

GOSPODARKA NARODOWA

1
(281)
Rok LXXXVI/XXVII
styczeń–luty
2016
s. 73–97

Paweł STRAWIŃSKI*
Aleksandra MAJCHROWSKA**
Paulina BRONIATOWSKA***

Zmiany struktury zatrudnienia kobiet w Polsce w latach 2000–2013¹

Streszczenie: Celem artykułu jest analiza zawodowej i sektorowej segregacji kobiet na polskim rynku pracy w latach 2000–2013. Przeprowadzono analizę stopnia segregacji kobiet w przekroju wielkich i dużych grup zawodowych oraz w przekroju sekcji PKD. Podjęto też próbę odpowiedzi na pytanie, czy istotny wzrost liczby kobiet z wyższym wykształceniem na polskim rynku pracy przełożył się na zmiany ich struktury zatrudnienia. Przeprowadzone badania wskazują na występowanie zjawiska segregacji zawodowej i sektorowej w Polsce. Struktura zatrudnienia w Polsce wskazuje na dominację kobiet w zawodach i sekcjach uważanych za bardziej kobiece (opieka zdrowotna, edukacja) a dominację mężczyzn w zawodach i sektorach wymagających większego wysiłku fizycznego (budownictwo). Wydaje się zatem, że w dużym stopniu istniejący podział nie jest wynikiem dyskryminacji, a odzwierciedleniem zarówno psychofizycznych, jak i kulturowych uwarunkowań związanych z zatrudnianiem kobiet i mężczyzn. Wejście na rynek pracy dużej liczby kobiet z wyższym poziomem wykształcenia spowodowało wzrost odsetka kobiet pracujących w grupach wymagających wyższych kwalifikacji zawodowych oraz na stanowiskach kierowniczych. Jednocześnie można wskazać na dalszy wzrost koncentracji zatrudnienia kobiet w zawodach i sekcjach sfeminizowanych, a zatrudnienia mężczyzn w zawodach i sekcjach zmaskulinizowanych.

* Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Ekonomicznych; e-mail: pstrawinski@wne.uw.edu.pl

** Uniwersytet Łódzki, Katedra Makroekonomii; e-mail: arogut@uni.lodz.pl

*** Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Katedra Ekonomii I; e-mail: paulina.broniatowska@gmail.com

¹ Artykuł powstał w ramach projektu badawczego finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki DEC-2013/09/B/HS4/01304. Autorzy dziękują uczestnikom Warsztatów Doktorskich z zakresu Statystyki i Ekonometrii, Konferencji Katedry Makroekonomii Uniwersytetu Łódzkiego oraz Warsaw International Economic Meeting za uwagi i komentarze, które wzbogaciły tekst.

Słowa kluczowe: segregacja płciowa, zawodowa struktura zatrudnienia kobiet, sektorowa struktura zatrudnienia kobiet, polski rynek pracy

Kody klasyfikacji JEL: I21, J16, J21, J82

Artykuł nadesłany 31 sierpnia 2015 r., zaakceptowany 13 stycznia 2016 r.

Wstęp

W ciągu ostatnich kilkunastu lat polski rynek pracy zasiliła duża liczba osób z wyższym wykształceniem. W latach 2000–2013 liczba pracujących z wyższym wykształceniem w Polsce wzrosła z niespełna 2 mln do ponad 5 mln osób, czyli o prawie 160%. Zmiany te w większym stopniu dotyczyły kobiet. W 2013 r. 39% pracujących kobiet miało wykształcenie wyższe (wobec 17% w 2000 r.). W grupie mężczyzn odsetek ten wzrósł z 11% w 2000 r. do 24% w 2013 r.

Wyniki analizy danych statystycznych nasuwają pytanie, czy tak istotny wzrost liczby kobiet z wyższym wykształceniem na polskim rynku pracy przełożył się na zmianę struktury zatrudnienia kobiet – w szczególności, czy zwiększył się udział kobiet w grupach zawodowych wymagających podwyższonych kwalifikacji i zajmujących kierownicze stanowiska.

Celem artykułu jest analiza zawodowej i sektorowej segregacji kobiet na polskim rynku pracy w latach 2000–2013. Przedstawiono zmiany struktury zatrudnienia kobiet i mężczyzn w przekroju wielkich (jednocyfrowych) i dużych (dwucyfrowych) grup zawodowych oraz w przekroju sekcji PKD w Polsce w latach 2000–2013. W części drugiej artykułu przedstawiono pojęcie segregacji zawodowej kobiet, rodzaje segregacji oraz ich przyczyny. W części trzeciej omówiono zmiany sytuacji kobiet na polskim rynku pracy w latach 2000–2013. W części czwartej omówiono zawodową i sektorową segregację kobiet na polskim rynku pracy i jej zmiany w latach 2000–2013. Piąta część zawiera najważniejsze wnioski.

Segregacja kobiet na rynku pracy – ujęcie teoretyczne

Podstawowe pojęcia związane z segregacją kobiet na rynku pracy

Segregacja zawodowa wiąże się ze stłoczeniem wyróżnionych w pewien sposób jednostek w zawodach i na stanowiskach niżej płatnych, a także związanych z mniejszą odpowiedzialnością [Ehrenberg, Smith, 1994]. Stłoczenie to powoduje zwiększenie konkurencji wśród pracowników, a w konsekwencji spadek ich przeciętnych wynagrodzeń. Bergman [1971, 1974] tłumaczyła niższe przeciętnie zarobki kobiet w porównaniu z zarobkami mężczyzn tym, że dokonują one wyboru zatrudnienia w niżej opłacanych zawodach. Teorię tę rozwinęli Johnson i Stafford [1998], którzy analizowali wpływ różnorodnych czynników, w tym uwarunkowań instytucjonalnych i norm społecznych, na zjawisko segregacji zawodowej.

W literaturze przedmiotu często segregacja zawodowa i dyskryminacja płacowa są opisywane jako rodzaje dyskryminacji ekonomicznej (por. m.in. Kuropatwa [2014]). Słoczyński twierdzi, że w literaturze teoria segregacji zawodowej nie ma charakteru teorii naukowej, a samo zjawisko można wytłumaczyć za pomocą teorii dyskryminacji płacowej [Słoczyński, 2008]. Dyskryminacja na rynku pracy nie powinna być jednak utożsamiana z segregacją.

Na rynku pracy dyskryminacja oznacza nierówne traktowanie jednostek podobnie wykwalifikowanych oraz posiadających tę samą zdolność do pracy [Kryńska, 1999]. Dyskryminacja ekonomiczna na rynku pracy występuje wówczas, gdy osoby o tych samych zdolnościach, wykształceniu oraz doświadczeniu zawodowym są inaczej traktowane ze względu na uzyskiwane płace, a także na możliwość zatrudnienia, pomnażania kapitału ludzkiego, czy też obsadzania stanowisk [McConnell, Brue, 1986]. Segregację zawodową należy natomiast definiować jako stłoczenie wyróżnionych w pewien sposób jednostek (w tym przypadku kobiet) w zawodach oraz na stanowiskach niżej płatnych lub takich, które wiążą się z mniejszą odpowiedzialnością [Ehrenberg, Smith, 1994].

Zjawisko segregacji zawodowej można rozpatrywać w dwóch kontekstach (por. m.in. Zwiech [2013]). Segregacja horyzontalna (pozioma) to zjawisko dominacji jednej płci w pewnej grupie zawodów czy sektorów. W konsekwencji można zaobserwować podział sektorów gospodarki czy zawodów na „męskie” i „kobiece”. Ponadto okazuje się, że aktywność zawodowa kobiet wydaje się koncentrować w mniejszej liczbie dziedzin zatrudnienia niż aktywność zawodowa mężczyzn. Wynika to między innymi z faktu, że o ile mężczyźni mają dostęp do praktycznie wszystkich zawodów, kobiety obowiązują pewne ograniczenia². Silny wpływ na wybór zawodu mają również stereotypy dotyczące kobiecości i męskości, a także naturalne uwarunkowania fizyczne kobiet i mężczyzn, które powodują, że kobiety rzadziej wybierają zawody wiążące się z dużym wysiłkiem fizycznym.

Z kolei segregacja wertykalna (pionowa) oznacza, że pomimo porównywalnego poziomu wykształcenia nierówna jest proporcja liczby kobiet w stosunku do liczby mężczyzn zajmujących stanowiska kierownicze lub inne decyzyjne. Kobiety zajmują na ogół niższe pozycje zawodowe niż mężczyźni (por. m.in. Domański [1992], Zachorowska-Mazurkiewicz [2006]). Ten utrudniony dostęp kobiet do stanowisk kierowniczych określany bywa jako „szklany sufit”.

Istnieje wiele przyczyn występowania segregacji płciowej na rynku pracy. Można je przedstawić w podziale na te leżące po stronie popytu oraz po stronie podaży. Analizując segregację ze względu na jej popytowe czynniki, należy podkreślić, że jest ona w znacznej mierze związana z obecnymi w społeczeństwie

² W Polsce obowiązuje Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 10.09.1996r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, które zakazuje kobietom wykonywania prac niezgodnych z określonymi normami. Są to przede wszystkim prace związane ze zwiększonym wysiłkiem fizycznym, transportem fizycznym oraz w warunkach podwyższonego poziomu hałasu i drgań, a także prace pod ziemią i na wysokości.

stereotypami dotyczącymi postrzegania płci. Istotną rolę odgrywają jej społeczno-kulturowe role, czyli pewne reguły i oczekiwania dotyczące kobiet i mężczyzn. Mają one wpływ na fakt, że niektórym zawodom przyznaje się męski lub kobiecy charakter. Nie są to jednak tylko stereotypy. Kobiety częściej wybierają zawody wymagające większych umiejętności miękkich, czy empatii. Manning i Swaffield zaznaczają, że różnice w osobowości kobiet i mężczyzn mogą częściowo wyjaśniać wielkość międzypłciowej luki płacowej [Manning, Swaffield, 2008]. Częściowo segregację można także uzasadnić odmiennymi właściwościami psychofizycznymi kobiet i mężczyzn. Ponadto pracodawcy na niektóre stanowiska (zwłaszcza związane z większą odpowiedzialnością) preferować mogą mężczyzn ze względu na silny wpływ, jaki na postrzeganie efektywności kobiet na rynku pracy ma macierzyństwo (por. m.in. Burchell i in. [2014], Corell i in. [2007]), co może – przynajmniej częściowo – uzasadniać istnienie segregacji wertykalnej.

Wśród czynników leżących po stronie podaży pracy, Dolado i in. [2002] przedstawiają teorię, zgodnie z którą, kobiety z założenia wybierają takie zawody, które pozwalają im pogodzić pracę zawodową z obowiązkami domowymi. Decydują się więc na taką pracę, która wymaga mniejszych inwestycji w kapitał ludzki, aby kara finansowa (w postaci niższych zarobków) za przerwy w karierze zawodowej (konieczność zwolnienia lekarskiego podczas ciąży, urlop macierzyński, zwolnienie lekarskie podczas choroby dziecka) była mniej dotkliwa.

Do głównych teorii wyjaśniających przyczyny segregacji płciowej można zaliczyć (za Zwiech [2013]):

- Hipotezę stłoczenia w nielicznych zawodach – zgodnie z którą niższe zarobki kobiet wynikają z większej konkurencji o miejsca pracy w tych zawodach, które nie są zakazane kobietom (por. Reszke [1991]).
- Teorię peryferyjności Morse'a, ukazującą zjawisko spirali ubóstwa [Morse, 1969]. Zatrudnienie w pewnej branży (zawodzie) może obniżać status pracowników. Z drugiej strony, pewne kategorie pracowników mogą obniżać status całej branży (zawodu). Morse wskazuje, że niższy status zawodowy kobiet niejako automatycznie przypisuje je do gorzej postrzeganych zawodów, co tworzy segregację horyzontalną i wertykalną.
- Teorię dyskryminacji na rynku pracy Offe'a i Hinrichsa, również dzielącą branże na „lepsze” i „gorsze”. Autorzy wskazali, że w tych, ocenianych jako gorsze, pracują w dużej mierze kobiety, zaliczone do grupy „stwarzającej problemy” dla pracodawców.
- Teorię rynku pracy jako areny Loveridge'a i Moke'a – słabsze zarówno chęci, jak i realne możliwości zorganizowania się kobiet w grupę nacisku, są przyczyną odmiennego traktowania ich na rynku pracy [Loveridge, Moke, 1979]. Słuszność tej teorii zdaje się popierać fakt, że większość członków w związkach zawodowych stanowią mężczyźni.

Do skutków zjawiska segregacji zawodowej należy występowanie różnicy w poziomie dochodów kobiet i mężczyzn. Zmniejszenie zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki może zniechęcić kobiety do ich podejmowania,

co w konsekwencji obniża zagregowaną wartość kapitału ludzkiego całego społeczeństwa. Jednocześnie, jeżeli kobiety rzeczywiście zakumulują mniej kapitału ludzkiego w porównaniu z mężczyznami, wywrze to obiektywnie negatywny wpływ na ich zatrudnienie i płace, niezwiązany z ich dyskryminacją.

Miary stopnia segregacji kobiet na rynku pracy

W literaturze przedmiotu można znaleźć wiele wskaźników mierzących segregację, zwłaszcza w odniesieniu do kobiet. Ich mnogość może czasem zaciemniać obraz tego zjawiska. Żaden z nich nie jest w stanie wyjaśnić całego zjawiska, więc różne miary używane są w celu uwypuklenia różnych aspektów segregacji.

Na potrzeby artykułu, autorzy posługują się trzema wskaźnikami wykorzystywanymi przez Komisję Europejską w swoich opracowaniach dotyczących segregacji sektorowej i zawodowej kobiet w państwach Unii Europejskiej [Burchell i in., 2014; Bettio, Verashchagina, 2009]. Dwa pierwsze to standaryzowany indeks Karmel i MacLachlan [1988] nazywany indeksem IP oraz indeks odmienności Duncana i Duncan [1955] nazywany indeksem ID. W przypadku obu indeksów ich autorzy zakładają, że segregacja powoduje nierównomierny rozkład kobiet i mężczyzn wśród pracowników w poszczególnych sektorach (lub zawodach). Im mniej równomierny jest ten rozkład, tym większy stopień segregacji.

Wskaźnik IP można zapisać następująco (za Bettio, Verashchagina [2009]):

$$IP = \frac{1}{N} \sum_i \left| \left(1 - \frac{M}{N} \right) M_i - \frac{M}{N} F_i \right|,$$

gdzie:

N – zatrudnienie ogółem,

M/F – liczba zatrudnionych mężczyzn/kobiet.

Subskrypt i oznacza i -tą grupę zawodową lub i -ty sektor.

Wskaźnik IP interpretuje się jako odsetek osób zatrudnionych, które musiałyby zmienić zawód (sektor), w którym pracują, aby rozkład kobiet i mężczyzn we wszystkich zawodach (sektorach) był równy. Jego wartości zamykają się między 0 (gdy występuje całkowita równość w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn) a 0,5 (w przypadku największych nierówności w zatrudnieniu). Wylicza się go mnożąc odsetek zatrudnionych w danej branży kobiet przez dwukrotność odsetka zatrudnionych mężczyzn. Warto zauważyć, że jego wartość zależy także od tego, jaką część ogółu zatrudnionych stanowią kobiety.

Wskaźnik ID można zapisać następująco (za Bettio, Verashchagina [2009]):

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{M_i}{M} - \frac{F_i}{F} \right|,$$

gdzie: M , F oraz i interpretuje się tak samo, jak w przypadku wskaźnika IP. Interpretacja wskaźnika ID jest zbliżona do IP. Jest to zatem odsetek osób

zatrudnionych, które musiałaby zmienić zawód (sektor), w którym pracują, aby wyrównać rozkład kobiet i mężczyzn we wszystkich zawodach (sektorach). Przybiera on jednak wartości procentowe, a więc w przedziale 0–100.

Warto zauważyć, że liczbowa wartość zarówno wskaźnika IP, jak i ID jest uzależniona od liczby wyróżnionych grup i . Większa liczba wyróżnionych grup oznacza podział pracujących na mniej liczne subpopulacje, wykonujące podobne czynności zawodowe. Zgodnie z literaturą tematu zjawisko segregacji zawodowej występuje, zatem należy oczekiwać, iż podział na większą liczbę grup będzie przekładał się na wyższe wartości liczbowe obu wskaźników.

Bettio, Verashchagina przedstawiają również dekompozycję zmian wskaźnika ID w czasie [Bettio, Verashchagina, 2009]. Zmiany wartości indeksu dekomponowane są na trzy komponenty: (1) zmiany zawodowej/sektorowej struktury zatrudnienia w czasie, (2) zmiany relacji kobiet do mężczyzn w poszczególnych grupach zawodowych/sekcjach oraz (3) komponent rezydualny. Pozwalają one ocenić, w jakim stopniu zmiany współczynnika segregacji w czasie były wynikiem zmian wynikających z zatrudnienia kobiet i mężczyzn, a jakim ze zmian strukturalnych, jakie miały miejsce w danym okresie w gospodarce.

W nowszym opracowaniu KE autorzy proponują inną metodę badania zjawiska segregacji kobiet na rynku pracy [Burchell i in., 2014]. Polega ona na analizie struktury zatrudnienia w podziale na zawody sfeminizowane (współczynnik feminizacji powyżej 0,6), zawody mieszane (współczynnik feminizacji pomiędzy 0,4 a 0,6) oraz zawody zmaskulinizowane (współczynnik feminizacji poniżej 0,4). W dalszych częściach artykułu podejmiemy próbę oceny zmian stopnia segregacji kobiet w Polsce, opierając się na wszystkich opisanych powyżej metodach.

Dotychczasowe analizy zjawiska segregacji kobiet na polskim rynku pracy

Analizując wcześniejsze wyniki badań dotyczących zjawiska segregacji kobiet na polskim rynku pracy można zauważyć, że duża część z nich dotyczy raczej zjawiska dyskryminacji kobiet. Opracowań dotyczących segregacji kobiet na polskim rynku pracy jest znacznie mniej.

Kalinowska-Sufinowicz analizowała zmiany stopnia segregacji pionowej kobiet w Polsce. Pokazała, że pomimo pewnego wzrostu w ciągu ostatnich kilkunastu lat, nadal odsetek kobiet pracujących na kierowniczych stanowiskach jest istotnie niższy niż w przypadku mężczyzn [Kalinowska-Sufinowicz, 2015]. Co ciekawe, taki układ może jednak być wynikiem świadomych decyzji kobiet, a nie przejawem dyskryminacji. Zgodnie z przytaczanymi przez Kalinowską-Sufinowicz wynikami badań ankietowych, gotowość kobiet do podjęcia pracy na stanowiskach kierowniczych jest bowiem znacznie niższa niż wśród mężczyzn [Kalinowską-Sufinowicz, 2009].

Ciekawe wnioski z badania przeprowadzonego wśród przedsiębiorców przedstawione zostały w opracowaniu MPiPS [*Diagnoza sytuacji kobiet...*,

2006]. Badanie przeprowadzono wśród 1619 pracodawców. Operatem losowania była kompletna baza REGON, z której GUS wylosował próbę. Badani przedsiębiorcy wskazali wiele branż, w których pracować mogą zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Żadna z branż (sekcji PKD) nie była rozpoznawana przez respondentów jako typowo kobieca. Natomiast kilka branż, w odpowiedziach większości respondentów, określono jako typowo męskie. Oznacza to, że zdaniem przedsiębiorców istnieją typowo męskie branże gospodarki narodowej, w których kobiety nie powinny pracować. Mężczyźni natomiast mają praktycznie prawo dostępu do każdej branży. Jednocześnie, chociaż prawie 60% przedsiębiorców zadeklarowało, że nie ma stanowiska, na które nie chcieliby zatrudnić kobiety, 34,7% stwierdziło istnienie takich stanowisk (niezależnie od kwalifikacji kobiet). Wśród zawodów, w których ankietowani pracodawcy widzą tylko mężczyzn, wymieniono: pracownik fizyczny, kierownik, magazynier, mechanik samochodowy i murarz³.

Zjawisko segregacji kobiet na rynkach pracy państw członkowskich UE jest również regularnie analizowane przez Komisję Europejską (por. Burchell i in., [2014], Bettio, Verashchagina [2009]). W opracowaniu Bettio i Verashchagina przeanalizowany został stopień segregacji zawodowej kobiet w poszczególnych państwach członkowskich UE wykorzystując indeks IP oraz indeks ID [Bettio, Verashchagina, 2009]. Z porównania wynika, że stopień segregacji zawodowej kobiet w Polsce był w 2007 r. nieznacznie powyżej średniej dla UE-27 (indeks IP 25,8% wobec średniej na poziomie 25,2%). Najwyższy stopień segregacji zawodowej kobiet był obserwowany w Estonii, na Słowacji i na Łotwie (indeks IP powyżej 30), najniższy – w Grecji i Rumunii (indeks IP w granicach 22–23). Nieznacznie wyższy niż średnia dla UE-27 był również stopień segregacji sektorowej w Polsce (indeks IP 19,2 wobec 18,4 średnio dla UE-17).

W najnowszym opracowaniu KE analizowano strukturę zatrudnienia kobiet i mężczyzn w podziale na zawody zdominowane przez mężczyzn, zdominowane przez kobiety oraz zawody mieszane na 2-cyfrowym poziomie agregacji [Burchell i in., 2014]. Wyniki wskazują, że tak mierzony stopień segregacji kobiet w Polsce jest większy niż przeciętnie w Unii Europejskiej. W 2012 r. 72% kobiet w Polsce pracowało w zawodach zdominowanych przez kobiety (średnia dla UE-26 wyniosła 62%), 18% pracowało w zawodach mieszanych (w UE-26 średnio 21%), a tylko 10% w zawodach zdominowanych przez mężczyzn (w UE-26 średnio 18%).

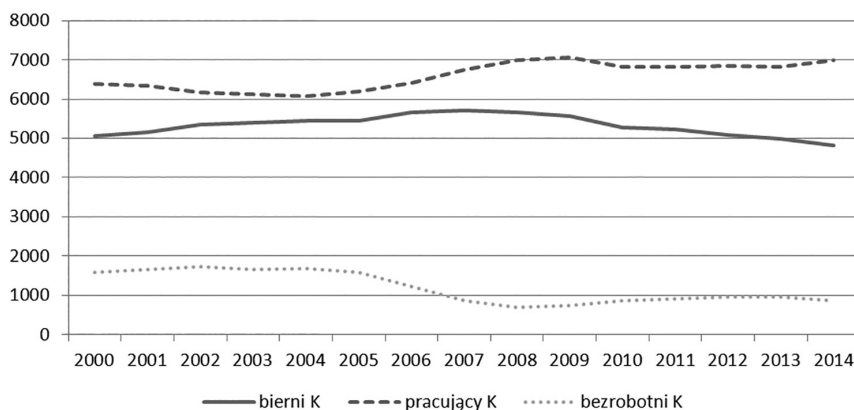
Zmiany sytuacji kobiet na polskim rynku pracy w latach 2000–2013

W latach 2000–2013 miały miejsce istotne zmiany dotyczące sytuacji kobiet na polskim rynku pracy. W szczególności począwszy od 2008 r. nastąpił

³ Z innych badań opublikowanych w ostatnich latach i dotyczących pozycji kobiet na polskim rynku pracy można wymienić m.in. opracowanie Załuckiej [2010], Kałużnej [2006] oraz Kalinowskiej-Nawrotek [2004].

istotny spadek liczby kobiet pozostających w bierności zawodowej. W 2008 r. aż 43% kobiet w wieku produkcyjnym pozostawało bierne zawodowo, w 2013 r. – 38%. Oznacza to, że część kobiet biernych zawodowo weszła na rynek pracy. Po drugie, w latach 2000–2013 istotnie zmniejszył się odsetek kobiet bezrobotnych (z prawie 20% aktywnych zawodowo w 2000 r. do 12,4% w 2013 r.). Oznacza to, że znaczna część kobiet bezrobotnych podjęła w badanym okresie zatrudnienie.

Wykres 1. Kobiety pracujące, bezrobotne i bierne zawodowo w Polsce (w tys. osób)



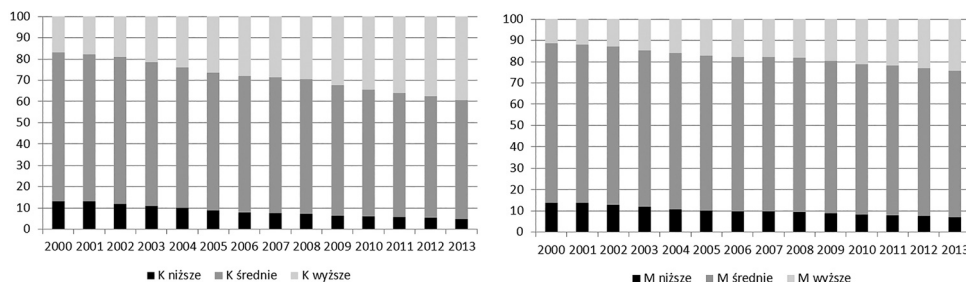
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Najbardziej istotne zmiany miały jednak miejsce w strukturze pracujących kobiet według poziomu wykształcenia (por. wykres 2)⁴. W latach 2000–2013 liczba kobiet pracujących z wyższym poziomem wykształcenia wzrosła z 1082 tys. do 2864 tys. osób, czyli o 165%. Odsetek kobiet pracujących z wyższym poziomem wykształcenia wzrósł z 17 do 39%. Odsetek pracujących kobiet ze średnim poziomem wykształcenia spadł z 70 do 55%. Odsetek kobiet pracujących z niższym niż średnie wykształcenie spadł z 13 do 4%.

Podobne (aczkolwiek mniejsze) zmiany miały miejsce również w przypadku mężczyzn (por. wykres 2). W latach 2000–2013 liczba pracujących mężczyzn z wyższym poziomem wykształcenia wzrosła z 879 tys. do 2184 tys., czyli o prawie 150%. Odsetek pracujących mężczyzn z wyższym poziomem wykształcenia wzrósł z 11 do 24%. Zmniejszył się natomiast odsetek mężczyzn pracujących z wykształceniem średnim (z 75 do 69%) i niższym niż średnie (z 14 do 7%).

⁴ Poziom wykształcenia określany jest według Międzynarodowej standardowej klasyfikacji edukacji (ISCED). Zgodnie z nią, istnieje siedem poziomów wykształcenia. Wykształcenie niższe oznacza ukończenie co najwyżej poziomu 2 (odpowiadającego polskiemu gimnazjum); wykształcenie średnie – ukończenie poziomu 3 lub 4 (szkoła średnia lub policealna); wykształcenie wyższe – poziom 5 i/lub 6, obejmujące studia na poziomie licencjackim, magisterskim i doktoranckim.

Wykres 2. Struktura pracujących kobiet (lewy wykres) oraz mężczyzn (prawy wykres) w wieku 15–64 lata według poziomu wykształcenia w latach 2000–2013 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Należy również podkreślić, że odsetek kobiet z wyższym poziomem wykształcenia w ogólnej liczbie pracujących utrzymuje się na istotnie wyższym poziomie niż w przypadku mężczyzn – w 2013 r. ponad 18% wszystkich pracujących stanowiły kobiety z wyższym poziomem wykształcenia, a 14% – mężczyźni.

W kolejnej części artykułu podejmiemy próbę odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu wejście na rynek pracy tak dużej liczby kobiet z wyższym poziomem wykształcenia przełożyło się na zwiększenie ich udziału w grupach zawodowych wymagających podwyższonych kwalifikacji.

Segregacja zawodowa kobiet na polskim rynku pracy – analizy empiryczne

Dane statystyczne

Analizy segregacji kobiet na polskim rynku pracy przedstawione w dalszej części artykułu prowadzone są na danych indywidualnych pochodzących z Badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) w latach 2000–2013. Badanie to jest prowadzone zgodnie z wytycznymi Międzynarodowej Organizacji Pracy i stanowi podstawowe źródło informacji o sytuacji na rynku pracy. Podstawowym celem badania jest podział ludności ze względu na aktywność ekonomiczną na osoby pracujące, bezrobotne i bierne zawodowo. Kryterium podziału jest posiadanie, wykonywanie albo aktywne poszukiwanie pracy w badanym tygodniu. Badaniem objęta jest ludność zamieszkała na terytorium Polski w wieku 15 lat i więcej w wylosowanych gospodarstwach domowych, badanie nie uwzględnia gospodarstw zbiorowych. Podczas badania każda osoba pracująca jest proszona o podanie podstawowych informacji o charakterze i miejscu wykonywanej pracy.

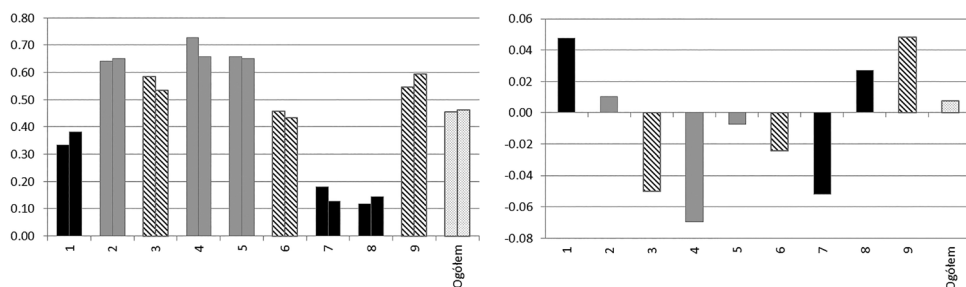
W celu zbadania stopnia segregacji zawodowej w Polsce dla danych z każdego roku, dla każdej wielkiej i dużej grupy zawodowej obliczono odsetek kobiet w stosunku do ogółu zatrudnionych w danej grupie zawodowej (współczynnik feminizacji danej grupy zawodowej).

Pewną trudność metodyczną stanowi to, iż w latach 2000–2013 kilkukrotnym zmianom podlegała Klasyfikacja zawodów i specjalności. W omawianym okresie zmiany miały miejsce w latach 2002, 2004, 2007, 2010 oraz 2011. Dla lat 2000–2001 obowiązywała klasyfikacja z 1998 r. Zmiany te w roku kolejnym miały wpływ na informacje zawarte w BAEL. Zmiany Klasyfikacji zawodów i specjalności miały miejsce na niższych stopniach dezagregacji zawodów. Dlatego też, na poziomie wielkich (1-cyfrowych) grup zawodowych zmiany są nieznaczne. Na poziomie dużych (2-cyfrowych) grup zawodowych zmiany są zauważalne, na poziomie średnich (3-cyfrowych) grup zawodowych zmiany są znaczące. Z tego powodu w artykule ograniczamy się do analizy segregacji zawodowej kobiet na rynku pracy wyłącznie w przekroju wielkich i dużych grup zawodowych.

Współczynniki feminizacji w wielkich (1-cyfrowych) grupach zawodowych

Do sfeminizowanych wielkich grup zawodowych zaliczają się grupy: 4 (Pracownicy biurowi), 5 (Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy) oraz 2 (Specjaliści). W 2013 r. odsetek kobiet stanowił tam 65–66% pracujących (wykres 3). Do mieszanych wielkich grup zawodowych (współczynniki feminizacji 0,4–0,6) zalicza się grupa 9 (Pracownicy przy pracach prostych, 59% kobiet), grupa 3 (Technicy i inny średni personel, 53%) oraz grupa 6 (Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy). Najsilniej zmaskulinizowanymi wielkimi grupami zawodowymi są grupa 7 (Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy) oraz grupa 8 (Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń), w których kobiety stanowiły w 2013 r. tylko 13 i 15% pracujących. Zmaskulinizowaną wielką grupą zawodową jest również grupa 1 (Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy), w której w 2013 r. tylko 38% stanowiły kobiety.

Wykres 3. Współczynniki feminizacji w wielkich (1-cyfrowych) grupach zawodowych w Polsce w 2013 r. (w %, lewy wykres) i ich zmiany w latach 2000–2013 (pkt proc, prawy wykres)



Lewe słupki na wykresie lewym wskazują rok 2000, prawe – rok 2013.

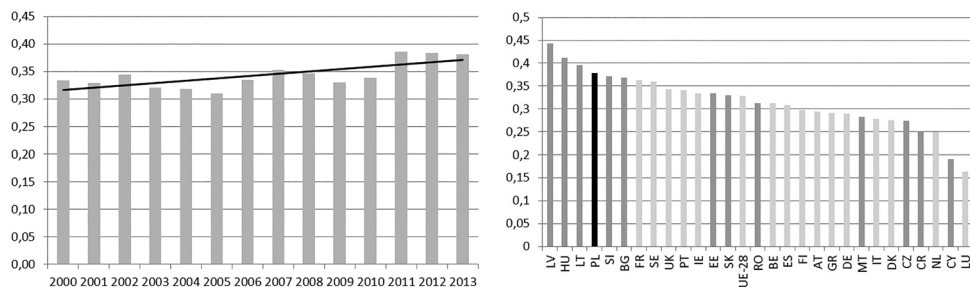
Ciemnoszarym kolorem zaznaczone zostały grupy zawodowe o współczynniku feminizacji powyżej 0,6. Słupki z deseniem w paski oznaczają grupy zawodowe o współczynniku feminizacji pomiędzy 0,4 a 0,6. Na czarno zaznaczone zostały grupy zawodowe o współczynniku feminizacji poniżej 0,4. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

Analizując zmiany, jakie zaszły w omawianym okresie, warto zauważyć, po pierwsze, zmniejszenie odsetka kobiet pracujących jako pracownicy biurowi (4 grupa) oraz technicy i inni średni personel (5 grupa). Nastąpił natomiast wzrost odsetka kobiet pracujących na stanowiskach kierowniczych (grupa 1) oraz jako Specjaliści (2 grupa zawodowa, wykres 5). Mniej korzystne zmiany miały miejsce wśród kobiet o niższych kwalifikacjach na rynku pracy. W latach 2000–2013 zmniejszył się odsetek kobiet pracujących jako robotnicy wykwalifikowani (Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, grupa 7), zwiększył się natomiast odsetek kobiet zatrudnionych przy pracach prostych (grupa 9).

Z punktu widzenia celu badania zmiany, jakie miały miejsce w badanym okresie, należy ocenić pozytywnie. W badanym okresie nastąpiło zwiększenie odsetka kobiet pracujących jako Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (grupa 1) oraz Specjaliści (grupa 2), czyli w grupach wymagających wyższych kwalifikacji zawodowych. Zmniejszył się jednocześnie odsetek kobiet w zawodach wymagających średnich kwalifikacji zawodowych (grupa 3, 4 i 5).

Analizując odsetek kobiet pracujących na kierowniczych stanowiskach (pierwsza wielka grupa zawodowa – Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy) można zauważyć, że w latach 2000–2013 zwiększył się on z 33 do 38% (wykres 4). Pomimo pewnych wahań w trakcie badanego okresu można zaobserwować wyraźny trend wzrostowy. Porównując odsetek kobiet pracujących na kierowniczych stanowiskach w Polsce i w pozostałych państwach Unii Europejskiej (wykres 4) można zauważyć, że jest on w Polsce relatywnie wysoki. W 2013 r. tylko w trzech państwach członkowskich UE-28 (na Łotwie, Węgrzech i Litwie) odsetek kobiet pracujących na wyższych stanowiskach był wyższy niż w Polsce.

Wykres 4. Odsetek kobiet wśród pracujących w pierwszej wielkiej grupie zawodowej (Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy) w Polsce w latach 2000–2013 (w %, lewy wykres) oraz w państwach członkowskich UE-28 w 2013 r. (w %, prawy wykres)



Czarna linia na lewym wykresie to linia trendu. Na prawym wykresie ciemnoszarym kolorem zaznaczono nowe państwa członkowskie UE, na czarno oznaczono Polskę.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

Współczynniki feminizacji w dużych (2-cyfrowych) grupach zawodowych

Zmiany Klasyfikacji zawodów i specjalności, jakie miały miejsce w analizowanym okresie, utrudniają analizy segregacji kobiet na niższym stopniu dezagregacji zawodów. W roku 2000 Klasyfikacja zawodów i specjalności wyróżniała 28 dużych (2-cyfrowych) grup zawodowych, podczas gdy od roku 2011 tych grup jest 42. Uniemożliwia to pełną analizę zmian, jakie miały miejsce. Niemniej dalej dokonano porównania współczynników feminizacji w poszczególnych, dużych grupach zawodowych.

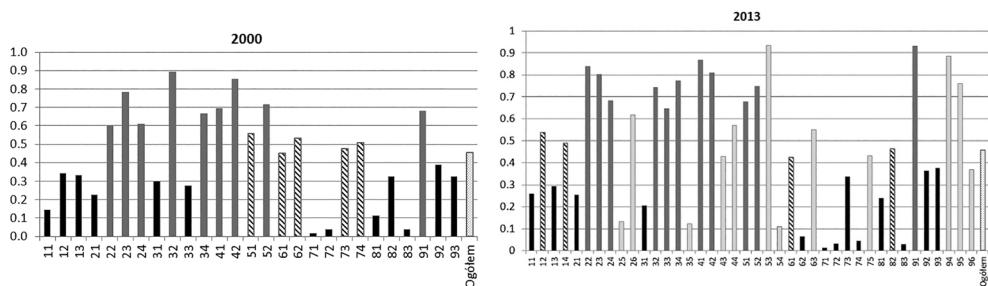
W 2000 r. dużymi grupami zawodowymi o największym udziale kobiet były grupy (wykres 5):

- 32 (Średni personel rolnictwa i ochrony zdrowia; współczynnik feminizacji 0,89),
- 42 (Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów; 0,85),
- 23 (Nauczyciele; 0,78),
- 52 (Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy; 0,71),
- 41 (Pracownicy obsługi biurowej; 0,70),
- 91 (Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach; 0,68),

W roku 2000 dużymi grupami zawodowymi o najniższych wartościach współczynnika feminizacji były grupy:

- 71 (Górnicy i robotnicy budowlani; współczynnik feminizacji 0,02),
- 72 (Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń; 0,04),
- 83 (Kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych; 0,04),
- 81 (Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych; 0,11),
- 21 (Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych; 0,23).

Wykres 5. Współczynniki feminizacji w dużych (2-cyfrowych) grupach zawodowych w Polsce w latach 2000 i 2013



Ciemnoszarym kolorem zaznaczono grupy zawodowe o współczynniku feminizacji powyżej 0,6. Słupki ze strukturą oznaczają grupy zawodowe o współczynniku feminizacji pomiędzy 0,4 a 0,6. Na czarno zaznaczono grupy zawodowe o współczynniku feminizacji poniżej 0,4. Jasnoszarym kolorem na prawym wykresie zaznaczono te duże grupy zawodowe, których nie było w 2000 r. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

W dużej grupie zawodowej 11 (Parlamentarzyści, politycy, wyżsi urzędnicy, zawodowi działacze) współczynnik feminizacji wynosi 0,14, ale mała liczba

obserwacji powoduje, że błąd standardowy szacunku wynosi aż 10 pkt proc. Z tego powodu pominięto tę grupę zawodową.

W 2013 r. obraz jest podobny. Różnice wynikają z faktu, że w kolejnych latach klasyfikacja zawodów jest bardziej szczegółowa, dzięki czemu wyróżnia bardziej homogeniczne grupy pracowników pod względem wykonywanych prac.

Dużymi grupami zawodowymi o największym udziale kobiet w 2013 r. były:

- 53 (Pracownicy opieki osobistej i pokrewni; współczynnik feminizacji 0,93),
- 91 (Pomoce domowe i sprzątaczk; 0,93),
- 94 (Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowaniem posiłków; 0,88),
- 41 (Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni; 0,87),
- 22 (Specjaliści do spraw zdrowia; 0,84),
- 42 (Pracownicy obsługi klienta; 0,81),
- 23 (Specjaliści nauczania i wychowania; 0,80).

W pozostałych dużych grupach wartość współczynnika feminizacji była niższa od 0,8.

Dużymi grupami zawodowymi o najniższych wartościach współczynnika feminizacji w 2013 r. były:

- 71 (Robotnicy budowlani i pokrewni z wyłączeniem elektryków; 0,01),
- 83 (Kierowcy i operatorzy pojazdów; 0,03),
- 72 (Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni; 0,03),
- 74 (Elektrycy i elektronicy; 0,04),
- 54 (Pracownicy usług ochrony; 0,11),
- 35 (Technicy informatycy; 0,12),
- 25 (Specjaliści do spraw technologii informatyczno-komunikacyjnych; 0,13).

W pozostałych wielkich grupach wartość współczynnika feminizacji była większa niż 0,2.

Pomimo zmian w Klasyfikacji zawodów i specjalności prowadzących do bardziej szczegółowej klasyfikacji osób, połowa grup zawodowych, które zostały wyróżnione w 2000 r. jako grupy najsilniej sfeminizowane albo najsilniej zmaskulinizowane, w 2013 r. nadal zaliczana jest do tej kategorii. W przypadku grup sfeminizowanych dotyczy to: specjalistek do spraw nauczania i wychowania, sekretarek, operatorek urządzeń biurowych i pokrewnych oraz pomocy domowych i sprzątaczek. Grupy silnie zmaskulinizowane w latach 2000 i 2013 obejmują: robotników budowlanych i pokrewnych z wyłączeniem elektryków, robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń i zawody pokrewne, kierowców i operatorów pojazdów.

Warto zauważyć, że bardziej szczegółowy podział klasyfikacji zawodów i specjalności w 2013 r. w stosunku do roku 2000 pozwolił na wskazanie dużo większej liczby homogenicznych grup pod względem struktury płci. Warto też zwrócić uwagę, że zawody silnie sfeminizowane należą zarówno do drugiej, czwartej, ale też dziewiątej wielkiej grupy zawodowej. Zawody najbardziej

zmaskulinizowane należą do drugiej albo do siódmej i ósmej wielkiej grupy zawodowej. W przypadku kobiet każda wymieniona wielka grupa zawodowa kojarzona jest z innym poziomem wykształcenia (2 – wyższe, 4 – średnie, 9 – co najwyżej gimnazjalne), podczas gdy zawody typowo męskie charakteryzują się wymogiem specjalistycznych kwalifikacji na poziomie wyższym (grupa 2) lub zasadniczym zawodowym (grupy 7 i 8).

Oznacza to, że kobieta na każdym poziomie wykształcenia może podjąć pracę w zawodzie silnie sfeminizowanym. Mężczyźni posiadający średnie niespecjalistyczne wykształcenie, pozbawieni są tej możliwości. Ten rezultat jest spójny z wynikiem badania przedsiębiorców [*Diagnoza sytuacji kobiet...*, 2006]. Oznacza on, że mężczyzna bez kierunkowego wykształcenia nie jest w stanie podjąć pracy w zawodach wymagających specjalistycznych kwalifikacji. Kobiety nie doświadczają takiej bariery.

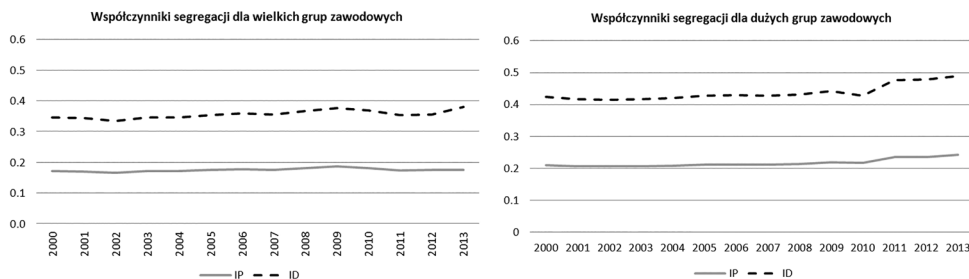
Współczynniki segregacji zawodowej kobiet w Polsce

W tej części obliczone zostały dwa, omówione wcześniej, współczynniki segregacji: standaryzowany indeks Karmel i MacLachlan [1988; IP] oraz indeks odmienności Duncana i Duncan [1955; ID]. Analizując ich wartości oraz zmiany w czasie można zauważyć, że:

- Przez cały omawiany okres, ich wartości dla wielkich grup zawodowych kształtowały się na niższym poziomie niż dla dużych grup zawodowych (por. wykres 6). Zgodnie z konstrukcją tego wskaźnika wynika to z większej liczby wyróżnionych grup i podział pracujących na mniej liczne subpopulacje, wykonujące podobne czynności zawodowe.
- W przypadku wielkich grup zawodowych wskaźnik IP był w badanym okresie dość stały, w porównaniu z 2000r. nastąpił jego niewielki wzrost (z 0,17 do 0,18). Na większy wzrost segregacji kobiet wskazuje wskaźnik ID. W latach 2000–2013 wzrósł on w przekroju wielkich grup zawodowych z 0,35 do 0,38.
- Większe zmiany widoczne były w przekroju dużych grup zawodowych⁵. Indeks IP zwiększył się w latach 2000–2013 z 0,21 do 0,24, indeks ID z 0,42 do 0,49. Należy pamiętać, że liczby te interpretowane są jako odsetek osób zatrudnionych, które musiałyby zmienić zawód, aby rozkład kobiet i mężczyzn we wszystkich zawodach był równy. Ich wzrost w analizowanym okresie wskazuje na wzrost segregacji kobiet na polskim rynku pracy w badanym okresie.

⁵ Należy pamiętać, że w części mogą być one wynikiem zmian klasyfikacji.

Wykres 6. Wartości współczynników segregacji IP oraz ID na poziomie wielkich (1-cyfrowych) i dużych (2-cyfrowych) grup zawodowych w Polsce w latach 2000–2013

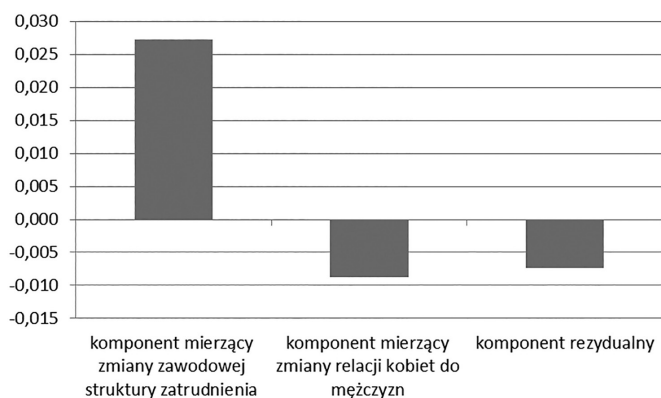


Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

W kolejnym kroku przeprowadzona została dekompozycja zmian indeksu ID dla wielkich⁶ grup zawodowych w latach 2000–2013 [Bettio, Verashchagina, 2009].

W latach 2000–2013 indeks stopnia segregacji zawodowej ID dla Polski wzrósł z 0,35 do 0,38 (o ok. 3 pkt proc). Wyniki dekompozycji (wykres 7) wskazują, że wzrost ten w ponad 80% był wynikiem zmian strukturalnych w gospodarce, których wynikiem były zmiany zawodowej struktury zatrudnienia. Komponent drugi, pokazujący zmiany relacji kobiet i mężczyzn w poszczególnych, wielkich grupach zawodowych, był po pierwsze, znacznie niższy niż komponent strukturalny (odpowiadał za 26% łącznej zmiany wskaźnika ID), po drugie, był ujemny, wskazując, że zmiany relacji kobiet do mężczyzn w poszczególnych grupach zawodowych były czynnikiem zmniejszającym łączny stopień segregacji zawodowej w Polsce w badanym okresie.

Wykres 7. Dekompozycja zmian wskaźnika ID w Polsce w latach 2000–2013 (w pkt proc.)



Źródło: obliczenia własne.

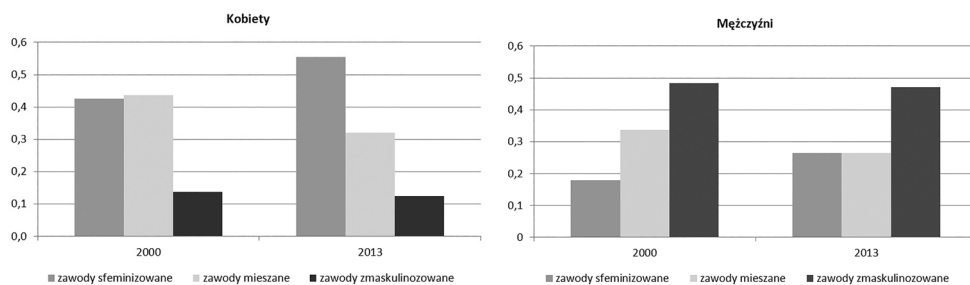
⁶ Zmiany, jakie miały miejsce na poziomie 2-cyfrowych grup zawodowych w badanym okresie nie pozwalają na dokonanie dekompozycji na tym poziomie dezagregacji.

Struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn w podziale na sfeminizowane, mieszane i zmaskulinizowane grupy zawodowe

Analizując strukturę zatrudnienia w podziale na zawody sfeminizowane, zmaskulinizowane i mieszane [Burchell i in., 2014] można zauważyć istotne zmiany. W latach 2000–2013 odsetek kobiet pracujących w sfeminizowanych wielkich grupach zawodowych zwiększył się z 43% do 55%, istotnie spadł odsetek kobiet pracujących w grupach mieszanych (z 44 do 32%). Spadł też odsetek kobiet pracujących w zawodach zmaskulinizowanych (z 14 do 12%, wykres 8). Zmiany te wskazują na wzrost stopnia segregacji zawodowej kobiet.

W przypadku mężczyzn zmiany miały natomiast w większym stopniu pozytywny charakter. W latach 2000–2013 zwiększył się odsetek mężczyzn pracujących w sfeminizowanych wielkich grupach zawodowych (z 18 do 26%), nieznacznie, ale spadł (z 48 do 47%) odsetek mężczyzn pracujących w zawodach zmaskulinizowanych (por. wykres 8). Z 34 do 26% zmniejszył się odsetek mężczyzn pracujących w zawodach mieszanych.

Wykres 8. Odsetek kobiet (lewy wykres) i mężczyzn (prawy wykres) pracujących w sfeminizowanych, mieszanych i zmaskulinizowanych wielkich grupach zawodowych w latach 2000 i 2013



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

Segregacja sektorowa kobiet w Polsce w latach 2000–2013

W tej części przedstawione zostaną zmiany współczynników feminizacji kobiet według głównych sekcji gospodarki polskiej w latach 2000–2013. W celu zbadania stopnia segregacji sektorowej w Polsce dla danych z każdego roku, dla każdej sekcji obliczono odsetek kobiet w stosunku do ogółu zatrudnionych w danej sekcji PKD (współczynnik feminizacji danej sekcji).

Prezentowane w artykule obliczenia wykonano dla lat 2000–2013. Przed wykonaniem obliczeń dokonano ujednoczenia klasyfikacji PKD z 1997 r. i z PKD z 2007 r. Ujednoczenie nie jest doskonałe, gdyż w danych BAEL dostępna jest informacja tylko o jednoliterowej sekcji PKD, brakuje informacji o dziale i grupie. W rezultacie, w wynikach mogą być obserwowane skokowe

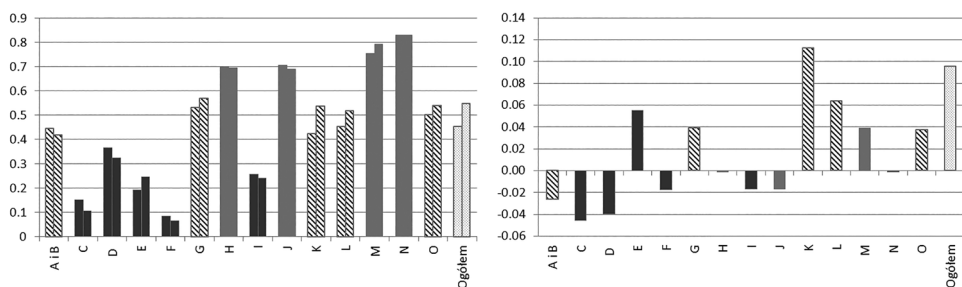
zmiany między latami 2007 i 2008 będące następstwem zmian w klasyfikacji działalności. W artykule będą prezentowane symbole PKD według klasyfikacji z 1997 r.

Współczynniki feminizacji według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) zostały obliczone jako udział pracowników płci żeńskiej w całkowitej liczbie pracowników danej sekcji PKD. Obliczeń dokonano na podstawie danych jednostkowych BAEL. Ze względu na reprezentatywny charakter danych BAEL nie jest celowe analizowanie struktury płciowej pracujących tych sekcji, w których liczba pracujących nie przekracza 100 tys. osób, z uwagi na relatywnie wysokie błędy standardowe szacunku przekraczające 5 pkt proc. Z dalszych badań usunięto zatem dwie sekcje: Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników oraz Organizacje i zespoły eksterytorialne.

Współczynniki feminizacji sekcji PKD w latach 2000–2013

Analizy współczynników feminizacji w przekroju sekcji gospodarki wskazują bardzo silne różnice. Najbardziej sfeminizowaną sekcją przez cały badany okres była sekcja N – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Współczynnik feminizacji dla tej sekcji wyniósł w 2013 r. 83% (wykres 9). Bardzo silnie sfeminizowana była również sekcja M (Edukacja), w której w 2013 r. 79% zatrudnionych stanowiły kobiety. Do sekcji sfeminizowanych (współczynniki feminizacji powyżej 0,6) należą również sekcja H (Hotele i restauracje) oraz sekcja J (Pośrednictwo finansowe). W obu sekcjach w 2013 r. prawie 70% zatrudnionych stanowiły kobiety.

Wykres 9. Współczynniki feminizacji według sekcji PKD w Polsce w latach 2000 i 2013 (lewy wykres) oraz ich zmiany w latach 2000–2013 (prawy wykres)



Lewe słupki na wykresie wskazują rok 2000, prawe – rok 2013.

Ciemnoszarym kolorem zaznaczono grupy zawodowe o współczynniku feminizacji powyżej 0,6. Słupki ze strukturą oznaczają grupy zawodowe o współczynniku feminizacji pomiędzy 0,4 a 0,6. Na czarno zaznaczono grupy zawodowe o współczynniku feminizacji poniżej 0,4.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

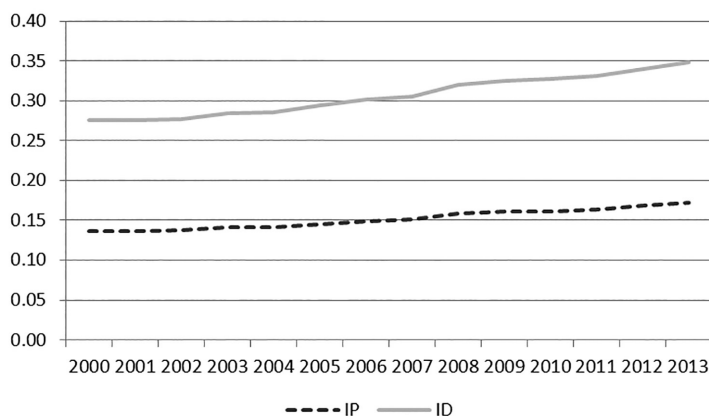
Sekcje mieszane (współczynniki feminizacji w przedziale od 0,4 do 0,6) to sekcje: G (Handel hurtowy i detaliczny i naprawa pojazdów), O (Pozostała działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna), K (Obsługa

rynku nieruchomości), L (Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne) oraz sekcje A i B (Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo oraz Rybołówstwo i rybactwo).

Do sekcji zdominowanych przez mężczyzn zalicza się sektor przemysłowy i budowlany. Najbardziej zmaskulinizowaną sekcją jest Budownictwo (F), gdzie w 2013 r. tylko 7% pracujących stanowiły kobiety oraz Górnictwo i kopalnictwo (C), gdzie odsetek pracujących kobiet w 2013 r. wynosił 10%. Silnie zdominowane przez mężczyzn są również sekcja Transport, gospodarka magazynowa i łączność (I) oraz Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę (E), gdzie w 2013 r. odpowiednio 24 i 25% pracujących stanowiły kobiety. W sekcji Przetwórstwo przemysłowe (D) kobiety stanowiły 32% pracujących.

Zmiany, jakie miały miejsce w badanym okresie były niewielkie. W przypadku żadnej z sekcji nie nastąpiła jej zmiana do innej grupy (sfeminizowanej, mieszanej czy zmaskulinizowanej). W sekcji L (Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) zmiany były efektem zmiany przyporządkowania działalności naukowej i usługowej związanej z prowadzeniem działalności gospodarczej. Podobna sytuacja miała miejsce w sekcji E (Wytwarzanie i zaopatrywanie w gaz i energię elektryczną), której odpowiednikami są według klasyfikacji z 2007 r. dwie sekcje: D (Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę) oraz E (Dostawa wody, gospodarowanie ściekami, odpadami oraz działalność związana z rekultywacją). Warto również zwrócić uwagę, że sekcji O (Pozostała działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna) w klasyfikacji z 2007 r. odpowiadają cztery sekcje: M (Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna), N (Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca), R (Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją) oraz S (Pozostała działalność usługowa).

Wykres 10. Wartości indeksu segregacji IP oraz ID na poziomie sekcji PKD w Polsce w latach 2000–2013

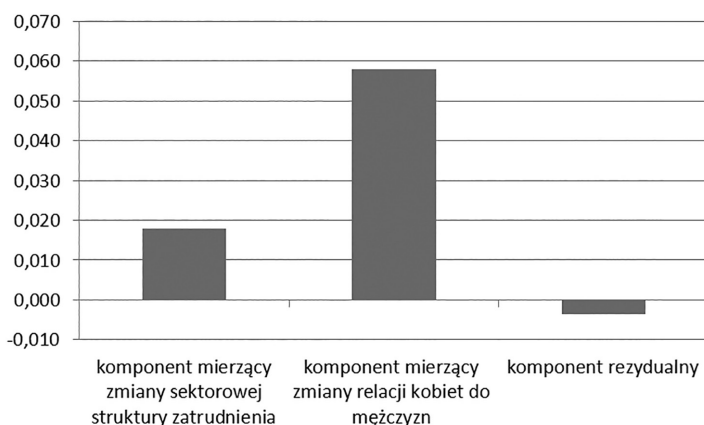


Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

W celu liczbowego zobrazowania zjawiska segregacji na poziomie sekcji PKD, podobnie jak dla grup zawodowych, obliczono standaryzowany indeks segregacji (IP) oraz indeks odmienności (ID). Podobnie, jak się to ma w przypadku grup zawodowych, wartości indeksów wzrosły, co wskazuje na wzrost segregacji płciowej według sekcji PKD. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, iż wartości współczynników dla sekcji PKD są niższe niż dla grup zawodowych. Oznacza to, że międzysektorowe zróżnicowanie płciowe jest niższe niż zróżnicowanie pomiędzy grupami zawodów.

W latach 2000–2013 wartość indeksu odmienności ID wzrosła o 7 pkt proc. z poziomu 0,28 do 0,35. Dekompozycja zmian indeksu odmienności wskazuje, że 80% zmiany można przypisać komponentowi mierzącemu zmiany relacji kobiet do mężczyzn wewnątrz poszczególnych sekcji, a tylko 25% – zmianom sektorowej struktury zatrudnienia.

Wykres 11. Dekompozycja zmian indeksu ID na poziomie sekcji PKD w Polsce w latach 2000–2013 (w pkt proc.)



Źródło: obliczenia własne.

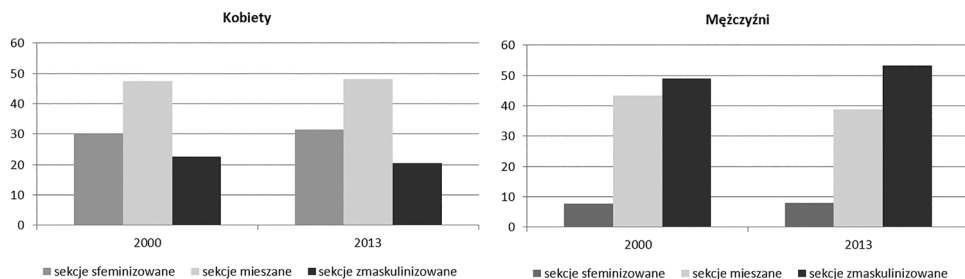
Struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn w podziale na sfeminizowane, mieszane i zmaskulinizowane sekcje PKD

Analizując strukturę zatrudnienia w podziale na sekcje sfeminizowane, zmaskulinizowane i mieszane można zauważyć istotne różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami. Najwięcej kobiet pracuje w sekcjach mieszanych (48% wszystkich pracujących kobiet w 2013 r.), 32% w sekcjach sfeminizowanych, a 20% w sekcjach zmaskulinizowanych (wykres 12). Większość mężczyzn natomiast pracuje w sekcjach zmaskulinizowanych (53% wszystkich pracujących mężczyzn w 2013 r.), 39% w sekcjach mieszanych a tylko 8% mężczyzn pracuje w sekcjach sfeminizowanych.

Zmiany, jakie miały miejsce w analizowanym okresie nie były duże. W przypadku kobiet nastąpił nieznaczny wzrost odsetka kobiet pracujących

w sekcjach sfeminizowanych (z 30 do 32%) a spadek odsetka kobiet pracujących w sekcjach zmaskulinizowanych (z 23 do 20%). W przypadku mężczyzn wzrósł odsetek pracujących w sekcjach zmaskulinizowanych (z 49 do 53%) i spadek pracujących w sekcjach mieszanych (z 43 do 39%).

Wykres 12. Odsetek kobiet (lewy wykres) i mężczyzn (prawy wykres) pracujących w sfeminizowanych, mieszanych i zmaskulinizowanych sekcjach PKD w latach 2000 i 2013



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

Wnioski

Przedstawione w artykule analizy dotyczące sektorowej i zawodowej koncentracji kobiet na polskim rynku pracy w latach 2000–2013 można podsumować następująco:

- W latach 2000–2013 miały miejsce istotne zmiany struktury pracujących w Polsce według poziomu wykształcenia. Liczba pracujących z wyższym poziomem wykształcenia wzrosła z niespełna 2 mln do ponad 5 mln osób, czyli o prawie 160%. Zmiany te w większym stopniu dotyczyły kobiet. Odsetek kobiet pracujących z wyższym poziomem wykształcenia wzrósł z 17% w 2000 r. do 39% w 2013 r. Wśród mężczyzn odsetek ten wzrósł z 11 do 24%.
- Przeprowadzone analizy wskazują, że zmiany te przełożyły się na poprawę struktury zatrudnienia kobiet na polskim rynku pracy. Wejście na rynek pracy dużej liczby kobiet z wyższym poziomem wykształcenia przełożyło się na wzrost odsetka kobiet pracujących jako Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (grupa 1) oraz Specjaliści (grupa 2) czyli w grupach wymagających wyższych kwalifikacji zawodowych. Jednocześnie zmniejszył się odsetek kobiet w zawodach wymagających średnich kwalifikacji zawodowych (grupy 3, 4 i 5).
- Pozytywnie należy ocenić zmiany w zakresie podejmowania przez kobiety pracy na kierowniczych stanowiskach. W latach 2000–2013 udział kobiet wśród pracujących w pierwszej wielkiej grupie zawodowej (Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy) zwiększył się z 33 do 38% (wykres 6). Pomimo pewnych wahań w trakcie badanego okresu

można zaobserwować wyraźny trend wzrostowy. Oznacza to zmniejszenie stopnia pionowej segregacji kobiet na polskim rynku pracy w analizowanym okresie. Na tle pozostałych państw Unii Europejskiej Polska, pod względem odsetka kobiet zajmujących kierownicze stanowiska, oceniana jest bardzo wysoko. W 2013 r. tylko w trzech krajach był on wyższy.

- Mniej korzystne zmiany miały miejsce wśród kobiet o niższych kwalifikacjach na rynku pracy. W latach 2000–2013 zmniejszył się odsetek kobiet pracujących jako robotnicy wykwalifikowani (Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, grupa 7), natomiast zwiększył się odsetek kobiet zatrudnionych przy pracach prostych (grupa 9). Może być to ubocznym efektem stopniowego wygaszania szkolnictwa zawodowego na rzecz szkolnictwa ogólnego na poziomie średnim. Zwiększa ono ogólne kompetencje, jednak nie wyposaża w specjalistyczne umiejętności ukierunkowane na wykonywanie konkretnych zawodów.
- Bardziej szczegółowa analiza struktury zatrudnienia (na 2-cyfrowym poziomie klasyfikacji zawodów) wskazuje, że występuje większe stłoczenie kobiet w zawodach wymagających kompetencji ogólnych. Z kolei mężczyźni grupują się w zawodach, w których wymagana jest wiedza specjalistyczna.
- Analiza współczynników segregacji IP oraz ID na 2-cyfrowym poziomie kwalifikacji zawodów wskazuje na wzrost stopnia segregacji zawodowej kobiet na polskim rynku pracy. Dekompozycja wskaźnika ID jednak pokazuje, że wzrost tego wskaźnika w ponad 80% był wynikiem zmian strukturalnych w gospodarce, których wynikiem były zmiany zawodowej struktury zatrudnienia. Zmiany relacji kobiet do mężczyzn w poszczególnych grupach zawodowych były natomiast czynnikiem zmniejszającym łączny stopień segregacji zawodowej w Polsce w badanym okresie.
- Analiza zmian struktury zatrudnienia wskazuje na wzrost koncentracji zatrudnienia kobiet w sfeminizowanych grupach zawodowych. W 2013 r. w tych grupach zawodowych pracowało 55% kobiet (wobec 43% w 2000 r.). Zjawisko to należy ocenić negatywnie. Stłoczenie kobiet w wybranych grupach zawodowych może, poprzez nadmierną konkurencję, prowadzić do spadku czy też raczej obniżenia tempa wzrostu wynagrodzeń w tych zawodach.
- W przypadku mężczyzn, zmiany miały natomiast w większym stopniu pozytywny charakter. W latach 2000–2013 zwiększył się odsetek mężczyzn pracujących w sfeminizowanych wielkich grupach zawodowych (z 18 do 26%).
- Analizy segregacji kobiet w przekroju sekcji PKD wskazuje na silny i utrzymujący się w polskiej gospodarce podział na sekcje „typowo kobiece” i „typowo męskie”. Najbardziej sfeminizowaną sekcją przez cały badany okres była sekcja N – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Współczynnik feminizacji dla tej sekcji wyniósł w 2013 r. 83%. Bardzo silnie sfeminizowana była również sekcja M (Edukacja), w której w 2013 r. 79% zatrudnionych stanowiły kobiety. Do sekcji sfeminizowanych (współczynniki feminizacji powyżej 0,6) należą również sekcja H (Hotele i restauracje) oraz sekcja J

(Pośrednictwo finansowe). W obu sekcjach w 2013 r. prawie 70% zatrudnionych stanowiły kobiety.

- Do sekcji zdominowanych przez mężczyzn zalicza się sektor przemysłowy i budowlany. Najbardziej zmaskulinizowaną sekcją jest Budownictwo (F), gdzie w 2013 r. tylko 7% pracujących stanowiły kobiety oraz Górnictwo i kopalnictwo (C), gdzie odsetek pracujących kobiet w 2013 r. wynosił 10%. Silnie zdominowane przez mężczyzn jest również sekcja Transport, gospodarka magazynowa i łączność (I) oraz Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę (E), gdzie w 2013 r. odpowiednio 24 i 25% pracujących stanowiły kobiety. W sekcji Przetwórstwo przemysłowe (D) kobiety stanowiły 32% pracujących.
- Zmiany, jakie miały miejsce w analizowanym okresie wskazują na dalszy wzrost koncentracji zatrudnienia kobiet w sekcjach sfeminizowanych, a zatrudnienia mężczyzn w sekcjach zmaskulinizowanych.
- Podsumowując, należy wskazać na występujące istotne różnice w zawodowej i sektorowej strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce. Analiza struktury zatrudnienia wskazuje na dominację kobiet w zawodach i sekcjach uważanych za bardziej kobiece (Opieka zdrowotna, edukacja) a dominację mężczyzn w zawodach i sektorach wymagających większego wysiłku fizycznego (Budownictwo). Wydaje się zatem, że w dużym stopniu istniejący podział nie jest wynikiem dyskryminacji, a odzwierciedleniem zarówno psychofizycznych, jak i kulturowych uwarunkowań związanych z zatrudnianiem kobiet i mężczyzn.

Bibliografia

- Bergman B.R. [1971], *The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment*, "Journal of Political Economy", vol. 79, no. 2, s. 294–313.
- Bergman B.R. [1974], *Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex*, "Eastern Economic Review", no. 1 (2/3), s. 103–110.
- Bettio F., Verashchagina A. [2009], *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Burchell B., Hardy V., Rubery J., Smith M. [2014], *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*, European Commission – Directorate-General for Justice.
- Correll S.J., Benard S., Paik I. [2007], *Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?*, "American Journal of Sociology", vol. 112(5), s. 1297–1339.
- Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce. System aktywizacji zawodowej kobiet – „Kobieta pracująca”* [2006], MPiPS, <http://rownosc.info/media/uploads/diagnoza.pdf> (12.07.2015).
- Dolado J.J., Felgueroso F., Jimeno J.F. [2002], *Recent Trends in Occupational Segregation by Gender: A Look Across the Atlantic*, IZA Discussion Paper no. 524.
- Domański H. [1992], *Zadowolony niewolnik? Studium o nierównościach między mężczyznami i kobietami w Polsce*, PAN, Warszawa.

- Duncan O.D., Duncan B. [1955], *A Methodological Analysis of Segregation Indexes*, "American Sociological Review", vol. 20(2), s. 210–217.
- Ehrenberg R.G., Smith R.S. [1994], *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, Harper Collins, New York.
- Johnson G., Stafford F. [1998], *Alternative Approaches to Occupational Exclusion*, w: *Women's Work and Wages*, I. Persson, Ch. Jonung, Routledge, New York.
- Kalinowska-Nawrotek B. [2004], *Nierówności płci na rynku pracy*, „Polityka Społeczno-Ekonomiczna”, nr 4, s. 343–357.
- Kalinowska-Sufinowicz B. [2009], *Szklany sufit, ruchome schody, lepka podłoga czyli kobiety na polskim rynku pracy, referat przedstawiony na konferencji: Rola kobiet w Wielkopolskim biznesie. Kreowanie własnego rozwoju zawodowego*, Poznań, październik.
- Kalinowska-Sufinowicz B. [2015], *The Occupational Segregation on the Polish Labour Market in the Years 2004–2015*, referat prezentowany na konferencji: „Wzrost gospodarczy – Rynek pracy – Innowacyjność gospodarki”, Łódź, czerwiec.
- Kałużna K. [2006], *Pozycja kobiet na polskim rynku pracy. Uwarunkowania prawne i rzeczywistość*, „Środkowoeuropejskie Studia Polityczne”, nr 1, s. 73–99.
- Karmel T., MacLachlan M. [1988], *Occupational Sex Segregation – Increasing or Decreasing*, "Economic Record", vol. 64, s. 187–195.
- Kryńska E. [1999], *Teoria i praktyka segmentacji rynku pracy – część I*, „Rynek Pracy”, nr 2(86).
- Kuropatwa A. [2014], *Problem dyskryminacji kobiet – analiza wybranych teorii neoklasycznych opartych na założeniu o niekonkurencyjnych rynkach pracy*, "Economic Review", vol. 20/4, "Acta Universitatis Wratislaviensis", no. 3623, Wrocław, s. 53–68.
- Loveridge R., Moke A.L. [1979], *Theories of Labour Market Segmentation*, Hague – Boston – London.
- Manning A., Swaffield J. [2008], *The Gender Gap in Early-Career Wage Growth*, "The Economic Journal", vol. 118 (July), s. 983–910.
- McConnell C.R., Brue S.L. [1986], *Contemporary Labor Economics*, McGraw Hill Book Co., New York.
- Morse D. [1969], *The Peripheral Worker*, Columbia University Press, London.
- Reszke I. [1991], *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii, Warszawa.
- Słoczyński T. [2008], *Indywidualistyczne teorie dyskryminacji kobiet na rynku pracy*, "Mishellanea", no. 4, s. 79–87.
- Stiglitz J.E. [1973], *Approaches to the Economics of Discrimination*, "The American Economic Review", vol. 63.
- Zachorowska-Mazurkiewicz A. [2006], *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i Polsce*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice.
- Żałucka M. [2010], *Nierówności i dyskryminacje związane z płcią kulturową. Kobieta na rynku pracy*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego, MCCCIX, Prace Etnograficzne, z. 38, s. 147–155.
- Zwiech P. [2013], *Wertykalna segregacja płciowa w teoriach ekonomicznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, „Ekonomia i Prawo”, t. XII, nr 3, s. 425–439.

Aneks

Tabela A1. Opis sekcji PKD według klasyfikacji z 1997r.

PKD	Nazwa sekcji
A	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo
B	Rybołówstwo i rybactwo
C	Górnictwo i kopalnictwo
D	Przetwórstwo przemysłowe
E	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę
F	Budownictwo
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów mechanicznych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego
H	Hotele i restauracje
I	Transport, gospodarka magazynowa i łączność
J	Pośrednictwo finansowe
K	Obsługa nieruchomości, wynajem, nauka i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej
L	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne
M	Edukacja
N	Ochrona zdrowia i opieka społeczna
O	Pozostała działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna
P	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników
Q	Organizacje i zespoły eksterytorialne
U	Nieustalony rodzaj działalności

THE EMPLOYMENT OF WOMEN IN POLAND AND HOW IT CHANGED FROM 2000 TO 2013

Abstract

The aim of the study is to analyze occupational and sectoral gender segregation on the Polish labor market in 2000–2013. The paper analyzes gender segregation in employment in different occupational groups and business sectors as defined by the Polish Classification of Economic Activities (PKD). An attempt was made to determine how the structure of employment changed as a result of a significant increase in the number of women with a higher education on the Polish labor market.

The analysis shows that women dominate in professions and sectors such as healthcare and education, while men dominate in professions and sectors that require more physical effort, such as construction. To a large extent, the existing division is not the result of discrimination, but reflects the psychological, physical and cultural aspects of employing women and men.

As many educated women entered the labor market, the percentage of women working in professions requiring higher qualifications and holding managerial positions increased during the studied period. At the same time, the concentration of female employment in female-dominated professions and sectors increased further, and men continued to be employed in male-dominated professions and sectors.

Keywords: gender segregation, employment, women, labor market

JEL classification codes: I21, J16, J21, J82
