

KWIECIEŃ 2023



WARSZAWA



Sytuacja kobiet w Polsce z perspektywy społeczno-ekonomicznej

ISBN 978-83-67575-21-8



Cytowanie:

Polski Instytut Ekonomiczny (2023), *Sytuacja kobiet w Polsce z perspektywy społeczno-ekonomicznej*, Warszawa.

Warszawa, kwiecień 2023 r.

Autorzy: Zespół PIE

Współpraca: Mateusz Rafał (Ministerstwo Edukacji i Nauki)

Redakcja merytoryczna: Piotr Arak, Aneta Kiełczewska, Paweł Śliwowski

Redakcja: Jakub Nowak, Małgorzata Wieteska

Projekt graficzny: Anna Olczak

Współpraca graficzna: Tomasz Gałązka, Sebastian Grzybowski

Skład i łamanie: Sławomir Jarząbek

Polski Instytut Ekonomiczny

Al. Jerozolimskie 87

02-001 Warszawa

© Copyright by Polski Instytut Ekonomiczny

ISBN 978-83-67575-21-8

Spis treści

Kluczowe liczby	4
Kluczowe wnioski	6
Wprowadzenie	7
1. Równość płci z perspektywy ekonomicznej.	8
2. Rynek pracy	10
2.1. Uczestnictwo w rynku pracy	10
2.2. Rozwój zawodowy	15
2.3. Zarobki	19
2.4. Koncentracja zatrudnienia w różnych sektorach gospodarki	25
3. Edukacja	31
3.1. Umiejętności dziewcząt w zakresie rozumienia czytanego tekstu, matematyki i nauk przyrodniczych	31
3.2. Wykształcenie wyższe.	34
4. Zdrowie	37
Rekomendacje	41
Bibliografia	43
Spis wykresów i infografik	46

Kluczowe liczby

7,4 mln

liczba zatrudnionych kobiet w 2022 r.

1,49 pkt. proc.

średni wzrost PKB r/r (2009-2021 r.) wynikający z wzrostu zatrudnienia kobiet w tym okresie

66,1 proc.

współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 15-64 lat w 2021 r.

3,4 proc.

stopa bezrobocia kobiet w wieku 15-64 lat w 2021 r.

43 proc.

udział kobiet na stanowiskach kierowniczych w 2021 r.

24 proc.

udział kobiet w zarządach największych spółek w 2 półroczu 2022 r.

32 proc.

udział kobiet wśród osób prowadzących własne działalności gospodarcze w 2021 r.

4,5 proc.

różnica między średnimi zarobkami kobiet i mężczyzn w 2020 r.

10,4 proc.

różnica między średnimi zarobkami kobiet i mężczyzn o porównywalnych charakterystykach i pracujących na podobnych stanowiskach w 2020 r.

80 proc.

o tyle wzrosła siła nabywcza średnich wynagrodzeń kobiet od 2004 r. do 2020 r.

443 tys.

kobiet w wieku powyżej 18 lat ma nadany status cudzoziemca UKR w związku z wojną na Ukrainie

347 tys.

kobiet z obywatelstwem ukraińskim jest zarejestrowanych w ZUS

5. miejsce

lokata polskich dziewcząt na tle rówieśniczek z krajów OCED w wynikach testów z matematyki

50 proc.

kobiet w wieku 25-34 lat posiadało wykształcenie wyższe w 2021 r.

19

liczba kobiet na 100 mężczyzn na studiach na kierunkach IT

53

liczba kobiet na 100 mężczyzn na studiach na kierunkach STEM

80 lat

przeciętne trwanie życia kobiet w 2021 r.

64 lata

przeciętne trwanie życia kobiet w zdrowiu w 2020 r.

59 proc.

kobiet oceniło w 2020 r. swoje zdrowie jako dobre lub bardzo dobre

Kluczowe wnioski

Pozytywnego wpływu kobiet na rozwój społeczeństwa nie można zredukować wyłącznie do tych aspektów, które widoczne są w danych statystycznych. Warto jednak zauważyć, że sytuacja kobiet w świetle wielu wskaźników gospodarczych staje się coraz lepsza. W raporcie pokazujemy, że kobiety w Polsce są w lepszej sytuacji zdrowotnej niż mężczyźni i średnio żyją dłużej. Mają także wyższy poziom edukacji, choć obierają inne kierunki kształcenia. Sfera pracy wydaje się natomiast tą, w której – mimo widocznego postępu w ostatnich latach – wciąż trzeba podejmować działania, by lepiej wykorzystać potencjał kobiet. Dzięki temu można będzie poprawić nie tylko sytuację materialną samych kobiet i ich rodzin, ale również wzmocnić rynek pracy borykający się z coraz większymi deficytami pracowników.

Wśród pozytywnych trendów warto zwrócić uwagę na wzrost zatrudnienia kobiet w polskiej gospodarce – rekordowy pod tym względem był 2022 r. Wzrost zatrudnienia kobiet to jeden z ważniejszych czynników, które przyczyniły się do wzrostu gospodarczego naszego kraju. Problem bezrobocia dotyczy stosunkowo niewielu kobiet, ale wyzwaniem dla rynku pracy pozostaje bierność zawodowa części kobiet.

Średnie wynagrodzenie kobiet wyraźnie wzrosło nominalnie i realnie na przestrzeni ostatnich lat. Wzrost ten w większym stopniu dotyczył niższych stanowisk: przede wszystkim pracowniczek przemysłowych, rzemieślniczek, pracowniczek usług i sprzedawczyń. Jednocześnie zmniejszyła się stopa ubóstwa.

W Polsce, tak jak w całej Unii Europejskiej, kobiety średnio zarabiają mniej niż mężczyźni. Ta luka płacowa jest jednak w naszym kraju stosunkowo niska, wyższa jest tzw. skorygowana luka płacowa – zbliżona do średniej dla krajów UE. Stosunkowo dużo Polek pracuje na stanowiskach kierowniczych, ale kobiety wciąż wyraźnie rzadziej zasiadają w zarządach dużych spółek giełdowych.

15-letnie dziewczęta w teście PISA badającym umiejętności matematyczne mają wyniki zbliżone do chłopców. Mimo tego kobiety nawet kilkukrotnie rzadziej wybierają kierunki STEM i ICT. Jednocześnie to kobiety częściej niż mężczyźni kończą studia (dużo większy udział mają kierunki w dziedzinie kształcenia, w tym studia pedagogiczne).

Aby utrzymać pozytywne trendy i lepiej wykorzystywać potencjał kobiet, wskazane są działania w następujących obszarach: (1) walka ze stereotypami i dyskryminacją, (2) narzędzia wspierające aktywność zawodową kobiet, (3) wsparcie instytucjonalne kobiet wybierających kształcenie w kierunkach, w których dominuje udział mężczyzn, (4) zapewnienie kobietom równych szans w pełnieniu funkcji przywódczych, (5) monitorowanie postępów w zakresie równości płci.

Wprowadzenie

Polski Instytut Ekonomiczny w ostatnim czasie podejmował tematy związane z sytuacją kobiet. Opublikowaliśmy raport dotyczący aktywności zawodowej, współdzielenia obowiązków rodzicielskich i dopasowania miejsc pracy do potrzeb pracujących matek (Kiełczewska, Kukołowicz, Wincewicz, 2022). W kolejnej publikacji opisaliśmy kwestie związane z dyskryminacją matek przez pracodawców oraz barier i trudności, na które napotykały kobiety przy powrocie na rynek pracy po okresie opieki nad dziećmi (Baszczak i in., 2022). **Kontynuując ten nurt analiz, w niniejszym raporcie prezentujemy w szerszym kontekście, jak kształtuje się pozycja kobiet w Polsce w trzech najważniejszych obszarach z perspektywy społeczno-ekonomicznej: rynku pracy, edukacji i zdrowia.**

Raport opiera się przede wszystkim na analizie dostępnych danych pochodzących ze źródeł krajowych i międzynarodowych. Ponieważ opracowania międzynarodowych instytucji dotyczą często państw z różnych kontynentów, na różnym poziomie rozwoju gospodarczego, których sytuacja nie zawsze jest porównywalna do sytuacji w Polsce, dlatego przy wszelkich porównaniach międzynarodowych odnosimy się do krajów najbardziej podobnych (europejskich ze szczególnym uwzględnieniem Unii Europejskiej lub krajów OECD).

Niniejszy raport składa się z czterech rozdziałów. W pierwszym opisujemy wybrane aspekty teoretyczne związane ze znaczeniem równości płci dla rozwoju społeczno-gospodarczego. W drugim opisujemy sytuację kobiet na rynku pracy. Kolejne dwie części poświęcamy edukacji i zdrowiu. Opracowanie zamykają rekomendacje.

1. Równość płci z perspektywy ekonomicznej

Problem nierówności kobiet i mężczyzn jest dziś zagadnieniem żywo dyskutowanym w naukowej literaturze przedmiotu. Pojawia się zarówno w polskich (Kucharski, Rutkowska, 2021; Siemieńska, 2019; Szymczak, 2016), jak i zagranicznych opracowaniach (Blau i in., 2020; Kollmayer, Schober, Spiel, 2018; Makarova, Aeschlimann, Herzog, 2019; Triana i in., 2019; Verniers, Vala, 2018). Podstawową przyczyną, która budzi szerokie zainteresowanie tematem, jest brak równych szans, który ma swoje podłoże kulturowe, historyczne i biologiczne. Aktywność zawodowa kobiet i ich równouprawnienie na rynku pracy to również jeden z celów zrównoważonego rozwoju (Sustainable Development Goals, SDG). Cel nr 5 mówi o osiągnięciu równości płci oraz wzmocnieniu pozycji kobiet i dziewcząt, a cel nr 8 o promowaniu trwałego, inkluzywnego i zrównoważonego wzrostu gospodarczego, opartego na pełnym i produktywnym zatrudnieniu oraz godnej pracy dla wszystkich ludzi. Monitorowanie sytuacji kobiet jest więc ważnym tematem z różnych perspektyw, także tej ekonomicznej – gorsza sytuacja kobiet może nieść negatywne konsekwencje dla gospodarki, społeczeństwa i poszczególnych kobiet.

Równość płci w wymiarze społeczno-ekonomicznym i rozwój gospodarczy są ze sobą ściśle powiązane. Poprawa sytuacji kobiet przejawiająca się w bardziej egalitarnym dostępie do edukacji i rynku pracy sprzyja wzrostowi gospodarczemu, a ograniczenie możliwości włączania się kobiet w życie gospodarcze hamuje rozwój. Wielu badaczy analizowało powiązania między nierównościami płciowymi i wzrostem gospodarczym (Baten, de Pleijt, 2019; Diebolt, Perrin, 2013; Dollar, Gatti, 1999; Klasen, Santos Silva, 2021; World Bank, 2001), zarówno w ekonomii teoretycznej, jak i empirycznie.

Badania naukowe opisują cztery nurty wyjaśnień zależności między równością płci a wzrostem gospodarczym. Po pierwsze, nierówności płciowe przejawiające się w dyskryminacji na rynku pracy (lub w dostępie do niego) można ekonomicznie interpretować jako zniekształcający podatek od talentu. Pozarynkowe bariery w edukacji, zatrudnieniu lub wyborze zawodu przez kobiety skutecznie zmniejszają pulę talentów dostępną w gospodarce ogółem lub w konkretnej branży. W konsekwencji nierówności płciowe będą prowadzić do niewłaściwej, nieoptymalnej alokacji talentu i obniżyć zachęty do rozwoju kapitału ludzkiego przez kobiety (Cuberes, Teignier, 2016; Hsieh i in., 2019; Lee, 2020). Po drugie, istotne wydaje się upatrywanie ekonomicznej

istoty nierówności płciowych w podziale pracy między członkami rodziny. Jeśli kobiety zarabiają relatywnie mniej rozwijając zawodową karierę na rynku, to bardziej opta się, by to one zajmowały się wychowaniem dzieci i pracami domowymi, a mężczyźni – pracą zawodową. Ze względu na tego typu barierę, zwroty z inwestycji edukacyjnych kobiet są relatywnie niskie (Cavalcanti, Tavares, 2016; Diebolt, Perrin, 2013; Hiller, 2014; Kimura, Yasui, 2010). Po trzecie, zwraca się uwagę na fakt, że członkowie rodziny mają różne preferencje i interesy. Targują się o podział pracy, a ekonomiczne nierówności płciowe są pochodną i symptomem asymetrii władzy w gospodarstwie domowym, w którym przeważnie, tradycyjnie mężczyźni mają większą siłę przetargową niż kobiety (Agénor, 2017; Diebolt, Perrin, 2013; Heath, Tan, 2020). Po czwarte, warto zwrócić uwagę, w jaki sposób nierówności płciowe mogą wpływać na wzrost gospodarczy i długofalowy rozwój przez małżeństwa i wzorce tworzenia rodzin. Zakłada się, że procesy negocjacyjne między małżonkami są różne, a te różnice mają wpływ na podaż pracy, konsumpcję i decyzje inwestycyjne oraz współzależności między nimi (Carmichael i in., 2016; Dennison, Ogilvie, 2014; Edlund, Lagerlöf, 2006; Grossbard, 2015).

Utrzymywanie się nierówności płciowych w społeczeństwie – w tym na płaszczyźnie ekonomicznej – niesie za sobą wiele negatywnych skutków. Już samo istnienie nierówności jest problemem ze względu na wymiar etyczny. Poczucie niesprawiedliwości, której doświadczają kobiety, może przyczynić się do obniżenia ich dobrostanu psychicznego. Także sama dyskryminacja (która może odpowiadać za powstawanie i utrzymywanie się nierówności płciowych, np. na rynku pracy) jest nieprzyjemnym i potencjalnie traumatyzującym doświadczeniem dla osób jej doświadczających. Nierówności płciowe to także kwestia utrudnień, a nawet braku możliwości realizacji własnych preferencji dotyczących zawodu, ścieżki kariery, rozwoju osobistego, życia rodzinnego itd. (przez kobiety, ale także przez część mężczyzn, którzy wtłoczeni są przez społeczeństwo w niepasujące im role płciowe), co z kolei może obniżać zadowolenie i satysfakcję z życia. Nierówności ekonomiczne między płciami sprawiają, że kobiety mają niższą pozycję w społeczeństwie i w gospodarstwie domowym. Wreszcie problemem jest również brak niezależności finansowej części kobiet, brak dostatecznego zabezpieczenia emerytalnego oraz większe ubóstwo wśród kobiet.

2. Rynek pracy

Z perspektywy zagadnień rynku pracy Komisja Europejska wymienia cztery główne problemy związane z sytuacją kobiet (www2): (1) uczestnictwo kobiet w rynku pracy jest niższe niż mężczyzn; (2) szanse rozwoju zawodowego kobiet są mniejsze niż mężczyzn; (3) kobiety zarabiają średnio mniej niż mężczyźni; (4) obserwowana jest nierównomierna koncentracja kobiet i mężczyzn w różnych sektorach gospodarki. Poniżej prezentujemy sytuację kobiet w Polsce w każdym z tych wymienionych obszarów.

2.1. Uczestnictwo w rynku pracy

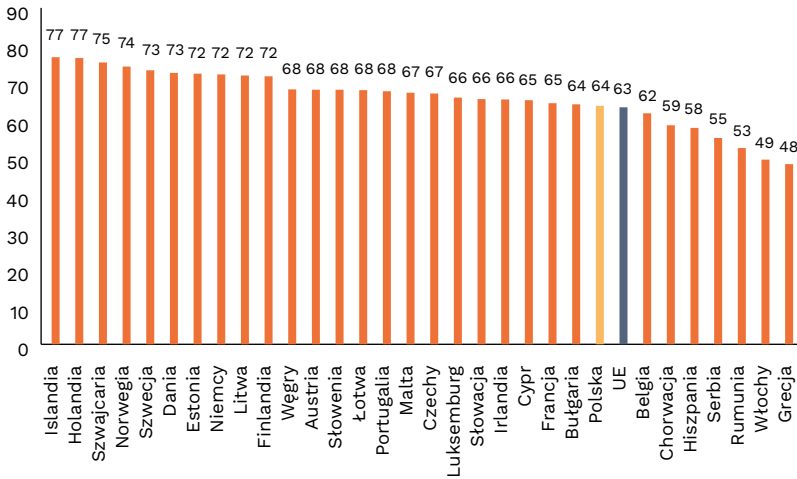
Poziom zatrudnienia kobiet na tle krajów Unii Europejskiej jest w Polsce umiarkowany. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15–64 lat wyniósł w 2021 r. 64 proc. i był wyższy niż średnia dla krajów UE (wykres 1). Jednocześnie zróżnicowanie tego wskaźnika między poszczególnymi krajami jest dość duże. W państwach, w których ten poziom jest najwyższy (Islandia, Holandia), pracuje 77 proc. kobiet. Na drugim biegunie są Grecja i Włochy, w których zatrudnionych jest niecałe 50 proc. kobiet. Polska znajduje się wśród 1/3 krajów o najniższym poziomie zatrudnienia kobiet.

Jednocześnie zatrudnienie kobiet w polskiej gospodarce rośnie. W 2009 r. w naszym kraju pracowało 6,81 mln kobiet, a w 2021 r. już 7,37 mln – to wzrost o 560 tys. (8 proc.). Wzrost poziomu zatrudnienia kobiet był powiązany z wyraźnym wzrostem wskaźnika zatrudnienia – z 51 proc. w 2009 r. do 64 proc. w 2021 r. (wykres 2). Rekordowy pod tym względem był 2022 r., kiedy pracowało 7,45 mln kobiet (choć w tym przypadku statystyka nie jest w pełni porównywalna ze względu na to, że dane za IV kw. nie są jeszcze dostępne).

Wzrost zatrudnienia kobiet był jednym z kilku ważnych czynników, które przyczyniły się do wzrostu gospodarczego naszego kraju. Na podstawie przeglądu literatury dotyczącego elastyczności zatrudnienia kobiet w stosunku do wzrostu PKB (Anderson, Braunstein, 2013; Kapsos, 2005) można szacować, że wzrost wskaźnika zatrudnienia kobiet przyczynił się do ok. 2/5 wzrostu gospodarczego Polski. W latach 2009–2021 wzrost PKB r/r wyniósł średnio 3,49 proc. Ogólne szacunki (na podstawie tendencji globalnych) wskazują, że

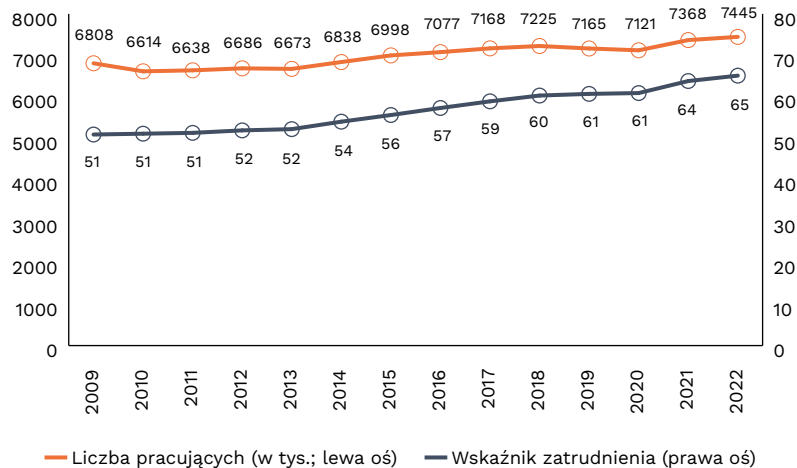
gdyby liczba zatrudnionych kobiet pozostała na poziomie z 2009 r., to średni wzrost mógłby być niższy o 1,49 pkt. proc.

Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet w wieku 15-64 lat w 2021 r.



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

Wykres 2. Zatrudnienie kobiet w wieku 15-64 lat w Polsce

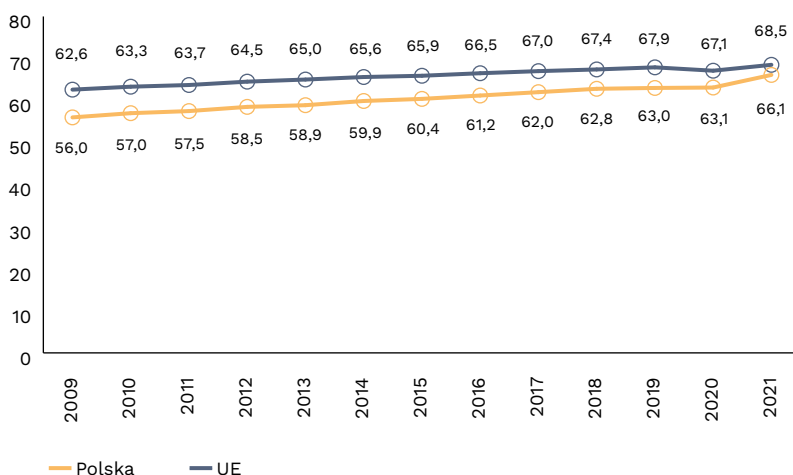


Uwaga: dla 2022 r. dane z trzech pierwszych kwartałów (po odsezonowaniu).

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

Barierą w osiągnięciu wysokich wskaźników zatrudnienia jest bierność zawodowa kobiet. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce sukcesywnie rósł w ostatnich latach. Jednocześnie jego wartość w 2021 r. – 66,1 proc. – nadal jest poniżej średniej dla krajów Unii Europejskiej (68,5 proc.), choć poziom ten jest coraz bardziej zbliżony (wykres 3).

Wykres 3. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 15-64 lat (w proc.)



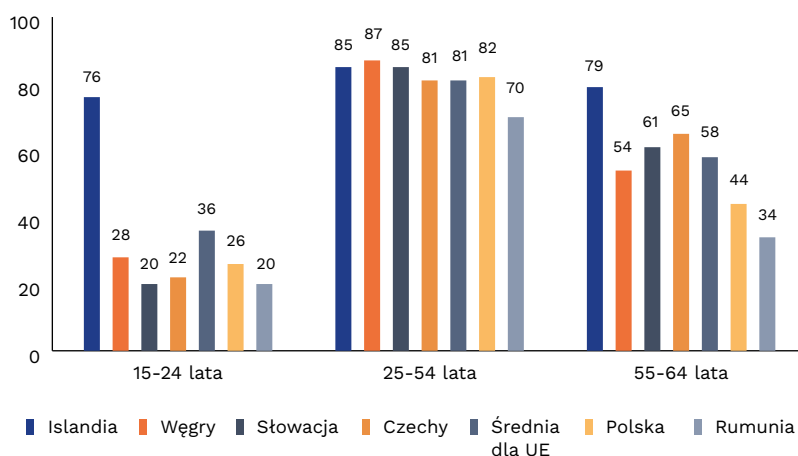
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

Największe różnice w poziomie aktywności zawodowej kobiet między krajami dotyczą najmłodszej i najstarszej grupy wieku. Dla kobiet w wieku 25-54 lat współczynnik aktywności zawodowej ma w Polsce zbliżony poziom do średniego w UE (wykres 4). W przypadku kobiet w wieku 15-24 lat jest on o 10 pkt. proc. niższy (26 vs 36 proc.). **Prawdopodobnie dlatego, że w Polsce jest stosunkowo duży odsetek studiujących kobiet (zob. rozdział 3) oraz stosunkowo rzadkie jest łączenie nauki z pracą.** Większa różnica dotyczy też kobiet w wieku 55-64 lat – współczynnik ich aktywności zawodowej wynosi w Polsce 44 proc., czyli o 14 pkt. proc. mniej niż średnio w UE. To z kolei zapewne jest powiązane ze stosunkowo niskim wiekiem emerytalnym wśród kobiet w Polsce.

Aktywność zawodowa kobiet jest także powiązana z opieką nad dziećmi (tym niższa im więcej mają dzieci). Wśród matek dzieci w wieku 1-3 lat współczynnik aktywności zawodowej wynosi 62 proc. – o 26 pkt. proc. mniej niż wśród kobiet bezdzietnych. Współczynnik ten rośnie wraz z wiekiem najmłodszego dziecka, co wynika z faktu, że część matek wznawia aktywność zawodową wraz z dorastaniem dzieci. Wśród matek, których najmłodsze

dziecko ma 13-14 lat, poziom aktywności zawodowej wynosi 84 proc. Poziom aktywności zawodowej tych kobiet także nie wraca do poziomu obserwowanego wśród bezdzietnych (wykres 5). To, że kobiety zawieszają swoją aktywność zawodową po narodzinach dziecka, nie powinno być uznawane za niepokojące zjawisko, jeżeli jest to zgodne z preferencjami partnerów i pozostaje w zakresie możliwości finansowych rodziny – może wręcz stanowić wartość z perspektywy zapewnienia dobrej opieki dziecku przez matkę. Problem stanowi natomiast sytuacja, w której nieaktywność zawodowa kobiety wynika z braku innych możliwości a nie z jej przemyślanego wyboru, i kiedy powrót na rynek pracy jest utrudniony (Kiełczewska, Kukołowicz, Wincewicz, 2022; Baszczak i in., 2022).

Wykres 4. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w podziale na kategorie wieku w 2021 r. (w proc.)



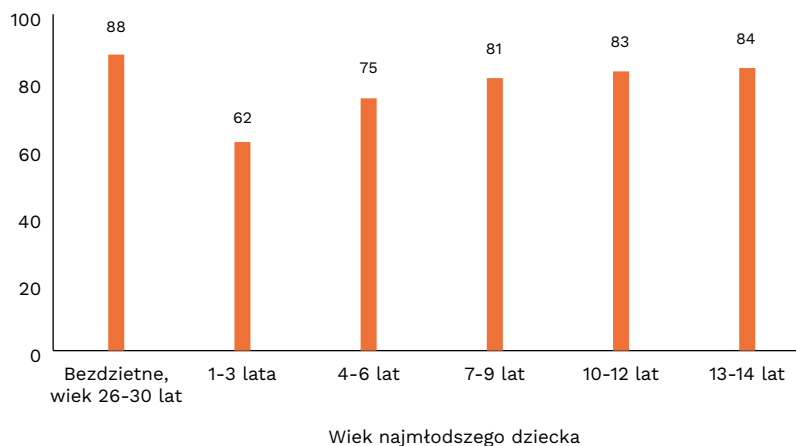
Uwaga: kryteria wyboru danych do wykresu – kraje europejskie o najwyższym i najniższym współczynniku aktywności zawodowej kobiet w 2021 r. (odpowiednio Islandia i Rumunia) oraz kraje Grupy Wyszehradzkiej.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

Z kolei bezrobocie kobiet nie jest obecnie dużym problemem rynku pracy

w Polsce. Na wykresie 6 pokazujemy stopę bezrobocia liczoną wg metodologii GUS – oznacza ona stosunek liczby osób bezrobotnych (niepracujących, aktywnie poszukujących pracy i gotowych do jej podjęcia) do liczby osób aktywnych zawodowo (pracujących i bezrobotnych). Do 2013 r. bezrobocie kobiet było bardziej znaczącym problemem – w swoim najwyższym punkcie stopa bezrobocia kobiet w wieku 15-64 lat wyniosła 11,2 proc. Od 2014 r. zaczęła ona sukcesywnie i wyraźnie spadać – w 2021 r. osiągnęła 3,4 proc. (wykres 6).

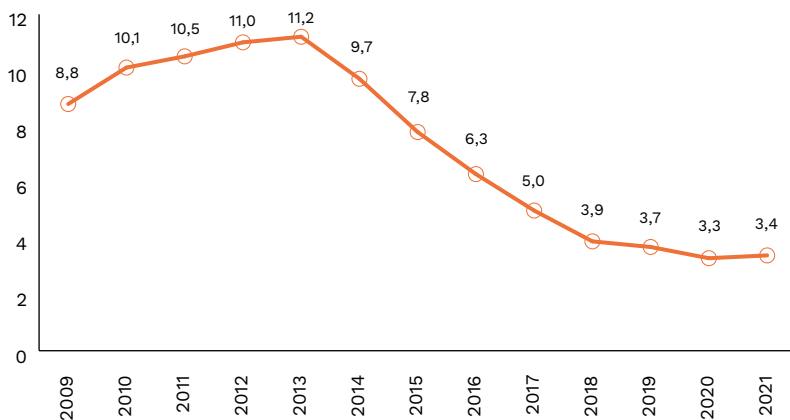
Wykres 5. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce w 2020 r. (w proc.)



Uwaga: wyniki dotyczą dzieci w wieku poniżej 15 lat zamieszkujących we wspólnym gospodarstwie domowym. Dane dla mających dzieci dotyczą wyłącznie kobiet mieszkających wspólnie z mężem lub partnerem. Wyszczególnienie wieku 26-30 lat wśród osób bezdzietnych ma na celu ograniczenie liczby osób, które uczą się lub studiują oraz mają dzieci w wieku 15 lat lub starsze.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS.

Wykres 6. Stopa bezrobocia kobiet w wieku 15-64 lat w Polsce (w proc.)



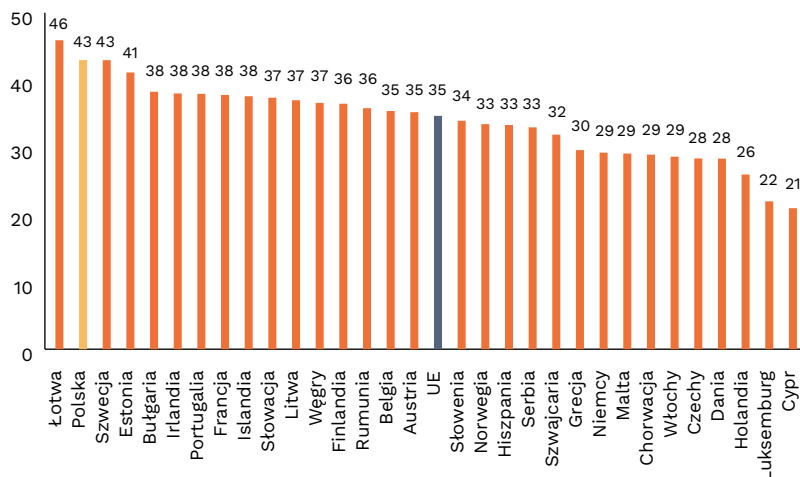
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

2.2. Rozwój zawodowy

Ponieważ trudno w sposób ilościowy ocenić możliwości rozwoju zawodowego, za przejaw rozwoju zawodowego uznaliśmy zajmowanie stanowisk kierowniczych, zasiadanie w zarządach spółek giełdowych lub posiadanie własnej firmy. Te analizy nie prowadzą do jednoznacznego wniosku, jakoby najbardziej optymalną sytuacją było, gdyby w każdej z tych trzech kategorii kobiety stanowiły 50 proc. W szczególności mogłoby to być nieefektywne w krótkim okresie – ponieważ (jak pokazujemy w rozdziale 3) kobiety rzadziej studiują na kierunkach technicznych i (jak pokazujemy w części 2.4) są niedoreprezentowane w części sektorów gospodarki. Jednocześnie obserwacja tych wskaźników – porównania międzynarodowe i zmian w czasie – pozwala na monitorowanie przełamywania poszczególnych barier w dłuższym okresie.

W całej Unii Europejskiej kobiety są niedoreprezentowane na stanowiskach kierowniczych, jednak w Polsce ta dysproporcja jest stosunkowo niewielka. Udział kobiet-kierowniczek w naszym kraju i w Szwecji wynosi 43 proc. Wyższy wynik w UE jest jedynie w Łotwie (46 proc.). Średnio w krajach Unii Europejskiej udział kobiet na stanowiskach kierowniczych wynosi 35 proc., a w krajach o najniższym poziomie (Luksemburg, Cypr) nie przekracza nawet 25 proc. (wykres 7).

Wykres 7. Udział kobiet na stanowiskach kierowniczych w 2021 r. (w proc.)

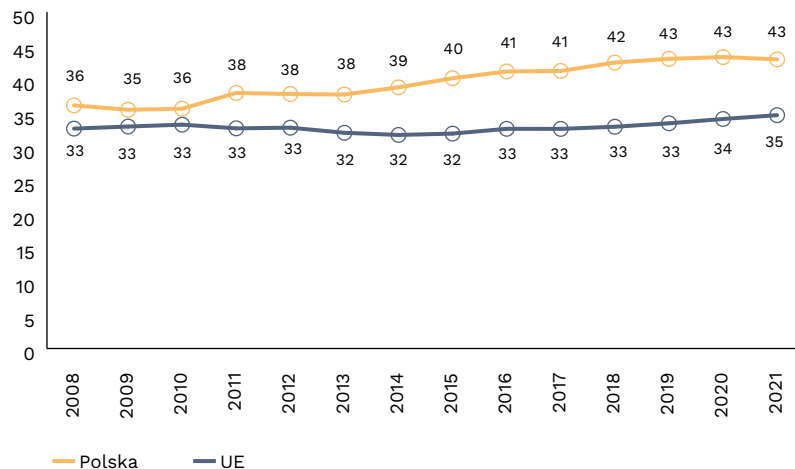


Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

W ostatnich kilku latach stosunkowo coraz więcej kobiet w Polsce pełni funkcje kierownicze. Od 2008 r. odsetek kobiet na najwyższych stanowiskach

wzrósł o 7 pkt. proc. (z 36 proc.). W innych krajach Unii Europejskiej z reguły tendencja też była wzrostowa, ale – gdy spojrzymy na średnią – zdecydowanie bardziej płaska (wykres 8).

Wykres 8. Udział kobiet na stanowiskach kierowniczych (w proc.)



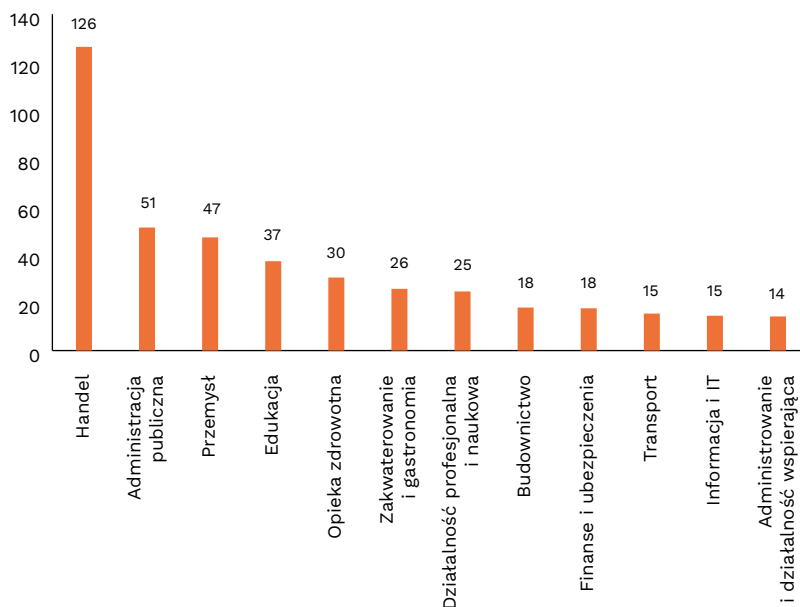
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

Wśród branż, w których kobiety pełnią funkcje kierownicze, zdecydowanie dominuje handel. Łącznie w Polsce w 2021 r. 459 tys. kobiet pracowało na stanowisku kierowniczym, a niemal co trzecia z nich – w sektorze handlu (126 tys.). Drugą i trzecią w kolejności branżą są administracja publiczna i przemysł, choć w tych przypadkach to już ponad dwukrotnie mniejsze liczebności (wykres 9). W przypadku przemysłu jest to przede wszystkim powiązane ze znacznym udziałem tej branży w polskiej gospodarce, podczas gdy udział kobiet na stanowiskach kierowniczych jest niezbyt duży (28 proc.).

Jednocześnie dużo słabiej prezentuje się pozycja kobiet w Polsce, jeśli spojrzymy na udział w zarządach największych spółek giełdowych. Odsetek kobiet pełniących takie funkcje wynosi w Polsce 24 proc. i jest znacznie poniżej średniej unijnej, która wynosi 32 proc. (wykres 10).

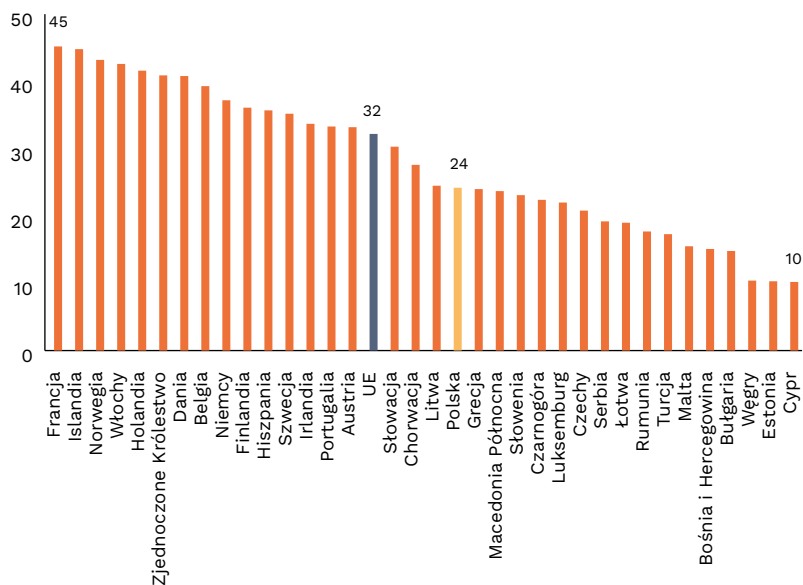
W zarządach największych spółek giełdowych zasiada coraz więcej kobiet, jednak w Polsce zmiany nie są tak szybkie, jak w innych krajach Unii Europejskiej. W 2004 r. odsetek kobiet w zarządach był bardzo niski – wynosił 9 proc. w Polsce i średnio w krajach UE. Wartość ta sukcesywnie zwiększała się z roku na rok. Podczas gdy w UE średnio wzrosła do 32 proc. w 2022 r., w Polsce nie przekroczyła 25 proc. (wykres 11).

Wykres 9. Liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych w Polsce w podziale na branże w 2021 r. (w tys.)



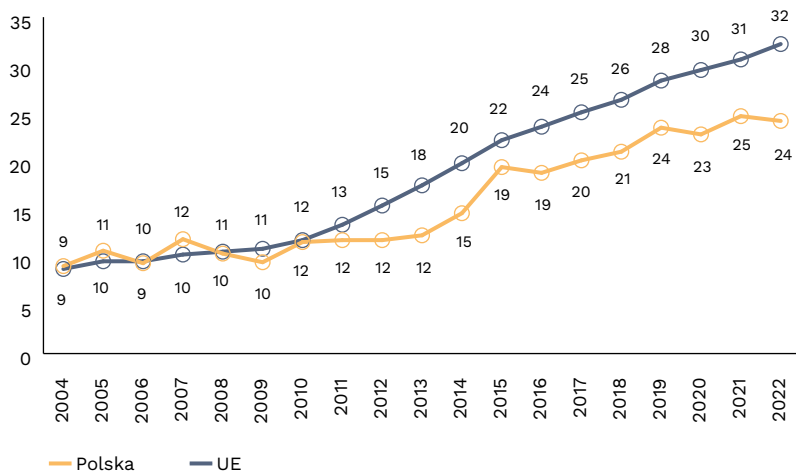
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

Wykres 10. Udział kobiet w zarządach największych spółek giełdowych w II półroczu 2022 r. (w proc.)



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych EIGE.

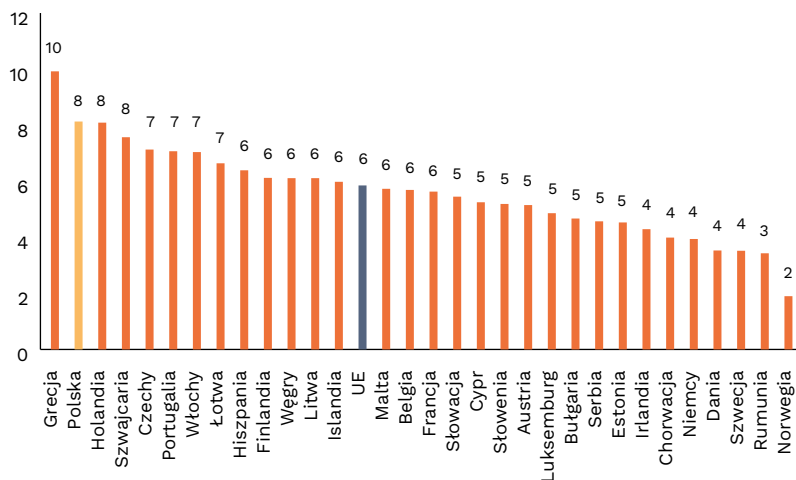
Wykres 11. Udział kobiet w zarządach największych spółek giełdowych (w proc.)



Uwaga: dane za II półrocze każdego roku.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych EIGE.

Wykres 12. Odsetek kobiet w wieku 15-64 lat prowadzących własną działalność gospodarczą w 2021 r.



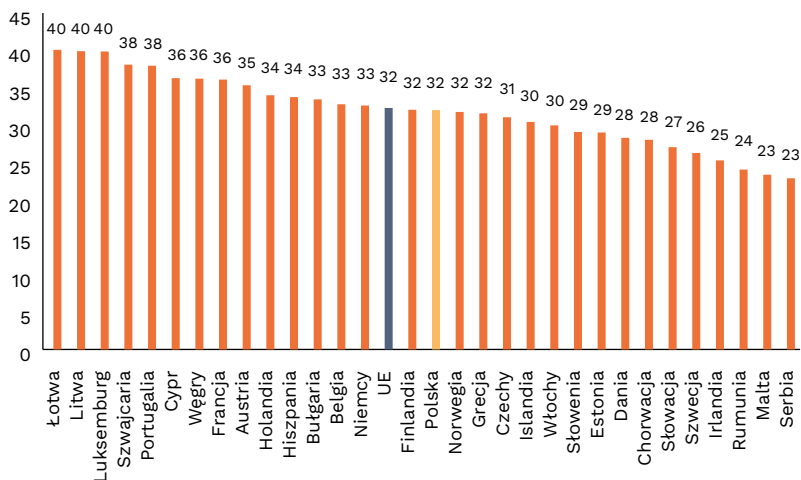
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

Kobiety w Polsce prowadzą też firmy częściej niż w innych krajach Unii Europejskiej. Polska jest drugim z kolei krajem w UE pod względem odsetka kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą – w naszym kraju wynosi

on 8 proc., wyższy jest jedynie w Grecji (10 proc.). Z kolei średnio w UE wynosi ok. 6 proc. (wykres 12). Warto zauważyć, że w Polsce stosunkowo duża liczba osób decyduje się założyć własną firmę – ogółem, bez względu na płeć. Dodatkowym aspektem jest problem fikcyjnego samozatrudnienia, czyli prowadzenia działalności gospodarczej, podczas gdy realnie ma miejsce praca o charakterze zatrudnienia etatowego.

Udział działalności gospodarczych prowadzonych przez kobiety jest w Polsce umiarkowany na tle Unii Europejskiej. We wszystkich krajach UE to mężczyźni częściej niż kobiety zakładają własne firmy. Udział kobiet jest w Polsce taki sam jak średnio w UE i wynosi 32 proc. (wykres 13).

Wykres 13. Udział kobiet wśród prowadzących własną działalność gospodarczą w 2021 r. (w proc.)



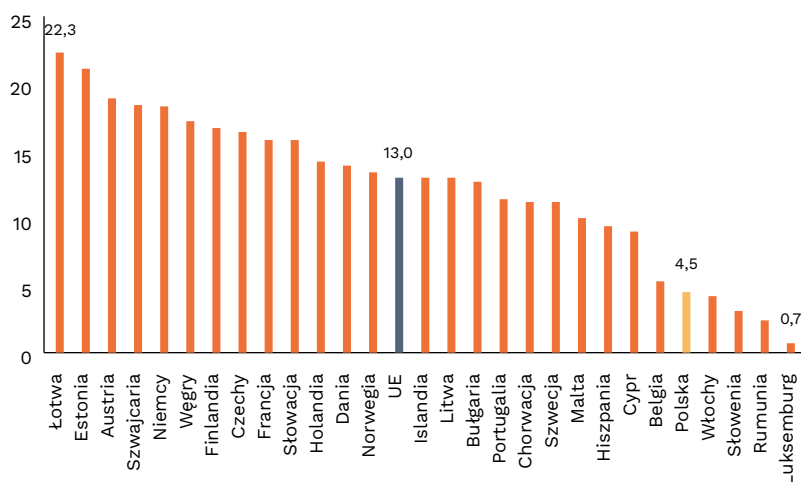
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

2.3. Zarobki

Problem zaniżonych wynagrodzeń kobiet jest jednym z najczęściej podnoszonych aspektów w kontekście nierówności płciowych. Jest to problem globalny, a najczęściej wymieniane czynniki, które mogą mieć na niego wpływ, to: mniejsze zaangażowanie kobiet w życie zawodowe (w tym praca w niepełnym wymiarze etatu) powiązane z nierównym podziałem obowiązków domowych i opiekuńczych, większy udział kobiet w gorzej opłacanych zawodach i sektorach gospodarki, dyskryminacja kobiet, niższe umiejętności lub możliwości negocjacyjne oraz brak przejrzystości wynagrodzeń.

Różnica między średnimi godzinowymi zarobkami brutto mężczyzn i kobiet (wyrażona jako odsetek średnich godzinowych zarobków brutto mężczyzn) jest nazywana luką płacową. We wszystkich krajach europejskich przyjmuje ona wartość dodatnią – oznacza to, że kobiety wszędzie średnio zarabiają mniej niż mężczyźni. W Polsce jest ona relatywnie niska – w 2020 r. wyniosła 4,5 proc., w porównaniu do średniej wartości w Unii Europejskiej na poziomie 13,0 proc. (wykres 14).

Wykres 14. Luka płacowa (w formie nieskorygowanej) ze względu na płeć w 2020 r. (w proc.)



Uwaga: luka płacowa jest rozumiana jako różnica między średnimi godzinowymi zarobkami brutto mężczyzn i kobiet, wyrażona jako odsetek średnich godzinowych zarobków brutto mężczyzn.

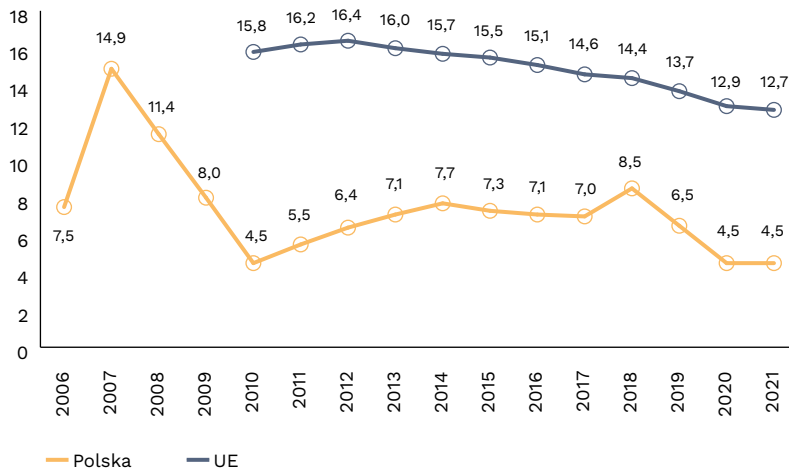
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

Poziom luki płacowej między kobietami a mężczyznami w ostatnich dwudziestu latach wahał się w Polsce w zakresie między 4 a 15 proc. Najwyższą wartość odnotowano w 2007 r. (14,9 proc.), następnie zaobserwowano wyraźny spadek – do poziomu 4,5 proc. w 2010 r. Po ponownym wzroście – do poziomu 8,5 proc. w 2018 r. – odnotowano kolejny spadek. W latach 2020 i 2021 luka płacowa między kobietami a mężczyznami utrzymywała się w Polsce na poziomie 4,5 proc. (wykres 15).

Oprócz porównywania średnich zarobków kobiet i mężczyzn, ekonomiści stosują również tzw. skorygowaną lukę płacową. Uwzględnia ona poszczególne charakterystyki kobiet i mężczyzn oraz parametrów ich zatrudnienia, które mają wpływ na płace, czyli m.in. stanowisko, wiek, poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe. Innymi słowy, określa średni poziom różnic w wynagrodzeniu między kobietami a mężczyznami na podobnych

stanowiskach, z podobnym wykształceniem itd. Skorygowana luka płacowa obejmuje więc wyłącznie czynniki niepodlegające pomiarowi (nieobserwowalne dla badaczy) – m.in. dyskryminację płacową ze względu na płeć, niższe umiejętności lub możliwości negocjacyjne oraz efekt przerw w wykonywaniu pracy zawodowej przez kobiety związanych z opieką nad dziećmi, które przekładają się na mniejszy zasób kompetencji i mniejsze doświadczenie zawodowe (przy takim samym stażu pracy).

Wykres 15. Luka płacowa (w formie nieskorygowanej) ze względu na płeć (w proc.)

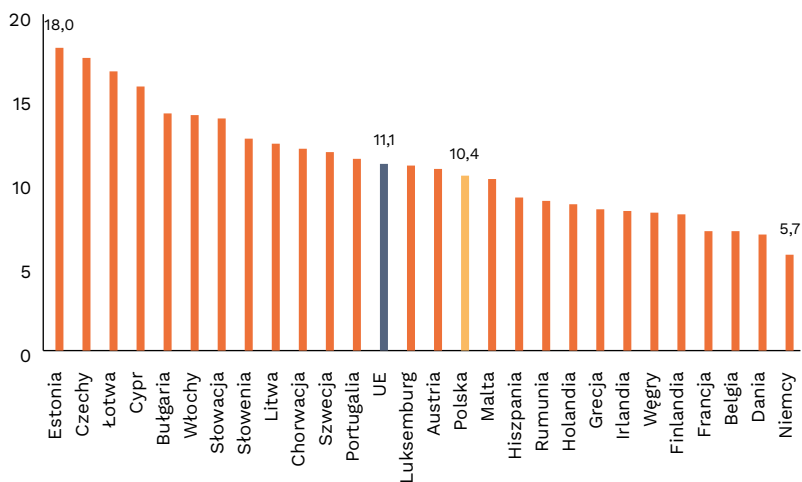


Uwaga: luka płacowa jest rozumiana jako różnica między średnimi godzinowymi zarobkami brutto mężczyzn i kobiet, wyrażona jako odsetek średnich godzinowych zarobków brutto mężczyzn.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

Poziom luki wynagrodzeń między kobietami a mężczyznami wykonującymi taką samą pracę jest w Polsce nieco niższy niż w krajach Unii. Średnia wartość skorygowanej luki w państwach UE wynosi 11 proc. (wykres 16). Obserwowane jest jednak istotne zróżnicowanie między krajami – od 5,7 proc. w Niemczech do 18 proc. w Estonii, natomiast w Polsce jest to 10,4 proc. (Poli, Maier, 2022). Autorzy opracowania dodatkowo zwracają uwagę na dwa aspekty: (1) luka płacowa jest szczególnie duża w branżach zdominowanych przez mężczyzn; (2) w krajach, w których luka jest mniejsza, występuje istotna różnica w liczbie przepracowanych godzin – ze względu na to, że kobiety stosunkowo często pracują w niepełnym wymiarze etatu. Niestety, ponieważ szacunki skorygowanej luki płacowej wymagają zastosowania złożonych metod ekonometrycznych, nie są one dostępne w formie szeregów czasowych, dzięki którym można by porównywać je między latami.

Wykres 16. Skorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami w 2020 r. (w proc.)



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie: Poli, Maier (2022).

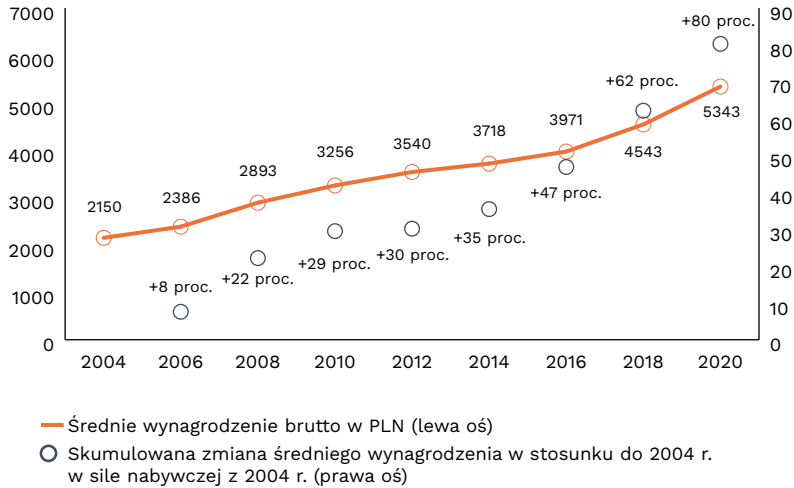
W ostatnich 15 latach obserwowany jest wyraźny wzrost bezwzględного poziomu wynagrodzeń. W wartościach nominalnych średnie wynagrodzenia kobiet w latach 2004-2020 wzrosły ponad dwukrotnie. Wartość nabywczą wynagrodzeń również sukcesywnie rosła. Jeżeli za punkt odniesienia przyjmą 2004 r., to do 2020 r. średnie wynagrodzenie kobiet (w cenach stałych z 2020 r.) wzrosło o 80 proc. (wykres 17). Oczywiście jest to trend, który nie dotyczył tylko kobiet, ale również mężczyzn – wartość nabywczą ich zarobków wzrosła w tych latach o 73 proc. (wykres 18).

Średnie wynagrodzenia są wyraźnie różnicowane w zależności od wykonywanych zawodów. W 2020 r. kobiety pracujące jako przedstawicielki władz publicznych, wyższe urzędniczki lub kierowniczkі zarabiały średnio 9045 PLN brutto, w przypadku pracowniczek wykonujących prace proste było to 3359 PLN (wykres 19). W 7 na 9 głównych grup zawodowych kobiety średnio zarabiały poniżej przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce, które w 2020 r. wyniosło 5748 PLN.

Wzrost średnich wynagrodzeń na przestrzeni lat nie dotyczył wszystkich grup pracowników w takim samym stopniu. Wartość nabywczą średnich wynagrodzeń godzinowych w latach 2004-2020 wzrosła o 70 proc. dla kobiet i o 66 proc. dla mężczyzn (wykres 20). Największy wzrost dotyczył stanowisk usytuowanych niżej w hierarchii. Wśród kobiet była to kategoria robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (zmiana o 100 proc.) oraz pracownicy usług i sprzedawcy (zmiana o 91 proc.). Z kolei grupy stanowisk, dla których średni wzrost wynagrodzeń wśród kobiet był najniższy, to specjaliści (zmiana

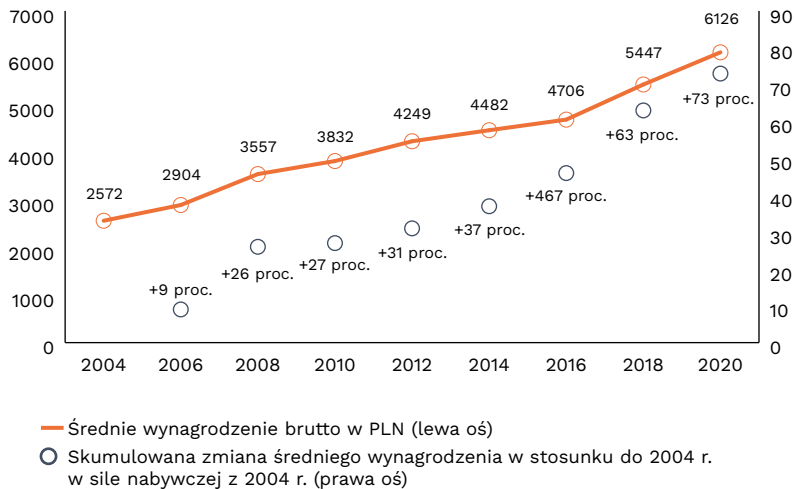
o 39 proc.) i przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (zmiana o 43 proc.).

Wykres 17. Średnie wynagrodzenie kobiet w Polsce



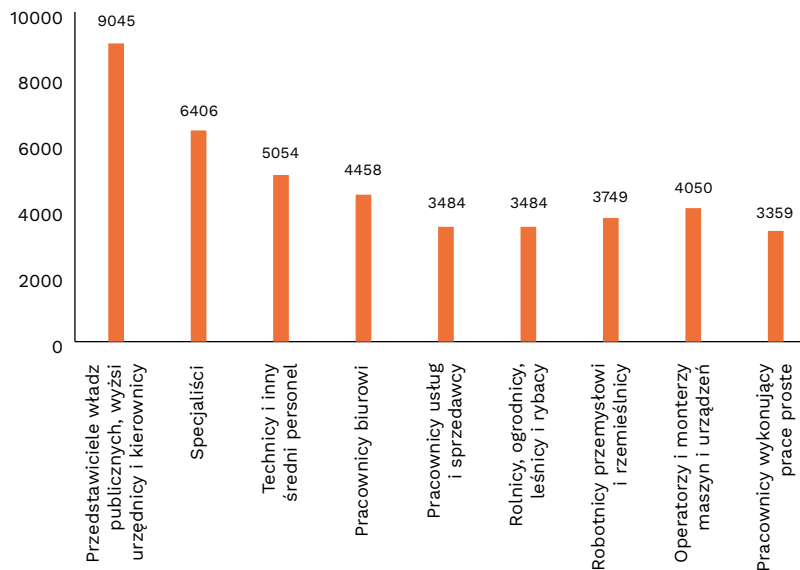
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych GUS.

Wykres 18. Średnie wynagrodzenie mężczyzn w Polsce



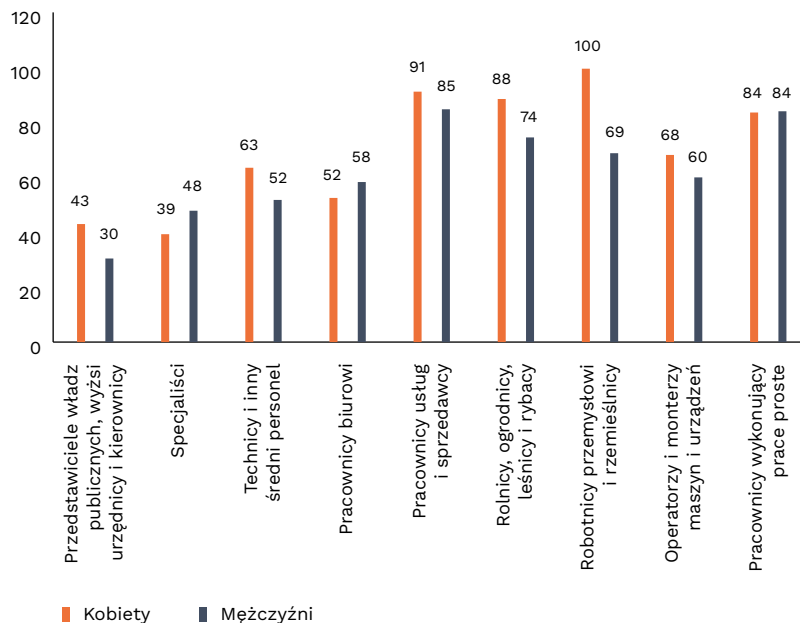
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych GUS.

Wykres 19. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet w Polsce w 2020 r. (w PLN)



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych GUS.

Wykres 20. Zmiana średniego wynagrodzenia od 2004 r. do 2020 r. w sile nabywczej z 2004 r. w podziale na grupy zawodowe (w proc.)

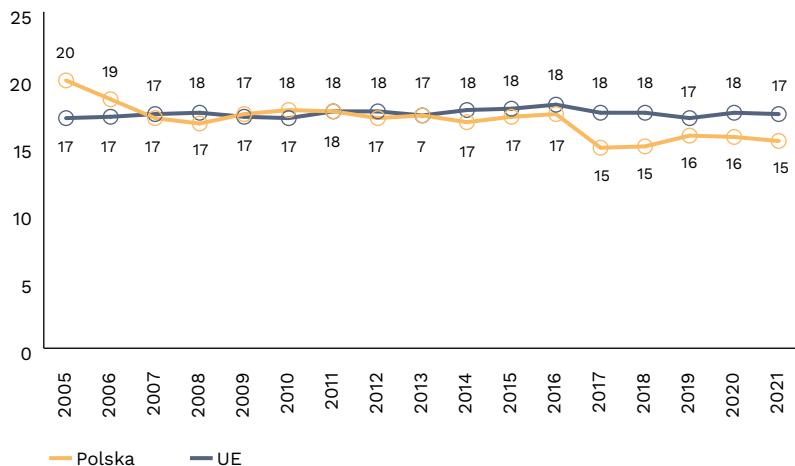


Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych GUS.

Wzrost dochodów kobiet w Polsce przełożył się na spadek ubóstwa.

W 2005 r. w Polsce 20 proc. kobiet było zagrożonych ubóstwem (średnia dla Unii Europejskiej wynosiła wtedy 17 proc.). W ostatnich latach średnio w UE wskaźnik ten pozostawał na zbliżonym poziomie, podczas gdy w Polsce do 2021 r. spadł o 5 pkt. proc. W rezultacie odsetek kobiet zagrożonych ubóstwem stał się niższy o 2 pkt. proc. niż średnio w krajach UE (wykres 21).

Wykres 21. Odsetek kobiet zagrożonych ubóstwem



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

2.4. Koncentracja zatrudnienia w różnych sektorach gospodarki

W Polsce najbardziej zmaskulinizowane sektory to budownictwo, górnictwo, transport, a najbardziej sfeminizowane – opieka zdrowotna, edukacja, pozostałe usługi (wykres 22). Koncentracja kobiet i mężczyzn w różnych sektorach gospodarki to zjawisko z jednej strony naturalne (wynikające z odmiennych predyspozycji i preferencji), z drugiej – koncentracja ta może nienaturalnie utrzymywać się przez mniejsze możliwości dla kobiet o aspiracjach do pracy w branżach bardziej męskich (i odwrotnie, choć to „męskie” branże zazwyczaj są tymi o wyższym prestiżu społecznym).

Wykres 22. Odsetek kobiet w poszczególnych sektorach gospodarki w 2021 r.



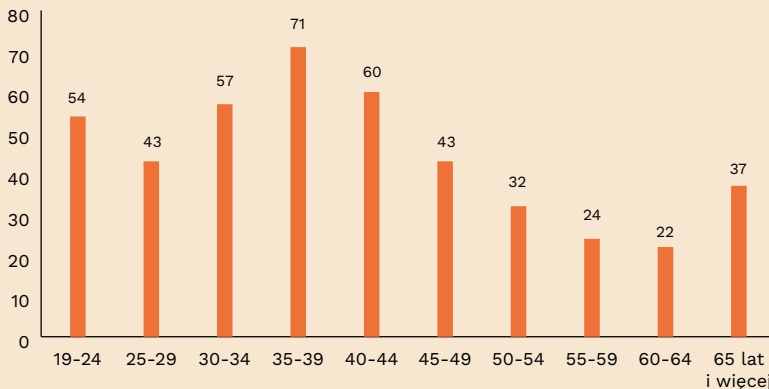
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

Ukrainki w Polsce i na polskim rynku pracy

Wśród cudzoziemców w Polsce zdecydowaną większość stanowią osoby z Ukrainy. Jeszcze w 2021 r. Ukraińcy stanowili 57 proc. ogółu osiedlających się w kraju cudzoziemców – liczba obywateli Ukrainy posiadających ważne zezwolenia na pobyt w Polsce wynosiła wtedy 300 tys. osób. Samych kobiet było 138 tys. – stanowiły one 46 proc. tej populacji (www3).

Inwazja Rosji w lutym 2022 r. sprawiła, że do Polski przybyło wiele uchodźczyń z Ukrainy. Obecnie 443 tys. kobiet w wieku powyżej 18 lat ma nadany status cudzoziemca UKR w związku z konfliktem na Ukrainie (www4, stan na dzień 10.04.2023). Kobiety w wieku 19-64 lata stanowią 87 proc. z nich – łącznie jest ich 384 tys. (wykres 23).

Wykres 23. Liczba kobiet z nadanym statusem cudzoziemca UKR w związku z konfliktem na Ukrainie (w tys.)

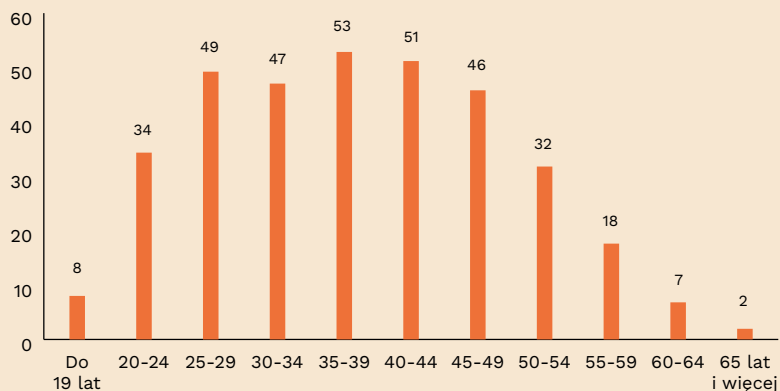


Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych KPRM.

Z drugiej strony według danych ZUS – obejmujących również osoby, które przybyły do Polski przed wybuchem wojny – ubezpieczonych było niespełna 347 tys. kobiet z obywatelstwem ukraińskim (stan na 31.03.2023). Największą grupę stanowiły kobiety w wieku 35-39 lat oraz 40-44 lat, których było odpowiednio 53 tys. i 51 tys. (wykres 24). Osoby ubezpieczone w ZUS stanowią dolną granicę liczby osób (w tym przypadku – kobiet) z Ukrainy, które podjęły pracę zarobkową. Należy zauważyć, że na podstawie tych danych nie możemy określić, jaki jest wskaźnik zatrudnienia uchodźczyń z Ukrainy. Po pierwsze, dane ZUS uwzględniają zarówno uchodźczynie, jak i te Ukrainki, które mieszkają w Polsce od dawna. A po drugie, nie obejmują one wszystkich rodzajów zatrudnienia, m.in. pracy w rolnictwie.

Zdecydowanie najwięcej Ukrainek pracowało w sektorze **administracji oraz działalności wspierającej**, w którym to zarejestrowanych było **347 tys. kobiet**. Kolejnymi branżami, w których zatrudniano więcej niż 20 tys. kobiet, były: przetwórstwo przemysłowe – 63 tys.; handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów – 34 tys.; działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi – 33 tys. (wykres 25).

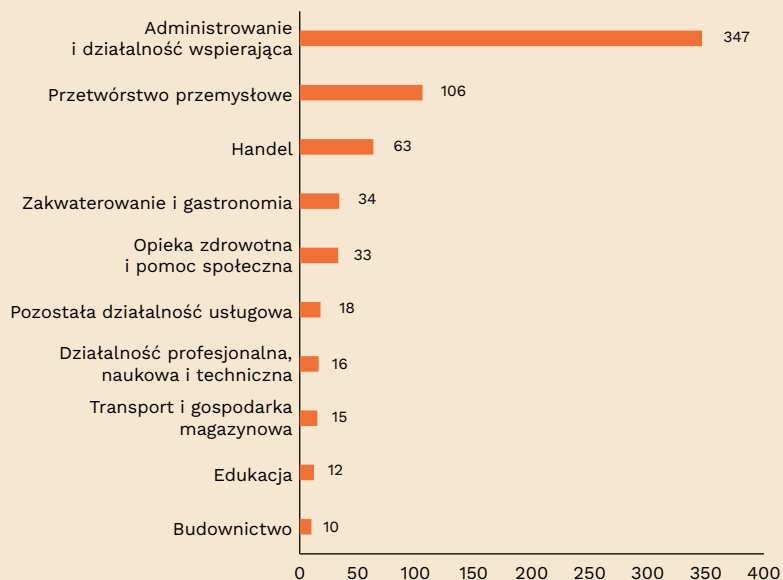
Wykres 24. Liczba kobiet z obywatelstwem ukraińskim ubezpieczonych w ZUS w podziale na kategorie wieku (w tys.)



Uwaga: stan na 31.01.2023.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych ZUS.

Wykres 25. Liczba kobiet z obywatelstwem ukraińskim ubezpieczonych w ZUS w podziale na branże (w tys.)

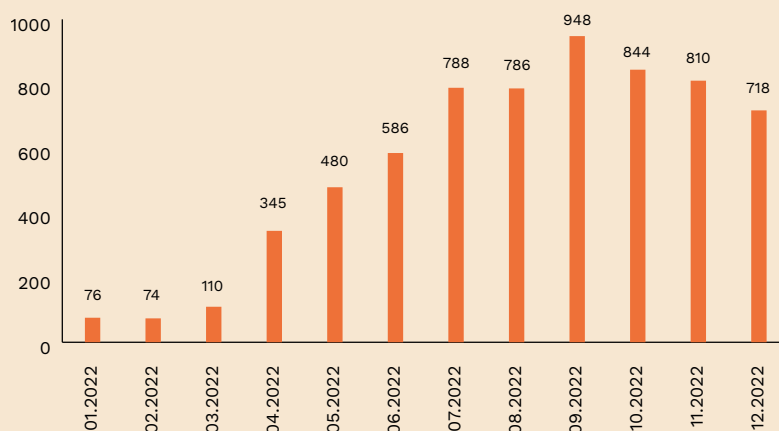


Uwaga: na wykresie przedstawiono branże, w których zarejestrowanych było co najmniej 10 tys. Ukraińek. Stan na 31.01.2023.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych ZUS.

W 2022 r. powstało łącznie 6565 jednoosobowych działalności gospodarczych prowadzonych przez ukraińskie kobiety, co stanowiło 41 proc. nowo powstałych ukraińskich podmiotów tego typu. W styczniu 2022 r. obywatelki Ukrainy otworzyły 76 firm w Polsce. Największy przyrost m/m aktywnych jednoosobowych działalności gospodarczych rozpoczynających swoje funkcjonowanie miał miejsce w kwietniu, kiedy to ponad trzykrotnie zwiększyła się ich liczba w porównaniu do miesiąca poprzedniego. Natomiast w grudniu 2022 r. liczba ukraińskich firm wpisanych do CEIDG, prowadzonych przez kobiety, była niemal siedmiokrotnie większa niż w marcu. Najwięcej firm (powyżej 800) otwierały w miesiącach wrzesień-listopad (wykres 26).

Wykres 26. Liczba jednoosobowych działalności gospodarczych zakładanych przez ukraińskie kobiety w kolejnych miesiącach 2022 r.

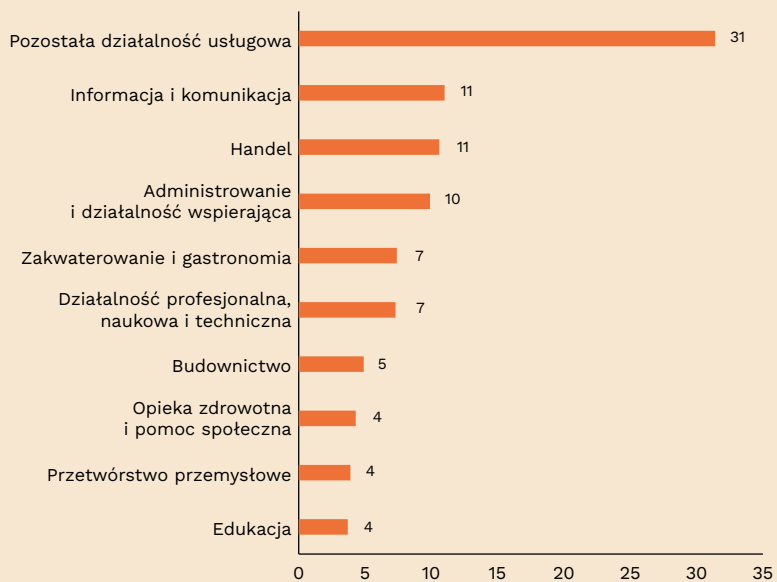


Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych CEIDG.

Najczęściej ukraińskie kobiety zakładają firmy kwalifikowane jako pozostała działalność usługowa (31 proc.), wśród nich aż 89 proc. to fryzjerstwo i pozostałe usługi kosmetyczne. Kolejna dość popularna wśród Ukrainek branża to informacja i komunikacja (11 proc.). Tu kobiety zajmują się przede wszystkim działalnością związaną z oprogramowaniem (59 proc.) oraz z doradztwem w zakresie informatyki (21 proc.). Kobiety często zakładają firmy handlowe (11 proc.), wśród nich 26 proc. stanowi sprzedaż detaliczna prowadzona przez domy sprzedaży wysyłkowej lub internet. Blisko 10 proc. firm zakładanych przez kobiety stanowi działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca. W tej branży niemal co trzecia firma (30 proc.) zajmuje się niespecjalistycznym sprzętaniem budynków i obiektów przemysłowych. Kolejna sekcja, która stanowi ponad 7 proc. udziału w firmach zakładanych przez ukraińskie kobiety, to zakwaterowanie i gastronomia, tu Ukrainki przede wszystkim zakładają firmy związane z gastronomią. 7 proc. firm założonych przez Ukrainki prowadzi działalność profesjonalną, naukową i techniczną.

W tej branży kobiety zajmują się przede wszystkim doradztwem w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania, działalnością w zakresie specjalistycznego projektowania oraz działalnością agencji reklamowych (wykres 27).

Wykres 27. Struktura branżowa ukraińskich jednoosobowych działalności gospodarczych zakładanych w 2022 r. przez kobiety (w proc.)



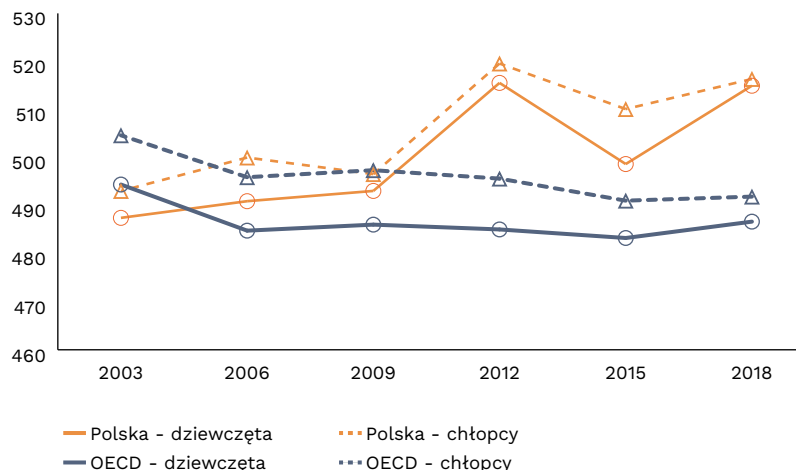
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych CEIDG.

3. Edukacja

3.1. Umiejętności dziewcząt w zakresie rozumienia czytanego tekstu, matematyki i nauk przyrodniczych

Dobrym miernikiem ogólnego poziomu umiejętności jest badanie PISA prowadzone przez OECD, w którym weryfikuje się umiejętności piętnastoletnich uczniów w trzech kategoriach: rozumienie czytanego tekstu, matematyka oraz nauki przyrodnicze. Analiza wyników pokazuje, że na przestrzeni lat w Polsce nastąpiła znaczna poprawa umiejętności uczniów – zarówno dziewcząt, jak i chłopców. Mimo to występują znaczące różnice w wynikach z poszczególnych dziedzin między płciami – obecnie w mniejszym stopniu dotyczą one Polski niż krajów OECD.

Wykres 28. Średnie wyniki PISA z części matematycznej ze względu na płeć badanych



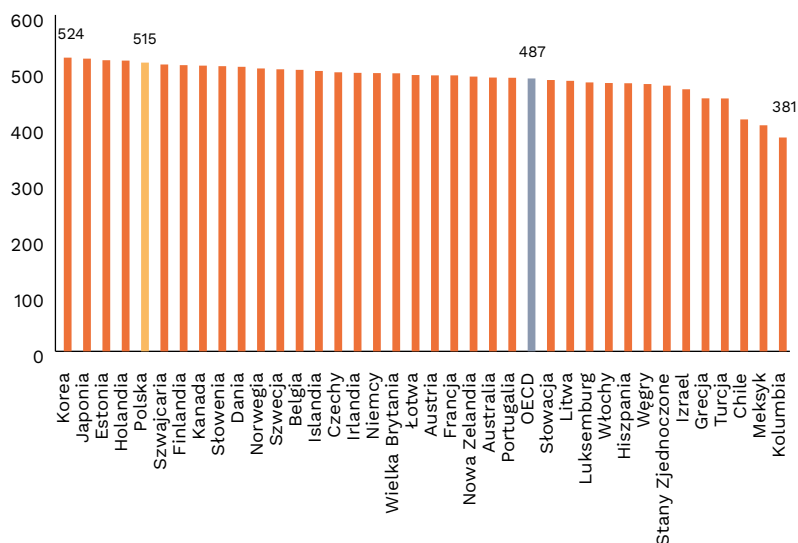
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych OECD

Poprawie uległy wyniki testów z matematyki, zarówno wśród polskich uczniów, jak i uczennic. Rezultaty osiągnięte przez Polskę w 2003 r. były poniżej średniej

OECD, dzisiaj są jednymi z najlepszych wśród całej organizacji. Ponadto badanie z 2018 r. dowiodło, że właściwie **udało się zniwelować różnicę między zdolnościami matematycznymi chłopców i dziewcząt w Polsce** zauważalną w poprzednich edycjach. Jest to niewątpliwy sukces, tym bardziej, że różnica ta jest wciąż bardzo widoczna wśród wielu krajów OECD (wykres 28).

W 2018 r. w testach z matematyki dziewczynki miały 5. miejsce w wśród swoich rówieśniczek z krajów OECD. Natomiast chłopcy w zestawieniu ze swoimi rówieśnikami uplasowali się na 6. miejscu. Warto zwrócić uwagę, że udało nam się wyprzedzić m.in. Wielką Brytanię, Szwecję, Niemcy czy Francję.

Wykres 29. Średnie wyniki testów z matematyki (PISA) wśród dziewcząt w 2018 r.



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych OECD.

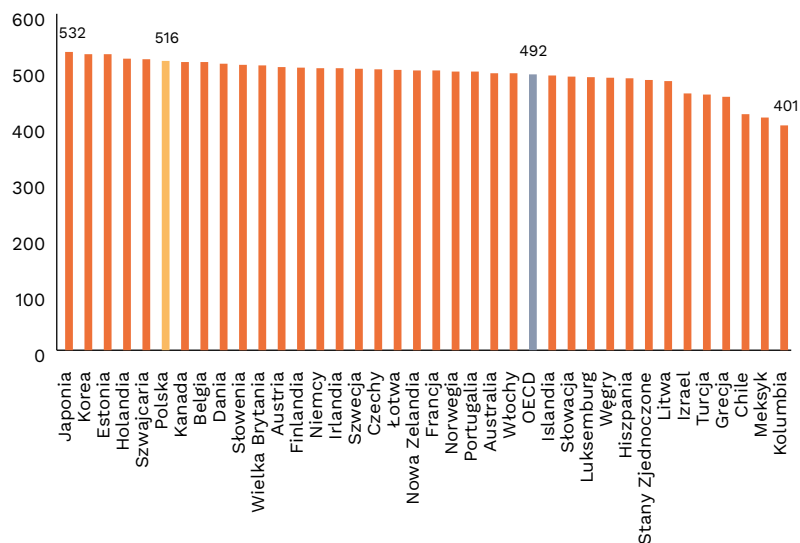
Infografika 1. Lokata polskich dziewcząt na tle rówieśniczek z krajów OECD w wynikach testów z matematyki



Uwaga: * bez Chile, Kolumbii, Izraela, Estonii, Litwy i Słowenii.

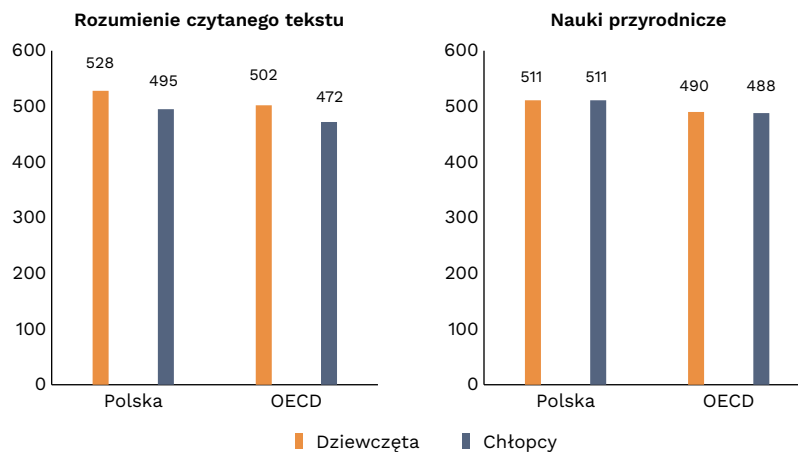
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych OECD.

Wykres 30. Średnie wyniki testów z matematyki (PISA) wśród chłopców w 2018 r.



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych OECD.

Wykres 31. Średnie wyniki testów PISA w 2018 r.



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych OECD.

W częściach dotyczących rozumienia czytanego tekstu oraz nauk przyrodniczych średnie wyniki polskich dziewcząt również są wysokie. W czytaniu obserwujemy przewagę dziewcząt nad chłopcami – zjawisko to jest powszechne nie tylko w Polsce, ale i w większości państw świata. Mimo różnic między płciami na poziomie krajowym, nasi uczniowie w 2018 r. znaleźli się

w czołówce krajów OECD. Zarówno dziewczynki, jak i chłopcy, uplasowali się na 5. miejscu w swoich grupach. W naukach przyrodniczych polscy uczniowie osiągają wyższe wyniki od średnich z krajów OECD. Polskie dziewczęta znalazły się na 7. miejscu, natomiast chłopcy na 5. Ponownie były to bardzo wysokie lokaty. Wynik punktowy był taki sam dla obu płci i wyniósł 511 punktów wobec średniego wyniku krajów OECD 488 punktów (wykres 31).

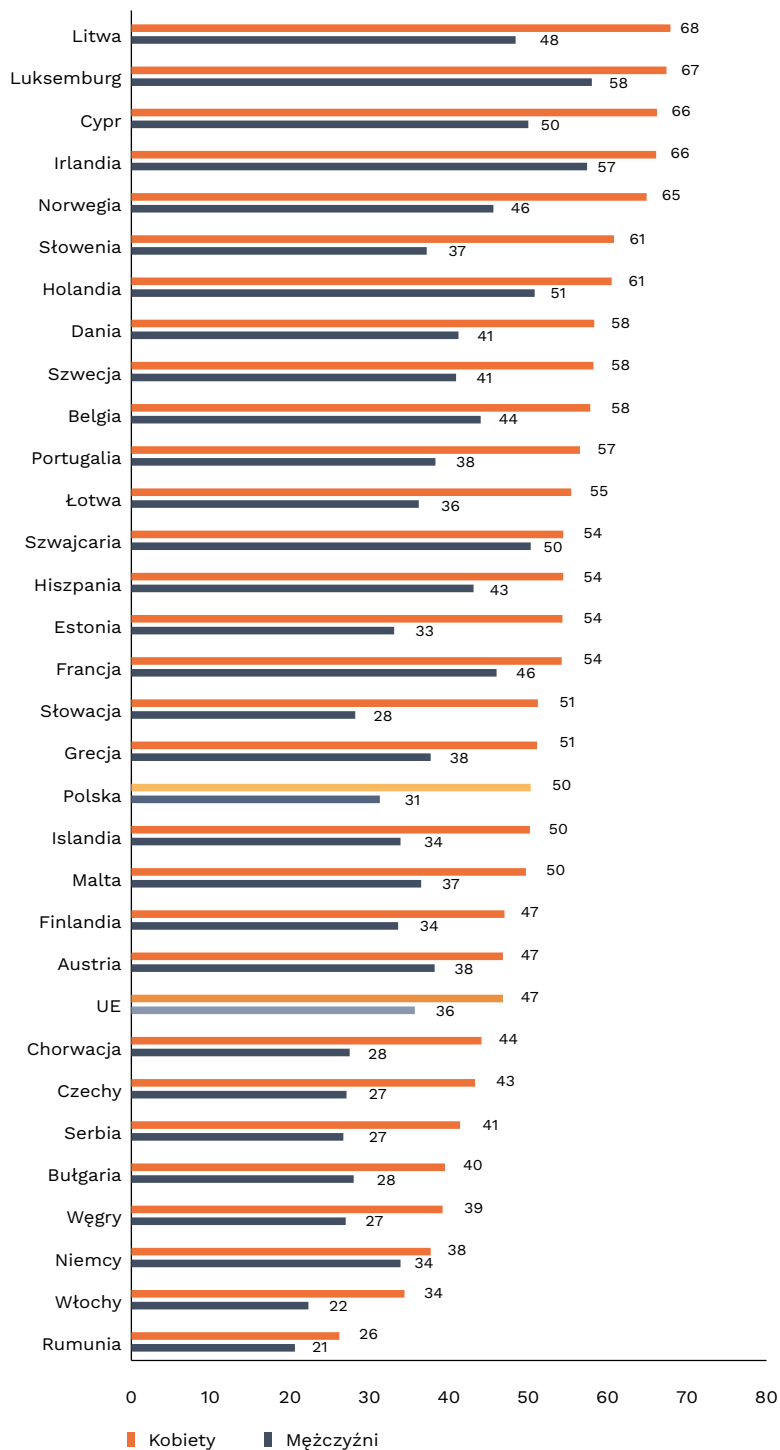
3.2. Wykształcenie wyższe

Zwiększający się poziom wykształcenia w ostatnich dekadach szczególnie odzwierciedla wzrost odsetka osób z wyższym wykształceniem. W Polsce od początku wieku odsetek ten niemal się potroił. W grupie wieku 25-64 lat w okresie 2001-2021 wzrósł z 12 proc. do 33 proc. (w UE jedynie Malta i Portugalia osiągnęły większą dynamikę wzrostu) natomiast w grupie 25-34 lat wzrósł z 15 do 41 proc. Pozwoliło to osiągnąć wartości zbliżone do średniej UE, która w 2021 r. wyniosła 33 proc. w grupie 25-64 lat i 41 proc. w grupie 25-34 lat.

Przyrost liczby osób z wyższym wykształceniem w przypadku kobiet odbywał się w szybszym tempie niż w przypadku mężczyzn. W 2021 r. w wieku 25-34 lat już blisko 1/3 mężczyzn (31 proc., w 2001 r. 12 proc.) i połowa kobiet posiadała wyższe wykształcenie (50 proc., w 2001 r. 18 proc.). W przypadku kobiet wartość wskaźnika przewyższała nawet średnią dla UE (47 proc.), w przypadku mężczyzn nadal była poniżej średniej UE (36 proc.). Doprowadziło to do zwiększenia luki w wykształceniu między mężczyznami a kobietami. Ta, liczona jako różnica odsetka mężczyzn i kobiet dla przedziału wieku 25-34 lat w 2021 r., wyniosła -19 pkt. proc., wyraźnie powyżej średniej w UE (-11 pkt. proc.), podczas gdy w 2001 r. było to -6 pkt. proc. W 2021 r. wśród państw UE stawiało to nas na 6. miejscu pod kątem wielkości tej luki – za Słowenią, Słowacją i państwami bałtyckimi (wykres 32).

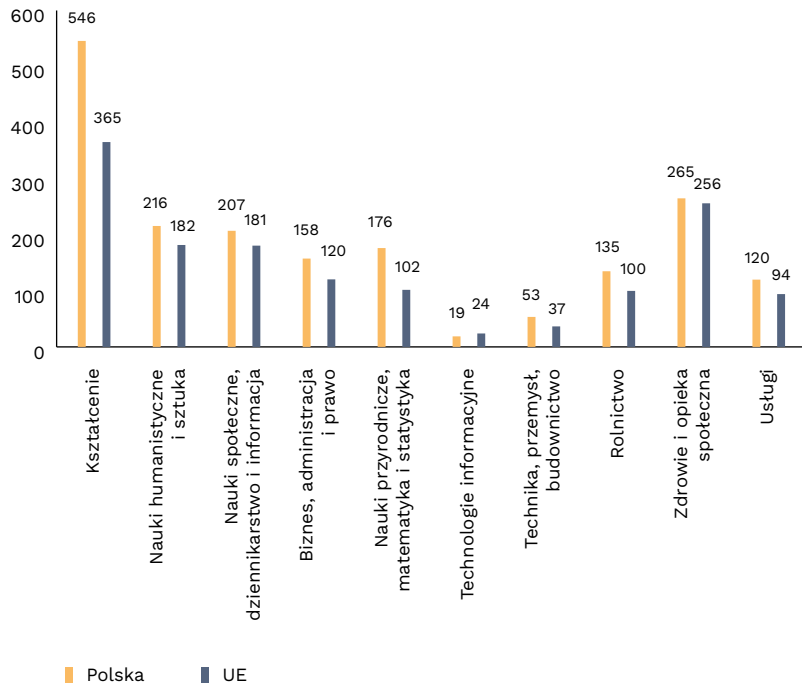
Największa niedoreprezentacja kobiet na uczelniach dotyczy technologii informatycznych oraz techniki przemysłu i budownictwa. W Polsce na każdych 100 mężczyzn studiujących kierunki związane z informatyką przypada jedynie 19 kobiet, a w przypadku kierunków technicznych – 53 kobiety. Jest to reguła charakterystyczna dla całej Unii Europejskiej – średnia liczba kobiet na 100 mężczyzn to odpowiednio 24 i 37 w każdej z tych dwóch dziedzin nauki. Kilka innych, nieściśle dziedzin ma z kolei dużą nadreprezentację kobiet. Szczególnie duże dysproporcje dotyczą kształcenia (czyli studiów m.in. pedagogicznych) – w Polsce na 100 mężczyzn przypada tam 546 kobiet, średnio w UE jest to 365 (wykres 33).

Wykres 32. Odsetek osób w wieku 25-34 lat z wykształceniem wyższym w 2021 r.



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

Wykres 33. Studenci w podziale na dziedziny edukacji – liczba kobiet na 100 mężczyzn w 2020 r.

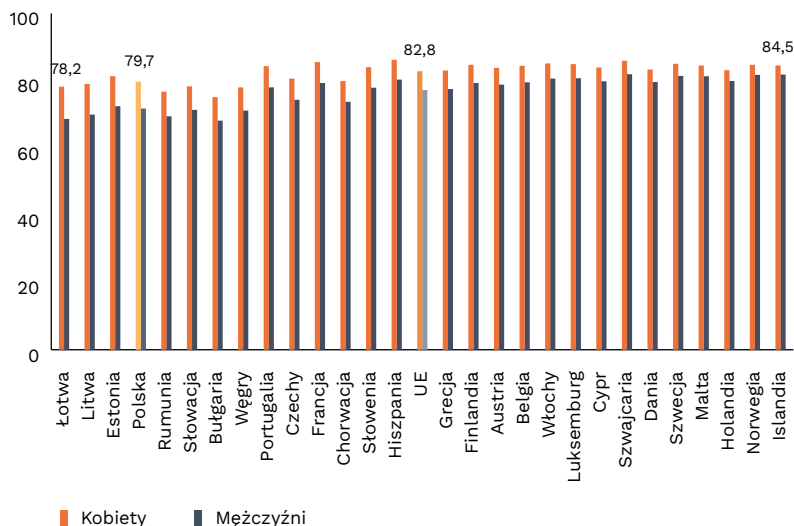


Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

4. Zdrowie

Kobiety w Polsce żyją przeciętnie dłużej niż mężczyźni, co można uznać za jeden z podstawowych wskaźników ich ogólnie lepszej sytuacji zdrowotnej. Różnica w średniej długości życia między płciami w Polsce wyniosła w 2021 r. 8 lat i jest to jedna z większych wartości w krajach Unii Europejskiej (wykres 34).

Wykres 34. Przeciętne trwanie życia w 2021 r.

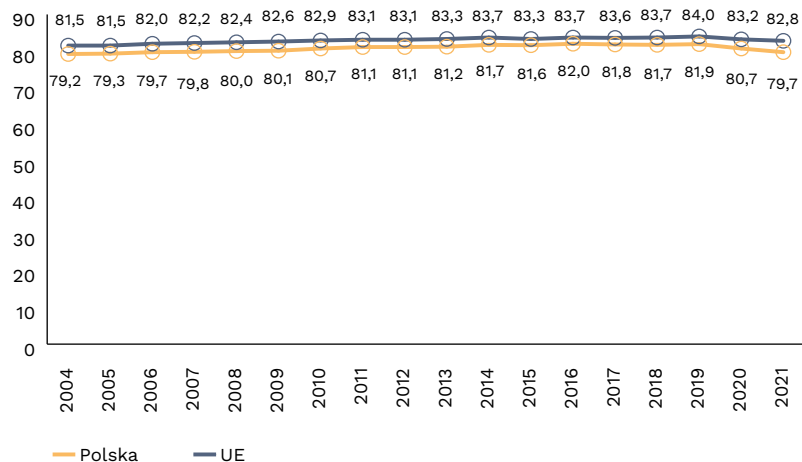


Uwaga: kolejność krajów na wykresie – od największej do najmniejszej luki między kobietami a mężczyznami.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

Przeciętne trwanie życia – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – do 2019 r. systematycznie rosnęło w Polsce i w innych krajach Unii Europejskiej. Kolejne dwa lata przyniosły spadek tych wartości, co można bezpośrednio wiązać ze skutkami pandemii COVID-19. W 2021 r. przeciętne trwanie życia kobiet w Polsce wyniosło 79,7 lat – o 3,1 pkt. mniej niż średnio we wszystkich krajach UE (wykres 35).

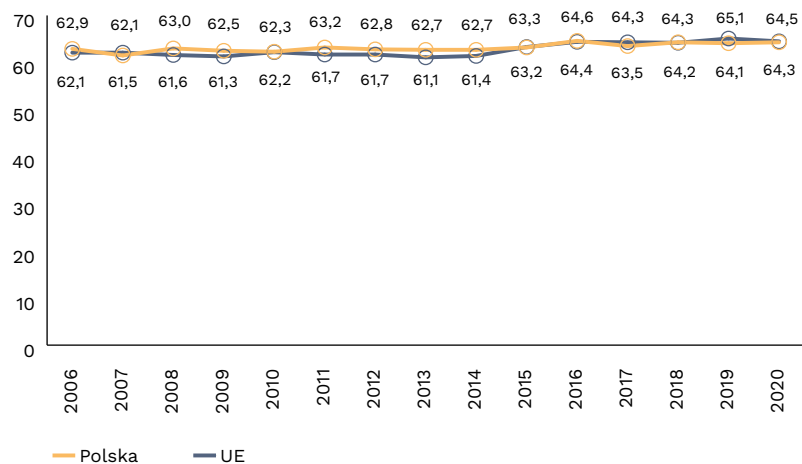
Wykres 35. Przeciętne trwanie życia kobiet



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

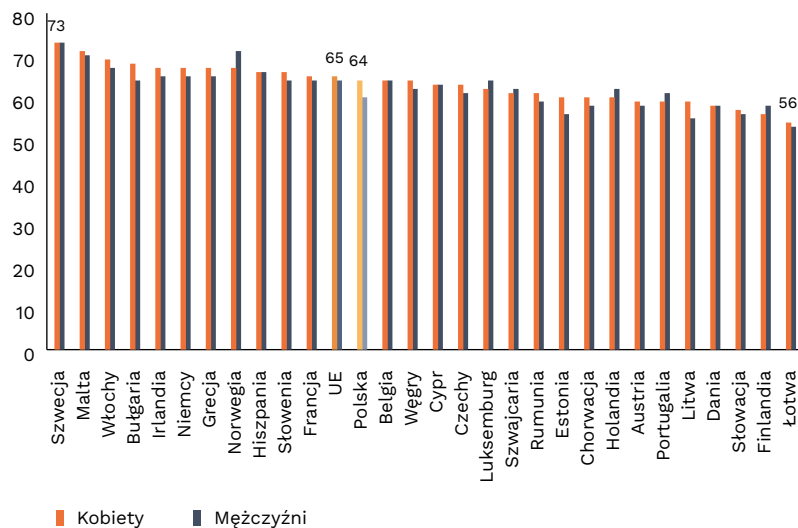
Z perspektywy społecznej i gospodarczej bardzo istotny jest także aspekt trwania życia w zdrowiu. Jest to przewidywana średnia liczba lat, jaką mają do przeżycia bez większego uszczerbku na zdrowiu i niepełnosprawności osoby w danym społeczeństwie. W ostatnich 15 latach dla kobiet w Polsce ten wskaźnik oscyluje w granicach 62–64 lat (wykres 36). Jest to zbliżona liczba do wartości, jaka występuje średnio w Unii Europejskiej. Warto także zauważyć, że w Polsce długość życia kobiet w zdrowiu jest średnio o 2–3 pkt. proc. wyższa niż mężczyzn – podobnie jak w części pozostałych krajów UE, choć w większości z nich nie widać takiej dysproporcji (wykres 37).

Wykres 36. Przeciętne trwanie życia kobiet w zdrowiu



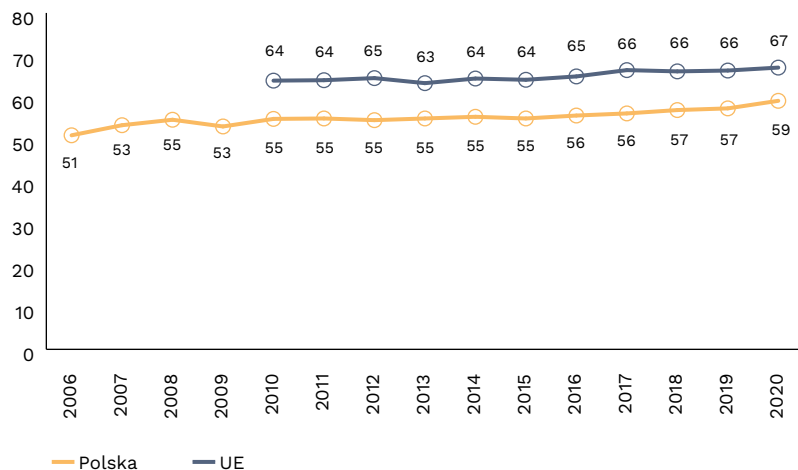
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

Wykres 37. Przeciętne trwanie życia w zdrowiu w 2020 r.



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

Wykres 38. Odsetek kobiet w wieku 16 lat lub więcej postrzegających swoje zdrowie jako dobre lub bardzo dobre



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostat.

Analizując poziom zdrowia i jakości życia – poza *stricte* ilościowymi i wystandardyzowanymi wskaźnikami – warto wspomnieć również o opiniach kobiet na temat własnego zdrowia. Taka samoocena, choć subiektywna, może dopełnić cały obraz. Udział kobiet, które postrzegały swoje zdrowie

jako dobre lub bardzo dobre wynosił w Polsce 51 proc. w 2006 r. i 59 proc. w 2020 r. – obserwujemy więc wzrost o 8 pkt. proc. Dane dla całej Unii Europejskiej są dostępne dopiero od 2010 r. – w Polsce od tego czasu utrzymuje się mniejszy odsetek kobiet postrzegających swoje zdrowie jako (bardzo) dobre, a luka ta wynosi 8-10 pkt. proc. (wykres 38).

Rekomendacje

Temat nierównej sytuacji kobiet i mężczyzn znajduje się w agendach państw i instytucji międzynarodowych, które próbują niwelować skalę nierówności i neutralizować jej skutki (European Institute for Gender Equality, 2022; OECD, 2021; World Economic Forum, 2022; www5; www6; www7). Rozpoznanie przyczyn nierówności oraz jej form nie jest zadaniem łatwym, podobnie jak szacowanie jej niechcianych i szkodliwych konsekwencji (European Institute for Gender Equality, 2017; Stoet, Geary, 2019). Zadanie niwelowania nierówności płci wymaga czasu i konsekwencji, zarówno w procesie opracowywania narzędzi jej zwalczania, jak i na równie ważnym etapie długoterminowego ich wdrażania.

Poniżej opisujemy działania, których podjęcie może przybliżyć nasz kraj do osiągnięcia równości między kobietami i mężczyznami na rynku pracy, w edukacji i w sferze publicznej. Są to działania, które w dużej mierze już mają miejsce, wskazana więc jest ich kontynuacja i pogłębianie.

1. Narzędzia wspierające aktywność zawodową kobiet

W ramach wyrównywania szans na rynku pracy należy kontynuować m.in. rozbudowywanie instytucjonalnego systemu opieki nad dziećmi. Chodzi przede wszystkim o szerszą dostępność opieki instytucjonalnej, dbałość o jakość placówek opiekuńczych; zwiększenie partycypacji ojców w opiece nad dziećmi. Niemniej ważne jest również neutralizowanie barier istotnych z punktu widzenia kobiet, np. przez przygotowanie systemu szkoleń dla powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka; zwiększenie elastyczności pracy i sposobów jej świadczenia; ochrona kobiet wracających do pracy po przerwie opiekuńczej.

2. Walka ze stereotypami i dyskryminacją

Kontynuowanie wysiłków na rzecz zmiany tradycyjnych stereotypów prowadzących do dyskryminacji kobiet na rynku pracy, w systemie edukacji i w innych sferach życia społecznego. By to osiągnąć należy prowadzić kampanie informacyjne w mediach społecznościowych i tradycyjnych, promować

role-models, czyli kobiety odnoszące sukcesy, przygotować dodatkowe programy edukacyjne w szkołach podstawowych i średnich, a także wykorzystać sieć organizacji trzeciego sektora w celu promowania dobrych praktyk i popularyzacji metod neutralizujących dyskryminację kobiet.

3. Kobiety w nietradycyjnych zawodach (w tym: w obszarze STEM i ICT)

Jednym z ważnych celów ewolucji rynku pracy w Polsce powinno być zwiększenie odsetka kobiet w zawodach, które są przez nie reprezentowane w bardzo małym stopniu. W związku z tym należy podjąć wysiłki w zakresie promowania takich zawodów jako otwartych dla kobiet (i mężczyzn), przygotowania odpowiedniej oferty edukacyjnej na poziomie szkoły średniej i szkolnictwa wyższego, jak i zapewnić wsparcie instytucjonalne kobiet wybierających kształcenie na kierunkach, na których dominuje udział mężczyzn.

4. Kobiety na stanowiskach decyzyjnych

Pozostając w zgodzie z Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ należy dążyć do zapewnienia kobietom rzeczywistego udziału w procesach decyzyjnych w życiu politycznym, ekonomicznym i publicznym oraz wprowadzać mechanizmy instytucjonalne gwarantujące równe szanse w pełnieniu funkcji przywódczych.

5. Monitorowanie postępów w zakresie równości płci

Monitorowanie działań i inicjatyw realizujących cele w zakresie równości płci przez wypracowanie odpowiednich narzędzi i mechanizmów obserwacyjnych, a także nawiązanie współpracy z innymi państwami i organizacjami międzynarodowymi w celu dzielenia się doświadczeniami i najbardziej efektywnymi rozwiązaniami możliwymi do wprowadzenia w politykach publicznych.

Bibliografia

- Agénor, P.R. (2017), *A computable overlapping generations model for gender and growth policy analysis*, "Macroeconomic Dynamics", No. 21(1).
- Anderson, B., Braunstein, E. (2013), *Economic growth and employment from 1990-2010: explaining elasticities by gender*, "Review of Radical Political Economics", No. 45(3).
- Baszczak, Ł., Kietczewska, A., Wincewicz, A., Zyzik, R. (2022), *Mama wraca do pracy – bariery behawioralne i kierunki wsparcia*, Policy Paper nr 7, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.
- Baten, J., de Pleijt, A. (2019), *Gender equality isn't just moral – it's also good economics*, <https://www.weforum.org/agenda/2019/06/history-shows-that-women-s-autonomy-leads-to-long-term-development> [dostęp: 14.03.2023].
- Blau, D.F., Kahn, L.M., Comey, M., Eng, A., Meyerhofer, P., Willén, A. (2020), *Culture and Gender Allocation of Tasks: Source Country Characteristics and the Division of Non-Market Work Among Us Immigrants*, "NBER Working Paper Series".
- Carmichael, S.G., de Pleijt, A., van Zanden, J.L., De Moor, T. (2016), *The European marriage pattern and its measurement*, "Journal of Economic History", No. 76(01).
- Cavalcanti, T., Tavares, J. (2016), *The output cost of gender discrimination: a model-based macroeconomics estimate*, "Economic Journal", No. 126(590).
- Cuberes, D., Teignier, M. (2016), *Aggregate effects of gender gaps in the labor market: a quantitative estimate*, "Journal of Human Capital", No. 10(1).
- Dennison, T., Ogilvie, S. (2014), *Does the European marriage pattern explain economic growth?*, "Journal of Economic History", No. 74(3).
- Diebolt, C., Perrin, F. (2013), *From Stagnation to Sustained Growth: The Role of Female Empowerment*, "American Economic Review", No. 103(3), doi: 10.1257/aer.103.3.545.
- Dollar, D., Gatti, R. (1999), *Gender Inequality, Income, and Growth: Are Good Times Good for Women?*, The World Bank Development Research Group, Washington, DC.
- Edlund, L., Lagerlöf, N.P. (2006), *Individual versus parental consent in marriage: implications for intra-household resource allocation and growth*, "American Economic Review", No. 96(2).

- European Institute for Gender Equality (2022), *Gender Equality Index 2022. The COVID-19 pandemic and care*, Publications Office of the European Union, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care> [dostęp: 02.03.2023].
- European Institute for Gender Equality (2017), *Gender Equality Index 2017. Methodological report*, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-methodological-report> [dostęp: 02.03.2023].
- European Parliament (2022), *Understanding the gender pay gap: definition and causes*, <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes> [dostęp: 14.03.2023].
- Grossbard, S. (2015), *The Marriage Motive: A Price Theory of Marriage. How Marriage Markets Affect Employment, Consumption, and Savings*, Springer, Nowy Jork.
- Heath, R., Tan, X. (2020), *Intrahousehold bargaining, female autonomy, and labor supply: theory and evidence from India*, "Journal of the European Economic Association", No. 18(4).
- Hiller, V. (2014), *Gender inequality, endogenous cultural norms, and economic development*, "Scandinavian Journal of Economics", No. 116(2).
- Hsieh, C.T., Hurst, E., Jones, C.I., Klenow, P.J. (2019), *The allocation of talent and US economic growth*, "Econometrica", No. 87(5).
- Kapsos, S. (2005), *The employment intensity of growth: Trends and macro-economic determinants*, "Employment Strategy Paper", No. 12.
- Kiętaczewska, A., Kukołowicz, P., Wincewicz, A. (2022), *Praca a dom. Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.
- Kimura, M., Yasui, D. (2010), *The Galor-Weil gender-gap model revisited: from home to market*, "Journal of Economic Growth", No. 15.
- Klasen, S., Santos Silva, M. (2021), *Gender inequality as a barrier to economic growth: a review of the theoretical literature*, "Review of Economics of the Household", No. 19.
- Kollmayer, M., Schober, B., Spiel, C. (2018), *Gender stereotypes in education: Development, consequences, and interventions*, "European Journal of Developmental Psychology", Vol. 15, No. 4.
- Kucharski, L., Rutkowska, A. (2021), *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce w porównaniu z sytuacją mężczyzn*, "Wiadomości Statystyczne", t. 66, nr 8.
- Lee, M. (2020), *Allocation of Female Talent and Cross-Country Productivity Differences*, Mimeo: UC San Diego.
- Makarova, E., Aeschlimann, B., Herzog, W. (2019), *The Gender Gap in STEM Fields: The Impact of the Gender Stereotype of Math and Science on Secondary Students' Career Aspirations*, "Frontiers in Education", Vol. 4.
- OECD (2021), *Caregiving in Crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19*, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/caregiving-in-crisis-gender-inequality-in-paid-and-unpaid-work-during-covid-19-3555d164/> [dostęp: 01.03.2023].
- De Poli, S., Maier, S. (2022), *Enforcing 'Equal Pay for Equal Work' in the EU: What would it take?*, JRC Working Papers on Taxation and Structural Reforms, No. 11.

- Siemieńska, R. (2019), *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne i podobne*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Stepanikova, I., Acharya, S., Abdalla, S., Baker, E., Klanova, J., Darmstadt, G.L. (2020), *Gender discrimination and depressive symptoms among child-bearing women: ELSPAC-CZ cohort study*, "EClinicalMedicine", No. 20, 100297.
- Stoet, G., Geary, D. (2019), *A simplified approach to measuring national gender inequality*, "PLOS ONE", Vol. 14(1), <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0205349> [dostęp: 28.02.2023].
- Szymczak, E. (2016), *Dynamika dostępu kobiet do studiów politechnicznych. Teoria i praktyka społeczna*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
- Triana, M. del C., Jayasinghe, M., Pieper, J.R., Delgado, D.M., Li, M. (2019), *Perceived Workplace Gender Discrimination and Employee Consequences: A Meta-Analysis and Complementary Studies Considering Country Context*, "Journal of Management", No. 45(6).
- Verniers, C., Vala, J. (2018), *Justifying gender discrimination in the workplace: The mediating role of motherhood myths*, "PLOS ONE" Vol. 13(1).
- World Bank (2001), *Engendering Development Through Gender Equality in Rights, Resources and Voice*, Oxford University Press, Nowy Jork.
- World Bank Group (2001), *Engendering Development: Through Gender Equality in Rights, Resources and Voice*, World Bank, Waszyngton.
- World Economic Forum (2022), *Global Gender Gap Report*, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/> [dostęp: 02.03.2023].
- Yu, S. (2018), *Uncovering the hidden impacts of inequality on mental health: a global study*, "Translational Psychiatry", No. 8.
- (www1) <https://sdgs.un.org/goals/goal5> [dostęp: 14.03.2023].
- (www2) https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en [dostęp: 14.03.2023].
- (www3) <https://www.gov.pl/web/udsc/obywatele-ukrainy-w-polsce--raport> [dostęp: 12.04.2023].
- (www4) <https://dane.gov.pl/pl/dataset/2715> [dostęp: 12.04.2023].
- (www5) https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en [dostęp: 02.03.2023].
- (www6) <https://www.oecd.org/gender/> [dostęp: 02.03.2023].
- (www7) <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII> [dostęp: 02.03.2023].

Spis wykresów i infografik

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet w wieku 15-64 lat w 2021 r.	11
Wykres 2. Zatrudnienie kobiet w wieku 15-64 lat w Polsce	11
Wykres 3. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 15-64 lat (w proc.)	12
Wykres 4. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w podziale na kategorie wieku w 2021 r. (w proc.)	13
Wykres 5. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce w 2020 r. (w proc.)	14
Wykres 6. Stopa bezrobocia kobiet w wieku 15-64 lat w Polsce (w proc.)	14
Wykres 7. Udział kobiet na stanowiskach kierowniczych w 2021 r. (w proc.)	15
Wykres 8. Udział kobiet na stanowiskach kierowniczych (w proc.)	16
Wykres 9. Liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych w Polsce w podziale na branże w 2021 r. (w tys.)	17
Wykres 10. Udział kobiet w zarządach największych spółek gietdowych w II półroczu 2022 r. (w proc.)	17
Wykres 11. Udział kobiet w zarządach największych spółek gietdowych (w proc.)	18
Wykres 12. Odsetek kobiet w wieku 15-64 lat prowadzących własną działalność gospodarczą w 2021 r.	18
Wykres 13. Udział kobiet wśród prowadzących własną działalność gospodarczą w 2021 r. (w proc.)	19
Wykres 14. Luka płacowa (w formie nieskorygowanej) ze względu na płeć w 2020 r. (w proc.)	20
Wykres 15. Luka płacowa (w formie nieskorygowanej) ze względu na płeć (w proc.)	21
Wykres 16. Skorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami w 2020 r. (w proc.)	22
Wykres 17. Średnie wynagrodzenie kobiet w Polsce	23
Wykres 18. Średnie wynagrodzenie mężczyzn w Polsce	23
Wykres 19. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet w Polsce w 2020 r. (w PLN)	24

Wykres 20. Zmiana średniego wynagrodzenia od 2004 r. do 2020 r. w sile nabywczej z 2004 r. w podziale na grupy zawodowe (w proc.)	24
Wykres 21. Odsetek kobiet zagrożonych ubóstwem	25
Wykres 22. Odsetek kobiet w poszczególnych sektorach gospodarki w 2021 r.	26
Wykres 23. Liczba kobiet z nadanym statusem cudzoziemca UKR w związku z konfliktem na Ukrainie (w tys.)	27
Wykres 24. Liczba kobiet z obywatelstwem ukraińskim ubezpieczonych w ZUS w podziale na kategorie wieku (w tys.)	28
Wykres 25. Liczba kobiet z obywatelstwem ukraińskim ubezpieczonych w ZUS w podziale na branże (w tys.)	28
Wykres 26. Liczba jednoosobowych działalności gospodarczych zakładanych przez ukraińskie kobiety w kolejnych miesiącach 2022 r.	29
Wykres 27. Struktura branżowa ukraińskich jednoosobowych działalności gospodarczych zakładanych w 2022 r. przez kobiety (w proc.)	30
Wykres 28. Średnie wyniki PISA z części matematycznej ze względu na płeć badanych.	31
Wykres 29. Średnie wyniki testów z matematyki (PISA) wśród dziewcząt w 2018 r.	32
Wykres 30. Średnie wyniki testów z matematyki (PISA) wśród chłopców w 2018 r.	33
Wykres 31. Średnie wyniki testów PISA w 2018 r.	33
Wykres 32. Odsetek osób w wieku 25-34 lat z wykształceniem wyższym w 2021 r.	35
Wykres 33. Studenci w podziale na dziedziny edukacji – liczba kobiet na 100 mężczyzn w 2020 r.	36
Wykres 34. Przeciętne trwanie życia w 2021 r.	37
Wykres 35. Przeciętne trwanie życia kobiet	38
Wykres 36. Przeciętne trwanie życia kobiet w zdrowiu	38
Wykres 37. Przeciętne trwanie życia w zdrowiu w 2020 r.	39
Wykres 38. Odsetek kobiet w wieku 16 lat lub więcej postrzegających swoje zdrowie jako dobre lub bardzo dobre	39

SPIS INFOGRAFIK

Infografika 1. Lokata polskich dziewcząt na tle rówieśniczek z krajów OECD w wynikach testów z matematyki	32
---	----

Polski Instytut Ekonomiczny

Polski Instytut Ekonomiczny to publiczny *think tank* ekonomiczny z historią sięgającą 1928 roku. Jego obszary badawcze to przede wszystkim makroekonomia, energetyka i klimat, handel zagraniczny, foresight gospodarczy, gospodarka cyfrowa i ekonomia behawioralna. Instytut przygotowuje raporty, analizy i rekomendacje dotyczące kluczowych obszarów gospodarki oraz życia społecznego w Polsce, z uwzględnieniem sytuacji międzynarodowej.