procentowego). Można zatem stwierdzić, że pierwszy rok pandemii COVID-19 nie wpłynął negatywnie na poziom wynagrodzeń w województwach, zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet. Mimo to dysproporcje pomiędzy wynagrodzeniami obu płci w województwach w 2020 r. były bardzo wyraźne, jedynie w województwie podlaskim przeciętne wynagrodzenia mężczyzn i kobiet były zbliżone.

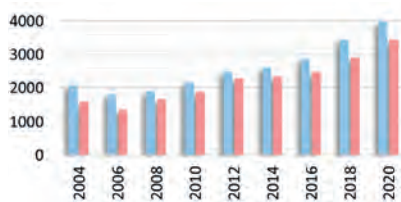
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w badanym okresie było również istotnie zróżnicowane według wykształcenia. Na rys. 5.13 można zauważyć, że generalnie wraz ze wzrostem wykształcenia rosną wynagrodzenia (jedynym wyjątkiem są wyższe wynagrodzenia pracowników z wykształceniem podstawowym niż gimnazjalnym, szczególnie w przypadku mężczyzn). Na przykład kobieta mająca wykształcenie wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym, w badanym okresie zarabiała średnio dwa razy więcej niż kobieta z wykształceniem podstawowym. Przeciętne wynagrodzenia konsekwentnie rosły w badanym okresie we wszystkich kategoriach wykształcenia i płci. Największy procentowy wzrost wynagrodzeń w 2020 r. w porównaniu z 2004 r. zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet odnotowano w przypadku wykształcenia zasadniczego zawodowego (odpowiednio o 139,38% i 159,29%) oraz podstawowego (odpowiednio o 129,76% i 157,63%). Najmniejszy dla wykształcenia gimnazjalnego (odpowiednio o 90,92% i 117,35%) oraz wyższego z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym (odpowiednio o 92,28% i 117,61%). Co więcej, we wszystkich kategoriach wykształcenia oprócz średniego ogólnokształcącego, wzrost wynagrodzeń kobiet był większy niż mężczyzn – największą różnicę na korzyść kobiet odnotowano w przypadku wykształcenia podstawowego, 27,87 punktu procentowego. Mimo to wynagrodzenia przeciętne mężczyzn były wyższe niż kobiet we wszystkich kategoriach wykształcenia w badanym okresie. Największe zróżnicowanie płac według płci odnotowano dla wykształcenia wyższego (w obu przypadkach), najmniejsze zaś dla gimnazjalnego. Maksymalną różnicę w wynagrodzeniach według płci odnotowano w 2008 r. dla osób z wykształceniem wyższym z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym, stanowiła ona wówczas 53,69% przeciętnego wynagrodzenia kobiet. Nie można stwierdzić, że zróżnicowanie to konsekwentnie malało w czasie, raczej wahało się. Niemniej jednak w 2020 r. w porównaniu z 2004 r. było niższe we wszystkich kategoriach wykształcenia oprócz średniego ogólnokształcącego.

Wykształcenie

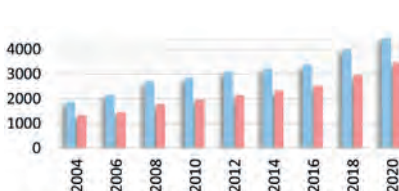
podstawowe i niepełne podstawowe



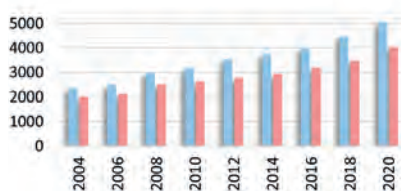
gimnazjalne



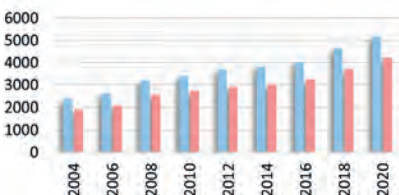
zasadnicze zawodowe



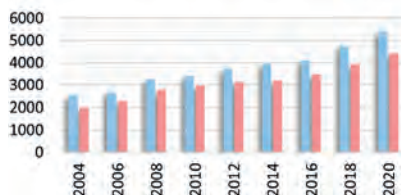
średnie ogólnokształcące



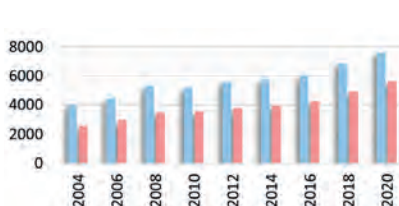
średnie zawodowe



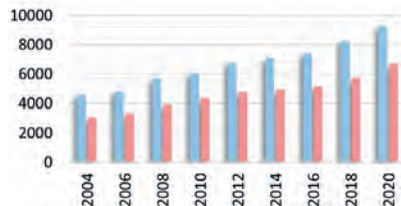
policealne



wyższe I



wyższe II



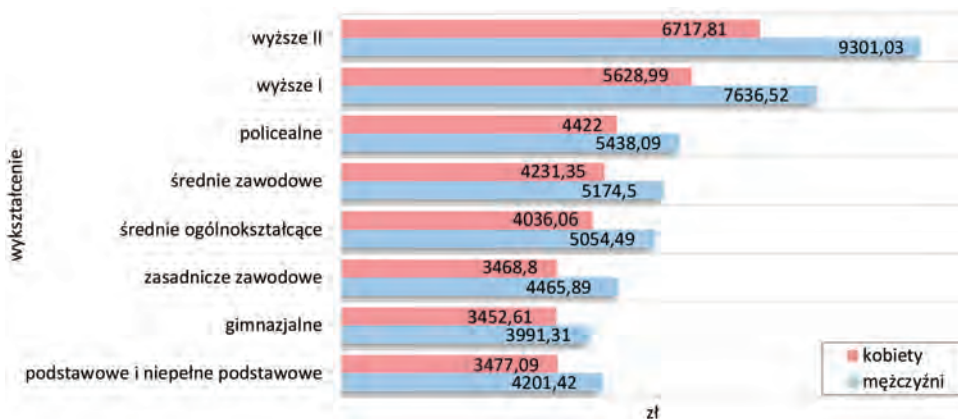
■ mężczyźni ■ kobiety

Rys. 5.13. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) według wykształcenia i płci w Polsce w latach 2004–2020

Opis: wyższe I – wykształcenie wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym; wyższe II – wykształcenie wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Na rys. 5.14 zaprezentowano poziom przeciętnych wynagrodzeń według wykształcenia i płci w 2020 r. Wyraźnie widać, że największa różnica między płacami mężczyzn i kobiet wystąpiła w przypadku najwyższego wykształcenia (wyższego ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym), gdzie przeciętne wynagrodzenie mężczyzn wynosiło 9301,03 zł, natomiast kobiet 6717,81 zł, różnica kształtowała się więc na poziomie 2583,22 zł i stanowiła aż 38,45% przeciętnego wynagrodzenia kobiet. Dla wykształcenia wyższego z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym różnica wynosiła 35,66% przeciętnego wynagrodzenia kobiet. Najniższe zróżnicowanie odnotowano w przypadku wykształcenia gimnazjalnego – 15,60%. Dla pozostałych kategorii kształtowało się ono na poziomie od 20,83% do 28,74%. Na rys. 5.11 można również zauważyć, że kobieta z wykształceniem wyższym ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym zarabiała w 2020 r. przeciętnie mniej niż mężczyzna z wykształceniem wyższym z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym. Podobna sytuacja występuje w prawie wszystkich pozostałych przypadkach.



Rys. 5.14. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) według wykształcenia i płci w Polsce w 2020 r.

Opis: wyższe I – wykształcenie wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym; wyższe II – wykształcenie wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto konsekwentnie rosły z okresu na okres dla ludności w wieku do 54 lat. W kategorii 55–59 lat wystąpił niewielki spadek płac kobiet w 2010 r. w porównaniu z 2008 r., natomiast w grupach 60–64 lata oraz 65 lat i więcej odnotowano okresy wzrostu i spadku przeciętnych wynagrodzeń dla obu płci. Największy wzrost płac w 2020 r. w porównaniu z 2004 r. odnotowano w przypadku osób najmłodszych, do 24 lat, o 187,19% dla mężczyzn i 181,91% dla kobiet,

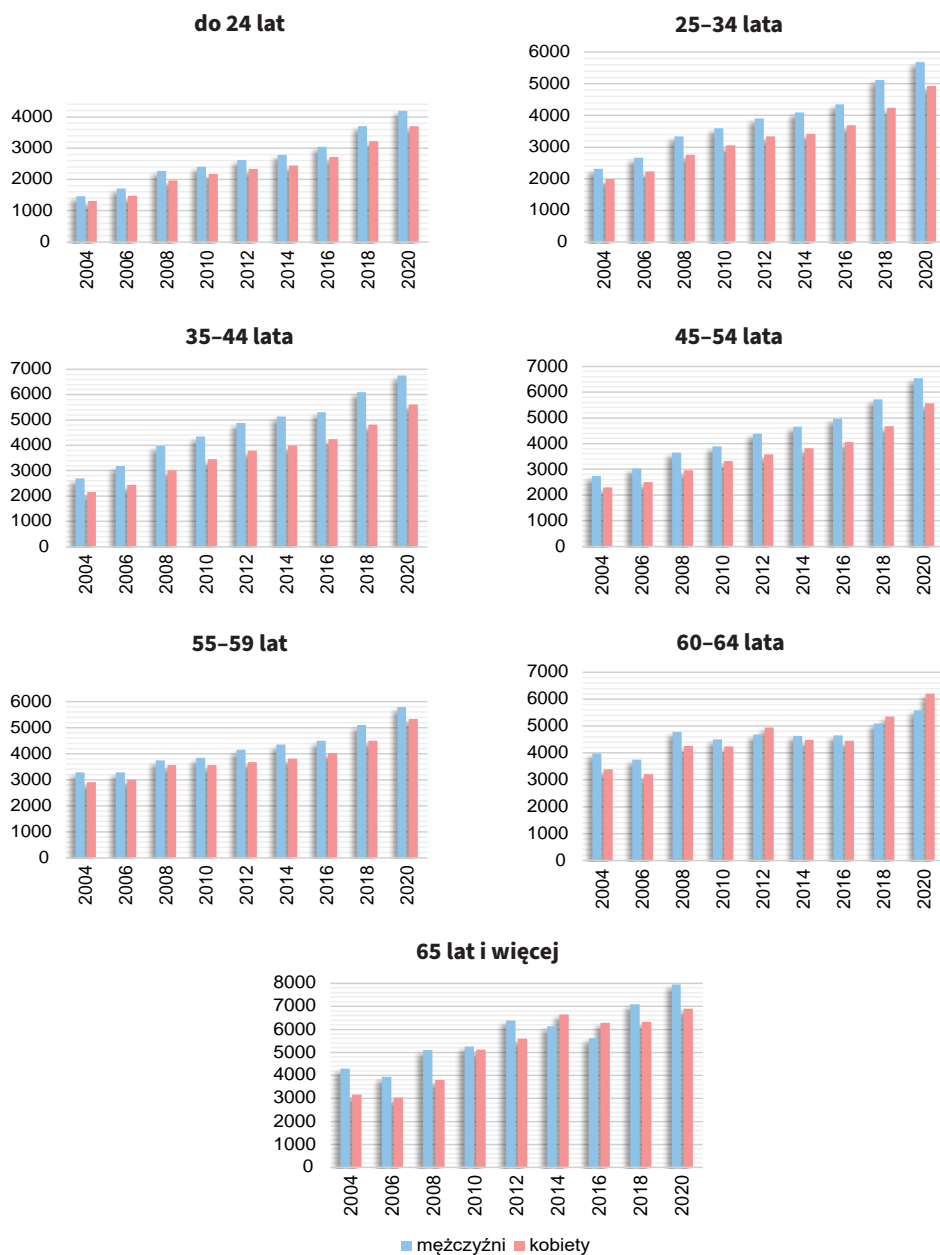
najmniejszy zaś dla osób w wieku 60–64 lata, o 40,21% dla mężczyzn i 83,04% dla kobiet. Warto pokreślić, że we wszystkich kategoriach wiekowych, z wyjątkiem osób do 24 lat, wzrost wynagrodzeń kobiet był większy niż mężczyzn (dla osób w wieku 60–64 lata różnica wynosiła aż 42,83 punktu procentowego na korzyść kobiet), nie spowodowało to jednak zrównania zarobków według płci w poszczególnych grupach. Na rys. 5.14 wyraźnie widać, że w badanym okresie najniższe przeciętne wynagrodzenia występowały w przypadku osób najmłodszych (od 24 lat), najwyższe zaś w przypadku osób najstarszych – dla mężczyzn w kategorii 65 lat i więcej, natomiast dla kobiet do 2008 r. w grupie 60–64 lata, a od 2010 r. 65 lat i więcej. Na zarobki osób w tym wieku wpływa z pewnością staż pracy i doświadczenie zawodowe. Co więcej, w okresie przedemerytalnym częstą praktyką, szczególnie w sektorze publicznym, jest wpłacanie pracownikom tzw. dodatku przedemerytalnego, który stanowi najczęściej 15 lub 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Natomiast po osiągnięciu wieku emerytalnego na rynku pracy pozostają zazwyczaj specjaliści (prawnicy, lekarze, naukowcy, architekci), których wynagrodzenia są wysokie, co wpływa na podniesienie średnich płac w tej grupie wiekowej (Cieślak-Wróblewska, Fandrejewska, 2012).

Dla ludności w wieku do 59 lat wynagrodzenia mężczyzn były wyższe niż kobiet w całym analizowanym okresie. Największe różnice w zarobkach według płci odnotowano w kategorii 35–44 lata, maksymalną zauważono w 2008 r., stanowiła aż 31,95% przeciętnego wynagrodzenia kobiet, w 2020 r. spadła do 20,52%, natomiast w grupie 60–64 lata w 2012, 2018 i 2020 r. przeciętne płace kobiet były wyższe niż mężczyzn (w 2020 r. o 10,08%), przy czym należy zauważyć, że jest już to wiek emerytalny dla kobiet. W kategorii 65 lat i więcej sytuacja taka miała miejsce w 2014 i 2016 r. (rys. 5.15).

W badanym okresie przeciętne wynagrodzenia brutto systematycznie rosły we wszystkich trzech sektorach gospodarki w Polsce, przy czym szybciej w przypadku kobiet niż mężczyzn. Wzrost płac kobiet w 2020 r. w stosunku do 2004 r. wynosił: w sektorze przesyłowym 175,78%, rolniczym 173,22% i usługowym 144,93%, natomiast mężczyzn odpowiednio 173,22%, 132,09% i 139,33%. W badanym okresie mężczyźni uzyskiwali najwyższe wynagrodzenia w sektorze usługowym, kobiety zaś głównie w rolniczym (jedynie w latach 2004, 2008 i 2010 w usługowym). Największe zróżnicowanie płac ze względu na płeć wystąpiło w sektorze usługowym, w całym badanym okresie utrzymywało się na poziomie ponad 20% przeciętnego wynagrodzenia kobiet. W sektorze przemysłowym zaobserwowano konsekwentny spadek różnicy w płacach od 2008 r. – z 35,64% do 7,54% wynagrodzenia kobiet w 2020 r. W sektorze rolniczym odnotowano okresy spadku i wzrostu zróżnicowania płac według płci, przy czym w ostatnich dwóch analizowanych latach wzrosło ono z 5,99% do 11,05% wynagrodzenia kobiet (rys. 5.16).

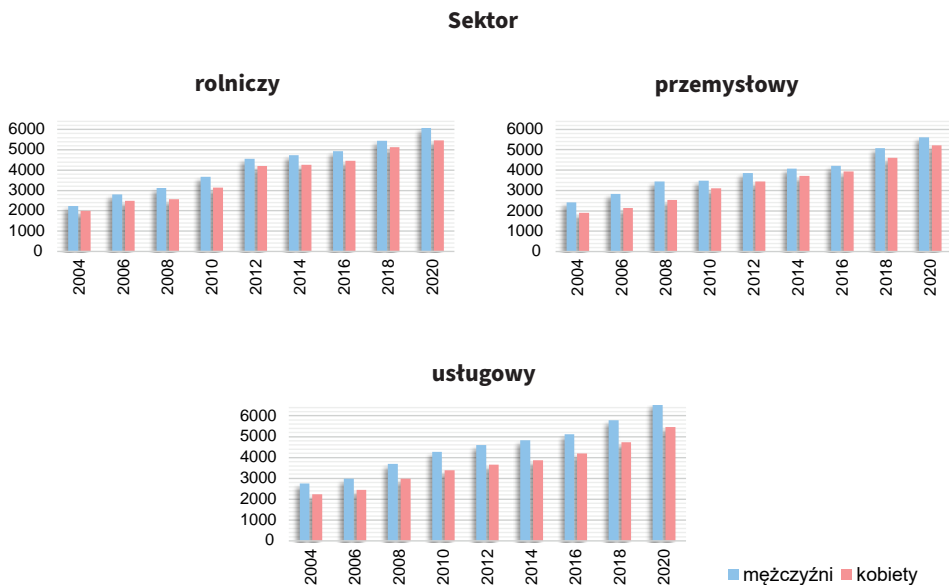
Na rys. 5.17 zaprezentowano poziom przeciętnych wynagrodzeń w poszczególnych sekcjach PKD (Polskiej Klasyfikacji Działalności) w 2020 r. Wyraźnie widać, że najniższe płace otrzymywały osoby zatrudnione w sekcji I (działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi), natomiast najwyższe w sekcjach K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa) oraz J (informacja i komunikacja).

Wiek



Rys. 5.15. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) według wieku i płci w Polsce, w latach 2004–2020

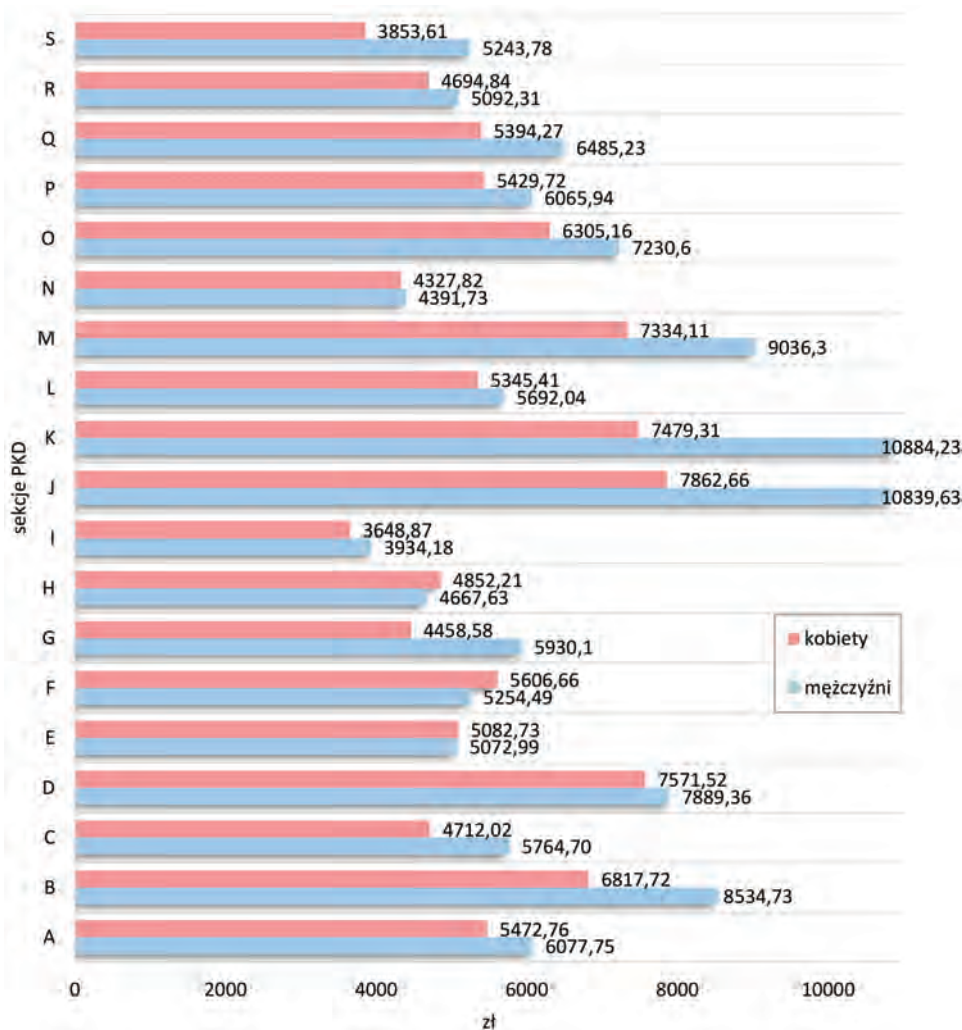
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.



Rys. 5.16. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) według sektorów gospodarki i płci w Polsce w latach 2004–2020

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Przeciętne wynagrodzenia były wyraźnie zróżnicowane według płci, w większości sekcji mężczyźni zarabiali więcej. Największą różnicę odnotowano w sekcji K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa) – aż 3404,92 zł, co stanowiło 45,52% średniej płacy kobiet. Ponad 30-procentowe różnice wystąpiły w sekcjach G (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle), J (informacja i komunikacja) oraz S (pozostała działalność usługowa). Co ciekawe, w sekcjach E (dostawa wody: gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją), F (budownictwo) oraz H (transport i gospodarka magazynowa) przeciętne wynagrodzenia kobiet były wyższe niż mężczyzn odpowiednio o 0,19%, 6,28% i 3,8%. Są to sekcje, w których pracuje znacznie mniej kobiet niż mężczyzn, przeważnie zajmują one wyższe stanowiska, związane z wyższym wykształceniem (np. kierownik budowy), co przekłada się na wyższe wynagrodzenia. Najmniejsze różnice w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet zauważono w sekcjach E (dostawa wody: gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją), N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca), H (transport i gospodarka magazynowa) oraz D (wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych).



Rys. 5.17. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) według sekcji PKD i płci w Polsce w 2020 r.

Opis: A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, B – górnictwo i wydobywanie, C – przetwórstwo przemysłowe, D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, F – budownictwo, G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, H – transport i gospodarka magazynowa, I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, J – informacja i komunikacja, K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa, L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, O – administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, P – edukacja, Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna, R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, S – pozostała działalność usługowa

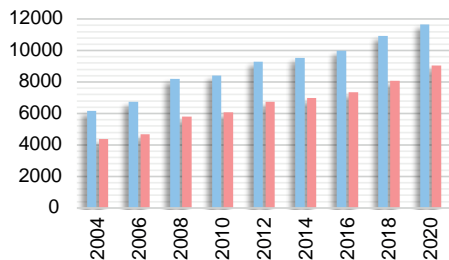
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W roku 2020 w porównaniu z rokiem 2004 przeciętne wynagrodzenia wzrosły we wszystkich sekcjach PKD, najsilniej w sekcji N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) – dla mężczyzn o 93,16%, dla kobiet o 89,70%. W większości przypadków (oprócz sekcji J – informacja i komunikacja, N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, P – edukacja oraz S – pozostała działalność usługowa) wzrost wynagrodzeń kobiet był większy niż mężczyzn. Największą różnicę na korzyść kobiet odnotowano w sekcji I (działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi), gdzie płace mężczyzn wzrosły o 22,95%, natomiast kobiet o 65,59%, mimo to wynagrodzenia mężczyzn w 2020 r. nadal były wyższe.

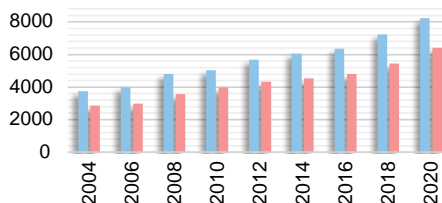
Podobnie jak we wcześniej opisywanych przekrojach, w badanym okresie przeciętne wynagrodzenia rosły konsekwentnie we wszystkich wielkich grupach zawodowych. Najwyższe płace wystąpiły w przypadku pierwszej wielkiej grupy zawodowej (przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy), natomiast najniższe dla piątej (pracownicy usług osobistych i sprzedawcy) i dziewiątej (pracownicy wykonujący prace proste). Wzrost przeciętnych wynagrodzeń w 2020 r. w porównaniu z 2004 r. był większy dla kobiet niż mężczyzn we wszystkich wielkich grupach zawodowych oprócz czwartej (pracownicy biurowi) i dziewiątej (pracownicy wykonujący prace proste). Największy wzrost płac odnotowano dla kobiet w grupie siódmej (robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy), o 189,5%. Mimo większego wzrostu przeciętnych wynagrodzeń kobiet, w analizowanym okresie mężczyźni zarabiali więcej we wszystkich wielkich grupach zawodowych, choć należy podkreślić, że różnice w zarobkach malały w czasie. Najmniejsze różnice w całym analizowanym okresie występowały dla grupy czwartej (pracownicy biurowi). W przypadku grupy szóstej (rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy) różnica w wynagrodzeniach według płci wyraźnie zmalała, w 2018 r. kobiety zarabiały nawet nieznacznie więcej niż mężczyźni. Największą różnicę odnotowano dla pierwszej wielkiej grupy zawodowej (przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy), niemniej jednak spadła ona z 41,02% w 2004 r. do 28,76% przeciętnego wynagrodzenia kobiet w 2020 r. W grupie drugiej różnica była bardzo podobna, w 2020 r. stanowiła 28,47% płac kobiet (rys. 5.18).

Na podstawie szczegółowej analizy wynagrodzeń dla średnich grup zawodowych w 2020 r. zauważono, że mężczyźni zarabiali więcej niż kobiety w 90% grup. W tab. 5.3 wyszczególniono grupy, w których różnice procentowe między zarobkami według płci były największe (w odniesieniu do wynagrodzeń kobiet). Maksymalna różnica wynosiła aż 61,18% przeciętnej płacy kobiet, odnotowano ją w 131 średniej grupie zawodowej (kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie). Różnicę stanowiącą ponad 50% zarobków kobiet zauważono w grupach 212 (matematycy, aktuariuszki i statystycy) i 754 (pozostali robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy i pokrewni), natomiast między 40 a 30% w kolejnych 12 grupach. Warto zauważyć, że wśród średnich grup zawodowych charakteryzujących się największym zróżnicowaniem płac według płci nie ma żadnej należącej do szóstej wielkiej grupy zawodowej (rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy).

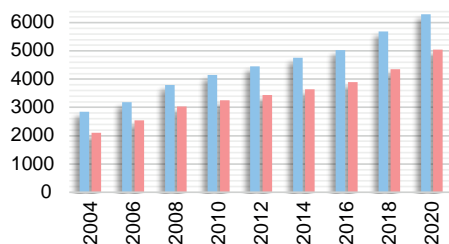
Wielkie grupy zawodowe

przedstawiciele władz publicznych,
wyżsi urzędnicy i kierownicy (1)

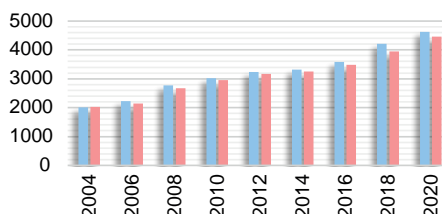
specjaliści (2)



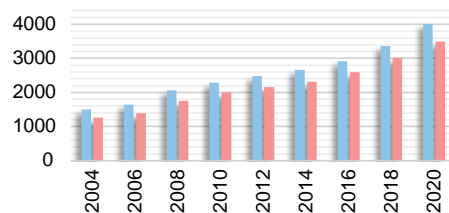
technicy i inny średni personel (3)



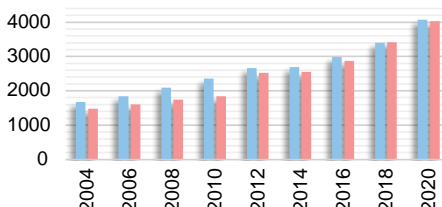
pracownicy biurowi (4)



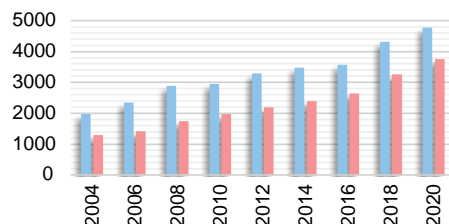
pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5)



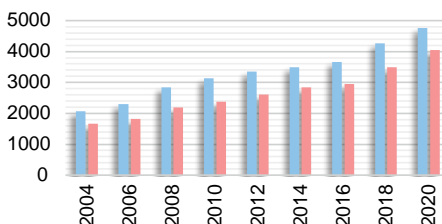
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (6)

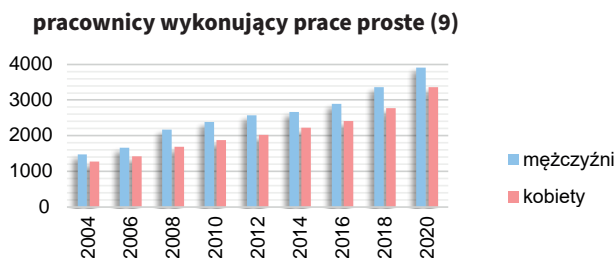


robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7)



operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8)





Rys. 5.18. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) według wielkich grup zawodowych i płci w Polsce w latach 2004–2020

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Tab. 5.3. Średnie grupy zawodowe, w których różnica pomiędzy przeciętnymi wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet była największa (w odniesieniu do płacy kobiet) w 2020 r. w Polsce (w %)

Różnica między wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet w odniesieniu do płacy kobiet (%)	Numer grupy	Nazwa grupy
1	2	3
61,18	131	Kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie
55,31	212	Matematycy, aktuariusze i statystycy
52,17	754	Pozostali robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy i pokrewni
43,39	314	Technicy nauk biologicznych, rolniczych i technologii żywności
37,04	951	Pracownicy świadczący usługi na ulicach
36,40	732	Robotnicy poligraficzni
36,01	514	Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni
35,50	742	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy
34,64	421	Pracownicy obrotu pieniężnego
34,16	813	Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych i fotograficznych
34,10	311	Technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych
32,00	312	Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym i budownictwie oraz osoby dozoru w górnictwie

1	2	3
31,46	243	Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations
30,48	121	Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania
30,25	731	Rzemieślnicy

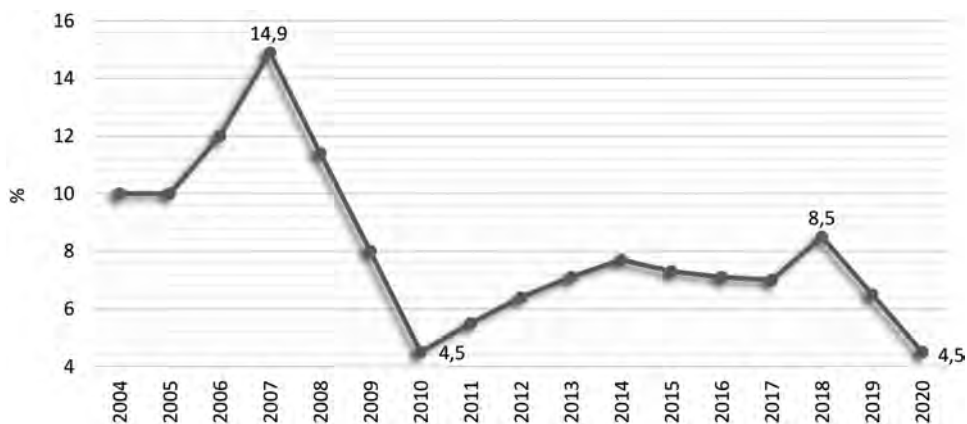
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W 2020 r. kobiety zarabiały więcej niż mężczyźni jedynie w 13 ze wszystkich 133 średnich grup zawodowych: w 833 (kierowcy ciężarówek i autobusów) o 17,71%, 931 (robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie) o 14,19%, 226 (lekarze dentyści) o 10,27%, 322 (dietetycy i żywieniowcy) o 8,5%, 712 (robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni) o 5,4%, 233 (nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego) o 5,34%, 711 (robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni) o 5,01%, 234 (nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka) o 4,18%, 612 (hodowcy zwierząt) o 3,71%, 441 (pozostali pracownicy obsługi biura) o 2,83%, 224 (specjaliści do spraw ratownictwa medycznego) o 0,66%, 341 (średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii) o 0,57% oraz w 232 (nauczyciele kształcenia zawodowego) o 0,09%. W większości przypadków są to jednak bardzo małe różnice.

5.2.2. Luka płacowa

Najczęściej wykorzystywaną miarą zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć jest luka płacowa, czyli różnica między przeciętną godzinową stawką wynagrodzenia brutto mężczyzn i kobiet, wyrażona jako odsetek przeciętnej godzinowej stawki wynagrodzenia brutto mężczyzn. Przy wyznaczaniu luki płacowej nie są brane pod uwagę wynagrodzenia dodatkowe, takie jak: wypłaty z zysku, dodatkowe wynagrodzenia roczne oraz nagrody uznaniowe (GUS, 2022a).

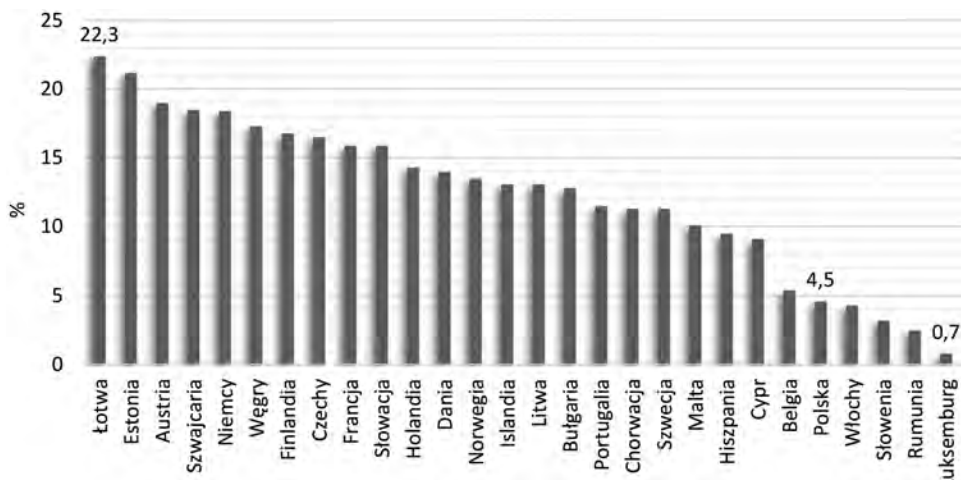
Na rys. 5.19 zaprezentowano poziom luki płacowej w Polsce w latach 2004–2020 według Eurostatu. Wyraźnie widać, że w badanym okresie zmienna charakteryzowała się wahaniami. Najwyższą wartość (14,9%) odnotowano w 2007 r., zaś najniższą (4,5%) – w 2010 i 2020 r. Największy spadek poziomu luki płacowej w Polsce zauważono w latach 2007–2010, o 10,4 punktu procentowego.



Rys. 5.19. Luka płacowa w Polsce według danych Eurostat, w latach 2004–2020

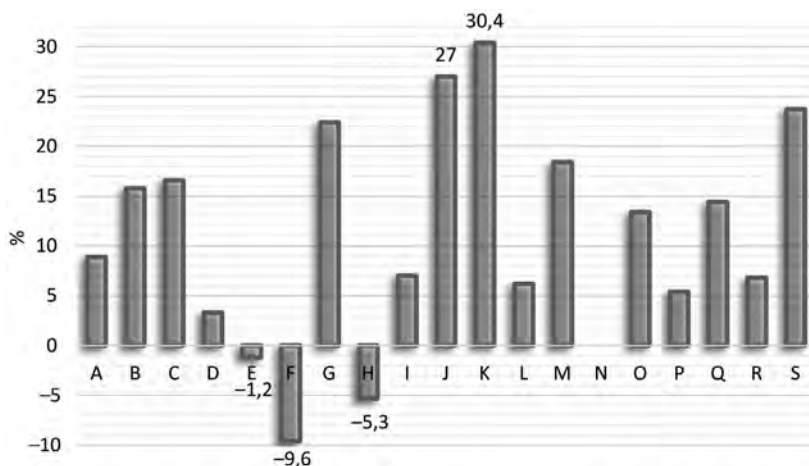
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Warto zaznaczyć, że Polska jest krajem, w którym w 2020 r. luka płacowa należała do najniższych w Europie. Najwyższy poziom zmiennej (22,3%) w 2020 r. odnotowano na Łotwie. W większości krajów europejskich zmienna utrzymywała się na poziomie powyżej 10%, natomiast najniższa wartość wystąpiła w Luksemburgu, jedynie 0,7%. Polska należała do grupy państw, w których luka płacowa wyniosła poniżej 5% (rys. 5.20).



Rys. 5.20. Luka płacowa (w %) w wybranych krajach europejskich w 2020 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.



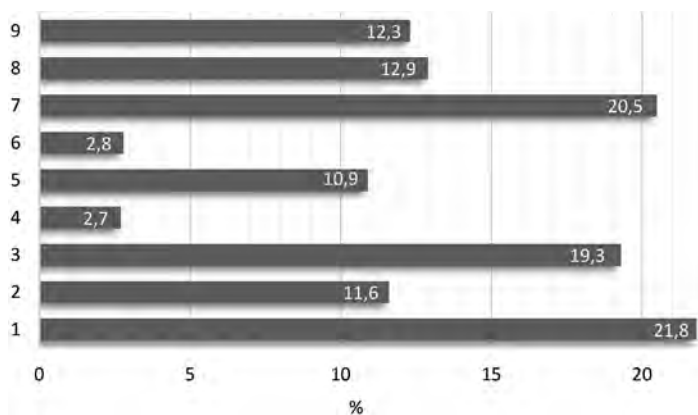
Rys. 5.21. Luka płacowa (w %) według sekcji PKD w 2020 r.

Opis: A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, B – górnictwo i wydobywanie, C – przetwórstwo przemysłowe, D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, E – dostawa wody: gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, F – budownictwo, G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, H – transport i gospodarka magazynowa, I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, J – informacja i komunikacja, K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa, L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, O – administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, P – edukacja, Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna, R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, S – pozostała działalność usługowa

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W badaniu *Struktury wynagrodzeń według zawodów* informacje statystyczne na temat luki płacowej według sekcji PKD, zawodów i płci po raz pierwszy opublikowano w 2020 r. Na rys. 5.21 przedstawiono poziom luki płacowej w Polsce w 2020 r. według sekcji PKD. W większości sekcji wskaźnik przyjmował wartości dodatnie, co oznacza, że wynagrodzenia mężczyzn były wyższe niż kobiet. Największy poziom luki płacowej wystąpił w sekcjach K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa) oraz J (informacja i komunikacja), odpowiednio 30,4% i 27%. Co ciekawe, w sekcji N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) odnotowano zerową wartość, zatem godzinowe stawki wynagrodzeń brutto dla obu płci były równe, natomiast w sekcjach F (budownictwo), H (transport i gospodarka magazynowa) oraz E (dostawa wody: gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją) wskaźnik przyjął wartość ujemną, odpowiednio -9,3%, -5,3% i -1,2%. Oznacza to, że godzinowe stawki wynagrodzeń brutto były wyższe w tych sekcjach dla kobiet niż dla mężczyzn.

We wszystkich wielkich grupach zawodowych luka płacowa przyjęła wartość dodatnią w 2020 r., zatem stawki godzinowe mężczyzn były wyższe niż kobiet w każdym przypadku. Największą wartość wskaźnika odnotowano w grupie pierwszej (przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy), aż 21,8%, następnie w siódmej (robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy) i ósmej (operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń), odpowiednio 20,5 i 19,3%. Najniższa wartość wystąpiła w grupach czwartej (pracownicy biurowi) i szóstej (rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy), gdzie luka płacowa wynosiła odpowiednio 2,7 i 2,8%. W pozostałych wielkich grupach zawodowych zmienna kształtowała się na poziomie między 10 a 12% (rys. 5.22).



Rys. 5.22. Luka płacowa w wielkich grupach zawodowych w Polsce w 2020 r.

Opis: 1 – przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, 2 – specjaliści, 3 – technicy i inny średni personel, 4 – pracownicy biurowi, 5 – pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, 6 – rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, 7 – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, 8 – operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, 9 – pracownicy wykonujący prace proste.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Jak już wcześniej wspomniano, w 2020 r. mężczyźni zarabiali więcej niż kobiety w 90% średnich grup zawodowych. Jednak zestawienie zaprezentowane w tab. 5.4 przedstawiające grupy zawodowe, w których luka płacowa była najwyższa w 2020 r. (ponad 20%) wygląda nieco inaczej niż zestawienie zaprezentowane w tab. 5.3 (średnich grup zawodowych, w których różnica między wynagrodzeniami przeciętnymi brutto mężczyzn i kobiet w odniesieniu do wynagrodzeń kobiet była największa). Maksymalna wartość luki płacowej wynosiła 38,5%, odnotowano ją w 212 średniej grupie zawodowej (matematycy, aktuariusze i statystycy). Wskaźnik wynoszący ponad 30% wystąpił również w przypadku 131 (kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie) i 314 grupy (technicy nauk biologicznych, rolniczych i technologii żywności), natomiast powyżej 20% w kolejnych 19 średnich grupach zawodowych.

Tab. 5.4. Średnie grupy zawodowe, w których luka płacowa (w %) była największa w 2020 r. (powyżej 20%)

Luka płacowa (%)	Numer grupy	Nazwa grupy
38,5	212	Matematycy, aktuariusze i statystycy
36,5	131	Kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie
30,1	314	Technicy nauk biologicznych, rolniczych i technologii żywności
28,2	754	Pozostali robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy i pokrewni
26,2	741	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy
25,6	813	Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych i fotograficznych
25,2	732	Robotnicy poligraficzni
24	311	Technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych
24	421	Pracownicy obrotu pieniężnego
23,7	121	Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania
23,3	243	Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations
23,3	811	Operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni
22,9	241	Specjaliści do spraw finansowych
22,5	313	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych
22,5	324	Technicy weterynarii
22,2	334	Pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani
22,1	312	Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym i budownictwie oraz osoby dozoru w górnictwie
21,5	325	Inny średni personel do spraw zdrowia
21,1	514	Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni
21,1	731	Rzemieślnicy
20,6	214	Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)
20,2	951	Pracownicy świadczący usługi na ulicach

Źródło: opracowanie własne.

Ujemną wartość luki płacowej, świadcząca o niższych godzinowych stawkach wynagrodzeń brutto mężczyzn niż kobiet odnotowano w przypadku 13 spośród 133 średnich grup zawodowych: -22,7% w grupie 833 (kierownicy ciężarówek i autobusów), -14,5% w 931 (robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie), -10,6% w 322 (dietetycy i żywieniowcy), -8,5% 226 (lekarze dentyści), -6% w 711 (robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni), -4,3% w 233 (nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych)

z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego), -3% w 612 (hodowcy zwierząt), $-2,3\%$ w 232 (nauczyciele kształcenia zawodowego), $-1,4\%$ w 341 (średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii), $-1,3\%$ w 227 (diagności laboratoryjni), $-0,3\%$ w 441 (pozostali pracownicy obsługi biura), $-0,1\%$ w 223 (położne) oraz $-0,1\%$ w 235 (inni specjaliści nauczania i wychowania). Warto zauważyć, że zestawienie to wygląda nieco inaczej niż w przypadku prezentowanych wcześniej średnich grup zawodowych, w których wynagrodzenia przeciętne mężczyzn były niższe niż kobiet w odniesieniu do płacy kobiet.

5.3. Podsumowanie

Na podstawie omówionych w rozdziale piątym analiz zauważono, że na przestrzeni ostatnich 20 lat udział bezrobotnych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce wyraźnie spadł, z 14% w 2003 do $4,6\%$ w 2021 r., ale konsekwentnie utrzymywał się na wyższym poziomie niż udział bezrobotnych mężczyzn (od 2012 r. różnica między udziałem bezrobotnych kobiet i mężczyzn nie przekroczyła jednak $1,5$ punktu procentowego). Zróżnicowanie przestrzenne bezrobocia kobiet w Polsce było dość duże. W województwach położonych we wschodniej części kraju, w szczególności po 2015 r., poziom analizowanej zmiennej był wyraźnie wyższy niż w zachodniej. W większości analizowanych lat we wszystkich województwach udział bezrobotnych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym był wyższy niż mężczyzn. Jedynie w województwie podlaskim w 2010 i 2020 r. poziom zmiennej był taki sam w przypadku obu płci, natomiast w latach 2012–2016 i 2021 udział bezrobotnych mężczyzn był wyższy niż kobiet. Na poziomie powiatów zróżnicowanie przestrzenne bezrobocia kobiet było jeszcze bardziej wyraźne, choć malało w czasie. W 2003 r. różnica między minimalną a maksymalną wartością zmiennej w powiatach wynosiła $24,7$ punktu procentowego, natomiast w 2021 r. – $13,5$. Można zatem wnioskować, że sytuacja kobiet na rynku pracy pod tym względem poprawiła się na przestrzeni analizowanych lat. W 2021 r. w niespełna 93% powiatów poziom zmiennej był wyższy w przypadku kobiet niż mężczyzn, największą różnicę odnotowano w powiecie radziejowskim (województwo kujawsko-pomorskie), $5,5$ punktu procentowego. Sytuację odwrotną, czyli wyższy poziom bezrobocia mężczyzn niż kobiet odnotowano jedynie w 23 powiatach zlokalizowanych głównie w województwach podlaskim i mazowieckim.

Uzyskane wyniki badań potwierdziły również występowanie dodatniej autokorelacji przestrzennej w kształtowaniu się udziału bezrobotnych zarejestrowanych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w powiatach w Polsce, we wszystkich analizowanych latach. Oznacza to, że istnieją zależności przestrzenne między powiatami, które mają wpływ na kształtowanie się badanej zmiennej. Analiza autokorelacji

lokalnej umożliwiła wyróżnienie klastrów powiatów charakteryzujących się niskimi i wysokimi wartościami zmiennej w przestrzeni geograficznej. Klastry wysokich wartości zidentyfikowano na północy kraju (w województwach zachodniopomorskim, pomorskim, kujawsko-pomorskim i warmińsko-mazurskim), na granicy województw mazowieckiego i świętokrzyskiego oraz na południowym wschodzie kraju – w województwie podkarpackim. We wszystkich badanych latach wyróżniono również trzy klastry powiatów charakteryzujących się niskimi wartościami zmiennej zlokalizowane w województwach śląskim i małopolskim, wielkopolskim oraz mazowieckim. W latach 2003, 2005 i 2010 również w podlaskim i opolskim, natomiast w 2021 r. w lubuskim. Warto zauważyć, że na terenie województwa mazowieckiego zarysował się zarówno klaster wysokich, jak i niskich wartości zmiennej. Analiza determinant bezrobocia kobiet w Polsce z wykorzystaniem modelu GWR potwierdziła, że nie tylko zmienne ekonomiczne, lecz także społeczne wpływały na kształtowanie się bezrobocia kobiet w badanej próbie. Oprócz liczby podmiotów gospodarczych przypadających na 1 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym i udziału bezrobotnych zarejestrowanych mężczyzn w liczbie ludności w wieku produkcyjnym, wpływ na udział bezrobotnych zarejestrowanych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym miały również liczba rozwodów przypadająca na 10 tys. mieszkańców oraz udział dzieci w wieku do lat 17, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku. Zastosowanie modelu GWR w analizie umożliwiło zróżnicowanie ocen parametrów w przestrzeni geograficznej. Najsilniejszą ujemną zależność pomiędzy liczbą podmiotów gospodarczych a analizowaną zmienną odnotowano w powiatach położonych w województwach małopolskim, śląskim i łódzkim. Wyniki analiz potwierdziły również, że bezrobocie silniej dotyka kobiet niż mężczyzn, w szczególności w zachodniej części kraju. Najsilniejszą zależność pomiędzy liczbą rozwodów a udziałem bezrobotnych kobiet zauważono w jednostkach zlokalizowanych w województwach podlaskim, warmińsko-mazurskim i częściowo mazowieckim, natomiast w przypadku wydatków na pomoc społeczną, które zostały wyrażone w modelu za pomocą udziału dzieci w wieku do lat 17, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny, w powiatach położonych w województwach zachodniopomorskim, częściowo kujawsko-pomorskim, wielkopolskim i podlaskim.

Zaprezentowane wyniki badań wskazały również, że pandemia COVID-19 z pewnością wpłynęła na poziom bezrobocia w Polsce. W 2020 r., po raz pierwszy od 2014 r., odnotowano wzrost udziału bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w porównaniu z rokiem poprzednim. Wyraźnie widać zarówno silniejszą reakcję zmiennej na sytuację kryzysową, jak i silniejsze odbicie (poprawę) w drugim roku pandemii w przypadku kobiet. W 2020 r., w porównaniu z rokiem poprzednim, wzrost udziału bezrobotnych zarejestrowanych kobiet odnotowano w 362 z 380 powiatów (co stanowi 95,3%), natomiast w drugim roku pandemii (tj. 2021) w porównaniu z rokiem poprzednim w 369 jednostkach (co stanowi 97,1%) zauważono spadek poziomu zmiennej, co świadczy o polepszeniu

się sytuacji na rynku pracy. Niemniej jednak w 2021 r. poziom bezrobocia kobiet był wyższy w 180 powiatach (co stanowi 47,4%) niż przed pandemią (tj. w 2019 r.).

W drugiej części rozdziału piątego dokonano analizy przeciętnych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz luki płacowej. W badanym okresie przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto konsekwentnie rosły. W 2020 r. w odniesieniu do 2004 r. wynagrodzenia mężczyzn wzrosły o 138,22%, natomiast kobiet o 148,46%. Mimo większego wzrostu płac kobiet mężczyźni zarabiali więcej we wszystkich analizowanych przekrojach. W latach 2004–2018 różnica w przeciętnych wynagrodzeniach według płci utrzymywała się na poziomie ok. 20% przeciętnej płacy kobiet, w 2020 r. wyniosła 14,66%.

Najwyższe przeciętne wynagrodzenia zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet we wszystkich analizowanych latach występowały w województwie mazowieckim, natomiast najniższe najczęściej w podkarpackim. Największe zróżnicowanie pomiędzy przeciętnymi płacami mężczyzn i kobiet występowało w województwie śląskim (maksymalną różnicę odnotowano w 2008 r., wówczas stanowiła ona 35,84% przeciętnych wynagrodzeń kobiet), najmniejsze zaś w podlaskim (w 2020 r. stanowiła jedynie 0,69% wynagrodzenia kobiet). Na podstawie analizy danych dla pozostałych przekrojów zauważono m.in., że:

- wykształcenie: największe różnice przeciętnych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn występowały w przypadku wykształcenia wyższego;
- wiek: największe zróżnicowanie płac według płci występowało w kategorii 35–44 lata, w 2020 r. różnica wynosiła 20,52% wynagrodzenia kobiet. Przeciętne płace kobiet były wyższe niż mężczyzn jedynie w grupach wiekowych, w których kobiety są w wieku emerytalnym, 60–64 lata w 2012, 2018 i 2020 r. oraz 65 lat i więcej w 2014 i 2016 r.;
- sektory gospodarki: największe zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń ze względu na płeć występowało w sektorze usługowym, w całym badanym okresie utrzymywało się na poziomie ponad 20% przeciętnego wynagrodzenia kobiet;
- sekcje gospodarki: w większości sekcji gospodarki w 2020 r. przeciętne płace mężczyzn były większe niż kobiet, największe różnice, stanowiące ponad 30% przeciętnego wynagrodzenia kobiet, odnotowano w sekcjach K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa), G (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle), J (informacja i komunikacja) oraz S (pozostała działalność usługowa). Jedynie w sekcjach E (dostawa wody: gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją), F (budownictwo) oraz H (transport i gospodarka magazynowa) przeciętne wynagrodzenia kobiet były wyższe niż mężczyzn;
- grupy zawodowe: w analizowanym okresie przeciętne wynagrodzenia mężczyzn były wyższe niż kobiet we wszystkich wielkich grupach zawodowych. Największą różnicę odnotowano dla pierwszej wielkiej grupy zawodowej (przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy), w 2020 r.

stanowiła ona 28,76% przeciętnego wynagrodzenia kobiet. W 2020 r. kobiety zarabiały więcej niż mężczyźni jedynie w 13 ze wszystkich 133 średnich grup zawodowych.

Można zatem stwierdzić, że im wyższe wykształcenie i pozycja zawodowa, tym większe nierówności w przeciętnych wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Dodatkowo nie zauważono negatywnego wpływu pandemii COVID-19 na przeciętne wynagrodzenia zarówno kobiet, jak i mężczyzn w 2020 r. w porównaniu z 2018 r.

Według danych statystycznych prezentowanych przez Eurostat w 2020 r. luka płacowa w Polsce osiągnęła jedną z najniższych wartości w Europie, wynosiła 4,5%, natomiast według informacji publikowanych w badaniu *Struktury wynagrodzeń według zawodów* GUS, w 2020 r.:

- sekcje gospodarki: najwyższy poziom luki płacowej wystąpił w sekcjach K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa) oraz J (informacja i komunikacja), w sekcji N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) odnotowano zerową wartość wskaźnika, natomiast ujemną, wskazującą na wyższe godzinowe stawki wynagrodzeń brutto kobiet, zauważono w sekcjach F (budownictwo), H (transport i gospodarka magazynowa) oraz E (dostawa wody: gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją);
- grupy zawodowe: we wszystkich wielkich grupach zawodowych luka płacowa przyjęła wartość dodatnią, zatem wynagrodzenia mężczyzn były wyższe niż kobiet, najwyższy poziom wskaźnika odnotowano w grupie pierwszej (przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy). Luka płacowa na poziomie powyżej 20% wystąpiła w 22 spośród 133 średnich grup zawodowych, natomiast jedynie w 13 wskaźnik przyjął wartość ujemną, świadczącą o niższych godzinowych stawkach wynagrodzeń brutto mężczyzn.

W przypadku kobiet odnalezienie bezpiecznego miejsca na rynku pracy i utrzymanie wypracowanej pozycji bywa bardzo trudne. Dla niektórych pracodawców kobiety wciąż są mniej atrakcyjnymi pracownikami niż mężczyźni. Obserwowanych we wszystkich możliwych przekrojach przyczyn nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn upatruje się przede wszystkim w segregacji zawodowej według płci (np. w koncentracji kobiet w branżach charakteryzujących się niskimi zarobkami, takich jak szkolnictwo, opieka społeczna czy służba zdrowia), większej reprezentacji kobiet w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy, stereotypowym postrzeganiu kobiet oraz postawie samych kobiet – kobiety często mają niższe niż mężczyźni oczekiwania płacowe, wykazują mniejszą skłonność do podejmowania ryzyka, są mniej zainteresowane obejmowaniem wyższych stanowisk (Oczki, 2014). Należy się jednak zastanowić nad powodem prezentowanej przez nie postawy czy decyzji o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze godzin. Większość kobiet sprawuje funkcje opiekuńcze wobec dzieci, osób starszych czy niepełnosprawnych oraz zajmuje się gospodarstwem domowym. Pogodzenie wszystkich obowiązków wynikających z pracy zawodowej i pracy na rzecz rodziny niestety nie zawsze jest możliwe.

W związku z tym, kiedy w najbardziej produktywnym momencie życia, w którym jest szansa na rozwój zawodowy, a nie ma możliwości pogodzenia wszystkich ról i trzeba dokonać wyboru, kobiety często kierują się dobrem rodziny i odkładają na bok aspiracje zawodowe.

Doskonałym odzwierciedleniem nierówności płacowych jest ustanawiany każdego roku przez Komisję Europejską, na podstawie danych statystycznych publikowanych przez Eurostat, Europejski Dzień Równej Płacy, czyli symboliczny dzień, od którego kobiety pracują za darmo do końca roku. W latach 2019 i 2020 przypadł on 4 listopada, w 2021 r. 10 listopada, natomiast w 2022 r. 15 listopada, zatem w ostatnim roku kobiety pracowały za darmo 46 dni. Według Światowego Forum Ekonomicznego czas potrzebny na zniwelowanie globalnej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wynosi obecnie 135 lat (World Economic Forum, 2021).

Zakończenie

Głównym celem opisanego w niniejszej książce badania była ocena funkcjonowania kobiet na rynku pracy w Polsce w aspekcie czasowym, przekrojowym i przestrzennym. W ramach realizacji zasadniczego celu pracy zrealizowano wszystkie postawione we wstępie książki cele szczegółowe. Zweryfikowano również wszystkie hipotezy badawcze.

Rozdział pierwszy książki ma charakter teoretyczny. Stanowi wprowadzenie do problematyki kobiet na rynku pracy w Polsce. Zarysowano w nim historię dochodzenia praw kobiet w życiu społecznym, politycznym i gospodarczym, zwracając uwagę na najważniejsze wydarzenia, które przyspieszyły ten proces. Omówiono podstawowe pojęcia związane z rynkiem pracy. Przedstawiono teorie ekonomiczne uwzględniające czynnik płci, przy czym szczególną uwagę zwrócono na założenia ekonomii feministycznej. Zaprezentowano regulacje prawne dotyczące funkcjonowania kobiet na rynku pracy w Polsce i sposoby wsparcia kobiet w świadczeniu pracy. Przedstawiono również pozycję Polski w rankingach dotyczących omawianych zagadnień. Rozdział ten realizuje pierwszy szczegółowy, teoretyczny cel pracy (tj. w zakresie podstaw teoretycznych – zarysowanie historii uzyskiwania przez kobiety praw w życiu politycznym, gospodarczym i społecznym, omówienie wybranych teorii ekonomicznych, biorących pod uwagę czynnik płci oraz przedstawienie regulacji prawnych określających funkcjonowanie kobiet na rynku pracy i sposobów wsparcia kobiet w świadczeniu pracy w Polsce) i stanowi tło do dalszych rozważań.

Z przeprowadzonych w drugim rozdziale książki analiz demograficznych wynika, że liczba ludności w Polsce maleje od 2010 r. i według zaprezentowanych prognoz trend ten utrzyma się w kolejnych dziesięcioleciach. W latach 2020 i 2021, w których mieliśmy do czynienia z pandemią COVID-19, wystąpiło wyższe tempo spadku liczby ludności niż w latach poprzednich. W okresie 2002–2021 udział kobiet w populacji był wyższy niż mężczyzn, choć ze szczegółowych analiz wynika, że przeważały one jedynie w wieku poprodukcyjnym. Społeczeństwo w szybkim tempie się starzeje. Maleje udział osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, rośnie w wieku poprodukcyjnym. W 2012 r. po raz pierwszy odnotowano wyższą liczbę osób w wieku poprodukcyjnym niż przedprodukcyjnym, przewaga osób starszych z każdym rokiem powiększa się. W 2021 r. w porównaniu z 2002 r. odnotowano wzrost liczby osób starszych we wszystkich powiatach w kraju oraz spadek liczby

dzieci i młodzieży prawie we wszystkich jednostkach objętych analizą. Sytuacja demograficzna w Polsce jest zatem co najmniej niepokojąca i wymaga szczególnej uwagi. Dotychczas podejmowane działania, takie jak zasiłek dla rodzin 500 plus, nie przyniosły zamierzonych efektów demograficznych. Najnowszą inicjatywą w tym zakresie jest zaprezentowana przez polski rząd w lipcu 2021 r. *Strategia Demograficzna 2040*. Do głównych celów strategii należy wzmocnienie rodziny, znoszenie barier dla rodziców chcących mieć dzieci (w tym rozwój rynku pracy przyjaznego rodzinie i form opieki nad dziećmi) oraz podniesienie jakości zarządzania i wdrażania polityk. Celem strategicznym jest zbliżenie się do poziomu dzietności gwarantującego zastępowalność pokoleń (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, 2021), czyli ok. 2,1 dziecka przypadającego na jedną kobietę. Tymczasem w Polsce w 2021 r. współczynnik ten wyniósł 1,33.

Na podstawie przeprowadzonych analiz zauważono również, że w pierwszym roku pandemii COVID-19 (tj. w 2020 r.) liczba osób aktywnych zawodowo po raz pierwszy od 2014 r. spadła poniżej 17 mln, natomiast w przypadku liczby osób biernych zawodowo po raz pierwszy od 2015 r. odnotowano wzrost wskaźnika do 13,3 mln. W latach 2002–2021 wśród osób aktywnych zawodowo wyraźnie przeważali mężczyźni. Różnica pomiędzy płciami sukcesywnie pogłębiała się, w 2021 r. wynosiła 1,63 mln. Wśród osób biernych zawodowo dominowały kobiety, w tym przypadku różnica między płciami utrzymywała się na poziomie ok. 3 mln. Do roku 2020 liczba aktywnych zawodowo kobiet w wieku 15–89 lat była niższa niż biernych zawodowo. W 2021 r., po zmianie zasad klasyfikowania ludności do grona pracujących, w analizowanym dwudziestoleciu po raz pierwszy liczba kobiet aktywnych zawodowo była o 57 tys. wyższa niż biernych zawodowo, co stanowi 0,73%, natomiast liczba mężczyzn aktywnych zawodowo w całym badanym okresie była znacznie wyższa niż biernych zawodowo, w 2021 r. o 48,46%. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15–89 lat w 2021 r. wyniósł 66% dla mężczyzn i 50,2% dla kobiet, natomiast w wieku produkcyjnym 83,1% dla mężczyzn i 75,2% dla kobiet. Różnica pomiędzy płciami wynosiła odpowiednio 15,8 oraz 7,9 punktu procentowego. Wyraźnie widać, że kobiety charakteryzują się mniejszą aktywnością zawodową niż mężczyźni. Stosunkowo niski współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 15–89 lat może wynikać z wysokiej liczby kobiet w wieku poprodukcyjnym. Jednym z głównych powodów niższej aktywności zawodowej w wieku produkcyjnym jest z pewnością nadmierne obciążenie obowiązkami sprawowanymi na rzecz rodziny (Kacperska, 2011). W pierwszym roku pandemii COVID-19 w przypadku kobiet odnotowano spadek liczby aktywnych zawodowo, wzrost liczby biernych zawodowo oraz w związku z tym spadek współczynnika aktywności zawodowej w porównaniu z rokiem poprzednim, czego nie zauważono w przypadku mężczyzn. Sytuacja kryzysowa, jaką była pandemia COVID-19, wpłynęła więc negatywnie wyłącznie na aktywność zawodową kobiet. Zaprezentowane badania na temat kapitału ludzkiego wskazały, że w badanym okresie poziom wykształcenia ludności w Polsce rósł. Zauważono również, że kobiety były lepiej wykształcone niż

mężczyźni – w 2021 r. przeważały wśród studentów i absolwentów studiów wyższych oraz słuchaczy studiów podyplomowych, rosła ich liczba wśród uczestników szkół doktorskich. Można zatem stwierdzić, że ich aktywność w okresie edukacji była wyższa niż mężczyzn. Nie przekłada się to jednak na rynek pracy, gdzie potencjał kobiet wydaje się niewykorzystany w pełni. Tym samym badania przeprowadzone w drugim rozdziale umożliwiły pozytywne zweryfikowanie hipotezy pierwszej (H1: Potencjał kobiet nie jest w pełni wykorzystany na rynku pracy w Polsce) i czwartej (H4: Rynek pracy kobiet w Polsce jest wrażliwy na sytuacje kryzysowe, takie jak pandemia COVID-19, i reaguje silniej niż rynek pracy mężczyzn). Zrealizowano również drugi (tj.: Nakreślenie ogólnej sytuacji demograficznej w Polsce, która determinuje wielkość zasobów pracy) oraz trzeci (tj.: Ocena zasobów pracy oraz kapitału ludzkiego według płci w Polsce) cel szczegółowy pracy.

W trzecim rozdziale książki dokonano oceny sytuacji kobiet na regionalnych i lokalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2002–2021, z wykorzystaniem taksonomicznego miernika rozwoju, metod geograficznych systemów informacyjnych oraz statystyki i ekonometrii przestrzennej. Na podstawie badań przeprowadzonych w pierwszej części rozdziału potwierdzono zróżnicowanie przestrzenne sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce. W całym analizowanym dwudziestoleciu województwo mazowieckie charakteryzowało się najwyższym poziomem miernika taksonomicznego obrazującego sytuację kobiet na rynku pracy i wyraźnie dystansowało się od pozostałych. Do jednostek cechujących się najniższymi wartościami miernika należały województwa: warmińsko-mazurskie, podkarpackie, kujawsko-pomorskie i lubelskie. Zauważono również, że pandemia COVID-19 miała wpływ na pogorszenie sytuacji kobiet na rynkach pracy we wszystkich województwach, przy czym w małopolskim, warmińsko-mazurskim i świętokrzyskim jej skutki odnotowano dopiero w drugim roku pandemii. Generalnie wartości mierników uzyskane dla województw w poszczególnych latach nie były wysokie (były znacznie oddalone od wartości maksymalnej obrazującej potencjalnie najlepszą sytuację na rynku pracy). W związku z tym zaryzykowano stwierdzenie, że sytuacja kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce w analizowanym dwudziestoleciu nie była korzystna.

Badania dotyczące lokalnych rynków pracy kobiet potwierdziły uzyskane wcześniej wnioski. Stwierdzono, że sytuacja kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce nie była korzystna (na co wskazywało znaczne oddalenie od potencjalnie najlepszej), była wyraźnie zróżnicowana przestrzennie, co więcej, negatywnie na nią wpłynęła pandemia COVID-19. Najwyższym poziomem mierników we wszystkich analizowanych latach charakteryzowały się duże miasta, tj. Warszawa, Wrocław, Kraków i Poznań oraz powiaty położone w ich sąsiedztwie, miasta zlokalizowane na Śląsku (Jastrzębie-Zdrój, Dąbrowa Górnicza, Świętochłowice i Katowice) oraz Opole i Gdańsk, natomiast najniższym cechowały się powiaty: lipnowski, radziejowski, wrocławski, rypiński i braniewski (województwo kujawsko-pomorskie), bartoszycki, działdowski i gołdapski (województwo warmińsko-mazurskie), żuromiński

i sierpecki (województwo mazowieckie), krasnostawski, włodawski, hrubieszowski, parczewski i chełmski (województwo lubelskie), brzozowski, strzyżowski i przeworski (województwo podkarpackie) oraz kazimierski (województwo małopolskie). W całym analizowanym okresie występował wyraźny podział na Polskę zachodnią, charakteryzującą się lepszą sytuacją kobiet na rynku pracy i wschodnią (z wyłączeniem województwa podlaskiego), gdzie była ona znacznie gorsza. Można zatem wnioskować, że zróżnicowanie przestrzenne sytuacji kobiet na rynku pracy było zdeterminowane zróżnicowaniem przestrzennym rozwoju gospodarczego kraju. Na podstawie przeprowadzonych badań wyspecyfikowano również dwa województwa pełne kontrastów – mazowieckie i małopolskie, w których wystąpiły powiaty cechujące się zarówno najwyższymi, jak i najniższymi wartościami mierników. W wyniku zastosowania metod eksploracyjnej analizy danych przestrzennych (globalnej i lokalnej statystyki Morana I) potwierdzono występowanie dodatniej autokorelacji przestrzennej w kształtowaniu się wyznaczonych mierników we wszystkich analizowanych latach. Oznacza to, że istnieją zależności przestrzenne między powiatami, które mają wpływ na kształtowanie się sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce. Wśród zidentyfikowanych klastrów najbardziej wyraźne tworzyły powiaty cechujące się wysokimi wartościami mierników, położone w okolicach stolicy kraju, w województwach pomorskim, dolnośląskim i śląskim oraz te, które charakteryzowały się niskimi wartościami zmiennej, zlokalizowane w województwach warmińsko-mazurskim, kujawsko-pomorskim, podkarpackim i lubelskim. W 2020 r. szczególnie wyróżnił się klaster niskich wartości położony w południowo-wschodniej części kraju, natomiast w 2021 r. klaster zlokalizowany na terenie województw kujawsko-pomorskiego i warmińsko-mazurskiego, co może świadczyć o pogorszeniu się sytuacji kobiet w tych częściach kraju w okresie pandemii COVID-19, w porównaniu z poprzednimi latami. Występowanie wyraźnych klastrów niskich i wysokich wartości analizowanej zmiennej potwierdza zróżnicowanie przestrzenne sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce. Wzrost wartości statystyki Morana I w czasie i w związku z tym powiększanie się klastrów, wskazuje na pogłębianie się nierówności w tym zakresie w kraju. W analizie determinant sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce zastosowano model o równaniach pozornie niezależnych z autoregresją przestrzenną SUR-SLM. Uzyskane wyniki analiz potwierdziły, że zarówno zmienne ekonomiczne (liczba podmiotów gospodarczych w przeliczeniu na 1 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym oraz nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach przypadające na jednego mieszkańca), jak i zmienne społeczne (liczba małżeństw i urodzeń w przeliczeniu na 1 tys. mieszkańców oraz udział dzieci w wieku do lat 17, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku) wpływały na kształtowanie się sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce w badanych latach. Wyraźną zależność we wszystkich analizowanych latach odnotowano dla wydatków na pomoc społeczną, których wzrost wpływał na spadek wartości mierników sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy. Na podstawie zaprezentowanych w trzecim rozdziale

badan przyjęto hipotezę drugą (H2: Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce jest wyraźnie zróżnicowana przestrzennie), trzecią (H3: Nie tylko ekonomiczne, lecz także społeczne czynniki wpływają na funkcjonowanie kobiet na rynku pracy w Polsce) oraz pierwszą część czwartej, jako że w tym przypadku nie przeprowadzono badań porównawczych dla płci (H4: Rynek pracy kobiet w Polsce jest wrażliwy na sytuacje kryzysowe, takie jak pandemia COVID-19, i reaguje silniej niż rynek pracy mężczyzn). Zrealizowano także czwarty (tj.: Ocena sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce z wykorzystaniem metod taksonomii numerycznej oraz geograficznych systemów informacyjnych) i piąty (tj.: Ocena sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce z wykorzystaniem metod taksonomii numerycznej, geograficznych systemów informacyjnych, eksploracyjnej analizy danych przestrzennych i ekonometrii przestrzennej) cel szczegółowy pracy.

Czwarty rozdział w całości poświęcono analizie pracujących w wielkich, dużych i średnich grupach zawodowych w Polsce. Na podstawie przeprowadzonych badań zauważono, że liczba pracujących w kraju generalnie charakteryzowała się trendem rosnącym oraz sezonowością w latach 2012–2021, najniższe wartości w ciągu roku osiągała zazwyczaj w kwartałach pierwszych, najwyższe zaś w trzecich. W ostatnim analizowanym roku mężczyźni stanowili 54,66%, natomiast kobiety 45,34% wszystkich pracujących w kraju. Wyniki analiz potwierdziły, że pandemia COVID-19 z pewnością wpłynęła na rynek pracy w Polsce, zauważono spadek liczby pracujących ogółem w II i III kw. 2020 r. w porównaniu z analogicznymi okresami roku 2019. Jednak już w IV kw. 2020 r. nastąpiło odwrócenie negatywnej tendencji, wystąpił wzrost poziomu zmiennej, w porównaniu do IV kw. 2019 r. Niestety, nie było możliwości analizy wpływu pandemii w 2021 r. z uwagi na zmianę definicji ludności pracującej w BAEL. Warto zauważyć, że pandemia COVID-19 silniej wpłynęła na rynek pracy kobiet niż mężczyzn, było to szczególnie widoczne w II kw. 2020 r., kiedy wybuchła pandemia i wprowadzono lockdown. Wówczas liczba pracujących mężczyzn spadła o 52 tys. osób (tj. 0,57%) w porównaniu z kwartałem poprzednim, natomiast kobiet o 99 tys. (tj. 1,37%). Jednak już w IV kw. 2020 r. zauważono wyraźną poprawę sytuacji kobiet – wzrost poziomu zmiennej w porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku, a nawet w porównaniu z III kw. 2020 r. W przypadku mężczyzn nie możemy mówić o tak dużej poprawie. Zatem rynek pracy kobiet silniej zareagował na sytuację kryzysową, spowodowaną pandemią COVID-19, ale również zauważono w tym przypadku silniejsze odbicie – poprawę sytuacji. W latach 2012–2021 najwięcej kobiet pracowało w drugiej wielkiej grupie zawodowej: specjaliści (ponad 25% wszystkich pracujących kobiet), następnie w piątej: pracownicy usług i sprzedawcy (niespełna 20%) oraz w trzeciej: technicy i inny średni personel (ok. 15%). Najmniej kobiet pracowało w grupie zerowej: siły zbrojne (ok. 0,05%), ósmej: operatorzy i monterzy maszyn (ok. 3%) oraz siódmej: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (ok. 3,5%). Na podstawie analizy udziałów pracujących według płci w poszczególnych wielkich grupach zawodowych w latach 2012–2021 wyróżniono trzy grupy silnie zmaskulinizowane: siły zbrojne (0), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7) oraz

operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8). Najbardziej sfeminizowanymi grupami były: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5) oraz pracownicy wykonujący prace proste (9), jednak nie można tutaj mówić o tak silnej reprezentacji jednej płci, jak w przypadku grup zmaskulinizowanych. Jediną grupą, w której występował parytet płci wśród pracujących, była grupa: technicy i inny średni personel (3). Podsumowując całe przeprowadzone badanie, do zmaskulinizowanych bądź sfeminizowanych zaliczono 55,55% wielkich, 55,81% dużych oraz 66,82% średnich grup zawodowych. Można zatem mówić o występowaniu horyzontalnej segregacji zawodowej na polskim rynku pracy, która przejawia się w koncentracji przedstawicieli jednej płci w zawodach powszechnie uznawanych za męskie lub kobiece. Dodatkowo potwierdzono występowanie wertykalnej segregacji zawodowej według płci. Świadczy o tym nie tylko większy udział mężczyzn pracujących w pierwszej wielkiej grupie zawodowej: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, ale przede wszystkim niska reprezentacja kobiet w średniej grupie zawodowej: dyrektorzy generalni i zarządzający (112). W IV kw. 2021 r. kobiety zajmowały jedynie ok. 30% najwyższych stanowisk decyzyjnych w kraju. Należy jednak zaznaczyć, że udział kobiet pracujących w pierwszej grupie zawodowej konsekwentnie rósł w badanym okresie, widać zatem wyraźną poprawę w tym zakresie, dążenie do parytetu. Na podstawie przeprowadzonych w rozdziale czwartym analiz przyjęto więc hipotezę czwartą (H4: Rynek pracy kobiet w Polsce jest wrażliwy na sytuacje kryzysowe, takie jak pandemia COVID-19, i reaguje silniej niż rynek pracy mężczyzn) oraz piątą (H5: Na rynku pracy w Polsce występuje segregacja zawodowa według płci, zarówno wertykalna, jak i horyzontalna). Zrealizowano również szósty cel szczegółowy pracy (tj.: Specyfikacja grup zawodów sfeminizowanych, zmaskulinizowanych oraz charakteryzujących się parytetem płci na rynku pracy w Polsce).

W ostatnim rozdziale omówiono dwa obszary problemowe rynku pracy z perspektywy kobiet – bezrobocie i zróżnicowanie wynagrodzeń według płci. Przeprowadzone analizy pokazały, że w latach 2003–2021 udział bezrobotnych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce wyraźnie spadł (o 9,4 punktu procentowego), jednak konsekwentnie utrzymywał się na wyższym poziomie niż udział bezrobotnych mężczyzn. W 2021 r. kształtował się na poziomie 4,6%. Potwierdzono również, że pandemia COVID-19 wpłynęła na poziom bezrobocia w kraju. W 2020 r., po raz pierwszy od 2014 r., odnotowano wzrost udziału bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w porównaniu z rokiem poprzednim, przy czym zarówno reakcja zmiennej na sytuację kryzysową, jak i odbicie (poprawa) w drugim roku pandemii były silniejsze w przypadku kobiet niż mężczyzn. Zróżnicowanie przestrzenne bezrobocia kobiet w Polsce w badanym okresie było dosyć duże, choć malało w czasie. We wschodniej części kraju poziom zmiennej był wyraźnie wyższy niż w zachodniej, szczególnie po 2015 r. W większości analizowanych jednostek przestrzennych bezrobocie kobiet było wyższe niż mężczyzn. W 2021 r. jedynie w 23 powiatach (na 380), zlokalizowanych głównie w województwach podlaskim i mazowieckim, odnotowano

wyższy udział bezrobotnych mężczyzn. Na podstawie analizy z wykorzystaniem metod eksploracyjnej analizy danych przestrzennych potwierdzono występowanie dodatniej autokorelacji przestrzennej w kształtowaniu się udziału bezrobotnych zarejestrowanych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w powiatach w Polsce, we wszystkich analizowanych latach. Oznacza to, że istnieją zależności przestrzenne między powiatami, które mają wpływ na kształtowanie się tej zmiennej. Analiza autokorelacji lokalnej umożliwiła wyróżnienie klastrów powiatów charakteryzujących się niskimi i wysokimi wartościami bezrobocia kobiet. Klastry wysokich wartości zidentyfikowano na północy kraju (w województwach zachodniopomorskim, pomorskim, kujawsko-pomorskim i warmińsko-mazurskim), na granicy województw mazowieckiego i świętokrzyskiego oraz na południowym wschodzie kraju, w województwie podkarpackim. We wszystkich badanych latach wyróżniono również trzy klastry powiatów charakteryzujących się niskimi wartościami zmiennej, zlokalizowane w województwach śląskim i małopolskim, wielkopolskim oraz mazowieckim. W latach 2003, 2005 i 2010 również w podlaskim i opolskim, natomiast w 2021 r. w lubuskim. Co ciekawe, na terenie województwa mazowieckiego zarysował się zarówno klaster wysokich, jak i niskich wartości, co świadczy o dużym zróżnicowaniu rozwoju gospodarczego tego regionu. W analizie determinant bezrobocia kobiet wykorzystano model GWR. Uzyskane wyniki potwierdziły, że zarówno zmienne ekonomiczne (liczba podmiotów gospodarczych w przeliczeniu na 1 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym, udział bezrobotnych zarejestrowanych mężczyzn w liczbie ludności w wieku produkcyjnym), jak i społeczne (liczba rozwodów w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców, udział dzieci w wieku do lat 17, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku) wpływały na kształtowanie się udziału bezrobotnych kobiet w powiatach. Co więcej, siła zależności występujących pomiędzy zmiennymi była zróżnicowana przestrzennie. Na podstawie analiz przeprowadzonych w pierwszej części rozdziału piątego pozytywnie zweryfikowano hipotezę trzecią (H3: Nie tylko ekonomiczne, lecz także społeczne czynniki wpływają na funkcjonowanie kobiet na rynku pracy w Polsce) i czwartą (H4: Rynek pracy kobiet w Polsce jest wrażliwy na sytuacje kryzysowe, takie jak pandemia COVID-19, i reaguje silniej niż rynek pracy mężczyzn). Zrealizowano również siódmy cel szczegółowy pracy (tj.: Analiza bezrobocia kobiet w Polsce z wykorzystaniem metod geograficznych systemów informacyjnych, eksploracyjnej analizy danych przestrzennych oraz ekonometrii przestrzennej).

W drugiej części rozdziału piątego zaprezentowano zróżnicowanie wynagrodzeń według płci z dwóch perspektyw – na podstawie różnicy w przeciętnych wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet w odniesieniu do płacy kobiet oraz luki płacowej. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto (nominalne) konsekwentnie rosły w latach 2004–2020. Nie odnotowano negatywnego wpływu pandemii COVID-19 w tym zakresie. Mimo intensywniejszego wzrostu płac kobiet, mężczyźni zarabiali więcej we wszystkich analizowanych przekrojach (wyjątkiem były jedynie kobiety w wieku

60 lat i więcej w wybranych latach, sekcje E, F i H oraz 13 spośród 133 średnich grup zawodowych). W latach 2004–2018 różnica w przeciętnych wynagrodzeniach według płci utrzymywała się na poziomie ok. 20% przeciętnej płacy kobiet, w 2020 r. wyniosła 14,66%. Najwyższe przeciętne wynagrodzenia dla obydwu płci występowały w województwie mazowieckim, natomiast najniższe w większości analizowanych lat w podkarpackim. Największym zróżnicowaniem zmiennej według płci charakteryzowało się województwo śląskie, najniższym zaś podlaskie. Spośród wszystkich analizowanych kategorii największe nierówności w przeciętnych wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn odnotowano w przypadku wykształcenia wyższego (w 2020 r. różnica stanowiła 38,45% przeciętne wynagrodzenia kobiet), ludności w wieku 35–44 lata (w 2020 r. różnica stanowiła 20,52% przeciętne wynagrodzenia kobiet), sektora usługowego (w 2020 r. różnica stanowiła 20% przeciętne wynagrodzenia kobiet), sekcji K: działalność finansowa i ubezpieczeniowa (w 2020 r. różnica stanowiła 45,52% przeciętne wynagrodzenia kobiet) oraz pierwszej wielkiej grupy zawodowej: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (w 2020 r. różnica stanowiła 28,76% przeciętne wynagrodzenia kobiet). Można zatem stwierdzić, że im wyższe wykształcenie i pozycja zawodowa, tym większe nierówności w wynagrodzeniach według płci na korzyść mężczyzn. Dane statystyczne na temat luki płacowej wskazują, że Polska jest jednym z krajów europejskich, w którym wskaźnik ten osiąga najniższe wartości, w 2020 r. wynosił 4,5%. Największy poziom luki płacowej wystąpił w sekcji K (30,5%) oraz w pierwszej wielkiej grupie zawodowej (21,8%). Na podstawie badań przeprowadzonych w ostatniej części książki przyjęto hipotezę siódmą (H7: Nierówności w przeciętnych wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet w Polsce rosną wraz ze wzrostem wykształcenia i pozycji zawodowej) oraz zrealizowano ósmy cel szczegółowy pracy (tj.: Ocena zróżnicowania wynagrodzeń według płci w Polsce na podstawie informacji statystycznych na temat przeciętnych wynagrodzeń i luki płacowej). Dodatkowo badania przeprowadzone w czwartym i piątym rozdziale umożliwiły pozytywne zweryfikowanie hipotezy szóstej (H6: Nierówności według płci są widoczne w wielu obszarach rynku pracy w Polsce, szczególnie w zatrudnieniu i wynagrodzeniach).

Z zaprezentowanych w niniejszej książce analiz wynika, że rynek pracy kobiet w Polsce nie jest w dobrej kondycji. Mimo wprowadzonych regulacji na rzecz równości na rynku pracy kobiety nadal otrzymują niższe wynagrodzenia za pracę niż mężczyźni. Koncentracja kobiet w zawodach niżej opłacanych (wertikalna segregacja zawodowa), z mniejszymi szansami na rozwój zawodowy oraz niska reprezentacja na najwyższych stanowiskach (horyzontalna segregacja zawodowa) wpływają na mniej korzystną pozycję kobiet na rynku pracy w stosunku do mężczyzn. Dodatkowo rynek pracy kobiet silniej reaguje na sytuacje kryzysowe, a w związku z tym jest bardziej niestabilny i niepewny. Co więcej, potencjał kobiet na rynku pracy nie jest w pełni wykorzystany. Mimo że generalnie charakteryzują się one wyższym poziomem wykształcenia niż mężczyźni, ich aktywność na rynku pracy jest znacznie mniejsza. Należy jednak podkreślić, że większość kobiet dzieli swoje siły i czas

między pracą zawodową, pracą wykonywaną w gospodarstwie domowym oraz sprawowanie funkcji opiekuńczej w rodzinie, nad dziećmi i seniorami.

Aby zrozumieć specyfikę rynku pracy kobiet i wprowadzić działania na rzecz poprawy obecnej sytuacji, najpierw należy docenić wartość i zrozumieć ważność nieodpłatnej pracy świadczonej na rzecz rodziny, którą w większości wykonują kobiety, a która często jest niedoceniana i marginalizowana (Zachorowska-Mazurkiewicz, 2016; McDonald, 1995). Należy zrozumieć, że praca ta jest podstawą funkcjonowania społeczeństwa, a kobiety, które ją wykonują, mają ogromny wkład w rozwój demograficzny, społeczny i gospodarczy kraju – kształtują nowe pokolenia ludzi, którzy będą płacili podatki. Ważne jest również, aby w społeczeństwie zakorzeniło się przekonanie, iż wspólna praca kobiety i mężczyzny w gospodarstwie domowym jest normą, a nie czymś wyjątkowym czy wstydlivym, co nie jest dla wszystkich oczywiste.

Dzielenie obowiązków jest jednak niewystarczające. Potrzebne jest również wsparcie ze strony państwa, czy samorządów, aczkolwiek nie dotyczy ono nadmiernego wykorzystywania instrumentów polityki pasywnej, takich jak zasiłki. Oczywiście wsparcie finansowe rodzin, czy osób znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej jest konieczne. Niemniej jednak działania w tym zakresie muszą być bardzo ostrożne, gdyż z przeprowadzonych w książce badań wynika, że mogą one powodować negatywne skutki na rynku pracy – wpływać na pogorszenie sytuacji kobiet, na zmniejszenie ich aktywności zawodowej. W związku z tym należy wykorzystywać, na znacznie szerszą niż dotychczas skalę, instrumenty aktywnej polityki państwa. Niezwykle istotne jest konsekwentne zwiększanie działalności w zakresie sprawowania funkcji opiekuńczej nie tylko nad dziećmi, lecz także nad seniorami. Dotyczy to głównie dostępu do opieki nad najmłodszymi dziećmi w żłobkach i przedszkolach, ale także wydłużenia opieki nad dziećmi w szkołach oraz zapewnienia opieki seniorom, np. w domach dziennego pobytu, co nie jest w Polsce powszechne. Większa aktywność państwa w zakresie wprowadzenia programów ukierunkowanych na pomoc kobietom w dzieleniu obowiązków rodzinnych i zawodowych, w tym promowanie elastycznych form zatrudnienia, niewątpliwie przyniosłaby pozytywne skutki. Wśród elastycznych form pracy w Polsce najbardziej popularne jest zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin. Nie jest ono jednak dobrym rozwiązaniem, gdyż ogranicza w znacznym stopniu dochody oraz możliwości rozwoju i awansu. Jednym z pozytywnych skutków pandemii COVID-19 było wprowadzenie na szeroką skalę pracy zdalnej. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy przekonali się, że mogą sobie ufać, a wprowadzenie odpowiednich regulacji prawnych zapewniło poczucie bezpieczeństwa obu stronom. Rozwiązanie to jest niezwykle korzystne dla kobiet. Świadczenie pracy w formie zdalnej lub hybrydowej umożliwia godzenie obowiązków. Ważne jest przy tym wprowadzanie elastycznego czy zadaniowego czasu pracy, czyli rezygnacja z wykonywania jej w określonych godzinach.

Wszystkie funkcje sprawowane przez kobietę zarówno w rodzinie, społeczeństwie, jak i gospodarce, są ważne. Rezygnacja z którejkolwiek z nich nie jest wskazana.

Z tego względu należy wspierać ich działalność na każdym polu. Społeczeństwo XXI w. powinno przede wszystkim odrzucić wszelkie stereotypy, docenić pracę nieodpłatną sprawowaną na rzecz rodziny (zrozumieć jej rolę i podzielić obowiązki) oraz wprowadzić na szeroką skalę nowoczesne, elastyczne formy świadczenia pracy. Takie podejście z pewnością pozytywnie wpłynęłoby na rynek pracy i na pracowników, którym łatwiej byłoby znaleźć równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Dałoby również więcej przestrzeni kobietom na realizację celów zawodowych.

Badania zaprezentowane w książce zakończono, w większości tematów, na 2021 r. Kolejne lata przyniosły nowe wyzwania (np. wojna w Ukrainie), które wpłynęły na gospodarkę kraju. Jako że rynek pracy kobiet jest wrażliwy na wszelkie zaburzenia, z pewnością zaszły na nim zmiany. Istnieje zatem potrzeba kontynuacji badań, prowadzenia dalszego monitoringu, wskazywania (być może nowych) obszarów problemowych. Warto również rozszerzyć analizy, przeprowadzić badania porównawcze dla kobiet i mężczyzn oraz wskazać pozycję polskiego rynku pracy kobiet na tle pozostałych krajów Unii Europejskiej.

Bibliografia

- Adamkiewicz S., *Edukacja w II Rzeczypospolitej*, Niepodległa, Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, <https://niepodlegla.gov.pl/o-niepodleglej/edukacja-w-ii-rzeczypospolitej> (dostęp: 21.02.2022).
- Anselin L. (1988), *Spatial Econometrics: Methods and Models*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht.
- Anselin L. (1995), *Local Indicators of Spatial Association – LISA*, „Geographical Analysis”, 27 (2), s. 93–115.
- Antczak E., Lewandowska-Gwarda K. (2015), *Migration Processes in European Cities: A Spatio-Temporal Analysis Using Different Spatial Weights Matrices*, „Estudios de Economía Aplicada”, 33 (1), s. 53–80.
- Antczak E., Lewandowska-Gwarda K. (2018), *Dynamika procesu starzenia się ludności w Polsce. Ocena z wykorzystaniem metod strukturalno-geograficznych*, „Studia Regionalne i Lokalne”, 4 (74), s. 89–110.
- Balcerzak-Paradowska B. (red.) (2001), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990–1999*, IPISS, Warszawa.
- Bardasi E., Gornick J.C. (2008), *Working for Less? Women’s Part-time Wage Penalties across Countries*, „Feminist Economics”, 14 (1), s. 37–72.
- Becker G.S. (1957), *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press.
- Becker G.S. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, „The American Economic Review”, 62 (1/2), s. 157–160.
- Begg D., Fisher S., Dornbush R. (1996), *Makroekonomia*, PWE, Warszawa.
- Benton T. (2001), *Emancipation*, [w:] P.B. Clarke, J. Foweraker (red.), *Encyclopedia of Democratic Thought*, Routledge, London–New York, s. 332–337.
- Bergmann B.R. (1971), *The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment*, „Journal of Political Economy”, 79 (2), s. 294–313.
- Bergmann B.R. (1974), *Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex*, „Eastern Economic Journal”, 1 (2), s. 103–110.
- Bieszk-Stolorz B. (2017), *The Impact of Gender on Routes for Registered Unemployment Exit in Poland*, „Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy”, 12 (4), s. 733–749.
- Bremond J., Couet J.F., Salort M.M. (2012), *Kompendium wiedzy o ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Brunsdon C.F., Fotheringham A.S., Charlton M. (1996), *Geographically Weighted Regression: A Method for Exploring Spatial Nonstationarity*, „Geographical Analysis”, 28, s. 281–298.

- Brunsdon C.F., Fotheringham A.S., Charlton M. (2006), *Geographically Weighted Regression*, „Technometrics”, 48 (1).
- Brzezińska Z. (2020, 2 lutego), *Kobiety, które dały Polkom prawo wyboru*, „Rzeczpospolita”, <https://www.rp.pl/historia/art906761-kobiety-ktore-daly-polkom-prawo-wyboru> (dostęp: 10.03.2022).
- Bukowczan-Rzeszut A. (2021, 1 listopada), *Doktor Anna, medyczna pionierka*, Ciekawostki historyczne.pl, <https://ciekawostkihistoryczne.pl/2021/11/01/doktor-anna-medyczna-pionierka> (dostęp: 28.03.2022).
- Cieliczko P. (2018, 26 marca), *Matki Chrzestne Powstania Wielkopolskiego – Zofia Tułodziecka*, Hrabia Tytus, <https://hrabiattytus.pl/2018/03/26/zofia-tulodziecka-matki-chrzestne-powstania-wielkopolskiego> (dostęp: 8.03.2022).
- Cieślak-Wróblewska A., Fandrejewska A. (2012, 25 lutego), *Ile zarabiają osoby po 60 roku życia? Wcale niemało*, „Rzeczpospolita”, <https://pieniadze.rp.pl/emerytura/art13890501-ile-zarabiaja-osoby-po-60-roku-zycia-wcale-niemalo> (dostęp: 29.12.2022).
- Cliff A.D., Ord J.K. (1973), *Spatial Autocorrelation*, Pion, London.
- Dajnowicz M., Miodowski A. (red.) (2020), *Ruchy kobiece na ziemiach polskich w XIX i XX wieku: stan badań i perspektywy*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok, <https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/handle/11320/10223> (dostęp: 8.03.2022).
- Dekret o ordynacji wyborczej do Sejmu Ustawodawczego, Dz. U. z 1918 r. Nr 18, poz. 46, <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19180180046> (dostęp: 15.03.2022).
- Dobkowska, J. (2016), *Poglądy w kwestii potrzeby oraz zakresu edukacji kobiet panujące w drugiej połowie XIX i na przełomie XIX i XX wieku*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Historica”, 96, s. 89–107.
- Doeringer P., Piore M. (1971), *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Routledge, New York.
- Drela K. (2014), *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy?*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Usług”, 114, s. 105–125.
- Dufurat J. (2020), *W okresie powolnej modernizacji. Kobieta w II Rzeczypospolitej – próba bilansu*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego Prace Historyczne”, 147 (4), s. 811–822.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej PE/43/2019/REV/1 OJ L 186, 11.7.2019, s. 105–121.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz. Urz. UE L Nr 188, s. 79.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków, PE/59/2022/INIT OJ L 315, 7.12.2022, s. 44–59.
- Edgeworth F.Y. (1922), *Equal Pay to Men and Women for Equal Work*, „The Economic Journal”, 32 (128), s. 431–457.
- Encyklopedia zarządzania, *Rynek*, <https://mfiles.pl/pl/index.php/Rynek> (dostęp: 19.03.2022).
- England P., Folbre N. (1999), *The Cost of Caring*, „The Annals of the American Academy of Political and Social Science”, 561 (1), s. 39–51.

- England P., Folbre N. (2002), *Care, Inequality, and Policy*, [w:] F. Cancian, D. Kurz, S. London, R. Reviere, M.C. Tuominen (red.), *Child Care and Inequality: Re-thinking Carework for Children and Youth*, Routledge, New York, s. 133–144.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Verashchagina A., Bettio F. (2009), *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*, Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/1063> (dostęp: 25.03.2022).
- European Commission, Directorate-General for Justice, Burri S., Aune H. (2013), *Sex discrimination in relation to part-time and fixed-term work – The application of EU and national law in practice in 33 European countries*, Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/53404> (dostęp: 6.06.2023).
- European Parliament, *Social and labour market policy in Sweden*, https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/summary_en.htm (dostęp: 4.04.2022).
- Eurostat, EUROPOP2019, *Population projections at national level (2019-2100)*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography/population-projections/database> (dostęp: 11.05.2022).
- Fotheringham A.S., Brunsdon C., Charlton M. (2002), *Geographically Weighted Regression. The Analysis of Spatially Varying Relationships*, Wiley, UK.
- Fotheringham A.S., Charlton M., Brunsdon C. (1997), *Measuring Spatial Variations in Relationships with Geographically Weighted Regression*, [w:] M. Fischer, A. Getis (red.), *Recent Developments in Spatial Analysis*, Springer Verlag, London.
- Francik A., Poczowski A. (1993), *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.
- Gajdos A., Lewandowska-Gwarda K. (2022), *Analizy i prognozy polskiego rynku pracy. Przekrój grup zawodowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Gawrycka M., Wasilczuk J., Zwiech P. (2007), *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, CeDeWu, Warszawa.
- Georgetown Institute for Women, Peace and Security, *Women Peace and Security Index*, <https://giwps.georgetown.edu/the-index> (dostęp: 4.05.2022).
- Golinowska S., Gawrońska-Nowak B., Zarzycka A. (2004), *Praca z perspektywy płci*, [w:] S. Golinowska (red.), *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, CeDeWu, Warszawa, s. 169–191.
- Gołaszewska-Kaczan U. (2014), *Działania podnoszące poziom kapitału ludzkiego w nowej perspektywie finansowania 2014–2020*, „Optimum. Studia Ekonomiczne”, 6 (72), s. 91–104.
- Górnicz-Mulcahy A., Lewandowicz-Machnikowska M. (2021), *Społeczne i prawne aspekty dyskryminacji płacowej kobiet*, [w:] R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek (red.), *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przeszłość*, Prace Naukowe Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, e-Monografie, 186, s. 77–84.
- GUS (2020), *Zeszyt metodologiczny. Statystyka rynku pracy i wynagrodzeń*, Departament Rynku Pracy, Warszawa, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/zeszyt-metodologiczny-statystyka-ryнку-pracy-i-wynagrodzen,1,3.html> (dostęp: 14.03.2022).

- GUS (2020a), *Zeszyt metodologiczny. Struktura wynagrodzeń według zawodów*, Departament Rynku Pracy, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/zeszyt-metodologiczny-struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow,8,1.html> (dostęp: 3.01.2023)
- GUS (2021), *Informacja Głównego Urzędu Statystycznego na temat zmian wprowadzanych od 2021 r. w BAEL*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bienni-zawodowo-wg-bael/informacja-glownego-urzedu-statystycznego-na-temat-zmian-wprowadzanych-od-2021-r-w-bael,35,1.html> (dostęp: 16.03.2022).
- GUS (2022), *Rozwój regionalny Polski – raport analityczny 2021*, <https://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/publikacje-regionalne/opracowania-zbiorcze/rozwoj-regionalny-polski-raport-analityczny-2021,11,2.html> (29.04.2022).
- GUS (2022a), *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2020 r.*, Analizy Statystyczne, Bydgoszcz, Warszawa, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2020-roku,5,7.html> (dostęp: 3.01.2023).
- GUS, *Informacja Głównego Urzędu Statystycznego na temat zmian wprowadzanych od 2021 r. w BAEL*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bienni-zawodowo-wg-bael/informacja-glownego-urzedu-statystycznego-na-temat-zmian-wprowadzanych-od-2021-r-w-bael,35,1.html> (dostęp: 15.03.2023).
- GUS, *Prognoza ludności na lata 2014–2050*, https://demografia.stat.gov.pl/BazaDemografia/Prognoza_2014_2050.aspx (dostęp: 11.05.2022).
- GUS, *Słownik pojęć*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec> (dostęp: 15.03.2022).
- GUS, *Słownik pojęć: Aktywność ekonomiczna według BAEL*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4562.pojecie.html> (dostęp: 18.03.2022).
- GUS, *Słownik pojęć: Bezrobotni według BAEL*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4560.pojecie.html> (dostęp: 18.03.2022).
- GUS, *Słownik pojęć: Bezrobotni zarejestrowani*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/2958.pojecie.html> (dostęp: 4.01.2022).
- GUS, *Słownik pojęć: Ludność bierna zawodowo według BAEL*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4561.pojecie.html> (dostęp: 19.03.2022).
- GUS, *Słownik pojęć: Pracujący według BAEL*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4563.pojecie.html> (dostęp: 18.03.2022).
- GUS, *Słownik pojęć: Wiek poprodukcyjny*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3947.pojecie.html> (dostęp: 13.05.2022).
- GUS, *Słownik pojęć: Wiek produkcyjny*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/861.pojecie.html> (dostęp: 13.05.2022).
- GUS, *Słownik pojęć: Wiek przedprodukcyjny*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/863.pojecie.html> (dostęp: 13.05.2022).
- GUS, *Słownik pojęć: Współczynnik aktywności zawodowej ludności według BAEL*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4573.pojecie.html> (dostęp: 18.05.2022).

- GUS, *Słownik pojęć: Współczynnik feminizacji*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3951,pojecie.html> (dostęp: 13.05.2022).
- GUS, *Słownik pojęć: Współczynnik obciążenia demograficznego ludnością w wieku poprodukcyjnym*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4558,pojecie.html> (dostęp: 2.05.2022).
- GUS, *Trwanie życia w 2020 roku*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/trwanie-zycia/trwanie-zycia-w-2020-roku,2,15.html> (dostęp: 15.05.2022).
- Haponiuk M. (2013), *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, [w:] M. Kiełkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, Instytut Obywatelski, Warszawa, s. 38–51.
- Hellwig Z. (1967), *Procedure of Evaluating High-Level Manpower Data and Typology of Countries by Means of the Taxonomic Method*, COM/WS/91, Warsaw, 9 December, 1967, UNESCO working paper.
- Hellwig Z. (1968), *Zastosowanie metody taksonomicznej do typologicznego podziału krajów ze względu na poziom ich rozwoju oraz zasoby i strukturę wykwalifikowanych kadr*, „Przegląd Statystyczny”, 4, s. 307–326.
- Hellwig Z. (1981), *Wielowymiarowa analiza porównawcza i jej zastosowanie w badaniach wielocechowych obiektów gospodarczych*, [w:] W. Welfe (red.), *Metody i modele ekonomiczno-matematyczne w doskonaleniu zarządzania gospodarką socjalistyczną*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, s. 46–68.
- Hewitson G.J. (1999), *Feminist Economics: Interrogating the Masculinity of Rational Economic Man*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Hewitson G.J. (2001), *Ekonomia feministyczna – przegląd debat*, przeł. E. Charkiewicz, Z. Łapniewska, Uniwersytet la Trobe. Szkoła Biznesu, Wydział Ekonomii, Artykuły Seria A, http://studiagender.umk.pl/pliki/teksty_ekonomia_feministyczna.pdf (dostęp: 21.03.2022).
- Hodorowicz-Knab S. (2018), *Naznaczone literą „P”. Polki jako robotnice przymusowe w III Rzeszy 1939–1945*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
- Humphries J. (1998), *Towards a Family-friendly Economics*, „New Political Economy”, 3 (2), s. 223–240.
- Instytut Badań Strukturalnych (2015), *Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn. Pomiar, trendy, wyjaśnienia*, http://ibs.org.pl/app/uploads/2016/05/IBS_Nierownosc_Placowa_raport.pdf (dostęp: 2.06.2023).
- Janicka M. (2011), *Maria Skłodowska-Curie*, Muzeum Historii Polski, Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, <http://muzhp.pl/pl/c/557/maria-skłodowskacurie> (dostęp: 11.02.2023).
- Jelonek A., Soja M. (2013), *Podstawy geografii ludności*, Instytut Geografii i Gospodarki Przestrzennej Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Kacprzak M., Król A. (2015), *Kapitał ludzki na rynku pracy*, „Turystyka i Rozwój Regionalny”, 4, s. 33–44.
- Kaczorowski A. (2020, 13 sierpnia), *Solidarność była kobietą. Zapomniane bohaterki*, Deutsche Welle, <https://www.dw.com/pl/solidarno%C5%9B%C4%87-by%C5%82a-kobiet%C4%85-zapomniane-bohaterki/a-54541807> (dostęp: 26.03.2022).
- Kalinowska-Nawrotek B. (2004), *Formy dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, 2, s. 231–245.

- Kałwa D. (2015, lipiec–sierpień), *Emancypacja kobiet po polsku*, „Miesięcznik ZNAK”, nr 722–723, <https://www miesiecznik.znak.com.pl/7222015dobrochna-kalwaemancypacja-kobiet-po-polsku/> (dostęp: 27.02.2022).
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, Dz. U. C 202 z 7 czerwca 2016 r., s. 391–407.
- Klimas B. (2018, 24 sierpnia), *Robotnica brzmiało – i brzmi – dumnie*, *Życie regionów*, „Rzeczpospolita”, <https://regiony.rp.pl/archiwum/art17630171-robotnica-brzmialo-i-brzmi-dumnie> (dostęp: 10.03.2022).
- Kołaczek B. (2009), *Dyskryminacja kobiet w zatrudnieniu*, „Polityka Społeczna”, 5–6, s. 2–6.
- Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z dnia 22 lipca 1952 r., Dz. U. z 1952 r. Nr 33.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 marca 1921 r., Dz. U. z 1921 r. Nr 44, poz. 267.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483.
- Konwencja (nr 111) dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r., Dz. U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218.
- Kopycińska D., Kryńska E. (2016), *Wage Inequalities between Men and Women in Poland – A Justified Differentiation or Accepted Wage Discrimination of Women?*, „Economics and Sociology”, 9 (4), s. 222–242.
- Kotowska I.E. (1995), *Discrimination against Women in the Labor Market in Poland during the Transition to a Market Economy*, „Social Politics: International Studies in Gender, State & Society”, 2 (1), s. 76–90.
- Krause E. (2021), *Sytuacja kobiet na rynku pracy w czasie pandemii*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, 1, s. 159–176.
- Kryńska E. (1995), *Równowaga na regionalnym rynku pracy*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica”, 135, s. 41–53.
- Kryńska E. (1995a), *Podziały rynku pracy. Koncepcje segmentacyjne*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica”, 137, s. 15–30.
- Kryńska E. (2000), *Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy*, [w:] E. Kryńska (red.), *Mobilność zasobów pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Kryńska E., Kwiatkowski E. (2010), *Polityka państwa wobec rynku pracy: idee ekonomiczne i rzeczywistość*, „Polityka Społeczna”, 5–6, s. 1–7.
- Kryńska E., Kwiatkowski E. (2013), *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Krzętowska A., Jagodziński A. (2016), *Rynek pracy w Polsce w okresie transformacji – szanse i zagrożenia*, „Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku. Nauki Ekonomiczne”, 23, s. 9–18.
- Kucharski L., Rutkowska A. (2021), *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce w porównaniu z sytuacją mężczyzn*, „Wiadomości Statystyczne”, 66 (8), s. 46–67.
- Kurdybacha Ł. (1967), *Historia wychowania*, t. 2, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
- Kuropatwa A. (2014), *Problem dyskryminacji kobiet – analiza wybranych teorii neoklasycznych opartych na założeniu o niekonkurencyjnych rynkach pracy*, „Ekonomia. Wrocław Economic Review”, 20 (4), s. 53–68.
- Kwak A., Pascall G. (2005), *Gender Regimes in Transition in Central and Eastern Europe*, Policy Press, Bristol.
- Kwiatkowska W. (2012), *Bezrobocie w grupach problemowych na rynku pracy w Polsce*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica”, 268, s. 125–147.

- Landmesser J.M., Urbańczyk D.M. (2018), *Dekompozycja nierówności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn z konstrukcją rozkładu kontrfaktycznego za pomocą funkcji hazardu*, „Wiadomości Statystyczne”, 3 (682), s. 5–23.
- Lesiakowski K., Nawrot G. (2012), *Marsz głodowy kobiet*, „Biuletyn IPN”, 12.
- Lewandowska-Gwarda K. (2012), *Wielorównaniowe modele regresji przestrzennej*, [w:] B. Suchecki (red.), *Ekonometria przestrzenna II. Modele zaawansowane*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa, s. 148–180.
- Lewandowska-Gwarda K. (2018), *Female Unemployment and Its Determinants in Poland in 2016 from the Spatial Perspective*, „Oeconomia Copernicana”, 9 (2), s. 183–204.
- Lewandowska-Gwarda K. (2019), *Analiza zróżnicowania sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2010–2016*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica”, 2 (341), s. 99–115.
- Lipka A., Winnicka-Wejs A. (2013), *Dynamika lojalności pracowników a deprecjacja kapitału ludzkiego organizacji*, „Studia Ekonomiczne”, 136, s. 193–208.
- Ludera-Ruszel A. (2016), *The Situation of Women in the Labor Market in Poland in the Light of Existing Labor Law Provisions Concerning the Working Time*, „Przegląd Politologiczny”, 4, s. 143–154.
- Luty-Michalak M. (2021), *Kobiety na rynku pracy – równość szans czy walka płci*, [w:] M. Kawińska, O. Kotowska-Wójcik (red.), *(Nie)równości płci w sferze publicznej*, CeDeWu, Warszawa, s. 15–32.
- McDonald M. (1995), *Feminist Economics: from Theory to Research*, „Canadian Economics Association”, 28, 1, s. 159–176.
- McMillen D. (1996), *One Hundred Fifty Years of Land Values in Chicago: A Nonparametric Approach*, „Journal of Urban Economics”, 40, s. 100–124.
- Maddala G.S. (2006), *Ekonometria*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Madejska M. (2019), *Aleja włókniaerek*, Wydawnictwo Czarne, Wołowiec.
- Majka-Rostek D. (2019), *Walka kobiet o emancypację – konteksty społeczno-kulturowe*, „Fabrica Societatis”, 2, s. 117–124.
- Malina A. (2020), *Ocena zmian sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, „Wiadomości Statystyczne”, 65 (3), s. 9–30.
- Malina A., Zeliaś A. (1997), *O budowie taksonomicznej miary jakości życia*, „Taksonomia”, 4, s. 238–262.
- MAMO PRACUJ JEŚLI CHCESZ!, <https://mamopracuj.pl/> (dostęp: 29.04.2022).
- Materniak-Pawłowska M. (2011), *Zawód sędziego w Polsce w latach 1918–1939*, „Czasopismo Prawno-Historyczne”, 63 (1), s. 63–110.
- Mennis J. (2006), *Mapping the Results of Geographically Weighted Regression*, „The Cartographic Journal”, 43 (2), s. 171–179.
- Miejsce Kobiet, <https://www.miejscekobiet.pl/> (dostęp: 29.04.2022).
- Międzynarodowe Forum Kobiet, <http://www.mfk.org.pl/> (dostęp: 29.04.2022).
- Milewski R. (red.) (2000), *Podstawy ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Mincer J. (1958), *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*, „Journal of Political Economy”, 66 (4), s. 281–302.
- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (2021), *Strategia Demograficzna 2040. Projekt*, <https://www.gov.pl/web/demografia/strategia> (dostęp: 10.06.2023).

- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, *Dobry Start*, <https://www.gov.pl/web/rodzina/dobry-start> (dostęp: 25.04.2022).
- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, *Rodzina 500 plus*, <https://www.gov.pl/web/rodzina/rodzina-500-plus> (dostęp: 25.04.2022).
- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia, *Program Aktywna Kobieta*, <https://psz.praca.gov.pl/-/182679-program-aktywna-kobieta> (dostęp: 28.04.2022).
- Moran P.A.P. (1950), *Notes on Continuous Stochastic Phenomena*, „Biometrika”, 37 (1), s. 17–23.
- Morawska J. (2019), *Obowiązki służących wobec chlebobawców na przełomie XIX i XX wieku w świetle wybranych poradników i czasopisma „Przyjaciel Sług”*, „Klio. Czasopismo poświęcone dziejom Polski i powszechnym”, 48(1), s. 105–127, <https://apcz.umk.pl/KLIO/article/view/KLIO.2019.006> (dostęp: 10.03.2022).
- Mrozek J. (2019), *Przemiany pozycji kobiet w PRL-u – wybrane konteksty*, „Studia Edukacyjne”, 54, s. 257–282.
- Mur J., López F., Herrera M. (2010), *Testing for Spatial Effects in Seemingly Unrelated Regressions*, „Spatial Economic Analysis”, 5 (4), s. 399–440.
- Musiał-Karg M. (2017), *Kobiety na rynku pracy – analiza uwarunkowań*, „Czasopismo Naukowe Instytutu Studiów Kobięcych”, 2 (3), s. 120–139.
- Niewiadomska-Cudak M. (2013), *Walka o prawa wyborcze kobiet w Polsce*, „Pedagogika Rodziny”, 3 (1), s. 55–64.
- Nikel D. (2021, 16 kwietnia), *Parental Leave & Other Benefits in Norway*, Life in Norway, <https://www.lifeinnorway.net/parental-leave> (dostęp: 14.04.2023).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 24 lutego 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o świadczeniach rodzinnych, Dz. U. z 2022 r., poz. 615.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 28 stycznia 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz. U. z 2022 r., poz. 504.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 czerwca 2023 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks pracy, Dz. U. z 2023 r., poz. 1465.
- Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz. U. z 2018 r., poz. 227.
- Oczki J. (2014), *Nierówności na rynku pracy ze względu na płeć i formę zatrudnienia*, Wydawnictwo Sejmowe dla Biura Analiz Sejmowych, „Infos”, 23 (183).
- Oczki J. (2016), *Genderpay Gap in Poland*, „Ekonomia Międzynarodowa”, 14, s. 106–113.
- Olko P., Filip G. (2016), *Role społeczne odgrywane przez kobietę na przykładzie wybranych czasopism kobiecych*, „Słowo. Studia Językoznawcze”, 7, s. 7–24.
- Pawelec R. (2018), *Stulecie emancypantek. Ewolucja gniazda leksykalnego <emancypacja>*, „Poradnik Językowy”, 9, s. 7–21.
- Pawnik J. (2021, 10 lipca), *HELLO PIONIERKI: Jak Józefa Joteyko rzuciła na kolana najważniejsze uczelnie Europy, a w Polsce zamknięto przed nią większość naukowych gabinetów*, HelloZdrowie: Życie, <https://zycie.hellozdrowie.pl/hello-pionierki-jak-jozefa-joteyko-rzucila-na-kolana-najwazniejsze-uczelnie-europy> (dostęp: 21.02.2023).

- Piekarska A. (2010), *Walory kobiet na współczesnym rynku pracy*, „Przegląd Socjologiczny”, 59 (3), s. 71–86.
- Piore M. (1970), *The Dual Labor Market. Theory and Applications*, [w:] R. Barringer, S.H. Beer (red.), *The State and the Poor*, Winthrop, Cambridge Mass.
- Piotrowska-Marchewa M. (2013, 8 stycznia), *Służące, czyli półniewolnice*, „Gazeta Wrocławska”, <https://gazetawroclawska.pl/sluzace-czyli-polniewolnice/ar/734905> (dostęp: 20.03.2022).
- Polachek S.W. (1981), *Occupational Self-selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure*, „The Review of Economics and Statistics”, 63 (1), s. 60–69.
- Powiatowy Urząd Pracy w Piekarach Śląskich, *Projekt: Praca Przyjazna Kobietom*, <https://piekaryslaskie.praca.gov.pl/-/819799-projekt-praca-przyjazna-kobietom> (dostęp: 28.04.2022).
- PwC, *Women in Work Index 2022. Building an inclusive workplace in a net zero world*, <https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index.html> (dostęp: 02.05.2022).
- Pyter M. (2015), *Prawne zasady funkcjonowania oświaty w Polsce Ludowej*, „Studia Iuridica Lublinensia”, 24 (4), s. 105–122, <https://doi.org/10.17951/sil.2015.24.4.105>
- Reboot, *The best countries in Europe for women to work*, <https://www.rebootonline.com/digital-pr/assets/best-countries-women-work-europe> (dostęp: 04.05.2022).
- Redzik A. (2018), *Droga kobiet do zawodu adwokata*, „Przegląd Prawniczy Allerhanda”, 1, 1–2, poz. 13, s. 163–171.
- Robinson J. (1933), *Economics of Imperfect Competition*, London, Macmillan.
- Rogut A. (2008), *Determinanty popytu na pracę w Polsce w okresie transformacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Rosaldo M.Z. (1974), *Woman, Culture, and Society: A Theoretical Overview*, [w:] M.Z. Rosaldo, L. Lamphere (red.), *Woman, Culture, and Society*, Stanford University Press, Stanford, California, s. 17–42.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz. U. z 2010 r. Nr 82, poz. 537.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz. U. z 2014 r., poz. 1145.
- Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 13 listopada 2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz. U. z 2021 r., poz. 2285.
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1700 z dnia 10 października 2019 r. ustanawiające wspólne ramy statystyk europejskich dotyczących osób i gospodarstw domowych, opartych na danych na poziomie indywidualnym zbieranych metodą doboru próby, zmieniające rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 808/2004, (WE) nr 452/2008 i (WE) nr 1338/2008 oraz uchylające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1177/2003 i rozporządzenie Rady (WE) nr 577/98, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019R1700&qid=1607068184285&from=EN> (dostęp: 16.03.2022).

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 roku w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, Dz. U. z 2017 r., poz. 796.
- Ryczkowski M., Zinecker M. (2020), *Gender Unemployment in the Czech and Polish Labour Market*, „Argumenta Oeconomica”, 2 (45), s. 213–229.
- Samsel A. (2004), *Koedukacja w szkołach średnich w Polsce i na świecie w latach 1918–1939 – świadomy wybór czy zło konieczne*, [w:] M. Walczak (red.), *Przegląd historyczno-oświatowy*, „Kwartalnik Polskiego Towarzystwa Pedagogicznego i Związku Nauczycielstwa Polskiego Poświęcony Dziejom Oświaty i Wychowania”, 3–4 (185–186), s. 79–87.
- Schultz T.W. (1961), *Investment in Human Capital*, „American Economic Review”, 51 (1), s. 1–17.
- Sieć Przedsiębiorczych Kobiet, <https://siecprzedsiębiorczychkobiet.pl> (dostęp: 29.04.2022).
- Sielska A. (2017), *Dyskryminacja instytucjonalna kobiet na polskim rynku pracy*, CeDeWu, Warszawa.
- Sikora K. (2007), *Pierwsze kobiety na Uniwersytecie Jagiellońskim*, „Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis. Studia Politologica”, 3, s. 248–268.
- Sikorska-Kowalska M. (2019), *Warunki rozwoju polskiego feminizmu na przełomie XIX i XX wieku*, „Fabrica Societatis”, 2, s. 143–159.
- Sirianni C., Negrey C. (2000), *Working Time as Gendered Time*, „Feminist Economics”, 6 (1), s. 59–76.
- Śloczyński T. (2008), *Indywidualistyczne teorie dyskryminacji kobiet na rynku pracy*, „Mishellanea”, 4 (8), s. 79–87.
- Słownik Języka Polskiego PWN, <https://sjp.pwn.pl/> (dostęp: 2.02.2022).
- Suchecky B. (red.) (2010), *Ekonometria przestrzenna. Metody i modele analizy danych przestrzennych*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Sukces Pisany Szminką, <https://sukcespisanyszminka.pl> (dostęp: 29.04.2022).
- Szczygielska I. (2013), *Migracje zarobkowe kobiet i ich wpływ na funkcjonowanie rodzin*, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.
- Tobler W.R. (1970), *A Computer Movie Simulating Urban Growth in the Detroit Region*, „Economic Geography”, 46, s. 234–240.
- Tracz-Dral J. (2013), *Dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na płeć*, Kancelaria Senatu, Warszawa.
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, wersja skonsolidowana, Dz. U. C 202 z 7 czerwca 2016 r., s. 47–199.
- Traktat o Unii Europejskiej, wersja skonsolidowana, Dz. U. C 202 z 7 czerwca 2016 r., s. 15–45.
- Uchwała nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. sprawie ustanowienia Programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, M.P. z 2014 r., poz. 115.
- UNIFEM (2002), *Gender budget initiatives: Strategies, concepts and experiences*, The United Nations Development Fund for Women, <https://www2.unwomen.org/-/media/headquarters/media/publications/unifem/genderbudgetinitiativeseng.pdf?v=1&d=20140917T101011> (dostęp: 21.02.2022).
- Urząd Miasta Łodzi, Projekty współfinansowane z funduszy UE w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, *Akcja aktywizacja – szansa na pracę dla kobiet z łódzkiego*

- obszaru rewitalizacji*, <https://uml.lodz.pl/dla-mieszkancow/projekty-unijne/efs> (dostęp: 28.04.2022).
- Ustawa z dnia 18 grudnia 1919 roku o czasie pracy w przemyśle i handlu, Dz. U. z 1920 r. Nr 2, poz. 7.
- Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, Dz. U. z 1924 r. Nr 65, poz. 636.
- Ustawa z dnia 9 kwietnia 1938 r. o powszechnym obowiązku wojskowym, Dz. U. z 1938 r. Nr 25, poz. 220.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141.
- Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz. U. z 2020 r., poz. 374.
- Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2023 r., poz. 240.
- van Osch Y., Schaveling J. (2020), *The Effects of Part-time Employment and Gender on Organizational Career Growth*, „Journal of Career Development”, 47 (3), s. 328–343.
- Wierchnicki M. (2015), *Szkolnictwo w Polsce w latach 1945–1948*, Historia Najnowsza, <https://historia.org.pl/2015/07/02/szkolnictwo-w-polsce-w-latach-1945-1948> (dostęp: 23.02.2022).
- Witkowska D., Kompa K., Matuszewska-Janica A. (2019), *Sytuacja kobiet na rynku pracy. Wybrane aspekty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Wlazik B. (2006), *Historyczny wymiar edukacji dziewcząt*, „Prace Naukowe AJD. Pedagogika”, 15, s. 211–226.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, *Projekt: Przedsiębiorczość szansą dla kobiet*, <https://wupwarszawa.praca.gov.pl/-/786706-projekt-przedsiębiorczosc-szansa-dla-kobiet> (dostęp: 28.04.2022).
- World Economic Forum (2021), *Global Gender Gap Report 2021. INSIGHT REPORT*, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021> (dostęp: 24.05.2023).
- Wójtewicz A. (2017), *Kobiety w przestrzeni dziewiętnastowiecznego społeczeństwa. Rekapitulacja*, „Litteraria Copernicana”, 2 (22), s. 103–118.
- Wutezi D. (2010), *Dzieje kobiet na rynku pracy w Polsce i we Francji*, „Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa”, 1, s. 65–81.
- Yu D-L. (2006), *Spatially Varying Development Mechanisms in the Greater Beijing Area: A Geographically Weighted Regression Investigation*, „Annals of Regional Science”, 40 (1), s. 173–190.
- Zachorowska-Mazurkiewicz A. (2016), *Praca kobiet w teorii ekonomii. Perspektywa ekonomii głównego nurtu i ekonomii feministycznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Polski Bon Turystyczny – informacja dla osoby uprawnionej*, <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/biezace-wyjasnienia-komerek-merytorycznych/swiadczenia/-/publisher/details/1/polski-bon-turystyczny-informacja-dla-osoby-uprawnionej/2619026> (dostęp: 26.04.2022).
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Rodzinny kapitał opiekuńczy*, <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/biezace-wyjasnienia-komerek-merytorycznych/swiadczenia/-/publisher/details/2/rodzinny-kapital-opiekunczy/4325943> (dostęp: 26.04.2022).

- Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Zasilek macierzyński*, <https://www.zus.pl/swiadczenia/zasilki/zasilek-macierzynski/komu-przysluguje> (dostęp: 25.04.2022).
- Załużcka M. (2010), *Nierówności i dyskryminacje związane z płcią kulturową. Kobieta na rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego, Prace Etnograficzne”, 38, s. 147–155.
- Zellner A. (1962), *An Efficient Method of Estimating Seemingly Unrelated Regressions and Tests for Aggregation Bias*, „Journal of the American Statistical Association”, 57 (298), s. 348–368.
- Zwiech P. (2013), *Determinanty nierówności społeczno-ekonomicznych w świetle teorii doskonałego rynku pracy*, „Optimum. Studia Ekonomiczne”, 2 (62), s. 106–116.
- Żarnowska A. (2014), *Czy przełom XIX i XX wieku otwierał kobietom przejścia ze sfery prywatnej do sfery publicznej? Rola barier obyczajowych*, „Rocznik Antropologii Historii”, 2 (7), s. 279–290.

Spis zdjęć

- Zdjęcie 1.1.** Praca kobiet przy okopach na początku II wojny światowej 28
- Zdjęcie 1.2.** Pracownice przymusowe z Polski, zatrudnione przy produkcji amunicji na terenie III Rzeszy w czasie II wojny światowej, Finsterwalde, 30.09.1940 r. 28

Spis rysunków

Rys. 2.1.	Liczba ludności ogółem w Polsce w latach 2002–2021	62
Rys. 2.2.	Prognozy liczby ludności ogółem w Polsce (w mln) do 2050 r. według GUS i Eurostat	63
Rys. 2.3.	Liczba ludności na 1 km ² w Polsce według województw i powiatów w 2021 r.	64
Rys. 2.4.	Liczba kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2002–2021	66
Rys. 2.5.	Udział kobiet i mężczyzn w populacji Polski w latach 2002–2021	66
Rys. 2.6.	Współczynnik feminizacji według powiatów w Polsce w 2021 r.	67
Rys. 2.7.	Prognozy liczby kobiet i mężczyzn w Polsce (w mln) do 2050 r. według GUS i Eurostat	68
Rys. 2.8.	Liczba ludności w Polsce (w mln) według ekonomicznych grup wieku w latach 2002–2021	70
Rys. 2.9.	Udział ludności w populacji Polski (w %) według ekonomicznych grup wieku w latach 2002–2021	70
Rys. 2.10.	Liczba kobiet i mężczyzn w wieku przedprodukcyjnym w Polsce (w mln) w latach 2002–2021	71
Rys. 2.11.	Liczba kobiet i mężczyzn w wieku produkcyjnym w Polsce (w mln) w latach 2002–2021	72
Rys. 2.12.	Liczba kobiet i mężczyzn w wieku poprodukcyjnym w Polsce (w mln) w latach 2002–2021	72
Rys. 2.13.	Piramida płci i wieku w Polsce (w tys.) w 2021 r.	73
Rys. 2.14.	Udział kobiet i mężczyzn w populacji Polski (w %) według ekonomicznych grup wieku w wybranych latach	74
Rys. 2.15.	Udział kobiet według ekonomicznych grup wieku w ogólnej liczbie kobiet (w %) w wybranych latach	75
Rys. 2.16.	Udział mężczyzn według ekonomicznych grup wieku w ogólnej liczbie mężczyzn (w %) w wybranych latach	76
Rys. 2.17.	Udział mężczyzn i kobiet w wieku przedprodukcyjnym w populacji powiatów (w %) w 2021 r.	78
Rys. 2.18.	Zmiana (spadek bądź wzrost) udziału mężczyzn i kobiet w wieku przedprodukcyjnym w populacji powiatów (w punktach procentowych) w 2021 r. w odniesieniu do 2002 r.	79
Rys. 2.19.	Udział mężczyzn i kobiet w wieku produkcyjnym w populacji powiatów (w %) w 2021 r.	80
Rys. 2.20.	Zmiana (spadek lub wzrost) udziału mężczyzn i kobiet w wieku produkcyjnym w populacji powiatów (w punktach procentowych) w 2021 r. w odniesieniu do 2002 r.	81

Rys. 2.21.	Udział mężczyzn i kobiet w wieku poprodukcyjnym w populacji powiatów (w %) w 2021 r.	82
Rys. 2.22.	Zmiana (wzrost) udziału mężczyzn i kobiet w wieku poprodukcyjnym w populacji powiatów (w punktach procentowych) w 2021 r. w odniesieniu do 2002 r.	83
Rys. 2.23.	Liczba osób aktywnych i biernych zawodowo ogółem w Polsce (w mln) w wieku 15 lat i więcej w latach 2002–2020 oraz w wieku 15–89 lat w 2021 r.	85
Rys. 2.24.	Liczba aktywnych zawodowo mężczyzn i kobiet w Polsce (w mln) w wieku 15 lat i więcej w latach 2002–2020 oraz w wieku 15–89 lat w 2021 r.	86
Rys. 2.25.	Liczba biernych zawodowo mężczyzn i kobiet w Polsce (w mln) w wieku 15 lat i więcej w latach 2002–2020 oraz w wieku 15–89 lat w 2021 r.	87
Rys. 2.26.	Liczba aktywnych i biernych zawodowo mężczyzn i kobiet w wieku 15 lat i więcej w Polsce (w mln) w latach 2002, 2005, 2010, 2015, 2019 i 2020 oraz w wieku 15–89 lat w 2021 r.	87
Rys. 2.27.	Współczynnik aktywności zawodowej ludności ogółem w Polsce (w %) w wieku 15 lat i więcej w latach 2002–2020 oraz w wieku 15–89 lat w 2021 r.	88
Rys. 2.28.	Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet w Polsce (w %) w wieku 15 lat i więcej w latach 2002–2020 oraz w wieku 15–89 lat w 2021 r.	89
Rys. 2.29.	Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet w wieku produkcyjnym w Polsce (w %) w latach 2002–2021	90
Rys. 2.30.	Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet w wieku 15–89 lat oraz w wieku produkcyjnym w Polsce (w %) w 2021 r.	92
Rys. 2.31.	Odsetek ludności w wieku 15–89 lat według poziomu wykształcenia i płci (w %) w Polsce w latach 2010, 2015 oraz 2019–2021	95
Rys. 2.32.	Odsetek mężczyzn i kobiet w wieku 15–89 lat z wykształceniem wyższym (w %) według województw w Polsce w 2021 r.	96
Rys. 2.33.	Liczba studentów i absolwentów uczelni wyższych według płci (w tys.) w Polsce w latach 2012–2021	97
Rys. 2.34.	Udział absolwentów wyższych uczelni publicznych według płci w wybranych podgrupach kierunków studiów w Polsce w 2021 r.	98
Rys. 3.1.	Zróźnicowanie sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2002 i 2003, na podstawie taksonomicznych mierników rozwoju	109
Rys. 3.2.	Zróźnicowanie sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2004–2009 na podstawie taksonomicznych mierników rozwoju	112
Rys. 3.3.	Zróźnicowanie sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2010–2021 na podstawie taksonomicznych mierników rozwoju	115
Rys. 3.4.	Zróźnicowanie sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2002 i 2005 na podstawie taksonomicznych mierników rozwoju	120
Rys. 3.5.	Zróźnicowanie sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2010, 2016, 2019, 2020 i 2021 na podstawie taksonomicznych mierników rozwoju	122
Rys. 3.6.	Lokalna statystyka Morana I_i dla mierników sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w latach 2002, 2005, 2010, 2016, 2019, 2020 i 2021	127
Rys. 4.1.	Liczba pracujących ogółem w Polsce (w mln osób), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	139
Rys. 4.2.	Liczba pracujących mężczyzn i kobiet w Polsce (w mln osób), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	141
Rys. 4.3.	Udział mężczyzn i kobiet wśród pracujących ogółem w Polsce (w %), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	141

Rys. 4.4.	Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: siły zbrojne (0), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	142
Rys. 4.5.	Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (1), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	143
Rys. 4.6.	Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: specjaliści (2), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	143
Rys. 4.7.	Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: technicy i inny średni personel (3), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	144
Rys. 4.8.	Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: pracownicy biurowi (4), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	145
Rys. 4.9.	Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	146
Rys. 4.10.	Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (6), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	146
Rys. 4.11.	Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	147
Rys. 4.12.	Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	147
Rys. 4.13.	Liczba pracujących kobiet w Polsce (w tys. osób) w wielkiej grupie zawodowej: pracownicy wykonujący prace proste (9), w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	148
Rys. 4.14.	Udział kobiet pracujących w poszczególnych wielkich grupach zawodowych w ogólnej liczbie pracujących kobiet w Polsce (w %), w IV kw. lat 2012, 2015, 2019, 2020 i 2021	149
Rys. 4.15.	Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: siły zbrojne (0) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	150
Rys. 4.16.	Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (1) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	150
Rys. 4.17.	Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: specjaliści (2) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	151
Rys. 4.18.	Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: technicy i inny średni personel (3) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	152
Rys. 4.19.	Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: pracownicy biurowi (4) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	152
Rys. 4.20.	Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	153
Rys. 4.21.	Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (6) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	154
Rys. 4.22.	Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	154
Rys. 4.23.	Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	155

Rys. 4.24.	Udział mężczyzn i kobiet pracujących w wielkiej grupie zawodowej: pracownicy wykonujący prace proste (9) w liczbie pracujących w tej grupie ogółem, w okresie I kw. 2012 – IV kw. 2021	155
Rys. 4.25.	Udział kobiet pracujących ogółem oraz w wielkich grupach zawodowych w ogólnej liczbie osób pracujących w danej grupie w IV kw. 2021	158
Rys. 5.1.	Stopa bezrobocia rejestrowanego oraz udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym ogółem (w %) w Polsce w latach 2003 (2004) – 2021	176
Rys. 5.2.	Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym (w %) według płci w Polsce w latach 2003–2021	176
Rys. 5.3.	Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym (w %) ogółem w Polsce oraz według płci w wybranych latach: 2003, 2005, 2010, 2015, 2019, 2020 oraz 2021	178
Rys. 5.4.	Udział bezrobotnych zarejestrowanych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym (w %) w wybranych latach: 2003, 2005, 2010, 2015, 2019, 2020 oraz 2021	182
Rys. 5.5.	Różnica pomiędzy udziałem bezrobotnych zarejestrowanych kobiet i mężczyzn w liczbie ludności w wieku produkcyjnym (w punktach procentowych) w 2021 r.	184
Rys. 5.6.	Lokalna statystyka Morana I_i udziału bezrobotnych zarejestrowanych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w wybranych latach: 2003, 2005, 2010, 2015, 2019, 2020 i 2021	186
Rys. 5.7.	Lokalne wartości współczynnika determinacji (R^2) w modelu GWR	190
Rys. 5.8.	Zróznicowanie przestrzenne ocen parametrów strukturalnych w modelu GWR	192
Rys. 5.9.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) ogółem w Polsce w latach 2004–2020	194
Rys. 5.10.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) według płci w Polsce w latach 2004–2020	195
Rys. 5.11.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) według województw i płci w Polsce w latach 2004, 2008, 2012, 2016, 2018 i 2020	197
Rys. 5.12.	Wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto (w %) według województw i płci w Polsce, w 2020 r. w porównaniu z 2004 r.	198
Rys. 5.13.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) według wykształcenia i płci w Polsce w latach 2004–2020	200
Rys. 5.14.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) według wykształcenia i płci w Polsce w 2020 r.	201
Rys. 5.15.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) według wieku i płci w Polsce w latach 2004–2020	203
Rys. 5.16.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) według sektorów gospodarki i płci w Polsce w latach 2004–2020	204
Rys. 5.17.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) według sekcji PKD i płci w Polsce w 2020 r.	205
Rys. 5.18.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) według wielkich grup zawodowych i płci w Polsce w latach 2004–2020	207
Rys. 5.19.	Luka płacowa w Polsce według danych Eurostat w latach 2004–2020	210
Rys. 5.20.	Luka płacowa (w %) w wybranych krajach europejskich w 2020 r.	210
Rys. 5.21.	Luka płacowa (w %) według sekcji PKD w 2020 r.	211
Rys. 5.22.	Luka płacowa w wielkich grupach zawodowych w Polsce w 2020 r.	212

Spis tabel

Tab. 3.1.	Zestaw zmiennych wykorzystanych do budowy taksonomicznych mierników sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce	106
Tab. 3.2.	Wartości taksonomicznych mierników sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce (TMR) w latach 2002 i 2003 oraz pozycja województw w rankingu	108
Tab. 3.3.	Wartości taksonomicznych mierników sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce (TMR) w latach 2004–2009 oraz pozycja województw w rankingu	110
Tab. 3.4.	Wartości taksonomicznych mierników sytuacji kobiet na regionalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2010–2021 (TMR) oraz pozycja województw w rankingu	113
Tab. 3.5.	Zestaw zmiennych wykorzystanych do budowy taksonomicznych mierników sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce	118
Tab. 3.6.	Dziesięć najlepszych i najgorszych powiatów pod względem sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce w 2021 r.	124
Tab. 3.7.	Wartości statystyki Morana I dla mierników sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w latach 2002, 2005, 2010, 2016, 2019, 2020 i 2021	126
Tab. 3.8.	Wyniki estymacji modelu SUR-SLM opisującego kształtowanie się sytuacji kobiet na lokalnych rynkach pracy w Polsce	131
Tab. 4.1.	Udział kobiet pracujących w dużych grupach zawodowych w IV kw. 2021 r. – grupy zmaskulinizowane, sfeminizowane oraz charakteryzujące się parytetem płci	161
Tab. 4.2.	Udział kobiet pracujących w średnich grupach zawodowych w IV kw. 2021 r. – grupy zmaskulinizowane, sfeminizowane oraz charakteryzujące się parytetem płci	164
Tab. 4.3.	Udział kobiet pracujących w dużych i średnich grupach przypisanych do wielkiej grupy zawodowej: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (1), w IV kw. 2021 r.	168
Tab. 5.1.	Wartości statystyki Morana I dla udziału bezrobotnych zarejestrowanych kobiet w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w latach 2003, 2005, 2010, 2015, 2019, 2020 i 2021	185
Tab. 5.2.	Porównanie ocen jakości modelu globalnego oraz GWR	189
Tab. 5.3.	Średnie grupy zawodowe, w których różnica pomiędzy przeciętnymi wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet była największa (w odniesieniu do płacy kobiet) w 2020 r. w Polsce (w %)	208
Tab. 5.4.	Średnie grupy zawodowe, w których luka płacowa (w %) była największa w 2020 r. (powyżej 20%)	213

Załącznik

Struktura wielkich, dużych i średnich grup zawodowych w Polsce według KZiS

Wielkie grupy zawodowe		Duże grupy zawodowe		Średnie grupy zawodowe	
1		2		3	
Kod	Nazwa	Kod	Nazwa	Kod	Nazwa
0	Sily zbrojne	01	Oficerowie sił zbrojnych	011	Oficerowie sił zbrojnych
		02	Podoficerowie sił zbrojnych	021	Podoficerowie sił zbrojnych
		03	Żołnierze szeregowi	031	Żołnierze szeregowi
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	11	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	111	Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy
				112	Dyrektorzy generalni i zarządzający
		12	Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	121	Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania
				122	Kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju
		13	Kierownicy do spraw produkcji i usług	131	Kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie
				132	Kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji
				133	Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych
				134	Kierownicy/Dyrektorzy w instytucjach usług wyspecjalizowanych
		14	Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach	141	Kierownicy w gastronomii i hotelarstwie
				142	Kierownicy do spraw handlu detalicznego i hurtowego
				143	Kierownicy do spraw innych typów usług

2	1	3
Specjaliści	2	3
2	21	211
	Specjaliści nauk fizycznych matematycznych i technicznych	Fizycy, chemicy i specjaliści nauk o Ziemi
		212
		Matematycy, aktuariusze i statystycy
		213
		Specjaliści nauk biologicznych i dziedzin pokrewnych
		214
		Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)
		215
		Inżynierowie elektrotechnologii
		216
		Architekci, geodeci i projektanci
		221
		Lekarze
		222
		Pielęgniarki
		223
		Położne
		224
		Specjaliści do spraw ratownictwa medycznego
		225
		Lekarze weterynarii
		226
		Lekarze dentyści
		227
		Diagności laboratoryjni
		228
		Farmaceuci
		229
		Inni specjaliści ochrony zdrowia
		231
		Nauczyciele akademicy
		232
		Nauczyciele kształcenia zawodowego
		233
		Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)
		234
		Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka
		235
		Inni specjaliści nauczania i wychowania
		241
		Specjaliści do spraw finansowych
		242
		Specjaliści do spraw administracji i zarządzania
		243
		Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations
		244
		Specjaliści do spraw rynku nieruchomości

1	2	3
2	25 Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych 26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedziny społecznych i kultury	251 Analitycy systemów komputerowych i programiści 252 Specjaliści do spraw baz danych i sieci komputerowych 261 Specjaliści z dziedziny prawa 262 Bibliotekoznawcy, archiwiści i muzealnicy 263 Specjaliści z dziedziny społecznych i religijnych 264 Literaci, dziennikarze i filolodzy 265 Twórcy i artyści
3	26 Technicy i inny średni personel 32 Średni personel do spraw zdrowia 33 Średni personel do spraw biznesu i administracji	261 Specjaliści z dziedziny prawa 262 Bibliotekoznawcy, archiwiści i muzealnicy 263 Specjaliści z dziedziny społecznych i religijnych 264 Literaci, dziennikarze i filolodzy 265 Twórcy i artyści 321 Technicy medyczni i farmaceutyczni 322 Dietetycy i żywieniowcy 323 Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii 324 Technicy weterynarii 325 Inny średni personel do spraw zdrowia 331 Średni personel do spraw finansowych 332 Agenci i pośrednicy handlowi 333 Pośrednicy usług biznesowych 334 Pracownicy administracji i sekretarze wyspecjalizowani 335 Urzędnicy państwowi do spraw nadzoru

1		2		3	
3	Technicy i inny średni personel	34	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	341	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii
				342	Sportowcy, trenerzy i zawody pokrewne
				343	Średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej
4	Pracownicy biurowi	35	Technicy informatycy	351	Technicy do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urzędzeń teleinformatycznych
		41	Sekretarki, operatorzy urzędzeń biurowych i pokrewni	352	Technicy telekomunikacji i urzędzeń transmisyjnych
				411	Pracownicy obsługi biurowej
				412	Sekretarki (ogólne)
				413	Operatorzy urzędzeń biurowych
		42	Pracownicy obsługi klienta	421	Pracownicy obrotu pieniężnego
				422	Pracownicy do spraw informowania klientów
43	Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	431	Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych		
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	44	Pozostali pracownicy obsługi biura	432	Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu
		51	Pracownicy usług osobistych	441	Pozostali pracownicy obsługi biura
				511	Stewardzi, konduktorzy i przewodnicy
				512	Kucharze
				513	Kelherzy i barmani
				514	Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni
				515	Gospodarze obiektów
				516	Pozostali pracownicy usług osobistych

1		2		3					
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	52	Sprzedawcy i pokrewni	521	Sprzedawcy uliczni i bazarowi				
				522	Pracownicy sprzedaży w sklepach				
				523	Kasjerzy i sprzedawcy biletów				
				524	Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni				
				531	Opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli				
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	53	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	532	Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni				
				54	Pracownicy usług ochrony	541	Pracownicy usług ochrony		
						61	Rolnicy produkcji rolnej i towarowej	611	Rolnicy produkcji rolnej
								612	Hodowcy zwierząt
								613	Rolnicy produkcji rolnej i zwierzęcej
62	Leśnicy i rybacy	621	Robotnicy leśni i pokrewni						
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	63	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	622	Rybacy				
				631	Rolnicy produkcji rolnej pracujący na własne potrzeby				
				632	Hodowcy zwierząt pracujący na własne potrzeby				
				633	Rolnicy produkcji rolnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby				
				634	Rybacy i zbieracze pracujący na własne potrzeby				
72	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	71	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	711	Robotnicy budowlani i robót stanu surowego i pokrewni				
				712	Robotnicy budowlani i robót wykończeniowych i pokrewni				
				713	Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni				
				72	Mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	721	Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni		
						722	Kowale, ślusarze i pokrewni		
						723	Mechanicy maszyn i urządzeń		
				73	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	73	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	731	Rzemieślnicy
732	Robotnicy poligraficzni								

1		2		3	
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	74	Elektrycy i elektronicy	741	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy
				742	Monterzy-elektronicy i monterzy instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	75	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	751	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni
				752	Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni
				753	Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni
				754	Pozostali robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy i pokrewni
				811	Operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni
		81	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	812	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji, przetwórstwa i obróbki wykończeniowej metalu
				813	Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych i fotograficznych
		814	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych, z tworzyw sztucznych i paplernicznych	814	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych, z tworzyw sztucznych i paplernicznych
				815	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych
		816	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	816	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni
				817	Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru
		818	Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych	818	Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych
				821	Monterzy
83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	831	Maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu i pokrewni		
		832	Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli		
		833	Kierowcy ciężarówek i autobusów		
		834	Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni		
		835	Marynarze i pokrewni		

1		2		3		
9	Pracownicy wykonujący prace proste	91	Prace domowe i sprzątaczk	911	Pomoce i sprzątaczk domowe, biurowe, hotelowe	
		92	Robotnicy wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie	912	Myjący pojazdy, szyby, praczki i inni sprzątacze	
		93	Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemysle, budownictwie i transporcie	921	Robotnicy wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie	
	94	Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowaniem posiłków	931	Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie	931	Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie
			932	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	932	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle
			933	Robotnicy wykonujący prace proste w transporcie i proste prace magazynowe	933	Robotnicy wykonujący prace proste w transporcie i proste prace magazynowe
	95	Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	941	Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowaniem posiłków	941	Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowaniem posiłków
			951	Sprzedawcy uliczni	951	Pracownicy świadczący usługi na ulicach
			952	Pracownicy świadczący usługi na ulicach	952	Uliczni sprzedawcy produktów (z wyłączeniem żywności o krótkim terminie przydatności do spożycia)
96	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste	961	Ładowacze nieczystości	961	Ładowacze nieczystości i pokrewni	
		962	inni pracownicy wykonujący prace proste	962	Inni pracownicy wykonujący prace proste	
99	Brak zawodu					


Źródło: A. Gajdos, K. Lewandowska-Gwarda (2022), *Analizy i prognozy polskiego rynku pracy. Przekrój grup zawodowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Głównym celem opisanego w książce badania była ocena funkcjonowania kobiet na rynku pracy w Polsce w aspekcie czasowym, przekrojowym i przestrzennym. Opracowanie stanowi kontynuację rozważań prezentowanych w literaturze przedmiotu. Autorka monografii uzupełniła je w oparciu o najnowsze informacje statystyczne obejmujące okres pandemii COVID-19, zaczerpnięte zarówno z ogólnodostępnych, jak i niepublikowanych baz danych. W obszarach, w których jest to możliwe, rozszerzyła je o analizy przestrzenne.


Na podstawie wyników przeprowadzonych badań stwierdzono, że rynek pracy kobiet w Polsce nie jest w dobrej kondycji. Mimo wprowadzonych regulacji na rzecz równości, kobiety nadal otrzymują niższe wynagrodzenia niż mężczyźni. Koncentracja kobiet w zawodach niżej opłacanych, z mniejszymi szansami na rozwój zawodowy oraz niska reprezentacja na najwyższych stanowiskach wpływa na ich mniej korzystną pozycję na rynku pracy w stosunku do mężczyzn. Ponadto rynek pracy kobiet jest wyraźnie zróżnicowany przestrzennie i silnie reaguje na sytuacje kryzysowe, co świadczy o jego niestabilności.

Książka dostępna również
jako e-book

 **WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO**

 wydawnictwo.uni.lodz.pl

 ksiegarnia@uni.lodz.pl

 (42) 665 58 63

ISBN 978-83-8331-354-2

