

Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce w porównaniu z sytuacją mężczyzn

Leszek Kucharski^a, Anna Rutkowska^b

Streszczenie. Pomimo wielu działań podejmowanych na rzecz równouprawnienia płci kobiety na rynku pracy znajdują się w gorszej sytuacji niż mężczyźni. Otrzymują niższe wynagrodzenie i mają mniejsze możliwości awansu. Celem badania omawianego w artykule jest porównanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz wskazanie czynników ją determinujących. W opracowaniu wykorzystano dane statystyczne pochodzące z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności za lata 2010–2018. Przedstawiono wyniki analizy wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia oraz oszacowań relatywnych szans odpływu z zatrudnienia i z bezrobocia kobiet i mężczyzn.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że w badanym okresie wystąpiła tendencja wzrostowa wskaźnika zatrudnienia, niemniej we wszystkich wyodrębnionych przekrojach wartości wskaźnika zatrudnienia dla kobiet były niższe niż dla mężczyzn. Kobiety były też zagrożone bezrobociem w większym stopniu niż mężczyźni, pomimo zmniejszenia się różnicy między stopą bezrobocia kobiet i mężczyzn w latach 2015–2018.

Największe prawdopodobieństwo utraty pracy i odpływu do bezrobocia istniało w przypadku kobiet w wieku 15–24 lat oraz 25–34 lat, a najmniejsze – w przypadku kobiet z wykształceniem wyższym.

Słowa kluczowe: płeć, rynek pracy, stopa bezrobocia, wskaźnik zatrudnienia, prawdopodobieństwo utraty pracy

JEL: J21, J64

The situation of women on the Polish labour market compared to the situation of men

Abstract. Despite the many steps taken towards gender equality, women's situation on the labour market is worse than the respective situation of men. Women receive lower remuneration and are offered limited promotion opportunities. The aim of the research described in the paper is to compare the situation of men and women on the labour market and to indicate the factors which determine it. The study is based on data from the Labour Force Survey (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności – BAEL) covering the years 2010–2018. The article presents an analysis of the employment and unemployment rates and estimates showing the relative chances of the outflow from employment and unemployment for both men and women.

The results of the analyses indicated an upward trend in the employment in the given period, although the employment rate was lower for women than for men in all the featured sections.

^a Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Katedra Polityki Ekonomicznej, Polska / University of Lodz, Faculty of Economics and Sociology, Department of Economics Policy, Poland.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4075-4283>. Autor korespondencyjny / Corresponding author,
e-mail: leszek.kucharski@uni.lodz.pl.

^b Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Katedra Polityki Ekonomicznej, Polska / University of Lodz, Faculty of Economics and Sociology, Department of Economics Policy, Poland.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8663-5207>. E-mail: anna.rutkowska@uni.lodz.pl.

Moreover, women faced a greater risk of unemployment than men, despite the fact that the gap between the unemployment rates for men and women narrowed in the years 2015–2018.

The highest probability of job loss and outflow to unemployment was observed among women aged 15–24 and 25–34, while the lowest among women with tertiary education.

Keywords: gender, labour market, unemployment rate, employment rate, probability of job loss

1. Wprowadzenie

Równouprawnienie płci stanowi jeden z celów Unii Europejskiej. Wdrażanie zasady równouprawnienia niewątpliwie przyczyniło się do poprawy sytuacji kobiet, jednakże na rynku pracy w Polsce wciąż zauważalne są różnice w sposobie traktowania kobiet i mężczyzn. Potwierdzają to utrzymujące się od lat niższe wartości wskaźnika zatrudnienia i wskaźnika aktywności zawodowej oraz wyższy poziom bezrobocia wśród kobiet (Stańczyk, 2016, s. 3). Różnice występują także w ogólnej strukturze ludności w wieku 15 lat i więcej – w 2018 r. największą grupę wśród kobiet stanowiły osoby bierne zawodowo, a wśród mężczyzn największy odsetek stanowili pracujący. Takie dysproporcje mogą być spowodowane m.in. różnicami w wysokości średniego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, jak również stanowić pośredni efekt działań rządu w zakresie polityki rodzinnej. Ponadto kobiety od lat natrafiają na wiele barier na rynku pracy, które mogą wynikać z podwójnej roli społecznej, jaką pełnią – matki i gospodyni domowej oraz osoby aktywnej zawodowo (Haponiuk, 2014, s. 1).

Przedmiotem opracowania jest analiza pozycji kobiet na rynku pracy w Polsce w latach 2010–2018. Celem badania omawianego w artykule jest porównanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz wskazanie czynników ją determinujących.

2. Uwarunkowania sytuacji kobiet na rynku pracy

Pozycję ludzi na rynku pracy warunkują liczne czynniki o charakterze demograficznym, ekonomicznym, społeczno-kulturowym i prawnym. W niniejszym opracowaniu szczególną uwagę zwrócono na te, które znacząco wpływają na zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, m.in. rozwiązania systemowe w zakresie polityki rodzinnej, dominujący w Polsce model rodziny i postrzeganie kobiet przez potencjalnych pracodawców oraz różnice w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach zawodów i sekcjach gospodarki narodowej.

Wśród rozwiązań polityki rodzinnej, które mają wspierać kobiety w ich aktywności zawodowej, a tym samym korzystnie wpływać na ich pozycję na rynku pracy, można wymienić system ochrony macierzyństwa kobiet pracujących oraz świadczenia ułatwiające godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych.

Kobiety w ciąży oraz karmiące piersią podlegają pewnym ograniczeniom prawnym w wyborze ścieżek zawodowych. Nie mogą podejmować prac niebezpiecznych, uciążliwych ani szkodliwych dla zdrowia, czyli takich, które mogłyby mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży czy zdrowie dziecka, w szczególności tych, które wymagają nadmiernego wysiłku fizycznego lub które mogą mieć negatywne konsekwencje ze względu na warunki i sposób ich wykonywania (art. 176 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy; dalej: k.p.). W przypadku oddziaływania czynników niebezpiecznych oraz szkodliwych dla zdrowia na danym stanowisku pracy obowiązkiem pracodawcy jest przeniesienie pracownicy na inne stanowisko lub zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy na niezbędny czas (art. 179 k.p.). Ponadto nie wolno zatrudniać pracownic w ciąży lub karmiących piersią w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, a także delegować ich poza stałe miejsce pracy (art. 178 k.p.). W okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego kobiety znajdują się pod szczególną ochroną stosunku pracy. Pracodawca nie może w tym okresie rozwiązać ani wypowiedzieć umowy o pracę bez wskazania dowodów faktycznej winy pracownicy (art. 177 k.p.).

Pomocą dla kobiet w łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych ma być prawo do urlopów: macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Od 2009 r. kobiecie po porodzie przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni. W przypadku gdy kobieta wykorzysta przynajmniej 14 tygodni tego urlopu, może zrezygnować z dalszej jego części i wrócić do aktywności zawodowej, pod warunkiem że pozostałą część urlopu wykorzysta ojciec wychowujący dziecko, który jest pracownikiem, lub osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony ojciec dziecka, który zrezygnował na ten czas z aktywności zawodowej (art. 180 k.p.).

Od 2013 r. kobieta będąca pracownikiem ma prawo po urlopie macierzyńskim skorzystać z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Urlop rodzicielski jest udzielany w częściach lub jednorazowo, nie później niż do ukończenia przez dziecko szóstego roku życia. Zazwyczaj ma wymiar 32 tygodni i przysługuje obojgu rodzicom, którzy mogą z niego korzystać jednocześnie. Urlop rodzicielski może być łączony z wykonywaniem pracy zawodowej w zakładzie pracy, który udziela urlopu na pozostały wymiar czasu pracy, nieprzekraczający połowy pełnego etatu.

W przypadku mężczyzn od 2009 r. pracownik wychowujący dziecko miał prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze tygodnia. Od 2012 r. czas urlopu ojcowskiego został wydłużony do dwóch tygodni. Może zostać wykorzystany jednorazowo lub w dwóch częściach nie krótszych niż tydzień (art. 182³ k.p.).

Od 2016 r. każdy pracownik, którego zatrudnienie trwa przynajmniej sześć miesięcy, nabywa prawo do 36-miesięcznego urlopu wychowawczego, aby sprawować opiekę nad dzieckiem. Urlop ten jest udzielany maksymalnie do ukończenia przez dziecko szóstego roku życia (do 2015 r. było to pięć lat). Urlop wychowawczy przysługuje łącznie obojgu rodzicom i jest udzielany w nie więcej niż pięciu częściach.

Podczas jego trwania pracownik może podjąć pracę zarobkową lub uczęszczać na szkolenia i douczać się, jeżeli nie przeszkadza to w sprawowaniu osobistej opieki nad dzieckiem (art. 186² k.p.).

Po zakończeniu przez pracownika urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego pracodawca ma obowiązek przywrócić go na dotychczasowe lub równorzędne stanowisko, odpowiadające jego kwalifikacjom, za płacę w takiej wysokości, jaką otrzymywałby, gdyby nie zdecydował się skorzystać z urlopu (art. 183² k.p.).

Istotną rolę w kształtowaniu pozycji kobiet na rynku pracy odgrywa postawa pracodawców wobec zatrudniania kobiet i mężczyzn. Mimo że przeważająca część opisanych udogodnień prawnych przysługuje obecnie obojgu rodzicom, w większości przypadków korzystają z nich kobiety. Korzystanie przez kobiety z tych ułatwień w celu wypełniania funkcji opiekuńczej może negatywnie wpływać na ich postrzeganie przez pracodawców. Nie bez znaczenia pozostaje również to, że polskie prawo w szczególny sposób chroni kobiety w ciąży (Duch-Krzystoszek i Sarata, 2007, s. 35). Mimo że konstytucja oraz Kodeks pracy gwarantują równe traktowanie w zatrudnieniu niezależnie od płci, w rzeczywistości postawy pracodawców w stosunku do kobiet są różne. Niektórzy pracodawcy uważają kobiety za pracowników podwyższonego ryzyka z powodu prawdopodobieństwa wystąpienia przerwy w pracy zawodowej spowodowanej decyzją o ciąży i preferują zatrudnianie mężczyzn, którzy są pracownikami bardziej uniwersalnymi (Haponiuk, 2014, s. 12).

Sytuacja kobiet na rynku pracy w dużym stopniu zależy od tego, jaki model rodziny dominuje w danym społeczeństwie i czy zostały stworzone odpowiednie warunki ułatwiające godzenie życia rodzinnego z zawodowym. Polska polityka społeczna przeszła wiele zmian w latach 2009–2018. Dotyczyły one długości i sposobu transferowania świadczeń urlopowych, a także kwestii finansowych, na które składały się m.in. podwyższony zasiłek macierzyński, dłuższe wypłaty świadczeń urlopowych czy nowe programy polityki rodzinnej. Ponadto w ostatnich latach poprawiła się oferta opieki instytucjonalnej nad dziećmi, chociaż jej dostępność nadal jest mniejsza niż w innych krajach UE, zwłaszcza w zakresie opieki nad najmłodszymi dziećmi. Przeprowadzone reformy nie przyczyniły się jednak do zmiany postrzegania roli kobiet w społeczeństwie. Zwykle to kobiety ponoszą konsekwencje godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi i mimo że działania rządu w sferze polityki społecznej mają im to ułatwić, w praktyce często stają się czynnikiem, który osłabia pozycję kobiet na rynku pracy. W Polsce wciąż brakuje rozwiązań wspierających równość w podziale obowiązków rodzinnych między kobietami i mężczyznami oraz zachęcających ojców do większego zaangażowania w opiekę nad dziećmi. Można odnieść wrażenie, że polska polityka rodzinna w swojej obecnej postaci nadal wspiera tradycyjny model rodziny, w którym to mężczyzna powinien zapewnić byt ekonomiczny rodzinie, a kobieta – zajmować się dziećmi (Magda i Kiełczewska, 2018, s. 5).

Rozpatrując czynniki wpływające na sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy, należy zwrócić uwagę także na rozmieszczenie kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach zawodowych i sekcjach gospodarki (Kucharski i Kwiatkowski, 2020, s. 676). Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) w pięciu grupach zawodów udział kobiet jest większy niż mężczyzn. Do najbardziej sfeminizowanych zaliczają się następujące zawody: pracownik usług osobistych i sprzedawca, specjalista, pracownik biurowy, pracownik wykonujący prace proste i technik oraz inny średni personel. Jeśli chodzi o sekcje gospodarki, to kobiety stanowią większość wśród pracujących w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej, edukacji, zakwaterowaniu i gastronomii, działalności finansowej i ubezpieczeniowej, a także działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (GUS, 2018b, s. 8–9). Poszczególne grupy zawodów oraz sekcje gospodarki charakteryzują się różną wrażliwością koniunkturalną (wysoką w przypadku działalności rekreacyjnej, a niską w przypadku edukacji czy opieki zdrowotnej). Zmienia się także ich znaczenie w procesie rozwoju gospodarczego (jest ono coraz większe w przypadku specjalistów, pomocy społecznej oraz opieki zdrowotnej, a coraz mniejsze w przypadku pracowników wykonujących prace proste). W związku z tym rozmieszczenie kobiet i mężczyzn w grupach zawodów i sekcjach gospodarki ma znaczący wpływ na kształtowanie się podstawowych wskaźników rynku pracy, które świadczą o pozycji obu płci na tym rynku.

3. Metoda badania

Przedmiotem badania było porównanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce w latach 2010–2018. Oszacowano również parametry wielomianowego modelu logitowego, wskazującego relatywne szanse odpływu z bezrobocia oraz z zatrudnienia. Wykorzystano dane statystyczne pochodzące z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w Polsce (BAEL) za lata 2010–2018 (GUS, 2014a, 2016, 2017a, 2018a, 2019a). Oprócz danych zagregowanych wykorzystano dane jednostkowe BAEL za lata 2015–2018. W celu oszacowania relatywnych szans przepływów między poszczególnymi stanami rynku pracy stworzono panel składający się z obserwacji kwartalnych. W każdym roku zbadano przepływy jednostek między poszczególnymi zasobami rynku pracy, tj. między zatrudnieniem a bezrobociem i biernością zawodową oraz między bezrobociem a zatrudnieniem i biernością zawodową¹.

Analizę ekonometryczną ograniczono do lat 2015–2018 z uwagi na brak dostępu do danych jednostkowych BAEL za lata wcześniejsze oraz za 2019 r.

W analizie prawdopodobieństwa przepływów między poszczególnymi zasobami rynku pracy wykorzystano wielomianowy model logitowy dotyczący prawdopodobieństwa zajścia zdarzenia (np. przepływu z bezrobocia do zatrudnienia lub bierności

¹ Przyjęto takie same definicje pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo jak w BAEL (GUS, 2020, s. 32–34).

zawodowej) w czasie dyskretnym. Prawdopodobieństwo zajścia zdarzenia polegającego na tym, że i -ta jednostka wybierze j -tą możliwość (np. przejdzie z zatrudnienia do bezrobocia lub bierności zawodowej) wynosi (Cameron i Trivedi, 2015, s. 500; Wiśniowski, 2012, s. 193):

$$P\{Y_i = j\} = \frac{\exp(\beta_j x'_i)}{1 + \sum_{k=1}^{J-1} \exp(\beta_k x'_i)}, \quad j = 1, 2, \dots, J-1$$

gdzie:

P – prawdopodobieństwo przepływu np. z bezrobocia do zatrudnienia,

x'_i – kolumnowy wektor charakterystyk właściwych dla j -tej możliwości (każda jednostka ma do wyboru przepływ do jednego ze stanów na rynku pracy) oraz i -tej jednostki, zawierający charakterystyki poszczególnych jednostek, takie jak: wiek, płeć, wykształcenie oraz miejsce zamieszkania. Jest to wektor zmiennych objaśniających,

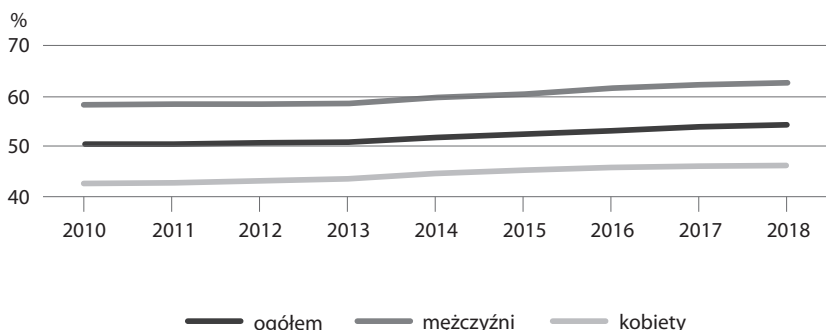
β – kolumnowy wektor szacowanych parametrów.

Oszacowano parametry dwóch wielomianowych modeli logitowych: w pierwszym – prawdopodobieństwo przepływu z bezrobocia do zatrudnienia lub bierności zawodowej, a w drugim – prawdopodobieństwo przepływu z zatrudnienia do dwóch alternatywnych zasobów rynku pracy. W obu modelach uwzględniono te same zmienne objaśniające: wiek, płeć, wykształcenie, stan cywilny oraz miejsce zamieszkania badanych². Oprócz tego w modelu, w którym oszacowywano relatywne szanse odpływu z bezrobocia, uwzględniono dodatkową zmienną – pobieranie zasiłku dla bezrobotnych.

4. Analiza podstawowych wskaźników rynku pracy

W celu porównania sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce w latach 2010–2018 przeprowadzono analizę podstawowych wskaźników rynku pracy: wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia. Na wyk. 1 przedstawiono wartości wskaźnika zatrudnienia ogółem oraz według płci. Z wykresu wynika, że w całym analizowanym okresie wskaźnik zatrudnienia ogółem oraz kobiet i mężczyzn charakteryzował się tendencją wzrostową. Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn wzrósł o 4,4 p.proc., a kobiet – o 3,3 p.proc., ale we wszystkich badanych latach kształtował się na znacznie niższym poziomie niż wskaźnik dla mężczyzn.

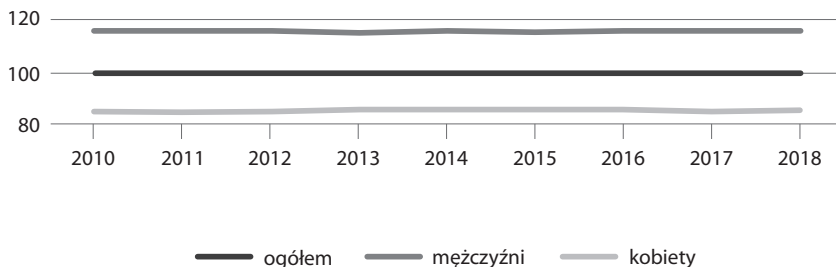
² W badaniu wyodrębniono sześć grup wieku: w przypadku kobiet – 15–24 lat, 25–34, 35–44, 45–54, 55–59, 60 lat i więcej, a w przypadku mężczyzn – 15–24 lat, 25–34, 35–44, 45–54, 55–64, 65 lat i więcej, pięć kategorii wykształcenia: wyższe; policealne i średnie zawodowe; średnie ogólnokształcące; zasadnicze zawodowe; gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe oraz dwie kategorie miejsca zamieszkania: 1 – mieszkańcy miast, 0 – mieszkańcy wsi.

Wykr. 1. Wskaźnik zatrudnienia ogółem oraz według płci

Uwaga. Dane za IV kwartał.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS (2019a).

Na wyk. 2 zobrazowano relację wskaźnika zatrudnienia w podziale na płeć w stosunku do wskaźnika zatrudnienia ogółem. Z wykresu wynika, że w całym badanym okresie wartości wskaźnika zatrudnienia kobiet były znacznie niższe niż wartości dotyczące mężczyzn. Ich relacja do wartości wskaźnika zatrudnienia ogółem zmieniała się nieznacznie w poszczególnych latach. W latach 2015–2018 wskaźnik zatrudnienia mężczyzn rósł szybciej niż wskaźnik zatrudnienia kobiet.

Wykr. 2. Relacja wskaźnika zatrudnienia według płci do wskaźnika zatrudnienia ogółem

Uwaga. Dane za IV kwartał. Relację obliczono w stosunku do średniej dla danego roku.

Źródło: obliczenia własne na podstawie: GUS (2019a).

Tablica 1 przedstawia relację wskaźnika zatrudnienia według wieku i płci do wskaźnika zatrudnienia ogółem. Wynikają z niej następujące wnioski. Zróżnicowanie wartości wskaźnika zatrudnienia w poszczególnych grupach wieku było zbliżone dla obu płci. We wszystkich wyodrębnionych grupach wieku relacja wskaźnika

zatrudnienia w poszczególnych grupach do wskaźnika ogółem była w całym okresie niższa w przypadku kobiet niż w przypadku mężczyzn.

Najwyższy wskaźnik zatrudnienia charakteryzował kobiety w wieku 35–44 lat. Warto też zauważyć, że wartości wskaźnika zatrudnienia kobiet w wieku 25–34 lat były wyższe niż ogółem, a mimo to największa różnica wartości wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn w całym analizowanym okresie występowała właśnie w tym przedziale wieku.

Najniższy wskaźnik zatrudnienia charakteryzował kobiety należące do najstarszej oraz najmłodszej grupy wieku. W przypadku osób starszych niski wskaźnik zatrudnienia mógł wynikać z przechodzenia na emeryturę, a w przypadku osób w wieku 15–24 lat – prawdopodobnie z tego, że osoby te rzadziej w porównaniu z pozostałymi grupami wieku decydowały się na podejmowanie pracy zawodowej z uwagi na podnoszenie poziomu wykształcenia. Zgodnie z raportem GUS (2017b, s. 15) ponad połowa (59,3%) populacji młodych, czyli osób w wieku 15–34 lat (zarówno uczących się, jak i tych, które zakończyły naukę), w okresie nauki w szkole, w której uzyskały najwyższy poziom wykształcenia, nie wykonywała żadnej pracy. Wpływ na ten stan rzeczy mogło mieć to, że kobiety w tym wieku często decydują się na założenie rodziny i rezygnują z aktywności zawodowej na rzecz pełnienia roli matki i gospodyni domowej (Haponiuk, 2014, s. 1). Jak wynika z opracowania GUS (2019b, s. 11), sprawowanie opieki nad własnymi dziećmi poniżej 15. roku życia było wyraźnie częstsze wśród kobiet (41,6%) niż wśród mężczyzn (33,1%).

Tabl. 1. Relacja wskaźnika zatrudnienia według wieku i płci do wskaźnika zatrudnienia ogółem

L a t a	15–24 lat	25–34	35–44	45–54	55–59 ^a /64 ^b	60 ^a /65 ^b lat i więcej
Mężczyźni						
2010	60,6	169,3	172,9	154,0	92,6	14,9
2011	58,4	169,2	173,4	153,5	96,4	15,7
2012	58,9	167,3	172,6	152,4	99,8	15,1
2013	56,5	166,4	171,1	153,0	104,3	14,0
2014	59,0	164,8	170,6	154,9	105,8	14,3
2015	58,6	162,9	169,4	155,1	106,3	15,4
2016	61,8	165,0	168,6	153,2	108,3	16,9
2017	63,3	165,7	168,3	153,3	111,2	16,2
2018	63,3	167,0	168,7	153,0	112,2	16,5
Kobiety						
2010	41,8	137,3	153,6	139,2	71,3	11,8
2011	39,4	136,0	151,9	139,4	80,7	12,1
2012	38,5	134,3	151,0	141,1	88,3	12,5
2013	39,1	137,5	149,0	141,3	95,7	12,6
2014	40,6	137,9	147,0	143,1	96,7	13,0
2015	40,3	135,6	147,0	141,4	103,8	14,1
2016	45,3	134,6	143,4	142,1	107,0	14,7
2017	47,3	133,5	143,4	143,2	108,2	14,7
2018	48,9	133,0	145,4	143,5	111,9	14,1

a Kobiety. b Mężczyźni.

Uwaga. Jak przy wykr. 2.

Źródło: obliczenia własne na podstawie: GUS (2014a, 2016, 2017a, 2018a, 2019a).

Z analizy danych zawartych w tabl. 2 wynika, że poziom wykształcenia w znacznym stopniu wpływał na poziom zatrudnienia, zwłaszcza w przypadku kobiet. Wyraźnie najlepszą pozycją na rynku pracy w latach 2010–2018 charakteryzowały się kobiety z wykształceniem wyższym. Ponadto w grupie osób z wykształceniem wyższym występowała najmniejsza różnica w poziomie wskaźników zatrudnienia według płci. Warto jednak zauważyć, że pomimo lepszego wykształcenia kobiet (w 2017 r. wykształcenie wyższe miało 35,3% kobiet, czyli o 10,8 p.proc. więcej niż mężczyźni; Eurostat, GUS, b.r.) wartość wskaźnika zatrudnienia dla kobiet pozostawała niższa niż dla mężczyzn w całym badanym okresie. Największa różnica w poziomie wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn występowała w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim ogólnokształcącym oraz policealnym i średnim zawodowym. Może to wynikać z faktu, że kobiety i mężczyźni pracują w różnych zawodach i branżach, które wymagają innego rodzaju wykształcenia i kompetencji (Gruza i Hordyjewicz, 2014). W 2018 r. najbardziej zmaskulinizowane były następujące grupy zawodowe: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (udział mężczyzn wyniósł 88,9%) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (85,2%), a najbardziej sfeminizowane: pracownicy usług i sprzedawcy (udział kobiet wyniósł 66,5%) oraz specjaliści (62,2%) (GUS, 2018b, s. 8).

Tabl. 2. Relacja wskaźnika zatrudnienia według płci i poziomu wykształcenia do wskaźnika zatrudnienia ogółem

L a t a	Wykształcenie				
	wyższe	policealne i średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe
Mężczyźni					
2010	164,3	140,1	105,7	130,4	46,7
2011	163,4	143,0	108,7	128,6	46,8
2012	156,6	137,2	107,8	122,6	46,0
2013	156,2	135,6	111,3	121,2	43,6
2014	155,0	135,4	108,9	120,8	43,7
2015	154,6	133,7	109,4	118,8	44,8
2016	154,5	133,4	114,6	118,4	41,8
2017	154,6	131,7	119,9	116,2	41,4
2018	155,0	131,0	122,1	114,9	40,5
Kobiety					
2010	156,7	109,6	74,0	93,0	22,5
2011	155,2	107,9	71,4	90,7	22,3
2012	145,1	101,7	67,5	85,6	20,5
2013	145,9	99,9	68,2	85,1	18,4
2014	143,6	97,7	69,6	85,2	17,9
2015	143,6	97,5	70,2	82,0	17,7
2016	140,8	95,9	70,5	79,6	16,7
2017	140,8	92,9	69,8	76,1	16,7
2018	141,6	90,0	71,7	74,7	16,5

Uwaga. Jak przy wyk. 2.

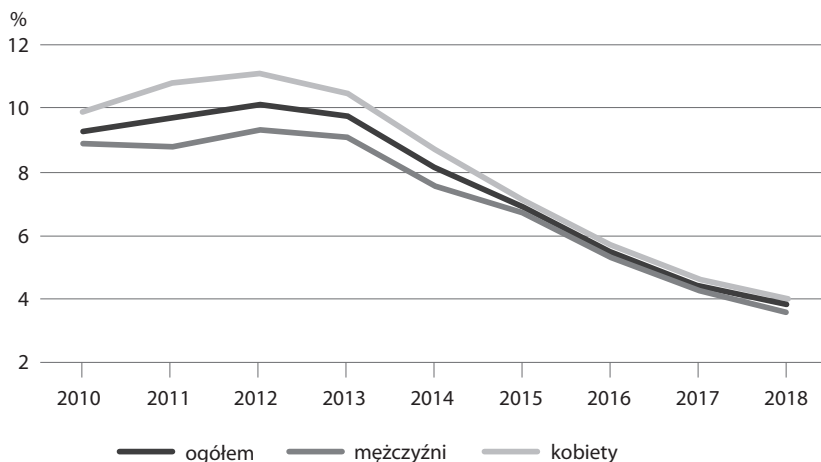
Źródło: obliczenia własne na podstawie: GUS (2014a, 2016, 2017a, 2018a, 2019a).

Na wyk. 3 przedstawiono wartości stopy bezrobocia ogółem oraz dla kobiet i mężczyzn. W badanym okresie stopa bezrobocia ogółem oraz dla kobiet i mężczyzn charakteryzowała się zmienną tendencją. W latach 2010–2012 wystąpiła słaba tendencja wzrostowa stopy bezrobocia ogółem oraz dla kobiet i mężczyzn, co było spowodowane osłabieniem koniunktury gospodarczej w tym okresie, a od 2013 r., wraz z poprawą koniunktury gospodarczej, wystąpiła silna tendencja spadkowa. W całym badanym okresie wartości stopy bezrobocia kobiet były wyższe niż mężczyzn, jednakże od 2013 r. różnica między nimi malała.

Aby poznać zróżnicowanie sytuacji kobiet na rynku pracy, należy przyjrzeć się również relacji stopy bezrobocia według płci do stopy bezrobocia ogółem zobrazowanej na wyk. 4. Z wykresu wynika, że wartości stopy bezrobocia kobiet w każdym roku były wyższe niż wartości stopy bezrobocia ogółem. Największa różnica wystąpiła w 2011 r., a najmniejsza – w 2017 r. Niepokojący jest wzrost wartości relacji stopy bezrobocia kobiet do stopy bezrobocia ogółem w 2018 r. pomimo poprawy koniunktury gospodarczej.

W tabl. 3 zestawiono dane pokazujące relację stopy bezrobocia według wieku i płci do stopy bezrobocia ogółem. Z ich analizy wynika, że w każdej z wyodrębnionych grup wieku wartości dotyczące kobiet były (z wyjątkiem niektórych lat) wyższe niż w przypadku mężczyzn. Oznacza to, że w całym badanym okresie kobietom trudniej było znaleźć pracę, zwłaszcza tym, które poszukiwały pierwszej pracy lub powracały na rynek pracy po dłuższej przerwie (GUS, 2014b, s. 12). Zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn najwyższa stopa bezrobocia charakteryzowała osoby najmłodsze (15–24 lat). Różnicę między płciami można było zauważyć w przypadku najniższej stopy bezrobocia. Najmniejszymi wartościami tego wskaźnika wśród mężczyzn charakteryzowała się grupa w wieku 35–44 lat, a w przypadku kobiet była to grupa 45 lat i więcej (z wyjątkiem 2010 r.). W grupie osób w wieku 45 lat i więcej stopa bezrobocia była wyższa wśród mężczyzn niż wśród kobiet. Wpływ na to mogło mieć przechodzenie na emeryturę starszych roczników z tej grupy, prawdopodobnie spowodowane przywróceniem niższego wieku emerytalnego w 2017 r. (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn)³. Według szacunków Santander Bank Polska (Reluga i in., 2019, s. 22) obniżenie wieku emerytalnego spowodowało, że do października 2018 r. liczba rencistów oraz emerytów była o 300 tys. wyższa niż zakładana w scenariuszu stopniowego podwyższania wieku emerytalnego.

³ Tym samym wycofano się z wprowadzonej w 2013 r. reformy, która przewidywała stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego do 67 lat dla obojga płci.

Wykr. 3. Stopa bezrobocia ogółem oraz według płci

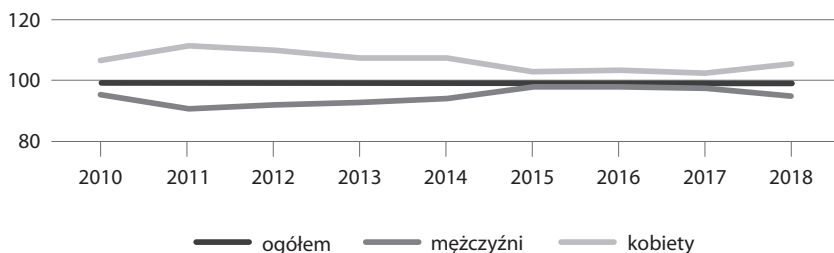
Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS (2019a).

Tabl. 3. Relacja stopy bezrobocia według wieku i płci do stopy bezrobocia ogółem

L a t a	15–24 lat	25–34	35–44	45 lat i więcej
Mężczyźni				
2010	234,4	94,6	66,7	75,3
2011	245,4	89,7	61,9	70,1
2012	243,6	92,1	65,3	71,3
2013	263,3	95,9	67,3	67,3
2014	258,0	101,2	63,0	70,4
2015	289,9	110,1	65,2	68,1
2016	289,1	109,1	65,5	72,7
2017	315,6	102,2	71,1	66,7
2018	313,2	86,8	65,8	84,2
Kobiety				
2010	279,6	115,1	75,3	78,5
2011	311,3	121,6	84,5	77,3
2012	310,9	122,8	84,2	74,3
2013	302,0	115,3	88,8	75,5
2014	292,6	123,5	91,4	72,8
2015	300,0	118,8	85,5	69,6
2016	294,5	120,0	85,5	69,1
2017	340,0	100,0	95,6	66,7
2018	339,5	121,1	78,9	71,1

Uwaga. Jak przy wyk. 2.

Źródło: obliczenia własne na podstawie: GUS (2014a, 2016, 2017a, 2018a, 2019a).

Wykr. 4. Relacja stopy bezrobocia według płci do stopy bezrobocia ogółem

Uwaga. Jak przy wykr. 2.

Źródło: obliczenia własne na podstawie: GUS (2019a).

Tabl. 4. Relacja stopy bezrobocia według płci i poziomu wykształcenia do stopy bezrobocia ogółem

L a t a	Wykształcenie				
	wyższe	policealne i średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe
Mężczyźni					
2010	44,9	89,5	130,3	106,2	182,5
2011	47,5	81,4	115,4	108,4	170,4
2012	49,6	77,8	114,5	106,5	178,5
2013	50,3	79,1	111,2	107,9	188,6
2014	49,2	77,6	116,1	106,8	210,2
2015	44,5	84,8	136,7	115,1	208,7
2016	45,5	79,6	128,8	117,8	252,1
2017	44,2	81,7	102,7	121,7	252,7
2018	36,3	83,1	129,4	116,7	266,4
Kobiety					
2010	59,1	113,7	156,9	135,3	199,4
2011	65,3	120,9	174,1	145,4	195,3
2012	61,5	106,6	170,8	140,8	195,6
2013	61,6	111,3	150,5	144,1	201,7
2014	64,0	108,1	164,4	141,3	204,2
2015	58,6	101,4	159,3	141,4	221,8
2016	59,9	105,6	170,2	147,6	180,1
2017	57,5	108,5	158,3	144,7	235,8
2018	48,0	137,1	125,0	165,8	248,9

Uwaga. Jak przy wykr. 2.

Źródło: obliczenia własne na podstawie: GUS (2014a, 2016, 2017a, 2018a, 2019a).

Dane dotyczące relacji stopy bezrobocia według płci i wykształcenia do stopy bezrobocia ogółem zamieszczono w tabl. 4. Z ich analizy wynika, że w najlepszej sytuacji na rynku pracy znajdowały się osoby z wykształceniem wyższym, w przypadku których stopa bezrobocia była dużo niższa niż wśród osób o niższym poziomie wykształcenia. Wartości stopy bezrobocia kobiet i mężczyzn z wykształceniem wyższym były zbliżone, natomiast w przypadku pozostałych poziomów wykształcenia wskaźnik dla kobiet osiągał znacząco wyższe wartości niż dla mężczyzn. Należy również podkreślić, że od 2016 r. stopa bezrobocia kobiet z wykształceniem podstawowym przyjmowała wartości mniejsze niż stopa bezrobocia mężczyzn o tym samym poziomie wykształcenia. Zmniejszenie się liczby bezrobotnych kobiet oraz ich udziału w bezrobociu ogółem mogło być jednak tylko pozorne i stanowić jeden z efektów wprowadzonego w 2016 r. programu polityki rodzinnej. Oszacowano, że w ciągu pierwszego roku realizacji programu „Rodzina 500+” ok. 91–103 tys. matek zrezygnowało z zatrudnienia, a także z poszukiwania pracy. Kobiety przechodziły w stan bierności zawodowej pomimo bardzo dobrej sytuacji na rynku pracy, rosnących płac i malejącego bezrobocia, a jako główny powód bierności wskazywały opiekę nad dziećmi. Zmiany te były bardziej widoczne w przypadku kobiet o niższym poziomie wykształcenia (Magda i in., 2019, s. 11).

5. Wyniki analizy ekonometrycznej

W tabl. 5 i 6 przedstawiono wyniki oszacowań relatywnych szans (określanych poprzez współczynnik względnego ryzyka – ang. *relative risk ratio*, RRR) przepływu kobiet i mężczyzn z bezrobocia do zatrudnienia według grup wieku, wykształcenia, miejsca zamieszkania i stanu cywilnego w Polsce w latach 2015–2018⁴. Dodatkowo jako zmienną objaśnianą uwzględniono zmienną binarną dotyczącą pobierania zasiłku dla bezrobotnych: 1 – jest pobierany, 0 – nie jest pobierany. Z analizy danych zawartych w tabl. 5 i 6 można wywnioskować, że w badanym okresie oszacowane wartości RRR oraz istotność jego oszacowań zmieniały się zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn. W większości przypadków oszacowania okazały się nieistotne statystycznie. Oznacza to, że prawdopodobieństwo przepływu z bezrobocia do zatrudnienia i bierności zawodowej kobiet i mężczyzn nie różniło się od wyodrębnionych kategorii bazowych.

We wszystkich latach największe prawdopodobieństwo przepływu z bezrobocia do bierności zawodowej dotyczyło kobiet i mężczyzn w wieku 55 lat i więcej. Należy podkreślić, że relatywne szanse odpływu kobiet i mężczyzn z tej grupy wieku wzrosły w latach 2017 i 2018, czyli w okresie, gdy przywrócono wiek emerytalny obowiązujący do 2012 r. Co ciekawe, w tych samych latach prawdopodobieństwo przepływu

⁴ Wartość RRR większa od 1 oznacza, że dla danej grupy istnieje większe prawdopodobieństwo przepływu z danego zasobu do innego niż dla grupy określonej jako kategoria bazowa. Wartość RRR mniejsza od 1 oznacza, że dana grupa osób ma mniejsze szanse odpływu z danego zasobu w porównaniu z kategorią bazową. Np. jeśli RRR wynosi 1,5, to oznacza to, że dana grupa osób ma o 50% większe szanse odpływu z danego zasobu w porównaniu z jednostkami należącymi do kategorii bazowej. Za kategorie bazowe (zob. tabl. 5–8) uznawano te grupy, które charakteryzowały się dużą liczebnością.

z bezrobocia do bierności zawodowej mężczyzn w wieku 55 lat i więcej w porównaniu z kategorią bazową wzrosło bardziej niż w przypadku kobiet.

W 2016 r. osoby pozostające w związkach małżeńskich charakteryzowały się zróżnicowanym prawdopodobieństwem odpływu z bezrobocia. Zamężne kobiety miały o 32% mniejsze szanse przepływu z bezrobocia do zatrudnienia w porównaniu z kategorią bazową, a żonaci mężczyźni – o 45% większe.

Pobieranie zasiłku dla bezrobotnych zwiększało prawdopodobieństwo przepływu z bezrobocia do zatrudnienia kobiet w latach 2015 i 2016, a mężczyzn – w 2016 r.

Kobiety z wykształceniem wyższym miały większe szanse przepływu z bezrobocia do zatrudnienia w porównaniu z kategorią bazową w latach 2017 i 2018, a mężczyźni o takim samym poziomie wykształcenia – jedynie w 2018 r.

Większe prawdopodobieństwo przepływu z bezrobocia do zatrudnienia istniało w przypadku kobiet i mężczyzn mieszkających w miastach w porównaniu z mieszkańcami wsi.

Tabl. 5. Wyniki oszacowań RRR przepływu kobiet z bezrobocia do zatrudnienia i bierności zawodowej

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018
DO ZATRUDNIENIA				
Wiek w latach (kategoria bazowa: 45–54)				
Do 24	2,03*	2,05*	1,51	1,82
25–34	1,54**	1,42	1,26	1,34
35–44	1,18	1,04	0,90	1,42
55 i więcej	1,14	1,15	1,30	0,78
Wykształcenie (kategoria bazowa: średnie ogólnokształcące)				
Wyższe	1,45	1,44	1,96*	2,00*
Policealne i średnie zawodowe	0,83	0,74	1,36	1,41
Zasadnicze zawodowe	0,47*	0,74	0,76	1,15
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	0,62	0,77	1,01	0,87
Miejsce zamieszkania (kategoria bazowa: wieś)				
Miasta	1,11	1,11	0,81	1,50**
Stan cywilny (kategoria bazowa: panna; rozwiedziona; wdowa)				
Zamężna	0,92	0,68*	1,08	0,78
Zasiłek dla bezrobotnych (kategoria bazowa: niepobierający)				
Pobierający	1,78*	1,77*	1,03	1,39
DO BIERNOŚCI ZAWODOWEJ				
Wiek w latach (kategoria bazowa: 45–54)				
Do 24	1,29	1,07	0,96	0,91
25–34	1,19	1,16	0,63*	0,63**
35–44	0,90	1,05	1,03	0,84
55 i więcej	1,42**	1,54**	1,66*	1,66**
Wykształcenie (kategoria bazowa: średnie ogólnokształcące)				
Wyższe	0,68**	1,02	1,04	0,75
Policealne i średnie zawodowe	0,77	0,99	0,87	1,00
Zasadnicze zawodowe	0,84	0,96	0,75	0,76
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	0,90	1,76*	0,95	1,13

Tabl. 5. Wyniki oszacowań RRR przepływu kobiet z bezrobocia do zatrudnienia i bierności zawodowej (dok.)

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018
DO BIERNOŚCI ZAWODOWEJ (dok.)				
Miejsce zamieszkania (kategoria bazowa: wieś)				
Miasta	0,95	1,01	1,10	1,40**
Stan cywilny (kategoria bazowa: panna; rozwiedziona; wdowa)				
Zamężna	1,41*	1,12	1,29	1,38
Zasiłek dla bezrobotnych (kategoria bazowa: niepobierający)				
Pobierający	0,67	0,65	0,73	0,79
Liczba obserwacji	1867	1404	1057	703
Log likelihood	-1670,4	-1320,7	-1027,4	-684,7
Pseudo R ²	0,0265	0,0277	0,0229	0,0385

Uwaga. RRR – współczynnik względnego ryzyka. Poziom istotności: * – do 5%, ** – do 10%.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych jednostkowych BAEL.

Tabl. 6. Wyniki oszacowań RRR przepływu mężczyzn z bezrobocia do zatrudnienia i bierności zawodowej

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018
DO ZATRUDNIENIA				
Wiek w latach (kategoria bazowa: 45–54)				
Do 24	1,35	1,19	1,43	2,25*
25–34	1,28	0,96	1,23	1,03
35–44	1,03	0,71	0,87	1,08
55 i więcej	0,73	0,51*	1,03	0,66
Wykształcenie (kategoria bazowa: średnie ogólnokształcące)				
Wyższe	1,05	1,52	0,53**	2,90*
Policealne i średnie zawodowe	0,87	1,56	0,94	2,30*
Zasadnicze zawodowe	1,03	0,88	0,71	2,13**
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	0,66	0,64	0,65	1,53
Miejsce zamieszkania (kategoria bazowa: wieś)				
Miasta	0,86	1,14	1,16	1,49**
Stan cywilny (kategoria bazowa: kawaler; rozwiedziony; wdowiec)				
Żonaty	1,49*	1,45*	1,03	1,47
Zasiłek dla bezrobotnych (kategoria bazowa: niepobierający)				
Pobierający	1,23	1,71*	1,30	1,19
DO BIERNOŚCI ZAWODOWEJ				
Wiek w latach (kategoria bazowa: 45–54)				
Do 24	0,77	0,61*	0,61**	1,52
25–34	0,43*	0,49*	0,58*	0,77
35–44	0,60*	0,71	0,72	0,76
55 i więcej	1,57*	1,54*	1,76*	1,95**
Wykształcenie (kategoria bazowa: średnie ogólnokształcące)				
Wyższe	1,09	1,03	0,47*	1,30
Policealne i średnie zawodowe	0,84	0,90	0,71	1,08
Zasadnicze zawodowe	0,89	0,74	0,57*	1,35
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	0,88	0,97	0,88	1,26

Tabl. 6. Wyniki oszacowań RRR przepływu mężczyzn z bezrobocia do zatrudnienia i bierności zawodowej (dok.)

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018
DO BIERNOŚCI ZAWODOWEJ (dok.)				
Miejsce zamieszkania (kategoria bazowa: wieś)				
Miasta	1,05	1,28**	1,03	1,04
Stan cywilny (kategoria bazowa: kawaler; rozwiedziony; wdowiec)				
Żonaty	0,89	0,74*	0,80	0,98
Zasiłek dla bezrobotnych (kategoria bazowa: niepobierający)				
Pobierający	0,92	0,69	0,70	0,61
Liczba obserwacji	1957	1585	1161	817
Log likelihood	-1645,8	-1421,1	-1109,8	-768,9
Pseudo R ²	0,0232	0,0322	0,0242	0,0322

Uwaga. Jak przy tabl. 5.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych jednostkowych BAEL.

Tabl. 7. Wyniki oszacowań RRR przepływu kobiet z zatrudnienia do bezrobocia i bierności zawodowej

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018
DO BEZROBOCIA				
Wiek w latach (kategoria bazowa: 45–54)				
Do 24	9,58*	4,07*	5,07*	3,45*
25–34	3,07*	3,48*	2,06*	2,90*
35–44	2,29*	2,27*	1,09	1,46
55 i więcej	1,66	0,62	0,42*	0,46
Wykształcenie (kategoria bazowa: średnie ogólnokształcące)				
Wyższe	0,54*	0,42*	0,46*	0,32*
Policealne i średnie zawodowe	0,90	0,55*	1,28	0,84
Zasadnicze zawodowe	1,11	0,82	1,12	1,84**
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	1,88**	1,62	2,67*	1,02
Miejsce zamieszkania (kategoria bazowa: wieś)				
Miasta	1,03	1,58*	0,94	1,14
Stan cywilny (kategoria bazowa: panna; rozwiedziona; wdowa)				
Zamężna	0,87	0,53*	0,81	0,59*
DO BIERNOŚCI ZAWODOWEJ				
Wiek w latach (kategoria bazowa: 45–54)				
Do 24	5,40*	8,47*	4,45*	9,28*
25–34	2,27*	4,32*	1,97*	4,33*
35–44	1,41	1,63*	1,13	1,47
55 i więcej	4,61*	4,95*	3,56*	7,41*
Wykształcenie (kategoria bazowa: średnie ogólnokształcące)				
Wyższe	0,52*	0,49*	0,53*	0,44*
Policealne i średnie zawodowe	0,75	0,70*	0,70*	0,72**
Zasadnicze zawodowe	1,03	0,67*	0,85	0,91
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	1,88*	1,49**	1,73*	1,11
Miejsce zamieszkania (kategoria bazowa: wieś)				
Miasta	1,33*	1,12	1,01	1,18

Tabl. 7. Wyniki oszacowań RRR przepływu kobiet z zatrudnienia do bezrobocia i bierności zawodowej (dok.)

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018
DO BIERNOŚCI ZAWODOWEJ (dok.)				
Stan cywilny (kategoria bazowa: panna; rozwiedziona; wdowa)				
Zamężna	1,05	1,12	1,28*	1,04
Liczba obserwacji	21 677	20 751	19 727	18 155
Log likelihood	-2395,8	-2344,6	-2190,6	-1945,5
Pseudo R^2	0,0514	0,0547	0,0498	0,0720

Uwaga. Jak przy tabl. 5.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych jednostkowych BAEL.

Tabl. 8. Wyniki oszacowań RRR przepływu mężczyzn z zatrudnienia do bezrobocia i bierności zawodowej

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018
DO BEZROBOCIA				
Wiek w latach (kategoria bazowa: 45–54)				
Do 24	3,30*	2,80*	2,77*	2,25**
25–34	1,36	2,02*	1,35	1,62
35–44	0,89	0,79	2,01*	1,17
55 i więcej	0,78	0,86	0,90	1,17
Wykształcenie (kategoria bazowa: średnie ogólnokształcące)				
Wyższe	0,96	0,47*	1,10	0,52
Policealne i średnie zawodowe	0,85	0,98	1,55	0,57
Zasadnicze zawodowe	2,09*	1,57	2,46*	1,15
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	2,03**	2,24*	2,30*	2,16**
Miejsce zamieszkania (kategoria bazowa: wieś)				
Miasta	1,85*	1,61*	1,17	1,31
Stan cywilny (kategoria bazowa: kawaler; rozwiedziony; wdowiec)				
Żonaty	0,55*	0,71**	0,33*	0,33*
DO BIERNOŚCI ZAWODOWEJ				
Wiek w latach (kategoria bazowa: 45–54)				
Do 24	2,99*	3,19*	5,16*	5,82*
25–34	0,78	0,53**	0,81	0,62
35–44	0,88*	0,87	0,52*	0,68
55 i więcej	4,37*	5,77*	4,53*	4,70*
Wykształcenie (kategoria bazowa: średnie ogólnokształcące)				
Wyższe	0,41*	0,57**	0,67	0,47*
Policealne i średnie zawodowe	0,42*	0,59**	0,83	0,75
Zasadnicze zawodowe	0,66**	0,77	0,90	0,77
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	1,43	2,03*	2,09*	1,74**
Miejsce zamieszkania (kategoria bazowa: wieś)				
Miasta	1,71*	1,62*	1,31**	1,39*
Stan cywilny (kategoria bazowa: kawaler; rozwiedziony; wdowiec)				
Żonaty	0,51*	0,49*	0,71**	0,87
Liczba obserwacji	25 050	23 520	22 049	20 327
Log likelihood	-2080,3	-1919,6	-1768,6	-1477,8
Pseudo R^2	0,0655	0,0752	0,0765	0,0786

Uwaga. Jak przy tabl. 5.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych jednostkowych BAEL.

W tabl. 7 i 8 przedstawiono wyniki oszacowań relatywnych szans przepływu z zatrudnienia do bezrobocia i bierności zawodowej kobiet i mężczyzn. Należy podkreślić, że tak samo jak w przypadku odpływu z bezrobocia również oszacowane wartości RRR odpływu z zatrudnienia zmieniały się w poszczególnych latach zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn.

Z tabl. 7 i 8 wynika, że wiek kobiet i mężczyzn miał istotny wpływ na prawdopodobieństwo ich przepływu z zatrudnienia do bezrobocia i bierności zawodowej. Największe prawdopodobieństwo przepływu do bezrobocia w porównaniu z kategorią bazową istniało w badanym okresie w przypadku kobiet i mężczyzn w wieku do 24 lat (najbardziej zagrożeni utratą pracy i odpływem do bezrobocia byli w 2015 r.). Relatywne szanse przepływu z zatrudnienia do bezrobocia osób obojga płci w wieku do 24 lat charakteryzowały się taką samą tendencją. Najmniejsze prawdopodobieństwo utraty pracy w 2017 r. dotyczyło kobiet w wieku 55 lat i więcej. Oszacowania RRR przepływu z zatrudnienia do bezrobocia dla mężczyzn w wieku 55 lat i więcej są nieistotne statystycznie w całym badanym okresie.

Duży wpływ na zagrożenie utraty pracy miał poziom wykształcenia. Relatywnie najmniej zagrożone bezrobociem były kobiety legitymujące się najwyższym poziomem wykształcenia (w porównaniu z kobietami z wykształceniem średnim zawodowym mniej o: 46% w 2015 r., 48% w 2016 r., 54% w 2017 r. oraz 68% w 2018 r.). Mężczyźni z wykształceniem wyższym tylko w 2016 r. mieli najmniejsze szanse odpływu z zatrudnienia do bezrobocia w porównaniu z kategorią bazową. Największe względne ryzyko utraty pracy i odpływu do bezrobocia dotyczyło kobiet i mężczyzn z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Należy jednak podkreślić, że oszacowania dla kobiet w wieku 55 lat i więcej były istotne statystycznie jedynie w 2015 r. i 2017 r.

Również miejsce zamieszkania i stan cywilny badanych miały wpływ na zagrożenie bezrobociem wśród kobiet i mężczyzn. Osoby mające na utrzymaniu rodziny są bardziej zdeterminowane do zachowania dotychczasowego bądź znalezienia nowego miejsca pracy. Żonaci mężczyźni w całym badanym okresie mieli najmniejsze szanse utraty pracy i odpływu do bezrobocia, a zamężne kobiety – w 2016 r. i 2018 r. w porównaniu ze swoimi kategoriami bazowymi. Największe prawdopodobieństwo stania się bezrobotnymi dotyczyło mężczyzn mieszkających w miastach w latach 2015 i 2016.

Wiek i wykształcenie badanych kobiet i mężczyzn także wpływały na prawdopodobieństwo przepływu z zatrudnienia do bierności zawodowej. W porównaniu z kategorią bazową było ono największe we wszystkich analizowanych latach dla kobiet w wieku do 24 lat. Drugą grupę wieku o wysokim prawdopodobieństwie przepływu z zatrudnienia do bierności zawodowej stanowiły kobiety w wieku 55 lat i więcej. Rów-

niez wśród mężczyzn te same grupy wieku charakteryzowały się największym prawdopodobieństwem takiego przepływu.

Kobiety i mężczyźni z wykształceniem wyższym mieli najmniejsze relatywne szanse przepływu z zatrudnienia do bierności zawodowej. Jedynie w 2017 r. oszacowanie RRR dla mężczyzn z wykształceniem wyższym było nieistotne statystycznie. Największe względne ryzyko bierności zawodowej cechowało kobiety i mężczyzn z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. W większości lat relatywne szanse przepływu kobiet z najniższym wykształceniem z zatrudnienia do bierności zawodowej były niższe niż w przypadku mężczyzn.

Mężczyźni mieszkający w miastach mieli większe szanse odpływu z zatrudnienia do bierności zawodowej niż mieszkańcy wsi we wszystkich badanych latach, a w 2015 r. dotyczyło to również kobiet mieszkających w miastach. Przyczyn tego stanu rzeczy można upatrywać w strukturze własności gospodarstw rolnych w Polsce.

Stan cywilny także wpływał na względne ryzyko przepływu kobiet i mężczyzn do bierności zawodowej. W przypadku żonatych mężczyzn było ono mniejsze niż w kategorii bazowej w całym badanym okresie. W przypadku zamężnych kobiet prawdopodobieństwo stania się biernymi zawodowo było w 2017 r. o 28% większe w porównaniu z kategorią bazową, co w pewnym stopniu mogło wynikać z dominującego w Polsce modelu rodziny.

6. Podsumowanie

W artykule porównano pozycję kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce w latach 2010–2018 oraz wskazano czynniki ją determinujące. Problematyka ta jest istotna, ponieważ pomimo upływu ponad 30 lat od rozpoczęcia transformacji systemowej kobiety nadal znajdują się w gorszej sytuacji niż mężczyźni.

Z przeprowadzonych analiz można wyciągnąć następujące wnioski. W badanym okresie wskaźnik zatrudnienia kobiet we wszystkich wyodrębnionych grupach był znacznie niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn. Przyczyn tego stanu rzeczy można upatrywać przede wszystkim w tym, że w Polsce to głównie kobiety zajmują się opieką nad dziećmi. Największymi wartościami wskaźnika zatrudnienia charakteryzowały się kobiety w wieku 35–44 lat, a najmniejszymi – w wieku 60 lat i więcej. W najlepszej sytuacji znajdowały się kobiety z wykształceniem wyższym. Należy zauważyć, że w przypadku tej grupy różnice wartości wskaźnika zatrudnienia między mężczyznami i kobietami w badanym okresie były najmniejsze.

W całym analizowanym okresie kobiety charakteryzował wyższy poziom stopy bezrobocia niż mężczyźni, chociaż od 2013 r. różnica między wartościami stopy bezrobocia według płci wykazywała tendencję spadkową. Najniższą stopą bezrobocia cechowały się kobiety z wykształceniem wyższym, natomiast kobiety z wykształceniem

gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym znajdowały się w najgorszej sytuacji na rynku pracy. Należy jednak podkreślić, że w latach 2016–2018 stopa bezrobocia w tej grupie spadła poniżej stopy bezrobocia mężczyzn. Mogło to być spowodowane wzrostem przepływu do bierności zawodowej na skutek obniżenia wieku emerytalnego. Do dezaktywizacji zawodowej tej grupy kobiet mogło się również przyczynić wprowadzenie programu „Rodzina 500+”.

Wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania, stan cywilny oraz pobieranie zasiłku dla bezrobotnych wpływały w niektórych latach na prawdopodobieństwo przepływu z bezrobocia do zatrudnienia i bierności zawodowej. Największe prawdopodobieństwo przepływu z bezrobocia do bierności zawodowej w porównaniu z kategoriami bazowymi występowało wśród mężczyzn i kobiet w wieku 55 lat i więcej. Osoby z najstarszej grupy wieku w sytuacji dłuższego pozostawania bezrobotnymi z reguły decydowały się na dezaktywizację zawodową.

Największe względne ryzyko przepływu z zatrudnienia do bezrobocia oraz z zatrudnienia do bierności zawodowej w latach 2015–2018 dotyczyło kobiet w wieku 15–24 lat. Większe prawdopodobieństwo odpływu do bierności zawodowej może wynikać z obowiązków rodzinnych lub chęci podnoszenia poziomu wykształcenia.

Wobec niekorzystnych prognoz demograficznych niepokojący jest wzrost relatywnych szans przepływu z zatrudnienia oraz bezrobocia do bierności zawodowej osób w wieku 55 lat i więcej. Konieczne jest wprowadzenie zachęt do wydłużania aktywności zawodowej tej grupy wieku.

Istotny wpływ na prawdopodobieństwo odpływu z zatrudnienia miało wykształcenie. Należy jednak podkreślić, że poziom wykształcenia w większym stopniu ograniczał ryzyko utraty pracy i przepływu z zatrudnienia do bezrobocia i bierności zawodowej wśród kobiet. Kobiety z wykształceniem wyższym miały najmniejsze relatywne szanse przepływu z zatrudnienia do bezrobocia oraz bierności zawodowej. Ponadto kobiety z tej grupy miały w latach 2017 i 2018 największe szanse znalezienia pracy w porównaniu z kategorią bazową.

Przeprowadzone analizy pozwoliły na określenie wpływu płci badanych na ich pozycję na rynku pracy. W celu weryfikacji znaczenia programu „Rodzina 500+” oraz powrotu do wieku emerytalnego 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn dla sytuacji na rynku pracy konieczne jest podjęcie dalszych, bardziej szczegółowych badań.

Bibliografia

- Cameron, A. C., Trivedi, P. K. (2015). *Microeconometrics: Methods and Applications*. New York: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511811241>.
- Duch-Krzyszczak, D., Sarata, N. (2007). *Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju*. Warszawa: Fundacja Fundusz Współpracy.

- Eurostat, GUS. (b.r.). *Życie kobiet i mężczyzn w Europie: portret statystyczny*. <https://stat.gov.pl/kobiety-i-mezczyzni-w-europie/index.html>.
- Główny Urząd Statystyczny. (2014a). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2010–2012*. Warszawa. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-w-latach-2010-2012,5,3.html>.
- Główny Urząd Statystyczny. (2014b). *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*. Warszawa. https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/1/5/1/pw_kobiety_i_mezczyzni_na_ryнку_pracy.pdf.
- Główny Urząd Statystyczny. (2016). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2013–2015*. Warszawa. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-w-latach-2013-2015,5,4.html>.
- Główny Urząd Statystyczny. (2017a). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski: IV kwartał 2016*. Warszawa. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-iv-kwartal-2016-roku,4,23.html>.
- Główny Urząd Statystyczny. (2017b). *Osoby młode na rynku pracy w 2016 r.* Warszawa. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-mlode-na-ryнку-pracy-w-2016-r-,27,2.html>.
- Główny Urząd Statystyczny. (2018a). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski: IV kwartał 2017 r.* Warszawa. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-iv-kwartal-2017-roku,4,28.html>.
- Główny Urząd Statystyczny. (2018b). *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*. Warszawa. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2018,1,7.html>.
- Główny Urząd Statystyczny. (2019a). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski: IV kwartał 2018 r.* Warszawa. https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5475/4/32/1/aktywnosc_ekonomiczna_ludnosci_polski_iv_kwartal_2018.pdf.
- Główny Urząd Statystyczny. (2019b). *Praca a obowiązki rodzinne w 2018 r.* Warszawa. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/praca-a-obowiazki-rodzinne-w-2018-roku,25,3.html>.
- Główny Urząd Statystyczny. (2020). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski: IV kwartał 2020 r.* Warszawa. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-iv-kwartal-2020-roku,4,40.html>.
- Gruza, M., Hordyjewicz, T. (2014). *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy: tworzenie i stosowanie*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. <https://psz.praca.gov.pl/documents/10240/54723/KZiS%20Tworzenie%20i%20stosowanie%20na%20www.pdf/c0c1b987-546a-42c9-b49a-7ed9f5f1a4eb?t=1433167206000>.
- Haponiuk, M. (2014). Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce. W: M. Kielkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych* (s. 38–51). Warszawa: Instytut Obywatelski.
- Kotowska, I. E. (red.). (2009). *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kucharski, L., Kwiatkowski, E. (2020). Pozycja różnych grup osób na rynku pracy a stan koniunktury w Polsce. *Ekonomista*, (5), 673–695.
- Magda, I., Brzeziński, M., Chłoń-Domińczak, A., Kotowska, I. E., Myck, M., Najsztub, M., Tyrowicz, J. (2019). „Rodzina 500+” – ocena programu i propozycje zmian. Warszawa: Forum Obywatelskiego Rozwoju. <https://for.org.pl/pl/publikacje/raporty-for/raport-rodzina-500-plus-ocena-programu-i-propozycje-zmian>.

- Magda, I., Kielczewska, A. (2018). *Polityka rodzinna a podaż pracy kobiet w Polsce w latach 2010–2016*. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.
- Reluga, M., Bielski, P., Luzziński, M., Ogonek, G., Soszyński, K., Sulewski, M. (2019). *Punkty zwrotne (wciąż) przed nami Polska: Perspektywy 2019*. Warszawa: Santander Bank Polska, Departament Analiz Ekonomicznych. https://static3.santander.pl/asset/m/_/p/m_pl_2019_01_92710.pdf.
- Stańczyk, A. (2016). *Rynek pracy kobiet w zestawieniach statystycznych – wybrane aspekty*. Lublin: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Wydział Badań i Analiz.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2020 poz. 1320).
- Wiśniowski, A. (2012). Modele zmiennych wielomianowych nieuporządkowanych. W: M. Gruszczyński (red.), *Mikroekonometria: modele i metody analizy danych indywidualnych* (s. 123–184). Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.