



Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy

Poznań, 2025

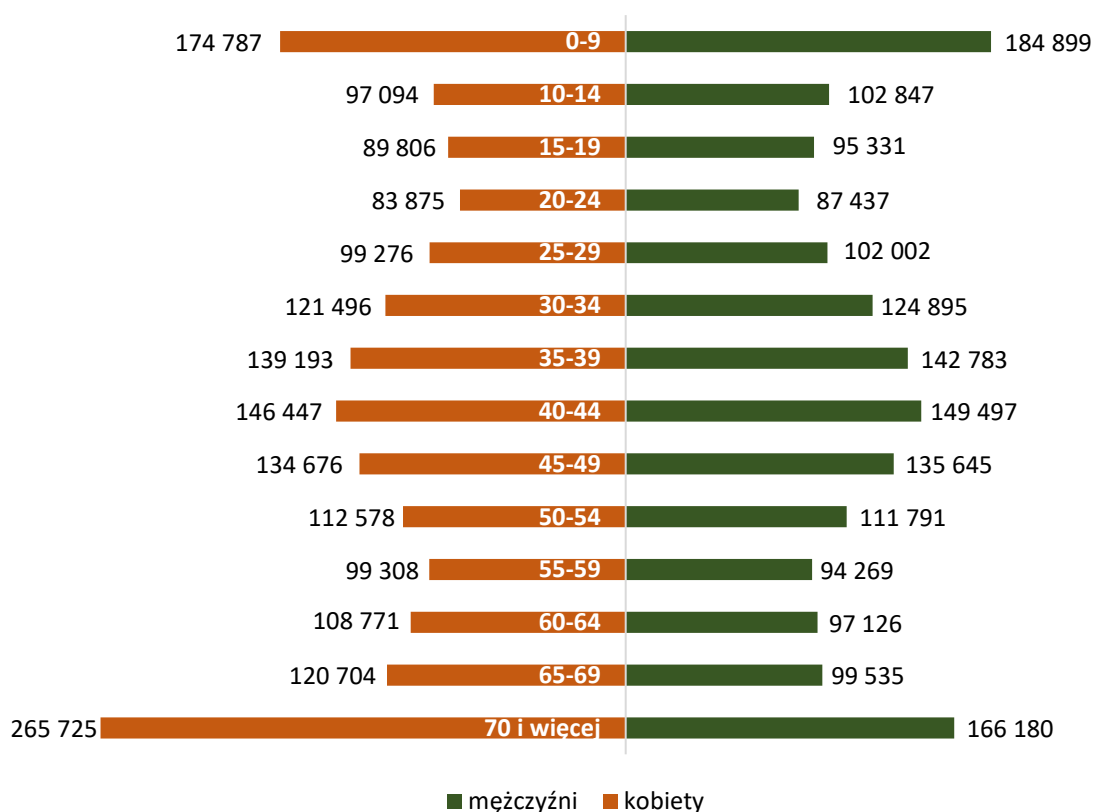
Źródło ilustracji: Freepik.com

Polski rynek pracy od kilku dekad ulega dynamicznym zmianom, przez co trudno jest przewidzieć, jakie będą jego potrzeby w najbliższych latach. Wielkopolska, jako jeden z największych regionów, odgrywa istotną rolę w jego kształtowaniu, co stawia zarówno przed regionalnymi pracodawcami, jak i pracownikami nowe wyzwania wynikające z konieczności dostosowania się do zmieniających warunków. Jednym ze sposobów wychodzenia naprzeciw współczesnych wyzwaniom jest niwelowanie barier oraz wdrażanie wyprofilowanych rozwiązań umożliwiających podejmowanie aktywności zawodowej przedstawicielom poszczególnych grup. Jedną z nich pozostają kobiety, których aktywność zawodowa ma nieocenione znaczenie dla rozwoju regionu.

Ludność województwa wielkopolskiego, z uwzględnieniem płci

W 2023 roku województwo wielkopolskie zamieszkiwało 3 487 973 osób, z czego ponad połowę (51,4%) stanowiły kobiety. W grupach wiekowych poniżej 50 roku życia dominowali mężczyźni, natomiast przewaga kobiet była widoczna w wyższych kategoriach wiekowych, co wynika z dłuższego przeciętnego dalszego trwania życia tej grupy.

Wykres 1. Liczba ludności województwa wielkopolskiego, z uwzględnieniem płci w 2023 roku



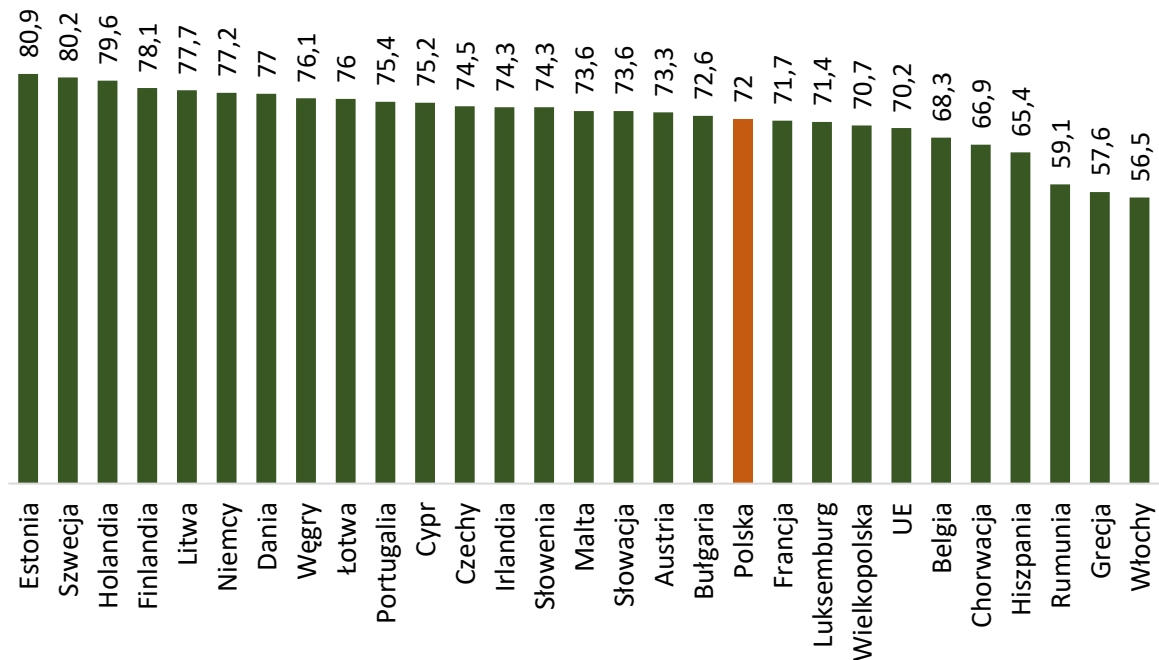
Źródło: GUS, BDL (Ludność wg grup wieku i płci)

Na przestrzeni ostatnich lat obserwuje się zdecydowany wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym, której większość stanowią kobiety.

Zatrudnienie kobiet rośnie

Wskaźniki zatrudnienia kobiet zarówno dla Polski jak i UE od lat stabilnie i konsekwentnie rosnęły. Niewielkie zachwianie tego trendu nastąpiło w 2021 roku, co mogło być spowodowane konsekwencjami gospodarczymi spowodowanymi pandemią.

Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 20 – 64, w 2023 roku [%]



Źródło: Eurostat (Employment rates by sex, age and NUTS 2 region)

W 2023 roku wskaźnik zatrudnienia dla kobiet w wieku 20 – 64 w Polsce wyniósł 72%, co oznaczało wartość wyższą niż średnia unijna. Wartość dla Wielkopolski była nieco niższa i wyniosła 70,7%, co jednak także przewyższało wynik europejski. Przewaga wartości polskich nad unijną utrzymuje się od 2021 roku i wynika z dynamicznie rosnącego już od ponad dekady zatrudnienia w Polsce, mniejszego niż w UE spadku zatrudnienia podczas pandemii oraz wciąż trudnej sytuacji na rynku pracy krajów południowych Europy (mimo poprawy w ostatnich latach).

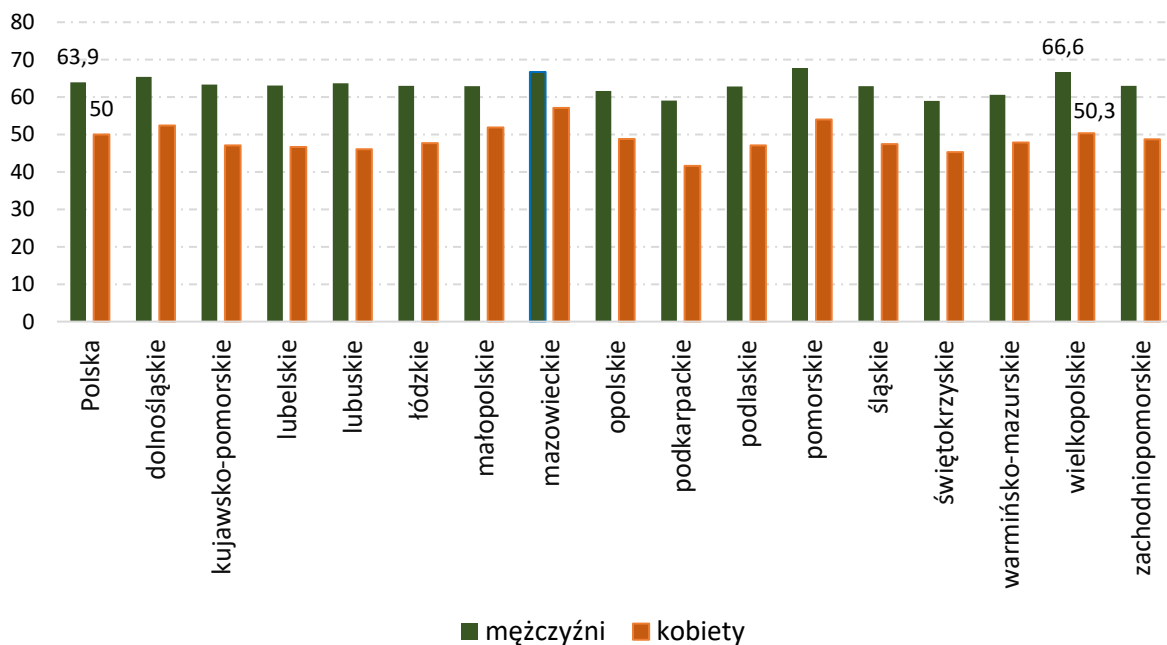
Wyższa wartość wskaźnika zatrudnienia w Polsce względem UE, nie oznacza jednak wysokiego miejsca naszego kraju w zestawieniu z innymi krajami europejskimi. Mediana wskaźnika zatrudnienia kobiet była w 2023 roku wyższa od średniej i wyniosła 73,6%, co oznacza, że Polska znalazła się dopiero na 19 miejscu, pod względem wysokości wskaźnika zatrudnienia kobiet. Liderem w tym zakresie na przestrzeni ostatnich lat niezmiennie pozostawała Szwecja, natomiast od 2020 roku na podium pojawiły się także Estonia i Holandia.

Zatrudnienie mężczyzn wciąż wyższe niż zatrudnienia kobiet

Zjawiskiem powszechnym w całej UE jest większe zatrudnienie mężczyzn niż kobiet. Proporcje w tym zakresie różnią się w zależności od kraju. Największe różnice wystąpiły w Grecji (19,8 p. proc.), Włoszech (19,5 p. proc.) oraz Rumunii (19,1 p. proc.), najmniejsze w krajach bałtyckich oraz skandynawskich, w których różnice nie przekraczały 5 p. proc. W przypadku Finlandii różnica była najmniejsza i wyniosła zaledwie 0,2.

W Polsce na tle innych krajów różnica była wysoka i wyniosła 11,8 p. proc., w przypadku Wielkopolski była ona jeszcze wyższa i wyniosła aż 16,5 p. proc. (co miało związek przede wszystkim z jednym z najwyższych w kraju wskaźników zatrudnienia mężczyzn).

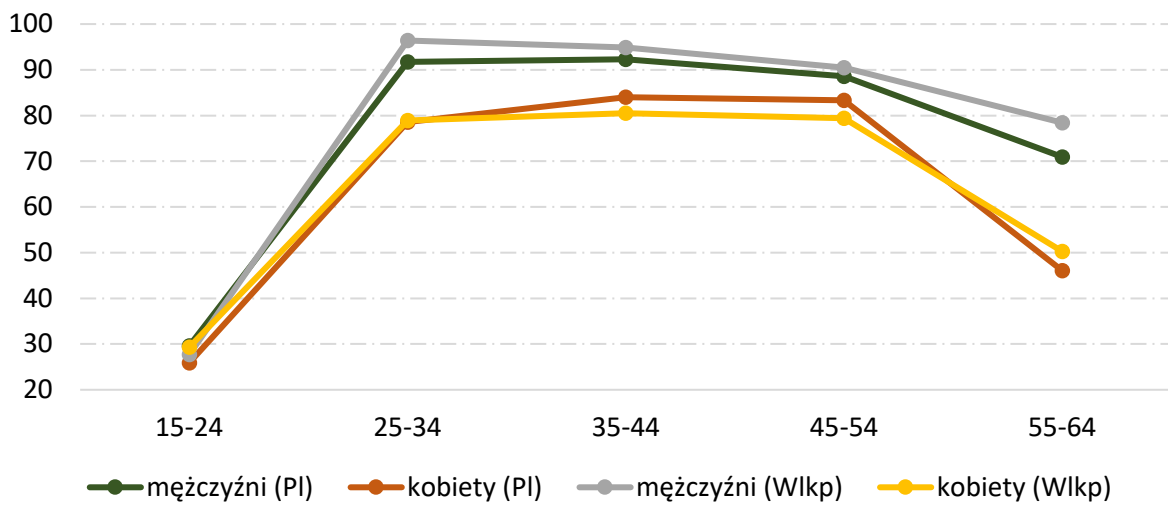
Wykres 3. Wskaźnik zatrudnienia w I kwartale 2024 roku w podziale na płeć [%]



Źródło: GUS, BDL (Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku i płci)

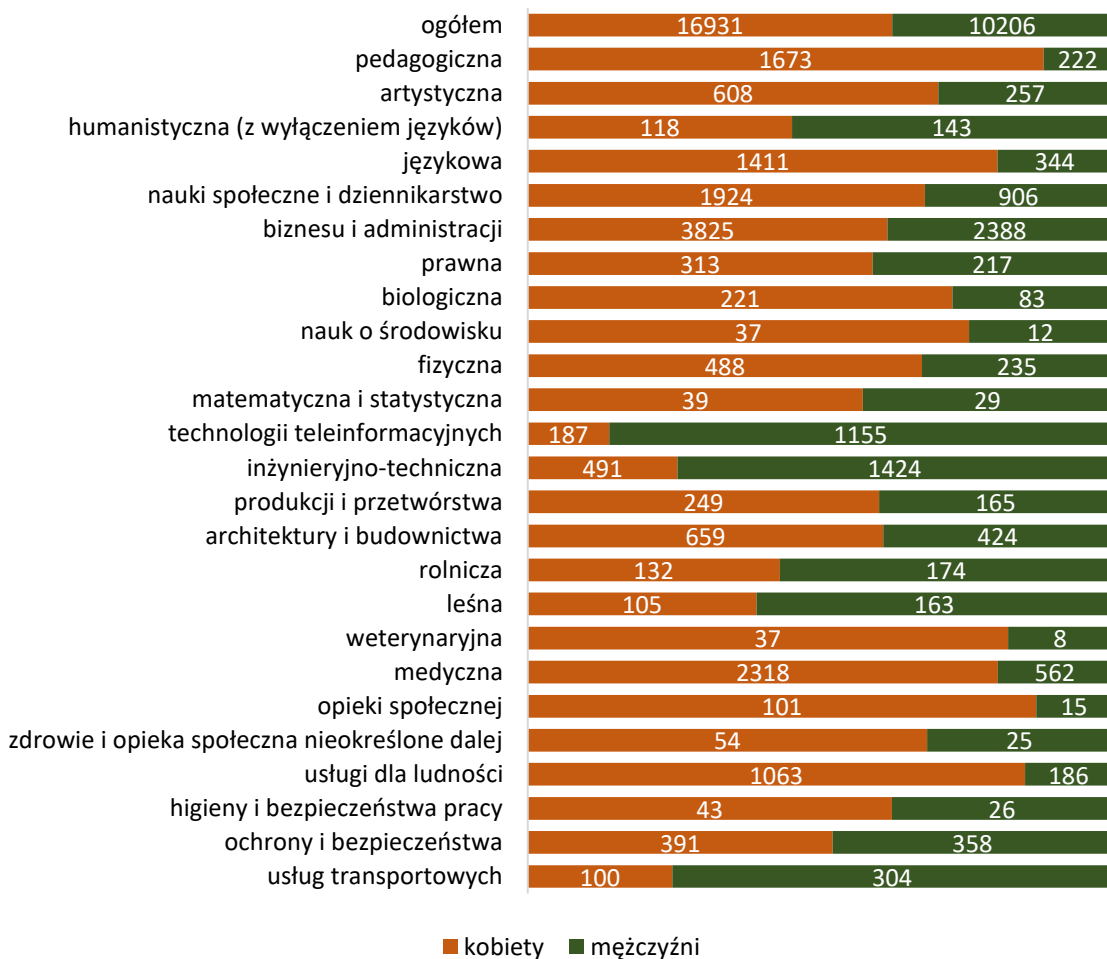
Jednym z czynników mających największy wpływ na poziom zatrudnienia jest wiek. Na wykresie nr 3 można zauważyć, że największe różnice w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn występują między 25 a 34 rokiem życia oraz w ostatnim okresie aktywności zawodowej. Chcąc wskazać przyczynę występujących różnic w poziomie zatrudnienia w ww. okresach, konieczne jest odniesienie do obowiązujących przepisów prawnych regulujących funkcjonowanie zawodowe kobiet i mężczyzn w Polsce oraz decyzji edukacyjnych i zawodowych podejmowanych przez przedstawicieli obu płci.

Wykres 4. Wskaźnik zatrudnienia w I kw. 2024 roku w Polsce i w województwie wielkopolskim [%]



Źródło: GUS, BDL (Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku i płci)

Wykres 5. Liczba absolwentów szkół wyższych w województwie wielkopolskim w 2023 roku w podziale na płeć i kierunki kształcenia



Źródło: GUS, BDL (Studenci i absolwenci wg form własności uczelni, form studiów, płci, oraz podgrup kierunków studiów klasyfikacji ISCED-F 2013)

Niższa aktywność zawodowa kobiet na wczesnym etapie kariery wiąże się z tym, że częściej podejmują one kształcenie na poziomie akademickim, co powoduje opóźnienie w podjęciu zatrudnienia.

Przewaga kobiet wśród absolwentów studiów wyższych jest widoczna w przypadku niemal wszystkich kierunków akademickich. Jedynie w przypadku kierunków inżyniersko – technicznych oraz związanych z technologiami ICT mężczyźni stanowią większość absolwentów. Tendencja ta ma wpływ zarówno na czas rozpoczęcia kariery zawodowej, jak i strukturę zatrudnienia kobiet i mężczyzn, o której będzie mowa w dalszej części artykułu.

Okresem życia, w którym różnica w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w Polsce i Wielkopolsce była najbardziej widoczna, jest ostatnia faza aktywności zawodowej, tj. wśród osób w wieku 55-64 lata. W tym przypadku kluczowe znaczenie ma wysokość wieku emerytalnego, obowiązującego w Polsce, który dla kobiet wynosi 60 lat i jest o 5 lat niższy niż w przypadku mężczyzn. Jest to jedna z najniższych wartości w Europie.

Tabela 1. Wiek emerytalny w krajach europejskich

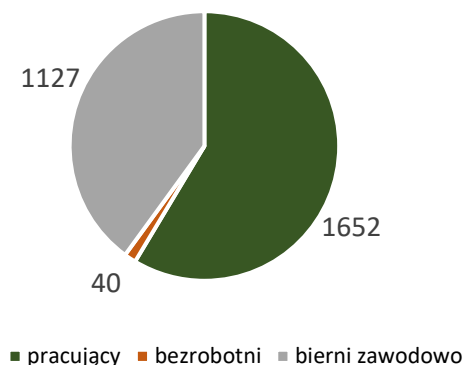
Kraj	Kobiety	Mężczyźni
Albania	60	65
Austria	65	65
Belgia	67	67
Białoruś	58	63
Bośnia i Hercegowina	65	65
Bułgaria	65	65
Chorwacja	67	67
Cypr	65	65
Dania	67	67
Estonia	65	65
Finlandia	65	65
Francja	62	62
Grecja	67	67
Hiszpania	67	67
Holandia	67	67
Irlandia	68	68
Islandia	67	67
Litwa	65	65

Kraj	Kobiety	Mężczyźni
Luksemburg	65	65
Łotwa	65	65
Malta	65	65
Mołdawia	57	62
Niemcy	67	67
Norwegia	67	67
Polska	60	65
Portugalia	66	66
Rosja	60	65
Szwajcaria	65	65
Słowacja	62	62
Słowenia	65	65
Szwecja	65	65
Ukraina	60	62
Węgry	65	65
Wielka Brytania	66	66
Włochy	66	66

Źródło: <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-powszechny-wiek-emerytalny-w-europie>

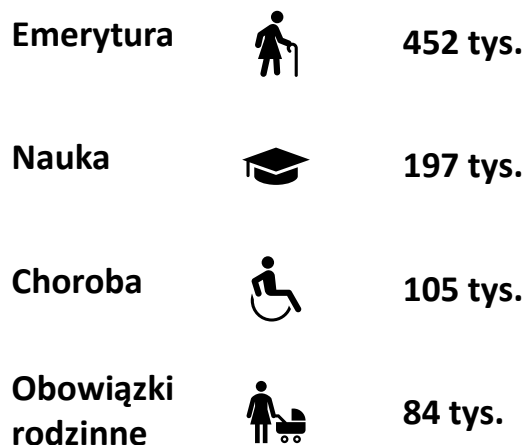
Różnica w wysokości wieku emerytalnego ma wpływ nie tylko na poziom zatrudnienia, ale także na strukturę osób biernych zawodowo.

Wykres 6. Ludność w wieku 15-89 w III kw. 2024 roku w województwie wielkopolskim [tys.]



Źródło: GUS, BDL (Aktywność ekonomiczna ludności wg miejsca zamieszkania)

Rysunek 1. Przyczyny bierności zawodowej w 2023 roku w województwie wielkopolskim



Źródło: Bierni zawodowo w wieku 15-74 lata wg przyczyn bierności

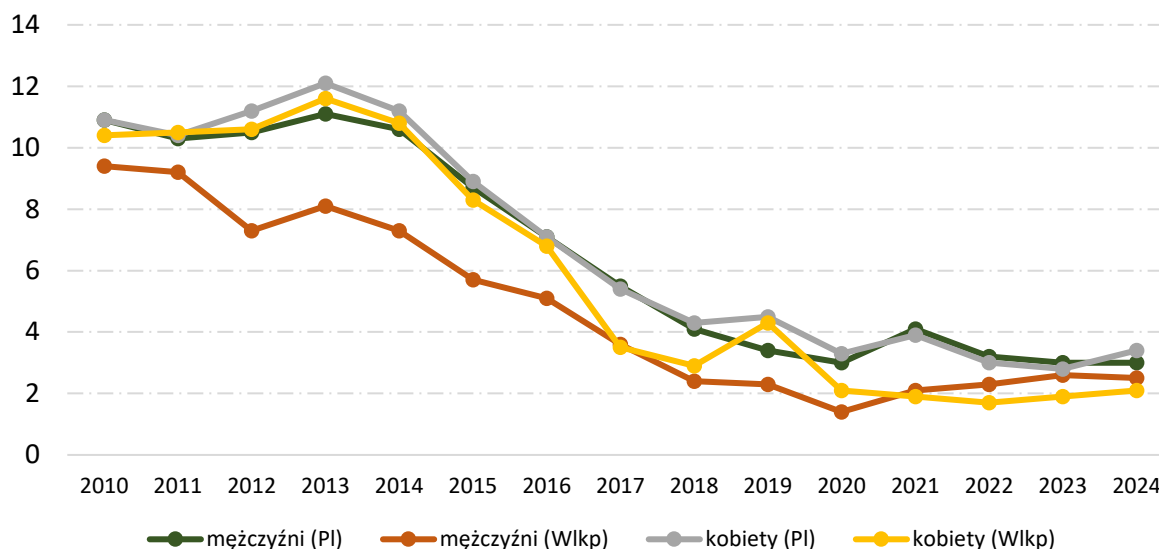
W III kwartale 2024 roku 1 127 tys. osób w województwie wielkopolskim zaliczało się do grupy osób biernych zawodowo, tj. ok. 40% wszystkich osób w wieku 15-89. Ponad 60% tej grupy stanowiły kobiety. Wynikało to przede wszystkim z wcześniejszego uzyskiwania praw emerytalnych przez kobiety oraz podejmowania nauki na poziomie akademickim przez kobiety częściej niż przez mężczyzn. Na wysoki udział kobiet wśród osób biernych zawodowych wpływ mogło mieć także większe zaangażowanie w realizację obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu. Biorąc pod uwagę postępujące zmiany demograficzne (starzenie się społeczeństwa) można zakładać, że udział biernych zawodowo, zwłaszcza w przypadku kobiet będzie w perspektywie najbliższych lat konsekwentnie rósł.

Niższe zatrudnienie kobiet wynikało przede wszystkim z pozostawania z różnych przyczyn biernymi zawodowo, aniżeli bezrobotnymi.

W przeszłości bezrobocie zarówno w Polsce, jak i w Wielkopolsce było bardzo poważnym problemem, osiągając w 2013 roku poziom około 10% w skali ogólnokrajowej. Problem ten dotyczył częściej kobiet niż mężczyzn. Od 2014 roku widoczny jest jednak wyraźny spadek bezrobocia, co miało przełożenie na wzrost zatrudnienia. W przypadku mężczyzn w województwie wielkopolskim spadek ten nastąpił wcześniej i był widoczny już w 2011 roku. Spadek bezrobocia dla wszystkich grup następował konsekwentnie, aby w 2020 roku osiągnąć wskaźnik poniżej 3,1% dla Polski oraz 1,7% dla Wielkopolski. W 2021 roku w konsekwencji skutków gospodarczych pandemii COVID-19 stopa bezrobocia w Polsce

nieznacznie wzrosła, aby w 2022 roku ponownie spaść. Od tego czasu, poziom bezrobocia utrzymuje się na niskim poziomie zarówno na w skali regionu, jak i kraju.

Wykres 7. Stopa bezrobocia wg badania BAEL w Polsce i województwie wielkopolskim z uwzględnieniem płci [%]



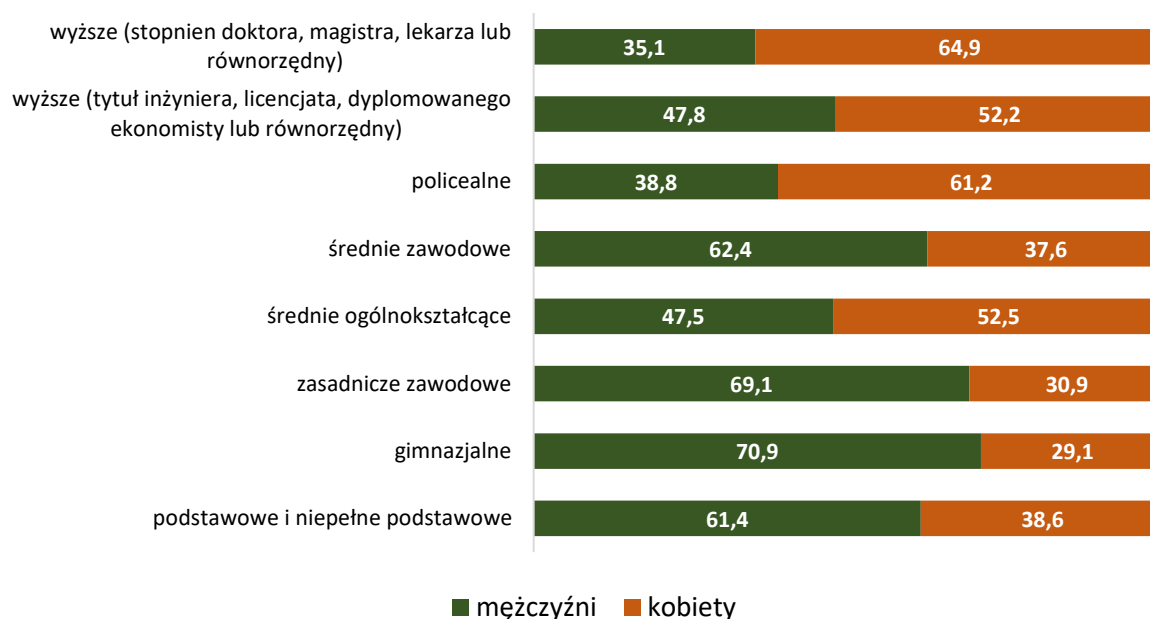
Źródło: GUS, BDL (Stopa bezrobocia wg płci)

Na przestrzeni ostatnich lat także liczba bezrobotnych zarejestrowanych w wielkopolskich powiatowych urzędach pracy konsekwentnie spadała, bez względu na płeć. Od 2020 roku wartość ta zmalała o niemal 19%. Kobiety stanowiły większość osób zarejestrowanych – ich udział w styczniu 2025 roku wyniósł 56,6%.

Struktura osób pracujących z uwzględnieniem płci

Wg stanu na II kwartał 2024 roku w województwie wielkopolskim podejmowało pracę około 759 tys. kobiet, co stanowiło 45,8% wszystkich pracujących. Ponad 91% kobiet pracowało w pełnym wymiarze czasu pracy. W przypadku mężczyzn udział ten był jeszcze większy i wyniósł niemal 98%. Kobiety częściej pracowały w sektorze publicznym, stanowiąc w 2022 roku 67% wszystkich pracowników tego sektora. W przypadku sektora prywatnego udział ten był mniejszy i wynosił w tym samym czasie 42,2%.

Wykres 8. Struktura pracujących w Polsce w 2022 roku, z uwzględnieniem płci oraz poziomu wykształcenia [w %]



Źródło: GUS (Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 2022 r.)

W 2022 roku struktura pracujących kobiet i mężczyzn była zróżnicowana ze względu na wykształcenie. Kobiety stanowiły większość wśród pracujących posiadających wykształcenie wyższe lub średnie ogólnokształcące. Mężczyźni natomiast przeważali wśród pracujących posiadających wykształcenie gimnazjalne i niższe, zawodowe oraz średnie zawodowe. Przewaga kobiet w grupie pracujących posiadających wykształcenie wyższe jest widoczna przede wszystkim w sektorze publicznym. W sektorze prywatnym wartości są bardziej zróżnicowane, natomiast w przypadku pracowników z wykształceniem wyższym z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym to mężczyźni stanowili większość.

Różnice w strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn są także wyraźnie widoczne przy uwzględnieniu branży, w jakiej podejmowana jest praca. W 2024 roku najwięcej kobiet w Wielkopolsce pracowało w przemyśle, handlu oraz edukacji. Nie oznacza to jednak że wszystkie ww. branże były sfeminizowane. O ile w przypadku edukacji i handlu większość pracowników istotnie stanowiły kobiety, to w przypadku przemysłu, kobiety stanowiły zaledwie nieco ponad 1/3 wszystkich pracujących.

Tabela 2. Liczba kobiet pracujących w województwie wielkopolskim, z uwzględnieniem sekcji PKD (styczeń 2024 roku)

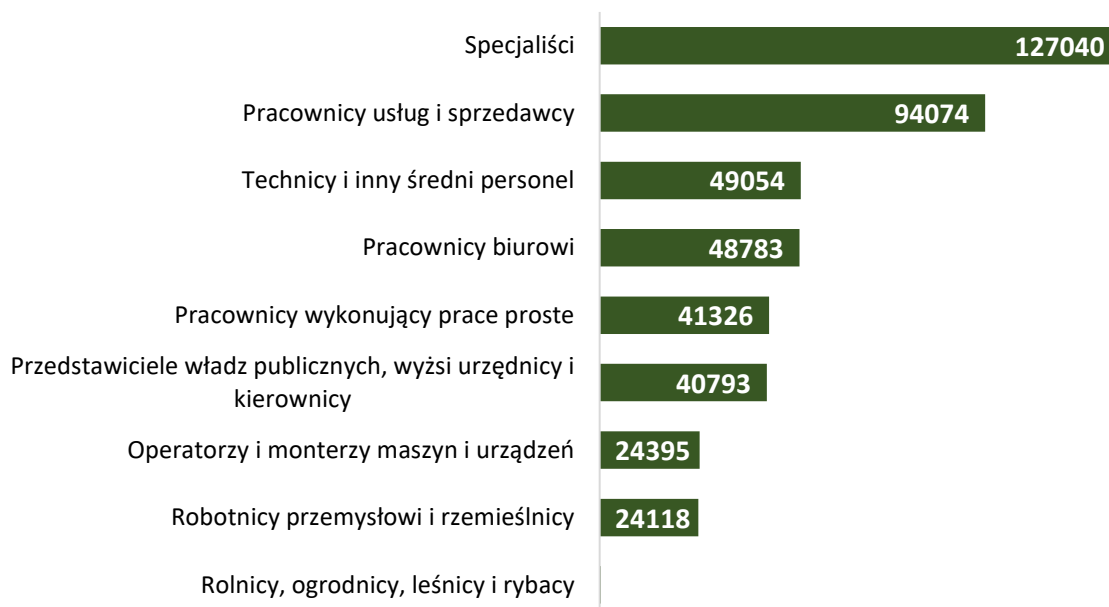
Sekcja	Liczba pracujących kobiet	% w ogóle pracujących w sekcji
Ogółem	697980	45,8
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	52690	41,3
Górnictwo i wydobywanie	360	13,7
Przemysł - przetwórstwo przemysłowe	128452	36,1
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	2110	23,4
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	4299	25,4
Budownictwo	11608	10,3
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	127567	52,3
Transport i gospodarka magazynowa	26023	23,6
Zakwaterowanie i gastronomia	16756	62,5
Informacja i komunikacja	11539	31,2
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	15552	66,7
Obsługa rynku nieruchomości	7117	51,1
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	38889	53,8
Administrowanie i działalność wspierająca	25732	46,3
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	41527	54,5
Edukacja	88919	79,9
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	64495	82,6
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	7645	58,8
Pozostała działalność usługowa	26700	73,5

Źródło: BDL GUS (Pracujący, zatrudnieni i przeciętnie zatrudnieni wg PKD)

W 2024 roku najbardziej sfeminizowane były sekcje: opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz wspomniana edukacja. Branżami, w których kobiety były rzadziej zatrudniane niż mężczyźni były natomiast: budownictwo, górnictwo i wydobywanie, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę, dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja, transport i gospodarka magazynowa oraz informacja i komunikacja. Częstsze podejmowanie pracy kobiet lub mężczyzn w określonych branżach, jest często konsekwencją podjętych decyzji edukacyjnych, ale także uwarunkowań i wymogów pracy w określonej branży czy schematów kulturowych i społecznych. Na zmiany struktury zatrudnienia wg płci w poszczególnych branżach wpływ

może mieć w przyszłości rozwój technologiczny, wdrażanie rozwiązań w zakresie automatyki i robotyki oraz upowszechnienie doradztwa zawodowego.

Wykres 9. Liczba kobiet podejmujących pracę, z uwzględnieniem stanowiska w województwie wielkopolskim w 2022 r.

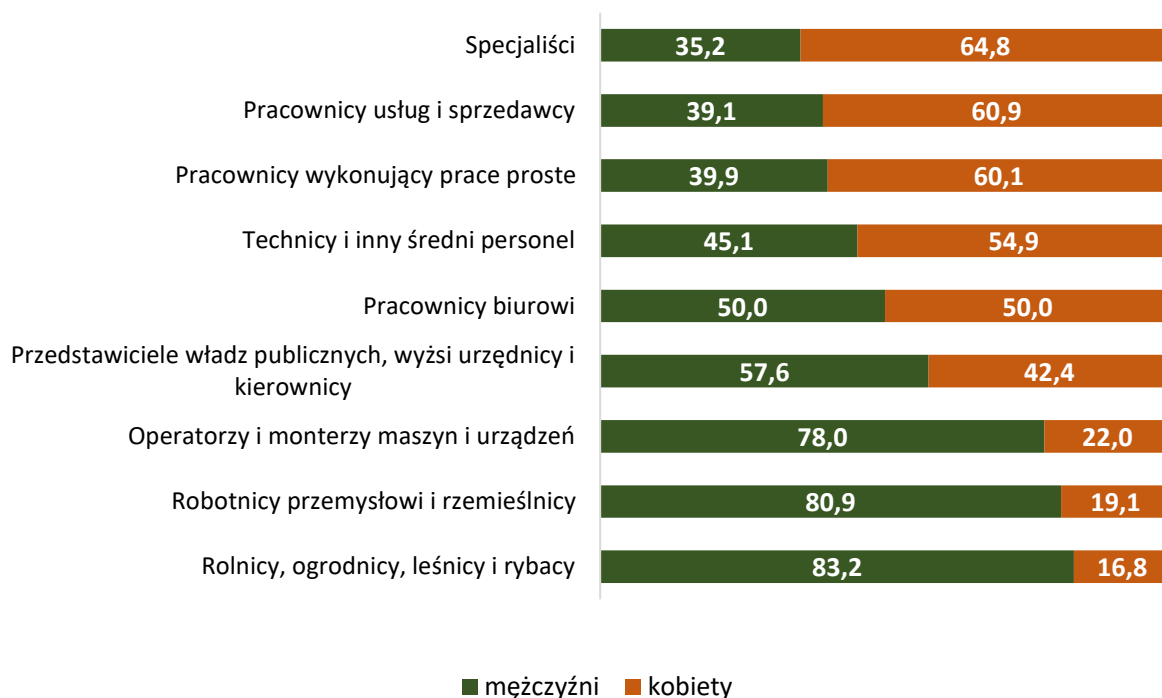


Źródło: GUS (Pracownicy zatrudnieni w województwie wielkopolskim według wieku oraz grup zawodów za październik 2022 r.)

W 2022 roku w województwie wielkopolskim najwięcej kobiet pracowało na stanowiskach specjalistycznych. W dalszej kolejności kobiety podejmowały najczęściej pracę jako pracownicy usług i sprzedawcy oraz technicy i inny średni personel.

W przeciwieństwie do struktury zatrudnienia ze względu na branże, nie sposób wskazać stanowisk wyraźnie sfeminizowanych (w przypadku żadnego stanowiska nie wystąpiła wyraźna przewaga kobiet) wśród osób pracujących na danym stanowisku wg wielkich grup zawodowych. Natomiast w przypadku trzech grup: rolników, ogrodników, leśników i rybaków, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń można mówić o stanowiskach zmaskulinizowanych tj. takich na których zdecydowanie częściej pracę podejmowali mężczyźni.

Wykres 10. Udział kobiet i mężczyzn wśród pracujących na określonych stanowiskach (wg wielkich grup zawodowych) w województwie wielkopolskim w 2022 r. [%]



Źródło: GUS (Pracownicy zatrudnieni w województwie wielkopolskim według wieku oraz grup zawodów za październik 2022 r.)

O ile w przypadku wielkich grup zawodowych nie widać znaczących zależności, to biorąc pod uwagę bardziej szczegółowe grupy zawodowe widoczne jest pewne zróżnicowanie ze względu na płeć. Szczegółowe informacje zawiera tabela nr 3.

Tabela 3. Grupy zawodowe, w których widoczna jest przewaga kobiet lub mężczyzn wśród pracujących w województwie wielkopolskim w 2022 r.

WIĘKSZOŚĆ MĘŻCZYZN	WIĘKSZOŚĆ KOBIEC
PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Kierownicy ds. technologii informatycznych i telekomunikacyjnych (84,5%) ○ Kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji (74,3%) ○ Dyrektorzy generalni i zarządzający (71,7%) ○ Kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie (71,5%) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kierownicy / dyrektorzy w instytucjach usług wyspecjalizowanych (72,6%)
SPECJALIŚCI	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Inżynierowie elektrotechnologii (93,6%) ○ Analitycy systemów komputerowych i programiści (78,3%) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Położne (100%) ○ Pielęgniarki (96,6%) ○ Matematycy, aktuariusze i statystycy (96,2%)

<ul style="list-style-type: none"> ○ Specjaliści do spraw baz danych i sieci komputerowych (75,9%) ○ Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii) (70,3%) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Diagnostyci laboratoryjni (88,5%) ○ Inni specjaliści wychowania i nauczania (88,5%) ○ Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka (86,5%) ○ Farmaceuci (85,5%) ○ Specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych (81,7%) ○ Inni specjaliści ochrony zdrowia (73,9%) ○ Specjaliści ds. finansowych (72,2%) ○ Specjaliści ds. rynku nieruchomości (72,1%) ○ Bibliotekoznawcy, archiwiści i muzealnicy (70,9%) ○ Specjaliści nauk biologicznych i dziedzin Lekarzy weterynarii (70,8%) ○ pokrewnych (70,2%)
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym i budownictwie oraz osoby dozoru ruchu w górnictwie (83,2%) ○ Technicy do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urządzeń(82%) ○ Technicy telekomunikacji i urządzeń transmisyjnych (80,1%) ○ Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych (76,5%) ○ Sportowcy, trenerzy i zawody pokrewne (73,1%) ○ Technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych (70,5%) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii (93,5%) ○ Technicy medyczni i farmaceutyczni (87,2%) ○ Średni personel do spraw finansowych (85,3%) ○ Urzędnicy państwowi do spraw nadzoru(85,1%) ○ Dietetycy i żywieniowcy (84,5%) ○ Technicy weterynarii (83,8%) ○ Pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani (81,6%)
PRACOWNICY BIUROWI	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu (72,8%) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sekretarki (96,4%) ○ Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych (92,6%) ○ Pracownicy do spraw informowania klientów (83,3%) ○ Pozostali pracownicy obsługi biura (74,8%)
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Pracownicy usług ochrony (83,5%) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli (98,6%) ○ Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni (96,6%)

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kasjerzy i sprzedawcy biletów (94,7%) ○ Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni (85,3%)
ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Rolnicy produkcji roślinnej (90,4%) ○ Robotnicy leśni i pokrewni (80,5%) ○ Hodowcy zwierząt (79,4%) 	
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (98,3%) ○ Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni (96,6%) ○ Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni (93,6%) ○ Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni (96,7%) ○ Kowale, ślusarze i pokrewni (91,1%) ○ Mechanicy maszyn i urządzeń (93,3%) ○ Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy (92,8%) ○ Monterzy-elektronicy i monterzy instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (95,2%) ○ Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni (71,3%) ○ Pozostali robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy i pokrewni (72,5%) 	
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni (92,3%) ○ Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji, przetwórstwa i obróbki wykończeniowej (74,9%) ○ Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych, z tworzyw sztucznych i papierniczych (76,3%) ○ Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru (76,0%) ○ Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych (71,6%) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych (83,3%)

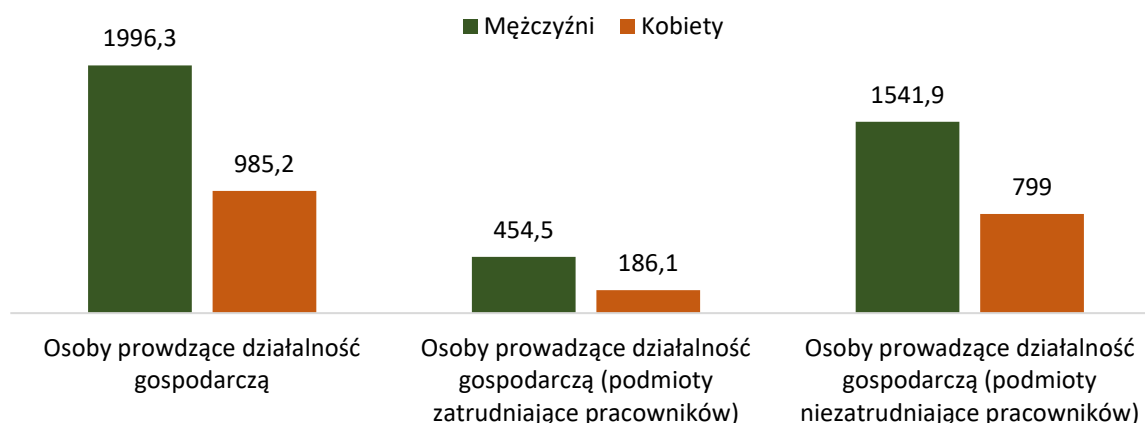
<ul style="list-style-type: none"> ○ Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli (99,7%) ○ Kierowcy ciężarówek i autobusów (97,7%) ○ Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni (93,9%) ○ Maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu i pokrewni (76,3%) 	
PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie (100%) ○ Ładowacze nieczystości i pokrewni (74,7%) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pomoce i sprzątaczk domowe, biurowe, hotelowe (92,2%) ○ Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowaniem posiłków (81,8%)

Źródło: GUS (Pracownicy zatrudnieni w województwie wielkopolskim według wieku oraz grup zawodów za październik 2022 r.)

Kobiety rzadziej decydują się na prowadzenie własnej firmy

Kobiety rzadziej niż mężczyźni decydują się na prowadzenie własnej firmy. W III kwartale 2024 roku co trzeci podmiot gospodarczy w Polsce był prowadzony przez kobietę. Mężczyźni częściej prowadzili zarówno firmy zatrudniające pracowników, jak i jednoosobowe działalności gospodarcze.

Wykres 11. Liczba osób prowadzących działalność gospodarczą w Polsce w III kwartale 2024 roku [tys.]



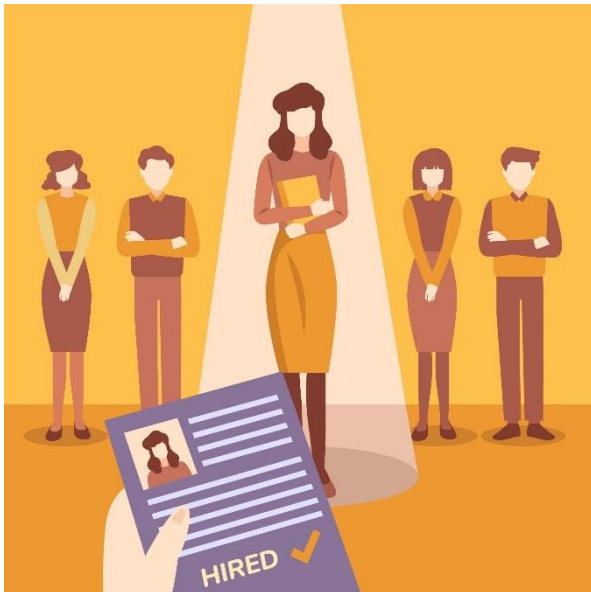
Źródło: Eurostat (Self-employment by sex, age and educational attainment level)

Dyskryminacja na rynku pracy ze względu na płeć

Zjawiskiem często pojawiającym się w przestrzeni debaty publicznej jest walka z dyskryminacją kobiet na rynku pracy. Nierówne traktowanie danej osoby ze względu na płeć może przyjmować różne formy. Jedną z form dyskryminacji jest utrudniony dostęp do rynku

pracy oraz problem z podjęciem pracy ze względu na płeć. Równe traktowanie w zatrudnieniu, tj. niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na płeć jest w Polsce gwarantowane prawnie i wynika z Kodeksu Pracy.

Równe traktowanie nie oznacza, że pracodawca jest zobowiązany do zatrudnienia każdego kandydata, ma on prawo wyboru osoby, którą będzie chciał zatrudnić, jednak jedynym kryterium, jakim powinien się kierować jest „zobiektywizowana ocena dotycząca zdolności do wykonywania danej pracy”¹.



Źródło: Freepik.pl

Powinien się więc kierować wyłącznie zdolnością danej osoby do realizacji zadań związanych ze stanowiskiem, jakiego dotyczy rekrutacja. Rozwój gospodarczy, mający w Polsce miejsce w ostatnich latach generuje wzrost zapotrzebowania na pracowników. W efekcie, w ostatnich latach obserwowano rosnące zatrudnienie zarówno mężczyzn jak i kobiet, można więc założyć, że mieszkańcy Polski bez względu na płeć cieszą się równym dostępem do ofert pracy oraz możliwością zatrudnienia.

Należy jednak mieć na uwadze, że nawet w sytuacji istnienia ww. regulacji prawnych oraz dużego zapotrzebowania na pracowników, mogą pojawiać się pewne przeszkody utrudniające podjęcie zatrudnienia, ze względu na płeć takie jak:

- a) skłonność osoby rekrutującej do zatrudniania pracowników o pewnych cechach wynikająca z preferencji klientów,
- b) heurystyka reprezentatywności – sugerowanie się przez osobę rekrutującą podobieństwem do przypadku charakterystycznego, zgodnego z własnym doświadczeniem,
- c) dyskryminacja statystyczna – osoba rekrutująca ocenia kandydata, sugerując się bardziej przeciętnymi charakterystykami grupy, do której kandydat należy niż na podstawie cech indywidualnych.²

¹ [Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn. Pomiar, trendy, wyjaśnienia - IBS - Instytut Badań Strukturalnych, 2015](#)

² Jw.

W przypadku każdej formy dyskryminacji powinny zostać podjęte odpowiednie działania mające na celu jej przeciwdziałania, dostosowane do rodzaju i motywacji nierównego traktowania.

Odmienne traktowanie kobiet na rynku pracy może wynikać także z oczekiwań względem tej grupy dotyczących większego zaangażowania w realizację obowiązków rodzinnych, domowych, związanych z opieką nad osobą zależną itp. kosztem własnej aktywności zawodowej. Jednak decyzja o zaangażowaniu się w realizację zadań dotyczących opieki nad osobami zależnymi oraz prowadzeniem domu nie powinna oznaczać konieczności rezygnacji z pozostawania aktywną zawodowo. Konieczne jest podejmowanie działań na rzecz ułatwienia godzenia aktywności zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, przede wszystkim takie jak zwiększenie dostępności do żłobków, przedszkoli, ogólnodostępna możliwość korzystania z usług opiekuńczych lub specjalistycznych usług opiekuńczych w domu dla osób starszych lub niepełnosprawnych, zwiększenie dostępności ośrodków zapewniających wsparcie opiekunom osób starszych lub niepełnosprawnych zapewniających im profesjonalną opiekę. Biorąc pod uwagę zmiany demograficzne, można zakładać, że oczekiwania względem wsparcia w obszarze opieki nad osobami starszymi będą narastać.

Kolejnym działaniem, jakie mogłoby zwiększyć zatrudnienie kobiet jest upowszechnienie pracy zdalnej, hybrydowej lub elastycznych form zatrudnienia. Możliwość wykonywania obowiązków zawodowych online lub za pomocą innych technologii oraz zapewnienie pracownikowi wpływu na ustalenie swojego harmonogramu pracy byłoby szansą na samodzielne organizację zadań oraz optymalnego dopasowania obowiązków zawodowych i rodzinnych. Rozwiązania te mogłyby także przyczynić się do zachęcenia kobiet, które uzyskały prawa emerytalne do kontynuowania aktywności zawodowej oraz tych decydujących się na kontynuowanie nauki na poziomie akademickim.

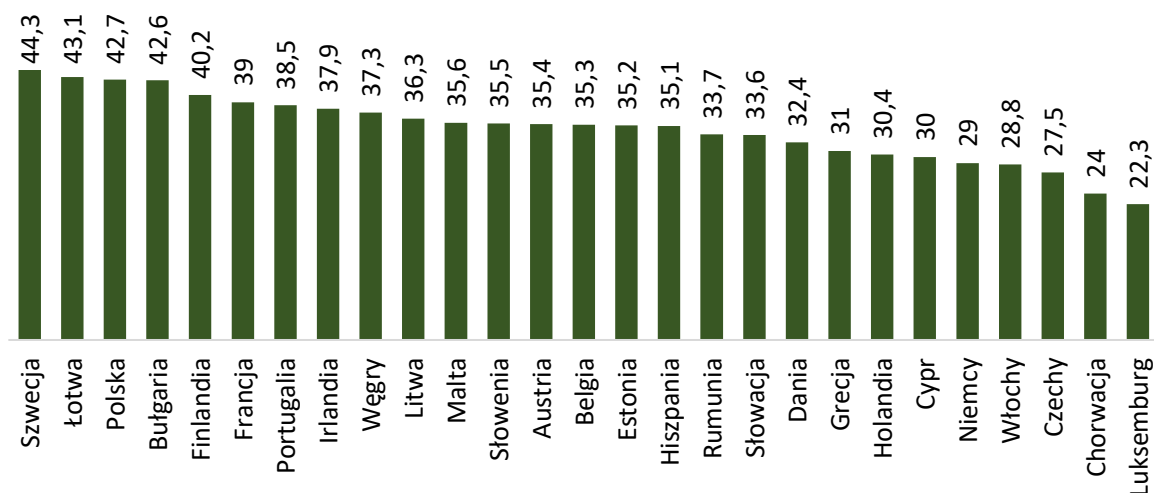
Kobiety na stanowiskach kierowniczych

Oprócz nierównych możliwości podjęcia zatrudnienia wskaźnikiem dyskryminacji ze względu na płeć może być także dostęp do stanowisk kierowniczych i menadżerskich. Ekspertki mówią w tym kontekście o istnieniu tzw. szklanego sufitu. Jest to sytuacja, w której z przyczyn nieformalnych awans kobiet jest utrudniony a osiągnięcie najwyższych stanowisk jest niemal nieosiągalne.

W 2023 roku udział kobiet w grupie 20 – 64 zajmujących stanowiska kierownicze wyniósł w Polsce 42,7% i było o 7,5 p. proc. wyższy niż w Unii Europejskiej. Była to jedna z najwyższych wartości w UE – wyższe wskaźniki odnotowano jedynie w Szwecji i na Łotwie. Na przestrzeni ostatnich lat obserwowany jest niewielki, ale konsekwentny wzrost udziału kobiet

zajmujących stanowiska kierownicze w Polsce. Stale także utrzymywała się znacząca przewaga w tym zakresie względem wartości unijnej.

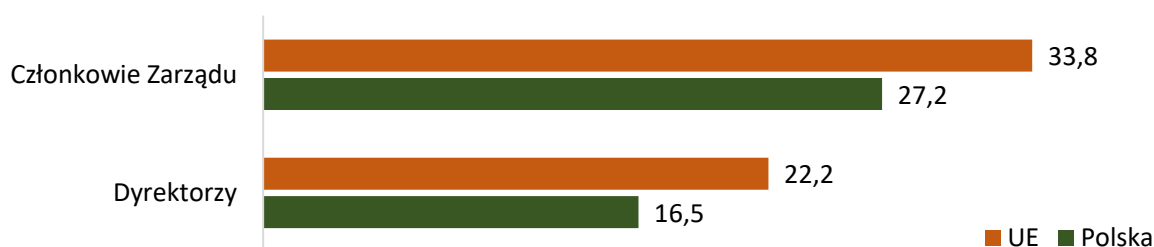
Wykres 12. Udział kobiet wśród osób zajmujących stanowiska kierownicze w krajach UE



Źródło: Eurostat (Employed women being in managerial positions by age)

Zupełnie inaczej przedstawiają się dane ograniczające się wyłącznie do wyższych stanowiskach kierowniczych: dyrektorów oraz członków zarządu. W tym przypadku sytuacja wygląda mniej korzystnie dla Polski i w przypadku obu kategorii wartości krajowe były wyraźnie mniejsze niż unijne.

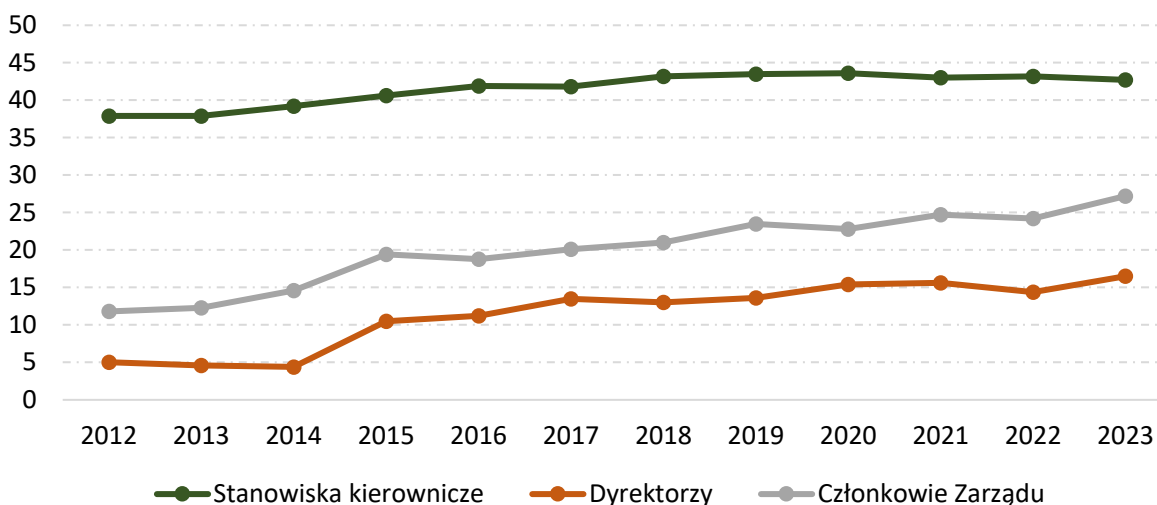
Wykres 13. Udział kobiet w wyższych stanowiskach kierowniczych w Polsce i w UE w 2023 roku [%]



Źródło: Eurostat (Employed women being in managerial positions by age)

Należy podkreślić, że wszystkie ww. wartości dotyczące zajmowania przez kobiety stanowisk kierowniczych i menadżerskich w ostatnich latach stale rosły. W odniesieniu do 2012 roku udział kobiet na stanowiskach kierowniczych wzrósł o 4,8 p. proc., pełniących funkcję dyrektora o 11,5 p. proc. a będących członkami zarządu o 15,4 p. proc.

Wykres 14. Udział kobiet zajmujących stanowiska kierownicze w latach 2012-2023 w Polsce [%]

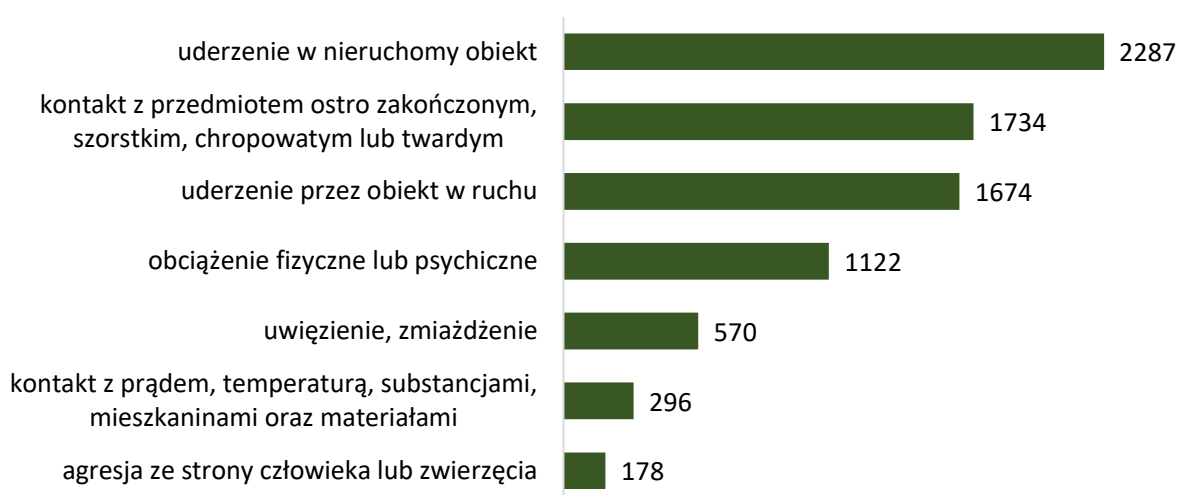


Źródło: Eurostat (Employed women being in managerial positions by age)

Wypadki przy pracy

Czynnikiem różnicującym sytuację osób na rynku pracy jest także bezpieczeństwo pracy. Liczba wydarzeń powodujących urazy na przestrzeni ostatnich 10 lat spadała do 2020 roku, po czym utrzymywała się na względnie stałym poziomie.

Wykres 15. Wydarzenia powodujące urazy w 2023 roku w województwie wielkopolskim



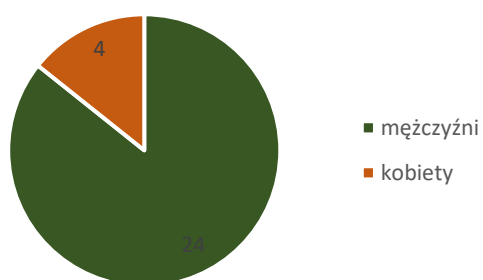
Źródło: GUS, BDL (Wydarzenia powodujące urazy wg PKD 2007)

Najczęściej występującymi urazami w Wielkopolsce były uderzenie w nieruchomy obiekt, kontakt z przedmiotem ostro zakończonym, szorstkim, chropowatym lub twardym, uderzenie przez obiekt w ruchu oraz obciążenie fizyczne lub psychiczne.

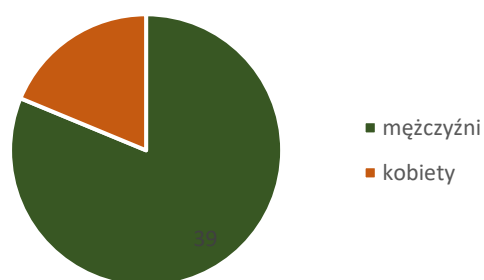
Większość wypadków przy pracy w 2023 roku miała miejsce w sekcjach: przetwórstwo przemysłowe, handel, transport, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, budownictwo i edukacja. Niemal połowa wszystkich wypadków wydarzyła się w przemyśle³.

W ponad 62% przypadków wypadkom ulegali mężczyźni. Stanowili oni większość zarówno w przypadku wypadków ciężkich, jak i śmiertelnych, jakie miały miejsce w województwie wielkopolskim w 2023 r.

Wykres 16. Wypadki śmiertelne



Wykres 17. Wypadki ciężkie



Źródło: GUS, BDL, Poszkodowani w wypadkach przy pracy wg skutków wypadków, płci i sekcji PKD 2007

Źródło: GUS, BDL, Poszkodowani w wypadkach przy pracy wg skutków wypadków, płci i sekcji PKD 2007

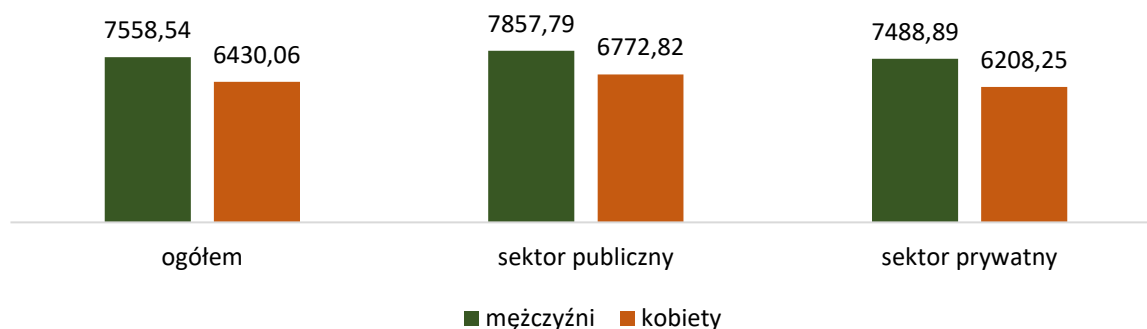
Kobiety zarabiają mniej od mężczyzn

Najczęściej poruszonym aspektem nierówności kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest luka płacowa, czyli różnica między średnimi godzinowym zarobkami brutto mężczyzn i kobiet.

Wg stanu na październik 2022 roku przeciętne wynagrodzenie brutto zatrudnionych kobiet w Polsce wyniosło 6 430,06 zł, co oznacza, że było mniejsze o 1 128,48 zł od wynagrodzenia mężczyzn. Nierównowaga płacowa była widoczna zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym, jednak w sektorze prywatnym była ono nieco większa.

³ Sekcje PKD 2007: B, C, D, E

Wykres 18. Przeciętne wynagrodzenie brutto w 2022 roku w Polsce, z uwzględnieniem płci i sektora [zł]



Źródło: GUS (Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 2022 r.)

Czynnikiem który ma wpływ na skalę różnic w wysokości wynagrodzeń ma także wielkość miejsca pracy – im większy podmiot, tym większa nierównowaga płac kobiet i mężczyzn.

Wykres 19. Przeciętne wynagrodzenie brutto w 2022 roku w zł, z uwzględnieniem wielkości miejsca pracy



Źródło: GUS (Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 2022 r.)

Największe przeciętne wynagrodzenie w 2022 roku wystąpiło w takich branżach jak: informacja i komunikacja, górnictwo i wydobywanie, działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. W przypadku niemal wszystkich sekcji mężczyźni otrzymywali wyższe wynagrodzenie niż kobiety. Największe różnice między wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn wystąpiły w branżach: górnictwo i wydobywanie, pozostała działalność usługowa, handel, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz ochrona zdrowia i pomoc społeczna. Jedynie w dwóch sekcjach kobiety zarabiałły więcej niż mężczyźni. Były to branże, w których kobiety stanowiły mniejszość

pracowników, możemy więc zakładać, że zajmowały one specjalistyczne, wysokopłatne stanowiska.

Wykres 20. Przeciętne wynagrodzenie brutto w Polsce, z uwzględnieniem płci i sekcji PKD w 2022 r. [zł]

Sekcja PKD	Mężczyźni	Kobiety
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	8 080,78	7 299,76
Górnictwo i wydobywanie	10 933,83	8 866,81
Przetwórstwo przemysłowe	6 899,97	5 648,24
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	9 163,78	9 041,19
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	5 906,21	6 021,25
Budownictwo	6 505,57	6 987,54
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	7 230,84	5 480,68
Transport i gospodarka magazynowa	6 977,8	6 063,74
Zakwaterowanie i gastronomia	5 096,38	4 372,37
Informacja i komunikacja	13 781,91	10 296,71
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	12 714,9	9 169,83
Obsługa rynku nieruchomości	6 604,1	6 128,79
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	10 814,88	8 803,09
Administrowanie i działalność wspierająca	5 352,73	5 322,09
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	8 576,95	7 495,45
Edukacja	6 644,43	5 934,17
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	8 770,05	7 170,79
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	6 146,64	5 686,02
Pozostała działalność usługowa	6 140,52	4 436,04

Źródło: GUS (Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 2022 r.)

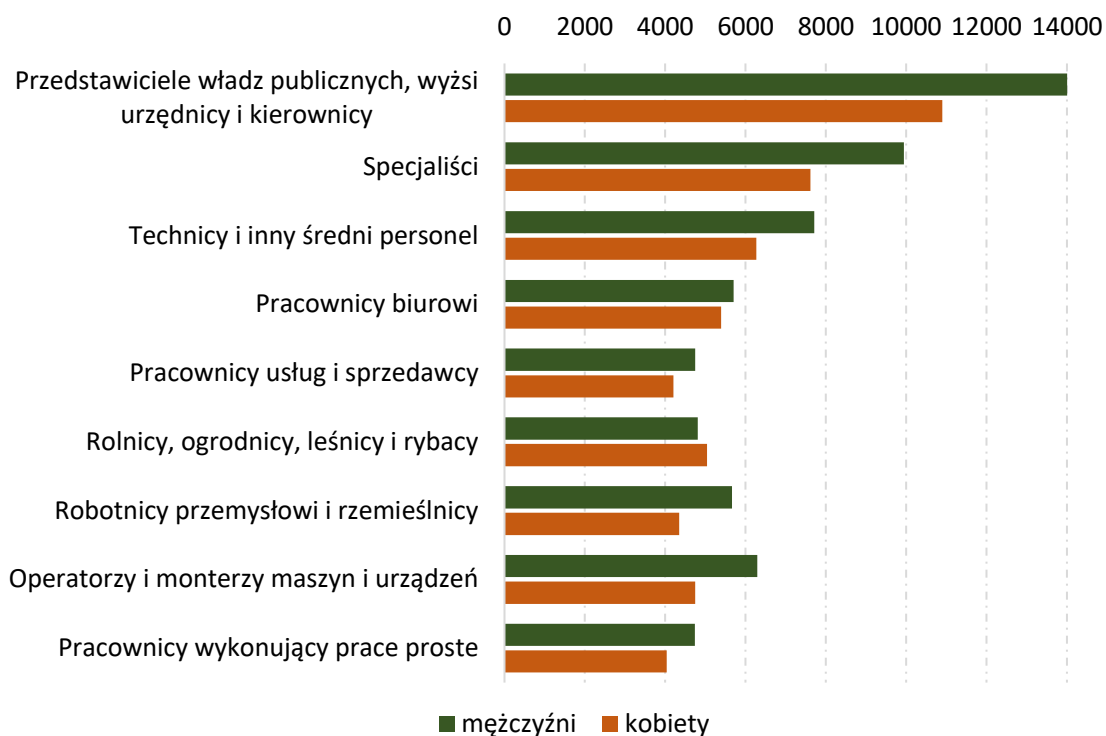
Kobiety częściej podejmowały pracę w sekcjach, w których przeciętne wynagrodzenie było niższe (tj. zakwaterowanie i gastronomia oraz pozostała działalność usługowa) i rzadziej w tych, w których wartości wynagrodzenia były wysokie – zaledwie co trzeci pracownik zatrudniony w sekcji informacja i komunikacja to kobieta.

W przypadku wybranych wysoko opłacanych sekcji takich jak opieka zdrowotna i pomoc społeczna, działalność finansowa i ubezpieczeniowa czy działalność profesjonalna, naukowa i

techniczna pomimo tego, że kobiety stanowiły większość pracowników, różnice w wynagrodzeniach były dla nich niekorzystne oraz wyjątkowo wysokie. W takim przypadku możemy mówić o zjawisku tzw. „szklanych ruchomych schodów”, czyli sytuacji „w której mężczyźni wykonujący zawody stereotypowo postrzegane jako kobiece, awansują szybciej i zarabiają więcej od kobiet pracujących na tych samych stanowiskach, bądź wykonujących tę samą pracę”.

Na wysokość różnic między wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn wpływ także miało zajmowane stanowisko. W 2022 roku grupą, której przedstawiciele otrzymywali największe przeciętne wynagrodzenie brutto w Polsce byli przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, kierownicy. Pracownicy należący do tej kategorii otrzymywali ok. 12 572,14 zł brutto.

Wykres 21. Przeciętne wynagrodzenie brutto w 2022 roku w Polsce, z uwzględnieniem wielkich grup zawodowych [zł]



Źródło: GUS (Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 2022 r.)

W przypadku niemal każdej grupy zawodowej mężczyźni zarabiali więcej niż kobiety. Największe różnice wystąpiły w przypadku grup, których przedstawiciele otrzymywali największe przeciętne wynagrodzenie brutto (przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy oraz specjaliści) oraz grup najbardziej zmaskulinizowanych (robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń).

W przypadku prawie wszystkich grup zawodowych widoczna była przewaga wysokości wynagrodzeń mężczyzn, jednak poziom zróżnicowania luki płacowej był nieco inny w przypadku poszczególnych grup. W tabeli nr 5 przedstawiono zawody (w obrębie dużych grup zawodowych) o największych różnicach w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.

Tabela 4. Grupy zawodowe, w jakich występowały największe różnice w zakresie przeciętnego wynagrodzenia brutto w Polsce, z uwzględnieniem płci w 2022 roku [zł]

Nazwa grupy	Wysokość wynagrodzenia w zł		Różnica
	Mężczyźni	Kobiety	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy			
Kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie	12 107,3	8 764,1	3 343,2
Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania	14 904,7	11 530,1	3 374,6
Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy	16 189,3	12 589,0	3 600,4
Kierownicy ds. handlu detalicznego i hurtowego	7 145,6	5 714,1	1 431,5
Kierownicy / dyrektorzy w instytucjach usług wyspecjalizowanych	11 968,6	9 975,9	1 992,7
Dyrektorzy generalni i zarządzający	20 436,0	17 129,0	3 307,0
Kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju	13 708,2	11 636,4	2 071,8
Specjaliści			
Matematycy, aktuariusze i statystycy	10 496,6	6 833,4	3 663,2
Lekarze weterynarii	10 493,5	7 769,4	2 724,1
Specjaliści nauk biologicznych i dziedzin pokrewnych	9 200,7	7 118,0	2 082,6
Specjaliści do spraw baz danych i sieci komputerowych	12 392,9	9 670,8	2 722,1
Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	9 456,1	7 402,9	2 053,2
Specjaliści do spraw finansowych	10 600,9	8 422,5	2 178,4
Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations	9 755,6	7 804,3	1 951,3
Architekci, geodeci i projektanci	8 379,3	6 766,6	1 612,6
Analitycy systemów komputerowych i programiści	13 556,2	11 202,1	2 354,0
Inżynierowie elektrotechnologii	10 082,5	8 430,7	1 651,7
Bibliotekoznawcy, archiwiści i muzealnicy	7 531,4	6 379,6	1 151,8
Technicy i inny średni personel			
Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii	3 370,1	6 501,4	3 131,3
Technicy nauk biologicznych, rolniczych i technologii żywności	9 324,7	6 002,3	3 322,4

Nazwa grupy	Wysokość wynagrodzenia w zł		Różnica
	Mężczyźni	Kobiety	
Średni personel do spraw zdrowia	8 038,4	5 828,8	2 209,5
Technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	7 440,1	5 637,4	1 802,7
Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym i budownictwie	8 677,4	6 648,2	2 029,2
Pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani	7 993,6	6 403,7	1 589,9
Średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej	5 940,8	4 818,5	1 122,3
Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych	6 647,7	5 430,7	1 217,0
Pracownicy transportu morskiego, żeglugi śródlądowej i lotnictwa ⁴	15 897,1	13 178,1	2 719,0
Średni personel do spraw finansowych	7 956,7	6 654,8	1 302,0
Technicy weterynarii	5 441,7	4 586,0	855,6
Pracownicy biurowi			
Pracownicy obrotu pieniężnego	6 934,4	5 358,8	1 575,6
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	7 041,0	5 814,1	1 226,9
Pracownicy obsługi biurowej	6 334,7	5 349,7	985,0
Pracownicy do spraw informowania klientów	6 056,1	5 158,4	897,8
Pracownicy usług i sprzedawcy			
Pracownicy sprzedaży w sklepach	4 986,9	3 972,1	1 014,8
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy			
Hodowcy zwierząt	6 821,6	5 785,2	1 036,4
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy			
Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych	6 258,5	4 632,2	1 626,3
Rzemieślnicy	5 776,9	4 299,2	1 477,7
Robotnicy poligraficzni	6 005,3	4 494,3	1 511,1
Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	5 716,1	4 282,	1 433,5
Monterzy-elektronicy i monterzy instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych	5 964,8	4 507,0	1 457,9

⁴ Z wyłączeniem sił zbrojnych

Nazwa grupy	Wysokość wynagrodzenia w zł		Różnica
	Mężczyźni	Kobiety	
Mechanicy maszyn i urządzeń	6 416,1	5 003,3	1 412,8
Pozostali robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy i pokrewni	5 364,6	4 089,0	1 275,6
Kowale, ślusarze i pokrewni	5 800,7	4 713,1	1 087,5
Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	4 821,4	3 947,9	873,0
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń			
Marynarze i pokrewni	9 268,5	4 980,0	4 288,5
Operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni	9 660,7	7 001,9	2 658,8
Operatorzy masz. i urządzeń do produkcji, przetwórstwa i obróbki wykończeniowej metalu	6 238,8	4 720,5	1 518,3
Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych i fotograficznych	6 713,6	5 256,5	1 457,1
Monterzy	5 704,4	4 602,6	1 101,9
Operatorzy masz. do produkcji wyrobów gumowych, z tworzyw sztucznych i papierniczych	5 599,0	4 631,8	967,2
Maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu i pokrewni	7 837,6	6 558,4	1 279,2
Operatorzy masz. do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych	4 576,5	3 874,7	701,8
Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru	5 269,8	4 471,9	797,9
Pracownicy wykonujący prace proste			
Myjący pojazdy, szyby, pralki i inni sprzątacze	4 633,0	3 873,1	759,9

Źródło: GUS (Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 2022 r.)

W przypadku większości grup zawodowych wskazanych w tabeli nr 5 w ramach grupy Specjaliści widoczna jest większa dysproporcja wynagrodzeń na niekorzyść kobiet, natomiast znalazły się także zawody, w których to kobiety otrzymywały większe wynagrodzenie od mężczyzn. Byli to: lekarze dentyści, diagności laboratoryjni, nauczyciele szkół ponadpodstawowych, nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści ds. spraw wychowania małego dziecka.

W przypadku pozostałych wielkich grup zawodowych, w przypadku prawie wszystkich zawodów występowała przewaga wynagrodzenia mężczyzn. Jedynie pojedyncze zawody cechowała odwrotna tendencja i byli to:

- a) w przypadku techników – praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii,
- b) w przypadku pracowników biurowych – sekretarki,
- c) w przypadku pracowników usług i sprzedawców – stewardzi, konduktorzy i przewodnicy, fryzjerzy i kosmetyczki oraz pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia
- d) w przypadku rolników, ogrodników, leśników i rybaków – rolnicy produkcji roślinnej oraz roślinnej i zwierzęcej
- e) w przypadku robotników przemysłowych i rzemieślników – robotnicy budowlani robót wykończeniowych
- f) w przypadku operatorów i monterów maszyn i urządzeń – kierowcy ciężarówek i autobusów
- g) w przypadku pracowników wykonujących prace proste – pomoce i sprzątaczk domowe, biurowe i hotelowe oraz robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie.

Ostatnim czynnikiem, o jakim warto wspomnieć w kontekście zróżnicowania wynagrodzeń z uwzględnieniem płci, jest obszar terytorialny. Porównując sytuację różnych województw można zaobserwować, że w 2022 roku najwyższe przeciętne wynagrodzenie brutto uzyskiwali pracujący w regionie mazowieckim, a dalej dolnośląskim, pomorskim, małopolskim oraz śląskim. Częściowo pokrywało się to z regionami, w których wystąpiło największe zróżnicowanie w zakresie nierównowagi płacowej. Najmniejsza luka płacowa wystąpiła w województwach: lubelskim, podlaskim, podkarpackim, warmińsko – mazurskim oraz kujawsko – pomorskim.

Tabela 5. Przeciętne wynagrodzenie brutto w 2022 roku, z uwzględnieniem województw [zł]

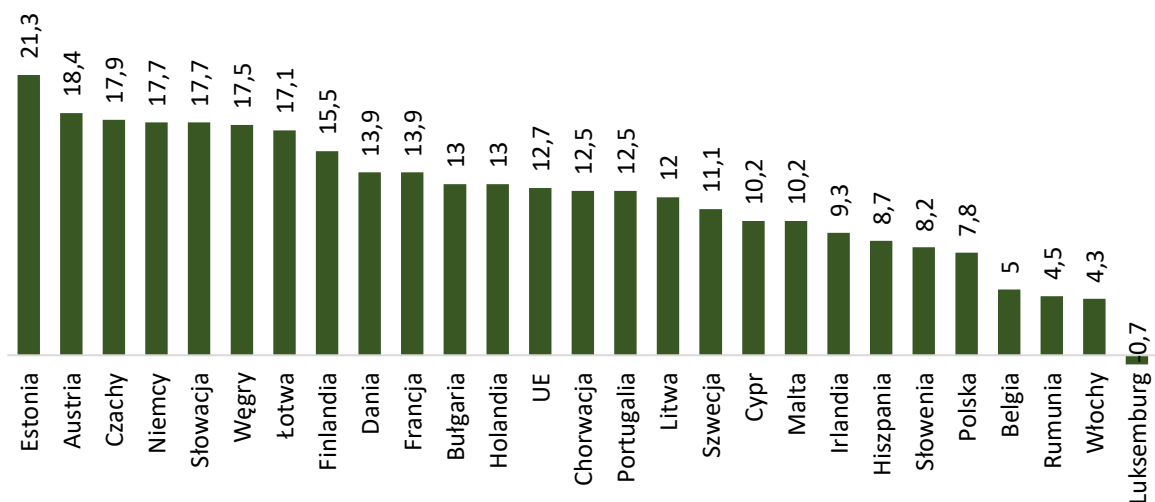
Województwo	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Różnica
Mazowieckie	8421,8	9148,8	7685,3	1463,5
Dolnośląskie	7293,0	8099,3	6485,1	1614,2
Pomorskie	7102,6	7808,5	6390,6	1417,9
Małopolskie	7088,4	7651,6	6527	1124,6
Śląskie	6971,7	7694,5	6149,3	1545,2
Opolskie	6595,3	7063,7	6117,3	946,4
Wielkopolskie	6525,1	7053,2	5948,5	1104,7
Lubuskie	6496,0	6909,4	6012,3	897,1

Województwo	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Różnica
Zachodniopomorskie	6427,8	6900,7	6048,8	851,9
Podlaskie	6325,1	6513,2	6145,3	367,9
Łódzkie	6299,4	6744,2	5865,0	879,2
Lubelskie	6001,2	6178,2	5830,6	347,6
Kujawsko-Pomorskie	5993,0	6213,1	5762,6	450,5
Warmińsko-Mazurskie	5860,8	6071,2	5656,7	414,5
Świętokrzyskie	5826,5	6070,5	5594,9	475,6
Podkarpackie	5745,0	5933,5	5544,6	388,9

Źródło: GUS (Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 2022 r.)

Wg danych Eurostat dotyczących luki płacowej w formie nieskorygowanej, Polska jest jednym z krajów o najmniejszej luce płacowej⁵ w Europie. W 2022 roku jej wartość wyniosła zaledwie 7,8%, mniejsze wyniki zaobserwowano wyłącznie w Belgii, Rumunii, we Włoszech i w Luksemburgu. Jedynie w tym ostatnim kraju nie zaobserwowano wartości dodatniej.

Wykres 22. Luka płacowa w formie nieskorygowanej w 2022 roku w krajach UE [w %]



Źródło: Eurostat (Gender pay gap in unadjusted form)

Informacje na wykresie nr 21 bazują na danych w formie nieskorygowanej, co sprawia, że nie oddają one w pełni obrazu dyskryminacji płacowej. Luka płacowa w formie nieskorygowanej wskazuje jedynie na procentową różnicę między średnim wynagrodzeniem wszystkich

⁵ Luka płacowa ze względu na płeć to różnica pomiędzy średnimi stawkami godzinowymi brutto, które otrzymują kobiety i mężczyźni. Oblicza się ją na podstawie wynagrodzeń wypłacanych bezpośrednio pracownikom przed odliczeniem podatku dochodowego i składek na ubezpieczenie społeczne. Pod uwagę brane są tylko firmy zatrudniające przynajmniej 10 osób (<https://www.europarl.europa.eu>)

aktywnych zawodowo kobiet i mężczyzn i w przeciwieństwie do luki skorygowanej, nie uwzględnia ona czynników mogących wpływać na różnice w wynagrodzeniu.

W przypadku wersji skorygowanej brane są pod uwagę m.in. takie czynniki jak: wiek, poziom wykształcenia, stanowisko, staż pracy itp. W efekcie wartość skorygowanej luki płacowej pozwalała oszacować różnice między wysokością zarobków mężczyzn i kobiet, którzy pracują na porównywalnych stanowiskach. Na tle innych krajów europejskiej skorygowana luka płacowa w Polsce jest niższa, jednak nie aż tak bardzo jak w przypadku wartości nieskorygowanej. W 2022 roku wyniosła ona dla Polski 10,4 (UE 11,1). Biorąc pod uwagę złożoność obliczeń wartości skorygowanej nie jest ona publikowana w sposób cykliczny. Wartość nieskorygowana, pomimo że nie dostarcza szczegółowych informacji nt. dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, to dostarcza informacji odnośnie tego, czy dochodzi do nierównego traktowania kobiet i mężczyzn ze względu na strukturę organizacji, tj. możliwości awansu, formy zatrudnienia, sposób premiowania itp.

Analizując przyczyny nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn eksperci najczęściej wskazują na: częstsze podejmowanie przez kobiety pracy w zawodach i branżach gorzej opłacanych, brak przejrzystości wynagrodzeń oraz większe zaangażowanie kobiet w obowiązki domowe i opiekuńcze. To ostatnie przekłada się na niemożność poświęcenia się w większym stopniu aktywności zawodowej, co w efekcie przekłada się na krótszy staż zawodowy kobiet i niższy zasób kompetencji. *„Badania wskazują, że najczęstszą przyczyną dysproporcji na wysokich stanowiskach jest urlop macierzyński. Według badań laureatki nobla, Claudi Goldin z uniwersytetu Harvarda, 24% kobiet rezygnuje z pracy w ciągu pierwszego roku po ciąży, a po 10 latach kolejne 15% pozostaje nieaktywna zawodowo. Co więcej, wynagrodzenia kobiet spadają o 4% przy każdym urodzonym dziecku, a pensje świeżo upieczonych ojców rosną o 6%”*.⁶

Powyżej opisano czynniki społeczno – ekonomiczne, które mogą mieć wpływ na odmienną sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy, jednak na rozwój kariery zawodowej wpływ ma także, a być może przede wszystkim świadomość i postawa samych kobiet. Autorzy raportu pn. „Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn” wskazują, że jedną z przyczyn gorszych warunków zatrudnienia kobiet są niższe umiejętności negocjacyjne. Ponadto zdaniem ekspertów kobiety rzadziej przejawiają skłonność do podejmowania działań ryzykownych, cechuje je mniejsza postawa konkurencyjna oraz częstsza tendencja do zniechęcania się po porażce.⁷

⁶ Luka nieskorygowana. Wszystko co powinieneś o niej wiedzieć, Sergiusz Świerczek, 2024

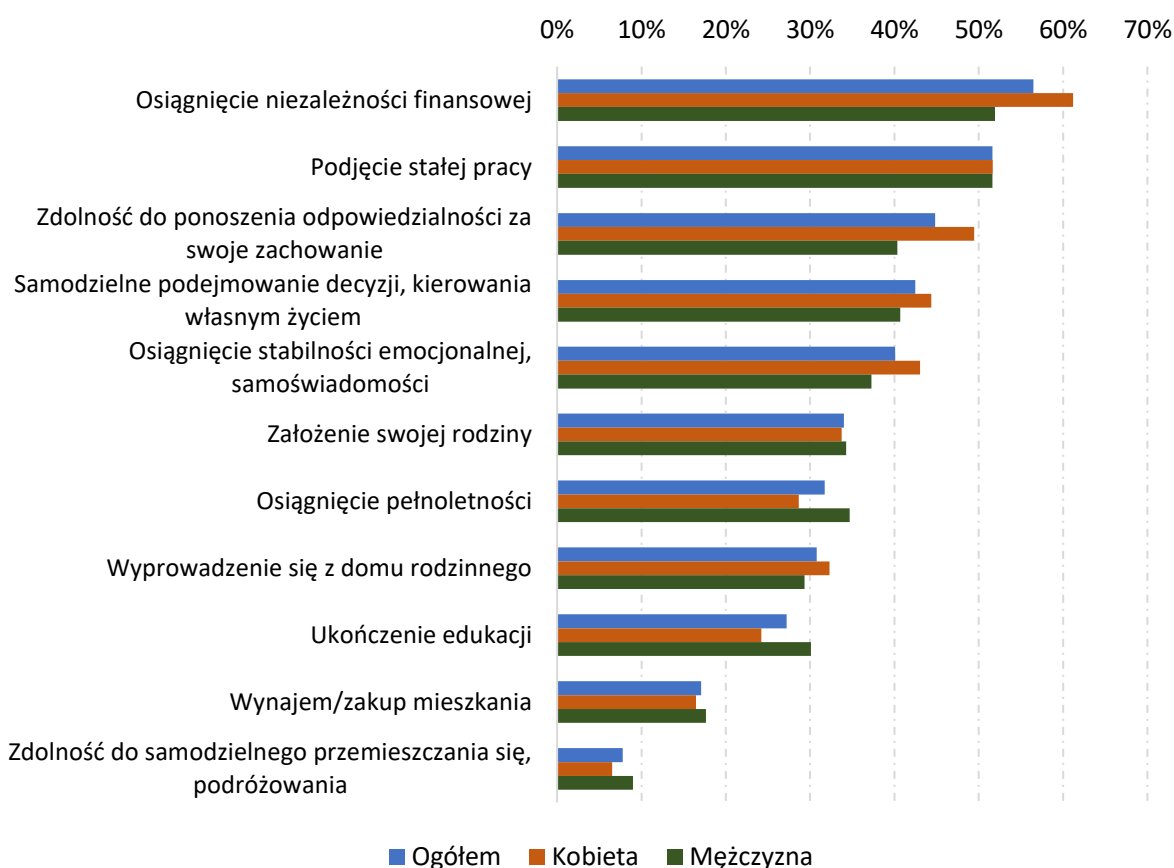
⁷ [Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn. Pomiar, trendy, wyjaśnienia - IBS - Instytut Badań Strukturalnych](#), 2015

Pozyskanie informacji na temat postaw kobiet i mężczyzn względem zatrudnienia jest konieczne do zrozumienia sytuacji tych dwóch grup. W 2024 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu zrealizował badanie pn. „Młodzi na wielkopolskim rynku pracy”⁸, którego celem była charakterystyka sytuacji osób młodych w Wielkopolsce, opis osób młodych jako grupy zawodowej oraz ocena potencjału regionu jako miejsca podejmowania nauki i pracy dla osób młodych. Bogaty materiał empiryczny pozwolił na pozyskanie informacji o osobach młodych, ale także na porównanie opinii z uwzględnieniem zróżnicowania tej grupy, w tym ze względu na płeć. Badaniem objęto 1 838 osób, w tym 904 kobiety oraz 934 mężczyzn w wieku 18-29.

Postawy osób młodych względem aktywności zawodowej

Jednym z celów projektu było pozyskanie informacji nt. tego, jak młodzi Wielkopolanie postrzegają swoją aktualną sytuację społeczno – zawodową oraz co jest dla nich ważne w momencie życia, w którym się aktualnie znajdują.

Wykres 23. Czynniki decydujące o osiągnięciu dorosłości w opinii osób w wieku 19-34



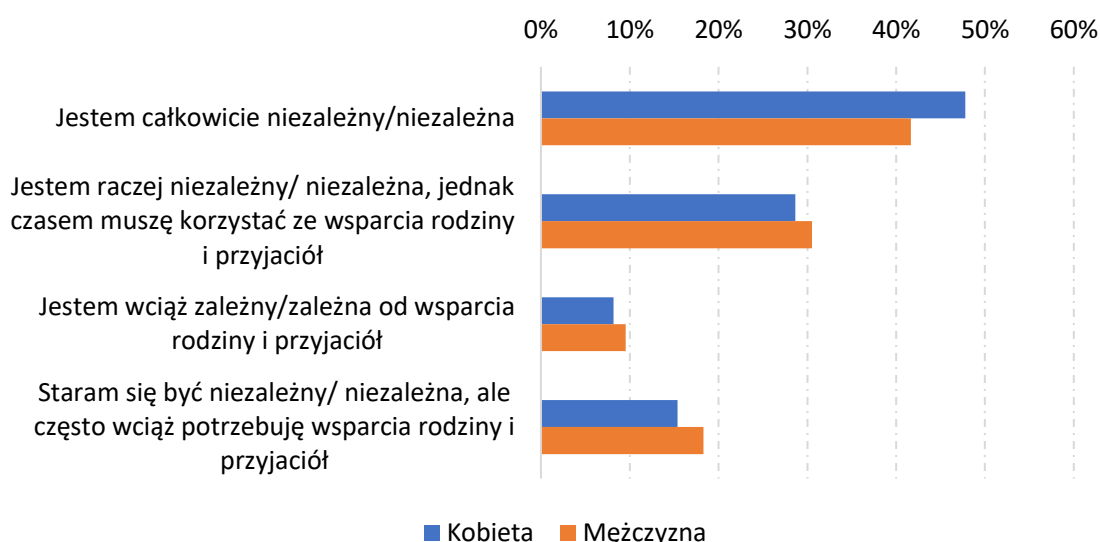
Źródło: Młodzi na wielkopolskim rynku pracy, WUP, 2024

⁸ Młodzi na wielkopolskim Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, 2024

Niezależnie od płci, zdaniem respondentów tym co decyduje o osiągnięciu dorosłości jest osiągnięcie niezależności finansowej oraz podjęcie stałej pracy. Biorąc, jednak pod uwagę wszystkie informacje przedstawione na wykresie nr 22 można zauważyć pewne różnice między postrzeganiem dorosłości przez kobiety i mężczyzn. Dla mężczyzn częściej następowała ona w wyniku pewnych niezależnych od człowieka wydarzeń tj. osiągnięcia pełnoletności czy ukończenia edukacji. Kobiety z kolei były bardziej skłonne do utożsamiania jej z określonymi postawami czy cechami takimi jak odpowiedzialność, samodzielność czy stabilność emocjonalna.

Warto podkreślić, że kobiety częściej deklarowały spełnienie kluczowego czynnika decydującego o osiągnięciu dorosłości tj. bycia finansowo niezależnym.

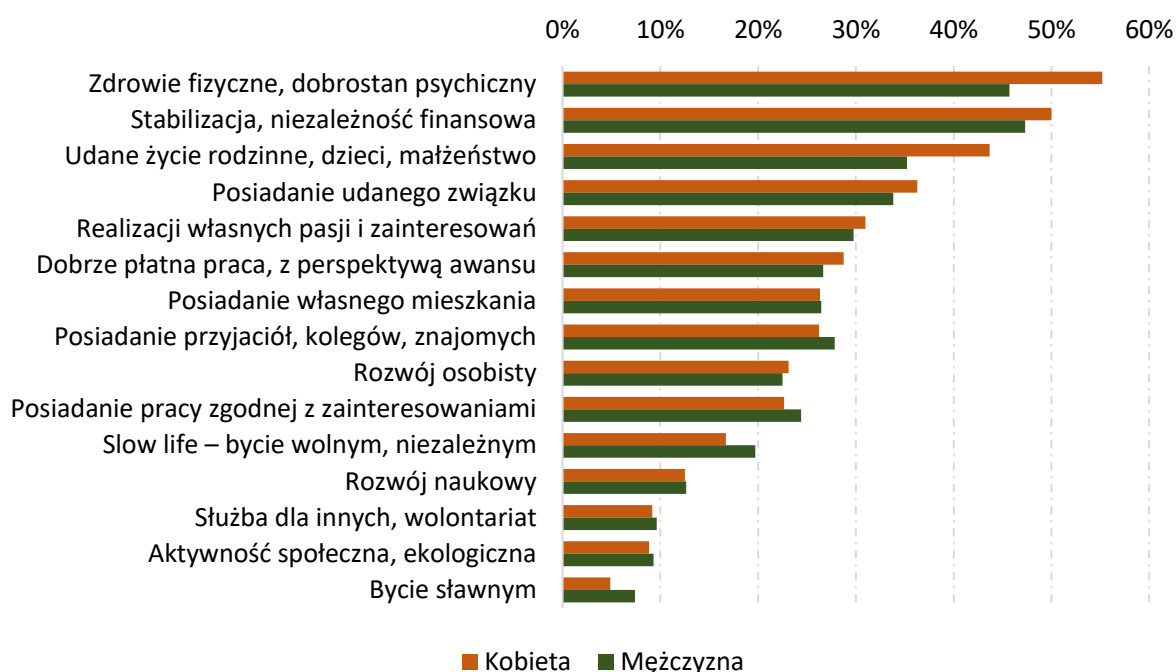
Wykres 24. Ocena własnego poziomu niezależności ekonomicznej, z uwzględnieniem płci [%]



Źródło: Młodzi na wielkopolskim rynku pracy, WUP, 2024

Postawy względem pracy były wśród osób młodych bardzo zbliżone niezależnie od płci. Zarówno dla młodych kobiet, jak i mężczyzn praca była przede wszystkim środkiem do zapewnienia poczucia bezpieczeństwa i stabilności finansowej oraz osiągnięcia niezależności. Praca i kariera jako element życia były istotne jednak nie najważniejsze, stanowiły raczej środek do realizacji życiowych priorytetów.

Wykres 25. Najważniejsze obszary życia wg osób w wieku 19-34, z uwzględnieniem płci [%]



Źródło: *Młodzi na wielkopolskim rynku pracy, WUP, 2024*

Dla respondentów najważniejszymi aspektami życia były: stabilność, niezależność, zdrowie i dobrostan psychiczny, posiadanie udanego związku, małżeństwo oraz życie rodzinne. Posiadanie dobrze płatnej pracy, z perspektywą awansu znalazło się dopiero na 6 miejscu, natomiast posiadanie pracy zgodnej z zainteresowaniami na 11 miejscu. Spośród przedstawionych obszarów, najrzadziej dla respondentów życiowym priorytetem były służba dla innych, aktywność społeczna, ekologiczna oraz bycie sławnym. W każdym z tych najrzadziej wybieranych aspektów większość stanowili mężczyźni.

Zarówno młode kobiety, jak i mężczyźni przedkładali więc zdrowie, niezależność (co się pośrednio może wiązać z podejmowaniem pracy i otrzymywaniem wynagrodzenia), życie osobiste oraz realizacja własnych zainteresowań nad pracą i karierą. Taka postawa może wynikać, z pewnych zmian mentalnych i pokoleniowych, ale także ze stabilnej na przestrzeni ostatnich lat sytuacji na wielkopolskim rynku pracy oraz niskiego bezrobocia, co pozwala osobom wchodzącym na rynek pracy zakładać, że podjęcie satysfakcjonującego zatrudnienia jest dla nich czymś osiągalnym i naturalnym.

Rysunek 2. Emocje jakie towarzyszą, myślom o przyszłości młodych kobiet i mężczyzn



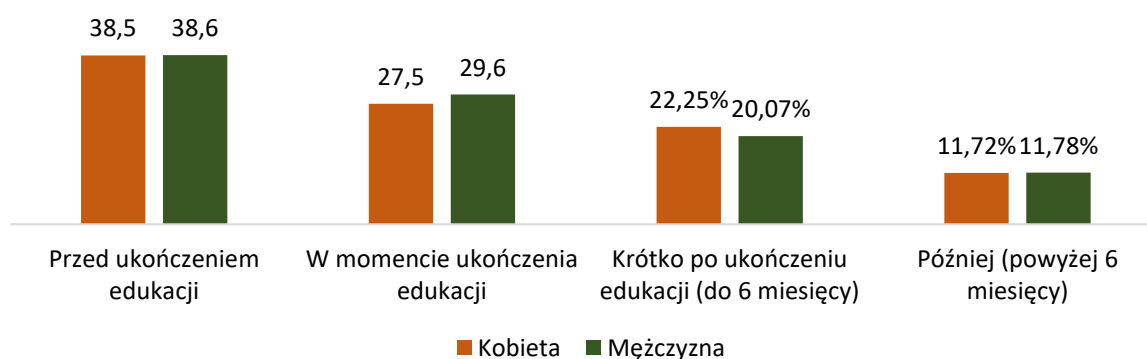
Źródło: Młodzi na wielkopolskim rynku pracy, WUP, 2024

Źródło grafiki: Freepik.pl

Wybierając miejsce pracy, kluczowymi kryteriami zarówno dla młodych kobiet jak i mężczyzn były wysokość wynagrodzenia, osiągnięcie stabilizacji oraz bliskość miejsca pracy od miejsca zamieszkania. Dla kobiet ważne były także dobra atmosfera między pracownikami oraz elastyczne godziny pracy, dla mężczyzn praca zgodna z zainteresowaniami oraz możliwość rozwoju zawodowego.

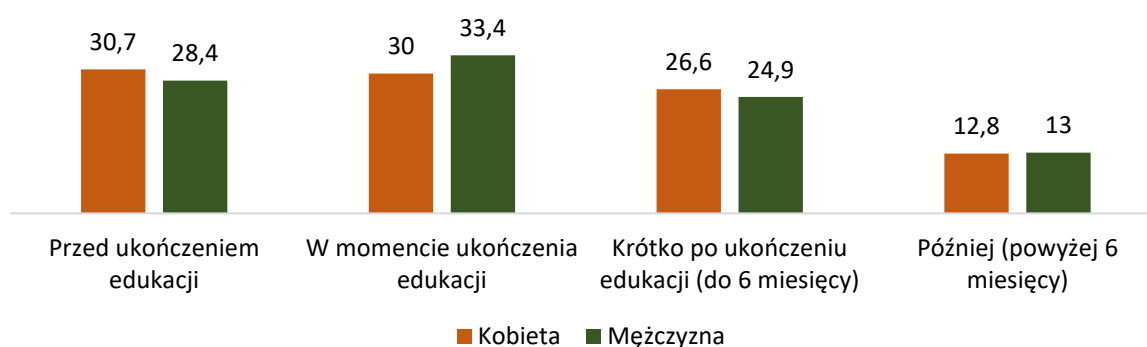
Młodzi Wielkopolanie nie odczuwali presji szybkiego znalezienia zatrudnienia. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni najczęściej podejmowali poszukiwanie pracy jeszcze przed zakończeniem edukacji lub w momencie jej ukończenia, jednak nie przekładało się to na realne podjęcie zatrudnienia. Kobiety najczęściej podejmowały pracę w okresie do 6 miesięcy od ukończenia edukacji, mężczyźni rozpoczynali swoją karierę jeszcze później, bo w okresie dłuższym niż 6 miesięcy po ukończeniu edukacji.

Wykres 26. Czas rozpoczęcie poszukiwania pracy, z uwzględnieniem płci [%]



Źródło: Młodzi na wielkopolskim rynku pracy, WUP, 2024

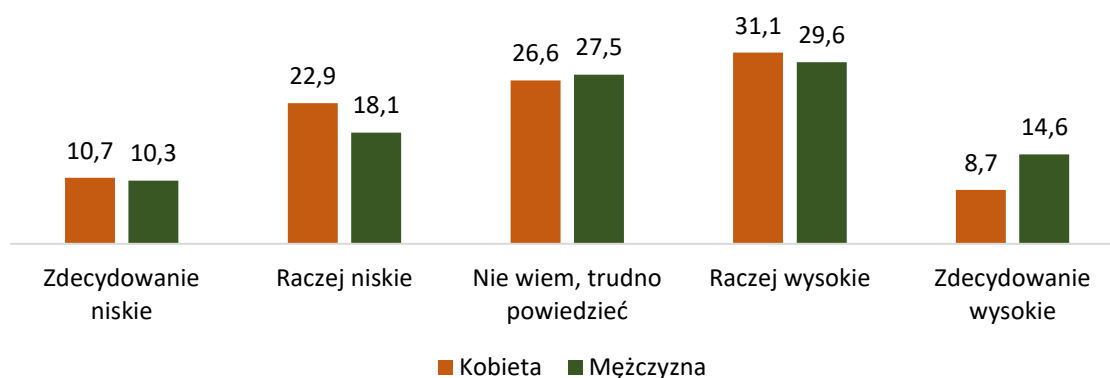
Wykres 27. Czas rozpoczęcie pracy, z uwzględnieniem płci [%]



Źródło: Młodzi na wielkopolskim rynku pracy, WUP, 2024

Wchodząc na rynek pracy osoby młode (zarówno kobiety jak i mężczyzn) najbardziej obawiały się niskich wynagrodzeń za wykonywaną pracę, presji i stresu oraz trudności w pogodzeniu życia osobistego z zawodowym.

Wykres 28. Ocena szans znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie z satysfakcjonującym wynagrodzeniem w aktualnym miejscu zamieszkania w podziale na płeć [%]



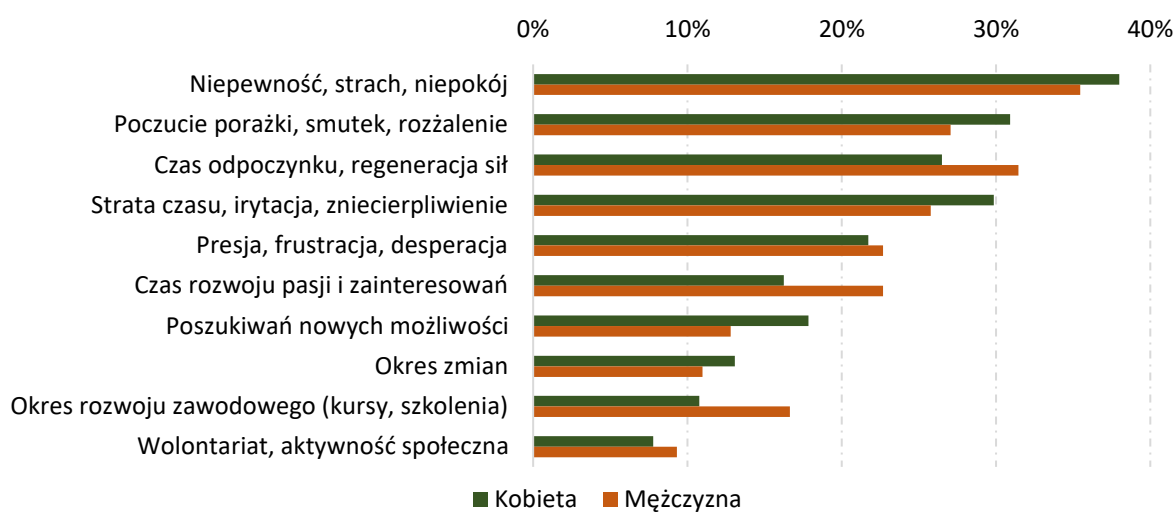
Źródło: Młodzi na wielkopolskim rynku pracy, WUP, 2024

Pomimo niskiego poziomu bezrobocia w województwie, niemal co trzecia kobieta oceniła swoje szanse na znalezienie pracy w wyuczonym zawodzie z satysfakcjonującym wynagrodzeniem w swoim aktualnym miejscu zamieszkania jako niskie. Ponadto respondenci niezależnie od płci obawiali się niskich zarobków, dużej konkurencji, konieczności pracy poniżej swoich kwalifikacji oraz braku pewności zatrudnienia (tego ostatniego częściej obawiały się kobiety).

Obawy osób młodych względem rynku pracy zdawały się więc bardziej dotyczyć warunków zatrudnienia niż problemów ze znalezieniem pracy. Dzięki utrzymującemu się od kilku lat rozwojowi gospodarczemu, wejście na rynek pracy oraz znalezienie pracy są łatwiejsze niż miało to miejsce w przypadku wcześniejszych pokoleń. Ze względu na poprawę kondycji gospodarstwa domowych w Polsce osoby kończące naukę mogą odczuwać mniejszą presję związaną z podjęciem zatrudnienia, w efekcie odkładają poszukiwanie pracy lub są bardziej

wymagający w zakresie oczekiwanych warunków pracy. Jednak pomimo ww. zmian, faktyczne doświadczenie bezskutecznego poszukiwania pracy przez dłuższy czas lub pozostawanie biernym zawodowo dla znacznej części badanych było trudnym czasem w życiu. Szczególnie negatywnie ten okres postrzegają kobiety, dla których kojarzył się on przede wszystkim z niepewnością, rozżaleniem, poczuciem starości i irytacją. Mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety zapamiętali ten czas jako okres wypoczynku, możliwości rozwoju swoich pasji i zainteresowań oraz rozwoju zawodowego.

Wykres 29. Ocena okresu pozostawania bezrobotnym/biernym zawodowo przez osoby młode w podziale na płeć [%]

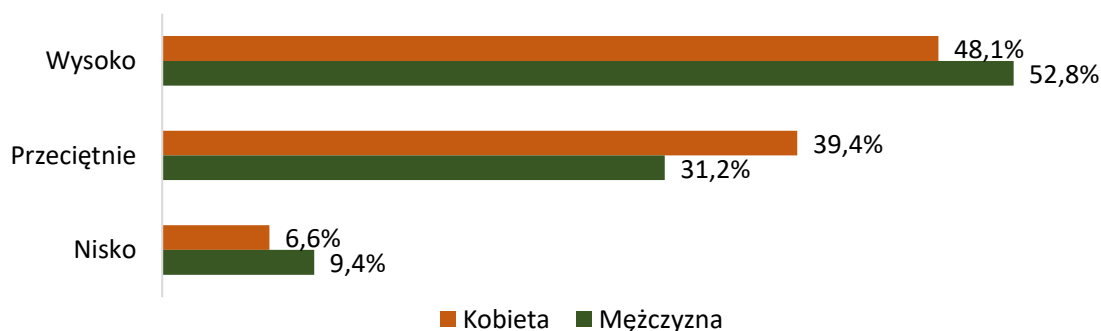


Źródło: Młodzi na wielkopolskim rynku pracy, WUP, 2024

Postawy młodych względem podnoszenia swoich kwalifikacji

Niezależnie od płci respondenci preferowali podejmowanie pracy w wyuczonym zawodzie. Przy czym mężczyźni lepiej niż kobiety oceniali swoje przygotowanie do pracy w zawodzie, w którym pracują lub planują podjąć zatrudnienie. Spośród osób, które oceniały swoje przygotowanie negatywnie także dominowali mężczyźni. Kobiety z kolei wyraźnie częściej oceniały swoje przygotowanie jako przeciętne.

Wykres 30. Ocena własnego przygotowania do pracy w podziale na płeć [%]

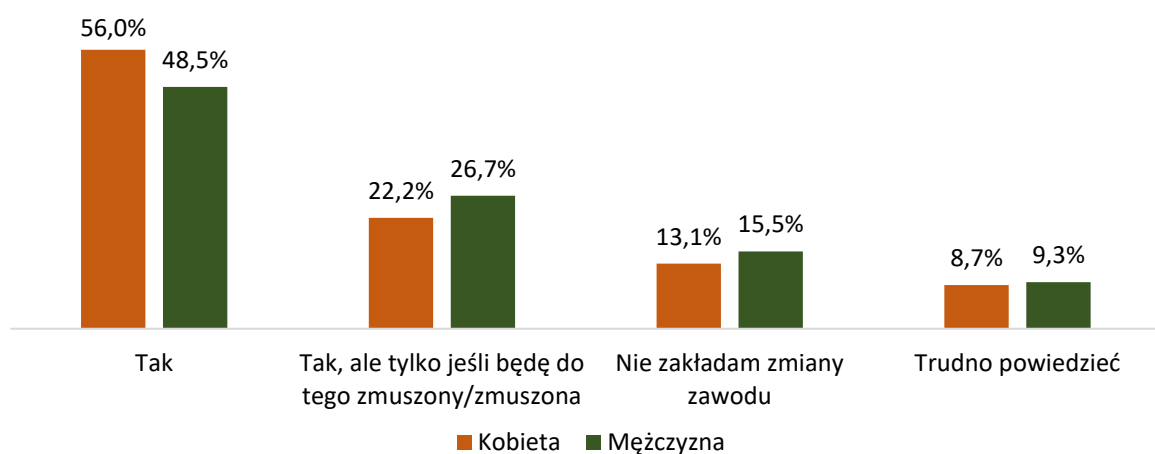


Źródło: Młodzi na wielkopolskim rynku pracy, WUP, 2024

Kobiety były bardziej otwarte zarówno na podnoszenie kwalifikacji, jak i przekwalifikowanie się oraz zmianę zawodu niż mężczyźni. Niemal 76% kobiet zadeklarowało gotowość do podejmowania działań na rzecz podnoszenia swoich kwalifikacji (w przypadku mężczyzn udział ten wyniósł 68,2%).

Nieco inne były także preferencje kobiet i mężczyzn w zakresie tematyki ewentualnych szkoleń. Dla obu grup respondentów najważniejsze było nabywanie kwalifikacji w zakresie posiadanego zawodu oraz nauka języków obcych. W dalszej jednak kolejności kobiety częściej wybierały rozwój osobisty i społeczny, mężczyźni natomiast mocniej preferowali kursy obsługi narzędzi cyfrowych oraz prowadzenia własnej firmy.

Wykres 31. Gotowość do przekwalifikowania/zmiany zawodu w podziale na płeć [w %]



Źródło: Młodzi na wielkopolskim rynku pracy, WUP, 2024

Oprócz otwartości na rozwój kwalifikacji, kobiety przejawiały także większą gotowość do przekwalifikowania i zmiany zawodu. Niemal 56% kobiet zadeklarowało, że jest otwarte na zmianę zawodu, niezależnie od okoliczności. W przypadku mężczyzn, udział ten także był znaczący, jednak mniejszy niż w przypadku kobiet. Ponadto mężczyźni częściej niż kobiety wybierali odpowiedź dopuszczającą zmianę zawodu, ale tylko w przypadku konieczności. Ponad 15,5% mężczyzn oraz 13% kobiet nie zakładało zmiany zawodu niezależnie od okoliczności.

Oczekiwania młodych w zakresie warunków zatrudnienia

Niezależnie od płci respondenci preferowali podejmowanie pracy w wyuczonym zawodzie. Widoczne są jednak pewne różnice w zakresie oczekiwanych warunków zatrudnienia:

- kobiety nieco częściej niż mężczyźni preferowały zatrudnienie w oparciu umowy o pracę, oferującą pełen wymiar czasu pracy i stałe godziny,
- mężczyźni częściej od kobiet wybierali pracę kreatywną, związaną ze zmiennym zakresem obowiązków,

- kobiety częściej preferowały pracę w zespole zróżnicowanym wiekowo. Mężczyźni w większym stopniu preferowali pracę z rówieśnikami,
- mężczyźni częściej wybierali posiadanie lidera, zarządzanie przez przywódcę. Kobiety bardziej preferowały zaangażowanie pracowników w proces decyzyjny.

Wykres 32. Preferencje kobiet w zakresie warunków zatrudnienia [%]

Umowa o pracę	79,0%	21,0%	Umowa cywilnoprawna
Sektor publiczny	45,4%	54,6%	Sektor prywatny
Praca w korporacji	36,7%	63,3%	Praca w MŚP
Własna firma	48,1%	51,9%	Etat
Praca samodzielna	59,5%	40,5%	Praca w zespole
Praca rutynowa	51,9%	48,1%	Praca kreatywna
Praca głównie z rówieśnikami	35,1%	64,9%	Współpracownicy w różnym wieku
Praca stacjonarna	53,0%	47,0%	Praca zdalna
Zarządzanie pracą przez lidera	36,5%	63,5%	Wspólny proces decyzyjny

Źródło: Młodzi na wielkopolskim rynku pracy, WUP, 2024

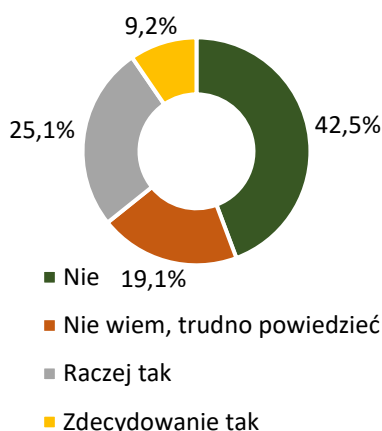
Wykres 33. Preferencje mężczyzn w zakresie warunków zatrudnienia [%]

Umowa o pracę	72,8%	27,2%	Umowa cywilnoprawna
Sektor publiczny	44,3%	55,7%	Sektor prywatny
Praca w korporacji	38,5%	61,5%	Praca w MŚP
Własna firma	56,1%	43,9%	Etat
Praca samodzielna	58,7%	41,3%	Praca w zespole
Praca rutynowa	45,0%	55,0%	Praca kreatywna
Praca głównie z rówieśnikami	45,0%	55,0%	Współpracownicy w różnym wieku
Praca stacjonarna	56,0%	44,0%	Praca zdalna
Zarządzanie pracą przez lidera	46,0%	54,0%	Wspólny proces decyzyjny

Źródło: Młodzi na wielkopolskim rynku pracy, WUP, 2024

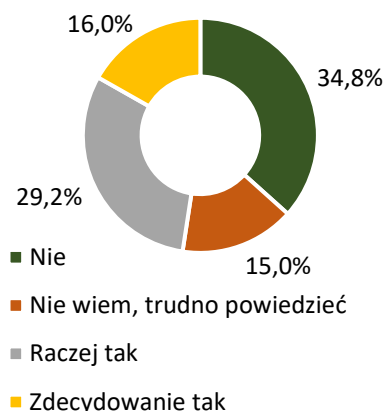
Kolejną różnicą było podejście do prowadzenia własnej działalności. Mężczyźni wyraźnie częściej od kobiet preferowali pracę we własnej firmie niż zatrudnienie na etacie. Oprócz pytania o preferencje, badani zostali także poproszeni o wskazanie planów dotyczących ewentualnego założenia własnej firmy. Także w tym przypadku mężczyźni byli grupą, która była wyraźnie bardziej zainteresowana prowadzeniem własnej działalności gospodarczej.

Wykres 34. Rozkład odpowiedzi kobiet na pytanie: Czy rozważasz prowadzenie własnej firmy? [%]



Źródło: Młodzi na wielkopolskim rynku pracy, WUP, 2024

Wykres 35. Rozkład odpowiedzi mężczyzn na pytanie: Czy rozważasz prowadzenie własnej firmy? [%]

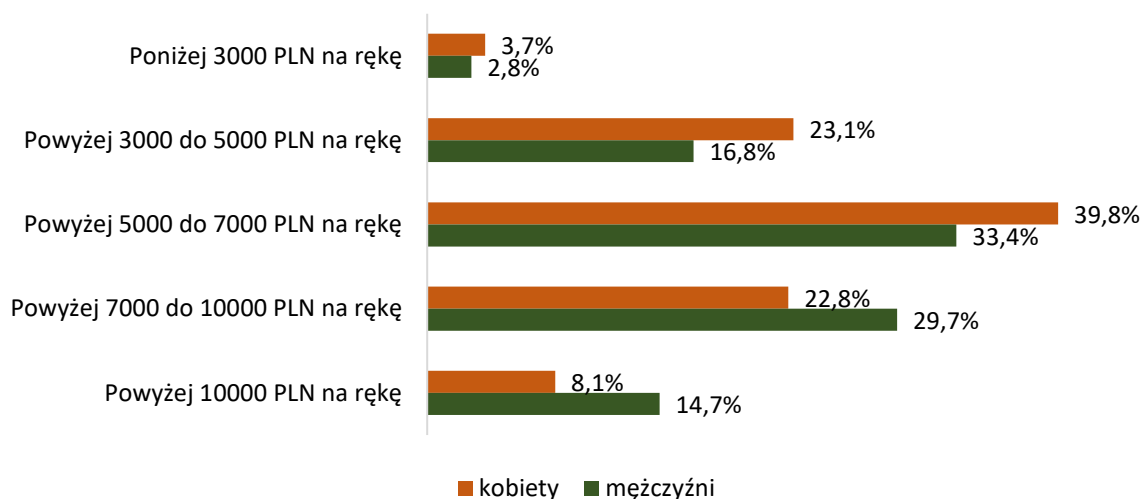


Źródło: Młodzi na wielkopolskim rynku pracy, WUP, 2024

Tym czego najbardziej obawiają się wszyscy respondenci niezależnie od płci w kontekście prowadzenia swojej firmy są brak funduszy na start oraz wysokie koszty prowadzenia działalności. Mężczyźni nieco częściej obawiali się biurokracji (34,6%), a kobiety braku wsparcia ze strony państwa (32,2%).

W końcu, tym czym mężczyźni różnili się od kobiet w zakresie warunków zatrudnienia było oczekiwane wynagrodzenie.

Wykres 36. Wartość satysfakcjonującego wynagrodzenia, z uwzględnieniem płci [%]



Źródło: Młodzi na wielkopolskim rynku pracy, WUP, 2024

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że mężczyźni mieli wyższe oczekiwania w tym zakresie. O ile w przypadku wszystkich badanych najczęściej wskazywaną wartością wynagrodzenia uznawaną satysfakcjonującą była kwota mieszcząca się w

przedziale 5000 – 7000 zł netto, o tyle widoczna jest wyraźna przewaga mężczyzn wśród respondentów oczekujących wyższych stawek.

Podsumowanie

1. W 2023 r. wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 20–64 lat wyniósł w Polsce 72%, przewyższając średnią UE, natomiast w Wielkopolsce było to 70,7%. Pomimo wzrostu zatrudnienia kobiet, nadal występuje znacząca różnica na korzyść mężczyzn, szczególnie widoczna w Wielkopolsce (różnica 16,5 p. proc.).
2. Kobiety częściej podejmują studia wyższe, co opóźnia rozpoczęcie pracy, zwłaszcza w branżach mniej sfeminizowanych (np. ICT, inżynieria). Kobiety dominują w sektorze publicznym oraz branżach typu edukacja i opieka zdrowotna, a mężczyźni w budownictwie, górnictwie czy transporcie. Kobiety rzadziej prowadzą własne firmy.
3. Formalnie równość zatrudnienia jest chroniona prawnie, ale w praktyce mogą występować dyskryminacje związane m.in. z preferencjami rekrutujących, stereotypami czy oczekiwaniami społecznymi dotyczącymi obowiązków rodzinnych kobiet. Wsparcie w łączeniu pracy z obowiązkami opiekuńczymi (żłobki, praca zdalna) jest kluczowe dla zwiększenia aktywności zawodowej kobiet.
4. Zarówno młode kobiety, jak i mężczyźni traktują pracę przede wszystkim jako źródło poczucia bezpieczeństwa, stabilności finansowej i niezależności. Praca oraz kariera są ważne, ale nie najważniejsze – ustępują miejsca takim aspektom życia jak zdrowie, dobrostan psychiczny, udany związek czy życie rodzinne. Dobrze płatna praca z możliwością awansu była dopiero na 6. miejscu priorytetów, a praca zgodna z zainteresowaniami na 11.
5. Kluczowymi kryteriami wyboru pracy przez młodych obojga płci są wysokość wynagrodzenia, stabilność oraz bliskość do miejsca zamieszkania. Kobiety dodatkowo cenią dobrą atmosferę i elastyczne godziny pracy, podczas gdy mężczyźni bardziej zwracają uwagę na zgodność pracy z zainteresowaniami i możliwości rozwoju zawodowego.