

## Równość szans kobiet na rynku pracy – aspekty teoretyczne i empiryczne

### Equal chances for woman at the labour market – the theoretical and empirical aspects

Janina Sawicka, Marcin Chciałowski, Paulina Stolarczyk,  
Paulina Trębska

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego, Wydział Nauk Ekonomicznych

**Streszczenie.** W artykule ukazano zróżnicowanie na polskim i europejskim rynku pracy z perspektywy równości szans populacji kobiet. Omówiono ekonomiczny kontekst polityki równościowej. Zaprezentowano mierniki określające zróżnicowanie sytuacji dochodowej według płci. Przedstawione wyniki badań potwierdziły słabszą pozycję kobiet, bowiem tę grupę na rynku pracy wyróżnia niższy wskaźnik zatrudnienia i wyższa stopa bezrobocia. Niedostateczny jest także udział kobiet w gremiach decyzyjnych, ciałach przedstawicielskich zarówno w biznesie, jak i w polityce, w życiu publicznym. Innym obszarem porównań były płace i wynagrodzenia. Dane statystyczne potwierdzają, że zarówno w Polsce, jak i w krajach europejskich utrzymują się istotne różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn (ang. *gender pay gap*). Na podstawie porównań według sumarycznego wskaźnika równości płci (GII) zauważa się wyraźne dysproporcje między krajami rozwiniętymi, w tym państwami skandynawskimi, państwami śródziemnomorskimi, a krajami Europy Środkowo-Wschodniej.

**Słowa kluczowe:** równość szans • rynek pracy • luka płacowa (GPG) • indeks nierówności (GII)

**Abstract.** In the article was shown diversification on the Polish and European labor market from the perspective of equal opportunities populations women. There was discussed the economic context of equal chances policy. There were presented measures specifying the diversity of the income situation by gender. The research results confirmed the weaker position of women because this group in the labor market is distinguished by a lower employment rate, the higher unemployment rate. Insufficient is also the participation of women in decision-making bodies, representative bodies both in business and in politics, in public life. Another area of the comparisons were wages and salaries. Statistical data confirmed that both in Poland and in the European countries remain substantial differ-

ences in income between women and men (gender pay gap). On the basis of comparisons by the summary Gender Inequality Index (GII) there was noted significant disparities between the developed countries, including the Scandinavian countries, the Mediterranean ones and the countries of Central and Eastern Europe.

**Keywords:** equal opportunities • the labor market • the pay gap (GPG) • inequality index (GII)

## Wstęp

Oczekuje się, że nowoczesne państwo demokratyczne powinno zapewnić równość szans wszystkim swoim obywatelom. Ta równość ma się przejawiać w swobodnym dostępie do dziedzin życia społecznego, zawodowego, gospodarczego i politycznego. Zawsze w każdym kraju będą istnieć grupy osób, charakteryzujące się potencjalnym ryzykiem dyskryminacji. Przyczynami tego zjawiska mogą być różne odmienności, cechy, spośród których do najczęściej spotykanych można zaliczyć: płeć, rasę, wiek, niepełnosprawność, narodowość, religię, orientację seksualną. W państwach demokratycznych podejmowanych jest wiele działań służących wyrównywaniu szans i przeciwdziałaniu nierównemu traktowaniu osób i grup społecznych. Kraje prowadzą tzw. politykę równościową, która określa cele, kierunki działania oraz środki służące promowaniu równości i przeciwdziałaniu dyskryminacji (Sawicka, 2013).

W Polsce, w szczególności po wejściu do Unii Europejskiej, na wzór krajów kręgu cywilizacji Zachodu, wzrasta świadomość społeczeństwa, co do kwestii równości szans i potrzeby działań prorównościowych w wielu obszarach życia społecznego, kulturalnego i w gospodarce. Zagadnienia dotyczące równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji są przedmiotem regulacji i zapisów w licznych dokumentach, rezolucjach, konwencjach i strategiach, aktach prawnych zarówno międzynarodowych, jak i krajowych. Należałoby jednak podkreślić, że wciąż istnieją zbyt duże rozbieżności między stanem formalnym a implementacją prawa w praktyce i że w sensie prawnym (łac. *de jure*) mamy większy postęp niż sferze realnej (łac. *te facto*). Celem artykułu jest ukazanie zróżnicowania na polskim i europejskim rynku pracy z perspektywy równości szans populacji kobiet oraz omówienie ekonomicznego kontekstu polityki równościowej.

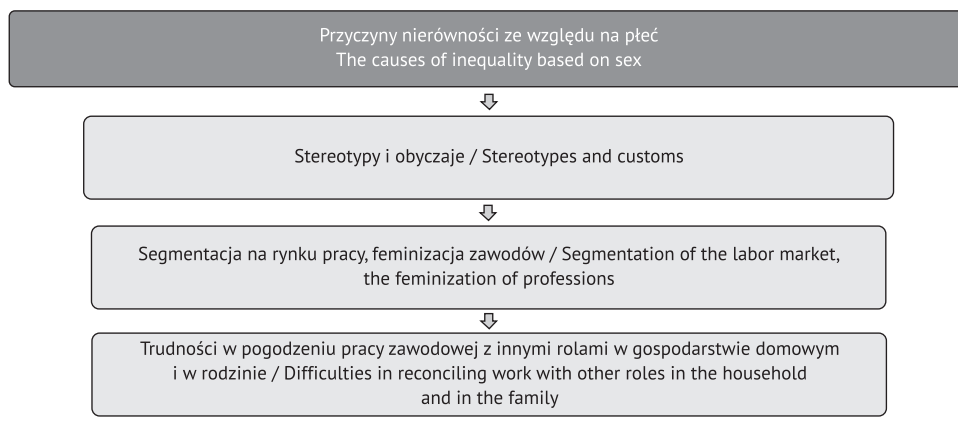
## Materiał i metody

W artykule wykorzystano analizę literatury przedmiotu w częściach dotyczących zagadnień teoretycznych, jak również posłużono się polskimi i europejskimi aktami legislacyjnymi normującymi zjawisko wykluczenia. W części empirycznej natomiast przedstawiono własne analizy, wykorzystując dane wtórne pochodzące z Głównego Urzędu Statystycznego oraz Eurostatu. Wykorzystano także ekspertyzy Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn w Wilnie (EIGE) czy dane pochodzące z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). W artykule przedstawione zostały mierniki dotyczące rynku pracy, tj. luka płacowa (GPG), czy indeks nierówności (GII).

## Wyniki i dyskusja

### Ekonomiczny kontekst polityki równościowej

Perspektywa równości ma istotne znaczenie w wymiarze ekonomicznym. Zauważa się zależność między wyższym poziomem wzrostu gospodarczego a poszanowaniem praw w zakresie równouprawnienia, gdyż wyższy poziom rozwoju w konsekwencji prowadzi do postępu w takich dziedzinach, jak: edukacja, kultura czy ochrona zdrowia. Występuje również odwrotna zależność między równouprawnieniem a rozwojem gospodarczym, polegająca na tym, że im większa jest aktywizacja kobiet, osób niepełnosprawnych, osób wykluczonych z rynku pracy, tym większy jest wzrost produktu krajowego brutto poprzez wykorzystanie większych zasobów siły roboczej w ujęciu jakościowym oraz ilościowym. Równe szanse przynoszą korzyści ekonomiczne, zaś ich brak potęguje straty. Przyczyniają się do podniesienia konkurencyjności gospodarki oraz lepszych wyników gospodarczych, równość jest również determinantą wprowadzającą pozytywne zmiany w społeczeństwie. Wzrasta poziom świadomości społecznej przyczyniający się do łamania stereotypów. Zmiany te powodują uwalnianie zablokowanego kapitału, jaki wnoszą wraz ze swoją pracą kobiety. Równość szans ma dodatni wpływ na wynik ekonomiczny całej gospodarki. Wyraża się to poprzez możliwość uzyskania wyższego PKB, wyrównania wciąż istniejących luk płacowych oraz innych aspektów zaistnienia na rynku pracy, np. samozatrudnienia. Wspomniana równość szans oprócz ilościowych aspektów posiada również aspekty jakościowe, a mianowicie aspekt różnorodności na rynku pracy (Sawicka i Łagoda, 2015). Dlatego też za włączeniem problematyki równości szans do głównego nurtu wszystkich dziedzin aktywności i polityk UE oraz krajów członkowskich przemawiają argumenty nie tylko związane z kwestią sprawiedliwości, lecz także wydajności ekonomicznej.



**Ryc. 1.** Przyczyny nierówności ze względu na płeć

**Fig. 1.** The causes of inequality based on gender

*Źródło:* Opracowanie własne

*Source:* Author's study

Dyskryminacja niesie ze sobą spadek efektywności. Sytuacja, w której ekonomiczną rolę jednostek określa się poprzez płeć czy niepełnosprawność, a nie zdolności i umiejętności prowadzi do niegospodarności poprzez niewykorzystanie w odpowiednim stopniu umiejętności danej, dyskryminowanej grupy, w tym przypadku kobiet. Dążąc do eliminacji dyskryminacji i segregacji, można osiągnąć rozwój zasobów siły roboczej o różnych umiejętnościach, a tym samym ulepszyć proces organizacji pracy. Uczestnictwo na przykład kobiet w gospodarce na takich samych prawach jak w przypadku mężczyzn może również w pozytywny sposób wpłynąć na życie rodzinne, jeżeli interesy kobiet wspierane będą przez politykę promowania równowagi pomiędzy życiem rodzinnym a zawodowym (Parlament Europejski, 2007).

## Regulacje prawne

Zagadnienia dotyczące równego traktowania i przeciwdziałanie dyskryminacji są przedmiotem regulacji wielu aktów prawnych zarówno międzynarodowych, jak i krajowych. Wiodącym aktem prawnym, w którym zawarto stanowisko w sprawie równego traktowania jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. Nasz kraj ratyfikował także Konwencję nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r. Ponadto zapisy o równości szans i niedyskryminacji są obecne w ustawodawstwie Unii Europejskiej od początku integracji europejskiej.

Opis działań w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn można znaleźć m.in. w takich dokumentach, jak: konkluzje Rady EU z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski Pakt na Rzecz Równości Płci 2011–2020 (Dz. Urz. UE C 155 z 25.05.2011) (Stolarczyk, 2016), a także w wieloletnich ramach finansowych (WRF 2014–2020) oraz w programie Prawa, równość i obywatelstwo. Przyjęto Kartę Kobiet i dokument Strategiczne Zaangażowanie na rzecz równości płci w latach 2016–2019 (Parlament Europejski, 2016). Ostatnia strategia obejmuje pięć podstawowych założeń związanych z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn (Parlament Europejski, 2015):

- promowanie równości płci i praw kobiet na świecie;
- zwiększenie udziału kobiet na rynku pracy oraz dążenie do takiego samego stopnia niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn;
- zmniejszenie różnicy w płacach i świadczeniach emerytalnych obu płci;
- promowanie uczestnictwa kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych;
- zwalczanie przemocy uwarunkowanej płcią oraz ochrona ofiar i wsparcie dla osób, które doświadczyły przemocy ze względu na płeć.

Kilka lat temu utworzono Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) z siedzibą w Wilnie, unijną jednostkę badawczo-opiniotwórczą.

## Rola kobiet na obszarach wiejskich i w rolnictwie

Na obszarach wiejskich kobiety tradycyjnie bardziej kojarzono z wykonywaniem funkcji opiekuńczo-wychowawczych w rodzinie niż zawodem rolnika. Duże znaczenie miała rolnicza struktura społeczeństwa, gdzie zaznaczał się wyraźny podział obowiązków i ról ze względu na płeć zarówno w pracy w gospodarstwie rolnym, jak i w gospodarstwie domowym (Michalska, 2013).

Współcześnie charakter obszarów wiejskich uległ radykalnej zmianie, zarówno pod względem struktur ekonomicznych, jak i norm społecznych. Gospodarka rynkowa przewartościowała w sposób dość znaczący rolę poszczególnych funkcji rolnictwa. Rolnictwo poza funkcją obszarów wiejskich pełni także funkcje turystyczną, usługową, mieszkalną, itp. Zmiany zachodzące w tych poszczególnych funkcjach i relacje między nimi nie prezentują jednolitego obrazu rolnictwa. Wśród różnorodnych strategii rolniczego gospodarowania, co ma wpływ także na role kobiet, można wyodrębnić co najmniej trzy następujące możliwości wykonywania pracy w gospodarstwach rolnych (Sawicka, 2005; Sawicka, 2013):

- praca tylko w gospodarstwie rolnym;
- łączenie pracy w rolnictwie z pracą zarobkową poza gospodarstwem;
- podejmowanie innych działalności w gospodarstwie rolnym.

### *Gospodarowanie rolnicze*

W typowych gospodarstwach rolnych kobieta jest partnerką mężczyzny. Wyraźnie zaznaczony jest podział ról w rodzinie. Kobiety zajmują się domem, oprócz tego zajmują się prowadzeniem rozliczeń oraz rachunków, a także specjalizują się w hodowli bydła mlecznego. Dla mężczyzn przewidziane są wszelkiego rodzaju prace polowe oraz mechanizacja. Przy specjalizacji w hodowli zajmują się produkcją wielkotowarową. Gospodarstwa rolne charakteryzują się wzrostem skali produkcji, specjalizacji oraz towarowości (Sawicka, 2005).

Udział pracy kobiet w gospodarstwie rolnym jest zależny od struktury agrarnej tego gospodarstwa. W dużych gospodarstwach kobiety częściej i więcej pracują niż w mniejszych (Sawicka, 2005). Praca poza gospodarstwem jest skorelowana z wielkością gospodarstwa rolnego. Kobiety z małych gospodarstw częściej pracują również poza gospodarstwem, co daje im dochód z innego tytułu. Istnieje w tym przypadku duża zależność od zewnętrznych źródeł dochodu, gdyż małe, tradycyjnie prowadzone gospodarstwa nie mogą już być wystarczającym źródłem utrzymania dla rodziny.

### *Łączenie pracy w gospodarstwie rolnym i pracy zarobkowej*

Kobiety częściej niż mężczyźni łączą pracę w gospodarstwie rolnym z pracą zarobkową. Niskie dochody z gospodarstwa rolnego zmuszają je do podjęcia innej pracy będącej dodatkowym źródłem dochodu. Kobiety posiadają zazwyczaj pozarolnicze wykształcenie, co zwiększa ich szanse oraz chęci do wykonywania pracy w zdobytym zawodzie. Pomimo dodatkowej pracy poza gospodarstwem, rzadko kiedy występują migracje z obszarów wiejskich. To właśnie mieszkanie na wsi jest obecnie alternatywą dla życia w mieście. Praca poza rolnictwem urozmaica życie, pozwala jednostce

się rozwijać oraz przeciwdziała występowaniu izolacji. Dawniej kobiety poza gospodarstwem pracowały w szkole albo zajmowały się opieką zdrowotną, obecnie dostęp do tych zawodów jest utrudniony ze względu na wysokie wymagania odnośnie kwalifikacji (Krzyżanowska, 2014).

### *Dywersyfikacja działalności na obszarach wiejskich i nowe kierunki produkcji w gospodarstwie rolnym*

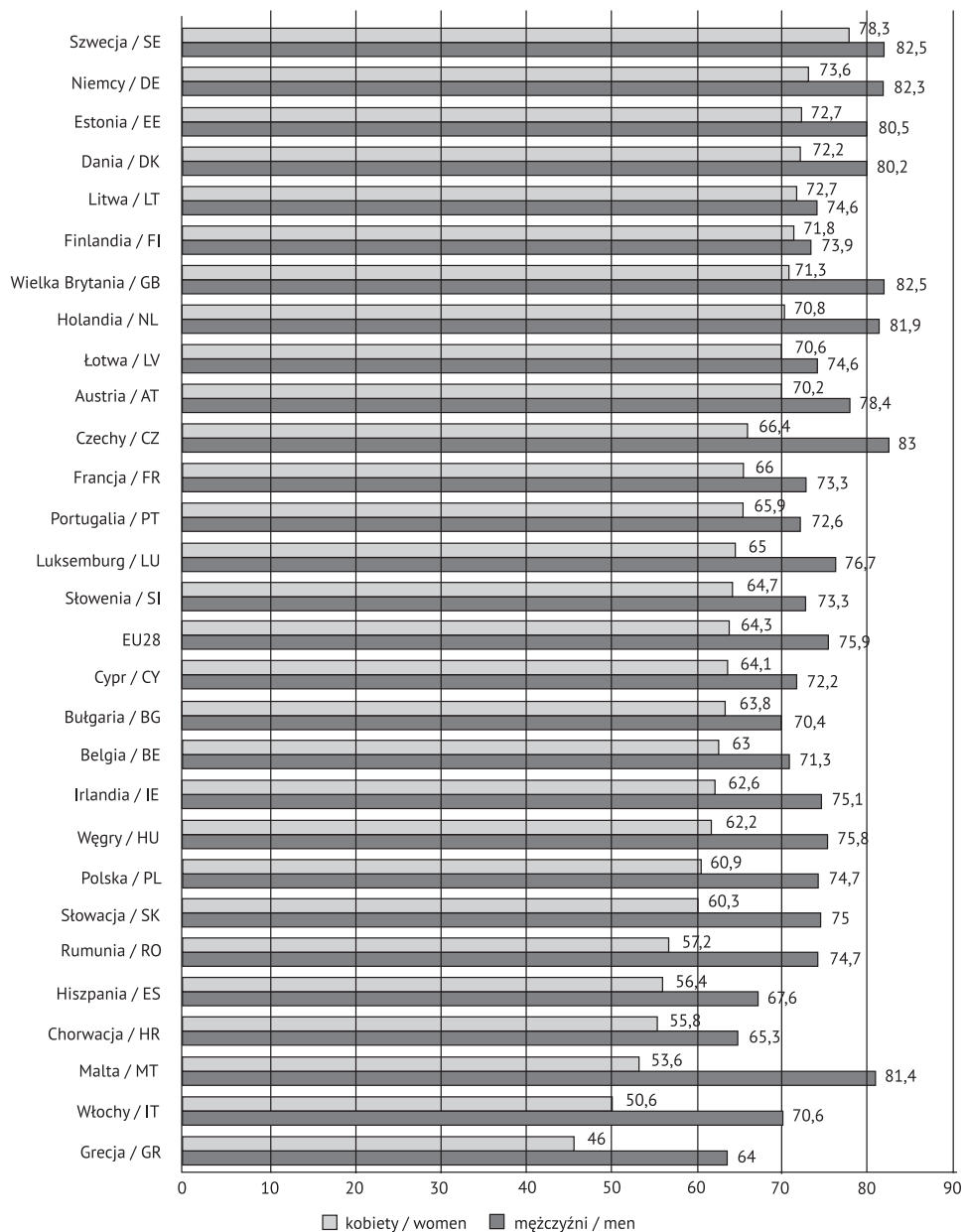
Kobiety z obszarów wiejskich od zawsze inicjowały różnorodne i nowatorskie działania zarówno w rolnictwie, jak i pracując poza gospodarstwem. Kobiety niezależnie od miejsca zamieszkania mają szerokie i różnorodne zainteresowania, pasje i hobby, a posiadany przez nie kapitał społeczny daje im dodatkowo szansę na ciekawe pomysły i nowe perspektywy rozwoju zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym. Kreatywność kobiet wyzwala wiele interesujących pomysłów na urozmaicenie kierunków działalności gospodarstwa rolnego. Nowe działalności dają możliwość uzyskania dodatkowego dochodu oraz zwiększają elastyczność gospodarowania i wykorzystania posiadanych zasobów (agroturystyka, produkty regionalne, zielarstwo, itp.).

Zarówno europejskie, jak i ogólnopolskie dane statystyczne dotyczące sytuacji na rynku pracy dowodzą, iż populację kobiet cechuje niższa aktywność zawodowa i zatrudnienie oraz wyższa stopa bezrobocia niż w przypadku mężczyzn. Na wsi wszystkie te wskaźniki są gorsze niż w miastach.

Można zaobserwować duże różnice między krajami członkowskimi pod względem zatrudnienia kobiet i mężczyzn (por. ryc. 2). W 2015 r. we wszystkich bez wyjątku krajach wskaźniki zatrudnienia populacji mężczyzn były o kilka lub kilkanaście punktów procentowych wyższe niż populacji kobiet. W krajach skandynawskich, takich jak Dania, Szwecja, Finlandia, wskaźnik zatrudnienia kobiet był bliski poziomowi 75% i prawie dorównywał populacji mężczyzn. Wyższe wskaźniki od średniej unijnej wystąpiły m.in. w Holandii, Austrii, Niemczech. Najniższa obecność kobiet na rynku pracy już tradycyjnie występuje w krajach śródziemnomorskich, tj. we Włoszech i Grecji. W wielu krajach Europy Środkowo-Wschodniej, w tym Polsce, wskaźniki zatrudnienia kobiet są niższe niż unijna średnia (Durka i in., 2012).

Według spisu powszechnego ludności i mieszkań z 2011 r., w Polsce w ostatnim dziesięcioleciu dokonały się pozytywne zmiany co do ogólnego poziomu wykształcenia. W okresie między kolejnymi NSP z lat 2002 i 2011 największą dynamikę wzrostu zaobserwowano w grupie ludności z wykształceniem wyższym, której udział wzrósł z 10% do 17%, tj. o 7 p.p. (por. ryc. 2).

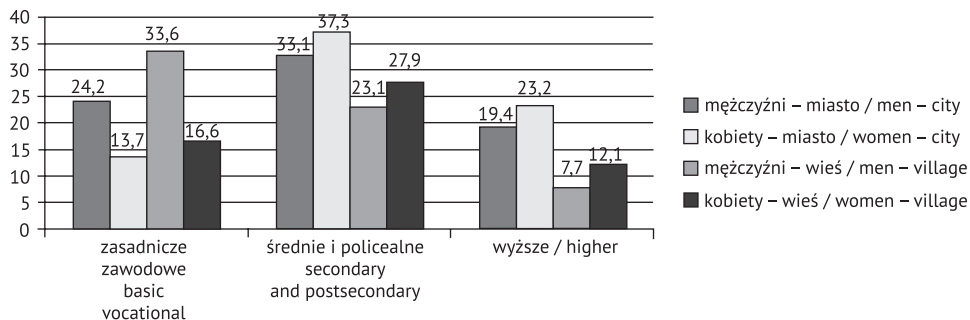
Według kryterium poziomu wykształcenia w grupach z wykształceniem średnim i policealnym oraz wyższym zauważalna jest przewaga kobiet nad mężczyznami i to zarówno w mieście, jak i na wsi (odwrotnie jest w grupach z wykształceniem zasadniczym zawodowym, gdzie tradycyjnie już przeważają mężczyźni). Zauważalnie większy dostęp do edukacji jak również zapotrzebowanie na wysoce wykwalifikowanych specjalistów w miastach skutkuje lepszym wykształceniem ludności miejskiej. Ludzie zamieszkujący tereny wiejskie w większości zakończyli edukację na poziomie szkół zawodowych i policealnych (57% mężczyzn i 45% kobiet). Wśród mieszkańców wsi wyższe wykształcenie posiada co trzynasty mężczyzna oraz co ósma kobieta. Wyższy



**Ryc. 2.** Wskaźnik zatrudnienia według płci w krajach Unii Europejskiej, 2015  
**Fig. 2.** Index of employment by gender in the European Union, 2015

*Źródło:* General Statistics Database, total employment and employment rates; European Institute for Gender Equality

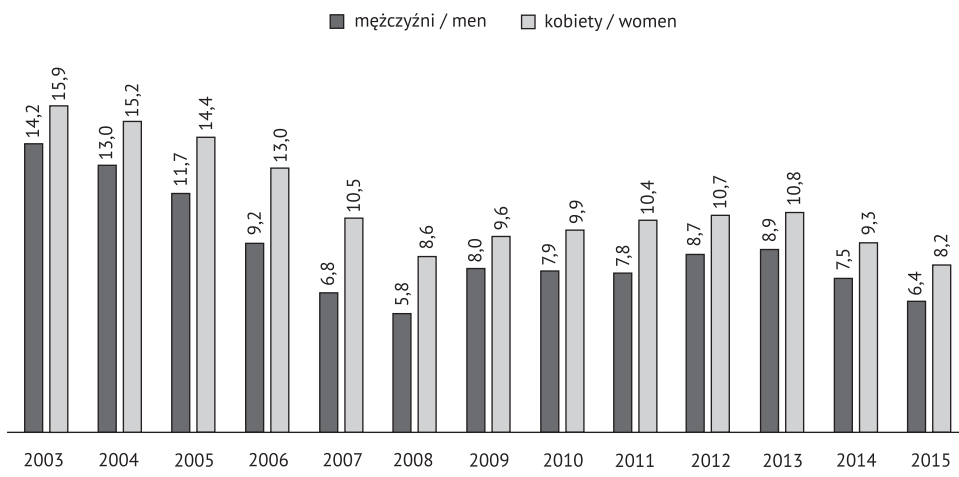
*Source:* General Statistics Database, total employment and unemployment rates; European Institute for Gender Equality



**Ryc. 3.** Struktura wykształcenia kobiet i mężczyzn w mieście i na wsi w 2011 r.  
**Fig. 3.** The structure of education of women and men in urban and rural areas in 2011

*Źródło:* Opracowanie własne na podstawie Raport z wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań; GUS; Warszawa 2012, s. 60.

*Source:* Author's study based on the report of the results of the National Census of Population and Housing; GUS; Warsaw 2012, p. 60.



**Ryc. 4.** Stopa bezrobocia rejestrowanego wśród mieszkańców gmin wiejskich w Polsce  
**Fig. 4.** The registered unemployment rate among residents of rural municipalities in Poland

*Źródło:* Opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

*Source:* Author's calculations based on the CSO data, BDL

poziom wykształcenia kobiet nie poprawia jednak ich pozycji na rynku pracy, ponieważ wciąż niższa jest ich aktywność zawodowa, wskaźniki zatrudnienia, a co za tym idzie wyższa stopa bezrobocia rejestrowanego.

W latach 2003–2015 wskaźnik bezrobocia wśród kobiet zamieszkujących gminy wiejskie był średnio o 2,3 p.p. wyższy niż w przypadku mężczyzn. Dysproporcje

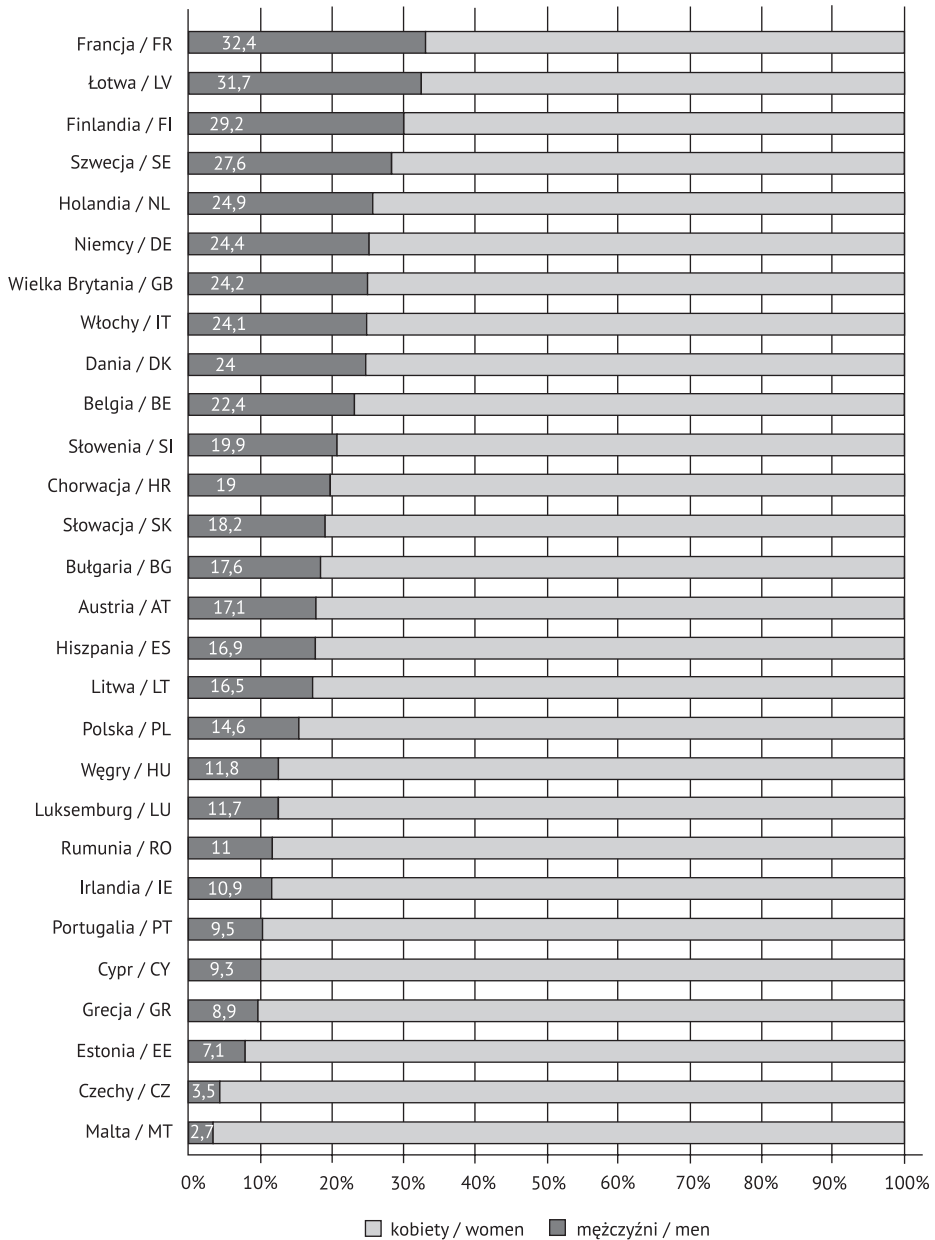


z pewnymi wahaniami utrzymywały się na podobnym poziomie w ciągu analizowanych 13 lat. Zauważyć można większą wrażliwość wskaźnika zatrudnienia i bezrobocia mężczyzn w stosunku do zjawisk niekorzystnej koniunktury gospodarczej. Różnice w zatrudnieniu i bezrobociu na niekorzyść kobiet nie są już tak jednoznaczne w okresach pogorszenia koniunktury gospodarczej, skutki bowiem dotyczą wszystkich uczestników rynku pracy jednakowo.

Niezmiennie utrzymuje się globalna tendencja do niższego wynagradzania kobiet za tę samą co mężczyzn pracę (ang. *gender pay gap*), mniejszy jest także ich udział w gremiach decyzyjnych spółek, korporacji czy przedsiębiorstw i w wybieranych organach przedstawicielskich. Kiedy problem ten został zauważony, podjęto szereg inicjatyw na szczeblu unijnym, a także przez rządy państw członkowskich, mających na celu promocję kobiet na rynku pracy. Dotychczasowo najbardziej efektywny w praktyce jest tzw. system kwotowy nakładający procentowy obowiązek (potocznie parytet) udziału płci niedoreprezentowanej w gremiach decyzyjnych, na listach wyborczych, w składach zarządów i rad nadzorczych.

Współcześnie kobiety częściej zajmują kierownicze stanowiska niż w przeszłości. Tendencja ta jest zauważalna głównie w krajach rozwiniętych. Przeszkody w dostępie kobiet do zajmowania prominentnych stanowisk determinowane są przez uwarunkowania ekonomiczne, społeczne, kulturowe, jak również religijne. Bariery w dostępie kobiet do wyższych stanowisk określane są jako występowanie tzw. szklanego sufitu oraz szklanego klifu. „Szklany sufit” (ang. *glass ceiling*) oznacza trudności nie do pokonania, w celu objęcia dobrego, wyższego stanowiska u pracodawcy, pojęcie to nie dotyczy jednak konkretnego przypadku, lecz całej zbiorowości. Natomiast „szklany klif” występuje, gdy kobieta, osiągając eksponowane stanowisko, zostaje obciążona niezwykle trudnymi do wykonania zadaniami, jest surowiej oceniana, a jej niepowodzenia są mocniej karane niż w przypadku mężczyzn. Polega to zatem na tzw. podcinaniu skrzydeł i „popychaniu” kobiet w stronę metaforycznego szklanego klifu z nadzieją, że w krótkim czasie zostaną zdegradowane na niższe stanowisko (Szaban, 2013).

Jednym z przejawów dyskryminowania kobiet w zatrudnieniu jest aspekt jakościowy, tzn. występowanie dysproporcji względem płci w zajmowaniu ważnych stanowisk. Taka sytuacja dotyczy zarówno działalności przedsiębiorstw prywatnych, jak i instytucji państwowych. W przypadku udziału kobiet w zarządach dużych spółek giełdowych (ryc. 5) można zaobserwować duże zróżnicowanie przestrzenne wśród krajów Unii Europejskiej. Pozwala to na pogrupowanie krajów według cech geograficznych z pewnymi wyjątkami. Największe dysproporcje względem płci w zasiadaniu w zarządach spółek giełdowych występują w krajach południa Europy z wyłączeniem Włoch. Na przeciwległym biegunie są kraje skandynawskie, kraje Beneluksu, jak również Francja i Niemcy. W obrębie państw członkowskich, które przystąpiły do Unii Europejskiej traktatem akcesyjnym z 1 maja 2004 r. można zauważyć duże rozbieżności – wśród nich najlepiej ze zjawiskiem „szklanego sufitu” radzi sobie Łotwa, gdzie prawie jedna trzecia zarządu spółek giełdowych obsadzona jest przez kobiety, najgorzej Estonia (7,1%). Takie zróżnicowanie wśród sąsiadów wskazuje na istnienie innych czynników, decydujących o stopniu dyskryminacji, niż tylko geograficzno-kulturowe.



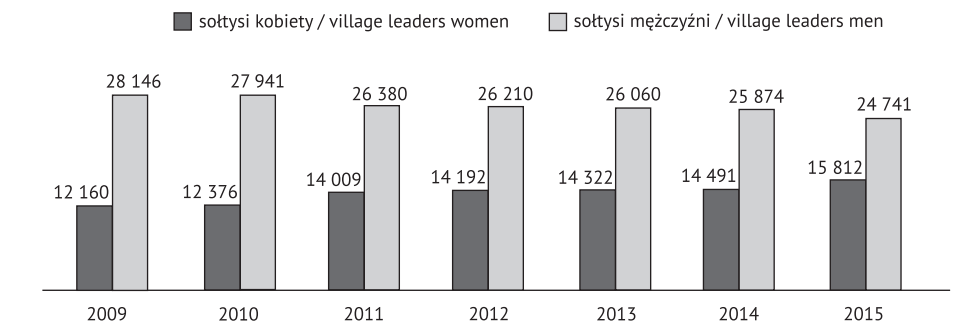
**Ryc. 5.** Udział kobiet w zarządach dużych spółek giełdowych – październik 2014 r.

**Fig. 5.** The participation of women on the boards of large listed companies – October 2014

*Źródło:* Opracowanie własne na podstawie Gender balance on corporate boards. Europe is cracking the glass ceiling, Komisja Europejska 2015

*Source:* Author's calculations based on Gender balance on corporate boards. Europe is cracking the glass ceiling, the Commission of the European 2015

Głównym gremium przedstawicielskim w społecznościach wiejskich są organy samorządowe. Zmiany polegające na wzroście partycypacji kobiet w organach decyzyjnych na wsi zachodzą powolnie, jednak trzeba zauważyć wyraźną tendencję do feminizacji zarówno stanowiska sołtysa, jak i rad w gminach wiejskich. Sołtys jest organem pomocniczym gminy powoływanym fakultatywnie. Sołtysi są wybierani na zazwyczaj czteroletnią kadencję. Funkcja ta jest „łącznikiem” między społecznością lokalną a władzami gminy. Jest to funkcja społeczna, gdyż sołtysi nie otrzymują za swoją pracę wynagrodzenia, otrzymują za to procent od inkasowanych podatków (rolnego i leśnego), decyzją rady gminy mogą oni otrzymywać dietę oraz zwrot kosztów dojazdu na sesje rady gminy. Stanowisko to może niejako stanowić pewien substytut bądź uzupełnienie pracy zawodowej. Głównym motywem kandydowania na społeczną funkcję sołtysa wśród kobiet jest możliwość samorealizacji oraz zaspokojenia aspiracji, których nie dało się zrealizować w innych dziedzinach życia. Funkcja ta realizowana jest również w miejscu zamieszkania i daje się połączyć z pracą zawodową czy życiem rodzinnym (Matysiak, 2013).



**Ryc. 6.** Sołtysi według płci w latach 2009–2015

**Fig. 6.** Village leaders by gender in 2009–2015

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych

Source: Author's study based on data from the Central Statistical Office, Local Data Bank

W 1958 r. w Polsce było zaledwie 317 sołtysiek, co przy mniejszej liczbie sołectw niż obecnie stanowiło mniej niż 1% udziału kobiet wśród sprawujących funkcję sołtysa. Od początku XXI w. można zaobserwować znaczący wzrost liczby sołtysiek, już w 2011 r. co trzeci sołtys był kobietą. Wskaźnik ten stale rośnie i w 2015 r. w osiągnął wartość prawie 40%.

Kolejną istotną pozycją społeczną jest funkcja radnego gminnego, jako obligatoryjna jest bardziej sformalizowana od funkcji sołtysa. Radni gminni wybierani są na czteroletnią kadencję w wyborach bezpośrednich, obecnie od 2014 r. w systemie większościowym. Oznacza to, że w przypadku wyborów do rad gmin nie były stosowane parytety płci.

Wyniki wyborów do rad gmin na przestrzeni badanego dwudziestolecia (lata 1995–2014) pokazują znaczące zmiany w procentowym udziale kobiet będących radnymi. W 1995 r. zaledwie 13% radnych stanowiły kobiety, przy czym wskaźnik ten był

**Tabela 1. Radni gmin wiejskich według płci**  
**Table 1. Councillors rural municipalities by sex**

		Mężczyźni / Men						
Rok / Year		1995	1998	2002	2006	2010	2014	
Polaska / Poland		45 209	44 196	52 221	30 830	29 374	28 631	73%
Gminy miejskie / Municipalities		7 990	7 860	4 810	4 668	4 446	4 434	74%
Gminy miejsko-wiejskie Urban-rural		10 976	10 795	7 679	7 331	7 262	7 134	73%
Gminy wiejskie Rural communities		26 243	25 541	19 752	18 831	17 666	17 063	72%
		Kobiety / Women						
Rok / Year		1995	1998	2002	2006	2010	2014	
Polaska / Poland		6 936	8 313	7 110	8 457	10 016	10 755	27%
Gminy miejskie / Municipalities		1 651	1 943	1 315	1 408	1 611	1 594	26%
Gminy miejsko-wiejskie Urban-rural		1 586	2 062	1 645	2 078	2 405	2 682	27%
Gminy wiejskie Rural communities		3 699	4 308	4 150	4 971	6 000	6 479	28%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych

Source: Author's calculations based on data from the Central Statistical Office, Local Data Bank

znacząco niższy dla gmin wiejskich niż miejskich. Na przestrzeni ostatnich lat udział kobiet zasiadających w radach gmin rósł zarówno w gminach miejskich, miejsko-wiejskich, jak i wiejskich. Warto odnotować znacznie szybszy wzrost wskaźnika w gminach wiejskich, co poprzez wybory samorządowe w 2014 r. zaowocowało wskaźnikiem feminizacji rad gmin wiejskich na poziomie 38 kobiet przypadających na 100 mężczyzn. Udział kobiet wśród radnych gminy wynosił kolejno: 26% dla gmin miejskich, 27% dla gmin miejsko-wiejskich oraz 28% dla gmin wiejskich, co oznacza odwrócenie tendencji z lat 90.

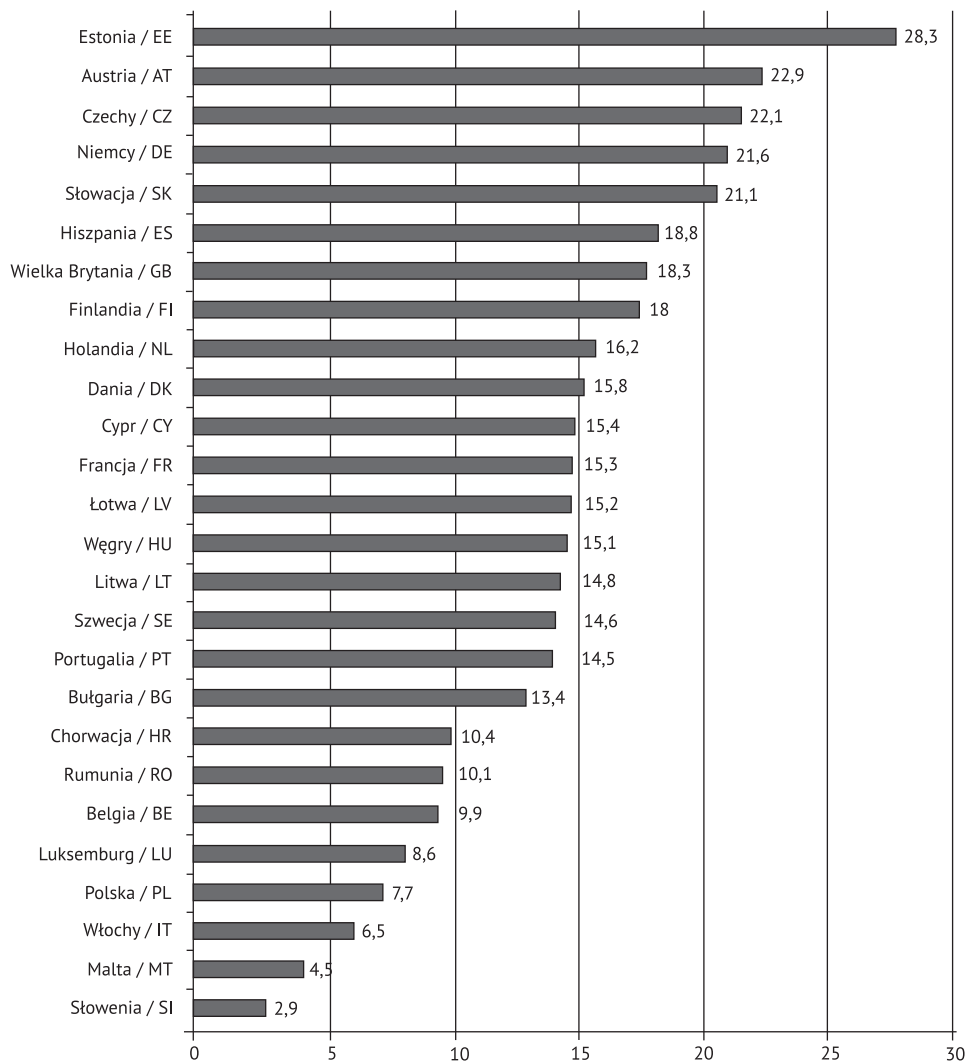
## Nierówności płacowe na rynku pracy w UE

Kolejnym przejawem słabszej pozycji kobiet na rynku pracy są ich niższe płace w porównaniu z płacami mężczyzn za wykonywanie tej samej pracy. Potwierdzają to m.in. badania Eurostatu, według których w 2014 r. kobiety za identyczną pracę otrzymywały przeciętnie niższe wynagrodzenie niż mężczyźni. Luka płacowa była zróżnicowana i wynosiła od 3 p.p. w Słowenii do 28 p.p. w Estonii, 23 p.p. w Niemczech, Czechach i Austrii (przyczyny tego stanu rzeczy to: feminizacja zawodów, praca kobiet w niepełnym wymiarze, mniejsza ich skłonność do mobilności).

Niższe płace nie tylko zwiększają ryzyko uzależnienia finansowego od innych, lecz także powodują pogłębianie dysproporcji między płciami w przyszłości. Niższa płaca oznacza również niższą emeryturę, w skrajnych przypadkach przyczyniającą się do występowania większego ubóstwa kobiet w okresie starości.

Podjęmowane są próby syntetycznego ujęcia i opisu stopnia zróżnicowań społeczeństw według płci w poszczególnych krajach. Do porównań międzynarodowych wykorzystywany jest tzw. wskaźnik nierówności płci (ang. *Gender Inequality Index* – GII), czyli kompleksowy indeks umożliwiający porównywanie statystyk pomiędzy krajami. Większa wartość wskaźnika GII oznacza wyższy stopień nierówności pod względem płci (Krzyminiewska, 2013). GII to miara określająca utratę korzyści z uwagi na nierówność płci w zakresie opieki zdrowotnej, udziału w życiu publicznym czy udziału w rynku pracy. Ocena jest dokonywana w skali od 0 (całkowita równość płci) do 1 (całkowity brak równości) i publikowana przez Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (United Nations Development Programme, 2016).

Kształtowanie się wskaźnika GII świadczy o dużych dysproporcjach pod względem nierówności płci w krajach Unii Europejskiej. Niekorzystnie duże wartości wskaźnika obserwujemy w krajach o najkrótszym stażu w UE, czyli Bułgarii, Rumunii oraz Chorwacji, natomiast w krajach „starej piętnastki” można dostrzec stosunkowo niskie wartości GII. Poziom zamożności kraju, a także implementacja dyrektyw Unii Europejskiej w zakresie polityk równościowych wpływają na niwelowanie dyskryminacji w zakresie opieki zdrowotnej, statusu społecznego i rynku pracy.



**Ryc. 7.** Luka płacowa w Unii Europejskiej w 2014 r. (%)

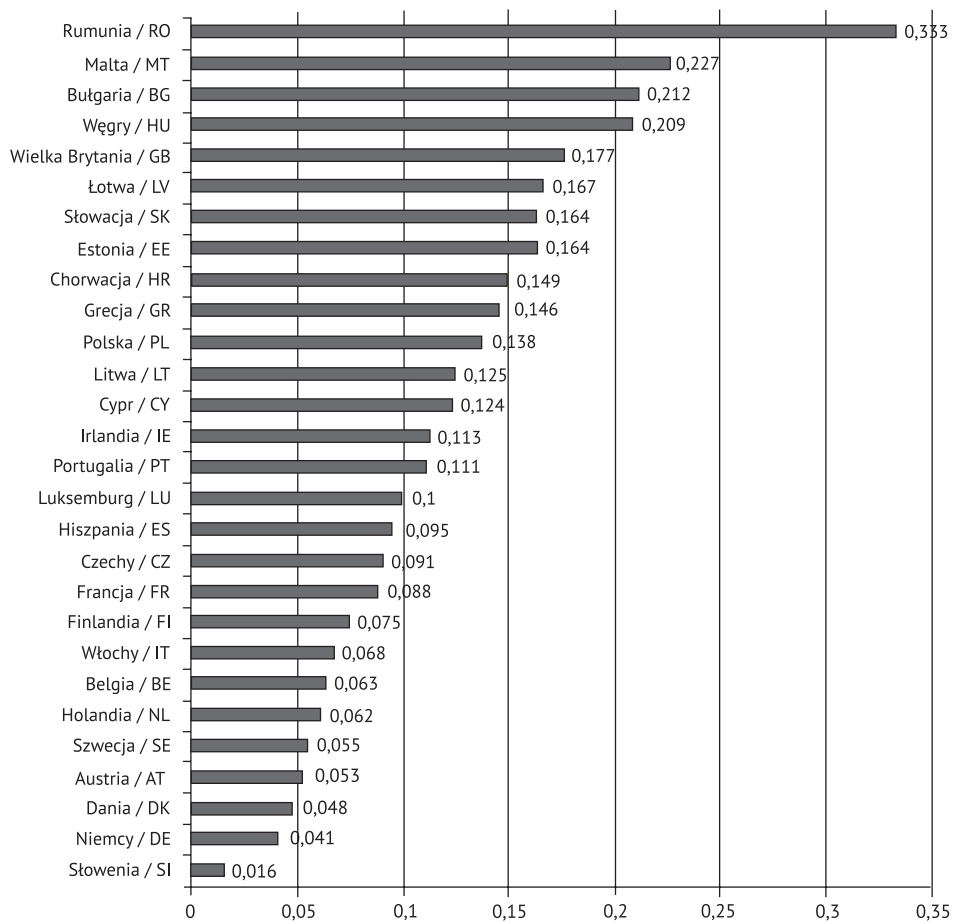
**Fig. 7.** The wage gap in the European Union in 2014 (%)

Brak danych dla Grecji i Irlandii.

There is no data for Greece and Ireland.

*Źródło:* Opracowanie własne na podstawie <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340>

*Source:* Author's calculations based on <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340>



**Ryc. 8.** Gender Inequality Index w 2014 r.

**Fig. 8.** Gender Inequality Index in 2014

*Źródło:* Opracowanie własne na podstawie <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>

*Source:* Author's calculations based on <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>

## Podsumowanie

Zaprezentowane w opracowaniu porównania omawianego zagadnienia dotyczące krajów Unii Europejskiej, a także przedstawiona na tym tle ich sytuacja w Polsce mają na celu zobrazowanie ekonomicznego wymiaru oraz następstw istniejących dysproporcji w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Występuje wyraźna współzależność między wyższym poziomem rozwoju gospodarczego kraju a poszanowaniem demokratycznych praw w obszarze równouprawnienia, co na zasadzie sprzężeń zwrotnych przyczynia się do wyższego poziomu rozwoju, a w konsekwencji do postępu w każdej dziedzinie życia społeczno-gospodarczego. Dotyczy to zarówno sfery gospodarki, edukacji, kultury, jak i prowadzi do większego ekonomicznego równouprawnienia, w tym także realizacji demo-

kratycznej zasady równości szans. Problem dyskryminacji i nierówności na rynku pracy Unii Europejskiej jest niezwykle złożony. Próby jego rozwiązywania poprzez działania wspólnotowe podejmowane są na coraz większą skalę, lecz niestety ze zmienną dynamiką w poszczególnych krajach członkowskich, gdy nadaje im się wymiar ideologiczny.

## Bibliografia

- Durka, W., Klimek, P., Kołodziejczak, S., Maruszewska, M., Pośpiech, J., Terelak, A. (2012). Raport: *Sytuacja kobiet w rolnictwie i na obszarach wiejskich Specyfika, standardy, parytety i oczekiwania*. Warszawa: FOCUS GROUP Albert Terelak i CRSG dla Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi.
- Eurostat. Pobrano z: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)
- Główny Urząd Statystyczny. Pobrano z: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/>
- Komisja Europejska. (2015). *Gender balance on corporate boards. Europe is cracking the glass ceiling*.
- Krzyminiewska, G. (2013). Nierówności a rozwój społeczny świata. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 139, 50–59.
- Krzyżanowska, K. (2014). Sytuacja kobiet na obszarach wiejskich i ich udział w rynku pracy. *Problemy Drobnych Gospodarstw Rolnych – Problems of Small Agricultural Holdings*, 1, 55–67.
- Matysiak I. (2013). Sołtysi i sołtyski o pełnionych rolach i motywach sprawowania funkcji w wybranych środowiskach wiejskich. *Wież i Rolnictwo*, 3(160), 138–152.
- Michalska S. (2013). Tradycyjne i nowe role kobiet wiejskich. *Wież i Rolnictwo*, 2(159), 126–128.
- Parlament Europejski, Dyrekcja Generalna ds. polityki wewnętrznych (2007). Uwzględnianie problematyki płci (gender mainstreaming) przy wykorzystywaniu funduszy strukturalnych, PE 379.206.
- Parlament Europejski (2015) Rezolucja z dnia 9 czerwca 2015 w sprawie strategii UE na rzecz równości kobiet i mężczyzn w okresie po 2015 r. P8\_TA(2015) 0218
- Parlament Europejski (2016). Pobrano 10.09.2016 z: [http://www.europarl.europa.eu/atyoursevice/pl/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_5.10.8.html](http://www.europarl.europa.eu/atyoursevice/pl/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html)
- Raport z wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań; GUS; Warszawa 2012, s. 60.
- Sawicka, J. (2005). *Rola kobiet w aktywizacji i wielofunkcyjnym rozwoju obszarów wiejskich*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW.
- Sawicka, J. (2013). *Rynek pracy na obszarach wiejskich Mazowsza – perspektywa gender*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW.
- Sawicka, J., Łagoda, J. (2015). Gender and sustainability in the economic development – equal chances for women at the labour market. *Acta Sci. Pol., Oeconomia*, 14(4), 115–125.
- Stolarczyk, P. (2016). Equality of chances for people with disabilities in the labour market. *Acta Sci. Pol., Oeconomia*, 15(2), 139–149.
- Szaban, J.M. (2013). *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*. Warszawa: Difin.
- United Nations Development Programme (2016). Pobrane z: <http://hdr.undp.org/en/faq-page/gender-inequality-index-gii>

---

Zaakceptowano do druku – Accepted for print: 21.08.2017

Do cytowania – For citation:

Sawicka, J. Chciałowski, M., Stolarczyk, P., Trębska, P. (2017). Równość szans kobiet na rynku pracy – aspekty teoretyczne i empiryczne [Equal chances for woman at the labour market – the theoretical and empirical aspects]. *Problemy Drobnych Gospodarstw Rolnych – Problems of Small Agricultural Holdings*, 2, 55–70. doi: <http://dx.doi.org/10.15576/PDGR/2017.2.55>