

Anna Turczak

# O potrzebie zwiększenia aktywności zawodowej kobiet w Polsce



O potrzebie zwiększenia aktywności zawodowej  
kobiet w Polsce

UNIWERSYTET SZCZECIŃSKI  
ROZPRAWY I STUDIA T. (MCCCXXXVI) 1262

**Anna Turczak**

**O potrzebie zwiększenia aktywności zawodowej  
kobiet w Polsce**

Szczecin 2022

#### Rada Wydawnicza

Barbara Braid, Anna Cedro, Urszula Chęcińska, Rafał Klóska, Maciej Kowalewski  
Ewa Mazur-Wierzbicka, Jarosław Nadobnik, Grzegorz Wejman  
Renata Ziemińska, Magdalena Ziolo  
Andrzej Skrendo – przewodniczący Rady Wydawniczej  
Elżbieta Zarzycka – dyrektor Wydawnictwa Naukowego

#### Recenzenci

dr hab. Anna Zachorowska-Mazurkiewicz prof. UJ  
dr hab. Ewa Lisowska prof. SGH

#### Redakcja językowa

Anna Kurzyca/e-DYTOR

#### Redakcja techniczna i skład

Wiesława Mazurkiewicz

#### Korekta

Małgorzata Szczęsna

#### Projekt okładki

Sonia Dubois

Projekt finansowany w ramach programu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego  
pod nazwą „Regionalna Inicjatywa Doskonałości” w latach 2019–2022  
nr projektu 001/RID/2018/19, kwota finansowania 10 684 000,00



Wersja elektroniczna publikacji dostępna na licencji CC BY-SA 4.0

© Copyright by Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2022

DOI 10.18276/978-83-7972-712-4  
ISBN 978-83-7972-712-4 (online)  
ISBN 978-83-7972-569-4 (print)  
ISSN 0860-2751

WYDAWNICTWO NAUKOWE UNIWERSYTETU SZCZECIŃSKIEGO

Wydanie I | Ark. wyd. 20,0 | Ark. druk. 20,6 | Format 170 × 240

## Spis treści

Wstęp	9
Rozdział 1. Zachodzące zmiany demograficzne i potrzeba łagodzenia ich negatywnych skutków	19
1.1. Przyczyny ujemnego przyrostu naturalnego	19
1.2. Migracje zagraniczne ludności na pobyt stały	32
1.3. Problem pogarszającej się struktury ludności	34
1.4. Zmiany w liczbie i strukturze ludności Polski według prognozy demograficznej do 2050 roku	44
1.5. Zachodzące zmiany demograficzne wyzwaniem dla systemu emerytalnego	47
Podsumowanie rozdziału pierwszego	60
Rozdział 2. Znaczenie kształcenia dla jednostki, społeczeństwa i gospodarki	64
2.1. System edukacji w Polsce	64
2.2. Pozytywny wpływ edukacji na gospodarkę, funkcjonowanie społeczeństwa i życie człowieka	70
2.3. Istota gospodarki opartej na wiedzy	76
Podsumowanie rozdziału drugiego	79
Rozdział 3. Znaczenie aktywności zawodowej dla jednostki, społeczeństwa i gospodarki	84
3.1. Dobrodzieństwo pracy	84
3.2. Definicja aktywnych zawodowo i biernych zawodowo	95
3.3. Przyczyny bierności zawodowej	99
Podsumowanie rozdziału trzeciego	108
Rozdział 4. Zmiany w poziomie wykształcenia kobiet i mężczyzn w Polsce	114
4.1. Porównanie poziomu wykształcenia mieszkańców Polski w latach 2003–2020	114
4.2. Zestawienie odsetka osób z wyższym wykształceniem w populacji kobiet i w populacji mężczyzn	117

4.3. Zestawienie odsetka osób z wyższym wykształceniem w populacji aktywnych zawodowo kobiet i w populacji takich mężczyzn	119
4.4. Zestawienie odsetka osób z wyższym wykształceniem w populacji biernych zawodowo kobiet i w populacji takich mężczyzn	120
Podsumowanie rozdziału czwartego	122
Rozdział 5. Zmiany w poziomie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce	125
5.1. Porównanie poziomu aktywności zawodowej ludności Polski w latach 2003–2020	125
5.2. Zestawienie odsetka osób aktywnych zawodowo w populacji kobiet i w populacji mężczyzn	128
5.3. Wielkość luki między poziomem aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w poszczególnych województwach i klasach miejscowości zamieszkania	130
5.4. Wielkość luki między poziomem aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn dla poszczególnych poziomów wykształcenia	135
5.5. Zestawienie odsetka osób aktywnych zawodowo w populacji kobiet z wyższym wykształceniem i w populacji takich mężczyzn	140
5.6. Zestawienie odsetka osób aktywnych zawodowo w populacji kobiet bez wyższego wykształcenia i w populacji takich mężczyzn	142
Podsumowanie rozdziału piątego	143
Rozdział 6. Zależność między płcią i poziomem wykształcenia	147
6.1. Zależność między płcią i poziomem wykształcenia w zbiorowości całkowitej	147
6.2. Zależność między płcią i poziomem wykształcenia w zbiorowości osób aktywnych zawodowo	159
6.3. Zależność między płcią i poziomem wykształcenia w zbiorowości osób biernych zawodowo	163
6.4. Aktywność zawodowa a siła związku między płcią i poziomem wykształcenia	168
Podsumowanie rozdziału szóstego	170
Rozdział 7. Zależność między płcią i aktywnością zawodową	173
7.1. Zależność między płcią i aktywnością zawodową w zbiorowości całkowitej	173
7.2. Zależność między płcią i aktywnością zawodową w zbiorowości osób mających wyższe wykształcenie	177
7.3. Zależność między płcią i aktywnością zawodową w zbiorowości osób niemających wyższego wykształcenia	181

7.4. Posiadanie wyższego wykształcenia a siła związku między płcią i aktywnością zawodową	185
Podsumowanie rozdziału siódmego	187
Rozdział 8. Zależność między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową	190
8.1. Zależność między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w zbiorowości całkowitej	190
8.2. Zależność między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w zbiorowości kobiet	195
8.3. Zależność między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w zbiorowości mężczyzn	199
8.4. Płeć a siła związku między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową	203
Podsumowanie rozdziału ósmego	206
Rozdział 9. Zebranie otrzymanych wyników i ich interpretacja	208
9.1. Porównanie siły związku między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową	208
9.2. Konfirmacja postawionych hipotez i sformułowanie wniosków z przeprowadzonych badań	229
Podsumowanie rozdziału dziewiątego	238
Rozdział 10. Bariery kulturowe hamujące wzrost aktywności zawodowej kobiet	243
10.1. Czas poświęcony na obowiązki domowe i czas przeznaczony na odpoczynek	243
10.2. Nierówny podział prac w gospodarstwie domowym	254
10.3. Nierówny podział zadań opiekuńczych	257
10.4. Podział obowiązków domowych a modele rodziny	260
Podsumowanie rozdziału dziesiątego	263
Zakończenie	267
Załącznik A. Ludność Polski w wieku co najmniej 15 lat i ludność Polski aktywna zawodowo według płci, województw i klas miejscowości zamieszkania – dane kwartalne z 2020 roku	283
Załącznik B. Ludność Polski w wieku co najmniej 15 lat i ludność Polski aktywna zawodowo według płci i poziomu wykształcenia – dane kwartalne z 2020 roku dotyczące miast i wsi	287

Załącznik C. Ludność Polski w wieku co najmniej 15 lat i ludność Polski aktywna zawodowo według płci i poziomu wykształcenia – dane roczne z lat 2003–2020	291
Załącznik D. Wykazanie niesymetryczności statystyki $d$	296
Bibliografia	299
Spis rysunków i tabel	321
Streszczenie	329
Summary	329



## Wstęp

Prognozy demograficzne dotyczące ludności Polski są bardzo niesprzyjające. Niski poziom dzietności przy stosunkowo długim trwaniu życia skutkuje starzeniem się społeczeństwa. W konsekwencji wydatnie zmniejsza się liczba i odsetek osób w wieku produkcyjnym przy jednoczesnym wzroście liczebności i odsetka populacji emerytów.

Zachodzące zmiany demograficzne wywierają i będą wywierać ogromny wpływ na wszystkie wymiary życia społeczno-gospodarczego. Dokonujące się przeobrażenia są złożone i długotrwałe, a podejmowane interwencje – nawet jeśli skuteczne – mają wysoce ograniczoną moc oddziaływania<sup>1</sup>. Konieczne jest przeprowadzanie pogłębionych analiz, które służyłyby lepszemu rozpoznaniu negatywnych skutków zmieniającej się sytuacji demograficznej i miałyby za zadanie pomóc do tych skutków odpowiednio się przygotować. Wnioski płynące z wykonanych analiz powinny być podstawą do podejmowania trafnych decyzji dotyczących kształtowania rynku pracy oraz systemu emerytalnego w Polsce.

W efekcie obserwowanych procesów demograficznych z roku na rok będzie w Polsce coraz bardziej brakowało ludzi do pracy. Permanentne niedobory pracowników mogą pociągnąć za sobą szereg niekorzystnych następstw, takich jak duży wzrost kosztów wytwarzania wywołany wzrostem płac. To z kolei stanie się istotną barierą dalszego rozwoju przedsiębiorstw w Polsce, których popyt na pracę nie będzie zaspokojony. W skali makroekonomicznej może to doprowadzić do poważnego obniżenia tempa wzrostu gospodarczego, a nawet – według pesymistycznego scenariusza formułowanych prognoz – do całkowitego jego wyhamowania. Będzie to stanowiło również realne zagrożenie równowagi finansowej budżetu państwa i niosło zagrożenie silnej presji inflacyjnej.

Z powyższych względów istnieje paląca potrzeba przeciwdziałania postępującemu procesowi kurczenia się dostępnych zasobów pracy poprzez sięganie po różne rezerwy. Skoro wiele wskazuje na to, że dokonujących się zmian demograficznych nie da się łatwo zatrzymać, należy się do nich jak najszybciej przygotować. W sytuacji

---

<sup>1</sup> K. Dmitrowicz-Życka, A. Brzezińska, *Depopulacja województwa zachodniopomorskiego. Przyczyny i skutki demograficzne*, w: *Depopulacja. Uwarunkowania i konsekwencje*, red. J. Hrynkiewicz, G. Ślusarz, Główny Urząd Statystyczny i Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2020, s. 83.

coraz większych braków na rynku pracy niezbędne będzie uruchomienie mechanizmów przyspieszających dostosowywanie wielkości podaży pracy do popytu na pracę, w tym znalezienie skutecznych sposobów na zwiększenie obecności kobiet na rynku pracy.

Na podstawie dostępnych danych można orzec, że w Polsce kobiety są znacznie lepiej wykształcone niż mężczyźni. W 2020 roku 29,1% kobiet w wieku 15 lat i więcej miało wyższe wykształcenie, a w populacji mężczyzn odsetek ten wyniósł wtedy 22,0%. W 2003 roku na 100 mężczyzn z wyższym wykształceniem przypadały 123 takie kobiety, podczas gdy w 2020 r. na 100 mężczyzn legitymujących się dyplomem uczelni przypadało już 145 takich kobiet. Przewaga edukacyjna kobiet nie daje im jednak proporcjonalnej przewagi na rynku pracy. Ludność bierna zawodowo jest w dużym stopniu sfeminizowana – w Polsce ponad 62% tej populacji stanowią kobiety. W 2020 roku na 100 aktywnych zawodowo mężczyzn przypadało 54 mężczyzn biernych zawodowo, a na 100 aktywnych zawodowo kobiet – aż 109 kobiet biernych zawodowo. Potencjał zawodowy kobiet jest więc w dużej części marnotrawiony.

Przyczyną utrzymujących się różnic w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn jest między innymi bazujące na uprzedzeniach społeczne przekonanie o niższej wartości pracy kobiety, a także ogólne przeświadczenie o tym, że inne są priorytetowe sfery aktywności przypisane kobietom (gospodarstwo domowe, rodzina), a inne mężczyznom (rynek pracy, sfera publiczna)<sup>2</sup>.

Nie ulega wątpliwości, że kobiety, które nie pracują, są uboższe o cenne doświadczenia niesione sytuacjami zawodowymi. Dzięki aktywności zawodowej człowiek bowiem uczy się przedsiębiorczości i zaradności, przyswaja pewne przydatne wzorce zachowań oraz nabywa oglądy niezbędnej do funkcjonowania w społeczeństwie. Natomiast bierność zawodowa często powoduje ogólne obniżenie aktywności życiowej, a w skrajnych sytuacjach prowadzi nawet do daleko posuniętej apatii. Nierzadko też pasywności zawodowej towarzyszy obniżenie samooceny i frustracja wywołana poczuciem niespełnienia.

Szczególnie niekorzystny wpływ na jednostkę ma długotrwała bierność zawodowa. Z upływem czasu obniża się poziom kompetencji zawodowych oraz sukcesywnie spada motywacja do działania. Powrót na rynek pracy osoby, która przez długi okres była bierna zawodowo, jest trudny z uwagi na to, że jej przydatność

---

<sup>2</sup> M. Luty-Michalak, *Kobieca strona parlamentaryzmu. Polska na tle innych krajów europejskich*, w: *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 212.

zawodowa podczas bezczynności znacząco się redukuje. Osoby niepracujące mają dużo mniej bodźców stymulujących ich do rozwoju niż osoby aktywne zawodowo.

Faktem jest, że pracujący znacznie różnią się pod względem stosunku do wykonywanych zadań zawodowych. Jedna osoba może traktować swoją pracę wręcz autotelicznie, jako cel sam w sobie, źródło radości i satysfakcji, drogę do spełnienia i samorealizacji. Dla kogoś innego natomiast praca ma znaczenie tylko instrumentalne i stanowi środek do osiągnięcia innych, uważanych za ważne celów. Cele takie to na przykład pozyskanie środków służących zaspokojeniu potrzeb materialnych, osiągnięcie lepszej pozycji społecznej, estyma i wzrost prestiżu<sup>3</sup>. To, jakimi motywacjami kieruje się dana osoba w swojej pracy, zależy od wielu różnorodnych czynników, w tym od jej indywidualnego systemu wartości.

Nie sposób nie dostrzegać, że we współczesnym, szybko zmieniającym się świecie, w którym tempo postępu technicznego, technologicznego i organizacyjnego jest ogromne, wykonywanie właściwie każdego zawodu wymaga ciągłego doskonalenia się i doskonalenia. Rozwój obejmuje nie tylko okres przygotowywania się do danej profesji, lecz trwa przez cały czas aktywności zawodowej człowieka. Aktywność ta wiąże się ze stałym poszerzaniem i pogłębianiem wiedzy, nabywaniem umiejętności wykonywania poszczególnych czynności za pomocą coraz nowszych narzędzi, uczeniem się współpracy z innymi. To wszystko wpływa wydatnie na kulturę pracy danego człowieka oraz wzbogaca jego osobowość w sensie ogólnym. Ten nagromadzony w procesie edukacji i pracy potencjał człowieka stanowi jego kapitał, który w ekonomii nazywany jest kapitałem ludzkim.

Trzeba w tym kontekście podkreślić, że występujący w społeczeństwie kapitał ludzki ma zdolność akumulacji<sup>4</sup>. W procesie tworzenia tego kapitału jedno pokolenie uczy następne tego, co samo opanowało, żeby ono z kolei mogło poświęcić się rozszerzaniu istniejącej wiedzy i zdobywaniu nowych umiejętności, zamiast ponownie odkrywać to, w czym już osiągnęło biegłość poprzednie pokolenie<sup>5</sup>. Dzięki temu mechanizmowi ludzkie umiejętności i wiedza wzrastają z pokolenia na pokolenie.

Jedyną słuszną drogą prowadzącą do zbudowania gospodarki opartej na wiedzy jest inwestowanie w kapitał ludzki. Dzięki niemu podnosi się produktywność poszczególnych czynników produkcji oraz zwiększa zdolności tworzenia i absorbowania

---

<sup>3</sup> M. Suchar, *Kariera i rozwój zawodowy*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2003, s. 38.

<sup>4</sup> R. Boucekkine, D. de la Croix, O. Licandro, *Vintage human capital, demographic trends, and endogenous growth*, „Journal of Economic Theory” 2002, 2 (104), s. 365.

<sup>5</sup> L.C. Thurow, *Powiększanie bogactwa. Nowe reguły gry w gospodarce opartej na wiedzy*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2006, s. 157.

innowacji<sup>6</sup>. Jakość kreowanego kapitału ludzkiego i stopień jego wykorzystywania mają coraz większy wpływ na rozwój ekonomiczny współczesnych gospodarek<sup>7</sup>.

Osoby lepiej wykształcone znajdują się w dużo bardziej komfortowej sytuacji na rynku pracy – łatwiej im znaleźć nową pracę, z pracy swojej czerpią więcej radości oraz otrzymują atrakcyjniejsze wynagrodzenie. Im wyższy poziom wykształcenia, tym lepsze perspektywy na satysfakcjonującą karierę zawodową. Osoby lepiej wykształcone potrafią też szybciej dostosowywać się do stale zmieniających się potrzeb gospodarki, a zatem są mniej narażone na ryzyko bezrobocia<sup>8</sup>.

Edukacja przyczynia się do podnoszenia dobrobytu nie tylko jednostek, ale również całych społeczeństw. Istnieje powszechna zgoda co do tego, że wysoka jakość edukacji jest kołem zamachowym rozwoju gospodarek, a formowany przez system edukacji kapitał ludzki stanowi najważniejszy czynnik długookresowego wzrostu gospodarczego<sup>9</sup>. Poprzez dostarczanie edukacji jako dobra publicznego możliwe jest wykreowanie kapitału ludzkiego w odpowiedniej ilości. Dlatego właśnie równy dostęp do edukacji uznaje się za główną determinantę rozwoju dzisiejszych gospodarek oraz podstawowy akcelerator postępu cywilizacyjnego.

We współczesnych społeczeństwach zachodnich nie istnieją już żadne formalne bariery w dostępie kobiet do edukacji. Każdy człowiek ma zagwarantowaną prawem możliwość obrania właściwej dla siebie drogi edukacyjnej, a dyskryminacja ze względu na płeć jest zabroniona. Co więcej, na przestrzeni kilku dekad, wraz z postępującym umasowieniem szkolnictwa wyższego, nastąpiło nie tylko całkowite zrównanie płci w uzyskiwaniu wyższego wykształcenia, lecz nawet kobiety zaczęły mieć w tym względzie wyraźną przewagę nad mężczyznami<sup>10</sup>.

Niestety, rzeczywiste równouprawnienie widoczne jest jedynie na poziomie edukacji. Na rynku pracy natomiast sytuacja kobiet jest zdecydowanie gorsza niż

---

<sup>6</sup> M. Herbst, *Tworzenie i absorpcja kapitału ludzkiego przez miasta akademickie w Polsce*, „Studia Regionalne i Lokalne” 2009, 4 (38), s. 22.

<sup>7</sup> Z. Czajka, *Jakość kształcenia akademickiego a jakość kapitału ludzkiego*, w: *Rynek pracy i wykorzystanie potencjału pracy w Polsce*, red. A. Rajkiewicz, J. Orczyk, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2014, s. 179, 193.

<sup>8</sup> J. Godlewska, E. Jaroszevska, *Edukacja, wiedza i umiejętności; szkolnictwo, polityka edukacyjna i poradnictwo*, w: *Polityka społeczna*, red. G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 249–250.

<sup>9</sup> L. Zieńkowski, *Gospodarka „oparta na wiedzy” – mit czy rzeczywistość?*, w: *Wiedza a wzrost gospodarczy*, red. L. Zieńkowski, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2003, s. 15.

<sup>10</sup> P. Mateju, M.L. Smith, S. Weidnerová, P. Anýzová, *The role of basic values and education on women's work and family preferences in Europe*, „International Journal of Sociology and Social Policy” 2017, 9 (37), s. 495.

mężczyzn<sup>11</sup>. W XXI wieku, w naszym kraju, kobiety wciąż na swoich ścieżkach kariery zawodowej napotykają dużo więcej barier niż mężczyźni. Przeszkodą w równym traktowaniu kobiet na rynku pracy jest między innymi to, że postrzegane są przez pryzmat anachronicznych stereotypów<sup>12</sup>. Zgodnie z tradycją kobietom i mężczyznom przypisywane są odmienne role społeczne. Wzorce te nabywane są w procesie wychowania i utrwalane w szeroko pojętej kulturze, przez co bardzo trudno je zmienić<sup>13</sup>. W Polsce, pomimo podejmowania coraz większej liczby działań nakierowanych na wzrost świadomości i uwrażliwienie społeczeństwa na kwestie związane z równością płci, w dalszym ciągu zdaje się funkcjonować deprecjonujące kobiety oraz faworyzujące mężczyzn wyobrażenie o tym, jak powinni się zachowywać, co wypada im robić, a czego nie. Zakorzenione w dzieciństwie wartości patriarchalne wpływają na poglądy i postawy – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – w całym ich późniejszym życiu<sup>14</sup>. Wartości te w sposób znaczący ograniczały i nadal ograniczają aktywność zawodową kobiet<sup>15</sup>.

W Polsce dominującym modelem rodziny jest ten, w którym kobiecie przypada w udziale podwójne obciążenie pracą, tj. wykonywanie pracy zawodowej i zarazem realizowanie znakomitej większości obowiązków domowych. Jedna trzecia naszego społeczeństwa praktykuje w pełni tradycyjny model rodziny, a jedynie co dziesiąty związek ma charakter partnerski<sup>16</sup>.

Niby z biegiem lat w społeczeństwie polskim sukcesywnie wzrasta akceptacja egalitaryzmu, ale akceptacja ta w znacznym stopniu pozostaje w sferze deklaracji, a nie konkretnych działań. Proces włączania się mężczyzn do prac domowych następuje wolno, przy oporach zarówno mężczyzn, jak i kobiet<sup>17</sup>.

<sup>11</sup> A. Gromkowska-Melosik, *Dostęp kobiet i mężczyzn do studiów wyższych. Studium porównawcze*, „Rocznik Lubuski” 2015, 2 (41), s. 39, 43.

<sup>12</sup> J. Mazur-Łuczak, *Kobiety na rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa, Poznań 2010, s. 17.

<sup>13</sup> D. Duch-Krzysztosek, *Dlaczego nieodpłatna praca kobiet? Kulturowe podłoże nierównomiernej dystrybucji pracy pomiędzy płciami*, w: *Nieodpłatna praca kobiet – różowa strefa gospodarki*, red. A. Dryjańska, J. Piotrowska, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2012, s. 12.

<sup>14</sup> O.A. Kotowska-Wójcik, *Gender gap in Poland – why does it matter?*, w: *Gender (in)equality in the public sphere*, red. M. Kawińska, O.A. Kotowska-Wójcik, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2021, s. 37.

<sup>15</sup> T. Kowalak, *Kobieta we współczesnym świecie*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2006, s. 91.

<sup>16</sup> G. Firlit-Fesnak, *Rodziny polskie i polityka rodzinna; stan i kierunki przemian*, w: *Polityka społeczna*, s. 191–195.

<sup>17</sup> A. Żarnowska, K. Sierakowska, *Stare i nowe wzorce i obyczaje rodziny inteligentnej w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej*, w: *Anna Żarnowska. Kobieta i rodzina w przestrzeni wielkomijskiej*

Powyższe rozważania doprowadziły do sformułowania **celu głównego** niniejszej monografii. Otóż celem tym jest zbadanie, jakie zmiany następują w poziomie wykształcenia kobiet i mężczyzn w Polsce oraz czy zmianom tym towarzyszy zrównywanie się płci pod względem poziomu aktywności zawodowej. Do celu głównego przyporządkowano poniższe **cele szczegółowe**:

- 1) uzasadnienie potrzeby zwiększenia aktywności zawodowej kobiet w obliczu problemu starzejącego się społeczeństwa;
- 2) wyjaśnienie znaczenia kształcenia dla jednostki, społeczeństwa i gospodarki;
- 3) wyjaśnienie znaczenia aktywności zawodowej dla jednostki, społeczeństwa i gospodarki;
- 4) dokonanie porównania kobiet i mężczyzn pod względem poziomu wykształcenia;
- 5) dokonanie porównania kobiet i mężczyzn pod względem poziomu aktywności zawodowej;
- 6) określenie siły związku między płcią i poziomem wykształcenia;
- 7) określenie siły związku między płcią i aktywnością zawodową;
- 8) określenie siły związku między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową;
- 9) ustalenie zależności między płcią, poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową oraz zinterpretowanie uzyskanych wyników;
- 10) omówienie przeszkód do pokonania na drodze do zwiększenia aktywności zawodowej kobiet i sformułowanie zaleceń dotyczących koniecznych zmian.

Koncepcja monografii wyraża się w jej układzie strukturalnym. Całość opracowania składa się z dziesięciu rozdziałów. Rozdziały te odnoszą się do konkretnych celów od 1) do 10). Każdy z rozdziałów został uwieńczony podsumowaniem. Książkę zamyka zakończenie, w którym zebrano najważniejsze wnioski wypływające z przeprowadzonych badań empirycznych i studiów literaturowych.

Stawia się hipotezę podstawową oraz dziesięć hipotez pomocniczych. **Hipoteza podstawowa** głosi, że w Polsce, mimo rosnącej przewagi edukacyjnej kobiet, luka między poziomem aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn nie zmniejsza się.

**Hipotezy pomocnicze** są następujące:

- hipoteza I: kobiety względnie częściej niż mężczyźni mają wyższe wykształcenie i odsetek takich kobiet oraz odsetek takich mężczyzn coraz bardziej się od siebie oddalają;

- hipoteza II: kobiety względnie rzadziej niż mężczyźni są aktywne zawodowo i odsetek takich kobiet oraz odsetek takich mężczyzn coraz bardziej się od siebie oddalają;
- hipoteza III: luka między odsetkiem mających wyższe wykształcenie kobiet i odsetkiem takich mężczyzn w populacji aktywnych zawodowo jest większa niż w populacji biernych zawodowo;
- hipoteza IV: luka między odsetkiem aktywnych zawodowo kobiet i odsetkiem takich mężczyzn wśród osób posiadających dyplom ukończenia studiów jest mniejsza niż wśród osób bez wyższego wykształcenia;
- hipoteza V: zależność między płcią a tym, czy dana osoba ma wyższe wykształcenie, jest coraz silniejsza;
- hipoteza VI: zależność między płcią a tym, czy dana osoba jest aktywna zawodowo, jest coraz silniejsza;
- hipoteza VII: zależność między poziomem wykształcenia a tym, czy dana osoba jest aktywna zawodowo, jest coraz silniejsza;
- hipoteza VIII: w zbiorowości osób aktywnych zawodowo jest znacznie większa zależność między płcią i poziomem wykształcenia niż w zbiorowości osób biernych zawodowo;
- hipoteza IX: w zbiorowości osób z wyższym wykształceniem jest znacznie mniejsza zależność między płcią i aktywnością zawodową niż w zbiorowości osób bez wyższego wykształcenia;
- hipoteza X: w zbiorowości kobiet jest znacznie większa zależność między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową niż w zbiorowości mężczyzn.

Weryfikacja wszystkich hipotez pomocniczych i hipotezy podstawowej jest konieczna do zrealizowania celu głównego monografii.

Wykorzystane w książce dane pochodzą z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). BAEL prowadzone jest w sposób ciągły. W każdym tygodniu GUS ankietuje określoną liczbę losowo wybranych mieszkań i zbiera dane o aktywności ekonomicznej w tygodniu poprzednim. Wyniki badania są opracowywane i publikowane w ujęciu kwartalnym. Każda z 13 próbek tygodniowych ma nie tylko jednakową wielkość, ale i jednakową budowę. Dane roczne stanowią wartości przeciętne otrzymane na podstawie czterech kwartałów danego roku. Reprezentacyjne badanie przeprowadzane przez GUS umożliwia uogólnianie uzyskanych wyników na populację generalną, którą stanowią osoby w wieku 15 lat i więcej. Toteż wszędzie tam, gdzie będzie mowa o populacji kobiet (albo po prostu o kobietach), należy przez to rozumieć wyłącznie zbiorowość tych kobiet, które mają co najmniej

15 lat. I analogicznie – wszędzie tam, gdzie będzie mowa o populacji mężczyzn (tudzież o mężczyznach), należy przez to rozumieć tych z nich, którzy mają przynajmniej 15 lat.

Problematyka niskiego poziomu aktywności zawodowej kobiet jest problematyką złożoną i wielowymiarową, a dogłębne jej rozpoznanie wymaga spojrzenia holistycznego. To, jak kształtuje się aktywność, zależy od wielu czynników, które to czynniki różnią się kierunkiem i siłą oddziaływania. Z tej przyczyny niniejsza monografia w dużej swej części ma charakter interdyscyplinarny i – prócz ekonomii – obejmuje swoim zakresem także zagadnienia osadzone w innych dyscyplinach naukowych, takich jak socjologia, psychologia i pedagogika.

Poruszone w publikacji zagadnienia przeanalizowane zostały nie tylko od strony ilościowej, ale też od strony jakościowej. Podejście takie wynika z przekonania, że właśnie dopiero dzięki uzupełnieniu wykonanych badań o rozważania teoretyczne całość opracowania uzyskuje walor kompletności. Dążono przy tym do systematyzacji pojęć oraz uporządkowania istniejącego dorobku naukowego. Każdy szczegółowy opis służył dokonaniu późniejszej syntezy, na podstawie której możliwe było postawienie diagnozy i sformułowanie rekomendacji.

W monografii zaproponowano własną metodykę, jak również zaprezentowano wyniki oraz wnioski z samodzielnie zaprojektowanych i przeprowadzonych badań. Zastosowana metodyka, wszystkie sformułowane wnioski oraz prowadzące do tych wniosków dociekania stanowią autorski wkład w rozwój nauk społecznych.

Książka adresowana jest do wielu różnych grup odbiorców. Zgromadzony w pracy materiał liczbowy oraz wyniki przeprowadzonych eksploracji mogą okazać się interesujące dla osób, które od strony teoretycznej bądź praktycznej zajmują się problematyką wzrostu i rozwoju gospodarczego, funkcjonowaniem rynku pracy, ekonomiczną i społeczną sytuacją kobiet, równouprawnieniem, polityką spójności, oraz dla tych wszystkich, którym bliska jest idea zrównoważonego rozwoju. Znajdujące się w monografii treści są pomocne dla studentów ekonomii, socjologii, psychologii, pedagogiki, zarządzania, politologii, prawa i administracji. Jednocześnie, podane w publikacji wyniki badań są użyteczne dla służb publicznych zajmujących się szeroko pojętą polityką gospodarczo-społeczną. Wyprowadzone wnioski mogą być szczególnie przydatne dla administracji publicznej – zarówno rządowej, jak i samorządowej – zaangażowanej w proces kształtowania polityki, jej celów, zadań, zasad i narzędzi. Niniejsza publikacja przeznaczona jest też dla wszystkich tych działaczy instytucji politycznych i organizacji społecznych, którzy chcieliby lepiej poznać uwarunkowania dotyczące aktywności zawodowej i w sposób skuteczny aktywizować osoby biernie zawodowo. Autorka ma nadzieję, że książka wpisze się



w prowadzone obecnie dyskusje i debaty nad wyzwaniem współczesnego rynku pracy, potrzebą zachowania równowagi między pracą zawodową i życiem prywatnym, problemami relacji partnerskich i podziału obowiązków w gospodarstwie domowym, implikacjami dokonujących się przemian w zakresie modelu rodziny, dyskryminującym wpływem cech demograficznych jednostki na jej dostęp do cenionych społecznie pozycji oraz zasobów, a także negatywnymi konsekwencjami stereotypów i uprzedzeń wobec różnych grup. Niech ta książka będzie inspiracją do stawiania dalszych pytań, wyrażania wątpliwości i poszukiwania jak najlepszych rozwiązań zmierzających do budowania sprawiedliwego ładu społecznego.



## Rozdział 1

### Zachodzące zmiany demograficzne i potrzeba łagodzenia ich negatywnych skutków

#### 1.1. Przyczyny ujemnego przyrostu naturalnego

Urodzenia<sup>1</sup> są kluczowym elementem wpływającym na liczbę i strukturę ludności. Po wyżu demograficznym, który nastąpił w pierwszej połowie lat osiemdziesiątych ubiegłego stulecia, liczba urodzeń w Polsce zaczęła spadać i zapoczątkowana wówczas depresja urodzeniowa utrzymuje się do dzisiaj. Wzrosty, jeśli się pojawiają, są nieznaczne i krótkotrwałe. Spodziewanego od połowy lat dziewięćdziesiątych wzrostu urodzeń nie dało nawet wchodzenie w wiek najwyższej płodności bogatych liczebnie roczników kobiet urodzonych w drugiej połowie lat siedemdziesiątych XX w. Aż do początku obecnego tysiąclecia liczba urodzeń z roku na rok się zmniejszała. W 2003 roku urodziło się 351 tys. dzieci – najmniej w całym okresie powojennym. Wprawdzie potem wystąpił okres wzrostowy, co stanowiło echo wyżu demograficznego z początku lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku, lecz dynamika tego wzrostu była niewielka, a okres wzrostowy nie potrwał długo – jedynie do końca pierwszej dekady bieżącego stulecia. Następną dekadą rozpoczęła się już trendem spadkowym i trend ten trwał do 2015 r.

W roku 2016 urodziło się 382,3 tys. dzieci i było to o prawie 13 tys. więcej niż rok wcześniej. W kolejnym roku zarejestrowano 402,0 tys. urodzeń, czyli wystąpił dalszy wzrost o 19,7 tys. W 2018 roku znów jednak nastąpił spadek – liczba urodzeń była o 13,8 tys. mniejsza niż w roku poprzednim i wyniosła 388,2 tys. Kolejne dwa lata to dalsze spadki – spadek do poziomu 375,0 tys. w 2019 r. (o 13,2 tys.) i spadek do poziomu 355,3 tys. w 2020 r. (o 19,7 tys.). Toteż mimo pojawienia się dwuletniego wzrostu – w 2016 r. i w 2017 r. – nie ma powodów do optymizmu. Patrząc na rok 2018 i późniejsze, trzeba raczej przyjąć, że wzrost w okresie 2016–2017 był tylko

---

<sup>1</sup> Jako urodzenia należy tutaj rozumieć urodzenia żywe. Ale warto w tym kontekście wspomnieć, że liczba urodzeń martwych w ciągu ostatnich dziesięcioleci wyraźnie się zmniejszyła. Dla przykładu – w 1980 r. odnotowano 5794 urodzenia martwe, 3940 urodzeń martwych w 1990 r., 2128 w 2000 r., 1730 w 2010 r., 1277 w 2018 r., 1238 w 2019 r., 1231 w 2020 r. Urodzenia martwe stanowiły 0,8% ogółu urodzeń w 1980 r., 0,7% w 1990 r., 0,6% w 2000 r., 0,4% w 2010 r., 0,3% w 2018 r., 0,3% w 2019 r., 0,3% w 2020 r.

chwilowy i długookresowa tendencja spadkowa, która rozpoczęła się od połowy lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku, nie zostanie skutecznie zahamowana.

W roku 2020 odnotowano 477,4 tys. zgonów. Jeszcze w żadnym roku od czasów II wojny światowej nie zmarło w Polsce aż tyle osób. W stosunku do roku bezpośrednio poprzedzającego liczba zgonów zwiększyła się o 67,7 tys. Ale przecież wzrost ogólnej liczby zgonów nie zawsze oznacza, że rośnie umieralność. Wyjaśnienie rosnącej liczby zgonów może być bowiem inne, a mianowicie zwiększający się odsetek ludności w starszym wieku<sup>2</sup>. Obserwowany wzrost całkowitej liczby zgonów nie musi się przeto wiązać z większą umieralnością ludzi w każdej z grup wiekowych. Dla uzyskania odpowiedzi na pytanie, w których grupach wiekowych natężenie zgonów podnosi się, a w których spada, obliczono cząstkowe współczynniki umieralności odnoszące liczbę zgonów do liczebności ludności w danym wieku<sup>3</sup>. Otrzymane wyniki przedstawiono w tabeli 1.1.

Tabela 1.1. Zgony według wieku osób zmarłych w wybranych latach 1980–2020

Lata	Liczba zgonów na 100 tys. ludności w wieku					
	1–4	5–9	10–14	15–19	20–24	25–29
1980	80	40	32	71	116	137
1990	59	27	29	69	104	119
2000	31	17	19	52	78	89
2005	27	16	17	47	69	79
2010	20	12	15	44	65	70
2015	17	9	13	39	59	65
2016	16	9	11	35	56	65
2017	16	9	12	34	53	66
2018	16	9	14	36	58	68
2019	15	9	11	35	55	69
2020	13	8	10	36	60	72

<sup>2</sup> Skutkiem tego zwiększa się przeciętny wiek zmarłych. W Polsce w 2020 r. mediana wieku zmarłych wynosiła 77 lat (72 lata dla mężczyzn, 83 lata dla kobiet), podczas gdy – przykładowo – w 2000 r. mediana wieku zmarłych opiewała na 73 lata (69 lat dla mężczyzn, 78 lat dla kobiet).

<sup>3</sup> Przyjęto, że cząstkowy współczynnik umieralności to liczba zgonów osób z danej grupy wiekowej na 100 tys. ludności w rozpatrywanym wieku.

cd. tabeli 1.1

Lata	Liczba zgonów na 100 tys. ludności w wieku					
	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59
1980	174	262	403	610	892	1 272
1990	174	259	398	620	928	1 395
2000	122	196	332	523	787	1 146
2005	108	178	291	500	753	1 090
2010	93	150	254	414	685	1 017
2015	85	130	206	352	581	918
2016	89	129	201	347	564	897
2017	88	129	208	347	539	858
2018	92	131	210	338	543	894
2019	96	133	199	326	536	860
2020	100	147	219	353	593	929
Lata	Liczba zgonów na 100 tys. ludności w wieku					
	60–64	65–69	70–74	75–79	80–84	85 lat i więcej
1980	1 871	3 005	4 845	7 892	13 081	20 869
1990	2 044	2 981	4 468	7 282	11 704	20 155
2000	1 693	2 532	3 836	6 021	9 690	18 944
2005	1 541	2 222	3 337	5 231	8 671	18 344
2010	1 438	2 047	2 990	4 697	7 838	15 956
2015	1 384	1 960	2 790	4 249	7 210	15 400
2016	1 342	1 927	2 701	4 064	6 797	14 529
2017	1 341	2 025	2 971	4 038	6 936	15 895
2018	1 358	1 981	2 762	4 209	6 924	15 354
2019	1 336	1 967	2 706	4 088	6 627	14 798
2020	1 469	2 237	3 192	4 862	7 862	16 922

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Rocznik Demograficzny 2012 (2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021)*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012, tabl. 92 (133); 2016, tabl. 87 (117); 2017, tabl. 87 (117); 2018, tabl. 87 (117); 2019, tabl. 83 (107); 2020, tabl. 89 (113); 2021, tabl. 89 (113).

W tabeli 1.1 wyodrębniono 18 subpopulacji według wieku. Łatwo zauważyć, że w każdym roku objętym analizą umieralność dzieci była niższa niż umieralność młodzieży, umieralność młodzieży niższa niż umieralność dorosłych, a umieralność dorosłych rosła wraz z wiekiem. Jeśli zatem z roku na rok społeczeństwo polskie coraz bardziej się starzeje, a wciąż prawdą jest, że z wiekiem rośnie ryzyko zgonu, to wraz z postępującym procesem starzenia się społeczeństwa rośnie całkowita liczba

zgonów. Do 2019 roku zmniejszanie się cząstkowych współczynników umieralności w poszczególnych grupach wiekowych do pewnego stopnia łagodziło efekt starzejącego się społeczeństwa, objawiający się większą liczbą zgonów, ale go nie niwelowało. Hipotetycznie, gdyby struktura ludności według wieku nie zmieniała się, a spadały cząstkowe współczynniki umieralności tak jak do 2019 r. spadały, to całkowita liczba zgonów sukcesywnie by się zmniejszała. W rzeczywistości jednak było tak, że struktura z roku na rok się pogarszała, dlatego zjawisko zmniejszającej się umieralności w poszczególnych grupach wiekowych było w stanie jedynie złagodzić spowodowane zmianami strukturalnymi wzrosty liczby zgonów, lecz nie było w stanie tego rosnącego trendu zgonów zahamować. Niekorzystny wpływ zmian strukturalnych był na tyle duży, że nawet wyraźnie zmniejszająca się częstość zgonów w poszczególnych przedziałach wiekowych jego nie równoważyła<sup>4</sup>. Z kolei w 2020 r. prawie w każdej z wyodrębnionych w tabeli 1.1 subpopulacji można zaobserwować znaczny wzrost częstości zgonów. Był to pierwszy rok pandemii COVID-19.

Omawiając liczbę zgonów, należałoby również wspomnieć o umieralności niemowląt<sup>5</sup>. W 2020 roku zmarło 1270 dzieci w wieku poniżej pierwszego roku życia. Oznacza to, że przypadało 36 zgonów niemowląt na 10 tys. urodzeń żywych i stosunek ten jeszcze nigdy nie był taki niski<sup>6</sup>.

Przyrost naturalny ludności jest to różnica między liczbą urodzeń żywych i liczbą zgonów. Ponieważ w 2020 r. liczba zgonów przekraczała liczbę urodzeń żywych, przyrost naturalny był ujemny i wyniósł –122,0 tys. Warto zaakcentować, że w 2020 r. odnotowano najwyższy ubytek naturalny<sup>7</sup> ludności w powojennej Polsce. Wprawdzie od kilku lat roczna liczba zgonów jest większa od liczby urodzeń i w rezultacie przyrost naturalny jest ujemny, lecz w żadnym wcześniejszym roku ta ujemna różnica nie była tak duża.

Negatywny przyrost naturalny po raz pierwszy wystąpił w 2002 r. i proces kurczenia się populacji trwał przez cztery lata. W 2006 roku odnotowano już dodatnią różnicę między liczbą urodzeń i liczbą zgonów wynoszącą 4,5 tys. W okresie

<sup>4</sup> Największy spadek umieralności widoczny jest wśród dzieci. Skoro jednak udział procentowy dzieci w populacji mieszkańców Polski z dekady na dekadę zmniejsza się, to spadek częstości zgonów wśród dzieci ma coraz mniejsze przełożenie na kształtowanie się całkowitej liczby zgonów.

<sup>5</sup> Niemowlęta są to dzieci w wieku poniżej pierwszego roku życia.

<sup>6</sup> Dla porównania – w 1980 r. przed ukończeniem pierwszego roku życia zmarło 17,7 tys. dzieci, 10 640 w 1990 r., 3068 w 2000 r., 2057 w 2010 r., 1604 w 2017 r., 1494 w 2018 r., a w 2019 r. – 1412. Liczba zgonów niemowląt na 10 tys. urodzeń żywych wynosiła wówczas: 254 w 1980 r., 193 w 1990 r., 81 w 2000 r., 50 w 2010 r., 40 w 2017 r., 38 w 2018 r., 38 w 2019 r. Utrzymująca się od kilku lat bardzo niska umieralność niemowląt jest zjawiskiem jak najbardziej pozytywnym i wynika przede wszystkim z istotnego zmniejszenia się zgonów noworodków w pierwszym tygodniu życia.

<sup>7</sup> Jeśli przyrost naturalny ma wartość ujemną, nazywa się go ubytkiem naturalnym.

2002–2005, czyli w czasie przyrostu ujemnego, w wyniku ruchu naturalnego ubyło 31,1 tys. mieszkańców Polski. Ujemna różnica między liczbą urodzeń i liczbą zgonów pojawiła się ponownie w 2013 r. i przez wszystkie kolejne lata się utrzymywała. Od 2013 roku do 2020 r. łącznie za sprawą ujemnego przyrostu naturalnego ubyło w Polsce 234,1 tys. ludności.

Dane na temat liczby urodzeń, liczby zgonów i przyrostu naturalnego w retrospekcji do 1980 r. podano w tabeli 1.2.

Tabela 1.2. Ruch naturalny w latach 1980–2020

Lata	Urodzenia żywe	Zgony	Przyrost naturalny	Urodzenia żywe	Zgony	Przyrost naturalny
	w tysiącach			na 1000 ludności		
1	2	3	4	5	6	7
1980	695,8	353,2	342,6	19,5	9,9	9,6
1981	681,7	331,9	349,8	19,0	9,3	9,7
1982	705,4	337,9	367,5	19,5	9,3	10,2
1983	723,6	352,2	371,4	19,7	9,6	10,1
1984	701,7	367,6	334,1	19,0	10,0	9,0
1985	680,1	384,0	296,1	18,2	10,3	7,9
1986	637,2	378,8	258,4	17,0	10,1	6,9
1987	607,8	380,7	227,1	16,1	10,1	6,0
1988	589,9	373,0	216,9	15,6	9,9	5,7
1989	564,4	383,1	181,3	14,8	10,0	4,8
1990	547,7	390,3	157,4	14,3	10,2	4,1
1991	547,7	405,7	142,0	14,3	10,6	3,7
1992	515,2	394,7	120,5	13,5	10,3	3,2
1993	494,3	392,3	102,0	12,9	10,2	2,7
1994	481,3	386,4	94,9	12,6	10,1	2,5
1995	433,1	386,1	47,0	11,3	10,1	1,2
1996	428,2	385,5	42,7	11,2	10,1	1,1
1997	412,7	380,2	32,5	10,8	9,9	0,9
1998	395,6	375,3	20,3	10,3	9,8	0,5
1999	382,0	381,4	0,6	10,0	10,0	0,0
2000	378,3	368,0	10,3	9,9	9,6	0,3
2001	368,2	363,2	5,0	9,6	9,5	0,1
2002	353,8	359,5	-5,7	9,3	9,4	-0,1
2003	351,1	365,2	-14,1	9,2	9,6	-0,4

1	2	3	4	5	6	7
2004	356,1	363,5	-7,4	9,3	9,5	-0,2
2005	364,4	368,3	-3,9	9,6	9,7	-0,1
2006	374,2	369,7	4,5	9,8	9,7	0,1
2007	387,9	377,2	10,7	10,2	9,9	0,3
2008	414,5	379,4	35,1	10,9	10,0	0,9
2009	417,6	384,9	32,7	11,0	10,1	0,9
2010	413,3	378,5	34,8	10,7	9,8	0,9
2011	388,4	375,5	12,9	10,1	9,7	0,3
2012	386,3	384,8	1,5	10,0	10,0	0,0
2013	369,6	387,3	-17,7	9,6	10,1	-0,5
2014	375,2	376,5	-1,3	9,7	9,8	-0,0
2015	369,3	394,9	-25,6	9,6	10,3	-0,7
2016	382,3	388,0	-5,8	9,9	10,1	-0,2
2017	402,0	402,9	-0,9	10,5	10,5	-0,0
2018	388,2	414,2	-26,0	10,1	10,8	-0,7
2019	375,0	409,7	-34,8	9,8	10,7	-0,9
2020	355,3	477,4	-122,0	9,3	12,4	-3,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Rocznik Demograficzny 2021*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, tabl. I.

W oparciu o wielkości absolutne wyznaczono wielkości stosunkowe, które nazywano współczynnikami. Wielkość stosunkowa pozwala odnieść daną wielkość absolutną do bieżącego stanu liczebnego populacji Polski. Obliczono współczynnik urodzeń, współczynnik zgonów oraz współczynnik przyrostu naturalnego. Uzyskane wyniki umieszczono w trzech ostatnich kolumnach tabeli 1.2.

Na podstawie otrzymanych wartości współczynnika urodzeń<sup>8</sup> można stwierdzić, że w stosunku do liczebności populacji ogółem w 2020 r. urodziło się mniej dzieci niż rok wcześniej. Najmniejszą liczbę urodzeń przypadającą na 1000 mieszkańców zarejestrowano w 2003 r. – współczynnik urodzeń dla tego roku wyniósł 9,2.

W roku 2020 z powodu pandemii COVID-19 nastąpił wzrost umieralności do poziomu ponad 12 osób na każdy 1000 ludności kraju. W stosunku do 2019 r. oznaczało to dodatkowe 178 zgonów na każde 100 tys. mieszkańców Polski. W 2020 roku współczynnik zgonów miał wartość wyższą nie tylko w porównaniu z rokiem 2019,

<sup>8</sup> W demografii współczynnik urodzeń nazywany jest też współczynnikiem rodności. Zob. A. Rossa, *Podstawy demometrii*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2019, s. 31.



ale – co niezmiernie istotne – w latach wcześniejszych jego wartość też była niższa niż w 2020 r.

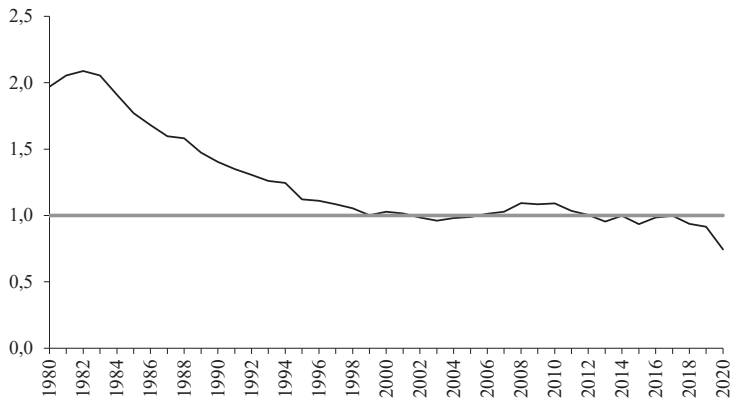
Współczynnik przyrostu naturalnego jest różnicą między współczynnikiem urodzeń i współczynnikiem zgonów. Ponieważ współczynnik urodzeń w 2020 r. miał mniejszą wartość niż współczynnik zgonów, współczynnik przyrostu naturalnego był ujemny i opiewał na  $-3,2$ . Skutkiem tego w 2020 r. w Polsce w wyniku ruchów naturalnych ubyły 32 osoby na każde 10 tys. mieszkańców.

Współczynnik dynamiki demograficznej jest stosunkiem liczby urodzeń żywych do liczby zgonów. Gdy jego wartość przekracza 1, liczba urodzeń jest większa od liczby zgonów i przyrost naturalny jest dodatni. Jego wartość równa 1 oznacza zrównanie się liczby urodzeń z liczbą zgonów i wtedy przyrost naturalny wynosi 0. Z kolei wartość współczynnika dynamiki demograficznej niższa od 1 jest rezultatem większej liczby zgonów niż urodzeń. W takim przypadku przyrost naturalny jest ujemny.

W latach 1981–1983 współczynnik dynamiki demograficznej przekraczał wartość 2 i już nigdy taka sytuacja się nie powtórzyła. Współczynnik mniejszy od 1 po raz pierwszy pojawił się w Polsce w 2002 roku. Wyniósł on wówczas 0,984, co jest tożsame z powiedzeniem, że liczba urodzeń żywych była o 1,6% mniejsza od liczby zgonów. W latach 2006–2012 nieznacznie przekroczył pułap 1, lecz od 2013 r. niezmiennie utrzymuje się na poziomie poniżej 1. W 2020 roku współczynnik dynamiki demograficznej opiewał na 0,744, czyli na każde 1000 zgonów przypadały tylko 744 urodzenia. W 2019 roku był on na wyraźnie wyższym pułapie niż rok później – wyniósł 0,915. Jego spadek w 2020 r. był skutkiem spadku liczby urodzeń przy jednoczesnym wzroście liczby zgonów. Warto uwypuklić fakt, że w 2020 r. iloraz liczby urodzeń i liczby zgonów był niemal trzykrotnie niższy niż na początku lat osiemdziesiątych XX w.

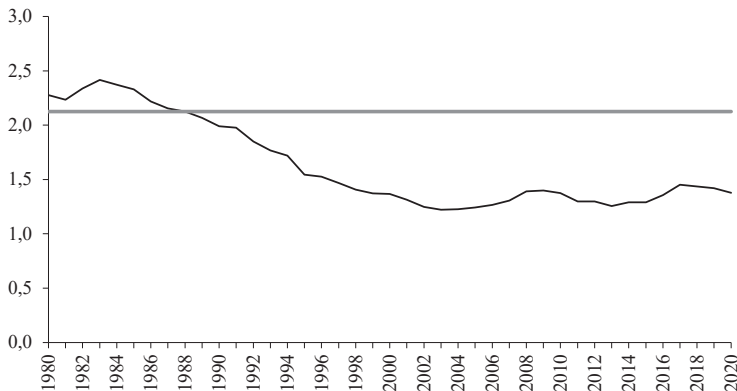
Kształtowanie się współczynnika dynamiki demograficznej w poszczególnych latach okresu 1980–2020 zaprezentowano na rysunku 1.1. Na rysunku tym widoczny jest moment, w którym rozpoczął się kryzys demograficzny w Polsce. Rysunek 1.1 bardzo dobrze pokazuje także, jak długo już ten kryzys trwa.

Współczynnik dzietności to liczba dzieci urodzonych przeciętnie przez kobietę w ciągu jej całego okresu rozrodczego przy założeniu, że w poszczególnych fazach tego okresu rodziłaby z intensywnością obserwowaną wśród kobiet w badanym roku. Jako okres rozrodczy kobiety przyjmuje się wiek 15–49 lat. Zmiany wartości współczynnika dzietności w ciągu lat 1980–2020 zilustrowano na rysunku 1.2.



Rysunek 1.1. Współczynnik dynamiki demograficznej w latach 1980–2020

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 1.2.



Rysunek 1.2. Dzietność kobiet w latach 1980–2020 na tle poziomu zabezpieczającego prostą zastępowalność pokoleń

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Rocznik Demograficzny 2021*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, tabl. V.

Aby zagwarantować prostą zastępowalność pokoleń, rocznie na każde 100 kobiet w wieku 15–49 lat powinno przypadać średnio 210–215 urodzonych dzieci. Wówczas współczynnik dzietności wyniósłby 2,1–2,15 i każda kobieta zostałaby w przyszłości zastąpiona przez córkę<sup>9</sup>. W Polsce współczynnik dzietności po raz ostatni miał taką wartość pod koniec lat osiemdziesiątych XX w. W 1997 roku spadł poniżej 1,5 i już

<sup>9</sup> *Urodzenia i dzietność*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018, s. 2.

nigdy nie przekroczył tego pułapu. W 2003 roku współczynnik dzietności osiągnął wartość najniższą z notowanych kiedykolwiek w Polsce – wynosił nieco ponad 1,2. W latach 2016–2017 wzrósł nieznacznie, ale po tym krótkotrwałym wzroście wartość współczynnika dzietności w 2018 r. znów spadła.

W roku 2015 omawiana miara ukształtowała się na poziomie 1,289. W 2016 roku na 100 kobiet w wieku rozrodczym przypadało 136 urodzonych dzieci. W 2017 roku odnotowano około 145 urodzeń na 100 kobiet w wieku 15–49 lat. Od 2018 roku natomiast wartość współczynnika dzietności ustawicznie spada i w 2020 r. przeciętna liczba dzieci urodzonych przez kobietę w ciągu całego jej okresu rozrodczego wyniosła tylko 1,378. Bez względu jednak na chwilowe wahania dzietność kobiet w Polsce daleko odbiega od poziomu zapewniającego stabilny rozwój demograficzny kraju i nic nie wskazuje na to, że sytuacja ta się zmieni<sup>10</sup>.

W tabeli 1.3 umieszczono dane dotyczące płodności kobiet w zależności od wieku. Płodność ta wyrażona jest liczbą urodzeń żywych na 1000 kobiet będących w danym wieku. Zebrane w tabeli 1.3 dane pozwolą na opisanie zmian, jakie zaszły od 1980 roku.

Tabela 1.3. Płodność kobiet w poszczególnych grupach wieku rozrodczego w wybranych latach 1980–2020

Lata	Urodzenia żywe na 1000 kobiet w wieku						
	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49 lat
1980	33	180	136	69	29	8	1
1990	34	158	115	59	26	6	≈0
2000	17	83	95	52	21	5	≈0
2005	14	59	90	59	23	5	≈0
2010	15	56	94	75	31	6	≈0
2015	12	47	88	74	32	7	≈0
2016	12	48	92	79	34	7	≈0
2017	11	51	99	86	37	7	≈0
2018	10	49	98	85	38	8	≈0
2019	9	47	97	85	38	8	≈0
2020	8	44	96	83	38	8	≈0

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Rocznik Demograficzny 2007 (2017, 2019, 2021)*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2007, tabl. 76 (132); 2017, tabl. 73 (103); 2019, tabl. 70 (94); 2021, tabl. 76 (100).

<sup>10</sup> *Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2018 r. Stan w dniu 31 XII*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019, s. 10.

W roku 1980 najczęściej rodziły kobiety w wieku 20–24 lata. W 1990 roku wiek największej płodności kobiety również przypadał na lata 20–24. Ale w 2000 r. najczęściej rodziły nie kobiety mające 20–24 lata, lecz kobiety w wieku 25–29 lat.

Porównując liczby w poszczególnych wierszach i kolumnach tabeli 1.3, można zauważyć pokaźny wzrost płodności kobiet będących w wieku 30–34 lat. W ostatnim czasie kobiety w wieku od 30 do 34 lat rodziły prawie tak często, jak te mające od 25 do 29 lat.

Informacje znajdujące się w tabeli 1.3 uprawniają do stwierdzenia, że wyraźnie różnie płodność kobiet będących w wieku 35–39. W pierwszym dziesięcioleciu obecnego stulecia rocznie rodziło się mniej niż 30 dzieci na każde 1000 takich kobiet, lecz w drugiej dekadzie nastąpił duży wzrost płodności kobiet z tej grupy i w 2020 r. urodziło się już 38 dzieci na każde 1000 kobiet mających od 35 do 39 lat.

Obserwowany na przestrzeni lat spadek wartości współczynnika płodności w młodszych grupach okresu rozrodczego i wzrost wartości tego współczynnika w grupach starszych świadczy o tym, że kobiety w Polsce coraz bardziej odraczają realizację swoich zamierzeń prokreacyjnych. Wiek matki w momencie urodzenia pierwszego dziecka pozostaje w silnym związku z liczbą posiadanych dzieci w całym cyklu życia – im później kobieta decyduje się na macierzyństwo, tym mniejsze jest prawdopodobieństwo posiadania kolejnego dziecka<sup>11</sup>.

Bieżąca liczba urodzeń zależy nie tylko od płodności, ale także od tego, jak duża jest liczebność zbiorowości kobiet w wieku 15–49 lat<sup>12</sup>. Należy więc zaznaczyć, że to, jakie zmiany nastąpiły w liczbie urodzeń w porównywanych latach, jest wypadkową działania obydwu czynników – czyli zmiany natężenia urodzeń oraz zmiany wielkości zbiorowości kobiet w wieku prokreacyjnym. Informacje na temat kształtowania się stanu liczebnego populacji kobiet w wieku rozrodczym w wybranych latach okresu 1980–2020 przedstawiono w tabeli 1.4.

Na dzień 31 XII 2000 r. w Polsce było ponad 10 mln kobiet w wieku prokreacyjnym. Do końca 2020 r. liczba ich spadła do poziomu poniżej 9 mln, czyli o ponad 1/10. Oprócz spadku liczebności pań w wieku 15–49 lat nieprzerwanie spada również ich udział w całkowitej zbiorowości kobiet. W 2005 roku kobiety w wieku rozrodczym stanowiły ponad połowę populacji kobiet i w trakcie kolejnych lat ich udział procentowy spadł do 44,9%. Oznacza to, że nawet gdyby płodność kobiet wzrosła, to wcale

<sup>11</sup> H. Kelm, *Skuteczność polityki rodzinnej w warunkach regresu demograficznego w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2018, s. 49.

<sup>12</sup> M. Gazińska, *Potencjał demograficzny w regionie. Analiza ilościowa*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2003, s. 57.

nie musi to przełożyć się na wzrost liczby urodzeń, albowiem z roku na rok kurczy się wielkość populacji pań będących w wieku płodności.

Tabela 1.4. Udział kobiet w wieku 15–49 lat w ogólnej liczbie kobiet w wybranych latach 1980–2020 – stan w dniu 31 XII

Lata	Liczba kobiet ogółem (tys.)	Liczba kobiet w wieku 15–49 lat (tys.)	Odsetek kobiet w wieku 15–49 lat (%)
1980	18 324,3	9 100,7	49,7
1990	19 521,0	9 409,0	48,2
2000	19 716,6	10 094,3	51,2
2005	19 703,2	9 865,3	50,1
2010	19 876,7	9 514,2	47,9
2015	19 839,2	9 187,3	46,3
2016	19 839,8	9 128,4	46,0
2017	19 840,4	9 065,7	45,7
2018	19 829,3	9 000,3	45,4
2019	19 815,5	8 934,3	45,1
2020	19 762,8	8 866,6	44,9

Źródło: obliczenia własne na podstawie publikacji *Rocznik Demograficzny 2012 (2017, 2019, 2021)*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012 (2017, 2019, 2021), tabl. 14.

Na skutek starzenia się społeczeństwa polskiego rośnie udział ludności ze starszych grup wieku i spada udział ludności z młodszych grup wieku. W wyniku tego procesu w populacji kobiet mających 15–49 lat coraz bardziej przeważają panie z górnej części tego przedziału, a reprezentacja pań z dolnej części tego przedziału jest coraz mniejsza, co skutkuje wzrostem przeciętnego wieku matki.

Na koniec 1980 r. ponad połowa kobiet w wieku prokreacyjnym to były kobiety przed trzydziestką, a co trzecia miała mniej niż 25 lat, podczas gdy na koniec 2020 r. przed trzydziestką było tylko 34%, a od 15 do 24 lat miała jedynie co piąta kobieta będąca w okresie rozrodczym.

Kolejną obserwacją jest to, że obecnie kobiety odkładają swoje decyzje o posiadaniu potomstwa na późniejsze lata bardziej niż kiedyś, czego efektem jest omówione już zmniejszanie się płodności kobiet należących do młodszych grup wieku i wzrost płodności kobiet należących do starszych grup wieku. Złożenie wpływu tych dwóch czynników – czyli procesu starzenia się społeczeństwa wraz z coraz większym odsuwaniem w czasie decyzji o macierzyństwie – zwielokrotnia intensywność zmian

w rozkładzie urodzeń według wieku matki<sup>13</sup>. W celu pokazania tych przeobrażeń strukturalnych zebrano dane na temat liczby urodzeń w odniesieniu do wieku matki. Dane te przedstawiono w tabeli 1.5.

Tabela 1.5. Urodzenia żywe według wieku matki w wybranych latach 1980–2020

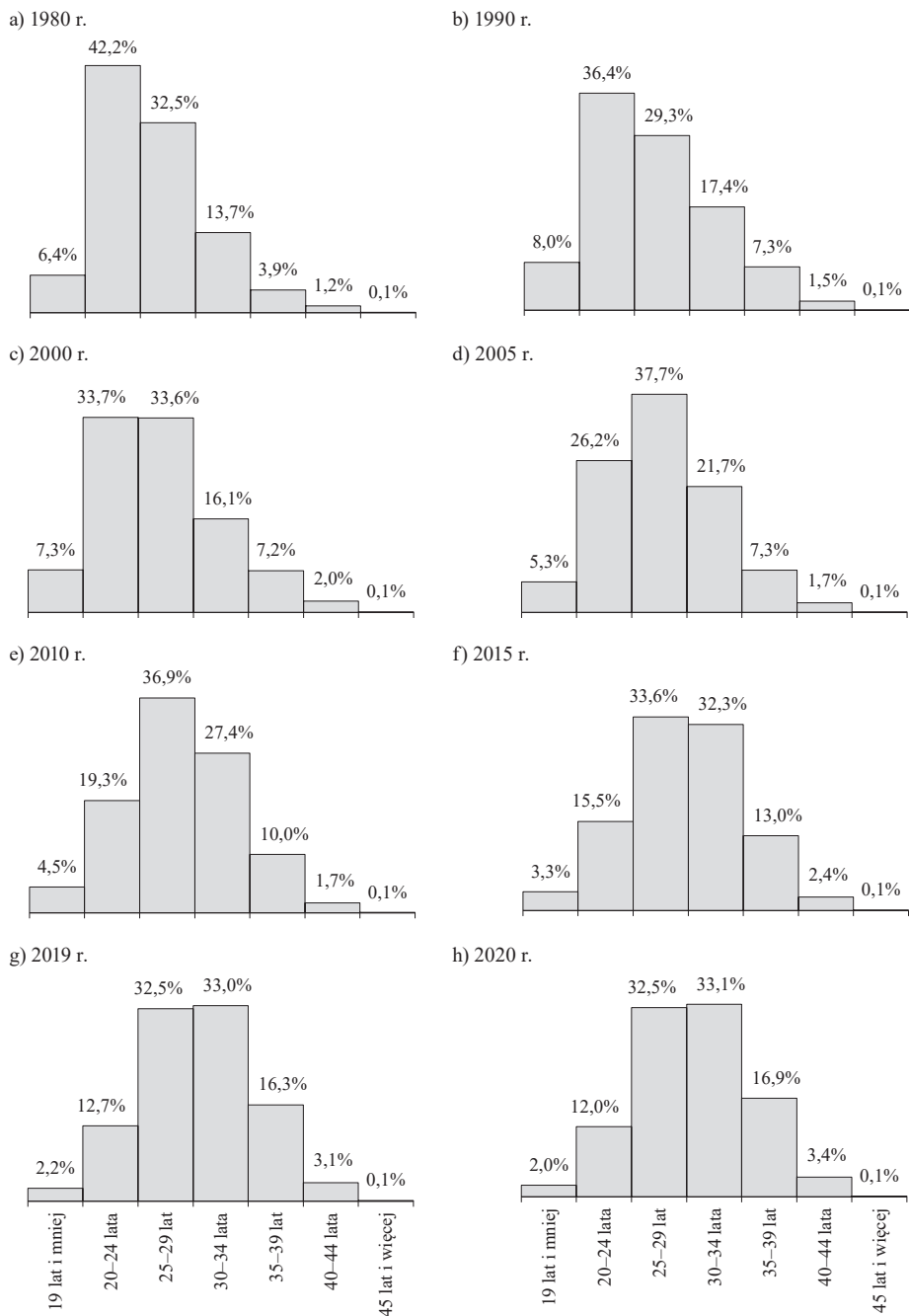
Lata	19 lat i mniej	20–24 lata	25–29 lat	30–34 lata	35–39 lat	40–44 lata	45 lat i więcej	Suma
1980	44 544	293 944	226 121	95 290	27 118	8 069	673	695 759
1990	44 074	199 575	160 520	95 052	39 847	8 374	278	547 720
2000	27 771	127 319	127 078	61 101	27 300	7 447	332	378 348
2005	19 295	95 533	137 307	79 152	26 654	6 116	326	364 383
2010	18 456	79 834	152 711	113 369	41 500	7 136	294	413 300
2015	12 030	57 107	123 994	119 140	47 972	8 725	340	369 308
2016	11 320	55 770	126 651	126 194	52 316	9 658	348	382 257
2017	10 076	55 928	132 464	134 904	57 563	10 642	405	401 982
2018	9 224	51 745	127 208	128 762	59 546	11 210	483	388 178
2019	8 277	47 792	121 881	123 784	61 004	11 747	469	374 954
2020	7 118	42 754	115 366	117 498	60 082	11 989	502	355 309

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Rocznik Demograficzny 2007 (2017, 2019, 2021)*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2007, tabl. 72 (128); 2017, tabl. 60 (90); 2019, tabl. 58 (82); 2021, tabl. 60 (84).

Na podstawie informacji z tabeli 1.5 sporządzono rozkłady urodzeń żywych w odniesieniu do wieku matki. Zademonstrowano je na rysunku 1.3.

Porównanie wykresów pozwala na określenie charakteru zmian, jakie na przestrzeni lat zaszły w kształcie rozkładu urodzeń w konfrontacji z wiekiem matki. W 1980 roku najczęściej dzieci było wydanych na świat przez matki mające 20–24 lata (42,2% noworodków). W 1990 roku też najczęściej dzieci zostało urodzonych przez kobiety w wieku od 20 do 24 lat (36,4%). Natomiast w 2000 r. co trzeci noworodek miał matkę w wieku 20–24 lat i co trzeci noworodek miał matkę w wieku 25–29 lat. W 2005 roku dominanta przypadała na ten późniejszy wiek, czyli 25–29 lat. Potem odsetek dzieci urodzonych przez kobiety w wieku 30–34 lat zaczął tak szybko rosnąć, że zrównał się z odsetkiem dzieci urodzonych przez kobiety

<sup>13</sup> P. Nowak, *Tendencje i determinanty podaży i popytu na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego*, w: *Co z tą pracą? Pomorze Zachodnie w perspektywie interdyscyplinarnej i międzynarodowej*, red. S. Flejterski, Wydawnictwo ZAPOL, Szczecin 2013, s. 30–31.



Rysunek 1.3. Rozkład urodzeń żywych według wieku matki

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 1.5.

mające od 25 do 29 lat. W latach 2019 i 2020 więcej dzieci było rodzonych przez matki mające 30–34 lata niż przez matki mające 25–29 lat. Co warte podkreślenia, w ostatnim czasie rodzące się dziecko częściej miało matkę w wieku 35–39 lat niż 20–24 lat oraz częściej miało matkę w wieku 40–44 lat niż 19 lat bądź mniej.

Analiza przebiegu opisywanych procesów wskazuje jednoznacznie, że obserwowana od lat zapaść demograficzna nie jest czymś przejściowym, a wręcz przeciwnie – jest skutkiem głębokich i trwałych przeobrażeń w zachowaniach prokreacyjnych ludności. Przemiany te będą miały daleko idące konsekwencje w postaci dynamicznie zmniejszającej się liczby ludności Polski oraz pogarszającej się struktury społeczeństwa. Wydaje się, że postępujących procesów depopulacji i starzenia się społeczeństwa polskiego nie da się już zatrzymać.

## 1.2. Migracje zagraniczne ludności na pobyt stały

Ogólna liczba ludności kraju jest kształtowana nie tylko przez ruch naturalny (czyli liczbę urodzeń i liczbę zgonów), lecz również przez migracje zagraniczne na pobyt stały. W 2020 roku piąty rok z rzędu odnotowano dodatnie saldo migracji zagranicznych<sup>14</sup> na pobyt stały. Wcześniej przez kilka dziesięcioleci saldo to było ujemne. Jednak w 2020 r. napływ do Polski jedynie nieznacznie przekroczył odpływ i po dwóch latach wzrostów saldo definitywnych migracji zagranicznych spadło. Na pobyt stały zameldowano w tym roku nieco ponad 13 tys. osób mających poprzednie stałe miejsce zamieszkania za granicą, a definitywny wyjazd za granicę zgłosiło niespełna 9 tys. osób, co dało saldo wielkości 4,5 tys. osób.

Szczegółowe informacje na temat liczby imigrantów, liczby emigrantów oraz różnicy między liczbą imigrantów i emigrantów w wybranych latach okresu 1980–2020 znajdują się w tabeli 1.6.

Istotna jest nie tylko całkowita wielkość imigracji i emigracji, lecz także jej struktura. Osoby, które osiedliły się w Polsce, nie należą do tych samych grup wiekowych, co osoby opuszczające Polskę. Skalę istniejących różnic w tym zakresie da się w łatwy sposób ocenić na podstawie graficznego porównania populacji imigrantów i populacji emigrantów pod względem wieku. Porównanie takie przygotowane w oparciu o dane pochodzące z 2020 r. zaprezentowano na rysunku 1.4.

---

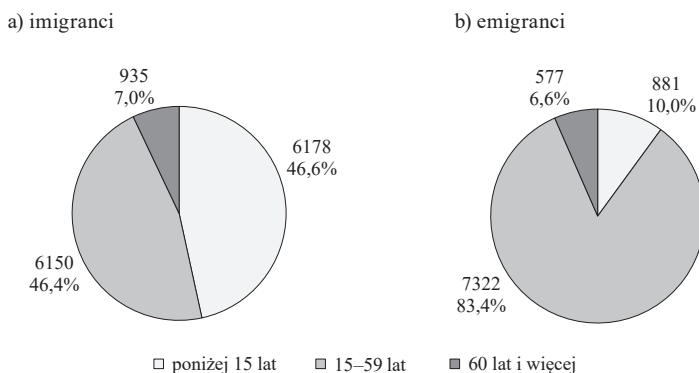
<sup>14</sup> Saldo migracji zagranicznych jest różnicą między napływem i odpływem ludności.



Tabela 1.6. Migracje zagraniczne ludności na pobyt stały w wybranych latach 1980–2020

Lata	Imigracja	Emigracja	Saldo migracji
	w tysiącach		
1980	1,5	22,7	-21,2
1990	2,6	18,4	-15,8
2000	7,3	27,0	-19,7
2005	9,3	22,2	-12,9
2010	15,2	17,4	-2,1
2015	12,3	28,1	-15,8
2016	13,5	12,0	1,5
2017	13,3	11,9	1,4
2018	15,5	11,8	3,6
2019	16,9	10,7	6,2
2020	13,3	8,8	4,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Rocznik Demograficzny 2021*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, tabl. I.



Rysunek 1.4. Imigranci i emigranci w 2020 roku według wieku

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Rocznik Demograficzny 2021*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, tabl. 26 (169).

Na podstawie rysunku 1.4 można stwierdzić, że do Polski napływa przede wszystkim ludność w wieku nieprodukcyjnym, podczas gdy z Polski odpływa głównie ludność w wieku produkcyjnym. Migracja zagraniczna powoduje zatem dodatkowe obciążenie demograficzne kraju, podwyższając wynik stosunku liczby osób w wieku nieprodukcyjnym do liczby osób w wieku produkcyjnym. Poprzez niewspółmiernie duży odpływ ludności w wieku produkcyjnym ruch wędrowny pogłębia w naszym kraju niedobory wykwalifikowanych pracowników, a nie je sptyca. Sytuacja taka przekłada się również na tempo wzrostu gospodarczego, które

potencjalnie mogłoby być wyższe, gdyby z Polski nie odpływali zdolni do pracy, wykształceni ludzie.

Główne kierunki emigracji definitywnej pozostają od wielu lat niezmiennie – są to Niemcy i Wielka Brytania. Do Niemiec w 2020 r. wyjechało na stałe 2588 mieszkańców Polski (w 2019 r. – 3846, w 2018 r. – 4370). Do Wielkiej Brytanii w 2020 r. wyjechały na stałe 2102 osoby (w 2019 r. – 2383, w 2018 r. – 2719).

Ze względu na fakt, że imigranci przybywający do Polski w celu zamieszkania na stałe to w większości powracający Polacy, kraje emigracyjne są często głównymi krajami poprzedniego zamieszkania imigrantów. W tym przypadku na pierwszym miejscu w 2020 r. znajdowała się Wielka Brytania, skąd przybyło do Polski 2810 osób (w 2019 r. – 4015, w 2018 r. – 3511), a na drugim Niemcy – 2230 osób (w 2019 r. – 2507, w 2018 r. – 2320). Trzecie miejsce zajęła Ukraina – w 2020 r. na stałe zameldowały się w Polsce 2052 osoby z Ukrainy.

### 1.3. Problem pogarszającej się struktury ludności

Zmiana liczby ludności w danym okresie nazywana jest przyrostem rzeczywistym. Wielkość przyrostu rzeczywistego jest wypadkową dwóch składowych: przyrostu naturalnego i salda migracji zagranicznych definitywnych. Kiedy wynik ruchu naturalnego jest dodatni, czyli liczba urodzeń żywych przekracza liczbę zgonów, przyrost rzeczywisty – w zależności od znaku i wielkości salda migracji zagranicznych – może być dodatni albo ujemny. Kiedy przyrost rzeczywisty jest ujemny, mówi się wówczas o ubytku rzeczywistym.

Według krajowej definicji miejsca zamieszkania w liczbie ludności Polski ujmowani są tylko stali mieszkańcy<sup>15</sup>. Oznacza to, że bilans nie obejmuje osób przybyłych z zagranicy na pobyt czasowy (bez względu na okres ich czasowego przebywania w Polsce), natomiast w liczbie ludności są ujmowani stali mieszkańcy Polski przebywający czasowo za granicą (bez względu na okres ich nieobecności).

Na koniec 2020 r. ludność Polski liczyła około 38 265 tys. osób, tj. o 117,5 tys. mniej niż rok wcześniej. Na każdy 1000 mieszkańców Polski ubyły przez rok 3 osoby. Zmniejszenie się w 2020 r. liczby ludności było skutkiem przede wszystkim ujemnego przyrostu naturalnego wynoszącego –122,0 tys. Wprawdzie saldo migracji zagranicznych na pobyt stały było w 2020 r. dodatnie, ale miało na tyle małą wartość,

<sup>15</sup> Osoby zameldowane lub stale mieszkające bez zameldowania, ale posiadające wcześniej stały meldunek w Polsce.

że jedynie w niewielkim stopniu kompensowało ubytek ludności spowodowany ujemną różnicą między liczbą urodzeń i liczbą zgonów.

W tym kontekście należałoby zaznaczyć, że na przestrzeni ostatnich czterech dekad saldo migracji zagranicznych było zazwyczaj ujemne i zmniejszało przyrost liczby mieszkańców Polski. Trzeba też dodać, że bezpośrednio po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej nastąpił tak gwałtowny odpływ ludności, że ujemne saldo migracji zagranicznych miało dużo większy wpływ na zmniejszenie się liczby ludności Polski niż ujemna różnica między liczbą urodzeń i liczbą zgonów.

Informację o tym, jak poszczególne składowe kształtowały liczbę mieszkańców Polski w latach 1980–2020, przedstawiono w tabeli 1.7.

Tabela 1.7. Bilans ludności Polski

Lata	Urodzenia żywe	Zgony	Przyrost naturalny	Imigracja	Emigracja	Saldo migracji	Przyrost rzeczywisty
	w tysiącach						
1980–1989	6587,6	3642,4	2945,2	16,2	271,0	-254,8	2690,4
1990–1999	4637,8	3877,9	759,9	68,0	216,2	-148,2	611,7
2000–2009	3766,1	3698,9	67,2	104,8	267,8	-163,1	-95,9
2010–2019	3849,6	3912,3	-62,9	141,3	193,2	-51,8	-114,7
2020	355,3	477,4	-122,0	13,3	8,8	4,5	-117,5

Źródło: obliczenia własne na podstawie publikacji *Rocznik Demograficzny 2021*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, tabl. I.

Na podstawie znajdujących się w tabeli 1.7 danych można wyciągnąć kilka interesujących wniosków. Otóż w latach dziewięćdziesiątych przyrost rzeczywisty był ponad czterokrotnie mniejszy niż dekadę wcześniej. W czasie dziesięciu kolejnych lat, czyli w okresie 2000–2009, liczba mieszkańców Polski wyraźnie spadła i spadek ten był skutkiem głównie ujemnego salda migracji zagranicznych. Sumaryczny przyrost naturalny za lata 2000–2009 był dodatni, lecz nadwyżka liczby emigrantów nad liczbą imigrantów okazała się na tyle duża, że w ciągu dekady w kraju ubyło prawie 96 tys. mieszkańców. Lata 2010–2019 przyniosły dalszy spadek liczby ludności. W trakcie trwania tych dziesięciu lat liczba mieszkańców Polski zmniejszyła się o około 115 tys. i złożyły się na to dwa elementy: ujemny przyrost naturalny oraz ujemne saldo migracji zagranicznych. Natomiast podczas ostatniego badanego roku ubyło 117,5 tys. ludności, tj. więcej niż łącznie przez całą poprzedzającą ten rok dekadę.

W Polsce następują bardzo niekorzystne zmiany strukturalne w odniesieniu do wieku mieszkańców. Oczywiście proces starzenia się ludności jest głównie efektem zbyt małej liczby urodzeń w porównaniu z liczbą zgonów, ale nie tylko tego. Starzenie się społeczeństwa polskiego to także rezultat sukcesywnego wydłużania się trwania życia<sup>16</sup>.

Szybki postęp w dziedzinie medycyny umożliwiający wcześniejsze i dokładniejsze diagnozowanie chorób, a tym samym skuteczniejsze ich leczenie, wydatnie wpłynął na wydłużenie się przeciętnej długości życia. Ogólne polepszenie warunków bytowania, w tym warunków pracy, kształcenia, kultury fizycznej, wypoczynku i rekreacji, ma również pozytywne oddziaływanie na stałą poprawę kondycji zdrowotnej Polaków, a tym samym na ich dłuższe życie<sup>17</sup>. Nie bez wpływu na zachowanie dobrego samopoczucia pozostaje też coraz większa świadomość znaczenia, jakie ma prowadzenie odpowiedniego trybu życia, w tym prawidłowy sposób odżywiania się, regularne uprawianie sportu i utrzymywanie masy ciała na właściwym poziomie. Zdrowy styl życia i korzystanie z profilaktyki zdrowotnej jest szczególnie propagowane wśród dzisiejszych czterdziesto- i pięćdziesięciolatków, w kolejnych latach zatem należy się spodziewać dalszych pozytywnych zmian w stanie zdrowia ludności i coraz większej średniej długości życia. Rosnąca długowieczność jest bez wątpienia cennym osiągnięciem cywilizacyjnym i powszechnie wspieranym celem<sup>18</sup>. Obserwując postępy w światowej nauce, przyspieszenie, z jakim wdrażane są innowacyjne rozwiązania, oraz wręcz oszałamiający rozwój w obszarze stosowanych w medycynie technologii, wydaje się, że istnieje realne prawdopodobieństwo nagłego, znacznego wzrostu długowieczności w perspektywie najbliższych lat. Może to nastąpić, na przykład, w wyniku pojawienia się nieoczekiwane jakiegось przełomowego odkrycia.

W tabeli 1.8 umieszczono szacunki dotyczące przeciętnej liczby lat dalszego trwania życia osób urodzonych w wybranych latach okresu 1980–2020.

---

<sup>16</sup> Trwanie życia wyraża średnią liczbę lat, jaką ma jeszcze do przeżycia osoba w danym wieku, przy założeniu stałego poziomu umieralności z okresu, dla którego opracowano tablice trwania życia. W przypadku noworodka (dziecka urodzonego w roku, dla którego liczone są tablice trwania życia) jest to przeciętne trwanie całego jego życia, tj. oczekiwana liczba lat, jakich dożyje. W przypadku osoby będącej już w określonym wieku jest to przeciętne dalsze trwanie życia, czyli oczekiwana liczba kolejnych lat jej życia.

<sup>17</sup> A. Richert-Każmierska, *Polityka państwa wobec starzenia się ludności w Polsce*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2019, s. 92.

<sup>18</sup> G. Trzpiot, J. Majewska, *Długowieczność – modelowanie i analiza ryzyk*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2020, s. 7.

Tabela 1.8. Oczekiwane trwanie życia dziecka urodzonego w latach 1980–2020

Lata	Kobiety	Mężczyźni
	trwanie życia w latach	
1980	74,4	66,0
1990	75,2	66,2
2000	78,0	69,7
2005	79,4	70,8
2010	80,6	72,1
2015	81,6	73,6
2016	81,9	73,9
2017	81,8	74,0
2018	81,7	73,8
2019	81,8	74,1
2020	80,7	72,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Rocznik Demograficzny 2016 (2021)*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016, tabl. 115 (145); 2021, tabl. 117 (141).

Populację mężczyzn cechuje nadumieralność i nadumieralność ta odnosi się właściwie do każdej grupy wiekowej<sup>19</sup>. W efekcie życie mężczyzny trwa średnio krócej niż życie kobiety. Urodzona w 1980 r. dziewczynka miała przed sobą średnio 74,4 lata życia, a chłopiec – średnio 66 lat. Natomiast przewidywane trwanie życia osoby urodzonej w 2020 r. to już 80,7 lat dla dziecka płci żeńskiej i 72,6 lat dla dziecka płci męskiej. Jednak wzrost liczby zgonów wywołany szerzącą się epidemią COVID-19 znalazł odzwierciedlenie w odwróceniu trendu wydłużającego się trwania życia. Przeciętna liczba lat trwania życia w ostatnim badanym roku zmniejszyła się o rok w przypadku kobiet i o półtora roku w przypadku mężczyzn.

W konsekwencji szybkiego wydłużania się przeciętnego trwania życia następuje ogromny wzrost stanu liczebnego populacji w mocno zaawansowanym wieku. Na koniec 1980 r. w Polsce było 522,6 tys. osób co najmniej 80-letnich, podczas gdy na koniec 2020 r. było ich 1684,0 tys. Oznacza to, że w tym czasie liczebność ludności w wieku zaawansowanej starości w całkowitej populacji Polski potroiła się. W 1980 r. udział osób w wieku sędziwym (tj. 80 lat i więcej) wynosił niespełna 1,5%. W 2020 r. odsetek ten wzrósł do pułapu 4,4%.

<sup>19</sup> A. Orwat-Acedańska, *Modeling socio-economic factors of life expectancy in Poland using panel data*, w: *Modeling of complex data sets and risk analysis*, red. G. Trzpiot, Publishing House of the University of Economics in Katowice, Katowice 2021, s. 15.

Oczywiście obserwowany dynamiczny wzrost oczekiwanej długości życia – a zwłaszcza życia w zdrowiu – należy uznać za zjawisko jak najbardziej pozytywne. Ale jeśli towarzyszy temu głęboki spadek liczby urodzeń oraz zwiększona emigracja ludzi młodych, skutkuje to niekorzystnymi zmianami w strukturze demograficznej społeczeństwa.

W demografii starzenie się społeczeństwa rozumie się jako zwiększanie odsetka osób starszych przy jednoczesnym zmniejszaniu odsetka dzieci i młodzieży. Stopień zaawansowania procesu starzenia się populacji w sposób syntetyczny obrazuje mediana wieku<sup>20</sup>. W 2020 roku mieszkaniec Polski będący w wieku równym wartości środkowej miał 41,7 lat, podczas gdy jeszcze cztery dekady temu połowa społeczeństwa była poniżej trzydziestki. W 1990 roku mediana wieku wynosiła 32,3 lata, 35,4 lat w 2000 r., 38,0 lat w 2010 r., 41,3 lat w 2019 r.

Jak wcześniej wspomniano, mężczyźni żyją krócej niż kobiety. Dla mężczyzn wiek środkowy w 2020 r. wyniósł 40,1 lat, a dla kobiet – 43,3 lat. Informację na temat mediany wieku kobiet i mężczyzn w wybranych latach okresu 1980–2020 umieszczono w tabeli 1.9.

Tabela 1.9. Mediana wieku kobiet i mężczyzn dla wybranych lat 1980–2020

Lata	Kobiety	Mężczyźni
	wiek w latach	
1980	31,0	28,4
1990	33,7	30,9
2000	37,4	33,4
2005	38,9	34,7
2010	39,9	36,3
2015	41,6	38,2
2016	41,9	38,6
2017	42,2	38,9
2018	42,6	39,3
2019	43,0	39,7
2020	43,3	40,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Rocznik Demograficzny 2021*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, tabl. V.

<sup>20</sup> Mediana wieku (wiek środkowy) ludności jest parametrem wyznaczającym granicę wieku, którą połowa ludności już przekroczyła, a druga połowa jeszcze nie osiągnęła.

W wyniku wydłużania się trwania życia oraz małej liczby urodzeń mediana wieku mieszkańca Polski cały czas rośnie. Na skutek zdecydowanie wyższej umieralności mężczyzn wiek środkowy kobiet istotnie przekracza wiek środkowy mężczyzn. Niemniej jednak mediana wieku cały czas rośnie i w populacji kobiet, i w populacji mężczyzn. Od początku tego stulecia wartość środkowa wzrosła o 5,9 lat w przypadku osób płci żeńskiej oraz o 6,7 lat w przypadku osób płci męskiej, a od 1980 r. – odpowiednio o 12,3 i 11,7 lat.

W opisie starości demograficznej społeczeństwa pomocne może być również określenie relacji ilościowych między podstawowymi grupami wieku ludności. Na potrzeby dokonania oceny bieżącego i przyszłego potencjału demograficznego społeczeństwa bardzo użyteczne jest dokonanie klasyfikacji na następujące trzy kategorie:

- ludność w wieku przedprodukcyjnym (są to osoby, które mają mniej niż 18 lat),
- ludność w wieku produkcyjnym (są to kobiety w wieku 18–59 lat oraz mężczyźni w wieku 18–64 lat),
- ludność w wieku poprodukcyjnym (są to kobiety w wieku 60 lat i więcej oraz mężczyźni w wieku 65 lat i więcej).

Są to tzw. ekonomiczne grupy wieku. W tabeli 1.10 podano informację na temat liczby osób należących do poszczególnych grup w wybranych latach okresu 1980–2020.

Tabela 1.10. Liczba ludności Polski w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym – stan w dniu 31 XII

Lata	Ludność ogółem	Ludność w wieku		
		przedprodukcyjnym	produkcyjnym	poprodukcyjnym
w tysiącach				
1980	35 735	10 297	21 211	4 227
1990	38 073	11 043	22 146	4 884
2000	38 254	9 333	23 261	5 660
2005	38 157	7 864	24 405	5 888
2010	38 530	7 243	24 831	6 456
2015	38 437	6 902	24 002	7 533
2016	38 433	6 896	23 768	7 770
2017	38 434	6 921	23 518	7 995
2018	38 411	6 936	23 270	8 206
2019	38 383	6 949	23 026	8 408
2020	38 265	6 954	22 771	8 540

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Rocznik Demograficzny 2021*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, tabl. VI.

W roku 2020 w stosunku do roku 1980 liczba dzieci i młodzieży w Polsce zmniejszyła się o 1/3, a w stosunku do 2000 – o 1/4. Wprawdzie w 2017 r. populacja osób w wieku przedprodukcyjnym wzrosła o 25 tys., ale w kolejnych latach dodatnie przyrosty były już coraz mniejsze (15 tys. w 2018 r., 13 tys. w 2019 r., 5 tys. w 2020 r.). W rezultacie w 2020 r. liczba dzieci i młodzieży kształtowała się nadal na poziomie niższym niż 7 mln i wynosiła o ponad 4 mln mniej niż w 1990 r. oraz o 2,4 mln mniej niż w 2000 r.

W ciągu ostatnich dekad istotnie zwiększyła się liczba osób, które lata aktywności zawodowej mają za sobą. Na dzień 31 XII 1980 r. jedynie co ósmy mieszkaniec Polski był w wieku poprodukcyjnym, zaś na koniec 2020 r. – aż co czwarty. Między 1980 i 2020 r. łączna liczba kobiet w wieku co najmniej 60 lat i mężczyzn w wieku co najmniej 65 lat wzrosła z 4,2 mln do 8,5 mln, tj. podwoiła się. W okresie pięciu ostatnich lat przybyło w Polsce milion osób w wieku emerytalnym. Dla porównania, w tym samym czasie liczebność populacji dzieci i młodzieży wzrosła o kilkadziesiąt tysięcy.

Aż do połowy lat dziewięćdziesiątych było ponad dwukrotnie więcej ludności w wieku przedprodukcyjnym niż w wieku poprodukcyjnym. W 2000 roku na każde 100 osób w wieku przedprodukcyjnym przypadało 61 osób w wieku poprodukcyjnym, a już kilkanaście lat później liczba seniorów przekroczyła liczbę dzieci i młodzieży. Co istotne, ta niekorzystna różnica z roku na rok się pogłębiała, co ewidentnie świadczy o przyspieszającym procesie starzenia się społeczeństwa polskiego. Na dzień 31 XII 2020 r. było w Polsce tylko 6954 tys. osób mających mniej niż 18 lat, podczas gdy zbiorowość osób w wieku senioralnym liczyła 8540 tys. Oznacza to, że liczba osób w wieku emerytalnym o około 1,6 mln (o 23%) przekroczyła liczbę dzieci i młodzieży.

Populacja ludności w wieku poprodukcyjnym jest obecnie zasilana przez coraz liczniejsze roczniki osób urodzonych w latach pięćdziesiątych ubiegłego wieku. Należy zatem liczyć się z tym, że przy tak niskiej liczbie urodzeń niekorzystna dysproporcja między liczebnością zbiorowości osób w starszym wieku i liczebnością zbiorowości osób młodych jeszcze bardziej się pogłębi.

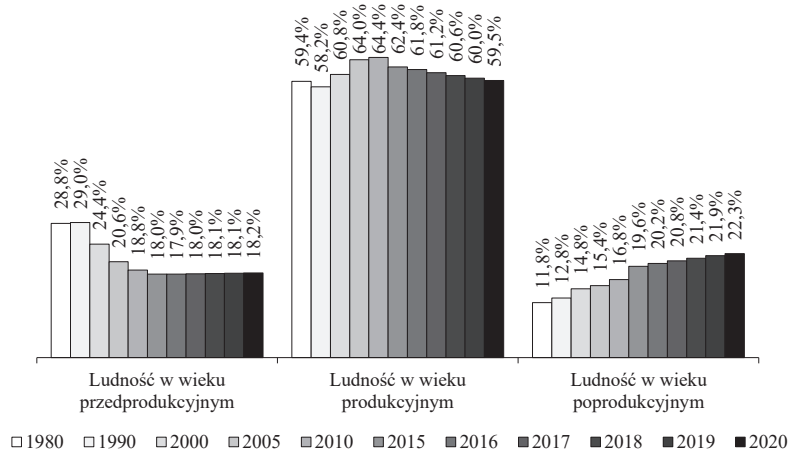
Grupa osób w wieku produkcyjnym to ta, która jest głównym źródłem dostępnych w gospodarce zasobów pracy. Spadający stan liczebny tej grupy skutkuje więc zmniejszaniem się możliwości pozyskania z rynku pracy wystarczającej liczby pracowników oraz wydatnie ogranicza możliwości znalezienia pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami.

W pierwszym dziesięcioleciu XXI w. w Polsce intensywnie rosła zarówno liczebność grupy osób w wieku produkcyjnym, jak i udział tej grupy w ogólnej populacji.



Duże przyrosty ludności w wieku produkcyjnym obserwowane na początku tego stulecia wynikały z wchodzenia w dorosłość osób urodzonych w okresie wyżu demograficznego z pierwszej połowy lat osiemdziesiątych ubiegłego stulecia<sup>21</sup>. Natomiast od drugiej dekady XXI w. liczba ludności w wieku produkcyjnym zaczęła sukcesywnie spadać, wskutek czego w okresie 2010–2020 ubyło łącznie ponad 2 mln kobiet będących w wieku 18–59 lat i mężczyzn będących w wieku 18–64 lat. Ubytek ten został spowodowany przesuwaniem się licznych roczników osób urodzonych w latach pięćdziesiątych XX w.<sup>22</sup> do populacji ludności w wieku poprodukcyjnym oraz coraz mniejszymi grupami osiemnastolatków zasilających zbiorowość dorosłych.

Na podstawie informacji znajdujących się w tabeli 1.10 dla wybranych lat okresu 1980–2020 wyznaczono strukturę populacji w podziale na ekonomiczne grupy wieku. Przedstawiono ją graficznie na rysunku 1.5.



Rysunek 1.5. Struktura populacji Polski w podziale na ekonomiczne grupy wieku – stan w dniu 31 XII

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 1.10.

<sup>21</sup> Ostatni *baby boom* w Polsce miał miejsce w 1983 r. – urodziło się wtedy 723 tys. dzieci, podczas gdy rok wcześniej urodzeń było 705,4 tys., a jeszcze rok wcześniej 681,7 tys. Po 1983 r. zaznaczył się już jednak trend malejący – w 1984 r. liczba urodzeń wyniosła 701,7 tys., a w kolejnym roku – 680,1 tys.

<sup>22</sup> Lata pięćdziesiąte to był okres wyżu kompensacyjnego, czyli szybkiego wzrostu liczby urodzeń spowodowanego dążeniem społeczeństwa do wyrównania strat wojennych. Dla przykładu w 1950 r. urodziło się 763,1 tys. dzieci, w 1955 r. – 793,8 tys., a w 1960 r. liczba urodzeń spadła do 669,5 tys. W 1965 r. wyniosła jeszcze mniej – 547,4 tys. Współczynnik urodzeń obrazujący liczbę urodzeń żywych na 1000 ludności wyniósł wówczas: 30,7 w 1950 r., 29,1 w 1955 r., ale już tylko 22,6 w 1960 r. i 17,4 w 1965 r. W tym kontekście warto wspomnieć, że w 1955 r. w Polsce urodziło się ponad dwukrotnie więcej dzieci niż w 2020 r.

Obserwowany w okresie ostatnich kilku dekad głęboki spadek liczby urodzeń wraz z wydłużeniem się przeciętnej długości życia powodują wysoce niekorzystne przeobrażenia w strukturze ludności Polski, na co wskazują zmiany w rozkładzie ludności według ekonomicznych grup wieku zaprezentowane na rysunku 1.5.

W 2020 roku udział dzieci i młodzieży w ogólnej liczbie ludności wyniósł 18,2%, zaś na początku tego stulecia osoby poniżej 18 lat pokrywały niemal 1/4 całkowitej populacji. Warto dodać, że w latach 1980 i 1990 ludność w wieku przedprodukcyjnym stanowiła aż 29% ludności Polski, co oznacza, że od tego czasu nastąpił spadek udziału tej grupy o ponad 10 p.p.

Jak wcześniej wskazano, w trakcie analizowanych lat istotnie zwiększyła się liczebność kobiet w wieku co najmniej 60 lat i mężczyzn mających 65 lat i więcej. Jednak na podstawie rysunku 1.5 można dodatkowo stwierdzić, że znacznie zwiększył się nie tylko stan liczebny tej grupy, lecz również jej odsetek. W ostatnim dniu 2020 r. udział ludności w wieku emerytalnym w ogólnej liczbie mieszkańców Polski wyniósł 22,3% wobec 11,8% w 1980 r., 12,8% w 1990 r. i niespełna 15% w 2000 r. Między 1980 i 2020 r. nastąpił wzrost udziału tej grupy w całkowitej populacji o ponad 10 p.p.

Skomentowania wymaga też widoczna na przestrzeni rozpatrywanych lat zmiana udziału ludności w wieku produkcyjnym. Zgodnie z rysunkiem 1.5 przez pierwszą dekadę XXI w. odsetek ludności w wieku produkcyjnym zwiększał się, po czym od 2010 r. sukcesywnie spadał. Ta obserwowana tendencja malejąca była spowodowana odchodzeniem na emeryturę osób z roczników urodzonych w latach charakteryzujących się bardzo wysokim współczynnikiem urodzeń<sup>23</sup>. Odpływy ludności z grupy zdolnej do pracy do grupy senioralnej nie były kompensowane odpowiednio licznymi napływami – przesunięcia z grupy młodszej do grupy osób będących w wieku produkcyjnym okazały się niewspółmiernie małe w porównaniu z przesunięciami z grupy osób będących w wieku produkcyjnym do grupy starszej<sup>24</sup>. Na koniec pierwszego dziesięciolecia XXI w. odsetek ludności zdolnej do pracy osiągnął swoje maksimum wynoszące 64,4% i od początku kolejnego dziesięciolecia odsetek ten sukcesywnie obniżał się, ostatecznie spadając do poziomu 59,5% na koniec 2020 r.

Opisywane zmiany strukturalne przekładają się na zmiany w tzw. obciążeniu demograficznym społeczeństwa, a stopień tego obciążenia ocenia się na podstawie odpowiedniego współczynnika. Współczynnik obciążenia demograficznego jest

---

<sup>23</sup> Jak wcześniej wspomniano, były to lata pięćdziesiąte ubiegłego wieku.

<sup>24</sup> M. Król, *Gospodarowanie czasem pracy jako stymulator aktywności zawodowej osób starszych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2019, s. 49.

syntetyczną miarą pokazującą relację między liczebnością ludności w wieku zdolności do pracy i pozostałą częścią społeczeństwa.

W niniejszym opracowaniu współczynnik obciążenia demograficznego będzie odzwierciedleniem liczby osób w wieku nieprodukcyjnym<sup>25</sup> przypadającej na 100 osób w wieku produkcyjnym. Od kilku lat można zauważyć wyraźny wzrost wartości tego miernika – w 2020 r. wyniósł on 68,0 wobec 55,2 w 2010 r. Aby wskazać przyczyny występującego wzrostu, należy przeprowadzić dekompozycję współczynnika na dwie składowe, czyli na część odnoszącą się do obciążenia populacji osób w wieku produkcyjnym populacją osób w wieku przedprodukcyjnym oraz część odnoszącą się do obciążenia populacji osób w wieku produkcyjnym populacją osób w wieku poprodukcyjnym.

W tabeli 1.11 podano wartości współczynnika obciążenia demograficznego dla wybranych lat okresu 1980–2020 oraz informację o jego elementach składowych.

Tabela 1.11. Współczynnik obciążenia demograficznego oraz jego dekompozycja – stan w dniu 31 XII

Lata	Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	Ludność w wieku przedprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	Ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym
1980	68,5	48,5	19,9
1990	71,9	49,9	22,1
2000	64,5	40,1	24,3
2005	56,3	32,2	24,1
2010	55,2	29,2	26,0
2015	60,1	28,8	31,4
2016	61,7	29,0	32,7
2017	63,4	29,4	34,0
2018	65,1	29,8	35,3
2019	66,7	30,2	36,5
2020	68,0	30,5	37,5

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli 1.10.

<sup>25</sup> Przez ludność w wieku nieprodukcyjnym rozumie się ludność w wieku przedprodukcyjnym oraz ludność w wieku poprodukcyjnym.

W badanym zakresie lat najniższa wartość współczynnika obciążenia demograficznego wystąpiła w 2010 r. Do 2010 roku jego wartość spadała przede wszystkim z powodu głębokich spadków liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym. Wprawdzie towarzyszył temu równoległy wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym, ale populacja dzieci i młodzieży zmniejszała się szybciej od tempa wzrostu populacji emerytów i właśnie dlatego wartość współczynnika obciążenia demograficznego ulegała wówczas corocznym spadkom. Sytuacja zmieniła się w drugiej dekadzie XXI w., kiedy omawiany współczynnik zaczął w sposób nieprzerwany rosnąć. Jego wzrost powodowany był głównie powiększającą się rzeszą osób, które ze względu na zaawansowany wiek teoretycznie są niezdolne do pracy. W połowie drugiego dziesięciolecia obecnego stulecia wartości obydwu miar cząstkowych zrównały się i w kolejnych latach obciążenie demograficzne populacji będącej w wieku produkcyjnym populacją będącą w wieku poprodukcyjnym było już widocznie większe od obciążenia demograficznego populacji będącej w wieku produkcyjnym populacją będącą w wieku przedprodukcyjnym. W 2020 roku na każde 1000 osób w wieku produkcyjnym przypadało 305 osób w wieku przedprodukcyjnym i 375 osób w wieku poprodukcyjnym, co dało sumę 680 osób w wieku nieprodukcyjnym. Kierunek opisywanych zmian demograficznych jest kierunkiem wielce niekorzystnym, oznacza bowiem dalsze kurczenie się potencjalnych zasobów pracy w stosunku do przyszłych potrzeb oraz powiększanie się zbiorowości tych, którzy rynek pracy opuścili.

#### 1.4. Zmiany w liczbie i strukturze ludności Polski według prognozy demograficznej do 2050 roku

Na podstawie stanu wyjściowego ludności z dnia 31 XII 2013 r. oraz założeń dotyczących przewidywanych tendencji w dzietności, umieralności i migracjach zagranicznych Główny Urząd Statystyczny w 2014 r. opracował prognozę ludności do 2050 r. Zgodnie z tą prognozą po 2020 r. liczba ludności dalej będzie się kurczyła. Według przewidywań między 2020 i 2030 r. populacja Polski ma się zmniejszyć o 2,5%, w okresie kolejnej dekady – o 4,1%, a w ciągu ostatniej dekady objętej prognozą – o 4,8%. W końcu horyzontu prognozy liczba mieszkańców Polski zmniejszy się do niespełna 34 mln.

Omawiana prognoza została skonstruowana w oparciu o realistyczne założenie, że w wiek prokreacji będą wchodziły coraz mniej liczne roczniki i długookresowy trend spadkowy liczby urodzeń zapoczątkowany w połowie lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku wciąż się utrzyma. Równocześnie wydłuży się trwanie życia.

Zgodnie z założeniami prognostycznymi przyjętymi przez GUS, urodzona w 2050 r. kobieta będzie miała przed sobą średnio 87,5 lat życia, tj. o 6,8 lat więcej niż urodzona w 2020 r. Z kolei przeciętne trwanie życia mężczyzny wyniesie 81,1 lat, czyli urodzony w 2050 r. mężczyzna będzie żył przeciętnie o 8,5 lat dłużej niż ten urodzony w 2020 r. Opiswane procesy spowodują zwiększanie się zarówno liczby, jak i odsetka ludności w starszym wieku w ogólnej populacji Polski. Należy zatem przyjąć, że coraz mniejszą część całkowitej populacji będą stanowiły osoby w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, a coraz większą część będą stanowiły osoby w wieku poprodukcyjnym<sup>26</sup>.

W tabeli 1.12 przedstawiono informację na temat prognozowanej liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym. Na tej podstawie wyznaczono strukturę populacji w podziale na ekonomiczne grupy wieku, którą graficznie przedstawiono na rysunku 1.6.

Tabela 1.12. Prognozowana liczba ludności Polski w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym – stan w dniu 31 XII

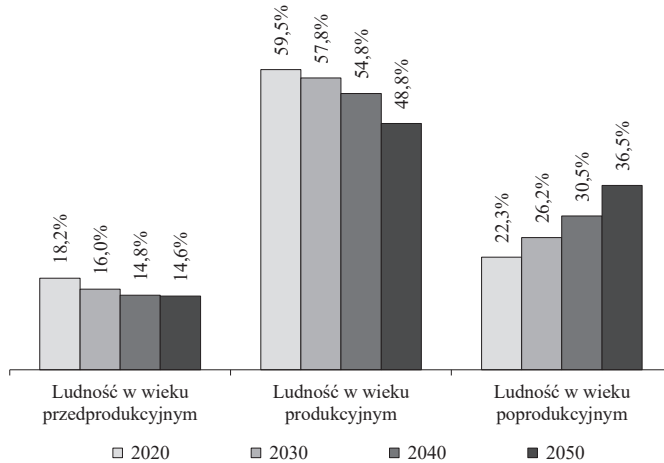
Lata	Ludność ogółem	Ludność w wieku		
		przedprodukcyjnym	produkcyjnym	poprodukcyjnym
w tysiącach				
Wartości zaobserwowane (tj. empiryczne)				
2020	38 265,0	6 953,6	22 771,4	8 539,9
Wartości prognozowane (tj. teoretyczne)				
2030	37 185,0	5 931,4	21 504,1	9 749,5
2040	35 668,1	5 262,1	19 536,1	10 869,9
2050	33 950,6	4 963,4	16 582,7	12 404,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Rocznik Demograficzny 2018 (2021)*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018, tabl. 26 (2021, tabl. VI).

Zgodnie z opracowaną przez GUS prognozą demograficzną w kolejnych dekadach w dalszym ciągu będą następowały spadki liczby oraz odsetka dzieci i młodzieży. W perspektywie najbliższych trzech dziesięcioleci należy spodziewać się tego, że liczebność populacji osób będących w wieku do 17 lat wyniesie w Polsce poniżej 5 mln. W stosunku do 2020 r. liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym

<sup>26</sup> A. Mastalerz-Kodzisz, M. Miśkiewicz-Nawrocka, E. Pośpiech, K. Zeug-Żebro, *Czasowo-przestrzenna analiza charakterystyk społeczno-ekonomicznych krajów Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2017, s. 7.

spadnie na przestrzeni trzydziestu lat o prawie 2 mln. W wariantcie pesymistycznym w połowie obecnego stulecia tylko co siódma osoba w kraju będzie niepełnoletnia.



Rok 2020 – wartości empiryczne, lata 2030, 2040 i 2050 – wartości teoretyczne.

Rysunek 1.6. Struktura populacji Polski w podziale na ekonomiczne grupy wieku według prognozy demograficznej do 2050 roku – stan w dniu 31 XII

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 1.12.

Przez wszystkie lata prognozy będzie następowało dalsze zmniejszanie się liczby i odsetka ludności w wieku produkcyjnym. W rezultacie trwającej wiele lat depresji urodzeniowej do poziomu około 16,6 mln spadnie liczba osób w wieku produkcyjnym, co oznacza, że ich populacja będzie stanowiła mniej niż połowę populacji całkowitej. Skutkiem tego współczynnik obciążenia demograficznego po raz pierwszy wzrośnie do pułapu powyżej 100, czyli na każdą osobę zdolną do pracy będzie przypadała przynajmniej jedna osoba w wieku nieprodukcyjnym. Według prognozy GUS współczynnik obciążenia demograficznego będzie zwiększał się przez wszystkie lata prognozy i wyniesie 73 w 2030 r., 83 w 2040 r. i rekordowe 105 w 2050 r. W 2020 roku był on na poziomie 68.

W czasie lat objętych prognozą spodziewany jest pokaźny wzrost rozmiarów populacji osób będących w wieku uprawniającym do emerytury. W 2030 roku liczba ludności w wieku poprodukcyjnym będzie stanowiła 114% wielkości z 2020 r., w 2040 r. wzrośnie ona o 27% w stosunku do tej samej podstawy odniesienia, a na koniec horyzontu prognozy – w porównaniu ze stanem na dzień 31 XII 2020 r. – zwiększy się niemal półtorakrotnie. W perspektywie trzech dziesięcioleci trzeba

więc oczekiwać blisko 4 mln dodatkowych osób opuszczających rynek pracy i zasilających rzeszę emerytów. Już za trzy dekady co trzecia osoba w kraju będzie w wieku produkcyjnym. Ale przewidywane zmiany w liczebności tej populacji nie będą rozłożone równomiernie w czasie. W ciągu lat 2020–2050 największy wzrost liczby seniorów nastąpi w okresie 2040–2050, gdyż wtedy wiek senioralny będą osiągały osoby urodzone w czasie wyżu demograficznego mającego miejsce w pierwszej połowie lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku.

W związku z pojawianiem się i rozprzestrzenianiem kolejnych wariantów koronawirusa trudno jest stwierdzić, jak zmieni się liczba i struktura ludności w kolejnych latach. Jednakże wydaje się, że nawet przy tej ciągłej niepewności co do ostatecznej skali i bilansu spustoszenia spowodowanego zarazą, należałoby przygotować się na scenariusz, w którym sytuacja demograficzna Polski będzie co najmniej tak zła, jak zarysowano w przywołanej w tym podrozdziale prognozie. A więc wygląda na to, że w nadchodzących dekadach musimy w Polsce poradzić sobie nie tylko z ekonomicznymi i finansowymi konsekwencjami starzejącej się populacji, ale też ze społecznymi i gospodarczymi szkodami, jakie wyrządziła pandemia.

### 1.5. Zachodzące zmiany demograficzne wyzwaniem dla systemu emerytalnego

Według wszelkich prognoz liczba osób starszych będzie w Polsce rosła, stanowiąc coraz większą część całej populacji. Jednym z następstw starzejącego się społeczeństwa będzie malejąca liczba osób posiadających zarobkowe źródła utrzymania przy znacznym wzroście rzeszy tych, którzy utrzymują się ze źródeł niezarobkowych<sup>27</sup>. Istnieją zatem uzasadnione obawy, czy i w jakim stopniu uda się zaspokoić potrzeby przyszłych emerytów w ramach funkcjonującego obecnie systemu emerytalnego. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w swoich szacunkach przewiduje, że w 2060 r. w porównaniu z rokiem 2020 liczba osób w wieku produkcyjnym przypadająca na jednego emeryta spadnie o połowę.

Głównym aktem prawnym regulującym zasady organizacji i funkcjonowania polskiego powszechnego systemu emerytalnego jest ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r.

---

<sup>27</sup> C. Żołędowski, *Uwarunkowania polityki społecznej*, w: *Polityka społeczna*, red. G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 64.

o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych<sup>28</sup>, a jego podstawowym dopełnieniem – ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>29</sup>.

Działający w Polsce powszechny system emerytalny nazywany jest systemem o zdefiniowanej składce. Przeprowadzona w 1999 r. reforma polskiego systemu emerytalnego<sup>30</sup>, w obliczu nadchodzącej katastrofy finansowej Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS), polegała na zamianie systemu o zdefiniowanym świadczeniu właśnie na system o zdefiniowanej składce. W dawnym systemie wypłaty emerytur były uzależnione wyłącznie od przepisów regulujących wysokość emerytury bez uwzględniania wysokości środków będących w dyspozycji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Model taki działał bez zarzutów w społeczeństwie młodym, w którym liczba emerytów była stosunkowo niewielka. ZUS przez wiele lat notował nawet nadwyżki wartości gromadzonych składek nad wypłatami emerytur. Gdy na jednego emeryta przypadało kilku opłacających składki pracowników, to wypłata emerytur w takim modelu była niezagrażona. Jednakże przy lawinowo rosnącej liczbie emerytów takiemu systemowi nieuchronnie groziła niewypłacalność. Wobec starzenia się społeczeństwa, a tym samym zwiększającej się liczby świadczeniobiorców, powstała potrzeba wprowadzenia zmian mechanizmu ustalania wysokości świadczenia emerytalnego.

W obowiązującym obecnie systemie o zdefiniowanej składce podstawą ustalania wysokości świadczenia jest zakumulowana kwota składek emerytalnych zgromadzonych na indywidualnym koncie pracownika oraz przewidywana dalsza długość życia w momencie rozpoczęcia pobierania przez niego świadczenia. Z kolei w modelu o zdefiniowanym świadczeniu wysokość świadczenia emerytalnego zależała od wartości kapitału emerytalnego, a oczekiwana liczba lat dalszego trwania życia w ogóle nie była brana pod uwagę<sup>31</sup>.

Prawo do otrzymania emerytury jest uzależnione od spełnienia pewnych przesłanek, wśród których podstawowa to osiągnięcie odpowiedniego wieku. Do 2012 roku

---

<sup>28</sup> Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 28 stycznia 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 2022, poz. 504).

<sup>29</sup> Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 marca 2021 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2021, poz. 423, z późn. zm.).

<sup>30</sup> Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych obowiązuje od 1 stycznia 1999 r.

<sup>31</sup> F. Chybalski, *System emerytalny: definicje, cele, klasyfikacje*, w: *Adekwatność dochodowa, efektywność i redystrybucja w systemach emerytalnych. Ujęcie teoretyczne, metodyczne i empiryczne*, red. F. Chybalski, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2016, s. 20.



w Polsce obowiązywał wiek emerytalny wynoszący co najmniej 60 lat dla kobiety i 65 lat dla mężczyzny. Od 1 stycznia 2013 r. wprowadzone zostały zmiany i ustawowy wiek przejścia na emeryturę został zróżnicowany w zależności od daty urodzenia oraz płci. Jednocześnie jako docelowy, osiągniany stopniowo w kolejnych latach, uznano wiek 67 lat, zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Jednak od 1 października 2017 r. przywrócono obowiązujące uprzednio regulacje, wedle których wiek emerytalny dla kobiet wynosi 60 lat, a dla mężczyzn – 65 lat.

Celem zróżnicowania sytuacji prawnej kobiet i mężczyzn było wyrównanie rzeczywistych nierówności występujących między płciami, które wynikały między innymi ze zwiększonego obciążenia kobiet obowiązkami domowymi oraz czynnościami opiekuńczo-wychowawczymi realizowanymi wobec dzieci i wnuków. W sytuacji zwyczajowo przyjętego obarczania kobiet większą ilością zadań w domu oraz wskutek tego ciągłego doświadczania przez nie napięcia między życiem prywatnym i pracą zawodową obniżony wiek emerytalny kobiet traktowany był jako rodzaj „uprzywilejowania wyrównawczego”.

Według obowiązujących przepisów pracownik przed osiągnięciem wieku emerytalnego ma zapewniony czteroletni okres ochronny. Oznacza to, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę osobie, której brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

W Polsce co roku ustalana jest kwota emerytury minimalnej. Prawo do pobierania emerytury minimalnej<sup>32</sup> uwarunkowane jest nie tylko osiągnięciem wieku emerytalnego, lecz również posiadaniem odpowiedniego stażu ubezpieczeniowego. Staż ten to 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn.

Wielkość otrzymywanego przez daną osobę świadczenia emerytalnego zależy od wyliczonego dla niej kapitału początkowego<sup>33</sup>, środków zgromadzonych na indywidualnym koncie w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, corocznej waloryzacji<sup>34</sup> i wieku, w jakim jest, gdy przechodzi na emeryturę. Sumaryczna wartość środków

---

<sup>32</sup> Od 1 marca 2021 r. kwota emerytury minimalnej została podwyższona o 50,88 zł, tj. z 1200,00 zł do 1250,88 zł.

<sup>33</sup> Kapitał początkowy to kwota składek osób pracujących przed utworzeniem indywidualnych kont w ZUS, a więc przed 1999 rokiem. Jest on wyliczany w oparciu o staż ubezpieczeniowy oraz wysokość wynagrodzenia przed 1999 r.

<sup>34</sup> Celem corocznej ustawowej waloryzacji jest rekompensowanie wzrostu wynagrodzeń i cen (inflacji) dla utrzymania realnej wartości uzyskanego świadczenia. Przeprowadzona w 2021 r. waloryzacja polegała na podwyższeniu od 1 marca 2021 r. świadczenia w stosunku do wysokości przysługującej w dniu 28 lutego 2021 r. wskaźnikiem waloryzacji wynoszącym 104,24%. W wyniku waloryzacji miesięczna kwota emerytury wypłacanej przez ZUS wzrosła średnio o 119,71 zł na osobę.

zgromadzonych na indywidualnym koncie w ZUS jest zaś pochodną wielkości odprowadzonych składek i długości stażu ubezpieczeniowego.

Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych po waloryzacji w marcu 2021 r. średnie świadczenie emerytalne wynosiło 2544,54 zł<sup>35</sup>. Poszczególne wartości wypłacanych przez ZUS emerytur odchyłały się od tej kwoty przeciętnie o  $\pm 1274,14$  zł (tj. o  $\pm 50,07\%$ ). Co czwarty świadczeniobiorca pobierał emeryturę na poziomie nieprzekraczającym 1692,72 zł (pierwszy kwartyl), połowa świadczeniobiorców otrzymywała emeryturę w wysokości do 2244,56 zł (mediana), 75% świadczeniobiorców pobierało emeryturę w kwocie mniejszej lub równej 3084,52 zł (trzeci kwartyl), a pozostałe 25% – powyżej tej wartości.

Należy zwrócić uwagę, że średnia emerytura mężczyzn znacznie przewyższa średnią emeryturę kobiet. W marcu 2021 r. przeciętne świadczenie emerytalne w przypadku mężczyzn opiewało na 3184,20 zł, zaś w przypadku kobiet opiewało na 2127,81 zł. W populacji mężczyzn odchylenie standardowe było na poziomie 1428,40 zł, a współczynnik zmienności wyniósł 44,86%. W populacji kobiet odchylenie standardowe było na poziomie 954,79 zł, a współczynnik zmienności wyniósł 44,87%.

W marcu 2021 roku co czwarty mężczyzna pobierał emeryturę w wysokości do 2216,45 zł, co drugi otrzymywał emeryturę na poziomie nieprzekraczającym 2891,45 zł, a trzech na czterech mężczyzn pobierało emeryturę w kwocie mniejszej lub równej 3881,70 zł. Dla kobiet wartości kwartyli pierwszego, drugiego i trzeciego kształtowały się następująco: 25% emerytek pobierało świadczenie w wysokości do 1519,17 zł, 50% emerytek otrzymywało świadczenie na poziomie nieprzekraczającym 1942,49 zł, a 75% emerytek pobierało świadczenie w kwocie mniejszej lub równej 2501,39 zł<sup>36</sup>.

Wiek opuszczenia rynku pracy wydatnie wpływa na wysokość otrzymywanej emerytury. Im później dana osoba przechodzi na emeryturę, tym wyższe jest przyznane jej przez ZUS świadczenie. Dzieje się tak nie tylko za sprawą większej sumy zgromadzonego kapitału na indywidualnym koncie emerytalnym, lecz również z powodu mniejszej przewidywanej liczby lat pobierania świadczenia<sup>37</sup>. Przykładowo, opóźnienie przejścia na emeryturę o rok może zwiększyć wysokość świadczenia o 8%.

<sup>35</sup> Jest to kwota należnego świadczenia emerytalnego, łącznie z zaliczką na podatek dochodowy, składką na ubezpieczenie zdrowotne, ale bez dodatków pielęgnacyjnych.

<sup>36</sup> *Struktura wysokości świadczeń wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2021 roku*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2021, s. 21, 22.

<sup>37</sup> K. Baładynowicz-Panfil, *Polski rynek pracy a gospodarowanie potencjałem pracowników w społeczeństwie starzejącym się*, w: *Polski rynek pracy w warunkach integracji europejskiej*, red. A.P. Balczak, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2009, s. 41.

Wprowadzone w Polsce zasady naliczania emerytur powinny stymulować aktywność zawodową i skłaniać pracowników do wydłużania swoich okresów składkowych. Ale niestety, wraz z czynnikami, które zachęcają do dłuższego pozostawania na rynku pracy, równocześnie działają pewne czynniki, które zniechęcają do kontynuowania pracy zawodowej po osiągnięciu wieku uprawniającego do emerytury. Otóż według obowiązujących obecnie przepisów osoba, która osiągnęła wiek emerytalny, musi w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych wypełnić specjalny wniosek i dostarczyć do ZUS otrzymane od pracodawcy świadectwo pracy. Skoro wraz z wnioskiem o emeryturę trzeba też złożyć świadectwo pracy, to oznacza, że aby ubiegać się o emeryturę, należy najpierw z dotychczasowym pracodawcą rozwiązać stosunek pracy.

Oczywiście pobieranie emerytury nie jest równoznaczne z wycofaniem się z rynku pracy – obowiązujące przepisy nie zabraniają emerytowi ponownego podjęcia zatrudnienia, pracowania na podstawie umowy cywilnoprawnej czy prowadzenia działalności gospodarczej. Jednakże w Polsce bardzo mało osób po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego decyduje się na kontynuowanie aktywności zawodowej<sup>38</sup>.

Warto zaznaczyć, że w Polsce pracujący emeryci zatrudnieni na umowę o pracę nadal płacą składki emerytalne, zasilając swoje indywidualne konta w ZUS. Dzięki temu wysokość ich emerytury zwiększa się nie tylko w wyniku corocznych ustawowych waloryzacji, lecz także dzięki wolniejszemu zmniejszaniu się wartości kapitału zgromadzonego na ich kontach emerytalnych.

Wskaźnikiem ilustrującym relację wysokości pierwszej otrzymanej emerytury do ostatniego pobranego wynagrodzenia w okresie aktywności zawodowej jest tzw. indywidualna stopa zastąpienia. ZUS podał, że na koniec 2020 r. spadła ona do 42,4%, podczas gdy jeszcze pięć lat wcześniej wynosiła ponad 50%. Jest ona jedną z najniższych w Europie i na świecie.

Przy obecnej konstrukcji polskiego systemu emerytalnego oraz przy obserwowanych trendach demograficznych przewiduje się, że na przestrzeni najbliższych dekad indywidualna stopa zastąpienia będzie nadal drastycznie maleć. Według szacunków ZUS w 2040 r. wyniesie ona 37,0%, w 2060 r. – jedynie 24,9%, a w 2080 r. spadnie do poziomu 23,1%. Estymacja ta przeprowadzona została przy założeniu, że do 2080 r. zostałby utrzymany aktualny wiek emerytalny na poziomie 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.

---

<sup>38</sup> Szacuje się, że w Polsce jest około 10% seniorów, którzy pobierają emerytury lub renty i jednocześnie są zatrudnieni na etacie. Natomiast liczba seniorów pobierających świadczenia emerytalno-rentowe i pracujących wyłącznie na podstawie umowy zlecenia lub o dzieło prawdopodobnie nie przekracza 5%.

Prognozy dotyczące średniej stopy zastąpienia wskazują, że dla kolejnych generacji otrzymywane świadczenie emerytalne może okazać się niewystarczające i – przy braku oszczędności oraz w sytuacji nieposiadania innych źródeł dochodów – utrzymanie odpowiedniego poziomu życia na starość stanie się dla przyszłych pokoleń sprawą co najmniej problematyczną. Dlatego tak ważne jest wzmocnienie w społeczeństwie jego własnej przeczności i zmobilizowanie do gromadzenia dodatkowych środków na okres realizowania prawa do emerytury. Zapewnienie sobie indywidualnego bezpieczeństwa finansowego na starość – niezależnie od działań państwa – powinno być przez dzisiejszych pracujących uznane za kwestię priorytetową.

Dokonujące się procesy demograficzne, poprzez swój bezpośredni wpływ na liczbę emerytów oraz liczbę ubezpieczonych, silnie oddziałują na sytuację finansową Funduszu Ubezpieczeń Społecznych<sup>39</sup>. W 2020 roku wydatki z FUS do pokrycia ze składek (tj. bez podlegających refundacji z budżetu) wyniosły 264,0 mld zł, natomiast wpływy ze składek wyniosły 197,2 mld zł. Oznacza to, że wpływami ze składek FUS pokrył tylko 74,7% wydatków. Rok wcześniej wydatki były niższe (243,8 mld zł), a wpływy wyższe (197,5 mld zł), co dało wskaźnik pokrycia wydatków dochodami ze składek na poziomie 81,0%. W 2019 roku wydatki FUS na świadczenia pieniężne stanowiły 10,6% PKB. W 2020 roku relacja ta wzrosła do 11,2%<sup>40</sup>. Trzeba nadmienić, że o ile wcześniej kondycja finansowa FUS wyznaczana była głównie sytuacją demograficzną i zmianami zachodzącymi na rynku pracy, to w 2020 r. niespodziewanie pojawił się znamieny czynnik zdrowotny, który miał silny, destrukcyjny wpływ. Czynnikiem tym było rozprzestrzenianie się wirusa SARS-CoV-2.

Z łącznych wydatków czterech funduszy wyodrębnionych w ramach FUS największą część stanowią wydatki na świadczenia pieniężne z funduszu emerytalnego i to właśnie ta pozycja najszybciej rośnie. W 2020 roku wydatki z funduszu emerytalnego opiewały na 178 439,2 mln zł (w 2019 r. – 165 311,4 mln zł, w 2018 r. – 153 392,8 mln zł)<sup>41</sup>. Po przyrównaniu tych kwot do wartości Produktu Krajowego Brutto w poszczególnych latach otrzymuje się: 7,2% PKB dla 2018 r., 7,3% PKB dla 2019 r. oraz 7,7% PKB dla 2020 r.

---

<sup>39</sup> J. Majewska, *A coherent mortality and life expectancy forecasting – a comparison of frequentist and Bayesian approaches*, w: *Modeling of complex data sets and risk analysis*, s. 30.

<sup>40</sup> *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2020*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, maj 2021, s. 11, 12.

<sup>41</sup> W przypadku trzech pozostałych funduszy tworzących FUS wydatki w 2020 r. wyniosły: z funduszu rentowego – 48 849,5 mln zł (w 2019 r. – 46 929,6 mln zł, w 2018 r. – 45 715,0 mln zł), z funduszu chorobowego – 28 257,7 mln zł (w 2019 r. – 22 798,7 mln zł, w 2018 r. – 21 726,3 mln zł), natomiast z funduszu wypadkowego – 4920,9 mln zł (w 2019 r. – 4988,3 mln zł, w 2018 r. – 4959,8 mln zł).

Na mocy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest zobowiązany do sporządzania co trzy lata długoterminowej prognozy wpływów i wydatków funduszu emerytalnego. Ostatnią prognozę przygotowano w 2019 r. i objęła ona lata 2020–2080. Sporządzono ją w trzech wariantach: pierwszym – pośrednim, drugim – pesymistycznym i trzecim – optymistycznym. W każdym z tych trzech wariantów wydatki funduszu emerytalnego z roku na rok będą rosły<sup>42</sup>. Według zaprezentowanych przez ZUS wyników predykcji w wariantcie pierwszym i drugim wydatki funduszu w każdym roku projekcji przekroczą wpływy. Jedynie w wariantcie trzecim – czyli optymistycznym – roczne saldo funduszu emerytalnego, które jest teraz ujemne, ma szansę zmienić znak na dodatni<sup>43</sup>. Ale, co niezmiernie istotne, w 2020 r., oprócz objętych przewidywaniami czynników determinujących kondycję funduszu emerytalnego, niespodziewanie pojawił się jeszcze jeden, który w prognozach ZUS nie był brany pod uwagę. Tą dodatkową, ważną determinantą było rozprzestrzenianie się wirusa SARS-CoV-2. Dostępne statystyki wskazują, że na skutek pandemii COVID-19 sytuacja finansowa FUS została znacząco zaburzona.

W Polsce w ciągu ostatnich lat wiek emerytalny był przedmiotem kilkakrotnych zmian legislacyjnych, a przy tej okazji debat społecznych. W prowadzonych dyskusjach nie dość obecne są jednak refleksje na temat rosnącej liczby lat życia i pogarszającej się struktury wiekowej populacji. Kwestia podniesienia ustawowego wieku emerytalnego jest na tyle społecznie wrażliwa, że nie wydaje się, aby były rokowania na szybką zmianę. Pozostaje więc mieć nadzieję, że merytoryczne argumenty przemawiające za przesunięciem wieku uprawniającego do emerytury w dalszej bądź bliższej przyszłości zostaną wysłuchane. W obliczu perspektywy dynamicznie zwiększających się wydatków z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz mając na względzie to, że bieżące wpływy ze składek nie będą w stanie pokryć tych wydatków, brak jest jakichkolwiek racjonalnych przesłanek przemawiających za utrzymaniem dotychczasowych rozwiązań dotyczących wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę.

W roku 2020 przeciętnie miesięcznie emeryturę pobierało 5995 tys. osób. W 2019 roku było to 5798 tys. osób (4973 tys. w 2011 r., 4960 tys. w 2012 r., 4964 tys. w 2013 r., 4953 tys. w 2014 r., 5026 tys. w 2015 r., 5119 tys. w 2016 r., 5231 tys. w 2017 r., 5624 tys. w 2018 r.). Wśród osób pobierających emeryturę,

---

<sup>42</sup> Wartości nominalne z poszczególnych lat zostały zdyskontowane i w ten sposób sprowadzono je do porównywalności.

<sup>43</sup> *Prognoza wpływów i wydatków funduszu emerytalnego do 2080 roku*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, maj 2019, s. 31, 33.

w grudniu 2020 r. 39,5% (tj. 2367,9 tys.) stanowili mężczyźni, a aż 60,5% (tj. 3627,3 tys.) stanowiły kobiety<sup>44</sup>. Średni wiek osoby, której w 2020 r. przyznano emeryturę, to 62,3 lata<sup>45</sup>.

W tabeli 1.13 przedstawiono strukturę populacji emerytów w Polsce pod względem wysokości pobieranego z ZUS świadczenia w marcu 2021 r.

Tabela 1.13. Rozkład wysokości świadczeń emerytalnych w marcu 2021 roku

Wysokość świadczenia (zł)	Odsetek emerytów		
	ogółem	kobiety	mężczyźni
do 500,00	0,5	0,5	0,5
500,01–700,00	0,9	1,3	0,4
700,01–900,00	1,6	2,3	0,5
900,01–1000,00	1,2	1,7	0,4
1000,01–1200,00	1,5	2,1	0,6
1200,01–1400,00	4,8	7,1	1,4
1400,01–1600,00	7,4	10,4	2,7
1600,01–1800,00	8,2	11,5	3,2
1800,01–2000,00	9,5	12,7	4,6
2000,01–2200,00	9,3	11,3	6,1
2200,01–2400,00	8,3	8,8	7,4
2400,01–2600,00	7,2	6,7	8,0
2600,01–2800,00	6,2	5,1	7,9
2800,01–3000,00	5,2	3,8	7,3
3000,01–3200,00	4,3	2,9	6,5
3200,01–3400,00	3,6	2,3	5,7
3400,01–3600,00	3,0	1,8	4,9
3600,01–3800,00	2,6	1,5	4,3
3800,01–4000,00	2,2	1,2	3,7
4000,01–4500,00	4,2	2,1	7,4
4500,01–5000,00	2,9	1,2	5,4
5000,01–5500,00	1,9	0,7	3,7
5500,01–6000,00	1,2	0,4	2,4
6000,01–6500,00	0,8	0,3	1,6
6500,01–7000,00	0,5	0,1	1,1
7000,01 i więcej	1,0	0,2	2,2
Razem	100,0	100,0	100,0

Źródło: *Struktura wysokości świadczeń wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2021 roku*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2021, s. 9, 13.

<sup>44</sup> *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2020*, s. 17.

<sup>45</sup> Tamże, s. 32.

Rozkład wypłacanych świadczeń emerytalnych jest rozkładem o asymetrii prawostronnej, co oznacza, że większość świadczeniobiorców pobiera emerytury o wartości poniżej średniej. Po waloryzacji w marcu 2021 r. najwięcej świadczeń mieściło się w przedziale od 1800,01 do 2000,00 zł. Świadczenie w wysokości do 1,8 tys. zł otrzymywało 26,1% emerytów. Świadczenie w kwocie wyższej niż 2 tys. zł uzyskiwało 64,4% osób, a 28,2% wypłacanych przez ZUS świadczeń emerytalnych przekroczyło pułap 3 tys. zł. Co ósme świadczenie emerytalne przewyższało kwotę 4 tys. zł.

Długi okres aktywności zawodowej, a konkretnie długi staż składkowy, to warunek niezbędny, aby świadczenie emerytalne było adekwatne i aby chroniło przed ubóstwem. Nawet relatywnie niewielkie wydłużenie okresu składkowego przekłada się na wyraźnie wyższą kwotę emerytury. Dobitnie ilustruje to następujący przykład: w przypadku osoby 60-letniej dalsza aktywność zawodowa do 65 lat oznacza, że otrzyma ona emeryturę wyższą o 20,2%. Z kolei w przypadku osoby 65-letniej dodatkowy rok aktywności zawodowej powoduje wzrost wysokości emerytury o 4,0%, a wydłużenie przez nią aktywności do 68 lat – wzrost poziomu pobieranego świadczenia o 12,7%<sup>46</sup>.

W sensie fizjologicznym proces starzenia rozpoczyna się od momentu urodzenia<sup>47</sup>. W demografii natomiast początkiem starości jest jakiś arbitralnie przyjęty wiek, którego określenie służy konkretnemu celowi. W zależności od przyjętego celu granica wieku, po której przekroczeniu wchodzi się w okres senioralny, może być różna. Zasadniczo, w sensie demograficznym, początkiem starości jest przejście danej jednostki z wieku produkcyjnego do wieku poprodukcyjnego. Jednak pojęcie starości nie powinno być oderwane od faktu długowieczności. Dlatego, w obliczu coraz dłuższego przeciętnego trwania życia zarówno kobiet, jak i mężczyzn oraz coraz dłuższego okresu życia w zdrowiu, określenia wieku emerytalnego na poziomie 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn nie da się w sposób racjonalny obronić. Czas najwyższy zatem zredefiniować granice wieku produkcyjnego i poprodukcyjnego, a co za tym idzie, wprowadzić mechanizm powiązania ustawowego wieku emerytalnego z przeciętną długością życia. W dzisiejszych czasach sześćdziesięcioletnia czy sześćdziesięciopięcioletnia osoba jest przecież często dopiero u szczytu swojej kariery zawodowej<sup>48</sup>.

---

<sup>46</sup> G. Uścińska, *Realizacja prawa do emerytury – przesłanki prawne, ekonomiczne i społeczne*, w: *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 41.

<sup>47</sup> Właściwie można przyjąć, że proces starzenia realizuje się też w okresie prenatalnym, a zatem rozpoczyna się jeszcze przed urodzeniem.

<sup>48</sup> M. Mędrala, *Osiągnięcie wieku emerytalnego a możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w nauce*, w: *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, s. 83.

Jak wcześniej wspomniano, w 2017 roku ustawodawca powrócił do poprzednich zasad, wedle których podstawowy wiek emerytalny kobiet jest o 5 lat niższy niż mężczyźn. Zmiana ta właściwie od samego początku wywoływała w środowisku akademickim ożywione dyskusje i wzbudzała liczne kontrowersje. Mimo iż w polskich realiach społecznych i politycznych może być to niebywale trudne, nie ulega wątpliwości, że przy obecnej sytuacji demograficznej Polski należałoby jak najszybciej powrócić do urzeczywistnienia się postulatu wprowadzenia równego wieku emerytalnego dla obu płci. Dalszym ograniczeniom powinien także ulec dostęp do wcześniejszych emerytur<sup>49</sup>.

Choć różnice biologiczne między kobietami i mężczyznami mają obiektywny charakter, to dzisiaj w dużo mniejszym stopniu niż dawniej wykonywanie pracy stwarza jakieś realne zagrożenia dla życia czy stanu zdrowia. W większości zawodów płeć nie ma też wpływu na uzyskiwaną wydajność. Z tego punktu widzenia różnicowania wieku emerytalnego według kryterium płci nie można już tłumaczyć czynnikami biologicznymi.

Ustalenie wieku emerytalnego kobiet na niższym poziomie niż wieku emerytalnego mężczyźn paradoksalnie nie pomaga kobietom, lecz im szkodzi. Niższy wiek emerytalny kobiet prowadzi wszak do krótszego stażu ubezpieczeniowego oraz dłuższego okresu pobierania emerytury, co nieuchronnie wiąże się z otrzymywaniem przez nie, w porównaniu z mężczyznami, niższych emerytur. Prócz tego różny wiek emerytalny pogłębia istniejące dysproporcje między kobietami i mężczyznami w zakresie możliwości osiągnięcia awansu zawodowego. Zazwyczaj bowiem jest tak, że przez przerwy w pracy spowodowane macierzyństwem kobieta zdobywa doświadczenie zawodowe z większym bądź mniejszym opóźnieniem, a co za tym idzie, rozkwit jej kariery zawodowej najczęściej przypada na późniejsze lata życia niż rozkwit kariery zawodowej mężczyzny. Wyrównanie wieku emerytalnego jest więc niezmiernie ważnym elementem służącym wzmocnieniu pozycji kobiet na rynku pracy oraz niezbędnym krokiem na rzecz zrównania dostępu kobiet i mężczyzn do zajmowania prestiżowych stanowisk.

Po waloryzacji w marcu 2021 r. najwięcej świadczeń emerytalnych otrzymywanych przez kobiety mieściło się w przedziale od 1800,01 do 2000,00 zł. Emeryturę w wysokości do 1,8 tys. zł pobierało 36,9% kobiet. Co druga kobieta dostawała więcej niż 2 tys. zł. Świadczenie w kwocie przekraczającej 3 tys. zł otrzymywało 14,7% kobiet. Wyплаты z ZUS o wartości wyższej niż 4 tys. zł dotyczyły co dwudziestej osoby z populacji kobiet. W tym samym okresie największy odsetek emerytur

---

<sup>49</sup> R. Szarfenberg, *Rodzaje i formy aktywnej polityki społecznej*, w: *Polityka społeczna*, s. 404.



mężczyzn mieścił się w przedziale od 2400,01 do 2600,00 zł. Wśród mężczyzn emeryturę w wysokości do 2,4 tys. zł pobierało 27,8% osób. Świadczeniobiorcy dostający emeryturę w kwocie przekraczającej 2,6 tys. zł stanowili w populacji mężczyzn 64,1%. Co drugi mężczyzna dostawał więcej niż 3 tys. zł, a odsetek otrzymujących świadczenie o wartości większej niż 4 tys. zł wyniósł 23,8%. Wyплаты z ZUS opiewające na 5 tys. zł lub więcej dotyczyły co dziewiątego mężczyzny, podczas gdy w populacji kobiet emeryturę taką pobierała tylko jedna osoba na każde 59 emerytek.

Wielkością, która istotnie różnicuje wartości świadczeń emerytalnych kobiet i mężczyzn, jest długość stażu ubezpieczeniowego. Krótszy staż ubezpieczeniowy kobiet jest związany przede wszystkim z ich częstszymi przerwami w pracy zawodowej, które to przerwy spowodowane są macierzyństwem, opieką nad starszymi członkami rodziny i osobami chorymi. Im częstsze oraz dłuższe są przerwy w zatrudnieniu kobiety, tym większy jest jej dystans zawodowy wobec mężczyzny, który ma ciągłość w pracy. Wykonywanie przez kobietę nieodpłatnej pracy opiekuńczej wobec pozostałych domowników jest efektem utrwalonych kulturowo, tradycyjnie pojmowanych ról przypisanych płciom w społeczeństwie.

Oprócz krótszego stażu ubezpieczeniowego na niższe świadczenia emerytalne kobiet rzutuje to, że przeciętnie otrzymują one niższe wynagrodzenia, a co za tym idzie, odprowadzają niższe kwoty składek<sup>50</sup>. Bez wątpienia jedną z kluczowych przyczyn niższych zarobków kobiet jest utrzymująca się dysproporcja między płciami w zakresie ilości czasu poświęcanego na wykonywanie nieodpłatnej pracy domowej<sup>51</sup>. W XXI wieku w Polsce wciąż głównie na kobietach spoczywa obowiązek zajmowania się domem i wychowywaniem dzieci, co znacznie ogranicza zaangażowanie zawodowe<sup>52</sup>. Nawet jeśli kobieta w sposób skuteczny stara się łączyć wypełnianie zadań opiekuńczych i obowiązków domowych z aktywnością na rynku pracy, to i tak uważa się, że jej praca zawodowa ma charakter drugorzędny w stosunku do pracy zawodowej mężczyzny i jako taka może być niżej opłacana. Ten schemat myślowy powoduje, że kandydatka do pracy zazwyczaj wskazuje niższą kwotę oczekiwanego

<sup>50</sup> P. Ulman, *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce*, w: *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, red. N.G. Piukuła, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2014, s. 125, 128.

<sup>51</sup> M. Musiał-Karg, *Polacy o aktywności kobiet w polityce. Czy należy wprowadzać dodatkowe mechanizmy zwiększające udział Polek w polityce?*, „Political Preferences” 2014, 8, s. 76–77.

<sup>52</sup> E. Lesiewicz, *Droga polskich kobiet do Parlamentu Europejskiego*, „Przegląd Politologiczny” 2011, 2, s. 56.

uposażenia niż mężczyzna ubiegający się o to samo stanowisko<sup>53</sup>. Ponadto kobiety, mając na względzie konieczność godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym, poszukują zatrudnienia raczej blisko miejsca swojego zamieszkania, co wysoce ogranicza możliwości zdobycia przez nie lepiej płatnej posady<sup>54</sup>. Proponowanie gorszych warunków płacowych kobiecie wynika też po części z jej uboższego doświadczenia zawodowego, które jest skutkiem pozostawania poza rynkiem pracy w okresie, gdy – przykładowo – przebywa na urlopie macierzyńskim<sup>55</sup>. Warto dodać, że już na starcie pracodawca w proponowane kobiecie wynagrodzenie stara się wkalkulować ryzyko ewentualnego korzystania przez nią w przyszłości z urlopów macierzyńskich oraz zwolnień lekarskich i dlatego, przyjmując kobietę do pracy, proponuje jej niższą płacę niż mężczyźnie. Panuje również ogólne przekonanie, że z powodu przeciążenia obowiązkami rodzinnymi i związanego z tym zmęczenia, kobieta jest w pracy mniej wydajna i dlatego powinna mniej zarabiać<sup>56</sup>.

Analizując przyczyny niższych wynagrodzeń kobiet i wynikające z tego niższe składki emerytalne, trudno pominąć fakt znacznie ograniczonych możliwości kobiet w kształtowaniu swojej kariery zawodowej. Brak partnerskiego podziału obowiązków domowych uniemożliwia kobietom podejmowanie ambitniejszych wyzwań zawodowych, które wymagałyby od nich poświęcenia większej ilości czasu<sup>57</sup>. Prócz tego przejmowanie przez kobiety większości obowiązków domowych wpływa negatywnie na ich mobilność, co także ogranicza możliwości awansu zawodowego<sup>58</sup>. Różnica w dyspozycyjności kobiety i mężczyzny, wynikająca z pełnienia przez kobiety funkcji opiekuńczych wobec pozostałych członków gospodarstwa domo-

<sup>53</sup> E. Lisowska, *Kobiety na rynku pracy: dyskryminacja czy równość?*, w: *Kobiety we współczesnej Europie. Rola i miejsce kobiet na rynku pracy, w polityce i w społeczeństwie*, red. M. Musiał-Karg, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2009, s. 19.

<sup>54</sup> E. Sałata, *Rola pracy zawodowej w życiu kobiet*, w: *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, s. 137.

<sup>55</sup> T. Czubara, M. Kowalewski, R. Thurow, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim*, publikacja wydana w ramach projektu „Profesjonalne kadry – lepsze jutro” realizowanego przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Zachodniopomorskiego, Szczecin 2012, s. 5, 87.

<sup>56</sup> M. Ołdak, *Praca zawodowa w życiu polskich kobiet: jako wartość i doświadczenie*, w: *Wykształcenie i kwalifikacje kobiet a ich sytuacja na rynku pracy*, red. G. Firlit-Fesnak, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2008, s. 138.

<sup>57</sup> A. Zachorowska-Mazurkiewicz, M. Szyndera-Sołtysik, *Does time allocation matter in promotion decisions? – a case study of women managers in Aptiv Krakow Tech Center*, „Studia Humanistyczne AGH” 2019, 4 (18), s. 46–48.

<sup>58</sup> E. Lisowska, *Self-employment and motherhood: the case of Poland*, w: *Women's entrepreneurship in the 21st century. An international multi-level research analysis*, red. K.V. Lewis, C. Henry, E.J. Gatewood, J. Watson, Edward Elgar, Cheltenham UK, Northampton USA 2014, s. 297–309.

wego, w istotny sposób oddziałuje na nierówne szanse objęcia przez nią dobrze opłaconego stanowiska kierowniczego<sup>59</sup>. Limitowanie obowiązkami domowymi czasu poświęcanego pracy zawodowej pozbawia kobiety możliwości otrzymywania dodatków funkcyjnych lub zadaniowych związanych z przyjmowaniem na siebie większych obciążeń zawodowych i większej odpowiedzialności<sup>60</sup>.

Nie można nie wspomnieć o tym, że w Polsce istniejące uwarunkowania kulturowe i konserwatywna obyczajowość utrudniają kobiecie realizowanie kariery zawodowej dającej zwiększone wynagrodzenie nawet wtedy, gdy nie ma ona zobowiązań rodzinnych. Jedną z głównych barier awansu kobiety na stanowiska kierownicze są społeczne uprzedzenia i stereotypy. W Polsce wciąż spotkać się można z dezawuującym kobiety myśleniem o ich kompetencjach zawodowych. Bywa, że słyszy się pogląd, iż kobiety mniej nadają się do sprawowania funkcji kierowniczych, ponieważ nie mają zdolności przywódczych i nie potrafią zarządzać. Dość powszechnie sądzi się także, że są mniej asertywne i bywają zbyt „miękkie” w negocjacjach. Wszystkie te czynniki powodują, że zarówno zarobki, jak i późniejsze świadczenia emerytalne kobiet pozostają na wyraźnie niższym poziomie w porównaniu z mężczyznami.

Mimo że ustawowy wiek emerytalny kobiety jest o pięć lat niższy niż mężczyzny, to kobiety po osiągnięciu wieku emerytalnego kontynuują pracę zawodową znacznie rzadziej niż mężczyźni<sup>61</sup>. Jest to jedna z przyczyn powodujących, że współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce ma wartość dużo niższą od wartości współczynnika aktywności zawodowej mężczyzn. Zrównanie ustawowego wieku emerytalnego dla obydwu płci zapewne wpłynęłoby na przybliżenie się tych wielkości do siebie.

W dzisiejszych czasach sześćdziesięcioletnia kobieta jest zazwyczaj na tyle fizycznie i intelektualnie sprawna, że z powodzeniem mogłaby nadal wykonywać pracę. Nierzadko też jest ona w tym wieku dopiero na etapie życia, w którym osiągnęła stabilizację zawodową. Wycofanie się przez nią w takim momencie z rynku pracy zredukowałoby jej szansę na osiągnięcie pełnej satysfakcji z życia zawodowego i obniżyłoby jakość życia.

---

<sup>59</sup> E. Kępa, *Kulturowe uwarunkowania udziału kobiet w polityce*, w: *Kobiety w politycznej przestrzeni Europy. Uwarunkowania i zróżnicowanie regionalne uczestnictwa w polityce*, red. M. Dajnowicz, Wydawnictwo Uniwersyteckie Trans Humana, Białystok 2013, s. 201.

<sup>60</sup> D. Dzienisiuk, *W sprawie przejścia nauczycielek akademickich na emeryturę*, w: *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, s. 60.

<sup>61</sup> D. Graniewska, *Aktywność zawodowa kobiet. Uwarunkowania demograficzne, ekonomiczne i społeczne. Struktura demograficzna ludności*, w: *Rynek pracy i wykorzystanie potencjału pracy w Polsce*, red. A. Rajkiewicz, J. Orczyk, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2014, s. 68.

Pozytywny wpływ opóźnienia wieku faktycznego przejścia kobiety na emeryturę na wysokość przyznanego jej przez ZUS świadczenia emerytalnego najlepiej uwidocznić na przykładach. Kobieta z kapitałem 350 tys. zł, przechodząc na emeryturę w styczniu 2019 r. i będąc wówczas w wieku 60 lat, uzyskała świadczenie w wysokości 1342,54 zł. Gdyby jednak dalej pracowała, zarabiając przeciętne wynagrodzenie z 2019 r., to już rok później otrzymałaby emeryturę w wysokości 1564,24 zł, czyli o 221,70 zł wyższą (wzrost o 16,51%). Gdyby przeszła na emeryturę trzy lata później, dostałaby świadczenie w wysokości 2040,46 zł, tj. o 697,92 zł większe (wzrost o 51,99%). Z kolei gdyby przeszła na emeryturę pięć lat później, dostałaby świadczenie w wysokości 2569,12 zł, tj. o 1226,58 zł większe (wzrost o 91,36%)<sup>62</sup>.

## Podsumowanie rozdziału pierwszego

Przeprowadzone rozpoznanie tendencji w realizujących się procesach demograficznych daje podstawę do stwierdzenia, że sytuacja ludnościowa Polski jest bardzo trudna, a z upływem czasu będzie jeszcze trudniejsza. W perspektywie najbliższych lat trzeba oczekiwać, że niski poziom dzietności utrzyma się. W następstwie wpłynie to negatywnie na przyszłą liczbę urodzeń, gdyż liczebność zbiorowości kobiet w wieku prokreacyjnym zostanie znacząco uszczuplona. Wedle prognozy Głównego Urzędu Statystycznego do 2050 r. populacja kobiet w wieku 15–49 lat skurczy się do 5,8 mln. Jednocześnie postępować będą niekorzystne zmiany w strukturze wieku kobiet, co jeszcze bardziej pogłębi spadek liczby potencjalnych matek i tym samym uniemożliwi odwrócenie spadkowego trendu w zakresie rozrodczości. Proces zmniejszania się liczby ludności będzie jednocześnie intensyfikowany przez wzrost liczby zgonów spowodowany sukcesywnym wymieraniem pokolenia osób urodzonych w okresie wyżu demograficznego z lat pięćdziesiątych XX w.

Wydaje się, że opisanym tutaj zmianom w obszarze reprodukcji ludności nie da się zatrzymać. Podejmowane próby w tym zakresie nie były w stanie zmian tych całkowicie zahamować, a powodowały co najwyżej ich osłabienie. Jednym z przykładów takich prób jest program Rodzina 500+. Rezultatów tego programu na pewno nie można uznać za zadowalające.

Przyspieszająca depopulacja oraz postępujący proces starzenia się ludności generuje szereg problemów społeczno-gospodarczych, z którymi Polska już teraz

<sup>62</sup> G. Uścińska, *Realizacja prawa do emerytury – przesłanki prawne, ekonomiczne i społeczne*, s. 43.

musi się zmierzyć<sup>63</sup>. Niekorzystne zmiany demograficzne znajdują odbicie przede wszystkim w sytuacji na rynku pracy<sup>64</sup>. Z dekady na dekadę coraz mniej liczne roczniki wchodzi na rynek pracy i coraz większe rzesze ludzi odchodzą na emeryturę. Powoduje to zmniejszanie się potencjalnych zasobów pracy, a co za tym idzie, narastanie problemów ze znalezieniem przez przedsiębiorców odpowiedniej liczby pracowników<sup>65</sup>. Konieczne jest więc jak najszybsze zidentyfikowanie i uruchomienie istniejących w gospodarce rezerw<sup>66</sup>. W przypadku bardzo niskiego poziomu bezrobocia podaż pracy można zwiększyć jedynie poprzez uaktywnienie ludności biernej zawodowo. W obliczu pogłębiających się z roku na rok braków na rynku pracy celem polityki społeczno-gospodarczej prowadzonej przez państwo powinno być przede wszystkim większe zaktywizowanie zawodowe kobiet<sup>67</sup>.

Od czynnika demograficznego silnie uzależniona jest wysokość świadczeń emerytalnych. Wydłużanie się przeciętnego trwania życia, coraz większy udział starszej populacji oraz coraz mniejszy udział aktywnych zawodowo w całkowitej liczbie mieszkańców Polski – to wszystko kreuje pesymistyczny scenariusz, w którym świadczenia emerytalne w stosunku do wynagrodzeń będą w przyszłości na relatywnie niższym poziomie niż są obecnie<sup>68</sup>.

Ryzyko nieadekwatnych emerytur staje się coraz bardziej niepokojące w sytuacji niskiego poziomu oszczędności bądź – co względnie często się zdarza – nieposiadania żadnych oszczędności. Przyszli emeryci spadek swojego dotychczasowego standardu życia odczuwają znacznie mocniej, niż odczuwają to dzisiejsi seniorzy. A trzeba zaznaczyć, że świadczenia emerytalne już teraz, ogólnie rzecz ujmując, nie

<sup>63</sup> I. Jaźwiński, *Kapitał ludzki w Szczecinie – istota oraz aspekty demograficzne i dotyczące migracji*, „Ekonomiczne Problemy Usług” 2008, 22, s. 258.

<sup>64</sup> M. Okólski, A. Fihel, *Demografia. Współczesne zjawiska i teorie*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012, s. 147.

<sup>65</sup> M. Balcerowicz-Szkutnik, E. Sojka, *Aktywność ekonomiczna starzejących się społeczeństw krajów nadbałtyckich Unii Europejskiej*, w: *Pięciolecie członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Zagadnienia gospodarcze i społeczne ze szczególnym uwzględnieniem polskiego rynku pracy*, red. D. Kotlorz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego, Katowice 2010, s. 115.

<sup>66</sup> M. Lange, *Rynek pracy w obliczu starzenia się mieszkańców Polski*, w: *Przestrzenne zróżnicowanie starzenia się ludności Polski. Przyczyny, etapy, następstwa*, red. J.T. Kowaleski, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, s. 107, 120.

<sup>67</sup> G. Węgrzyn, *Wsparcie finansowe dla gospodarstw domowych a aktywność zawodowa kobiet na rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej*, w: *Wyzwania i kierunki działań w zakresie aktywności zawodowej na rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej*, red. G. Węgrzyn, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2020, s. 46.

<sup>68</sup> Warto w tym kontekście podać, że wartość emerytury wypłacanej z ZUS w stosunku do wysokości przeciętnego wynagrodzenia wynosiła: 61,8% w 2014 r., 61,5% w 2015 r., 60,3% w 2016 r., 58,5% w 2017 r., 56,4% w 2018 r., 54,8% w 2019 r., 54,8% w 2020 r.

należą do wysokich. W marcu 2021 r. połowa świadczeń mieściła się w przedziale od 1692,72 zł (kwartyl pierwszy) do 3084,52 zł (kwartyl trzeci). Średnia wartość emerytury wypłacanej przez ZUS w marcu 2021 r. wynosiła 2544,54 zł, aczkolwiek więcej było takich osób, które otrzymały emeryturę niższą od średniej. Dzisiejsi pracujący muszą jak najszybciej uświadomić sobie, że bez dodatkowych oszczędności nie mogą liczyć na godne życie w okresie swojej starości, w którym to okresie wypłacane im emerytury będą dużo niższe od ich bieżących potrzeb.

W polskim powszechnym systemie ubezpieczeń społecznych wartość przysługującego świadczenia emerytalnego wyliczana jest na podstawie informacji o wysokości kapitału początkowego, informacji o całkowitej kwocie zgromadzonych składek oraz w oparciu o szacunki dotyczące dalszego trwania życia. Z kolei całkowita kwota zgromadzonych składek zależy od wysokości osiągniętych dochodów i stażu ubezpieczeniowego. Trywialne jest więc stwierdzenie, że im dana osoba pobierała wyższe wynagrodzenia i im większą liczbę lat przepracowała, tym dostanie wyższą emeryturę.

W Polsce do 2012 r. obowiązywał wiek emerytalny wynoszący 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. 1 stycznia 2013 r. weszła w życie ustawa stopniowo podwyższająca wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn do 67 lat. Jednakże od 1 października 2017 r. przywrócony został wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn, który obowiązywał przed 1 stycznia 2013 r. A więc obecnie w Polsce ustawowy wiek emerytalny ponownie wynosi 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.

Emerytury kobiet są dużo niższe od emerytur mężczyzn. W marcu 2021 r. średnia emerytura kobiety była o jedną trzecią mniejsza od średniej emerytury mężczyzny (2127,81 zł wobec 3184,20 zł). Mediana świadczenia emerytalnego kobiety też stanowiła dwie trzecie mediany świadczenia emerytalnego mężczyzny (1942,49 zł wobec 2891,45 zł). Analizując różnice w wysokości emerytur pobieranych przez kobiety i mężczyzn, należy zauważyć, że w marcu 2021 r. w przypadku połowy osób z populacji kobiet świadczenie nie przekraczało kwoty 2 tys. zł, podczas gdy emeryturę taką otrzymywał jedynie co siódmy mężczyzna. Warto dodać, że osoby pobierające emeryturę w wysokości powyżej 3 tys. zł stanowiły 48,9% wśród mężczyzn, zaś tylko 14,7% wśród kobiet.

Za niższe świadczenia emerytalne kobiet odpowiedzialny jest między innymi niższy ustawowy wiek emerytalny. Staż ubezpieczeniowy kobiet trwa krócej niż staż ubezpieczeniowy mężczyzn, a okres otrzymywania emerytury trwa dłużej. Dysproporcja w liczbie lat pobierania świadczenia dodatkowo pogłębianą jest różnicą

w długości życia kobiet i mężczyzn<sup>69</sup>. I tak dla przykładu: mężczyzna o przewidywanej długości życia 81 lat po osiągnięciu 65. roku życia ma przed sobą 16 lat pobierania emerytury, a kobieta o przewidywanej długości życia 84 lata po osiągnięciu 60. roku życia ma przed sobą 24 lata pobierania emerytury.

Wynikające z ustawy postanowienia dotyczące niższego wieku emerytalnego kobiet są instrumentem hamującym karierę kobiet, skracając ich czas na samorealizację, rozwijanie się zawodowe i awanse. Ponadto istniejące uregulowania utrudniają kobietom otrzymywanie wyższych wynagrodzeń, co również przekłada się na uzyskiwanie przez nie w przyszłości niższych emerytur. Nabycie uprawnień emerytalnych może stać się przyczyną wywierania przez pracodawcę presji na pracownicy, by wycofała się z życia zawodowego, oraz doprowadzić do wypowiedzenia umowy o pracę<sup>70</sup>. Rozwiązanie stosunku pracy z kobietą w momencie, kiedy nieraz jest ona dopiero u szczytu swoich możliwości zawodowych, pozbawia ją szansy na osiągnięcie satysfakcji finansowej równej tej, jaką może osiągnąć mężczyzna.

Biorąc pod uwagę podaną wyżej argumentację oraz niezaprzeczalny fakt, że kobiety statystycznie żyją w dobrym zdrowiu dłużej niż mężczyźni, należy jak najszybciej powrócić do rozważenia postulatu podwyższenia wieku emerytalnego kobiet do poziomu, jaki ma zastosowanie w przypadku mężczyzn. W obliczu starzejącego się społeczeństwa i związanej z tym konieczności zwiększenia aktywności zawodowej kobiet trudno jest dostrzec rozsądne uzasadnienie dalszego utrzymywania obecnych regulacji.

---

<sup>69</sup> S. Czech, A. Zachorowska-Mazurkiewicz, *Institutional approach to gender bias in old age security systems: comparative analysis of Swedish and Polish pension reforms*, „Journal of Economic Issues” 2020, 3 (54), s. 762.

<sup>70</sup> D. Dajnowicz-Piesiecka, *Spoleczno-prawne aspekty sytuacji kobiet w polskim szkolnictwie wyższym i nauce*, w: *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, s. 128.

## Rozdział 2

# Znaczenie kształcenia dla jednostki, społeczeństwa i gospodarki

### 2.1. System edukacji w Polsce

Wykształceniem nazywa się poświadczony dokumentem zasób wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, umożliwiający jednostce poznanie otaczającego świata oraz ułatwiający skuteczne w nim działanie. Często posiadanie odpowiedniego wykształcenia warunkuje wykonywanie określonego zawodu. W Polsce nauka jest obowiązkowa do ukończenia 18. roku życia.

Wykształcenie jest wyznaczone rodzajem ukończonej szkoły. W Polsce prawne kryteria poziomu wykształcenia określają dwie ustawy: Prawo oświatowe<sup>1</sup> oraz Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce<sup>2</sup>.

Wedle obowiązujących teraz przepisów prawa nauka w szkole podstawowej trwa osiem lat i jedynie szkoły podstawowe mają status instytucji obowiązkowych<sup>3</sup>. Szkoły podstawowe mogą być publiczne lub niepubliczne.

Przed przeprowadzoną w 2017 r. w Polsce reformą oświaty funkcjonowały trzy rodzaje szkół ponadgimnazjalnych: zasadnicze szkoły zawodowe<sup>4</sup>, licea ogólnokształcące oraz technika. W latach 2002–2014 szkołą ponadgimnazjalną było także liceum profilowane<sup>5</sup>. Natomiast licea zawodowe istniały jeszcze wcześniej, bo do roku szkolnego 1998/1999.

---

<sup>1</sup> Art. 20 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 18 maja 2021 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo oświatowe, Dz.U. 2021, poz. 1082).

<sup>2</sup> Art. 77 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 3 marca 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. 2022, poz. 574).

<sup>3</sup> W polskim systemie edukacji nie ma już gimnazjów. Gimnazja funkcjonowały w Polsce od roku szkolnego 1999/2000 do roku szkolnego 2016/2017. Osoby, które ukończyły gimnazjum, mają wykształcenie gimnazjalne.

<sup>4</sup> Osoba, która ukończyła zasadniczą szkołę zawodową, ma wykształcenie zasadnicze zawodowe.

<sup>5</sup> Do roku szkolnego 2013/2014 oprócz trzyletnich liceów profilowanych funkcjonowały też dwuletnie uzupełniające licea ogólnokształcące i trzyletnie technika uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych.



Od roku szkolnego 2017/2018 powołano do życia trzyletnie branżowe szkoły I stopnia<sup>6</sup> oraz dwuletnie branżowe szkoły II stopnia<sup>7</sup>. Szkoły branżowe są to szkoły ponadpodstawowe dostępne dla osób, które ukończyły edukację w ośmioletniej szkole podstawowej. Do kategorii szkół ponadpodstawowych należą obecnie również licea ogólnokształcące<sup>8</sup>, technika<sup>9</sup> oraz ogólnokształcące szkoły artystyczne<sup>10</sup>.

Szkoły branżowe I stopnia są odpowiednikiem dawnych zasadniczych szkół zawodowych. Z kolei szkoły branżowe II stopnia są szkołami dla absolwentów branżowych szkół I stopnia w zawodach, w których wyodrębniono kwalifikację wspólną dla zawodu nauczanego w branżowej szkole I i II stopnia.

System edukacji w Polsce obejmuje też szkoły policealne. W szkołach tych mogą kontynuować naukę absolwenci liceów, techników, ogólnokształcących szkół artystycznych i branżowych szkół II stopnia. Nauka w szkole policealnej trwa nie dłużej niż dwa i pół roku, a ukończenie jej umożliwia uzyskanie kwalifikacji zawodowych.

Uzupełnieniem podstawowego toku nauki w systemie oświaty w Polsce są trzyletnie szkoły specjalne przeznaczone dla osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Ukończenie takiej szkoły umożliwia uzyskanie świadectwa potwierdzającego przysposobienie do pracy uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu lekkim i umiarkowanym oraz uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi.

Szkoły ponadpodstawowe mogą być publiczne, niepubliczne oraz niepubliczne o uprawnieniach szkół publicznych. Szkoła niepubliczna może uzyskać uprawnienia szkoły publicznej, jeżeli realizuje minimum programowe oraz stosuje zasady klasyfikowania i promowania uczniów ustalone przez ministra edukacji i nauki, umożliwiające uzyskanie świadectw lub dyplomów państwowych. Jednostki administracji centralnej (rządowej) i jednostki samorządu terytorialnego mogą prowadzić tylko szkoły publiczne.

Absolwenci liceów, techników, ogólnokształcących szkół artystycznych oraz branżowych szkół II stopnia po zdaniu egzaminu maturalnego mają prawo do ubiegania się o przyjęcie do szkoły wyższej. Systemem szkolnictwa wyższego objęte są:

- studia pierwszego stopnia (licencjackie/inżynierskie),
- studia drugiego stopnia (magisterskie),

<sup>6</sup> Osoba, która ukończyła branżową szkołę I stopnia, posiada wykształcenie zasadnicze branżowe.

<sup>7</sup> Osoba, która ukończyła branżową szkołę II stopnia, posiada wykształcenie średnie branżowe.

<sup>8</sup> Nauka w liceum ogólnokształcącym trwa cztery lata (do roku szkolnego 2018/2019 trwała trzy lata). Ukończenie liceum ogólnokształcącego umożliwia przystąpienie do egzaminu maturalnego.

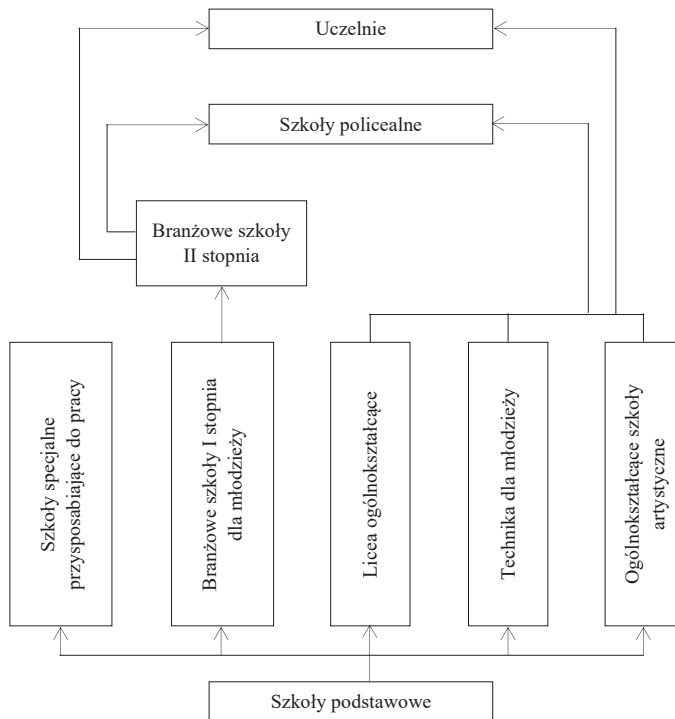
<sup>9</sup> Nauka w technikum trwa pięć lat (do roku szkolnego 2018/2019 trwała cztery lata). Ukończenie technikum umożliwia przystąpienie do egzaminu maturalnego, a zdanie egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe skutkuje uzyskaniem tytułu technika.

<sup>10</sup> Szkoły te dają uprawnienia zawodowe.

- studia jednolite magisterskie,
- studia podyplomowe,
- szkoła doktorska<sup>11</sup>.

Osoby, które uzyskały tytuł zawodowy licencjata, inżyniera, magistra, magistra inżyniera lub stopień naukowy doktora, są posiadaczami wyższego wykształcenia.

Uczelnie mogą być publiczne i niepubliczne. Uczelnie niepubliczne tworzone są na podstawie zezwolenia ministra edukacji i nauki. W uczelniach studenci wykazywani są tyle razy, na ilu kierunkach studiują.



Rysunek 2.1. Edukacja według szczebli kształcenia w roku szkolnym 2020/2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Mały Rocznik Statystyczny Polski*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 203.

<sup>11</sup> Przed 1 października 2018 r. występowały w tym miejscu studia III stopnia. Funkcjonujące od roku akademickiego 2019/2020 szkoły doktorskie są zorganizowaną formą kształcenia doktorantów, prowadzoną przez uprawnione uczelnie i instytuty w co najmniej dwóch dyscyplinach. Kształcenie doktora przygotowuje do uzyskania stopnia doktora i kończy się złożeniem rozprawy doktorskiej.

Poziom wykształcenia rodziców pozostaje w silnym związku z osiągnięciami edukacyjnymi dzieci<sup>12</sup>. Lepiej wykształceni rodzice mają wyższe aspiracje edukacyjne dotyczące swoich pociech, co skłania ich do większego zaangażowania w proces edukacyjny. Wyraża się to w organizowaniu większej liczby aktywności związanych z kształceniem, takich jak zajęcia dodatkowe, wizyty w muzeach, bibliotekach i centrach edukacyjnych, oraz otaczaniu dzieci materiałami dydaktycznymi, takimi jak książki, filmy czy gry<sup>13</sup>.

W krajach rozwiniętych powszechne jest przekonanie, że zapewnianie przez państwo publicznej edukacji jest najskuteczniejszym sposobem niwelowania nierówności społecznych. Aby mobilność społeczna była możliwa, niezwykle ważne jest eliminowanie nierówności w dostępie do edukacji dzieci z różnych środowisk.

Lata dziewięćdziesiąte XX w. odznaczały się dużymi zmianami w aktywności edukacyjnej Polaków. Ze względu na następujący wówczas gwałtowny proces umasowienia szkolnictwa wyższego okres ten nazywa się często „boomem edukacyjnym”. Na wzrost liczby osób zainteresowanych studiowaniem wpłynęło kilka czynników – wejście w wiek edukacyjny wyżu demograficznego, wzrost wymagań ze strony pracodawców oraz wzrost aspiracji Polaków<sup>14</sup>. Obawiając się ryzyka bezrobocia oraz sugerując się wyższymi wynagrodzeniami osób wykształconych, młodzi ludzie zaczęli masowo studiować na jednym bądź na więcej niż jednym kierunku.

Baczne obserwowanie dokonujących się zmian społeczno-gospodarczych, postępu techniczno-organizacyjnego, rozwoju nowoczesnych technologii pozwala formułować spekulacje, jakie kompetencje i cechy osobowości należy uznać w najbliższej przyszłości za kluczowe. Są nimi<sup>15</sup>:

- kompetencje analityczne (krytyczne myślenie, samodzielne dochodzenie do wniosków na podstawie przeprowadzonych badań, podejmowanie decyzji, twórcze rozwiązywanie problemów);
- kompetencje interpersonalne (łatwość komunikacji, umiejętność pracy w zespole, niekonfliktowość);

<sup>12</sup> J. Zarzeczny, *Założenia normatywne a praktyka reformy sfery socjalnej w Polsce*, w: *Uwarunkowania współczesnej polityki społecznej*, red. B. Ponikowski, J. Zarzeczny, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002, s. 101.

<sup>13</sup> Ł. Goczek, E. Witkowska, B. Witkowski, *Jakość edukacji jako czynnik wzrostu gospodarczego*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2020, s. 106.

<sup>14</sup> J.M. Szaban, *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013, s. 122.

<sup>15</sup> D. Finegold, A.S. Notabartolo, *21st-century competencies and their impact: an interdisciplinary literature review*, w: *Transforming the U.S. workforce development system. Lessons from research and practice*, red. D. Finegold, M. Gatta, H. Salzman, S.J. Schurman, Labor and Employment Relations Association, University of Illinois at Urbana-Champaign, Champaign 2010, s. 23.

- kompetencje wykonawcze (inicjatywa, samoodpowiedzialność);
- kompetencje informacyjne (umiejętność odnajdywania, selekcji i interpretacji informacji, szczególnie z wykorzystaniem IT);
- otwartość na nowe doświadczenia i zmiany (umiejętność uczenia się, kreatywność, elastyczność).

Istnieje konieczność jak najszybszego nakierowania całego systemu edukacji formalnej na rozwijanie właśnie tych kompetencji, co musi znaleźć swoje pełne odzwierciedlenie w programach kształcenia<sup>16</sup>.

Od pewnego czasu kształcenie się jest postrzegane jako proces trwający praktycznie przez całe życie. Jak zauważa Urszula Jeruszka, „dawny podział życia ludzkiego na okres nauki oraz okres działalności zawodowej i aktywności społecznej przemija, nadeszła era stałego i możliwie wszechstronnego uczenia się”<sup>17</sup>.

Potrzeba wyposażenia dzisiejszych uczniów w umiejętności przygotowujące ich do uczenia się przez całe życie jest potęgowana przez trendy demograficzne. Obserwowany spadek dzietności przy jednoczesnej rosnącej długości życia prowadzi do nieuchronnego starzenia się populacji. W przyszłości stabilność sytuacji ekonomicznej kraju i wzrost gospodarczy będą zatem coraz bardziej zależały od zdolności pracowników do utrzymania się na rynku pracy przez dłuższy niż obecnie czas<sup>18</sup>. Ponieważ w najbliższych latach zmniejszy się w społeczeństwie odsetek osób młodych, dla systemu edukacyjnego coraz ważniejsze będzie usuwanie barier uniemożliwiających pełne rozwinięcie przez dzisiejszych uczniów swojego potencjału. Przypuszczalnie równość szans edukacyjnych i efektywność gospodarki będą ze sobą powiązane mocniej, niż było to kiedykolwiek wcześniej.

Bez wątplenia decyzje edukacyjne stanowią jedne z ważniejszych w życiu. Najbardziej oczywistą przesłanką do podjęcia studiów jest wysokość tzw. premii za wykształcenie. Sytuacja na rynku pracy absolwentów szkół wyższych jest bowiem wyraźnie lepsza od sytuacji osób, które kończą inne rodzaje szkół – szybciej znajdują pracę i uzyskują wyższe zarobki niż osoby bez dyplomów uczelni<sup>19</sup>. Decyzje

<sup>16</sup> K. Ananiadou, M. Claro, *21st century skills and competences for new millennium learners in OECD countries*, OECD Education Working Papers No. 41, OECD Publishing, grudzień 2009, s. 14.

<sup>17</sup> U. Jeruszka, *Uczenie (się) – rozwijanie umiejętności – praca (w perspektywie rozwoju GOW i procesów integracyjnych)*, w: *Praca i polityka społeczna wobec wyzwań integracji*, red. B. Balcerzak-Paradowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003, s. 116.

<sup>18</sup> A. Niewiadomska, E. Sobolewska-Poniedziałek, *Utilising the professional potential of the elderly in the process of construction of silver economy in Poland*, „Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia” 2015, 1 (14), s. 81–85.

<sup>19</sup> D. Winogrodzka, *Praktyki studenckie wysokiej jakości – czy to możliwe? Doświadczenia studentów Instytutu Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego*, w: *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne*

edukacyjne bywają też uzasadniane chęcią samorealizacji, wzbogacenia swojego życia dzięki intelektualnym poszukiwaniom, zdobycia wiedzy pozwalającej zaspokoić naturalną ludzką ciekawość świata. Studiowanie daje możliwość poszerzania horyzontów, rozwijania zainteresowań, znalezienia i realizacji własnej pasji, która może, ale niekoniecznie musi, być w przyszłości źródłem finansowych profitów<sup>20</sup>. Czasami dokonywanie konkretnych wyborów edukacyjnych jest związane z chęcią kontynuowania rodzinnej tradycji. Bywa także, że rozpoczynając naukę na studiach wyższych, ktoś kieruje się pobudkami czysto altruistycznymi, a mianowicie chce tą drogą zdobyć umiejętności, które w przyszłości pozwolą mu w sposób skuteczny nieść pomoc innym.

Panuje powszechna opinia, że struktura kierunków i specjalności oferowanych przez polskie uczelnie jest źle dopasowana do struktury zawodowej popytu na pracowników<sup>21</sup>. Oczywiście zjawisko takiego niedopasowania należy uznać za zdecydowanie niekorzystne. Niemniej jednak osoby wykształcone są na ogół w stanie dokształcić się na tyle, by pracować w zawodach, które nie były przedmiotem ich studiów. Można zauważyć, że coraz częściej pytanie „kim jesteś?“, które odnosi się do wykonywanego zawodu, zastępuje się pytaniem „co robisz?“, u podstaw którego leży założenie o tymczasowości danego rodzaju aktywności. Świadczy to ewidentnie o tym, że w świecie „permanentnej zmiany” praca przestaje być pojmowana jako „posada na całe życie”.

Dziś w Polsce posiadanie dyplomu uczelni nie gwarantuje uzyskania atrakcyjnej pracy. Pomimo tego, że w staraniach o pracę wyższe wykształcenie nie zapewnia już przewagi konkurencyjnej nad innymi kandydatami, to w coraz większej liczbie profesji staje się ono wręcz obowiązującym standardem.

Redefinicji uległ tradycyjny model kariery zawodowej, w którym pracownicy osiągający określony wiek mogli cieszyć się poczuciem stabilizacji i nie odczuwali presji ciągłego rozwoju. Teraz, aby pozostać konkurencyjnym na rynku pracy, pracownik musi przez cały czas wykazywać się chęcią dostosowywania swoich umiejętności zawodowych do zmian zachodzących w turbulentnym otoczeniu<sup>22</sup>. Planowanie własnej drogi zawodowej stało się bardzo trudne, co nie oznacza, że niemożliwe.

---

*i nieformalne*, red. E. Kolańska, J. Róg-Ilnicka, A. Mrozowski, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk 2017, s. 47.

<sup>20</sup> G.N. McLean, M.H.C. Kuo, *A critique of human capital theory from an HRD perspective*, „HRD Journal” 2014, 1 (5), s. 15.

<sup>21</sup> I. Łucjan, *Przeobrażanie się pracy – jednostkowe i społeczne konsekwencje zmian*, w: *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne*, s. 136.

<sup>22</sup> K. Januszkiewicz, *Rozwój zawodowy pracownika. Szanse i zagrożenia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009, s. 128.

Wbrew pozorom planowanie jest teraz nawet ważniejsze, niż było kiedykolwiek wcześniej. W skutecznym kształtowaniu własnej kariery zawodowej żywotne znaczenie ma samoświadomość, determinacja oraz prorozwojowa, aktywna postawa<sup>23</sup>. Dzisiaj rzeczą normalną stało się to, że pojawiające się przerwy w aktywności zawodowej, spowodowane – przykładowo – rodzicielstwem, jednostka stara się wykorzystać na zdobywanie dodatkowych kwalifikacji<sup>24</sup>. Oczywiście nie jest to zadanie łatwe – wymaga dużej wytrwałości i samozaparcia. Ale gdy podczas bierności zawodowej ktoś się nie będzie dokształcał, to jego bierność z czasem się utrwali.

Na skutek daleko idących zmian, które zaszły w XX i XXI w., w tym szybkich postępujących procesów humanizacji, automatyzacji i informatyzacji, praca ludzka uległa znacznym przeobrażeniom. Wydatnie zmniejszył się zakres czynności wykonywanych za pomocą ludzkich rąk, a zwiększył się stopień złożoności zadań oraz zasób niezbędnej do ich realizacji wiedzy<sup>25</sup>. Praca jednak pozostała i nadal pozostanie podstawowym przejawem aktywności człowieka. Przeobrażeniu ulega bowiem nie jej istota, lecz treść i struktura. Na współczesnym rynku trwa przybierająca na sile walka o talenty oraz coraz intensywniejsze poszukiwanie najlepszych specjalistów.

## 2.2. Pozytywny wpływ edukacji na gospodarkę, funkcjonowanie społeczeństwa i życie człowieka

Wykształcone społeczeństwo oznacza wiele korzyści dla państwa i jego obywateli. Korzyścią ekonomiczną jest bez wątpienia wzrost wydajności pracy<sup>26</sup>. W rezultacie gospodarka staje się bardziej konkurencyjna. Prócz tego osoby lepiej wykształcone osiągają większe dochody i płacą wyższe podatki. Są także świadomymi oraz wymagającymi konsumentami, przez co stymulują popyt na cechujące się coraz wyższą jakością oraz bardziej wyrafinowane wyroby i usługi. Dodatkowo ludzie wykształceni wymagają relatywnie mniejszego wsparcia finansowego państwa, gdyż w ich

<sup>23</sup> S. Smyczek, *Planowanie kariery zawodowej kobiety*, w: *Kobieta na rynku pracy. Poradnik dla kobiet*, red. S. Smyczek, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego, Katowice 2008, s. 43.

<sup>24</sup> U. Beck, *Spoleczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, tłum. S. Cieśla, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2002, s. 113.

<sup>25</sup> A. Szydlak-Leszczyńska, *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2012, s. 139.

<sup>26</sup> M. Pilc, *Determinanty bezrobocia w Polsce w latach 1993–2012*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2014, s. 63–64.

grupie skala ubóstwa jest znikoma, a pomoc socjalna potrzebna jest niezmiernie rzadko. Ponieważ wśród osób wykwalifikowanych najniższa jest stopa bezrobocia, wzrost wykształcenia ludności powoduje zmniejszenie wydatków publicznych związanych z pomocą bezrobotnym.

Oprócz efektów ekonomicznych istnieje wiele pozaekonomicznych korzyści dla kraju wynikających z posiadania wykształconych obywateli. Wśród społecznych korzyści z kształcenia należy wymienić przede wszystkim wzrost respektu dla prawa i spadek przestępczości. Do grupy pozytywnych efektów kształcenia należy też większa dbałość o środowisko naturalne oraz o własne zdrowie<sup>27</sup>. Ponadto edukacja kształtuje wiele pożądanych postaw społecznych, przyczyniając się w ten sposób do kreacji tzw. kapitału społecznego<sup>28</sup>. Takimi stymulowanymi przez edukację i tworzącymi korzyści dla całego społeczeństwa wartościami są bez wątpienia wyższa frekwencja wyborcza, większe zaangażowanie obywatelskie, dbałość o jakość życia lokalnych społeczności, gotowość do uczestniczenia w organizacjach prospołecznych oraz aktywność we wspieraniu działalności charytatywnej<sup>29</sup>.

Co istotne, między efektami pozaekonomicznymi i ekonomicznymi istnieje wzajemna interakcja. Przykładowo, wzrost świadomości zdrowotnej oraz wzrost świadomości prawnej przekładają się zarówno na wzrost jakości kapitału ludzkiego i społecznego, jak i na polepszenie efektywności całej gospodarki. Warto także wspomnieć o tym, że poziom edukacji oddziałuje na rozwój szeroko pojętej kultury – wraz ze wzrostem wykształcenia społeczeństwa wzrasta jego uwrażliwienie na kulturę<sup>30</sup>.

Badania dowodzą, że poziom wykształcenia danej osoby pozytywnie wpływa na edukację jej potomstwa<sup>31</sup>. Dzieje się tak, ponieważ ludzie lepiej wykształceni zazwyczaj oczekują lepszego wychowania i wykształcenia dla swoich dzieci<sup>32</sup>. Tak więc im wyższe wykształcenie rodziców, tym większa szansa na wyedukowanie

<sup>27</sup> W. Jarecki, M. Kunasz, E. Mazur-Wierzbicka, P. Zwiech, *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, Wydawnictwo Economicus, Szczecin 2010, s. 138.

<sup>28</sup> B. Keeley, *Human capital: how what you know shapes your life*, OECD, Paris 2007, s. 105–110.

<sup>29</sup> J. Polcyn, *Wybrane składowe kapitału społecznego jako miernik wspomagający ocenę pracy szkoły*, „Humanizacja Pracy” 2015, 2 (280), s. 181.

<sup>30</sup> A. Turczak, *Zależność między poziomem wykształcenia a czasem pozostawania bez pracy bezrobotnych w Polsce*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2017, 3 (51), s. 232.

<sup>31</sup> W. Jarecki, *Wyniki badań w kwestii efektów kształcenia*, w: *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, red. R.Cz. Horodeński, C. Sadowska-Snarska, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Białystok–Warszawa 2009, s. 296.

<sup>32</sup> S. Marginson, *The worldwide trend to high participation higher education: dynamics of social stratification in inclusive systems*, „Higher Education” 2016, 4 (72), s. 421–422.

następnego pokolenia. Dodatkowo wykształcenie rodziców pozytywnie wpływa na zdrowie potomstwa, a wynika to z faktu, że wyedukowani rodzice mają większą świadomość zdrowotną i bardziej dbają o zdrowie swoich dzieci.

Wymienione powyżej pozytywne efekty kształcenia przemawiają za tym, aby edukację traktować jako dobro publiczne, a co za tym idzie – finansować ją ze środków publicznych<sup>33</sup>. Trzeba przy tym podkreślić, że to dzięki dostarczaniu edukacji jako dobra publicznego możliwość zdobycia wykształcenia mają również te osoby, które pochodzą ze środowisk niezamożnych. Nie ulega bowiem wątpliwości, że gdyby edukacja oferowana była wyłącznie jako dobro prywatne, ludzie biedni – nawet przy posiadaniu dużej motywacji – mieliby bardzo nikłą szansę na uzyskanie wykształcenia czy to dla siebie, czy dla swoich dzieci. Stąd bezsporna wydaje się konieczność finansowego wspierania tego obszaru przez państwo.

Wykształcony człowiek oznacza korzyść dla państwa i całego społeczeństwa, ale przede wszystkim dla niego samego. Osoba wyedukowana czerpie wszak ze swojego wykształcenia wiele indywidualnych korzyści.

Bez wątpienia lepsze wykształcenie daje większe szanse na rynku pracy<sup>34</sup>. Po pierwsze, czym wyższe kwalifikacje ma dany pracownik, tym otrzymuje za zwyczaj wyższe wynagrodzenie<sup>35</sup>. W październiku 2020 r. w Polsce zatrudnieni z wykształceniem co najmniej magisterskim zarabiali średnio 7650,36 zł brutto, z tytułem licencjata/inżyniera – 6611,74 zł, z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym albo średnim ogólnokształcącym – odpowiednio 4818,55 zł, 4832,49 zł oraz 4523,35 zł, z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 4162,42 zł, a z wykształceniem gimnazjalnym bądź niższym – odpowiednio 3834,98 zł i 3930,55 zł<sup>36</sup>. Po drugie, im wyższe wykształcenie ma dana osoba, tym więcej zarabia w całym cyklu życia. Dzieje się tak nie tylko z tytułu osiągnięcia wyższych dochodów, lecz również z powodu dłuższego stażu pracy, gdyż osoby z wyższym wykształceniem pozostają przeciętnie dłużej na rynku pracy<sup>37</sup>.

<sup>33</sup> B. Czyżewski, J. Polcyn, *Education quality and its drivers in rural areas of Poland*, „Eastern European Countryside” 2016, 22, s. 198.

<sup>34</sup> A. Rączaszek, *Uwarunkowania demograficzne systemu kształcenia a rynek pracy na przykładzie regionu rybnickiego*, w: *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, s. 303.

<sup>35</sup> A. Bretyn, J. Brzyska, A. Łopatka, *Kobiety we współczesnej gospodarce*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2020, s. 19.

<sup>36</sup> *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2020 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2022, tabl. 2.

<sup>37</sup> A. Niewiadomska, E. Sobolewska-Poniedziałek, *Educational activity as the growth factor of professional activity of elderly people*, „Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia” 2016, 3 (15), s. 79–86.



Prócz tego, że ludzie lepiej wykształceni więcej zarabiają, to także o wiele łatwiej znaleźć im pracę<sup>38</sup>. W 2020 roku w Polsce wśród osób z wyższym wykształceniem stopa bezrobocia wynosiła 1,9%, z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 3,1%, średnim ogólnokształcącym – 4,9%, zasadniczym zawodowym – 3,4%, a gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym – 8,4%<sup>39</sup>. Ciekawym spostrzeżeniem jest niższa stopa bezrobocia osób z wykształceniem średnim zawodowym niż średnim ogólnokształcącym. Pokazuje to, że rynek pracy jest bardziej zainteresowany zatrudnianiem ludzi z „fachem w ręku” niż posiadających jedynie wiedzę ogólną. Absolwent liceum ogólnokształcącego potrzebuje dodatkowych szkoleń, co absorbuje czas oraz wymaga poniesienia przez pracodawcę większych kosztów związanych z wdrożeniem nowego pracownika.

Osiągnięcie wyższego wykształcenia praktycznie całkowicie odsuwa zagrożenie ubóstwem skrajnym. To, że osoby posiadające dyplom uczelni są bezrobotne lub pozostają w sferze ubóstwa, może mieć różne przyczyny. Oczywiście bywa, że do takich sytuacji prowadzi niechęć zmiany zajęcia w przypadku braku popytu na wiedzę i umiejętności związane z profilem posiadanego już wykształcenia, aczkolwiek fakty takie wśród osób z wyższym wykształceniem są relatywnie rzadkie w porównaniu z osobami posiadającymi niższy poziom wykształcenia. Ale jest też wiele innych okoliczności, które mogą prowadzić do tego, że ktoś znalazł się nagle bez pracy i środków do życia. Można się domyślać, że do okoliczności takich należą choroby (również psychiczne), problemy rodzinne, niezaradność życiowa, nałogi i prowadzące do utraty majątku uzależnienia (np. od hazardu)<sup>40</sup>.

W dzisiejszych czasach wyższe wykształcenie stało się właściwie warunkiem niezbędnym do otrzymania atrakcyjniejszej posady i zdobycia lepszej pozycji społecznej<sup>41</sup>. Posiadanie dyplomu uczelni wzmacnia pewność siebie i wydatnie zwiększa szansę jednostki na awans w hierarchii społecznej. A prawdą jest, że ludzie oceniają status społeczny oraz powodzenie życiowe jednostki głównie na podstawie jej sukcesów w pracy zawodowej.

<sup>38</sup> G. Trzpiot, M. Kawecka, *Evaluation of the labor market status of young people in selected countries of the European Union – the multiple regression approach*, w: *Modeling of complex data sets and risk analysis*, red. G. Trzpiot, Publishing House of the University of Economics in Katowice, Katowice 2021, s. 55.

<sup>39</sup> *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2021*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 258.

<sup>40</sup> B. Wyżnikiewicz, *Dlaczego jedni są bogaci a inni nie*, Wydawnictwo Nieoczywiste, Warszawa 2021, s. 55.

<sup>41</sup> R. Czyszkiewicz, W. Durka, B. Klepajczuk, *Podmioty rynku pracy*, Szczecińskie Wydawnictwo Archidiecezjalne Ottonianum, Szczecin 2006, s. 31.

Motywacje leżące u podstaw decyzji o studiowaniu mogą być także zgoła inne. Bywa, że ktoś rozpoczyna dane studia kierowany chęcią podtrzymania przyjaźni, poznania ciekawych ludzi, poszukania odpowiedniego dla siebie małżonka. Dla niektórych istotną motywacją może być pragnienie przyjemnego spędzenia czasu czy przeżycia przygody. Bez względu jednak na te różnorakie pobudki ogólną prawidłowością jest, że ludzie z wyższym wykształceniem uważają się za szczęśliwszych niż ludzie bez takiego wykształcenia. Warto w tym kontekście dodać, że posiadacze dyplomu uczelni są generalnie bardziej zorientowani na cele, mniej skłonni do podejmowania ryzykownych zachowań, potrafią efektywniej odraczać gratyfikację, podejmują bardziej świadome decyzje dotyczące związków i reprodukcji oraz mają bardziej satysfakcjonujące interakcje z innymi.

Od przełomu XX i XXI w. obserwowany jest nasilający się wzrost aktywności edukacyjnej kobiet. Co więcej, aby zdobyć satysfakcjonującą pracę, kobiety podnoszą swoje kwalifikacje i nabywają nowe umiejętności o wiele gorliwiej niż mężczyźni<sup>42</sup>. Korzystanie z równego dostępu do edukacji stało się dla nich bardziej istotne niż kiedykolwiek wcześniej<sup>43</sup>.

Na podstawie dostępnych danych można orzec, że aktywność zawodowa kobiet jest mocno uwarunkowana ich wykształceniem. Poziom aktywności zawodowej w przypadku kobiet posiadających wykształcenie wyższe jest podobny do poziomu aktywności zawodowej mężczyzn. A więc im kobieta posiada lepsze wykształcenie, tym niższe jest prawdopodobieństwo jej bierności zawodowej. W przypadku mężczyzn zależność między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową jest o wiele słabsza<sup>44</sup>.

Kobiety w Polsce rzadziej od mężczyzn mają własne źródło utrzymania. Jednakże wśród kobiet z wyższym wykształceniem więcej jest takich, które posiadają własne źródło utrzymania niż w populacji kobiet bez wyższego wykształcenia. Im wyższe kwalifikacje zatem kobiety zdobywają, tym mniejsza jest ich ekonomiczna zależność od mężczyzn.

Wykształcenie jest wyznacznikiem pozycji kobiet na rynku pracy<sup>45</sup>. Kobieta wykształcona odważniej dąży do realizacji własnych aspiracji zawodowych. Praca

---

<sup>42</sup> C.M. Watson, T. Quatman, E. Edler, *Career aspirations of adolescent girls: effects of achievement level, grade, and single-sex school environment*, „Sex Roles” 2002, 46, s. 326.

<sup>43</sup> A. Titkow, *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość, zmiana, konteksty*, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 2007, s. 183.

<sup>44</sup> I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, *Między pracą a domem. Rekomendacje*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2007, s. 14.

<sup>45</sup> K. Mammen, Ch. Paxson, *Women's work and economic development*, „Journal of Economic Perspectives” 2000, 4 (14), s. 143.

umożliwia jej wyrażanie swojej tożsamości, stymuluje rozwój osobowości, jest miejscem realizacji szerszych i bogatszych kontaktów społecznych. Praca daje jej też poczucie większego bezpieczeństwa, podnosi poziom samoakceptacji, pozwala na pełniejsze zaspokajanie potrzeby przynależności. Z tego powodu wyedukowane kobiety podejmują pracę zawodową nawet wówczas, gdy sytuacja materialna rodziny tego nie wymaga<sup>46</sup>. Ryzyko, że posiadająca dyplom uczelni kobieta z powodu obowiązków macierzyńskich będzie chciała na trwałe zdezaktywizować się zawodowo, jest bardzo niskie. Matka, która ma wyższe wykształcenie, po przerwie spowodowanej macierzyństwem stara się zazwyczaj jak najszybciej wrócić do aktywności, bojąc się utraty tego, co już w swoim życiu zawodowym osiągnęła.

Poglądy i świadomość – w tym samoświadomość – w dużej mierze zależą od poziomu wykształcenia. Wyedukowane kobiety domagają się partnerstwa w związku. Są przekonane o równości płci i konieczności współdzielenia obowiązków domowych<sup>47</sup>. Wyższe wykształcenie kobiet sprzyja egalitarnemu dzieleniu się pracami związanymi z opieką nad dziećmi i ich wychowaniem. Potwierdzają to dostępne statystyki<sup>48</sup>.

Niewykorzystywanie zakumulowanego w kobietach kapitału ludzkiego to marnowanie wydatków na edukację. A warto podać, że w warunkach polskich łączne nakłady w ujęciu finansowym (prywatne i publiczne, indywidualne, rodziny i społeczeństwa) na wykształcenie wykwalifikowanego człowieka bywają szacowane nawet na kilkaset tysięcy złotych. Niestety, jeśli człowiek nie pracuje, to jego kapitał ludzki ulega stopniowej deprecjacji, bowiem – na skutek bierności zawodowej – posiadanej przez siebie wiedzy i umiejętności nie wykorzystuje, a przez to stopniowo je zapomina<sup>49</sup>. Także za sprawą szybkiego postępu cywilizacyjnego duża część z przyswojonej wcześniej wiedzy i nabytych umiejętności po prostu się dezaktualizuje.

Z roku na rok wiek emerytalny osiągają roczniki coraz lepiej wykształcone. Coraz więcej kobiet z wyższym wykształceniem oraz bogatym doświadczeniem zawodowym zasila rzeszę emerytów. Kobiety te przechodzą na emeryturę dużo wcześniej niż mężczyźni, wskutek czego kapitał intelektualny starszych kobiet jest

<sup>46</sup> L. Dyczewski, *Kobieta w rodzinie i społeczeństwie*, „Ethos” 1995, 29, s. 96.

<sup>47</sup> M. Urbańska, *Podział prac domowych we współczesnej rodzinie*, w: *(Nie)równość płci w sferze publicznej*, red. M. Kawińska, O.A. Kotowska-Wójcik, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2021, s. 69, 72.

<sup>48</sup> A. Kwiatkowska, A. Nowakowska, *Mężczyzna polski. Psychospołeczne czynniki warunkujące pełnienie ról zawodowych i rodzinnych*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2006, s. 41.

<sup>49</sup> W. Jarmołowicz, B. Kalinowska, *Praca i płaca kobiet na polskim i unijnym rynku pracy*, w: *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, red. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2008, s. 156–157.

marnotrawiony w dużo większej skali niż kapitał intelektualny starszych mężczyzn. Jak wynika z dostępnych prognoz demograficznych, w kolejnych latach w Polsce należy się spodziewać dalszego wzrostu udziału ludności w zaawansowanym wieku i równoległe coraz większych braków podaźowych na rynku pracy. Konieczne przeto stanie się szukanie nowych sposobów na równoważenie popytu na pracę, w tym poprzez pełniejsze wykorzystanie potencjału zawodowego osób starszych<sup>50</sup>. W szczególności dotyczy to starszych kobiet, których wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne wykorzystywane są w znacznie mniejszym zakresie niż wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne starszych mężczyzn<sup>51</sup>.

### 2.3. Istota gospodarki opartej na wiedzy

Coraz częściej mówi się o przekształcaniu współczesnych gospodarek w gospodarki oparte na wiedzy. Posługując się pojęciem gospodarki opartej na wiedzy, uwypukla się fakt, że zasadniczą rolę w rozwoju społeczno-gospodarczym krajów nowoczesnego świata odgrywa zasób zgromadzonej wiedzy i umiejętność właściwego jej wykorzystania<sup>52</sup>. Kraje, które szybciej dokonują transformacji w kierunku gospodarki opartej na wiedzy, zdobywają znaczącą przewagę konkurencyjną na rynku globalnym<sup>53</sup>.

Wiedza jest dziełem wyłącznie kapitału ludzkiego. Gospodarka oparta na wiedzy wymaga permanentnego wysiłku w kierunku ciągłego rozwoju kapitału ludzkiego<sup>54</sup>. Znaczenie tworzenia w społeczeństwie kapitału ludzkiego odpowiedniej jakości wydaje się więc nie do przecenienia.

<sup>50</sup> K. Zawadzki, *Między pracą a emeryturą – benchmark europejski*, w: *Rynek pracy w Polsce w procesie integracji z Unią Europejską*, red. Z. Wiśniewski, E. Dolny, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2008, s. 42.

<sup>51</sup> E. Loichinger, A. Prskawetz, *Changes in economic activity: the role of age and education*, „Demographic Research” 2017, 40 (36), s. 1186.

<sup>52</sup> A. Turczak, *Inwestowanie w badania i rozwój istotnym czynnikiem wzrostu Produktu Krajowego Brutto*, w: *Wybrane aspekty kształtowania kapitału ludzkiego w organizacji i społeczeństwie*, red. M. Kunasz, Wydawnictwo Volumina.pl, Szczecin 2012, s. 113.

<sup>53</sup> A. Turczak, *Analiza przyczynowa różnic w wielkości nakładów na badania i rozwój w wybranych krajach Unii Europejskiej i świata*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2016, 276, s. 23.

<sup>54</sup> K. Kuźniar, *Znaczenie kapitału ludzkiego dla realizacji koncepcji gospodarki opartej na wiedzy w Polsce*, w: *Przemiany rynku pracy w kontekście procesów społecznych i gospodarczych*, red. J. Poteralski, Wydawnictwo Print Group, Szczecin 2007, s. 237.

Kapitał ludzki jest pojęciem trudno definiowalnym, a na jego wartość wpływa wiele różnorodnych czynników. Na pewno jednak jego rdzeniem jest wykształcenie<sup>55</sup>. Jakość systemu edukacji ma fundamentalne znaczenie w kreowaniu wykształconych kadr dla nowoczesnej gospodarki.

Uważany za ojca ekonomii klasycznej Adam Smith (1723–1790) w swoim dziele *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, odnosząc się do człowieka wykształconego, stwierdził: „należy oczekiwać, że praca, którą wykonywać się uczy, zwróci mu oprócz zwykłej płacy za zwykłą pracę także wszystkie wydatki wyłożone na wykształcenie wraz ze zwykłymi co najmniej zyskami od równie wielkiego kapitału”<sup>56</sup>. Ten fragment pracy Adama Smitha można uznać za załączek idei, która została przez jego następców rozwinięta jako koncepcja kapitału ludzkiego<sup>57</sup>.

Za jednego z głównych twórców założeń teoretycznych koncepcji kapitału ludzkiego uznaje się między innymi Theodore’a W. Schultza<sup>58</sup>, jednakże całościowe opracowanie teorii w latach sześćdziesiątych XX w. przedstawił dopiero Gary S. Becker<sup>59</sup>. Opisał on kapitał ten jako zbiór cech, wrodzonych talentów, predyspozycji, postaw, wyznawanych wartości, a także nabytej wiedzy i umiejętności, które mogą zostać wzbogacone w procesie edukacji.

Kapitał ludzki jest nierozdzielnie związany z człowiekiem<sup>60</sup>. Żadna jednostka nie jest w stanie oddzielić od siebie kapitału, który posiada<sup>61</sup>. W związku z tym nie

<sup>55</sup> B. Bieszk-Stolorz, K. Dmytrów, *Analiza efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2020, s. 12.

<sup>56</sup> A. Smith, *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations* (w powszechnym użyciu jest nazwa skrócona: *The wealth of nations*), Wydawnictwo W. Strahan and T. Cadell, London 1776 (wydanie polskie: *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, tłum. B. Jasińska, A. Prejbisz, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2013, s. 118–119).

<sup>57</sup> M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, tłum. I. Budzyńska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 66.

<sup>58</sup> T.W. Schultz, *Investment in human capital*, „The American Economic Review” 1961, 1 (51), s. 1–17; tenże, *Reflections on investment in man*, „Journal of Political Economy” 1962, 5 (70), s. 1–8; tenże, *The economic value of education*, Columbia University Press, New York 1963; tenże, *The rate of return in allocating investment resources to education*, „Journal of Human Resources” 1967, 3 (2), s. 293–309.

<sup>59</sup> G.S. Becker, *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, National Bureau of Economic Research, New York 1964.

<sup>60</sup> T. Healy, S. Côté, *The well-being of nations: the role of human and social capital. Education and skills*, OECD, Paris 2001, s. 18.

<sup>61</sup> M. Laroche, M. Mérette, G.C. Ruggeri, *On the concept and dimensions of human capital in a knowledge-based economy context*, „Canadian Public Policy/Analyse de Politiques” 1999, 1 (25), s. 90.

da się go na kogoś przenieść<sup>62</sup>. Można go natomiast wytworzyć w sobie w drodze stosownych inwestycji<sup>63</sup>.

Pojęciem jeszcze szerszym niż kapitał ludzki jest kapitał społeczny, na który bardzo silnie oddziałują tak pozytywne, jak i negatywne uwarunkowania otoczenia. Między kapitałem ludzkim i społecznym zachodzą wyraźne interakcje – wzrost kapitału ludzkiego stymuluje wzrost kapitału społecznego i na odwrót. Uprawnia to do wniosku, że na to, aby kobiety wykazywały się coraz większą aktywnością w życiu zawodowym i społecznym, potrzebne jest tworzenie takich warunków, które działają stymulująco nie tylko na wzrost kapitału ludzkiego, ale również uruchamiają i wspierają rozwój kapitału społecznego kobiet.

Mikroekonomiczne badania uwarunkowań osiągnięć edukacyjnych wskazują, że wysokie zasoby kapitału ludzkiego w gospodarstwie domowym ułatwiają i stymulują dalszą jego kreację. Wykształcenie oraz bogate doświadczenia zawodowe rodziców pozwalają im na przekazywanie kapitału ludzkiego swoim dzieciom w procesie wychowania i nieformalnej edukacji. Dostępne dane wskazują, że już w początkowych trzech latach życia kształtują się nierówne zdolności kognitywne i językowe, które wynikają ze zróżnicowanego słownictwa, z którym obcuje dzieci pochodzące z różnych środowisk. W późniejszych etapach życia zasoby kapitału ludzkiego w rodzinie ułatwiają jego kreację u młodszych pokoleń poprzez wsparcie w procesie formalnej edukacji, pomoc w wyborze odpowiedniej ścieżki edukacyjnej, przekazywanie wzorców i postaw wobec nauki. W konsekwencji dzieci pochodzące z uprzywilejowanych rodzin systematycznie osiągają lepsze wyniki edukacyjne niż podopieczni ubogich i słabo wykształconych opiekunów<sup>64</sup>.

Pozytywna zależność między kapitałem ludzkim rodziców a osiągnięciami edukacyjnymi ich dzieci jest uwarunkowana występowaniem relacji w rodzinie, poprzez które rodzice pomagają i zachęcają do edukacji formalnej oraz uczestniczą w procesie edukacji nieformalnej. Brak takich więzi – spowodowany choćby spędzaniem dużej ilości czasu przez wszystkich dorosłych członków rodziny w pracy bądź przynależnością dzieci do zamkniętych grup młodzieżowych – powoduje, że akumulacja kapitału ludzkiego dzieci nie jest wspierana przez wysoki poziom kapitału ludzkiego rodziców. Niekorzystna dla rozwoju kapitału ludzkiego jest też deprecjacja

<sup>62</sup> S.R. Domański, *Polityka stopy procentowej a kapitał ludzki i rynek pracy*, „Ekonomia” 2002, 5, s. 24.

<sup>63</sup> T.W. Schultz, *Human capital: policy issues and research opportunities*, w: *Economic research: retrospect and prospect*, Vol. 6: *Human resources*, red. T.W. Schultz, National Bureau of Economic Research, Cambridge 1972, s. 7–8.

<sup>64</sup> J. Bartak, *Rola nierówności dochodowych w procesach rozwoju kapitału ludzkiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2019, s. 32.

rodzinnego kapitału społecznego<sup>65</sup>. Procesy dezintegrujące rodzinę niosą ze sobą negatywne konsekwencje dotyczące zarówno dzieci, jak i osoby dorosłe. Rodzinny kapitał społeczny stanowi niezastąpione źródło poczucia stabilności i bezpieczeństwa, determinuje poziom zdrowia psychicznego i fizycznego, wspomaga procesy socjalizacji i wychowania dzieci, a także dostarcza skutecznych bodźców do pracy oraz samorozwoju, w tym do inwestycji w kapitał ludzki.

## Podsumowanie rozdziału drugiego

Głównym celem systemu edukacji jest wyposażenie obywateli w niezbędną wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne, tak aby mogli w pełni rozwijać swój potencjał, lepiej funkcjonować w coraz bardziej globalizującym się świecie i dzięki zdobytemu wykształceniu wieść lepsze życie. Szkoła na każdym ze szczebli powinna kształtować postawy innowacyjne, wyzwalać ducha przedsiębiorczości, rozwijać kreatywność, inteligencję, wyrabiać nawyk systematyczności w uczeniu się oraz walczyć ze stereotypem uczenia się dla tzw. papierka<sup>66</sup>.

Osiągnięcie wysokiego poziomu wykształcenia daje jednostce większe możliwości wykonywania interesującej pracy i spełnienia się zawodowego. Decyduje też o warunkach jej bytu materialnego. Ludzie lepiej wykształceni wykonują bardziej prestiżowe zajęcia oraz cieszą się większym poważaniem w społeczeństwie. Praca zawodowa osoby wykształconej wiąże się zazwyczaj z mniejszym wysiłkiem fizycznym. Wymaga natomiast wzmożonego wysiłku umysłowego, co daje szansę na pełniejszy rozwój intelektualny. Dla człowieka wykształconego zatem dobra praca to taka, która stwarza mu możliwości zaspokojenia nie tylko potrzeb materialnych, lecz również pozamaterialnych, takich jak: samorealizacja, wyrażanie siebie poprzez twórczość, dzielenie się z innymi wiedzą i własnym doświadczeniem, poczucie robienia czegoś sensownego oraz ważnego dla społeczeństwa, itp.

<sup>65</sup> Rodzinny kapitał społeczny to więzi między członkami rodziny, które służą im do współpracy i współdziałania. Więzy te wyrażają się w postawach szacunku, zaufania, miłości, zainteresowania, pomocy oraz troski o członków rodziny. Zob. J.J. Sztudynger, *Rodzinnny kapitał społeczny a wzrost gospodarczy w Polsce*, „Ekonomista” 2009, 2, s. 194.

<sup>66</sup> K. Kuźniar, *Cele i instrumenty polityki innowacyjnej w Polsce. Ocena skuteczności*, w: *Problemy ekonomii, polityki ekonomicznej i finansów publicznych*, t. 2, red. J. Sokołowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Jelenia Góra 2008, s. 123.

Wykształcenie jest najważniejszym czynnikiem decydującym o poziomie wynagrodzeń. Bezdyskusyjną prawdziwość tego stwierdzenia potwierdzają statystyki. W październiku 2020 r. osoby z dyplomem co najmniej magistra przeciętnie otrzymywały 133,1% średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, a posiadacze tytułu licencjata bądź inżyniera – 115,0% średniej krajowej. Jedynie w przypadku tych dwóch grup zatrudnionych wynagrodzenia przekraczały średnią krajową. Zarobki osób z wykształceniem policealnym wynosiły 83,8% średniej krajowej, z wykształceniem średnim zawodowym – 84,1%, średnim ogólnokształcącym – 78,7%. Wynagrodzenia posiadaczy wykształcenia zasadniczego zawodowego sięgały przeciętnie 72,4% poziomu krajowego. Najmniej zarabiali ci, którzy zakończyli edukację na poziomie gimnazjum albo wcześniej – ich zarobki wynosiły zaledwie 66,7% i 68,4% średniej krajowej<sup>67</sup>. Tym samym osoby z wykształceniem na poziomie magisterskim lub wyższym zarabiały przeciętnie dwa razy tyle co ci, którzy uplasowali się w grupie znajdującej się na dole drabinki wynagrodzeń.

Ludzie lepiej wykształceni nie tylko więcej zarabiają, ale także o wiele rzadziej zasilają rzeszę bezrobotnych. Na dzień 31 XII 2020 r. osoby z wyższym wykształceniem stanowiły 14,7% ogólnej liczby zarejestrowanych bezrobotnych. Udziały osób z pozostałymi poziomami wykształcenia były następujące: policealne oraz średnie zawodowe – 22,1%, średnie ogólnokształcące – 12%, zasadnicze zawodowe – 24,9%, gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe – 26,3%<sup>68</sup>.

Posiadanie wyższego wykształcenia wydatnie obniża prawdopodobieństwo znalezienia się w grupie długotrwale bezrobotnych<sup>69</sup>. Również skrajne ubóstwo dotyka w Polsce niewiele osób z wyższym wykształceniem.

W nowej erze gospodarki opartej na wiedzy siłą napędową rozwoju jest kapitał ludzki<sup>70</sup>. Kapitał ten rozumiany jest jako zawarty w człowieku zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia, energii witalnej, który można powiększać drogą inwestycji<sup>71</sup>. Dlatego właśnie należy poszukiwać takiej polityki, która zachęca do inwestycji w kapitał ludzki. Zasadniczą sprawą nie jest jednak to, ile pieniędzy się wyda, lecz to, jak się je wyda, a zatem nie każda inwestycja w kształcenie jest opłacalna. Nie każda podnosi

<sup>67</sup> *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2020 roku*, tabl. 2.

<sup>68</sup> *Mały Rocznik Statystyczny Polski*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 140.

<sup>69</sup> L. Jodkowska, *Osoby młode na rynku pracy*, w: *Co z tą pracą? Pomorze Zachodnie w perspektywie interdyscyplinarnej i międzynarodowej*, red. S. Flejterski, Wydawnictwo ZAPOL, Szczecin 2013, s. 52.

<sup>70</sup> J. Rifkin, *Wiek dostępu. Nowa kultura hiperkapitalizmu, w której płaci się za każdą chwilę życia*, tłum. E. Kania, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2003, s. 8.

<sup>71</sup> S.R. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993, s. 19.



jakość kapitału ludzkiego. Nie każda też poprawia poziom dobrobytu, wpływa na rozwój i prowadzi do wzrostu gospodarczego<sup>72</sup>.

Kwestia wspierania inwestycji w zgromadzony w społeczeństwie kapitał ludzki ma dla Polski znaczenie niebagatelne, jako że warunkuje szybkość przeprowadzania procesów modernizacyjnych i określa tempo unowocześniania całej gospodarki narodowej<sup>73</sup>. Stąd tak istotna jest potrzeba kreowania w społeczeństwie polskim kapitału ludzkiego odpowiedniej jakości, na co niewątpliwie wpływ ma sposób działania systemu edukacji. Funkcjonowanie systemu edukacji rzutuje na jakość dostarczanych przez niego usług, a więc i na jakość wykształcenia obywateli<sup>74</sup>. Jednakże prócz jakości kształcenia na wszystkich poziomach edukacji na jakość tworzonego w gospodarce kapitału ludzkiego kolosalny wpływ ma także ciągłe doskonalenie zawodowe i zbieranie doświadczeń w czasie trwania aktywności zawodowej<sup>75</sup>.

W XXI wieku o szansach rozwoju państw i regionów w coraz większym stopniu decyduje potencjał intelektualny, dostęp do informacji, umiejętność wykorzystywania najnowszych osiągnięć nauki oraz zdolność do tworzenia innowacji<sup>76</sup>. W kontekście dokonującego się przełomu cywilizacyjnego, oznaczającego wypieranie ery przemysłowej przez cywilizację postindustrialną, posługiwanie się określeniem gospodarki opartej na wiedzy wydaje się w pełni uzasadnione<sup>77</sup>.

Szybki postęp techniczny, posunięta automatyzacja i robotyzacja, stosowanie w coraz szerszym zakresie nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych, upowszechnienie się Internetu oraz wciąż realizujące się procesy globalizacyjne prowadzą do daleko idących przeobrażeń właściwie we wszystkich sferach życia społeczno-gospodarczego, w tym przeobrażeń na rynku pracy<sup>78</sup>. Głębokiej zmianie ulega przede wszystkim struktura podaży i popytu na pracę. Maszyny suk-

<sup>72</sup> M. Kabaj, *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012, s. 22.

<sup>73</sup> J. Polcyn, *Państwo jako podmiot zamawiający usługi edukacyjne dla społeczeństwa*, „Studia Ekonomiczne” 2015, 209, s. 159–169.

<sup>74</sup> J. Polcyn, *Edukacja jako dobro publiczne – próba kwantyfikacji*, Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Stanisława Staszica w Pile, Piła 2017, s. 122.

<sup>75</sup> Z. Czajka, *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2011, s. 43.

<sup>76</sup> A. Kukliński, *Gospodarka oparta na wiedzy. Społeczeństwo oparte na wiedzy. Nowy paradygmat rozwoju Europy XXI wieku*, w: *Gospodarka oparta na wiedzy. Perspektywa Banku Światowego*, red. A. Kukliński, Wydawnictwo KBN, Warszawa 2003, s. 295.

<sup>77</sup> J. Burnewicz, *Filozofia i metodologia nauk ekonomicznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2021, s. 194.

<sup>78</sup> M. Szyłko-Skoczny, *Problemy społeczne w sferze pracy*, w: *Polityka społeczna*, red. G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 218.

cesywnie zastępują ludzi przy prostych czynnościach. Wykonywanie pracy wymaga coraz mniejszego wysiłku fizycznego, a coraz większego zaangażowania intelektu<sup>79</sup>. Nie oznacza to przy tym, że dokonujący się postęp cywilizacyjny ma charakter antyzatrudnieniowy<sup>80</sup>. W miejsce starych, tradycyjnych miejsc pracy powstają nowe, ale te wymagają zupełnie nowych kwalifikacji.

Pracodawcy oczekują, że pracownik – bez względu na wiek – będzie podtrzymywał swoją gotowość do adaptacji poprzez ustawiczny proces uczenia się<sup>81</sup>. Dbalność o ciągły rozwój daje wszak pracownikowi szansę na to, że zdobywane wraz z wiekiem doświadczenie będzie przez niego w pełni wykorzystywane. Dla Polski jest to kwestia szczególnie istotna, bowiem obserwuje się rosnącą dysproporcję między ilościowymi i jakościowymi potrzebami rynku pracy a dostępną podażą pracy. Bardzo smucące jest to, że jako jedną z głównych przyczyn niewielkiej aktywności zawodowej osób starszych w Polsce wskazuje się obecnie właśnie zbyt niski poziom posiadanych przez nie kompetencji i kwalifikacji w stosunku do wymagań współczesnego rynku pracy<sup>82</sup>.

Pracodawcy również mogą wykorzystywać różnego typu instrumenty wspierające dłuższe życie zawodowe pracowników. Czynią to za pomocą takich działań jak darmowe szkolenia oraz wszelkie inne formy inwestowania w podwyższanie poziomu kapitału ludzkiego swojego personelu.

Czynnikiem, który już od najwcześniejszych lat życia danej osoby określa jej szansę na uzyskanie wykształcenia na adekwatnym poziomie i o odpowiedniej jakości oraz w znacznym stopniu warunkuje jej przyszłą pozycję na rynku pracy, jest rodzinny kapitał społeczny. Wyniki badań jednoznacznie wskazują, że osiągnięcia szkolne uczniów w dużej mierze zależą od środowiska rodzinnego, w jakim wra-  
stają. Uczniowie pochodzący z rodzin, gdzie nacisk na naukę jest większy, osiągają z reguły lepsze wyniki w szkole. Od dawna podkreśla się, że w zależności od klasy społecznej rodzice różnią się zasobami pozwalającymi na zaspokajanie oczekiwań

<sup>79</sup> Z. Wiatrowski, *Wizjonerzy i realiści w kwestii teraźniejszości i przyszłości pracy człowieka*, w: *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – Wyzwania – Zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2008, s. 27.

<sup>80</sup> P. Cahuc, A. Zylberberg, *The national survival of work. Job creation and job destruction in a growing economy*, The MIT Press, Cambridge MA 2006, s. 15–16.

<sup>81</sup> K. Jagielska, *Wartość pracy w życiu seniora*, w: *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, red. N.G. Pikuła, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2014, s. 78.

<sup>82</sup> H. Sobocka-Szczapa, I. Poliwczyk, *Sytuacja osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, w: *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a aktywność zawodowa osób starszych*, red. E. Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2013, s. 63–64.

szkoły. Określone cechy rodziny, takie jak specyfika jej sieci społecznej, wpływają na jakość relacji szkoła–rodzina oraz na uzyskiwane przez dziecko wyniki w nauce.

Fundamentem kształtowania kapitału ludzkiego w gospodarce jest respektowanie i realizowanie w praktyce zasady równych szans. Oczywiście całkowita równość szans nie jest i raczej nigdy nie będzie możliwa<sup>83</sup>. Niemniej jednak państwo powinno starać się stworzyć jak najlepsze warunki instytucjonalne do tego, aby dać ludziom równy dostęp do wykształcenia oraz zapewnić im takie same reguły gry<sup>84</sup>.

---

<sup>83</sup> R. Dworkin, „*Sovereign virtue*” revisited, „Ethics” 2002, 1 (113), s. 106–143.

<sup>84</sup> J. Rawls, *Teoria sprawiedliwości*, tłum. M. Panufnik, J. Pasek, A. Romaniuk, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2022, s. 104.

## Rozdział 3

# Znaczenie aktywności zawodowej dla jednostki, społeczeństwa i gospodarki

### 3.1. Dobrodrojeństwo pracy

Praca jest podstawowym obszarem aktywności człowieka i ważnym elementem określającym warunki jego egzystencji<sup>1</sup>. Zmusza do racjonalnego zarządzania czasem, kształtuje odpowiedzialność, wymaga samodyscypliny, pozwala na wykorzystywanie posiadanej wiedzy i umiejętności, umożliwia rozwijanie zdolności, nadaje życiu głębszy sens, zapewnia poczucie przynależności oraz bycia pożytecznym dla społeczeństwa.

Aktywność zawodowa sprzyja rozwojowi istoty ludzkiej, ponieważ funkcjonowanie w środowisku zawodowym niesie za sobą konieczność ciągłego dokształcania się i doskonalenia. Co niezmiernie istotne, poprzez pracę zawodową człowiek zdobywa kompetencje do radzenia sobie nie tylko w miejscu pracy, lecz także w innych, pozazawodowych sferach życia. Dzięki aktywności zawodowej jednostka uczy się bowiem ogólnej zaradności życiowej oraz nabywa ogłady niezbędnej do funkcjonowania w społeczeństwie. Ma możliwość zbierania różnorodnych doświadczeń i „hartowania się” w sytuacjach nowych, w tym w sytuacjach trudnych<sup>2</sup>. Środowisko zawodowe nierzadko wymusza pewne postawy i zachowania, prowadzi do weryfikacji przekonań, wymaga przebudowywania hierarchii celów i systemu wartości, skłania do modyfikacji priorytetów i planów życiowych, a nierzadko wpływa na całą jego organizację.

Problematyka aktywności zawodowej znajduje się na styku kilku dyscyplin naukowych. Dlatego temat ten może być analizowany nie tylko z punktu widzenia ekonomii, ale również z różnych innych punktów widzenia, w tym z perspektywy filozofii, antropologii, socjologii, nauk medycznych, psychologii i pedagogiki. Dzieje polskiej myśli pedagogicznej dowodzą, że niezależnie od podstaw ideowych,

---

<sup>1</sup> R. Szarfenberg, *Definicje, zakres i konteksty polityki społecznej*, w: *Polityka społeczna*, red. G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 26.

<sup>2</sup> A. Turczak, *Zależność między poziomem wykształcenia a możliwością określania rodzaju wykonywanych w pracy zadań*, w: *Uwarunkowania kształtowania kapitału ludzkiego w organizacji*, red. P. Zwiech, Wydawnictwo Volumina.pl, Szczecin 2017, s. 78–79.

filozoficznych i politycznych różnych koncepcji czy doktryn, praca zawsze była traktowana jako wartość służąca rozwojowi społeczeństwa i stanowiąca składnik wychowania poszczególnych jednostek<sup>3</sup>.

W piśmiennictwie polskim powszechne eksponowanie ideałów związanych z pracą rozpoczęło się na przełomie XIX i XX w. Pozytywne aspekty pracy szczególnie mocno uwypuklał Stanisław Brzozowski (1878–1911) – polski „filozof pracy”. Praca według Brzozowskiego była jedyną możliwością prawdziwego poznawania rzeczywistości przez człowieka. Co więcej, uważał on, że każdego należy oceniać wyłącznie przez pryzmat jego pracy. Dzieje rodzaju ludzkiego określał jako „historię pracującej i zwycięskiej przez pracę ludzkości”<sup>4</sup>. W tym kontekście trzeba też wspomnieć o żyjącym w drugiej połowie XIX w. Stanisławie Szczepanowskim (1846–1900). Ten działający na polu społecznym przedsiębiorca nazywany był „romantykiem pozytywizmu” oraz „trzeźwym entuzjastą”. Przekonywał, że centralnym warunkiem „odrodzenia narodowego” jest wytężona i odpowiedzialna praca rodaków<sup>5</sup>.

Podobnie w ideologii ruchu piłsudczykowski praca była traktowana jako kryterium definiujące człowieka. Etosowi pracy bardzo dużo uwagi poświęcił w swej twórczości działacz sanacyjny Adam Skwarczyński (1886–1934). W książce pt. *Myśli o nowej Polsce*<sup>6</sup> stwierdził: „Praca pozwala rzeczywistość kształtować (...), łączy i wiąże mocnymi więzami zespoły ludzkie, kształtuje ich nastrój moralny, kształtuje charakter, wytwarza m.in. łączność zbiorowego chcenia, dążenia do zbiorowego czynu. Więc źródłem wielkości narodu jest praca”. Z kolei inny publicysta z tego okresu w artykule pod znamienym tytułem *Religia pracy*<sup>7</sup> pisał: „Myli się ktokolwiek, gdy podporządkowuje zagadnienie pracy innym zagadnieniom. Przeciwnie, wszystkie zagadnienia podporządkowują się zagadnieniu pracy i twórczości. Przez działalność i czyn realizuje się człowiek, przez pracę i wysiłek realizuje się życie i świat”.

Jak wskazują na to przytoczone cytaty, polscy filozofowie, pisarze polityczni i pedagodzy przełomu XIX i XX w. zwracali szczególną uwagę na przymioty pracy, na jej walory moralne i wychowawcze, na korzyści ekonomiczne z niej płynące oraz

<sup>3</sup> K. Jakubiak, *Idea pracy i wychowania gospodarczego człowieka w nowożytnych dziejach polskiej myśli pedagogicznej*, w: *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – Wyzwania – Zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2008, s. 141.

<sup>4</sup> Cyt. za J. Sobczak, *Postulaty i próby podniesienia kultury pracy w Polsce okresu międzywojennego*, „Zeszyty Naukowe WSP w Bydgoszczy. Studia Pedagogiczne” 1982, 8, s. 119–120.

<sup>5</sup> B. Suchodolski, *Polskie tradycje demokratyczne. Idea demokracji w ujęciu myślicieli polskich od St. Staszica do St. Witkiewicza*, Wydawnictwo M. Arcta, Wrocław 1946, s. 141.

<sup>6</sup> A. Skwarczyński, *Myśli o nowej Polsce*, Biblioteka Drogi, Warszawa 1934, s. 27–28.

<sup>7</sup> W. Wigcend, *Religia pracy*, „Głos Prawdy” 1925, 96, s. 239.

na społeczne i patriotyczne funkcje przez nią pełnione. Ówczesni myśliciele twierdzili ponadto, że praca jest powinnością wobec własnego narodu, a powszechność pracy przyczynia się do demokratyzacji społeczeństwa<sup>8</sup>.

Praca stanowiła, stanowi i nadal stanowić będzie wartość, która w istotny sposób rzutuje na kształt i przebieg życia człowieka oraz określa zakres jego uczestniczenia w życiu społecznym. W literaturze wymienia się wiele różnych funkcji spełnianych przez pracę, a wśród nich produkcyjną, społeczną, ekonomiczną, kulturową, etyczno-moralną oraz edukacyjną.

Nie ma jednej powszechnie przyjętej definicji pracy. Przykładowo, Tadeusz W. Nowacki i Urszula Jeruszka zaproponowali następujące jej ujęcie: „praca jest zbiorem wysiłków ludzkich nastawionych na utrzymanie egzystencji człowieka i podwyższanie jej poziomu”<sup>9</sup>. Z kolei Waldemar Furmanek w książce pt. *Zarys humanistycznej teorii pracy* napisał: „praca człowieka stanowi swoisty fenomen kulturowy i cywilizacyjny. Z jednej strony jest bowiem formą aktywności, formą bytowania człowieka na Ziemi, z drugiej zaś strony jest wartością, jaką człowiek – podmiot i twórca pracy – dzieli z innymi ludźmi, przy czym jednocześnie doskonalili siebie i świat. W tym znaczeniu praca stanowi zjawisko fundamentalne do zrozumienia człowieka”<sup>10</sup>.

Początek rozwoju cywilizacji można utożsamiać właśnie z faktem podjęcia przez człowieka aktywności, która przybrała charakter pracy. Czynności z nią związane, choć nie zawsze niezbędne do bytowania, mają na celu podwyższenie jakości i zwiększenie bezpieczeństwa życia człowieka<sup>11</sup>. Praca jest też swoistym spoiwem, które łączy terażniejszość z przeszłością oraz wytycza kierunek rozwoju jednostek i społeczeństw w przyszłości<sup>12</sup>. Nie ma bowiem wątpliwości co do tego, że w przyszłości praca pozostanie tą siłą, która będzie służyła utrzymaniu egzystencji gatunku ludzkiego oraz pozwoli na podnoszenie jej na coraz wyższy poziom. Cała cywilizacja to przecież nic innego jak skumulowany wysiłek pracy ludzkiej. Niezależnie więc od tego, co przyniesie nieznaną i zaskakującą wynalazkami przyszłość, praca nadal

<sup>8</sup> R. Zawiliński, *Życie a szkoła*, Wydawnictwo G. Gebethner i Spółka, Kraków 1917, s. 105–108.

<sup>9</sup> T.W. Nowacki, U. Jeruszka, *Podstawy dydaktyki pracy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie, Warszawa 2004, s. 14.

<sup>10</sup> W. Furmanek, *Zarys humanistycznej teorii pracy*, Wydawnictwo Instytutu Badań Edukacyjnych, Warszawa 2006, s. 15.

<sup>11</sup> W. Furmanek, *Przyszłość pracy kategorią pedagogiki pracy*, w: *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – Wyzwania – Zagrożenia*, s. 179.

<sup>12</sup> A. Solak, *Miłość i sprawiedliwość w pracy ludzkiej*, w: *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – Wyzwania – Zagrożenia*, s. 142.

będzie głównym polem działalności człowieka przekształcającego świat stosownie do swoich potrzeb<sup>13</sup>.

Zarówno nauka, jak i religia traktują pracę jako dobro człowieka. Wydaje się, że pozytywną wartość pracy w życiu jednostki ludzkiej najtrafniej można przyrównać do wartości zdrowia. Jan Kochanowski w słynnej fraszce *Na zdrowie* napisał: „szlachetne zdrowie, nikt się nie dowie jako smakujesz, aż się zepsujesz”. Podobnie jest z pracą – jej wartość najbardziej ceni się wtedy, gdy traci się zatrudnienie.

Skoro mowa o zdrowiu, to rozprawiając na temat tego, jaki wpływ na kondycję psychiczną i fizyczną człowieka ma praca, w pierwszej kolejności wypadałoby przytoczyć opinie lekarzy. Przykładowo, Hans Selye w swojej książce zatytułowanej *Stres okiełznany* opisuje pracę jako naturalną potrzebę zdrowego organizmu. Można tam przeczytać: „Praca jest koniecznością biologiczną. Tak jak nasze mięśnie stają się sflaczałe i zdegradowane, jeśli się ich nie używa, podobnie nasz mózg popada w stan chaosu i pomieszania, jeśli nie posługujemy się nim stale, wykonując jakąś pracę, która wydaje się nam warta zachodu”<sup>14</sup>. Praca tworzy środowisko życia i warunkuje zdrowie człowieka. Według przywołanego autora jest to jej funkcja pierwszoplanowa. Z kolei do funkcji drugoplanowych pracy autor ten zalicza dochody, władzę i pozycję społeczną, jaką ludzie osiągają poprzez swoją pracę.

Wiele bardzo interesujących refleksji na temat pracy można znaleźć także w dorobku filozofów. Tadeusz Kotarbiński, który jest jednym z najbardziej znanych polskich filozofów analitycznych, w *Traktacie o dobrej robocie*<sup>15</sup> bardzo wnikliwie opisał zasady i metody, które pozwalają czynić pracę dobrem, tak dla tego, który ją wykonuje, jak i dla wszystkich tych, którzy korzystają z wyników jego pracy.

Religia natomiast opisuje pracę jako powołanie człowieka. Zgodnie z nauką chrześcijańską istota ludzka poprzez pracę realizuje swoje człowieczeństwo. Jan Paweł II w *Encyklice o pracy ludzkiej* napisał m.in.: „praca jest podstawowym wymiarem życia człowieka”. W swoich naukach wspomniany papież wielokrotnie podkreślał, że praca jest bardzo ważną częścią życia – jest potrzebna tym, którzy pracują, ich rodzinom i całym społeczeństwom. Na znaczenie pracy dla jakości ludzkiej egzystencji wielokrotnie zwracali uwagę również poprzednicy i następcy Jana Pawła II.

<sup>13</sup> T.W. Nowacki, *Praca w strukturze problemowej pedagogiki pracy*, w: *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – Wyzwania – Zagrożenia*, s. 148, 153.

<sup>14</sup> H. Selye, *Stres okiełznany*, tłum. T. Zalewski, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1978, s. 80.

<sup>15</sup> T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1982.

Praca wymaga przewycięzania oporów tkwiących w danej jednostce i w otaczającym ją środowisku. Trud towarzyszy każdej pracy i ma tę wielką zaletę, że zmusza człowieka do wysiłku związanego z pokonywaniem lenistwa, inercji, a nawet tchórzostwa. Co prawda praca – i ta fizyczna, i ta umysłowa – powoduje zmęczenie, ale jeśli jest zachowana właściwa proporcja między czasem pracy i odpoczynkiem, zmęczenie to podczas odpoczynku mija.

Jan Szczepański napisał:

Ludzie pracują dla wielu powodów. (...) bo bez pracy nie mogliby żyć i zaspokajać swoich potrzeb. Stąd ogromna większość ludzi pracujących na świecie pracuje z konieczności życiowej. Ale dlaczego pracują ludzie bogaci i jakie są inne motywy skłaniające ich do pracy? Ponieważ praca w ich życiu spełnia inne funkcje: pozwala im utrzymać pozycję w społeczeństwie i poczucie sensu własnego życia wypełnionego celową aktywnością, daje im zadowolenie z dobrze wykonanych czynności i poczucie dumy z własnej sprawności, zapewnia im prestiż w oczach innych i uznanie dla ich zalet okazywanych w wykonywaniu pracy. A zatem poprzez pracę osiągają oni potwierdzenie własnej wartości<sup>16</sup>.

Praca dostarcza środków do życia, tworzy dochód narodowy, jest źródłem dobrobytu społecznego, stabilizuje społecznie jednostki, rzutuje na styl życia, kształtuje osobowość i poglądy społeczno-polityczne oraz zapobiega zachowaniom patologicznym. We współczesnym świecie to praca zawodowa jest tym obszarem aktywności człowieka, który w największym stopniu wyznacza krąg jego społecznych identyfikacji. Rodzaj wykonywanego zawodu określa miejsce jednostki w społeczeństwie, a wartość człowieka mierzy się głównie tym, jakie oddziaływanie jego praca zawodowa ma na innych.

W XXI wieku spośród wszystkich dostępnych w gospodarce zasobów ludzie są zasobem najważniejszym, a jakość kapitału ludzkiego jest czynnikiem przesądzającym o poziomie ekonomicznego rozwoju oraz o tempie przeprowadzanych procesów modernizacyjnych. Ludzie stanowią również najcenniejszy zasób współczesnych organizacji, gdyż to właśnie dzięki nim możliwe jest celowe i efektywne wykorzystywanie wszystkich innych zasobów<sup>17</sup>.

Dokonujące się przemiany cywilizacyjne determinują daleko idące przeobrażenia w obszarze pracy<sup>18</sup>. W przypadku coraz większej liczby zadań zawodowych

<sup>16</sup> J. Szczepański, *O pracy*, „Odra” 1986, 11, s. 6.

<sup>17</sup> A. Turczak, *Nierówności płacowe w Polsce*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2019, s. 31.

<sup>18</sup> F. Fukuyama, *Wielki wstrząs. Natura ludzka a odbudowa porządku społecznego*, tłum. H. Komorowska, K. Dorosz, Wydawnictwo Bertelsman Media, Warszawa 2000, s. 59.



do ich wykonywania potrzebne jest posiadanie wysokich kwalifikacji<sup>19</sup>. Przez pracodawców bardzo ceniona jest – obok podstawowych wydawałoby się kompetencji, takich jak znajomość języków obcych czy sprawne posługiwanie się narzędziami informatycznymi i technikami obliczeniowymi – umiejętność twórczego myślenia oraz orientacja na poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań. Coraz częściej pracodawcy podkreślają też konieczność posiadania przez pracowników tzw. kompetencji miękkich niezbędnych do budowania właściwych relacji międzyludzkich. Wśród pożądanych kompetencji wymienia się m.in. umiejętność szybkiego przystosowywania się do ciągłych zmian, zdolność do radzenia sobie w sytuacjach nowych i trudnych, rozwiniętą „inteligencję emocjonalną” ułatwiającą komunikację z innymi, umiejętność pracy w zespole, a także kulturę osobistą, samodzielność i odpowiedzialność<sup>20</sup>. Sam fakt posiadania wyższego wykształcenia oraz dużych zasobów wiedzy nie daje gwarancji odniesienia sukcesu na rynku pracy<sup>21</sup>.

Ażeby sprostać stawianym przez rynek wyzwaniom, praktycznie przez całe życie trzeba korzystać z możliwości, jakie stwarza edukacja. Stała gotowość do aktualizowania wiedzy i podnoszenia kwalifikacji jest głównym czynnikiem warunkującym nadążanie za zmianami. Wymaga to ogromnego wysiłku szczególnie ze strony starszych pracowników, którzy muszą pojąć nową wiedzę i umiejętności zawodowe związane ze stosowaniem nowoczesnych technologii<sup>22</sup>.

Transformacja współczesnego świata wpłynęła na znaczny wzrost aktywności zawodowej kobiet. Przemiany społeczno-gospodarcze spowodowały, że tradycyjne oparcie rodziny wyłącznie na pracy i zarobkach mężczyzny – jako jedynego żywiciela – okazało się niepewne i niewystarczające dla zaspokojenia niezbędnych potrzeb wszystkich członków rodziny<sup>23</sup>.

<sup>19</sup> M.W. Kopertyńska, *Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy i jej wpływ na ich aktywność*, w: *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, red. M. Noga, M.K. Stawicka, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2009, s. 82.

<sup>20</sup> I. Michałków, *Edukacyjne wymogi współczesnego rynku pracy*, w: *Czy zmierzch pracy? Zmienne rynki pracy a nowe strategie zarządzania zasobami ludzkimi*, t. 3, red. D. Walczak-Duraj, Wydawnictwo Naukowe Novum, Płock–Warszawa 2003, s. 43–44.

<sup>21</sup> L. Myszka-Strychalska, *Koncepcje rozwoju zawodowego – przegląd wybranych stanowisk teoretycznych*, „Szkola – Zawód – Praca” 2017, 14, s. 58.

<sup>22</sup> B. Joško, *Aktywność zawodowa osób starszych*, w: *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, s. 87.

<sup>23</sup> M. Rękas, *Dzietność i aktywność zawodowa kobiet w krajach Unii Europejskiej w latach 2010–2018*, w: *Wyzwania i kierunki działań w zakresie aktywności zawodowej na rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej*, red. G. Węgrzyn, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2020, s. 24.

Na początku dla większości kobiet praca zawodowa nie była kwestią wyboru, a raczej koniecznością<sup>24</sup>. Jednak z biegiem lat okazało się, że praca zawodowa staje się dla nich też swoistą odskocznią od nużących i nigdy niekończących się zajęć domowych<sup>25</sup>. Dostęp do edukacji, wzrost świadomości i zapoczątkowane „wyjściem z domu” emancypowanie się kobiet spowodowało rozbudzenie w nich większych oczekiwań co do jakości swojego życia<sup>26</sup>. Aspiracje egzystencjalne pań zaczęły sięgać dalej i dotyczyły chęci uczestniczenia w całokształcie życia społecznego. Współczesna kobieta zazwyczaj pracuje już nie tylko dlatego, bo musi, ale dlatego, bo chce wykorzystać własny potencjał i w ten sposób się realizować<sup>27</sup>. Praca jest dla niej drogą do rozwoju osobistego oraz samodoskonalenia. Poprzez pracę dąży do spełniania swoich ambicji i podwyższenia własnego statusu społeczno-ekonomicznego. Obserwuje się, że w Polsce coraz więcej pań odnosi spektakularne sukcesy zawodowe i stanowi inspirację do działania dla innych. W XXI wieku kobiety są coraz bardziej zainteresowane sprawami społecznymi i coraz aktywniej uczestniczą w życiu publicznym.

Większość aktywnych zawodowo kobiet widzi potrzebę pracy zawodowej nawet wówczas, gdy dochód męża jest wystarczająco wysoki, by mogły prowadzić wygodne życie, będąc biernymi zawodowo. Wśród kobiet, które tak myślą, przeważają osoby z wyższym wykształceniem, zaś sens swojej pracy upatrują w osobistej satysfakcji i prestiżu społecznym<sup>28</sup>. Prócz tego praca dostarcza im okazji do bogatszych kontaktów społecznych, pozwala zaspokoić ważne potrzeby psychospołeczne oraz podnosi poziom ogólnego zadowolenia z życia<sup>29</sup>.

Obowiązująca kiedyś patriarchalna wizja porządku społecznego opierała się na założeniach, że każda kobieta wyjdzie za mąż, że małżeństwo zostaje zawarte „na całe życie” i że małżeństwo to zagwarantuje kobiecie finansowe zabezpieczenie na starość. Dziś wiadomo, że założenia te nie wytrzymały próby czasu. Tamten świat

---

<sup>24</sup> D. Polkowska, I. Łucjan, *Przemiany aktywności zawodowej kobiet w wybranych krajach UE w świetle danych Eurostatu. Analiza porównawcza*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2013, 33, s. 140.

<sup>25</sup> W. Fijałkowski, *Dwurodzicielstwo od poczęcia. Ojcostwo w kształtowaniu się nowego modelu człowieka*, w: *Oblicza ojcostwa*, red. D. Kornas-Biela, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 2001, s. 285.

<sup>26</sup> D. Gębuś, *Kreowane w mediach modele rodziny*, „Edukacja i Dialog” 2001, 4, s. 45–50.

<sup>27</sup> A. Kotlarska-Michalska, *Społeczne role kobiet*, „Edukacja Humanistyczna” 2011, 1 (24), s. 26.

<sup>28</sup> W. Majkowski, *Rodzinne role kobiety a jej praca zawodowa*, w: *Kobieta – Etyka – Ekonomia*, red. E. Ozorowski, R.Cz. Horodeński, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2009, s. 264.

<sup>29</sup> J. Osiecka-Chojnacka, *Społeczne opinie o starości a wdrażanie idei aktywnego starzenia się*, „Studia BAS” 2012, 2 (30), s. 121.

już nie istnieje, o ile kiedykolwiek istniał<sup>30</sup>. Trwałość zawieranych małżeństw jest coraz mniejsza, rośnie współczynnik rozwodów. Na popularności zyskują związki nieformalne. Osoby żyjące ze sobą bez ślubu nierzadko w ogóle nie zamierzają swojego związku formalizować. Ostatnie dziesięciolecia charakteryzują się też rosnącym odsetkiem dzieci rodzących się poza małżeństwem oraz matek samotnie wychowujących dzieci. To wszystko wskazuje na postępujący w Polsce proces deinstytucjonalizacji rodziny<sup>31</sup>.

Dzisiejsza kobieta musi posiadać swoje własne dochody chociażby dlatego, aby stanowiły one podstawę naliczenia jej przyszłej emerytury<sup>32</sup>. Nie powinna liczyć na to, że na starość będzie utrzymywała się z renty rodzinnej. Renta, która przyznawana jest po śmierci współmałżonka, nie odnosi się do małżeństw zakończonych rozwodem, jak również nie odnosi się do związków nieformalnych<sup>33</sup>. Trzeba także mieć świadomość, że przy obserwowanych w Polsce przeobrażeniach kulturowych i dokonujących się przekształceniach struktury demograficznej społeczeństwa zapewnienie sobie przez kobietę bezpieczeństwa ekonomicznego na starość wiąże się z koniecznością posiadania przez nią dodatkowych oszczędności prócz emerytury<sup>34</sup>. Z dostępnych prognoz dotyczących stopy zastąpienia wynika bowiem, że prawdopodobnie samo świadczenie z powszechnego systemu emerytalnego dla wielu ludzi nie będzie wystarczające do tego, aby zabezpieczyć sobie godne życie na starość.

W tym miejscu trzeba wspomnieć o jeszcze jednej kwestii. Jest dobrze rozpoznana i niekwestionowaną prawidłowością, że bezgranicznej władzy często towarzyszą patologie. Z dostępnych danych wynika, że w rodzinach, w których dochodzi do przemocy, istnieje duża zależność finansowa ofiary od dręczyciela<sup>35</sup>. Mężczyzna w sytuacji ekonomicznej dominacji może próbować traktować kobietę jak swoją

---

<sup>30</sup> S. Cunningham, „Demograficzna bomba zegarowa” czy „apokaliptyczna demografia”? *Wielka debata o przyszłości emerytur*, w: *Polityka społeczna. Teorie, pojęcia, problemy*, red. M. Lavalette, A. Pratt, tłum. P. Jaworski, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010, s. 298.

<sup>31</sup> I.E. Kotowska, *Zmiany modelu rodziny a zmiany aktywności zawodowej kobiet w Europie*, w: *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, red. I.E. Kotowska, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009, s. 18.

<sup>32</sup> M. Cywoniuk, *Szanse kobiet na rynku pracy*, w: *Kobieta – Etyka – Ekonomia*, s. 180.

<sup>33</sup> M. Hill, *Polityka społeczna we współczesnym świecie. Analiza porównawcza*, tłum. P. Sadura, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010, s. 245.

<sup>34</sup> M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2010, s. 13.

<sup>35</sup> K. Woodward, *Feministyczna krytyka polityki społecznej*, w: *Polityka społeczna. Teorie, pojęcia, problemy*, s. 119.

własność, wymagać od niej bezwzględnego posłuszeństwa i społecznie ją izolować<sup>36</sup>. Pozostawanie na utrzymaniu mężczyzny jest tym, co ogranicza decyzję kobiety doświadczającej przemocy o zakończeniu patologicznej relacji.

Stosując duże uproszczenie, wyróżnić można dwa osobowościowe modele człowieka. Pierwszy z nich to model interpersonalny. Odnosi się on do tych ludzi, którzy spełniają niżej wymienione warunki:

- są wrażliwi na uczucia innych,
- zależą im na utrzymywaniu dobrych relacji z ludźmi,
- ożywia ich pragnienie bliskości emocjonalnej i przywiązania,
- odczuwają obawy przed odrzuceniem,
- mają trudności z ekspresją uczucia gniewu.

Powstająca w wyniku stresujących wydarzeń złość czy inne negatywne emocje są przez takie osoby internalizowane.

Drugi model osobowości – indywidualistyczny – dotyczy tych, którzy:

- zachowują dystans do innych ludzi,
- reagują przede wszystkim na negatywne oceny i otrzymaną krytykę,
- uważają, że agresja słowna lub fizyczna jest skutecznym sposobem powstrzymywania innych przed ingerowaniem w ich życie.

Na sytuacje i zdarzenia wywołujące u nich stres reagują impulsywnie, uzewnętrzniają swój gniew, mają skłonność do zachowań agresywnych, w sposób zdecydowany odpierają kierowane wobec siebie ataki, rozwiązują konflikty z użyciem przemocy. Model interpersonalny to model trafniej charakteryzujący kobiety, a model indywidualistyczny trafniej charakteryzuje mężczyzn. Fakt ten wpływa żywo na odmiennosc kobiet i mężczyzn w zakresie podejmowania przez nich aktywności opartych na przemocy<sup>37</sup>.

Praca zawodowa daje kobiecie poczucie godności, siły i wolności. Kobieta ekonomicznie niezależna może w każdej chwili odejść od swojego partnera. Mając swoje własne źródło utrzymania, nie musi oddawać się mężczyźnie na łaskę i niełaskę, ulegając niewolniczo jego nieograniczonej władzy. Jedynie kobieta finansowo samodzielna ma pełną swobodę w dokonywaniu własnych wyborów i nie poddaje się presji, żeby zawsze zgadzać się z wolą mężczyzny. Nie będzie też zależna od pomocy

<sup>36</sup> H.I. Hartmann, *The unhappy marriage of marxism and feminism: towards a more progressive union*, „Capital and Class” 1979, 8, s. 18–19.

<sup>37</sup> A. Turczak, *Specyfika przestępczości kobiet w świetle teorii kryminologicznych i statystyki sądowej*, w: *O pojmowaniu prawa i prawoznawstwa. Profesorowi Stanisławowi Czepicie in memoriam*, red. E. Cała-Wacinkiewicz, Z. Kuniewicz, B. Kanarek, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2021, s. 312.

państwa. Nie jest przesadne stwierdzenie, że nic tak nie chroni kobiety przed ekonomiczną marginalizacją czy ubóstwem jak właśnie aktywność zawodowa<sup>38</sup>.

Niestety kobiety na rynku pracy doświadczają wielu problemów, które mężczyznom są obce<sup>39</sup>. Mężczyźni wszak nieporównywalnie rzadziej postrzegani są przez pracodawców przez pryzmat swoich obowiązków rodzinnych. Sytuacja kobiet na rynku pracy jest generalnie trudna, lecz szczególnie trudna jest sytuacja kobiet w ciąży oraz powracających do pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem. Bywa, że w następstwie pojawiających się wówczas problemów kobiety definitywnie wycofują się z aktywności zawodowej<sup>40</sup>.

Młode kobiety to grupa, która jest jedną z najbardziej zagrożonych wykluczeniem na rynku pracy<sup>41</sup>. Cięża, a następnie pojawienie się na świecie dziecka, powodują wiele zmian w życiu całej rodziny, jednak zazwyczaj najwięcej z tych zmian dotyczy życia zawodowego matki, a nie ojca.

Kobieta spodziewająca się dziecka często postrzegana jest przez firmy jako problem. Jest to poniekąd uzasadnione, ponieważ wpływ planów rodzicielskich pracownika na ciągłość i sprawność funkcjonowania pracodawcy jest znaczny, szczególnie w przypadku małych podmiotów. Kłopot pracodawcy nie wynika jednak jedynie z samego faktu nieobecności kobiety w pracy w czasie ciąży i/lub w czasie urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego czy wychowawczego. Obawy dotyczą również tego, czy po powrocie do pracy kobieta będzie tak samo wartościowym pracownikiem, jak była wcześniej. Po pierwsze bowiem, z oczywistych względów mniejsza będzie jej dyspozycyjność. Po drugie, pracodawca może obawiać się, że w czasie przerwy wiedza kobiety znacznie się zdezaktualizowała, a poziom jej umiejętności po powrocie do pracy będzie niższy niż przed urodzeniem dziecka. Ryzyko takie dotyczy w szczególności branż i zawodów, które ulegają dynamicznym przeobrażeniom w wymiarze technicznym, technologicznym czy organizacyjnym, są narażone na gwałtowne turbulencje rynkowe bądź szybkie zmiany zachodzące w obowiązującej literze prawa. Powrót pracownika do pracy po dłuższej nieobecności wiąże

<sup>38</sup> F. Figari, *From housewives to independent earners: how the tax system can help women to work in a context of strong familialism*, „Journal of Social Policy” 2015, 1 (44), s. 65–66, 79.

<sup>39</sup> C. Seierstad, G. Warner-Söderholm, M. Torchia, M. Huse, *Increasing the number of women on boards: the role of actors and processes*, „Journal of Business Ethics” 2017, 2 (141), s. 301.

<sup>40</sup> M. Wiecka, *Wpływ zasiłku macierzyńskiego na karierę zawodową kobiet. Czy mechanizmy wprowadzone przez prawo są wystarczające?*, w: *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 248.

<sup>41</sup> A.K. Abaz, A. Hadžić, *Economic activity of women and young women in Bosnia and Herzegovina under the umbrella of traditional views of women's role in society*, „Economic Research-Ekonomska Istraživanja” 2020, 1 (33), s. 2594.

się więc nierzadko z koniecznością poniesienia przez przedsiębiorstwo dodatkowych kosztów związanych z jego doszkoleniem.

Według powszechnej opinii pracownice posiadające małe dzieci postrzegane są przez przełożonych jako mniej zaangażowane w pracę. Sprawą bezdyskusyjną jest, że wielu kobietom po urodzeniu dziecka zmieniają się priorytety i pęd ku karierze odchodzi na dalszy plan. Wydaje się jednak, że czynienie jakichkolwiek uogólnień w tym względzie byłoby dalece krzywdzące. Nie należy w żaden sposób usprawiedliwiać sytuacji, w których kobieta tylko przez to, że została matką, pomijana jest przy decyzjach kadrowych związanych z rozwojem kariery zawodowej pracowników, w tym pozbawiana jest możliwości awansu<sup>42</sup>.

Do dyskryminacji kobiet na rynku pracy znacznie przyczynia się silnie zakorzeniony w Polsce tradycyjny podział ról przypisywanych poszczególnym płciom. W większości rodzin wyłącznie kobiety są tymi osobami, które odpowiadają za dbanie o dom i sprawują całościową opiekę nad dziećmi<sup>43</sup>. Na szczęście obserwowane od lat pozytywne zmiany zachodzące w świadomości społeczeństwa powodują powolne, ale konsekwentne przełamywanie stereotypów dotyczących ról kobiecych i męskich. Nie ma bowiem wątpliwości, że bez partnerskich relacji w rodzinie oraz bez czynnego udziału mężczyzny w podziale obowiązków domowych niemożliwe stanie się rzeczywiste wyrównanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy<sup>44</sup>.

Warte podkreślenia jest to, że większe wykorzystanie potencjału kobiet w pozytywny sposób wpłynęłoby na rynek pracy. Panie w wielu obszarach okazują się skuteczniejsze od panów – cechuje je większa obowiązkowość, dokładność i silniejsza motywacja<sup>45</sup>. Według dostępnych danych, kobiety w pracy są bardziej od mężczyzn skłonne do podejmowania inicjatyw, częściej dążą do samorozwoju oraz wykazują się wyższym poziomem uczciwości<sup>46</sup>. Lepiej też niż mężczyźni radzą sobie ze stresem.

<sup>42</sup> A. Turczak, *Wspieranie rodzicielstwa jako przejaw społecznej odpowiedzialności biznesu*, w: *CSR – społeczny wymiar działalności biznesowej*, red. E. Mazur-Wierzbicka, Wydawnictwo Volumina.pl, Szczecin 2014, s. 129, 130.

<sup>43</sup> M. Sikorska, *Ciemna strona macierzyństwa – o niepokojach współczesnych matek*, raport przygotowany w ramach programu AXA „Wspieramy Mamy”, Warszawa 2012, s. 10.

<sup>44</sup> C. Sadowska-Snarska, *Znaczenie instytucjonalnych form wsparcia opieki nad dzieckiem jako instrumentu ułatwiającego godzenie pracy z życiem rodzinnym. Dobre praktyki*, w: *Jak wspierać odpowiedzialne rodzicielstwo?*, Forum Debaty Publicznej „Solidarne społeczeństwo, bezpieczna rodzina”, Debata druga, Materiały konferencyjne, Warszawa 2012, s. 27.

<sup>45</sup> D. Duch-Krzysztosek, *Relacje między pracą domową i zawodową*, w: *Kobiety i ich mężowie. Studium porównawcze*, red. J. Sikorska, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 1996, s. 85–100.

<sup>46</sup> A. Wilk, *Kobieta na rynku pracy – obiekt dyskryminacji czy nieodkryty potencjał?*, „Studia i Prace WNEiZ US” 2018, 3 (52), s. 172–173.

Badania empiryczne wskazują, że kobiety podejmują decyzje w odmienny od mężczyzn sposób. Mężczyźni zdają się nadmiernie przekonani o swojej wiedzy i umiejętnościach, mają skłonność do podejmowania działań ryzykownych i rywalizacyjnych. Dążą do współzawodnictwa. Z kolei kobiety starają się unikać niepewności i strategii obciążonych ryzykiem, są bardziej ostrożne oraz dużo częściej wybierają przedsięwzięcia wymagające współdziałania. Kobiety także chętniej podejmują działania altruistyczne i angażują się w sprawy, których realizacja nie jest powiązana bezpośrednio z chęcią czerpania zysku<sup>47</sup>. Te różnice między kobietami i mężczyznami powodują, że podmioty, które stawiają na zatrudnianie pracowników obu płci, mają większe szanse na osiągnięcie ponadprzeciętnych wyników dzięki możliwości korzystania z bogactwa posiadanych przez pracowników talentów i ich różnorodnych predyspozycji<sup>48</sup>.

Kobiety powinny uczestniczyć w życiu gospodarczym i społecznym na takich samych zasadach i w takim stopniu jak mężczyźni. Aby tak się jednak stało, muszą one przede wszystkim pokonywać wewnętrzne bariery związane z brakiem poczucia własnej wartości oraz brakiem wiary w swoje kompetencje<sup>49</sup>.

Podsumowując powyższe rozważania, można pokusić się o stwierdzenie, że w starzejącym się społeczeństwie polskim dostosowania na rynku pracy będą przebiegały dwutorowo. Z jednej strony zmieni się postrzeganie kobiet jako pracowników, z drugiej zaś – kobiety staną się bardziej zmotywowane do wykorzystywania swoich kwalifikacji<sup>50</sup>.

### 3.2. Definicja aktywnych zawodowo i biernych zawodowo

Wszystkie obliczenia w rozdziale czwartym i kolejnych wykonano w oparciu o dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). BAEL co kwartał przeprowadza Główny Urząd Statystyczny. Badanie ma charakter reprezentacyjny. Podstawę prawną dla tego przedsięwzięcia GUS stanowi coroczne rozporządzenie Rady

<sup>47</sup> D. Bach-Golecka, *O potrzebie badań nad sytuacją kobiet we współczesnym świecie*, w: *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, s. 11–12.

<sup>48</sup> E. Lisowska, *Kobiety na stanowiskach menedżerskich a konkurencyjność firm*, „Kobieta i Biznes/Women and Business” 2019, 1–4, s. 2.

<sup>49</sup> J. Smyła, *Kobieta na rynku pracy*, „Nowe Horyzonty Edukacji” 2012–2013, 3, s. 20–21.

<sup>50</sup> E. Lisowska, *Działania na rzecz wzmocnienia pozycji kobiet w organizacji*, „Kobieta i Biznes/Women and Business” 2021, 1–4, s. 16.

Ministrów w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej<sup>51</sup>. W każdym z trzynastu tygodni danego kwartału<sup>52</sup> ankieterzy GUS kontaktują się z gospodarstwami w wylosowanych mieszkaniach i zbierają dane o aktywności ekonomicznej w tygodniu poprzednim. Próbka mieszkań przeznaczonych do sprawdzenia jest zmieniana z tygodnia na tydzień. Próbki tygodniowe otrzymuje się z losowego podziału próby kwartalnej na trzynaście części. Od 13 marca 2020 r. z powodu pandemii COVID-19 pracownicy statystyki publicznej realizowali badanie wyłącznie telefonicznie.

Wyniki kwortalne Główny Urząd Statystyczny wylicza jako średnie z wartości odnoszących się do trzynastu tygodni danego kwartału, a wyniki roczne – jako średnie z wartości odnoszących się do czterech kwartałów danego roku. Wykorzystując dane, trzeba mieć to na uwadze i interpretując je, wykazać się pewną ostrożnością. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy dany okres – kwartał tudzież rok – charakteryzuje się stosunkowo dużą niejednorodnością za sprawą występowania nietypowych zjawisk w trakcie jego trwania.

Dane uzyskane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności służą do monitorowania wielu strategii regionalnych, krajowych i międzynarodowych. Bardzo szeroki wachlarz wskaźników opartych na wynikach BAEL zawarty jest w systemie monitorowania rozwoju STRATEG. Dane z badania prowadzonego w poszczególnych krajach Unii Europejskiej – jako *Labour Force Survey* – dostępne są także na stronach Europejskiego Urzędu Statystycznego, czyli w bazie Eurostat.

W niniejszej monografii przeprowadzono analizę pokrywającą swym zakresem osiemnaście następujących po sobie lat – od 2003 do 2020 r. włącznie. Badanie dotyczy ludności Polski w wieku 15 lat i więcej. Toteż zawsze, gdy mowa o populacji<sup>53</sup>, należy przez to rozumieć wyłącznie populację osób, które mają co najmniej 15 lat. Warto też dodać, że poza obrębem badania są osoby przebywające dwanaście bądź więcej miesięcy poza gospodarstwem domowym (tj. za granicą lub w gospodarstwach zbiorowego zakwaterowania, takich jak: hotele pracownicze, domy studenckie, internaty, domy opieki społecznej) oraz osoby bezdomne.

Kryterium będącym podstawą podziału populacji na subpopulację aktywnych zawodowo i subpopulację biernych zawodowo jest praca. Osoby aktywne zawodowo

---

<sup>51</sup> W 2020 r. badanie prowadzone było na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 października 2019 r. (Dz.U. 2019, poz. 2366, z późn. zm.).

<sup>52</sup> Stosowane w BAEL pojęcie kwartału różni się nieco od kwartału kalendarzowego: każdy kwartał w BAEL liczy trzynaście tygodni i jego początek przypada zawsze w poniedziałek. Przykładowo, czwarty kwartał 2020 r. trwał od 28 września 2020 do 3 stycznia 2021 r.

<sup>53</sup> Również zawsze, gdy mowa o ludności Polski (zbiorowości mieszkańców Polski), należy to rozumieć wyłącznie jako populację osób, które mają 15 lat i więcej.



to te, które wykonują, posiadają bądź poszukują pracy. Zasób aktywnych zawodowo, zwanych też czynnymi zawodowo, jest tożsamy z podażą pracy<sup>54</sup>.

Ludność aktywna zawodowo składa się z pracujących oraz bezrobotnych. Pozostali zakwalifikowani są do biernych zawodowo. Oznacza to, że kategoria aktywnych zawodowo i kategoria biernych zawodowo są kategoriami rozłącznymi, a ich suma daje całkowitą populację osób mających co najmniej 15 lat.

Do pracujących należą poniższe grupy:

- a) pracujący na własny rachunek (osoby, które prowadzą własną działalność gospodarczą), w tym:
  - pracodawcy (osoby, które prowadzą własną działalność gospodarczą i zatrudniają co najmniej jednego pracownika najemnego),
  - pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników (osoby, które prowadzą własną działalność gospodarczą i nie zatrudniają pracowników);
- b) pracownicy najemni (osoby zatrudnione w jednostce publicznej lub u pracodawcy prywatnego)<sup>55</sup>;
- c) pomagający bezpłatnie członkowie rodzin (osoby, które bez umownego wynagrodzenia pomagają w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej).

Osoby pracujące pracują w pełnym bądź niepełnym wymiarze czasu pracy. Mogą pracować w jednym albo w kilku miejscach.

Do bezrobotnych zalicza się osoby spełniające łącznie trzy warunki:

- a) w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi;
- b) aktywnie poszukiwały pracy, tzn. w ciągu czterech tygodni (wliczając jako ostatni – tydzień badany) podjęły konkretne działania, aby znaleźć pracę;
- c) były zdolne do podjęcia pracy w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym.

Bezrobotni to także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną, i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż trzy miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć.

Ludność pozostająca poza rynkiem pracy uważana jest za ludność bierną zawodowo<sup>56</sup>. W bazie BAEL są to wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie

<sup>54</sup> L. Kucharski, *Aktywność zawodowa w krajach Europy Środkowo-Wschodniej w latach 2004–2014*, w: *Rynki pracy w okresie globalnego kryzysu w krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, red. P. Gabrielczak, L. Kucharski, E. Kwiatkowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016, s. 61.

<sup>55</sup> Do tej kategorii zalicza się również osoby wykonujące pracę nakładczą oraz uczniów, z którymi zakłady pracy albo osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, jeżeli otrzymują wynagrodzenie.

<sup>56</sup> Ludność ta inaczej zwana jest pasywną zawodowo.

zostały sklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne. Do kategorii tej należą przeto te osoby, które w badanym tygodniu:

- a) nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały;
- b) nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były zdolne do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym;
- c) nie pracowały i nie poszukiwały pracy, bo miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie:
  - dłuższym niż trzy miesiące,
  - do trzech miesięcy, lecz nie były gotowe tej pracy podjąć.

W roku 2020 osób biernych zawodowo było w Polsce 43,9%. W 2003 roku odsetek ten opiewał na 45,3%. Informację o udziale biernych zawodowo w sumie aktywnych i biernych w kolejnych 18 latach zaprezentowano w tabeli 3.1.

Tabela 3.1. Udział biernych zawodowo w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej (%)

Lata	Odsetek biernych zawodowo	Lata	Odsetek biernych zawodowo
2003	45,3	2012	44,1
2004	45,3	2013	44,1
2005	45,1	2014	43,8
2006	46,0	2015	43,8
2007	46,3	2016	43,8
2008	45,8	2017	43,6
2009	45,1	2018	43,7
2010	44,7	2019	43,8
2011	44,5	2020	43,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

Populacja biernych zawodowo jest populacją wielce niejednorodną. W ramach tej zbiorowości znajdują się bowiem zarówno osoby, które jeszcze nie weszły na rynek pracy (w tym większość uczącej się młodzieży), osoby, które już definitywnie z rynku pracy odeszły (część emerytów, rencistów) albo nigdy na rynek pracy nie trafią (osoby utrzymujące się z innych źródeł niż praca, np. odziedziczyły lub zarobiły fortunę i żyją z własności), ale też osoby, które weszły na rynek pracy, potem chwilowo się zdezaktywizowały i po przerwie na ten rynek pracy zechcą powrócić.

### 3.3. Przyczyny bierności zawodowej

Praca nie jest jedynie źródłem dochodu. Pozwala dodatkowo spełniać wiele innych oczekiwań człowieka, jak chociażby jego aspiracje związane z rozwojem<sup>57</sup>. Może być źródłem satysfakcji i spełnienia.

Praca stanowi główną determinantę miejsca jednostki w społeczeństwie<sup>58</sup>. Rodzaj wykonywanej pracy wyznacza sieć kontaktów i wzajemnych powiązań oraz wynikający z nich kapitał społeczny, definiuje społeczną tożsamość jednostki, daje poczucie własnej wartości i użyteczności, określa szanse życiowe oraz znacząco przekłada się na możliwości osiągnięcia sukcesów w innych obszarach aktywności jednostki<sup>59</sup>.

Pozytywny wpływ pracy na jakość życia człowieka widać szczególnie wyraźnie, gdy porówna się sposób i zakres doświadczania życia przez osoby aktywne zawodowo i osoby, które nie pracują. Brak pracy pozbawia człowieka możliwości pełnej samorealizacji. Następstwami braku pracy są też wygodnictwo i ogólne rozleniwienie, a w ślad za nimi może pojawić się roszczeniowość i przenoszenie odpowiedzialności za własne niepowodzenia na innych<sup>60</sup>. Bywa też, że osoby niepracujące swoje frustracje próbują kompensować działalnością w obszarach patologii społecznej.

Zwłaszcza utrzymujący się przez dłuższy okres brak pracy ma na niektóre jednostki oddziaływanie destrukcyjne. Może prowadzić do trwałego obniżenia w człowieku poczucia własnej wartości, do ogólnego zniechęcenia do życia oraz pasywności w szukaniu wyjścia z zaistniałej sytuacji. Wraz z wydłużaniem się czasu pozostawania bez pracy wydatnie spadają szanse danej osoby na odnalezienie się na rynku pracy, co często skutkuje sukcesywnym zmniejszaniem się jej motywacji do działania<sup>61</sup>. Bierność zawodowa jest także jedną z głównych przyczyn ubóstwa<sup>62</sup>.

<sup>57</sup> W. Drzeżdżon, *Przeobrażenia polskiego rynku pracy u progu XXI wieku. Wyzwania dla pedagogiki pracy*, „Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość” 2011, 8, s. 242.

<sup>58</sup> Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2005, s. 78.

<sup>59</sup> M. Marody, *Jednostka po nowoczesności. Perspektywa socjologiczna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2016, s. 131.

<sup>60</sup> A. Bańka, *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy: psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań 2016, s. 134–135.

<sup>61</sup> J. Polcyn, M. Gawrysiak, *Aktywność zawodowa młodzieży a decyzje o podjęciu studiów wyższych – przyczynęk do dalszych badań*, „Roczniki Ekonomiczne Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy” 2016, 9, s. 349.

<sup>62</sup> R. Gerlach, *Praca człowieka jako problem pedagogiczny*, w: *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – Wyzwania – Zagrożenia*, s. 119.

Pasywność zawodowa ma szereg negatywnych konsekwencji nie tylko dla funkcjonowania i rozwoju jednostek, lecz również dla funkcjonowania i rozwoju całych społeczeństw. Mała aktywność zawodowa – w szczególności utrzymująca się przez dłuższy czas – obniża ogólną jakość kapitału ludzkiego społeczeństwa, a kapitał wykreowany przez system edukacji jest w takiej sytuacji w dużej mierze marnotrawiony. Natomiast niskie wykorzystanie dostępnego w gospodarce kapitału ludzkiego działa hamująco zarówno na wzrost, jak i na rozwój gospodarczy<sup>63</sup>. To z kolei powoduje obniżenie poziomu życia całego społeczeństwa.

Spadek aktywności zawodowej nie pozostaje bez wpływu na stan finansów publicznych. Wzrost bierności zawodowej implikuje mniejsze zasilanie budżetu państwa i z podatków bezpośrednich (za sprawą niższych dochodów), i z podatków pośrednich (za sprawą niższej konsumpcji)<sup>64</sup>. Może to potęgować istniejące problemy społeczno-ekonomiczne i generować nowe. Przykładem takich problemów jest zwiększająca się sfera ubóstwa, wzrastająca przestępczość i redukujący się kapitał społeczny.

Główny Urząd Statystyczny w cyklu kwartalnym w ramach BAEL zbiera informacje na temat przyczyn bierności zawodowej ludności. Wyodrębnia:

- a) osoby nieposzukujące pracy, w tym:
  - z powodu zniechęcenia bezskutecznością poszukiwań pracy,
  - z powodu nauki, uzupełniania kwalifikacji,
  - z powodu obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu (kategoria ta obejmuje opiekę nad dziećmi lub innymi osobami wymagającymi opieki oraz inne powody osobiste bądź rodzinne),
  - z powodu emerytury,
  - z powodu choroby, niepełnosprawności;
- b) osoby poszukujące pracy, ale niegotowe do jej podjęcia;
- c) pozostałych biernych zawodowo.

W tabeli 3.2 zebrano dane z IV kwartału 2020 r. Określono strukturę populacji biernych zawodowo według przyczyn. Wyniki zaprezentowano dla całkowitej populacji biernych oraz oddzielnie dla ludności miast i ludności wsi, a także oddzielnie dla kobiet i mężczyzn. W tabeli 3.3 natomiast ukazano dane wyłącznie dla osób pasywnych zawodowo uprzednio pracujących. Podano rozkład przyczyn zaprzestania pracy:

<sup>63</sup> R.E. Lucass, *On the mechanics of economic development*, „Journal of Monetary Economics” 1998, 22, s. 3.

<sup>64</sup> L. Kucharski, I. Kukulak-Dolata, P. Matysiak, A. Rutkowska, *Wybrane aspekty funkcjonowania rynku pracy w przekroju przestrzennym w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź–Kra-ków 2021, s. 99.

- a) w całej subpopulacji biernych zawodowo, którzy uprzednio pracowali;  
 b) w subpopulacji obejmującej jedynie te osoby pasywne zawodowo uprzednio pracujące, które nie miały przerwy w pracy wynoszącej co najmniej 8 lat.

Tabela 3.2. Bierni zawodowo według wybranych przyczyn bierności, miejsca zamieszkania oraz płci

Wyszczególnienie		Osoby nieposzukujące pracy						Osoby poszukujące pracy, ale niegotowe do jej podjęcia	Pozostali bierni zawodowo	Ogółem
		według przyczyn nieposzukiwania pracy								
		razem	zniechęcenie bezskutecznością poszukiwań pracy	nauka, uzupełnianie kwalifikacji	obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu*	emerytura	choroba, niepełnosprawność			
Ogółem	tys.	13 110	177	2230	1583	7563	1433	33	27	13 170
	%	99,5	1,3	16,9	12,0	57,4	10,9	0,3	0,2	100,0
w wieku produkcyjnym	tys.	4516	159	1256	1441	417	1170	33	26	4 576
	%	98,7	3,5	27,4	31,5	9,1	25,6	0,7	0,6	100,0
Miasta	tys.	7875	83	1247	774	4935	748	20	15	7 911
	%	99,5	1,0	15,8	9,8	62,4	9,5	0,3	0,2	100,0
w wieku produkcyjnym	tys.	2396	73	719	693	261	601	20	15	2431
	%	98,6	3,0	29,6	28,5	10,7	24,7	0,8	0,6	100,0
Wieś	tys.	5235	94	984	809	2628	685	13	12	5259
	%	99,5	1,8	18,7	15,4	50,0	13,0	0,2	0,2	100,0
w wieku produkcyjnym	tys.	2120	86	536	748	156	569	13	12	2144
	%	98,9	4,0	25,0	34,9	7,3	26,5	0,6	0,6	100,0
Kobiety	tys.	8135	103	1162	1381	4750	640	20	13	8168
	%	99,6	1,3	14,2	16,9	58,2	7,8	0,2	0,2	100,0
w wieku produkcyjnym	tys.	2587	89	685	1245	57	459	20	13	2620
	%	98,7	3,4	26,1	47,5	2,2	17,5	0,8	0,5	100,0
Mężczyźni	tys.	4975	74	1068	202	2813	793	14	13	5002
	%	99,5	1,5	21,4	4,0	56,2	15,9	0,3	0,3	100,0
w wieku produkcyjnym	tys.	1929	70	570	196	360	711	14	13	1956
	%	98,6	3,6	29,1	10,0	18,4	36,3	0,7	0,7	100,0

\* Kategoria obejmuje opiekę nad dziećmi lub innymi osobami wymagającymi opieki oraz inne powody osobiste bądź rodzinne.

Źródło: obliczenia własne na podstawie publikacji *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – IV kwartał 2020 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, tabl. 4.1.

Tabela 3.3. Bierni zawodowo uprzednio pracujący według wybranych przyczyn zaprzestania pracy

Wyszczególnienie		Wszyscy bierni zawodowo uprzednio pracujący			Bez osób z przerwą w pracy 8 lat lub dłuższą		
		kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
Ogółem	tys.	6394	3760	10 154	2167	1532	3698
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Emerytura, renta	tys.	4261	2828	7089	1179	1009	2188
	%	66,6	75,2	69,8	54,4	65,9	59,2
Likwidacja zakładu pracy lub stanowiska pracy	tys.	492	235	727	151	94	245
	%	7,7	6,3	7,2	7,0	6,1	6,6
Zakończenie pracy na czas określony, dorywczej	tys.	211	119	330	170	101	270
	%	3,3	3,2	3,2	7,8	6,6	7,3
Opieka nad dzieckiem lub inną osobą wymagającą opieki	tys.	582	43	625	288	27	315
	%	9,1	1,1	6,2	13,3	1,8	8,5
Inne powody osobiste lub rodzinne	tys.	340	75	415	132	45	178
	%	5,3	2,0	4,1	6,1	2,9	4,8
Choroba, niepełnosprawność	tys.	323	327	649	116	152	268
	%	5,1	8,7	6,4	5,4	9,9	7,2

Źródło: obliczenia własne na podstawie publikacji *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – IV kwartał 2020 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, tabl. 4.3 i 4.4.

W IV kwartale 2020 roku w Polsce zbiorowość biernych zawodowo liczyła 13 170 tys. Wśród nich zdecydowaną większość stanowili emeryci (57,4%). Drugą pod względem liczebności grupą były osoby uczące się (16,9%), a kolejną – osoby nieposzukujące pracy z powodu obowiązków rodzinnych i obowiązków związanych z prowadzeniem domu (12,0%).

Zupełnie inaczej kolejność przyczyn pasywności zawodowej prezentuje się w sytuacji, gdy rozpatrywana jest jedynie ludność w wieku produkcyjnym. Wtedy najczęstszy powód bierności to obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (31,5%), na drugim miejscu plasuje się nauka, uzupełnianie kwalifikacji (27,4%), a na trzecim – choroba, niepełnosprawność (25,6%).

Obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu są znacznie częściej podawane jako przyczyna bierności zawodowej przez mieszkańców wsi niż mieszkańców miast. Prawdopodobnie taką można zauważyć i w populacji ogółem (15,4% na wsi wobec 9,8% w miastach), i w populacji ludności w wieku produkcyjnym (34,9% na wsi wobec 28,5% w miastach).

Płeć dużo bardziej różnicuje rozkład przyczyn pasywności zawodowej niż miejsce zamieszkania. Otóż w populacji mężczyzn 4,0% stanowiły osoby bierne zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu, podczas gdy w populacji kobiet było to aż 16,9%. Jeszcze większa rozpiętość między płciami występowała w grupie ludności w wieku produkcyjnym – odsetki te wynosiły odpowiednio 10,0% dla mężczyzn i 47,5% dla kobiet.

Większy udział kobiet w wykonywaniu zadań opiekuńczo-wychowawczych oraz brak partnerskiego podziału prac w domu szczególnie uwidacznia się w przypadku analizowania przyczyn bierności zawodowej osób uprzednio pracujących. Zgodnie z danymi zaprezentowanymi w tabeli 3.3 w IV kwartale 2020 r. w Polsce co setny pasywny zawodowo mężczyzna, który wcześniej pracował, jako główny powód nieaktywności podał opiekę nad dzieckiem lub inną osobą wymagającą opieki. Przyczyna ta dotyczyła za to co jedenastej pracującej wcześniej kobiety. Podobne różnice w obciążeniu kobiet i mężczyzn opieką nad innymi wystąpiły w zbiorowości zawężonej do biernych zawodowo uprzednio pracujących, którzy nie mieli co najmniej ośmioletniej przerwy w pracy. W IV kwartale 2020 r. wśród takich kobiet odsetek nieaktywnych zawodowo ze względu na opiekowanie się dzieckiem lub inną osobą wymagającą opieki wyniósł 13,3%. W analogicznej grupie mężczyzn był on o 11,5 p.p. niższy.

Nie da się rozwiązać problemu niższej aktywności zawodowej kobiet bez zwiększenia aktywności domowej mężczyzn<sup>65</sup>. To właśnie popularność tradycyjnego sposobu dzielenia obowiązków w rodzinie jest podstawowym czynnikiem odpowiedzialnym za gorszą sytuację kobiet na rynku pracy<sup>66</sup>. Wprawdzie dzisiaj mężczyźni uczestniczą w pracach domowych w większym stopniu niż dawniej, ale poziom obciążenia obu płci nadal nie jest równy<sup>67</sup>. Zobowiązania związane z posiadaniem rodziny powinny w takim samym stopniu odnosić się i do kobiet, i do mężczyzn.

Biorąc pod uwagę społeczne role kobiety i mężczyzny, a także związane z nimi role matki i ojca, można wyodrębnić trzy podstawowe modele podziału obowiązków w gospodarstwie domowym: tradycyjny, mieszany oraz współczesny. To, według

<sup>65</sup> M. Luty-Michalak, *Aktywność zawodowa kobiet a ich obowiązki opiekuńcze na rzecz rodziny w kontekście postępującego procesu starzenia się społeczeństw europejskich*, w: *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne*, red. E. Kolasińska, J. Róg-Ilnicka, A. Mrozowicki, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk 2017, s. 271, 292.

<sup>66</sup> *Analiza luki zatrudnienia oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn*, Raport z badania przeprowadzonego przez Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o. na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2020, s. 5–10.

<sup>67</sup> A. Giddens, *Socjologia*, tłum. O. Siara, A. Szulżycka, P. Tomanek, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2022, s. 421.

którego modelu dokonywana jest dystrybucja zadań, przesądza o stopniu obciążenia kobiety oraz o wynikających z niego możliwościach podjęcia przez kobietę aktywności zawodowej<sup>68</sup>.

Wedle paradygmatu tradycyjnego ojciec jest odpowiedzialny za zarabianie pieniędzy, a matka za prowadzenie domu i opiekę nad potomstwem<sup>69</sup>. Zadanie mężczyzny redukuje się zasadniczo do funkcji prokreacyjnej, zaś cały ciężar wychowywania potomstwa leży w gestii kobiety<sup>70</sup>. Nierzadko jedyny udział ojca w wychowaniu sprowadza się do wymierzania dziecku kary, gdy matka nie może sobie z nim poradzić.

W modelu tradycyjnym ojciec jest powściągliwy w wyrażaniu uczuć i emocjonalnie zdystansowany. Uważa, że – jako głowie rodziny – zawsze należy mu się szacunek i to niezależnie od posiadanych lub nie przymiotów charakteru. W istocie dzieci czują wobec niego większy respekt niż wobec matki, ale zazwyczaj nie jest to zasługą jakichś szczególnych zalet ojca w porównaniu z matką, lecz po prostu większego strachu, jaki w dzieciach wzbudza<sup>71</sup>.

Ojciec tradycyjny uważa, że będąc żywicielem rodziny, wypełnił już wszystkie swoje rodzicielskie powinności. Naiwnie sądzi, że to wystarczy, aby być kochanym. Najprawdopodobniej jednak brak okazywania miłości i nadmierna oschłość spowodują, że w przyszłości dziecko będzie takiego ojca traktowało jak osobę emocjonalnie obcą<sup>72</sup>. Brak postawy opiekuńczej ze strony ojca ma wpływ na dziecko gorszy niż jego całkowita nieobecność<sup>73</sup>. Odnosi się wrażenie, że w Polsce wciąż wielu mężczyzn nie jest świadomych, jak wiele negatywnych konsekwencji ma demonstrowanie postawy uczuciowej obojętności wobec własnej rodziny i potomstwa.

Wzorzec tradycyjny jest wzorcem archaicznym również z tego powodu, że opiera się na błędnym założeniu, iż zarobki mężczyzny są wystarczające, aby zapewnić byt

<sup>68</sup> I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, *Diagnoza kulturowych i strukturalnych uwarunkowań łączenia pracy zawodowej i aktywności rodzinnej przez kobiety w Polsce*, w: *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, s. 238.

<sup>69</sup> M. Wicks, *Family matters and public policy*, w: *The State or the market. Politics and welfare in contemporary Britain*, red. M. Loney, R. Boccock, J. Clarke, A. Cochrane, P. Graham, M. Wilson, SAGE Publications, London 1991, s. 93.

<sup>70</sup> D. Zaworska-Nikoniuk, *Stereotyp płci społeczno-kulturowej*, w: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 5, red. T. Pilch, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2006, s. 992.

<sup>71</sup> D. Gębuś, *Rodzina. Tak, ale jaka?*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2006, s. 51–54.

<sup>72</sup> J. Augustyn, *Ojcostwo. Aspekty pedagogiczne i duchowe*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2009, s. 20–21.

<sup>73</sup> J. Lach, B. Szczupał, *Rola ojca w rodzinie*, „Edukacja i Dialog” 1998, 10, s. 52.



rodzinie. Fakty są natomiast takie, że dzisiaj w większości przypadków kobiety pracują nie tylko dlatego, że chcą, ale także dlatego, że muszą, by utrzymać rodzinę<sup>74</sup>.

Bardzo nieudolną próbą połączenia modelu tradycyjnego z modelem współczesnym jest model mieszany. W modelu tym mężczyzna – w porównaniu z kobietą – ma w domu wciąż stosunkowo nieliczne obowiązki<sup>75</sup>. To kobieta bierze na siebie większość monottonnych prac związanych z codziennym funkcjonowaniem gospodarstwa domowego, takich jak sprzątanie, pranie, przygotowywanie posiłków<sup>76</sup>. Najczęściej główne zadanie domowe mężczyzny sprowadza się do wyrzucenia śmieci, skoszenia raz na jakiś czas trawy, podjęcia się wykonania lub zlecenia komuś remontu bądź naprawy czegoś, załatwienia cięższych zakupów, zrealizowania usługi transportowej. Są to czynności wymagające zwykle większego wysiłku fizycznego, ale z reguły nieczęsto występujące w praktyce dnia codziennego<sup>77</sup>. Można rzec, że większość z nich wykonywana jest wręcz sporadycznie.

W modelu mieszanym, mimo iż kobieta przeważnie pracuje zawodowo, wychowywanie dzieci pozostaje zasadniczo w jej gestii<sup>78</sup>. Praca zawodowa kobiety nie zmusza mężczyzny do większego angażowania się w kwestię opieki nad potomstwem<sup>79</sup>. Ojciec ogranicza się najczęściej do zabaw z dziećmi, czasem odprowadzi albo odwiezie latorośl do przedszkola, do szkoły czy na zajęcia dodatkowe.

We współczesnej Polsce, wraz ze zmianami cywilizacyjnymi, powoli kształtuje się nowy paradygmat rodziny. W paradygmacie tym obydwój rodzice w równym stopniu uczestniczą w wychowaniu dzieci i starają się zapewnić im odpowiednie warunki życia. Z racji pracy zawodowej kobiety mężczyzna sprawiedliwie dzieli z nią obowiązki domowe<sup>80</sup>.

<sup>74</sup> B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004, s. 59.

<sup>75</sup> L. Craig, J. Baxter, *Domestic outsourcing, housework shares and subjective time pressure: gender differences in the correlates of hiring help*, „Social Indicators Research” 2016, 1 (125), s. 271–273.

<sup>76</sup> M. Hozer-Koćmiel, Ch. Lis, *Examining similarities in time allocation amongst European countries*, „Statistics in Transition New Series” 2016, 2 (17), s. 329–330.

<sup>77</sup> J. Wróblewska-Skrzek, *Spoleczne role mężczyzn i kobiet a podział obowiązków w rodzinie – perspektywa ojców*, w: *(Nie)równość płci w sferze publicznej*, red. M. Kawińska, O.A. Kotowska-Wójcik, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2021, s. 83.

<sup>78</sup> L. Craig, T.P. van Tienoven, *Gendered shares of the family rush hour in fulltime dual earner families. A cross national comparison*, „Social Indicators Research” 2021, 1 (153), s. 385–388, 399–400.

<sup>79</sup> A. Dybała, *Mama w pracy czy w domu? Wyniki badań i analiz przeprowadzonych w ramach projektu innowacyjnego Pi Novum Subsydium*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, Kielce 2012, s. 41–42.

<sup>80</sup> K. Juszczak-Frelkiewicz, *Podział obowiązków w rodzinie – preferowany model rodziny deklarowany przez studentów polskich, słowackich i koreańskich*, w: *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne*, s. 185, 187, 197.

Trzeba zaznaczyć, że motywacja do innego ukształtowania roli ojca w rodzinie nie powstała wśród mężczyzn sama z siebie. Dokonujące się przeobrażenia są wynikiem konfrontacji mężczyzn z wyższą samoświadomością kobiet wyrosłą przede wszystkim na gruncie ruchów emancypacyjnych. Dziś w Polsce pod wpływem realizujących się przemian kulturowych, silnie wspieranych myślą feministyczną i refleksją postmodernistyczną, powoli zanika podział na to, co należy do obowiązków mężczyzny, i na to, co należy do obowiązków kobiety<sup>81</sup>. Coraz częściej zamiast o obowiązkach związanych z macierzyństwem mówi się zwyczajnie o obowiązkach związanych z rodzicielstwem. Współczesne, dojrzałe rodzicielstwo znajduje się w całkowitej sprzeczności z wciąż żywą w wielu umysłach mężczyzn i kobiet ideą patriarchy.

Początkowo oczekiwania związane ze współczesną rolą ojca mogą u niektórych mężczyzn rodzić pewien niepokój, zagubienie, a nawet złość. Nowa wizja kłóci im się bowiem z głęboko zakorzoną, tradycyjną wizją męskości. Wielu mężczyzn boi się utracić swoją uprzywilejowaną pozycję w społeczeństwie i wynikającą z niej przewagę nad kobietami<sup>82</sup>. Nie chcą oddać władzy, którą niegdyś niepodzielnie dzierżyli, współczesne rodzicielstwo zatem jest dla panów na pewno ogromnym wyzwaniem. Dzisiaj mężczyzna, który chce pełnić rolę ojca, musi umieć przedkładać potrzeby innych nad własne wygodnictwo i przyjemności, co nie jest dla niego łatwe, skoro wcześniej nie zwykł przecież tego robić.

W dobie pracujących zawodowo kobiet i oczekiwań co do zwiększenia aktywności zawodowej matek jak najszybciej nastąpić muszą procesy dostosowawcze w sferze prywatnej. Skoro od kobiety i matki oczekuje się, że będzie na równi z mężczyzną dbała o byt i bezpieczeństwo materialne rodziny, zasadności utrzymywania niesprawiedliwego podziału obowiązków w domu nie da się już dłużej w żaden sposób obronić.

Ważne jest, aby rozumieć, że partnerstwo i wynikająca z niego równość w dzieleniu się obowiązkami wcale nie musi oznaczać, iż osoby będące w związku mają robić dokładnie te same rzeczy. Oczywiście jest, że każdy może specjalizować się w wybranych dziedzinach czy też mieć zamiłowanie do określonych prac. W modelu egalitarnym obowiązki domowe winny być dystrybuowane w oparciu o racjonalne przesłanki, a więc bez sztucznego klasyfikowania ich na prace „kobiece” i „męskie”.

---

<sup>81</sup> K. Arcimowicz, *Przemiany męskości w kulturze współczesnej*, w: *Nowi mężczyźni? Zmieniające się modele męskości we współczesnej Polsce*, red. M. Fuszara, Wydawnictwo TRIO, Warszawa 2008, s. 22–23.

<sup>82</sup> K. Arcimowicz, *Obraz mężczyzny w polskich mediach. Prawda – Fałsz – Stereotyp*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 55–56.

Nie chodzi również o to, aby każdy z partnerów codziennie poświęcał dokładnie tyle samo czasu na realizowanie nieodpłatnej pracy w gospodarstwie domowym. Przykładowo, można w związku uzgodnić, że w jakimś dniu jedna osoba więcej czasu poświęci na wykonywanie zadań domowych i opiekuńczych, a w innym dniu druga. Toteż zasada egalitaryzmu w podziale obowiązków w ramach gospodarstwa domowego nie polega na tym, że i kobieta, i mężczyzna muszą robić dokładnie to samo, i tyle samo razy, a polega na tym, że nie występuje permanentne przeciążanie żadnego z domowników pracą. Dzięki zrównoważonemu podziałowi obowiązków obydwójce partnerzy mają szansę na taki sam dostęp do odpoczynku i czasu wolnego.

Upowszechnienie się partnerskiego modelu rodziny przyniesie korzyści nie tylko kobietom, ale także mężczyznom. Świadomy ojciec czynny udział w wychowywaniu dziecka oraz możliwość kształtowania go od najmłodszych lat winien postrzegać nie jako przykry obowiązek, lecz jako przywilej współczesnego mężczyzny. Angażowanie się w prace domowe i opiekuńcze na pewno nie jest zagrożeniem dla jego męskości. Odwrotnie – samoocena mężczyzny powinna dzięki temu wzrosnąć<sup>83</sup>.

Kobieta bierna zawodowo poszukuje takiego partnera, który jej samej i wspólnemu potomstwu zapewni odpowiedni poziom życia. Na tej zasadzie kieruje pod adresem mężczyzny swoje oczekiwania. Często w ocenie mężczyzny ma nadmierne wygórowane żądania. Z kolei kobieta aktywna zawodowo nie wymaga od partnera, aby to on zaspokajał jej aspiracje finansowe i nie wykazuje wobec niego żadnych postaw roszczeniowych. Liczy natomiast na pełne partnerstwo z jego strony<sup>84</sup>.

Działalność zawodowa kobiety umożliwia jej osiągnięcie autonomii, ale to wcale nie oznacza, że mężczyzna jest jej już wtedy niepotrzebny. Wręcz przeciwnie – wówczas wsparcie partnera ma dla niej nawet jeszcze większe znaczenie. Istotą postulowanych tez nie jest zatem odsunięcie czy zdeprecjonowanie mężczyzny, lecz stworzenie klimatu do zmiany typu „wygrana-wygrany”. Wymaga to jednak przede wszystkim odwrócenia anachronicznego, stereotypowego i wąskiego postrzegania płciowości na rzecz wsparcia komplementarnego uczestnictwa kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach życia<sup>85</sup>.

Życie indywidualnego człowieka ma różne wymiary. Dopiero aktywność na wielu płaszczyznach daje człowiekowi szansę na to, że w pełni rozwinie własny

<sup>83</sup> K. Fejfer, *O kobiecie pracującej. Dlaczego mniej zarabia, chociaż więcej pracuje*, Wydawnictwo Czerwone i Czarne, Warszawa 2019, s. 299.

<sup>84</sup> M. Sikorska, *Nowa matka, nowy ojciec, nowe dziecko. O nowym układzie sił w polskich rodzinach*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2009, s. 192.

<sup>85</sup> O.A. Kotowska-Wójcik, M. Luty-Michalak, *Kobięce przestrzenie realizacji – cel, powołanie, misja, rzeczywistość*, w: *Kobieta w przestrzeni publicznej*, red. M. Luty-Michalak, O.A. Kotowska-Wójcik, Warszawskie Wydawnictwo Socjologiczne, Warszawa 2017, s. 9.

potencjał. Każdy człowiek ma prawo dążyć do osiągnięcia szczęścia. Kobieta pragnie mieć taką samą możliwość dokonywania własnych wyborów i dążenia do szczęścia jak mężczyzna. Nie chce, aby jej życie było niepełne, jednowymiarowe, pozbawione satysfakcji i spełnienia.

Wzmacnianie pozycji kobiet, przy jednoczesnym uznaniu niezwykle ważnej roli mężczyzn, sprzyja poprawie jakości życia i kobiet, i mężczyzn, a tym samym stwarza perspektywę podniesienia poziomu życia całego społeczeństwa<sup>86</sup>. W obliczu starzejącego się społeczeństwa niwelowanie wszelkich barier hamujących aktywność zawodową kobiet oraz wprowadzanie bodźców zwiększających udział kobiet na rynku pracy jest jednym z najistotniejszych wyzwań stojących przed Polską. To, w jaki sposób poradzimy sobie z tym wyzwaniem, nie jest obojętne dla naszej bliższej i dalszej przyszłości.

## Podsumowanie rozdziału trzeciego

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) jest jednym z podstawowych badań prowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny. BAEL umożliwia bieżącą ocenę stopnia wykorzystania zasobów pracy i zarazem pozwala na dokonanie dość dokładnej charakterystyki poszczególnych grup ludności aktywnej zawodowo i biernej zawodowo.

W Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności stosowana jest metoda obserwacji ciągłej (ruchomy tydzień badania), która polega na tym, że w każdym z trzynastu tygodni kwartału badana jest 1/13 kwartalnej próby mieszkań. Przy zastosowaniu takiej metodyki prowadzenia obserwacji wyniki badania ilustrują sytuację na rynku pracy w okresie całego kwartału, a tym samym i sytuację w całym składającym się z czterech kwartałów roku.

Relacje człowiek–procesy pracy są współcześnie analizowane i opisywane przez przedstawicieli wielu różnych dyscyplin naukowych. Mimo że każda z tych dyscyplin rozpatruje zagadnienie z innego punktu widzenia, to wypracowany przez nie dorobek nie stanowi zestawu oddzielnych zbiorów informacji, lecz posiada wiele części wspólnych. Bez wątpienia wiedzę o człowieku w kontekście pracy należy uznać za wiedzę interdyscyplinarną.

---

<sup>86</sup> R. Castellano, A. Rocca, *On the unexplained causes of the gender gap in the labour market*, „International Journal of Social Economics” 2020, 7 (47), s. 945.

Ekonomia bywa najczęściej definiowana jako nauka o racjonalnym gospodarowaniu zasobami<sup>87</sup>. Toteż nie ulega wątpliwości, że tematyka niepełnego wykorzystania potencjału kobiet jest w obszarze zainteresowań również ekonomistów.

Człowiek poprzez pracę może się samorealizować, doskonalić i wzbogacać swoje życie. Wśród wielu różnych cech, które opisują pracę, w literaturze najczęściej wymieniane są następujące:

- jest skierowana na przeobrażanie świata przyrodniczego i podporządkowanie go sobie przez człowieka,
- jest działalnością, w której jednostka może się twórczo realizować, manifestując i rozwijając przy tym swoją osobowość,
- jest jedną z głównych form udziału człowieka w życiu społecznym, kształtuje relacje jednostki ze społeczeństwem i jego członkami oraz z kulturą.

Praca jest i – wszystko wskazuje na to – pozostanie jednym z najistotniejszych rodzajów aktywności człowieka. Ale na przestrzeni wieków wielce zmienił się charakter pracy. To, jak zmienia się świat, ma bowiem niebagatelny wpływ także na ludzką pracę. W sferze zatrudnienia można mówić o dwóch wielkich rewolucjach, które spowodowały znamienne i nieodwracalne zmiany w stosunkach pracy oraz w samej treści pracy. Pierwszy przełom nastąpił wraz z dokonującą się w XIX w. rewolucją przemysłową. Natomiast drugi przełom miał miejsce pod koniec XX w. wraz z zachodzącą rewolucją informacyjną.

Rozwój gospodarki przemysłowej bazował przede wszystkim na kapitale rzeczowym i sile roboczej<sup>88</sup>. Gospodarka współczesna zaś w coraz większym stopniu bazuje na kapitale wiedzy<sup>89</sup>. Dlatego nierzadko mówi się, że jest to gospodarka napędzana wiedzą bądź gospodarka oparta na wiedzy. W gospodarce takiej tworzona, przyswajana, przekazywana i wykorzystywana wiedza stanowi zasadniczy czynnik rozwoju społeczno-gospodarczego oraz warunek konkurencyjności na arenie międzynarodowej. W XXI wieku największe sukcesy są domeną właśnie tych krajów, które swoją przewagę konkurencyjną budują w oparciu o kapitał wiedzy<sup>90</sup>.

<sup>87</sup> M. Księżyk, *Ekonomia. Podejście historyczne i prospektywne*, Oficyna Wydawnicza AFM, Kraków 2012, s. 14, 56.

<sup>88</sup> J. Wilsz, *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2009, s. 34.

<sup>89</sup> W. Welfe, *Gospodarka oparta na wiedzy*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s. 7.

<sup>90</sup> J. Purgał-Popiela, *ZZL w jednostkach badawczo-rozwojowych*, w: *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, red. H. Król, A. Ludwiczynski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 629.

Postępująca informatyzacja i profesjonalizacja społeczeństwa skutkuje wzrostem zapotrzebowania na zupełnie inny rodzaj pracowników. Głównym wyznacznikiem atrakcyjności na rynku pracy przestała być siła fizyczna, a stał się intelekt i posiadane umiejętności. Zamiast dawnego popytu na siłę roboczą ma teraz miejsce rosnący popyt na kapitał ludzki.

Dokonujące się przeobrażenia cywilizacyjne nie doprowadzą do tego, że w przyszłości praca ludzka stanie się zbędna, aczkolwiek znacznie zmieni się treść pracy. Popyt na pracę coraz bardziej będzie się przesuwiał z rolnictwa i tradycyjnych sekcji przemysłu do sekcji o wysokim poziomie zaawansowania technologicznego oraz do usług<sup>91</sup>.

Postęp industrializacji wymógł zmianę w sposobie pojmowania roli kobiety w społeczeństwie. Z początku sytuacja kobiet na rynku pracy była bardzo trudna, na co składało się kilka przyczyn. Po pierwsze, z oczywistych powodów kobiety nie mogły dorównywać mężczyznom w pracach fizycznych. Jednakże dzisiaj ograniczenie to ma raczej małe znaczenie, albowiem praca wymaga dużo mniejszego wysiłku fizycznego, a obserwuje się nawet, że stopniowo zanika podział zawodów na męskie i kobiece. Można też zauważyć, że dzięki wdrażaniu w przedsiębiorstwach nowoczesnych technologii wydatnie obniża się uciążliwość wykonywanych prac i zmniejsza się wypadkowość.

Po drugie, dawniej kobiety – z uwagi na utrudniony dostęp do edukacji – wyraźnie ustępowały mężczyznom pod względem poziomu wykształcenia. W dzisiejszej Polsce problem ten już nie występuje, a sytuacja jest wręcz odwrotna – kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn.

Po trzecie, kiedyś trzeba było przełamywać wieloletnie przekonanie społeczne, że miejsce kobiet jest w domu, a nie w pracy. Wydaje się, że w jakimś stopniu te kulturowo-obyczajowe ograniczenia dotyczące pracy zawodowej kobiet są w Polsce wciąż aktualne<sup>92</sup>. Mimo że dążenia kobiet do podejmowania pracy zarobkowej poza domem stały się dość powszechne, to zarazem okazują się one dużo silniejsze od gotowości do zaakceptowania takiego stanu rzeczy przez niemalą, konserwatywnie zorientowaną część społeczeństwa<sup>93</sup>.

---

<sup>91</sup> S. Juszczak, *Rewolucja informacyjna a zmiana społeczna*, w: *Czas społeczny akademickiego uczestnictwa w rozwoju i doskonaleniu civil society. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Andrzejowi Radziewiczowi-Winnickiemu w 65. rocznicę urodzin*, red. E. Syrek, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2010, s. 202–209.

<sup>92</sup> A. Żarnowska, *Codziennosc i kultura: w kręgu rodziny i wśród innych*, w: *Anna Żarnowska. Kobieta i rodzina w przestrzeni wielkomiejskiej na ziemiach polskich w XIX i XX wieku*, red. A. Janiak-Jasińska, K. Sierakowska, A. Szwarec, Wydawnictwo DiG, Warszawa 2013, s. 180.

<sup>93</sup> A. Bańka, *Psychopatologia pracy*, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań 2016, s. 163.

W życiu zawodowym stereotypowy podział ról w Polsce stopniowo ewoluuje w kierunku egalitaryzmu w odniesieniu do możliwości zarobkowania. Jednak pomimo masowego wejścia kobiet na rynek pracy proces włączania się mężczyzn w prace domowe i opiekę nad dziećmi przebiega dużo wolniej. Zmiana tego stanu rzeczy jest nie tylko w interesie kobiet, ale również w interesie mężczyzn. Jeśli mężczyzna nie nauczy się partnerstwa, zostanie niejako na własne życzenie zepchnięty na margines życia rodzinnego albo nawet całkowicie z tego życia wyłączony.

Patriarchalny model rodziny zakłada zupełny brak odpowiedzialności ojca za wychowanie dzieci. Zgodnie z tym modelem kobieta dba o dom, a mężczyzna ma zapewnić materialne utrzymanie rodziny<sup>94</sup>. W takim tradycyjnym modelu w rolę mężczyzny wpisana jest władza<sup>95</sup>. Relacje ojca z dziećmi ograniczają się do realizowania przez nie zadań, które wyznaczył im do wykonania. Utrzymuje w domu dyscyplinę, opierając się na męskim autorytecie. Nierzadko egzekwuje przestrzeganie ustanowionych przez siebie zasad za pomocą kar cielesnych.

Współczesny ojciec jest przeciwieństwem tego tradycyjnego. Stara się mocno angażować w nurt życia rodzinnego<sup>96</sup>. Chce równie kompetentnie jak matka wypełniać funkcje opiekuńczo-pielęgnacyjne. Podejmuje próby samodzielnego podołania wszystkim obowiązkom rodzicielskim podczas nieobecności partnerki spowodowanej – przykładowo – wyjazdem służbowym lub dłuższą chorobą.

Żadna rewolucja jak dotąd nie zmieniła tego, że to kobieta rodzi dzieci i jest w tym niezastąpiona<sup>97</sup>. Jednak wydaje się, że w dzisiejszych warunkach, oprócz karmienia piersią, wszelkie inne czynności związane z opieką nad dzieckiem ojciec może wykonywać nie gorzej niż matka. Współczesny ojciec to zatem taki, który nie tylko jest uczestnikiem zabaw i towarzyszy rodzinie w czasie niedzielnych spacerów, lecz także przewija i kąpie niemowlę, idzie z dzieckiem do lekarza, itd.

W naszej kulturze utarło się, że ojcowie są surowsi od matek. Obecne ojcostwo zostało uwolnione od tej sztywności i rygoryzmu, stało się bardziej serdeczne. Miejsce ojca wszechwładnego zajął ojciec empatyczny i przyjacielski. W relacjach rodzinnych szczególnego znaczenia nabrała funkcja emocjonalna. Ojciec jest dla

<sup>94</sup> D. Duch, *O władzy w rodzinie. Prace w domu a równość związku*, w: *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, red. M. Fuszara, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2002, s. 143.

<sup>95</sup> D. Duch-Krzystoszek, *O podziale władzy i obowiązków w rodzinie*, w: *Kobiety i ich mężowie. Studium porównawcze*, s. 154–156.

<sup>96</sup> M. Dąbrowska-Wnuk, *Na drodze ku nowemu ojcostwu*, w: *W kręgu gender*, red. E. Mandal, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2007, s. 133–134.

<sup>97</sup> K. Slany, *Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2002, s. 87.

dzieci uczuciowo dostępny, obdarza je ciepłem i miłością, nie obawiając się, że stanie się przez to mniej męski<sup>98</sup>.

Trzeba z całą mocą podkreślić, że przeobrażenia zachodzące w świadomości społecznej kobiet i mężczyzn w zakresie sprawiedliwego podziału zadań w domu nie są wystarczające do tego, aby równość płci stała się kompletna. Potrzebne jest bowiem jeszcze równoległe dokonywanie zmian w postrzeganiu kobiet przez pracodawców<sup>99</sup>. Choć w Polsce rosnący poziom edukacji kobiet wydatnie poprawia ich życiowe szanse, to na rynku pracy nadal utrzymują się nierówności – sytuacja kobiet jest dużo mniej korzystna niż sytuacja mężczyzn<sup>100</sup>. Oczywiście można zaobserwować, że z roku na rok coraz więcej kobiet pełni odpowiedzialne funkcje w przedsiębiorstwach i w instytucjach publicznych oraz zabiera głos w ważnych debatach publicznych, wychodząc w ten sposób poza funkcjonujące stereotypy i utarte schematy. Ale wydaje się, że to nie wystarcza w skutecznym zwalczaniu stosowanych wobec kobiet praktyk dyskryminacyjnych<sup>101</sup>.

Kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni, zajmują niższe pozycje w hierarchii organizacyjnej, mają mniejsze szanse na awans zawodowy, jak również trudniej im w porównaniu z mężczyznami uzyskać zatrudnienie<sup>102</sup>. Odnosząc się do preferencji pracodawców, należy podkreślić, że przedsiębiorcy chcą zatrudniać pracowników elastycznych i dyspozycyjnych<sup>103</sup>. Mając na względzie słabszą dyspozycyjność i elastyczność kobiet, która wynika z konieczności godzenia przez nie obowiązków rodzinnych i zawodowych, wolą zatrudniać mężczyzn. Korzystanie przez ojca z przerw w pracy zawodowej w związku z opieką nad dzieckiem należy w Polsce wciąż do rzadkości<sup>104</sup>.

<sup>98</sup> U. Kluczyńska, *Konstrukt ojcostwa w kulturze współczesnej*, w: *Wybrane obszary opieki. Konteksty historyczne i współczesne*, red. J. Skrzypczak, D. Żołądź-Strzelczyk, M. Cylkowska-Nowak, Wydawnictwo Uniwersytetu Medycznego w Poznaniu, Poznań 2009, s. 132.

<sup>99</sup> I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, *Scenariusz modernizacji polityki społecznej. Stymulowanie wzrostu aktywności ekonomicznej i dzietności kobiet*, w: *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, s. 262–263, 270.

<sup>100</sup> D. Szelewa, *Polityka wobec rodziny i rodzicielstwa w Polsce: w pułapce konserwatyzmu?*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2014, s. 5–6.

<sup>101</sup> K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2008, s. 88–91.

<sup>102</sup> M. Luty-Michalak, *Kobiety na rynku pracy – równość szans czy walka płci?*, w: *(Nie)równość płci w sferze publicznej*, s. 16.

<sup>103</sup> A. Sielska, *Neoklasyczne teorie dyskryminacji w warunkach konkurencji doskonalej – analiza krytyczna*, „Ekonomia” 2019, 3 (25), s. 29–41.

<sup>104</sup> G. Firlit-Fesnak, G. Magnuszewska-Otulak, *Dyskryminacja a równouprawnienie; zadania dla polityki społecznej*, w: *Polityka społeczna*, s. 270.



Równouprawnienie ze względu na płeć jest wartością, którą należy chronić<sup>105</sup>. W XXI wieku w takim kraju jak Polska atrybut płci nie powinien mieć istotnego wpływu na to, jakie szanse ma dana jednostka na realizację swoich ambicji i zawodowe spełnienie. Należy walczyć z bezpodstawnymi uprzedzeniami oraz krzywdzącymi kobiety stereotypami, a taką walkę powinno się prowadzić przede wszystkim poprzez edukację uwrażliwiającą społeczeństwo na wspomniane kwestie<sup>106</sup>.

Konieczne są zmiany w nastawieniu pracodawców wobec pracujących kobiet oraz docenianie wartości ich wkładu zarówno w wymiarze finansowym, jak i w aspekcie awansów zawodowych<sup>107</sup>. Przede wszystkim jednak niezmiernie ważne jest to, aby kobiety same przed sobą nie stawiały sztucznych barier, by były pełne wiary we własne kompetencje i dostrzegały całe spektrum stojących przed nimi możliwości.

---

<sup>105</sup> O.A. Kotowska-Wójcik, M. Luty-Michalak, *The women's space of realisation in the national perspective – introduction*, w: *Women – between the public and private spheres of life*, red. M. Luty-Michalak, O.A. Kotowska-Wójcik, Warszawskie Wydawnictwo Socjologiczne, Warszawa 2019, s. 7.

<sup>106</sup> A. Turczak, *Wiek a status zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce*, w: *Kapitał ludzki – rozwój ku wartościom*, red. M. Młokosiewicz, Wydawnictwo Volumina.pl, Szczecin 2016, s. 42.

<sup>107</sup> M.S. Kruk, *Kariery zawodowe kobiet w Polsce – bariery i oczekiwania*, w: *(Nie)równość płci w sferze publicznej*, s. 50.

## Rozdział 4

### Zmiany w poziomie wykształcenia kobiet i mężczyzn w Polsce

#### 4.1. Porównanie poziomu wykształcenia mieszkańców Polski w latach 2003–2020

Między 2003 i 2020 rokiem zmiany liczby mieszkańców Polski będących w wieku 15 i więcej lat były niewielkie. W obserwowanym okresie największą liczebność rozpatrywanej populacji odnotowano w 2009 r. (31 461 tys.), a najmniejszą w roku ostatnim (30 271 tys.). Względem 2003 r. liczba osób mających co najmniej 15 lat zmniejszyła się o 682 tys. (tj. o 2,2%). Między 2003 i 2020 r. diametralnie zmieniała się natomiast liczebność każdej z pięciu subpopulacji osób wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia. W 2003 roku najliczniejszą grupę stanowili mieszkańcy Polski posiadający wykształcenie gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe bądź nieposiadający wykształcenia szkolnego – grupa ta liczyła 9350 tys. Następną pod względem rozmiarów grupę stanowiły wówczas osoby mające wykształcenie zasadnicze zawodowe<sup>1</sup> – 8430 tys. Kolejną największą zbiorowością była ta, którą tworzyły osoby z policealnym lub średnim zawodowym<sup>2</sup> wykształceniem – to 7021 tys. Najmniej liczną grupę ukształtowały osoby mające wykształcenie średnie ogólnokształcące<sup>3</sup> (2790 tys.), zaś wykształcenie na poziomie wyższym osiągnęło 3362 tys. mieszkańców Polski.

W trakcie badanych lat najszybciej rosła liczebność zbiorowości tych, którzy ukończyli studia wyższe – średnio o 5,1% rocznie. W efekcie subpopulacja ta powiększyła się o 4425 tys. osób i w ostatnim analizowanym roku wyniosła już 7787 tys. Wart odnotowania jest również fakt, że w 2020 r. wśród pięciu rozpatrywanych grup była to grupa najliczniejsza.

Mimo że zbiorowość osób mających wykształcenie na poziomie gimnazjalnym albo niższym była w 2003 r. zbiorowością największą, to równocześnie charakteryzowała się w kolejnych latach największym spadkiem liczebności. W skali obserwowanych 18 lat był to spadek niemal dwukrotny, co jest równoważne z ubytkiem liczebności średnio o około 3,7% rocznie. W rezultacie tak dynamicznego kurczenia

---

<sup>1</sup> Obecny odpowiednikiem jest wykształcenie branżowe I stopnia.

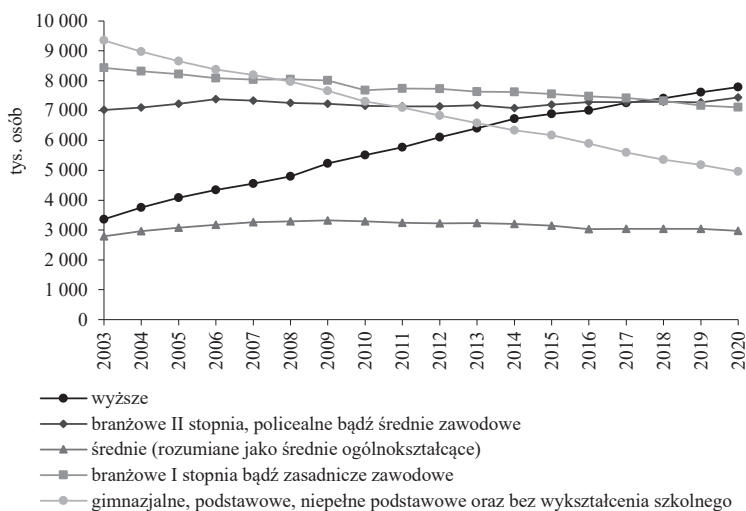
<sup>2</sup> Obecnie do tej grupy należą też osoby z wykształceniem branżowym II stopnia.

<sup>3</sup> Obecnie ten poziom wykształcenia jest nazywany skrótowo średnim.

się tej subpopulacji stopniała ona o 4391 tys. i w 2020 r. jej wielkość spadła poniżej 5 mln osób.

Liczebność subpopulacji z wykształceniem branżowym II stopnia (także policealnym lub średnim zawodowym) pozostała na przestrzeni badanych lat prawie na niezmiennym pułapie. Względnie stabilną i cały czas najniższą liczebnością charakteryzowała się subpopulacja osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Zbiorowość tych, którzy posiadali wykształcenie branżowe I stopnia (bądź zasadnicze zawodowe), topniała średnio z roku na rok o blisko 1%, co spowodowało redukcję wielkości tej subpopulacji o około 1/6 (o 1321 tys. osób).

Zmiany w liczebności poszczególnych subpopulacji wyodrębnionych w oparciu o poziom wykształcenia zaprezentowano graficznie na rysunku 4.1.



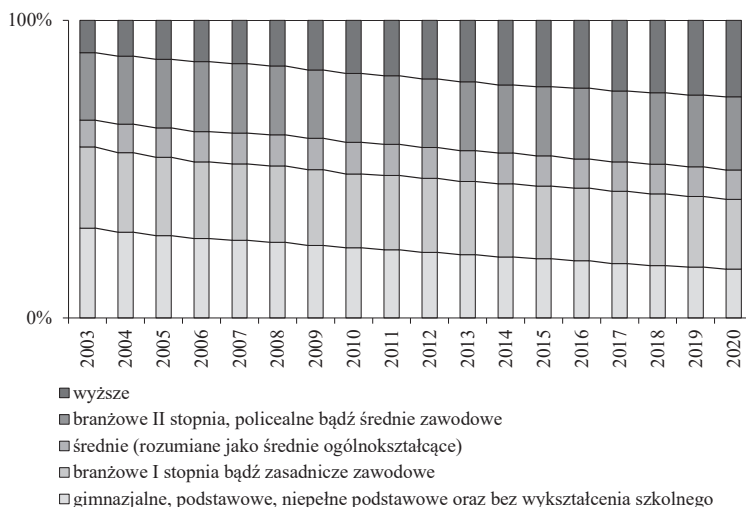
Rysunek 4.1. Ludność Polski według poziomu wykształcenia

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

Sporządzono rysunek 4.2 umożliwiający szybkie prześledzenie zmian w strukturze populacji Polski według poziomu wykształcenia. Na rysunku tym w odniesieniu do lat 2003–2020 pokazano procentowy udział ludności z:

- wyższym,
- branżowym II stopnia, policealnym i średnim zawodowym,
- średnim (ogólnokształcącym),

- branżowym I stopnia i zasadniczym zawodowym,
  - gimnazjalnym i niższym
- poziomem wykształcenia w całkowitej populacji osób mających 15 i więcej lat.



Rysunek 4.2. Struktura populacji Polski według poziomu wykształcenia

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

W 2003 roku 10,9% mieszkańców Polski miało wyższe wykształcenie, 22,7% – wykształcenie policealne lub średnie zawodowe (branżowe II stopnia), 9,0% – średnie (ogólnokształcące), 27,2% – zasadnicze zawodowe (branżowe I stopnia), a pozostałe 30,2% – gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe bądź nie posiadało wykształcenia szkolnego. Z kolei w 2020 r. dyplom uczelni posiadało już 25,7% mieszkańców Polski, wykształcenie branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe miało 24,6% osób, średnie (ogólnokształcące) – 9,8%, branżowe I stopnia, zasadnicze zawodowe – 23,5%, a gimnazjalne albo niższe – 16,4% populacji. W trakcie rozważanego okresu udział ludności z wyższym wykształceniem zwiększył się więc o 14,8 p.p, z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym tudzież branżowym II stopnia – o 1,9 p.p., średnim (ogólnokształcącym) – o 0,8 p.p., natomiast udział ludności z wykształceniem branżowym I stopnia, zasadniczym zawodowym zmniejszył się o 3,7 p.p. oraz udział ludności z wykształceniem gimnazjalnym bądź niższym zredukował się o 13,8 p.p.

## 4.2. Zestawienie odsetka osób z wyższym wykształceniem w populacji kobiet i w populacji mężczyzn

W populacji mieszkańców Polski z roku na rok zwiększa się udział osób mających wyższe wykształcenie. Nie oznacza to jednak, że prawidłowość ta odnosi się w równym stopniu do zbiorowości kobiet i do zbiorowości mężczyzn. Postawionym zadaniem będzie więc teraz porównanie populacji kobiet i populacji mężczyzn pod względem udziału osób z wyższym wykształceniem, a porównanie takie przeprowadzone zostanie oddzielnie dla każdego roku należącego do zakresu 18 rozpatrywanych lat.

W tabeli 4.1 zestawiono odsetek kobiet posiadających dyplom uczelni z odsetkiem takich mężczyzn. Różnicę między tymi odsetkami nazwano luką absolutną. Tak zdefiniowana luka wyrażona jest w punktach procentowych. Określa ją wzór:

$$p_1 - p_2 \quad (4.1)$$

gdzie:

$p_1$  – odsetek osób wyróżnionych w subpopulacji 1,

$p_2$  – odsetek osób wyróżnionych w subpopulacji 2.

Na podstawie wielkości absolutnej nie można dokonywać porównań w czasie, jak również wielkość absolutna nie pozwala na dokonywanie porównań w przestrzeni. Przeprowadzanie takich porównań byłoby możliwe jedynie przy wykorzystaniu miary stosunkowej. Skoro realizacja postawionego zadania badawczego będzie wymagała dokonywania pewnych porównań, w oparciu o lukę absolutną musi zostać wyznaczona luka względna. Będzie ona obliczona według wzoru:

$$\frac{p_1 - p_2}{p} \quad (4.2)$$

gdzie:

$p_1$  – odsetek osób wyróżnionych w subpopulacji 1,

$p_2$  – odsetek osób wyróżnionych w subpopulacji 2,

$p_1 - p_2$  – luka absolutna między odsetkami osób wyróżnionych w subpopulacjach odpowiednio 1 i 2,

$p$  – odsetek osób wyróżnionych w populacji powstałej z połączenia subpopulacji 1 i 2.

W tabeli 4.1 przedstawiono wartości luki absolutnej występującej między odsetkiem legitymujących się dyplomem ukończenia studiów kobiet i odsetkiem takich

mężczyzn. Na podstawie luki absolutnej obliczono wartości luki względnej, które umieszczono w ostatniej kolumnie tabeli 4.1.

Tabela 4.1. Odsetek posiadających wyższe wykształcenie kobiet, odsetek posiadających wyższe wykształcenie mężczyzn, luka absolutna i luka względna w latach 2003–2020

Lata	Odsetek osób z wyższym wykształceniem wśród (%)			Luka	
	kobiet	mężczyzn	łącznie kobiet i mężczyzn	absolutna (p.p.)	względna (%)
2003	11,4	10,2	10,9	1,2	11,2
2004	12,7	11,4	12,1	1,3	11,0
2005	14,0	12,1	13,1	1,9	14,5
2006	14,9	12,7	13,9	2,3	16,3
2007	15,9	13,0	14,5	2,9	19,8
2008	16,9	13,5	15,3	3,3	21,7
2009	18,5	14,6	16,6	3,9	23,4
2010	19,7	15,7	17,8	4,0	22,7
2011	20,8	16,2	18,6	4,6	24,8
2012	22,1	17,1	19,7	5,0	25,5
2013	23,1	17,9	20,6	5,2	25,3
2014	24,3	18,9	21,7	5,5	25,1
2015	25,1	19,2	22,3	5,9	26,5
2016	25,8	19,5	22,8	6,3	27,5
2017	26,8	20,3	23,7	6,5	27,4
2018	27,6	20,8	24,4	6,8	27,8
2019	28,4	21,6	25,1	6,7	26,8
2020	29,1	22,0	25,7	7,1	27,5

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

Choć frakcja osób posiadających dyplom uczelni z roku na rok zwiększała się i wśród kobiet, i wśród mężczyzn, to na podstawie danych z tabeli 4.1 spozrzeć można, że w każdym roku udział ludności mającej wyższe wykształcenie był w populacji kobiet większy niż w populacji mężczyzn. Po przeanalizowaniu danych umieszczonych w tabeli 4.1 należałoby też dodać, że w zbiorowości kobiet udział osób z wyższym wykształceniem rósł zdecydowanie szybciej niż w zbiorowości mężczyzn, w rezultacie czego w trakcie badanych lat odsetek kobiet z wyższym wykształceniem znacznie oddalił się od odsetka takich mężczyzn. W 2003 roku 11,4% kobiet posiadało dyplom ukończenia studiów, a w populacji mężczyzn odsetek

ten był o 1,2 p.p. mniejszy – wyniósł 10,2%. Natomiast w 2020 r. 29,1% kobiet posiadało dyplom ukończenia studiów, podczas gdy w populacji mężczyzn odsetek ten był na poziomie o 7,1 p.p. niższym – opiewał na 22,0%. Najistotniejsze jednak jest to, że między 2003 i 2020 rokiem wzrosła nie tylko luka absolutna, lecz także wyraźnie zwiększyła się luka względna (z 11,2 do 27,5%).

#### 4.3. Zestawienie odsetka osób z wyższym wykształceniem w populacji aktywnych zawodowo kobiet i w populacji takich mężczyzn

W tabeli 4.2 dla każdego roku należącego do zakresu lat 2003–2020 zestawiono odsetek czynnych zawodowo kobiet posiadających dyplom uczelni z odsetkiem takich mężczyzn. Obliczono różnicę między tymi odsetkami, którą nazwano luką absolutną. Na podstawie wartości luki absolutnej wyznaczono wartości luki względnej, przy czym lukę względną zdefiniowano jako stosunek luki absolutnej do frakcji osób wyróżnionych w populacji składającej się z kobiet i mężczyzn łącznie. Uzyskane wyniki luki absolutnej i względnej przedstawiono w dwóch ostatnich kolumnach tabeli 4.2.

Tabela 4.2. Odsetek osób posiadających wyższe wykształcenie w populacji aktywnych zawodowo kobiet oraz w populacji takich mężczyzn, luka absolutna i luka względna w latach 2003–2020

Lata	Odsetek osób z wyższym wykształceniem wśród (%)			Luka	
	aktywnych kobiet	aktywnych mężczyzn	łącznie aktywnych kobiet i mężczyzn	absolutna (p.p.)	względna (%)
1	2	3	4	5	6
2003	18,9	13,2	15,8	5,7	35,8
2004	20,8	14,6	17,4	6,2	35,7
2005	23,2	15,3	18,9	7,8	41,3
2006	25,3	16,4	20,4	8,8	43,1
2007	26,9	17,1	21,5	9,8	45,7
2008	28,4	17,8	22,6	10,6	47,1
2009	30,9	19,2	24,5	11,7	47,9
2010	32,6	20,4	25,9	12,2	47,1
2011	34,0	21,0	26,8	13,1	48,7
2012	35,7	22,1	28,2	13,6	48,2
2013	37,4	23,2	29,6	14,2	48,0

1	2	3	4	5	6
2014	39,1	24,3	31,0	14,8	47,7
2015	40,6	24,8	31,9	15,8	49,6
2016	41,7	25,3	32,6	16,4	50,3
2017	42,8	26,3	33,7	16,5	49,1
2018	44,2	27,1	34,8	17,1	49,2
2019	45,7	28,0	35,9	17,7	49,4
2020	46,9	28,3	36,6	18,7	51,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

Bazując na znajdujących się w tabeli 4.2 wynikach, można jednoznacznie stwierdzić, że odsetek ludności posiadającej dyplom uczelni z roku na rok rósł i w populacji czynnych zawodowo kobiet, i w populacji czynnych zawodowo mężczyzn. Niemniej jednak w każdym obserwowanym roku udział osób mających wyższe wykształcenie był wśród aktywnych kobiet większy niż wśród aktywnych mężczyzn. W populacji aktywnych kobiet udział osób z wyższym wykształceniem rósł zdecydowanie szybciej niż w populacji aktywnych mężczyzn, co upoważnia do konstatacji, że odsetek czynnych zawodowo kobiet z wyższym wykształceniem z biegiem lat oddalił się od odsetka takich mężczyzn. W 2003 roku 18,9% aktywnych kobiet posiadało dyplom ukończenia studiów, a w populacji mężczyzn uzyskano odsetek o 5,7 p.p. mniejszy – wyniósł on 13,2%. Z kolei w 2020 r. 46,9% aktywnych kobiet miało dyplom ukończenia studiów, podczas gdy dla populacji aktywnych mężczyzn analogiczny odsetek był na poziomie o 18,7 p.p. niższym, a mianowicie opiewał na 28,3%. Co najważniejsze, między 2003 i 2020 r. zwiększyła się nie tylko wartość luki absolutnej, ale również zwiększyła się wartość luki względnej (z 35,8 do 51,0%).

#### 4.4. Zestawienie odsetka osób z wyższym wykształceniem w populacji biernych zawodowo kobiet i w populacji takich mężczyzn

Postawionym w podrozdziale 4.4 zadaniem jest skonfrontowanie odsetka mających wyższe wykształcenie biernych zawodowo kobiet z odsetkiem takich mężczyzn. Niezbędne informacje umieszczono w tabeli 4.3. W dwóch ostatnich kolumnach tej tabeli znajdują się wyniki obliczeń dotyczących odpowiednio luki absolutnej i luki względnej.



Tabela 4.3. Odsetek osób posiadających wyższe wykształcenie w populacji biernych zawodowo kobiet oraz w populacji takich mężczyzn, luka absolutna i luka względna w latach 2003–2020

Lata	Odsetek osób z wyższym wykształceniem wśród (%)			Luka	
	biernych kobiet	biernych mężczyzn	łącznie biernych kobiet i mężczyzn	absolutna (p.p.)	względna (%)
2003	4,6	5,3	4,9	-0,7	-14,9
2004	5,3	6,1	5,6	-0,8	-13,9
2005	5,6	6,5	6,0	-0,9	-15,7
2006	5,9	6,5	6,1	-0,5	-8,9
2007	6,4	6,4	6,4	0,0	0,0
2008	6,8	6,5	6,7	0,3	4,9
2009	7,3	6,6	7,1	0,7	9,7
2010	8,1	7,4	7,8	0,6	8,0
2011	8,8	7,8	8,4	1,0	11,9
2012	9,5	8,1	9,0	1,4	16,1
2013	9,9	8,4	9,3	1,5	16,6
2014	10,4	8,9	9,8	1,5	15,6
2015	10,5	9,0	9,9	1,5	15,2
2016	11,0	9,0	10,2	2,0	19,5
2017	11,8	9,2	10,8	2,6	24,2
2018	12,0	9,2	11,0	2,8	25,3
2019	12,3	9,8	11,3	2,4	21,3
2020	12,7	10,4	11,8	2,3	19,2

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

W 2003 roku 4,6% biernych zawodowo kobiet i 5,3% biernych zawodowo mężczyzn miało wyższe wykształcenie. Istniejąca luka między kobietami i mężczyznami miała zatem wartość ujemną. W badanym okresie następujących po sobie 18 lat odsetek osób posiadających dyplom uczelni zwiększył się zarówno w populacji biernych zawodowo kobiet, jak i w populacji biernych zawodowo mężczyzn. Ale w przypadku nieaktywnych zawodowo kobiet średniorocznie rósł on szybciej, w rezultacie czego w 2007 r. odsetek osób z wyższym wykształceniem w zbiorowości biernych kobiet zrównał się z odsetkiem takich mężczyzn. Od 2008 roku dyplomem ukończenia studiów legitymowało się już relatywnie więcej biernych kobiet niż biernych mężczyzn. Trend ten znalazł swoją kontynuację we wszystkich późniejszych latach. W 2020 roku 12,7% nieaktywnych zawodowo kobiet miało wyższe wykształcenie, podczas gdy dla mężczyzn odsetek ten wyniósł 10,4%, czyli o 2,3 p.p. mniej. W relacji do frakcji

osób z wyższym wykształceniem w połączonej populacji biernych zawodowo kobiet i mężczyzn luka w 2020 r. miała wartość 19,2%.

## Podsumowanie rozdziału czwartego

Zebrane w niniejszym rozdziale dane pozwoliły na określenie pewnych prawidłowości. Otóż w każdym kolejnym roku w populacji osób mających 15 i więcej lat wyraźnie rósł udział osób z wyższym wykształceniem, a spadał udział osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym i bez wykształcenia szkolnego. Ustalono również, że między 2003 i 2020 r. odsetek osób posiadających wykształcenie branżowe I stopnia bądź zasadnicze zawodowe nieco spadł (o 3,7 p.p.), a częstość występowania w populacji tych, którzy mają wykształcenie branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe oraz średnie ogólnokształcące pozostała w badanym okresie 18 lat na prawie niezmiennym pułapie.

W roku 2003 najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym albo bez wykształcenia szkolnego – blisko 1/3 populacji, podczas gdy w 2020 r. była to 1/6 populacji. W 2020 roku największą reprezentację mieli mieszkańcy Polski posiadający wyższe wykształcenie – co czwarta osoba w eksplorowanej populacji miała dyplom uczelni. W 2003 roku dyplomem ukończenia studiów legitymowała się jedynie co dziesiąta osoba.

W drodze przeprowadzonych w rozdziale czwartym dociekań dodatkowo ustalono, że w latach 2003–2020 wśród mieszkańców Polski odsetek osób z wyższym wykształceniem rósł szybciej w populacji kobiet niż w populacji mężczyzn. Prawidłowość taką zaobserwowano i w zbiorowości osób aktywnych zawodowo, i w zbiorowości osób biernych zawodowo. Stwierdzono też, że w każdym analizowanym roku udział osób z wyższym wykształceniem był wśród kobiet większy niż wśród mężczyzn i ta przewaga edukacyjna kobiet w ciągu branych pod uwagę 18 lat ewidentnie się zwiększyła.

Wśród czynnych zawodowo w każdym rozpatrywanym roku udział osób z wyższym wykształceniem w populacji kobiet był większy od udziału osób o takim poziomie wykształcenia w populacji mężczyzn i – co istotne – uwidoczniła się dysproporcja między płciami w latach 2003–2020 znacznie wzrosła (z 5,7 do 18,7 p.p., tj. z 35,8 do 51,0%). W 2020 roku aż 46,9% aktywnych kobiet miało wyższe wykształcenie. W tym samym roku w populacji aktywnych mężczyzn odsetek ten wyniósł 28,3%. Natomiast w przypadku ludności biernej zawodowo w 2003 r. w zbiorowości osób z wyższym wykształceniem była nadreprezentacja mężczyzn. Jednakże korzystna

dla mężczyzn luka w kolejnych latach całkowicie stopniała i od 2008 r. już stosunkowo więcej kobiet niż mężczyzn posiadało dyplom uczelni.

W tabeli 4.4 dla każdego roku wielkość luki między odsetkiem kobiet z wyższym wykształceniem i odsetkiem takich mężczyzn w populacji osób czynnych zawodowo skonfrontowano z wielkością takiej luki w populacji osób biernych zawodowo. Skoro postawionym zadaniem jest porównywanie głębokości pojawiających się dysproporcji między płciami, to w tabeli 4.4 zestawiono moduły z obliczonych różnic (inaczej – wartości bezwzględne). Celem skonstruowania tej tabeli było bowiem umożliwienie określenia, która różnica jest większa, a która mniejsza, bez względu na znaki porównywanych różnic.

Tabela 4.4. Wielkość luki między odsetkiem kobiet i odsetkiem mężczyzn mających wyższe wykształcenie w zbiorowości osób aktywnych zawodowo oraz w zbiorowości osób biernych zawodowo

Lata	Luka absolutna między odsetkiem kobiet i odsetkiem mężczyzn z wyższym wykształceniem w populacji osób (p.p.)			Luka względna między odsetkiem kobiet i odsetkiem mężczyzn z wyższym wykształceniem w populacji osób (%)		
	aktywnych	>	biernych	aktywnych	>	biernych
2003	5,7	>	-0,7	35,8	>	-14,9
2004	6,2	>	-0,8	35,7	>	-13,9
2005	7,8	>	-0,9	41,3	>	-15,7
2006	8,8	>	-0,5	43,1	>	-8,9
2007	9,8	>	0,0	45,7	>	0,0
2008	10,6	>	0,3	47,1	>	4,9
2009	11,7	>	0,7	47,9	>	9,7
2010	12,2	>	0,6	47,1	>	8,0
2011	13,1	>	1,0	48,7	>	11,9
2012	13,6	>	1,4	48,2	>	16,1
2013	14,2	>	1,5	48,0	>	16,6
2014	14,8	>	1,5	47,7	>	15,6
2015	15,8	>	1,5	49,6	>	15,2
2016	16,4	>	2,0	50,3	>	19,5
2017	16,5	>	2,6	49,1	>	24,2
2018	17,1	>	2,8	49,2	>	25,3
2019	17,7	>	2,4	49,4	>	21,3
2020	18,7	>	2,3	51,0	>	19,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabel 4.2 i 4.3.

Jak wskazują na to informacje, które zebrane zostały w tabeli 4.4, w każdym obserwowanym roku większą dysproporcję między odsetkiem mających wyższe wykształcenie kobiet i odsetkiem takich mężczyzn odnotowano wśród osób aktywnych zawodowo niż wśród osób biernych zawodowo. Zarówno luka absolutna, jak i luka względna były w populacji ludności aktywnej zawodowo dużo większe niż w populacji ludności biernej zawodowo. Wskazuje to na istnienie znacznie silniejszej zależności między płcią i posiadaniem wyższego wykształcenia w zbiorowości osób czynnych zawodowo niż w zbiorowości osób biernych zawodowo. Zależność ta będzie przedmiotem weryfikacji w rozdziale szóstym niniejszej monografii.

## Rozdział 5

### Zmiany w poziomie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce

#### 5.1. Porównanie poziomu aktywności zawodowej ludności Polski w latach 2003–2020

W tabeli 5.1 zaprezentowano dane o liczebności subpopulacji aktywnych zawodowo i liczebności subpopulacji biernych zawodowo w poszczególnych latach okresu 2003–2020.

Tabela 5.1. Ludność aktywna zawodowo i ludność bierna zawodowo (tys.)

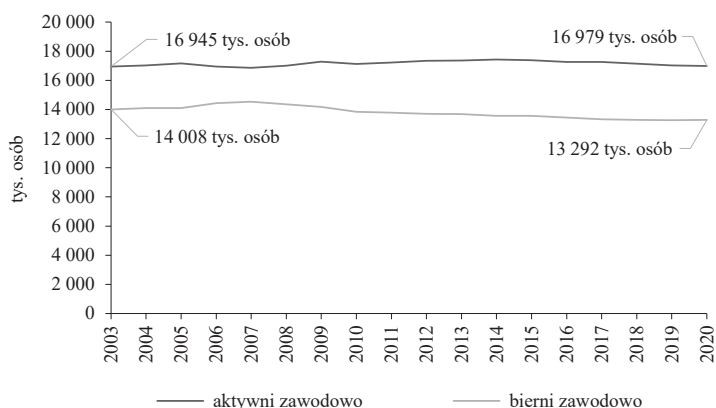
Lata	Liczba osób aktywnych	Liczba osób biernych
2003	16 945	14 008
2004	17 025	14 098
2005	17 161	14 097
2006	16 938	14 427
2007	16 859	14 533
2008	17 011	14 362
2009	17 279	14 182
2010	17 123	13 832
2011	17 221	13 782
2012	17 340	13 698
2013	17 361	13 676
2014	17 429	13 556
2015	17 388	13 574
2016	17 260	13 443
2017	17 267	13 328
2018	17 143	13 286
2019	17 019	13 264
2020	16 979	13 292

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

W roku 2020 w porównaniu z rokiem 2019 w populacji osób w wieku 15 lat i więcej zaobserwowano niewielkie zmniejszenie się liczby aktywnych zawodowo przy jednoczesnym, także niewielkim, zwiększeniu się liczby biernych zawodowo. Miało to związek z ograniczonymi możliwościami osobistego poszukiwania pracy i spadkiem gotowości do jej podjęcia w czasie obostrzeń wynikających z walki z pandemią COVID-19.

Utrudniona sytuacja na rynku pracy dotknęła głównie ludzi młodych, w tym przede wszystkim tych, którzy w 2020 r. po raz pierwszy mieli wkroczyć na rynek pracy. Wśród osób nieprzekraczających 25. roku życia udział czynnych zawodowo zmniejszył się z 35,2% w 2019 r. do 31,8% w roku 2020. Pandemia odbiła się też szczególnie niekorzystnie na sytuacji osób mających od 25 do 34 lat – we wspomnianej zbiorowości udział aktywnych zawodowo zmniejszył się z 84,5% w 2019 r. do 84,1% w 2020 r.

Wielkość populacji czynnych zawodowo w ostatnim badanym roku była zbliżona do wielkości tej populacji w pierwszym badanym roku – od 2003 do 2020 r. wzrosła o 34 tys. osób (tj. zaledwie o 0,2%). Za to znacznie większa zmiana miała miejsce w przypadku zbiorowości biernych zawodowo – na przestrzeni wszystkich rozpatrywanych lat liczebność biernych zawodowo spadła o 716 tys. (tj. o 5,1%). W rezultacie różnica między liczbą aktywnych zawodowo i liczbą biernych zawodowo wzrosła z 2937 tys. w 2003 r. do 3687 tys. w roku 2020. W tym kontekście trzeba dodać, że przed 2020 r. ostatni rozrost populacji biernych zawodowo miał miejsce w 2015 r. Odnotowany więc w 2020 r. wzrost rozmiarów zbiorowości biernych zawodowo w Polsce nastąpił po czterech latach nieprzerwanych spadków. Na rysunku 5.1



Rysunek 5.1. Ludność Polski według statusu na rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

zestawiono informację o zmianach w liczebności czynnych zawodowo z informacją o zmianach w liczebności biernych zawodowo dla 18 lat analizowanego okresu.

Procentowy udział aktywnych zawodowo w populacji nosi nazwę współczynnika aktywności zawodowej. W formalnym zapisie jego budowę można przedstawić następująco:

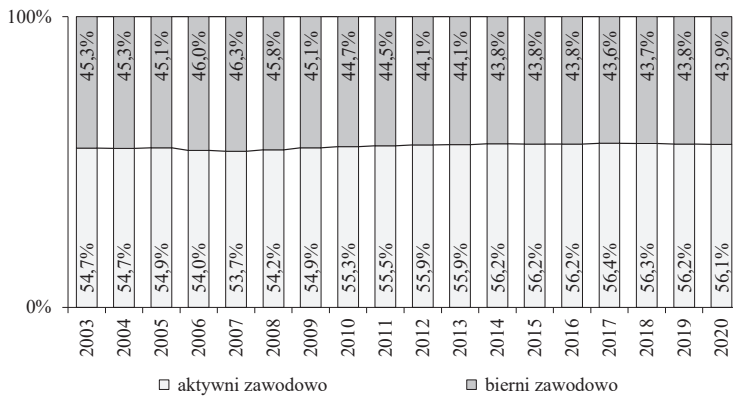
$$A = \frac{a}{a+b} = \frac{a}{n} \quad (5.1)$$

gdzie:

- $A$  – współczynnik aktywności zawodowej,
- $a$  – liczba osób aktywnych zawodowo,
- $b$  – liczba osób biernych zawodowo,
- $n$  – całkowita liczebność rozpatrywanej populacji.

Współczynnik aktywności zawodowej jest jedną z podstawowych miar w sposób syntetyczny opisujących sytuację na rynku pracy. Ponieważ jest to wielkość względna, na jej podstawie dokonuje się porównań, a w oparciu o te porównania formułuje się oceny.

W roku 2003 osoby aktywne zawodowo stanowiły 54,7% ludności Polski w wieku 15 lat i więcej, a w 2020 r. współczynnik aktywności zawodowej opiewał na 56,1%. Toteż między pierwszym i ostatnim rokiem z osiemnastu studiowanych tutaj lat wartość omawianego współczynnika wzrosła jedynie o 1,4 p.p.



Rysunek 5.2. Struktura populacji Polski według statusu na rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

Na rysunku 5.2 zderzono ze sobą wartości współczynnika aktywności zawodowej dla rozpatrywanych 18 lat okresu 2003–2020. Oprócz tego, że na rysunku 5.2

pokazano procentowy udział ludności aktywnej zawodowo (czyli miernik  $A$  będący współczynnikiem aktywności zawodowej), to pokazano również procentowy udział ludności biernej zawodowo (a więc  $100\% - A$ ).

Przyjrzenie się zebranym na rysunku 5.2 danym pozwala stwierdzić, że w latach 2003–2020 udział osób czynnych zawodowo w populacji zmieniał się nieznacznie – w Polsce w każdym przeanalizowanym roku tylko niewiele ponad połowa osób mających 15 i więcej lat była aktywna na rynku pracy.

## 5.2. Zestawienie odsetka osób aktywnych zawodowo w populacji kobiet i w populacji mężczyzn

W Polsce w okresie od 2003 do 2020 r. współczynnik aktywności zawodowej wzrósł z 54,7 do 56,1%. Oczywiście nie oznacza to, że w ciągu tego okresu miał miejsce taki sam wzrost współczynnika i w populacji kobiet, i w populacji mężczyzn. Warto więc przyjrzeć się temu zagadnieniu bliżej i sprawdzić, jak duże były rozbieżności między poziomem aktywności zawodowej kobiet i poziomem aktywności zawodowej mężczyzn w poszczególnych latach. W niniejszym podrozdziale porównanie takie między populacją kobiet i populacją mężczyzn przeprowadzone zostanie osobno dla następujących po sobie 18 lat.

W tabeli 5.2 zestawiono odsetek czynnych zawodowo kobiet z odsetkiem takich mężczyzn. Na podstawie tych odsetków obliczono różnicę nazwaną luką absolutną. Następnie obliczono lukę względną, którą zdefiniowano jako stosunek luki absolutnej i odsetka osób czynnych zawodowo w połączonej populacji kobiet i mężczyzn. Otrzymane wyniki dla luki absolutnej i opartej na niej luki względnej umieszczono w dwóch ostatnich kolumnach tabeli 5.2.

Tabela 5.2. Odsetek aktywnych zawodowo kobiet, odsetek aktywnych zawodowo mężczyzn, luka absolutna i luka względna w latach 2003–2020

Lata	Odsetek aktywnych zawodowo wśród (%)			Luka	
	kobiet	mężczyzn	łącznie kobiet i mężczyzn	absolutna (p.p.)	względna (%)
1	2	3	4	5	6
2003	48,0	62,2	54,7	-14,2	-26,0
2004	47,8	62,3	54,7	-14,6	-26,6
2005	47,7	62,8	54,9	-15,1	-27,6



1	2	3	4	5	6
2006	46,6	62,1	54,0	-15,6	-28,8
2007	46,3	61,9	53,7	-15,7	-29,2
2008	46,6	62,7	54,2	-16,1	-29,6
2009	47,3	63,4	54,9	-16,1	-29,4
2010	47,6	63,7	55,3	-16,1	-29,2
2011	47,8	64,0	55,5	-16,3	-29,3
2012	48,1	64,3	55,9	-16,1	-28,9
2013	48,2	64,4	55,9	-16,3	-29,1
2014	48,5	64,7	56,2	-16,2	-28,8
2015	48,4	64,6	56,2	-16,1	-28,8
2016	48,3	64,8	56,2	-16,5	-29,3
2017	48,4	65,2	56,4	-16,8	-29,7
2018	48,5	64,9	56,3	-16,5	-29,3
2019	48,2	65,0	56,2	-16,8	-30,0
2020	47,9	65,1	56,1	-17,2	-30,6

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

Jak wskazują na to zebrane w tabeli 5.2 dane, w każdym rozważanym roku udział ludności czynnej zawodowo był w populacji kobiet mniejszy niż w populacji mężczyzn. Co więcej, od 2003 do 2020 r. współczynnik aktywności zawodowej wzrósł w populacji mężczyzn (wzrost o 2,9 p.p.), zaś w populacji kobiet pozostał na prawie niezmiennym pułapie (spadek o 0,1 p.p.). W efekcie luka między współczynnikiem aktywności zawodowej kobiet i współczynnikiem aktywności zawodowej mężczyzn jeszcze bardziej się pogłębiła. W 2003 roku 48,0% kobiet było aktywnych zawodowo, a w populacji mężczyzn odsetek ten był o 14,2 p.p. większy – wyniósł 62,2%. Z kolei w 2020 r. odsetek osób czynnych zawodowo w populacji kobiet był na poziomie 47,9%, podczas gdy w populacji mężczyzn opiewał na 65,1% (czyli luka absolutna wyniosła -17,2 p.p.). Najistotniejsze jest jednak to, że pogłębiła się też luka względna: w 2003 r. miała ona wartość -26,0%, a w 2020 r. ukształtowała się na poziomie -30,6%. Populację kobiet i populację mężczyzn pod względem aktywności zawodowej dzieli więc coraz większa przepaść.

### 5.3. Wielkość luki między poziomem aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w poszczególnych województwach i klasach miejscowości zamieszkania

W ramach przeprowadzonych w podrozdziale 5.2 dociekań wykazano, że w Polsce populacja kobiet charakteryzuje się znacznie niższym poziomem aktywności zawodowej niż populacja mężczyzn. W 2020 roku współczynnik aktywności zawodowej kobiet wyniósł tylko 47,9%, a w przypadku mężczyzn osiągnął pułap 65,1%. Różnica równała się -17,2 p.p. Nasuwa się zatem pytanie, czy problem niskiej aktywności zawodowej kobiet w stosunku do aktywności zawodowej mężczyzn dotyczy w takim samym stopniu wszystkich regionów Polski. Aby odpowiedzieć na tak zadane pytanie, sporządzono tabelę 5.3, w której dla każdego z szesnastu województw zestawiono udział osób czynnych zawodowo w populacji kobiet z udziałem osób czynnych zawodowo w populacji mężczyzn. Odpowiednie obliczenia wykonano w odniesieniu do czterech kwartałów 2020 r. Badanie przeprowadzono dla każdego kwartału oddzielnie, aby możliwe było sprawdzenie, czy uwidaczniają się jakieś wyraźne odchylenia między danymi zebranymi dla poszczególnych kwartałów.

Tabela 5.3. Odsetek aktywnych zawodowo kobiet oraz odsetek takich mężczyzn w I, II, III i IV kwartale 2020 roku – dane dotyczące województw

Wyszczególnienie	Odsetek aktywnych zawodowo wśród (%)			Luka	
	kobiet	mężczyzn	łącznie kobiet i mężczyzn	absolutna (p.p.)	względna (%)
1	2	3	4	5	6
I kwartał 2020 r.					
Dolnośląskie	49,1	64,3	56,4	-15,2	-27,0
Kujawsko-pomorskie	46,3	64,0	54,8	-17,7	-32,3
Lubelskie	45,9	63,3	54,2	-17,4	-32,1
Lubuskie	46,8	63,9	55,1	-17,1	-31,0
Łódzkie	49,2	65,3	56,7	-16,1	-28,4
Małopolskie	47,0	65,3	55,8	-18,3	-32,8
Mazowieckie	53,9	68,6	60,8	-14,7	-24,2
Opolskie	43,7	65,4	54,0	-21,7	-40,2
Podkarpackie	46,2	62,0	53,8	-15,8	-29,4
Podlaskie	46,7	64,7	55,3	-18,0	-32,5
Pomorskie	48,9	69,1	58,6	-20,2	-34,5
Śląskie	45,8	59,9	52,5	-14,1	-26,9

1	2	3	4	5	6
Świętokrzyskie	44,8	65,1	54,6	-20,3	-37,2
Warmińsko-mazurskie	44,4	61,9	52,8	-17,5	-33,1
Wielkopolskie	47,1	68,4	57,3	-21,3	-37,2
Zachodniopomorskie	45,5	62,8	53,8	-17,3	-32,2
Razem	47,8	64,9	56,0	-17,1	-30,5
II kwartał 2020 r.					
Dolnośląskie	47,9	64,2	55,6	-16,3	-29,3
Kujawsko-pomorskie	45,3	62,4	53,5	-17,1	-32,0
Lubelskie	46,3	63,7	54,6	-17,4	-31,9
Lubuskie	45,1	64,5	54,4	-19,4	-35,7
Łódzkie	48,2	66,0	56,6	-17,8	-31,4
Małopolskie	46,4	65,0	55,3	-18,6	-33,6
Mazowieckie	52,2	67,8	59,6	-15,6	-26,2
Opolskie	44,2	65,3	54,3	-21,1	-38,9
Podkarpackie	44,9	62,7	53,5	-17,8	-33,3
Podlaskie	47,0	64,4	55,4	-17,4	-31,4
Pomorskie	47,8	68,9	57,9	-21,1	-36,4
Śląskie	45,4	59,0	51,9	-13,6	-26,2
Świętokrzyskie	46,0	64,6	55,0	-18,6	-33,8
Warmińsko-mazurskie	43,9	62,6	52,9	-18,7	-35,3
Wielkopolskie	46,7	68,7	57,2	-22,0	-38,5
Zachodniopomorskie	45,6	62,6	53,7	-17,0	-31,7
Razem	47,1	64,7	55,5	-17,6	-31,7
III kwartał 2020 r.					
Dolnośląskie	50,6	67,0	58,4	-16,4	-28,1
Kujawsko-pomorskie	46,6	64,1	55,0	-17,5	-31,8
Lubelskie	46,7	63,7	54,8	-17,0	-31,0
Lubuskie	46,3	64,7	55,2	-18,4	-33,3
Łódzkie	46,9	66,2	56,0	-19,3	-34,5
Małopolskie	49,5	65,2	57,0	-15,7	-27,5
Mazowieckie	52,6	68,5	60,1	-15,9	-26,5
Opolskie	44,8	66,2	55,0	-21,4	-38,9
Podkarpackie	45,8	63,9	54,5	-18,1	-33,2
Podlaskie	47,8	64,3	55,8	-16,5	-29,6
Pomorskie	49,7	67,4	58,2	-17,7	-30,4
Śląskie	45,2	60,5	52,5	-15,3	-29,1
Świętokrzyskie	47,7	64,7	55,7	-17,0	-30,5
Warmińsko-mazurskie	44,7	62,8	53,4	-18,1	-33,9

1	2	3	4	5	6
Wielkopolskie	49,6	68,4	58,6	-18,8	-32,1
Zachodniopomorskie	47,6	62,7	54,9	-15,1	-27,5
Razem	48,3	65,3	56,4	-17,0	-30,1
IV kwartał 2020 r.					
Dolnośląskie	49,5	65,9	57,3	-16,4	-28,6
Kujawsko-pomorskie	46,0	65,2	55,2	-19,2	-34,8
Lubelskie	46,9	63,4	54,8	-16,5	-30,1
Lubuskie	45,6	64,7	54,8	-19,1	-34,9
Łódzkie	48,3	67,2	57,1	-18,9	-33,1
Małopolskie	50,9	66,4	58,3	-15,5	-26,6
Mazowieckie	52,2	68,3	59,8	-16,1	-26,9
Opolskie	46,7	65,3	55,6	-18,6	-33,5
Podkarpackie	44,9	63,2	53,9	-18,3	-34,0
Podlaskie	47,6	63,9	55,6	-16,3	-29,3
Pomorskie	50,5	67,8	58,8	-17,3	-29,4
Śląskie	46,3	61,7	53,6	-15,4	-28,7
Świętokrzyskie	46,3	64,3	55,1	-18,0	-32,7
Warmińsko-mazurskie	46,1	63,2	54,3	-17,1	-31,5
Wielkopolskie	48,1	67,2	57,3	-19,1	-33,3
Zachodniopomorskie	47,1	62,0	54,3	-14,9	-27,4
Razem	48,4	65,4	56,5	-17,0	-30,1

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli A.1 znajdującej się w załączniku A.

Umieszczone w tabeli 5.3 wyniki pokazują, że problem niskiego poziomu aktywności zawodowej kobiet dotyczy całej Polski i nie ma charakteru sezonowego. We wszystkich regionach kraju i we wszystkich kwartałach współczynnik aktywności zawodowej kobiet w 2020 r. był znacznie mniejszy od współczynnika aktywności zawodowej mężczyzn, aczkolwiek można dostrzec, że niektóre województwa wypadły pod tym względem lepiej, a niektóre gorzej. Na tle innych regionów najbardziej odróżnia się województwo mazowieckie – w województwie tym współczynnik aktywności zawodowej kobiet był na najwyższym poziomie w Polsce. W Mazowieckiem w każdym kwartale ponad połowa kobiet w wieku 15 lat i więcej była aktywna zawodowo. W przypadku tego województwa obserwuje się też relatywnie małą różnicę między poziomem aktywności kobiet i mężczyzn. Szczególnie zaakcentować należy jednak to, że w każdym rejonie Polski bez względu na sezon roku odsetek czynnych zawodowo kobiet był od kilkunastu do nawet dwudziestu kilku punktów procentowych mniejszy od odsetka czynnych zawodowo mężczyzn.

Podział Polski według województw jest ściśle terytorialnym podziałem, tzn. w podziale tym bierze się pod uwagę jedynie położenie określonego terytorium na mapie. Tymczasem możliwe jest stosowanie również innych przekrojów, jak chociażby takich, które klasyfikują obiekty znajdujące się na mapie w oparciu o rodzaj oraz ze względu na liczbę mieszkańców. Aby się zatem upewnić, że problem niższego poziomu aktywności zawodowej kobiet dotyczy całej Polski niezależnie od rodzaju, wielkości i lokalizacji danej miejscowości, analiza porównawcza przeprowadzona zostanie dodatkowo w odniesieniu do klas miejscowości zamieszkania. W klasyfikacji tej miejscowości dzieli się na miasta i wsie. Dodatkowo miasta dzieli się na podstawie liczby ludności na sześć poniższych kategorii:

- miasta mające co najmniej 500 000 mieszkańców,
- miasta mające co najmniej 100 000, ale nie więcej niż 499 999 mieszkańców,
- miasta mające co najmniej 50 000, ale nie więcej niż 99 999 mieszkańców,
- miasta mające co najmniej 20 000, ale nie więcej niż 49 999 mieszkańców,
- miasta mające co najmniej 10 000, ale nie więcej niż 19 999 mieszkańców,
- miasta mające mniej niż 10 000 mieszkańców.

Sporządzono tabelę 5.4, w której dla każdej klasy miejscowości zamieszkania zestawiono udział osób czynnych zawodowo w populacji kobiet z udziałem osób czynnych zawodowo w populacji mężczyzn. Obliczenia wykonano dla czterech kwartałów 2020 r. Podano wyniki odrębnie dla każdego kwartału, tak aby na tej podstawie udało się określić, czy między poszczególnymi kwartałami pojawiają się jakieś różnice, które byłyby warte odnotowania.

Tabela 5.4. Odsetek aktywnych zawodowo kobiet oraz odsetek takich mężczyzn w I, II, III i IV kwartale 2020 roku – dane dotyczące klas miejscowości zamieszkania

Wyszczególnienie	Odsetek aktywnych zawodowo wśród (%)			Luka	
	kobiet	mężczyzn	łącznie kobiet i mężczyzn	absolutna (p.p.)	względna (%)
1	2	3	4	5	6
I kwartał 2020 r.					
Miasta	48,9	64,1	56,0	-15,2	-27,1
o liczbie ludności					
500 000 i więcej	55,3	68,9	61,5	-13,6	-22,1
100 000-499 999	48,4	63,2	55,3	-14,8	-26,8
50 000-99 999	47,6	62,9	54,6	-15,3	-28,0
20 000-49 999	46,9	62,2	54,1	-15,3	-28,3
10 000-19 999	46,9	62,0	54,2	-15,1	-27,9
poniżej 10 000	41,3	61,5	50,7	-20,2	-39,8

1	2	3	4	5	6
Wsie	46,1	66,1	56,0	-20,0	-35,7
Razem	47,8	64,9	56,0	-17,1	-30,5
II kwartał 2020 r.					
Miasta	47,8	63,7	55,2	-15,9	-28,8
o liczbie ludności					
500 000 i więcej	54,3	69,1	61,1	-14,8	-24,2
100 000–499 999	47,9	62,9	54,8	-15,0	-27,4
50 000–99 999	47,2	61,6	53,9	-14,4	-26,7
20 000–49 999	46,0	63,3	54,2	-17,3	-31,9
10 000–19 999	44,4	61,1	52,3	-16,7	-31,9
poniżej 10 000	43,2	61,5	51,7	-18,3	-35,4
Wsie	46,0	66,1	55,9	-20,1	-36,0
Razem	47,1	64,7	55,5	-17,6	-31,7
III kwartał 2020 r.					
Miasta	49,4	64,2	56,3	-14,8	-26,3
o liczbie ludności					
500 000 i więcej	55,4	69,4	61,8	-14,0	-22,7
100 000–499 999	49,5	63,8	56,0	-14,3	-25,5
50 000–99 999	47,7	63,3	55,0	-15,6	-28,4
20 000–49 999	47,3	64,0	55,2	-16,7	-30,3
10 000–19 999	47,1	60,9	53,6	-13,8	-25,7
poniżej 10 000	44,4	59,7	51,7	-15,3	-29,6
Wsie	46,6	66,8	56,6	-20,2	-35,7
Razem	48,3	65,3	56,4	-17,0	-30,1
IV kwartał 2020 r.					
Miasta	49,5	64,1	56,3	-14,6	-25,9
o liczbie ludności					
500 000 i więcej	55,2	69,1	61,6	-13,9	-22,6
100 000–499 999	49,3	64,2	56,2	-14,9	-26,5
50 000–99 999	47,2	62,4	54,3	-15,2	-28,0
20 000–49 999	48,1	62,7	55,0	-14,6	-26,5
10 000–19 999	46,8	61,0	53,5	-14,2	-26,5
poniżej 10 000	45,7	61,3	53,0	-15,6	-29,4
Wsie	46,6	67,1	56,7	-20,5	-36,2
Razem	48,4	65,4	56,5	-17,0	-30,1

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli A.2 znajdującej się w załączniku A.

Na bazie przeprowadzonych obliczeń można orzec, że problem niskiego poziomu aktywności zawodowej kobiet dotyczy i wsi, i miast. Można też stwierdzić, że współczynnik aktywności zawodowej kobiet w 2020 r. był znacznie mniejszy od współczynnika aktywności zawodowej mężczyzn we wszystkich klasach miast, tj. i w miastach o liczbie ludności mniejszej od 10 000, i w miastach od nich większych, a nawet w miastach największych, mających co najmniej 500 000 mieszkańców. Ujemna luka między odsetkiem czynnych zawodowo kobiet i odsetkiem takich mężczyzn w omawianym roku wynosiła w zależności od klasy miejscowości zamieszkania od kilkunastu do ponad 20 p.p. Warto zauważyć, że w każdym kwartale w miastach mających największą liczbę mieszkańców więcej niż połowa kobiet w wieku co najmniej 15 lat była aktywna zawodowo. Z kolei najniższy poziom aktywności zawodowej kobiet wystąpił w małych miastach i na wsiach. Otrzymane wyniki stanowią również potwierdzenie wcześniejszej konstatacji, że wykrytych prawidłowości dotyczących kształtowania się luki między współczynnikiem aktywności zawodowej kobiet i współczynnikiem aktywności zawodowej mężczyzn nie trzeba odnosić do konkretnych kwartałów roku, nie mają one bowiem charakteru sezonowego.

#### 5.4. Wielkość luki między poziomem aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn dla poszczególnych poziomów wykształcenia

W tabeli 5.5 zebrano informację na temat udziału osób czynnych zawodowo w populacji kobiet i udziału osób czynnych zawodowo w populacji mężczyzn, przy czym obliczenia przeprowadzono oddzielnie dla pięciu następujących poziomów wykształcenia:

- wyższe,
- branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe,
- średnie (rozumiane jako średnie ogólnokształcące),
- branżowe I stopnia bądź zasadnicze zawodowe,
- gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe oraz bez wykształcenia szkolnego.

Obliczono wartości luki absolutnej i luki względnej. Uzyskane wyniki umieszczono w dwóch ostatnich kolumnach tabeli 5.5.

Tabela 5.5. Odsetek aktywnych zawodowo kobiet oraz odsetek takich mężczyzn w I, II, III i IV kwartale 2020 roku – dane dotyczące poziomów wykształcenia

Wyszczególnienie	Odsetek aktywnych zawodowo wśród (%)			Luka	
	kobiet	mężczyzn	łącznie kobiet i mężczyzn	absolutna (p.p.)	względna (%)
I kwartał 2020 r.					
Wyższe	77,2	83,4	79,8	-6,2	-7,8
Branżowe II st., policealne lub średnie zawodowe	48,9	73,1	61,0	-24,2	-39,7
Średnie (ogólnokształcące)	42,3	68,5	52,1	-26,2	-50,3
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	40,7	64,0	54,6	-23,3	-42,7
Gimnazjalne bądź niższe	9,9	24,4	16,3	-14,5	-89,0
Razem	47,8	64,9	56,0	-17,1	-30,5
II kwartał 2020 r.					
Wyższe	76,6	83,1	79,3	-6,5	-8,2
Branżowe II st., policealne lub średnie zawodowe	47,5	72,1	59,7	-24,6	-41,2
Średnie (ogólnokształcące)	40,9	69,3	51,5	-28,4	-55,1
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	40,0	63,9	54,4	-23,9	-43,9
Gimnazjalne bądź niższe	9,8	25,1	16,5	-15,3	-92,7
Razem	47,1	64,7	55,5	-17,6	-31,7
III kwartał 2020 r.					
Wyższe	77,7	83,7	80,2	-6,0	-7,5
Branżowe II st., policealne lub średnie zawodowe	49,5	72,1	60,8	-22,6	-37,2
Średnie (ogólnokształcące)	40,2	70,7	51,5	-30,5	-59,2
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	41,4	63,6	54,8	-22,2	-40,5
Gimnazjalne bądź niższe	9,6	26,8	17,2	-17,2	-100,0
Razem	48,3	65,3	56,4	-17,0	-30,1
IV kwartał 2020 r.					
Wyższe	77,5	83,6	80,0	-6,1	-7,6
Branżowe II st., policealne lub średnie zawodowe	48,7	72,2	60,4	-23,5	-38,9
Średnie (ogólnokształcące)	42,5	69,2	52,2	-26,7	-51,1
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	40,8	64,7	55,3	-23,9	-43,2
Gimnazjalne bądź niższe	9,7	26,3	17,1	-16,6	-97,1
Razem	48,4	65,4	56,5	-17,0	-30,1

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli B.1 znajdującej się w załączniku B.



Patrząc na zestawione w tabeli 5.5 informacje dobrze widać, że sformułowanie hipotezy, iż istnieje związek między poziomem wykształcenia a głębokością luki między odsetkiem aktywnych zawodowo kobiet i odsetkiem takich mężczyzn, jest jak najbardziej uzasadnione. W populacji osób posiadających wyższe wykształcenie różnica między odsetkiem czynnych zawodowo kobiet i odsetkiem czynnych zawodowo mężczyzn była najmniejsza – luka bezwzględna wyniosła około 6 p.p., a luka względna oscylowała wokół 7–8%. Dla każdego innego poziomu wykształcenia niż wyższe luka absolutna miała wartość od kilkunastu do ponad 30 p.p., a luka względna – od trzydziestu kilku do nawet 100%. Rozpiętość między płciami w zakresie aktywności zawodowej wśród osób posiadających wyższe wykształcenie była dużo mniejsza niż w pozostałych subpopulacjach w każdym z czterech omawianych kwartałów. Poziom wykształcenia jest zatem zmienną, która bardzo mocno różnicuje wielkość odchylenia współczynnika aktywności zawodowej kobiet od współczynnika aktywności zawodowej mężczyzn.

Skoro wiadomo już, że posiadanie wyższego wykształcenia jest tym, co wyraźnie redukuje dysproporcję między poziomem aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn, warto sprawdzić, czy cecha ta sptyca lukę w aktywności zawodowej między płciami w podobnym stopniu w mieście co na wsi. W tym celu sporządzone zostały dwie odrębne tabele – tabela 5.6 odnosząca się do miast i tabela 5.7 odnosząca się do wsi. W obydwu tabelach podano informację na temat udziału osób czynnych zawodowo w populacji kobiet i udziału osób czynnych zawodowo w populacji mężczyzn oddzielnie dla pięciu wyodrębnionych poziomów wykształcenia. Obliczono wartości luki absolutnej i luki względnej.

Tabela 5.6. Odsetek aktywnych zawodowo kobiet oraz odsetek takich mężczyzn w I, II, III i IV kwartale 2020 roku – dane odnoszące się do miast, dotyczące poziomów wykształcenia

Wyszczególnienie	Odsetek aktywnych zawodowo wśród (%)			Luka	
	kobiet	mężczyzn	łącznie kobiet i mężczyzn	absolutna (p.p.)	względna (%)
1	2	3	4	5	6
I kwartał 2020 r.					
Wyższe	76,2	81,9	78,6	-5,7	-7,3
Branżowe II st., policealne lub średnie zawodowe	43,6	68,0	55,5	-24,4	-44,0
Średnie (ogólnokształcące)	39,0	65,3	49,0	-26,3	-53,7
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	36,0	58,0	48,9	-22,0	-45,0
Gimnazjalne bądź niższe	10,5	20,0	14,5	-9,5	-65,5
Razem	48,9	64,1	56,0	-15,2	-27,1

1	2	3	4	5	6
II kwartał 2020 r.					
Wyższe	75,5	82,0	78,2	-6,5	-8,3
Branżowe II st., policealne lub średnie zawodowe	42,2	66,9	54,3	-24,7	-45,5
Średnie (ogólnokształcące)	37,6	66,6	48,7	-29,0	-59,5
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	35,3	56,9	48,0	-21,6	-45,0
Gimnazjalne bądź niższe	9,0	20,9	14,0	-11,9	-85,0
Razem	47,8	63,7	55,2	-15,9	-28,8
III kwartał 2020 r.					
Wyższe	77,1	82,5	79,3	-5,4	-6,8
Branżowe II st., policealne lub średnie zawodowe	44,4	67,3	55,6	-22,9	-41,2
Średnie (ogólnokształcące)	37,4	67,8	49,0	-30,4	-62,0
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	36,7	56,8	48,5	-20,1	-41,4
Gimnazjalne bądź niższe	9,1	22,0	14,6	-12,9	-88,4
Razem	49,4	64,2	56,3	-14,8	-26,3
IV kwartał 2020 r.					
Wyższe	76,6	82,1	78,9	-5,5	-7,0
Branżowe II st., policealne lub średnie zawodowe	44,0	67,2	55,3	-23,2	-42,0
Średnie (ogólnokształcące)	39,4	66,0	49,5	-26,6	-53,7
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	36,9	57,5	49,1	-20,6	-42,0
Gimnazjalne bądź niższe	8,7	21,4	14,1	-12,7	-90,1
Razem	49,5	64,1	56,3	-14,6	-25,9

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli B.2 znajdującej się w załączniku B.

Tabela 5.7. Odsetek aktywnych zawodowo kobiet oraz odsetek takich mężczyzn w I, II, III i IV kwartale 2020 roku – dane odnoszące się do wsi, dotyczące poziomów wykształcenia

Wyszczególnienie	Odsetek aktywnych zawodowo wśród (%)			Luka	
	kobiet	mężczyzn	łącznie kobiet i mężczyzn	absolutna (p.p.)	względna (%)
1	2	3	4	5	6
I kwartał 2020 r.					
Wyższe	80,2	88,6	83,5	-8,4	-10,1
Branżowe II st., policealne lub średnie zawodowe	58,5	81,5	70,4	-23,0	-32,7
Średnie (ogólnokształcące)	48,6	75,0	58,2	-26,4	-45,4

1	2	3	4	5	6
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	45,4	69,5	60,0	-24,1	-40,2
Gimnazjalne bądź niższe	9,5	27,5	17,7	-18,0	-101,7
Razem	46,1	66,1	56,0	-20,0	-35,7
II kwartał 2020 r.					
Wyższe	79,8	87,1	82,6	-7,3	-8,8
Branżowe II st., policealne lub średnie zawodowe	57,0	80,6	69,0	-23,6	-34,2
Średnie (ogólnokształcące)	47,3	74,9	57,1	-27,6	-48,3
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	45,0	70,5	60,6	-25,5	-42,1
Gimnazjalne bądź niższe	10,4	28,1	18,4	-17,7	-96,2
Razem	46,0	66,1	55,9	-20,1	-36,0
III kwartał 2020 r.					
Wyższe	79,6	87,4	82,7	-7,8	-9,4
Branżowe II st., policealne lub średnie zawodowe	58,6	79,8	69,5	-21,2	-30,5
Średnie (ogólnokształcące)	45,3	76,8	56,2	-31,5	-56,0
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	46,2	69,9	60,8	-23,7	-39,0
Gimnazjalne bądź niższe	10,0	30,3	19,2	-20,3	-105,7
Razem	46,6	66,8	56,6	-20,2	-35,7
IV kwartał 2020 r.					
Wyższe	79,8	88,4	83,0	-8,6	-10,4
Branżowe II st., policealne lub średnie zawodowe	57,0	80,0	68,8	-23,0	-33,4
Średnie (ogólnokształcące)	48,0	76,6	57,5	-28,6	-49,7
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	44,8	71,3	61,2	-26,5	-43,3
Gimnazjalne bądź niższe	10,4	29,8	19,3	-19,4	-100,5
Razem	46,6	67,1	56,7	-20,5	-36,2

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli B.3 znajdującej się w załączniku B.

Dane w tabelach 5.6 i 5.7 uwidaczniają to, że i w przypadku miast, i w przypadku wsi istnieje wyraźny związek między poziomem wykształcenia a wielkością różnicy między odsetkiem aktywnych zawodowo kobiet i mężczyzn. Tak w miastach, jak i na wsiach najmniejszy rozdział między odsetkiem aktywnych zawodowo kobiet i mężczyzn był w populacji osób posiadających wyższe wykształcenie. Podkreślenia wymaga jednak fakt, że w zbiorowości osób z wyższym wykształceniem luka w miastach była płytsza niż na wsiach – luka bezwzględna w miastach wynosiła

około 5 p.p., a na wsiach była ona na pułapie około 7–8 p.p. Z kolei wartość luki względnej w miastach miała wartość około 6–8% i na wsiach około 8–10%. Analiza zawartości liczbowej tabel 5.6 i 5.7 uprawnia także do konstatacji, że rozbieżności między poszczególnymi kwartałami są niewielkie, w związku z czym wszelkie obliczenia w dalszych częściach monografii będą wykonywane już tylko przy wykorzystaniu danych rocznych.

Reasumując, poziom wykształcenia wpływa na skalę rozbieżności między współczynnikiem aktywności zawodowej kobiet i współczynnikiem aktywności zawodowej mężczyzn w dużo większym stopniu niż lokalizacja geograficzna miejscowości zamieszkania. Poziom wykształcenia jest też dużo silniejszym modyfikatorem wielkości różnicy w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn niż jest nim klasa miejscowości zamieszkania. Wiadomo też, że posiadanie wyższego wykształcenia jest tym, co ewidentnie zmniejsza dysproporcję istniejącą między płaciami w zakresie aktywności zawodowej, ale jej nie niweluje. Dodatkowo ustalono, że luka między odsetkiem czynnych zawodowo kobiet i mężczyzn jest nieznacznie mniejsza wśród posiadających wyższe wykształcenie mieszkańców miast niż wśród posiadających wyższe wykształcenie mieszkańców wsi. Zaobserwowaną prawidłowością jest również to, że najmniejsza bezwzględna i względna luka w poziomie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn charakteryzuje duże miasta.

### 5.5. Zestawienie odsetka osób aktywnych zawodowo w populacji kobiet z wyższym wykształceniem i w populacji takich mężczyzn

Dla każdego roku z zakresu lat 2003–2020 określono odsetek osób czynnych zawodowo w populacji kobiet posiadających wyższe wykształcenie i w analogicznej populacji mężczyzn. Wartości tych odsetków posłużyły do wyznaczenia luki absolutnej i luki względnej. W tabeli 5.8 zaprezentowano wyniki obliczeń dotyczących następujących po sobie 18 lat.

Jak wskazują na to zebrane w tabeli 5.8 dane liczbowe, w każdym rozpatrywanym roku udział ludności czynnej zawodowo był w populacji kobiet z wyższym wykształceniem mniejszy niż w populacji mężczyzn o takim samym poziomie wykształcenia. Kolejną ważną informacją jest to, że między 2003 i 2020 r. współczynnik aktywności zawodowej w populacji mężczyzn legitymujących się dyplomem ukończenia studiów wzrósł o 3,1 p.p., a w populacji takich kobiet spadł o 1,9 p.p. W rezultacie luka między współczynnikiem aktywności zawodowej posiadających wyższe wykształcenie kobiet i współczynnikiem aktywności zawodowej posiadających wyższe

Tabela 5.8. Odsetek osób aktywnych zawodowo w populacji kobiet z wyższym wykształceniem oraz w populacji takich mężczyzn, luka absolutna i luka względna w latach 2003–2020

Lata	Odsetek osób aktywnych zawodowo wśród posiadających wyższe wykształcenie (%)			Luka	
	kobiet	mężczyzn	łącznie kobiet i mężczyzn	absolutna (p.p.)	względna (%)
2003	79,2	80,4	79,8	-1,2	-1,5
2004	78,3	79,9	79,0	-1,7	-2,1
2005	79,0	79,9	79,4	-0,8	-1,1
2006	78,8	80,7	79,6	-1,9	-2,3
2007	78,4	81,3	79,7	-2,9	-3,7
2008	78,5	82,2	80,0	-3,7	-4,6
2009	79,1	83,4	80,9	-4,3	-5,3
2010	78,6	82,8	80,4	-4,2	-5,3
2011	78,0	82,8	80,0	-4,8	-5,9
2012	77,7	83,1	79,9	-5,4	-6,8
2013	77,8	83,4	80,1	-5,6	-7,0
2014	78,0	83,4	80,3	-5,4	-6,8
2015	78,4	83,4	80,4	-5,0	-6,2
2016	78,0	83,8	80,4	-5,8	-7,2
2017	77,3	84,3	80,1	-7,0	-8,7
2018	77,6	84,4	80,4	-6,9	-8,5
2019	77,6	84,1	80,2	-6,5	-8,1
2020	77,3	83,5	79,8	-6,2	-7,8

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

wykształcenie mężczyzn jeszcze bardziej się pogłębiła. W 2003 roku 79,2% kobiet mających dyplom ukończenia studiów było aktywnych zawodowo, podczas gdy w populacji mężczyzn analogiczny odsetek był o 1,2 p.p. wyższy – wyniósł 80,4%. Z kolei w 2020 r. odsetek osób czynnych zawodowo w populacji kobiet z wyższym wykształceniem był na poziomie 77,3%, a w populacji mężczyzn opiewał na 83,5%. Luka absolutna wyniosła wówczas aż -6,2 p.p. Trzeba jednak odnotować przede wszystkim to, że w ciągu rozważanych lat zwiększyła się luka względna: w 2003 r. miała wartość -1,5%, podczas gdy w 2020 r. ukształtowała się na poziomie -7,8%.

## 5.6. Zestawienie odsetka osób aktywnych zawodowo w populacji kobiet bez wyższego wykształcenia i w populacji takich mężczyzn

W tabeli 5.9 zestawiono odsetek osób czynnych zawodowo w populacji nieposiadających wyższego wykształcenia kobiet z odsetkiem osób czynnych zawodowo w populacji nieposiadających wyższego wykształcenia mężczyzn. W oparciu o te odsetki wyznaczono lukę absolutną i lukę względną, przy czym obliczenia przeprowadzono oddzielnie dla każdego roku objętego zakresem lat 2003–2020. Uzyskane wyniki dla luk znajdują się w dwóch ostatnich kolumnach tabeli 5.9.

Tabela 5.9. Odsetek osób aktywnych zawodowo w populacji kobiet bez wyższego wykształcenia oraz w populacji takich mężczyzn, luka absolutna i luka względna w latach 2003–2020

Lata	Odsetek osób aktywnych zawodowo wśród nieposiadających wyższego wykształcenia (%)			Luka	
	kobiet	mężczyzn	łącznie kobiet i mężczyzn	absolutna (p.p.)	względna (%)
2003	43,9	60,1	51,7	-16,2	-31,3
2004	43,3	60,1	51,4	-16,8	-32,6
2005	42,6	60,5	51,2	-17,9	-34,9
2006	40,9	59,5	49,9	-18,5	-37,1
2007	40,2	59,0	49,3	-18,8	-38,2
2008	40,1	59,6	49,6	-19,5	-39,3
2009	40,1	60,0	49,7	-20,0	-40,1
2010	40,0	60,2	49,9	-20,2	-40,5
2011	39,8	60,4	50,0	-20,6	-41,3
2012	39,8	60,4	50,0	-20,6	-41,3
2013	39,2	60,3	49,6	-21,0	-42,4
2014	39,0	60,3	49,6	-21,3	-43,0
2015	38,4	60,1	49,2	-21,7	-44,1
2016	38,0	60,2	49,1	-22,2	-45,3
2017	37,8	60,3	49,1	-22,5	-45,8
2018	37,4	59,8	48,6	-22,5	-46,2
2019	36,5	59,7	48,1	-23,2	-48,3
2020	35,8	59,9	47,9	-24,0	-50,2

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

Na podstawie zebranych w tabeli 5.9 danych można stwierdzić, że w każdym wziętym tutaj pod uwagę roku frakcja osób aktywnych zawodowo była w populacji niemających wyższego wykształcenia kobiet mniejsza niż w populacji nieposiadających dyplomu ukończenia studiów mężczyzn. Zgromadzone w tabeli 5.9 liczby pozwalają również orzec, że w ciągu 18 lat współczynnik aktywności zawodowej spadł dużo bardziej w zbiorowości mających inne niż wyższe wykształcenie kobiet niż w zbiorowości mających inne niż wyższe wykształcenie mężczyzn. W konsekwencji tych zmian luka między współczynnikiem aktywności zawodowej nieposiadających dyplomu ukończenia studiów kobiet i współczynnikiem aktywności zawodowej takich mężczyzn jeszcze bardziej się pogłębiła. W 2003 roku 43,9% kobiet bez wyższego wykształcenia było aktywnych zawodowo, podczas gdy dla analogicznej populacji mężczyzn odsetek ten był o 16,2 p.p. większy – wyniósł 60,1%. Z kolei w 2020 r. odsetek osób czynnych zawodowo w populacji niemających dyplomu ukończenia studiów kobiet był na poziomie 35,8%, a w populacji takich mężczyzn opiewał na 59,9%. Tak więc w ostatnim badanym roku luka absolutna równała się w przybliżeniu –24 p.p. i była szersza niż w każdym wcześniejszym roku. Dodatkowo należy zwrócić uwagę na fakt, że w ciągu analizowanych lat znacznie pogłębiła się luka względna: w 2003 r. miała wartość –31,3%, zaś w 2020 r. ukształtowała się na pułapie –50,2%. Jak wskazują na to umieszczone w ostatniej kolumnie tabeli 5.9 dane, mierzona luką względną przepaść w zakresie aktywności zawodowej dzieląca nieposiadające wyższego wykształcenia kobiety i nieposiadających wyższego wykształcenia mężczyzn powiększyła się w 2020 r. nie tylko w stosunku do 2019 r., ale również w stosunku do wszystkich poprzednich lat.

## Podsumowanie rozdziału piątego

Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wskazują, że w 2020 r. liczba czynnej zawodowo ludności będącej w wieku 15 i więcej lat wyniosła 16 979 tys., a populacja biernych liczyła wtedy 13 292 tys. Zmiany w liczebności aktywnych zawodowo od 2003 do 2020 r. były niewielkie – między tymi latami miał miejsce wzrost o 34 tys. (tj. o 0,2%). Dla biernych zawodowo zmiana też była mała – w ciągu analizowanych lat populacja biernych zmniejszyła się o 716 tys. (tj. o 5,1%).

Osoby czynne zawodowo w 2020 r. stanowiły 56,1% ludności w wieku 15 i więcej lat. Odsetek osób aktywnych był wówczas na zbliżonym pułapie co odsetek obliczony dla 2019 r. – nastąpił spadek o 0,1 p.p. W porównaniu z 2003 r. współczynnik aktywności zawodowej w 2020 r. zwiększył się o 1,4 p.p.

Niski poziom aktywności zawodowej ludności w Polsce to problem ważny i aktualny. Dotyczy on w dużo większym stopniu kobiet niż mężczyzn. W 2020 roku wśród kobiet było 47,9% osób aktywnych zawodowo, a wśród mężczyzn aktywnych było 65,1%.

W celu lepszego rozpoznania istoty i struktury problemu niższej aktywności zawodowej kobiet przeprowadzono badanie, w którym zestawiono wielkość luki występującej między współczynnikiem aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn oddzielnie dla poszczególnych subpopulacji wyodrębnionych na podstawie:

- województw,
- klas miejscowości zamieszkania,
- poziomów wykształcenia.

Wykazano, że region oraz klasa miejscowości zamieszkania w relatywnie małym stopniu różnicują wielkość omawianej luki. Zagadnienie niższej aktywności zawodowej kobiet niż mężczyzn dotyczy więc całej gospodarki narodowej i nie jest uzasadnione, aby zagadnienie to odnosić jedynie do wybranych obszarów geograficznych Polski. Z punktu widzenia celu głównego niniejszej monografii najważniejszą kwestią jest natomiast to, że zmienną w sposób wyraźny różnicującą wielkość luki występującej między odsetkiem czynnych zawodowo kobiet i odsetkiem takich mężczyzn okazał się poziom wykształcenia.

Zestawiono dane kwartalne. Na podstawie porównania wielkości analizowanej luki w I, II, III i IV kwartale 2020 r. stwierdzono, że żaden kwartał nie charakteryzował się na tyle dużą odmiernością, aby warto było w niniejszej monografii więcej miejsca poświęcić badaniu sezonowości. Skoro w poszczególnych kwartałach nie zaobserwowano jakiegось godnej uwagi specyfiki w kształtowaniu się rozpatrywanej prawidłowości, kolejne kroki procedury badawczej zrealizowano już wyłącznie w oparciu o wielkości roczne.

Zebrano dane dotyczące wartości współczynnika aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w następujących po sobie 18 latach należących do okresu 2003–2020. Na podstawie tych informacji ustalono, że w każdym roku udział osób czynnych zawodowo był wśród kobiet mniejszy niż wśród mężczyzn i niekorzystna dla kobiet różnica między płciami od 2003 do 2020 r. wzrosła. Dodatkowo sprawdzono, że w każdym roku współczynnik aktywności zawodowej w populacji posiadających wyższe wykształcenie kobiet też był mniejszy od współczynnika aktywności zawodowej w populacji posiadających taki sam poziom wykształcenia mężczyzn i – co istotne – widoczna dysproporcja między płciami z biegiem lat znacznie wzrosła. Wykazano również, że odsetek osób czynnych zawodowo niemających wyższego wykształcenia w trakcie obserwowanych lat spadł i w zbiorowości kobiet, i w zbiorowości mężczyzn. Zauważono



przy tym, że w zbiorowości kobiet spadek ten był o wiele większy, wskutek czego od 2003 do 2020 r. luka między płciami w zakresie aktywności zawodowej w przypadku osób nieposiadających dyplomu ukończenia studiów wydatnie się pogłębiła. Dociekania te doprowadziły do ostatecznej konkluzji, że wśród osób aktywnych zawodowo jest coraz większa nadreprezentacja mężczyzn, a wśród osób biernych zawodowo jest coraz większa nadreprezentacja kobiet, i to bez względu na to, czy analizuje się osoby z wyższym wykształceniem, czy bez takiego wykształcenia.

W tabeli 5.10 zestawiono lukę występującą między współczynnikami aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w populacji osób posiadających wyższe wykształcenie z luką powstałą między współczynnikami aktywności zawodowej kobiet

Tabela 5.10. Wielkość luki między odsetkiem kobiet i odsetkiem mężczyzn aktywnych zawodowo w zbiorowości osób z wyższym wykształceniem oraz w zbiorowości osób bez wyższego wykształcenia

Lata	Luka absolutna między odsetkiem kobiet i odsetkiem mężczyzn aktywnych zawodowo w populacji osób z wykształceniem (p.p.)		Luka względna między odsetkiem kobiet i odsetkiem mężczyzn aktywnych zawodowo w populacji osób z wykształceniem (%)	
	wyższym	innym	wyższym	innym
2003	-1,2	<  -16,2	-1,5	<  -31,3
2004	-1,7	<  -16,8	-2,1	<  -32,6
2005	-0,8	<  -17,9	-1,1	<  -34,9
2006	-1,9	<  -18,5	-2,3	<  -37,1
2007	-2,9	<  -18,8	-3,7	<  -38,2
2008	-3,7	<  -19,5	-4,6	<  -39,3
2009	-4,3	<  -20,0	-5,3	<  -40,1
2010	-4,2	<  -20,2	-5,3	<  -40,5
2011	-4,8	<  -20,6	-5,9	<  -41,3
2012	-5,4	<  -20,6	-6,8	<  -41,3
2013	-5,6	<  -21,0	-7,0	<  -42,4
2014	-5,4	<  -21,3	-6,8	<  -43,0
2015	-5,0	<  -21,7	-6,2	<  -44,1
2016	-5,8	<  -22,2	-7,2	<  -45,3
2017	-7,0	<  -22,5	-8,7	<  -45,8
2018	-6,9	<  -22,5	-8,5	<  -46,2
2019	-6,5	<  -23,2	-8,1	<  -48,3
2020	-6,2	<  -24,0	-7,8	<  -50,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabel 5.8 i 5.9.

i mężczyzn w populacji osób posiadających inny poziom wykształcenia niż wyższe. Aby łatwiejsze było ocenienie, które luki są głębsze, a które płytsze, w tabeli tej pokazano moduły z wartości obliczonych różnic (inaczej – wartości bezwzględne) i dopiero na podstawie tak zmodyfikowanych wyników dokonano stosownych porównań.

Umieszczone w tabeli 5.10 dane pozwalają stwierdzić, że w każdym rozpatrywanym roku większa dysproporcja między odsetkiem czynnych zawodowo kobiet i odsetkiem takich mężczyzn uwidacznia się wśród osób bez dyplomu ukończenia studiów niż wśród osób posiadających wyższe wykształcenie. Nie tylko luka absolutna, ale również luka względna była w populacji ludności z wyższym wykształceniem dużo mniejsza niż w populacji ludności bez wyższego wykształcenia. Wskazuje to na istnienie znacznie silniejszej zależności między płcią i aktywnością zawodową wśród osób niemających wyższego wykształcenia niż wśród osób posiadających dyplom ukończenia studiów. Hipoteza ta będzie przedmiotem weryfikacji w rozdziale siódmym niniejszej monografii.

## Rozdział 6

### Zależność między płcią i poziomem wykształcenia

#### 6.1. Zależność między płcią i poziomem wykształcenia w zbiorowości całkowitej

Dzięki zrealizowanemu w rozdziale czwartym zadaniu badawczemu wiadomo, że w Polsce kobiety względnie częściej niż mężczyźni zdobywają wyższe wykształcenie oraz że odsetek kobiet z wyższym wykształceniem i odsetek takich mężczyzn coraz bardziej się od siebie oddalają. Na tej podstawie postawiono hipotezę, że rośnie siła zależności między tym, czy dana osoba jest kobietą czy mężczyzną, a tym, czy ma wykształcenie na poziomie wyższym, czy go nie ma. W celu potwierdzenia tej konstatacji postanowiono zestawić ze sobą wartości współczynnika zbieżności  $V$  Cramera uzyskane dla kolejnych lat.

Współczynnik  $V$  Cramera<sup>1</sup> jest nieparametryczną miarą współzależności. Oblicza się go dla danych zawartych w tablicy kontyngencji<sup>2</sup>, wykorzystując formułę<sup>3</sup>:

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n \cdot \min[(r-1), (s-1)]}} \quad (6.1)$$

gdzie:

$r$  – liczba wariantów pierwszej cechy,

$s$  – liczba wariantów drugiej cechy,

$n$  – liczebność badanej zbiorowości statystycznej,

$\chi^2$  – wartość statystyki chi-kwadrat, która definiowana jest zgodnie ze wzorem<sup>4</sup>:

---

<sup>1</sup> Twórcą tego współczynnika jest szwedzki matematyk i statystyk Harald Cramér (1893–1985).

<sup>2</sup> Zaletą tablicy kontyngencji (inaczej – tabeli krzyżowej) jest to, że umożliwia analizowanie relacji występujących między zmiennymi kategorialnymi. Wielowymiarowa tablica kontyngencji przedstawia rozkład kilku zmiennych. Tablica ujmująca rozkład dwóch zmiennych jest nazywana dwuwymiarową tablicą kontyngencji.

<sup>3</sup> A. Bielecka, *Statystyka dla menedżerów. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Nieoczywiste, Warszawa 2017, s. 288.

<sup>4</sup> J. Józwiak, J. Podgórski, *Statystyka od podstaw*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2012, s. 337.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - \hat{n}_{ij})^2}{\hat{n}_{ij}} \quad (6.2)$$

gdzie:

- $n_{ij}$  – liczebność empiryczna obliczona dla  $i$ -tego wariantu pierwszej cechy i  $j$ -tego wariantu drugiej cechy,
- $\hat{n}_{ij}$  – liczebność teoretyczna<sup>5</sup> odpowiadająca liczebności empirycznej  $n_{ij}$ .

Współczynnik  $V$  Cramera jest wielkością niemianowaną i unormowaną – przyjmuje wartości wyłącznie z przedziału obustronnie domkniętego od 0 do 1<sup>6</sup>. Jeśli jest równy 0, to między cechami nie występuje zależność. Z kolei im bliższy jest liczby 1, tym zależność jest silniejsza<sup>7</sup>.

Współczynnik  $V$  Cramera ma także kilka innych ważnych własności. Jest on miarą symetryczną – badając zależność cechy pierwszej od cechy drugiej, a następnie cechy drugiej od cechy pierwszej, otrzyma się ten sam wynik. W przypadku miary symetrycznej nie jest konieczne ustalenie, która z cech jest cechą zależną, a która jest cechą niezależną. Prócz tego współczynnik  $V$  Cramera jest miarą uniwersalną – służy do badania zarówno zależności prostoliniowych, jak i krzywoliniowych<sup>8</sup>. Może być stosowany dla dowolnego układu rodzajowego cech, tj. dwóch cech mierzalnych, jednej cechy mierzalnej i jednej cechy niemierzalnej, dwóch cech niemierzalnych. Dodatkową, dużą zaletą tej miary – jak każdej miary nieparametrycznej opartej na statystyce  $\chi^2$  – jest możliwość stosowania jej niezależnie od skali pomiarowej obu badanych cech. Dzięki tej zalecie omawianą miarę wykorzystuje się nawet w sytuacji badania współzależności dwóch cech wyrażonych jedynie na skali nominalnej. Jest to bardzo istotne w przypadku przeprowadzania badań współzależności z takimi cechami jak płeć<sup>9</sup>. Natomiast największą wadą współczynnika  $V$  Cramera jest to, że nie pokazuje kierunku zależności.

<sup>5</sup> Liczebnością teoretyczną jest liczebność, która wystąpiłaby przy spełnieniu założenia o niezależności stochastycznej dwóch cech. Zob. M. Sobczyk, *Statystyka matematyczna*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010, s. 187.

<sup>6</sup> B. Pułaska-Turyna, *Statystyka dla ekonomistów*, Centrum Doradztwa i Informacji Difin, Warszawa 2005, s. 254.

<sup>7</sup> T. Górecki, *Podstawy statystyki z przykładami w R*, Wydawnictwo BTC, Legionowo 2011, s. 331.

<sup>8</sup> S. Zaremba-Warnke, *Analiza współzależności*, w: *Statystyka z prostej perspektywy teorii zbiorów*, red. T. Borys, M. Kusterka-Jefmańska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2019, s. 306.

<sup>9</sup> W teorii pomiaru wyróżnia się cztery skale pomiarowe: nominalną, porządkową, przedziałową (inaczej – interwałową) i stosunkową (inaczej – ilorazową). Skala nominalna jest najslabszą skalą. Relacje możliwe do uchwycenia na tej skali to relacje równości (=) i różności ( $\neq$ ). Skala porządkowa,

Wartość statystyki chi-kwadrat zależy od liczebności populacji i – przykładowo – dwukrotne zwiększenie tej liczebności spowoduje również dwukrotne zwiększenie wartości  $\chi^2$ . Z budowy współczynnika  $V$  Cramera wynika zaś, że jego wartość nie zależy od liczebności badanej zbiorowości. Zwiększenie liczebności populacji spowodowałoby proporcjonalne zwiększenie licznika i mianownika miary  $V$ , w rezultacie czego jej wartość pozostałaby bez zmian.

Charakteryzując współczynnik  $V$  Cramera, należałoby wskazać na jeszcze jedną istotną własność. Otóż na jego wartość wpływa liczba wyodrębnionych wariantów cech, których siła związku jest za pomocą tej miary określana. Stąd w zależności od tego, czy populacja kobiet i populacja mężczyzn zostałyby w oparciu o poziom wykształcenia podzielone na dwie grupy, czy na pięć grup, czy na jakąś inną liczbę grup, uzyskałoby się inną wartość miary  $V$ . Liczba wariantów cechy poziom wykształcenia będzie bowiem miała wpływ na wartość statystyki  $\chi^2$  i właśnie w ten sposób wpłynie na wartość  $V$ . Warto też w tym kontekście wspomnieć, że w sytuacji wzrostu bądź spadku wartości statystyki  $\chi^2$  zmieni się wartość  $V$ , chociażby wyrażenie  $\min[(r - 1), (s - 1)]$  pozostało takie samo jak wcześniej<sup>10</sup>.

Dzięki temu, że cecha płeć jest cechą dwudzielną (inaczej – dychotomiczną), badanie siły zależności między płcią i poziomem wykształcenia da się sprowadzić do sprawdzenia stopnia podobieństwa dwóch rozkładów. Nie byłoby to jednak możliwe, gdyby obydwie rozpatrywane cechy – czyli i płeć, i poziom wykształcenia – były cechami wielodzielnymi (inaczej – politomicznymi)<sup>11</sup>.

---

w odróżnieniu od skali nominalnej, umożliwia odzwierciedlenie w wartościach zmiennej jej natężenia. Dopuszczalne na tej skali relacje to relacje równości (=), różności ( $\neq$ ), większości (>) i mniejszości (<). W przypadku skali nominalnej i porządkowej dozwoloną operacją arytmetyczną jest zliczanie obiektów. Zob. A. Sagan, *Metodologia badań ekonomicznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2016, s. 151.

<sup>10</sup> Konkretyzując, wyodrębnienie – przykładowo – nie pięciu, ale aż sześciu poziomów wykształcenia (1. wyższe, 2. policealne, 3. branżowe II stopnia lub średnie zawodowe, 4. średnie, rozumiane jako średnie ogólnokształcące, 5. branżowe I stopnia bądź zasadnicze zawodowe, 6. gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe oraz bez wykształcenia szkolnego) dałoby większą wartość miary  $\chi^2$  i opartej na niej miary  $V$ . Wartość wyrażenia  $\min[(r - 1), (s - 1)]$  nie uległaby zmianie i nadal byłaby na poziomie 1 (wprawdzie  $s - 1$  wyniosłoby wówczas 5, ale  $r - 1$  wciąż wyniosłoby 1 i dlatego wyrażenie  $\min[(r - 1), (s - 1)]$  miałyby tę samą wartość co wcześniej). Z kolei w przypadku wyodrębnienia tylko czterech wariantów poziomu wykształcenia (1. wyższe, 2. branżowe II stopnia, policealne, średnie zawodowe lub średnie ogólnokształcące, 3. branżowe I stopnia bądź zasadnicze zawodowe, 4. gimnazjalne lub niższe) uzyskałoby się niższe wartości  $\chi^2$  i  $V$  niż w sytuacji wyodrębnienia pięciu wariantów poziomu wykształcenia, lecz wartość wyrażenia  $\min[(r - 1), (s - 1)]$  by się nie zmieniła i wyniosłaby 1 (przy czym  $s - 1$  byłoby wtedy równe 3, a  $r - 1$  w dalszym ciągu byłoby równe 1).

<sup>11</sup> Cecha wielodzielna (inaczej – politomiczna) to taka, która ma większą liczbę wariantów (odmian) niż dwa.

Stopień podobieństwa rozkładów można określić za pomocą metryki  $d$  opisanej wzorem:

$$d_{1,2} = \sum_{j=1}^s |p_{j1} - p_{j2}| \quad (6.3)$$

gdzie:

$d_{1,2}$  – wartość metryki  $d$  obliczona dla pary rozkładów 1 i 2,  
 $p_{j1}, p_{j2}$  –  $j$ -ty odsetek odpowiednio w rozkładzie 1 i 2 ( $j = 1, 2, \dots, s$ ).

Jak zostało to już zaznaczone, statystyka  $d$  może służyć jako miara siły zależności między dwiema cechami jedynie wówczas, gdy przynajmniej jedna z tych cech jest cechą dychotomiczną. Miarę  $d$  oblicza się wszak w oparciu o parę rozkładów, a nie – przykładowo – w oparciu o trzy czy większą liczbę rozkładów.

W niniejszym badaniu cecha płeć jest cechą dychotomiczną i ma następujące odmiany: kobiety, mężczyźni. Dla pierwszej odmiany cechy płeć – kobiet – skonstruowano rozkład poziomu wykształcenia oraz dla drugiej odmiany cechy płeć – mężczyzn – zbudowano rozkład poziomu wykształcenia. W obydwu porównywanych rozkładach wyodrębniono identyczne warianty cechy poziom wykształcenia. Dzięki obliczeniu metryki  $d$  będzie można orzec, czy omawiane rozkłady coraz bardziej są do siebie podobne, czy coraz bardziej się od siebie różnią.

Metryka  $d$  wyrażona jest w punktach procentowych. Jej najmniejsza możliwa wartość wynosi 0 p.p., a największa to 200 p.p. Charakteryzowana statystyka jest równa 0 p.p. tylko wtedy, gdy obydwa porównywane rozkłady są identyczne. Jej wartość wynosi 200 p.p., jeśli niezerowym odsetkom w rozkładzie pierwszym odpowiadają wyłącznie zerowe odsetki w rozkładzie drugim i na odwrót, tj. niezerowym odsetkom w rozkładzie drugim odpowiadają wyłącznie zerowe odsetki w rozkładzie pierwszym.

Wartość statystyki  $d$  nie zależy od wielkości porównywanych populacji. Ujmując to bardziej precyzyjnie, zwiększenie liczebności jednej bądź obydwu porównywanych populacji nie wpłynęłoby na wynik miary podobieństwa rozkładów, o ile w żadnym z rozkładów nie zmieniłyby się poszczególne odsetki.

Wcześniej wspomniano, że statystyka  $d$  służy do określenia stopnia podobieństwa pary rozkładów. Jeśli więc dane są – przykładowo – trzy rozkłady, to za pomocą statystyki  $d$  można zmierzyć osobno podobieństwo rozkładu pierwszego i rozkładu drugiego, osobno podobieństwo rozkładu pierwszego i rozkładu trzeciego oraz osobno podobieństwo rozkładu drugiego i rozkładu trzeciego. Można również te trzy uzyskane wyniki statystyki  $d$  ze sobą porównać i na tej podstawie orzec, dla której pary rozkładów podobieństwo jest największe, a dla której pary – najmniejsze.

Statystyka  $d$  ma następujące własności:

- 1)  $d_{1,1} = 0$ ;
- 2)  $d_{1,2} = d_{2,1}$ ;
- 3)  $d_{1,2} \leq d_{1,3} + d_{2,3}$ .

Dzięki temu, że posiada wszystkie z wymienionych wyżej własności, nazwana jest metryką.

Sformułowana na początku niniejszego podrozdziału hipoteza, wedle której w Polsce zależność między płcią i poziomem wykształcenia przybiera na sile, sprawdzona będzie w oparciu o zmieniającą się w czasie wartość współczynnika  $V$  Cramera oraz dodatkowo potwierdzona zostanie na podstawie prześledzenia wartości metryki  $d$ . Aby zrealizować te zamierzenia, najpierw obliczono:

- odsetek osób z danym poziomem wykształcenia w populacji kobiet – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_k$ ,
- odsetek osób z danym poziomem wykształcenia w populacji mężczyzn – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_m$ ,
- odsetek osób z danym poziomem wykształcenia w połączonych populacjach kobiet i mężczyzn – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p$ ,
- lukę absolutną między odsetkiem osób z danym poziomem wykształcenia w populacji kobiet i odsetkiem osób z tym samym poziomem wykształcenia w populacji mężczyzn – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_k - p_m$ ,
- lukę względną między odsetkiem osób z danym poziomem wykształcenia w populacji kobiet i odsetkiem osób z tym samym poziomem wykształcenia w populacji mężczyzn – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $\frac{p_k - p_m}{p}$ .

Otrzymane wartości zamieszczono w tabeli 6.1.

Tabela 6.1. Płeć a poziom wykształcenia

Wyszczególnienie	Wykształcenie						
	wyższe	inne niż wyższe	branżowe II stopnia, policealne i średnie zawodowe	średnie (ogólnokształcące)	branżowe I stopnia bądź zasadnicze zawodowe	gimnazjalne oraz niższe	
1	2	3	4	5	6	7	
2003 r.							
$p_k$	%	11,4	88,6	23,4	12,1	20,0	33,0
$p_m$		10,2	89,8	21,9	5,6	35,1	27,1
$p$		10,9	89,1	22,7	9,0	27,2	30,2

1		2	3	4	5	6	7
$p_k - p_m$	p.p.	1,2	-1,2	1,5	6,5	-15,1	5,9
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	11,2	-1,4	6,5	71,7	-55,4	19,7
2004 r.							
$p_k$	%	12,7	87,3	23,5	12,5	19,7	31,6
$p_m$		11,4	88,6	22,1	6,3	34,4	25,9
$p$		12,1	87,9	22,8	9,5	26,7	28,8
$p_k - p_m$	p.p.	1,3	-1,3	1,4	6,3	-14,7	5,7
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	11,0	-1,5	6,1	65,8	-55,0	19,7
2005 r.							
$p_k$	%	14,0	86,0	23,6	12,7	19,5	30,2
$p_m$		12,1	87,9	22,6	6,7	33,7	25,0
$p$		13,1	86,9	23,1	9,8	26,3	27,7
$p_k - p_m$	p.p.	1,9	-1,9	1,1	6,0	-14,2	5,2
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	14,5	-2,2	4,5	61,3	-53,9	18,8
2006 r.							
$p_k$	%	14,9	85,1	23,9	12,8	19,4	29,0
$p_m$		12,7	87,3	23,1	7,2	32,8	24,2
$p$		13,9	86,1	23,5	10,1	25,8	26,7
$p_k - p_m$	p.p.	2,3	-2,3	0,8	5,6	-13,4	4,8
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	16,3	-2,6	3,3	55,1	-52,0	17,8
2007 r.							
$p_k$	%	15,9	84,1	23,4	13,1	19,3	28,4
$p_m$		13,0	87,0	23,3	7,4	32,6	23,6
$p$		14,5	85,5	23,4	10,4	25,6	26,1
$p_k - p_m$	p.p.	2,9	-2,9	0,0	5,6	-13,3	4,7
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	19,8	-3,4	0,2	54,1	-51,8	18,1
2008 r.							
$p_k$	%	16,9	83,1	23,2	13,2	19,2	27,6
$p_m$		13,5	86,5	23,1	7,4	32,8	23,0
$p$		15,3	84,7	23,1	10,5	25,7	25,4
$p_k - p_m$	p.p.	3,3	-3,3	0,0	5,8	-13,6	4,5
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	21,7	-3,9	0,1	55,0	-53,1	17,8



1		2	3	4	5	6	7
2009 r.							
$p_k$		18,5	81,5	23,0	13,1	19,1	26,3
$p_m$	%	14,6	85,4	23,0	7,8	32,5	22,1
$p$		16,6	83,4	23,0	10,6	25,5	24,3
$p_k - p_m$	p.p.	3,9	-3,9	0,0	5,4	-13,5	4,2
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	23,4	-4,7	0,1	50,6	-52,8	17,2
2010 r.							
$p_k$		19,7	80,3	23,0	13,1	18,4	25,7
$p_m$	%	15,7	84,3	23,3	8,0	31,8	21,3
$p$		17,8	82,2	23,1	10,6	24,8	23,6
$p_k - p_m$	p.p.	4,0	-4,0	-0,2	5,1	-13,3	4,4
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	22,7	-4,9	-1,0	48,3	-53,7	18,6
2011 r.							
$p_k$		20,8	79,2	22,9	12,8	18,5	24,9
$p_m$	%	16,2	83,8	23,2	7,8	32,0	20,8
$p$		18,6	81,4	23,0	10,5	25,0	22,9
$p_k - p_m$	p.p.	4,6	-4,6	-0,3	5,0	-13,5	4,1
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	24,8	-5,7	-1,1	47,9	-54,0	18,1
2012 r.							
$p_k$		22,1	77,9	22,8	12,7	18,7	23,8
$p_m$	%	17,1	82,9	23,2	7,9	31,7	20,1
$p$		19,7	80,3	23,0	10,4	24,9	22,0
$p_k - p_m$	p.p.	5,0	-5,0	-0,5	4,8	-13,1	3,7
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	25,5	-6,3	-2,1	46,0	-52,5	17,0
2013 r.							
$p_k$		23,1	76,9	22,7	12,8	18,5	22,9
$p_m$	%	17,9	82,1	23,6	7,9	31,3	19,4
$p$		20,6	79,4	23,1	10,4	24,6	21,2
$p_k - p_m$	p.p.	5,2	-5,2	-0,9	4,9	-12,7	3,5
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	25,3	-6,6	-3,8	47,1	-51,8	16,5
2014 r.							
$p_k$		24,3	75,7	22,5	12,6	18,4	22,2
$p_m$	%	18,9	81,1	23,3	7,9	31,4	18,6
$p$		21,7	78,3	22,9	10,3	24,6	20,5

1		2	3	4	5	6	7
$p_k - p_m$	p.p.	5,5	-5,5	-0,8	4,7	-12,9	3,6
$\frac{P_k - P_m}{p}$	%	25,1	-7,0	-3,4	45,3	-52,6	17,5
2015 r.							
$p_k$	%	25,1	74,9	22,9	12,3	18,2	21,6
$p_m$		19,2	80,8	23,7	7,8	31,1	18,1
$p$		22,3	77,7	23,3	10,1	24,4	19,9
$p_k - p_m$	p.p.	5,9	-5,9	-0,9	4,5	-13,0	3,4
$\frac{P_k - P_m}{p}$	%	26,5	-7,6	-3,7	44,2	-53,1	17,2
2016 r.							
$p_k$	%	25,8	74,2	23,3	11,9	18,1	20,9
$p_m$		19,5	80,5	24,2	7,6	31,2	17,4
$p$		22,8	77,2	23,7	9,9	24,4	19,2
$p_k - p_m$	p.p.	6,3	-6,3	-0,8	4,3	-13,2	3,4
$\frac{P_k - P_m}{p}$	%	27,5	-8,1	-3,5	43,5	-54,1	17,8
2017 r.							
$p_k$	%	26,8	73,2	23,5	11,9	17,9	19,8
$p_m$		20,3	79,7	24,1	7,8	31,1	16,6
$p$		23,7	76,3	23,8	9,9	24,2	18,3
$p_k - p_m$	p.p.	6,5	-6,5	-0,6	4,0	-13,2	3,3
$\frac{P_k - P_m}{p}$	%	27,4	-8,5	-2,7	40,7	-54,4	17,9
2018 r.							
$p_k$	%	27,6	72,4	23,5	11,9	18,0	19,0
$p_m$		20,8	79,2	24,6	7,8	30,7	16,1
$p$		24,4	75,6	24,0	10,0	24,1	17,6
$p_k - p_m$	p.p.	6,8	-6,8	-1,1	4,1	-12,7	2,9
$\frac{P_k - P_m}{p}$	%	27,8	-9,0	-4,5	41,1	-52,9	16,6
2019 r.							
$p_k$	%	28,4	71,6	23,3	12,1	18,0	18,3
$p_m$		21,6	78,4	24,8	7,8	29,9	15,9
$p$		25,1	74,9	24,0	10,0	23,7	17,1
$p_k - p_m$	p.p.	6,7	-6,7	-1,5	4,3	-11,9	2,4
$\frac{P_k - P_m}{p}$	%	26,8	-9,0	-6,4	42,8	-50,3	14,0

1		2	3	4	5	6	7
2020 r.							
$p_k$		29,1	70,9	23,7	11,8	17,9	17,5
$p_m$	%	22,0	78,0	25,6	7,6	29,6	15,1
$p$		25,7	74,3	24,6	9,8	23,5	16,4
$p_k - p_m$	p.p.	7,1	-7,1	-1,9	4,2	-11,8	2,4
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	27,5	-9,5	-7,9	42,8	-50,1	14,8

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

W tabeli 6.1 wyodrębniono pięć następujących poziomów wykształcenia:

- wyższe,
- branżowe II stopnia, policealne i średnie zawodowe,
- średnie (ogólnokształcące),
- branżowe I stopnia i zasadnicze zawodowe,
- gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe oraz bez wykształcenia szkolnego.

Uwzględniając taki pięciowariantowy podział poziomów wykształcenia, wyznaczono statystykę  $\chi^2$  oraz bazujący na wartości tej statystyki współczynnik  $V$  Cramera. Obliczenia wykonano oddzielnie dla każdego roku. Wyznaczono też wartości metryki  $d$ . Uzyskane wyniki zebrano w tabeli 6.2.

Tabela 6.2. Wartości statystyki  $\chi^2$ , współczynnika  $V$  Cramera oraz metryki  $d$  otrzymane w badaniu zależności między płcią i poziomem wykształcenia ludności Polski (obliczenia przeprowadzone dla pięciu wariantów poziomu wykształcenia)

Lata	Statystyka $\chi^2$	Współczynnik $V$	Metryka $d$ (p.p.)
1	2	3	4
2003	1 112 281,7	0,190	30,2
2004	1 052 594,6	0,184	29,4
2005	984 946,0	0,178	28,3
2006	882 394,3	0,168	26,8
2007	889 056,3	0,168	26,6
2008	932 128,6	0,172	27,2
2009	897 855,4	0,169	26,9
2010	879 020,1	0,169	27,1
2011	896 322,2	0,170	27,5

1	2	3	4
2012	850 785,7	0,166	27,1
2013	840 689,8	0,165	27,3
2014	847 423,6	0,165	27,5
2015	853 136,8	0,166	27,6
2016	870 749,2	0,168	28,0
2017	855 022,2	0,167	27,6
2018	823 575,6	0,165	27,6
2019	761 074,6	0,159	26,9
2020	765 354,0	0,159	27,4

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli 6.1.

W przypadku zastosowania klasyfikacji wyróżniającej pięć poziomów wykształcenia metryka  $d$  skalkulowana dla 2003 r. wyniosła 30,2 p.p. Na przestrzeni lat 2003–2020 zmniejszyła swoją wartość do 27,4 p.p. Jej poziom spadł, ponieważ z czasem zmniejszyły się dysproporcje między odsetkami kobiet i mężczyzn posiadających wykształcenie branżowe II stopnia, policealne i średnie zawodowe/średnie (ogólnokształcące)/branżowe I stopnia i zasadnicze zawodowe/gimnazjalne i niższe. Mimo że odsetek kobiet z wyższym wykształceniem i odsetek mężczyzn mających taki poziom wykształcenia coraz bardziej się od siebie oddalały<sup>12</sup>, to rozkład składający się z pięciu poziomów wykształcenia zbudowany dla populacji kobiet stawał się coraz bardziej podobny do analogicznego rozkładu zbudowanego dla populacji mężczyzn. Upodabnianie się tych rozkładów jest bowiem wypadkową różnych co do kierunku tendencji: oddalania się odsetków kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem oraz zbliżania się odsetków kobiet i mężczyzn z wykształceniem branżowym II stopnia, policealnym i średnim zawodowym/średnim (ogólnokształcącym)/branżowym I stopnia i zasadniczym zawodowym/gimnazjalnym i niższym.

W sytuacji, gdy wyodrębniono pięć poziomów wykształcenia, otrzymano dla 2003 r. wartość współczynnika  $V$  Cramera równą 0,190. Natomiast dla 2020 r. otrzymano wartość mniejszą – wyniosła ona 0,159. Znaczący to, że siła zależności między płcią i poziomem wykształcenia uległa osłabieniu. Toteż analiza wartości obydwu obliczonych miar – czyli i  $d$ , i  $V$  – doprowadziła do tych samych wniosków.

Skoro odsetek kobiet z wyższym wykształceniem i odsetek mężczyzn mających taki poziom wykształcenia coraz bardziej się od siebie oddalały, to następnym etapem

<sup>12</sup> A co za tym idzie – odsetek kobiet bez wyższego wykształcenia i odsetek takich mężczyzn również coraz bardziej się od siebie oddalały.

badania będzie dokonanie oceny, jak silna jest zależność między płcią i poziomem wykształcenia przy przyjęciu opcji z dwoma poziomami wykształcenia: wyższe oraz inne niż wyższe. W tym celu ponownie przeprowadzono obliczenia dla każdego roku oddzielnie. Tak jak poprzednio, do określenia siły związku między rozpatrywanymi zmiennymi posłużył oparty na statystyce  $\chi^2$  współczynnik  $V$  Cramera. Obliczono także wartości metryki  $d$ . Sporządzono tabelę 6.3, w której umieszczono uzyskane wyniki.

Tabela 6.3. Wartości statystyki  $\chi^2$ , współczynnika  $V$  Cramera oraz metryki  $d$  otrzymane w badaniu zależności między płcią i poziomem wykształcenia ludności Polski (obliczenia przeprowadzone dla dwóch wariantów poziomu wykształcenia)

Lata	Statystyka $\chi^2$	Współczynnik $V$	Metryka $d$ (p.p.)
2003	11 788,1	0,020	2,4
2004	12 850,0	0,020	2,7
2005	24 736,0	0,028	3,8
2006	33 609,8	0,033	4,5
2007	51 980,1	0,041	5,7
2008	66 235,8	0,046	6,6
2009	85 391,5	0,052	7,8
2010	86 051,4	0,053	8,1
2011	108 415,3	0,059	9,2
2012	123 781,7	0,063	10,1
2013	129 385,0	0,065	10,5
2014	135 543,1	0,066	10,9
2015	155 196,9	0,071	11,8
2016	171 702,1	0,075	12,6
2017	178 299,8	0,076	13,0
2018	189 490,7	0,079	13,6
2019	182 627,1	0,078	13,5
2020	197 353,9	0,081	14,1

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli 6.1.

W przypadku zastosowania klasyfikacji wyróżniającej dwa poziomy wykształcenia – wyższe tudzież inne niż wyższe – metryka  $d$  skalkulowana dla 2003 r. wyniosła 2,4 p.p. Od 2003 do 2020 r. wzrosła ona do pułapu 14,1 p.p. Taki kierunek zmian wartości metryki  $d$  można w bardzo łatwy sposób wytłumaczyć, posiłkując się

informacjami umieszczonymi w tabeli 6.1. Skoro zastosowana klasyfikacja jest klasyfikacją rozłączną i wyczerpującą, odsetek osób z wyższym wykształceniem i odsetek osób bez wyższego wykształcenia muszą sumować się do 100% i w populacji kobiet, i w populacji mężczyzn. Dowodzi to, że luka między odsetkiem kobiet mających wyższe wykształcenie i odsetkiem takich mężczyzn jest równa – co do wartości bezwzględnej – luce między odsetkiem kobiet niemających wyższego wykształcenia i odsetkiem takich mężczyzn. Dlatego w sytuacji wyodrębnienia tylko dwóch poziomów wykształcenia metryka  $d$  stanowi podwojoną wartość luki absolutnej występującej między odsetkiem kobiet z dyplomem ukończenia studiów i odsetkiem takich mężczyzn. Jeżeli z roku na rok następował wzrost luki absolutnej, to także z roku na rok następował wzrost wartości statystyki  $d$ .

Fakt oddalenia się od siebie frakcji osób posiadających wyższe wykształcenie wśród kobiet i frakcji osób posiadających wyższe wykształcenie wśród mężczyzn potwierdza również analiza wartości współczynnika  $V$  Cramera. Dla danych pochodzących z 2003 r. otrzymano wartość współczynnika  $V$  Cramera równą 0,020, podczas gdy dla danych pochodzących z 2020 r. otrzymano wartość znacznie większą, bo wynoszącą 0,081. Związek między płcią i posiadaniem wyższego wykształcenia stał się więc na przestrzeni obserwowanych 18 lat silniejszy.

Dwa rozkłady są do siebie tym bardziej podobne, im metryka  $d$  ma mniejszą wartość. Jak już wspomniano, wartość miary  $d$  zależy od liczby wyodrębnionych wariantów cechy, której rozkład w dwóch populacjach jest porównywany. W zależności od tego zatem, czy populacje kobiet i mężczyzn w oparciu o poziom wykształcenia podzielono na dwie grupy, czy na pięć grup, otrzymano inną wartość metryki  $d$ <sup>13</sup>. Z przyrównania do siebie wyników umieszczonych w ostatnich kolumnach tabel 6.2 i 6.3 doskonale widać, że inny jest kierunek zmian wartości tej statystyki w sytuacji zastosowania podziału politomicznego, a inny w sytuacji zastosowania podziału dychotomicznego. W tym pierwszym przypadku siła zależności między płcią i poziomem wykształcenia uległa osłabieniu, a w tym drugim przypadku związek między dwoma zmiennymi stał się silniejszy.

W wyjaśnieniu, dlaczego zmiany wartości miar  $V$  i  $d$  w sytuacji zastosowania dwudzielnej klasyfikacji poziomu wykształcenia przebiegały w innym kierunku niż zmiany ich wartości przy przyjęciu klasyfikacji obejmującej pięć wariantów

---

<sup>13</sup> Przykładowo, w porównywanych rozkładach można było wyodrębnić nie pięć, ale aż sześć poziomów wykształcenia i wówczas uzyskałoby się wartość statystyki  $d$  jeszcze większą niż w przypadku wyodrębnienia pięciu poziomów wykształcenia. Tak samo możliwe byłoby wyodrębnienie tylko czterech wariantów poziomu wykształcenia i wtedy należałoby oczekiwać wartości statystyki  $d$  mniejszej niż ta, którą otrzymano dla pięciu wariantów poziomu wykształcenia.

poziomu wykształcenia, pomocne są wyniki obliczeń zaprezentowane w tabeli 6.1. Otóż wyłącznie dla populacji osób z wyższym wykształceniem różnica między odsetkiem kobiet i odsetkiem mężczyzn mających ten poziom wykształcenia w trakcie omawianych lat wzrosła. Natomiast odsetki kobiet i mężczyzn posiadających wykształcenie gimnazjalne i niższe z biegiem lat się do siebie przybliżyły. Również w przypadku osób posiadających wykształcenie średnie (ogólnokształcące) luka względna w okresie lat 2003–2020 znacznie się zredukowała. Zaś w grupie osób posiadających wykształcenie branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe luka była w 2003 r. relatywnie mała i w 2020 r. jej wartość pozostała na niskim poziomie. Z kolei w grupie osób posiadających wykształcenie branżowe I stopnia bądź zasadnicze zawodowe luka między 2003 i 2020 r. zmieniła się nieznacznie. Skoro zatem wyższe wykształcenie jest jedynym poziomem wykształcenia, dla którego odsetek kobiet wyraźnie oddala się od odsetka mężczyzn, to nie ma innej możliwości uchwycenia istotnych różnic między odsetkami kobiet i mężczyzn posiadających pozostałe poziomy wykształcenia, jak tylko połączenie czterech wariantów w jeden agregat. Dlatego w dalszych częściach pracy nie będzie już wykorzystywany podział politomiczny poziomu wykształcenia, lecz podział dychotomiczny – na wykształcenie wyższe i inne.

## 6.2. Zależność między płcią i poziomem wykształcenia w zbiorowości osób aktywnych zawodowo

Dzięki zrealizowanemu w rozdziale czwartym zadaniu badawczemu wiadomo, że w Polsce aktywne zawodowo kobiety względnie częściej niż aktywni mężczyźni zdobywają wyższe wykształcenie oraz że wśród osób aktywnych zawodowo odsetek kobiet z wyższym wykształceniem i odsetek takich mężczyzn coraz bardziej się od siebie oddalają. Na tej podstawie postawiono hipotezę, że siła zależności między płcią i posiadaniem wyższego wykształcenia w zbiorowości osób czynnych zawodowo rośnie. W celu poparcia tej konstatacji postanowiono zestawzić ze sobą wartości współczynnika  $V$  Cramera uzyskane dla kolejnych lat. Sformułowana hipoteza dodatkowo potwierdzona zostanie na podstawie prześledzenia zmian w czasie wartości metryki  $d$ . Aby zrealizować te zamierzenia, najpierw obliczono:

- odsetek osób z wyższym wykształceniem (i wynikający z niego odsetek osób bez wyższego wykształcenia) w populacji aktywnych zawodowo kobiet – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_{k|a}$ ,

- odsetek osób z wyższym wykształceniem (i wynikający z niego odsetek osób bez wyższego wykształcenia) w populacji aktywnych zawodowo mężczyzn – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_{m|a}$ ,
- odsetek osób z wyższym wykształceniem (i wynikający z niego odsetek osób bez wyższego wykształcenia) w połączonych populacjach aktywnych zawodowo kobiet i mężczyzn – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_a$ ,
- lukę absolutną między odsetkiem osób z wyższym wykształceniem w populacji aktywnych zawodowo kobiet i odsetkiem osób z wyższym wykształceniem w populacji aktywnych zawodowo mężczyzn (i wynikającą z niej lukę absolutną między odsetkiem osób bez wyższego wykształcenia w populacji aktywnych zawodowo kobiet i odsetkiem osób bez wyższego wykształcenia w populacji aktywnych zawodowo mężczyzn) – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_{k|a} - p_{m|a}$ ,
- lukę względną między odsetkiem osób z wyższym wykształceniem w populacji aktywnych zawodowo kobiet i odsetkiem osób z wyższym wykształceniem w populacji aktywnych zawodowo mężczyzn (i wynikającą z niej lukę względną między odsetkiem osób bez wyższego wykształcenia w populacji aktywnych zawodowo kobiet i odsetkiem osób bez wyższego wykształcenia w populacji aktywnych zawodowo mężczyzn) – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $\frac{p_{k|a} - p_{m|a}}{p_a}$ .

Otrzymane wartości przedstawiono w tabeli 6.4.

Tabela 6.4. Płeć a poziom wykształcenia w populacji osób aktywnych zawodowo

Wyszczególnienie	Osoby aktywne zawodowo		Osoby aktywne zawodowo		
	mające wyższe wykształcenie	niemające wyższego wykształcenia	mające wyższe wykształcenie	niemające wyższego wykształcenia	
1	2	3	4	5	
		2003 r.		2004 r.	
$p_{k a}$		18,9	81,1	20,8	79,2
$p_{m a}$	%	13,2	86,8	14,6	85,4
$p_a$		15,8	84,2	17,4	82,6
$p_{k a} - p_{m a}$	p.p.	5,7	-5,7	6,2	-6,2
$\frac{p_{k a} - p_{m a}}{p_a}$	%	35,8	-6,7	35,7	-7,5



1		2		3		4		5	
		2005 r.				2006 r.			
$p_{k a}$	%	23,2	76,8	25,3	74,7				
$p_{m a}$		15,3	84,7	16,4	83,6				
$p_a$		18,9	81,1	20,4	79,6				
$p_{k a} - p_{m a}$	p.p.	7,8	-7,8	8,8	-8,8				
$\frac{p_{k a} - p_{m a}}{p_a}$	%	41,3	-9,6	43,1	-11,1				
		2007 r.				2008 r.			
$p_{k a}$	%	26,9	73,1	28,4	71,6				
$p_{m a}$		17,1	82,9	17,8	82,2				
$p_a$		21,5	78,5	22,6	77,4				
$p_{k a} - p_{m a}$	p.p.	9,8	-9,8	10,6	-10,6				
$\frac{p_{k a} - p_{m a}}{p_a}$	%	45,7	-12,5	47,1	-13,7				
		2009 r.				2010 r.			
$p_{k a}$	%	30,9	69,1	32,6	67,4				
$p_{m a}$		19,2	80,8	20,4	79,6				
$p_a$		24,5	75,5	25,9	74,1				
$p_{k a} - p_{m a}$	p.p.	11,7	-11,7	12,2	-12,2				
$\frac{p_{k a} - p_{m a}}{p_a}$	%	47,9	-15,6	47,1	-16,5				
		2011 r.				2012 r.			
$p_{k a}$	%	34,0	66,0	35,7	64,3				
$p_{m a}$		21,0	79,0	22,1	77,9				
$p_a$		26,8	73,2	28,2	71,8				
$p_{k a} - p_{m a}$	p.p.	13,1	-13,1	13,6	-13,6				
$\frac{p_{k a} - p_{m a}}{p_a}$	%	48,7	-17,8	48,2	-18,9				
		2013 r.				2014 r.			
$p_{k a}$	%	37,4	62,6	39,1	60,9				
$p_{m a}$		23,2	76,8	24,3	75,7				
$p_a$		29,6	70,4	31,0	69,0				
$p_{k a} - p_{m a}$	p.p.	14,2	-14,2	14,8	-14,8				
$\frac{p_{k a} - p_{m a}}{p_a}$	%	48,0	-20,2	47,7	-21,4				
		2015 r.				2016 r.			
$p_{k a}$	%	40,6	59,4	41,7	58,3				
$p_{m a}$		24,8	75,2	25,3	74,7				
$p_a$		31,9	68,1	32,6	67,4				

1		2	3	4	5	
$p_{k a} - p_{m a}$	p.p.	15,8	-15,8	16,4	-16,4	
$\frac{p_{k a} - p_{m a}}{p_a}$	%	49,6	-23,2	50,3	-24,4	
			2017 r.		2018 r.	
$p_{k a}$	%	42,8	57,2	44,2	55,8	
$p_{m a}$		26,3	73,7	27,1	72,9	
$p_a$		33,7	66,3	34,8	65,2	
$p_{k a} - p_{m a}$	p.p.	16,5	-16,5	17,1	-17,1	
$\frac{p_{k a} - p_{m a}}{p_a}$	%	49,1	-25,0	49,2	-26,2	
			2019 r.		2020 r.	
$p_{k a}$	%	45,7	54,3	46,9	53,1	
$p_{m a}$		28,0	72,0	28,3	71,7	
$p_a$		35,9	64,1	36,6	63,4	
$p_{k a} - p_{m a}$	p.p.	17,7	-17,7	18,7	-18,7	
$\frac{p_{k a} - p_{m a}}{p_a}$	%	49,4	-27,7	51,0	-29,5	

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

W oparciu o informacje z tabeli 6.4 dla każdego roku obliczono statystykę  $\chi^2$  oraz bazujący na wartości tej statystyki współczynnik  $V$  Cramera. Wyznaczono też wartości metryki  $d$ . Uzyskane wyniki zebrano w tabeli 6.5.

Tabela 6.5. Wartości statystyki  $\chi^2$ , współczynnika  $V$  Cramera oraz metryki  $d$  otrzymane w badaniu zależności między płcią i poziomem wykształcenia w populacji osób aktywnych zawodowo w Polsce

Lata	Statystyka $\chi^2$	Współczynnik $V$	Metryka $d$ (p.p.)
1	2	3	4
2003	101 662,4	0,077	11,3
2004	113 922,7	0,082	12,5
2005	169 220,8	0,099	15,6
2006	200 519,3	0,109	17,6
2007	239 078,4	0,119	19,7
2008	272 109,7	0,126	21,2
2009	319 234,1	0,136	23,5
2010	328 596,9	0,139	24,4

1	2	3	4
2011	369 981,1	0,147	26,1
2012	391 101,6	0,150	27,2
2013	415 855,5	0,155	28,4
2014	441 658,0	0,159	29,6
2015	495 705,1	0,169	31,6
2016	523 497,7	0,174	32,8
2017	523 271,1	0,174	33,1
2018	547 813,4	0,179	34,2
2019	575 433,8	0,184	35,5
2020	630 913,6	0,193	37,4

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli 6.4.

Metryka  $d$  skalkulowana dla 2003 r. wyniosła 11,3 p.p. Od 2003 do 2020 roku wzrosła ona do pułapu 37,4 p.p. Stanowi to poparcie hipotezy, że pod względem poziomu wykształcenia populacja aktywnych zawodowo kobiet różniła się od populacji takich mężczyzn bardziej w 2020 r. niż w roku 2003. Fakt oddalenia się od siebie frakcji osób posiadających wyższe wykształcenie wśród czynnych zawodowo kobiet i frakcji osób posiadających wyższe wykształcenie wśród czynnych zawodowo mężczyzn potwierdza także analiza wartości współczynnika  $V$  Cramera. Otóż wartość tej miary w 2003 r. wyniosła 0,077, a w 2020 r. osiągnęła pułap 0,193. Związek między płcią i poziomem wykształcenia w zbiorowości osób aktywnych zawodowo stał się więc na przestrzeni obserwowanych 18 lat silniejszy.

### 6.3. Zależność między płcią i poziomem wykształcenia w zbiorowości osób biernych zawodowo

Dzięki zrealizowanemu w rozdziale czwartym zadaniu badawczemu wiadomo, że w Polsce od 2008 r. bierne zawodowo kobiety względnie częściej niż bierni mężczyźni zdobywają wyższe wykształcenie oraz że wśród osób nieaktywnych zawodowo odsetek kobiet z wyższym wykształceniem i odsetek takich mężczyzn coraz bardziej się od siebie oddalają. Na tej podstawie postawiono hipotezę, że siła zależności między płcią i posiadaniem wyższego wykształcenia w zbiorowości osób biernych zawodowo rośnie. W celu poparcia tej konstatacji postanowiono zestawzić ze sobą wartości współczynnika  $V$  Cramera uzyskane dla kolejnych lat. Sformułowana

hipoteza dodatkowo potwierdzona zostanie na podstawie prześledzenia zmian w czasie wartości metryki  $d$ . Aby zrealizować te zamierzenia, najpierw obliczono:

- odsetek osób z wyższym wykształceniem (i wynikający z niego odsetek osób bez wyższego wykształcenia) w populacji biernych zawodowo kobiet – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_{k|b}$ ,
- odsetek osób z wyższym wykształceniem (i wynikający z niego odsetek osób bez wyższego wykształcenia) w populacji biernych zawodowo mężczyzn – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_{m|b}$ ,
- odsetek osób z wyższym wykształceniem (i wynikający z niego odsetek osób bez wyższego wykształcenia) w połączonych populacjach biernych zawodowo kobiet i mężczyzn – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_b$ ,
- lukę absolutną między odsetkiem osób z wyższym wykształceniem w populacji biernych zawodowo kobiet i odsetkiem osób z wyższym wykształceniem w populacji biernych zawodowo mężczyzn (i wynikającą z niej lukę absolutną między odsetkiem osób bez wyższego wykształcenia w populacji biernych zawodowo kobiet i odsetkiem osób bez wyższego wykształcenia w populacji biernych zawodowo mężczyzn) – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $P_{k|b} - P_{m|b}$ ,
- lukę względną między odsetkiem osób z wyższym wykształceniem w populacji biernych zawodowo kobiet i odsetkiem osób z wyższym wykształceniem w populacji biernych zawodowo mężczyzn (i wynikającą z niej lukę względną między odsetkiem osób bez wyższego wykształcenia w populacji biernych zawodowo kobiet i odsetkiem osób bez wyższego wykształcenia w populacji biernych zawodowo mężczyzn) – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $\frac{P_{k|b} - P_{m|b}}{p_b}$ .

Otrzymane wartości umieszczono w tabeli 6.6.

Tabela 6.6. Płeć a poziom wykształcenia w populacji osób biernych zawodowo

Wyszczególnienie	Osoby bierne zawodowo		Osoby bierne zawodowo	
	mające wyższe wykształcenie	niemające wyższego wykształcenia	mające wyższe wykształcenie	niemające wyższego wykształcenia
1	2	3	4	5
	2003 r.		2004 r.	
$p_{k b}$	4,6	95,4	5,3	94,7
$p_{m b}$	5,3	94,7	6,1	93,9
$p_b$	4,9	95,1	5,6	94,4

1		2		3		4		5	
$p_{k b} - p_{m b}$	p.p.	-0,7	0,7	-0,8	0,8	-0,8	0,8	-0,8	0,8
$\frac{p_{k b} - p_{m b}}{p_b}$	%	-14,9	0,8	-13,9	0,8	-13,9	0,8	-13,9	0,8
		2005 r.				2006 r.			
$p_{k b}$	%	5,6	94,4	5,9	94,1	5,9	94,1	5,9	94,1
$p_{m b}$		6,5	93,5	6,5	93,5	6,5	93,5	6,5	93,5
$p_b$		6,0	94,0	6,1	93,9	6,1	93,9	6,1	93,9
$p_{k b} - p_{m b}$	p.p.	-0,9	0,9	-0,5	0,5	-0,5	0,5	-0,5	0,5
$\frac{p_{k b} - p_{m b}}{p_b}$	%	-15,7	1,0	-8,9	0,6	-8,9	0,6	-8,9	0,6
		2007 r.				2008 r.			
$p_{k b}$	%	6,4	93,6	6,8	93,2	6,8	93,2	6,8	93,2
$p_{m b}$		6,4	93,6	6,5	93,5	6,5	93,5	6,5	93,5
$p_b$		6,4	93,6	6,7	93,3	6,7	93,3	6,7	93,3
$p_{k b} - p_{m b}$	p.p.	0,0	0,0	0,3	-0,3	0,3	-0,3	0,3	-0,3
$\frac{p_{k b} - p_{m b}}{p_b}$	%	0,0	0,0	4,9	-0,4	4,9	-0,4	4,9	-0,4
		2009 r.				2010 r.			
$p_{k b}$	%	7,3	92,7	8,1	91,9	8,1	91,9	8,1	91,9
$p_{m b}$		6,6	93,4	7,4	92,6	7,4	92,6	7,4	92,6
$p_b$		7,1	92,9	7,8	92,2	7,8	92,2	7,8	92,2
$p_{k b} - p_{m b}$	p.p.	0,7	-0,7	0,6	-0,6	0,6	-0,6	0,6	-0,6
$\frac{p_{k b} - p_{m b}}{p_b}$	%	9,7	-0,7	8,0	-0,7	8,0	-0,7	8,0	-0,7
		2011 r.				2012 r.			
$p_{k b}$	%	8,8	91,2	9,5	90,5	9,5	90,5	9,5	90,5
$p_{m b}$		7,8	92,2	8,1	91,9	8,1	91,9	8,1	91,9
$p_b$		8,4	91,6	9,0	91,0	9,0	91,0	9,0	91,0
$p_{k b} - p_{m b}$	p.p.	1,0	-1,0	1,4	-1,4	1,4	-1,4	1,4	-1,4
$\frac{p_{k b} - p_{m b}}{p_b}$	%	11,9	-1,1	16,1	-1,6	16,1	-1,6	16,1	-1,6
		2013 r.				2014 r.			
$p_{k b}$	%	9,9	90,1	10,4	89,6	10,4	89,6	10,4	89,6
$p_{m b}$		8,4	91,6	8,9	91,1	8,9	91,1	8,9	91,1
$p_b$		9,3	90,7	9,8	90,2	9,8	90,2	9,8	90,2
$p_{k b} - p_{m b}$	p.p.	1,5	-1,5	1,5	-1,5	1,5	-1,5	1,5	-1,5
$\frac{p_{k b} - p_{m b}}{p_b}$	%	16,6	-1,7	15,6	-1,7	15,6	-1,7	15,6	-1,7

1		2		3		4		5	
		2015 r.				2016 r.			
$p_{k b}$	%	10,5	89,5	11,0	89,0				
$p_{m b}$		9,0	91,0	9,0	91,0				
$p_b$		9,9	90,1	10,2	89,8				
$p_{k b} - p_{m b}$	p.p.	1,5	-1,5	2,0	-2,0				
$\frac{p_{k b} - p_{m b}}{p_b}$	%	15,2	-1,7	19,5	-2,2				
		2017 r.				2018 r.			
$p_{k b}$	%	11,8	88,2	12,0	88,0				
$p_{m b}$		9,2	90,8	9,2	90,8				
$p_b$		10,8	89,2	11,0	89,0				
$p_{k b} - p_{m b}$	p.p.	2,6	-2,6	2,8	-2,8				
$\frac{p_{k b} - p_{m b}}{p_b}$	%	24,2	-2,9	25,3	-3,1				
		2019 r.				2020 r.			
$p_{k b}$	%	12,3	87,7	12,7	87,3				
$p_{m b}$		9,8	90,2	10,4	89,6				
$p_b$		11,3	88,7	11,8	88,2				
$p_{k b} - p_{m b}$	p.p.	2,4	-2,4	2,3	-2,3				
$\frac{p_{k b} - p_{m b}}{p_b}$	%	21,3	-2,7	19,2	-2,6				

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

W oparciu o informacje z tabeli 6.6 dla każdego roku obliczono statystykę  $\chi^2$  oraz bazujący na wartości tej statystyki współczynnik  $V$  Cramera. Wyznaczono też wartości metryki  $d$ . Uzyskane wyniki zebrano w tabeli 6.7.

Tabela 6.7. Wartości statystyki  $\chi^2$ , współczynnika  $V$  Cramera oraz metryki  $d$  otrzymane w badaniu zależności między płcią i poziomem wykształcenia w populacji osób biernych zawodowo w Polsce

Lata	Statystyka $\chi^2$	Współczynnik $V$	Metryka $d$ (p.p.)
1	2	3	4
2003	3815,4	0,017	1,4
2004	3887,8	0,017	1,6
2005	5257,8	0,019	1,9
2006	1778,3	0,011	1,1

1	2	3	4
2007	0,0	0,000	0,0
2008	585,4	0,006	0,7
2009	2393,4	0,013	1,4
2010	1779,3	0,011	1,2
2011	4254,1	0,018	2,0
2012	8334,0	0,025	2,9
2013	9178,6	0,026	3,1
2014	8528,6	0,025	3,1
2015	8181,9	0,025	3,0
2016	13 793,2	0,032	4,0
2017	22 338,3	0,041	5,2
2018	24 693,5	0,043	5,5
2019	18 237,9	0,037	4,8
2020	15 444,4	0,034	4,5

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli 6.6.

Metryka  $d$  skalkulowana dla 2003 r. wyniosła 1,4 p.p. Wówczas udział osób z wyższym wykształceniem wśród biernych zawodowo kobiet był mniejszy niż udział osób z wyższym wykształceniem wśród biernych zawodowo mężczyzn. Na przestrzeni kilku lat udziały te się zrównały i w 2007 r. wartość metryki  $d$  równała się zero. W następnych latach osoby z dyplomem uczelni występowały już częściej w populacji biernych zawodowo kobiet niż w populacji biernych zawodowo mężczyzn. W 2020 roku statystyka  $d$  była na poziomie 4,5 p.p., co oznacza, że nastąpił jej wzrost nie tylko w stosunku do roku 2007, lecz również w stosunku do 2003 r. Stanowi to poparcie hipotezy, że pod względem poziomu wykształcenia populacja biernych zawodowo kobiet różniła się od populacji takich mężczyzn bardziej w 2020 r. niż w roku 2003. Fakt oddalenia się od siebie frakcji osób posiadających wyższe wykształcenie wśród biernych zawodowo kobiet i frakcji osób posiadających wyższe wykształcenie wśród biernych zawodowo mężczyzn potwierdza także analiza wartości współczynnika  $V$  Cramera. Otóż wartość tej miary w 2003 r. wyniosła 0,017, a w 2020 r. osiągnęła pułap 0,034. Związek między płcią i poziomem wykształcenia w zbiorowości osób nieaktywnych zawodowo stał się więc na przestrzeni obserwowanych 18 lat silniejszy.

#### 6.4. Aktywność zawodowa a siła związku między płcią i poziomem wykształcenia

Jak wskazano na podstawie wyników przeprowadzonych w rozdziale czwartym eksploracji, w każdym sprawdzonym roku większa dysproporcja między odsetkiem mających wyższe wykształcenie kobiet i odsetkiem takich mężczyzn ujawniała się wśród osób czynnych zawodowo niż wśród osób biernych zawodowo. Nie tylko luka absolutna, ale też luka względna były w populacji ludności aktywnej dużo większe niż w populacji ludności biernej. Sugerowało to istnienie znacznie silniejszej zależności między płcią i poziomem wykształcenia w zbiorowości aktywnych zawodowo niż w zbiorowości biernych zawodowo. W niniejszym podrozdziale hipoteza ta zostanie zweryfikowana.

W tabeli 6.8 zebrano wartości miar  $d$  i  $V$ , które to wartości uzyskano w badaniu zależności między płcią i poziomem wykształcenia w populacji osób czynnych zawodowo oraz w populacji osób biernych zawodowo.

W każdym roku w przypadku osób aktywnych zawodowo uzyskano wartości  $d$  na poziomie wyraźnie wyższym niż w przypadku osób biernych zawodowo, a zatem rozbieżności między rozkładem poziomu wykształcenia w populacji kobiet i rozkładem poziomu wykształcenia w populacji mężczyzn były wśród ludności aktywnej zawodowo znacznie większe niż wśród ludności biernej zawodowo.

Z przyrównania do siebie ostatnich kolumn tabeli 6.8 wynika, że dla współczynnika  $V$  Cramera też otrzymuje się wyraźnie większe wartości w populacji czynnych zawodowo niż w populacji biernych zawodowo. Świadczy to o prawdziwości stwierdzenia, że zależność między tym, czy dana osoba jest kobietą czy mężczyzną, a tym, czy posiada wykształcenie na poziomie wyższym czy nie, jest dużo silniejsza w zbiorowości aktywnych zawodowo niż w zbiorowości biernych zawodowo. Analiza wartości współczynnika  $V$  Cramera doprowadziła przeto do takich samych wniosków, co analiza wartości metryki  $d$ .

Dodatkowo należy zwrócić uwagę na jeszcze jeden fakt. Otóż w 2003 r. statystyka  $d$  obliczona dla aktywnych zawodowo wynosiła 11,3 p.p. Potem wartość jej rosła na tyle szybko, że w 2020 r. wyniosła aż 37,4 p.p. Oznacza to, że różnice między odsetkami osób z wyższym wykształceniem w populacji czynnych zawodowo kobiet i populacji czynnych zawodowo mężczyzn w ciągu lat 2003–2020 znacznie się pogłębiły. Duży wzrost siły zależności między płcią i poziomem wykształcenia wśród ludności czynnej zawodowo można zaobserwować także na podstawie kształtowania się współczynnika  $V$  Cramera. W przypadku osób aktywnych dla 2003 r. uzyskano wartość  $V$  równą 0,077, a dla 2020 r. otrzymano już 0,193. Analiza wartości



obydwu statystyk – czyli i  $d$ , i  $V$  – prowadzi bezsprzecznie do tej samej konkluzji: dysproporcja między frakcją osób z wyższym wykształceniem wśród czynnych zawodowo kobiet i frakcją osób z wyższym wykształceniem wśród czynnych zawodowo mężczyzn na przestrzeni 18 badanych lat bardzo się powiększyła.

Tabela 6.8. Wartości miar  $d$  i  $V$  otrzymane w badaniu zależności między płcią i poziomem wykształcenia wśród osób aktywnych zawodowo oraz wśród osób biernych zawodowo

Lata	Wartość miary $d$ obliczona dla populacji (p.p.)			Wartość miary $V$ obliczona dla populacji		
	aktywnych	>	biernych	aktywnych	>	biernych
2003	11,3	>	1,4	0,077	>	0,017
2004	12,5	>	1,6	0,082	>	0,017
2005	15,6	>	1,9	0,099	>	0,019
2006	17,6	>	1,1	0,109	>	0,011
2007	19,7	>	0,0	0,119	>	0,000
2008	21,2	>	0,7	0,126	>	0,006
2009	23,5	>	1,4	0,136	>	0,013
2010	24,4	>	1,2	0,139	>	0,011
2011	26,1	>	2,0	0,147	>	0,018
2012	27,2	>	2,9	0,150	>	0,025
2013	28,4	>	3,1	0,155	>	0,026
2014	29,6	>	3,1	0,159	>	0,025
2015	31,6	>	3,0	0,169	>	0,025
2016	32,8	>	4,0	0,174	>	0,032
2017	33,1	>	5,2	0,174	>	0,041
2018	34,2	>	5,5	0,179	>	0,043
2019	35,5	>	4,8	0,184	>	0,037
2020	37,4	>	4,5	0,193	>	0,034

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabel 6.5 i 6.7.

Skoro w całym rozpatrywanym czasie utrzymywała się prawidłowość, że związek między płcią i poziomem wykształcenia jest dużo silniejszy w zbiorowości ludności aktywnej zawodowo niż w zbiorowości ludności biernej zawodowo, przy czym wykształcenie na poziomie wyższym relatywnie częściej zdobywają kobiety niż mężczyźni, a w grupie aktywnych zawodowo jest nadreprezentacja osób z wyższym wykształceniem, to można wysnuć przypuszczenie, iż wśród kobiet jest większa zależność między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową niż wśród

mężczyzn. Przepuszczenie to będzie przedmiotem weryfikacji w rozdziale ósmym książki.

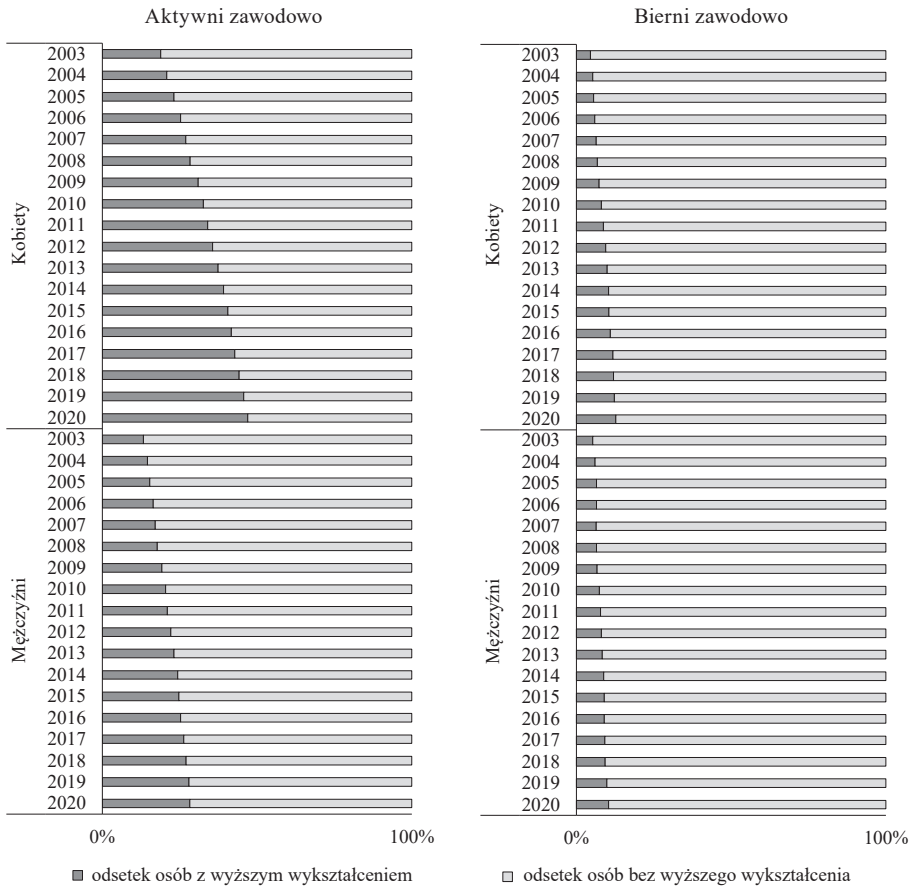
## Podsumowanie rozdziału szóstego

W Polsce w 2020 roku na każde 1000 osób w wieku 15 i więcej lat 257 miało wyższe wykształcenie. Kobiety stosunkowo częściej niż mężczyźni mogły pochwalić się posiadaniem dyplomu ukończenia studiów. W 2020 roku na każde 1000 kobiet w wieku 15 i więcej lat 291 miało wyższe wykształcenie, zaś w populacji mężczyzn liczba ta wyniosła wówczas 220.

W niniejszym rozdziale przedstawiono badania, w ramach których wykazano, że przewaga edukacyjna kobiet jest większa wśród osób aktywnych zawodowo niż wśród osób biernych zawodowo. W 2020 roku w populacji aktywnych na każde 1000 badanych kobiet 469 osób miało wyższe wykształcenie, a w przypadku mężczyzn liczba ta opiewała na 283. Z kolei w populacji biernych na każde 1000 badanych kobiet 127 z nich posiadało dyplom uczelni. Dla mężczyzn było to 104.

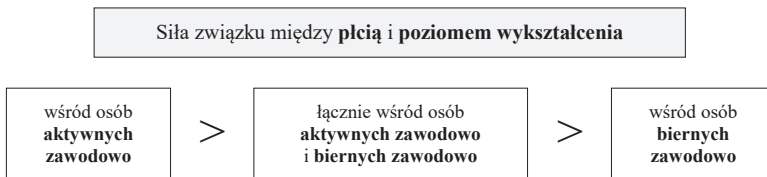
Rysunek 6.1 daje możliwość porównania – dla wszystkich 18 rozważanych lat – wielkości rozżewu między odsetkiem mających wyższe wykształcenie kobiet i odsetkiem takich mężczyzn osobno dla ludności czynnej oraz osobno dla ludności nieczynnej zawodowo.

Odsetek posiadających wyższe wykształcenie kobiet i odsetek posiadających wyższe wykształcenie mężczyzn coraz bardziej się od siebie oddalają, co jest tożsame z powiedzeniem, że umacnia się związek między płcią i występowaniem bądź brakiem wyższego wykształcenia. Na przestrzeni lat 2003–2020 różnice między kobietami i mężczyznami w badanym aspekcie ewidentnie się pogłębiły i w zbiorowości osób aktywnych zawodowo, i w zbiorowości osób biernych zawodowo. W sposób bezpośredni przełożyło się to na znaczny wzrost siły związku między płcią i poziomem wykształcenia wśród ludności aktywnej zawodowo oraz wśród ludności biernej zawodowo. Jednakże w każdym analizowanym roku większa rozbieżność między udziałem subgroupy osób z wyższym wykształceniem wśród kobiet i udziałem subgroupy osób z wyższym wykształceniem wśród mężczyzn występowała w ramach populacji ludności czynnej niż w ramach populacji ludności nieczynnej zawodowo.



Rysunek 6.1. Aktywność zawodowa a zależność między płcią i poziomem wykształcenia

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabel 6.4 i 6.6.



Rysunek 6.2. Aktywność zawodowa a siła związku między płcią i poziomem wykształcenia

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 6.8.

Wyniki zaprezentowanego w rozdziale szóstym badania doprowadziły do bardzo ważnej konstatacji, a mianowicie, że zależność między tym, czy dana osoba jest kobietą czy mężczyzną, a tym, czy ma wykształcenie na poziomie wyższym, czy takiego wykształcenia nie ma, jest silniejsza w zbiorowości mieszkańców Polski, którzy są aktywni zawodowo, niż w zbiorowości mieszkańców Polski, którzy są bierni zawodowo. Wyprowadzoną relację w sposób syntetyczny przedstawiono na rysunku 6.2.

## Rozdział 7

### Zależność między płcią i aktywnością zawodową

#### 7.1. Zależność między płcią i aktywnością zawodową w zbiorowości całkowitej

Dzięki zrealizowanemu w podrozdziale 5.2 zadaniu badawczemu wiadomo, że w Polsce kobiety względnie rzadziej niż mężczyźni są aktywne zawodowo oraz że odsetek czynnych zawodowo kobiet i odsetek takich mężczyzn coraz bardziej się od siebie oddalają. Na tej podstawie postawiono hipotezę, że siła zależności między płcią i aktywnością zawodową rośnie. W celu poparcia tej konstatacji postanowiono zestawić ze sobą wartości współczynnika  $V$  Cramera uzyskane dla kolejnych lat. Sformułowana hipoteza dodatkowo potwierdzona zostanie na podstawie prześledzenia zmian w czasie wartości metryki  $d$ . Aby zrealizować te zamierzenia, najpierw obliczono:

- odsetek osób aktywnych zawodowo (i wynikający z niego odsetek osób biernych zawodowo) w populacji kobiet – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_k$ ,
- odsetek osób aktywnych zawodowo (i wynikający z niego odsetek osób biernych zawodowo) w populacji mężczyzn – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_m$ ,
- odsetek osób aktywnych zawodowo (i wynikający z niego odsetek osób biernych zawodowo) w połączonych populacjach kobiet i mężczyzn – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p$ ,
- lukę absolutną między odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji kobiet i odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji mężczyzn (i wynikającą z niej lukę absolutną między odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji kobiet i odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji mężczyzn) – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_k - p_m$ ,
- lukę względną między odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji kobiet i odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji mężczyzn (i wynikającą z niej lukę względną między odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji kobiet i odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji mężczyzn) – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $\frac{p_k - p_m}{p}$ .

Otrzymane wartości umieszczono w tabeli 7.1.

Tabela 7.1. Płeć a aktywność zawodowa

Wyszczególnienie		Osoby		Osoby	
		aktywne zawodowo	biernie zawodowo	aktywne zawodowo	biernie zawodowo
1		2	3	4	5
		2003 r.		2004 r.	
$p_k$	%	48,0	52,0	47,8	52,2
$p_m$		62,2	37,8	62,3	37,7
$p$		54,7	45,3	54,7	45,3
$p_k - p_m$	p.p.	-14,2	14,2	-14,6	14,6
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	-26,0	31,4	-26,6	32,2
		2005 r.		2006 r.	
$p_k$	%	47,7	52,3	46,6	53,4
$p_m$		62,8	37,2	62,1	37,9
$p$		54,9	45,1	54,0	46,0
$p_k - p_m$	p.p.	-15,1	15,1	-15,6	15,6
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	-27,6	33,6	-28,8	33,8
		2007 r.		2008 r.	
$p_k$	%	46,3	53,7	46,6	53,4
$p_m$		61,9	38,1	62,7	37,3
$p$		53,7	46,3	54,2	45,8
$p_k - p_m$	p.p.	-15,7	15,7	-16,1	16,1
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	-29,2	33,9	-29,6	35,1
		2009 r.		2010 r.	
$p_k$	%	47,3	52,7	47,6	52,4
$p_m$		63,4	36,6	63,7	36,3
$p$		54,9	45,1	55,3	44,7
$p_k - p_m$	p.p.	-16,1	16,1	-16,1	16,1
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	-29,4	35,8	-29,2	36,1
		2011 r.		2012 r.	
$p_k$	%	47,8	52,2	48,1	51,9
$p_m$		64,0	36,0	64,3	35,7
$p$		55,5	44,5	55,9	44,1

1		2	3	4	5
$p_k - p_m$	p.p.	-16,3	16,3	-16,1	16,1
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	-29,3	36,6	-28,9	36,6
		2013 r.		2014 r.	
$p_k$	%	48,2	51,8	48,5	51,5
$p_m$		64,4	35,6	64,7	35,3
$p$		55,9	44,1	56,2	43,8
$p_k - p_m$	p.p.	-16,3	16,3	-16,2	16,2
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	-29,1	36,9	-28,8	37,0
		2015 r.		2016 r.	
$p_k$	%	48,4	51,6	48,3	51,7
$p_m$		64,6	35,4	64,8	35,2
$p$		56,2	43,8	56,2	43,8
$p_k - p_m$	p.p.	-16,1	16,1	-16,5	16,5
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	-28,8	36,8	-29,3	37,6
		2017 r.		2018 r.	
$p_k$	%	48,4	51,6	48,5	51,5
$p_m$		65,2	34,8	64,9	35,1
$p$		56,4	43,6	56,3	43,7
$p_k - p_m$	p.p.	-16,8	16,8	-16,5	16,5
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	-29,7	38,5	-29,3	37,7
		2019 r.		2020 r.	
$p_k$	%	48,2	51,8	47,9	52,1
$p_m$		65,0	35,0	65,1	34,9
$p$		56,2	43,8	56,1	43,9
$p_k - p_m$	p.p.	-16,8	16,8	-17,2	17,2
$\frac{p_k - p_m}{p}$	%	-30,0	38,5	-30,6	39,1

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

W oparciu o informacje z tabeli 7.1 dla każdego roku obliczono statystykę  $\chi^2$  oraz bazujący na wartości tej statystyki współczynnik  $V$  Cramera. Wyznaczono też wartości metryki  $d$ . Uzyskane wyniki zebrano w tabeli 7.2.

Tabela 7.2. Wartości statystyki  $\chi^2$ , współczynnika  $V$  Cramera oraz metryki  $d$  otrzymane w badaniu zależności między płcią i aktywnością zawodową ludności Polski

Lata	Statystyka $\chi^2$	Współczynnik $V$	Metryka $d$ (p.p.)
2003	630 608,7	0,143	28,4
2004	665 583,2	0,146	29,2
2005	721 973,4	0,152	30,3
2006	761 621,4	0,156	31,1
2007	773 722,1	0,157	31,4
2008	813 036,2	0,161	32,1
2009	826 226,3	0,162	32,3
2010	815 104,8	0,162	32,3
2011	830 073,6	0,164	32,6
2012	818 561,4	0,162	32,3
2013	829 855,6	0,164	32,5
2014	824 157,1	0,163	32,4
2015	818 061,2	0,163	32,3
2016	845 439,0	0,166	33,0
2017	871 423,4	0,169	33,5
2018	838 430,0	0,166	33,0
2019	870 838,8	0,170	33,7
2020	903 172,8	0,173	34,3

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli 7.1.

Metryka  $d$  skalkulowana dla 2003 r. wyniosła 28,4 p.p. Od 2003 do 2020 roku wzrosła ona do pułapu 34,3 p.p., a zatem pod względem aktywności zawodowej struktura populacji kobiet różniła się od struktury populacji mężczyzn bardziej w 2020 r. niż w roku 2003. Od 2003 do 2020 roku nastąpił również wzrost wartości współczynnika  $V$  Cramera – z 0,143 do pułapu 0,173. Toteż analiza wartości obydwu obliczonych miar – czyli  $d$ , i  $V$  – doprowadziła do tych samych wniosków: siła zależności między płcią i aktywnością zawodową na przestrzeni studiowanego okresu 18 lat wzrosła.



## 7.2. Zależność między płcią i aktywnością zawodową w zbiorowości osób mających wyższe wykształcenie

Dzięki zrealizowanemu w podrozdziale 5.5 zadaniu badawczemu wiadomo, że w Polsce w populacji osób legitymujących się dyplomem ukończenia studiów kobiety względnie rzadziej niż mężczyźni są aktywne zawodowo oraz że wśród osób z wyższym wykształceniem odsetek czynnych zawodowo kobiet i odsetek takich mężczyzn coraz bardziej się od siebie oddalają. Na tej podstawie postawiono hipotezę, że siła zależności między płcią i aktywnością zawodową w zbiorowości osób z wyższym wykształceniem rośnie. W celu poparcia tej konstatacji postanowiono zestawicze sobą wartości współczynnika  $V$  Cramera uzyskane dla kolejnych lat. Sformułowana hipoteza dodatkowo potwierdzona zostanie na podstawie prześledzenia zmian w czasie wartości metryki  $d$ . Aby zrealizować te zamierzenia, najpierw obliczono:

- odsetek osób aktywnych zawodowo (i wynikający z niego odsetek osób biernych zawodowo) w populacji posiadających wyższe wykształcenie kobiet – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_{k|w}$ ,
- odsetek osób aktywnych zawodowo (i wynikający z niego odsetek osób biernych zawodowo) w populacji posiadających wyższe wykształcenie mężczyzn – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_{m|w}$ ,
- odsetek osób aktywnych zawodowo (i wynikający z niego odsetek osób biernych zawodowo) w połączonych populacjach posiadających wyższe wykształcenie kobiet i mężczyzn – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_w$ ,
- lukę absolutną między odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji mających wyższe wykształcenie kobiet i odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji mających wyższe wykształcenie mężczyzn (i wynikającą z niej lukę absolutną między odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji mających wyższe wykształcenie kobiet i odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji mających wyższe wykształcenie mężczyzn) – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_{k|w} - p_{m|w}$ ,
- lukę względną między odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji mających wyższe wykształcenie kobiet i odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji mających wyższe wykształcenie mężczyzn (i wynikającą z niej lukę względną między odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji mających wyższe wykształcenie kobiet i odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji mających wyższe wykształcenie mężczyzn) – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $\frac{p_{k|w} - p_{m|w}}{p_w}$ .

Otrzymane wartości zaprezentowano w tabeli 7.3.

Tabela 7.3. Płeć a aktywność zawodowa w populacji osób posiadających wyższe wykształcenie

Wyszczególnienie		Osoby posiadające wyższe wykształcenie		Osoby posiadające wyższe wykształcenie	
		aktywne zawodowo	biernie zawodowo	aktywne zawodowo	biernie zawodowo
1		2	3	4	5
		2003 r.		2004 r.	
$p_{k w}$		79,2	20,8	78,3	21,7
$p_{m w}$	%	80,4	19,6	79,9	20,1
$p_w$		79,8	20,2	79,0	21,0
$p_{k w} - p_{m w}$	p.p.	-1,2	1,2	-1,7	1,7
$\frac{p_{k w} - p_{m w}}{p_w}$	%	-1,5	6,0	-2,1	7,9
		2005 r.		2006 r.	
$p_{k w}$		79,0	21,0	78,8	21,2
$p_{m w}$	%	79,9	20,1	80,7	19,3
$p_w$		79,4	20,6	79,6	20,4
$p_{k w} - p_{m w}$	p.p.	-0,8	0,8	-1,9	1,9
$\frac{p_{k w} - p_{m w}}{p_w}$	%	-1,1	4,1	-2,3	9,1
		2007 r.		2008 r.	
$p_{k w}$		78,4	21,6	78,5	21,5
$p_{m w}$	%	81,3	18,7	82,2	17,8
$p_w$		79,7	20,3	80,0	20,0
$p_{k w} - p_{m w}$	p.p.	-2,9	2,9	-3,7	3,7
$\frac{p_{k w} - p_{m w}}{p_w}$	%	-3,7	14,4	-4,6	18,5
		2009 r.		2010 r.	
$p_{k w}$		79,1	20,9	78,6	21,4
$p_{m w}$	%	83,4	16,6	82,8	17,2
$p_w$		80,9	19,1	80,4	19,6
$p_{k w} - p_{m w}$	p.p.	-4,3	4,3	-4,2	4,2
$\frac{p_{k w} - p_{m w}}{p_w}$	%	-5,3	22,2	-5,3	21,6
		2011 r.		2012 r.	
$p_{k w}$		78,0	22,0	77,7	22,3
$p_{m w}$	%	82,8	17,2	83,1	16,9
$p_w$		80,0	20,0	79,9	20,1

1		2	3	4	5
$p_{k w} - p_{m w}$	p.p.	-4,8	4,8	-5,4	5,4
$\frac{p_{k w} - p_{m w}}{p_w}$	%	-5,9	23,8	-6,8	27,1
		2013 r.		2014 r.	
$p_{k w}$	%	77,8	22,2	78,0	22,0
$p_{m w}$		83,4	16,6	83,4	16,6
$p_w$		80,1	19,9	80,3	19,7
$p_{k w} - p_{m w}$	p.p.	-5,6	5,6	-5,4	5,4
$\frac{p_{k w} - p_{m w}}{p_w}$	%	-7,0	28,1	-6,8	27,5
		2015 r.		2016 r.	
$p_{k w}$	%	78,4	21,6	78,0	22,0
$p_{m w}$		83,4	16,6	83,8	16,2
$p_w$		80,4	19,6	80,4	19,6
$p_{k w} - p_{m w}$	p.p.	-5,0	5,0	-5,8	5,8
$\frac{p_{k w} - p_{m w}}{p_w}$	%	-6,2	25,5	-7,2	29,5
		2017 r.		2018 r.	
$p_{k w}$	%	77,3	22,7	77,6	22,4
$p_{m w}$		84,3	15,7	84,4	15,6
$p_w$		80,1	19,9	80,4	19,6
$p_{k w} - p_{m w}$	p.p.	-7,0	7,0	-6,9	6,9
$\frac{p_{k w} - p_{m w}}{p_w}$	%	-8,7	35,0	-8,5	35,0
		2019 r.		2020 r.	
$p_{k w}$	%	77,6	22,4	77,3	22,7
$p_{m w}$		84,1	15,9	83,5	16,5
$p_w$		80,2	19,8	79,8	20,2
$p_{k w} - p_{m w}$	p.p.	-6,5	6,5	-6,2	6,2
$\frac{p_{k w} - p_{m w}}{p_w}$	%	-8,1	32,8	-7,8	30,7

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

W oparciu o informacje z tabeli 7.3 dla każdego roku obliczono statystykę  $\chi^2$  oraz bazujący na wartości tej statystyki współczynnik  $V$  Cramera. Wyznaczono też wartości metryki  $d$ . Uzyskane wyniki zebrano w tabeli 7.4.

Tabela 7.4. Wartości statystyki  $\chi^2$ , współczynnika  $V$  Cramera oraz metryki  $d$  otrzymane w badaniu zależności między płcią i aktywnością zawodową w populacji osób z wyższym wykształceniem w Polsce

Lata	Statystyka $\chi^2$	Współczynnik $V$	Metryka $d$ (p.p.)
2003	746,6	0,015	2,4
2004	1 537,6	0,020	3,3
2005	434,9	0,010	1,7
2006	2 267,3	0,023	3,7
2007	5 870,4	0,036	5,8
2008	9 999,2	0,046	7,4
2009	14 872,8	0,053	8,5
2010	15 261,1	0,053	8,5
2011	19 884,7	0,059	9,5
2012	27 424,0	0,067	10,9
2013	30 391,1	0,069	11,2
2014	30 330,3	0,067	10,8
2015	26 429,2	0,062	10,0
2016	36 022,9	0,072	11,6
2017	53 349,5	0,086	13,9
2018	53 523,1	0,085	13,7
2019	48 811,5	0,080	13,0
2020	44 812,9	0,076	12,4

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli 7.3.

Metryka  $d$  skalkulowana dla 2003 r. wyniosła 2,4 p.p. Od 2003 do 2020 roku wzrosła ona do pułapu 12,4 p.p. Stanowi to poparcie hipotezy, że pod względem aktywności zawodowej populacja mających wyższe wykształcenie kobiet różniła się od populacji takich mężczyzn bardziej w 2020 r. niż w roku 2003. Fakt oddalenia się od siebie frakcji osób aktywnych wśród posiadających wyższe wykształcenie kobiet i frakcji osób aktywnych wśród posiadających wyższe wykształcenie mężczyzn potwierdza także analiza wartości współczynnika  $V$  Cramera. Otóż wartość tej miary w 2003 r. wyniosła 0,015, a w 2020 r. osiągnęła pułap 0,076. Związek między płcią i aktywnością zawodową w zbiorowości osób z wyższym wykształceniem stał się więc na przestrzeni obserwowanych 18 lat silniejszy.

### 7.3. Zależność między płcią i aktywnością zawodową w zbiorowości osób niemających wyższego wykształcenia

Dzięki zrealizowanemu w podrozdziale 5.6 zadaniu badawczemu wiadomo, że w Polsce w populacji osób nieposiadających dyplomu uczelni kobiety względnie rzadziej niż mężczyźni są aktywne zawodowo oraz że wśród osób niemających wyższego wykształcenia odsetek czynnych zawodowo kobiet i odsetek takich mężczyzn coraz bardziej się od siebie oddalają. Na tej podstawie postawiono hipotezę, że siła zależności między płcią i aktywnością zawodową w zbiorowości osób bez wyższego wykształcenia rośnie. W celu poparcia tej konstatacji postanowiono zestawić ze sobą wartości współczynnika  $V$  Cramera uzyskane dla kolejnych lat. Sformułowana hipoteza dodatkowo potwierdzona zostanie na podstawie prześledzenia zmian w czasie wartości metryki  $d$ . Aby zrealizować te zamierzenia, najpierw obliczono:

- odsetek osób aktywnych zawodowo (i wynikający z niego odsetek osób biernych zawodowo) w populacji nieposiadających wyższego wykształcenia kobiet – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_{k|u}$ ,
- odsetek osób aktywnych zawodowo (i wynikający z niego odsetek osób biernych zawodowo) w populacji nieposiadających wyższego wykształcenia mężczyzn – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_{m|u}$ ,
- odsetek osób aktywnych zawodowo (i wynikający z niego odsetek osób biernych zawodowo) w połączonych populacjach nieposiadających wyższego wykształcenia kobiet i mężczyzn – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_u$ ,
- lukę absolutną między odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji niemających wyższego wykształcenia kobiet i odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji niemających wyższego wykształcenia mężczyzn (i wynikającą z niej lukę absolutną między odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji niemających wyższego wykształcenia kobiet i odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji niemających wyższego wykształcenia mężczyzn) – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_{k|u} - p_{m|u}$ ,
- lukę względną między odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji niemających wyższego wykształcenia kobiet i odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji niemających wyższego wykształcenia mężczyzn (i wynikającą z niej lukę względną między odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji niemających wyższego wykształcenia kobiet i odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji niemających wyższego wykształcenia mężczyzn) – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $\frac{p_{k|u} - p_{m|u}}{p_u}$ .

Otrzymane wartości przedstawiono w tabeli 7.5.

Tabela 7.5. Płeć a aktywność zawodowa w populacji osób nieposiadających wyższego wykształcenia

Wyszczególnienie		Osoby nieposiadające wyższego wykształcenia		Osoby nieposiadające wyższego wykształcenia	
		aktywne zawodowo	biernie zawodowo	aktywne zawodowo	biernie zawodowo
1		2	3	4	5
		2003 r.		2004 r.	
$p_{k u}$	%	43,9	56,1	43,3	56,7
$p_{m u}$		60,1	39,9	60,1	39,9
$p_u$		51,7	48,3	51,4	48,6
$p_{k u} - p_{m u}$	p.p.	-16,2	16,2	-16,8	16,8
$\frac{p_{k u} - p_{m u}}{p_u}$	%	-31,3	33,5	-32,6	34,5
		2005 r.		2006 r.	
$p_{k u}$	%	42,6	57,4	40,9	59,1
$p_{m u}$		60,5	39,5	59,5	40,5
$p_u$		51,2	48,8	49,9	50,1
$p_{k u} - p_{m u}$	p.p.	-17,9	17,9	-18,5	18,5
$\frac{p_{k u} - p_{m u}}{p_u}$	%	-34,9	36,7	-37,1	37,0
		2007 r.		2008 r.	
$p_{k u}$	%	40,2	59,8	40,1	59,9
$p_{m u}$		59,0	41,0	59,6	40,4
$p_u$		49,3	50,7	49,6	50,4
$p_{k u} - p_{m u}$	p.p.	-18,8	18,8	-19,5	19,5
$\frac{p_{k u} - p_{m u}}{p_u}$	%	-38,2	37,2	-39,3	38,6
		2009 r.		2010 r.	
$p_{k u}$	%	40,1	59,9	40,0	60,0
$p_{m u}$		60,0	40,0	60,2	39,8
$p_u$		49,7	50,3	49,9	50,1
$p_{k u} - p_{m u}$	p.p.	-20,0	20,0	-20,2	20,2
$\frac{p_{k u} - p_{m u}}{p_u}$	%	-40,1	39,7	-40,5	40,3
		2011 r.		2012 r.	
$p_{k u}$	%	39,8	60,2	39,8	60,2
$p_{m u}$		60,4	39,6	60,4	39,6
$p_u$		50,0	50,0	50,0	50,0

1		2		3		4		5	
$p_{k u} - p_{m u}$	p.p.	-20,6	20,6	-20,6	20,6	-20,6	20,6	-20,6	20,6
$\frac{p_{k u} - p_{m u}}{p_u}$	%	-41,3	41,2	-41,3	41,3	-41,3	41,3	-41,3	41,3
		2013 r.				2014 r.			
$p_{k u}$	%	39,2	60,8	39,0	61,0	39,0	61,0	39,0	61,0
$p_{m u}$		60,3	39,7	60,3	39,7	60,3	39,7	60,3	39,7
$p_u$		49,6	50,4	49,6	50,4	49,6	50,4	49,6	50,4
$p_{k u} - p_{m u}$	p.p.	-21,0	21,0	-21,3	21,3	-21,3	21,3	-21,3	21,3
$\frac{p_{k u} - p_{m u}}{p_u}$	%	-42,4	41,8	-43,0	42,3	-43,0	42,3	-43,0	42,3
		2015 r.				2016 r.			
$p_{k u}$	%	38,4	61,6	38,0	62,0	38,0	62,0	38,0	62,0
$p_{m u}$		60,1	39,9	60,2	39,8	60,2	39,8	60,2	39,8
$p_u$		49,2	50,8	49,1	50,9	49,1	50,9	49,1	50,9
$p_{k u} - p_{m u}$	p.p.	-21,7	21,7	-22,2	22,2	-22,2	22,2	-22,2	22,2
$\frac{p_{k u} - p_{m u}}{p_u}$	%	-44,1	42,7	-45,3	43,6	-45,3	43,6	-45,3	43,6
		2017 r.				2018 r.			
$p_{k u}$	%	37,8	62,2	37,4	62,6	37,4	62,6	37,4	62,6
$p_{m u}$		60,3	39,7	59,8	40,2	59,8	40,2	59,8	40,2
$p_u$		49,1	50,9	48,6	51,4	48,6	51,4	48,6	51,4
$p_{k u} - p_{m u}$	p.p.	-22,5	22,5	-22,5	22,5	-22,5	22,5	-22,5	22,5
$\frac{p_{k u} - p_{m u}}{p_u}$	%	-45,8	44,1	-46,2	43,7	-46,2	43,7	-46,2	43,7
		2019 r.				2020 r.			
$p_{k u}$	%	36,5	63,5	35,8	64,2	35,8	64,2	35,8	64,2
$p_{m u}$		59,7	40,3	59,9	40,1	59,9	40,1	59,9	40,1
$p_u$		48,1	51,9	47,9	52,1	47,9	52,1	47,9	52,1
$p_{k u} - p_{m u}$	p.p.	-23,2	23,2	-24,0	24,0	-24,0	24,0	-24,0	24,0
$\frac{p_{k u} - p_{m u}}{p_u}$	%	-48,3	44,8	-50,2	46,1	-50,2	46,1	-50,2	46,1

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

W oparciu o informacje z tabeli 7.5 dla każdego roku obliczono statystykę  $\chi^2$  oraz bazujący na wartości tej statystyki współczynnik  $V$  Cramera. Wyznaczono też wartości metryki  $d$ . Uzyskane wyniki zebrano w tabeli 7.6.

Tabela 7.6. Wartości statystyki  $\chi^2$ , współczynnika  $V$  Cramera oraz metryki  $d$  otrzymane w badaniu zależności między płcią i aktywnością zawodową w populacji osób bez wyższego wykształcenia w Polsce

Lata	Statystyka $\chi^2$	Współczynnik $V$	Metryka $d$ (p.p.)
2003	722 508,5	0,162	32,4
2004	767 766,0	0,168	33,5
2005	869 237,1	0,179	35,8
2006	925 595,7	0,185	37,0
2007	952 149,3	0,188	37,7
2008	1 006 286,1	0,195	38,9
2009	1 043 897,0	0,200	39,9
2010	1 039 958,5	0,202	40,4
2011	1 071 271,8	0,206	41,2
2012	1 061 999,6	0,206	41,3
2013	1 089 990,6	0,210	42,1
2014	1 103 204,4	0,213	42,7
2015	1 134 509,2	0,217	43,4
2016	1 168 670,7	0,222	44,4
2017	1 178 887,8	0,225	44,9
2018	1 161 466,8	0,225	44,9
2019	1 225 935,2	0,233	46,5
2020	1 299 255,4	0,240	48,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli 7.5.

Metryka  $d$  skalkulowana dla 2003 r. wyniosła 32,4 p.p. Od 2003 do 2020 roku wzrosła ona do pułapu 48,0 p.p. Stanowi to poparcie hipotezy, że pod względem aktywności zawodowej populacja niemających wyższego wykształcenia kobiet różniła się od populacji takich mężczyzn bardziej w 2020 r. niż w roku 2003. Fakt oddalenia się od siebie frakcji osób aktywnych wśród nieposiadających wyższego wykształcenia kobiet i frakcji osób aktywnych wśród nieposiadających wyższego wykształcenia mężczyzn potwierdza także analiza wartości współczynnika  $V$  Cramera. Otóż wartość tej miary w 2003 r. wyniosła 0,162, a w 2020 r. osiągnęła pułap 0,240. Związek między płcią i aktywnością zawodową w zbiorowości osób bez wyższego wykształcenia stał się więc na przestrzeni obserwowanych 18 lat silniejszy.



#### 7.4. Posiadanie wyższego wykształcenia a siła związku między płcią i aktywnością zawodową

Jak wskazano na podstawie wyników przeprowadzonych w rozdziale piątym eksploracji, w każdym sprawdzonym roku większa dysproporcja między odsetkiem aktywnych zawodowo kobiet i odsetkiem takich mężczyzn ujawniała się wśród osób bez dyplomu ukończenia studiów niż wśród osób mających wyższe wykształcenie. Nie tylko luka absolutna, ale również luka względna była w populacji ludności z wyższym wykształceniem dużo mniejsza niż w populacji ludności bez wyższego wykształcenia. Sugerowało to istnienie znacznie silniejszej zależności między płcią i aktywnością zawodową wśród osób niemających wyższego wykształcenia niż wśród osób posiadających dyplom ukończenia studiów. W niniejszym podrozdziale hipoteza ta zostanie zweryfikowana.

W tabeli 7.7 zebrano wartości miar  $d$  i  $V$ , które to wartości uzyskano w badaniu zależności między płcią i aktywnością zawodową w populacji osób z wyższym wykształceniem oraz w populacji osób bez wyższego wykształcenia.

W każdym roku w przypadku osób z wyższym wykształceniem uzyskano wartości  $d$  na poziomie wyraźnie niższym niż w przypadku osób bez wyższego wykształcenia, a zatem rozbieżności między współczynnikiem aktywności zawodowej obliczonym dla kobiet i współczynnikiem aktywności zawodowej obliczonym dla mężczyzn były w populacji ludności mającej wyższe wykształcenie znacznie mniejsze niż w populacji ludności niemającej wyższego wykształcenia.

Z przyrównania do siebie ostatnich kolumn tabeli 7.7 wynika, że dla współczynnika  $V$  Cramera też otrzymuje się wyraźnie mniejsze wartości w populacji osób z dyplomem uczelni niż w populacji osób bez takiego dyplomu. Świadczy to o prawdziwości stwierdzenia, że zależność między tym, czy dana osoba jest kobietą czy mężczyzną, a tym, czy jest aktywna czy bierna zawodowo, jest dużo słabsza w zbiorowości ludności mającej wyższe wykształcenie niż w zbiorowości ludności niemającej wyższego wykształcenia. Analiza wartości współczynnika  $V$  Cramera doprowadziła przeto do tych samych wniosków, co analiza wartości metryki  $d$ .

Dodatkowo należy zwrócić uwagę na jeszcze jeden fakt. Otóż w 2003 r. statystyka  $d$  obliczona dla zbiorowości osób posiadających wyższe wykształcenie wynosiła tylko 2,4 p.p., ale potem wartość jej rosła na tyle szybko, że w 2020 r. wyniosła 12,4 p.p. Oznacza to, że różnice między odsetkami osób aktywnych zawodowo w populacji kobiet z wyższym wykształceniem i w populacji mężczyzn mających taki sam poziom wykształcenia w ciągu lat 2003–2020 znacznie się pogłębiły. Duży wzrost siły zależności między płcią i aktywnością zawodową wśród ludności

posiadającej dyplom ukończenia studiów można zaobserwować także na podstawie kształtowania się współczynnika  $V$  Cramera. W przypadku osób z wyższym wykształceniem dla 2003 r. uzyskano wartość  $V$  równą 0,015, zaś dla 2020 r. otrzymano już 0,076. Analiza wartości obydwu statystyk – czyli  $d$ , i  $V$  – prowadzi bezsprzecznie do tej samej konkluzji: dysproporcja między frakcją osób czynnych zawodowo wśród wykształconych na poziomie wyższym kobiet i frakcją osób czynnych zawodowo wśród wykształconych na poziomie wyższym mężczyzn na przestrzeni badanych 18 lat bardzo się powiększyła.

Tabela 7.7. Wartości miar  $d$  i  $V$  otrzymane w badaniu zależności między płcią i aktywnością zawodową wśród osób z wyższym wykształceniem oraz wśród osób bez wyższego wykształcenia

Lata	Wartość miary $d$ obliczona dla osób z wykształceniem (p.p.)		Wartość miary $V$ obliczona dla osób z wykształceniem	
	wyższym	innym	wyższym	innym
2003	2,4	< 32,4	0,015	< 0,162
2004	3,3	< 33,5	0,020	< 0,168
2005	1,7	< 35,8	0,010	< 0,179
2006	3,7	< 37,0	0,023	< 0,185
2007	5,8	< 37,7	0,036	< 0,188
2008	7,4	< 38,9	0,046	< 0,195
2009	8,5	< 39,9	0,053	< 0,200
2010	8,5	< 40,4	0,053	< 0,202
2011	9,5	< 41,2	0,059	< 0,206
2012	10,9	< 41,3	0,067	< 0,206
2013	11,2	< 42,1	0,069	< 0,210
2014	10,8	< 42,7	0,067	< 0,213
2015	10,0	< 43,4	0,062	< 0,217
2016	11,6	< 44,4	0,072	< 0,222
2017	13,9	< 44,9	0,086	< 0,225
2018	13,7	< 44,9	0,085	< 0,225
2019	13,0	< 46,5	0,080	< 0,233
2020	12,4	< 48,0	0,076	< 0,240

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabel 7.4 i 7.6.

Skoro w całym rozpatrywanym czasie utrzymywała się prawidłowość, że związek między płcią i aktywnością zawodową jest dużo słabszy w zbiorowości ludności

z wyższym wykształceniem niż w zbiorowości ludności bez wyższego wykształcenia, przy czym kobiety są relatywnie częściej biernie zawodowo niż mężczyźni, a w grupie osób nieposiadających wyższego wykształcenia jest nadreprezentacja osób biernych zawodowo, to można wysnuć przypuszczenie, iż wśród kobiet jest większa zależność między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową niż wśród mężczyzn. Przypuszczenie to będzie przedmiotem weryfikacji w rozdziale ósmym książki.

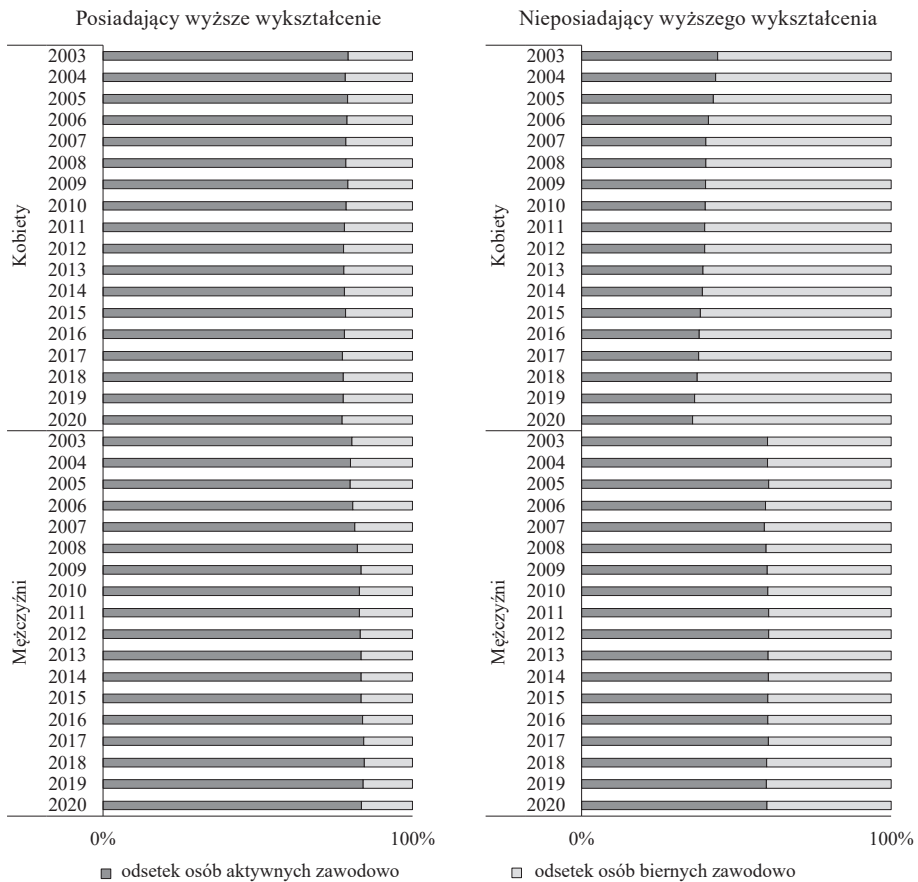
## Podsumowanie rozdziału siódmego

W Polsce w 2020 r. na każdy 1000 osób w wieku 15 i więcej lat 561 osób prowadziło aktywne życie zawodowe. Na niwie zawodowej kobiety są względnie rzadziej aktywne niż mężczyźni. W 2020 roku na każdy 1000 kobiet w wieku 15 i więcej lat 479 było osobami aktywnymi, w populacji mężczyzn zaś liczba ta wyniosła wówczas 651.

W niniejszym rozdziale zaprezentowano badania, w ramach których wykazano, że przewaga mężczyzn w zakresie aktywności zawodowej jest mniejsza wśród osób z wyższym wykształceniem niż wśród osób bez wyższego wykształcenia. W 2020 roku w populacji mającej dyplom ukończenia studiów na każdy 1000 badanych kobiet 773 były aktywne zawodowo, a w przypadku mężczyzn liczba ta opiewała na 835. Z kolei w populacji niemającej dyplomu uczelni na każdy 1000 badanych kobiet 358 z nich posiadało status aktywnych zawodowo. Dla mężczyzn było to 599.

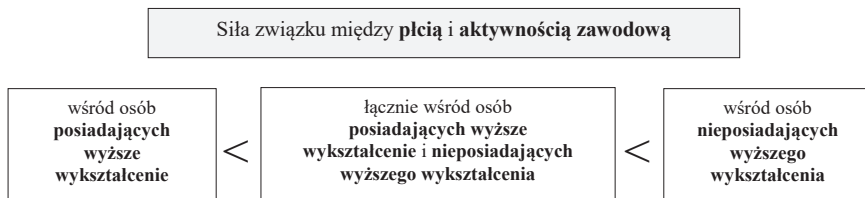
Rysunek 7.1 daje możliwość porównania – dla wszystkich rozważanych 18 lat – wielkości rozżewu między odsetkiem czynnych zawodowo kobiet i odsetkiem takich mężczyzn osobno dla ludności posiadającej wyższe wykształcenie oraz osobno dla ludności nieposiadającej takiego wykształcenia.

Odsetek czynnych zawodowo kobiet i odsetek czynnych zawodowo mężczyzn coraz bardziej się od siebie oddalają, co jest tożsame z powiedzeniem, że umacnia się związek między płcią i występowaniem tudzież brakiem aktywności zawodowej. Na przestrzeni lat 2003–2020 różnice między kobietami i mężczyznami w badanym aspekcie ewidentnie się pogłębiły i w zbiorowości osób z wyższym wykształceniem, i w zbiorowości osób bez wyższego wykształcenia. W sposób bezpośredni przełożyło się to na znaczny wzrost siły związku między płcią i aktywnością zawodową wśród ludności z wyższym wykształceniem oraz wśród ludności bez wyższego wykształcenia. Jednakże w każdym analizowanym roku większa rozbieżność między udziałem klasy aktywnych zawodowo wśród kobiet i udziałem klasy aktywnych zawodowo wśród mężczyzn występowała w ramach populacji osób bez dyplomu ukończenia studiów niż w ramach populacji osób posiadających taki dyplom.



Rysunek 7.1. Poziom wykształcenia a zależność między płcią i aktywnością zawodową

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabel 7.3 i 7.5.



Rysunek 7.2. Poziom wykształcenia a siła związku między płcią i aktywnością zawodową

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 7.7.

Wyniki badania prezentowanego w rozdziale siódmym doprowadziły do bardzo ważnej konstatacji, a mianowicie, że zależność między tym, czy dana osoba jest kobietą czy mężczyzną, a tym, czy ma status osoby czynnej zawodowo czy biernej zawodowo, jest słabsza w zbiorowości mieszkańców Polski posiadających wyższe wykształcenie niż w zbiorowości mieszkańców Polski posiadających inny poziom wykształcenia. Wyprowadzoną relację w sposób syntetyczny przedstawiono na rysunku 7.2.

## Rozdział 8

### Zależność między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową

#### 8.1. Zależność między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w zbiorowości całkowitej

Postawionym zadaniem jest sprawdzenie, jak posiadanie przez daną osobę wyższego wykształcenia przekłada się na jej aktywność zawodową. W tym celu dla każdego roku należącego do okresu obserwowanych 18 lat obliczono współczynnik  $V$  Cramera. Ponadto wyznaczono wartości statystyki  $d$  jako miary stopnia podobieństwa dwóch rozkładów.

Ponieważ współczynnik  $V$  Cramera jest miarą symetryczną, jego wartość określająca siłę zależności między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową byłaby taka sama jak wartość określająca siłę zależności między aktywnością zawodową i poziomem wykształcenia. Za to statystyka  $d$  nie jest miarą symetryczną i jej wartość będzie inna w sytuacji dokonywania porównania rozkładu poziomu wykształcenia w populacji osób aktywnych zawodowo i w populacji osób biernych zawodowo oraz inna w sytuacji dokonywania porównania rozkładu aktywności zawodowej w populacji osób z wyższym wykształceniem i w populacji osób bez wyższego wykształcenia. Wartość tej statystyki będzie w obu tych przypadkach inna nawet wówczas, gdy w porównywanych rozkładach wyodrębni się tylko dwa poziomy wykształcenia: wyższe oraz inne niż wyższe<sup>1</sup>. Dlatego przed przeprowadzeniem obliczeń służących wyznaczeniu statystyki  $d$  bardzo ważne jest ustalenie, czy przedmiotem dociekań ma być wpływ poziomu wykształcenia na aktywność zawodową, czy wpływ aktywności zawodowej na poziom wykształcenia.

Pod względem merytorycznym bardziej uzasadnione wydaje się badanie wpływu poziomu wykształcenia na aktywność zawodową. Zdobycie wykształcenia poszerza bowiem spektrum możliwości jednostki oraz rozbudza w niej potrzebę samorealizacji i zwiększa samoświadomość, czego efektem jest wzrost skłonności do podejmowania aktywności zawodowej. Oczywiście wcale nie musi to oznaczać, że podjęcie aktywności zawodowej nie skutkuje decyzjami w zakresie podnoszenia poziomu

---

<sup>1</sup> Formalnie wykazano to w załączniku D.

wykształcenia. Niemniej jednak, patrząc przez pryzmat celu głównego niniejszej publikacji, bardziej interesujące jest to, jak dysproporcje w poziomie wykształcenia oddziałują na dysproporcje w aktywności zawodowej, a nie na odwrót. Również postawiona w monografii hipoteza podstawowa nakazuje potraktowanie rozbieżności w wartości współczynnika aktywności zawodowej jako prawdopodobnego skutku rozbieżności w poziomie wykształcenia. Ze względów merytorycznych zatem i z uwagi na określony cel główny monografii oraz obraną w niej hipotezę podstawową we wszystkich dalszych etapach realizowanej procedury badawczej przyjęto założenie, że aktywność, a także bierność zawodowa są następstwem posiadania lub nie danego poziomu wykształcenia, a nie że posiadanie lub nie danego poziomu wykształcenia jest następstwem bycia osobą aktywną albo nieaktywną zawodowo.

We wstępie niniejszej książki postawiono hipotezę pomocniczą, wedle której siła zależności między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową rośnie. W podrozdziale 8.1 prawdziwość tej hipotezy będzie przedmiotem weryfikacji. W celu dokonania tej weryfikacji zestawione zostaną ze sobą wartości współczynnika  $V$  Cramera uzyskane dla kolejnych lat. Dodatkowo postanowiono prześledzić zmiany w czasie wartości metryki  $d$ . Aby zrealizować te zamierzenia, najpierw obliczono:

- odsetek osób aktywnych zawodowo (i wynikający z niego odsetek osób biernych zawodowo) w populacji ludności z wyższym wykształceniem – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_w$ ,
- odsetek osób aktywnych zawodowo (i wynikający z niego odsetek osób biernych zawodowo) w populacji ludności bez wyższego wykształcenia – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_u$ ,
- odsetek osób aktywnych zawodowo (i wynikający z niego odsetek osób biernych zawodowo) w połączonych populacjach ludności z wyższym wykształceniem i ludności bez wyższego wykształcenia – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p$ ,
- lukę absolutną między odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji ludności z wyższym wykształceniem i odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji ludności bez wyższego wykształcenia (i wynikającą z niej lukę absolutną między odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji ludności z wyższym wykształceniem i odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji ludności bez wyższego wykształcenia) – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_w - p_u$ ,
- lukę względną między odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji ludności z wyższym wykształceniem i odsetkiem osób aktywnych zawodowo

w populacji ludności bez wyższego wykształcenia (i wynikającą z niej lukę względną między odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji ludności z wyższym wykształceniem i odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji ludności bez wyższego wykształcenia) – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $\frac{P_w - P_u}{p}$ .

Otrzymane wartości przedstawiono w tabeli 8.1.

Tabela 8.1. Poziom wykształcenia a aktywność zawodowa

Wyszczególnienie		Osoby		Osoby	
		aktywne zawodowo	biernie zawodowo	aktywne zawodowo	biernie zawodowo
1		2	3	4	5
		2003 r.		2004 r.	
$p_w$	%	79,8	20,2	79,0	21,0
$p_u$		51,7	48,3	51,4	48,6
$p$		54,7	45,3	54,7	45,3
$p_w - p_u$	p.p.	28,1	-28,1	27,6	-27,6
$\frac{P_w - P_u}{p}$	%	51,3	-62,0	50,5	-61,0
		2005 r.		2006 r.	
$p_w$	%	79,4	20,6	79,6	20,4
$p_u$		51,2	48,8	49,9	50,1
$p$		54,9	45,1	54,0	46,0
$p_w - p_u$	p.p.	28,2	-28,2	29,7	-29,7
$\frac{P_w - P_u}{p}$	%	51,3	-62,5	55,1	-64,6
		2007 r.		2008 r.	
$p_w$	%	79,7	20,3	80,0	20,0
$p_u$		49,3	50,7	49,6	50,4
$p$		53,7	46,3	54,2	45,8
$p_w - p_u$	p.p.	30,4	-30,4	30,5	-30,5
$\frac{P_w - P_u}{p}$	%	56,5	-65,6	56,2	-66,6
		2009 r.		2010 r.	
$p_w$	%	80,9	19,1	80,4	19,6
$p_u$		49,7	50,3	49,9	50,1
$p$		54,9	45,1	55,3	44,7



1		2	3	4	5
$p_w - p_u$	p.p.	31,1	-31,1	30,5	-30,5
$\frac{p_w - p_u}{p}$	%	56,7	-69,1	55,1	-68,2
2011 r.			2012 r.		
$p_w$	%	80,0	20,0	79,9	20,1
$p_u$		50,0	50,0	50,0	50,0
$p$		55,5	44,5	55,9	44,1
$p_w - p_u$	p.p.	30,1	-30,1	30,0	-30,0
$\frac{p_w - p_u}{p}$	%	54,1	-67,6	53,6	-67,9
2013 r.			2014 r.		
$p_w$	%	80,1	19,9	80,3	19,7
$p_u$		49,6	50,4	49,6	50,4
$p$		55,9	44,1	56,2	43,8
$p_w - p_u$	p.p.	30,5	-30,5	30,7	-30,7
$\frac{p_w - p_u}{p}$	%	54,5	-69,2	54,5	-70,1
2015 r.			2016 r.		
$p_w$	%	80,4	19,6	80,4	19,6
$p_u$		49,2	50,8	49,1	50,9
$p$		56,2	43,8	56,2	43,8
$p_w - p_u$	p.p.	31,2	-31,2	31,3	-31,3
$\frac{p_w - p_u}{p}$	%	55,6	-71,2	55,7	-71,6
2017 r.			2018 r.		
$p_w$	%	80,1	19,9	80,4	19,6
$p_u$		49,1	50,9	48,6	51,4
$p$		56,4	43,6	56,3	43,7
$p_w - p_u$	p.p.	31,1	-31,1	31,8	-31,8
$\frac{p_w - p_u}{p}$	%	55,1	-71,4	56,4	-72,8
2019 r.			2020 r.		
$p_w$	%	80,2	19,8	79,8	20,2
$p_u$		48,1	51,9	47,9	52,1
$p$		56,2	43,8	56,1	43,9
$p_w - p_u$	p.p.	32,1	-32,1	31,9	-31,9
$\frac{p_w - p_u}{p}$	%	57,2	-73,4	56,9	-72,7

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

W oparciu o informacje z tabeli 8.1 dla każdego roku obliczono statystykę  $\chi^2$  oraz bazujący na wartości tej statystyki współczynnik  $V$  Cramera. Wyznaczono też wartości metryki  $d$ . Uzyskane wyniki zebrano w tabeli 8.2.

Tabela 8.2. Wartości statystyki  $\chi^2$ , współczynnika  $V$  Cramera oraz miary  $d$  otrzymane w badaniu zależności między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową ludności Polski

Lata	Statystyka $\chi^2$	Współczynnik $V$	Metryka $d$ (p.p.)
2003	953 741,1	0,176	56,2
2004	1 018 737,3	0,181	55,3
2005	1 139 467,3	0,191	56,4
2006	1 333 004,5	0,206	59,5
2007	1 445 040,6	0,215	60,7
2008	1 519 469,7	0,220	60,9
2009	1 709 016,3	0,233	62,3
2010	1 703 935,0	0,235	61,0
2011	1 719 310,2	0,235	60,1
2012	1 788 128,8	0,240	59,9
2013	1 914 889,2	0,248	60,9
2014	2 013 616,4	0,255	61,3
2015	2 119 645,1	0,262	62,4
2016	2 157 389,3	0,265	62,7
2017	2 175 492,7	0,267	62,2
2018	2 303 385,6	0,275	63,6
2019	2 390 356,6	0,281	64,3
2020	2 395 499,8	0,281	63,9

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli 8.1.

Metryka  $d$  skalkulowana dla 2003 r. wyniosła 56,2 p.p. Od 2003 do 2020 roku wzrosła ona do pułapu 63,9 p.p. A więc pod względem aktywności zawodowej struktura populacji osób z wyższym wykształceniem różniła się od struktury populacji osób bez wyższego wykształcenia bardziej w 2020 r. niż w 2003 r. Od 2003 do 2020 roku nastąpił także wzrost wartości współczynnika  $V$  Cramera – z 0,176 do pułapu 0,281. Toteż analiza wartości obydwu obliczonych miar – czyli  $d$ , i  $V$  – doprowadziła do tych samych wniosków: siła zależności między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową na przestrzeni obserwowanego okresu 18 lat wzrosła.

To, że w populacji ludności z wyższym wykształceniem stosunkowo rzadziej występują osoby biernie zawodowo niż w populacji ludności bez wyższego wykształcenia, do jakiegoś stopnia da się wytłumaczyć faktem, że w BAEL za dolną granicę wieku ankietowanej osoby przyjęto 15 lat. Oczywiście jest, że pewna część populacji osób w wieku 15 lat i więcej to ludzie młodzi, którzy nie zdążyli jeszcze wejść na rynek pracy. Osoby młode najczęściej się uczą i nie pracują<sup>2</sup>. W BAEL należą one do kategorii biernych zawodowo. Warto w tym kontekście podkreślić, że w przypadku ludzi młodych przynależność ich do subpopulacji charakteryzowanej danym poziomem wykształcenia wcale nie musi oznaczać, że osoby te nie będą kontynuowały edukacji i zakończą ją właśnie na tym poziomie wykształcenia.

Fakt, że wśród osób biernych zawodowo istnieje nadreprezentacja osób młodych, które są w trakcie kształcenia i z tego względu nie weszły jeszcze na rynek pracy, nie jest przeszkodą w realizacji celu niniejszego badania. Do realizacji tego celu najistotniejsze jest bowiem przeprowadzenie obserwacji zmian zachodzących w czasie i określenie kierunku tych zmian. Podstawą do sformułowania wniosków nie jest zatem rozbieżność między strukturą populacji ludności z wyższym wykształceniem i populacji ludności bez wyższego wykształcenia w jednym wybranym roku, lecz podstawą taką jest porównanie ze sobą wielkości różnic uzyskanych dla 18 następujących po sobie lat. W trakcie rozważanych 18 lat frakcje aktywnych i biernych zawodowo w populacji osób z wyższym wykształceniem coraz bardziej różniły się od frakcji aktywnych i biernych zawodowo w populacji osób bez wyższego wykształcenia, co oznacza, że bycie osobą aktywną albo bierną zawodowo w coraz większym stopniu jest związane z posiadaniem przez tę osobę bądź nieposiadaniem wyższego wykształcenia.

## 8.2. Zależność między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w zbiorowości kobiet

Postawionym zadaniem jest sprawdzenie, jak posiadanie przez kobietę wyższego wykształcenia przekłada się na jej aktywność zawodową. W tym celu dla każdego roku należącego do rozpatrywanego okresu 18 lat postanowiono obliczyć wartość współczynnika  $V$  Cramera. Dodatkowo wyznaczono wartości statystyki  $d$  jako miary stopnia podobieństwa dwóch rozkładów: rozkładu aktywności zawodowej

---

<sup>2</sup> W. Kołodziejczak, F. Wysocki, *Determinanty zmiany stanu aktywności ekonomicznej ludności w Polsce*, „Metody Ilościowe w Badaniach Ekonomicznych” 2012, 1 (13), s. 152.

w populacji kobiet z wyższym wykształceniem i rozkładu aktywności zawodowej w populacji kobiet bez wyższego wykształcenia. Aby zrealizować te zamierzenia, najpierw obliczono:

- odsetek osób aktywnych zawodowo (i wynikający z niego odsetek osób biernych zawodowo) w populacji kobiet z wyższym wykształceniem – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_{w|k}$ ,
- odsetek osób aktywnych zawodowo (i wynikający z niego odsetek osób biernych zawodowo) w populacji kobiet bez wyższego wykształcenia – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_{u|k}$ ,
- odsetek osób aktywnych zawodowo (i wynikający z niego odsetek osób biernych zawodowo) w połączonych populacjach kobiet z wyższym wykształceniem i kobiet bez wyższego wykształcenia – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_k$ ,
- lukę absolutną między odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji kobiet z wyższym wykształceniem i odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji kobiet bez wyższego wykształcenia (i wynikającą z niej lukę absolutną między odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji kobiet z wyższym wykształceniem i odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji kobiet bez wyższego wykształcenia) – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_{w|k} - p_{u|k}$ ,
- lukę względną między odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji kobiet z wyższym wykształceniem i odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji kobiet bez wyższego wykształcenia (i wynikającą z niej lukę względną między odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji kobiet z wyższym wykształceniem i odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji kobiet bez wyższego wykształcenia) – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $\frac{p_{w|k} - p_{u|k}}{p_k}$ .

Otrzymane wartości przedstawiono w tabeli 8.3.

Tabela 8.3. Poziom wykształcenia a aktywność zawodowa kobiet

Wyszczególnienie	Kobiety		Kobiety	
	aktywne zawodowo	biernie zawodowo	aktywne zawodowo	biernie zawodowo
1	2	3	4	5
	2003 r.		2004 r.	
$p_{w k}$	79,2	20,8	78,3	21,7
$p_{u k}$	43,9	56,1	43,3	56,7
$p_k$	48,0	52,0	47,8	52,2

1		2	3	4	5
$P_{w k} - P_{u k}$	p.p.	35,3	-35,3	34,9	-34,9
$\frac{P_{w k} - P_{u k}}{P_k}$	%	73,6	-67,9	73,2	-66,9
2005 r.			2006 r.		
$P_{w k}$	%	79,0	21,0	78,8	21,2
$P_{u k}$		42,6	57,4	40,9	59,1
$P_k$		47,7	52,3	46,6	53,4
$P_{w k} - P_{u k}$	p.p.	36,4	-36,4	37,9	-37,9
$\frac{P_{w k} - P_{u k}}{P_k}$	%	76,4	-69,7	81,3	-70,9
2007 r.			2008 r.		
$P_{w k}$	%	78,4	21,6	78,5	21,5
$P_{u k}$		40,2	59,8	40,1	59,9
$P_k$		46,3	53,7	46,6	53,4
$P_{w k} - P_{u k}$	p.p.	38,2	-38,2	38,3	-38,3
$\frac{P_{w k} - P_{u k}}{P_k}$	%	82,6	-71,1	82,2	-71,8
2009 r.			2010 r.		
$P_{w k}$	%	79,1	20,9	78,6	21,4
$P_{u k}$		40,1	59,9	40,0	60,0
$P_k$		47,3	52,7	47,6	52,4
$P_{w k} - P_{u k}$	p.p.	39,1	-39,1	38,6	-38,6
$\frac{P_{w k} - P_{u k}}{P_k}$	%	82,6	-74,1	81,2	-73,7
2011 r.			2012 r.		
$P_{w k}$	%	78,0	22,0	77,7	22,3
$P_{u k}$		39,8	60,2	39,8	60,2
$P_k$		47,8	52,2	48,1	51,9
$P_{w k} - P_{u k}$	p.p.	38,2	-38,2	37,9	-37,9
$\frac{P_{w k} - P_{u k}}{P_k}$	%	80,1	-73,2	78,8	-73,1
2013 r.			2014 r.		
$P_{w k}$	%	77,8	22,2	78,0	22,0
$P_{u k}$		39,2	60,8	39,0	61,0
$P_k$		48,2	51,8	48,5	51,5
$P_{w k} - P_{u k}$	p.p.	38,6	-38,6	39,0	-39,0
$\frac{P_{w k} - P_{u k}}{P_k}$	%	80,1	-74,4	80,4	-75,7

1		2		3		4		5	
		2015 r.				2016 r.			
$p_{w k}$		78,4		21,6		78,0		22,0	
$p_{u k}$	%	38,4		61,6		38,0		62,0	
$p_k$		48,4		51,6		48,3		51,7	
$p_{w k} - p_{u k}$	p.p.	40,0		-40,0		40,0		-40,0	
$\frac{p_{w k} - p_{u k}}{p_k}$	%	82,5		-77,5		82,8		-77,5	
		2017 r.				2018 r.			
$p_{w k}$		77,3		22,7		77,6		22,4	
$p_{u k}$	%	37,8		62,2		37,4		62,6	
$p_k$		48,4		51,6		48,5		51,5	
$p_{w k} - p_{u k}$	p.p.	39,5		-39,5		40,2		-40,2	
$\frac{p_{w k} - p_{u k}}{p_k}$	%	81,5		-76,5		83,0		-78,0	
		2019 r.				2020 r.			
$p_{w k}$		77,6		22,4		77,3		22,7	
$p_{u k}$	%	36,5		63,5		35,8		64,2	
$p_k$		48,2		51,8		47,9		52,1	
$p_{w k} - p_{u k}$	p.p.	41,1		-41,1		41,4		-41,4	
$\frac{p_{w k} - p_{u k}}{p_k}$	%	85,3		-79,3		86,5		-79,5	

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

W oparciu o informacje z tabeli 8.3 dla każdego roku obliczono statystykę  $\chi^2$  oraz bazujący na wartości tej statystyki współczynnik  $V$  Cramera. Wyznaczono też wartości metryki  $d$ . Uzyskane wyniki zebrano w tabeli 8.4.

Tabela 8.4. Wartości statystyki  $\chi^2$ , współczynnika  $V$  Cramera oraz miary  $d$  otrzymane w badaniu zależności między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową kobiet w Polsce

Lata	Statystyka $\chi^2$	Współczynnik $V$	Metryka $d$ (p.p.)
1	2	3	4
2003	820 048,0	0,225	70,6
2004	884 401,3	0,233	69,9
2005	1 046 716,0	0,253	72,9
2006	1 203 018,8	0,271	75,7
2007	1 294 745,0	0,280	76,5

1	2	3	4
2008	1 365 885,6	0,288	76,7
2009	1 526 401,6	0,304	78,1
2010	1 529 535,5	0,308	77,3
2011	1 561 083,5	0,311	76,5
2012	1 603 815,5	0,315	75,8
2013	1 714 748,3	0,326	77,1
2014	1 810 828,3	0,335	78,0
2015	1 938 619,9	0,347	79,9
2016	1 969 925,2	0,351	80,1
2017	1 954 267,1	0,350	78,9
2018	2 056 556,6	0,360	80,4
2019	2 174 270,6	0,371	82,2
2020	2 246 261,8	0,377	82,9

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli 8.3.

Metryka  $d$  skalkulowana dla 2003 r. wyniosła 70,6 p.p. Od 2003 do 2020 roku wzrosła ona do pułapu 82,9 p.p. Oznacza to, że pod względem aktywności zawodowej populacja kobiet z wyższym wykształceniem różniła się od populacji kobiet bez wyższego wykształcenia bardziej w 2020 r. niż w roku 2003. Od 2003 do 2020 roku nastąpił również wzrost wartości współczynnika  $V$  Cramera – z 0,225 do pułapu 0,377. Toteż analiza wartości obydwu obliczonych miar – czyli  $d$ , i  $V$  – doprowadziła do tych samych wniosków: siła zależności między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową kobiet na przestrzeni obserwowanego okresu 18 lat wzrosła.

### 8.3. Zależność między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w zbiorowości mężczyzn

Postawionym zadaniem jest sprawdzenie, jak posiadanie przez mężczyznę wyższego wykształcenia przekłada się na jego aktywność zawodową. W tym celu dla każdego roku należącego do rozpatrywanego okresu 18 lat postanowiono obliczyć wartość współczynnika  $V$  Cramera. Dodatkowo wyznaczono wartości statystyki  $d$  jako miary stopnia podobieństwa dwóch rozkładów: rozkładu aktywności zawodowej w populacji mężczyzn z wyższym wykształceniem i rozkładu aktywności zawodowej w populacji mężczyzn bez wyższego wykształcenia. Aby zrealizować te zamierzenia, najpierw obliczono:

- odsetek osób aktywnych zawodowo (i wynikający z niego odsetek osób biernych zawodowo) w populacji mężczyzn z wyższym wykształceniem – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_{w|m}$ ,
- odsetek osób aktywnych zawodowo (i wynikający z niego odsetek osób biernych zawodowo) w populacji mężczyzn bez wyższego wykształcenia – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_{u|m}$ ,
- odsetek osób aktywnych zawodowo (i wynikający z niego odsetek osób biernych zawodowo) w połączonych populacjach mężczyzn z wyższym wykształceniem i mężczyzn bez wyższego wykształcenia – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_m$ ,
- lukę absolutną między odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji mężczyzn z wyższym wykształceniem i odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji mężczyzn bez wyższego wykształcenia (i wynikającą z niej lukę absolutną między odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji mężczyzn z wyższym wykształceniem i odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji mężczyzn bez wyższego wykształcenia) – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $p_{w|m} - p_{u|m}$ ,
- lukę względną między odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji mężczyzn z wyższym wykształceniem i odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji mężczyzn bez wyższego wykształcenia (i wynikającą z niej lukę względną między odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji mężczyzn z wyższym wykształceniem i odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji mężczyzn bez wyższego wykształcenia) – dla oznaczenia tej wielkości przyjęto symbol  $\frac{p_{w|m} - p_{u|m}}{p_m}$ .

Otrzymane wartości umieszczono w tabeli 8.5.

Tabela 8.5. Poziom wykształcenia a aktywność zawodowa mężczyzn

Wyszczególnienie	Mężczyźni		Mężczyźni	
	aktywni zawodowo	bierni zawodowo	aktywni zawodowo	bierni zawodowo
1	2	3	4	5
	2003 r.		2004 r.	
$p_{w m}$	80,4	19,6	79,9	20,1
$p_{u m}$	60,1	39,9	60,1	39,9
$p_m$	62,2	37,8	62,3	37,7



1		2		3		4		5	
$P_{w m} - P_{u m}$	p.p.	20,3	-20,3	19,8	-19,8				
$\frac{P_{w m} - P_{u m}}{P_m}$	%	32,7	-53,8	31,8	-52,7				
2005 r.					2006 r.				
$P_{w m}$	%	79,9	20,1	80,7	19,3				
$P_{u m}$		60,5	39,5	59,5	40,5				
$P_m$		62,8	37,2	62,1	37,9				
$P_{w m} - P_{u m}$	p.p.	19,4	-19,4	21,2	-21,2				
$\frac{P_{w m} - P_{u m}}{P_m}$	%	30,9	-52,2	34,1	-56,0				
2007 r.					2008 r.				
$P_{w m}$	%	81,3	18,7	82,2	17,8				
$P_{u m}$		59,0	41,0	59,6	40,4				
$P_m$		61,9	38,1	62,7	37,3				
$P_{w m} - P_{u m}$	p.p.	22,3	-22,3	22,6	-22,6				
$\frac{P_{w m} - P_{u m}}{P_m}$	%	36,0	-58,6	36,0	-60,4				
2009 r.					2010 r.				
$P_{w m}$	%	83,4	16,6	82,8	17,2				
$P_{u m}$		60,0	40,0	60,2	39,8				
$P_m$		63,4	36,6	63,7	36,3				
$P_{w m} - P_{u m}$	p.p.	23,4	-23,4	22,6	-22,6				
$\frac{P_{w m} - P_{u m}}{P_m}$	%	36,8	-63,8	35,5	-62,4				
2011 r.					2012 r.				
$P_{w m}$	%	82,8	17,2	83,1	16,9				
$P_{u m}$		60,4	39,6	60,4	39,6				
$P_m$		64,0	36,0	64,3	35,7				
$P_{w m} - P_{u m}$	p.p.	22,4	-22,4	22,7	-22,7				
$\frac{P_{w m} - P_{u m}}{P_m}$	%	35,0	-62,3	35,3	-63,6				
2013 r.					2014 r.				
$P_{w m}$	%	83,4	16,6	83,4	16,6				
$P_{u m}$		60,3	39,7	60,3	39,7				
$P_m$		64,4	35,6	64,7	35,3				
$P_{w m} - P_{u m}$	p.p.	23,1	-23,1	23,1	-23,1				
$\frac{P_{w m} - P_{u m}}{P_m}$	%	35,9	-64,9	35,7	-65,4				

1		2		3		4		5	
		2015 r.				2016 r.			
$p_{w m}$	%	83,4		16,6		83,8		16,2	
$p_{u m}$		60,1		39,9		60,2		39,8	
$p_m$		64,6		35,4		64,8		35,2	
$p_{w m} - p_{u m}$	p.p.	23,2		-23,2		23,6		-23,6	
$\frac{p_{w m} - p_{u m}}{p_m}$	%	36,0		-65,6		36,4		-67,1	
		2017 r.				2018 r.			
$p_{w m}$	%	84,3		15,7		84,4		15,6	
$p_{u m}$		60,3		39,7		59,8		40,2	
$p_m$		65,2		34,8		64,9		35,1	
$p_{w m} - p_{u m}$	p.p.	23,9		-23,9		24,6		-24,6	
$\frac{p_{w m} - p_{u m}}{p_m}$	%	36,7		-68,7		37,9		-70,2	
		2019 r.				2020 r.			
$p_{w m}$	%	84,1		15,9		83,5		16,5	
$p_{u m}$		59,7		40,3		59,9		40,1	
$p_m$		65,0		35,0		65,1		34,9	
$p_{w m} - p_{u m}$	p.p.	24,3		-24,3		23,6		-23,6	
$\frac{p_{w m} - p_{u m}}{p_m}$	%	37,4		-69,5		36,3		-67,6	

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli C.1 znajdującej się w załączniku C.

W oparciu o informacje z tabeli 8.5 dla każdego roku obliczono statystykę  $\chi^2$  oraz bazujący na wartości tej statystyki współczynnik  $V$  Cramera. Wyznaczono też wartości metryki  $d$ . Uzyskane wyniki zebrano w tabeli 8.6.

Tabela 8.6. Wartości statystyki  $\chi^2$ , współczynnika  $V$  Cramera oraz miary  $d$  otrzymane w badaniu zależności między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową mężczyzn w Polsce

Lata	Statystyka $\chi^2$	Współczynnik $V$	Metryka $d$ (p.p.)
1	2	3	4
2003	237 831,8	0,127	40,6
2004	250 884,4	0,130	39,7
2005	254 779,5	0,131	38,8
2006	315 987,8	0,145	42,4
2007	356 195,4	0,155	44,6

1	2	3	4
2008	378 720,8	0,160	45,1
2009	436 922,4	0,171	46,7
2010	435 235,2	0,171	45,3
2011	438 910,1	0,172	44,8
2012	472 788,0	0,178	45,4
2013	508 877,0	0,185	46,2
2014	529 796,0	0,189	46,2
2015	542 075,1	0,191	46,5
2016	564 472,0	0,196	47,2
2017	597 661,2	0,202	47,9
2018	638 138,4	0,210	49,2
2019	637 363,1	0,210	48,7
2020	608 931,4	0,205	47,2

Źródło: obliczenia własne na podstawie tabeli 8.5.

Metryka  $d$  skalkulowana dla 2003 r. wyniosła 40,6 p.p. Od 2003 do 2020 roku wzrosła do pułapu 47,2 p.p. Oznacza to, że pod względem aktywności zawodowej populacja mężczyzn z wyższym wykształceniem różniła się od populacji mężczyzn bez wyższego wykształcenia bardziej w 2020 r. niż w roku 2003. Od 2003 do 2020 roku nastąpił również wzrost wartości współczynnika  $V$  Cramera – z 0,127 do pułapu 0,205. Toteż analiza wartości obydwu obliczonych miar – czyli  $d$ , i  $V$  – doprowadziła do tych samych wniosków: siła zależności między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową mężczyzn na przestrzeni obserwowanego okresu 18 lat wzrosła.

#### 8.4. Płeć a siła związku między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową

W rozdziale czwartym wykazano, że w każdym analizowanym roku większa dysproporcja między odsetkiem mających wyższe wykształcenie kobiet i odsetkiem takich mężczyzn występowała wśród osób czynnych zawodowo niż wśród osób biernych zawodowo. Zarówno luka absolutna, jak i luka względna były w populacji ludności aktywnej dużo większe niż w populacji ludności biernej<sup>3</sup>. Sugerowało to, że

<sup>3</sup> Pokazano to w tabeli 4.4.

istnieje znacznie silniejszy związek między płcią i posiadaniem wyższego wykształcenia w zbiorowości aktywnych zawodowo niż w zbiorowości biernych zawodowo. Przypuszczenie to okazało się prawdziwe, co w rozdziale szóstym potwierdziły i wartości współczynnika  $V$  Cramera, i wartości statystyki  $d$ . Pod względem poziomu wykształcenia struktura populacji kobiet różni się od struktury populacji mężczyzn bardziej wśród osób aktywnych niż wśród osób biernych<sup>4</sup>.

W rozdziale piątym wykazano, że w każdym rozpatrywanym roku większa dysproporcja między odsetkiem czynnych zawodowo kobiet i odsetkiem takich mężczyzn występowała wśród osób bez dyplomu ukończenia studiów niż wśród osób posiadających wyższe wykształcenie. Nie tylko luka absolutna, ale także luka względna była w populacji ludności z wyższym wykształceniem dużo mniejsza niż w populacji ludności bez wyższego wykształcenia<sup>5</sup>. Wskazywało to na istnienie znacznie słabszego związku między płcią i aktywnością zawodową w zbiorowości osób mających wyższe wykształcenie niż w zbiorowości osób niemających wyższego wykształcenia. Prawidłowość ta została potwierdzona na podstawie oceny kształtowania się współczynnika  $V$  Cramera oraz dodatkowo na podstawie porównania odpowiednich wartości statystyki  $d$ . Pod względem aktywności zawodowej struktura populacji kobiet różni się od struktury populacji mężczyzn mniej wśród osób z dyplomem uczelni niż wśród osób bez takiego dyplomu<sup>6</sup>.

Na podstawie przywołanych wyżej ustaleń można wysnuć przypuszczenie, że związek między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową jest dużo silniejszy wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Hipoteza ta będzie przedmiotem weryfikacji w niniejszym podrozdziale.

W tabeli 8.7 zebrano wartości miar  $d$  i  $V$ , które to wartości uzyskano w badaniu zależności między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w zbiorowości kobiet oraz w zbiorowości mężczyzn.

W każdym roku w przypadku kobiet uzyskano wartości  $d$  na poziomie wyraźnie wyższym niż w przypadku mężczyzn, a zatem rozbieżności między współczynnikiem aktywności zawodowej obliczonym dla populacji osób z wyższym wykształceniem i współczynnikiem aktywności zawodowej obliczonym dla populacji osób bez wyższego wykształcenia były w zbiorowości kobiet ewidentnie większe niż w zbiorowości mężczyzn.

---

<sup>4</sup> Pokazano to w tabeli 6.8 i w sposób syntetyczny na rysunku 6.2.

<sup>5</sup> Pokazano to w tabeli 5.10.

<sup>6</sup> Pokazano to w tabeli 7.7 i w sposób syntetyczny na rysunku 7.2.

Tabela 8.7. Wartości miar  $d$  i  $V$  otrzymane w badaniu zależności między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową wśród kobiet oraz wśród mężczyzn

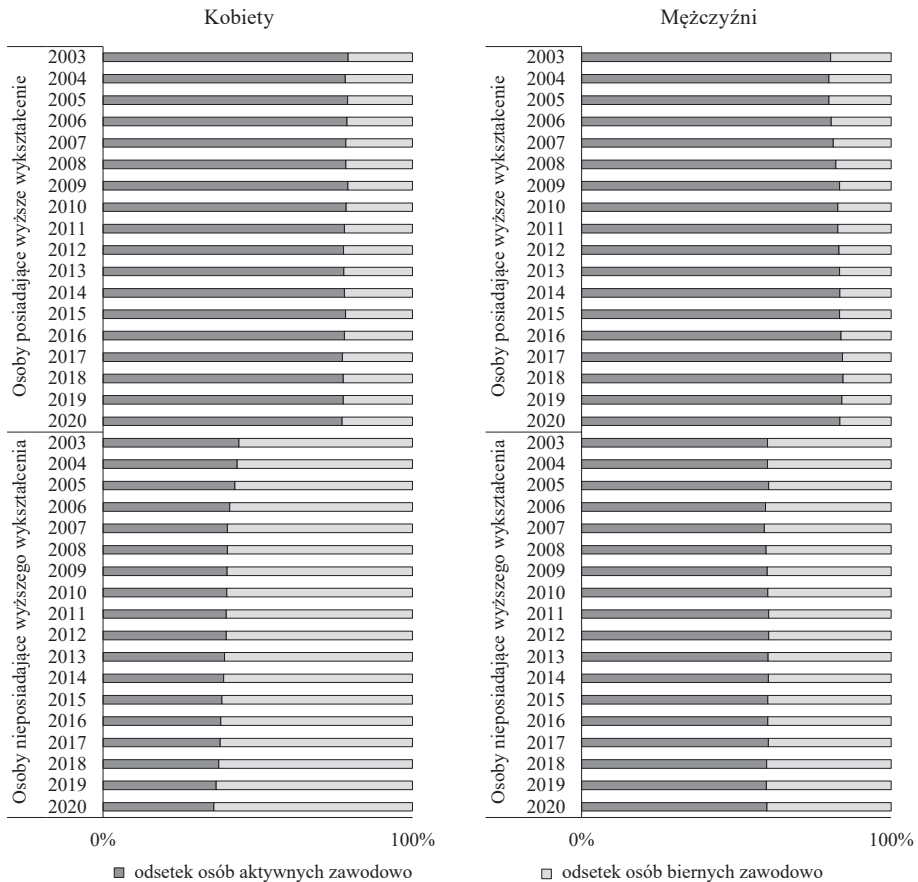
Lata	Wartość miary $d$ obliczona dla (p.p.)		Wartość miary $V$ obliczona dla	
	kobiet	mężczyzn	kobiet	mężczyzn
2003	70,6	> 40,6	0,225	> 0,127
2004	69,9	> 39,7	0,233	> 0,130
2005	72,9	> 38,8	0,253	> 0,131
2006	75,7	> 42,4	0,271	> 0,145
2007	76,5	> 44,6	0,280	> 0,155
2008	76,7	> 45,1	0,288	> 0,160
2009	78,1	> 46,7	0,304	> 0,171
2010	77,3	> 45,3	0,308	> 0,171
2011	76,5	> 44,8	0,311	> 0,172
2012	75,8	> 45,4	0,315	> 0,178
2013	77,1	> 46,2	0,326	> 0,185
2014	78,0	> 46,2	0,335	> 0,189
2015	79,9	> 46,5	0,347	> 0,191
2016	80,1	> 47,2	0,351	> 0,196
2017	78,9	> 47,9	0,350	> 0,202
2018	80,4	> 49,2	0,360	> 0,210
2019	82,2	> 48,7	0,371	> 0,210
2020	82,9	> 47,2	0,377	> 0,205

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabel 8.4 i 8.6.

Z przyrównania do siebie ostatnich kolumn tabeli 8.7 wynika, że dla współczynnika  $V$  Cramera też otrzymuje się znacznie większe wartości w zbiorowości kobiet niż w zbiorowości mężczyzn. Oznacza to, że zależność między tym, czy dana osoba posiada dyplom uczelni czy go nie posiada, a tym, czy jest aktywna czy bierna zawodowo, jest dużo silniejsza dla kobiet niż dla mężczyzn. Analiza wartości współczynnika  $V$  Cramera doprowadziła przeto do tych samych wniosków, co analiza wartości miernika  $d$ .

## Podsumowanie rozdziału ósmego

Na rysunku 8.1 zestawiono wartości współczynnika aktywności zawodowej w populacji ludności posiadającej wyższe wykształcenie i w populacji ludności nieposiadającej wyższego wykształcenia uzyskane oddzielnie dla zbiorowości kobiet oraz oddzielnie dla zbiorowości mężczyzn.



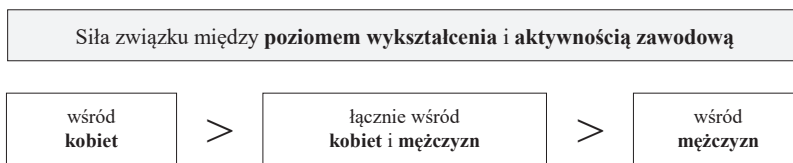
Rysunek 8.1. Płeć a zależność między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabel 8.3 i 8.5.

Z biegiem lat wartości współczynnika aktywności zawodowej obliczonego dla osób mających wyższe wykształcenie i współczynnika aktywności zawodowej obliczonego dla osób niemających wyższego wykształcenia coraz bardziej się od siebie

różniły. Można było wywieść z tego wniosek, że związek między tym, czy osiągnęło się wykształcenie na poziomie wyższym, a tym, czy jest się zawodowo aktywnym, w ciągu lat 2003–2020 przybrał na sile. Ujawniono to w podrozdziale 8.1 monografii. Uprawnione jest także stwierdzenie, że dysproporcja między odsetkiem ludności czynnej zawodowo w zbiorowości osób z wyższym wykształceniem i odsetkiem ludności czynnej zawodowo w zbiorowości osób bez wyższego wykształcenia na przestrzeni 18 lat znacznie się pogłębiła nie tylko w populacji całkowitej, ale również w subpopulacji kobiet i w subpopulacji mężczyzn. Na podstawie przeprowadzonych w podrozdziałach 8.2 i 8.3 badań orzeczono, że w czasie rozważanych lat nastąpił wyraźny wzrost siły związku między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową wśród kobiet oraz wśród mężczyzn.

Dzięki odpowiednio zestawionym danym zauważono dodatkowo to, że w każdym wziętym pod uwagę roku większe odchylenie współczynnika aktywności zawodowej obliczonego dla osób posiadających dyplom ukończenia edukacji na poziomie wyższym od współczynnika aktywności zawodowej obliczonego dla osób bez takiego dyplomu notuje się w zbiorowości kobiet niż w zbiorowości mężczyzn. Stanowiło to asumpt do zdefiniowania kolejnego zadania badawczego, które zrealizowano w podrozdziale 8.4. Uzyskane wyniki dały upoważnienie do ostatecznego stwierdzenia, że zależność między tym, czy dana osoba jest po studiach czy nie jest, a tym, czy ma status osoby aktywnej zawodowo czy takiego statusu nie ma, jest silniejsza wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Wyprowadzoną relację w sposób syntetyczny przedstawiono na rysunku 8.2.



Rysunek 8.2. Płeć a siła związku między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 8.7.

## Rozdział 9

### Zebranie otrzymanych wyników i ich interpretacja

#### 9.1. Porównanie siły związku między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową

Ustalenie, w jaki sposób jedne cechy oddziałują na inne, należy do najważniejszych i zarazem najtrudniejszych wyzwań stojących przed nauką. Poszukiwaniem powiązań między zmiennymi zajmują się badacze wielu dyscyplin, w tym m.in. przedstawiciele nauk społecznych. Bez wątplenia obszar ten jest szczególnie interesujący dla ekonomistów. W ekonomii, dzięki wykrywaniu i statystycznemu charakteryzowaniu asocjacji, decydenci próbują wpływać na rzeczywistość społeczno-gospodarczą w sposób bardziej rozważny i świadomy.

W sytuacji występowania zależności funkcyjnej każdej wartości zmiennej objaśniającej odpowiada jedna i tylko jedna wartość zmiennej objaśnianej. Spełnienie tego warunku nie jest wymagane w przypadku zależności stochastycznej. Istnienie zależności stochastycznej stwierdza się, gdy poszczególnym wartościom jednej zmiennej odpowiadają różne rozkłady drugiej zmiennej<sup>1</sup>. W życiu społeczno-gospodarczym zależności funkcyjne występują niezwykle rzadko. Znacznie częściej identyfikowane są zależności stochastyczne.

Płeć jest cechą różnicującą osiąganego wykształcenia. Również współczynnik aktywności zawodowej jest inny w populacji kobiet i inny w populacji mężczyzn. Prócz tego stosunek między liczebnościami aktywnych zawodowo i biernych zawodowo jest kształtowany poziomem wykształcenia.

W rozdziale szóstym zbadano zależność między płcią i poziomem wykształcenia. Procedurę obliczeniową wykonano oddzielnie dla zbiorowości całkowitej, dla zbiorowości aktywnych zawodowo oraz dla zbiorowości biernych zawodowo. W rozdziale siódmym zbadano zależność między płcią i aktywnością zawodową. Procedurę obliczeniową wykonano oddzielnie dla zbiorowości całkowitej, dla zbiorowości osób

---

<sup>1</sup> W sensie stochastycznym zmienna  $Y$  jest niezależna od zmiennej  $X$ , jeżeli – bez względu na obraną wartość zmiennej  $X$  – otrzymuje się taki sam rozkład zmiennej  $Y$ . Zmienną  $Y$  można uznać za stochastycznie zależną od zmiennej  $X$ , jeśli dla każdej wartości zmiennej  $X$  nie uzyskano identycznego rozkładu zmiennej  $Y$ .



z wyższym wykształceniem oraz dla zbiorowości osób bez wyższego wykształcenia. W rozdziale ósmym zbadano zależność między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową. Procedurę obliczeniową wykonano oddzielnie dla zbiorowości całkowitej, dla zbiorowości kobiet oraz dla zbiorowości mężczyzn. W każdym z tych trzech rozdziałów siłę związku określono za pomocą współczynnika  $V$  Cramera oraz metryki  $d$ . Analizę wzajemnych powiązań między zmiennymi przeprowadzono dla 18 następujących po sobie lat.

W niniejszym rozdziale postawionym zadaniem jest porównanie – dla każdego roku osobno – siły związku między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową. W tym celu sporządzono rysunki 9.1–9.18, przy czym każdy z rysunków odniesiono do jednego roku: rysunek 9.1 dotyczy 2003 r., rysunek 9.2 – 2004 r. itd. aż do rysunku 9.18 odnoszącego się do 2020 r. Na poszczególnych rysunkach zebrano kluczowe wyniki, które uprzednio rozproszone były w różnych częściach książki, a konkretnie wykorzystano informacje zawarte w tabelach 6.3, 6.5, 6.7, 7.2, 7.4, 7.6, 8.2, 8.4 i 8.6. Ponieważ w rozdziałach szóstym, siódmym i ósmym monografii siłę związku oceniono na podstawie dwóch różnych miar – współczynnika  $V$  Cramera oraz metryki  $d$  – toteż każdy z rysunków sporządzono w dwóch wariantach: wariant pierwszy to rysunek służący przeprowadzeniu stosownych porównań w oparciu o wartości statystyki  $V$ , a wariant drugi to rysunek służący przeprowadzeniu analogicznych porównań w oparciu o wartości statystyki  $d$ .

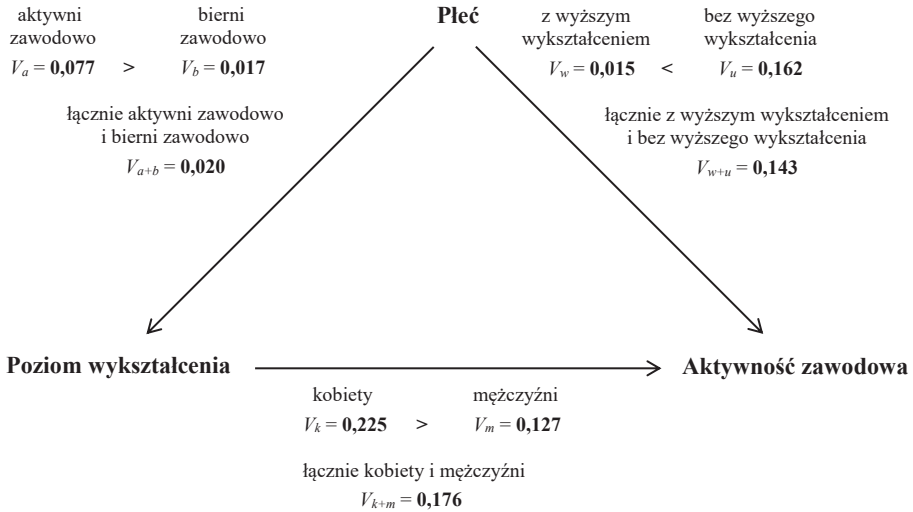
Opracowano pewne jednolite reguły dotyczące symboliki. Chciano w ten sposób umożliwić szybką identyfikację naniesionych na rysunkach 9.1–9.18 danych i ułatwić porównywanie poszczególnych rysunków. Warianty mierników  $V$  i  $d$  postanowiono rozróżnić za pomocą systemu subskryptów dolnych. Dziewięć wariantów statystyki  $V$  oraz dziewięć odpowiadających im wariantów statystyki  $d$  oznaczono w następujący sposób:

- $V_a$  – miernik  $V$  określający siłę związku między płcią i poziomem wykształcenia w zbiorowości osób aktywnych zawodowo,
- $d_a$  – miernik  $d$  określający siłę związku między płcią i poziomem wykształcenia w zbiorowości osób aktywnych zawodowo,
- $V_b$  – miernik  $V$  określający siłę związku między płcią i poziomem wykształcenia w zbiorowości osób biernych zawodowo,
- $d_b$  – miernik  $d$  określający siłę związku między płcią i poziomem wykształcenia w zbiorowości osób biernych zawodowo,
- $V_{a+b}$  – miernik  $V$  określający siłę związku między płcią i poziomem wykształcenia w zbiorowości całkowitej,

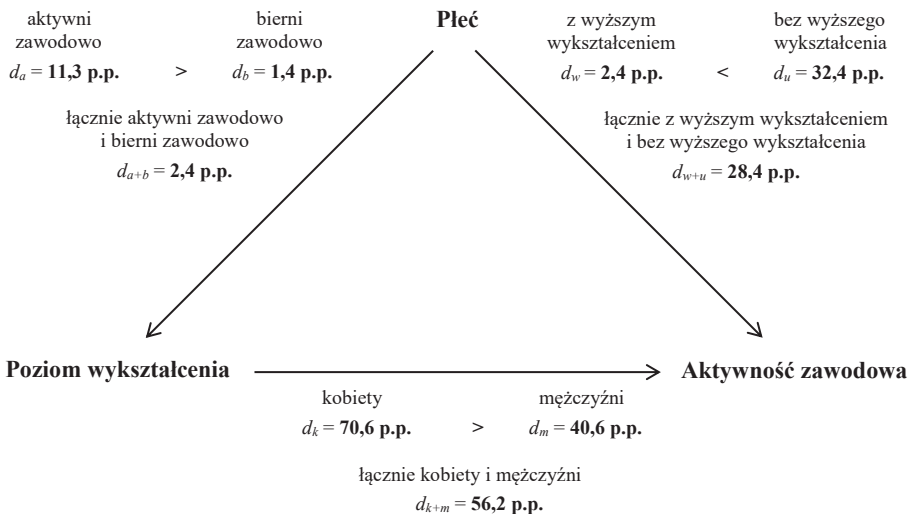
- $d_{a+b}$  – miernik  $d$  określający siłę związku między płcią i poziomem wykształcenia w zbiorowości całkowitej,
- $V_w$  – miernik  $V$  określający siłę związku między płcią i aktywnością zawodową w zbiorowości osób z wyższym wykształceniem,
- $d_w$  – miernik  $d$  określający siłę związku między płcią i aktywnością zawodową w zbiorowości osób z wyższym wykształceniem,
- $V_u$  – miernik  $V$  określający siłę związku między płcią i aktywnością zawodową w zbiorowości osób bez wyższego wykształcenia,
- $d_u$  – miernik  $d$  określający siłę związku między płcią i aktywnością zawodową w zbiorowości osób bez wyższego wykształcenia,
- $V_{w+u}$  – miernik  $V$  określający siłę związku między płcią i aktywnością zawodową w zbiorowości całkowitej,
- $d_{w+u}$  – miernik  $d$  określający siłę związku między płcią i aktywnością zawodową w zbiorowości całkowitej,
- $V_k$  – miernik  $V$  określający siłę związku między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w zbiorowości kobiet,
- $d_k$  – miernik  $d$  określający siłę związku między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w zbiorowości kobiet,
- $V_m$  – miernik  $V$  określający siłę związku między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w zbiorowości mężczyzn,
- $d_m$  – miernik  $d$  określający siłę związku między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w zbiorowości mężczyzn,
- $V_{k+m}$  – miernik  $V$  określający siłę związku między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w zbiorowości całkowitej,
- $d_{k+m}$  – miernik  $d$  określający siłę związku między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w zbiorowości całkowitej.

Dzięki stosowaniu spójnych zasad w zakresie przyjętej symboliki można bez problemu odnajdywać i konfrontować ze sobą wartości mierników  $V$  oraz wartości mierników  $d$  z różnych rysunków oraz w ramach jednego wybranego rysunku.

Porównanie wartości statystyki  $V$  Cramera

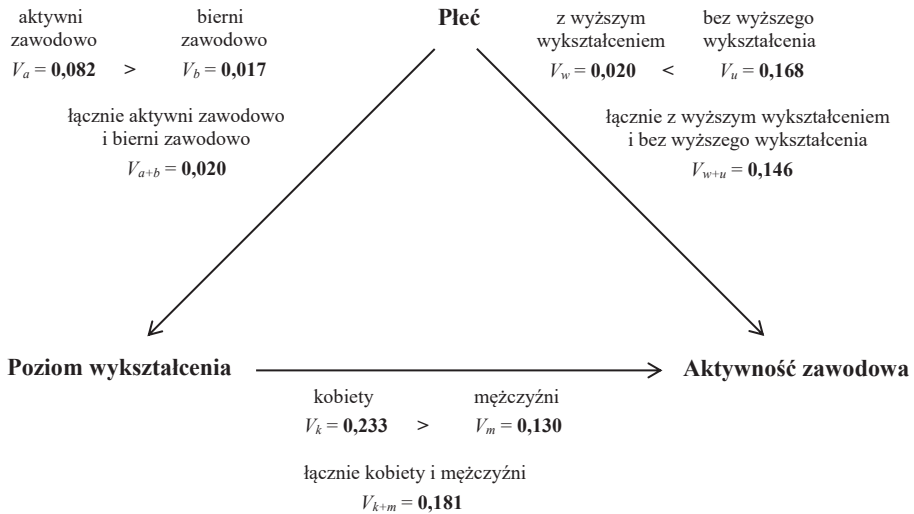


Porównanie wartości metryki  $d$

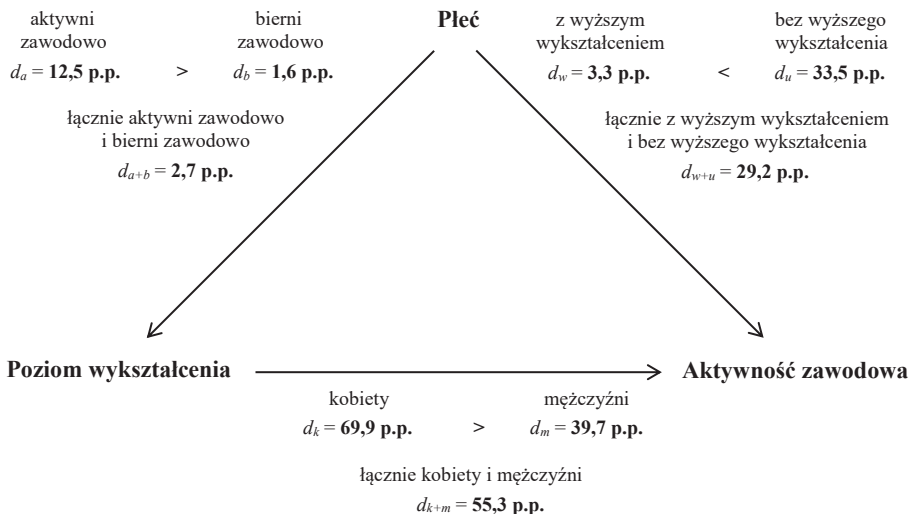


Rysunek 9.1. Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2003 roku

Porównanie wartości statystyki  $V$  Cramera

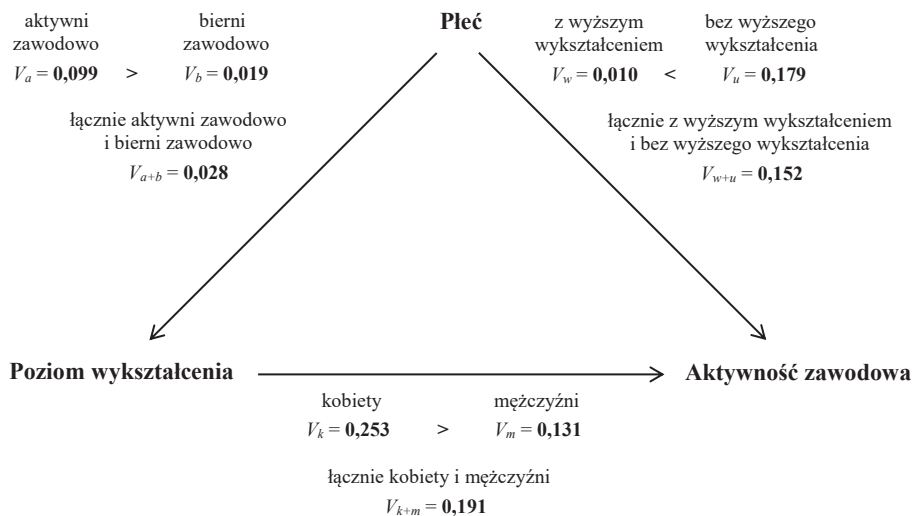


Porównanie wartości metryki  $d$

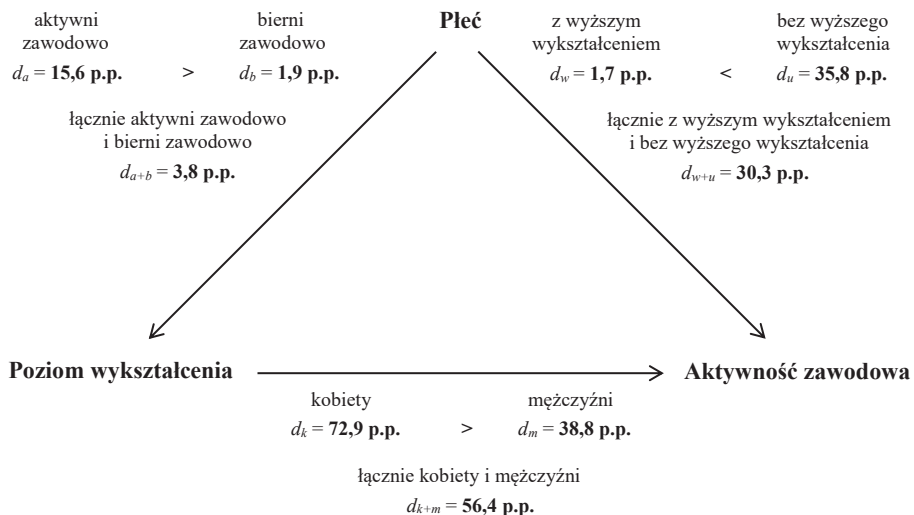


Rysunek 9.2. Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2004 roku

Porównanie wartości statystyki  $V$  Cramera

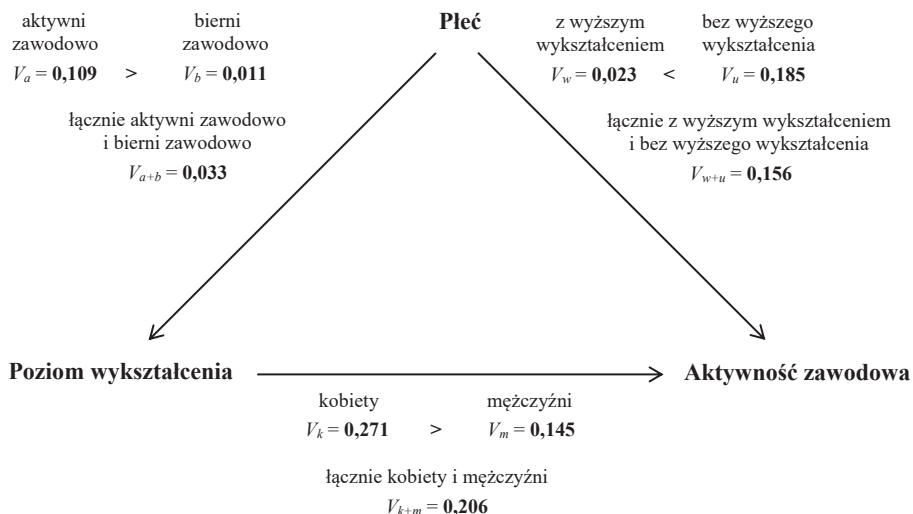


Porównanie wartości metryki  $d$

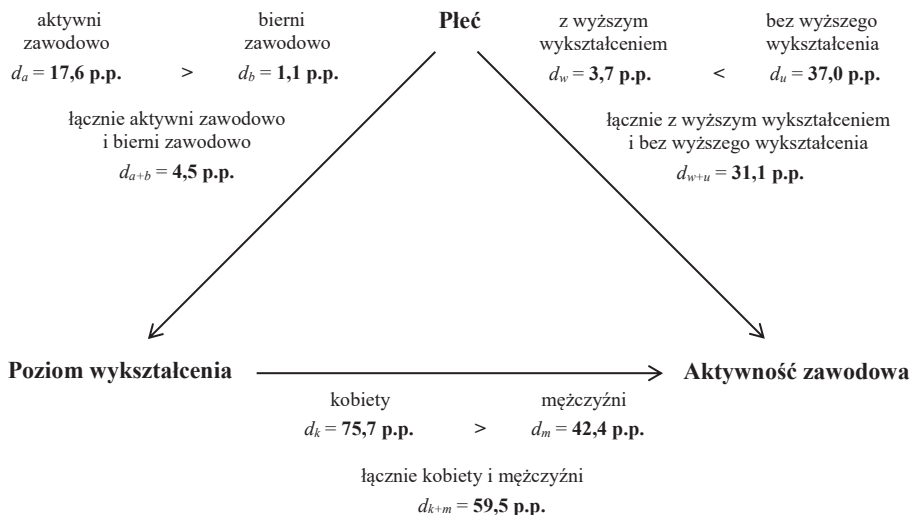


Rysunek 9.3. Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2005 roku

Porównanie wartości statystyki  $V$  Cramera

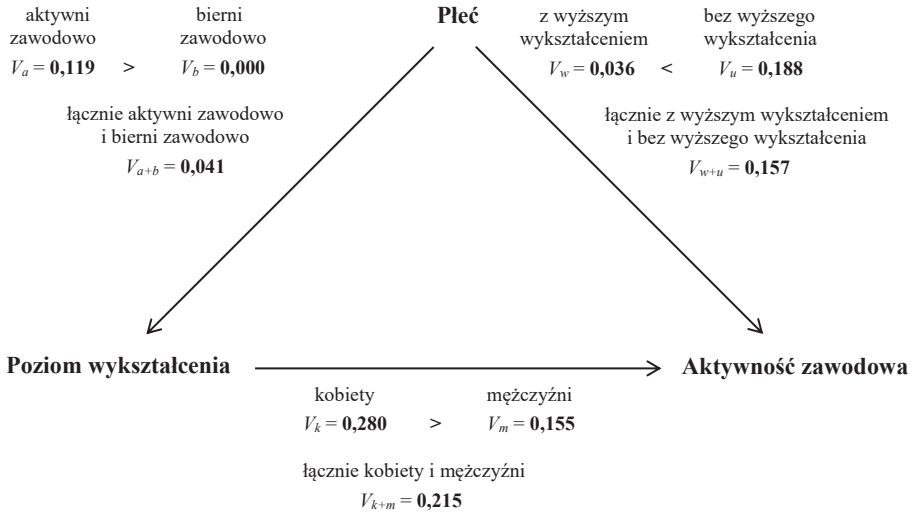


Porównanie wartości metryki  $d$

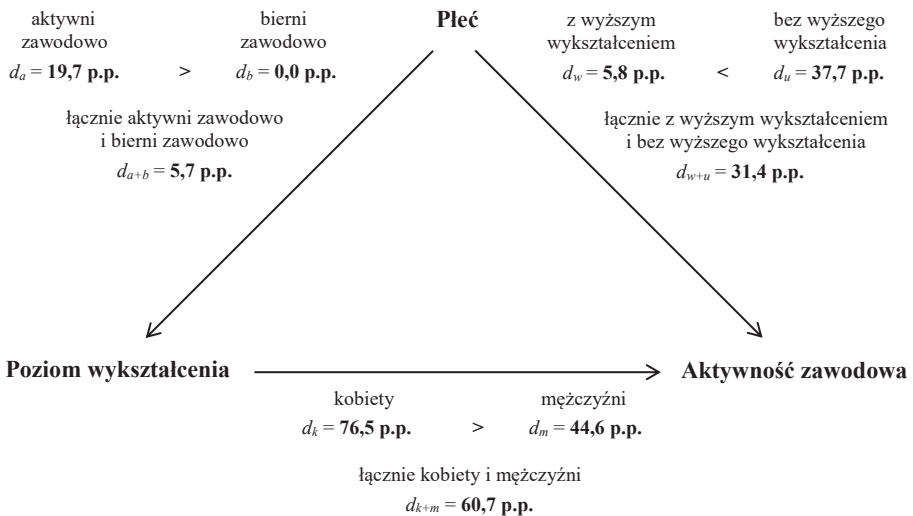


Rysunek 9.4. Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2006 roku

Porównanie wartości statystyki  $V$  Cramera

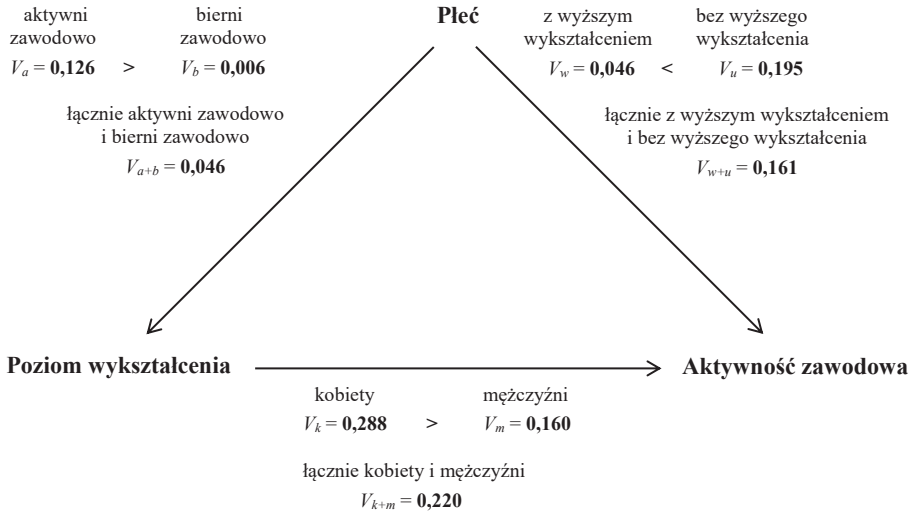


Porównanie wartości metryki  $d$

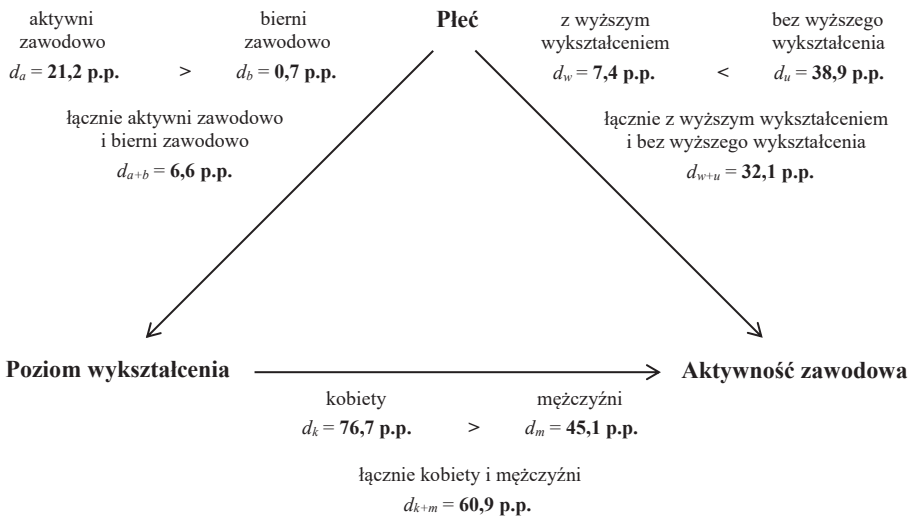


Rysunek 9.5. Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2007 roku

Porównanie wartości statystyki  $V$  Cramera



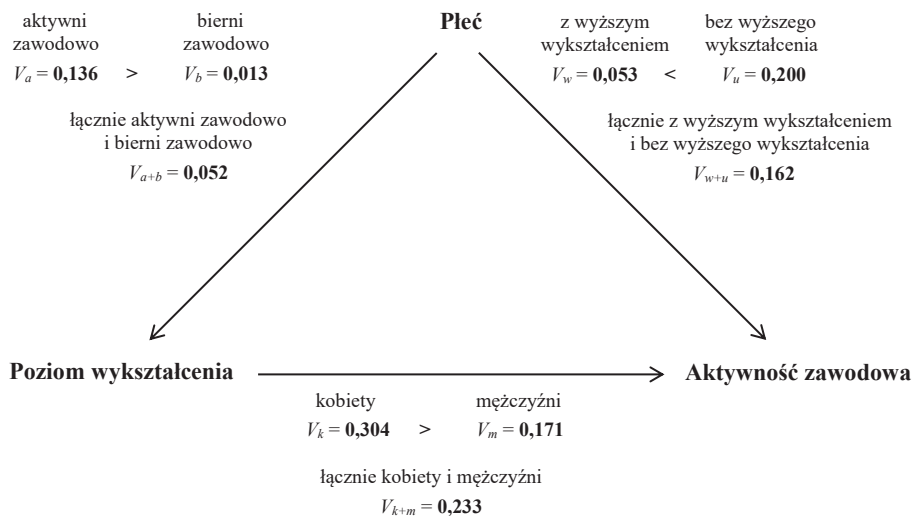
Porównanie wartości metryki  $d$



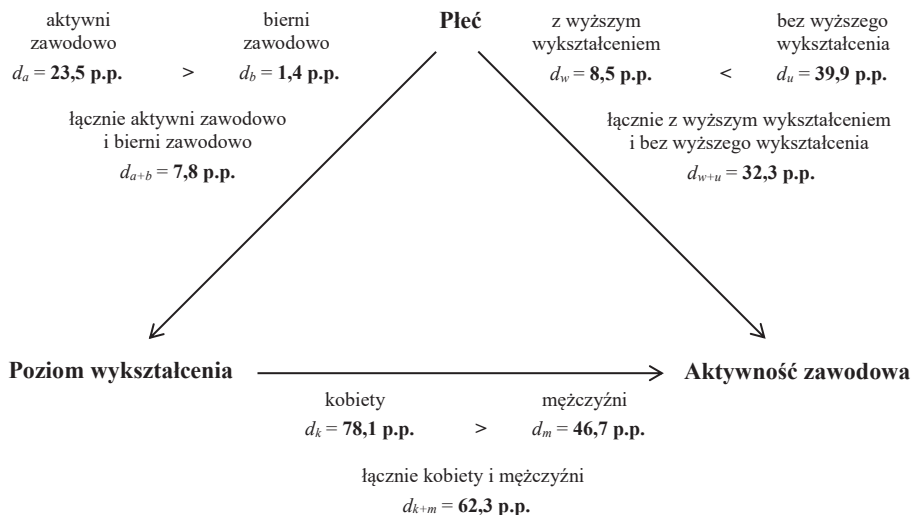
Rysunek 9.6. Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2008 roku



Porównanie wartości statystyki  $V$  Cramera

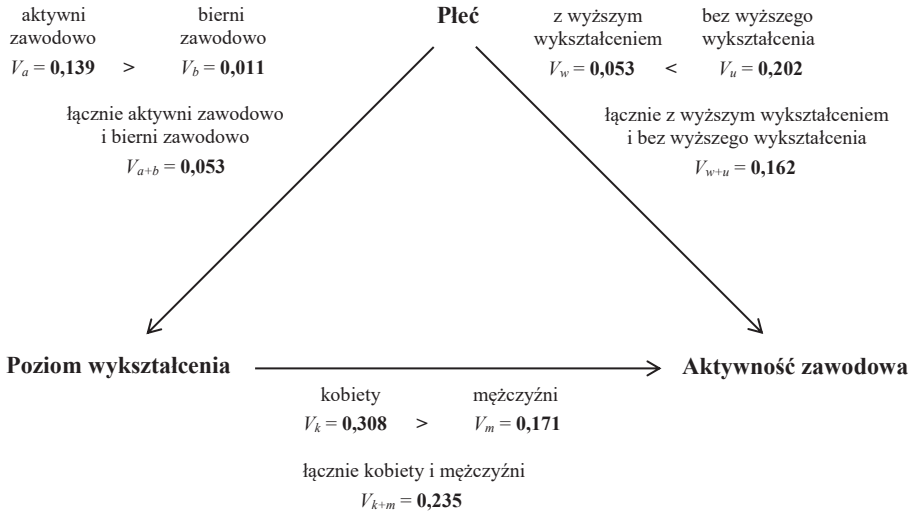


Porównanie wartości metryki  $d$

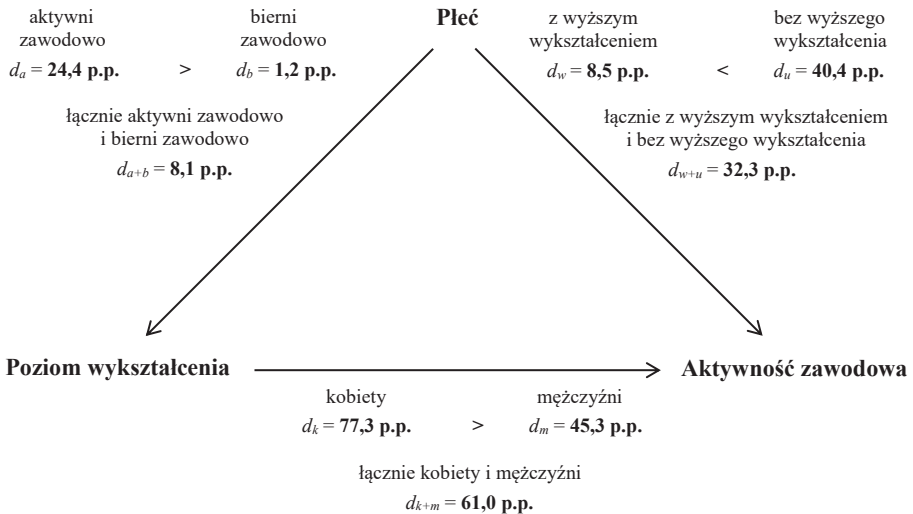


Rysunek 9.7. Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2009 roku

Porównanie wartości statystyki  $V$  Cramera

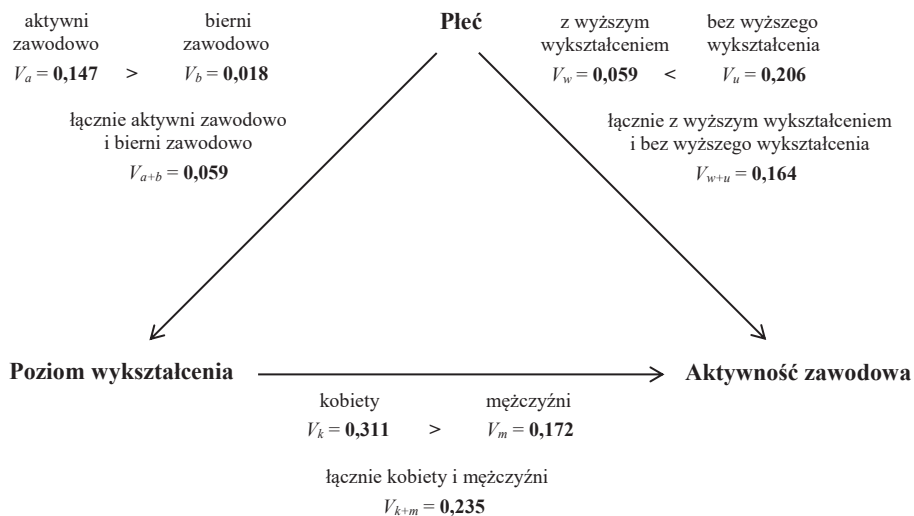


Porównanie wartości metryki  $d$

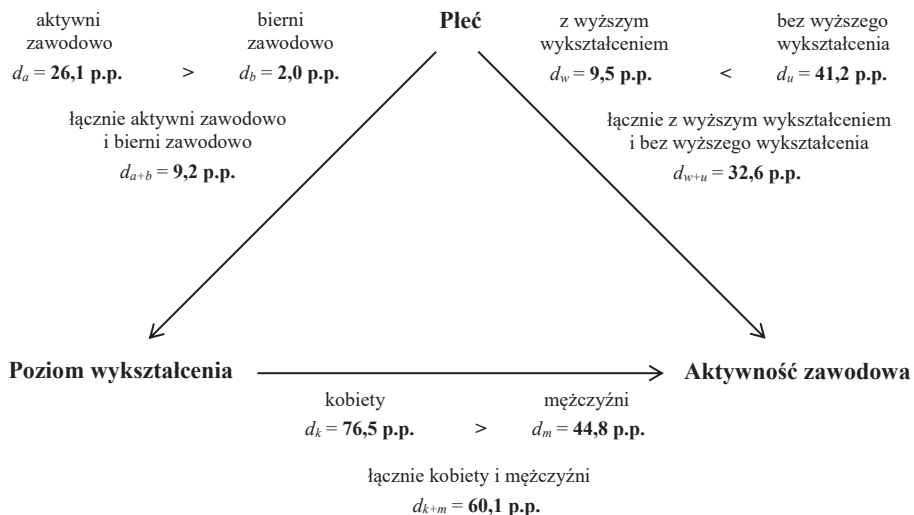


Rysunek 9.8. Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2010 roku

Porównanie wartości statystyki  $V$  Cramera



Porównanie wartości metryki  $d$

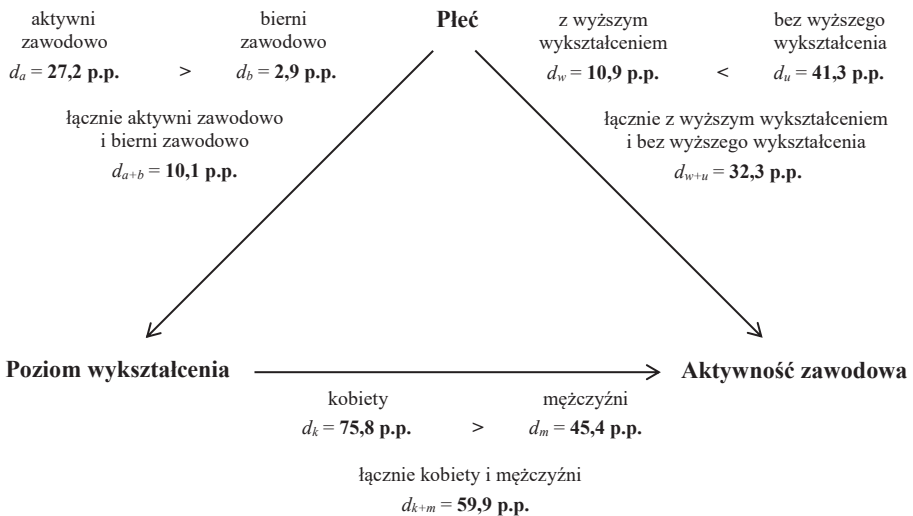


Rysunek 9.9. Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2011 roku

Porównanie wartości statystyki  $V$  Cramera

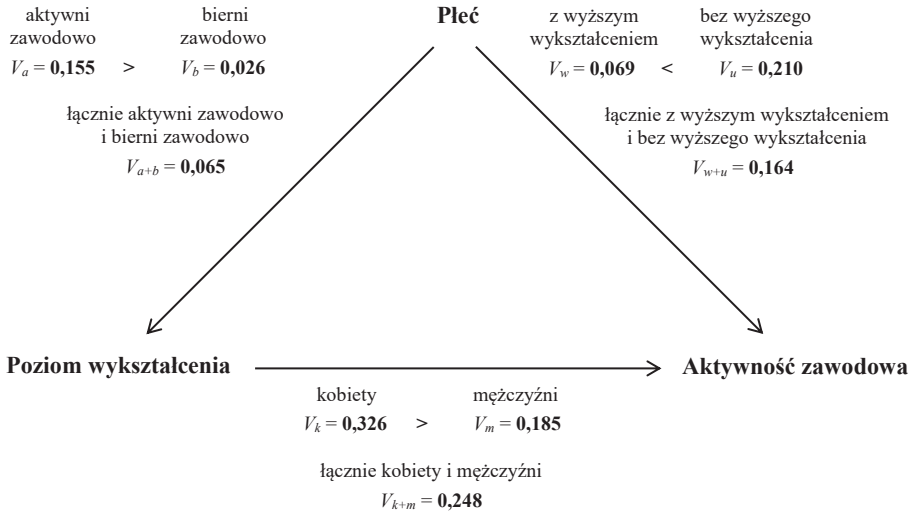


Porównanie wartości metryki  $d$

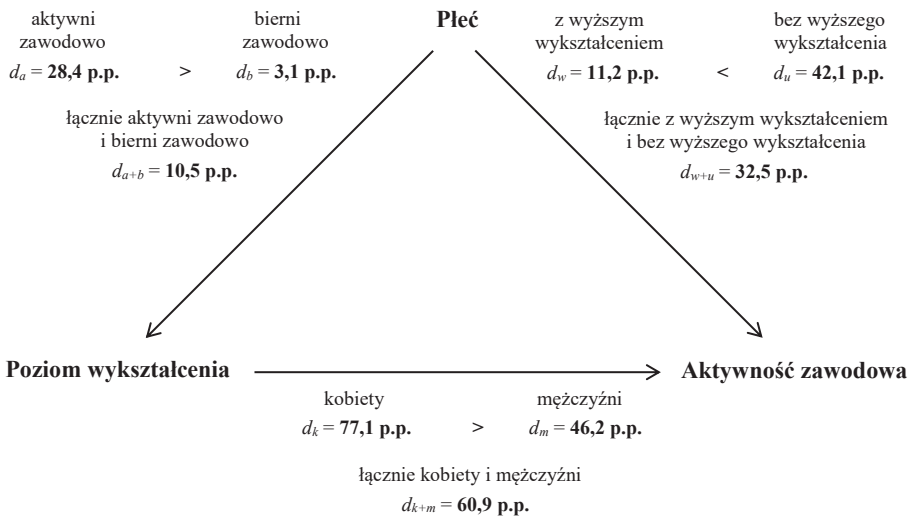


Rysunek 9.10. Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2012 roku

Porównanie wartości statystyki  $V$  Cramera

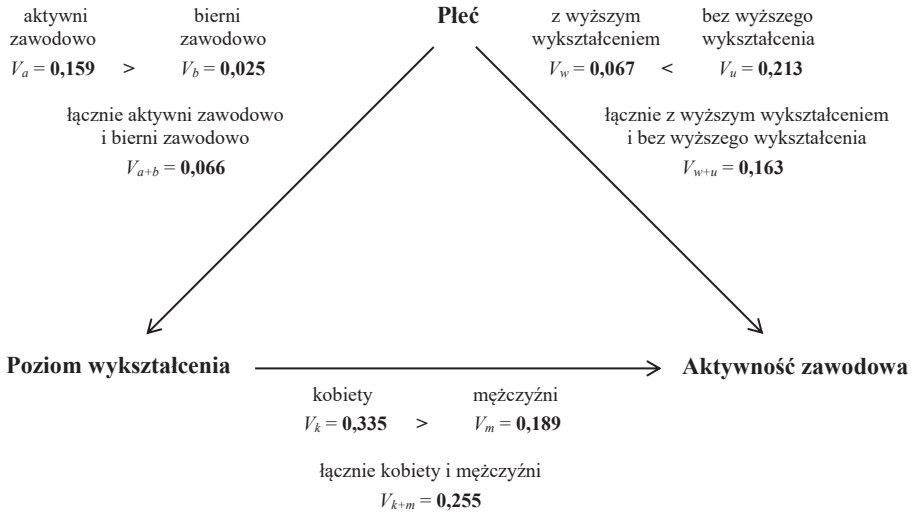


Porównanie wartości metryki  $d$

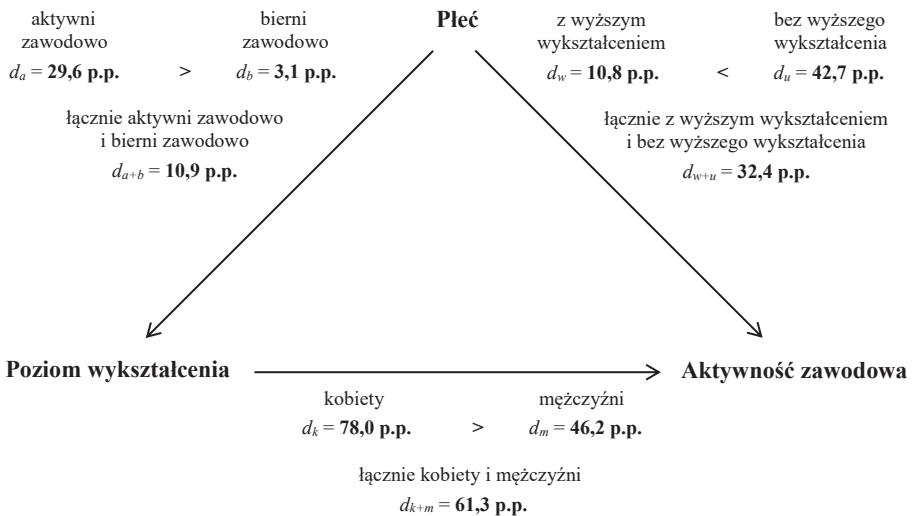


Rysunek 9.11. Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2013 roku

Porównanie wartości statystyki  $V$  Cramera

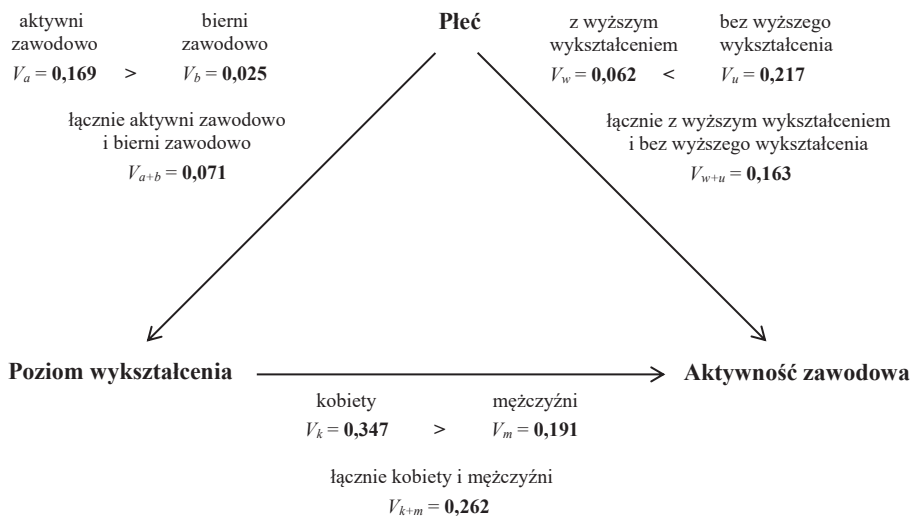


Porównanie wartości metryki  $d$

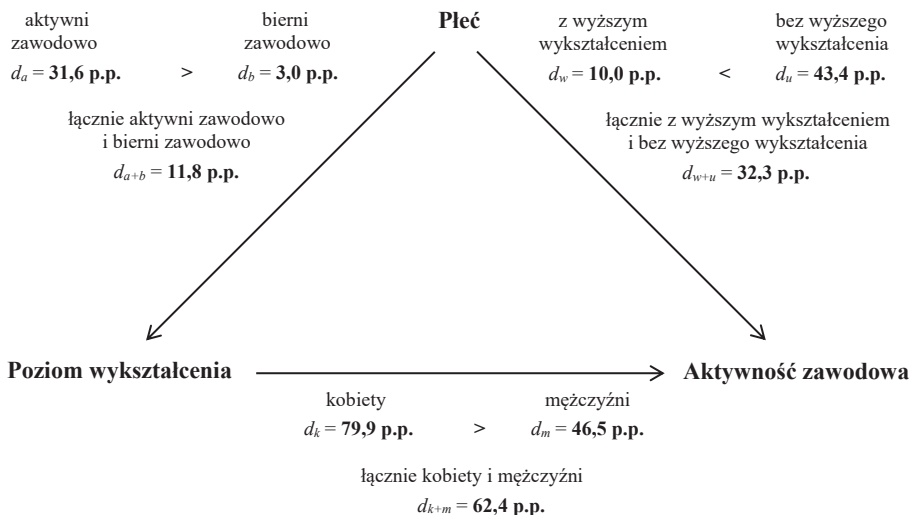


Rysunek 9.12. Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2014 roku

Porównanie wartości statystyki  $V$  Cramera

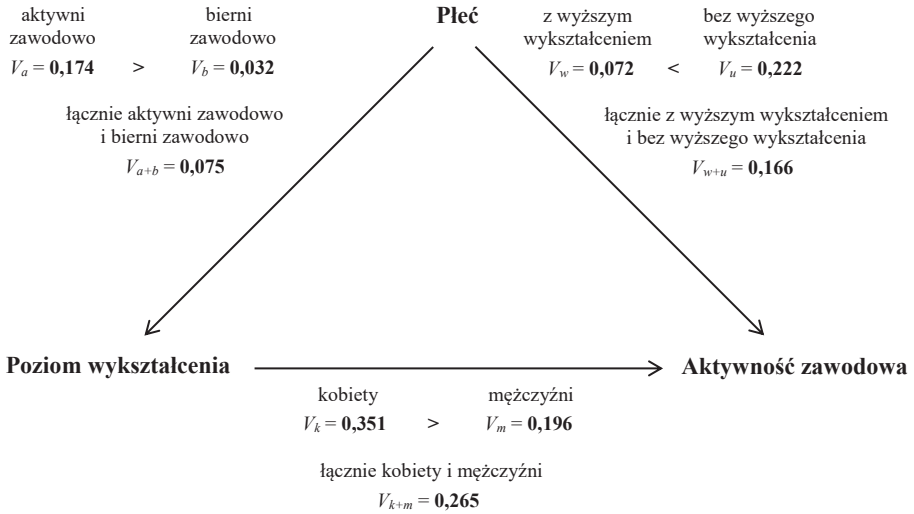


Porównanie wartości metryki  $d$

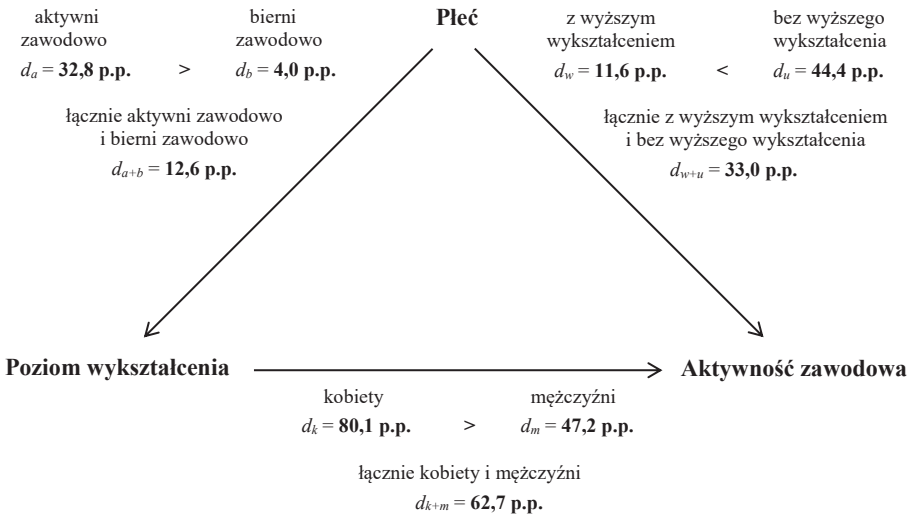


Rysunek 9.13. Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2015 roku

Porównanie wartości statystyki  $V$  Cramera



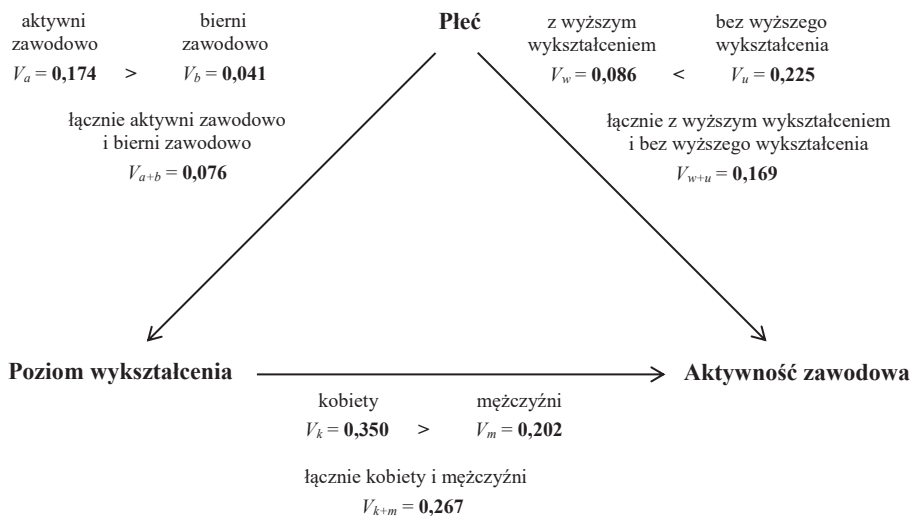
Porównanie wartości metryki  $d$



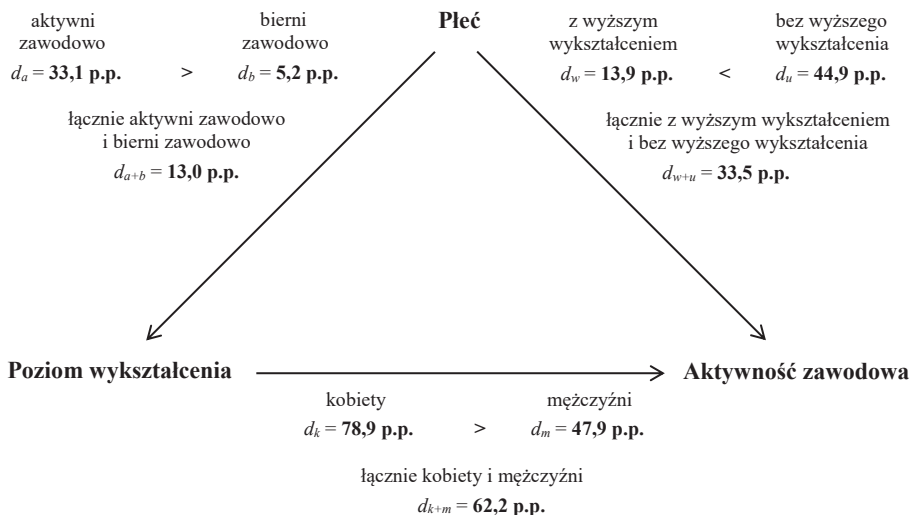
Rysunek 9.14. Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2016 roku



Porównanie wartości statystyki  $V$  Cramera

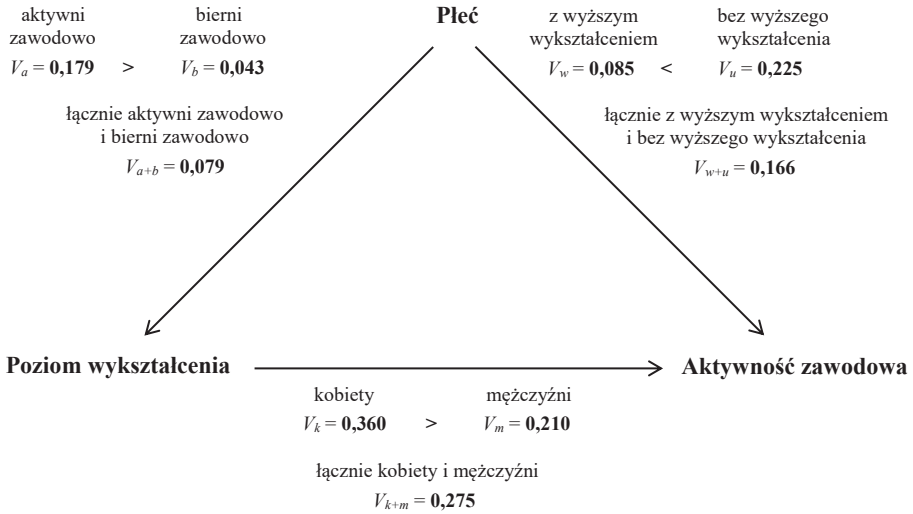


Porównanie wartości metryki  $d$

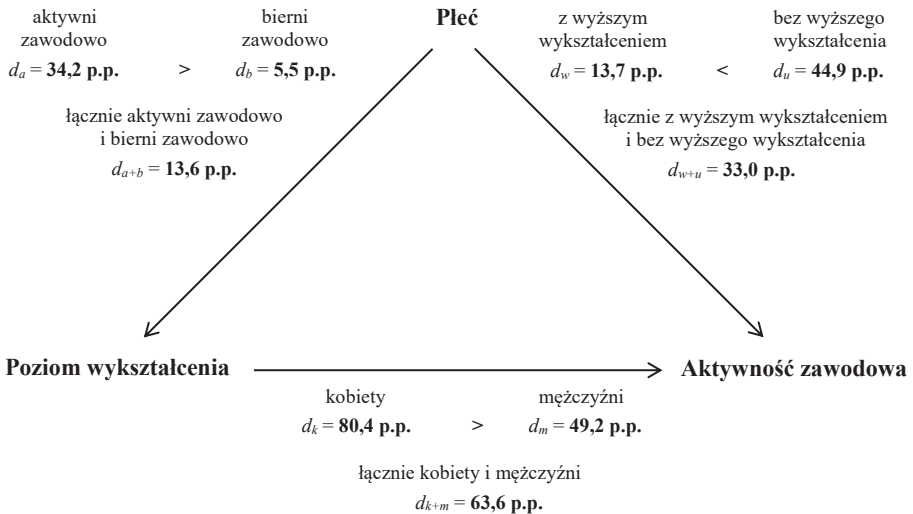


Rysunek 9.15. Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2017 roku

Porównanie wartości statystyki  $V$  Cramera

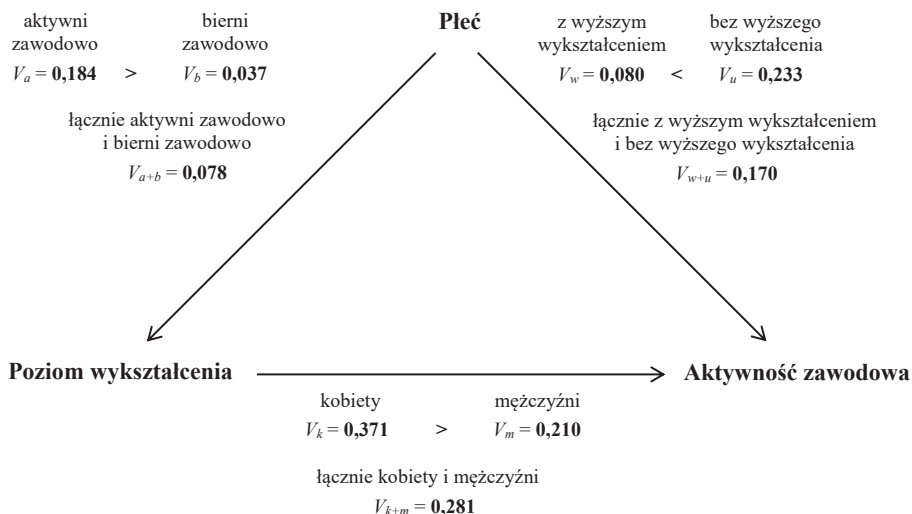


Porównanie wartości metryki  $d$

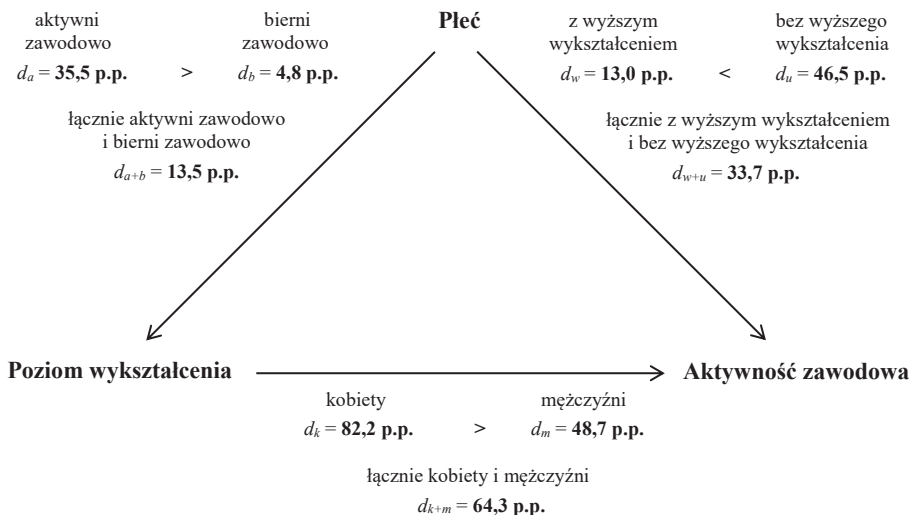


Rysunek 9.16. Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2018 roku

Porównanie wartości statystyki  $V$  Cramera

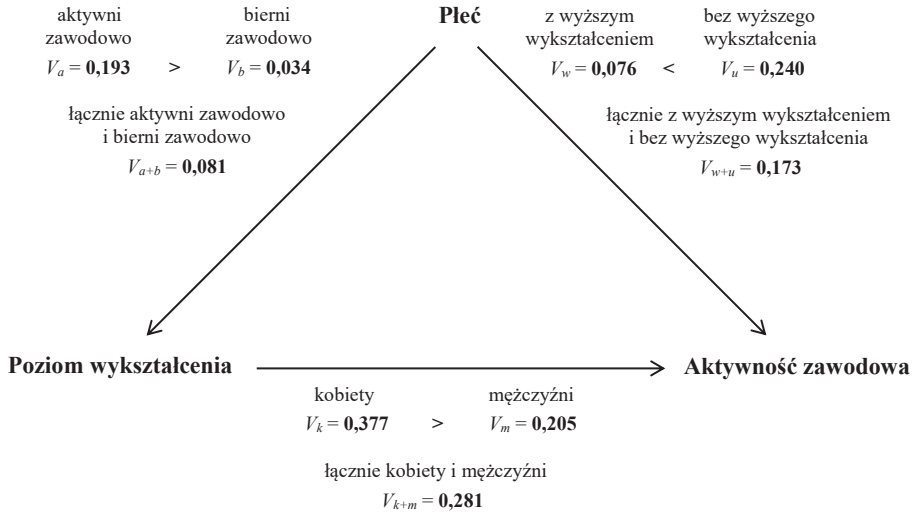


Porównanie wartości metryki  $d$

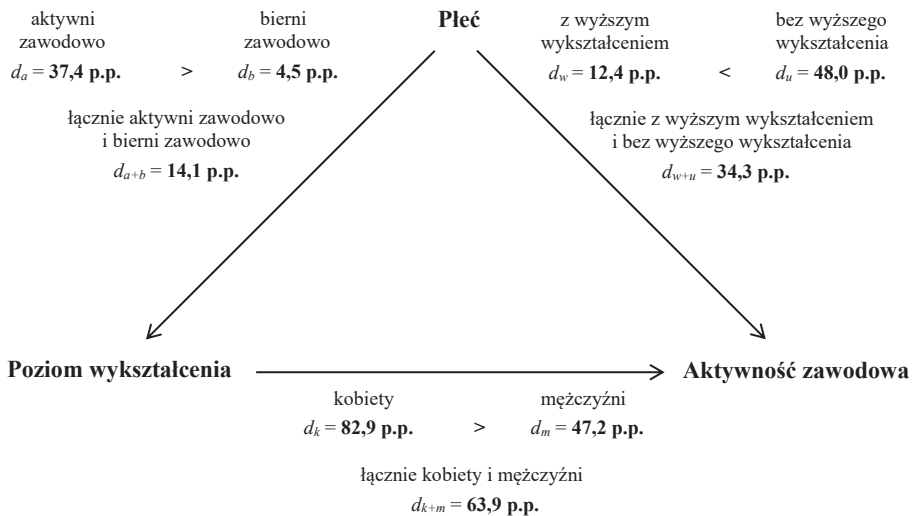


Rysunek 9.17. Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2019 roku

Porównanie wartości statystyki  $V$  Cramera



Porównanie wartości metryki  $d$



Rysunek 9.18. Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2020 roku

## 9.2. Konfirmacja postawionych hipotez i sformułowanie wniosków z przeprowadzonych badań

We wstępie monografii postawiono następującą **hipotezę podstawową**: w Polsce, mimo rosnącej przewagi edukacyjnej kobiet, luka między poziomem aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn nie zmniejsza się. Warunkiem przyjęcia hipotezy podstawowej jest pozytywna weryfikacja wszystkich hipotez pomocniczych. Poniżej znajduje się stosowne uzasadnienie prawdziwości każdej ze sformułowanych **hipotez pomocniczych**.

**Hipoteza I** – kobiety względnie częściej niż mężczyźni mają wyższe wykształcenie i odsetek takich kobiet oraz odsetek takich mężczyzn coraz bardziej się od siebie oddalają.

Hipoteza I jest prawdziwa, ponieważ dla każdego roku z wziętych pod uwagę 18 lat różnica między odsetkiem osób z wyższym wykształceniem w populacji kobiet i odsetkiem osób z wyższym wykształceniem w populacji mężczyzn była dodatnia i różnica ta między 2003 i 2020 r. ewidentnie się zwiększyła. W 2003 roku odsetek kobiet posiadających dyplom uczelni wynosił 11,4% wobec 10,2% w populacji mężczyzn. Z kolei w 2020 r. odsetek kobiet, które miały ukończone studia, wynosił 29,1% wobec 22,0% wśród mężczyzn. W ciągu analizowanych 18 lat luka absolutna wzrosła z 1,2 p.p. do 7,1 p.p., a luka względna wzrosła z 11,2% do 27,5%.

**Hipoteza II** – kobiety względnie rzadziej niż mężczyźni są aktywne zawodowo i odsetek takich kobiet oraz odsetek takich mężczyzn coraz bardziej się od siebie oddalają.

Hipoteza II jest prawdziwa, bowiem w każdym roku należącym do rozpatrywanego okresu 18 lat różnica między współczynnikiem aktywności zawodowej kobiet i współczynnikiem aktywności zawodowej mężczyzn była ujemna i różnica ta z biegiem lat się pogłębiała. W 2003 roku odsetek czynnych zawodowo kobiet wynosił 48,0% wobec 62,2% w populacji mężczyzn. W 2020 roku natomiast odsetek czynnych zawodowo kobiet wynosił 47,9% wobec 65,1% w populacji mężczyzn. Od 2003 do 2020 roku luka absolutna zmieniła się z -14,2 p.p. do -17,2 p.p., co skutkowało zmianą luki względnej z -26,0% do -30,6%.

**Hipoteza III** – luka między odsetkiem mających wyższe wykształcenie kobiet i odsetkiem takich mężczyzn w populacji aktywnych zawodowo jest większa niż w populacji biernych zawodowo.

W ciągu wszystkich sprawdzonych 18 lat w zbiorowości osób aktywnych zawodowo kobiety względnie częściej niż mężczyźni miały wyższe wykształcenie, podczas gdy w zbiorowości osób biernych zawodowo kobiety uzyskały tę przewagę edukacyjną nad mężczyznami dopiero w 2008 r. Niemniej jednak w każdym badanym roku rozbieżność między odsetkiem osób z wyższym wykształceniem w populacji kobiet i odsetkiem osób z wyższym wykształceniem w populacji mężczyzn była większa wśród aktywnych zawodowo niż wśród biernych zawodowo i dlatego hipotezę III należy uznać za prawdziwą. Dla przykładu, w 2020 r. odsetek osób z wyższym wykształceniem w populacji czynnych zawodowo kobiet o 18,7 p.p. przekraczał odpowiadający mu odsetek w populacji czynnych zawodowo mężczyzn. Dla osób pasywnych zawodowo taka różnica między płciami też była wówczas dodatnia, ale wyniosła tylko 2,3 p.p. Podobnie wartość luki względnej między odsetkiem posiadających wyższe wykształcenie kobiet i odsetkiem takich mężczyzn była znacznie większa wśród osób aktywnych niż wśród osób biernych (przykładowo, w 2020 r. było to 51,0% dla ludności czynnej zawodowo wobec 19,2% dla ludności biernej zawodowo).

**Hipoteza IV** – luka między odsetkiem aktywnych zawodowo kobiet i odsetkiem takich mężczyzn wśród osób posiadających dyplom ukończenia studiów jest mniejsza niż wśród osób bez wyższego wykształcenia.

Hipoteza IV jest prawdziwa, gdyż w każdym obserwowanym roku większą dysproporcję między współczynnikiem aktywności zawodowej kobiet i współczynnikiem aktywności zawodowej mężczyzn zdiagnozowano w populacji ludzi niemających dyplomu ukończenia studiów niż w populacji ludzi posiadających wyższe wykształcenie. Przykładowo, w 2020 r. odsetek osób czynnych zawodowo w zbiorowości kobiet z wyższym wykształceniem był o 6,2 p.p. mniejszy niż w zbiorowości takich mężczyzn. Wśród osób bez wyższego wykształcenia analogiczna różnica wprawdzie też była ujemna, ale wyniosła aż -24,0 p.p. Podobnie, wartość luki względnej między odsetkiem czynnych zawodowo kobiet i odsetkiem takich mężczyzn była – wzięwszy pod uwagę wartość bezwzględną – znacznie mniejsza wśród osób posiadających dyplom ukończenia studiów niż wśród osób bez wyższego wykształcenia (w przypadku 2020 r. było to -7,8% dla ludności posiadającej wyższe wykształcenie wobec -50,2% dla ludności nieposiadającej wyższego wykształcenia).

**Hipoteza V** – zależność między płcią a tym, czy dana osoba ma wyższe wykształcenie, jest coraz silniejsza.

W badaniu siły związku między płcią i poziomem wykształcenia dla poszczególnych lat uzyskano następujące wartości statystyk  $V$  i  $d$ :

Rok	$V_{a+b}$	$d_{a+b}$
2003:	$V_{a+b} = 0,020$ ,	$d_{a+b} = 2,4$ p.p.;
2004:	$V_{a+b} = 0,020$ ,	$d_{a+b} = 2,7$ p.p.;
2005:	$V_{a+b} = 0,028$ ,	$d_{a+b} = 3,8$ p.p.;
2006:	$V_{a+b} = 0,033$ ,	$d_{a+b} = 4,5$ p.p.;
2007:	$V_{a+b} = 0,041$ ,	$d_{a+b} = 5,7$ p.p.;
2008:	$V_{a+b} = 0,046$ ,	$d_{a+b} = 6,6$ p.p.;
2009:	$V_{a+b} = 0,052$ ,	$d_{a+b} = 7,8$ p.p.;
2010:	$V_{a+b} = 0,053$ ,	$d_{a+b} = 8,1$ p.p.;
2011:	$V_{a+b} = 0,059$ ,	$d_{a+b} = 9,2$ p.p.;
2012:	$V_{a+b} = 0,063$ ,	$d_{a+b} = 10,1$ p.p.;
2013:	$V_{a+b} = 0,065$ ,	$d_{a+b} = 10,5$ p.p.;
2014:	$V_{a+b} = 0,066$ ,	$d_{a+b} = 10,9$ p.p.;
2015:	$V_{a+b} = 0,071$ ,	$d_{a+b} = 11,8$ p.p.;
2016:	$V_{a+b} = 0,075$ ,	$d_{a+b} = 12,6$ p.p.;
2017:	$V_{a+b} = 0,076$ ,	$d_{a+b} = 13,0$ p.p.;
2018:	$V_{a+b} = 0,079$ ,	$d_{a+b} = 13,6$ p.p.;
2019:	$V_{a+b} = 0,078$ ,	$d_{a+b} = 13,5$ p.p.;
2020:	$V_{a+b} = 0,081$ ,	$d_{a+b} = 14,1$ p.p.

Na przestrzeni omawianych lat wartości współczynnika  $V$  Cramera wykazywały wyraźną tendencję wzrostową, co świadczy o coraz silniejszym związku między płcią i poziomem wykształcenia. Dodatkowym potwierdzeniem faktu zwiększającej się siły zależności między tymi dwoma zmiennymi są rosnące wartości metryki  $d$ . Znaczy to, że rozkład poziomu wykształcenia w populacji kobiet i rozkład poziomu wykształcenia w populacji mężczyzn coraz bardziej się od siebie różnią. W efekcie zwiększa się rozróżnienie między odsetkiem osób z wyższym wykształceniem w populacji kobiet i w populacji mężczyzn, jak również zwiększa się rozróżnienie między odsetkiem osób bez wyższego wykształcenia w populacji kobiet i w populacji mężczyzn. Hipoteza V jest prawdziwa.

**Hipoteza VI** – zależność między płcią a tym, czy dana osoba jest aktywna zawodowo, jest coraz silniejsza.

W badaniu siły związku między płcią i aktywnością zawodową dla poszczególnych lat uzyskano następujące wartości statystyk  $V$  i  $d$ :

Rok	$V_{w+u}$	$d_{w+u}$
2003:	$V_{w+u} = 0,143,$	$d_{w+u} = 28,4$ p.p.;
2004:	$V_{w+u} = 0,146,$	$d_{w+u} = 29,2$ p.p.;
2005:	$V_{w+u} = 0,152,$	$d_{w+u} = 30,3$ p.p.;
2006:	$V_{w+u} = 0,156,$	$d_{w+u} = 31,1$ p.p.;
2007:	$V_{w+u} = 0,157,$	$d_{w+u} = 31,4$ p.p.;
2008:	$V_{w+u} = 0,161,$	$d_{w+u} = 32,1$ p.p.;
2009:	$V_{w+u} = 0,162,$	$d_{w+u} = 32,3$ p.p.;
2010:	$V_{w+u} = 0,162,$	$d_{w+u} = 32,3$ p.p.;
2011:	$V_{w+u} = 0,164,$	$d_{w+u} = 32,6$ p.p.;
2012:	$V_{w+u} = 0,162,$	$d_{w+u} = 32,3$ p.p.;
2013:	$V_{w+u} = 0,164,$	$d_{w+u} = 32,5$ p.p.;
2014:	$V_{w+u} = 0,163,$	$d_{w+u} = 32,4$ p.p.;
2015:	$V_{w+u} = 0,163,$	$d_{w+u} = 32,3$ p.p.;
2016:	$V_{w+u} = 0,166,$	$d_{w+u} = 33,0$ p.p.;
2017:	$V_{w+u} = 0,169,$	$d_{w+u} = 33,5$ p.p.;
2018:	$V_{w+u} = 0,166,$	$d_{w+u} = 33,0$ p.p.;
2019:	$V_{w+u} = 0,170,$	$d_{w+u} = 33,7$ p.p.;
2020:	$V_{w+u} = 0,173,$	$d_{w+u} = 34,3$ p.p.;

Na przestrzeni omawianych lat wartości współczynnika  $V$  Cramera wykazywały wyraźną tendencję wzrostową, co świadczy o coraz silniejszym związku między płcią i aktywnością zawodową. Dodatkowym potwierdzeniem faktu zwiększającej się siły zależności między tymi dwoma zmiennymi są rosnące wartości metryki  $d$ . Znaczy to, że struktura populacji kobiet i struktura populacji mężczyzn pod względem aktywności zawodowej coraz bardziej się od siebie różnią. W efekcie zwiększa się rozdział między odsetkiem osób aktywnych zawodowo w populacji kobiet i w populacji mężczyzn, jak również zwiększa się rozdział między odsetkiem osób biernych zawodowo w populacji kobiet i w populacji mężczyzn. Hipoteza VI jest prawdziwa.



**Hipoteza VII** – zależność między poziomem wykształcenia a tym, czy dana osoba jest aktywna zawodowo, jest coraz silniejsza.

W badaniu siły związku między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową dla poszczególnych lat uzyskano następujące wartości statystyk  $V$  i  $d$ :

Rok	$V_{k+m}$	$d_{k+m}$
2003:	$V_{k+m} = 0,176,$	$d_{k+m} = 56,2$ p.p.;
2004:	$V_{k+m} = 0,181,$	$d_{k+m} = 55,3$ p.p.;
2005:	$V_{k+m} = 0,191,$	$d_{k+m} = 56,4$ p.p.;
2006:	$V_{k+m} = 0,206,$	$d_{k+m} = 59,5$ p.p.;
2007:	$V_{k+m} = 0,215,$	$d_{k+m} = 60,7$ p.p.;
2008:	$V_{k+m} = 0,220,$	$d_{k+m} = 60,9$ p.p.;
2009:	$V_{k+m} = 0,233,$	$d_{k+m} = 62,3$ p.p.;
2010:	$V_{k+m} = 0,235,$	$d_{k+m} = 61,0$ p.p.;
2011:	$V_{k+m} = 0,235,$	$d_{k+m} = 60,1$ p.p.;
2012:	$V_{k+m} = 0,240,$	$d_{k+m} = 59,9$ p.p.;
2013:	$V_{k+m} = 0,248,$	$d_{k+m} = 60,9$ p.p.;
2014:	$V_{k+m} = 0,255,$	$d_{k+m} = 61,3$ p.p.;
2015:	$V_{k+m} = 0,262,$	$d_{k+m} = 62,4$ p.p.;
2016:	$V_{k+m} = 0,265,$	$d_{k+m} = 62,7$ p.p.;
2017:	$V_{k+m} = 0,267,$	$d_{k+m} = 62,2$ p.p.;
2018:	$V_{k+m} = 0,275,$	$d_{k+m} = 63,6$ p.p.;
2019:	$V_{k+m} = 0,281,$	$d_{k+m} = 64,3$ p.p.;
2020:	$V_{k+m} = 0,281,$	$d_{k+m} = 63,9$ p.p.;

Na przestrzeni omawianych lat wartości współczynnika  $V$  Cramera wykazywały wyraźną tendencję wzrostową, co świadczy o coraz silniejszym związku między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową. Dodatkowym potwierdzeniem faktu zwiększającej się siły zależności między tymi dwoma zmiennymi są rosnące wartości metryki  $d$ . Znaczy to, że struktura populacji osób z wyższym wykształceniem i struktura populacji osób bez wyższego wykształcenia pod względem aktywności zawodowej coraz bardziej się od siebie różnią. W efekcie zwiększa się rozdział między odsetkiem czynnych zawodowo w populacji osób z wyższym wykształceniem i w populacji osób bez wyższego wykształcenia, jak również zwiększa się rozdział między odsetkiem biernych zawodowo w populacji osób z wyższym wykształceniem i w populacji osób bez wyższego wykształcenia. Hipoteza VII jest prawdziwa.

**Hipoteza VIII** – w zbiorowości osób aktywnych zawodowo jest znacznie większa zależność między płcią i poziomem wykształcenia niż w zbiorowości osób biernych zawodowo.

W celu określenia siły związku między płcią i poziomem wykształcenia w zbiorowości osób czynnych zawodowo i w zbiorowości osób biernych zawodowo obliczono następujące wartości współczynnika  $V$  Cramera i metryki  $d$ :

Rok		
2003:	$V_a = 0,077 > V_b = 0,017,$	$d_a = 11,3 \text{ p.p.} > d_b = 1,4 \text{ p.p.};$
2004:	$V_a = 0,082 > V_b = 0,017,$	$d_a = 12,5 \text{ p.p.} > d_b = 1,6 \text{ p.p.};$
2005:	$V_a = 0,099 > V_b = 0,019,$	$d_a = 15,6 \text{ p.p.} > d_b = 1,9 \text{ p.p.};$
2006:	$V_a = 0,109 > V_b = 0,011,$	$d_a = 17,6 \text{ p.p.} > d_b = 1,1 \text{ p.p.};$
2007:	$V_a = 0,119 > V_b = 0,000,$	$d_a = 19,7 \text{ p.p.} > d_b = 0,0 \text{ p.p.};$
2008:	$V_a = 0,126 > V_b = 0,006,$	$d_a = 21,2 \text{ p.p.} > d_b = 0,7 \text{ p.p.};$
2009:	$V_a = 0,136 > V_b = 0,013,$	$d_a = 23,5 \text{ p.p.} > d_b = 1,4 \text{ p.p.};$
2010:	$V_a = 0,139 > V_b = 0,011,$	$d_a = 24,4 \text{ p.p.} > d_b = 1,2 \text{ p.p.};$
2011:	$V_a = 0,147 > V_b = 0,018,$	$d_a = 26,1 \text{ p.p.} > d_b = 2,0 \text{ p.p.};$
2012:	$V_a = 0,150 > V_b = 0,025,$	$d_a = 27,2 \text{ p.p.} > d_b = 2,9 \text{ p.p.};$
2013:	$V_a = 0,155 > V_b = 0,026,$	$d_a = 28,4 \text{ p.p.} > d_b = 3,1 \text{ p.p.};$
2014:	$V_a = 0,159 > V_b = 0,025,$	$d_a = 29,6 \text{ p.p.} > d_b = 3,1 \text{ p.p.};$
2015:	$V_a = 0,169 > V_b = 0,025,$	$d_a = 31,6 \text{ p.p.} > d_b = 3,0 \text{ p.p.};$
2016:	$V_a = 0,174 > V_b = 0,032,$	$d_a = 32,8 \text{ p.p.} > d_b = 4,0 \text{ p.p.};$
2017:	$V_a = 0,174 > V_b = 0,041,$	$d_a = 33,1 \text{ p.p.} > d_b = 5,2 \text{ p.p.};$
2018:	$V_a = 0,179 > V_b = 0,043,$	$d_a = 34,2 \text{ p.p.} > d_b = 5,5 \text{ p.p.};$
2019:	$V_a = 0,184 > V_b = 0,037,$	$d_a = 35,5 \text{ p.p.} > d_b = 4,8 \text{ p.p.};$
2020:	$V_a = 0,193 > V_b = 0,034,$	$d_a = 37,4 \text{ p.p.} > d_b = 4,5 \text{ p.p.}$

Skoro posiadanie wyższego wykształcenia w większym stopniu tłumaczy dysproporcje w aktywności zawodowej niż dysproporcje te tłumaczy płeć, przy czym w grupie aktywnych zawodowo jest duża nadreprezentacja osób z wyższym wykształceniem i równocześnie trochę mniejsza niedoreprezentacja kobiet, a posiadanie wyższego wykształcenia relatywnie częściej odnosi się do kobiet, podczas gdy aktywność zawodowa relatywnie częściej odnosi się do mężczyzn, to w rezultacie różnica między odsetkiem mających wyższe wykształcenie kobiet i odsetkiem takich mężczyzn jest większa w populacji osób czynnych zawodowo niż w populacji osób biernych zawodowo. Hipoteza VIII jest zatem prawdziwa, a formalnym odzwierciedleniem opisaną prawidłowości są takie oto nierówności:  $V_a > V_b$  oraz  $d_a > d_b$ .

Nierówności te zostały spełnione dla wszystkich badanych lat, dlatego trzeba uznać, że przedstawione reguły nie są temporalne, lecz permanentne.

**Hipoteza IX** – w zbiorowości osób z wyższym wykształceniem jest znacznie mniejsza zależność między płcią i aktywnością zawodową niż w zbiorowości osób bez wyższego wykształcenia.

W celu określenia siły związku między płcią i aktywnością zawodową w zbiorowości osób z wyższym wykształceniem i w zbiorowości osób bez wyższego wykształcenia obliczono następujące wartości współczynnika  $V$  Cramera i metryki  $d$ :

Rok		
2003:	$V_w = 0,015 < V_u = 0,162,$	$d_w = 2,4 \text{ p.p.} < d_u = 32,4 \text{ p.p.};$
2004:	$V_w = 0,020 < V_u = 0,168,$	$d_w = 3,3 \text{ p.p.} < d_u = 33,5 \text{ p.p.};$
2005:	$V_w = 0,010 < V_u = 0,179,$	$d_w = 1,7 \text{ p.p.} < d_u = 35,8 \text{ p.p.};$
2006:	$V_w = 0,023 < V_u = 0,185,$	$d_w = 3,7 \text{ p.p.} < d_u = 37,0 \text{ p.p.};$
2007:	$V_w = 0,036 < V_u = 0,188,$	$d_w = 5,8 \text{ p.p.} < d_u = 37,7 \text{ p.p.};$
2008:	$V_w = 0,046 < V_u = 0,195,$	$d_w = 7,4 \text{ p.p.} < d_u = 38,9 \text{ p.p.};$
2009:	$V_w = 0,053 < V_u = 0,200,$	$d_w = 8,5 \text{ p.p.} < d_u = 39,9 \text{ p.p.};$
2010:	$V_w = 0,053 < V_u = 0,202,$	$d_w = 8,5 \text{ p.p.} < d_u = 40,4 \text{ p.p.};$
2011:	$V_w = 0,059 < V_u = 0,206,$	$d_w = 9,5 \text{ p.p.} < d_u = 41,2 \text{ p.p.};$
2012:	$V_w = 0,067 < V_u = 0,206,$	$d_w = 10,9 \text{ p.p.} < d_u = 41,3 \text{ p.p.};$
2013:	$V_w = 0,069 < V_u = 0,210,$	$d_w = 11,2 \text{ p.p.} < d_u = 42,1 \text{ p.p.};$
2014:	$V_w = 0,067 < V_u = 0,213,$	$d_w = 10,8 \text{ p.p.} < d_u = 42,7 \text{ p.p.};$
2015:	$V_w = 0,062 < V_u = 0,217,$	$d_w = 10,0 \text{ p.p.} < d_u = 43,4 \text{ p.p.};$
2016:	$V_w = 0,072 < V_u = 0,222,$	$d_w = 11,6 \text{ p.p.} < d_u = 44,4 \text{ p.p.};$
2017:	$V_w = 0,086 < V_u = 0,225,$	$d_w = 13,9 \text{ p.p.} < d_u = 44,9 \text{ p.p.};$
2018:	$V_w = 0,085 < V_u = 0,225,$	$d_w = 13,7 \text{ p.p.} < d_u = 44,9 \text{ p.p.};$
2019:	$V_w = 0,080 < V_u = 0,233,$	$d_w = 13,0 \text{ p.p.} < d_u = 46,5 \text{ p.p.};$
2020:	$V_w = 0,076 < V_u = 0,240,$	$d_w = 12,4 \text{ p.p.} < d_u = 48,0 \text{ p.p.}$

Skoro aktywność zawodowa w większym stopniu zależy od posiadania wyższego wykształcenia niż posiadanie wyższego wykształcenia zależy od płci, przy czym w grupie posiadaczy wyższego wykształcenia jest duża nadreprezentacja ludności czynnej zawodowo i równocześnie trochę mniejsza niedoreprezentacja mężczyzn, a aktywność zawodowa relatywnie częściej odnosi się do mężczyzn, podczas gdy posiadanie wyższego wykształcenia relatywnie częściej odnosi się do kobiet, to w rezultacie różnica między odsetkiem kobiet aktywnych zawodowo i odsetkiem takich mężczyzn jest większa w populacji osób bez wyższego wykształcenia niż

w populacji osób z wyższym wykształceniem. Hipoteza IX jest zatem prawdziwa, a formalnym odzwierciedleniem opisanej prawidłowości są takie oto nierówności:  $V_w < V_u$  oraz  $d_w < d_u$ . Nierówności te zostały spełnione dla wszystkich badanych lat, trzeba więc uznać, że przedstawione reguły nie są temporalne, lecz permanentne.

**Hipoteza X** – w zbiorowości kobiet jest znacznie większa zależność między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową niż w zbiorowości mężczyzn.

W celu określenia siły związku między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w zbiorowości kobiet i w zbiorowości mężczyzn obliczono następujące wartości współczynnika  $V$  Cramera i metryki  $d$ :

Rok		
2003:	$V_k = 0,225 > V_m = 0,127,$	$d_k = 70,6 \text{ p.p.} > d_m = 40,6 \text{ p.p.};$
2004:	$V_k = 0,233 > V_m = 0,130,$	$d_k = 69,9 \text{ p.p.} > d_m = 39,7 \text{ p.p.};$
2005:	$V_k = 0,253 > V_m = 0,131,$	$d_k = 72,9 \text{ p.p.} > d_m = 38,8 \text{ p.p.};$
2006:	$V_k = 0,271 > V_m = 0,145,$	$d_k = 75,7 \text{ p.p.} > d_m = 42,4 \text{ p.p.};$
2007:	$V_k = 0,280 > V_m = 0,155,$	$d_k = 76,5 \text{ p.p.} > d_m = 44,6 \text{ p.p.};$
2008:	$V_k = 0,288 > V_m = 0,160,$	$d_k = 76,7 \text{ p.p.} > d_m = 45,1 \text{ p.p.};$
2009:	$V_k = 0,304 > V_m = 0,171,$	$d_k = 78,1 \text{ p.p.} > d_m = 46,7 \text{ p.p.};$
2010:	$V_k = 0,308 > V_m = 0,171,$	$d_k = 77,3 \text{ p.p.} > d_m = 45,3 \text{ p.p.};$
2011:	$V_k = 0,311 > V_m = 0,172,$	$d_k = 76,5 \text{ p.p.} > d_m = 44,8 \text{ p.p.};$
2012:	$V_k = 0,315 > V_m = 0,178,$	$d_k = 75,8 \text{ p.p.} > d_m = 45,4 \text{ p.p.};$
2013:	$V_k = 0,326 > V_m = 0,185,$	$d_k = 77,1 \text{ p.p.} > d_m = 46,2 \text{ p.p.};$
2014:	$V_k = 0,335 > V_m = 0,189,$	$d_k = 78,0 \text{ p.p.} > d_m = 46,2 \text{ p.p.};$
2015:	$V_k = 0,347 > V_m = 0,191,$	$d_k = 79,9 \text{ p.p.} > d_m = 46,5 \text{ p.p.};$
2016:	$V_k = 0,351 > V_m = 0,196,$	$d_k = 80,1 \text{ p.p.} > d_m = 47,2 \text{ p.p.};$
2017:	$V_k = 0,350 > V_m = 0,202,$	$d_k = 78,9 \text{ p.p.} > d_m = 47,9 \text{ p.p.};$
2018:	$V_k = 0,360 > V_m = 0,210,$	$d_k = 80,4 \text{ p.p.} > d_m = 49,2 \text{ p.p.};$
2019:	$V_k = 0,371 > V_m = 0,210,$	$d_k = 82,2 \text{ p.p.} > d_m = 48,7 \text{ p.p.};$
2020:	$V_k = 0,377 > V_m = 0,205,$	$d_k = 82,9 \text{ p.p.} > d_m = 47,2 \text{ p.p.}$

Skoro płeć jest zmienną, która w większym stopniu odpowiada za różnice w aktywności zawodowej niż za różnice w poziomie wykształcenia, przy czym w grupie kobiet jest duża nadreprezentacja osób biernych zawodowo, zaś w grupie mężczyzn jest trochę mniejsza niedoreprezentacja ludności z wyższym wykształceniem, a aktywność zawodowa relatywnie częściej charakteryzuje ludzi z wyższym wykształceniem i jednocześnie kobiety w porównaniu z mężczyznami rzadziej występują w populacji ludności bez wyższego wykształcenia, to w rezultacie

rozbieżność między odsetkiem czynnych zawodowo wśród osób mających wyższe wykształcenie i odsetkiem czynnych zawodowo wśród osób niemających wyższego wykształcenia jest większa w populacji kobiet niż w populacji mężczyzn. Hipoteza X jest zatem prawdziwa, a formalnym odzwierciedleniem opisanej prawidłowości są takie oto nierówności:  $V_k > V_m$  oraz  $d_k > d_m$ . Nierówności te zostały spełnione dla wszystkich badanych lat, dlatego trzeba uznać, że przedstawione reguły nie są temporalne, lecz permanentne.

Pomimo że kobiety są zdecydowanie lepiej wykształcone od mężczyzn, to – jak naoczniają przywołane w niniejszym opracowaniu dane – wykazują dużo mniejszą aktywność zawodową. Bezspornie fakt ten należy zinterpretować jako marnotrawstwo dostępnego w gospodarce kapitału ludzkiego<sup>2</sup>. Skala tego marnotrawstwa jest olbrzymia i dotyczy kobiet z każdego przedziału wiekowego. Co niezmiernie istotne, pełniejsze wykorzystanie potencjału kobiet – a w szczególności tych kobiet, które są najlepiej wykształcone – przełożyłoby się na szybszy wzrost i rozwój gospodarczy Polski.

W niniejszej monografii wykonano zestaw zadań badawczych, które doprowadziły do wykrycia wzajemnych powiązań występujących między trzema zmiennymi: płcią, poziom wykształcenia i aktywność zawodowa. W ramach przeprowadzonych badań wskazano na różnice między kobietami i mężczyznami w zakresie ich aktywności zawodowej. Ukazano też odmienną populację kobiet i populację mężczyzn pod względem rozkładu poziomu wykształcenia. Wyjaśniono, dlaczego poziom wykształcenia jest zmienną bardziej różnicującą aktywność zawodową w populacji kobiet niż w populacji mężczyzn. Powiązanie to z obserwacją, że korzystna dla kobiet zależność między płcią i poziomem wykształcenia jest dużo słabsza niż niekorzystna dla nich zależność między płcią i aktywnością zawodową. Wykazano, że to, iż cecha wykształcenie nie rozkłada się w jednakowy sposób w populacji kobiet i w populacji mężczyzn, zdecydowanie pomaga kobietom, ale nie jest w stanie zrównoważyć ujemnej luki występującej między współczynnikiem aktywności zawodowej kobiet i współczynnikiem aktywności zawodowej mężczyzn. Żadna z postawionych w monografii hipotez nie została odrzucona.

---

<sup>2</sup> B. Czyżewski, J. Polcyn, A. Hnatyszyn-Dzikowska, *Concept for measuring the efficiency of public goods provision based on the education sector in Poland*, „Ekonomický Časopis” 2016, 10 (64), s. 974.

## Podsumowanie rozdziału dziewiątego

Trwający od lat proces starzenia się ludności Polski będący rezultatem wydłużania trwania życia, jest stale pogłębiany przez niski poziom dzietności. Z dekady na dekadę następują coraz bardziej niesprzyjające zmiany w strukturze zbiorowości kobiet, co stanowi przyczynę systematycznego spadku liczby urodzeń. Tendencje te będą skutkowały kolejnymi spadkami liczby ludności i przyniosą dalsze pogarszanie się struktury wiekowej populacji. Jednym z najistotniejszych zagrożeń wynikających z postępującego starzenia się społeczeństwa będą permanentne niedobory zasobów pracy, co znajdzie odzwierciedlenie nie tylko w gorszej kondycji ekonomiczno-finansowej przedsiębiorstw, lecz również w niezrównoważonych finansach publicznych. Pogłębiający się regres demograficzny jest jednym z najważniejszych wyzwań naszych czasów.

Zachodzące w Polsce przeobrażenia demograficzne wydają się nieodwracalne, konieczne jest więc jak najszybsze znalezienie sposobów złagodzenia ich negatywnych skutków. Szansą na wyrównanie dramatycznych braków na rynku pracy może być wzrost aktywności zawodowej kobiet<sup>3</sup>. W sytuacji występowania wysokiego współczynnika bierności zawodowej w populacji kobiet istnieją przesłanki ku temu, aby twierdzić, że ich zaktywizowanie mogłoby wydatnie poprawić sytuację na rynku pracy.

W roku 2003 w Polsce współczynnik aktywności zawodowej w zbiorowości kobiet w wieku 15 i więcej lat wyniósł 48,0%, zaś w zbiorowości należących do tej samej grupy wiekowej mężczyzn był na poziomie 62,2%. W 2004 roku było to 47,8% wobec 62,3%, w 2005 r. 47,7% wobec 62,8%, w 2006 r. 46,6% wobec 62,1%, w 2007 r. 46,3% wobec 61,9%, w 2008 r. 46,6% wobec 62,7%, w 2009 r. 47,3% wobec 63,4%, w 2010 r. 47,6% wobec 63,7%, w 2011 r. 47,8% wobec 64,0%, w 2012 r. 48,1% wobec 64,3%, w 2013 r. 48,2% wobec 64,4%, w 2014 r. 48,5% wobec 64,7%, w 2015 r. 48,4% wobec 64,6%, w 2016 r. 48,3% wobec 64,8%, w 2017 r. 48,4% wobec 65,2%, w 2018 r. 48,5% wobec 64,9%, w 2019 r. 48,2% wobec 65,0% oraz 47,9% wobec 65,1% w 2020 r. Rosnący dystans między poziomem aktywności zawodowej kobiet i poziomem aktywności zawodowej mężczyzn jest czymś bardzo niepokojącym i dlatego wymaga głębszego poznania oraz wyjaśnienia.

Współcześnie wielu autorów próbuje lepiej rozpoznać relacje zachodzące między procesem emancypowania się kobiet i zmianami w ich aktywności ekonomicznej.

<sup>3</sup> T. Bukina, I. Kravchenko, T. Slinko, L. Chupruna, V. Sychova, *Analysis of gender equality in professional activities*, „Laplace em Revista” 2021, 2 (7), s. 318.

Proponowana monografia wpisuje się w ten nurt badań. W szczególności poszukiwano tutaj odpowiedzi na następujące pytanie: w jakim stopniu coraz powszechniejsze zdobywanie wysokich kwalifikacji formalnych przez kobiety przekłada się na podejmowanie przez nie działalności zawodowej?

Na początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku w polskiej gospodarce zaczęły zachodzić przemiany, które rozbudziły aspiracje edukacyjne polskiej młodzieży. Wykształcenie zaczęto traktować jako inwestycję, która zwróci się w postaci wyższych zarobków, stwarza lepsze perspektywy na rozwój zawodowy i wydatnie zmniejsza ryzyko bycia bezrobotnym. Obserwowano nie tylko coroczny wzrost liczby studentów, ale też duże zainteresowanie studiowaniem na więcej niż jednym kierunku bądź specjalności<sup>4</sup>.

Wśród naukowców panuje zgodność co do tego, że wiedza jest obecnie jedną z głównych sił napędowych rozwoju gospodarczego. Największe sukcesy na rynku globalnym odnoszą te kraje, które są w stanie jak najlepiej wykorzystać dostępne zasoby wiedzy.

Na drodze przeobrażania współczesnych gospodarek w gospodarki oparte na wiedzy rola kształcenia jest ogromna. Tworzenie zaawansowanych innowacji, opracowywanie i wdrażanie nowoczesnych rozwiązań technicznych, technologicznych i organizacyjnych nie byłoby możliwe bez wiedzy przekazywanej w procesie edukacji.

W społeczeństwie informacyjnym i w gospodarce opartej na wiedzy, aby sprostać wymaganiom współczesnego rynku pracy, konieczne stają się nieustanna aktualizacja oraz stałe rozszerzanie zdobytej wiedzy. Sprawne funkcjonowanie w społeczeństwie i na rynku pracy wiąże się obecnie z posiadaniem dodatkowych kompetencji i umiejętności, które nie były niezbędne jeszcze kilkanaście lat temu. Należą do nich<sup>5</sup>:

- znajomość technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT),
- umiejętność pozyskiwania i wykorzystywania informacji ze źródeł elektronicznych,
- szybkie komunikowanie się,
- znajomość języków obcych, a zwłaszcza języka angielskiego.

---

<sup>4</sup> K. Kuźniar, *Przemiany na rynku pracy w Polsce w warunkach rosnącej presji na postęp technologiczny*, w: *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, red. M. Noga, M.K. Stawicka, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2009, s. 167–168.

<sup>5</sup> P. Białowolski, D. Węziak-Białowolska, *Kapitał ludzki a dochody gospodarstw domowych w Polsce*, w: *Polski rynek pracy w warunkach integracji europejskiej*, red. A.P. Balcerzak, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2009, s. 52.

Wraz z wprowadzeniem – a następnie stopniowym wydłużaniem – obowiązku szkolnego, edukacja na poziomie szkoły podstawowej i gimnazjum całkowicie utraciła swoją stratyfikacyjną funkcję. Upowszechnienie i demokratyzacja dostępu do szkolnictwa na poziomie średnim była kolejnym ważnym etapem zachodzących zmian. To wówczas w dyskusjach o wyrównywaniu szans różnych grup społecznych uwagę zaczęto koncentrować na dostępie do szkolnictwa wyższego<sup>6</sup>. Również wtedy w ułatwionym dostępie do wykształcenia na poziomie wyższym zaczęto szukać sposobów łagodzenia nierówności w zakresie szans rozwojowych kobiet i mężczyzn<sup>7</sup>.

Istotnie, coraz więcej Polek ma wyższe wykształcenie. W dodatku udział osób z wyższym wykształceniem w populacji kobiet rośnie szybciej niż w populacji mężczyzn. W 2003 roku odsetek posiadaczy dyplomu ukończenia studiów wśród ludności w wieku 15 i więcej lat wyniósł 11,4% dla kobiet i 10,2% dla mężczyzn, w 2004 r. odpowiednio 12,7% względem 11,4%, w 2005 r. 14,0% względem 12,1%, w 2006 r. 14,9% względem 12,7%, w 2007 r. 15,9% względem 13,0%, w 2008 r. 16,9% względem 13,5%, w 2009 r. 18,5% względem 14,6%, w 2010 r. 19,7% względem 15,7%, w 2011 r. 20,8% względem 16,2%, w 2012 r. 22,1% względem 17,1%, w 2013 r. 23,1% względem 17,9%, w 2014 r. 24,3% względem 18,9%, w 2015 r. 25,1% względem 19,2%, w 2016 r. 25,8% względem 19,5%, w 2017 r. 26,8% względem 20,3%, w 2018 r. 27,6% względem 20,8%, w 2019 r. 28,4% względem 21,6% oraz 29,1% względem 22,0% w 2020 r.

Celem przeprowadzonych w niniejszym opracowaniu badań było poznanie kierunku oraz dynamiki zmian w poziomie wykształcenia i aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce, a nadto zrozumienie relacji, jakie ujawniają się między płcią, poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową. Aby wypełnić ten cel, całość badania podzielono na zestaw zintegrowanych ze sobą zadań cząstkowych. W rozdziale czwartym wyznaczono lukę między odsetkiem osób z wyższym wykształceniem w populacji kobiet i w populacji mężczyzn oraz zestawiono ze sobą wartości luki obliczone dla aktywnych zawodowo z wartościami luki obliczonymi dla biernych zawodowo. W rozdziale piątym wyznaczono lukę między współczynnikiem aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn oraz zestawiono ze sobą wartości luki obliczone dla populacji osób posiadających dyplom uczelni z wartościami luki obliczonymi dla populacji osób niemających wyższego wykształcenia. Na podstawie znajdujących się w rozdziale czwartym i piątym wyników stwierdzono, że w Polsce,

<sup>6</sup> A. Gromkowska-Melosik, *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2011, s. 10, 20.

<sup>7</sup> A. Turczak, *Popularność poszczególnych kierunków studiów wśród mężczyzn i kobiet w krajach Unii Europejskiej*, „Progress in Economic Sciences” 2018, 5, s. 44.



mimo rosnącej przewagi edukacyjnej kobiet, luka między współczynnikiem aktywności zawodowej kobiet i współczynnikiem aktywności zawodowej mężczyzn w ciągu analizowanych 18 lat wyraźnie się zwiększyła. Podjęto próbę wyjaśnienia, dlaczego tak właśnie jest. W tym celu w rozdziałach szóstym, siódmym i ósmym określono zależność między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową. Wykazano prawdziwość relacji w sposób syntetyczny ujętych na rysunku 9.19.

$V_{a+b} < V_{w+u} < V_{k+m}$		
$d_{a+b} < d_{w+u} < d_{k+m}$		

$V_a > V_b$ $d_a > d_b$	$V_w < V_u$ $d_w < d_u$	$V_k > V_m$ $d_k > d_m$
----------------------------	----------------------------	----------------------------

Rysunek 9.19. Porównanie siły związku zachodzącego między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową

Źródło: opracowanie własne na podstawie rysunków 9.1–9.18.

W oparciu o przedstawione na rysunku 9.19 relacje można orzec, że:

- większa jest siła związku między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową niż między płcią i aktywnością zawodową,
- większa jest siła związku między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową niż między płcią i poziomem wykształcenia,
- większa jest siła związku między płcią i aktywnością zawodową niż między płcią i poziomem wykształcenia.

Wiadomo też, że:

- płeć bardziej różnicuje poziom wykształcenia osób aktywnych zawodowo niż osób biernych zawodowo,
- płeć bardziej różnicuje aktywność zawodową osób bez wyższego wykształcenia niż osób z wyższym wykształceniem,
- poziom wykształcenia bardziej różnicuje aktywność zawodową w populacji kobiet niż w populacji mężczyzn.

Przeprowadzone dociekania doprowadziły do przyjęcia poszczególnych hipotez pomocniczych i ostatecznego przyjęcia hipotezy podstawowej. Stanowi to

upoważnienie do sformułowania sądu, że poziom wykształcenia jest zmienną, która zmniejsza wielkość niekorzystnej dla kobiet luki w aktywności zawodowej, a nie ją zwiększa. Wyniki wykonanej analizy pozwalają jednoznacznie stwierdzić, że gdyby rozbieżności w strukturze populacji kobiet i mężczyzn według poziomu wykształcenia stopniały, niekorzystna dla kobiet luka w aktywności zawodowej jeszcze bardziej by się pogłębiła, a nie spłycała. W świetle zrealizowanych badań wyraźnie widać, że dysproporcja między wartością współczynnika aktywności zawodowej kobiet i wartością współczynnika aktywności zawodowej mężczyzn jest na tyle duża, iż sprzyjająca kobietom różnica w poziomie wykształcenia jest w stanie tę dysproporcję w aktywności jedynie łagodzić, ale nie jest w stanie jej zniwelować.

## Rozdział 10

### Bariery kulturowe hamujące wzrost aktywności zawodowej kobiet

#### 10.1. Czas poświęcony na obowiązki domowe i czas przeznaczony na odpoczynek

Dobowy budżet czasu jest limitowany, dlatego przeznaczanie większej jego ilości na jakiś rodzaj czynności automatycznie powoduje konieczność ograniczenia czasu, który można przeznaczyć na inne.

W całkowitym budżecie czasu wyróżnia się trzy podstawowe składowe: działalność zarobkowa, nieodpłatna praca domowa i czas wolny. Podział dobowego budżetu czasu na poszczególne części określa się mianem alokacji<sup>1</sup>. Płeć jest cechą, która najbardziej różnicuje alokację czasu między te trzy wymienione składowe.

Teoretycznie kobiety i mężczyźni mają dokładnie taki sam dobowy budżet czasu do dyspozycji. Gdy jednak zsumuje się całkowity czas pracy zarobkowej i niezarobkowej kobiety, to wychodzi na to, że jej dobowy czas pracy jest znacznie dłuższy niż mężczyzny. W oczywisty sposób wpływa to na zmniejszenie ilości dostępnego dla niej czasu wolnego. Nawet gdy kobieta więcej czasu przeznacza na pracę zawodową niż mężczyzna, większość prac domowych należy do jej obowiązków. Opisywana prawidłowość zarysowuje się jeszcze wyraźniej po urodzeniu pierwszego i kolejnych dzieci<sup>2</sup>. Sytuacja ta ma silne, niekorzystne oddziaływanie na dobrostan kobiety.

Na nieodpłatną pracę w domu kobiety przeznaczają zdecydowanie więcej dobowego budżetu czasu niż mężczyźni<sup>3</sup>. Mężczyźni stosują różnorodne strategie, aby uniknąć uciążliwej i niewdzięcznej pracy w gospodarstwie domowym. Jeśli już muszą coś robić, to najchętniej wybierają dla siebie te zadania, których wykonanie można odłożyć w czasie. Do większego angażowania się mężczyzn w aktywność domową nie zachęca ich nawet coraz powszechniejsze wykorzystywanie

---

<sup>1</sup> B. Bobrowicz, *Alokacja czasu wewnątrz gospodarstwa domowego – dystrybucja obowiązków domowych i opiekuńczych*, w: *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, red. I.E. Kotowska, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009, s. 145.

<sup>2</sup> D. Witkowska, K. Kompa, A. Matuszewska-Janica, *Sytuacja kobiet na rynku pracy. Wybrane aspekty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2019, s. 52–55.

<sup>3</sup> M. Hozer-Koćmiel, Ch. Lis, *Klasyfikacja krajów nadbałtyckich ze względu na czas prac wykonywanych w gospodarstwie domowym*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2015, 25 (385), s. 129–131.

w urządzeniach gospodarstwa domowego nowoczesnej technologii. Potwierdzają to wyniki wielu badań. Według danych OECD kobiety w Polsce dziennie poświęcają 295,8 min (tj. prawie 5 godz.) na obowiązki domowe, zaś mężczyźni 157,1 min, czyli dwa razy mniej<sup>4</sup>.

W roku 2013 Główny Urząd Statystyczny przeprowadził badanie budżetu czasu ludności Polski. Badanie to służyło między innymi określeniu czasu poświęcanego przez kobiety i mężczyzn na poszczególne rodzaje prac domowych oraz na różne formy odpoczynku. Uzyskano wyniki zaprezentowane w tabelach 10.1 i 10.2<sup>5</sup>.

Tabela 10.1. Przeciętny czas trwania czynności – dane dotyczące osób w wieku 16–64 lat, niemających dzieci w wieku 0–17 lat (w godz. i min/dobę)

Wyszczególnienie	Osoby mieszkające z rodzicami		Osoby niemieszkające z rodzicami				
	będące w wieku 16–24 lat	będące w wieku 25–44 lat	będące w wieku 16–44 lat		będące w wieku 45–64 lat		
			żyjące w małżeństwie lub związku nieformalnym	samotne	żyjące w małżeństwie lub związku nieformalnym	samotne	
1	2	3	4	5	6	7	
ZAJĘCIA I PRACE DOMOWE	k	1:47	2:33	3:07	2:04	4:30	4:05
	m	1:07	1:22	1:46	1:32	2:34	3:04
Obróbka żywności	k	0:37	0:58	1:21	0:48	2:06	1:41
	m	0:14	0:19	0:30	0:31	0:35	1:11
Prace związane z utrzymaniem porządku	k	0:30	0:34	0:40	0:30	0:50	0:47
	m	0:24	0:25	0:23	0:22	0:39	0:43
Prace związane z przygotowaniem i utrzymaniem odzieży	k	0:04	0:08	0:13	0:07	0:22	0:17
	m	0:00	0:00	0:00	0:02	0:01	0:05
Ogrodnictwo i opieka nad zwierzętami domowymi (niezwiązane z prowadzeniem gospodarstwa rolnego)	k	0:12	0:16	0:16	0:09	0:26	0:28
	m	0:11	0:13	0:14	0:09	0:32	0:22
Budowa, remonty, naprawy	k	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
	m	0:06	0:07	0:11	0:06	0:16	0:08

<sup>4</sup> Zob. *Time spent in unpaid, paid and total work, by sex*, <https://www.oecd.org/gender/data/time-spent-in-unpaid-paid-and-total-work-by-sex.htm> (3.02.2022).

<sup>5</sup> W tabelach 10.1 i 10.2 podano średni czas trwania czynności, czyli czas w przeliczeniu na jedną osobę biorącą udział w badaniu. Nie jest to więc średni czas wykonywania czynności, tj. czas w przeliczeniu na jedną osobę wykonującą czynność. Zob. I. Błaszczak-Przybycińska, *Gospodarowanie czasem*, w: *Statystyka społeczna*, red. T. Panek, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s. 238.

1		2	3	4	5	6	7
Zakupy i korzystanie z usług	k	0:20	0:30	0:30	0:27	0:35	0:38
	m	0:10	0:15	0:22	0:19	0:26	0:30
Zarządzanie gospodarstwem domowym	k	0:00	0:00	0:01	0:01	0:01	0:01
	m	0:00	0:00	0:02	0:01	0:01	0:01
Opieka nad dziećmi	k	0:03	0:00	0:00	0:00	0:05	0:07
	m	0:00	0:00	0:00	0:00	0:02	0:00
Opieka nad dorosłymi członkami gospodarstwa domowego	k	0:00	0:00	0:01	0:00	0:04	0:05
	m	0:00	0:00	0:00	0:00	0:02	0:03
ŻYCIE TOWARZYSKIE I ROZRYWKI	k	1:29	1:13	1:05	1:15	1:01	1:05
	m	1:31	1:24	1:04	1:13	1:02	1:07
Życie towarzyskie	k	1:12	0:54	0:49	0:59	0:41	0:45
	m	1:12	1:01	0:46	0:57	0:38	0:40
Uczestnictwo w rozrywce i kulturze (jako widz)	k	0:05	0:00	0:04	0:06	0:02	0:02
	m	0:04	0:00	0:00	0:03	0:02	0:01
Odpoczynek bierny	k	0:12	0:14	0:12	0:10	0:18	0:18
	m	0:14	0:19	0:15	0:13	0:22	0:25
UCZESTNICTWO W SPORCIE I REKREACJI	k	0:34	0:29	0:22	0:25	0:19	0:23
	m	0:35	0:26	0:25	0:30	0:25	0:29
Ćwiczenia fizyczne	k	0:33	0:27	0:21	0:24	0:18	0:21
	m	0:33	0:24	0:23	0:28	0:20	0:23
Zbieractwo, łowiectwo, wędkarstwo	k	0:00	0:00	0:00	0:00	0:01	0:00
	m	0:00	0:00	0:00	0:00	0:05	0:00
ZAMIŁOWANIA OSOBISTE	k	1:08	0:51	0:31	0:46	0:18	0:21
	m	1:49	1:19	0:53	1:11	0:28	0:24
Zamiłowania artystyczne, hobby	k	0:02	0:00	0:00	0:03	0:01	0:01
	m	0:06	0:02	0:02	0:03	0:03	0:02
Korzystanie z komputera, Internetu	k	0:54	0:43	0:25	0:39	0:10	0:12
	m	1:01	0:56	0:37	0:50	0:18	0:15
Gry	k	0:12	0:06	0:05	0:04	0:07	0:08
	m	0:43	0:21	0:14	0:19	0:07	0:07
KORZYSTANIE ZE ŚRODKÓW MASOWEGO PRZEKAZU	k	1:58	2:08	2:06	1:54	2:40	2:57
	m	1:47	2:26	2:15	2:01	3:17	3:36
Czytanie	k	0:23	0:26	0:23	0:25	0:27	0:34
	m	0:10	0:16	0:12	0:13	0:21	0:20
Telewizja, wideo, DVD	k	1:25	1:36	1:40	1:23	2:10	2:19
	m	1:28	2:00	1:59	1:42	2:51	3:07
Radio i muzyka	k	0:10	0:06	0:04	0:05	0:04	0:05
	m	0:10	0:10	0:04	0:07	0:05	0:08

k – kobiety, m – mężczyźni.

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Budżet czasu ludności 2013. Część II*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016, tabl. 2 i 3.

Tabela 10.2. Przeciętny czas trwania czynności – dane dotyczące osób w wieku 16 i więcej lat, z dziećmi w wieku 0–17 lat oraz osób w wieku 65 i więcej lat, niemających dzieci w wieku 0–17 lat (w godz. i min/dobę)

Wyszczególnienie		Osoby w wieku 16 i więcej lat, mające dzieci w wieku 0–17 lat			Osoby w wieku 65 i więcej lat, niemające dzieci w wieku 0–17 lat	
		samotne, mające najmłodszego dziecko w wieku 0–17 lat	żyjące w małżeństwie lub związku nieformalnym		żyjące w małżeństwie lub związku nieformalnym	samotne
			mające najmłodszego dziecko w wieku 0–6 lat	mające najmłodszego dziecko w wieku 7–17 lat		
1		2	3	4	5	6
ZAJĘCIA I PRACE DOMOWE	k	5:19	6:46	4:40	4:53	3:53
	m	3:36	3:02	2:20	3:07	3:15
Obróbka żywności	k	1:36	1:45	1:58	2:27	1:48
	m	1:11	0:26	0:30	0:43	1:18
Prace związane z utrzymaniem porządku	k	0:48	0:49	0:51	0:51	0:47
	m	0:38	0:25	0:36	0:49	0:42
Prace związane z przygotowaniem i utrzymaniem odzieży	k	0:14	0:16	0:20	0:21	0:17
	m	0:00	0:01	0:01	0:02	0:05
Ogrodnictwo i opieka nad zwierzętami domowymi (niezwiązane z prowadzeniem gospodarstwa rolnego)	k	0:13	0:07	0:17	0:28	0:27
	m	0:00	0:08	0:18	0:45	0:31
Budowa, remonty, naprawy	k	0:00	0:01	0:00	0:00	0:00
	m	0:00	0:10	0:15	0:10	0:04
Zakupy i korzystanie z usług	k	0:31	0:27	0:32	0:35	0:30
	m	0:22	0:17	0:20	0:31	0:31
Zarządzanie gospodarstwem domowym	k	0:01	0:01	0:01	0:01	0:01
	m	0:00	0:01	0:02	0:01	0:00
Opieka nad dziećmi	k	1:52	3:21	0:38	0:02	0:02
	m	0:00	1:32	0:18	0:02	0:00
Opieka nad dorosłymi członkami gospodarstwa domowego	k	0:00	0:00	0:02	0:08	0:01
	m	0:00	0:00	0:00	0:04	0:00
ŻYCIE TOWARZYSKIE I ROZRYWKI	k	0:50	0:49	0:53	1:14	1:31
	m	0:55	0:47	0:57	1:21	1:32
Życie towarzyskie	k	0:34	0:35	0:37	0:44	0:55
	m	0:39	0:32	0:35	0:44	0:54
Uczestnictwo w rozrywce i kulturze (jako widz)	k	0:00	0:02	0:02	0:01	0:01
	m	0:00	0:02	0:03	0:01	0:00

1		2	3	4	5	6
Odpoczynek bierny	<i>k</i>	0:13	0:12	0:14	0:28	0:35
	<i>m</i>	0:00	0:13	0:19	0:36	0:36
UCZESTNICTWO W SPORCIE I REKREACJI	<i>k</i>	0:17	0:16	0:16	0:23	0:22
	<i>m</i>	0:00	0:18	0:20	0:35	0:38
Ćwiczenia fizyczne	<i>k</i>	0:16	0:16	0:15	0:21	0:21
	<i>m</i>	0:00	0:16	0:16	0:31	0:33
Zbieractwo, łowiectwo, wędkarstwo	<i>k</i>	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
	<i>m</i>	0:00	0:01	0:03	0:04	0:00
ZAMIŁOWANIA OSOBISTE	<i>k</i>	0:22	0:18	0:17	0:16	0:15
	<i>m</i>	0:00	0:31	0:30	0:26	0:18
Zamiłowania artystyczne, hobby	<i>k</i>	0:00	0:01	0:01	0:02	0:02
	<i>m</i>	0:00	0:01	0:02	0:03	0:00
Korzystanie z komputera, Internetu	<i>k</i>	0:18	0:16	0:12	0:04	0:03
	<i>m</i>	0:00	0:24	0:22	0:12	0:05
Gry	<i>k</i>	0:04	0:02	0:04	0:10	0:11
	<i>m</i>	0:00	0:06	0:06	0:11	0:09
KORZYSTANIE ZE ŚRODKÓW MASOWEGO PRZEKAZU	<i>k</i>	1:55	1:35	2:06	3:25	3:45
	<i>m</i>	2:39	1:55	2:31	4:25	4:19
Czytanie	<i>k</i>	0:16	0:11	0:19	0:34	0:37
	<i>m</i>	0:00	0:07	0:12	0:40	0:35
Telewizja, wideo, DVD	<i>k</i>	1:37	1:22	1:44	2:44	2:52
	<i>m</i>	2:24	1:47	2:16	3:35	3:26
Radio i muzyka	<i>k</i>	0:02	0:02	0:03	0:08	0:16
	<i>m</i>	0:00	0:02	0:03	0:11	0:18

*k* – kobiety, *m* – mężczyźni.

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Budżet czasu ludności 2013. Część II*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016, tabl. 5, 6, 8 i 9.

### Komentarz do danych dotyczących czasu trwania czynności wykonywanych przez kobiety i mężczyzn w wieku 16–44 lat, mieszkających z rodzicami i nieposiadających dzieci w wieku 0–17 lat

Największą dysproporcję między rozkładem dobowego budżetu czasu kobiet i rozkładem dobowego budżetu czasu mężczyzn obserwuje się w pozycji ‘zajęcia i prace domowe’. Kobiety w wieku 16–24 lat na wypełnianie obowiązków domowych przeznaczają przeciętnie 1 godz. 47 min. U będących w tym samym wieku mężczyzn odnotowano znacznie krótszy czas trwania tych czynności, bo 1 godz. 7 min. Z kolei kobiety z przedziału wiekowego 25–44 lat na zajęcia i prace domowe poświęcają 2 godz. 33 min na dobę, podczas gdy mężczyźni tylko 1 godz. 22 min.

Najwięcej czasu zajmuje paniom obróbka żywności – kobiety w wieku 16–24 lat przeznaczają na to zadanie 37 min dobowego budżetu czasu, a kobiety w wieku 25–44 lat 58 min. W przypadku panów wartości te wynoszą odpowiednio: 14 min i 19 min. Także prace związane z utrzymaniem porządku bardziej absorbują kobiety niż mężczyźni. W populacji osób mających od 16 do 24 lat prace z tej kategorii pochłaniają: kobiecie średnio 30 min na dobę, mężczyźni średnio 24 min na dobę. W populacji osób mających od 25 do 44 lat zajęcia związane z utrzymaniem porządku zajmują: kobiecie średnio 34 min na dobę, mężczyźni średnio 25 min na dobę. Zakupom i korzystaniu z usług najwięcej czasu poświęcają panie, które są w wieku 25–44 lat (30 min na dobę), a najmniej panowie, którzy są w wieku 16–24 lat (10 min na dobę). U kobiet – zarówno z przedziału wiekowego 16–24 lat, jak i z przedziału wiekowego 25–44 lat – prawie wcale w dobowym budżecie czasu nie pojawiają się aktywności związane z budową, wykonywaniem remontów i napraw, podobnie jak u mężczyzn nie pojawiają się czynności związane z przygotowaniem i utrzymaniem odzieży.

W młodszej grupie wiekowej największa rozpiętość między kobietami i mężczyznami w zakresie dobowej ilości czasu wolnego występuje w kategorii ‘zamiłowania osobiste’: kobiety oddają na to 1 godz. 8 min z doby, a mężczyźni – 1 godz. 49 min. Podobnie sytuacja wygląda w grupie starszej: dobowy czas realizowania przez panie zamiłowań osobistych wynosi 51 min, a przez panów – 1 godz. 19 min. Na uwagę zasługuje również ilość czasu przeznaczanego na gry (zarówno indywidualne, jak i towarzyskie oraz komputerowe), na które młodszy mężczyźni (tj. mający 16–24 lat) poświęcają 43 min, a nieco starsi (tj. mający 25–44 lat) 21 min. Najmniej grają kobiety w wieku 25–44 lat – 6 min. Z kolei kobiety w wieku 16–24 lat na granicy spędzają 12 min.

Mężczyźni więcej czasu niż kobiety przeznaczają na życie towarzyskie i rozrywki. Ci, mający od 16 do 24 lat, życiu towarzyskiemu i rozrywkom oddają się przez 1 godz. 31 min na dobę, a mający od 25 do 44 lat – tylko o 7 min mniej. W przypadku kobiet czas ten wynosi odpowiednio: 1 godz. 29 min i 1 godz. 13 min.

Kategoria ‘telewizja, wideo i DVD’ jest wyraźnie częściej wskazywana przez respondentów niż ‘radio i muzyka’ oraz ‘czytanie’. Można dodatkowo zauważyć, że oglądanie telewizji, wideo i DVD dużo więcej czasu pochłania mężczyznom niż kobietom. Dla młodszych ludzi (tj. będących w wieku 16–24 lat) dobowy czas spędzany na wspomnianych przyjemnościach przez mężczyzn wynosi 1 godz. 28 min, a przez kobiety 1 godz. 25 min. Z kolei dla tych ze starszej grupy (tj. będących w wieku 25–44 lat) wielkości odnoszące się do tej pozycji wynoszą: 2 godz. wśród mężczyzn i 1 godz. 36 min wśród kobiet. Należy też dodać, że panie zdecydowanie więcej czytają niż panowie. Kobiety ze zbiorowości młodszej czytają



przeciętnie przez 23 min na dobę, a mężczyźni z tej samej grupy wiekowej – tylko 10 min na dobę. Paniom ze zbiorowości starszej czytanie zajmuje przeciętnie 26 min na dobę, a mężczyznom z tej starszej zbiorowości 16 min.

### Komentarz do danych dotyczących czasu trwania czynności wykonywanych przez kobiety i mężczyzn w wieku 16–64 lat, niemieszkających z rodzicami i nieposiadających dzieci w wieku 0–17 lat

I w populacji osób żyjących w małżeństwie lub związku nieformalnym, i w populacji osób samotnych, kobiety poświęcają na zajęcia i prace domowe wyraźnie więcej czasu niż mężczyźni. W przypadku poszczególnych podgrup, które wyodrębniono w oparciu o wiek i stan cywilny, dane odnoszące się do pozycji ‘zajęcia i prace domowe’ prezentują się następująco:

- osoby będące w wieku 16–44 lat, żyjące w małżeństwie lub związku nieformalnym: kobiety – 3 godz. 7 min, mężczyźni – 1 godz. 46 min;
- samotne osoby będące w wieku 16–44 lat: kobiety – 2 godz. 4 min, mężczyźni – 1 godz. 32 min;
- osoby będące w wieku 45–64 lat, żyjące w małżeństwie lub związku nieformalnym: kobiety – 4 godz. 30 min, mężczyźni – 2 godz. 34 min;
- samotne osoby będące w wieku 45–64 lat: kobiety – 4 godz. 5 min, mężczyźni – 3 godz. 4 min.

Najdłuższy czas wykonywania zajęć i prac domowych odnotowano w zbiorowości kobiet, które są w wieku 45–64 lat i żyją w małżeństwie lub związku nieformalnym (4 godz. 30 min na dobę).

Panie więcej czasu niż panowie przeznaczają na obróbkę żywności, prace związane z utrzymaniem porządku, prace związane z przygotowaniem i utrzymaniem odzieży oraz zakupy i korzystanie z usług. Obróbka żywności, prace związane z utrzymaniem porządku oraz prace związane z przygotowaniem i utrzymaniem odzieży zajmują największą część doby kobietom mającym od 45 do 64 lat i będącym w związku. Jest to odpowiednio: 2 godz. 6 min, 50 min i 22 min. Wśród mężczyzn będących w takim samym wieku i mających taki sam stan cywilny liczby te przedstawiają się następująco: 35 min, 39 min, 1 min. Przykładem czynności, którym mężczyźni poświęcają prawie tyle samo czasu co kobiety, jest zarządzanie gospodarstwem domowym oraz ogrodnictwo i opieka nad zwierzętami domowymi.

Płeć różnicuje też przeciętny czas wykonywania czynności należących do kategorii ‘zamiłowania osobiste’. Ilość czasu spożytkowywanego na zamiłowania osobiste wynosi:

- dla osób będących w wieku 16–44 lat, żyjących w małżeństwie lub związku nieformalnym: kobiety – 31 min, mężczyźni – 53 min;
- dla samotnych osób będących w wieku 16–44 lat: kobiety – 46 min, mężczyźni – 1 godz. 11 min;
- dla osób będących w wieku 45–64 lat, żyjących w małżeństwie lub związku nieformalnym: kobiety – 18 min, mężczyźni – 28 min;
- dla samotnych osób będących w wieku 45–64 lat: kobiety – 21 min, mężczyźni – 24 min.

Tak więc, najwięcej czasu na zamiłowania osobiste przeznaczają samotni mężczyźni mający od 16 do 44 lat (głównie komputer, Internet i gry).

Korzystanie ze środków masowego przekazu dominuje wśród zajęć czasu wolnego zarówno w populacji kobiet, jaki i w populacji mężczyzn. Jednakże większy dobowy udział czasu poświęcanego na te zajęcia odnotowuje się u panów. W omawianej grupie osób niemieszkających z rodzicami i nieposiadających dzieci w wieku 0–17 lat wyniki badania długości czasu zarezerwowanego na korzystanie ze środków masowego przekazu przedstawiają się następująco:

- zamężne<sup>6</sup> kobiety w wieku 16–44 lat – 2 godz. 6 min, a żonaci<sup>7</sup> rówieśnicy – 2 godz. 15 min;
- samotne kobiety w wieku 16–44 lat – 1 godz. 54 min, a samotni rówieśnicy – 2 godz. 1 min;
- zamężne<sup>8</sup> kobiety w wieku 45–64 lat – 2 godz. 40 min, a żonaci<sup>9</sup> rówieśnicy – 3 godz. 17 min;
- samotne kobiety w wieku 45–64 lat – 2 godz. 57 min, a samotni rówieśnicy – 3 godz. 36 min.

Kobiety i mężczyźni wyraźnie różnią się tym, jakie środki masowego przekazu dla siebie wybierają. Panowie w porównaniu z paniami więcej czasu spędzają przed TV, a panie więcej od panów czytają.

<sup>6</sup> Lub pozostające w związku nieformalnym.

<sup>7</sup> Lub pozostający w związku nieformalnym.

<sup>8</sup> Lub pozostające w związku nieformalnym.

<sup>9</sup> Lub pozostający w związku nieformalnym.

### **Komentarz do danych dotyczących czasu trwania czynności wykonywanych przez samotne kobiety i samotnych mężczyzn w wieku 16 i więcej lat, mających najmłodsze dziecko w wieku 0–17 lat**

Kobiety samotne, mające najmłodsze dziecko w wieku 0–17 lat, na zajęcia i prace domowe przeznaczają średnio 5 godz. 19 min na dobę, a mężczyźni – 3 godz. 36 min. Kobiety dłużej niż mężczyźni zajmują się obróbką żywności (o 25 min), pracami związanymi z utrzymaniem porządku (o 10 min), pracami związanymi z przygotowaniem i utrzymaniem odzieży (o 14 min), ogrodnictwem i opieką nad zwierzętami domowymi (o 13 min), zakupami i korzystaniem z usług (o 9 min) oraz opieką nad dziećmi (o 1 godz. 52 min).

Opieka nad dziećmi zajmuje samotnej kobiecie, mającej najmłodsze dziecko w wieku 0–17 lat, o 1 godz. 52 min więcej czasu niż samotnemu mężczyźnie, mającemu najmłodsze dziecko w wieku 0–17 lat, ponieważ osobami samotnie wychowującymi dzieci są przede wszystkim kobiety (w badaniu GUS udział kobiet w grupie samotnych rodziców wyniósł 94,3%). Oznacza to, że gdy rodzice dziecka żyją osobno, to jedynie w co osiemnastym przypadku mężczyzna zaangażowany jest w opiekę nad swoim niepełnoletnim potomstwem.

W czasie wolnym mężczyźni o 44 min dłużej korzystają ze środków masowego przekazu (2 godz. 39 min wobec 1 godz. 55 min w przypadku kobiet). Mężczyźni zdecydowanie częściej od kobiet oglądają telewizję, filmy na wideo albo DVD, natomiast kobiety częściej od mężczyzn jako formę spędzania wolnego czasu wybierają czytanie.

### **Komentarz do danych dotyczących czasu trwania czynności wykonywanych przez kobiety i mężczyzn w wieku 16 lub więcej lat, żyjących w związku małżeńskim lub w związku nieformalnym, mających dzieci w wieku 0–17 lat**

Kobiety z najmłodszym dzieckiem w wieku 0–6 lat średnio aż 6 godz. 46 min przeznaczają na zajęcia i prace domowe. Natomiast kobiety z najmłodszym dzieckiem w wieku 7–17 lat zajęcia i prace domowe wykonują przeciętnie przez 4 godz. 40 min na dobę. U mężczyzn wartości te wynoszą odpowiednio 3 godz. 2 min i 2 godz. 20 min. Oznacza to, że niezależnie od wieku najmłodszego dziecka dużo bardziej obciążone obowiązkami są kobiety niż mężczyźni.

Wśród osób wychowujących najmłodsze dzieci najbardziej czasochłonną czynnością jest opieka nad potomstwem. Czas przeznaczony na opiekę różni się w zależności od płci – kobiety zdecydowanie dłużej niż mężczyźni zajmują się dziećmi:

3 godz. 21 min wobec 1 godz. 32 min. Wiek dzieci w gospodarstwie domowym istotnie wpływa na czas poświęcany na opiekę i wśród rodziców starszych dzieci jest on zdecydowanie krótszy – dla matek dzieci w wieku 7–17 lat wynosi 38 min, a dla ojców dzieci w wieku 7–17 lat wynosił 18 min.

W populacji kobiet i mężczyzn mających najmłodsze dziecko w wieku 0–6 lat średnia różnica w budżecie czasu dedykowanego opiece nad dziećmi wynosi 1 godz. 49 min i jest większa niż w przypadku populacji kobiet i mężczyzn mających najmłodsze dziecko w wieku 7–17 lat, gdzie wynosi 20 min.

W gospodarstwach domowych z większymi dziećmi wśród codziennych zajęć i prac domowych najwięcej czasu poświęca się na obróbkę żywności oraz prace związane z utrzymaniem porządku. Przeciętny dzienny budżet czasu spędzanego przez kobietę na czynnościach z zakresu przygotowywania posiłków kształtuje się na poziomie 1 godz. 58 min, zaś przeciętny dzienny budżet czasu spędzanego przez mężczyznę – 30 min. Prace związane z utrzymaniem porządku zajmują kobiecie średnio 51 min, a mężczyźnie 36 min. Duża różnica czasu przeznaczanego na przygotowywanie posiłków i prace związane z utrzymaniem porządku widoczna jest również w przypadku kobiet i mężczyzn z młodszymi dziećmi. Otóż czas wykonywania tych czynności przez kobiety wynosi odpowiednio 1 godz. 45 min i 49 min, zaś przez mężczyzn – jedynie 26 min i 25 min.

Względnie duże różnice między kobietami i mężczyznami występują też w przypadku obciążenia pracami związanymi z przygotowaniem i utrzymaniem odzieży. Matkom z małymi dziećmi czynność ta zajmuje przeciętnie 16 min na dobę, matkom z większymi dziećmi 20 min, podczas gdy ojcom, bez względu na wiek dzieci – czynność ta zabiera tylko 1 min z dobowego budżetu czasu.

W przypadku robienia zakupów i korzystania z usług także występuje duże zróżnicowanie ze względu na płeć. Kobiecie z najmłodszym dzieckiem w wieku 0–6 lat czynność ta pochłania średnio 27 min na dobę, a kobiecie z najmłodszym dzieckiem w wieku 7–17 lat czynność ta pochłania średnio 32 min. Z kolei mężczyźni czynność z tego zakresu zajmuje odpowiednio 17 min i 20 min.

Wraz z wiekiem dzieci zwiększają się możliwości uczestniczenia rodziców w życiu towarzyskim i rozrywkach. Kobiety i mężczyźni przeznaczają na życie towarzyskie podobną ilość czasu. Natomiast mężczyźni dłużej się oddają pozostałym rozrywkom.

I wśród rodziców z najmłodszym dzieckiem należącym do grupy wiekowej 0–6 lat, i wśród rodziców z najmłodszym dzieckiem należącym do grupy wiekowej 7–17 lat matki znacznie mniej czasu przeznaczają na zamiłowania osobiste. Kobieta mająca małe dzieci jest w stanie na te przyjemności wygospodarować tylko 18 min

na dobę, zaś mężczyzna 31 min. Matka mająca większe dzieci może oddawać się zamięłowaniom osobistym przez 17 min na dobę, a ojciec 30 min.

Osoby obu płci na korzystanie ze środków masowego przekazu przeznaczają więcej czasu, gdy mają większe dzieci, niż gdy dzieci są małe – w przypadku kobiet jest to 2 godz. 6 min w porównaniu z 1 godz. 35 min, zaś w przypadku mężczyzn jest to 2 godz. 31 min w porównaniu z 1 godz. 55 min.

### Komentarz do danych dotyczących czasu trwania czynności wykonywanych przez kobiety i mężczyzn w wieku 65 lat i więcej, niemających dzieci w wieku 0–17 lat

Najważniejsze różnice w dobowym budżecie czasu kobiet i mężczyzn występują w przypadku grupy ‘zajęcia i prace domowe’ oraz w przypadku kategorii ‘korzystanie ze środków masowego przekazu’. Bez względu na stan cywilny kobiety zdecydowanie więcej czasu przeznaczają na wypełnianie obowiązków domowych, a mniej na własne przyjemności.

W przypadku osób żyjących w małżeństwie lub związku nieformalnym różnica między kobietami i mężczyznami w zakresie czasu przeznaczanego na obowiązki domowe wynosi 1 godz. 46 min (kobiety – 4 godz. 53 min na dobę, mężczyźni – 3 godz. 7 min). Wśród osób samotnych różnica ta jest mniejsza i opiewa na 38 min (kobiety – 3 godz. 53 min na dobę, mężczyźni – 3 godz. 15 min).

I u kobiet, i u mężczyzn spośród pozycji należących do grupy ‘zajęcia i prace domowe’ dominuje obróbka żywności. Na przygotowywanie posiłków żyjąca w związku kobieta poświęca średnio 2 godz. 27 min dziennie, a mężczyzna tylko 43 min. Wśród samotnych seniorów ilości te są bardziej wyrównane: kobiety przyrządzają posiłki przez 1 godz. 48 min, a mężczyźni przez 1 godz. 18 min.

Także względnie dużo czasu pochłaniają seniorom prace związane z utrzymaniem porządku. Panie sprzątają średnio 51 min, jeśli są w związku, a 47 min, gdy są samotne. Z kolei panowie sprzątanii poświęcają średnio 49 min dziennie, jeśli są w związku, a 42 min, gdy mieszkają sami. Należałoby również dodać, że udział prac związanych z przygotowaniem i utrzymaniem odzieży oraz opieką nad dorosłymi członkami gospodarstwa domowego jest zdecydowanie większy w strukturze doby kobiet niż w strukturze doby mężczyzn.

Korzystanie ze środków masowego przekazu stanowi zasadniczą część budżetu czasu wolnego osób będących w wieku 65 lat i więcej. Ulubioną czynnością seniorów jest oglądanie telewizji i filmów na wideo albo DVD. I w populacji starszych

mężczyzn, i w populacji starszych kobiet stosunkowo rzadko występującą formą spędzania wolnego czasu jest uczestniczenie w wydarzeniach kulturalnych.

Największy udział czasu przeznaczanego na zamiłowania osobiste obserwuje się u panów żyjących w małżeństwie lub związku nieformalnym. Jest to czas wykorzystywany przede wszystkim na siedzenie przed komputerem, przeglądanie stron internetowych i granie w gry.

Warto też zauważyć, że mało popularną formą spędzania czasu przez osoby starsze jest rekreacja czynna oraz uprawianie sportu. Seniorzy obu płci relatywnie dużo czasu potrzebują na bierny odpoczynek.

Na podstawie przedstawionych komentarzy widać wyraźne różnice w strukturze budżetu czasu kobiet i mężczyzn, jeśli chodzi o czas poświęcany obowiązkom i odpoczynkowi. Na wszystkich etapach cyklu życia udział obowiązku w strukturze doby kobiet jest wyższy niż w strukturze doby mężczyzn. Najmniejsza różnica występuje wśród osób mających 16–24 lat, mieszkających jeszcze z rodzicami, a największa wśród osób z dalszych grup wieku, żyjących w małżeństwie lub w związku nieformalnym. Kobiety zdecydowanie więcej czasu poświęcają czynnościom zaliczanym do obowiązków, natomiast mężczyźni więcej czasu poświęcają przyjemnościom i własnym zainteresowaniom.

## 10.2. Nierówny podział prac w gospodarstwie domowym

W latach 2004, 2006, 2013 i 2018 ankieterzy Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) zapytali respondentów, na kim w ich rodzinie spoczywają obowiązki domowe. Badanie objęło wyłącznie tych respondentów, w których gospodarstwach domowych były co najmniej dwie dorosłe osoby. Uzyskane przez CBOS wyniki zaprezentowano w tabeli 10.3.

Z badań CBOS wynika, że w zdecydowanej większości gospodarstw domowych głównie na kobietach spoczywa wykonywanie czynności związanych z praniem, prasowaniem oraz zmywaniem naczyń. Podział obowiązków w tym zakresie nie ulega na przestrzeni lat istotnym zmianom<sup>10</sup>. Podobnie jest z przygotowywaniem

<sup>10</sup> W przypadku pozycji „zmywanie naczyń/wkładanie i wyjmowanie naczyń ze zmywarki” zmianę struktury procentowej odpowiedzi udzielonych przez respondentów w 2018 r. w stosunku do struktury procentowej odpowiedzi udzielonych w latach wcześniejszych można tłumaczyć dodaniem do frazy „zmywanie naczyń” kategorii „wkładanie i wyjmowanie naczyń ze zmywarki”.

posiłków, które w prawie dwóch trzecich gospodarstw domowych wykonują wyłącznie kobiety. Dodatkowo trzeba zauważyć, że – według odpowiedzi udzielonych przez respondentów – sprzątanie i gruntowne porządki były w 2018 r. tymi zadaniami, których realizacja częściej niż pięć lat wcześniej spoczywała wyłącznie na barkach kobiet (wzrost w stosunku do 2013 r. o 3 p.p.).

Tabela 10.3. Osoba zazwyczaj wykonująca obowiązki domowe

Wyszczególnienie	Odpowiedzi respondentów* według terminów badań (%)											
	kobieta				mężczyzna				różnie lub wspólnie			
	2004	2006	2013	2018	2004	2006	2013	2018	2004	2006	2013	2018
Przygotowywanie posiłków	76	75	67	65	6	7	5	5	18	18	28	30
Zmywanie naczyń/ wkładanie i wyjmowanie naczyń ze zmywarki**	71	65	58	56	8	8	8	13	21	27	34	31
Sprzątanie	69	61	58	61	6	6	5	4	25	33	37	35
Gruntowne porządki (mycie okien, trzebanie dywanów)	62	54	54	57	7	10	8	8	31	36	38	35
Pranie	87	84	81	82	3	4	4	2	10	12	15	15
Prasowanie	87	84	82	81	4	5	5	6	9	11	13	13
Codzienne zakupy	59	52	37	37	12	12	13	12	29	36	50	51
Zlecenie usług do wykonania	19	21	15	17	66	59	68	60	15	20	17	23
Wykonywanie drobnych napraw	–	–	5	7	–	–	88	81	–	–	7	12
Załatwianie spraw urzędowych	34	33	33	37	35	32	29	25	31	35	38	38
Wyrzucanie śmieci	22	23	15	21	34	32	32	29	44	45	53	50

\* Z badania wyłączono respondentów, w których gospodarstwach domowych jest tylko jedna dorosła osoba.

\*\* Do pytania o zmywanie naczyń, które zadawano respondentom od 2004 r., od 2018 r. dodano rozszerzenie „wkładanie i wyjmowanie naczyń ze zmywarki”, ponieważ w ostatnich latach nastąpił znaczący wzrost odsetka gospodarstw domowych posiadających zmywarki.

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Kobiety i mężczyźni w domu*, CBOS, Komunikat z badań 127, wrzesień 2018, s. 2.

Bardziej egalitarny podział między kobietami i mężczyznami dotyczy codziennych zakupów i wyrzucania śmieci. W połowie gospodarstw domowych nie ma osób na stałe zajmujących się tymi obowiązkami. Również czynności związane z załatwianiem spraw urzędowych są dzielone mniej więcej równomiernie – wykonywane wspólnie albo czasem przez kobietę, a czasem przez mężczyznę.

Od lat wykonywanie drobnych napraw domowych oraz zlecenie usług do wykonania są tymi pozycjami na liście zadań, w które mężczyźni angażują się bardziej niż kobiety. Niemniej jednak w ostatnim roku badania, rzadziej niż pięć lat wcześniej, obowiązek wykonywania drobnych napraw oraz zlecenia wykonania usług spoczywał wyłącznie na mężczyznach (odpowiednio spadek o 7 i 8 p.p.). W 2018 roku wzrósł za to udział odpowiedzi „różnie lub wspólnie”, co oznacza, że zajęcia te stają się coraz mniej domeną mężczyzn, a coraz częściej są współdzielone.

Jak widać na podstawie umieszczonych w tabeli 10.3 danych, aktywność zawodowa kobiet nie staje się dla mężczyzn wystarczająco silnym bodźcem do podejmowania przez nich w szerszym zakresie prac domowych. Zadania „typowo kobiece” pozostały takimi mimo upływu czasu, a zadania „typowo męskie” coraz częściej są wykonywane wspólnie lub zamiennie.

Co do zasady, kobiety i mężczyźni znacznie różnią się swoim podejściem. Mężczyźni często uważają, że angażowanie się w niektóre prace jest po prostu stratą czasu. Do sprawy obowiązków związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego podchodzą selektywnie – poszczególnym zadaniom nadają priorytet. Te o najniższym priorytecie nie są przez nich uznawane za takie, którym warto poświęcać swój czas. Prócz tego, wybierają dla siebie tylko te prace, które są dla nich w miarę ciekawe i przyjemne<sup>11</sup>. Przykładowo, do gotowania biorą się ci mężczyźni, którzy przyrządzanie potraw uważają za rozrywkę.

Zasadniczo kobiety mają większe poczucie obowiązku i odpowiedzialności. Większą też wagę przywiązują do kwestii rodzinnych. Pracę w gospodarstwie domowym wykonują często kosztem czasu, który potrzebowałyby dla siebie, w tym nie rzadko kosztem snu. Z kolei mężczyźni wyżej od kobiet cenią sobie wygodę. Nie są tak skorzy do poświęcania własnego komfortu na rzecz służenia innym. Teoretycznie byliby w stanie zajmować się dziećmi i wykonywać większość obowiązków domowych, ale nie chcą. Praca w gospodarstwie domowym postrzegana jest przez nich jako gorsza, mniej wartościowa albo w ogóle nie jest uznawana za pracę, gdyż w odróżnieniu od pracy zawodowej nie jest odpłatna<sup>12</sup>. Jako że praca domowa dotyczy sfery prywatnej, a nie publicznej, mężczyźni uważają ją także za pracę mniej prestiżową. Ponadto podejmowanie działalności mającej na celu zaspokajanie potrzeb osób wspólnie tworzących gospodarstwo domowe wymaga odejścia od egoistycznych

<sup>11</sup> D. Maison, *Polki w transformacji. Rodzina czy praca – dylemat współczesnej Polki*, w: *Polki. Spełnione profesjonalistki, rodzinne panie domu czy obywatelki świata?*, red. K. Pawlikowska, D. Maison, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2014, s. 52–53.

<sup>12</sup> G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, tłum. K. Czarnecki, P. Kaczmarek, M. Karolak, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014, s. 245–264.



postaw i chociaż częściowej rezygnacji z poszukiwania w życiu przyjemności, co dla wielu mężczyzn jawi się jako zbyt wielkie wyrzeczenie.

Co interesujące, kobiety i mężczyźni nie tylko inaczej odnoszą się do problemu czasu, ale również w odmienny sposób traktują problem pieniędzy. Otóż kobiety mają skłonność do wydawania swoich zarobków na przedmioty związane z gospodarstwem domowym, a mężczyźni większą niż kobiety część dochodów odkładają na własne potrzeby. Dodatkowo kobieta jest bardziej skora od mężczyzny odmówić sobie czegoś, aby dać to innym. Mężczyzna zaś bardziej swobodnie rozporządza czasem i pieniędzmi nawet wówczas, gdy jest w związku i ma dzieci<sup>13</sup>.

### 10.3. Nierówny podział zadań opiekuńczych

W latach 2004, 2006, 2013 i 2018 ankietrzy CBOS zapytali respondentów, kto w ich gospodarstwie domowym realizuje zadania związane z opieką nad innymi. Badanie objęło wyłącznie tych respondentów, w których gospodarstwach domowych były co najmniej dwie dorosłe osoby. Uzyskane przez CBOS wyniki zestawiono w tabeli 10.4.

Tabela 10.4. Osoba zazwyczaj wykonująca obowiązki opiekuńcze

Wyszczególnienie	Odpowiedzi respondentów* według terminów badań (%)															
	kobieta				mężczyzna				różnie lub wspólnie				nie dotyczy			
	2004	2006	2013	2018	2004	2006	2013	2018	2004	2006	2013	2018	2004	2006	2013	2018
Opieka nad dziećmi	–	24	15	16	–	3	1	2	–	29	35	32	–	44	49	50
Obowiązki wychowawcze, takie jak odrabianie z dziećmi lekcji	21	20	19	15	4	3	2	2	12	15	15	18	63	62	64	65
Opieka nad osobami z niepełnosprawnościami	11	11	7	7	2	2	2	3	6	6	8	7	81	81	83	84
Opieka nad zwierzętami domowymi, np. wyprowadzanie psa	17	17	11	13	13	13	10	9	32	37	34	41	38	33	45	37

\* Z badania wyłączono respondentów, w których gospodarstwach domowych jest tylko jedna dorosła osoba.

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Kobiety i mężczyźni w domu*, CBOS, Komunikat z badań 127, wrzesień 2018, s. 5.

<sup>13</sup> D. Czyżowska, *Płeć, wiek, wykształcenie oraz pełnione role a rozwój myślenia moralnego odwołującego się do troski i odpowiedzialności*, „Psychologia Rozwojowa” 2008, 1 (13), s. 49–50.

Opublikowane przez CBOS dane ukazują, że odsetek gospodarstw domowych, w których wszystkie obowiązki opiekuńczo-pielęgnacyjne spoczywają wyłącznie na kobiecie, jest w Polsce bardzo wysoki i wielokrotnie wyższy od odsetka gospodarstw, w których funkcje opiekuńcze jako jedyny wypełnia mężczyzna. Jednocześnie, analizując dane znajdujące się w tabeli 10.4, można zauważyć, że w 2018 r., w stosunku do roku 2013, nastąpił spadek odsetka gospodarstw, w których bieżącą opiekę nad dziećmi sprawują obydwoje rodzice (odpowiedź „różnie lub wspólnie”).

W okresie tych samych lat zmiany w zakresie wykonywania przez kobiety i mężczyzn czynności wychowawczych (takich jak np. odrabianie z dziećmi lekcji) przebiegały inaczej niż zmiany w zakresie wykonywania czynności opiekuńczych. A mianowicie, w 2018 r., częściej niż w 2013, kobiety i mężczyźni dzielili się zajęciami wychowawczymi – w zależności od tego, kto akurat dysponował wolnym czasem – albo realizowali je wspólnie. Niemniej jednak w 2018 r., podobnie jak w latach wcześniejszych, liczba gospodarstw domowych, w których obowiązki wychowawcze w całości były przypisane kobiecie, była dużo większa niż liczba takich gospodarstw, w których obowiązki wychowawcze w całości były przypisane mężczyźnie.

W Polsce kobieta częściej niż mężczyzna obciążona jest opieką nad osobą niepełnosprawną. Czynności opiekuńczo-pielęgnacyjne w stosunku do takiej osoby kobieta realizuje albo samodzielnie, albo razem z mężczyzną, natomiast mężczyzna samodzielnie niezmiernie rzadko. Ostatnie lata nie przyniosły praktycznie żadnej poprawy w tym względzie.

Opieka nad zwierzętami domowymi najczęściej sprawowana jest zamiennie lub wspólnie. W ciągu ostatnich pięciu lat spadł udział odpowiedzi „nie dotyczy”. A więc w 2018 r., w porównaniu z rokiem 2013, nieco więcej rodzin ma zwierzęta w domu i zajmują się nimi wszyscy domownicy lub przede wszystkim kobiety.

W dłuższej perspektywie można zauważyć, że mężczyźni w Polsce nie przybywa obowiązków związanych z opieką nad innymi. Niezwykle rzadko bierze on na siebie całość zadań związanych z opieką nad dziećmi i ich wychowaniem. Bardzo rzadko też wyłącznie do niego należy realizowanie czynności opiekuńczo-pielęgnacyjnych wobec osób niepełnosprawnych. Co zdumiewające, na przestrzeni 14 lat spadł nawet odsetek mężczyzn, którzy jako jedyni w gospodarstwie domowym opiekują się zwierzętami.

Jak wskazują wyżej przytoczone dane, tylko w niewielu domach mężczyzna całkowicie przejmuje obowiązki domowe, a jeśli już się w nie zaangażuje, to raczej poprzez ich współdzielenie z kobietą niż jej całkowite odciążenie. Warto również w tym kontekście dodać, że łączny udział procentowy gospodarstw domowych, w których wyłącznie mężczyzna musi zajmować się osobami z niepełnosprawnościami i je

pielęgnować oraz tych, w których wyłącznie na mężczyźnie spoczywa zadanie opiekowania się dziećmi, wychowywania ich, odrabiania z nimi lekcji itd., nie przekracza w Polsce 3%<sup>14</sup>.

W większości polskich domów ojcowie, pomimo początkowych deklaracji, w konfrontacji z pierwszymi trudnościami wykazują skłonność do powrotu do tradycyjnego podziału obowiązków. Powielają tym samym wzorce zachowań wyniesione z własnej rodziny, które – mimo że nie są przez nich wysoko wartościowane – mają tę podstawową zaletę, że są im dobrze znane. Dlatego pojawienie się na świecie dzieci wpływa na aktywność zawodową mężczyzn w odmienny sposób niż na aktywność zawodową kobiet – matki ograniczają swoją aktywność zawodową, podczas gdy ojcowie ją intensyfikują. Bywa, że młody ojciec większość czasu przebywa poza domem nawet wtedy, gdy nie musi. Na skutek socjalizacji do przypisanych tradycją ról społecznych często nie posiada kompetencji wystarczających do tego, aby sprawować odpowiednią opiekę nad małym dzieckiem. W takiej sytuacji łatwiejsza od nauki okazuje się dla niego strategia unikania, która może polegać na tym, że – przykładowo – wychodzi z domu rano, gdy dziecko jeszcze śpi, i wraca do domu wieczorem, gdy dziecko ponownie kładzie się spać.

Na pewno określenie dzisiaj kobiety gospodynią domową nie jest dla niej nobilitujące. Zajęcia domowe i wychowywanie dzieci nie są bowiem czynnościami, które w społeczeństwie wysoko się ceni<sup>15</sup>. Aktywności takie nie są też traktowane jak coś, co wymagałoby wiedzy i umiejętności. Prócz tego, nieodpłatna praca – jako że odbywa się zasadniczo w domu – jest właściwie dla innych niewidzialna<sup>16</sup>. Ponieważ całymi dniami nieobecny w domu ojciec może nie mieć świadomości, ile czasu pochłania praca polegająca na sprawowaniu całodobowej opieki nad małymi dziećmi, bywa, że w takiej sytuacji kobieta czuje się przez mężczyznę bardzo niedoceniana.

Praca domowa kobiet utożsamiana jest najczęściej z czynnościami opiekuńczymi wobec dzieci. W rzeczywistości jednak znaczna część tej pracy to obsługa innych dorosłych, niekoniecznie starych czy niedołącznych. Według dostępnych wyników badań ilość czasu poświęcanego przez kobietę na wykonywanie zadań w domu jest pozytywnie skorelowana z liczbą dorosłych mężczyzn w gospodarstwie

<sup>14</sup> *Kobiety i mężczyźni w domu*, CBOS, Komunikat z badań 127, wrzesień 2018, s. 4.

<sup>15</sup> D. Kałwa, B. Klich-Kluczevska, *Od „Pani Domu” do „Panny Nikt”? Krótka historia niepłatnej pracy domowej kobiet w Polsce*, w: *Nieodpłatna praca kobiet – różowa strefa gospodarki*, red. A. Dryjańska, J. Piotrowska, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2012, s. 21.

<sup>16</sup> B. Trzop, *Nieodpłatna praca kobiet dojrzałych – babcia, opiekunka, gospodyni domowa*, w: *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne*, red. E. Kolańska, J. Róg-Ilńska, A. Mrozowski, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk 2017, s. 164, 176.

domowym<sup>17</sup>. Wchodząc w związek, kobieta musi się zatem liczyć z tym, że niejako automatycznie dodaje sobie w ten sposób obowiązków. Analogiczna relacja dla mężczyzn nie zachodzi<sup>18</sup>.

#### 10.4. Podział obowiązków domowych a modele rodziny

Na podstawie kryterium stopnia, w jakim kobieta i mężczyzna dzielą się obowiązkami domowymi, można obecnie w Polsce wyróżnić trzy współistniejące modele rodziny: model tradycyjny (patriarchalny), model z podwójnym obciążeniem kobiety oraz model partnerski (egalitarny).

W modelu tradycyjnym mężczyzna jest jedynym żywicielem rodziny, a rolą kobiety jest prowadzenie domu i zajmowanie się dziećmi<sup>19</sup>. W ramach ścisłego podziału ról praca zawodowa jest wyłączną domeną mężczyzny, zaś kobieta wykonuje nieodpłatną pracę w gospodarstwie domowym<sup>20</sup>. Jedynie mężczyźni wolno brać udział w życiu społecznym w stopniu nieograniczonym<sup>21</sup>. Ważnym zadaniem kobiety jest wspieranie mężczyzny i obsługiwanie go. Ponadto oczekuje się od kobiety, że będzie pracowita, gospodarna i troskliwa<sup>22</sup>.

Model patriarchalny w sposób oczywisty akcentuje wyższość płci męskiej. To mężczyzna jest głową rodziny i cała władza spoczywa w jego rękach. Niekwestionowane podporządkowanie kobiety mężczyźnie sprawia, że może on spełniać rolę głowy rodziny także wówczas, gdy jest osobą słabą psychicznie. Dzieci wiedzą, że decyzja ojca jest decyzją ostateczną i nie ma od niej odwołania. W domu tradycyjnym matka ma o wiele niższą pozycję od ojca. Mężczyzna swój silny autorytet próbuje budować na strachu. Bywa despotyczny. Wymierza dzieciom kary za niestosowanie się do ustalonych zasad.

Mimo że obecnie w Polsce kobiety w znacznej części pracują zawodowo, to nadal głównie na ich barkach spoczywa ciężar prowadzenia domu i wychowywania

<sup>17</sup> M. Hozer-Koćmiel, *Nieodpłatna praca w gospodarstwie domowym. Studium empiryczne*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2020, s. 124.

<sup>18</sup> A. Killewald, M. Gough, *Does specialization explain marriage penalties and premiums?*, „American Sociological Review” 2013, 3 (78), s. 477–481.

<sup>19</sup> K. Arcimowicz, *Obraz ojca w polskich mediach*, „Niebieska Linia” 2004, 1 (30), s. 9.

<sup>20</sup> J. Ogg, S. Renaut, *The influence of family and professional lifecourse histories on economic activity among older French workers*, „Ageing and Society” 2019, 10 (39), s. 2244.

<sup>21</sup> M. Hozer-Koćmiel, *Gender mainstreaming w ekonomii*, cz. 2: *Dystrybucja czasu i wartości pracy kobiet*, Uniwersytet Szczeciński, IADiPG, Szczecin 2007, s. 15–17.

<sup>22</sup> D. Gębuś, *Rodzina. Tak, ale jaka?*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2006, s. 51–54.

dzieci<sup>23</sup>. W takiej sytuacji powstaje problem olbrzymiego przeciążenia kobiety, który wynika z konieczności jednoczesnego wypełniania przez nią kilku ról społecznych<sup>24</sup>. To nadmiarowe obarczenie obowiązkami aktywnej zawodowo kobiety można określić mianem „drugiej zmiany”, podkreślając w ten sposób ogrom czasu, który po powrocie z pracy musi ona poświęcić na zajmowanie się domem i opiekę nad potomstwem.

W modelu z podwójnym obciążeniem kobiety obniżeniu ulega autorytet ojca w domu. Odkąd matka dzieli z ojcem obowiązki łożenia na utrzymanie dzieci, traci on swoją wyjątkową pozycję głowy rodziny i – skoro nie przyjmuje na siebie części obowiązków w domu – jest tak jakby zawieszony w próżni. Przestaje być tym samym traktowany przez dzieci jako osoba znacząca i nieodzowna do istnienia.

Pozostawanie na tradycyjnej pozycji jest charakterystyczne szczególnie dla mężczyzn starszego pokolenia, mentalnie tkwiących wciąż w epoce, w której obowiązywały ukształtowane niegdyś stereotypowe wzorce dotyczące męskości i kobiecości. Często do przyjmowania przez mężczyznę biernej postawy przyczynia się występujący u niego brak wprawy w wykonywaniu czynności związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego oraz strach przed podjęciem się realizacji nowych i nieznanych dotąd obowiązków. Nierzadko również u podłoża takiej pasywności leży zwykle wygodnictwo, lenistwo i emocjonalna obojętność<sup>25</sup>.

Pojawienie się rodzin z podwójnym obciążeniem kobiet w miejsce rodzin patriarchalnych jest wynikiem opóźnień adaptacyjnych, z powodu których renegocjowanie podziału obowiązków domowych postępuje znacznie wolniej niż wchodzenie kobiet na rynek pracy. Mężczyzna – mimo że przestał być głównym żywicielem rodziny – automatycznie nie podjął się wykonywania obowiązków rodzinnych na równi z kobietą. Cóż, zmiany w ludzkiej mentalności wymagają dużo więcej czasu niż zmiany instytucjonalne<sup>26</sup>.

Układ z podwójnym obciążeniem kobiety degraduje mężczyznę z pozycji jedyne władcy i decydenta. Odsłania też psychiczną słabość wielu mężczyzn – ich

<sup>23</sup> R. Renz, *Kobieta w społeczeństwie polskim w XIX i XX wieku*, w: *O kobietach. Studia i szkice. Wiek XIX i XX*, red. J. Hoff, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2011, s. 42–43.

<sup>24</sup> N. Kengatharan, C. Edwards, *The development and application of a scale to measure the extent and forms of work-family conflict in collectivist cultures*, „International Journal of Manpower” 2021, 4 (42), s. 581–584.

<sup>25</sup> J. Witzczak, *Ojcostwo bez tajemnic*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1987, s. 10.

<sup>26</sup> A. Słaboń, *Problemy związane z badaniami przemian mentalności zbiorowej*, „Zeszyty Naukowe/Akademia Ekonomiczna w Krakowie” 2006, 712, s. 42.

niepewność siebie, niezaradność, niesamodzielnosc i niedojrzałość emocjonalną<sup>27</sup>. Skoro w rodzinie z podwójnym obciążeniem kobiety mężczyzna nie jest aktywnym partnerem kobiety, to jego sytuacja staje się właściwie nie do końca określona, taka trochę nijaka. Realną władzę w domu sprawuje matka, a pasywny ojciec może być postrzegany przez innych członków gospodarstwa domowego jak „niepotrzebny mebel”. Nie jest już niepodlegającą dyskusji wyrocznią.

W kontrze do patriarchalnego modelu rodziny powstał model egalitarny, w którym kobieta i mężczyzna mają równe prawa oraz równe obowiązki. Obydwoje pracują zawodowo i wykonują prace domowe na zasadzie demokratycznego podziału. Matka i ojciec w takim samym stopniu czują się odpowiedzialni za wychowanie dzieci i zdobywają środki na utrzymanie rodziny. Uczestniczą w życiu społecznym jak równe sobie w godności i wartości osoby. Ponieważ obciążenie obowiązkami jest rozłożone równomiernie, kobieta i mężczyzna mają porównywalną ilość czasu na realizację własnych pasji i na odpoczynek.

W rodzinie egalitarnej w dużym stopniu zaciera się podział na role według płci. Rodzice sprawiedliwie dzielą się obowiązkami domowymi i opieką nad potomstwem. Mężczyzna nie spełnia roli jedyne go żywiciela rodziny i się tego od niego nie oczekuje. W rodzinie tradycyjnej najważniejszym autorytetem dla dziecka był ojciec, a w układzie partnerskim na równi z ojcem stawiana jest matka. Autorytet rodzic buduje poprzez wysiłek, jaki musi włożyć w wychowanie dziecka.

Choć najczęściej Polacy twierdzą, że realizują partnerski model rodziny lub do takiego dążą, to dane dotyczące podziału obowiązków domowych temu przeczą. Okazuje się bowiem, że sprawowanie obowiązków domowych ciąży głównie na kobietach, które bądź poświęcają się tylko rodzinie, bądź godzą funkcje domowe z zawodowymi. Mimo więc upływu czasu i zmieniającej się rzeczywistości społeczno-gospodarczej zakres obowiązków domowych kobiet nie zmienia się. Odpowiedzialność mężczyzn za wykonywanie czynności związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego jest znikoma, nie wliczając okazjonalnego zlecenia usług do wykonania i drobnych napraw, które też coraz częściej są współdzielone z kobietami.

Przeprowadzone w niniejszej monografii rozważania miały przysłużyć się lepszemu zrozumieniu złożonych mechanizmów warunkujących podejmowanie i realizowanie działalności w sferze zawodowej, które to mechanizmy w specyficzny sposób oddziałują na kobiety i w specyficzny sposób oddziałują na mężczyzn.

<sup>27</sup> A. Więclawska, *Panorama problematyki współczesnego ojcostwa*, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit i Jagielloński Instytut Wydawniczy, Toruń 2020, s. 88.

Przeprowadzone rozważania miały też przybliżyć czytelnikom istotę interakcji zachodzących między czynnikami społeczno-ekonomicznymi oraz uwarunkowaniami kulturowymi.

W Polsce potencjał kobiet nie jest w pełni wykorzystywany. Uaktywnienie zawodowe kobiet wymaga przewyciężania licznych barier, wśród których kardynalne znaczenie mają bariery kulturowe. W społeczeństwie polskim wciąż silnie oddziałują stereotypy dotyczące płci. Stereotypy te w sposób jednostronny, uproszczony i przestarzały charakteryzują, jaka powinna być „kobieca kobieta” i „męski mężczyzna”. Stanowią one sztywny i odporny na empiryczną weryfikację katalog założeń na temat atrybutów każdej z płci. Przez to, że stereotypy te są kulturowo dziedziczone, niezmiernie trudno się je zwalcza. W przeświadczeniu społecznym jako kobiece odbiera się takie cechy jak uczuciowość, uległość, opiekuńczość, zdolność do poświęceń, a jako męskie – racjonalność, pewność siebie, orientację na sukces, agresywność, skłonność do rywalizacji<sup>28</sup>.

Zdawałoby się, że w ślad za zwiększającą się w Polsce liczbą wykształconych kobiet odsetek czynnych zawodowo kobiet i odsetek czynnych zawodowo mężczyzn będą się do siebie zbliżały. Niestety, pomimo wyraźnej przewagi edukacyjnej kobiet poziom ich aktywności zawodowej jest w Polsce zdecydowanie niższy niż mężczyzn i rozdział między płciami w tym zakresie zamiast zmniejszać się, to się zwiększa. Jednak dzięki temu, że występuje korzystna dla kobiet różnica między płciami dotycząca poziomu wykształcenia, luka między współczynnikiem aktywności zawodowej mężczyzn i współczynnikiem aktywności zawodowej kobiet rośnie wolniej niż rosłaby w sytuacji, gdyby różnica między płciami w poziomie wykształcenia nie występowała.

## Podsumowanie rozdziału dziesiątego

Wiek XX przyniósł formalne uznanie praw człowieka bez względu na jakiegokolwiek czynniki różnicujące ludzi. Kobiety uzyskały takie same co mężczyźni prawa polityczne, obywatelskie, ekonomiczne i społeczne<sup>29</sup>. Jednakże formalna równość

<sup>28</sup> K. Deaux, M. Kite, *Stereotypy płci*, w: *Kobiety i mężczyźni: odmiennie spojrzenia na różnice*, red. B. Wojciszke, tłum. S. Pikiel, E. Wojtych, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002, s. 354–382.

<sup>29</sup> A. Azmanova, *Empowerment as surrender: how women lost the battle for emancipation as they won equality and inclusion*, „Social Research” 2016, 3 (83), s. 751.

uprawnień mężczyzn i kobiet nie oznacza faktycznej równości płci<sup>30</sup>. Ta wszak jest uwarunkowana jednakowymi możliwościami korzystania z tych uprawnień we wszystkich obszarach życia.

Kobiety są dużo bardziej obciążone obowiązkami rodzinnymi – według badań na wykonywanie prac domowych i opiekę nad innymi poświęcają niewspółmiernie więcej czasu niż mężczyźni<sup>31</sup>. O ile zatem w przypadku mężczyzny rodzina jest zazwyczaj wsparciem i nie stanowi przeszkody w poświęceniu się karierze, o tyle dla kobiety posiadanie rodziny jest istotnym ograniczeniem i uniemożliwia znaczne skoncentrowanie się na własnym rozwoju zawodowym<sup>32</sup>. W obliczu konfliktu pracą-dom pogodzenie życia rodzinnego z życiem zawodowym jest w przypadku kobiet co najmniej utrudnione<sup>33</sup>.

Według badań obecnie preferowanym przez większość Polaków modelem funkcjonowania rodziny jest model partnerski<sup>34</sup>. Ale, jak się okazuje, te deklarowane preferencje niekoniecznie przekładają się na praktykę dnia codziennego<sup>35</sup>. Według szacunków ponad połowa osób pozostaje w modelu z podwójnym obciążeniem kobiet, prawie co trzecia funkcjonuje w modelu tradycyjnym, a jedynie co dziesiąta osoba realizuje model partnerski. Dane te wskazują, że w Polsce podjęcie przez kobiety aktywności zawodowej nie zmieniło w zasadniczy sposób podziału ról pełnionych przez kobiety i mężczyzn w rodzinie.

Zjawiskiem powszechnym w naszym kraju stało się to, że kobieta, która pracuje zawodowo, po powrocie z pracy rozpoczyna w domu kolejny „etat”<sup>36</sup>. W tej pierwszej pracy pragnie udowodnić pracodawcy i otoczeniu, że nie jest gorszym pracownikiem od mężczyzn. Stara się być dyspozycyjna, dostosowuje plany macierzyńskie do planów zatrudniającego ją pracodawcy, nieustannie się dokształca, a gdy trzeba – przekwalifikowuje. Oczekuje się od niej nie tylko zaangażowania w pracę,

<sup>30</sup> R. Read, *Caring values and the value of care: women, maternalism and caring work in the Czech Republic*, „Contemporary European History” 2019, 4 (28), s. 500, 504–506.

<sup>31</sup> Y. Kostrzewa, *Gender w organizacjach, w: Nowe kierunki w organizacji i zarządzaniu. Organizacje, konteksty, procesy zarządzania*, red. B. Glinka, M. Kostera, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 309–310.

<sup>32</sup> A. Kurowska, *Bariery i uwarunkowania aktywności zawodowej młodych matek w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2010, 11/12, s. 12.

<sup>33</sup> A. Zachorowska-Mazurkiewicz, *Praca kobiet w teorii ekonomii. Perspektywa ekonomii głównego nurtu i ekonomii feministycznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2016, s. 9.

<sup>34</sup> *Modele życia małżeńskiego Polaków*, CBOS, Komunikat z badań 157, grudzień 2020, s. 3.

<sup>35</sup> Z. Tyszka, *Rodzina współczesna – jej geneza i kierunki przemian*, w: *Rodzina współczesna*, red. M. Ziemska, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2005, s. 195–196.

<sup>36</sup> Z. Jacukowicz, *Refleksje nad polityką wynagradzania w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2010, s. 78.



ale także perfekcyjnego wywiązywania się z roli matki, żony oraz gospodyni domowej<sup>37</sup>. I nawet nie wypada jej się skarżyć.

O tym, jakie wzorce zachowań społecznych przyswajane są przez kobiety, a jakie przez mężczyzn, decydują w głównej mierze odmienne praktyki socjalizujące stosowane przez rodziców w procesie wychowawczym wobec dziewcząt i wobec chłopców<sup>38</sup>. W przypadku dziewcząt wychowujący je rodzice i opiekunowie kładą większy nacisk na rozbudzanie potrzeby bliskości emocjonalnej oraz utrzymywanie korzystnych relacji. Natomiast w odniesieniu do chłopców socjalizacja kierowana jest na unikanie bliskich relacji emocjonalnych, ukrywanie przeżywanych uczuć oraz okazywanie stanowczości, a niekiedy nawet na pobudzanie uzasadnionej sytuacji agresji wobec innych ludzi. Bardzo dobrze zostało to wyjaśnione przez D. Hoffman-Bustamante w opisaną przez nią koncepcji różnicowanych ról społecznych<sup>39</sup>. Otóż według tej badaczki już od najwcześniejszych lat życia dziewczynki są przez rodziców nagradzane za respektowanie restrykcyjnych zasad postępowania, podczas gdy chłopcy traktowani są zdecydowanie bardziej wyrozumiale. Awanturowanie się, udział w bójkach czy inne ekscesy uchodzą chłopcom płazem, natomiast na dziewczęta sprowadzają gniew rodziców, surowe represje i potępienie moralne otoczenia.

Amerykański profesor socjologii i prawa J. Hagan podjął próbę wyjaśnienia przyczyn odmiennych postaw kobiet i mężczyzn poprzez atrybuty władzy i nadzoru, jakimi rodzice dysponują względem swoich dzieci<sup>40</sup>. Kierowany przez niego zespół badaczy opracował koncepcję siły kontroli, zwaną również teorią władza–kontrola. Zgodnie z ustaleniami twórców tej teorii rozkład władzy w rodzinie, a zwłaszcza pozycja rodziców w domu oraz poza nim, jest kluczową determinantą społecznych ról płci odgrywanych przez dzieci w ich późniejszym dorosłym życiu.

W jednym z przeprowadzonych przez zespół J. Hagana eksperymentów zbadano rodziny patriarchalne i egalitarne oraz określono ich wpływ na proces socjalizacji dzieci. Przyjęto, że w rodzinach pierwszego typu głową rodziny jest ojciec pracujący zawodowo na kierowniczym stanowisku, natomiast matka zajmuje się prowadzeniem

<sup>37</sup> M. Koncewicz, *Wpływ nauczania kościoła katolickiego na aktywność naukową kobiet*, w: *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 279.

<sup>38</sup> J.P. Hoffmann, S.S. Su, *The conditional effects of stress on delinquency and drug use: a strain theory assessment of sex differences*, „Journal of Research in Crime & Delinquency” 1997, 1 (34), s. 50.

<sup>39</sup> D. Hoffman-Bustamante, *The nature of female criminality*, „Issues in Criminology” 1973, 2 (8), s. 117–136.

<sup>40</sup> J. Hagan, A.R. Gillis, J. Simpson, *The class structure of gender and delinquency: toward a power-control theory of common delinquent behavior*, „American Journal of Sociology” 1985, 6 (90), s. 1151–1178.

gospodarstwa domowego. W przypadku rodzin drugiego typu założono, że matka i ojciec pracują zawodowo. Z przywołanych badań wynika, że w rodzinach patriarchalnych córki są starannie kontrolowane niż synowie. Matki w rodzinach patriarchalnych wykazują wyraźną skłonność do wychowywania córek na własne podobieństwo, tzn. na przyszłe gospodynie domowe. W rodzinach tych funkcje nadzorcze wobec dzieci sprawować muszą oczywiście głównie matki, jako że ojcowie są zaabsorbowani zarabianiem pieniędzy i rozwijaniem własnej kariery zawodowej. Kobiety w takim domu, w którym obowiązuje tradycyjny podział ról, sprawę kontrolowania zachowań córek uznają za jedno ze swoich priorytetowych zadań. Synowie zaś – zarówno w rodzinach patriarchalnych, jak i egalitarnych – przygotowani są raczej do realizowania swoich aktywności poza domem i spełniania się przede wszystkim zawodowo. Daje się im znacznie większą swobodę niż ich siostrom<sup>41</sup>. Dzieje się tak, ponieważ w społeczeństwie istnieje powszechne przyzwolenie na dużo swobodniejsze zachowywanie się chłopców niż dziewcząt, i to zarówno w ramach domu, jak i poza nim. Z kolei typową sytuacją w rodzinach egalitarnych jest brak czasu ojca i matki na wydatniejsze oddziaływanie wychowawcze. Co warto podkreślić, mimo tak odmiennych warunków funkcjonowania, w rodzinach egalitarnych również obserwowana jest sytuacja, że dziewczynki podlegają silniejszej presji socjalizacyjnej niż chłopcy.

Eksperymenty zrealizowane przez J. Hagana i jego zespół pozwoliły na sformułowanie bardzo ważnej konkluzji – generalnie rzecz ujmując, w rodzinach patriarchalnych kontrola matek nad córkami jest najsilniejsza i matki te starają się wychowywać swoje córki w taki sposób, by tradycyjny podział ról oparty na kryterium płci był kontynuowany.

---

<sup>41</sup> J. Hagan, J. Simpson, A.R. Gillis, *Class in the household: a power-control theory of gender and delinquency*, „American Journal of Sociology” 1987, 4 (92), s. 792–793.

## Zakończenie

Przeprowadzona analiza głównych procesów ludnościowych daje podstawę do sformułowania tezy, że Polska jest w okresie głębokiego kryzysu demograficznego i nic nie wskazuje na to, aby kryzys ten zbliżał się ku końcowi. Spadająca na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci dzietność wraz z coraz dłuższym przeciętnym trwaniem życia powodują, że z dekady na dekadę proces starzenia się społeczeństwa przybiera na sile. W rezultacie maleje i nadal będzie malał udział ludności w wieku produkcyjnym, a rośnie i nadal będzie rósł udział ludności z uprawnieniami do emerytury. Wyraźnie zarysowuje się więc perspektywa powiększających się niedoborów na rynku pracy, co może być poważną barierą wzrostu gospodarczego i spowodować znaczne wyhamowanie rozwoju polskiej gospodarki. Spełnieniu się takiego scenariusza towarzyszy ryzyko obniżenia się tempa wzrostu dobrobytu, a nawet niebezpieczeństwo spadku jego poziomu.

Starzenie się populacji niesie ze sobą ważne wyzwania społeczne i gospodarcze, którym Polska musi stawić czoła. Rosnące wydatki z budżetu państwa w połączeniu z niższymi wpływami podatkowymi będą stanowiły olbrzymie obciążenie dla systemu finansów publicznych<sup>1</sup>. Przy istniejących uwarunkowaniach demograficznych zbilansowanie budżetu państwa może okazać się bardzo dużym problemem wywołującym silną presję fiskalną, a ewentualny wzrost obciążeń podatkowych doprowadzi do dalszego ograniczenia podaży pracy. Zachodzące zmiany w strukturze wiekowej ludności spowodują również obniżenie dochodów jednostek samorządu terytorialnego, co utrudni utrzymanie właściwego poziomu infrastruktury technicznej i społecznej, a przez to wpłynie na spadek stopnia zaspokojenia potrzeb mieszkańców. Problem starzejącego się społeczeństwa jest zatem problemem doniosłym i ani przez chwilę nie należy go lekceważyć, tym bardziej że zastosowane do tej pory narzędzia oddziaływania na niekorzystne zmiany w zakresie demografii polskiego społeczeństwa okazały się zawodne.

Wydaje się, że skoro nie ma skutecznych sposobów oddziaływania na niesprzyjające przemiany demograficzne, istnieje konieczność dostosowania się do nich i znalezienia jak najlepszych sposobów złagodzenia ich społeczno-ekonomicznych

---

<sup>1</sup> S.A. Nyce, S.J. Schieber, *Ekonomiczne konsekwencje starzenia się społeczeństw*, tłum. A. i P. Kliblewowie, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011, s. 79.

skutków. Oznacza to nieodzowność prowadzenia intensywnych działań w sferze polityki społeczno-gospodarczej, mających na celu zwiększenie dostępnych zasobów pracy. Działania te powinny dotyczyć w szczególności większego wykorzystania potencjału kobiet, których populacja charakteryzuje się dużo mniejszą aktywnością zawodową niż populacja mężczyzn. W 2020 roku 65,1% mężczyzn było aktywnych zawodowo, a w zbiorowości kobiet współczynnik aktywności zawodowej wyniósł wówczas tylko 47,9%. Na 1000 czynnych zawodowo mężczyzn przypadało 806 czynnych zawodowo kobiet, podczas gdy na 1000 mężczyzn biernych zawodowo – aż 1633 kobiety bierne zawodowo.

W warunkach postępującego starzenia się społeczeństwa pojawiają się słuszne obawy co do wydolności funkcjonującego w Polsce powszechnego systemu emerytalnego<sup>2</sup>. Przy rosnącej grupie osób uprawnionych do korzystania ze świadczeń emerytalnych i malejącej liczbie wpłacających składki bieżące wydatki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych będą istotnie przekraczały bieżące wpływy<sup>3</sup>. Stan chronicznego przeciążenia systemu zabezpieczenia emerytalnego rosnącymi wypłatami budzi uzasadnione niepokoje o możliwość zachowania adekwatności przyszłych świadczeń emerytalnych. W wyniku dynamicznego zmniejszania się liczby pracujących i zwiększania się rzeszy osób pobierających emeryturę, przy braku dodatkowego zasilania z budżetu państwa, stopa zastąpienia będzie musiała sukcesywnie spadać. Istnieje więc realne niebezpieczeństwo, że wartość emerytur obniży się do takiego poziomu, który dla znacznej części ludności będzie niewystarczający do zaspokojenia podstawowych potrzeb bytowych<sup>4</sup>. Stanowi to spore zagrożenie dla bezpieczeństwa finansowego gospodarstw domowych i wiąże się z wyższym ryzykiem ubóstwa. Dlatego niezwykle ważną sprawą jest to, aby obecni pracujący już dzisiaj budowali alternatywne źródła swych przyszłych dochodów, albowiem bez uruchomienia takiej dywersyfikacji grozi im dramatyczny spadek standardu życia na starość. Konieczne jest podejmowanie szeroko zakrojonych działań edukacyjnych, mających na celu podniesienie poziomu świadomości społeczeństwa w omawianym względzie. Należy próbować wzbudzać w ludziach większe poczucie odpowiedzialności za własne zabezpieczenie finansowe na starość i starać się nakłaniać ich do podwyższenia indywidualnej skłonności do oszczędzania w całym cyklu życia.

---

<sup>2</sup> B. Urbaniak, *Polityka wieku emerytalnego: trend ku indywidualizacji rozwiązań*, w: *Rynek pracy i wykorzystanie potencjału pracy w Polsce*, red. A. Rajkiewicz, J. Orczyk, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2014, s. 150–151.

<sup>3</sup> M. Góra, *Inne spojrzenie na podstawowe zagadnienia ekonomii emerytalnej*, „*Ekonomista*” 2003, 4, s. 481.

<sup>4</sup> A. Pleśniak, *Konsekwencje przemian demograficznych w świetle adekwatności i stabilności systemów emerytalnych*, „*Studia Ekonomiczne Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*” 2014, 167, s. 43–53.

Poszukiwanie źródeł pokrycia rosnących wydatków systemu emerytalnego w budżecie państwa skutkowałoby wszak permanentnym deficytem budżetowym i przełożyłoby się na stale powiększający się dług publiczny, co dla gospodarki miałyby długofalowe negatywne konsekwencje<sup>5</sup>.

Wysokość świadczenia emerytalnego pozostaje w bezpośrednim związku z wiekiem przejścia na emeryturę. Wiek, po którego osiągnięciu pracownikowi przysługuje emerytura, określony jest w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z art. 24 ust. 1 tej ustawy wiek emerytalny dla kobiet wynosi 60 lat, a dla mężczyzn 65 lat. Wprawdzie osoby, które go przekroczyły, potencjalnie nadal mogłyby pozostawać na rynku pracy, jednak w praktyce okazuje się, że odsetek osób kontynuujących aktywność zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego jest bardzo mały. W związku z tym należałoby w Polsce poważnie rozważyć podniesienie ustawowego wieku emerytalnego. Utrzymanie obowiązujących przepisów przy lawinowo rosnącej liczbie osób starszych będzie powodowało nadmierne obciążenie systemu emerytalnego i, w dłuższej perspektywie, stwarza zagrożenie dla stabilności finansów publicznych. Zmiana obecnych uregulowań powinna też pociągnąć za sobą wzrost aktywności zawodowej i tym samym zmniejszyć ryzyko braków podaźowych na rynku pracy<sup>6</sup>.

Odmienny wiek emerytalny obniża szanse kobiet w porównaniu z mężczyznami na rozwój kariery zawodowej i znajduje swoje bezpośrednie odbicie w różniącym się według płci poziomie emerytur. A zatem, prócz niższego wynagrodzenia, także niższy wiek przechodzenia na emeryturę odpowiada za głębokość ekonomicznej przepaści między kobietami i mężczyznami. Rekomendowanym działaniem służącym wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn na spełnienie zawodowe oraz niwelowaniu dysproporcji w zakresie uzyskiwanych dochodów w całym cyklu życia byłoby zrównanie wieku emerytalnego, tj. określenie go w sposób niedyskryminujący i jednolity dla obydwu płci. Jedynie taka zmiana pozwoli kobietom na w miarę godne życie na emeryturze. Mimo iż temat ten od lat wzbudza w społeczeństwie polskim wiele kontrowersji, ponowne podjęcie go wydaje się nieuniknione.

Aby zrekomensować wynikający z sytuacji demograficznej spadek liczby osób aktywnych zawodowo i utrzymać tempo wzrostu gospodarczego na odpowiednim

---

<sup>5</sup> A. Rajkiewicz, *Polska w obliczu starzenia się społeczeństwa*, w: *Polska w obliczu starzenia się społeczeństwa. Diagnoza i program działania*, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” PAN, Warszawa 2008, s. 17.

<sup>6</sup> Z. Antczak, P. Mężyk, *Demograficzne tło zarządzania kapitałem ludzkim w Polsce*, w: *Kapitał ludzki w strukturach wirtualno-sieciowych*, red. Z. Antczak, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013, s. 18.

poziomie, nie wystarczy podjęcie działań przyczyniających się do dłuższego pozostawania na rynku pracy osób starszych<sup>7</sup>. Niezbędne jest również przeprowadzenie procesów dostosowawczych w samych przedsiębiorstwach<sup>8</sup>. Dokonujące się przemiany demograficzne spowodują, że przedsiębiorcy będą zmuszeni zatrudniać osoby z grup dotychczas przez nich defaworyzowanych<sup>9</sup>. Dlatego już teraz trzeba zacząć kłaść większy nacisk na rozwijanie umiejętności menedżerów w obszarze gospodarowania starzejącymi się zasobami pracy oraz na wypracowywanie mechanizmów produktywnego włączania osób starszych do zespołów w organizacjach<sup>10</sup>. Pracodawcy muszą jak najszybciej nauczyć się specyfiki zarządzania starzejącym się personelem, a najnowszą i najbardziej polecaną strategią w tym zakresie jest strategia zwana zarządzaniem wiekiem. Niestety, poziom wiedzy przedsiębiorców na temat zarządzania wiekiem i efektywnych narzędzi polityki kadrowej, które byłyby dostosowane do zespołów pracowniczych o dużym zróżnicowaniu, kształtuje się w Polsce na bardzo niskim poziomie.

Można chyba liczyć na to, że w niedalekiej przyszłości pracodawcy docenią przymioty ludzi, którzy nie są młodzi, oraz zauważą szanse płynące z wykorzystania wiedzy i doświadczenia starszych pracowników. Wydaje się też, że z czasem w Polsce osłabieniu ulegnie moc stereotypów dotyczących osób starszych na rynku pracy, a w konsekwencji zmniejszą się krzywdzące uprzedzenia mające istotne znaczenie dla decyzji rekrutacyjnych pracodawców<sup>11</sup>.

Należy w tym miejscu podkreślić, że praca zawodowa wpływa pozytywnie na całokształt życia człowieka. Człowiek poprzez pracę może się samorealizować, doskonalić i wzbogacać swoje życie. We współczesnym świecie wykonywany zawód stał się tym, co w głównej mierze nadaje społeczną identyfikację jednostce, a rodzaj posiadanego zajęcia jest podstawowym kryterium różnicowania ludzi w społeczeństwie. Natomiast bierność zawodowa może prowadzić do poczucia niespełnienia

---

<sup>7</sup> E. Soja, M. Stonawski, *Zmiany demograficzne a starsi pracownicy w Polsce z perspektywy podmiotów gospodarczych*, w: *Demograficzne uwarunkowania i wybrane społeczno-ekonomiczne konsekwencje starzenia się ludności w krajach europejskich*, red. J. Kurkiewicz, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2012, s. 173.

<sup>8</sup> H.P van Dalen, K. Henkens, J. Schippers, *How do employers cope with an ageing workforce? Views from employers and employees*, „Demographic Research” 2010, 22, s. 1015–1036.

<sup>9</sup> M. Patrickson, R. Ranzijn, *Workforce aging: the challenges for 21st century management*, „International Journal of Organisational Behaviour” 2005, 4 (10), s. 729–739.

<sup>10</sup> F. Kunze, S. Boehm, H. Bruch, *Age, resistance to change, and job performance*, „Journal of Managerial Psychology” 2013, 7/8 (28), s. 742.

<sup>11</sup> K. Dembczyński, K. Mądry, *Sylwetka osób 50+ na zachodniopomorskim rynku pracy*, w: *Co z tą pracą? Pomorze Zachodnie w perspektywie interdyscyplinarnej i międzynarodowej*, red. S. Flejterski, Wydawnictwo ZAPOL, Szczecin 2013, s. 78.

i obniżonej samooceny. Szczególnie utrzymujący się przez dłuższy czas brak aktywności zawodowej niesie za sobą ryzyko w postaci ogólnej frustracji.

Środowisko pracy zawodowej jest najczęściej pierwszym środowiskiem, w którym pojawia się odpowiedzialność w pełnym spektrum. Praca zawodowa jest zatem znakomitym polem poznawania życia w całej jego różnorodności i złożoności<sup>12</sup>. Może także stanowić dobre źródło poznania siebie, bowiem bogactwo sytuacji zawodowych dostarcza wiedzy o własnych postawach i zachowaniach w dużo większym zakresie niż doświadczenia pozazawodowe.

Wydaje się, że nie jest przesadą stwierdzenie, iż rozwój cywilizacji, stwarzając człowiekowi nowe warunki życia, przyniósł zmianę praktycznie we wszystkich domenach doświadczania codzienności przez jednostkę, w tym przede wszystkim w doświadczaniu przez nią pracy<sup>13</sup>. Obecnie na rynku pracy poszukiwane są osoby, które wykazują się dużą pomysłowością, potrafią samodzielnie rozwiązywać problemy, są aktywne, otwarte na innowacje i zdolne do ciągłego rozwoju. Tylko takie jednostki są bowiem w stanie sprostać wymaganiom dynamicznie przeobrażającego się środowiska zawodowego.

Kobiety w Polsce są lepiej wykształcone od mężczyzn, toteż ich relatywnie niższa aktywność zawodowa oznacza dla gospodarki duże koszty związane z marnotrawieniem kapitału ludzkiego. Warto w tym kontekście podać, że w 2020 r. w populacji mężczyzn na każde 1000 osób z wyższym wykształceniem przypadało średnio 1161 osób z wykształceniem branżowym II stopnia, policealnym i średnim zawodowym, 347 ze średnim ogólnokształcącym, 1345 z branżowym I stopnia bądź zasadniczym zawodowym oraz 686 z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Z kolei w populacji kobiet na każde 1000 osób posiadających dyplom uczelni przypadało średnio 813 takich, które miały wykształcenie branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe, 407 takich, które miały wykształcenie średnie ogólnokształcące oraz jedynie 614 osób z wykształceniem branżowym I stopnia bądź zasadniczym zawodowym, a 603 gimnazjalnym i niższym. W 2003 roku wśród osób z wyższym wykształceniem kobiety stanowiły około 55%, a w 2020 r. – ponad 59%.

Studia wyższe dają swoim absolwentom nie tylko profesjonalną wiedzę i umiejętności, które są pożądane przez pracodawców, lecz także rozwijają zdolność abstrakcyjnego myślenia oraz szybkiego uczenia się nowych rzeczy. Dzięki temu osobom

<sup>12</sup> Z. Wołk, *Edukacyjne inspiracje pracy*, w: *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – Wyzwania – Zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2008, s. 48.

<sup>13</sup> J. Wilsz, *Aktywność zawodowa człowieka w procesie pracy w kontekście samoregulacji oraz organizacji*, w: *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – Wyzwania – Zagrożenia*, s. 337.

z wyższym wykształceniem stosunkowo łatwo jest wykonywać zawody nieraz nawet bardzo odległe od kierunków studiów, które ukończyli. Prócz tego, jednostki posiadające wyższe wykształcenie wykazują się w pracy zawodowej znacznie większą kreatywnością, elastycznością i otwartością na zmiany. Potrafią też trafniej interpretować otrzymane informacje i podejmują lepsze decyzje<sup>14</sup>.

Posiadanie dyplomu uczelni wydatnie obniża prawdopodobieństwo utraty pracy. Statystyki pokazują, że wśród osób z wyższym wykształceniem odsetek bezrobotnych jest mniejszy w zestawieniu z osobami bez takiego wykształcenia. Dodatkowo osoby uzyskujące wyższe wykształcenie stosunkowo rzadko pozostają bez pracy przez dłuższy czas<sup>15</sup>. Jest również niezwykle mało prawdopodobne, że jednostka taka znajdzie się w skrajnym ubóstwie.

Rola edukacji w otwieraniu bądź ograniczaniu możliwości życiowych kobiet jest bezsprzeczna. Nie bez powodu więc już od samego początku walki o równość płci edukacja stanowiła jedną z najważniejszych płaszczyzn podejmowanych działań na tym polu. To właśnie danie kobietom dostępu do szkolnictwa wyższego było tą przełomową zmianą, która otworzyła przed nimi szeroką gamę możliwości rozwojowych<sup>16</sup>.

Zniknięcie dysproporcji między wielkością współczynnika aktywności zawodowej mężczyzn i współczynnika aktywności zawodowej kobiet będzie możliwe tylko wtedy, gdy usunie się bariery ograniczające aktywność kobiet. Głównym hamulcem wzrostu zaangażowania kobiet w sferę zawodową jest brak partnerskich relacji w rodzinie<sup>17</sup>. Okazuje się bowiem, że w Polsce, mimo coraz powszechniej uznawanych wartości egalitarnych, mimo rosnącej społecznej aprobaty dla pracy zarobkowej kobiet, mimo powolnego, aczkolwiek konsekwentnego odchodzenia od tradycyjnego podziału ról społecznych w sferze publicznej, wewnątrz gospodarstw domowych niewiele się zmienia i w dalszym ciągu utrzymywany jest nierówny podział obowiązków w związku. Aby kobiety mogły tyle samo czasu poświęcać na realizację własnej kariery zawodowej, co poświęcają mężczyźni, muszą koniecznie zrzucić z siebie część obciążenia związanego z wykonywaniem nieodpłatnej pracy w gospodarstwie domowym. Jednakże zmiany polegającej na większym zaangażowaniu mężczyzn

<sup>14</sup> W. Jarecki, *Koncepcja kapitału ludzkiego*, w: *Kapitał ludzki w gospodarce*, red. D. Kopycińska, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Szczecin 2003, s. 33.

<sup>15</sup> M. Klonowska-Matynia, K. Radlińska, *Rola kształcenia kapitału ludzkiego wobec potrzeb rynku pracy w obszarze MSP w Polsce*, w: *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, red. M. Noga, M.K. Stawicka, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2009, s. 107.

<sup>16</sup> C. Buchmann, E. Hannum, *Education and stratification in developing countries: a review of theories and research*, „Annual Review Sociological” 2001, 27, s. 77.

<sup>17</sup> A. Zachorowska-Mazurkiewicz, *Podział pracy odpłatnej i nieodpłatnej między kobiety a mężczyzn: teoria, stan i perspektywy*, „Kobieta i Biznes/Women and Business” 2020, 1–4, s. 4.



w opiekę nad dziećmi i realizację zadań domowych nie uda się przeprowadzić bez przezwyciężenia utrwalonych latami wzorców i stereotypów, co nie jest łatwe, a w Polsce proces ten przebiega wyjątkowo opornie.

Przez długie lata społeczeństwo wyznaczało kobietom wyłącznie rolę żon i matek. Tylko nieliczne zamężne kobiety wykonywały pracę poza domem. Nawet jeśli wcześniej kobieta pracowała zawodowo, to po wyjściu za mąż przestawała i od tej pory była utrzymywana przez mężczyznę. Miejscem kobiety był generalnie dom, a jej życiowym zadaniem było wychowanie dzieci<sup>18</sup>. Kobieta brała na siebie wszystkie obowiązki związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego i opieką nad innymi<sup>19</sup>. Rola mężczyzny w domu przeważnie ograniczała się do łożenia na utrzymanie, płodzenia dzieci oraz ustanawiania dla nich nakazów i zakazów. W tym tradycyjnym wzorcu ojciec był głową rodziny, a matka sercem<sup>20</sup>. Ojciec wydawał się emocjonalnie odległy. Zachowywał się w sposób bardzo stanowczy i często dyscyplinował dzieci. Posiadał większy autorytet u dzieci jedynie z racji tego, że był mężczyzną. Bywał też wyjątkowo srogi, a nawet groźny.

Tradycyjny model rodziny konstituował całkowitą zależność ekonomiczną kobiety od mężczyzny<sup>21</sup>. Instytucja patriarchatu wymagała od kobiety posłuszeństwa i pokornego podporządkowywania się woli mężczyzny. Zakładała, że to mężczyzna podejmuje najważniejsze życiowe decyzje dotyczące każdego z domowników.

Modelem pośrednim między tradycyjnym i nowoczesnym jest model mieszany. W modelu tym kobieta i mężczyzna pracują zawodowo, ale kobieta w zdecydowanie mniejszym wymiarze czasu. To nadal mężczyzna ponosi główną odpowiedzialność za utrzymanie rodziny, a wszelki dochód dostarczany przez kobietę ma charakter dodatkowy<sup>22</sup>. Jeśli mężczyzna udziela się w domu, robi to w stopniu znikomym. Zajmuje się głównie takimi pracami, które są dla niego w miarę przyjemne (np. załatwianie wszelkich spraw związanych z samochodem)<sup>23</sup>. Trud wychowywania dzieci ponosi zasadniczo kobieta.

<sup>18</sup> E. Mandal, *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2004, s. 17–18.

<sup>19</sup> I. Wóycicka, *Model opieki w Polsce*, w: *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, red. I.E. Kotowska, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009, s. 99, 106.

<sup>20</sup> W. Fijałkowski, *Ojcostwo na nowo odkryte*, Wydawnictwo Diecezjalne, Pelplin 1996, s. 135.

<sup>21</sup> A. Nogał, *Praca kobiet z perspektywy filozofii polityki – krytyka liberalnego ujęcia własności*, w: *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 257.

<sup>22</sup> T. Szlendak, *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011, s. 98.

<sup>23</sup> A. Titkow, D. Duch-Krzystoszek, B. Budrowska, *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 2004, s. 108–110.

W modelu mieszanym właściwie cała organizacja życia rodzinnego spoczywa na barkach kobiety. Praca mężczyzny w gospodarstwie domowym – np. przyrządzanie posiłków, utrzymywanie czystości – traktowana jest nie jak obowiązek, lecz jak pomoc kobiecie. Również sporadyczne angażowanie się w opiekę nad dziećmi uważane jest za coś nadzwyczajnego i godnego pochwały. Mówi się wówczas, że mężczyzna pomaga w domu i odciąża kobietę, a nie że po prostu wykonuje swoją część obowiązków<sup>24</sup>.

Ponieważ praca kobiety w domu jest pracą nieodpłatną, a dochód generowany dzięki pracy odpłatnej dostarczany jest przede wszystkim przez mężczyznę, powoduje to złudne wrażenie, że wkład mężczyzny w tworzenie dobrobytu w gospodarstwie domowym jest większy niż wkład kobiety<sup>25</sup>. Podtrzymywanie zatem pośredniego wzorca rodziny, tak jak podtrzymywanie wzorca tradycyjnego, utrwała społeczną dominację mężczyzny. Kobieta w dalszym ciągu jest ekonomicznie zależna od mężczyzny, dlatego musi karnie zgadzać się z jego wolą i podejmowanymi przez niego decyzjami.

Rodzina nowoczesna powinna cechować się porównywalnym zaangażowaniem kobiety i mężczyzny w życie zawodowe oraz w sprawy związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego<sup>26</sup>. We wcześniej czy później fakt wykonywania pracy zarobkowej przez kobiety musi skłonić panów do podejmowania się w domu zadań, które do tej pory należały wyłącznie do pań<sup>27</sup>.

Jeśli obydwoje rodzice mają porównywalną ilość czasu poświęcać na pracę zawodową, to ojciec w równym stopniu z matką powinien być zobowiązany troszczyć się o dzieci. Paradigmat ojca musi więc ulec radykalnym zmianom<sup>28</sup>. Współczesny ojciec, w odróżnieniu od ojca tradycyjnego, powinien podejmować rolę rodzicielską aktywnie i świadomie. Nie może już ograniczać swojego zaangażowania do minimum<sup>29</sup>. Współczesny ojciec realizuje funkcje pielęgnacyjne wobec dziecka od jego urodzenia, traktując to jako warunek zbudowania głębokiej więzi z nim. Angażując

---

<sup>24</sup> M. Sikorska, *Ciemna strona macierzyństwa – o niepokojach współczesnych matek*, Raport przygotowany w ramach programu AXA „Wspieramy Mamy”, Warszawa 2012, s. 10.

<sup>25</sup> D. Elson, *Male bias in the development process – an overview*, w: *Male bias in the development process*, red. D. Elson, Manchester University Press, Manchester 1990, s. 1–3.

<sup>26</sup> N. Hipsz, *O roli kobiet w rodzinie*, w: *Kobieta w rodzinie, w pracy, w przestrzeni publicznej*, red. M. Grabowska, „Opinie i Diagnozy” 25, CBOS 2013, s. 12–15.

<sup>27</sup> F. Adamski, *Rodzina. Wymiar społeczno-kulturowy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2002, s. 205, 207–208.

<sup>28</sup> E. Trubiłowicz, T. Gosztyła, *Style pełnienia roli ojca we współczesnych rodzinach*, w: *Ojcostwo wobec wyzwań współczesności*, red. D. Kornas-Biela, Fundacja Cyryła i Metodego, Lublin 2006, s. 21.

<sup>29</sup> H. Bullinger, *Mężczyzna czy ojciec?*, tłum. E. Modzelewska, Niezależna Oficyna Wydawnicza, Warszawa 1997, s. 14.

się w opiekę, ma na dziecko dużo większy wpływ niż ojciec tradycyjny, który pozostawał w stosunku do dziecka w emocjonalnym oddaleniu<sup>30</sup>.

Wydawałoby się, że proces odchodzenia od tradycyjnego modelu funkcjonowania rodziny powinien zmierzać do coraz powszechniejszego praktykowania modelu partnerskiego, jednak dostępne statystyki wcale na to nie wskazują. Wprawdzie model patriarchalny pomalu ustępuje miejsca, ale nie na rzecz modelu partnerskiego, lecz na rzecz modelu z podwójnym obciążeniem kobiety. Przeświadczenie o tym, że prace domowe oraz obowiązki opiekuńczo-wychowawcze przynależą do kobiety, jest głęboko zinternalizowane przez obie płcie<sup>31</sup>. Zmiany zmierzające w kierunku coraz bardziej aktywnego włączania mężczyzny w życie rodziny zachodzą w Polsce bardzo powoli<sup>32</sup>.

Niska aktywność zawodowa kobiet w Polsce – w szczególności tych lepiej wykształconych – oznacza, że istniejący w gospodarce kapitał ludzki nie jest odpowiednio zagospodarowany, a to przekłada się na obniżoną efektywność wykorzystania wszystkich innych zasobów – tak materialnych, jak i niematerialnych<sup>33</sup>. Pozytywny związek między ilością i jakością kapitału ludzkiego a wzrostem oraz rozwojem gospodarczym był przedmiotem licznych analiz przeprowadzonych przez wielu różnych badaczy tego problemu, toteż wydaje się, że trzeba go przyjąć za aksjomat<sup>34</sup>. Tak sformułowana teza prowadzi do wniosku, że w Polsce należy zintensyfikować działania w kierunku lepszego wykorzystania dostępnego w społeczeństwie kapitału ludzkiego, a można tego dokonać poprzez większą mobilizację zawodową kobiet. Na pewno doprowadziłoby to do wzrostu efektywności i konkurencyjności całej gospodarki.

W erze przemysłowej gospodarka opierała się przede wszystkim na kapitale materialnym, ziemi i pracy<sup>35</sup>. W erze poprzemysłowej najważniejszym kapitałem

<sup>30</sup> M.M. Bierca, *Nowe wzory ojcostwa w Polsce*, Wydawnictwo Borgis, Warszawa 2019, s. 42.

<sup>31</sup> A. Dupray, A-M. Daune-Richard, H. Nohara, *Welfare-state regimes and gender division of housework time in three conurbations: New York, Paris, Tokyo*, „International Journal of Sociology and Social Policy” 2018, 11 (38), s. 956–959.

<sup>32</sup> D. Witkowska, K. Kompa, *Motherhood and eldercare penalties. Evidence from Poland*, „Economics and Sociology” 2020, 13 (3), s. 11–15.

<sup>33</sup> J. Polcyn, *Zróżnicowanie edukacyjne regionów w Polsce na przykładzie szkolnictwa zawodowego*, w: *Determinanty rozwoju regionalnego w Polsce. Społeczeństwo – Gospodarka – Środowisko*, red. K. Pająk, J. Polcyn, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2013, s. 190.

<sup>34</sup> I. Skrodzka, *Kapitał ludzki a pozycja innowacyjna krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Modelowanie PLS-SEM*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2021, s. 224.

<sup>35</sup> E. Skrzypek, *Gospodarka oparta na wiedzy i jej wyznaczniki*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2011, 3, s. 270–285.

stała się wiedza<sup>36</sup>. W XXI wieku wiedza jest głównym czynnikiem stymulującym tempo rozwoju gospodarczego<sup>37</sup>. Co ważne, wyniki rozlicznych badań wskazują na to, że wiedza oddziałuje w sposób istotny na dynamikę wzrostu gospodarczego niezależnie od tego, w jakim stadium rozwoju dany kraj się znajduje<sup>38</sup>. Podkreśla się przy tym, że wiedza sama w sobie nie przyczynia się do wzrostu gospodarczego, a ważniejsze jest to, w jaki sposób wiedza została zastosowana<sup>39</sup>.

Nieodbudowywany kapitał ludzki ulega stopniowej redukcji poprzez spadek znaczenia nieodświeżanej wiedzy i umiejętności<sup>40</sup>. Nowa rzeczywistość społeczna wymaga od pracowników gotowości do stałego aktualizowania wiedzy, zdobywania nowych kwalifikacji i uczenia się praktycznie przez całe życie<sup>41</sup>.

Współczesny rozwój społeczny i ekonomiczny uwarunkowany jest m.in. postępem techniczno-technologicznym, zwiększaniem skali automatyzacji i informatyzacji, a także ulepszaniem form organizacji i metod zarządzania. Oczywiście wszystko to nie pozostaje obojętne dla pracy, której wymagania zmieniły się diametralnie w przeciągu ostatnich kilkudziesięciu lat. Komputeryzacja objęła właściwie wszystkie dziedziny życia i gałęzie gospodarki, a nowoczesne roboty realizują zadania wykonywane wcześniej przez ludzi. Ale przeobrażenia te nie oznaczają, że praca człowieka staje się zbędna. Oznaczają one natomiast, że zmienia się charakter pracy, w związku z czym od pracownika wymaga się dużo większej wiedzy i umiejętności, bez których niemożliwe jest funkcjonowanie w coraz bardziej złożonej rzeczywistości<sup>42</sup>.

Przedstawiony tok rozumowania doprowadził do wyznaczenia celu, sformułowania hipotez i określenia struktury realizowanego badania. Otóż postawionym **celem głównym** niniejszej monografii było sprawdzenie, jakie zmiany następują w poziomie wykształcenia kobiet i mężczyzn w Polsce oraz czy zmianom tym towarzyszy

<sup>36</sup> E. Dworak, *Gospodarka oparta na wiedzy w Polsce. Ocena, uwarunkowania, perspektywy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012, s. 27–28.

<sup>37</sup> D.H.C. Chen, C.J. Dahlman, *The knowledge economy, the KAM methodology and World Bank operations*, Working Paper 35867, World Bank Institute, Washington 2006, s. 13.

<sup>38</sup> E. Soszyńska, *Modernizacja technologiczna, potencjał społeczny a wzrost gospodarczy – wnioski dla Polski*, w: *Gospodarka Polski 1990–2011*, t. 2: *Modernizacja*, red. M.G. Woźniak, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012, s. 13.

<sup>39</sup> D. Makulska, *Kluczowe czynniki rozwoju w gospodarce opartej na wiedzy*, w: *Pomiędzy polityką stabilizacyjną i polityką rozwoju*, red. J. Stacewicz, „Prace i Materiały Instytutu Rozwoju Gospodarczego SGH” 2012, 88, s. 169–193.

<sup>40</sup> I. Jaźwiński, *Kapitał ludzki w polityce regionalnej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2017, s. 40.

<sup>41</sup> J. Brillman, *Nowoczesne koncepcje i metody zarządzania*, tłum. K. Bolesta-Kukułka, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002, s. 394.

<sup>42</sup> B. Baraniak, *Przydatność teorii programów kształcenia w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej*, w: *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – Wyzwania – Zagrożenia*, s. 249.

zrównywanie się płci pod względem poziomu aktywności zawodowej. We wstępie monografii sformułowano też **dziesięć celów szczegółowych**. W oparciu o te cele całość opracowania podzielono na dziesięć rozdziałów, przy czym każdy rozdział książki odniesiono do jednego celu szczegółowego. Przeprowadzone w poszczególnych rozdziałach dociekania posłużyły realizacji kolejnych celów szczegółowych i przełożyły się na wypełnienie celu głównego. Autorka pragnęłaby, aby niniejsza monografia chociaż trochę przyczyniła się do lepszego poznania i zrozumienia otaczającej nas rzeczywistości społeczno-gospodarczej, w rezultacie czego łatwiejsze będzie zainicjowanie i przeprowadzenie pożądanych zmian.

Poruszana tutaj problematyka aktywności zawodowej kobiet cechuje się znaczną interdyscyplinarnością i dlatego znajdujące się w książce rozważania teoretyczne objęły swym zakresem – prócz ekonomii – również elementy innych dyscyplin, w tym socjologii, psychologii i pedagogiki. Jednakże wszystkie te dyscypliny należą do jednej dziedziny – dziedziny nauk społecznych. Omawiana publikacja jest przeto w całości osadzona w tej właśnie dziedzinie.

W niniejszej monografii wykorzystano wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) realizowanego kwartalnie przez Główny Urząd Statystyczny. W każdym z 13 tygodni danego kwartału GUS bada 1/13 część kwartalnej próby mieszkań. Ankietowaniem objęte są wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, zamieszkałe w wylosowanych mieszkaniach. Próbka mieszkań przeznaczonych do odwiedzin jest zmieniana z tygodnia na tydzień. Próba kwartalna jest skonstruowana tak, aby miała nie tylko jednakową wielkość, ale i jednakową budowę. Publikowane przez GUS wyniki BAEL obrazują przeciętną sytuację w danym okresie. Co niezmiernie istotne, Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności przeprowadzane jest metodą reprezentacyjną, przez co możliwe jest uogólnianie jego wyników na populację generalną, którą stanowią osoby w wieku 15 lat i więcej. Mimo trudności spowodowanych pandemią wywołaną wirusem SARS-CoV-2 badanie w 2020 r. było przez GUS realizowane zgodnie z harmonogramem.

Podstawą prawną prowadzenia Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności jest ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej<sup>43</sup> oraz rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej na dany rok. Z uwagi na to, że respektowane muszą być zobowiązania wynikające z członkostwa w Unii Europejskiej, obligatoryjne dla Polski są także akty prawne regulujące prowadzenie europejskiego badania *Labour Force Survey*. Podstawowym

---

<sup>43</sup> Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 13 stycznia 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o statystyce publicznej (Dz.U. 2022, poz. 459).

aktem prawnym w tym zakresie jest rozporządzenie Rady (WE) nr 577/98 z dnia 9 marca 1998 r. w sprawie organizacji badania prób losowych dotyczącego siły roboczej we Wspólnocie (wraz z późniejszymi zmianami). Stosowanie się do wytycznych zawartych w regulacjach unijnych zapewnia, że realizowane przez GUS badanie jest spójne z metodologią międzynarodową.

Zbierane i gromadzone w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności dane indywidualne są poufne i podlegają szczególnej ochronie. Przetwarzanie danych osobowych w BAEL jest oczywiście ze względów organizacyjnych konieczne i bez tych danych nie byłoby możliwe przeprowadzenie ankietyzacji. Dane osobowe respondentów są znane jedynie na etapie zbierania od nich informacji. Po zarejestrowaniu danych dla danego kwartału baza pozbawiana jest zmiennych pozwalających na identyfikację poszczególnych osób i dalej może być przetwarzana już tylko jako zbiór nieidentyfikowalnych danych jednostkowych<sup>44</sup>. Zgodnie z ustawą o statystyce publicznej dane wynikowe w postaci informacji statystycznej rozpowszechniane są przy zapewnieniu równoprawnego, równorzędnego i równoczesnego do nich dostępu.

Niniejsza monografia składa się ze wstępu, dziesięciu powiązanych ze sobą rozdziałów oraz zakończenia. W rozdziale pierwszym uzasadniono potrzebę zwiększenia aktywności zawodowej kobiet w obliczu problemu starzejącego się społeczeństwa (**cel szczegółowy 1**). Rozdział drugi posłużył wyjaśnieniu znaczenia, jakie kształcenie ma dla jednostki, społeczeństwa i gospodarki (**cel szczegółowy 2**). W ramach rozdziału trzeciego wyjaśniono znaczenie aktywności zawodowej dla jednostki, społeczeństwa i gospodarki (**cel szczegółowy 3**). W rozdziale czwartym porównano populację kobiet i populację mężczyzn pod względem poziomu wykształcenia (**cel szczegółowy 4**). W rozdziale piątym porównano populację kobiet i populację mężczyzn pod względem poziomu aktywności zawodowej (**cel szczegółowy 5**). Zadaniem postawionym w rozdziale szóstym było określenie siły związku między płcią i poziomem wykształcenia (**cel szczegółowy 6**). Zadaniem postawionym w rozdziale siódmym było określenie siły związku między płcią i aktywnością zawodową (**cel szczegółowy 7**). Zadaniem postawionym w rozdziale ósmym było określenie siły związku między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową (**cel szczegółowy 8**). Rozdział dziewiąty poświęcony został ustaleniu zależności między płcią, poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową oraz dokonaniu interpretacji uzyskanych wyników (**cel szczegółowy 9**). Natomiast w ostatnim – dziesiątym – rozdziale przyjrano się czynnikom ograniczającym wzrost aktywności zawodowej

---

<sup>44</sup> *Zeszyt metodologiczny. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018, s. 30.

kobiet i sformułowano zalecenia dotyczące niezbędnych do wprowadzenia zmian (**cel szczegółowy 10**). W zakończeniu zebrano wyniki uzyskane na wszystkich wcześniejszych etapach badania. Podjęta w książce problematyka i przeprowadzone studium empiryczne sytuują się na kilku płaszczyznach naukowych, wśród których dominującą jest płaszczyzna ekonomiczna.

Dzięki analizie i krytycznej ocenie dostępnych danych liczbowych każde z zdefiniowanych zadań badawczych zostało w sposób skuteczny wykonane. Przeprowadzono pogłębione studia literaturowe, co pozwoliło szerzej spojrzeć na zidentyfikowane problemy. W pracy zastosowano szereg metod badawczych, aczkolwiek realizacja postawionego celu głównego i celów szczegółowych możliwa była przede wszystkim dzięki wykorzystaniu metod statystycznych. Aby wypełnić postawiony cel, opracowano autorską procedurę badawczą. Procedura ta, zrealizowane w oparciu o nią dociekania oraz wypływające z tych dociekań wnioski stanowią autorski wkład w rozwój nauk społecznych. Warto też dodać, że zaproponowana w pracy koncepcja metodyczna może być rozwijana w teorii oraz stosowana w wielu praktycznych obszarach, w tym w szczególności w komparatyście i analizach przyczynowych.

We wstępie monografii postawiono jedną **hipotezę podstawową**, wedle której w Polsce, mimo rosnącej przewagi edukacyjnej kobiet, luka między poziomem aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn nie zmniejsza się. Dodatkowo sformułowano dziesięć **hipotez pomocniczych**, które poniżej ponownie przywołano:

- hipoteza I: kobiety względnie częściej niż mężczyźni mają wyższe wykształcenie i odsetek takich kobiet oraz odsetek takich mężczyzn coraz bardziej się od siebie oddalają;
- hipoteza II: kobiety względnie rzadziej niż mężczyźni są aktywne zawodowo i odsetek takich kobiet oraz odsetek takich mężczyzn coraz bardziej się od siebie oddalają;
- hipoteza III: luka między odsetkiem mających wyższe wykształcenie kobiet i odsetkiem takich mężczyzn w populacji aktywnych zawodowo jest większa niż w populacji biernych zawodowo;
- hipoteza IV: luka między odsetkiem aktywnych zawodowo kobiet i odsetkiem takich mężczyzn wśród osób posiadających dyplom ukończenia studiów jest mniejsza niż wśród osób bez wyższego wykształcenia;
- hipoteza V: zależność między płcią a tym, czy dana osoba ma wyższe wykształcenie, jest coraz silniejsza;
- hipoteza VI: zależność między płcią a tym, czy dana osoba jest aktywna zawodowo, jest coraz silniejsza;

- hipoteza VII: zależność między poziomem wykształcenia a tym, czy dana osoba jest aktywna zawodowo, jest coraz silniejsza;
- hipoteza VIII: w zbiorowości osób aktywnych zawodowo jest znacznie większa zależność między płcią i poziomem wykształcenia niż w zbiorowości osób biernych zawodowo;
- hipoteza IX: w zbiorowości osób z wyższym wykształceniem jest znacznie mniejsza zależność między płcią i aktywnością zawodową niż w zbiorowości osób bez wyższego wykształcenia;
- hipoteza X: w zbiorowości kobiet jest znacznie większa zależność między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową niż w zbiorowości mężczyzn.

Wyniki przeprowadzonych badań pozwoliły na pozytywne zweryfikowanie wszystkich dziesięciu hipotez pomocniczych. Na tej podstawie hipoteza podstawowa również została przyjęta. Sprawdzenie postawionych hipotez pozwoliło na zrealizowanie całego zestawu celów szczegółowych, co przełożyło się na wypełnienie celu głównego opracowania.

Potwierdzenie prawdziwości hipotez pomocniczych i hipotezy podstawowej doprowadziło do sformułowania ostatecznej konkluzji, że odmiennosc populacji kobiet i mężczyzn w zakresie dystrybucji takiego atrybutu jak wykształcenie działa na korzyść kobiet. Ale rozpiętość między płciami w poziomie aktywności zawodowej jest na tyle duża, że wspomniana odmiennosc rozkładu cechy wykształcenie w populacji kobiet i mężczyzn jest w stanie tylko nieznacznie zredukować, a nie całkowicie zatrzeć lukę w aktywności zawodowej.

Na podstawie przedstawionych wywodów nasuwa się kilka dodatkowych wniosków. Można bezsprzecznie stwierdzić, że wraz z postępującymi zmianami w społeczeństwie kobietom już bardzo dużo udało się osiągnąć, jednak równość płci w dalszym ciągu nie jest kompletna. Przywołane dane dowodzą, że nadal pozostają nierówności na rynku pracy i istnieje wiele różnorodnych przeszkód blokujących dostęp kobiet do bardziej nagradzających dziedzin w sferze zawodowej. Niebagatelny wpływ na nierówne wobec mężczyzn szanse kobiet na zawodową samorealizację ma tradycyjne postrzeganie ról społecznych płci. Stereotypy na temat tego, co jest „typowo męskie” i „typowo kobiece”, są w Polsce na tyle silnie zakorzenione, że kobietom wciąż nie jest łatwo odnieść sukces zawodowy. Bariery te nie wynikają jedynie z biologicznych uwarunkowań, lecz z kulturowo nałożonego obowiązku, zgodnie z którym to przede wszystkim kobiety mają dbać o rodzinę, opiekować się dziećmi i wykonywać obowiązki domowe.



W Polsce, mimo dokonujących się przemian kulturowo-obyczajowych w sferze publicznej, istnieje wysokie przyzwolenie społeczne na nierówności mające miejsce w związkach i rodzinach<sup>45</sup>. Postępująca demokratyzacja życia społecznego zasadniczo nie naruszyła tradycyjnego podziału ról w domu i nie przełożyła się na przejmowanie przez mężczyzn wykonywanych dotychczas przez kobiety czynności opiekuńczo-pielęgnacyjnych i realizowanych przez nie zadań wychowawczych. W XXI wieku dystrybucja obowiązków w polskich gospodarstwach domowych cały czas pozostaje asymetryczna.

Równość oraz partnerstwo mężczyzn i kobiet należy uznać za wartości fundamentalne w tworzeniu nowego ładu społecznego. Coraz lepsze wykształcenie kobiet i rosnąca samoświadomość pozwalają mieć nadzieję, że preferowany przez Polaków egalitarny model rodziny znajdzie swoje odzwierciedlenie także w codziennym współdzieleniu obowiązków domowych. Aby przyspieszyć ten proces, konieczne jest podejmowanie wszelkich działań, które zmierzałyby do zlikwidowania barier, wykorzenia uprzedzeń i przełamania stereotypów, w tym przede wszystkim zintensyfikowanie prowadzonych działań edukacyjnych.

Warunkiem tworzenia gospodarki opartej na wiedzy jest kreowanie oraz jak najpełniejsze wykorzystywanie dostępnego kapitału ludzkiego<sup>46</sup>. Kapitał ludzki należy bowiem do głównych czynników decydujących o konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorstw, regionów i całych gospodarek narodowych, stanowiąc ich strategiczny zasób. Z tego powodu tak doniosłą kwestią jest zwiększenie aktywności zawodowej kobiet, których potencjał zawodowy jest w dużym stopniu marnotrawiony. Jednakże uaktywnienie biernych zawodowo kobiet nie będzie możliwe bez większego rozpropagowania reguł partnerstwa w związkach i rodzinach oraz upowszechnienia się zasad równouprawnienia<sup>47</sup>.

Podjęty w książce temat jest bardzo rozległy i posiada liczne powiązania z ogromem różnorodnych zagadnień z obszaru ekonomii oraz innych dyscyplin naukowych. Autorka zdaje sobie sprawę, że go nie wyczerpała i w jednej publikacji nie

<sup>45</sup> I. Kaźmierczak-Kałużna, *Domowe menedżerki – praca w opiniach wielodzietnych matek z ubogich rodzin*, w: *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne*, red. E. Kolasińska, J. Róg-Ilnicka, A. Mrozowicki, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk 2017, s. 238–240, 259, 260.

<sup>46</sup> E. Kryńska, *Rynki pracy a zagospodarowanie przestrzenne kraju w perspektywie roku 2030*, w: *Ekspertyzy do koncepcji przestrzennego zagospodarowania kraju 2008–2033*, t. 4, red. K. Saganowski, M. Zagrzejewska-Fiedorowicz, P. Zuber, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2008, s. 353.

<sup>47</sup> A. Kwiatek, *Kobieta-matka vs. kobieta-pracownica. Jakość życia pracujących zawodowo matek*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2014, 179, s. 69.

była w stanie omówić wszystkich aspektów złożonej problematyki niskiego poziomu aktywności zawodowej kobiet w Polsce. Przedstawione tutaj rozważania pozostawiają zatem duże pole do czynienia dalszych refleksji nad doskonaleniem narzędzi i polityk służących uaktywnieniu zawodowemu kobiet. Ze względu na ograniczone ramy niniejszej monografii nie podjęto w niej całego mnóstwa nie mniej ważnych wątków, takich jak chociażby kwestia istniejących barier instytucjonalnych, niedostatecznie rozbudowanej infrastruktury publicznej, problemów z zapewnieniem usług opiekuńczych w wystarczającej ilości i o odpowiedniej jakości, itd.

Oddając książkę do rąk czytelników, autorka żywi nadzieję, że zgromadzona w niej wiedza teoretyczna i materiał empiryczny okażą się użyteczne dla wszystkich tych osób, które chcą promować ideę równych szans. Niech ta książka stanie się przyczynkiem do dyskusji i wypracowywania konstruktywnych rozwiązań służących jak najlepszemu wykorzystaniu zakumulowanego w społeczeństwie polskim kapitału ludzkiego, w tym potencjału intelektualnego i zawodowego kobiet.

## Załącznik A

### Ludność Polski w wieku co najmniej 15 lat i ludność Polski aktywna zawodowo według płci, województw i klas miejscowości zamieszkania – dane kwartalne z 2020 roku

Tabela A.1. Populacja osób w wieku 15 lat i więcej oraz subpopulacja osób aktywnych zawodowo w podziale na płeć i województwa – dane dotyczące I, II, III i IV kwartału 2020 roku (tys.)

Wyszczególnienie	Osoby w wieku 15 lat i więcej			W tym osoby aktywne zawodowo		
	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem
1	2	3	4	5	6	7
I kwartał 2020 r.						
Dolnośląskie	1 195	1 079	2 274	587	694	1 281
Kujawsko-pomorskie	859	786	1 645	398	503	901
Lubelskie	870	803	1 673	399	508	907
Lubuskie	411	380	791	192	243	435
Łódzkie	1 069	946	2 015	526	618	1 144
Małopolskie	1 380	1 269	2 649	649	828	1 477
Mazowieckie	2 302	2 053	4 355	1 241	1 408	2 649
Opolskie	383	350	733	167	229	396
Podkarpackie	836	786	1 622	386	487	873
Podlaskie	462	430	892	216	278	494
Pomorskie	941	868	1 809	460	600	1 060
Śląskie	1 892	1 720	3 612	867	1 030	1 897
Świętokrzyskie	516	481	997	231	313	544
Warmińsko-mazurskie	565	527	1 092	251	326	577
Wielkopolskie	1 454	1 343	2 797	685	918	1 603
Zachodniopomorskie	695	637	1 332	316	400	716
Razem	15 830	14 458	30 288	7 571	9 383	16 954
II kwartał 2020 r.						
Dolnośląskie	1 195	1 079	2 274	573	693	1 266
Kujawsko-pomorskie	859	785	1 644	389	490	879
Lubelskie	869	801	1 670	402	510	912
Lubuskie	410	380	790	185	245	430
Łódzkie	1 068	944	2 012	514	624	1 138
Małopolskie	1 380	1 269	2 649	640	825	1 465

1	2	3	4	5	6	7
Mazowieckie	2 302	2 053	4 355	1 201	1 392	2 593
Opolskie	383	349	732	169	228	397
Podkarpackie	836	786	1 622	375	493	868
Podlaskie	462	429	891	217	276	493
Pomorskie	941	869	1 810	450	598	1 048
Śląskie	1 890	1 718	3 608	858	1 014	1 872
Świętokrzyskie	515	480	995	237	310	547
Warmińsko-mazurskie	564	527	1 091	248	330	578
Wielkopolskie	1 455	1 343	2 798	679	922	1 601
Zachodniopomorskie	694	637	1 331	317	398	715
Razem	15 823	14 449	30 272	7 454	9 348	16 802
III kwartał 2020 r.						
Dolnośląskie	1 194	1 079	2 273	605	722	1 327
Kujawsko-pomorskie	859	784	1 643	400	503	903
Lubelskie	868	801	1 669	405	510	915
Lubuskie	410	380	790	190	246	436
Łódzkie	1 066	943	2 009	500	624	1 124
Małopolskie	1 381	1 270	2 651	684	828	1 512
Mazowieckie	2 303	2 055	4 358	1 212	1 408	2 620
Opolskie	382	349	731	171	231	402
Podkarpackie	836	785	1 621	383	501	884
Podlaskie	462	429	891	221	276	497
Pomorskie	942	869	1 811	468	586	1 054
Śląskie	1 888	1 716	3 604	854	1 038	1 892
Świętokrzyskie	515	480	995	245	310	555
Warmińsko-mazurskie	564	527	1 091	252	331	583
Wielkopolskie	1 455	1 344	2 799	722	919	1 641
Zachodniopomorskie	695	635	1 330	331	399	730
Razem	15 820	14 446	30 266	7 643	9 432	17 075
IV kwartał 2020 r.						
Dolnośląskie	1 194	1 078	2 272	591	710	1 301
Kujawsko-pomorskie	858	784	1 642	395	511	906
Lubelskie	867	800	1 667	407	507	914
Lubuskie	410	380	790	187	246	433
Łódzkie	1 065	942	2 007	514	633	1 147
Małopolskie	1 381	1 271	2 652	703	844	1 547
Mazowieckie	2 304	2 054	4 358	1 202	1 403	2 605
Opolskie	381	349	730	178	228	406

1	2	3	4	5	6	7
Podkarpackie	835	785	1 620	375	497	872
Podlaskie	463	429	892	221	274	495
Pomorskie	943	869	1 812	476	590	1 066
Śląskie	1 887	1 713	3 600	873	1 057	1 930
Świętokrzyskie	515	479	994	239	308	547
Warmińsko-mazurskie	564	527	1 091	260	333	593
Wielkopolskie	1 456	1 344	2 800	700	903	1 603
Zachodniopomorskie	694	635	1 329	327	394	721
Razem	15 817	14 439	30 256	7 648	9 438	17 086

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2020 r. (II, III, IV kwartał 2020 r.)*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020 (2021), tabl. 1.2.

Tabela A.2. Populacja osób w wieku 15 lat i więcej oraz subpopulacja osób aktywnych zawodowo w podziale na płeć i klasy miejscowości zamieszkania – dane dotyczące I, II, III i IV kwartału 2020 roku (tys.)

Wyszczególnienie	Osoby w wieku 15 lat i więcej			W tym osoby aktywne zawodowo		
	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem
1	2	3	4	5	6	7
I kwartał 2020 r.						
Miasta	9 701	8 446	18 147	4 745	5 411	10 156
o liczbie ludności						
500 000 i więcej	2 384	2 026	4 410	1 318	1 396	2 714
100 000–499 999	2 442	2 113	4 555	1 182	1 336	2 518
50 000–99 999	1 354	1 127	2 481	645	709	1 354
20 000–49 999	1 643	1 489	3 132	771	925	1 696
10 000–19 999	953	879	1 832	447	546	993
poniżej 10 000	925	812	1 737	382	499	881
Wsie	6 129	6 012	12 141	2 826	3 972	6 798
Razem	15 830	14 458	30 288	7 571	9 383	16 954
II kwartał 2020 r.						
Miasta	9 695	8 439	18 134	4 638	5 375	10 013
o liczbie ludności						
500 000 i więcej	1 971	1 677	3 648	1 071	1 159	2 230
100 000–499 999	2 293	1 961	4 254	1 098	1 234	2 332
50 000–99 999	1 414	1 208	2 622	668	744	1 412
20 000–49 999	1 895	1 727	3 622	871	1 093	1 964
10 000–19 999	1 081	964	2 045	480	590	1 070
poniżej 10 000	1 041	902	1 943	450	555	1 005

1	2	3	4	5	6	7
Wsie	6 128	6 010	12 138	2 816	3 973	6 789
Razem	15 823	14 449	30 272	7 454	9 348	16 802
III kwartał 2020 r.						
Miasta	9 687	8 431	18 118	4 786	5 416	10 202
o liczbie ludności						
500 000 i więcej	2 226	1 879	4 105	1 234	1 304	2 538
100 000–499 999	2 363	1 980	4 343	1 168	1 263	2 431
50 000–99 999	1 342	1 165	2 507	640	738	1 378
20 000–49 999	1 677	1 523	3 200	793	975	1 768
10 000–19 999	1 036	924	1 960	488	563	1 051
poniżej 10 000	1 043	960	2 003	463	573	1 036
Wsie	6 133	6 015	12 148	2 857	4 016	6 873
Razem	15 820	14 446	30 266	7 643	9 432	17 075
IV kwartał 2020 r.						
Miasta	9 678	8 419	18 097	4 788	5 398	10 186
o liczbie ludności						
500 000 i więcej	2 211	1 869	4 080	1 220	1 292	2 512
100 000–499 999	2 287	1 951	4 238	1 127	1 254	2 381
50 000–99 999	1 360	1 185	2 545	642	740	1 382
20 000–49 999	1 744	1 574	3 318	839	987	1 826
10 000–19 999	1 094	970	2 064	512	592	1 104
poniżej 10 000	982	870	1 852	448	533	981
Wsie	6 139	6 020	12 159	2 860	4 040	6 900
Razem	15 817	14 439	30 256	7 648	9 438	17 086

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2020 r. (II, III, IV kwartał 2020 r.)*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020 (2021), tabl. 1.1.

## Załącznik B

### Ludność Polski w wieku co najmniej 15 lat i ludność Polski aktywna zawodowo według płci i poziomu wykształcenia – dane kwartalne z 2020 roku dotyczące miast i wsi

Tabela B.1. Populacja osób w wieku 15 lat i więcej oraz subpopulacja osób aktywnych zawodowo w podziale na płeć i poziomy wykształcenia – dane dotyczące I, II, III i IV kwartału 2020 roku (tys.)

Wyszczególnienie	Osoby w wieku 15 lat i więcej			W tym osoby aktywne zawodowo		
	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem
1	2	3	4	5	6	7
I kwartał 2020 r.						
Wyższe	4 574	3 196	7 770	3 533	2 667	6 200
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 673	3 656	7 329	1 796	2 674	4 470
Średnie (ogólnokształcące)	1 848	1 110	2 958	781	760	1 541
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	2 893	4 285	7 178	1 178	2 742	3 920
Gimnazjalne bądź niższe	2 842	2 211	5 053	283	540	823
Razem	15 830	14 458	30 288	7 571	9 383	16 954
II kwartał 2020 r.						
Wyższe	4 564	3 151	7 715	3 498	2 620	6 118
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 743	3 686	7 429	1 779	2 657	4 436
Średnie (ogólnokształcące)	1 858	1 105	2 963	760	766	1 526
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	2 852	4 309	7 161	1 142	2 754	3 896
Gimnazjalne bądź niższe	2 806	2 198	5 004	275	551	826
Razem	15 823	14 449	30 272	7 454	9 348	16 802
III kwartał 2020 r.						
Wyższe	4 624	3 193	7 817	3 595	2 672	6 267
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 765	3 714	7 479	1 865	2 679	4 544
Średnie (ogólnokształcące)	1 897	1 112	3 009	763	786	1 549
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	2 795	4 272	7 067	1 156	2 718	3 874
Gimnazjalne bądź niższe	2 739	2 155	4 894	264	577	841
Razem	15 820	14 446	30 266	7 643	9 432	17 075

1	2	3	4	5	6	7
IV kwartał 2020 r.						
Wyższe	4 655	3 191	7 846	3 606	2 667	6 273
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 789	3 735	7 524	1 847	2 695	4 542
Średnie (ogólnokształcące)	1 888	1 084	2 972	802	750	1 552
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	2 775	4 256	7 031	1 131	2 755	3 886
Gimnazjalne bądź niższe	2 710	2 173	4 883	262	571	833
Razem	15 817	14 439	30 256	7 648	9 438	17 086

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2020 r. (II, III, IV kwartał 2020 r.)*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020 (2021), tabl. 1.4.

Tabela B.2. Populacja osób w wieku 15 lat i więcej oraz subpopulacja osób aktywnych zawodowo w podziale na płeć i poziomy wykształcenia – dane odnoszące się do miast, dotyczące I, II, III i IV kwartału 2020 roku (tys.)

Wyszczególnienie	Osoby w wieku 15 lat i więcej			W tym osoby aktywne zawodowo		
	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem
1	2	3	4	5	6	7
I kwartał 2020 r.						
Wyższe	3 387	2 453	5 840	2 581	2 008	4 589
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	2 365	2 257	4 622	1 031	1 534	2 565
Średnie (ogólnokształcące)	1 218	753	1 971	475	492	967
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	1 451	2 056	3 507	524	1 192	1 716
Gimnazjalne bądź niższe	1 280	927	2 207	134	185	319
Razem	9 701	8 446	18 147	4 745	5 411	10 156
II kwartał 2020 r.						
Wyższe	3 368	2 399	5 767	2 544	1 965	4 509
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	2 400	2 297	4 697	1 013	1 537	2 550
Średnie (ogólnokształcące)	1 214	747	1 961	456	498	954
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	1 449	2 080	3 529	511	1 183	1 694
Gimnazjalne bądź niższe	1 264	916	2 180	114	192	306
Razem	9 695	8 439	18 134	4 638	5 375	10 013
III kwartał 2020 r.						
Wyższe	3 412	2 425	5 837	2 629	2 001	4 630
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	2 406	2 290	4 696	1 069	1 542	2 611



1	2	3	4	5	6	7
Średnie (ogólnokształcące)	1 222	754	1 976	457	511	968
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	1 415	2 043	3 458	519	1 160	1 679
Gimnazjalne bądź niższe	1 232	919	2 151	112	202	314
Razem	9 687	8 431	18 118	4 786	5 416	10 202
IV kwartał 2020 r.						
Wyższe	3 416	2 442	5 858	2 617	2 005	4 622
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	2 420	2 283	4 703	1 066	1 534	2 600
Średnie (ogólnokształcące)	1 207	748	1 955	475	493	968
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	1 417	2 035	3 452	524	1 171	1 695
Gimnazjalne bądź niższe	1 218	911	2 129	106	195	301
Razem	9 678	8 419	18 097	4 788	5 398	10 186

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2020 r. (II, III, IV kwartał 2020 r.)*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020 (2021), tabl. 1.4.

Tabela B.3. Populacja osób w wieku 15 lat i więcej oraz subpopulacja osób aktywnych zawodowo w podziale na płeć i poziomy wykształcenia – dane odnoszące się do wsi, dotyczące I, II, III i IV kwartału 2020 roku (tys.)

Wyszczególnienie	Osoby w wieku 15 lat i więcej			W tym osoby aktywne zawodowo		
	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem
1	2	3	4	5	6	7
I kwartał 2020 r.						
Wyższe	1 187	743	1 930	952	659	1 611
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	1 308	1 399	2 707	765	1 140	1 905
Średnie (ogólnokształcące)	630	357	987	306	268	574
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	1 442	2 229	3 671	654	1 550	2 204
Gimnazjalne bądź niższe	1 562	1 284	2 846	149	355	504
Razem	6 129	6 012	12 141	2 826	3 972	6 798
II kwartał 2020 r.						
Wyższe	1 196	752	1 948	954	655	1 609
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	1 343	1 389	2 732	766	1 120	1 886
Średnie (ogólnokształcące)	644	358	1 002	304	268	572
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	1 403	2 229	3 632	631	1 571	2 202
Gimnazjalne bądź niższe	1 542	1 282	2 824	161	359	520
Razem	6 128	6 010	12 138	2 816	3 973	6 789

1	2	3	4	5	6	7
III kwartał 2020 r.						
Wyższe	1 212	768	1 980	966	671	1 637
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	1 359	1 424	2 783	796	1 137	1 933
Średnie (ogólnokształcące)	675	358	1 033	306	275	581
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	1 380	2 229	3 609	637	1 558	2 195
Gimnazjalne bądź niższe	1 507	1 236	2 743	152	375	527
Razem	6 133	6 015	12 148	2 857	4 016	6 873
IV kwartał 2020 r.						
Wyższe	1 239	749	1 988	989	662	1 651
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	1 369	1 452	2 821	781	1 161	1 942
Średnie (ogólnokształcące)	681	336	1 017	327	257	584
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	1 358	2 221	3 579	607	1 584	2 191
Gimnazjalne bądź niższe	1 492	1 262	2 754	156	376	532
Razem	6 139	6 020	12 159	2 860	4 040	6 900

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2020 r. (II, III, IV kwartał 2020 r.)*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020 (2021), tabl. 1.4.

## Załącznik C

### Ludność Polski w wieku co najmniej 15 lat i ludność Polski aktywna zawodowo według płci i poziomu wykształcenia – dane roczne z lat 2003–2020

Tabela C.1. Populacja osób w wieku 15 lat i więcej oraz subpopulacja osób aktywnych zawodowo w podziale na płeć i poziomy wykształcenia – dane dotyczące lat 2003–2020 (tys.)

Wyszczególnienie	Osoby w wieku 15 lat i więcej			W tym osoby aktywne zawodowo		
	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem
1	2	3	4	5	6	7
2003 r.						
Wyższe	1 854	1 508	3 362	1 469	1 213	2 682
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 789	3 232	7 021	2 487	2 385	4 872
Średnie (ogólnokształcące)	1 960	830	2 790	896	432	1 328
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	3 248	5 182	8 430	1 923	3 890	5 813
Gimnazjalne bądź niższe	5 354	3 996	9 350	998	1 252	2 250
Razem	16 205	14 748	30 953	7 773	9 172	16 945
2004 r.						
Wyższe	2 070	1 688	3 758	1 620	1 349	2 969
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 828	3 278	7 106	2 445	2 400	4 845
Średnie (ogólnokształcące)	2 040	927	2 967	892	475	1 367
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	3 212	5 103	8 315	1 888	3 820	5 708
Gimnazjalne bądź niższe	5 141	3 836	8 977	935	1 201	2 136
Razem	16 291	14 832	31 123	7 780	9 245	17 025
2005 r.						
Wyższe	2 285	1 799	4 084	1 806	1 437	3 243
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 862	3 362	7 224	2 420	2 485	4 905
Średnie (ogólnokształcące)	2 079	996	3 075	891	509	1 400
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	3 195	5 023	8 218	1 839	3 770	5 609
Gimnazjalne bądź niższe	4 935	3 722	8 657	843	1 161	2 004
Razem	16 356	14 902	31 258	7 799	9 362	17 161

1	2	3	4	5	6	7
2006 r.						
Wyższe	2 454	1 893	4 347	1 934	1 527	3 461
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 929	3 455	7 384	2 397	2 543	4 940
Średnie (ogólnokształcące)	2 099	1 075	3 174	869	546	1 415
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	3 187	4 898	8 085	1 727	3 589	5 316
Gimnazjalne bądź niższe	4 759	3 616	8 375	728	1 078	1 806
Razem	16 428	14 937	31 365	7 655	9 283	16 938
2007 r.						
Wyższe	2 618	1 940	4 558	2 053	1 578	3 631
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 854	3 479	7 333	2 330	2 558	4 888
Średnie (ogólnokształcące)	2 155	1 110	3 265	882	562	1 444
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	3 183	4 859	8 042	1 674	3 507	5 181
Gimnazjalne bądź niższe	4 673	3 521	8 194	686	1 029	1 715
Razem	16 483	14 909	31 392	7 625	9 234	16 859
2008 r.						
Wyższe	2 783	2 014	4 797	2 184	1 655	3 839
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 822	3 439	7 261	2 312	2 538	4 850
Średnie (ogólnokształcące)	2 181	1 107	3 288	897	598	1 495
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	3 172	4 881	8 053	1 667	3 540	5 207
Gimnazjalne bądź niższe	4 549	3 425	7 974	634	986	1 620
Razem	16 507	14 866	31 373	7 694	9 317	17 011
2009 r.						
Wyższe	3 059	2 176	5 235	2 420	1 814	4 234
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 807	3 426	7 233	2 258	2 539	4 797
Średnie (ogólnokształcące)	2 169	1 156	3 325	906	660	1 566
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	3 159	4 851	8 010	1 648	3 507	5 155
Gimnazjalne bądź niższe	4 358	3 300	7 658	592	935	1 527
Razem	16 552	14 909	31 461	7 824	9 455	17 279
2010 r.						
Wyższe	3 185	2 328	5 513	2 503	1 928	4 431
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 713	3 447	7 160	2 193	2 595	4 788
Średnie (ogólnokształcące)	2 114	1 181	3 295	888	684	1 572
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	2 973	4 708	7 681	1 546	3 363	4 909

1	2	3	4	5	6	7
Gimnazjalne bądź niższe	4 147	3 159	7 306	546	877	1 423
Razem	16 132	14 823	30 955	7 676	9 447	17 123
2011 r.						
Wyższe	3 364	2 406	5 770	2 625	1 992	4 617
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 703	3 439	7 142	2 175	2 601	4 776
Średnie (ogólnokształcące)	2 076	1 164	3 240	857	686	1 543
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	2 992	4 752	7 744	1 530	3 369	4 899
Gimnazjalne bądź niższe	4 025	3 082	7 107	530	856	1 386
Razem	16 160	14 843	31 003	7 717	9 504	17 221
2012 r.						
Wyższe	3 575	2 536	6 111	2 777	2 108	4 885
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 684	3 454	7 138	2 140	2 605	4 745
Średnie (ogólnokształcące)	2 051	1 173	3 224	855	713	1 568
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	3 018	4 713	7 731	1 527	3 287	4 814
Gimnazjalne bądź niższe	3 852	2 982	6 834	490	838	1 328
Razem	16 180	14 858	31 038	7 789	9 551	17 340
2013 r.						
Wyższe	3 744	2 660	6 404	2 913	2 218	5 131
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 673	3 504	7 177	2 101	2 624	4 725
Średnie (ogólnokształcące)	2 066	1 167	3 233	855	732	1 587
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	2 995	4 643	7 638	1 482	3 202	4 684
Gimnazjalne bądź niższe	3 704	2 881	6 585	442	792	1 234
Razem	16 182	14 855	31 037	7 793	9 568	17 361
2014 r.						
Wyższe	3 932	2 799	6 731	3 067	2 335	5 402
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 634	3 451	7 085	2 048	2 576	4 624
Średnie (ogólnokształcące)	2 031	1 170	3 201	851	751	1 602
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	2 974	4 649	7 623	1 458	3 185	4 643
Gimnazjalne bądź niższe	3 586	2 759	6 345	412	746	1 158
Razem	16 157	14 828	30 985	7 836	9 593	17 429
2015 r.						
Wyższe	4 049	2 842	6 891	3 173	2 369	5 542
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 690	3 513	7 203	2 036	2 601	4 637

1	2	3	4	5	6	7
Średnie (ogólnokształcące)	1 985	1 157	3 142	817	732	1 549
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	2 938	4 615	7 553	1 406	3 137	4 543
Gimnazjalne bądź niższe	3 484	2 689	6 173	388	729	1 117
Razem	16 146	14 816	30 962	7 820	9 568	17 388
2016 r.						
Wyższe	4 138	2 868	7 006	3 229	2 404	5 633
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 739	3 546	7 285	2 050	2 639	4 689
Średnie (ogólnokształcące)	1 911	1 120	3 031	789	729	1 518
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	2 895	4 586	7 481	1 335	3 078	4 413
Gimnazjalne bądź niższe	3 342	2 558	5 900	343	664	1 007
Razem	16 025	14 678	30 703	7 746	9 514	17 260
2017 r.						
Wyższe	4 286	2 972	7 258	3 313	2 504	5 817
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 755	3 530	7 285	2 020	2 603	4 623
Średnie (ogólnokształcące)	1 897	1 144	3 041	783	768	1 551
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	2 867	4 551	7 418	1 292	3 039	4 331
Gimnazjalne bądź niższe	3 170	2 423	5 593	329	616	945
Razem	15 975	14 620	30 595	7 737	9 530	17 267
2018 r.						
Wyższe	4 388	3 027	7 415	3 404	2 556	5 960
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 730	3 569	7 299	1 944	2 603	4 547
Średnie (ogólnokształcące)	1 899	1 140	3 039	806	777	1 583
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	2 857	4 463	7 320	1 245	2 925	4 170
Gimnazjalne bądź niższe	3 020	2 336	5 356	304	579	883
Razem	15 894	14 535	30 429	7 703	9 440	17 143
2019 r.						
Wyższe	4 489	3 126	7 615	3 483	2 628	6 111
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 687	3 590	7 277	1 857	2 612	4 469
Średnie (ogólnokształcące)	1 913	1 127	3 040	807	788	1 595
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	2 845	4 321	7 166	1 193	2 771	3 964
Gimnazjalne bądź niższe	2 891	2 294	5 185	281	599	880
Razem	15 825	14 458	30 283	7 621	9 398	17 019

1	2	3	4	5	6	7
2020 r.						
Wyższe	4 604	3 183	7 787	3 558	2 657	6 215
Branżowe II stopnia, policealne lub średnie zawodowe	3 743	3 697	7 440	1 822	2 676	4 498
Średnie (ogólnokształcące)	1 873	1 103	2 976	777	766	1 543
Branżowe I stopnia lub zasadnicze zawodowe	2 828	4 281	7 109	1 152	2 742	3 894
Gimnazjalne bądź niższe	2 775	2 184	4 959	270	559	829
Razem	15 823	14 448	30 271	7 579	9 400	16 979

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – IV kwartał 2020 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, tabl. 7 i 8.

## Załącznik D

### Wykazanie niesymetryczności statystyki $d$

Tabela D.1. Porównanie rozkładu zmiennej  $X$  w dwóch populacjach, które wyodrębniono na podstawie wartości zmiennej  $Y$

a) tablica z liczebnościami

$x_i \backslash y_j$	$y_1$	$y_2$
$x_1$	$a$	$b$
$x_2$	$c$	$d$
Suma	$a + c$	$b + d$

b) tablica z częstościami względnymi

$x_i \backslash y_j$	$y_1$	$y_2$
$x_1$	$\frac{a}{a+c}$	$\frac{b}{b+d}$
$x_2$	$\frac{c}{a+c}$	$\frac{d}{b+d}$
Suma	$\frac{a+c}{a+c} = 1$	$\frac{b+d}{b+d} = 1$

c) moduły z różnic między częstościami względnymi

$x_i \backslash y_j$	$y_1$	$y_2$	Moduł z różnicy
$x_1$	$\frac{a}{a+c}$	$\frac{b}{b+d}$	$\left  \frac{a}{a+c} - \frac{b}{b+d} \right $
$x_2$	$\frac{c}{a+c}$	$\frac{d}{b+d}$	$\left  \frac{c}{a+c} - \frac{d}{b+d} \right $

d) wartość statystyki  $d$

$$\left| \frac{a}{a+c} - \frac{b}{b+d} \right| + \left| \frac{c}{a+c} - \frac{d}{b+d} \right| = \left| \frac{ad-bc}{(a+c)(b+d)} \right| + \left| \frac{bc-ad}{(a+c)(b+d)} \right| = 2 \left| \frac{ad-bc}{(a+c)(b+d)} \right|$$



Tabela D.2. Porównanie rozkładu zmiennej  $Y$  w dwóch populacjach, które wyodrębniono na podstawie wartości zmiennej  $X$ 

a) tablica z liczebnościami

$x_i \backslash y_j$	$y_1$	$y_2$	Suma
$x_1$	$a$	$b$	$a + b$
$x_2$	$c$	$d$	$c + d$

b) tablica z częstościami względnymi

$x_i \backslash y_j$	$y_1$	$y_2$	Suma
$x_1$	$\frac{a}{a+b}$	$\frac{b}{a+b}$	$\frac{a+b}{a+b} = 1$
$x_2$	$\frac{c}{c+d}$	$\frac{d}{c+d}$	$\frac{c+d}{c+d} = 1$

c) moduły z różnic między częstościami względnymi

$x_i \backslash y_j$	$y_1$	$y_2$
$x_1$	$\frac{a}{a+b}$	$\frac{b}{a+b}$
$x_2$	$\frac{c}{c+d}$	$\frac{d}{c+d}$
Moduł z różnicy	$\left  \frac{a}{a+b} - \frac{c}{c+d} \right $	$\left  \frac{b}{a+b} - \frac{d}{c+d} \right $

d) wartość statystyki  $d$ 

$$\left| \frac{a}{a+b} - \frac{c}{c+d} \right| + \left| \frac{b}{a+b} - \frac{d}{c+d} \right| = \left| \frac{ad-bc}{(a+b)(c+d)} \right| + \left| \frac{bc-ad}{(a+b)(c+d)} \right| = 2 \left| \frac{ad-bc}{(a+b)(c+d)} \right|$$

Statystyka  $d$  jest niesymetryczna, ponieważ istnieją takie wartości  $a, b, c$  i  $d$ , że:

$$2 \left| \frac{ad-bc}{(a+c)(b+d)} \right| \neq 2 \left| \frac{ad-bc}{(a+b)(c+d)} \right|$$



## Bibliografia

### Źródła literaturowe

- Abaz A.K., Hadžić A., *Economic activity of women and young women in Bosnia and Herzegovina under the umbrella of traditional views of women's role in society*, „Economic Research-Ekonomska Istraživanja” 2020, 1 (33).
- Adamski F., *Rodzina. Wymiar społeczno-kulturowy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2002.
- Analiza luki zatrudnienia oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn*, Raport z badania przeprowadzonego przez Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o. na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2020.
- Ananiadou K., Claro M., *21st century skills and competences for new millennium learners in OECD countries*, OECD Education Working Papers No. 41, OECD Publishing, grudzień 2009.
- Antczak Z., Mężyk P., *Demograficzne tło zarządzania kapitałem ludzkim w Polsce*, w: *Kapitał ludzki w strukturach wirtualno-sieciowych*, red. Z. Antczak, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013.
- Arcimowicz K., *Obraz mężczyzny w polskich mediach. Prawda – Fałsz – Stereotyp*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
- Arcimowicz K., *Obraz ojca w polskich mediach*, „Niebieska Linia” 2004, 1 (30).
- Arcimowicz K., *Przemiany męskości w kulturze współczesnej*, w: *Nowi mężczyźni? Zmieniające się modele męskości we współczesnej Polsce*, red. M. Fuszara, Wydawnictwo TRIO, Warszawa 2008.
- Augustyn J., *Ojcostwo. Aspekty pedagogiczne i duchowe*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2009.
- Azmanova A., *Empowerment as surrender: how women lost the battle for emancipation as they won equality and inclusion*, „Social Research” 2016, 3 (83).
- Bach-Golecka D., *O potrzebie badań nad sytuacją kobiet we współczesnym świecie*, w: *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
- Balcerowicz-Szkutnik M., Sojka E., *Aktywność ekonomiczna starzejących się społeczeństw krajów nadbałtyckich Unii Europejskiej*, w: *Pięćciolecie członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Zagadnienia gospodarcze i społeczne ze szczególnym uwzględnieniem polskiego rynku pracy*, red. D. Kotlorz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego, Katowice 2010.

- Balcerzak-Paradowska B., *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004.
- Bałandynowicz-Panfil K., *Polski rynek pracy a gospodarowanie potencjałem pracowników w społeczeństwie starzejącym się*, w: *Polski rynek pracy w warunkach integracji europejskiej*, red. A.P. Balcerzak, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2009.
- Bańka A., *Psychopatologia pracy*, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań 2016.
- Bańka A., *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy: psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań 2016.
- Baraniak B., *Przydatność teorii programów kształcenia w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej*, w: *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – Wyzwania – Zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2008.
- Bartak J., *Rola nierówności dochodowych w procesach rozwoju kapitału ludzkiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2019.
- Beck U., *Spoleczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, tłum. S. Cieśla, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2002.
- Becker G.S., *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, National Bureau of Economic Research, New York 1964.
- Białowolski P., Węziak-Białowolska D., *Kapitał ludzki a dochody gospodarstw domowych w Polsce*, w: *Polski rynek pracy w warunkach integracji europejskiej*, red. A.P. Balcerzak, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2009.
- Bielecka A., *Statystyka dla menedżerów. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Nieoczywiste, Warszawa 2017.
- Bierca M.M., *Nowe wzory ojcostwa w Polsce*, Wydawnictwo Borgis, Warszawa 2019.
- Bieszk-Stolorz B., Dmytrów K., *Analiza efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2020.
- Blaug M., *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, tłum. I. Budzyńska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Błaszczak-Przybycińska I., *Gospodarowanie czasem*, w: *Statystyka społeczna*, red. T. Panek, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007.
- Bobrowicz B., *Alokacja czasu wewnątrz gospodarstwa domowego – dystrybucja obowiązków domowych i opiekuńczych*, w: *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, red. I.E. Kotowska, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.
- Boucekkine R., De la Croix D., Licandro O., *Vintage human capital, demographic trends, and endogenous growth*, „Journal of Economic Theory” 2002, 2 (104).
- Bretyn A., Brzyska J., Łopatka A., *Kobiety we współczesnej gospodarce*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2020.

- Brilman J., *Nowoczesne koncepcje i metody zarządzania*, tłum. K. Bolesta-Kukułka, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002.
- Buchmann C., Hannum E., *Education and stratification in developing countries: a review of theories and research*, „Annual Review Sociological” 2001, 27.
- Bukina T., Kravchenko I., Slinko T., Chupruna L., Sychova V., *Analysis of gender equality in professional activities*, „Laplace em Revista” 2021, 2 (7).
- Bullinger H., *Mężczyzna czy ojciec?*, tłum. E. Modzelewska, Niezależna Oficyna Wydawnicza, Warszawa 1997.
- Burnewicz J., *Filozofia i metodologia nauk ekonomicznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2021.
- Cahuc P., Zylberberg A., *The national survival of work. Job creation and job destruction in a growing economy*, The MIT Press, Cambridge MA 2006.
- Castellano R., Rocca A., *On the unexplained causes of the gender gap in the labour market*, „International Journal of Social Economics” 2020, 7 (47).
- Chen D.H.C., Dahlman C.J., *The knowledge economy, the KAM methodology and World Bank operations*, Working Paper 35867, World Bank Institute, Washington 2006.
- Chybalski F., *System emerytalny: definicje, cele, klasyfikacje*, w: *Adekwatność dochodowa, efektywność i redystrybucja w systemach emerytalnych. Ujęcie teoretyczne, metodyczne i empiryczne*, red. F. Chybalski, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2016.
- Craig L., Baxter J., *Domestic outsourcing, housework shares and subjective time pressure: gender differences in the correlates of hiring help*, „Social Indicators Research” 2016, 1 (125).
- Craig L., Van Tienoven T.P., *Gendered shares of the family rush hour in fulltime dual earner families. A cross national comparison*, „Social Indicators Research” 2021, 1 (153).
- Cunningham S., *„Demograficzna bomba zegarowa” czy „apokaliptyczna demografia”?* *Wielka debata o przyszłości emerytur*, w: *Polityka społeczna. Teorie, pojęcia, problemy*, red. M. Lavalette, A. Pratt, tłum. P. Jaworski, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010.
- Cywoniuk M., *Szanse kobiet na rynku pracy*, w: *Kobieta – Etyka – Ekonomia*, red. E. Ozorowski, R.Cz. Horodeński, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2009.
- Czajka Z., *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2011.
- Czajka Z., *Jakość kształcenia akademickiego a jakość kapitału ludzkiego*, w: *Rynek pracy i wykorzystanie potencjału pracy w Polsce*, red. A. Rajkiewicz, J. Orczyk, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2014.
- Czech S., Zachorowska-Mazurkiewicz A., *Institutional approach to gender bias in old age security systems: comparative analysis of Swedish and Polish pension reforms*, „Journal of Economic Issues” 2020, 3 (54).
- Czubara T., Kowalewski M., Thurow R., *Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim*, publikacja wydana w ramach projektu „Profesjonalne

- kadry – lepsze jutro” realizowanego przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Zachodniopomorskiego, Szczecin 2012.
- Czyszkievicz R., Durka W., Klepajczuk B., *Podmioty rynku pracy*, Szczecińskie Wydawnictwo Archidiecezjalne Ottonianum, Szczecin 2006.
- Czyżewski B., Polcyn J., *Education quality and its drivers in rural areas of Poland*, „Eastern European Countryside” 2016, 22.
- Czyżewski B., Polcyn J., Hnatyszyn-Dzikowska A., *Concept for measuring the efficiency of public goods provision based on the education sector in Poland*, „Ekonomický Časopis” 2016, 10 (64).
- Czyżowska D., *Płeć, wiek, wykształcenie oraz pełnione role a rozwój myślenia moralnego odwołującego się do troski i odpowiedzialności*, „Psychologia Rozwojowa” 2008, 1 (13).
- Dajnowicz-Piesiecka D., *Społeczno-prawne aspekty sytuacji kobiet w polskim szkolnictwie wyższym i nauce*, w: *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
- Dąbrowska-Wnuk M., *Na drodze ku nowemu ojcostwu*, w: *W kręgu gender*, red. E. Mandal, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2007.
- Deaux K., Kite M., *Stereotypy płci*, w: *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenia na różnice*, red. B. Wojciszke, tłum. S. Pikiel, E. Wojtych, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.
- Dembczyński K., Mądry K., *Sylwetka osób 50+ na zachodniopomorskim rynku pracy*, w: *Co z tą pracą? Pomorze Zachodnie w perspektywie interdyscyplinarnej i międzynarodowej*, red. S. Flejterski, Wydawnictwo ZAPOL, Szczecin 2013.
- Dmitrowicz-Życka K., Brzezińska A., *Depopulacja województwa zachodniopomorskiego. Przyczyny i skutki demograficzne*, w: *Depopulacja. Uwarunkowania i konsekwencje*, red. J. Hrynkiewicz, G. Ślusarz, Główny Urząd Statystyczny i Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2020.
- Domański S.R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993.
- Domański S.R., *Polityka stopy procentowej a kapitał ludzki i rynek pracy*, „Ekonomia” 2002, 5.
- Drzeżdżon W., *Przeobrażenia polskiego rynku pracy u progu XXI wieku. Wyzwania dla pedagogiki pracy*, „Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość” 2011, 8.
- Duch D., *O władzy w rodzinie. Prace w domu a równość związku*, w: *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, red. M. Fuszara, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2002.
- Duch-Krzysztosek D., *Dlaczego nieodpłatna praca kobiet? Kulturowe podłoże nierównomiernej dystrybucji pracy pomiędzy płciami*, w: *Nieodpłatna praca kobiet – różowa strefa gospodarki*, red. A. Dryjańska, J. Piotrowska, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2012.

- Duch-Krzystoszek D., *O podziale władzy i obowiązków w rodzinie*, w: *Kobiety i ich mężowie. Studium porównawcze*, red. J. Sikorska, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 1996.
- Duch-Krzystoszek D., *Relacje między pracą domową i zawodową*, w: *Kobiety i ich mężowie. Studium porównawcze*, red. J. Sikorska, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 1996.
- Dupray A., Daune-Richard A-M., Nohara H., *Welfare-state regimes and gender division of housework time in three conurbations: New York, Paris, Tokyo*, „International Journal of Sociology and Social Policy” 2018, 11 (38).
- Dworak E., *Gospodarka oparta na wiedzy w Polsce. Ocena, uwarunkowania, perspektywy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012.
- Dworkin R., „Sovereign virtue” revisited, „Ethics” 2002, 1 (113).
- Dybała A., *Mama w pracy czy w domu? Wyniki badań i analiz przeprowadzonych w ramach projektu innowacyjnego Pi Novum Subsodium*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, Kielce 2012.
- Dyczewski L., *Kobieta w rodzinie i społeczeństwie*, „Ethos” 1995, 29.
- Dzienisiuk D., *W sprawie przejścia nauczycielek akademickich na emeryturę*, w: *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
- Elson D., *Male bias in the development process – an overview*, w: *Male bias in the development process*, red. D. Elson, Manchester University Press, Manchester 1990.
- Fejfer K., *O kobiecie pracującej. Dlaczego mniej zarabia, chociaż więcej pracuje*, Wydawnictwo Czerwone i Czarne, Warszawa 2019.
- Figari F., *From housewives to independent earners: how the tax system can help women to work in a context of strong familialism*, „Journal of Social Policy” 2015, 1 (44).
- Fijałkowski W., *Dwurodzicielstwo od poczęcia. Ojcostwo w kształtowaniu się nowego modelu człowieka*, w: *Oblicza ojcostwa*, red. D. Kornas-Biela, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 2001.
- Fijałkowski W., *Ojcostwo na nowo odkryte*, Wydawnictwo Diecezjalne, Pelplin 1996.
- Finegold D., Notabartolo A.S., *21st-century competencies and their impact: an interdisciplinary literature review*, w: *Transforming the U.S. workforce development system. Lessons from research and practice*, red. D. Finegold, M. Gatta, H. Salzman, S.J. Schurman, Labor and Employment Relations Association, University of Illinois at Urbana-Champaign, Champaign 2010.
- Firlit-Fesnak G., *Rodziny polskie i polityka rodzinna; stan i kierunki przemian*, w: *Polityka społeczna*, red. G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.
- Firlit-Fesnak G., Magnuszewska-Otulak G., *Dyskryminacja a równouprawnienie; zadania dla polityki społecznej*, w: *Polityka społeczna*, red. G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.

- Fukuyama F., *Wielki wstrząs. Natura ludzka a odbudowa porządku społecznego*, tłum. H. Komorowska, K. Dorosz, Wydawnictwo Bertelsman Media, Warszawa 2000.
- Furmanek W., *Przyszłość pracy kategorią pedagogiki pracy*, w: *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – Wyzwania – Zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2008.
- Furmanek W., *Zarys humanistycznej teorii pracy*, Wydawnictwo Instytutu Badań Edukacyjnych, Warszawa 2006.
- Gawrycka M., Wasilczuk J., Zwiech P., *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2010.
- Gazińska M., *Potencjał demograficzny w regionie. Analiza ilościowa*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2003.
- Gerlach R., *Praca człowieka jako problem pedagogiczny*, w: *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – Wyzwania – Zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2008.
- Gębuś D., *Kreowane w mediach modele rodziny*, „Edukacja i Dialog” 2001, 4.
- Gębuś D., *Rodzina. Tak, ale jaka?*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2006.
- Giddens A., *Socjologia*, tłum. O. Siara, A. Szulżycka, P. Tomanek, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2022.
- Goczek Ł., Witkowska E., Witkowski B., *Jakość edukacji jako czynnik wzrostu gospodarczego*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2020.
- Godlewska J., Jaroszewska E., *Edukacja, wiedza i umiejętności; szkolnictwo, polityka edukacyjna i poradnictwo*, w: *Polityka społeczna*, red. G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.
- Góra M., *Inne spojrzenie na podstawowe zagadnienia ekonomii emerytalnej*, „*Ekonomista*” 2003, 4.
- Górecki T., *Podstawy statystyki z przykładami w R*, Wydawnictwo BTC, Legionowo 2011.
- Graniewska D., *Aktywność zawodowa kobiet. Uwarunkowania demograficzne, ekonomiczne i społeczne. Struktura demograficzna ludności*, w: *Rynek pracy i wykorzystanie potencjału pracy w Polsce*, red. A. Rajkiewicz, J. Orczyk, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2014.
- Gromkowska-Melosik A., *Dostęp kobiet i mężczyzn do studiów wyższych. Studium porównawcze*, „*Rocznik Lubuski*” 2015, 2 (41).
- Gromkowska-Melosik A., *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2011.
- Hagan J., Gillis A.R., Simpson J., *The class structure of gender and delinquency: toward a power-control theory of common delinquent behavior*, „*American Journal of Sociology*” 1985, 6 (90).
- Hagan J., Simpson J., Gillis A.R., *Class in the household: a power-control theory of gender and delinquency*, „*American Journal of Sociology*” 1987, 4 (92).



- Hartmann H.I., *The unhappy marriage of marxism and feminism: towards a more progressive union*, „Capital and Class” 1979, 8.
- Healy T., Côté S., *The well-being of nations: the role of human and social capital. Education and skills*, OECD, Paris 2001.
- Herbst M., *Tworzenie i absorpcja kapitału ludzkiego przez miasta akademickie w Polsce*, „Studia Regionalne i Lokalne” 2009, 4 (38).
- Hill M., *Polityka społeczna we współczesnym świecie. Analiza porównawcza*, tłum. P. Sadura, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010.
- Hipsz N., *O roli kobiet w rodzinie*, w: *Kobieta w rodzinie, w pracy, w przestrzeni publicznej*, red. M. Grabowska, „Opinie i Diagnozy” 25, CBOS 2013.
- Hoffman-Bustamante D., *The nature of female criminality*, „Issues in Criminology” 1973, 2 (8).
- Hoffmann J.P., Su S.S., *The conditional effects of stress on delinquency and drug use: a strain theory assessment of sex differences*, „Journal of Research in Crime & Delinquency” 1997, 1 (34).
- Hozer-Koćmiel M., *Gender mainstreaming w ekonomii, cz. 2: Dystrybucja czasu i wartości pracy kobiet*, Uniwersytet Szczeciński, IADiPG, Szczecin 2007.
- Hozer-Koćmiel M., *Nieodpłatna praca w gospodarstwie domowym. Studium empiryczne*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2020.
- Hozer-Koćmiel M., Lis Ch., *Examining similarities in time allocation amongst European countries*, „Statistics in Transition New Series” 2016, 2 (17).
- Hozer-Koćmiel M., Lis Ch., *Klasyfikacja krajów nadbałtyckich ze względu na czas prac wykonywanych w gospodarstwie domowym*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2015, 25 (385).
- Jacukowicz Z., *Refleksje nad polityką wynagradzania w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2010.
- Jagielska K., *Wartość pracy w życiu seniora*, w: *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, red. N.G. Piкуła, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2014.
- Jakubiak K., *Idea pracy i wychowania gospodarczego człowieka w nowożytnych dziejach polskiej myśli pedagogicznej*, w: *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – Wyzwania – Zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2008.
- Januszkiewicz K., *Rozwój zawodowy pracownika. Szanse i zagrożenia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009.
- Jarecki W., *Koncepcja kapitału ludzkiego*, w: *Kapitał ludzki w gospodarce*, red. D. Kopycińska, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Szczecin 2003.
- Jarecki W., Kunasz M., Mazur-Wierzbicka E., Zwiech P., *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, Wydawnictwo Economicus, Szczecin 2010.

- Jarecki W., *Wyniki badań w kwestii efektów kształcenia*, w: *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, red. R.Cz. Horodeński, C. Sadowska-Snarska, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Białystok–Warszawa 2009.
- Jarmołowicz W., Kalinowska B., *Praca i płaca kobiet na polskim i unijnym rynku pracy*, w: *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, red. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2008.
- Jaźwiński I., *Kapitał ludzki w polityce regionalnej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2017.
- Jaźwiński I., *Kapitał ludzki w Szczecinie – istota oraz aspekty demograficzne i dotyczące migracji*, „Ekonomiczne Problemy Usług” 2008, 22.
- Jeruzska U., *Uczenie (się) – rozwijanie umiejętności – praca (w perspektywie rozwoju GOW i procesów integracyjnych)*, w: *Praca i polityka społeczna wobec wyzwań integracji*, red. B. Balcerzak-Paradowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003.
- Jodkowska L., *Osoby młode na rynku pracy*, w: *Co z tą pracą? Pomorze Zachodnie w perspektywie interdyscyplinarnej i międzynarodowej*, red. S. Flejterski, Wydawnictwo ZAPOL, Szczecin 2013.
- Joško B., *Aktywność zawodowa osób starszych*, w: *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, red. M. Noga, M.K. Stawicka, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2009.
- Jóźwiak J., Podgórski J., *Statystyka od podstaw*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2012.
- Juszczak S., *Revolucja informacyjna a zmiana społeczna*, w: *Czas społeczny akademickiego uczestnictwa w rozwoju i doskonaleniu civil society. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Andrzejowi Radziewiczowi-Winnickiemu w 65. rocznicę urodzin*, red. E. Syrek, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2010.
- Juszczak-Frelkiewicz K., *Podział obowiązków w rodzinie – preferowany model rodziny deklarowany przez studentów polskich, słowackich i koreańskich*, w: *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne*, red. E. Kolańska, J. Róg-Ilnicka, A. Mrozowski, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk 2017.
- Kabaj M., *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012.
- Kałwa D., Klich-Kluczevska B., *Od „Pani Domu” do „Panny Nikt”? Krótka historia niepłatnej pracy domowej kobiet w Polsce*, w: *Nieodpłatna praca kobiet – różowa strefa gospodarki*, red. A. Dryjańska, J. Piotrowska, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2012.
- Kaźmierczak-Kałużna I., *Domowe menedżerki – praca w opiniach wielodzietnych matek z ubogich rodzin*, w: *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne*, red. E. Kolańska, J. Róg-Ilnicka, A. Mrozowski, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk 2017.
- Keeley B., *Human capital: how what you know shapes your life*, OECD, Paris 2007.

- Kelm H., *Skuteczność polityki rodzinnej w warunkach regresu demograficznego w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2018.
- Kengatharan N., Edwards C., *The development and application of a scale to measure the extent and forms of work-family conflict in collectivist cultures*, „International Journal of Manpower” 2021, 4 (42).
- Kędziora K., Śmiszek K., *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2008.
- Kępa E., *Kulturowe uwarunkowania udziału kobiet w polityce*, w: *Kobiety w politycznej przestrzeni Europy. Uwarunkowania i zróżnicowanie regionalne uczestnictwa w polityce*, red. M. Dajnowicz, Wydawnictwo Uniwersyteckie Trans Humana, Białystok 2013.
- Killewald A., Gough M., *Does specialization explain marriage penalties and premiums?*, „American Sociological Review” 2013, 3 (78).
- Klonowska-Matynia M., Radlińska K., *Rola kształcenia kapitału ludzkiego wobec potrzeb rynku pracy w obszarze MSP w Polsce*, w: *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, red. M. Noga, M.K. Stawicka, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2009.
- Kluczyńska U., *Konstrukt ojcostwa w kulturze współczesnej*, w: *Wybrane obszary opieki. Konteksty historyczne i współczesne*, red. J. Skrzypczak, D. Żołędź-Strzelczyk, M. Cylkowska-Nowak, Wydawnictwo Uniwersytetu Medycznego w Poznaniu, Poznań 2009.
- Kołodziejczak W., Wysocki F., *Determinanty zmiany stanu aktywności ekonomicznej ludności w Polsce*, „Metody Ilościowe w Badaniach Ekonomicznych” 2012, 1 (13).
- Koncewicz M., *Wpływ nauczania kościoła katolickiego na aktywność naukową kobiet*, w: *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
- Kopertyńska M.W., *Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy i jej wpływ na ich aktywność*, w: *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, red. M. Noga, M.K. Stawicka, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2009.
- Kostrzewa Y., *Gender w organizacjach*, w: *Nowe kierunki w organizacji i zarządzaniu. Organizacje, konteksty, procesy zarządzania*, red. B. Glinka, M. Kostera, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2012.
- Kotarbiński T., *Traktat o dobrej robocie*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1982.
- Kotlarska-Michalska A., *Spoleczne role kobiet*, „Edukacja Humanistyczna” 2011, 1 (24).
- Kotowska I.E., *Zmiany modelu rodziny a zmiany aktywności zawodowej kobiet w Europie*, w: *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, red. I.E. Kotowska, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.
- Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I., *Diagnoza kulturowych i strukturalnych uwarunkowań łączenia pracy zawodowej i aktywności rodzinnej przez kobiety w Polsce*, w: *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, red. I.E. Kotowska, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.

- Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I., *Między pracą a domem. Rekomendacje*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2007.
- Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I., *Scenariusz modernizacji polityki społecznej. Stymulowanie wzrostu aktywności ekonomicznej i dzietności kobiet*, w: *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, red. I.E. Kotowska, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.
- Kotowska-Wójcik O.A., *Gender gap in Poland – why does it matter?*, w: *Gender (in)equality in the public sphere*, red. M. Kawińska, O.A. Kotowska-Wójcik, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2021.
- Kotowska-Wójcik O.A., Luty-Michalak M., *Kobiece przestrzenie realizacji – cel, powołanie, misja, rzeczywistość*, w: *Kobieta w przestrzeni publicznej*, red. M. Luty-Michalak, O.A. Kotowska-Wójcik, Warszawskie Wydawnictwo Socjologiczne, Warszawa 2017.
- Kotowska-Wójcik O.A., Luty-Michalak M., *The women's space of realisation in the national perspective – introduction*, w: *Women – between the public and private spheres of life*, red. M. Luty-Michalak, O.A. Kotowska-Wójcik, Warszawskie Wydawnictwo Socjologiczne, Warszawa 2019.
- Kowalak T., *Kobieta we współczesnym świecie*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2006.
- Król M., *Gospodarowanie czasem pracy jako stymulator aktywności zawodowej osób starszych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2019.
- Kruk M.S., *Kariery zawodowe kobiet w Polsce – bariery i oczekiwania*, w: *(Nie)równość płci w sferze publicznej*, red. M. Kawińska, O.A. Kotowska-Wójcik, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2021.
- Kryńska E., *Rynki pracy a zagospodarowanie przestrzenne kraju w perspektywie roku 2030*, w: *Ekspertyzy do koncepcji przestrzennego zagospodarowania kraju 2008–2033*, t. 4, red. K. Saganowski, M. Zagrzejewska-Fiedorowicz, P. Zuber, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2008.
- Księżyk M., *Ekonomia. Podejście historyczne i prospektywne*, Oficyna Wydawnicza AFM, Kraków 2012.
- Kucharski L., *Aktywność zawodowa w krajach Europy Środkowo-Wschodniej w latach 2004–2014*, w: *Rynki pracy w okresie globalnego kryzysu w krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, red. P. Gabrielczak, L. Kucharski, E. Kwiatkowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016.
- Kucharski L., Kukulak-Dolata I., Matysiak P., Rutkowska A., *Wybrane aspekty funkcjonowania rynku pracy w przekroju przestrzennym w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź–Kraków 2021.
- Kukliński A., *Gospodarka oparta na wiedzy. Społeczeństwo oparte na wiedzy. Nowy paradygmat rozwoju Europy XXI wieku*, w: *Gospodarka oparta na wiedzy. Perspektywa Banku Światowego*, red. A. Kukliński, Wydawnictwo KBN, Warszawa 2003.
- Kunze F., Boehm S., Bruch H., *Age, resistance to change, and job performance*, „Journal of Managerial Psychology” 2013, 7/8 (28).

- Kurowska A., *Bariery i uwarunkowania aktywności zawodowej młodych matek w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2010, 11/12.
- Kuźniar K., *Cele i instrumenty polityki innowacyjnej w Polsce. Ocena skuteczności*, w: *Problemy ekonomii, polityki ekonomicznej i finansów publicznych*, t. 2, red. J. Sokołowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Jelenia Góra 2008.
- Kuźniar K., *Przemiany na rynku pracy w Polsce w warunkach rosnącej presji na postęp technologiczny*, w: *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, red. M. Noga, M.K. Stawicka, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2009.
- Kuźniar K., *Znaczenie kapitału ludzkiego dla realizacji koncepcji gospodarki opartej na wiedzy w Polsce*, w: *Przemiany rynku pracy w kontekście procesów społecznych i gospodarczych*, red. J. Poteralski, Wydawnictwo Print Group, Szczecin 2007.
- Kwiatek A., *Kobieta-matka vs. kobieta-pracownica. Jakość życia pracujących zawodowo matek*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2014, 179.
- Kwiatkowska A., Nowakowska A., *Mężczyzna polski. Psychospołeczne czynniki warunkujące pełnienie ról zawodowych i rodzinnych*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2006.
- Lach J., Szczupał B., *Rola ojca w rodzinie*, „Edukacja i Dialog” 1998, 10.
- Lange M., *Rynek pracy w obliczu starzenia się mieszkańców Polski*, w: *Przestrzenne zróżnicowanie starzenia się ludności Polski. Przyczyny, etapy, następstwa*, red. J.T. Kowalewski, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011.
- Laroche M., Mérette M., Ruggeri G.C., *On the concept and dimensions of human capital in a knowledge-based economy context*, „Canadian Public Policy/Analyse de Politiques” 1999, 1 (25).
- Lesiewicz E., *Droga polskich kobiet do Parlamentu Europejskiego*, „Przegląd Politologiczny” 2011, 2.
- Lisowska E., *Działania na rzecz wzmocnienia pozycji kobiet w organizacji*, „Kobieta i Biznes/Women and Business” 2021, 1–4.
- Lisowska E., *Kobiety na rynku pracy: dyskryminacja czy równość?*, w: *Kobiety we współczesnej Europie. Rola i miejsce kobiet na rynku pracy, w polityce i w społeczeństwie*, red. M. Musiał-Karg, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2009.
- Lisowska E., *Kobiety na stanowiskach menedżerskich a konkurencyjność firm*, „Kobieta i Biznes/Women and Business” 2019, 1–4.
- Lisowska E., *Self-employment and motherhood: the case of Poland*, w: *Women's entrepreneurship in the 21st century. An international multi-level research analysis*, red. K.V. Lewis, C. Henry, E.J. Gatewood, J. Watson, Edward Elgar, Cheltenham UK, Northampton USA 2014.
- Loichinger E., Prskawetz A., *Changes in economic activity: the role of age and education*, „Demographic Research” 2017, 40 (36).

- Lucass R.E., *On the mechanics of economic development*, „Journal of Monetary Economics” 1998, 22.
- Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2018 r. Stan w dniu 31 XII, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019.
- Luty-Michalak M., *Aktywność zawodowa kobiet a ich obowiązki opiekuńcze na rzecz rodziny w kontekście postępującego procesu starzenia się społeczeństw europejskich*, w: *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne*, red. E. Kolasińska, J. Róg-Ilnicka, A. Mrozowicki, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk 2017.
- Luty-Michalak M., *Kobięca strona parlamentaryzmu. Polska na tle innych krajów europejskich*, w: *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
- Luty-Michalak M., *Kobiety na rynku pracy – równość szans czy walka płci?*, w: *(Nie)równość płci w sferze publicznej*, red. M. Kawińska, O.A. Kotowska-Wójcik, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2021.
- Łucjan I., *Przeobrażanie się pracy – jednostkowe i społeczne konsekwencje zmian*, w: *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne*, red. E. Kolasińska, J. Róg-Ilnicka, A. Mrozowicki, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk 2017.
- Maison D., *Polki w transformacji. Rodzina czy praca – dylemat współczesnej Polki*, w: *Polki. Spełnione profesjonalistki, rodzinne panie domu czy obywatelki świata?*, red. K. Pawlikowska, D. Maison, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2014.
- Majewska J., *A coherent mortality and life expectancy forecasting – a comparison of frequentist and Bayesian approaches*, w: *Modeling of complex data sets and risk analysis*, red. G. Trzpiot, Publishing House of the University of Economics in Katowice, Katowice 2021.
- Majkowski W., *Rodzinne role kobiety a jej praca zawodowa*, w: *Kobieta – Etyka – Ekonomia*, red. E. Ozorowski, R.Cz. Horodeński, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2009.
- Makulska D., *Kluczowe czynniki rozwoju w gospodarce opartej na wiedzy*, w: *Pomiędzy polityką stabilizacyjną i polityką rozwoju*, red. J. Stacewicz, „Prace i Materiały Instytutu Rozwoju Gospodarczego SGH” 2012, 88.
- Mammen K., Paxson Ch., *Women’s work and economic development*, „Journal of Economic Perspectives” 2000, 4 (14).
- Mandal E., *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2004.
- Marginson S., *The worldwide trend to high participation higher education: dynamics of social stratification in inclusive systems*, „Higher Education” 2016, 4 (72).
- Marody M., *Jednostka po nowoczesności. Perspektywa socjologiczna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2016.

- Mastalerz-Kodzis A., Miśkiewicz-Nawrocka M., Pośpiech E., Zeug-Żebro K., *Czasowo-prze-strzenna analiza charakterystyk społeczno-ekonomicznych krajów Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2017.
- Mateju P., Smith M.L., Weidnerová S., Anýzová P., *The role of basic values and education on women's work and family preferences in Europe*, „International Journal of Sociology and Social Policy” 2017, 9 (37).
- Mazur-Łuczak J., *Kobiety na rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa, Poznań 2010.
- McLean G.N., Kuo M.H.C., *A critique of human capital theory from an HRD perspective*, „HRD Journal” 2014, 1 (5).
- Mędrala M., *Osiągnięcie wieku emerytalnego a możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w nauce*, w: *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
- Michałków I., *Edukacyjne wymogi współczesnego rynku pracy*, w: *Czy zmierzchn pracy? Zmienne rynki pracy a nowe strategie zarządzania zasobami ludzkimi*, t. 3, red. D. Walczak-Duraj, Wydawnictwo Naukowe Novum, Płock–Warszawa 2003.
- Musiał-Karg M., *Polacy o aktywności kobiet w polityce. Czy należy wprowadzać dodatkowe mechanizmy zwiększające udział Polek w polityce?*, „Political Preferences” 2014, 8.
- Myszka-Strychalska L., *Koncepcje rozwoju zawodowego – przegląd wybranych stanowisk teoretycznych*, „Szkoła – Zawód – Praca” 2017, 14.
- Niewiadomska A., Sobolewska-Poniedziałek E., *Educational activity as the growth factor of professional activity of elderly people*, „Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia” 2016, 3 (15).
- Niewiadomska A., Sobolewska-Poniedziałek E., *Utilising the professional potential of the elderly in the process of construction of silver economy in Poland*, „Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia” 2015, 1 (14).
- Nogal A., *Praca kobiet z perspektywy filozofii polityki – krytyka liberalnego ujęcia własności*, w: *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
- Nowacki T.W., *Praca w strukturze problemowej pedagogiki pracy*, w: *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – Wyzwania – Zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2008.
- Nowacki T.W., Jeruszka U., *Podstawy dydaktyki pracy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie, Warszawa 2004.
- Nowak P., *Tendencje i determinanty podaży i popytu na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego*, w: *Co z tą pracą? Pomorze Zachodnie w perspektywie interdyscyplinarnej i międzynarodowej*, red. S. Flejterski, Wydawnictwo ZAPOL, Szczecin 2013.
- Nyce S.A., Schieber S.J., *Ekonomiczne konsekwencje starzenia się społeczeństw*, tłum. A. i P. Kliberowie, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.

- Ogg J., Renaut S., *The influence of family and professional lifecourse histories on economic activity among older French workers*, „Ageing and Society” 2019, 10 (39).
- Okólski M., Fihel A., *Demografia. Współczesne zjawiska i teorie*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012.
- Ołdak M., *Praca zawodowa w życiu polskich kobiet: jako wartość i doświadczenie*, w: *Wykształcenie i kwalifikacje kobiet a ich sytuacja na rynku pracy*, red. G. Firli-Fesnak, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2008.
- Orwat-Acedańska A., *Modeling socio-economic factors of life expectancy in Poland using panel data*, w: *Modeling of complex data sets and risk analysis*, red. G. Trzpiot, Publishing House of the University of Economics in Katowice, Katowice 2021.
- Osiecka-Chojnacka J., *Spoleczne opinie o starości a wdrażanie idei aktywnego starzenia się*, „Studia BAS” 2012, 2 (30).
- Patrickson M., Ranzijn R., *Workforce aging: the challenges for 21st century management*, „International Journal of Organisational Behaviour” 2005, 4 (10).
- Piła M., *Determinanty bezrobocia w Polsce w latach 1993–2012*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2014.
- Pleśniak A., *Konsekwencje przemian demograficznych w świetle adekwatności i stabilności systemów emerytalnych*, „Studia Ekonomiczne Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2014, 167.
- Polcyn J., *Edukacja jako dobro publiczne – próba kwantyfikacji*, Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Stanisława Staszica w Pile, Piła 2017.
- Polcyn J., *Państwo jako podmiot zamawiający usługi edukacyjne dla społeczeństwa*, „Studia Ekonomiczne” 2015, 209.
- Polcyn J., *Wybrane składowe kapitału społecznego jako miernik wspomagający ocenę pracy szkoły*, „Humanizacja Pracy” 2015, 2 (280).
- Polcyn J., *Zróżnicowanie edukacyjne regionów w Polsce na przykładzie szkolnictwa zawodowego*, w: *Determinanty rozwoju regionalnego w Polsce. Społeczeństwo – Gospodarka – Środowisko*, red. K. Pająk, J. Polcyn, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2013.
- Polcyn J., Gawrysiak M., *Aktywność zawodowa młodzieży a decyzje o podjęciu studiów wyższych – przyczynek do dalszych badań*, „Roczniki Ekonomiczne Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy” 2016, 9.
- Polkowska D., Łucjan I., *Przemiany aktywności zawodowej kobiet w wybranych krajach UE w świetle danych Eurostatu. Analiza porównawcza*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2013, 33.
- Pałaska-Turyna B., *Statystyka dla ekonomistów*, Centrum Doradztwa i Informacji Difin, Warszawa 2005.
- Purgał-Popiela J., *ZZL w jednostkach badawczo-rozwojowych*, w: *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, red. H. Król, A. Ludwiczynski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.



- Rajkiewicz A., *Polska w obliczu starzenia się społeczeństwa*, w: *Polska w obliczu starzenia się społeczeństwa. Diagnoza i program działania*, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” PAN, Warszawa 2008.
- Rawls J., *Teoria sprawiedliwości*, tłum. M. Panufnik, J. Pasek, A. Romaniuk, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2022.
- Rączaszek A., *Uwarunkowania demograficzne systemu kształcenia a rynek pracy na przykładzie regionu rybnickiego*, w: *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, red. R.Cz. Horodeński, C. Sadowska-Snarska, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Białystok–Warszawa 2009.
- Read R., *Caring values and the value of care: women, maternalism and caring work in the Czech Republic*, „Contemporary European History” 2019, 4 (28).
- Renz R., *Kobieta w społeczeństwie polskim w XIX i XX wieku*, w: *O kobietach. Studia i szkice. Wiek XIX i XX*, red. J. Hoff, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2011.
- Rękas M., *Dzielnosc i aktywnosc zawodowa kobiet w krajach Unii Europejskiej w latach 2010–2018*, w: *Wyzwania i kierunki dzialan w zakresie aktywnosci zawodowej na rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej*, red. G. Węgrzyn, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2020.
- Richert-Kaźmierska A., *Polityka państwa wobec starzenia się ludności w Polsce*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2019.
- Rifkin J., *Wiek dostępu. Nowa kultura hiperkapitalizmu, w której płaci się za każdą chwilę życia*, tłum. E. Kania, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2003.
- Rossa A., *Podstawy demetrii*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2019.
- Sadowska-Snarska C., *Znaczenie instytucjonalnych form wsparcia opieki nad dzieckiem jako instrumentu ułatwiającego godzenie pracy z życiem rodzinnym. Dobre praktyki*, w: *Jak wspierać odpowiedzialne rodzicielstwo?*, Forum Debaty Publicznej „Solidarne społeczeństwo, bezpieczna rodzina”, Debata druga, Materiały konferencyjne, Warszawa 2012.
- Sagan A., *Metodologia badań ekonomicznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2016.
- Sałata E., *Rola pracy zawodowej w życiu kobiet*, w: *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, red. N.G. Piłkuła, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2014.
- Schultz T.W., *Human capital: policy issues and research opportunities*, w: *Economic research: retrospect and prospect*, Vol. 6: *Human resources*, red. T.W. Schultz, National Bureau of Economic Research, Cambridge 1972.
- Schultz T.W., *Investment in human capital*, „The American Economic Review” 1961, 1 (51).
- Schultz T.W., *Reflections on investment in man*, „Journal of Political Economy” 1962, 5 (70).
- Schultz T.W., *The economic value of education*, Columbia University Press, New York 1963.
- Schultz T.W., *The rate of return in allocating investment resources to education*, „Journal of Human Resources” 1967, 3 (2).

- Seierstad C., Warner-Söderholm G., Torchia M., Huse M., *Increasing the number of women on boards: the role of actors and processes*, „Journal of Business Ethics” 2017, 2 (141).
- Selye H., *Stres okiełznany*, tłum. T. Zalewski, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1978.
- Sielska A., *Neoklasyczne teorie dyskryminacji w warunkach konkurencji doskonałej – analiza krytyczna*, „Ekonomia” 2019, 3 (25).
- Sikorska M., *Ciemna strona macierzyństwa – o niepokojach współczesnych matek*, raport przygotowany w ramach programu AXA „Wspieramy Mamy”, Warszawa 2012.
- Sikorska M., *Nowa matka, nowy ojciec, nowe dziecko. O nowym układzie sił w polskich rodzinach*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2009.
- Skrodczka I., *Kapitał ludzki a pozycja innowacyjna krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Modelowanie PLS-SEM*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2021.
- Skrzypek E., *Gospodarka oparta na wiedzy i jej wyznaczniki*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2011, 3.
- Skwarczyński A., *Myśli o nowej Polsce*, Biblioteka Drogi, Warszawa 1934.
- Slany K., *Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2002.
- Słaboń A., *Problemy związane z badaniami przemian mentalności zbiorowej*, „Zeszyty Naukowe/Akademia Ekonomiczna w Krakowie” 2006, 712.
- Smith A., *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*, Wydawnictwo W. Strahan and T. Cadell, London 1776.
- Smith A., *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, tłum. B. Jasińska, A. Prejbisz, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2013.
- Smyczek S., *Planowanie kariery zawodowej kobiety*, w: *Kobieta na rynku pracy. Poradnik dla kobiet*, red. S. Smyczek, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego, Katowice 2008.
- Smyła J., *Kobieta na rynku pracy*, „Nowe Horyzonty Edukacji” 2012–2013, 3.
- Sobczak J., *Postulaty i próby podniesienia kultury pracy w Polsce okresu międzywojennego*, „Zeszyty Naukowe WSP w Bydgoszczy. Studia Pedagogiczne” 1982, 8.
- Sobczyk M., *Statystyka matematyczna*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010.
- Sobocka-Szczapa H., Poliwczak I., *Sytuacja osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, w: *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a aktywność zawodowa osób starszych*, red. E. Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2013.
- Soja E., Stonawski M., *Zmiany demograficzne a starsi pracownicy w Polsce z perspektywy podmiotów gospodarczych*, w: *Demograficzne uwarunkowania i wybrane społeczno-ekonomiczne konsekwencje starzenia się ludności w krajach europejskich*, red. J. Kurkiewicz, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2012.

- Solak A., *Miłość i sprawiedliwość w pracy ludzkiej*, w: *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – Wyzwania – Zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2008.
- Soszyńska E., *Modernizacja technologiczna, potencjał społeczny a wzrost gospodarczy – wnioski dla Polski*, w: *Gospodarka Polski 1990–2011*, t. 2: *Modernizacja*, red. M.G. Woźniak, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.
- Standing G., *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, tłum. K. Czarnecki, P. Kaczmarek, M. Karolak, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014.
- Suchar M., *Kariera i rozwój zawodowy*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2003.
- Suchodolski B., *Polskie tradycje demokratyczne. Idea demokracji w ujęciu myślicieli polskich od St. Staszica do St. Witkiewicza*, Wydawnictwo M. Arcta, Wrocław 1946.
- Szaban J.M., *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013.
- Szarfenberg R., *Definicje, zakres i konteksty polityki społecznej*, w: *Polityka społeczna*, red. G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.
- Szarfenberg R., *Rodzaje i formy aktywnej polityki społecznej*, w: *Polityka społeczna*, red. G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.
- Szczepański J., *O pracy*, „Odra” 1986, 11.
- Szelewa D., *Polityka wobec rodziny i rodzicielstwa w Polsce: w pułapce konserwatyzmu?*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2014.
- Szlendak T., *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.
- Sztaudynger J.J., *Rodzinny kapitał społeczny a wzrost gospodarczy w Polsce*, „Ekonomista” 2009, 2.
- Szydlik-Leszczyńska A., *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2012.
- Szyłko-Skoczny M., *Problemy społeczne w sferze pracy*, w: *Polityka społeczna*, red. G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.
- Thurrow L.C., *Powiększanie bogactwa. Nowe reguły gry w gospodarce opartej na wiedzy*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2006.
- Titkow A., *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość, zmiana, konteksty*, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 2007.
- Titkow A., Duch-Krzyszczak D., Budrowska B., *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 2004.
- Trubiłowicz E., Gosztyła T., *Style pełnienia roli ojca we współczesnych rodzinach*, w: *Ojcostwo wobec wyzwań współczesności*, red. D. Kornas-Biela, Fundacja Cyryla i Metodego, Lublin 2006.

- Trzop B., *Nieodpłatna praca kobiet dojrzałych – babcia, opiekunka, gospodyni domowa*, w: *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne*, red. E. Kolasińska, J. Róg-Ilnicka, A. Mrozowicki, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk 2017.
- Trzpiot G., Kawecka M., *Evaluation of the labor market status of young people in selected countries of the European Union – the multiple regression approach*, w: *Modeling of complex data sets and risk analysis*, red. G. Trzpiot, Publishing House of the University of Economics in Katowice, Katowice 2021.
- Trzpiot G., Majewska J., *Długowieczność – modelowanie i analiza ryzyk*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2020.
- Turczak A., *Analiza przyczynowa różnic w wielkości nakładów na badania i rozwój w wybranych krajach Unii Europejskiej i świata*, „*Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*” 2016, 276.
- Turczak A., *Inwestowanie w badania i rozwój istotnym czynnikiem wzrostu Produktu Krajowego Brutto*, w: *Wybrane aspekty kształtowania kapitału ludzkiego w organizacji i społeczeństwie*, red. M. Kunasz, Wydawnictwo Volumina.pl, Szczecin 2012.
- Turczak A., *Nierówności płacowe w Polsce*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2019.
- Turczak A., *Popularność poszczególnych kierunków studiów wśród mężczyzn i kobiet w krajach Unii Europejskiej*, „*Progress in Economic Sciences*” 2018, 5.
- Turczak A., *Specyfika przestępczości kobiet w świetle teorii kryminologicznych i statystyki sądowej*, w: *O pojmowaniu prawa i prawoznawstwa. Profesorowi Stanisławowi Czepicie in memoriam*, red. E. Cała-Wacinkiewicz, Z. Kuniewicz, B. Kanarek, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2021.
- Turczak A., *Wiek a status zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce*, w: *Kapitał ludzki – rozwój ku wartościom*, red. M. Młokosiewicz, Wydawnictwo Volumina.pl, Szczecin 2016.
- Turczak A., *Wspieranie rodzicielstwa jako przejaw społecznej odpowiedzialności biznesu*, w: *CSR – społeczny wymiar działalności biznesowej*, red. E. Mazur-Wierzbicka, Wydawnictwo Volumina.pl, Szczecin 2014.
- Turczak A., *Zależność między poziomem wykształcenia a czasem pozostawania bez pracy bezrobotnych w Polsce*, „*Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*” 2017, 3 (51).
- Turczak A., *Zależność między poziomem wykształcenia a możliwością określania rodzaju wykonywanych w pracy zadań*, w: *Uwarunkowania kształtowania kapitału ludzkiego w organizacji*, red. P. Zwiech, Wydawnictwo Volumina.pl, Szczecin 2017.
- Tysza Z., *Rodzina współczesna – jej geneza i kierunki przemian*, w: *Rodzina współczesna*, red. M. Ziemska, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2005.
- Ulman P., *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce*, w: *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, red. N.G. Pikuła, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2014.
- Urbaniaak B., *Polityka wieku emerytalnego: trend ku indywidualizacji rozwiązań*, w: *Rynek pracy i wykorzystanie potencjału pracy w Polsce*, red. A. Rajkiewicz, J. Orczyk, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2014.

- Urbańska M., *Podział prac domowych we współczesnej rodzinie*, w: *(Nie)równość płci w sferze publicznej*, red. M. Kawińska, O.A. Kotowska-Wójcik, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2021.
- Urodzenia i dzietność*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018.
- Uścińska G., *Realizacja prawa do emerytury – przesłanki prawne, ekonomiczne i społeczne*, w: *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
- Van Dalen H.P., Henkens K., Schippers J., *How do employers cope with an ageing workforce? Views from employers and employees*, „Demographic Research” 2010, 22.
- Watson C.M., Quatman T., Edler E., *Career aspirations of adolescent girls: effects of achievement level, grade, and single-sex school environment*, „Sex Roles” 2002, 46.
- Welfe W., *Gospodarka oparta na wiedzy*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007.
- Węgrzyn G., *Wsparcie finansowe dla gospodarstw domowych a aktywność zawodowa kobiet na rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej*, w: *Wyzwania i kierunki działań w zakresie aktywności zawodowej na rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej*, red. G. Węgrzyn, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2020.
- Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2005.
- Wiatrowski Z., *Wizjonerzy i realiści w kwestii teraźniejszości i przyszłości pracy człowieka*, w: *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – Wyzwania – Zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2008.
- Wicks M., *Family matters and public policy*, w: *The State or the market. Politics and welfare in contemporary Britain*, red. M. Loney, R. Bocoock, J. Clarke, A. Cochrane, P. Graham, M. Wilson, SAGE Publications, London 1991.
- Wiecka M., *Wpływ zasiłku macierzyńskiego na karierę zawodową kobiet. Czy mechanizmy wprowadzone przez prawo są wystarczające?*, w: *Kobiety wobec wyzwań współczesności*, red. D. Bach-Golecka, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
- Więclawska A., *Panorama problematyki współczesnego ojcostwa*, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit i Jagielloński Instytut Wydawniczy, Toruń 2020.
- Wigcend W., *Religia pracy*, „Głos Prawdy” 1925, 96.
- Wilk A., *Kobieta na rynku pracy – obiekt dyskryminacji czy nieodkryty potencjał?*, „Studia i Prace WNEiZ US” 2018, 3 (52).
- Wilcz J., *Aktywność zawodowa człowieka w procesie pracy w kontekście samoregulacji oraz organizacji*, w: *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – Wyzwania – Zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2008.
- Wilcz J., *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2009.

- Winogrodzka D., *Praktyki studenckie wysokiej jakości – czy to możliwe? Doświadczenia studentów Instytutu Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego*, w: *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne*, red. E. Kolasińska, J. Róg-Ilnicka, A. Mrozowicki, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk 2017.
- Witczak J., *Ojcostwo bez tajemnic*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1987.
- Witkowska D., Kompa K., *Motherhood and eldercare penalties. Evidence from Poland*, „Economics and Sociology” 2020, 13 (3).
- Witkowska D., Kompa K., Matuszewska-Janica A., *Sytuacja kobiet na rynku pracy. Wybrane aspekty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2019.
- Wołk Z., *Edukacyjne inspiracje pracy*, w: *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – Wyzwania – Zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2008.
- Woodward K., *Feministyczna krytyka polityki społecznej*, w: *Polityka społeczna. Teorie, pojęcia, problemy*, red. M. Lavalette, A. Pratt, tłum. P. Jaworski, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010.
- Wóycicka I., *Model opieki w Polsce*, w: *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, red. I.E. Kotowska, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.
- Wróblewska-Skrzek J., *Spoleczne role mężczyzn i kobiet a podział obowiązków w rodzinie – perspektywa ojców*, w: *(Nie)równość płci w sferze publicznej*, red. M. Kawińska, O.A. Kotowska-Wójcik, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2021.
- Wyżnikiewicz B., *Dlaczego jedni są bogaci a inni nie*, Wydawnictwo Nieoczywiste, Warszawa 2021.
- Zachorowska-Mazurkiewicz A., *Podział pracy odpłatnej i nieodpłatnej między kobiety a mężczyzn: teoria, stan i perspektywy*, „Kobieta i Biznes/Women and Business” 2020, 1–4.
- Zachorowska-Mazurkiewicz A., *Praca kobiet w teorii ekonomii. Perspektywa ekonomii głównego nurtu i ekonomii feministycznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2016.
- Zachorowska-Mazurkiewicz A., Szyndera-Sołtysik M., *Does time allocation matter in promotion decisions? – a case study of women managers in Aptiv Krakow Tech Center*, „Studia Humanistyczne AGH” 2019, 4 (18).
- Zaremba-Warnke S., *Analiza współzależności*, w: *Statystyka z prostej perspektywy teorii zbiorów*, red. T. Borys, M. Kusterka-Jefmańska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2019.
- Zarzewny J., *Założenia normatywne a praktyka reformy sfery socjalnej w Polsce*, w: *Uwarunkowania współczesnej polityki społecznej*, red. B. Ponikowski, J. Zarzewny, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002.

- Zawadzki K., *Między pracą a emeryturą – benchmark europejski*, w: *Rynek pracy w Polsce w procesie integracji z Unią Europejską*, red. Z. Wiśniewski, E. Dolny, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2008.
- Zawiliński R., *Życie a szkoła*, Wydawnictwo G. Gebethner i Spółka, Kraków 1917.
- Zaworska-Nikoniuk D., *Stereotyp płci społeczno-kulturowej*, w: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 5, red. T. Pilch, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2006.
- Zeszyt metodologiczny. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018.
- Zieńkowski L., *Gospodarka „oparta na wiedzy” – mit czy rzeczywistość?*, w: *Wiedza a wzrost gospodarczy*, red. L. Zieńkowski, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2003.
- Żarnowska A., *Codziennosc i kultura: w kręgu rodziny i wśród innych*, w: *Anna Żarnowska. Kobieta i rodzina w przestrzeni wielkomiejskiej na ziemiach polskich w XIX i XX wieku*, red. A. Janiak-Jasińska, K. Sierakowska, A. Szwarc, Wydawnictwo DiG, Warszawa 2013.
- Żarnowska A., Sierakowska K., *Stare i nowe wzorce i obyczaje rodziny inteligenckiej w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej*, w: *Anna Żarnowska. Kobieta i rodzina w przestrzeni wielkomiejskiej na ziemiach polskich w XIX i XX wieku*, red. A. Janiak-Jasińska, K. Sierakowska, A. Szwarc, Wydawnictwo DiG, Warszawa 2013.
- Żołędowski C., *Uwarunkowania polityki społecznej*, w: *Polityka społeczna*, red. G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.

### **Źródła danych liczbowych**

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2020 r. (II, III, IV kwartał 2020 r.)*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020 (2021).
- Budżet czasu ludności 2013. Część II*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016.
- Kobiety i mężczyźni w domu*, CBOS, Komunikat z badań 127, wrzesień 2018.
- Mały Rocznik Statystyczny Polski*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021.
- Modele życia małżeńskiego Polaków*, CBOS, Komunikat z badań 157, grudzień 2020.
- Prognoza wpływów i wydatków funduszu emerytalnego do 2080 roku*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, maj 2019.
- Rocznik Demograficzny 2007 (2012, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021)*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2007 (2012, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021).
- Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2021*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021.
- Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2020 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2022.
- Struktura wysokości świadczeń wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2021 roku*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2021.

*Time spent in unpaid, paid and total work, by sex*, <https://www.oecd.org/gender/data/time-spent-in-unpaid-paid-and-total-work-by-sex.htm>.

*Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2020*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, maj 2021.

### **Akty prawne**

Rozporządzenie Rady (WE) nr 577/98 z dnia 9 marca 1998 r. w sprawie organizacji badania prób losowych dotyczącego siły roboczej we Wspólnocie (Dz.U. L 77/3).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 października 2019 r. w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2020 (Dz.U. 2019, poz. 2366, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 marca 2021 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. 2021, poz. 423, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 18 maja 2021 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo oświatowe, Dz.U. 2021, poz. 1082).

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 28 stycznia 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. 2022, poz. 504).

Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 3 marca 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. 2022, poz. 574).

Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 13 stycznia 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o statystyce publicznej, Dz.U. 2022, poz. 459).



## Spis rysunków i tabel

Rysunek 1.1.	Współczynnik dynamiki demograficznej w latach 1980–2020	26
Rysunek 1.2.	Dzietność kobiet w latach 1980–2020 na tle poziomu zabezpieczającego prostą zastępowalność pokoleń	26
Rysunek 1.3.	Rozkład urodzeń żywych według wieku matki	31
Rysunek 1.4.	Imigranci i emigranci w 2020 roku według wieku	33
Rysunek 1.5.	Struktura populacji Polski w podziale na ekonomiczne grupy wieku – stan w dniu 31 XII	41
Rysunek 1.6.	Struktura populacji Polski w podziale na ekonomiczne grupy wieku według prognozy demograficznej do 2050 roku – stan w dniu 31 XII	46
Rysunek 2.1.	Edukacja według szczebli kształcenia w roku szkolnym 2020/2021	66
Rysunek 4.1.	Ludność Polski według poziomu wykształcenia	115
Rysunek 4.2.	Struktura populacji Polski według poziomu wykształcenia	116
Rysunek 5.1.	Ludność Polski według statusu na rynku pracy	126
Rysunek 5.2.	Struktura populacji Polski według statusu na rynku pracy	127
Rysunek 6.1.	Aktywność zawodowa a zależność między płcią i poziomem wykształcenia	171
Rysunek 6.2.	Aktywność zawodowa a siła związku między płcią i poziomem wykształcenia	171
Rysunek 7.1.	Poziom wykształcenia a zależność między płcią i aktywnością zawodową	188
Rysunek 7.2.	Poziom wykształcenia a siła związku między płcią i aktywnością zawodową	188
Rysunek 8.1.	Płeć a zależność między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową	206
Rysunek 8.2.	Płeć a siła związku między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową	207
Rysunek 9.1.	Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2003 roku	211

Rysunek 9.2.	Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2004 roku	212
Rysunek 9.3.	Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2005 roku	213
Rysunek 9.4.	Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2006 roku	214
Rysunek 9.5.	Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2007 roku	215
Rysunek 9.6.	Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2008 roku	216
Rysunek 9.7.	Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2009 roku	217
Rysunek 9.8.	Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2010 roku	218
Rysunek 9.9.	Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2011 roku	219
Rysunek 9.10.	Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2012 roku	220
Rysunek 9.11.	Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2013 roku	221
Rysunek 9.12.	Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2014 roku	222
Rysunek 9.13.	Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2015 roku	223
Rysunek 9.14.	Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2016 roku	224

Rysunek 9.15.	Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2017 roku	225
Rysunek 9.16.	Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2018 roku	226
Rysunek 9.17.	Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2019 roku	227
Rysunek 9.18.	Związek między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową w 2020 roku	228
Rysunek 9.19.	Porównanie siły związku zachodzącego między płcią i poziomem wykształcenia, między płcią i aktywnością zawodową oraz między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową	241
Tabela 1.1.	Zgony według wieku osób zmarłych w wybranych latach 1980–2020	20
Tabela 1.2.	Ruch naturalny w latach 1980–2020	23
Tabela 1.3.	Płodność kobiet w poszczególnych grupach wieku rozrodczego w wybranych latach 1980–2020	27
Tabela 1.4.	Udział kobiet w wieku 15–49 lat w ogólnej liczbie kobiet w wybranych latach 1980–2020 – stan w dniu 31 XII	29
Tabela 1.5.	Urodzenia żywe według wieku matki w wybranych latach 1980–2020	30
Tabela 1.6.	Migracje zagraniczne ludności na pobyt stały w wybranych latach 1980–2020	33
Tabela 1.7.	Bilans ludności Polski	35
Tabela 1.8.	Oczekiwane trwanie życia dziecka urodzonego w latach 1980–2020	37
Tabela 1.9.	Mediana wieku kobiet i mężczyzn dla wybranych lat 1980–2020	38
Tabela 1.10.	Liczba ludności Polski w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym – stan w dniu 31 XII	39
Tabela 1.11.	Współczynnik obciążenia demograficznego oraz jego dekompozycja – stan w dniu 31 XII	43
Tabela 1.12.	Prognozowana liczba ludności Polski w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym – stan w dniu 31 XII	45
Tabela 1.13.	Rozkład wysokości świadczeń emerytalnych w marcu 2021 roku	54
Tabela 3.1.	Udział biernych zawodowo w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej	98

Tabela 3.2.	Bierni zawodowo według wybranych przyczyn bierności, miejsca zamieszkania oraz płci	101
Tabela 3.3.	Bierni zawodowo uprzednio pracujący według wybranych przyczyn zaprzestania pracy	102
Tabela 4.1.	Odsetek posiadających wyższe wykształcenie kobiet, odsetek posiadających wyższe wykształcenie mężczyzn, luka absolutna i luka względna w latach 2003–2020	118
Tabela 4.2.	Odsetek osób posiadających wyższe wykształcenie w populacji aktywnych zawodowo kobiet oraz w populacji takich mężczyzn, luka absolutna i luka względna w latach 2003–2020	119
Tabela 4.3.	Odsetek osób posiadających wyższe wykształcenie w populacji biernych zawodowo kobiet oraz w populacji takich mężczyzn, luka absolutna i luka względna w latach 2003–2020	121
Tabela 4.4.	Wielkość luki między odsetkiem kobiet i odsetkiem mężczyzn mających wyższe wykształcenie w zbiorowości osób aktywnych zawodowo oraz w zbiorowości osób biernych zawodowo	123
Tabela 5.1.	Ludność aktywna zawodowo i ludność bierna zawodowo	125
Tabela 5.2.	Odsetek aktywnych zawodowo kobiet, odsetek aktywnych zawodowo mężczyzn, luka absolutna i luka względna w latach 2003–2020	128
Tabela 5.3.	Odsetek aktywnych zawodowo kobiet oraz odsetek takich mężczyzn w I, II, III i IV kwartale 2020 roku – dane dotyczące województw	130
Tabela 5.4.	Odsetek aktywnych zawodowo kobiet oraz odsetek takich mężczyzn w I, II, III i IV kwartale 2020 roku – dane dotyczące klas miejscowości zamieszkania	133
Tabela 5.5.	Odsetek aktywnych zawodowo kobiet oraz odsetek takich mężczyzn w I, II, III i IV kwartale 2020 roku – dane dotyczące poziomów wykształcenia	136
Tabela 5.6.	Odsetek aktywnych zawodowo kobiet oraz odsetek takich mężczyzn w I, II, III i IV kwartale 2020 roku – dane odnoszące się do miast, dotyczące poziomów wykształcenia	137
Tabela 5.7.	Odsetek aktywnych zawodowo kobiet oraz odsetek takich mężczyzn w I, II, III i IV kwartale 2020 roku – dane odnoszące się do wsi, dotyczące poziomów wykształcenia	138
Tabela 5.8.	Odsetek osób aktywnych zawodowo w populacji kobiet z wyższym wykształceniem oraz w populacji takich mężczyzn, luka absolutna i luka względna w latach 2003–2020	141
Tabela 5.9.	Odsetek osób aktywnych zawodowo w populacji kobiet bez wyższego wykształcenia oraz w populacji takich mężczyzn, luka absolutna i luka względna w latach 2003–2020	142

Tabela 5.10.	Wielkość luki między odsetkiem kobiet i odsetkiem mężczyzn aktywnych zawodowo w zbiorowości osób z wyższym wykształceniem oraz w zbiorowości osób bez wyższego wykształcenia	145
Tabela 6.1.	Płeć a poziom wykształcenia	151
Tabela 6.2.	Wartości statystyki $\chi^2$ , współczynnika $V$ Cramera oraz metryki $d$ otrzymane w badaniu zależności między płcią i poziomem wykształcenia ludności Polski (obliczenia przeprowadzone dla pięciu wariantów poziomu wykształcenia)	155
Tabela 6.3.	Wartości statystyki $\chi^2$ , współczynnika $V$ Cramera oraz metryki $d$ otrzymane w badaniu zależności między płcią i poziomem wykształcenia ludności Polski (obliczenia przeprowadzone dla dwóch wariantów poziomu wykształcenia)	157
Tabela 6.4.	Płeć a poziom wykształcenia w populacji osób aktywnych zawodowo	160
Tabela 6.5.	Wartości statystyki $\chi^2$ , współczynnika $V$ Cramera oraz metryki $d$ otrzymane w badaniu zależności między płcią i poziomem wykształcenia w populacji osób aktywnych zawodowo w Polsce	162
Tabela 6.6.	Płeć a poziom wykształcenia w populacji osób biernych zawodowo	164
Tabela 6.7.	Wartości statystyki $\chi^2$ , współczynnika $V$ Cramera oraz metryki $d$ otrzymane w badaniu zależności między płcią i poziomem wykształcenia w populacji osób biernych zawodowo w Polsce	166
Tabela 6.8.	Wartości miar $d$ i $V$ otrzymane w badaniu zależności między płcią i poziomem wykształcenia wśród osób aktywnych zawodowo oraz wśród osób biernych zawodowo	169
Tabela 7.1.	Płeć a aktywność zawodowa	174
Tabela 7.2.	Wartości statystyki $\chi^2$ , współczynnika $V$ Cramera oraz metryki $d$ otrzymane w badaniu zależności między płcią i aktywnością zawodową ludności Polski	176
Tabela 7.3.	Płeć a aktywność zawodowa w populacji osób posiadających wyższe wykształcenie	178
Tabela 7.4.	Wartości statystyki $\chi^2$ , współczynnika $V$ Cramera oraz metryki $d$ otrzymane w badaniu zależności między płcią i aktywnością zawodową w populacji osób z wyższym wykształceniem w Polsce	180
Tabela 7.5.	Płeć a aktywność zawodowa w populacji osób nieposiadających wyższego wykształcenia	182
Tabela 7.6.	Wartości statystyki $\chi^2$ , współczynnika $V$ Cramera oraz metryki $d$ otrzymane w badaniu zależności między płcią i aktywnością zawodową w populacji osób bez wyższego wykształcenia w Polsce	184

Tabela 7.7.	Wartości miar $d$ i $V$ otrzymane w badaniu zależności między płcią i aktywnością zawodową wśród osób z wyższym wykształceniem oraz wśród osób bez wyższego wykształcenia	186
Tabela 8.1.	Poziom wykształcenia a aktywność zawodowa	192
Tabela 8.2.	Wartości statystyki $\chi^2$ , współczynnika $V$ Cramera oraz miary $d$ otrzymane w badaniu zależności między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową ludności Polski	194
Tabela 8.3.	Poziom wykształcenia a aktywność zawodowa kobiet	196
Tabela 8.4.	Wartości statystyki $\chi^2$ , współczynnika $V$ Cramera oraz miary $d$ otrzymane w badaniu zależności między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową kobiet w Polsce	198
Tabela 8.5.	Poziom wykształcenia a aktywność zawodowa mężczyzn	200
Tabela 8.6.	Wartości statystyki $\chi^2$ , współczynnika $V$ Cramera oraz miary $d$ otrzymane w badaniu zależności między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową mężczyzn w Polsce	202
Tabela 8.7.	Wartości miar $d$ i $V$ otrzymane w badaniu zależności między poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową wśród kobiet oraz wśród mężczyzn	205
Tabela 10.1.	Przeciętny czas trwania czynności – dane dotyczące osób w wieku 16–64 lat, niemających dzieci w wieku 0–17 lat	244
Tabela 10.2.	Przeciętny czas trwania czynności – dane dotyczące osób w wieku 16 i więcej lat, z dziećmi w wieku 0–17 lat oraz osób w wieku 65 i więcej lat, niemających dzieci w wieku 0–17 lat	246
Tabela 10.3.	Osoba zazwyczaj wykonująca obowiązki domowe	255
Tabela 10.4.	Osoba zazwyczaj wykonująca obowiązki opiekuńcze	257
Tabela A.1.	Populacja osób w wieku 15 lat i więcej oraz subpopulacja osób aktywnych zawodowo w podziale na płeć i województwa – dane dotyczące I, II, III i IV kwartału 2020 roku	283
Tabela A.2.	Populacja osób w wieku 15 lat i więcej oraz subpopulacja osób aktywnych zawodowo w podziale na płeć i klasy miejscowości zamieszkania – dane dotyczące I, II, III i IV kwartału 2020 roku	285
Tabela B.1.	Populacja osób w wieku 15 lat i więcej oraz subpopulacja osób aktywnych zawodowo w podziale na płeć i poziomy wykształcenia – dane dotyczące I, II, III i IV kwartału 2020 roku	287
Tabela B.2.	Populacja osób w wieku 15 lat i więcej oraz subpopulacja osób aktywnych zawodowo w podziale na płeć i poziomy wykształcenia – dane odnoszące się do miast, dotyczące I, II, III i IV kwartału 2020 roku	288

Tabela B.3.	Populacja osób w wieku 15 lat i więcej oraz subpopulacja osób aktywnych zawodowo w podziale na płeć i poziomy wykształcenia – dane odnoszące się do wsi, dotyczące I, II, III i IV kwartału 2020 roku	289
Tabela C.1.	Populacja osób w wieku 15 lat i więcej oraz subpopulacja osób aktywnych zawodowo w podziale na płeć i poziomy wykształcenia – dane dotyczące lat 2003–2020	291
Tabela D.1.	Porównanie rozkładu zmiennej $X$ w dwóch populacjach, które wyodrębniono na podstawie wartości zmiennej $Y$	296
Tabela D.2.	Porównanie rozkładu zmiennej $Y$ w dwóch populacjach, które wyodrębniono na podstawie wartości zmiennej $X$	297





## Streszczenie

### O potrzebie zwiększenia aktywności zawodowej kobiet w Polsce

Prognozy demograficzne dotyczące ludności Polski są bardzo niekorzystne. Niski poziom dzietności przy stosunkowo długim trwaniu życia skutkuje starzeniem się społeczeństwa. Zmniejsza się liczba i odsetek osób w wieku produkcyjnym przy jednoczesnym wzroście liczebności i odsetka populacji emerytów. Dokonujące się przemiany demograficzne wywierają i będą wywierać ogromny wpływ na wszystkie wymiary życia społeczno-gospodarczego. W warunkach postępującego starzenia się społeczeństwa pojawiają się słuszne obawy co do wydolności funkcjonującego w Polsce systemu emerytalnego. Budzą się też uzasadnione niepokoje o możliwość zachowania adekwatności przyszłych świadczeń emerytalnych. Negatywne skutki zmian demograficznych można byłoby złagodzić dzięki zwiększeniu aktywności zawodowej kobiet. Obecnie bowiem, mimo rosnącej przewagi edukacyjnej kobiet, ich potencjał intelektualny i zawodowy jest w dużym stopniu marnotrawiony. Celem zaprezentowanych w monografii badań jest określenie zmian w poziomie wykształcenia i aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce oraz opisanie w sposób sformalizowany zależności, jakie zachodzą między płcią, poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową.

## Summary

### About the need to increase the professional activity of women in Poland

Demographic forecasts for the population of Poland are very unfavorable. Low fertility rates with relatively long life expectancy result in the aging of the society. The number and percentage of people in working age is decreasing, while the number and percentage of the retired population is increasing. The ongoing demographic changes have and will continue to have a huge impact on all dimensions of socio-economic life. In the conditions of the progressive aging of the society, there are legitimate concerns about the efficiency of the retirement system operating in Poland. There are also justified concerns about the adequacy of future pensions. The negative effects of demographic changes could be mitigated by increasing the professional activity of women. Currently, despite the growing educational advantage of women, their intellectual and professional potential is largely wasted. The aim of the research presented in the monograph is to determine the changes in the level of education and professional activity of women and men in Poland and to describe in a formalized manner the relationships that exist between gender, education level and professional activity.



**Anna Turczak** jest doktorem habilitowanym nauk społecznych w dyscyplinie ekonomia i finanse. Pracuje na stanowisku profesora uczelni w Uniwersytecie Szczecińskim. Ma pokaźny dorobek naukowy opiewający na ponad 120 publikacji. Wzięła udział w realizacji wielu projektów, w tym projektów finansowanych ze środków unijnych. Wykonała liczne ekspertyzy. Aktywnie uczestniczyła w dziesiątkach konferencji międzynarodowych i krajowych, a jej wystąpienia były doceniane. Ma bardzo

bogate doświadczenie zawodowe wyniesione z wieloletniej pracy w praktyce gospodarczej. Zajmowała stanowiska kierownicze średniego i wyższego szczebla w spółkach kapitałowych. Zdobyła także doświadczenie w zarządzaniu w szkolnictwie wyższym. Jest członkiem Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego.

Prognozy demograficzne dotyczące ludności Polski są bardzo niekorzystne. Niski poziom dzietności przy stosunkowo długim trwaniu życia skutkuje starzeniem się społeczeństwa. Zmniejsza się liczba i odsetek osób w wieku produkcyjnym przy jednoczesnym wzroście liczebności i odsetka populacji emerytów. Dokonujące się przemiany demograficzne wywierają i będą wywierać ogromny wpływ na wszystkie wymiary życia społeczno-gospodarczego.

W warunkach postępującego starzenia się społeczeństwa pojawiają się słuszne obawy co do wydolności funkcjonującego w Polsce systemu emerytalnego. Budzą się też uzasadnione niepokoje o możliwość zachowania adekwatności przyszłych świadczeń emerytalnych.

Negatywne skutki zmian demograficznych można byłoby złagodzić dzięki zwiększeniu aktywności zawodowej kobiet. Obecnie bowiem, mimo rosnącej przewagi edukacyjnej kobiet, ich potencjał intelektualny i zawodowy jest w dużym stopniu marnotrawiony.

Celem zaprezentowanych w monografii badań jest określenie zmian w poziomie wykształcenia i aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce oraz opisanie w sposób sformalizowany zależności, jakie zachodzą między płcią, poziomem wykształcenia i aktywnością zawodową.